

İnsan Kaynakları Profesyonellerinin Gözünden Sosyal Güvenlik Reformları: Öncül Bir Değerlendirme

Social Security Reforms Through the Eyes of Human Resources Professionals: A Preliminary Assessment

ÖZET

Bu çalışmada, Sosyal Güvenlik Reformu (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) ile birlikte işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında çalışanın sağlığının ve güvenliğinin korunmasına ilişkin İnsan Kaynakları (İK) profesyonellerinin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma olarak planlanan bu çalışma durum araştırmasıdır. Araştırmanın çalışma grubu, maksimum çeşitliliği sağlamak amacıyla farklı mesleki deneyim, farklı yaş ve farklı eğitim düzeylerine sahip 8 İnsan Kaynakları profesyonellerinden oluşmaktadır. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu ile elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak değerlendirilmiş ve İK profesyonellerinin görüşleriyle tema, alt tema ve kodlar oluşturulmuştur. Araştırmada İK profesyonellerinin görüşleri 4 tema altında toplanmıştır. Araştırma sonucunda kurumlarda ve işletmelerde verimli ve etkin bir hizmet sunmayı hedefleyen İK'nın İSG açısından önemli rolleri olduğu belirlenmiştir. İK departmanı tarafından gerçekleştirilen İSG uygulamaları ile işçilerin korunduğu ve farkındalıklarının arttığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, Sosyal Güvenlik Reformu, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the views of Human Resources (HR) professionals regarding the protection of the health and safety of the employee within the scope of the employer's obligation to protect and observe with the Social Security Reform (Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510). This study, which is planned as qualitative research, is a case study. The study group of the research consists of 8 Human Resources professionals with different professional experience, different ages and different educational levels in order to ensure maximum diversity. The data obtained with the Semi-Structured Interview Form were evaluated using the content analysis method and themes, sub-themes and codes were created with the views of HR professionals. In the research, the views of HR professionals were categorised under 4 themes. As a result of the research, it was determined that HR, which aims to provide an efficient and effective service in organisations and businesses, has important roles in terms of OHS. It has been determined that workers are protected and their awareness is increased with OHS practices carried out by the HR department.

Keywords: Human Resources, Social Security Reform, Occupational Health and Safety, Employer's Obligation to Protect and Observe

GİRİŞ

Sosyal güvenlik sistemleri insanların hayatları boyunca karşılaşılabilecek hastalık, yaşlılık, ölüm gibi tüm risklere karşı kendilerine ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere güvence sağlamak için oluşturulmuş sistemlerdir. Sosyal devlet anlayışının ayrılmaz bir parçası olan sosyal güvenlik sistemi, toplumların en önemli yapı taşlarından biri olmayı sürdürmektedir. 2006 yılı itibarıyla yasalaşan ve 2008 yılında da yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformu ile Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi yeniden inşa edilmiş, farklı sigorta statüleri, prim ödeme sistemleri, kurumlar ve kanunlar tek bir kurum ve tek bir kanun altında birleştirilmiştir. Finansal açıdan güçlü ve istikrarlı bir yapının oluşturulması ve vatandaş odaklı hizmet anlayışı içinde faaliyetine devam etmesi için kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu, aldığı büyük sorumluluğun bilincinde güçlü bir Türkiye için çalışmaktadır (Aydn, 2021).

Günümüzde sosyal güvenlik ihtiyacı hızla artmaktadır. Ekonomik büyümenin yavaşlaması, nüfusun yaşlanması, yoksulluğun artması, vasıfsız işgücüne olan ihtiyacın azalması, dezavantajlı grupların artması, işsizlik oranının yükselmesi gibi problemler özellikle dezavantajlı grupların sosyal korumaya olan ihtiyacını artırmıştır. Ancak bilindiği gibi ülkemizde sosyal güvenlik sistemi, kendine özgü ciddi yapısal sorunlarla karşı karşıyadır. 2000'li yıllara kadar Türk sosyal güvenlik sisteminde mali dengeler dikkate alınmadan kararlar verilmesi, sistemin zayıflamasında etkili olmuştur. Türkiye'de, sosyal güvenlik sisteminin yaşadığı sorunlar, refah devleti uygulamalarının sınırlarına ulaşmasından değil; tam tersine, Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin çalışma ekseni

Baran Çavuş¹ 

How to Cite This Article
Çavuş, B. (2023). "İnsan Kaynakları Profesyonellerinin Gözünden Sosyal Güvenlik Reformları: Öncül Bir Değerlendirme" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:115; pp:8380-8395. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.71850>

Arrival: 17 June 2023
Published: 30 September 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğr. Gör., Ankara Üniversitesi, TÖMER, Ankara, Türkiye. ORCID: 0009-0004-9609-7034

koruma sağlaması nedeniyle, işgücü piyasalarının yapısal sorunları, istihdam biçimlerinde yaşanan değişimler ve sistemin yönetim anlayışındaki zaaflardan kaynaklanmaktadır. Bu durum sosyal güvenlik sisteminde reformları gerekli kılmıştır.

Sisteme ilişkin reform çalışmaları 2002 yılı sonunda “Acil Eylem Planı” çerçevesinde başlatılmış olup çalışmaların son halkası, 16 Haziran 2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan ve 1 Ocak 2007’de yürürlüğe giren 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” (SSGSSK) ve 20.05.2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren kurumsal yapıyı yeniden şekillendiren “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” (SGKK) ile tamamlanmıştır. 2006 yılında Sosyal Güvenlik Reformu adı altında kanunlaşan ancak Anayasa Mahkemesi’nce, ilgili reformun açılan dava sonucu önemli sayıda hükmünün iptali ile yapılan yeni düzenlemeler ile Ekim 2008’de tekrar yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformu ile Türkiye’nin sosyal güvenlik sistemi baştan inşa edilmiş, farklı sigorta statüleri, prim ödeme sistemleri, kurumlar ve kanunlar tek bir kurum ve tek bir kanun altında birleştirilmiştir (Gökbayrak, 2010).

Sosyal güvenlik politikasını, diğer sosyal alandaki politikalarından daha önemli kılan ayırt edici özelliği, doğumdan ölüme kadar toplum içerisinde yaşayan herkesi ilgilendirmesidir. Bu özelliği ile sosyal güvenlik sistemi ile ilgili reform niteliği taşıyan düzenlemeler başta sigortalı çalışanlar ve işverenler olmak üzere, sistemle ilgili tarafları yakından ilgilendirmektedir. Örneğin şirketler, işletmeler, kurum ve kuruluşlarda çalışanların sosyal güvenlik sistemi ile ilgili iş ve işlemlerini düzenleyen İnsan Kaynakları (İK) departmanı da bu bağlamda değerlendirilmelidir; zira sosyal güvenlik reformu çerçevesinde gerçekleştirilen düzenlemeler İK departmanının faaliyetleri üzerinde de etkili olabilecek birtakım değişiklikler getirmiştir (Alper, 2006).

İşverenin koruma ve gözetme borcu, sınırları dürüstlük ve iyi niyet ilkesi ile belirlenen kapsamı oldukça geniş bir borçtur. Bu kapsama nelerin girdiğini saymak mümkün olmasa da şüphesiz ki koruma gözetme borcu işçinin kişiliğinin, ahlaki değerlerinin, şeref, haysiyet ve özel yaşamının, kişisel verilerinin ve işçiyi psikolojik taciz ve cinsel tacize karşı korumayı gerektirmektedir (Kaplan, 2003). Bunların yanında işverenin dar anlamda koruma ve gözetme borcunu oluşturan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, işçinin sağlığını koruma yükümlülükleri de vardır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu dikkate alındığında işverenin koruma ve gözetme borcuna ilişkin yükümlülükleri Kanunu’nun 13 ila 24. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu bilgiler ışığında çalışmada SSGSSK kapsamında işverenin koruma ve gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında incelenmiştir. Çalışma, insan kaynakları profesyonellerinin, Türkiye’de sosyal güvenlik sistemindeki reformla birlikte işverenlerin koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görüşlerinin tespitine odaklanmıştır. Bu amaçla da öncelikle Türkiye’de sosyal güvenlik reformunun iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işgücü piyasası üzerindeki olası etkileri ilgili literatür çerçevesinde incelenmiştir.

