

Murat Demiroğlu anısına..

(Y)etkin İİK

PwC İnsan Yönetimi Bülteni

Ocak - Şubat - Mart





PwC İnsan Yönetimi Bültenimiz olan (Y)etkin İK'nın yeni yıl sayısından merhaba.



Yıl-3 Sayı-8
Ocak - Şubat - Mart 2016

(Y)etkin İK

PwC İnsan Yönetimi
Bülteni

Teknoloji ve yazılım dünyasındaki ilerleme, kurumlar için insan yönetimi süreçlerinde de radikal değişim yaratma potansiyeli taşıyor. İşe alım süreçleri de teknolojik gelişmelerle paralel şekilde geliyor ve sosyal medyanın işe alım süreçleri üzerindeki etkinliğini artırıyor. PwC Türkiye olarak ilkinin bu sene gerçekleştirdiğimiz “Sosyal İşe Alım” araştırmasına dair çarpıcı sonuçları bu sayımızda bulabilirsiniz. Diğer yandan, beyaz yaka ve mavi yaka ücretleriyle ilgili bolca konuşulan bu dönemde, PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı olarak 2008 yılından bu yana yürüttüğümüz Ücret Yönetimi Gündemleri Araştırmamızın sonuçlarıyla karşınızdayız. Her iki araştırma özeti keyifle okuyacağınızı umuyoruz.

İş dünyasında yetenek ve potansiyel kavramları konuşulmaya devam ediyor. Kurumlar için tek bir doğru “yetenek” tanımı olmadığı, çalışan segmentasyonunun kritik bir konu olduğu ve her segmente özelleşmiş motivasyon araçları ile yaklaşma gerekliliği üzerine pek şey söyleniyor. Bizce diğer bir önemli konu da, farklılıkların

birlikte olduğundan sinerji, potansiyel ve güç yaratmak. Bültenimizde yer verdiğimiz ‘Yüksek Potansiyelli’ Yeteneğin 2 Farklı Yüzü” başlıklı kısa araştırma, konuya dair güncel bir örnek sunuyor. Tabii yetenek ve potansiyel gibi kavramları konulurken, “yaratıcılık” ve inovasyondan bahsetmemek olmaz. “İş hayatında yaratıcılık denklemi” konulu yazımız, Soyut bir kavram olmasına karşın yaratıcılığın da bir matematiği ve sistemi bulunmakta soyut bir kavram olmasına rağmen yaratıcılığın da bir matematiği ve sistemi olduğunu gösteriyor.

Potansiyel demişken; ülkemizin genç nüfus potansiyeli ile ilgili çarpıcı sonuçlar içeren, PwC ekonomistlerinin oluşturduğu Genç Çalışanlar Endeksi raporumuzun bir özeti de ilgiyle okuyacağınızı umuyoruz.

Bu sayımızda işverenlere iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinde dikkat etmeleri gereken hususlar hakkında hatırlatmalar yapmak istiyoruz. Bu amaçla, yazımızı dikkatle okuyacağınızı umuyoruz. Bununla birlikte “ağır engelli” çocuğu bulunan kadın

çalışanlara erken emeklilik yönünden önemli bir avantaj getirildiğini hatırlatmak ve kadın çalışanlarımızı bu konuda bilgilendirmek adına “Engelli Çocuğu Olan Kadın Çalışanların Erken Emeklilik Avantajı” yazımızı okumanızı tavsiye ediyoruz. Ve tabii, “Tamamlayıcı Sağlık Sigortası Uygulaması” detaylı bilgi edinmek isteyen okuyucularımızın da bu sayıda bulacağı çok şey var. Tüm bunlara ek olarak, iş hukuku konusunda denetimlerin giderek arttığı günümüzde süreci yalın bir şekilde aktaran yazımızı da bu sayıda bulabilirsiniz.

PwC araştırmalarından, yetenek yönetimine, iş hukukundan iş ve sosyal güvenliğe geniş bir yelpazede sunmaya gayret ettiğimiz insan yönetimi bültenimiz (Y)etkinİK'nın sonraki sayılarında görüşmek üzere...



M. Bilgütay Yaşar
PwC İnsan Kaynakları Hizmetleri
Şirket Ortağı
Tel: +90 212 326 6094
bilgutay.yasar@tr.pwc.com

3 Kısa Kısa

4-16 İK Danışmanlığı

17-19 Sosyal Güvenlik Hizmetleri

20-25 İş Hukuku

26-27 Sosyal Güvenlik Hizmetleri

4-6 Sosyal İşe Alım
Araştırması 2015

7-8 2016 Ücret Yönetimi
Gündemi Araştırması

9-10 Yüksek Potansiyelli
Yeteneğin 2 Farklı Yüzü

11-12 İş Hayatında Yaratıcılık
Denklemi

13-16 Genç Çalışanlar Endeksi

17-19 Tamamlayıcı Sağlık
Sigortası Uygulaması

20-23 İş Hukuku
Denetimleri Giderek
Yoğunlaşıyor

24-25 İş kazası ve
Meslek Hastalığı
Bildirimlerinde
Dikkat Edilecek
Hususlar

26-27 Engelli Çocuğu Olan
Kadın Çalışanların
Erken Emeklilik
Avantajı

Peryöndeydik...

23.sü gerçekleşen ve Avrupa'nın en büyük organizasyonlarından biri olan PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi'nde sektörün önde gelen firmaları ile birlikte yerimizi aldık. Bu kongre sayesinde katılımcılara ve diğer firmalara ürün ve hizmetlerimizi tanıtmaya fırsatı bulduk...

PwC Türkiye Sosyal İşe Alım Araştırması'nı tamamladık...

Teknoloji ve yazılım dünyasındaki ilerleme, kurumlar için İK süreçlerinde de radikal değişim yaratma potansiyeli taşıyor. İşe alım süreçleri de bu doğrultuda geleneksel yöntemlerden uzaklaşmaya başlıyor.

Bu sene ilkinin gerçekleştirdiğimiz Sosyal İşe Alım Araştırmamız yayınlandı. Araştırmamız sosyal medya kullanımının işe alım etkinliğini artırdığını söylemekle birlikte, kurumların henüz bu potansiyelden yeteri kadar faydalanmadığını ortaya koyuyor. Öte yandan kurumların yaklaşık 2/3'ü bu konuda özel uzmanlıklar geliştirip daha odaklı ve planlı bir şekilde sosyal medya kullanımını artırmayı amaçlıyor.

Daha detaylı bilgi için:
ezgi.roylas@tr.pwc.com

2015 - 2016 Ücret Artış Oranları Araştırmasını tamamladık...

PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı olarak 2008 yılından bu yana yürüttüğümüz Ücret Artış Oranları Araştırmamız yayınlandı.

Kurumların 2015 için gerçekleştirdiği ve 2016 için planladığı ücret artışlarını ve ücret yönetimi kapsamında gerçekleştirdikleri ve planladıkları çalışmaların neler olduğunu ortaya koymayı amaçlayan araştırmamıza aralarında

Holdinglerin de bulunduğu Bankacılık, Bilişim Teknolojileri, Dayanıklı Tüketim, Endüstriyel Üretim, İlaç, Otomotiv, Finansal Hizmetler, Gıda ve Perekende gibi birçok farklı sektörden 81 kurumun katılımıyla gerçekleşen araştırmamız hakkında bilgi alabilir veya raporu satın alabilirsiniz.

Daha detaylı bilgi için:
goznur.ermerak@tr.pwc.com



Sosyal İşe Alım Araştırması 2015

İlkini gerçekleştirmiş olduğumuz ve 47 kurumun katılmış olduğu Sosyal İşe Alım Araştırmamızın sonucunda ortaya çıkan bulgularımız şu şekilde;

Kurumlar sosyal medya kullanımında henüz başlangıç aşamasında ve işe alımda mobil uygulama kullanımı da pek yaygın değil

Sosyal medya yönetiminde genel olarak İK ve Kurumsal İletişim sorumluluğu üstleniyor ancak sosyal medya yönetimi henüz ayrı bir uzmanlık alanı olarak konumlandırılmamış durumda

Sosyal medya, adaylara ulaşma açısından kariyer sitelerinden sonra en etkin olduğu düşünülen platform ancak kurumların çoğu bu aracı doğru ve etkin şekilde kullanmadığını düşünüyor

Kurumlar işveren markası geliştirme kapsamında en sık LinkedIn ve Facebook'u kullanıyor. Bununla birlikte işe alım için yararlanılan sosyal ağlara Twitter, Instagram ve Youtube'da -sıklığı çok olmasa da- ekleniyor

En çok kullanılan sosyal ağların başında gelen LinkedIn'den genellikle ücretsiz üyelik yolu ile faydalanılıyor. Bu durum, kurumların çoğunluğunun sosyal medya yatırımı konusunda tereddütlü olduğunu gösteriyor

Sosyal medya kanalıyla yapılan işe yerleştirmelerin, tüm işe yerleştirmelerin %15'i seviyesinde olduğu tahmin ediliyor

Sosyal medyanın en faydalı olduğu konuların başında işe alım maliyetlerini düşürmesi geliyor. Bunu adaylara ulaşma potansiyeli, nitelikli aday bulma potansiyeli ve işe alım sürecini kısaltması konuları takip ediyor

Sosyal medyayı daha odaklı ve daha yaygın şekilde kullanan kurumların, böyle olmayanlara kıyasla işe alım sürecinin maliyeti, ulaşılan adayların niteliği ve niceliği bakımından daha memnun olduğu görülüyor

