StratejiCo.

Esnek Çalışma İşletmeler Ne Vaat Ediyor?

Yazar: Yazar: Sevinç Yener
Yazar: Yazar: Levent Koç
İletişim: email

17 Mayıs 2016

Türkiye ekonomik gündemini uzun süredir meşgul eden **güvenceli esnek çalışma** ve geçici iş ilişkisini düzenleyen **İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı** 6 Mayıs 2016 itibarıyla yürürlüğe girdi. 2009 yılında meclisten geçen yasa tasarısı, dönemin Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmişti. Özel Sektör, rekabet gücünü olumlu yönde etkileyeceği iddiasıyla tasarının yasalaşması yönündeki beklentilerini özellikle asgari ücrette beklentinin üzerinde yapılan artış sonrasında yüksek sesle dile getirmekteydi. Yasanın gerekçelerine bakıldığında istihdamın desteklenmesi, işsizlikle mücadele, yenilikçi ekonomilerin ihtiyaç duyduğu esnek çalışmanın desteklenmesi ve Avrupa Birliği direktiflerine uyumun altı çiziliyor.



Kaynak: TÜİK ve Türkiye Merkez Bankası

Yasa, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla uzaktan çalışmaya yasal zemin oluşturmakta. Aynı zamanda yasa, faaliyet kapsamı genişletilen Özel İstihdam Bürolarından geçici personel alımı imkanını sağlıyor. İş dünyasının olumlu algısına karşılık sendikalar, yasa ile çalışanın mal-meta haline getirildiği iddiasıyla ilk gündeme geldiği günden itibaren yasanın karşısında yer aldı.

YASANIN GETİRDİKLERİ

1- Türkiye'nin rekabet gücüne etkisi

Dünya ekonomisine yön veren ülkeler yüksek katma değer yaratan sektörlere ve bu sektörlerin ihtiyaç duyduğu çalışma hayatına büyük yatırım yapıyor. 4. Sanayi devrimi olarak adlandırılan ve bilgi teknolojileriyle endüstriyi bir araya getirmeyi hedefleyen **Endüstri 4.0.** kavramı ekonomi gündeminin en önemli maddesi haline geldi. Yeni yasa, 4. Sanayi Devriminin ihtiyaç duyacağı çalışma koşullarının yaratılmasına katkı sağlayacak. Özellikle Batıda yaygınlaşan uzaktan çalışma koşullarının

tanımlanarak yasal güvence altına alınması, Türk şirketlerinin bu uygulamayı yaygınlaştırmasına olanak sağlayacak.

Bu yasanın bir diğer önemli hedefi, işsizlik oranının geçici iş ilişkilerine imkan sağlayarak azaltılması. Daha çok kişinin iş sahibi olması, bir yandan işsizliğin azalmasını sağlarken, diğer yandan kayıt dışı çalışan sayısının azaltacak ve bu sayede yasalara uygun çalışma koşullarını destekleyecektir.

2- Şirketlerin rekabet gücüne etkisi

Şirketleri en çok etkileyen konuların başında çeşitli sebeplerle yaşanan talep dalgalanmalarını müşteriyi etkilemeden yönetebilmek ve bunun sonucu olan yüksek fiili ve fırsat maliyetleridir. Yasa şirketlere, temel kapasitelerinin yanı sıra talep dalgalanmalarında başvurabilecekleri esnek bir işgücü imkanı sunmaktadır.

Ayrıca şirketlerin ana işi olmayan ve uzmanlık gerektiren bakım, depolama gibi konularda kendi bünyelerinde eleman tutmaya ihtiyaç duymayacaklar. Daha kaliteli ve daha az maliyetli hizmet alabilme kapıları da yine bu yasa ile açılacaktır.

Çalışanların doğum izinleri ve hastalık sebepli işe gelinememesi gibi işten belli süre uzaklaşmasını gerekli kılan durumlarda, şirketlere geçici süreyle eleman alabilme imkanı sağlayan yasa hem şirketi, hem de kadrolu çalışanı rahatlatacak bir çözüm oluşturacaktır.