Çalışmada Sosyal Güvenlik Reformu (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) ile birlikte işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında çalışanın sağlığının ve güvenliğinin korunmasına ilişkin yükümlülüklerin icrası bakımından İnsan Kaynakları (İK) profesyonellerine atfedilen mesuliyet gerek hukuki gerekse insani boyutları içermektedir. İK politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması için üst yönetime sunulması esnasında İK birim sorumlularının yönlendirici işlevi önemlidir; fakat bu kişilerin meslek bilgisi kadar bu husustaki farkındalıkları da uygulamalarda yetkinlik sağlama ve hata ya da ihmallerden sakınma açısından kritiktir. O nedenle bu çalışmanın temel amacı hali hazırda İK profesyonellerinin konuya ilişkin bilgi ve duyarlılıklarının uygulamaya olası yansımalarını keşfetmek ve öncül stratejik öneriler getirmektir. Buna göre, araştırmanın problemi “İnsan Kaynakları profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformu ile birlikte işverenlerin koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın problemine yanıt aramak için oluşturulan alt problemler ise şu şekildedir:

1. İK profesyonellerinin “Sosyal Güvenlik”, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. İK profesyonellerinin bir işletmede/kurumda İK departmanının olmasının avantaj ve dezavantajları hakkındaki görüşleri nelerdir?
3. İK profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformuna ilişkin görüşleri nelerdir?
4. İK profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın konusu, Türkiye’de gerçekleştirilen Sosyal Güvenlik Reformu işverenlerin koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin İK profesyonellerinin görüşleri ile sınırlıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal Güvenlik Kavramı

Sosyal güvenlik kavramı, dünyada 19. yüzyılın başlarında yoğun sanayileşme eğilimleri ve hareketlerinin ardından ortaya çıkmıştır ve gelişim sürecindeki ekonomik, toplumsal ve siyasal eğilimlere bağlı olarak çeşitli kavrama çok çeşitli anlamlar yüklenmiştir. Kavramın yaygın olarak kabul gören tanımı, insanların ekonomik anlamda bugünlerini ve geleceklerini güvence altına almalarını sağlayan bir sistem olduğuna işaret etmektedir (SGK,2020). Gerçekten günümüzde, sosyal güvenlik sisteminin toplumdaki tüm bireyleri kapsadığı ve insan onuruna yakışır bir yaşam sunmayı amaçladığı görüşü toplumun tüm paydaşlarınca benimsenmiş durumdadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından sosyal güvenlik kavramı, “toplumun kendi üyelerine birtakım kamusal tedbirlerle, hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanç kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, sağlık hizmetleri erişimini sağlama ve çocuklu ailelerin desteklenmesi” şeklinde tanımlanmıştır (ILO, 2001).

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sosyal güvenlik kavramı, “insanların gelirlerine bakılmaksızın toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan insan hakkı ve esas itibarıyla de devlet görevi olarak primli ya primsiz sistemlerin kullanılması, kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu kapsamda Türkiye’de sosyal güvenlik hakkı, Anayasanın 60. Maddesinde yer alan “Herkes sosyal güvenlik hakkında sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmü ile düzenlenmiştir (SGK, 2023).

Öte yandan Türkiye’de sosyal güvenliğin genel yapısı, sosyal devlet anlayışının bir yansıması olarak sigortacılık esaslarına dayanmaktadır. Sigortalı çalışanların hak edecekleri sigorta yardımlarının hangi durumlarda ve ne miktarda verileceği önceden belirlenmiştir ve hem uzun hem de kısa vadeli sigorta kollarında bunlar düzenlenmiştir. Ancak, sosyal devletin bir gereği olarak kurgulanan sosyal güvenlik sisteminin, özel sigortacılıktan farklı bir sistem olduğu unutulmamalıdır. Diğer bir ifadeyle sosyal güvenlik sistemi, birebir fayda/maliyet dengesi gözetilmeden oluşturulmaktadır. Bu durum sosyo-ekonomik ve demografik değişimlerin neden olduğu tüm risklerin sistem tarafından taşınmasına neden olmaktadır.

İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu

İş akdinin tarafları olan işveren ve işçi, iş akdi kapsamında birtakım yükümlülükler altına girmektedir. İşçi açısından iş akdinden doğan borçlar iş görme, sadakat, rekabet etmeme gibi yükümlülüklerken, işveren açısından işçiyi koruma ve gözetme, ücret ödeme, eşit ve adil davranma gibi yükümlülüklerdir (Yüce, 2018).

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun yasal dayanaklarını, Türk Borçlar Kanunu (TBK), İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve İş Sağlığı Güvenliği Kanunu oluşturmaktadır. TBK, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamının, işçinin kişiliğinin korunması, tacize ve mobinge karşı korunması, işyeri ve/veya işten kaynaklı tehlikelere karşı korunması şeklinde belirlemiştir (TBK, 2011). Bunun yanı sıra 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 1’de amaç, “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.” şeklinde belirtilmiştir (Türkmen, 2016). İşveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak zorundadır. Koruma ve gözetme borcunun yerine getirilememesi durumunda iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan sigortalı çalışanın zararlarının karşılanması 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında tazmin edilmektedir (SSGSSK, 2006).

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Bu borcun kapsam olarak genişliği, içerik ve sınırının somutlaştırılmasını zorlaştırmaktadır. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun konusu; hizmet akdi ile işe alınan çalışanın korunması, çalışanın iş esnasında karşılaşılabileceği risklere yönelik gerekli önlemlerin alınması ve çalışana maddi ve manevi zarara uğratabilecek tutum ve davranışlardan kaçınılması gibi yükümlülükleri içermektedir (Kuzgun ve Kuzgun, 2017).

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin işverene kişisel bağlılığı ve bu sözleşme dolayısıyla hayatının, sağlığının ve vücut bütünlüğünün, işin niteliği veya işyeri koşullarının yaratacağı tehlikelere açık hale gelmesi nedeniyle ortaya çıkmıştır. Koruma ve gözetme borcu, işverenin işçiye zarar verici her türlü davranıştan kaçınmasını zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla işveren, çalışanın can ve mal güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak zorundadır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) genel olarak, işyerinde veya işyerinden kaynaklanan ve çalışanların sağlığını ve refahını bozabilecek tehlikelerin, çevre topluluklar ve genel çevre üzerindeki üzerindeki olası etkileri dikkate alınarak öngörme, tanıma, değerlendirme ve kontrol etme bilimi olarak tanımlanmaktadır (ÇASGEM, 2018). Görüldüğü gibi, İSG başlığı altında, sıralanan tedbirlerin alınması ve kuralların takibi çok disiplinli bir bakış açısına ihtiyaç doğurmaktadır. Açıkçası, İSG sistemlerini oluşturan yapı taşlarını koordine etmek ve uygulamak için birbirini destekleyen yapılara, becerilere, bilgiye ve analitik kapasiteye ihtiyaç bulunmaktadır.

Bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin amacı; ölüm, işle ilgili yaralanma ve sağlık sorunlarının önlenmesini yönetmek için bir çerçeve sağlamaktır. Amaçlanan sonuç işçi ölümlerini, işle ilgili yaralanmaları ve sağlık bozukluklarını önlemek, çalışanlar ve için güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak ve mevcut koşulları sürekli iyileştirmektir. Kuşkusuz, yapılan işin doğası gereği ölüm, yaralanma ve hastalık riski ortaya çıkabilir; ancak önemli olan işletmenin etkili engelleyici önlemler alarak İSG risk ve tehlikelerini yok etmesi ve/veya azaltmasıdır. Bu stratejik bir planlama ve uygulamayı da zorunlu kılmakta; gerekli önlemler kuruluş tarafından İSG yönetim sistemi aracılığıyla belirlenip uygulanmaktadır. Kuruluşun her seviyesinde uygun kontrollerin, yöntemlerin ve araçların kullanımıyla desteklenen İSG politikaları, kuruluşun İSG açısından performansını da iyileştirmektedir (ISO45001, 2018).

İş kazalarının, yaralanmaların, meslek hastalıkların ve büyük endüstriyel felaketlerin insani, sosyal ve ekonomik maliyetleri, bireysel düzeyde ve işyeri içerisinde olduğu kadar, ulusal ve uluslararası sosyal politika camiasında da endişe kaynağı haline gelmiş durumdadır. Mesleki tehlikeleri ve riskleri önlemek, kontrol altına almak, azaltmak veya ortadan kaldırmak için tasarlanan önlem ve stratejiler, teknolojik ve ekonomik değişimlere ayak uydurmak için yıllar boyunca sürekli olarak geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Ne yazık ki, sürekli ama görece yavaş ilerlemeler söz konusudur ve iş kazaları ve meslek hastalıkları hala oldukça yüksek bir sıklıkla deneyimlenmektedir. Bu tablonun yarattığı insani sıkıntılar ve katlanılmak zorunda kalınan maliyetler de vardır ki bu durum hem işverene hem de devlete ciddi bir ekonomik yük olmaya devam etmektedir (Alli, 2008).

