

Önümüzdeki İki Yılda “Çalışan” Konuları Daha Öne Çıkacak

Geçtiğimiz hafta sonunda bir arkadaşım “satılık ambalaj fabrikası” ilanı gönderdi. Araştırdığımda bölgemizdeki bir kutu işletmesinin yeterli çalışan bulamama ve hizmet verdiği müşterilerden yeterince sipariş alamama nedeniyle satılık olduğunu öğrendim. Önce birkaç maddede düşüncelerimi açıklamak isterim:

- Pandemi döneminden itibaren emek yoğun işlerde çalışan bulamama konusu gündeme geldi. Batı ülkelerinde pandemi döneminde emekli olan veya çalışmaktan vaz geçen insanların yerini bizim gibi ülkelere göçen çalışanlar aldı-almaya devam ediyor.
- Hem ülkemizde hem de batıda “usta/operatör” ve “zanaatkâr” talebi var. Talep ücretleri arttırıyor, kepçe operatörünün başındaki mühendisten daha fazla ücret aldığı basına yansıyor.
- Eskiden düz iş tabir edilen ve hiçbir tahsil gerektirmeyen bağlama, yükleme-boşaltma gibi gerçekten emek harcanan işlere daha kolay çalışan bulunurdu. Türkiye geliştikçe, ara kademelere yeterli çalışan yetiştirilmediği için bu işlerden azıcık anlayan kendini usta olarak konumlandırdı. Küçümsemek amacıyla değilim ama muhtemelen basına yansıyan kepçe operatörünün deneyimi yeterli değildir.
- Düz işler için batıda otomasyon-robot yatırımları yapılırken ülkemizde yeterli sermaye birikimi olmadığından, finansman pahalı olduğundan otomasyon yatırımları kolayca yapılamıyor. Bu durum bazı işlerin emek yoğun yapılmasına yol açtığından rekabet edemememizi getiriyor.
- İşler ile o işe uygun çalışanlar farklı yerlerde bulunuyor. Büyük şehirlerin etrafındaki fabrikalarda ihtiyaç olan vasıfsız çalışan oralarda yeterince bulunmuyor veya o işe verilen ücret seviyesi düşük olduğundan adayın çalışmasıyla çalışmaması durumlarında kendisine faydası sıfır. Çalışan alacağı ücreti yol parasına harcayacağından uzaktaki işi tercih etmiyor.
- Ayrıca enflasyon yukarıdaki sorunları büyütüyor. Başlangıçta veya artıştan sonra ücret iyi olsa da birkaç ay içinde yetersiz hale geliyor.

Buraya kadar yazdıklarımın hemen hepsi maalesef kamunun yani devletin yapmadığı

veya yanlış yaptığı görevleridir:

Üniversite sayısının arttırılması ve eğitim kalitesinin düşürülmesi,

Mesleki-teknik eğitimi arttırmak yerine imam hatip okullarını arttırmak,

Enflasyonla yeterince mücadele etmemek,

Planlama yapmamak, sektörümüzde olduğu gibi aynı mal grubu için çok sayıda yatırıma teşvik ve kredi vermek

Bunlar bizim sorunlarımız ve devlet politikalarında ciddi düzeltme yapmadan düzelmeyecek.

Acaba dünyada neler oluyor diye baktım ve referans ile faydalı okumalarda linklerini verdiğim yazıları okudum. Yazılardan önemli bulduğum hususları, referansı esas alıp-özetleyerek; veriyorum:

Çalışanlar ve İK Açısından 2024 Trendleri

- Beceri Seti: İşe alımda adayın becerisi ve mevcut becerinin nasıl geliştirileceği daha öne çıkacaktır. Sektörler teknolojik gelişmeler, ekonomik değişimler ve değişen tüketici davranışları ile

beslenen hızlı dönüşümlerden geçtikçe, uyarlanabilir ve çok yönlü becerilere olan talep çok önemli olacaktır. İşe alımlarda adayın sahip olduğu beceriler diğer yetkinliklerinden daha da öne çıkacaktır.