Kurumların işe alım süreçlerinde veri takibi ve analizi konusunda gelişim ihtiyacı olduğu ortaya çıkıyor



Araştırmayla ilgili daha detaylı bilgi için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Ezgi Roylas

Danışman

PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı

Tel: +90 212 326 6029

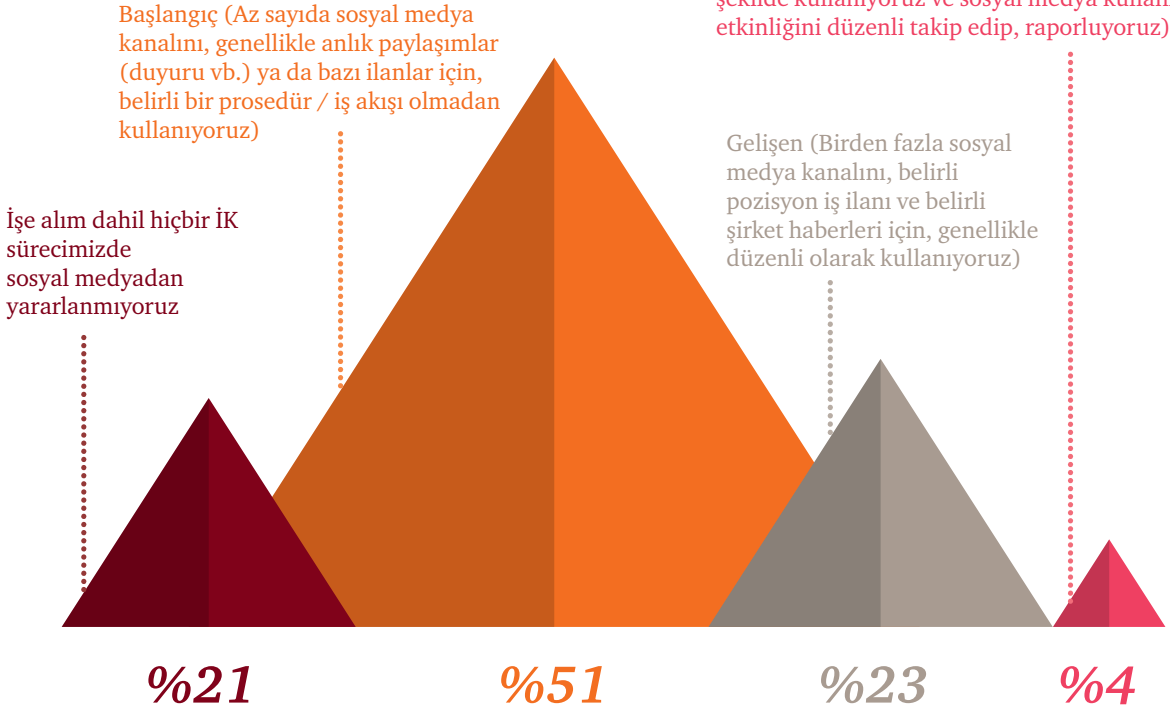
ezgi.roylas@tr.pwc.com



27%

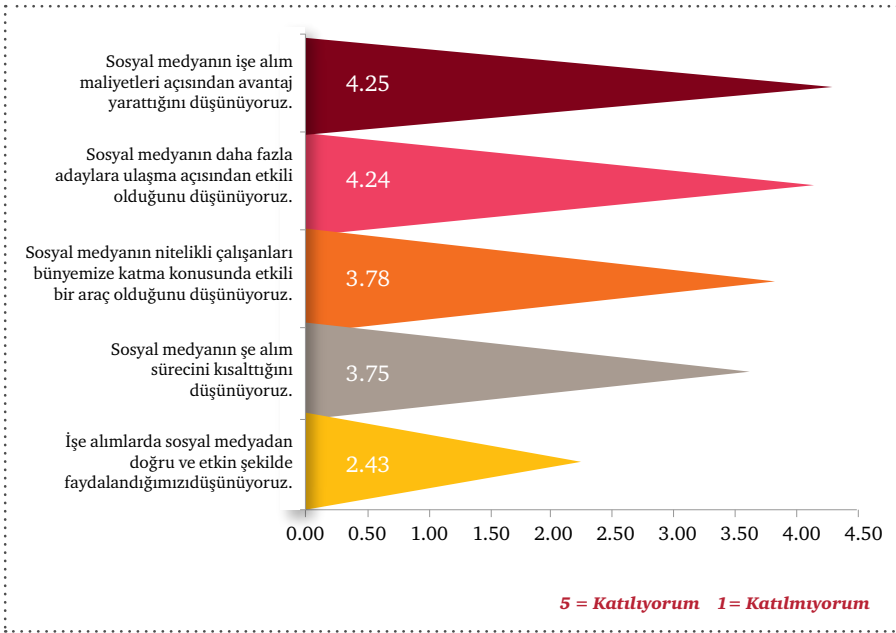
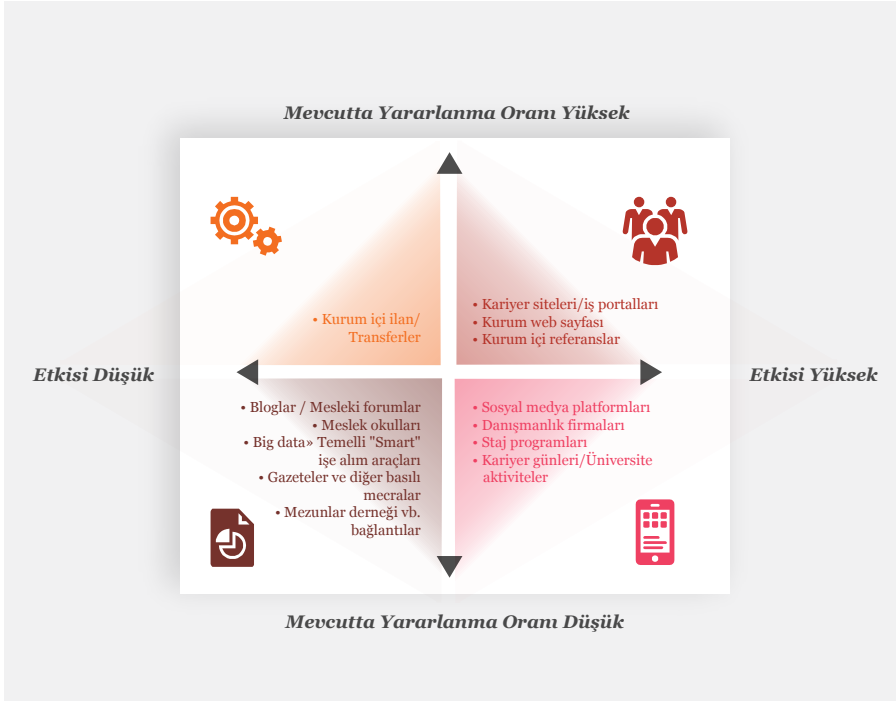
Anketimize katılan kurumların yalnızca %27'si, kendilerini gelişen veya iyi uygulama seviyesinde değerlendiriyor. Kurumların yaklaşık yarısı ise, sosyal medya kullanımı bakımından başlangıç seviyesinde olduğunu belirtiyor.

Kurumların Sosyal Medya Kullanım Becerileri



Kurumların, adaylara ulaşma açısından etkisi yüksek ancak mevcutta kullanım oranı düşük olan sosyal medya platformları, danışmanlık firmaları ve staj programlarının üzerinde daha fazla durması gerekecek gibi görünüyor. Özellikle doğru yeteneklere ulaşma rekabetinin git gide arttığı günümüzde, bu programlar için bugün katlanılan ek maliyetlerin uzun vadede olumlu geri dönüşünü dikkate almak gerekiyor.

Diğer yandan, mevcutta yararlanılan ama etki alınamayan kurum içi terfilerde İK altyapısı ve hazırlık anlamında bir süreç iyileştirme potansiyeli açığa çıkıyor. Etkisi görece düşük olarak değerlendirilen ve mevcutta da az sayıda kurum tarafından bilinen «smart» işe alım araçları gibi yenilikçi global uygulamaların ise ilerleyen yıllarda ülkemizde de önem kazanması muhtemel.





Sosyal medyanın en faydalı olduğu konuların başında işe alım maliyetlerini düşürmesi geliyor. Bunu adaylara ulaşma potansiyeli, nitelikli aday bulma potansiyeli ve işe alım sürecini kısaltması konuları takip ediyor. Diğer yandan, katılımcıların %55'i sosyal medyadan daha doğru ve etkin yararlanabileceğine inanıyor. Bu durum, gerekli iyileştirmeler yapıldığı takdirde sosyal medyanın daha avantaj yaratan bir araç olabileceğini gözler önüne seriyor.