İş kazalarını, yaralanmaları, meslek hastalıklarını ve ölümleri önlemek için genel itibarıyla altı iyi neden bulunmaktadır (Reese, 2017):

1. İnsanın yaşam hakkının ihlali önemli bir ahlak sorunudur.
2. İşverenlerin veya işçilerin mesleki yaralanmalara ve hastalıklara karşı önlem almamaları sonuçlardan manevi olarak sorumlu olmalarını gerektirir.
3. Mesleki kazalarının verimliliği ve üretkenliği sınırlar.
4. İş kazaları ve meslek hastalıkları geniş kapsamlı toplumsal zararlar üretir.
5. İş yerinde güvenlik sağlama teknikleri, kaza oranlarında ve ölüm oranlarında azalma sağlamıştır.
6. Güvenli ve sağlıklı bir işyeri yaratmak için devletler yasalar çıkarmaktadırlar.

İSG'nin işveren, işçiler ve toplum açısından hem ekonomik hem de sosyal getirisi bulunması son derece önemlidir. Sosyal açıdan, işyerinde ölüm ve yaralanmaların en aza indirilmesi "güvenlik" duygusunu pekiştirirken sosyal güvenlik sistemlerinin de yükünün hafiflemesini sağlamaktadır (Yılmaz, 2009) ve kuşkusuz İSG uygulamalarından beklenen en kritik ekonomik fayda da bu olmaktadır.

20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene, iş sözleşmesi ile yüklenen ve iş sözleşmesinin talî edimleri arasında yer alan, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun yasal dayanağını teşkil eden 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesini yürürlükten kaldırmış olup; kurumun uygulama alanını genişleterek, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağını açıkça belirtmiştir (Limon, 2012). Bu reform, bir bakıma "tam" bir İSG koruma borcunu yasallaştırmış olmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından SSGSSK Kapsamında İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu

İşverenin koruma ve gözetme borcunun en önemli bileşeni iş sağlığı ve güvenliği hususudur. İş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz eden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK), 13-24 maddeleri arasında hangi durumlarda ortaya çıkan kazaların iş kazası olduğu, meslek hastalıklarının tanımı, iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkması durumunda sigortalı işçi, onun ölmesi halinde hak sahiplerine yapılacak sigorta yardımları, iş kazasının ve meslek hastalığının bildirimi ve soruşturulması, işveren veya üçüncü kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısındaki sorumluluğu düzenlenmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine

yönelik gerekli tedbirleri sağlama yükümlülüğü ile doğrudan ilgili olan ve işverenin sorumluluğunun düzenlendiği hüküm 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesidir. SSGSSK kapsamında işverenler açısından emredici hükümlerle bazı yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. İşverenin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda SSGSSK Madde 23 çerçevesinde SGK karşısında sorumluluğu doğabilecektir (Güzel vd., 2012).

SSGSSK Madde 21'de ise iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu düzenlenmiştir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu yerine getirmemesi durumuna ilişkin sorumlulukları Madde 21'de şu şekilde belirtilmiştir (SSGSSK, 2006):

- ✓ İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.
- ✓ İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir.
- ✓ Çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödetilir.

Tüm bu bilgiler 5510 sayılı SSGSSK ile birlikte işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında gerekli tedbirleri almaması ve bunun sonucunda sigortalı çalışanın sağlığını, bedensel ve ruhsal bütünlüğünü ve güvenliğini sağlayamaması durumunda hem SGK hem de sigortalı çalışana karşı sorumlulukları olduğunu göstermektedir.

İnsan Kaynakları Profesyonellerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarındaki Rollerini Üzerine

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) yaklaşımı, iş gücünün stratejik yönetimi aracılığıyla iş değeri yaratmanın mümkün olduğu savını öne süren insan ilişkileri hareketinin bir ürünüdür. 20. yy başlarına kadar personel yönetimi mantığının hakim olduğu hatırlanırsa, maaş bordrosu ve yan haklar yönetimi gibi işlemsel işleri yürütmenin, çağın insan odaklı yaklaşımlarını içermediği ve aslında ihtiyaca yanıt vermekte yetersiz kaldığı söylenebilir. İnsanı merkeze alarak çalışma ilişkilerini düzenleme düşüncesi ve bireysel pazarlık gücünü besleyen küresel gelişmeler karşısında, yeni endüstri ilişkilerinin doğması şaşırtıcı değildir. Bir başka ifadeyle küreselleşme, şirket birleşmeleri, inovasyon beklentilerinin artması ve gün be gün gerçekleşen teknolojik ilerlemeler İK birimlerinin işlevlerinin de dönüşümünü zorunlu hale getirmiştir. Özellikle çalışan ilişkilerinin yönetilmesi ve işin yapılışı esnasında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması bakımından eskiden öncelik taşımayan ama günümüzde kaçınılmaz olarak üstlenilen yeni roller İK uzmanlarına atfedilmiş durumdadır. Bu yeni faaliyet alanı, İK departmanlarını sadece çalışan işe alımı, eğitimi ve geliştirme, performans değerlendirme ve ödüllendirme gibi asli görevlere ilaveten endüstriyel ilişkilerle de meşgul olma durumu yaratmıştır. Esasen bu, Ulrich'in (1996) İK'nın işlevlerine dair sıralamasıyla da uyumlu bir dönüşümü düşündürmektedir:

- ✓ İK ve iş stratejisini uyumlu hale getirmek,
- ✓ Kuruluş süreçlerini yeniden yapılandırmak,
- ✓ Çalışanları dinlemek ve onlara yanıt vermek,
- ✓ Dönüşümü ve değişimi yönetmek.

İK departmanının işlevleri, genellikle işletme için bir destek fonksiyonu olarak görülmekteyse de bu yeni rolleriyle bağlantılı etkinlikleri şirketin maliyetlerini en aza indirmeye ve riski azaltmaya da yardımcı olmaktadır. Obedgiu (2017) da İK departmanının artık sağlık ve güvenliği denetleyen istihdam ve çalışma yasalarına hakim olması gerektiğinin altını çizmiştir. Şirketlerde İK uzmanları tarafından sunulan hizmet türleri büyük ölçüde sektöre, şirket büyüklüğüne ve coğrafi konuma göre de belirlenmektedir. Örneğin; çalışan sirkülasyonu yüksek olan bir perakende ortamındaki İK departmanından genellikle işe alım gerçekleştirme ve eğitim planlama gibi klasik uygulamalar beklenirken, istikrarlı bir inşaat şirketinde İK departmanı iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine de destek vermek durumunda kalmaktadır (Belcourt, vd., 2020). Ancak gelişen koşullar, bu görevleri İK uzmanları için artık arızı olmaktan çıkartarak asli görev haline getirme eğilimindedir. Bir bakıma bu dönüşüm, İK departmanına biçilen yeni "liderlik" rolünü de işaret etmektedir. İK yöneticileri, kuruluşları için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği yasa ve prosedürlerine hakim olduğunda, işyerlerinin ne kadar güvenli olduğu konusunda gerçekçi

değerlendirmeler yapabilecekleri için zamanında ve isabetli müdahaleler için şirket yönetimine rehberlik edebileceklerdir. Anangwe'nin (2018) İK departmanının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin rollerine dair sıralaması o nedenle dikkate değerdir:

- ✓ İK'nın İSG rollerini üstlenemeyeceği algılanırsa, bu alanda bir uzman işe alınmalı; ancak bu, İK departmanının çalışan sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olmasını engellememelidir.
- ✓ Bir İSG politikası geliştirmek ve bununla ilgili eğitim vermek.
- ✓ Kuruluşun İSG mevzuatı gerekliliklerine uygunluğunu izlemeye ve değerlendirmeye yardımcı olmak için bir İSG Mevzuat Uyum kaydı oluşturmak.
- ✓ Mevzuat gerekliliklerine göre bir İSG kurulu oluşturmak.
- ✓ İSG tehlikelerini belirlemek ve risk değerlendirmesi yapmak ve ayrıca bir İSG eylem planı geliştirmek.
- ✓ Bir İSG eğitim programı geliştirmek.
- ✓ Çalışanlara gerekli Kişisel Koruyucu Donanımı (KKD) sağlamak.
- ✓ Çalışanların sağlık muayenelerinin düzenli olarak yaptırılmasını sağlamak.
- ✓ İSG'yi yüklenici/çalışan görevlendirme sürecini yönetmek.