- **Çalışanları Elde Tutmak:** Çalışanların elde tutulması, şirketlerin stratejik zorunluluklarını karşılamalarına yardımcı olmada kritik öneme sahip olacak. Beklenen hacim ne olursa olsun, şimdi İK uzmanlarının en iyi yetenekleri elde tutmak ve geliştirmek için daha dikkatli olması gereken zamandır.
- **Uzaktan ve Hibrit Çalışma Kalıcı Olacak:** İşgücü piyasaları, uzaktan ve hibrit çalışmanın 2024 işyeri ve sonrasında kalıcı bir yere sahip olduğunu gösteriyor. COVID-19 salgını, işin evden veya ofisten yapılabileceği fikrine kapı açtı. İşverenler, üst düzey yetenekleri cezbetmek için, bir yandan kültürlerini korurken, diğer yandan uzaktan ve/ya hibrit çalışma düzenlemelerini istihdam paketlerine dahil etmenin bir yolunu bulmak zorunda kalacaklar. Diğer taraftan moda gibi başlamış olsa da yüz yüze yapılması şart olmayan tüm toplantıların uzaktan yapılmaya gayret edilmesi şart olacaktır.
- **Çalışanlar Esnek Çalışma Düzenlemeleri İstiyor:** Esnek çalışma düzeni, çalışanlar için en önemli konu olmaya devam edeceğini ortaya koyacak. Giderek daha fazla insan zamanlarını nasıl geçirecekleri ve işlerini nasıl yapacakları konusunda mutlak özerklik istiyor. Bu durum, esnek çalışma düzenlemeleri, ek işlere onay ve geleneksel düzenlemeler yerine yarı zamanlı iş talepleri olarak ortaya çıkacaktır.
- **Tipik Çalışan Görev Süresi Değişiyor:** Çalışanların görev süresi, işe alım yöneticilerini eğittiğimiz bir konu olmaya devam ediyor. Bir işverenle uzun süreli çalışmanın tanımı 2019'dan bu yana önemli ölçüde değişti ve kuşaklar arasında belirgin farklılıklar var. Önceden, adayları bir şirkette en az üç yıl görmek isterdik. Şimdi, 12 aylık görev süresine sahip gerçekten yetenekli ve kararlı adaylar var.
- **Bekleme Süresi:** Çeşitli çalışmalar, genellikle adaylara başvurduktan sonra işverenlerden geri dönüş almanın ortalama bir ila iki hafta sürdüğünü söylüyor; ancak bu artık doğru değildir. ZipRecruiter, son altı ay içinde işe alınan çalışanların %89'unun davet gönderdikten sonraki bir hafta içinde mevcut işverenlerinden geri dönüş aldığını tespit etti. Yetenek rekabetinde hız her zamankinden daha önemli.
- **Ücret Eşitliği:** Kurum içindeki ücret eşitliği yetmeyecek, aynı işe verilen ücret ülkeler arasında da benzer olmak zorunda kalacak.
- **Yetenekleri Çekmek:** İşletmelerin rekabetçi kalabilmeleri için, adayların beklentilerini yansıtan güçlü bir ücret ve yan haklar paketi sunmaları gerekir. Aksi takdirde, en iyi yetenekleri kaçırma riskiyle karşı karşıya kalırlar.
- **Ayrımcılık Yapmamak:** Cinsiyet, ırk, din, dil vs ayrımcılık yapmama, herkesi eşit tutma ve kapsama daha da önemli olacaktır.
- **İşe Alım Hızı:** Teknoloji, adayların toplu halde iş başvurusu yapmasını her zamankinden daha kolay hale getirdi. İşe alma yöneticileri başvuru takip sistemlerinde daha fazla kayıt görseler de bunların çoğu muhtemelen düşük nitelikli adaylardır. Doğru adayları hızla belirlemek ve karar vermek, teknolojiyi ne ölçüde kullandığınızla ilgilidir.
- **Daha Fazla İş-Yaşam Dengesi:** Uzaktan çalışma pandemiye kıyasla giderek azalıyor ve 2024 yılı boyunca da devam edecek olsa da şirketlerin çalışanların uzaktan çalışma isteklerini nasıl dengeleyecekleri konusunda gayret ettikleri gözlenecek. Şirketlerin, çalışanların artık talep ettiği daha fazla moral, kapsayıcılık ve esnekliği teşvik etmek için daha fazla iş-yaşam dengesi girişimlerinin geliştirilmesine odaklanmaya ekstra zaman ve çaba harcamaları gerekecektir.
- **Yapay Zekanın Yetenekli Adayı Seçmeye Yardımcı Olur:** Yapay zekâ uygulamaları, büyük hacimli verileri analiz etmek için makine öğrenimi algoritmalarını kullanarak CV tarama ve aday eşleştirmeden iş ilanı ve mülakat planlamasına kadar uzanmaktadır. Bu teknoloji, en nitelikli adayları verimli bir şekilde belirler ve işe alım stratejilerinin etkinliğini ölçmeye yardımcı olur.
- **Diploma Gereklilikleri Daha Az Dikkate Alınıyor:** Daha fazla iş için daha az diploma gerekecek (eğer varsa). Önümüzdeki birkaç yıl içinde, lisans derecesi gerektiren işlerin sayısında gözle görülür düşüşler yaşanacak. İK işe alım uzmanları, derece gerekliliklerinin ne zaman uygun