2016 Ücret Yönetimi Gündemi Araştırması

Ortalama Ücret Artış Oranlarına bakacak olursak 2016 gerçekleşmesi planlanan ücret artış oranlarını aşağıdaki grafikte özetlenmiştir;

Türkiye’de faaliyet gösteren kurumların, beyaz ve mavi yaka çalışanları için, 2015 ve 2016 yılında ücret artış oranları ile ücret yönetimi konularında yaptıkları ve yapmayı planladıkları çalışmaları ortaya koymayı amaçlayan Ücret Yönetimi Gündemi Araştırmamızdan çıkan önemli sonuçlar şöyle;

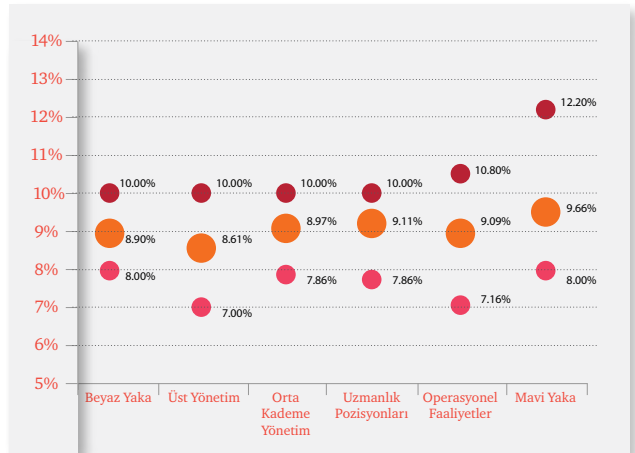
- Ücret Yönetimi kapsamında, katılımcıların 2015 ve 2016’da en çok dış kıyaslama ve iş değerlemeye odaklandığı görülüyor. 2016’da kurumların %43’ünün prim sistemlerini güncellemeyi planlıyor.
- Kurumların %51’inde İnsan Kaynakları’nın, tüm çalışanların baz ücretleri hakkında ilgili yönetici ya da üst yönetime görüş verdiğini, ancak bireysel ücretlerin belirlenmesinde karar alıcı olmadığını görüyoruz. Bununla birlikte katılımcı

kurumlar üst yönetimin tüm seviyeden çalışanların baz ücret belirlenmesinde büyük oranda etkili olduğunu ve son sözü söylediğini belirtmekte.

- Kurumların çalışanların ücretlerini belirlerken –veya ücret bandı içinde çalışanı konumlandırırken- dikkate aldığı ilk 3 kriter, 2015 ve 2016 yıllarında da “Geçmiş Dönem Performansı”, “Çalışanın Niteliği” ve “Çalışanın Krikiliği” olarak ortaya çıkıyor.

2016 Planlanan Ücret Artış Oranları

10% Avarage 90%



53%



eğitim

Toplam Ücret Paketi

Toplam ücret Paketi kapsamında 2015 yılında kurumlar tarafından kapsama alınan ve 2016'da kapsama alınması planlanan konular;

- Katılımcıların kapsamını artırmayı planladıkları çalışmaların başında “eğitim” geliyor. Kurumların %53’ünün 2015 yılında “eğitimlerden yararlanan çalışanların kapsamı”nda artışa gittiği görülürken, 2016 yılında da %58’inin kapsamda artış yapması bekleniyor. 2016 yılı için kapsamının ve/veya tutarının artırılması planlanan yan haklar sırasıyla yemek, nakdi ulaşım yardımı, sağlık sigorta poliçesi...

- Bazı yan haklar ise kurumların bir kısmı tarafından 2015 yılında sunulmazken, 2016 yılında toplam ücret paketi kapsamına alınacağını gözüküyor. Kurumların %46’sı bireysel emekliliği 2015 yılında sunmadıklarını belirtirken, bu yan hakkı ilk kez 2016 yılında toplam ücret paketine katacak kurumların oranı %7. Katılımcıların %7’si ise 2016 yılında çalışma saatlerinde esneklik ve esnek yan haklar uygulamasına geçeceğini ifade ediyor.

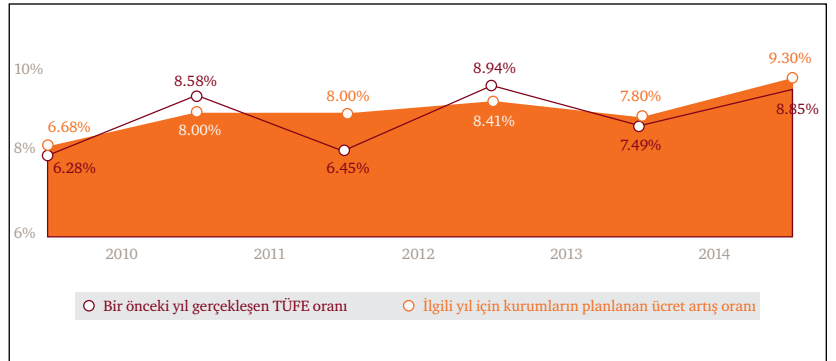
Daha detaylı analizler ve sektörel ücret artış oranları için bizimle iletişime geçebilirsiniz.



Göznur Ermerak
Danışman
PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı
Tel: +90 212 326 6960
goznur.ermerak@tr.pwc.com

Ücret Artış Trendleri

Öte yandan 2010’dan bu yana gerçekleştirdiğimiz araştırma verileri incelendiğinde, kurumların bir sonraki yıl için planladıkları ücret artış oranlarının, bir önceki yılın gerçekleşen ortalama TÜFE artış oranı ile paralellik gösterdiğini görmekteyiz.



Günümüzde,
'yüksek
potansiyelli
yetenek' denince,
firmaların aklında
genelde tek tip bir
tanım oluşur:

'Yüksek potansiyelli' yeteneğin 2 farklı yüzü

Zeki, karizmatik, sözel becerileri yüksek, hem takımın bir parçası hem de lideri olabilen çalışanlar yüksek potansiyelli olarak kabul edilirler. Fakat günümüzde yetenek yönetimi alanında yapılan çalışmalar, 'yüksek potansiyel' in artık sadece bu tanımdan ibaret olmadığını, yeteneğin iki farklı şekilde tanımlanması ve ödüllendirilmesi gerektiğini söylüyor.

Bir yöneticiyi ele alalım:

Çalıştığı firmada müşteriyle ilişkilerinden tutun, katıldığı toplantılarda verdiği fikirler, duruşu ve bilgisi ve uzmanlığı ile kuruma artı değer kattığı açık parlak bir çalışan. Böyle bir çalışanın yönetici konumunda, zamanla iş geliştirme de yaparak uzmanlık alanını kurumun karlılığını artırabilecek şekilde başka uzmanlık alanları ile bağlayıp genişletmesi beklenir. Çalışan, bu pozisyonda bunu gerçekleştiremediği ve kuruma kattığı değeri karlılığa dönüştüremediği noktada

kurum tarafından başarısız bir yönetici olarak kabul edilir ve işten çıkartılabilir.

Artık bu anlayışın kurumlar için çok da faydalı olmadığını görüyoruz. Zira yöneticilerin potansiyellerini salt işi büyütüp büyütmemesi üzerinden değerlendirmek, yüksek potansiyelli yöneticilerin kaybı anlamına gelebiliyor.

Bu noktada şöyle bir farkındalığa varıyoruz ki; değiştirilmesi gereken kişi yönetici değil, yöneticiye verilen işin niteliği oluyor.



PwC Global Düşünce Liderliği yöneticilerinden John Sviokla'nın 2012 ile 2014 arası Mitch Cohen ile yürüttükleri ve kendi çalışmaları ile dünyanın en zenginleri arasına girmiş başarılı milyarderlerle ilgili yapılan araştırmada;



Gerçekten de, Sviokla'nın çalışmasında, en başarılı olan kurumların çoğunda liderliğin bir 'Üretici' ve bir 'Uygulayıcı' arasında paylaşıldığı görülmüş. Dünya devi Apple'ın 'Üretici' Steve Jobs ve 'Uygulayıcı' Tim Cook tarafından birlikte yönetilmesi bunun en açık örneklerinden biri olarak gösterilebilir. Kurumların başarısında, onlara farklı iş kollarında yeni hedefler çizerek yönlendiren yetenek tipi ile çizilen hedefler üzerinde somut adımlar atarak başarıyla ilerleyebilen yetenek tipi eşit derecede önemli rol oynar ve bu iki yeteneğin de doğru şekilde tanımlanıp yönlendirilmesi kurumun başarısı için büyük önem taşır.

Yazının başında ele aldığımız, çalıştığı firmada kuruma artı değer katan fakat bunu iş geliştirme ve karlılığa dönüştüremeyen yöneticinin, kendisi bir 'uygulayıcı' iken, ondan bir 'üretici' gibi davranması beklenildiği için, ondan beklenen başarıyı yakalayamadığını gördük. Bu noktada yapılması gereken, onun yeteneğini uygun şekilde yönlendirmek ve belki de bir 'üretici' ile birlikte çalışarak kendisini gerçekleştirmesini izlemek.

Bu pencereden baktığınızda, kendi kurumunuzda 'yüksek potansiyelli yetenek' algısıyla ilgili ne söyleyebilirsiniz? Yeteneğin doğru yönlendirilmesi ile ilgili kurumunuzda sizin yapabileceğiniz şeyler nelerdir? Peki ya siz?



bu liderlerin, vizyoner olma, risk alabilme, öngörü ile karar verme ve birçok işi aynı anda yürütebilme gibi belirli karakter özelliklerine sahip oldukları görülmüş. Bu tip yeteneği, 'üreticiler' olarak tanımlayabiliriz. Üreticiler, yeni iş fikirleri üretme, geliştirme ve başarıya ulaştırabilme anlamında yüksek potansiyelli yetenekler olarak tanımladığımız yöneticilerdir. Bunun yanı sıra, kurumuna değer katan ve hâlihazırda kurulmuş bir sistem ve süreçler üzerinde başarılı olan 'uygulayıcılar' olarak adlandırdığımız yetenek tipi bulunur. Bu kişileri, herhangi bir sahnede yüksek performans gösteren yıldız oyuncular olarak düşünebiliriz. Bu oyuncular sahneyi kendileri kurmazlar, fakat kurulan sahnede parlayacakları kesindir. Bu anlamda 'Üreticiler' ve 'Uygulayıcılar' olarak iki farklı yüksek potansiyelli yetenektan bahsedilebilir ve her ikisi de kurumun başarısı ve geleceğinde eşit derecede önemlidir.