İK departmanının İSG açısından gerekli olan yasal düzenlemeleri en iyi şekilde yürütmesi oldukça önemlidir. Çünkü; hem mali hem de fiziki açıdan koruma ile ilgili iş ve işlemler İK departmanının sorumluluğundadır. Bu iş ve işlemlerin eksik yapılması veya uygulanmaması sonucunda çalışanlar açısından sorunlar ortaya çıkabileceği gibi işverenler açısından da birtakım maddi yükler getirebilmektedir (Fırat, 2008). Üstelik İK departmanının iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin rollerini tam anlamıyla yerine getirilmesi durumunda, işletmelerin verimliliğinin artmasına ilaveten çalışanların iş tatmini, motivasyonları üzerinde artırıcı bir etki de ortaya çıkacaktır. Uluslararası pazarda kabul görmenin temel kriterlerinden biri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat ve yönetmeliklerin aktif bir şekilde uygulanması olduğuna göre bu yetkinlik işletmenin uluslararası pazarda yer edinmesini de kolaylaştıracaktır.

MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Nitel araştırma olarak planlanan bu çalışmanın araştırma deseni durum araştırmasıdır. Creswell (2013) durum çalışmasını, "araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem (bir durum) ya da belli zaman içerisindeki çoklu sınırlandırılmış sistemler (durumlar) hakkında çoklu bilgi kaynakları aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı, bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır." şeklinde tanımlamıştır. Bu kapsamda çalışmada Sosyal Güvenlik Reformu (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) ile birlikte işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında çalışanın sağlığının ve güvenliğinin korunmasına ilişkin İnsan Kaynakları profesyonellerinin rollerine ve işlevselliklerine dair görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubu amaçlı örnekleme tekniklerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Ölçüt örneklemede çalışma grubu seçilirken önceden belirlenmiş bir dizi ölçüt dikkate alınmaktadır (Baltacı, 2018) Maksimum çeşitlilik örneklemede ise çalışma grubu, incelenen olay veya olguyla ilişkili farklı boyutları kapsayacak şekilde belirlenmektedir (Baltacı, 2018). Araştırmanın çalışma grubu, maksimum çeşitliliği sağlamak amacıyla farklı mesleki deneyim, farklı yaş ve farklı eğitim düzeylerine sahip İnsan Kaynakları profesyonellerinden seçilmiştir. Ölçüt örnekleme kapsamında çalışma grubu seçiminde belirlenen kriterler ise şu şekildedir:

- ✓ 18 yaşını doldurmuş
- ✓ İlgili alanda lisans veya lisansüstü mezuniyete sahip olmak
- ✓ İlgili alanda halihazırda çalışıyor olmak

Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubu, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında İK profesyoneli (uzmanı) olarak görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 4 kadın, 4 erkek olmak üzere 8 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan İK profesyonellerine ilişkin demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim durumu	İSG eğitimi alma durumu	Mesleki deneyim (yıl)
K1	Kadın	43	Yüksek Lisans	Evet	16
K2	Erkek	45	Yüksek Lisans	Evet	20
K3	Kadın	26	Lisans	Evet	3
K4	Kadın	30	Yüksek Lisans	Evet	6
K5	Erkek	35	Lisans	Evet	10
K6	Kadın	38	Yüksek Lisans	Evet	12
K7	Erkek	32	Yüksek Lisans	Evet	9
K8	Erkek	47	Yüksek Lisans	Evet	23

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan İK profesyonellerinin 26-47 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan İK profesyonellerinin 2'si lisans ve 6'sı yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların mesleki deneyimlerine bakıldığında 3-23 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan İK profesyonellerinin tümünün İSG eğitimi aldıkları da belirlenmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada “Kişisel Bilgi Formu” ve “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” olmak üzere iki form kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu insan kaynakları profesyonellerinin demografik özelliklerine ilişkin soruları içermektedir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmacı tarafından hazırlanmış ve İKY alanında görev yapan 4 uzmandan görüş alınmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu 9 sorudan oluşmaktadır. Sorular İK profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında işverenin koruma ve gözetme borcu yükümlülüklerinden olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin rol ve sorumluluklarına dair görüşlerini kapsamaktadır. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş, veri kaybı yaşamamak için yapılan görüşmelerde katılımcıların izniyle ses kaydı alınmıştır.

Verilerin Analizi, Değerlendirilmesi ve Raporlanması

Araştırmada içerik analiz kullanılmıştır. İçerik analizi, metinlerden tekrarlanabilir ve geçerli çıkarımlar yapmak için kullanılan bir araştırma yöntemidir (Krippendorff, 2004). İçerik analizi, metinlerden durumun ya da sorunun tarafsız ve sistematik bir şekilde sunumunu hedeflemektedir (Koçak ve Arun, 2006). Araştırmaya katılan İnsan Kaynakları profesyonelleri ile yapılan görüşmeden elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve veriler kodlanıp uygun temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Bulgular doğrudan alıntılara yer verilerek raporlaştırılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Güvenirlik, bir araştırmanın farklı şartlar veya farklı araştırmacılar tarafından tekrarlanmasında aynı çıkarımların ortaya konulma düzeyidir (Başkale, 2016). İçerik analizinin güvenilirliğinin dayandığı nokta kodlama işlemidir. Kodlama sonrasında oluşturulan temaların objektifliği araştırmanın güvenilirliğinin belirlenmesinde oldukça önemli bir husustur. Araştırmada araştırmacılar arası güvenilirlik yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için oluşturulan tema ve alt temalar, İnsan Kaynakları Yönetimi alanında görev yapan 5 uzmanın görüşüne sunulmuş ve bu görüşler karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmalarda nitel araştırmalarda Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen güvenilirlik formülü kullanılarak, kodlayıcılar arası güvenilirlik katsayısının %86,6 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan bu katsayı %80'in üzerinde olduğu için araştırmada ulaşılan sonuçların güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın geçerli olabilmesi güvenilirliğiyle ilişki içinde olmasına karşın, güvenilirlik araştırmanın geçerliliği için tek başına yeterli bir kriter değildir. Araştırmada geçerliğin sağlanabilmesi için araştırmacının araştırdığı olguyu mümkün olduğunca objektif bir şekilde gözlemlemesi, ulaşılan verilerin rapor edilmesi ve sonuçların ayrıntılı olarak verilmesi oldukça önemlidir. Bu araştırmada verileri elde etme yolu, tema ve alt temaların nasıl oluşturulduğu ve ulaşılan sonuçların ayrıntılı bir şekilde açıklanmasıyla birlikte geçerliliğin sağlandığı düşünülmektedir.

BULGULAR

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi, “İK profesyonellerinin “Sosyal Güvenlik”, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramına ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklindedir ve bu kapsamda İK profesyonellerinin sosyal güvenlik, işverenin koruma ve gözetme borcu, İSG hakkındaki görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. İlgili bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tema	Alt Tema	Kodlar	Katılımcı
Kavramlar	Sosyal güvenlik kavramı	Ekonomik ve sosyal destek	K1, K2, K5, K8
		Ekonomik ve sosyal risklere karşı koruma	K1, K3, K4, K6, K7
	İşverenin koruma ve gözetme borcu kavramı	İşverenin uygun çalışma koşullarını sağlaması	K1, K3
		İşverenin çalışanların refahını sağlaması	K1, K6
		İşverenin çalışanlarını sağlığını ve güvenliğini koruması	K2, K4, K5, K7, K8
	İş sağlığı ve güvenliği kavramı	İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi	K1, K2, K3, K4, K7, K8
		Çalışma koşullarının iyileştirilmesi	K2, K5, K7
		İşyerinde güvende olma	K1, K2, K5, K6

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan İK profesyonellerinin görüşlerine göre araştırma konusuna yönelik ortaya çıkan terimler, kavramlar teması altında toplanmıştır. Kavramlar teması altında ortaya çıkan alt temalar ise, “Sosyal güvenlik”, “İşverenin koruma ve gözetme borcu” ve “İş sağlığı ve güvenliği” şeklinde belirlenmiştir.

Alt Tema 1: Sosyal güvenlik kavramı

Bu alt temanın kodlarından biri **ekonomik ve sosyal destek** olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik kavramını katılımcıların öncelikle bir tür ekonomik ve sosyal destek sistemi olarak kavramlaştırmış oldukları söylenebilir. Ayrıca devlete korumacı bir rol biçilmesi ve çalışanın kendini “güvende hissetme” halinin ön plana çıkarılması söz konusudur:

K1: “Bana göre Sosyal Güvenlik, bir ülkede devletin risk altındaki vatandaşlarına, yani yaşlılar, engelliler, işsizler ve diğer dezavantajlı gruplar gibi kişilere ekonomik destek sağlayan bir sistem veya programlar bütünüdür.”