3- Çalışma Barışına Etkileri

Bu temel beklentilerin olduğu madalyonun bir de diğer yüzü var elbette. Geçici dönem çalışan kişinin geçici olarak çalıştığı firma ile entegrasyonunu sağlamanın hiç kolay olmayacağı muhakkak. Hem çalışan hem de şirket ve yöneticilerinin kafasındaki geçicilik fikri, kalıcı ilişki kurulmasını ve kalıcı performans iyileştirmeleri için çalışılmasını engelleyecek bir etki yaratabilir. Özellikle şirketin ana işinde çalışan geçici eleman, daimi kadroda olma beklentisini içinde taşıyacak ve kadroda olmadığı halde, aynı işi yapan ve kadroda bulunan arkadaşları olduğu için adalet duygusu iyice zedelenecek. Bu durum, çalışma barışını mavi ve beyaz yakada olumsuz etkileyecektir. Buna ilaveten, sürekli olarak iş ortamı değişmesi, işyerine özel kuralların, süreçlerin öğrenilmesini ve uygulanmasını zorlaştırabilir. Yine çalışanın sosyal haklarının çalışacağı şirketlere göre farklılaşması, kişilerin gelecek planı ve güvencesinden yoksun kalmasına ve sürekli değişen ekonomik koşullara adapte olmak zorunda bırakacaktır.

Sonsöz

Bu tespitler eşliğinde, Norm kadro ve geçici kadroların şirket bünyesinde öngörülmesi, hangi iş veya pozisyonların geçici elemanla çalışacağının belirlenmesi ve sistemlerin buna göre kurulması şirket gözünde atılması gereken ilk adımdır.

Şirketin ana işlerinde geçici eleman çalıştırılmasının iş barışına olacak etkilerinin çok dikkatle incelenmesi önemlidir. Şirketler aslında ana işlerinde geçici kadro çalıştırarak daha büyük problemlerle karşılaşabilecekleri için, bu işlerin sadece şirketin kalıcı kadroları ile yapılmasını öneriyoruz.

Geçici elemanların sisteme nasıl entegre edileceği ve birlikte etkin çalışmanın yöntemlerinin tanımlanmasının ardından, bu konuda kültürel değişim programları ile süreç herkes için daha az sancılı hale getirilmelidir

Şirketler, geçici eleman sağlayacakları şirketlerle birlikte bu konuyu detaylandırmalı, maddi konular kadar manevi konuları ve iş yeri kurallarını, birlikte çalışan kurallarını tanımlamalıdır. Çalışanların, geçici çalıştıkları şirkette olmaktan mutlu olacakları ve diğer yandan kadrolarının bulunduğu şirkete kendilerini ait hissedecekleri düzenlemelerin yapılması önemlidir.

Yasayı inceleyerek, olası problemleri engellemek üzere sendikalarla ve işverenlerle birlikte çalışılması, kendisine dünyada iyi yer edinmek isteyen Türkiye için bir zorunluluktur.

Lütfen daha fazla kişinin makaleden faydalanabilmesi için sosyal ağlarınızda paylaşınız.

Soru ve Yorumlar Makale hakkındaki soru ve görüşlerinizi duymaktan memnuniyet duyacağız. info@stratejico.com adresinden bize ulaşabilirsiniz.

Hakkımızda StratejiCo. 1987'den beri Avrasya bölgesinde uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına danışmanlık sağlayan bağımsız bir kurumsal ilişkiler ve kamu ile iletişim danışmanlığı şirketidir.

Yasal Uyarı

Bu rapor StratejiCo. tarafından, kamuya açık kaynaklardan toplanan bilgilere dayanarak hazırlanmıştır. Bu raporda ortaya konan görüş ve öneriler StratejiCo.'nun resmi görüşünü yansıtmamaktadır. Bu içeriğin amacı okuyucularımıza kendi işleriyle ilgili farklı bakış açıları sunmaktır. StratejiCo. burada sağlanan bilgilere dayanarak alınan kararlardan sorumlu tutulamaz.

Copyright © 2016 Bütün hakları saklıdır.