**Bir "Üretici" misiniz
"Uygulayıcı" mı**

Araştırmayla ilgili daha detaylı bilgi için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Gizem Akıncı
Danışman

PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı
Tel: +90 212 326 6641
gizem.akinci@tr.pwc.com





İş hayatında Yaratıcılık denklemi

Soyut bir kavram olmasına karşın yaratıcılığın da bir matematiği ve sistemi bulunmakta... Yaratıcılığı matematiksel bir denklem olarak ifade etseydik bu denklem bilgi, analitik bakış açısı ve hayal gücü'nden oluşan bir fonksiyon olurdu. O nedenle yaratıcılık bir ağacın altına oturup başınıza bir elma düşmesini beklemekten çok daha karışık bir süreç. Şimdi gelin kısaca bu değişkenlere bir göz atalım.

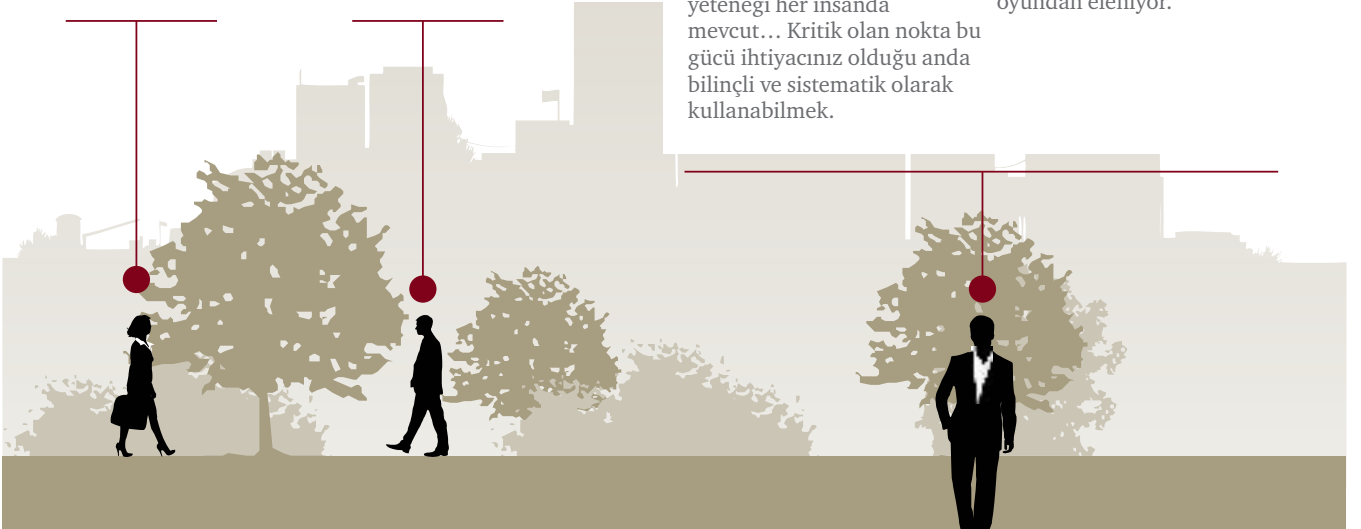
Bilgi: Bilmediğiniz bir konuda sadece hayal gücünüzü kullanarak etkin ve yenilikçi bir düşünce geliştiremezsiniz. O nedenle uzmanlık alanınızla ilgili temel teşkil eden modellere hakim olmalı, bu bilgiyi yeni bilgilerle sürekli güncellemelisiniz.

Analitik bakış açısı:

Sadece bilmek, bildiğinizi analiz ederek sentezler üretmediğiniz sürece sizi yine yaratıcı yapamaz. Farklı alanlarda elde ettiğiniz deneyimleri güncel bilgilerinizle entegre ederek sadece size özel bir potada eritebildiğiniz sürece neden sonuç ilişkilerini ortaya çıkarabilirsiniz. Bu da üzerinde çalıştığınız konuya özel bir yol haritası çizmenizi sağlar.

Hayal gücü: İşte bu değişken yaratıcılık sürecini soyutlaştıran bir özelliğe sahip... Gözlerinizi bir an için kapatıp kendinizi uzak bir yerlerde düşlerken, ya da yeni bir kampanya fikri üzerinde çalışırken ürünün tasarımı, renkleri ya da verilmesi gereken mesajı düşünürken aynı yerden besleniyorsunuz: hayal gücünüz. Olaya bu şekilde bakıldığında çoğu zaman arkasına sığındığımız “ben hiç yaratıcı düşünemiyorum” söylemi aslında bir illüzyon. Çünkü hayal üretebilme yeteneği her insanda mevcut... Kritik olan nokta bu gücü ihtiyacınız olduğu anda bilinçli ve sistematik olarak kullanabilmek.

İşte üzerinde çalışılması gereken konu hayal gücünüzü yaşamınıza bir yön vermek ya da yeni bir iş fikri geliştirmek için nasıl kullanacağınız. İş hayatında sadece konusunu çok iyi bilen ya da bildiklerini doğru analiz edenlerin büyük resim içerisindeki konumları, yeni dünya düzeni içinde giderek sorgulanır hale geliyor. İnovasyon odaklı şirketler, çalışanlarını farklı formasyon gerektiren yeni metotlarla düşünmeye, yeni değerler yaratmaya yönlendiriyor. Bu yeni düzen içinde geleneksel metotlara bağımlı kalanlar ise oyundan eleniyor.



Peki daha yaratıcı bir kurum kültürü oluştururken çalışanlarınıza nasıl bir ekosistem sunmalısınız?

Gerek MBA öğrencileri gerekse şirketlere verdiğim eğitimlerde gözlemim, 3 perspektif yaklaşımı ile bu alanda hızlı ve sürdürülebilir sonuçlara ulaşıldığı yönünde. Bu 3'lü yaklaşımın ilk adımını problemi doğru tanımlama oluşturuyor. Zihin Haritası yöntemi ile büyük resmi stratejik olarak değerlendirme ve bizden çözmemiz istenen problemi Fikir Pusulası analizi ile parçalara ayırarak öncelikle doğru bir başlangıç noktası belirleyerek yola çıkıyoruz. Ardından SCAMPER ve Altı Şapka Tekniğini kullanarak farklı alternatifler ile desteklenen bir çözüm havuzu oluşturuyoruz. Son olarak da ortaya koyduğumuz farklı çözüm modelleri içerisinde en etkin olanı tespit etmemizi sağlayan karar verme tekniklerini kullanarak uygulanabilir bir çözüm önerisi tasarlıyoruz. Bu konuda Tony Buzan'ın geliştirdiği zihin haritası metodu, anahtar kelimeler ve bağlantı çizgilerinden oluşan basit ama etkili bir yöntem. Üzerinde çalıştığınız proje ne kadar karmaşık ve çok denklemlili olursa olsun, zihin haritası yöntemi ile deşifre ettiğinizde büyük resmin doğru analizi ve gözden kaçırabileceğiniz detayları tespit konusunda harikalar yaratıyor. Edward De Bono'nun Altı Şapka Tekniği ise alışmış olduğunuz bireysel düşünme kalıplarının dışına çıkarak grup halinde farklı bakış

açıları ortaya koymanıza ve alternatif çözümler geliştirmenize olanak sağlıyor.

Yukarıda saydığım teknikleri yaklaşık 4 günlük bir eğitim ile şirketinizde karar verici konumunda olan ve birebir işi yapan ekiplerin entegre bir şekilde çalıştıkları bir model olarak hayata geçirmek mümkün. Günümüz iş dünyasında yaratıcı düşünme alanında gözlemlediğimiz en büyük cesaret kırıcı faktörün, yanlış problemin peşinden giderek çözümler üretmeye çalışmak olduğu. Çözmeniz gereken asıl konudan uzaklaşarak geliştirdiğiniz çözüm, rakiplerinize kıyasla ne kadar çizgi dışı bir fikir olursa olsun istenen sonucu getirmemesinin yanı sıra size hem zaman hem de para kaybettirecektir. O nedenle yaratıcı düşünme sürecinin ilk adımı, doğru problem analizi ve problemi parçalara bölerek ana probleme ulaşarak yola koyulmak.

Yönetmel perspektiften baktığımızda üst yönetimin ve ekip liderlerinin bu sürecin öncüleri olması, yaratıcı kurum kültürünün oluşmasında en önemli faktör. Senede bir gerçekleştirilen hedef ve performans toplantılarındaki motive edici konuşmalar ya da cesaret verici email gönderimlerinin ötesinde liderlerin çalışanları ile birebir iş süreçlerine dahil olmaları, inovasyon beklentisini ölçülebilir hedefler ortaya

koyarak desteklemeleri, başarıyı ödüllendirmeleri ve tüm çalışanlara örneklerle desteklenmiş geri bildirimlerde bulunmaları yaratıcı kurum kültürü tasarımındaki en önemli unsurlar.