K2: “Sosyal Güvenlik, toplumsal refahın artırılması ve vatandaşların daha iyi bir yaşam sürmelerine olanak sağlamak amacıyla oluşturulan bir sosyal destek sistemidir. Bu sistem, bireylerin sosyal ve ekonomik destek ile güvende hissetmelerini sağlamak için büyük öneme sahiptir.”

K8: “Sosyal güvenlik, bir toplumda hastalık, yaşlılık, iş kazası, işsizlik gibi durumlarda sağlık hizmetlerine erişimi sağlamak ve çalışanların gelirlerini korumak için sağlanan ekonomik ve sosyal desteklerdir.”

Sosyal güvenlik kavramı alt temasının kodlarından bir diğerinin ise **ekonomik ve sosyal risklere karşı koruma** ifadesi olduğu belirlenmiştir. Bireyin tek başına sosyo-ekonomik risklerle baş etmesinin güçlüğüne im eden katılımcılar, ekonomik ve sosyal risklere karşı devletin (kamunun) sorumluluk üstlenmesini mecburi kılan bir sistem algısını ortaya koymuşlardır. Üstelik anılan riskler için uzun vadeli korumanın sosyal güvenlik sisteminin özünü olduğuna değinilmiş olduğu da görülmektedir:

K3: “Kalabalık toplumlarda çevreden gelebilecek ekonomik, sosyal tehlikelere karşı bireyi korumayı amaçlayan politika olarak düşünebiliriz.”

K4: ise, “Sosyal Güvenlik, bir toplumun üyelerine, yaşamın farklı dönemlerinde karşılaşılabilecekleri ekonomik risklere karşı koruma sağlayan ve temel insan ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan bir kamu politikası ve programlar bütünüdür.”

K7: ise, “Sosyal güvenlik, bireylerin yaşlılık, hastalık, işsizlik, engellilik gibi durumlar karşısında gelir kaybını telafi etmelerini ve sosyal risklerle başa çıkmalarını destekler.” sözleriyle,

Alt Tema 2: İşverenin koruma ve gözetme borcu

İşverenin koruma ve gözetme borcu kavramı alt temasının kodlarından birinin **işverenin uygun çalışma koşullarını sağlaması** ifadesi olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar, işçiyi koruma ödevini işverenlerce de gözetilmesi gereken bir husus olarak gündeme getirmişlerdir. İşverenin çalışanların refahını sağlamasını önceliklendirmekle koruma ve gözetme borcunun çalışanın iyilik halinin tüm boyutlarına yaygınlaştırılması gereğine dikkat çekilmektedir. Benzer şekilde sadece bedensel değil, psikolojik sağlığın gözetilmesinin de işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği de vurgulanmıştır:

K1: “Bir işverenin çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı olmasını sağlaması, çalışanların olası risklere karşı korunmasını temin etmesi ve mevzuat gerekliliklerine uygunluğu sağlaması gibi konularda sorumluluk taşımaktadır.”

K3: Bir işletme veya kurumda işveren işçiyi korumakla yükümlüdür. Kendisi hangi koşullarda ve rahat bir ortamda çalışmak istiyorsa, işçiye karşı da empati yapmalı ve gerekli ortamı sağlamalıdır.”

K6: “İşverenin koruma ve gözetme borcu, bir işverenin, yanında çalıştırdığı insanların güvenliğini, sağlığını ve genel refahını sağlama sorumluluğunu ifade eder.”

K2: “İşverenin koruma borcu, çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruma yükümlülüğünü ifade eder. Bu yükümlülük, işverenin çalışanlarının fiziksel ve psikolojik sağlığını tehlikelerden korumak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli önlemleri almak anlamına gelir.”

Alt Tema 3: İş sağlığı ve güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği kavramı alt temasının kodlarından birinin **iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi** olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların halihazırdaki riskler kadar gelecekte ortaya çıkması muhtemel potansiyel riskleri de azaltma yükümlülüğünü İSG kapsamında hesaba kattıkları anlaşılmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinin İSG kapsamında birincil hedef olarak algıladıklarına ilişkin ipuçları da ifadelerde çarpıcılık kazanmaktadır:

K1: “Bu kavram fiziksel ve psikolojik sağlıklarının korunmasını amaçlayan bir kavramdır.”

K2: “Bu kavram, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemektir.”

K3: “Bireyin çalışma hayatında güvenli ve sağlıklı bir şekilde çalışmasını sağlayan önlemlerin tümü olarak adlandırabiliriz.”

K4: “Bu kavram, çalışanların maruz kaldığı potansiyel tehlikeleri önleme, riskleri azaltma ve iş kazalarını, yaralanmaları ve meslek hastalıklarını en aza indirme hedefini taşır.”

İş sağlığı ve güvenliği kavramı alt temasının kodlarından bir diğerinin **çalışma koşullarının iyileştirilmesi** olduğu ortaya çıkmıştır. Önleme kadar geliştirmenin de önemli olduğunu bilhassa vurgulayan katılımcılar, insancıl yaklaşımı referans alarak güdülenme ve pozitif duygu hali açısından güçlü bir işyeri önerisinde bulunmuşlardır. Açıkçası bu öneri, İSG sisteminde izlenmesi gereken teknik ve duygusal nitelikli çok boyutlu hedefler olmasının şart olduğuna dair kanıyı gözler önüne sermektedir:

K2: “Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla bir dizi yöntem, politika ve uygulamayı içerir.”

K5: “İş sağlığı ve güvenliği kavramına ilişkin ilk aklıma gelen öncelikle hem fiziki hem de psikolojik olarak iş koşullarının iyileştirilmesi geliyor. Aslında şöyle ifade edeyim. Fiziki koşullar derken işin yapıldığı ortam bu ofis olur, saha olur her türlü çalışma alanı çalışanın işini yapmasına engel olmayacak şekilde düzenlenmeli. Psikolojik koşullar ise çalışanların moral motivasyonu ile ilgili aslında. Yani çalışanlar iş ortamında kendilerini sağlıklı ve güvende hissettikleri takdirde psikolojik açıdan da kendilerini rahat hissedeceklerdir. Toparlamak gerekirse her anlamda iş koşullarının iyileştirilmesi diyebiliriz.”

İş sağlığı ve güvenliği kavramı alt temasının kodlarından bir diğerinin **iş yerinde güvende olmadır** ve çalışanların işlerini yaparken güvende olma algılarının kritik önemine dikkat çekilmiştir. Öte yandan katılımcılar, arzu edilen bu güvende oluş için sürekli çaba sarf etmek gerektiğini de ima etmişlerdir.

K2: “Bunun yanı sıra bu kavram, iş yerlerinde oluşabilecek riskleri değerlendirerek çalışanların güvenliğini sağlamaktır.”

K1: “İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların iş yerinde güvende olmalarını sağlamaktır. Örneğin iş yerindeki potansiyel tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için önlemlerin alınmasıdır.”

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi, “İK profesyonellerinin bir işletmede/kurumda İK departmanının olmasının avantaj ve dezavantajları hakkındaki görüşleri nelerdir?” şeklindedir ve bu kapsamda İK profesyonellerinin İK departmanının varlığı hakkındaki görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. İlgili bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tema	Alt Tema	Kodlar	Katılımcı
İK departmanının varlığı	Avantajlar	Doğru personel seçimi ve yönetimi	K1, K2, K3, K4, K7, K8
		Performans değerlendirmesi	K1, K3
		Kariyer geliştirme	K1, K2
		İSG faaliyetlerini organize etme	K4, K5, K6, K8
		Çalışan motivasyon ve memnuniyeti	K2
	Dezavantajlar	Maliyetli	K1, K2,
		Yanlış yönetim	K1, K4, K6
		Yok	K3, K5, K7, K8

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan İK profesyonellerinin görüşlerine göre bir işletmede/kurumda İK departmanının varlığı teması avantaj ve dezavantaj alt temaları altında toplanmıştır.

Alt Tema 1: Avantajlar

İK departmanının varlığına ilişkin avantajlarla ilgili olarak oluşturulan kodlardan biri **doğru personel seçimidir**. Belki de İK departmanından beklenen en öncelikli faaliyet olan eleman seçme ve yerleştirme fonksiyonu, birimin bir işletmede bulunmasının en büyük katkı alanı olarak görülmektedir. Aşağıdaki ifadeler bu tespiti destekleyicidir:

K1: “İK Departmanı, işletme bünyesinde çalışanların seçimi, yönetimi ve geliştirilmesi konusunda uzmanlaştığı için işletme performansını artırıcı bir avantaj sağlayabilir.”

