



İzin kullanımını adil olmalı

ÇALIŞANLAR İZİN HAKLARINI İSTEDİKLERİ TARİHLERDE DEĞERLENDİRMEK İSTİYOR. ÇAKIŞAN VEYA ALINAMAYAN İZİNLER MOTİVASYON KAYBINA NEDEN OLUYOR. ORTA YOLU BULMAK İSE YÖNETİCİLERE VE İK'YA DÜŞÜYOR.

Yoğun tempoda yıl boyu çalışarak hak ettikleri izinleri istedikleri tarihlerde kullanabilmeleri, çalışanların motivasyonu açısından büyük önem taşıyor. Davranış Bilimleri Enstitüsü yöneticilerinden Psikolog Ayşegül Horozoğlu Enkavi, izin yapmanın ruh sağlığı için temel bir ihtiyaç olduğunu önemle dile getiriyor ve ekliyor: "Tatil insanları motive eder. Bize işe giderken

yapamadığımız, vakit ayıramadığımız pek çok şeyi yapabilme fırsatı verir. Rutinlerimizden sıyrılmamızı sağlarken aynı zamanda bizi özgür de kılar. Sevdiklerimizle daha fazla birlikte olma şansı buluruz.

Bizi zaman baskısından da kurtarır. Rahat giyinme, keyfi hareket etme gibi her insanın ihtiyacı olan rahatlama yollarını sunar. Hem bedenen hem ruhen rahatlamış bir kişi, tekrar işe döndüğünde kendini yenilenmiş hisseder. Enerji ve motivasyonu artarak çalışır."

Cumartesi hâlâ iş günü

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

Adaletli olmak gerekiyor

Birçok uzmana göre izinler konusunda önemli olan planlı ve adaletli bir uygulamayla her çalışana eşit şartlar sunulması. Eğitimci Serap Gökmen, "Uzun seneler profesyonel hayatta çalıştım ve evet istediğim tarihte izne çıkmadığım zamanlar oldu. Burada önemli olan insan kayrılmaması, departman yöneticisinin objektif bakabilmesi ve çalışanın bir önceki sene istediği tarihte çıkamadı ise sonraki sene istediği tarihte çıkabilmesidir" diyor.

İK yöneticilerine büyük iş düşüyor

İşverenin çalışanlarından gelen izin zamanına yönelik talepleri keyfi olarak olumsuz karşılaması, çalışana gözetme kuralına aykırı davranış olarak kabul ediliyor. Çalışanın isteğinin mümkün olduğunca dikkate alınması gerekiyor. Orta yolu bulmak ve çalışanların istedikleri zaman dilimlerinde izin kullanmalarına yardımcı olmak konusunda İnsan Kaynaklarına büyük iş düşüyor. Uzmanlar aynı tarihlerin istenmesi durumunda kıdeme göre karar verilmesi konusunda hem fikir.

Çalışanlar neler yapmalı?

Çalışanlar, izin hakları konusunda hem kendilerini hem de takım arkadaşlarını zor durumda bırakmamak adına bir takım önlemler almalı. İzinlerini istemedikleri bir tarihte kullanmak durumunda kalmamak adına daha erken planlama yöntemini seçebilirler. Oxygen Consultancy Genel Müdürü Tolga Bilgin'e göre, izin tarihlerinin planlaması kışın yapılmalı ve şu hususlara dikkat edilmeli: "Son ana kalırsa aynı tarihlerin talep edilmesi sorununu yaşarız. Bu durumla karşılaşılırsa birden çok şeye bakmak lazım. İş yoğunluğu, daha önce kullanılan izinler, bekar ya da evli olunması, kıdem gibi. Arkadaşlarının ya da kendilerinin bir takım mecburiyetleri varsa, bunları olabildiğince erken arkadaşlarıyla

UZMANLAR, EKİPTE BİRKAÇ ÇALIŞANIN BİRDEN AYNI TARİHLERDE İZİN İSTEMESİ DURUMUNDA KIDEME GÖRE KARAR VERİLMESİNİ ÖNERİYOR.

ve yöneticileriyle paylaşmaları ileride olabilecek sıkıntıları önleyecektir."

İzin haklarındaki yasal düzenlemeler

Batı Hukuk Bürosu Av. Burcu Kuman, yasal düzenlemelerle ilgili şu bilgileri veriyor: "Ülkemizde yıllık ücretli izin hakkında düzenlemeler hem Türk Borçlar Kanunu'nda hem de İş Kanunu'nda bulunuyor. Ayrıca yıllık ücretli izinlerle ilgili olarak hazırlanmış bir yönetmelik de mevcut. Hem İş Kanunu hem de Türk Borçlar Kanunu'na göre, yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için bir iş yerinde en az bir yıl çalışılmış olması gerekiyor. İş Kanunu'nda çalışma süresi esas alınarak, hak edilen yıllık ücretli izin gün sayısı kademeli olarak artıyor. İzin sürelerinin kullanımı ile ilgili İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda farklı düzenlemeler mevcut. İş Kanunu'na göre izin süreleri tarafların anlaşmaları ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. Ancak 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'na göre yıllık ücretli izin hakları aralıksız biçimde kullanılmalıdır, ancak tarafların anlaşması ile ikiye bölünebilir. Benim fikrime göre; özeline genele önceliği ilkesi uyarınca İş Kanunu kapsamına giren bir işçi için İş Kanunu'nda düzenlenen hükümler geçerli olmalıdır. İş Kanunu'nda söz konusu kuralla ilgili herhangi bir düzenleme olmadığı durumlarda ise Türk Borçlar Kanunu hükümleri işçiye kıyasen uygulanmalıdır."

İzin iptalinden kaçınılmalı

İzne çıkma kriterleri önceden belirlenir ve bu kurallar aynı şekilde herkes için uygulanırsa çalışanların motivasyonu da düşmüyor. Adaletsiz uygulamalarda ise çalışanın motivasyonu ve güveni sarsılıyor. Bir çalışana yapılan bir uygulamanın diğerine yapılmaması, çalışanlar arasında ayrımcılık olarak algılanıyor. Son dakikada çalışana istediği tarihte izne çıkmayacağını söylemek, çalışanın bütün planlarını bozacağından motivasyonunu en olumsuz etkileyecek durumların başında geliyor. Çalışana istediği tarihte izin verilemeyecekse yetkilinin bunu uygun bir zamanda, olabildiğince erken, güzel bir dille, doğru iletişimle söylemesi ve sebebini de mutlaka açıklaması gerekiyor. Çalışanı ikna edebilmek burada önem taşıyor.