Yaratıcı düşünme ve inovasyon programında odaklandığımız en temel konu, uzmanlık alanınız ne olursa olsun öncelikle iş hayatında çözmeniz gereken konular içerisinde asıl odaklanmanız gereken ana problemi doğru tespit etmek, önceliklerinizi doğru belirlemek ve problemi tanımladıktan sonra yenilikçi kurum kültürünü destekleyen bir ekosistem içerisinde yaratıcılık tekniklerini kullanarak fark yaratan çözümler geliştirmek. Bu konuda en büyük rol üst yönetim, kurumsal iletişim ve insan kaynakları departmanlarına düşüyor.



Yaratıcılık dünyasına hoşgeldiniz

Araştırmayla ilgili daha detaylı bilgi için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Orhan Gönen
Gatrium Brand Design
Marka Danışmanı & MBA Eğitmeni
orhan.gonen@gatrium.co.uk



Genç çalışanlar endeksi



*NEET Oranı (Not in Education, Employment or Training): Eğitim, iş veya staj programına dahil olmayan gençlerin oranı



Küresel ekonomik krizler ve krizleri takiben yaşanan ekonomik duraklama dönemleri, genç çalışanların istihdamında önemli bir ölçüde düşüşe sebep oldu. Bunun sonuçları, ülkelere üretimdeki düşüş ve işsizlik oranındaki artış olarak yansımakta. Genç nüfusun çalışma hayatındaki yeri ülkelerin kısa ve uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirebilmeleri adına büyük önem taşıyor. PwC ekonomistlerinin bir araya getirdiği Genç Çalışanlar Endeksi raporu; 34 OECD ülkesinde genç çalışanların iş gücüne, eğitime ve mesleki eğitime olan katılımlarını karşılaştırıyor ve bazı ilginç sonuçlar ortaya koyuyor.

Araştırmadan ortaya çıkan genel sonuçlar şu şekilde;

- Genç Çalışanlar Endeksi skorlarına bağlı olarak, OECD ülkelerinin uzun vadede toplam potansiyel GSYİH artış miktarı 1,2 trilyon dolar.
- İsviçre ve Almanya 2014 yılının en başarılı ülkeleri olarak listenin başında yerini alırken, bu iki ülkeyi Avusturya, İzlanda, Norveç ve Kanada takip ediyor.
- Küresel finansal krizin ters etkisinin bir sonucu olarak ülkelerin ortalama skorları 2006 yılıyla 2011 yılı arasında bir düşüş gösteriyor. 2011 yılından bu yana ise bazı birçok ülkede belirgin ilerlemeler görülüyor. 2014 yılının ortalama endeks puanları, 2006 yılının kriz öncesi ortalamalarından çok daha düşük.
- Eğer ülkeler 20-24 yaş arası gençler arasındaki NEET oranlarını* Almanya'nın NEET oranlarına kadar düşürebilirse; uzun vadede GSYİH düzeylerinde büyük miktarda artışlar görülebilir. Artış oranları İsveç ve Danimarka için %1 iken, İngiltere ve Amerika için %3; Türkiye, İtalya, Yunanistan ve İspanya için ise %7-9'a kadar çıkabiliyor.

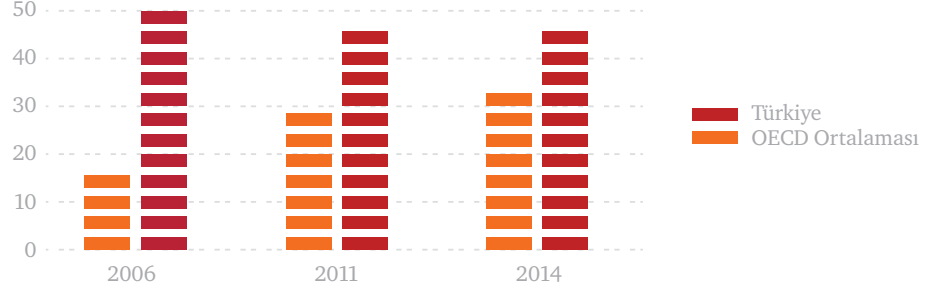
Genç çalışanlar endeksi skorları nasıl hesaplandı?

PwC ekonomistleri Genç Çalışanlar Endeksini oluştururken 8 ana göstereyi baz aldılar. Bunlar sırasıyla;

- 20-24 yaş arası NEET oranı (yaş grubunun yüzdesi olarak)
- 15-24 yaş arası istihdam oranı (yaş grubunun yüzdesi olarak)
- İşsizlik oranı (iş gücünün yüzdesi olarak)
- Genç (15-24 yaş arası) / Yetişkin (25-54 yaş arası) karşılaştırmalı işsizlik oranı
- Uzun vadeli işsizlik oranı (işsizlik oranının yüzdesi olarak)
- Yarı zamanlı çalışma oranı (istihdamın yüzdesi olarak)
- Okul terk oranı (yaş grubunun yüzdesi olarak)
- 15-19 yaş arası eğitime katılım oranı (eğitime katılımın yüzdesi olarak)

Genç
çalışanlar
endeksiTürkiye nasıl bir
performans gösterdi?

PwC Genç Çalışanlar Endeksi



Türkiye, 2014 sıralamasına göre 34 OECD ülkesi arasında 30. Sırada. 2006 ve 2011 yıllarına göre sıralaması yükselse de hala birçok ülkenin gerisinde kalmış durumda. Türkiye'yi çok yakın değerlerle takip eden ülkeler arasında ise Avrupa'nın kriz halinde olan ülkeleri Portekiz, Yunanistan, İspanya ve İtalya var.

OECD ülkelerinin 2014 yılı ortalama skorları 46,6 iken, Türkiye ortalaması sadece 31,5; OECD ortalamasının oldukça altında. 2006'dan beri listenin başındaki yerini koruyan İsviçre'nin skoru ise 69,4.

01

Türkiye, Genç / Yetişkin karşılaştırmalı işsizlik oranı ve 15-24 yaş arası uzun vadeli işsizlik oranları sonuçlarında ortalamanın üzerinde bir performans sergiliyor.

02

15-24 yaş arası istihdam ve işsizlik oranlarında Türkiye OECD ülkelerinin ortalaması civarında performanslar sergiliyor.

03

Ortalamanın belirgin bir şekilde altında performans sergilenen alanlar ise NEET oranı, yarı zamanlı istihdam oranı, okulu bırakma oranı ve 15-19 yaş arası eğitime katılım oranı.

04

Türkiye'nin yıllar içindeki performansı geliyor. 2006-2014 yılları arasında azalan bir ivmeyle ilerlemeye devam ettiğini gözlemliyoruz.

Kaynak: OECD datalarına dayanan PwC analizi

Türkiye'nin OECD ortalamasına göre oldukça düşük performans gösterdiği alanlar NEET oranı, yarı zamanlı çalışma oranı, okulu bırakma oranı ve 15-19 yaş arası eğitime katılım oranı. Bu alanlara daha detaylı baktığımızda ise en düşük performans gösterdiğimiz alan NEET oranı. Bu orana göre 20-24 yaş arası gençlerimizin yaklaşık **%35'i** eğitim, staj veya iş gücüne dâhil değil.

15-19
yaş arası
eğitime katılım
oranı

Genç çalışanlar endeksi

Skor neden önemli ve skoru arttırmak için kimler neler yapabilir?

Gençlerin iş gücüne kazandırılmasının önemli olmasının sebepleri arasında işsizlik oranının azaltılması veya mevcut milli hasılanın arttırılmasından çok daha fazlası var. Ülkelerin uzun vadeli ekonomik hedeflerine ulaşabilmeleri ve üretkenliklerini arttırabilmeleri adına gençler oldukça önemli bir etken. Bu etkiyi rakamlara dökecek olursak;

- Genç Çalışanlar Endeksi'nde geri kalan ülkelerin performanslarını arttırmaları durumunda ekonomiye olan toplam katkı 1 trilyon doları bulabilir.

- Türkiye, performansını Almanya seviyesine getirdiği durumda GSYİH toplam %7 ile %9 arası artabilir, bu artış 66 milyar dolara denk geliyor.

Bu artış oranları hali hazırda yüksek performans sergileyen ülkeler için orta vadeli hedefler olsa da, Türkiye için kamu politikasında büyük değişiklikler gerektirdiğinden dolayı daha uzun vadeli bir hedef diyebiliriz.

Ülke ekonomisindeki potansiyel ilerlemeler dışında iş dünyası için de çok önemli katkılar söz konusu.



Genç çalışanları bünyelerine kazandıran organizasyonlar, yetenekli çalışanların devamlılığını sağlamış oluyor. Kıdemli çalışanlar aralarına yeni katılan gençlere rehberlik ederek birikimlerini aktaracakları için yetenekli iş gücü kesintiye uğramadan devamlılığını sağlamış oluyor.



Organizasyonların yeni dünyaya ayak uydurmaları için genç çalışanlar çok önemli. Kıdemli çalışanların genç çalışanlara rehberlik ettiği kadar, tam tersi bir bilgi akışı da söz konusu... Genç ve dinamik bir iş gücü, özellikle hızlı değişen sektörlerde, organizasyonların potansiyel kazançları ve organizasyonel değişimleri açısından hayati önem taşıyor.



Genç çalışanlar katıldıkları bünyeye yaratıcılık, esneklik, yenilikçilik ve yüksek enerji aşıyorlar; bunun da uzun vadede organizasyonlara olan katkıları oldukça büyük.