K3 : “İnsan kaynakları doğru kişiyi işe aldığı anda şirket içinde çalışan sirkülasyonu azalır. Bu da şirkete başarı elde etmesi için bir avantaj sağlar.”

K7: “İnsan Kaynakları, işletmenin kültürel çeşitliliği yönetmesine yardımcı olabilir, böylece işyerinde hoşgörü ve uyumun artmasını sağlar.”

İK departmanının varlığına ilişkin avantajlarla ilgili olarak oluşturulan kodlardan biri **performans değerlendirmesidir**. İK uzmanlarının sahip olması beklenen önemli yetkinliklerden biri performans yönetim sisteminin işletilmesidir. Bu sistemin etkin işleyişi esasen örgütte hedef belirleme, hedeflere erişim için koşulları düzenleyecek stratejiler önerme ve uygulama, başarı kriterlerini belirleyerek performans ölçümü sağlamaya odaklıdır ve İK departmanından beklenen bir diğer önemli işleve karşılık gelmektedir. Katılımcıların ifadeleri bu tespiti destekler niteliktedir:

K1: “İK departmanının personellerin performanslarını değerlendirmesi süreci de işletme performansını artırabilir.”

İK departmanının varlığına ilişkin avantajlarla ilgili olarak oluşturulan kodlardan bir diğeri **kariyer geliştirmedir**. Katılımcılar, bir işletmede İK departmanının var olmasının önemli avantajlarından birinin kariyer geliştirme açısından profesyonel destek sağlanması olarak görmektedirler:

K2: “Personel eğitimi ve kariyer geliştirme uygulamaları İnsan Kaynakları Departmanının olmasının avantajları olarak değerlendirilebilir.”

İK departmanının varlığına ilişkin avantajlarla ilgili olarak oluşturulan kodlardan biri de **İSG faaliyetlerini organize etmedir**. Dört katılımcı (%50) bu açıdan İK biriminin mutlaka işçiyi koruma amaçlı politika geliştirme ve uygulama bakımından sorumlu görmektedir:

K4: “İnsan Kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini koordine edebilir, bu da çalışanların güvende ve sağlıklı bir çalışma ortamında olmalarını sağlar.”

İK departmanının varlığına ilişkin avantajlarla ilgili olarak oluşturulan kodlardan sonuncusu ise **çalışan motivasyon ve memnuniyettir**. İnsan ilişkileri yönetiminin günümüzde gittikçe daha çok önem kazandığını destekleyen bir bulgu olarak değerlendirilebilecek olan bu kod, değişen işgücü ve kuşak farkı açısından da dikkate değerdir. Zira, bu hususta görüş ifade eden neredeyse tek katılımcı 45 yaşında, 20 yıllık deneyime sahip bir İK profesyoneli ve kağıt kalem işleri kadar işyerine bağlılık ve tutku yaratacak önemli bir hususu ön plana çıkarmaktadır. Bu açıdan “yalnız kalışı” 40 yaş altı İK uzmanlarının moral motivasyon temin edici faaliyetlerinin kritik önemini henüz kavramamış olduklarını düşündürebilir niteliktedir:

K2: “Ayrıca çalışan motivasyonu ve memnuniyetinin değerlendirilmesi ve sağlanması da bu departmanın kurumda olmasının avantajı olduğu söylenebilir.”

İK departmanının varlığına ilişkin dezavantajlarla ilgili olarak oluşturulan kodlardan biri **maliyetli olmasıdır** ve işverenin yatırım için kaynak ayırması gerektiğine ilişkin düşünceleri içermektedir:

K2: “İK Departmanı işletme için ek bir maliyet kaynağı olabilir. Personel, ekipman, eğitim ve diğer kaynakların yönetimi bütçe açısından zorluklar yaratabilir.”

K1: “İK Departmanı oluşturmak ve işletmek maliyetli olabilir. Personel, ekipman, eğitim ve diğer kaynakları gerektirebilir.”

Alt Tema 2: Dezavantajlar

İK departmanının varlığına ilişkin dezavantajlarla ilgili olarak oluşturulan kodlardan bir diğeri ise **yanlış yönetilmesidir**.

K1: “İK konuları oldukça uzmanlık gerektiren alanlardır. Yanlış yönetildiğinde hatalar ve sorunlar ortaya çıkabilir.”

K4: “Öte yandan, İnsan Kaynakları alanı uzmanlık gerektirir. Eğer işletme yeterli uzmanlık olmadan bu süreçleri yönetmeye çalışırsa, hatalar ve sorunlar ortaya çıkabilir.”

Katılımcıların yarısının (K3, K5, K7 ve K8) bir kurumda İK departmanının dezavantajları olmadığını belirtmiş olması da önemli bir sonuç olarak görülmektedir.

K8: “Bana göre İK departmanlarının şirket ya da çalışanlara ya da sektöre yönelik bir dezavantaj oluşturma durumu yoktur. Aksine hem şirket hem de ilgili sektör üzerinde hatırı sayılır faydaları vardır. Yani şuan aklıma insan kaynakları departmanının bir şirkette olmasına ilişkin dezavantaj olarak aktarabileceğim bir durum gelmiyor diyeyim.”

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “İK profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformuna ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklindedir ve bu kapsamda İK profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformu hakkındaki görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. İlgili bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tema	Kodlar	Katılımcı
Sosyal Güvenlik Reformu	Tek bir çatı altında toplamak	K3, K4, K6, K7, K8
	Sosyal güvenlik sistemini iyileştirmek	K1, K2 K3, K5, K8

Alt Tema 1: Sosyal Güvenlik Reformu

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan İK profesyonellerinin görüşleri Sosyal Güvenlik Reformu teması altında toplanmıştır. Sosyal Güvenlik Reformuna ilişkin oluşturulan kodlardan biri **tek bir çatı altında toplanmasıdır**. Bu aslında mevcut reforma henüz tam uyum sağlanamadığına da bir işaret olarak kabul edilebilir:

K3: “SSK ve Bağkurun SGK’ya bağlanması. 4A, 4B, 4C olarak tanımlandı.”

K4: “2008 Sosyal Güvenlik Reformu ile farklı sosyal güvenlik kolları (emeklilik, sağlık, işsizlik vb.) tek bir çatı altında birleştirilerek daha entegre bir sistem oluşturmak hedeflenmiştir.”

K6: “Bu reformla birlikte SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı için aslında yeni bir süreç işlemeye başlamıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuş ve SSK, Bağ-kur ve Emekli Sandığı oluşturulan bu yeni çatı altında birleştirilmiştir.”

Sosyal Güvenlik Reformuna ilişkin oluşturulan kodlardan biri **sosyal güvenlik sistemini iyileştirmektir**. Reform çalışmalarının sorun alanlarını ortadan kaldırmayı amaçladığı hususunda söz birliği bulunması umut verici değerlendirilebilir. Bu durum İK profesyonellerinin sosyal güvenlik sistemi için yenilikçi düzenlemeleri takip ettikleri ve destekledikleri şeklinde yorumlamaya izin verir görünmektedir:

K1: “Bu reform, Türkiye’nin sosyal güvenlik sistemini daha sürdürülebilir, etkin ve kapsayıcı hale getirmeyi amaçlayan geniş çaplı bir reform paketini ifade eder. Bu reform aynı zamanda, ülkemizin mevcut sosyal güvenlik yapısını iyileştirmek ve gelecekteki mali zorluklarla başa çıkmak amacıyla yapılmıştır.”

K2: “Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin geniş kapsamlı bir şekilde yeniden yapılandırıldığı ve iyileştirildiği bir dönemdir. Bu reform, sosyal güvenlik alanındaki eksiklikleri gidermeyi, sistemi daha sürdürülebilir hale getirmeyi, sosyal güvenlik haklarını genişletmeyi ve daha adil bir sistemi oluşturmayı amaçlamaktadır.”

K8 : “Sosyal Güvenlik Reformu, ülkemizin sosyal güvenlik alanında ortaya çıkan birtakım sorunları gidermek için bu alanda yeniden yapılanmaya ihtiyaç duymasından dolayı gerçekleştirilmiştir. Yani sosyal güvenlik alanındaki mevcut sistemin iyileştirilmesi diyebiliriz bu reforma.”

