



Söz konusu tatilse her yol mubah!

Tatillerin çalışan için ne kadar önemli olduğunu, yapılan araştırmalar da kanıtıyor. Zira, iş arkadaşıyla tatili çakışan, gerekirse yalan söylemekten kaçınmıyor

6 AY ÖNCE BİLET ALAN VAR

- İngiltere'de Skyscanner tarafından yapılan araştırmaya göre, çalışanların dörtte biri, tatile çıkabilmek için yalan söylüyor. Yüzde 39'u, istediği dönemde tatil için 6 ay öncesinden bilet alıyor, yüzde 24'ü izin hakkı için mutlaka taktik uygulamak zorunda kaldığını dile getiriyor.

EVLENMEDEN BALAYI!

- Çok küçük bir oran da olsa çalışanların yüzde 1'i, evlenmemesine rağmen, balayına çıktığını söyleyerek bir adım öne geçmeye çalışıyor. Uzmanlar ise herkes için geçerli olan izne çıkma kriterlerinin belirlenmesi ve yöneticilerin adaletli olması konusunda aynı fikri paylaşıyor.

Çakışan izinler çalışanı yalana teşvik ediyor!

Çalışanlar izin haklarını istedikleri tarihlerde değerlendirmek istiyor. Bu konuda önlerine çıkan engeller onları yalan söylemeye kadar götürüyor. Orta yolu bulmak konusunda ise görev yöneticilere düşüyor

TOPLU İZİN ALTERNATİF OLABİLİYOR

Bazı sektörlerde uygulanan bir ay ya da 15 gün sürelik toplu izinler, izin tarihi sorununu ortadan kaldırdığı için olumlu bulunuyor. Toplu izinlerde operasyonel maliyetler azalıyor. Çalışanlar önceden tatillerini kesin şekilde planlayabildikleri için daha uygun fiyatlarda bir tatil yapabiliyor. Aynı zamanda şirket içi bakım ve düzenlemelerin rahatlıkla yapılması sağlanıyor ancak SmartPeople Genel Müdürü Hülya Çağlar'a göre, toplu tatilin dezavantajları yok değil.

İzin hakkını istediği tarihte kullanamayan çalışanlar beyaz yalanlarla bu durumu değiştirmeye çalışıyor. İngiltere'de The Skyscanner tarafından bin çalışan arasında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların yüzde 25'inden fazlası istedikleri tatili yapabilmek için yalan söylemeye hazır olduğunu itiraf ediyor. Her dört çalışandan biri, patronuna henüz kesinleşmeyen izin tarihinin kesin olduğuna ve rezervasyonlarının yaptırıldığına dair yalan söylediğini kabul ediyor. Bin çalışanın yüzde 39'u, iş arkadaşlarından önce davranarak istedikleri izni kapmak için altı ay önceden bilet alıyor. Katılımcıların yüzde 24'ü izin hakkı için mutlaka taktik uygulamak zorunda kaldığını söylüyor. Bu oranın yüzde 12'si iş arkadaşlarına yalan söylüyor, yüzde 7'lik bir dilim hasta olduğunu söyleyerek tatil yapıyor. Yüzde 4'ü sahte bir ailevi aciliyet uyduruyor. Araştırmanın en uçuk yalanı ise kuşkusuz balayı. İş arkadaşlarıyla aynı tarihe talip oldukları için balayına gittiğini söyleyerek izin aldığını doğrulayan yüzde 1'lik bir dilim bulunuyor. Bu yalanları yüzde 5'le cenaze ve ev kazaları gibi farklı yalanlar izliyor. Uzmanlar bu durumun firmaların çalışanlarına aynı anda izin vermekten kaçınmalarının bir sonucu olduğunu söylüyor.

İZİN KULLANMAK ÇOK ÖNEMLİ BİR İHTİYAÇ

Yoğun tempolarda yıl boyu çalışarak hak ettikleri izinleri istedikleri tarihlerde kullanabilmek, çalışan motivasyonu açısından büyük önem taşıyor. Davranış Bilimleri Enstitüsü yöneticilerinden Psikolog Aysegül Horoğlu Enkavi, izin yapmanın ruh sağlığı için temel bir ihtiyaç olduğunu önemle dile getiriyor.

Batı Hukuk Bürosu Avukatlarından Püren Kunt, kanunun yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili düzenlemeler getirdiğini dile getiriyor ve şunları aktarıyor: "Yeni Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ndeki bazı düzenlemeleri değiştiriyor. İş Kanunu izin hakkının tarafların anlaşmasıyla, bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebileceğini düzenliyor. Ayrıca Yıllık



Serap Gökmen

Ücretli İzin Yönetmeliği'nde işverenin, işçinin izin için istediği izin kullanma tarihlerine bağlı olmadığına hükmederken, yeni Borçlar Kanunu işverenin izin tarihlerini işçinin istekleri göz önüne alınarak belirleyeceğini söylüyor."

CUMARTESİ HÂLÂ İŞGÜNÜ

Çalışanların tatillerini diledikleri gibi bölememeleri de bir başka büyük sorun ancak uzman psikologlar bu konuda 10 günden aşağı tatil bölünmelerinin verimsiz olduğuna dair uyarıyor. Özellikle uzak yerlere gidilecekse 10 günün altında kullanılan izinler dinlenme anlamında etkili olmuyor. Tavsiye edilen, 10 günlük bir iznin ardından kalan süreyi küçük dilimlere bölmeyi tercih etmek. Cumartesi halen



Tolga Bilgin

işgünü olarak sayılıyor, dolayısıyla işveren herhangi bir inisiyatif kullanmadığı takdirde perşembe ve cuma günleri izin alan çalışan üç gün izin kullanmış oluyor.

ADALETLİ OLMAK GEREKİYOR

Eğitmen Serap Gökmen, "Burada önemli olan insan kayrılmaması, departman yöneticisinin objektif bakabilmesi ve çalışan bir önceki sene istediği tarihte izne çıkamadı ise sonraki sene istediği tarihte çıkabilmesidir" diyor.

İzne çıkamayan çalışan nasıl motive edilir?

İzne çıkma kriterleri önceden belirlenir ve bu kurallar herkes için uygulanırsa motivasyon da düşmüyor. Bir çalışana yapılan bir uygulamanın diğerine yapılmaması, çalışanlar arasında ayrımcılık olarak algılanıyor. Son dakikada çalışana istediği tarihte izne çıkamayacağını söylemek, çalışanın bütün planlarını bozacağından motivasyonunu en olumsuz etkileyecek durumların başında geliyor. Çalışana istediği tarihte izin verilemeyecekse bunun sebebinin açıklanması gerekiyor.

ÇALIŞANLAR NELER YAPMALI?

Oxygen Consultancy Genel Müdürü Tolga Bilgin'e göre, izin tarihlerinin planlaması kişiye yapılmalı, "Son ana kalırsa aynı tarihlerin talep edilmesi sorununu yaşarsınız. Bu durumda birden çok şeyi bakmak lazım. İş yoğunluğu, daha önce kullanılan izinler, bekâr ya da evli olunması, kıdem gibi. Arkadaşlarının ya da kendilerinin birtakım mecburiyetleri varsa, olabildiğince erken arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle paylaşmaları sıkıntıları önleyecektir."