Organizasyonların yeni dünyaya ayak uydurmaları için genç çalışanlar çok önemli. Kıdemli çalışanların genç çalışanlara rehberlik ettiği kadar, tam tersi bir bilgi akışı da söz konusu... Genç ve dinamik bir iş gücü, özellikle hızlı değişen sektörlerde, organizasyonların potansiyel kazançları ve organizasyonel değişimleri açısından hayati önem taşıyor.

Genç çalışanlar endeksi



Peki, genç çalışanlar endeksi skorunu nasıl arttırabiliriz?

Özellikle en düşük performans gösterdiğimiz alanlara yoğunlaşacak olursak (NEET oranı ve okulu bırakma oranı), burada asıl görev devlete düşüyor. Devletlerin genç insanlar için uyumlu ve kapsamlı stratejiler geliştirerek okul hayatından iş hayatına geçişi kolaylaştırması ve iş hayatını daha kolay erişilir bir hale getirmesi gerekiyor.

Örnek olarak Almanya genç çalışanların sorunlarını ele alabilmek adına sektörler arası bir yaklaşım uygulayarak “AB Gençlik Stratejisi”ni yürürlüğe koydu. Bu strateji sayesinde 2008-9 ekonomik krizine rağmen gençlerin işsizlik oranını ve NEET oranını düşük tutmayı başardı. Bunun dışında kısa süreli ve uzun süreli staj programlarının arttırılması ve rehberlik uygulamaları yoluyla yeni mezun öğrencilerin iş hayatına geçişi kolaylaştırılabilir.

Okulu bırakma oranını düşürmek için yapılan örneklerde de yine Almanya başarılı bir uygulamayla karşımıza

çıkıyor. Alman hükümeti devamsızlık oranına bakarak okulu terk etme riski olan öğrencileri eğitim hayatına tekrar kazandırmayı amaçlayan “Okulu Bırakma – İkinci Şans” girişimi ile başarılı sonuçlar elde ediyor.

Kısa vadeli engelleri aşıp, uzun vadeli avantajlara dönüştürmek için değişen ortama ayak uydurmak kilit nokta haline gelmiş durumda. Genç Çalışanlar Endeksi de bu amaçla, ülke ekonomisi ve organizasyonların potansiyel büyümeleri açısından faydalanılabilecek bir çalışma.

Raporu edinmek için bizimle iletişime geçebilirsiniz



Didem Eröz
Danışman
PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı
Tel: +90 212 326 6923
didem.eroz@tr.pwc.com





Tamamlayıcı sağlık sigortası uygulaması

Tamamlayıcı sağlık sigortası nedir?

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından kapsama alınmayan, kapsama alındığı halde kısmen karşılanan, başka bir ifadeyle kişinin kendisi tarafından ilave ücret ödemesi yapılan ya da bireylerin daha yüksek standartlarda sağlık hizmeti talep ettiği durumlarda devreye giren **özel sağlık sigortası türüdür.**

Tamamlayıcı Sağlık Sigortasına (TSS) ilk olarak 5510 sayılı Kanununun 98. maddesinde yer verilmiştir. İlgili maddede

“Yıllık veya daha uzun süreli tamamlayıcı veya destekleyici özel sağlık sigortalarına ilişkin usul ve esaslar Kurumun uygun görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenir” ve “Bu Kanun gereğince sağlık hizmetlerinden yararlananların ödemekle yükümlü oldukları katılım payları, özel sigorta şirketleri tarafından teminat veya ödeme konusu yapılamaz.” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Daha sonra, SGK’nın 2012/25 sayılı Genelgesi ile “Tamamlayıcı veya Destekleyici Sağlık Sigortası” ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Tamamlayıcı sağlık sigortasının amacı nedir?

TSS ‘nin amacı sosyal güvenceye sahip genel sağlık sigortalılarının SGK ile anlaşmalı özel sağlık kuruluşlarında SGK’nın karşıladığı sağlık hizmetleri tutarı sonrasında kalan kısmının TSS sayesinde sigorta şirketleri tarafından ödenip aradaki ücretin genel sağlık sigortalısına yansıtılmamasıdır.

Örneğin; özel sağlık kuruluşunun 1000 Lira talep ettiği bir tıbbi müdahalenin 500 Lirasını SGK’nın Sağlık Uygulama Tebliği kapsamında karşılaması durumunda, özel sağlık kuruluşu 500 TL Sağlık Uygulama Tebliği fiyatını SGK’ya, 500 TL fark ücreti de sigorta şirketine fatura edecektir.



Böylelikle sigortalıya herhangi bir ek fatura çıkmamaktadır.

Tamamlayıcı sağlık sigortası hangi ödemeleri kapsamakta?

- SGK tarafından finansmanı sağlanmayan sağlık hizmetlerine ait bedeller,
- İlave (fark) ücret tutarları,
- Otelcilik ücreti gibi hastadan alınabilecek tutarlar,
- Sağlık hizmet sunucusu ile sigorta şirketi arasında yapılabilecek anlaşmaya göre, Sağlık Uygulama Tebliği fiyatları üzerinde kalan tutarlar

TSS kapsamında sigorta poliçesine konu edilebilmektedir.
Şu andaki uygulamada;

Ayakta tedavilerde;

- Doktor muayenesi,
- Laboratuvar hizmetleri,
- Fizik tedavi giderleri,
- İleri tanı yöntemleri,
- Görüntüleme ve tanı yöntemlerini içermektedir.



Yatarak tedavilerde;

- Cerrahi ve dahili yatışlar,
- Yoğun bakım,
- Kemoterapi, radyoterapi, diyaliz
- Koroner anjiyografi
- Küçük müdahale giderleri
- Standart tek kişilik özel oda, yemek ve bir kişilik refakatçi giderleri karşılanmaktadır.



Genel sağlık sigortalısı olan kişinin tamamlayıcı sağlık sigortası yaptırması zorunlu mu?

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası tamamen özel sigorta şirketleri tarafından sunulmakta olan bir özel sağlık sigortası türüdür.

Dolayısıyla **isteğe bağlı olarak yaptırılmaktadır**. Herhangi bir zorunluluk şu aşamada söz konusu değildir.

Tamamlayıcı sağlık sigortası hasta katılım paylarını karşılıyor mu?

5510 sayılı Kanun gereğince sağlık hizmetlerinden yararlananların ödemekle yükümlü oldukları katılım payları (muayene, ilaç, protez vb katılım payları) özel sigorta şirketleri tarafından tamamlayıcı sağlık sigortası kapsamında teminat konusu yapılamadığından genel sağlık sigortalısı hastalar tarafından ödenmeye devam edilecektir.

Tamamlayıcı sağlık sigortası SGK ile anlaşması olmayan hastanelerde geçerli mi?

Tamamlayıcı Sağlık Sigortasının kullanılabilmesi için;

- Faydalanılacak olan Özel Hastanenin ve doktorun SGK ile sözleşmeli olması,
- Söz konusu Özel Hastanenin özel sigorta şirketi ile Tamamlayıcı Sağlık Sigortası kapsamında sözleşmesinin bulunması,

gerekmektedir.

SGK'lı hasta kabul etmeyen sağlık kuruluşları ve özel muayenehanesinde hizmet veren doktorlar sigorta kapsamı dışındadır.

Tamamlayıcı sağlık sigortası ile reçeteli ilaç alınabilir mi?

TSS; özel hastanelerde, muayene, tahlil, tetkik, yatış ve ameliyatlar gibi hastane hizmetlerinden çıkacak fark ödemeleri karşılamaktadır. **İlaç harcamaları ise TSS kapsamı dışındadır.**

Tamamlayıcı sağlık sigortasında vergi ve prim avantajı var mı?

TSS, özel sağlık sigortasının bir türü olduğundan, gelir vergisi ve SGK primleri açısından özel sağlık sigortası ile aynı istisna hükümlerine tabidir.

Raporu edinmek için bizimle iletişime geçebilirsiniz



Celal Özcan
Direktör
PwC Türkiye Sosyal Güvenlik Hizmetleri
Tel: +90 212 326 6734
celal.ozcan@tr.pwc.com

İş hukuku denetimleri giderek yoğunlaşıyor

İş ilişkilerinin tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar dünya tarihinin her döneminde ve Dünyanın her yerinde ekonomik ve ticari faaliyette bulunarak önce ticari – ekonomik ilişkileri, daha sonra ise iş ilişkilerini geliştirmişlerdir.

18.yüzyıl sonlarında yaşanan sanayi devrimi ile birlikte işçi statüsü altında çalışan ve gittikçe gelişen işgücünün ortaya çıkması, çalışma yaşamının hukuk kuralları ile düzenlenme ihtiyacını da ortaya çıkarmıştır.

Bu yüzyılda iş ilişkilerini düzenleyen yasaların ve devlet müdahalesinin olmaması işçi örgütlerinin doğmasını ve ağır çalışma koşullarına karşı kamuoyu oluşturmasını sağlamış, sözleşme serbestisi ilkesi yerini devletlerin müdahalesine ve iş ilişkilerinin yasalarla düzenlenmesi sürecine bırakmıştır.

Türkiye’de iş hukukunun gelişimi Cumhuriyet dönemi ile başlamıştır. Ereğli ve Zonguldak kömür

madenlerinde çalışan işçilerin günlük çalışma saatlerini 8 saatle yeraltında çalışma yaşını ise 18 yaş ile sınırlayan ilk İş Yasası 1921 tarihli Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ve Ereğli Havza-i Fahmiye Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun’dur.