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “İK profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklindedir ve bu kapsamda İK profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformu çerçevesinde İSG uygulamaları hakkındaki görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. İlgili bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tema	Alt Tema	Kodlar	Katılımcı
İş sağlığı ve güvenliği	SSGSS Kanunu	İşveren sorumluluğu	K1, K2, K4, K5, K8
		İşgörememezlik ödeneği	K3, K6, K7
	İK görev tanımı	Çalışan eğitimi ve farkındalık	K1, K2, K3, K4, K5
		İSG’ye yönelik politika ve strateji geliştirme	K1, K2, K4, K5, K8
		İSG kurulu koordinasyonu	K2, K4, K7
		Tehlikeleri belirleyip önlem alma	K1, K3, K6
	İK rolü ve önemi	İSG prosedürlerini oluşturma	K1, K2, K3, K4, K5, K7
		İSG prosedürlerini tüm personele iletmek	K1, K7, K8
		Risk değerlendirmesi yapmak	K2, K4, K6
	İşgücü piyasası	Rekabet gücü	K2, K5, K7, K8
		Çalışan memnuniyeti ve sadakati	K1, K2, K4, K6
		İş kazalarının azalması	K2, K3, K4

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan İK profesyonellerinin Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin görüşlerine göre iş sağlığı ve güvenliği teması; SSGSSK, İK görev tanımı, İK rolü ve önemi, iş gücü piyasası alt temaları altında toplanmıştır.

Alt Tema 1: SSGSSK

Bu alt tema içerisinde yer alan kodlardan biri **işveren sorumluluğudur**. İşverenin işçiyi bilinçlendirme yükümlüğünün ancak İK departmanı aracılığıyla yerine getirebileceğine ilişkin tespit kayda değerdir.

K1: “Bu Kanun, işverenlere çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruma yükümlülüğü getirmiştir. Bu kanuna göre işverenler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikelere karşı korunmasını sağlamak, riskleri en aza indirmek ve gerekli önlemleri almak zorundadır. Ayrıca, işverenler, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim vermek ve bu konuda bilgilendirmekle sorumlu hale gelmiştir. Çalışanların tehlikeler konusunda bilinçlendirilmesi ve korunma yöntemlerinin öğretilmesi zorunlu kılınmıştır.”

K5: “5510 sayılı Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminde önemli değişiklikler getiren bir kanundur. Örneğin, işverenler çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumakla yükümlüdür.”

SSGSSK ile ilgili olarak oluşturulan kodlardan biri **işgörememezlik ödeneğidir**. Bu alt tema içerisinde ortaya işgörememezlik ödeneğinin çıkmış olması kanımızca sevindiricidir, zira İK uzmanları işverenin işçiyi koruma borcunu yerini getirmemesi halinde karşılaşılabilecek hukuki ve cezai sonuçların farkında olmanın ötesinde bilinçlendirici etkinliklerdeki rollerini ve ödevlerini de kabul etmiş görünmektedirler:

K3: “Bu uygulamada iş kazası ve meslek hastalığı ile analık halleri içinde işgörememezlik ödeneği sağlama çalışması yapılmıştır.”

K6: “İşveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almadığı takdirde iş kazası, meslek hastalığı durumu ortaya çıkabilir ve bu durumda sigortalı çalışanlar çalışamaz ve gelir kaybına uğrayabilir. 5510 sayılı Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında bireylere iş görememezlik ücreti ödenir.”

Alt Tema 2: İK görev tanımı

İK görev tanımı ile ilgili olarak oluşturulan kodlardan biri **çalışan eğitimi ve farkındalıktır**. Esasen bu hususun ön plana çıkarılmış olması, İK departmanın eğitim geliştirme ve verme asli görevi içerisinde, İSG konularının önceliklendirildiğine dikkat çekmektedir.

K1: “Ayrıca çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmek, eğitim programları düzenlemek ve farkındalığı artırmak görevlerimiz arasındadır”

K5: “İK departmanı, çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verir. Çalışanlara iş yerindeki tehlikeler, riskler ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında bilgi verir.”

İSG'ye yönelik politika ve strateji geliştirme kodu bağlamında değerlendirildiğinde, katılımcılar hem işyerindeki izleme sorumluluklarını hem de önleme amaçlı müdahale yükümlülüklerini vurgulamaktadırlar ki kriz önleme ve hatta krize müdahale etme için hazırlıklı olmayı önemli bir İK fonksiyonu olarak kabullenmek gereğinin departman uzmanlarınca kabul edildiğine işaret etmektedir.

K2: “Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında İnsan Kaynakları (İK) Departmanının iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri arasında iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejilerinin geliştirilmesi, çalışan eğitimi ve farkındalığının artırılması gibi faaliyetler bulunmaktadır.”

K4: “Acil durum planlarını oluşturur ve düzenli olarak tatbikatlar yapar. Yangın, deprem gibi acil durum senaryolarına karşı hazırlıklı olunmasını sağlar. İş kazaları ve meslek hastalıklarını izler, raporlar ve iş kazalarının nedenlerini analiz ederek benzer olayların önlenmesi için öneriler sunar.”

İSG kurulu koordinasyonu başlıklı koddan ima edilen sorumluluğun İK departmanlarınca üstlenilmesini ve bu sürecin planlanmasını sağlamak üzere idari bir yapının gerektiği açıktır. Katılımcılar böylesi bir kurum içi görev biriminin oluşturulması ve amaca uygun işlerlik temini için elini taşın altına koymaları gerektiğine dair bir bilinçlilik düzeyi sergilemektedirler. O nedenle İSG kurulu koordinasyonu ile ilgili ifade bulan kod kayda değerdir:

K2: “Bunların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği kurulu koordinasyonun sağlanması da İK departmanının görevlerindedir.”

K7: “İK departmanı, belirli sayıda çalışanı olan iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği komitesi oluşturur. Bu komite, iş sağlığı ve güvenliği konularını ele alır ve çalışanların görüşlerini temsil eder.”

Tehlikeleri belirleyip önlem alma, önceki kodlarla tutarlı olarak, oluşturulacak önleme komisyonuna yol haritası çizme açısından da İK uzmanları kendi sorumluluklarının farkında görünmektedirler. **Tehlikeleri belirleyip önlem alma** şeklinde belirlenen kod bu durumun bir yansımasıdır:

K3: “Oluşabilecek iş kazalarından önce gerekli önlemleri aldırma ve uyarı da bulunmak, işçinin en az zararlı olayı atlattırması için tedbirler almak görevlerimizden bazılarıdır.” şeklinde ifade etmiştir.

K6: “Çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için iş yerindeki potansiyel tehlikeleri değerlendirir ve bu tehlikelerin önlenmesi için gerekli tedbirleri alır. Yani İK departmanından Tehlikelerin tespiti, risk analizi yapılması ve önlemlerin alınması beklenir.”

Alt Tema 3: İK rolü ve önemi

İK rolü ve önemi ile ilgili olarak oluşturulan kodlardan birincisi **İSG prosedürlerini oluşturmadır**. İK departmanının bu hususta mesuliyet taşımamasını önemsedikleri anlaşılabilir katılımcılar, bunun işletmenin hedeflerine erişimi bakımından oldukça önemli olduğunun altını çizmektedirler:

K1: “İK Departmanı, iş sağlığı ve güvenliği politika ve prosedürlerinin oluşturulmasında önemli bir rol oynar. İşyerindeki güvenlik standartlarını belirlemek ve prosedürleri yazmak İK olarak bizim sorumluluğumuzdur.” görüşünü ifade ederken,

K2: “İK Departmanı, iş sağlığı ve güvenliği konularının etkili bir şekilde yönetilmesine ve uygulanmasına yardımcı olarak hem çalışanların hem de işletmenin çıkarlarını korur. Bunu sağlamak için politika ve strateji oluşturur.”

K4: “Çalışanların güvenliği ve sağlığı için gerekli politika ve prosedürlerin oluşturulması, departmanın sorumluluğunda yer alır. Bu sorumluluk altında başlı başına İK departmanının önemini ortaya koymaktadır.” şeklinde görüş belirtmiştir.

İSG prosedürlerini tüm personele iletmek, belirlenen bir diğer koddur. Ancak görece bu hususun İK departmanının görev tanımının içerisinde kabul eden katılımcı sayısı sınırlıdır. Örneğin, K1: “Ayrıca İK departmanı belirlediği iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerini çalışanlara iletilmesini de sağlar.” demekle, bir ilave iş gibi algıladığı bu görevi ayrıntılandıramamıştır.