olduğu konusunda dikkatli olmalıdır. Ayrıca, değerlendirme veya teknik mülakatlar gibi becerileri onaylama ve değerlendirme yöntemlerini de geliştirmelidirler.

- Yeni Nesiller Bir Amaç İçin Çalışmak İstiyor: 2024 ve sonrasında, esneklik ve işin önemi, çalışanların bir kuruma katılmaya karar vermelerinde önemli kriterler olacaktır. Yeni nesillerden bazıları da dünyada fark yaratabilecek bir iş arıyor. Çevreyi korumak için ne kadar küçük olursa olsun böyle bir girişimin parçası olmak istiyorlar.
- Esnek Çalışma: Uzaktan çalışma ve iş esnekliği 2024 yılında hayati önem taşıyacak. Adaylar, her yerden çalışma esnekliği sunan pozisyonları giderek daha fazla arıyor ve genellikle bunu diğer avantajlardan daha öncelikli tutuyor. Şirketler bu değişimi benimsemek isteseler de istemeseler de uzaktan çalışma adaylarının kalitesini belirleyecek ve yalnızca yerinde çalışmaya istekli adaylar ararlarsa işe alım havuzlarını daraltmış olacaklardır.
- Yüksek İşsizlik Oranları: Gelecek iki yıl daha yüksek işsizlik oranları bekleniyor, bu da bir işveren piyasası olacağı anlamına geliyor. İş perspektifinden bakıldığında, bu durum İK ve liderlerin sadece doğru adayları bulma konusunda seçici olmalarını sağlamakla kalmıyor, aynı zamanda piyasa ücretlerinin de dengelenmesi gerektiği anlamına geliyor.

Sonuç:

Bizim güncel sorunlarımızdan öte dünyada bazı trendler var ve bunlar ülkemizde de aynen geçerli. Şirketler uzaktan çalışma gibi bazı radikal değişiklikleri yapmak zorunda kalacak. Yeni nesil çalışanların beklentileri eskilerden farklı. Diploma yetkinlik veya beceri garantisini değil ve çalışanların sahip olması gereken beceriler de değişebilir.

Genişçe Yararlandığım Referans:

<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2024/01/03/20-labor-market-trends-to-watch-for-in-2024/?sh=ef0c21d32cbb>

Okunmasında Fayda Bulduğum Yazılar:

<https://www.weforum.org/agenda/2024/02/work-and-workplace-trends-to-watch-2024/#:~:text=But%20he%20said%20ILO%20projections,than%2035%20new%20jobs%20added.>

https://www.hrpolicy.org/insight-and-research/resources/2024/hr_workforce/public/01/five-biggest-global-work-trends-of-2024/

<https://www.fastcompany.com/91016336/super-bowl-ad-teasers-2024-best-ones>

<https://www.fastcompany.com/91016336/super-bowl-ad-teasers-2024-best-ones>

Gönderen İsa DOĞANLI zaman: 03:14