1926 yılında yürürlüğe giren ilk Borçlar Kanunu bireysel iş ilişkilerini “hizmet akdi” başlığı altında düzenlemiştir. Daha sonra iş ilişkilerinin özel bir kanun ile düzenlenmesi ihtiyacından hareketle 1937 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bu Kanunu sırasıyla 1967 yılında 961 sayılı, 1971 yılında 1475 sayılı ve 2003 yılında halen yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanunları takip etmiştir.

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı, iş kanunlarının hükümlerini denetlenme yetkisi İş Müfettişlerine verilmiştir.



4857 Sayılı İş Kanununun “Çalışma Hayatının Denetim ve Teftişi” başlıklı 7.bölümünde 91. 92. Ve 93 maddeler İş Müfettişlerinin yetkilerini ve sorumluluklarını düzenlemektedir.

“Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.” (İş Kanunu Madde 91)

İş hukuku denetimlerini kim yapar?

İş hukuku denetimlerini doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişleri yapar. İş müfettişleri İş Teftiş Kurulu çatısı altında çalışırlar. Büyük illerde Grup Başkanlıkları kurabilirler.

İş müfettişlerinin mesleki formasyonları nedir?

4857 Sayılı İş Yasası çerçevesinde denetim yapan iş müfettişleri (işin yürütümü) üniversitelerin hukuk, siyasal, iktisadi idari bilimler fakültelerinden mezun olan lisan eğitimini tamamlamış kişiler arasından seçilirler. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası çerçevesinde denetim yapan iş müfettişleri üniversitelerin tıp, mühendislik fakültelerinden mezun olan lisans eğitimini tamamlamış kişiler arasından seçilirler. Meslek sınavını kazanan iş müfettişi en az 3 yıl süre ile müfettiş yardımcılığı yaparak yeterlilik sınavına girmeye hak kazanır. Yeterlilik sınavını kazanan yardımcı müfettiş, iş müfettişi olarak atanır. Sınavı kazanamayan yardımcı müfettiş, memuriyet kadrosuna atanır.

3 yıl süreyle
müfettiş
yardımcılığı

İşyerlerinde iş hukuku denetimleri artmakta mıdır?

İşyerlerinde iş hukuku denetimleri artarak devam etmektedir. 6111 sayılı Yasa ile iş sözleşmesi son bulan işçilerin bireysel ihbar ve kıdem tazminatı talepleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'nce değerlendirmeye başlanmıştır. Bu düzenleme ile iş müfettişlerinin işyerlerindeki etkinlikleri arttırılarak, sektör ve risk değerlendirmesi

esasına dayalı programlı proje denetimlerine geçilmiştir. Her yıl denetlenecek sektörler belirlenerek bu sektörlerdeki bütün işyerleri denetim programına alınmakta ve daha kapsamlı denetimler gerçekleştirilmektedir. Ayrıca işyerlerindeki genel çalışma koşulları ve İş Kanunu hükümlerine ilişkin şikayete dayalı denetimler de devam etmektedir.

**Denetimler
arttı**

İş müfettişlerinin iş yasası dışında denetim yetkileri var mıdır?

İş müfettişleri İş Yasası dışında diğer kanunlarla kendilerine verilen denetim yetkilerini de kullanılmaktadırlar.

1 Yabancı İşçilerin İstihdamı Hakkında Kanun gereğince yabancı işçilerin çalışma izinleri,

2 Basın İş Kanunu gereğince gazetecilerin çalışma koşulları,

3 Deniz İş Kanunu gereğince gemi adamlarının çalışma koşulları,

4 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği koşulları,

5 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince toplu iş uyuşmazlıkları ve diğer konular,

6 İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince işletmelerin kısa çalışma talepleri,

7 Bağlı mevzuat (yönetmelik,tüzük) gereği yapılan incelemeler,

8 Diğer mevzuat, İş Müfettişleri tarafından denetlenmektedir.

Denetimlerde bilgi ve evrak vermek yükümlülüğümüz var mıdır?

İş Yasasının 92.maddesi gereğince teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri göstermek, vermek, her çeşit kolaylığı göstermekle yükümlüdürler. Bu yükümlülüğe aykırı hareket etmenin yaptırımını idari para cezası olarak düzenlenmiştir.

Denetimlerde düzenlenen tutanakları imzalamak zorunlu mudur?

Denetimlerde müfettişler tarafından düzenlenen tutanakları imzalamak zorunlu değildir. Müfettiş kendi tespitlerini tutanağa koyar. Gerekiyorsa idari para cezası uygulanır. İşveren tutanağı imzalayarak katılmadığı maddeler ile ilgili olarak şerh düşmeyi de tercih edebilir.

İş Yasası gereğince iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanmıyca kadar geçerlidir.

Tutanağı imzalamak bir iyi niyet göstergesidir. Programlı bir denetimde müfettiş, iyi niyetle Yasaya aykırı olduğu tespit edilen eksiklikleri gidereceğini beyan eden işverene süre verebilir. Şerh konulan ya da imzalanmayan tutanaklarda süre vermek yerine tespit edilen noksanlıklarla ilgili idari para cezası uygulayabilir.

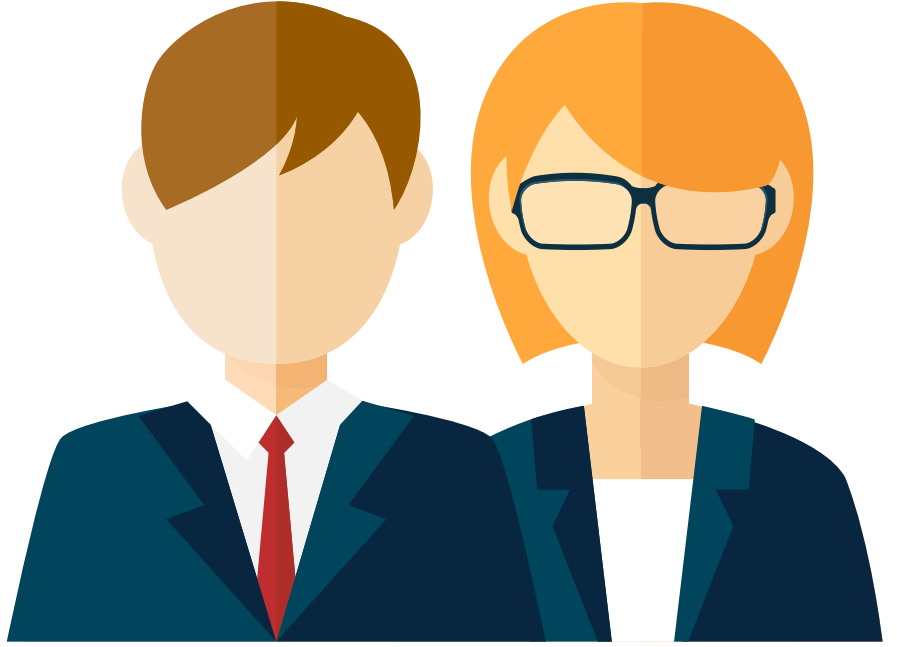
İş müfettişlerinin düzenlediği tutanak ve raporlara itiraz edilebilir mi?

Teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.

İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

Parayla değerlendirilebilen, yani konusu para olan ve miktar veya değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki nihai kararlar kesindir.

Para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri beşbin lirayı geçen davalar hakkındaki nihai kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir.



İş müfettişlerince verilen idari para cezalarına itiraz edilebilir mi?

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından uygulanan İdari para cezalarına karşı 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 27 nci maddesi gereği, idari para cezasına ilişkin kararın tebliğinden itibaren 15 gün içinde yetkili Sulh Ceza Hakimliğine itiraz davası açılabilir.

Eğer 15 gün içinde mahkemeye dava açılmaz ise idari para cezası kesinleşir ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilir. Ayrıca idari para cezasına karşı tebliğden itibaren 15 gün içinde ilgili kuruma itiraz edilebilir. Ancak ilgili kuruma itiraz edilmiş olması yargı yoluna başvuru için tanınan 15 günlük süreyi durdurmaz, süre işlemeye devam eder.

Kabahatler Kanunu uyarınca, 3.000 (üç bin) TL ve altındaki idari para cezaları için itiraz üzerine Sulh Ceza Mahkemesince verilecek kararlar kesindir. Başka herhangi bir mahkemeye başvurulamaz. Üç bin TL'nin üstündeki idari para cezaları için ise Sulh Ceza Mahkemesinin verdiği son karara karşı, söz konusu mahkemenin yargı çevresinde yer alan ağır ceza mahkemesine en geç yedi gün içinde itiraz edilebilir. İdari para cezalarının, kuruma itiraz edilmeden veya yargı yoluna başvurulmadan, tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde peşin ödenmesi halinde, bunun dörtte üçü tahsil edilir, yani % 25 peşin ödeme indirimi yapılır.

Raporu edinmek için bizimle iletişime geçebilirsiniz



Rıza Eroğlu
Kıdemli Müdür
PwC İş Hukuku Hizmetleri
Tel: +90 212 326 64 61
riza.eroglu@tr.pwc.com



İş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinde dikkat edilecek hususlar

1-İş kazası ve meslek hastalığı bildirim yükümlülüğü

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda hangi hallerin İş Kazası ve Meslek Hastalığı olacağı belirtilmiştir.

