

İZİN KULLANMAMANIN DAYANILMAZ CAZİBESİ

Ali Kamil UZUN, CPA, CFE

Çalışma kültürümüzde izin kullanmadan çalışan personel özverili, işine bağlı kabul edilir ve övgüye değer bulunur. İş yerlerinde, işletmelerimizde uzun süredir izin kullanmayan çalışana çok sık rastlanır. Bu durum son derece doğal karşılanır, iş yoğunluğunun, işe bağlılığın, özverinin bir sonucu olarak değerlendirilir. İş temposu, yoğunluk, personel sayısı, vb nedenlerle planlı ve düzenli izin kullanımı konusundaki sıkıntılar yönetim ile ilgili şikayetler olarak sürekli ifade edilir, iş koşullarının bir gerçeği olarak kabullenilir.

Çalışma yaşantımızın bu genel kabul görmüş gerçeği ardında işletmelerimiz için hile ve suistimal riskinin bulunduğunu hiç düşündünüz mü?

İzin kullanmadan çalışmanın işletmeler için bedeli, çalışan için cazibesi olduğunu biliyor muydunuz?

Tayin, terfi ve rotasyon uygulamaları bir işletme için tehdit ya da fırsat oluşturabilir mi?

Bir denetim profesyoneli olarak deneyimlerim; izin kullanımı, tayin, terfi ve rotasyon konularının insan kaynağı ve risk yönetimi açısından çok önemli olduğunu göstermiştir.

Denetim çalışmalarında; inceleme, soruşturma konusu olan pek çok hile ve suistimallerin gerçekleştirilmesinde, uzun süredir izin kullanmayan, tayin, terfi ve rotasyon olmadan uzun süre aynı görevde bulunan çalışanların faili olduğu çeşitli olaylar nedeniyle söz konusu özellikleri taşıyan çalışanların insan kaynağı riskleri olarak dikkate alınması tavsiye edilmektedir.

İş süreçlerinin her geçen gün teknoloji destekli tasarlanmaları konusundaki hızlı gelişimine karşın insan faktörü süreçlerde belirleyiciliğini ve kontrolünü yitirmemektedir. Uzun süre ve kesintisiz olarak aynı işi yapan çalışanların kötüniyetli olmaları halinde kurallara ve kontrol mekanizmalarına rağmen suistimaller yapıldığı görülmektedir. Bir çalışan işyerinde iş süreçleri ve kontrol mekanizmaları ile ilgili zaafiyetlerden yararlanarak suistimal yapmaya başlamış ise suistimalin ortaya çıkmaması için özellikle izin kullanmayı tercih etmemektedir.

İşletmelerde tüm çalışanları bu değerlendirme çerçevesinde risk ve kuşku duyulan kişiler olarak görmenin de çok doğru olmadığını da ifade etmek gerekir. Çünkü, çalışanların iradesi dışında iş ve kadro sorunlarından ötürü izin kullanımı, tayin, terfi ve rotasyon konularında imkansızlıklar olabilir. Ancak, etkili ve verimli işletme ve risk yönetimi için insan kaynakları yönetiminde yıllık izin kullanımı, tayin, terfi ve rotasyon konularının işletme yöneticileri ve iç denetçiler açısından göz ardı edilmemesi gereken bir kontrol ve denetim riskini oluşturduğunu belirtebiliriz.

İzin kullanılmamasının dayanılmaz cazibesi işletme riskinin önlenemez yükselişidir.

İş ve özel hayat dengesinin sağlanması, motivasyon ve çalışan memnuniyeti, insan kaynağı verimliliği, gelişimi, yetiştirilmesi, kariyer imkanları sağlanması, iş süreçlerinin kalite ve kontrol güvencesi açısından gözden geçirilmesi, risk yönetimi için işletmelerde düzenli yıllık izin kullanımı, tayin, terfi ve rotasyon uygulamaları aksatılmadan yürütülmelidir.

İşletmelerin çalışanları ile ilgili risklerine ilişkin sigorta işlemlerinde, poliçelerinde sigorta şirketleri, çalışanların yıllık izinlerini düzenli olarak kullanıp kullanmadıklarını dikkate alarak değerlendirmelerini yapmaktadırlar. Düzenli ve planlı izin kullanımının olduğu işletmelerinin sigorta yönetiminde bu hususu göz önüne almaları sigorta maliyetleri açısından avantaj sağlamaları açısından önem taşımaktadır.

Yönetim Kurulu, Denetim Komitesi, Yöneticiler ve Denetçilerin; çalışanların yıllık izin planlarının gerçekleşme durumunu izlemesi, kullanılmayan izinlerin nedenlerini değerlendirmesi, yedekleme ve kariyer planlamaları, terfi, tayin ve rotasyon uygulamalarını gözden geçirmesi kurumsal risk yönetimi açısından görev ve sorumluluklarını oluşturmaktadır.

İzin kullanımı; çalışkan olmak, özveride bulunmak için engel değildir !...

Ali Kamil UZUN, CPA, CFE

Deloitte Türkiye Yönetim Kurulu Danışmanı (akuzun@deloitte.com)

Makale; Dünya Gazetesi – 7 Ocak 2007 ve İç Denetim Dergisi – Sayı 20 yayınlanmıştır.

Makale konusu ile ilgili 6 Ocak 2007 / Milliyet İnsan Kaynakları'nda söyleşi yayınlanmıştır.