StratejiCo.

Performansa Dayalı Toplu İş Sözleşmesinin Zamanı Geldi Mi?

Yazar: Yazar: Levent Koç
İletişim: email

5 Ağustos 2016

Saatlik ücret konusunda el sıkışıp ikramiye oranında kıran kırana pazarlıklar... Evlenen çalışana küçük altın mı yoksa büyük altın mı verilecek? Yılda iki piknik olacak mı? **Toplu İş Sözleşmesi (TİS)** imzalamış olan şirketler ve sendikalar için bu cümleler çok tanıdık gelebilir. Türkiye'de TİS süreci bu tür konularda bazen aylarca süren, sonucunda kimsenin tam anlamıyla mutlu olmadığı bir sonla nihayete eren pazarlıklar anlamına gelir. Çalışanlar, sendika ve işveren arasındaki ilişkiler gerilir ve sözleşme imzalandığında duyulan cılız alkış sesleri sürecin getirdiği yorgunluğu silmeye yetmez.

Bugüne kadar **performansa dayalı prim sistemi**ni dışarıda bırakan sözleşmelerle üretime devam etmek mümkündü. Sendikalar, ikramiye ve diğer yan haklarda elde ettikleri başarıyı kendi başarıları olarak ortaya koyar, işveren fazla mesai ve ikramiye gibi saatlik ücret üzerinden hesaplanan yan hakların maliyetini kontrol etmenin rahatlığı ile sözleşmeyi imzalardı. Sürecin sonunda yükselen maliyetleri azaltmak için çalışana üretim baskısı yapılır, bazı çalışanlar razı olur, bir kısmı istifa edip yeni iş arar, nihayetinde düzen devam ederdi.

> Artık işler daha farklı. Çalışanlar, sendikalar üzerindeki baskıyı arttırıyor. İşletmelerin maliyetleri ise asgari ücretteki yeni düzenlemeler nedeniyle artıyor. Özetle artık bu gidişin artık sonuna geliyoruz.

Bugün siyasette ve iş dünyasında herkesin kabul ettiği bir gerçek var: Türk sanayisi rekabet avantajı elde edebilmek için verimliliğini ve kaliteyi arttırmalı. Üretim faktörleri arasında daha verimli kullanılabilecek tek kaynak ise insan gücü. Bunun için de geleneksel yöntemlerin bir kenara bırakılıp, iyi performansın ödüllendirildiği paylaşımcı modellerin **[TİS]** süreçlerine dahil edilmesi gerekiyor.

Performans Hakkında Tarafların Bakış Açıları

Aslında performansa dayalı prim sistemi tüm işletmelerin arzusu ancak mevcut direnç noktaları nedeniyle mesafe alınamıyor. Bu nedenle farklı bakış açılarını anlayıp bu dirençleri aşacak çözümler üretmek gerekiyor.

Sendikalar, performansa dayalı prim sistemine kazanılmış hakların kaybedilme riski, performansın adil olarak değerlendirilmeyeceği, hedeflerin gerçekçi olmayacağı ve çalışanların bu sisteme razı olmayacağı gerekçeleriyle karşı çıkıyor. Bu nedenle sendikalar ile işletmeler karşı karşıya geliyor. Bu ilişkiyi rekabet ve pazarlık temelinden çıkarıp karşılıklı işbirliğine oturtmak mümkün. Bunun için de çalışanların bu değişimi desteklemeleri ve sendikadan talep etmeleri gerekiyor.

> Yani çalışanlar "şirket iyi gidiyorsa bunda benim payım çok büyük; dolayısıyla benim de kazanmam gerekir" diyor.

Farklı sektör ve şirketlerde binlerce çalışanla yaptığımız araştırmalardan edindiğimiz sonuç bir fikri doğruluyor. Yani çalışanlar "şirket iyi gidiyorsa bunda benim payım çok büyük; dolayısıyla benim de kazanmam gerekir" diyor. Diğer sonuçlara baktığımızda manevi değerlerin, diğer bir ifadeyle insanca muamele görmenin, ve şirket yönetimlerine yönelik güvenin düşük olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla adalet ve güvenin oluşturulmasını, performansın ödüllendirilmesi ile beraber değerlendirmek gerekiyor.

Performansa Dayalı Prim Sistemini TİS Kapsamına Almak Mümkün

Farklı sektörlerdeki deneyim ve gözlemlerimiz performansa dayalı prim sisteminin toplu iş sözleşmeleri ile güvence altına alınması için zamanın geldiğini gösteriyor. Ancak **[TİS]**'lerinde performansı arttıran teşviklerin yer almasını isteyen şirketlerin bu süreci en başından itibaren doğru planlamaları gerekiyor. **[TİS]** zamanı gelmeden kararlı, tutarlı ve katılımcı bir hazırlık süreci ile çalışanları bu yeni yönteme ikna etmek ve sendikaların desteğini sağlamak mümkün oluyor.

Performansa dayalı prim sistemini **[TİS]**'lerin bir parçası haline getirmek için öncelikle çalışanların sisteme olan güven ve inançlarının sağlanması gerekiyor. Bunun için de aşağıdaki adımların atılmasına ihtiyaç var:

- **[TİS]** dışında sistemin en az 6 ay uygulanması, sistemin adil ve tutarlı olduğuna ilişkin soru işaretlerinin giderilmesi.
- Performans kriterlerinin, ölçüm metodunun ve prim dağıtım kriterlerinin komiteler aracılığı ile çalışanların katılımıyla belirlenmesi.
- Performans hedeflerinin dönem ortalarında çalışanlarla paylaşılmasının sağlanması ve gidişatın değerlendirileceği mekanizmaların oluşturulması.
- Adaleti etkilemesi muhtemel özel durumların tartışılarak karara bağlanabileceği bir değerlendirme komitesinin belirlenmesi.
- Tutarlılık için performans hedeflerinin nasıl belirleneceğinin, uygulamanın ne kadar süreceğinin, hangi koşullarda hedeflerin revize edileceğinin uygulama başında netleştirilmesi ve dönem içinde veya arasında değiştirilmemesi,
- İşletmenin kazandıkça bu kazanımdan çalışanların da faydalanacağının eylemle ortaya konulması,

Tüm çalışmanın kapsamlı bir çalışan bağlılığı programı ile desteklenmesi, çalışanlar içinde kanaat önderlerinin sürece angaje edilmesi ve çalışanların özel-kişisel durumlarının özel olarak değerlendirilebileceği sistemlerin kurulması sadece performansa dayalı prim sisteminin **[TİS]** kapsamına alınmasına değil, iş barışının sürdürülebilir kılınması, kalite ve verimlilik gibi iş sonuçlarının etkilenmesi, devamsızlık ve işçi sirkülasyonu gibi önemli iş hedeflerine olumlu katkı sağlamaktadır.

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.