İşyerinde iş kazası meydana geldiğinde ölümlü olup olmadığı üzerinde durulmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi gerekmektedir. İşveren bu bildirim üç işgünü içinde yapmalıdır. Bildirim elektronik ortamdan yapılabileceği gibi kağıt ortamında da yapılabilir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı hallerinde üç iş günü içinde bildirim yapılmaması halinde hangi cezaların uygulanacağı ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirlenmiştir. Ancak söz konusu idari para cezaları 23 Nisan 2015 tarihinden itibaren SGK tarafından uygulanmakta ve tahsil edilmektedir. Bu tarihten önce ise bu cezalar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince uygulanmakta idi.

2-Bildirim süresi ne zaman başlar?

İş kazasında gerçekleşme gün ve saatini belirlemek konusunda zorluk olmadığından, üç işgünlük bildirim süresi kazanın gerçekleştiği tarih baz alınarak hesaplanmaktadır.

Ancak meslek hastalığında bu durumun tespiti biraz daha karışık bir hal almaktadır. SGK yayımladığı genelge ile meslek hastalığı halinde üç işgünlük sürenin hesaplanmasına açıklık getirmektedir. Buna göre öncelikle meslek hastalığı tespiti yapılacak ardından bu tespiti istinaden SGK işverene bildirim yapması için tebligat gönderecek ve üç işgünlük süre de bu tebligatın alınmasından itibaren hesaplanacaktır.

Araştırmayla ilgili daha detaylı bilgi için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Erkan Çetin
Müdür

PwC Türkiye Sosyal Güvenlik Hizmetleri
Tel: +90 212 326 68 39
erkan.cetin@tr.pwc.com



3-Bildirimlerin zamanında yapılmaması halinde uygulanacak cezalar nelerdir?

Son yapılan değişikliklerle iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin zamanında yapılmaması halinde uygulanacak olan cezalar 23 Nisan 2015 tarihinden itibaren işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına bağlı olarak değişik tutarlarda belirlenmiştir. Önceki dönemde 2015 yılı için standart olarak 2.466 TL olarak uygulanmaktaydı.



Yeni durumda 23 Nisan 2015 tarihinden sonraki bildirim ihlallerinde ise;

Tehlike sınıfı	10'dan az çalışanı olan	10-49 arası çalışanı olan	50 ve fazlası çalışanı olan
Az Tehlikeli	2.466	2.466	3.699
Tehlikeli	3.082	3.699	4.932
Çok Tehlikeli	3.699	3.932	7.398

4-Birden fazla iş kazası veya meslek hastalığı vakası olması halinde

Aynı vaka ile birden fazla sigortalının iş kazası geçirmesi ve bu durumun bildirilmemesi veya geç bildirilmesi halinde tek idari para cezası uygulanacak, ancak aynı gün içinde birden fazla kaza olması halinde her bir kaza ayrı ayrı değerlendirilerek her bir vaka için idari para cezası uygulanacaktır.

Meslek hastalığı bildirimlerinde ise bildirilmeyen her bir sigortalı için ayrı ayrı idari para cezası uygulanacaktır.

5-Çalışan sayısı belirlenirken alt işverenlerin durumu

Yeni dönemde idari para cezaları uygulanmasında işyeri çalışan sayısı da bir kriter olduğundan alt işveren çalıştıran işverenler açısından çalışan sayısının nasıl hesaplanacağı hususu önem kazanmaktadır.

Asıl işverene bağlı bir sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, alt işveren sigortalıları da dahil edilerek bulunacak sigortalı sayısı ve asıl işverenin tehlike sınıfına bakılarak idari para cezası uygulanacaktır.

Aynı ilişki içerisinde alt işverenin sigortalısının kaza geçirmesi halinde ise, asıl işveren sigortalı sayısı dahil edilmeksizin, alt işveren sigortalı sayısı ve tehlike sınıfına göre belirlenecek olan kriterlere göre idari para cezası tahakkuk ettirilecektir.

6-İdari para cezalarına itiraz

İşverene tebliğ edilen idari para cezaları tebliğden itibaren **15 gün** içinde ödenebilir veya aynı süre içinde dilekçe ile ilgili SGK Müdürlüğüne itiraz edilebilir. Yapılan itiraz borcun yasal takibini durdurmaktadır. İtirazlar komisyonda görüşülerek **30 gün** içinde sonuçlandırılır. Tebliğ edilen karar da yine tebliğden itibaren 30 gün içinde idare mahkemesinde dava edilebilir.

30 gün
içerisinde dava edilebilir.



Engelli çocuğu olan kadın çalışanların erken emeklilik avantajı

Sosyal güvenlik reformu ile yürürlüğe konulan 5510 sayılı Kanun ile **başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede “ağır engelli”** çocuğu bulunan kadın çalışanlara erken emeklilik yönünden önemli bir avantaj getirilmiştir.

5510 sayılı Kanunun “Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 28 inci maddesine sekizinci fıkrası ile “Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Bu avantajdan yararlanmak için ne yapılması gerekiyor?

Erken emeklilik hakkında faydalanmak isteyen annelerin ağır engelli çocuğu olduğunun tespit edilmesi için **en son çalışmalarının geçtiği SGK/SGM’ye başvurması gerekmektedir.**

Başvurulan yer, çocukları “hakem hastaneler” olarak adlandırılan sağlık kurulu bulunan hastanelere sevk edecek ve çocuğun engel durumu rapor ile belgelenecektir.

Raporla durumun tespit edilmesinin ardından prim gün sayısına eklenecek ve emeklilik yaş hadlerinden indirilecek süre hesaplanacaktır. Sürekli bakıma muhtaç olma halinin başladığı tarih ile sona erdiği tarih arasında geçen veya bu süre içinde çocuğun yaşadığı süreye göre tespit edilecektir.

Kadın sigortalının ağır engelli çocuğunun birden fazla olması halinde, her çocuk için ayrı ayrı sevk yapılacaktır. Kadın sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’na başvurduğu tarihte aktif olarak çalışıp çalışmadığına SGK tarafından bakılmayacaktır. Başka bir ifade ile daha önce çalışması olanlar veya isteğe bağlı olanlar da bu sevk işlemlerini yaptırabileceklerdir.

Kimler bu avantajdan yararlanabilir?

- SSK (4/a), Bağ-Kur (4/b) ve Emekli Sandığı (4/c) statüsüne tabi olarak çalışan kadın sigortalılar,
- İsteğe bağlı sigortalılığa prim ödeyen kadın sigortalılar,
- 5510 sayılı Kanunun ek 5, ek 6 ve ek 9 uncu maddesi kapsamında çalışan kadın sigortalılar,

bu avantajdan yararlanacaklardır.



Prim gün sayısına eklenecek ve yaştan düşülecek olan süre nasıl tespit edilecek?

Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan ağır engelli çocuğu bulunanların 1 Ekim 2008 gününden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri,

1 Prim ödeme gün sayıları toplamına eklenecek,

2 Eklenen bu süreler ayrıca emeklilik yaş hadlerinden indirilecektir.

Bu süre;

- Kadın sigortalının sigortalılık başlangıcının Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra olmasına,
- Çocuğun doğum tarihine,
- Ölmesi halinde ölüm tarihine,
- Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul durumda olma halinin başlangıç ve bitiş tarihine,
- Çocuğun evli olup olmadığına,
- Kadın sigortalı boşanmış ise velayetin kadın sigortalıda olup olmadığına,
- Çocuğun, kadın sigortalı tarafından evlat edinilip edinilmediğine,
- Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğun birden fazla olmasına,
- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretli veya ücretsiz sürekli ve yatılı olarak faydalanıp faydalanmadığına, göre belirlenecektir.

Evlat edinilen çocuklardan dolayı bu avantajdan yararlanılabilecek mi?

Kadın sigortalının kendisinin veya eşiyle birlikte evlat edindiği çocuğunun da başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli olduğunun tespiti halinde bu çocuk nedeniyle de kadın sigortalı söz konusu avantajdan yararlanabilecektir.

Bu durumda olan kadın sigortalının ilave hizmeti belirlenirken diğer hususlarla birlikte çocuğun evlat edinildiği tarih de göz önünde bulundurulacak, ancak ilave hizmetin verileceği sürenin başlangıcı çocuğun evlat edinilme tarihinden önce olamayacaktır.

Ağır engelli çocuk sayısının birden fazla olması durumunda bu avantajdan nasıl yararlanılabilir?

Kadın sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğunun birden fazla olması halinde maluliyet tarihi eski olan rapor esas alınarak söz konusu avantajdan yararlanacağı hizmet süresinin başlangıcı belirlenecektir.

Çocuklardan birinin başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli olma durumundan çıkması halinde diğer çocuklarından dolayı kadın sigortalıya ilave hizmet verilmeye devam edilecektir. Ancak, diğer çocukların maluliyetlerinin başlangıç tarihi malul durumdan çıkan çocuğun çıkış tarihinden sonraki bir tarih ise bu çocuklarının maluliyetinin başlangıç tarihten itibaren ilave hizmet süresi verilecektir.

Raporu edinmek için bizimle iletişime geçebilirsiniz



Burcu Bozkus
Kıdemli Danışman
PwC Türkiye Sosyal Güvenlik Hizmetleri
Tel: +90 212 326 65 30
burcu.bozkus@tr.pwc.com

PwC Türkiye

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

157 ülke 195.000'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 1.350 kişilik profesyonel kadrosu ile Türk iş dünyasının aradığı değeri yaratmak için hizmet sunmaktadır.