Risk değerlendirmesi yapmak önceki bölümde ifade bulan İK departmanı görev alanı çerçevesinde önemli bir işlemdir ve katılımcıların “İSG açısından İK departmanı neleri nasıl yapılmalı?” meselesine odaklandıklarını düşündürmektedir. Katılımcı bir yaklaşımla, risk alanlarına dair çalışanların beklentilerini ve düşüncelerini de hesaba katmanın kritik önemine vurgu yapılmış olması da dikkat çekicidir:

K2: “Ayrıca İK departmanı, risk değerlendirmesi yaparak tedbir planları hazırlar ve iş sağlığı ve güvenliği acil durum planlarının oluşturulması ve tatbikatlarının düzenlenmesinde liderlik yapar.”

K6: “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki görüşlerini alır, geri bildirim toplar ve çalışanların sürece aktif katılımını teşvik ederek risk değerlendirmesi yapar. Bu nedenle İK departmanını, çalışan ve işveren için çalışma ortamında risklerin en aza indirilerek en yüksek verimliliğin elde edilmesini sağlaması açısından önemli bir departman diye düşünüyorum.”

Alt Tema 4: İş gücü piyasası

Bu alt temada oluşturulan kodlardan biri **rekabet gücüdür**.

K2: “Potansiyel çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi değerlendirebilir ve bu, işverenlerin işgücü piyasasındaki rekabet gücünü etkileyebilir.”

K8: “İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alındığında çalışanlar kendilerini önemli hissedecektir. Bununla birlikte verimlilik artar ve şirketin prestiji de öne çıkar. Böylece şirket iş gücü piyasasında rekabet gücü kazanabilir.”

Çalışan memnuniyeti ve sadakati ile ilgili olarak İK profesyonellerinden

K1: “İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine odaklanmaları, çalışanların sağlığını ve güvenliğini önemsediklerini gösterir. Bu da çalışanların memnuniyetini artırabilir ve iş yerine bağlılıklarını güçlendirebilir.” şeklinde görüş bildirmiştir. İK profesyonellerinden

K2: “İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, çalışanların iş yerinde daha güvende hissetmelerine ve motivasyonlarının artmasına yardımcı olabilir.” şeklinde ifade etmiştir.

K4: “İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gösterdiği özen, şirketin itibarını ve kurumsal kültürünü olumlu yönde etkilerken şirket, çalışanlarına değer verdiğini ve onların sağlığını önemsendiğini gösterir. Bu durum çalışanların moral motivasyonları üzerinde olumlu izler bırakarak şirkete bağlılıklarını arttıracaktır”.

İş kazalarının azalmasıyla ilgili olarak İK profesyonellerinden

K3: “İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alındığında iş kazaları ve yaralanmaları azalır. Bu durum işgücü piyasasında güvenli çalışma alanları sağlarken, iş gücü kaybının önüne geçer.” şeklinde ifade etmiştir. İK profesyonellerinden

K4: “İşverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri iş gücü piyasası üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Çalışanların güvenliğini sağlamak ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, iş kazalarını ve hastalıklarını azaltabilir.”

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

İK Departmanları, varoluş sebeplerini oluşturan asli görevlerinin yanı sıra şirketin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin de destek merkezi olarak değerlendirilebilmektedir. Açıkçası, iş analizinden personel seçimine, oryantasyon, kariyer planlama, performans yönetimi ve yetenek yönetimine kadar geniş bir yelpazeye yayılan görevleri layıkıyla ifa ederken departman işyerinde çalışanların korunması adına da sorumluluk üstlenmesine yol açacak bir dönüşümün içerisinde gibi görünmektedir. Kuşkusuz güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, mevcut mevzuat ve yasalar doğrultusunda yapılması gereken idari işlemleri de kapsamaktadır. Bu idari işlemlerle paralel yürümesi beklenen çağdaş çalışan ilişkileri ve optimal bir örgüt yaratma misyonunu destekleyici nitelikte görülmelidir. İşverenin işçiyi koruma borcunun hukuken gözetilmesi, kısmen iş sağlığı ve güvenliği için duyarlı ve sistematik plan ve müdahaleleri de içermektedir. Öte yandan İnsan Kaynakları profesyonelleri endüstri ilişkilerine yönelik görevleri kapsamında, güvenli çalışma ortamına katkı sunarak gözetici ve yapıcı bir rol de üstlenmektedirler.

Sunulan bu çalışmanın bulguları da İK profesyonellerinin işletmelerde asli görevlerini yerine getirmekle beraber İSG açısından önemli rolleri üstlendiklerini ve bu alandaki mevcut ve olası katkılarının önemini bilincinde olduklarını ortaya çıkarmıştır. Kanımızca bu bulgu, İK'nın çalışan doyumunun sağlanması, düşük işgücü devri ile yüksek verimlilik elde edilmesi, işe devamsızlık oranlarının düşük olması, iş kazası/meslek hastalığı oranlarının düşük olması, çalışanların tutum ve davranışlarının iyi olması, çalışan sadakatinin sağlanması gibi temel hedefleriyle uyumludur.

İK bu hedefleri gerçekleştirmek için eğitim programları, oryantasyon, danışmanlık, kariyer planlaması gibi hizmetler sunarak hem çalışanların motivasyonlarını artırmakta hem de iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır. İK tarafından organize edilen iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimler, tatbikatlar gibi faaliyetler çalışanların hem bilinçlenmesini sağlarken farkındalıklarını artırmaktadır. Bununla

birlikte kendilerini sağlıklı ve güvende hissedenden çalışanların işe ve kuruma bağlılıkları artarken aynı zamanda motivasyonları da artacaktır.

Örneğin İK uygulamalarının İSG üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmalarında Obeidat vd. (2022) da İSG eğitimlerinin çalışanların bilgi ve farkındalıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın bulgularıyla uyumlu olarak İK departmanının işçiyi koruma borcunun ifası için işverene önemli bir destek birimi olduğunu işaret etmektedir. Benzer şekilde Kore'deki küçük imalat işletmelerinin iş yeri güvenliği ve sağlığıyla ilişkili İK faktörlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bir çalışmada Park (2018) iş yerindeki saha denetçileri ve komitelerin, iş sağlığı ve güvenliğini iyileştiren önemli İK faktörleri olduğunu belirlemiştir.

Boyd (2003), iş sağlığı ve güvenliğinin İK departmanının aktif faaliyet göstereceği kilit bir alan olduğuna yönelik önerisi de hesaba katıldığında, bu çalışmanın bulguları bu yönde bir farkındalığın İK profesyonellerince de benimsenmiş olduğunu göstermektedir. İK departmanlarının çalışma alanları arasında iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir yeri olduğunu ve bu konuda yasal olarak gerekli düzenlemeleri yapmanın İKY açısından son derece önemli olduğunu vurgulayan araştırma sonuçları (Firat, 2008) da bu eğilimin gittikçe yaygınlaştığına dikkat çekmektedir.

Kajiki vd. (2020) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da Japon şirketleri için küresel bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi modeli geliştirmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda şirketlerde İSG için bir raporlama sisteminin kurulması ve İK departmanının gelişiminin desteklenmesi gerektiği önerisi ön plana çıkmıştır. Kenya'nın Batı Eyaleti'ndeki imalat firmalarındaki İSG programlarının performansını belirlemek üzere yürütülen bir diğer çalışmada Makori vd. (2012) İSG programları ile imalat firmalarının örgütsel performansı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Çalışmada değerlendirilen firmalarda İSG'nin etkin olmamasının verimlilik üzerinde bozucu etkisi olduğuna dikkat çekilen çalışmada, bu soruna panzehir olarak İSG programlarında İK departmanının sorumluluk üstlenmesi gereği önerilmiştir. Bir diğer ifadeyle, bu çalışma İK departmanının varlığının İSG programlarının iyileştirilmesini sağlayacağına ilişkin öncül bir kanıt sunmuştur.

Chan ve Mak (2012) tarafından yapılan araştırmada ise İK uygulamaları ile örgüt performansı arasında İSG'nin aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Böylece İK uygulamalarında İSG'nin önemli olduğu ortaya konmuş ve İK departmanının İSG uygulamaları aracılığıyla örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Özetle sunulan çalışmanın bulguları alanyazınla uyumludur ve işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında güvenli işyeri hedefi oluşturma sürecinde İK departmanları için yeni rol ve sorumluluklar tanımlanmasının gereğini bir kez daha ortaya çıkarmıştır. Üstelik hali hazırda görevde olan insan kaynakları profesyonellerinin de bu hususu içselleştirdikleri ve stratejik planlama ve uygulamaya hazır oldukları da anlaşılmıştır. Özellikle bilinçlendirme faaliyetleri için İK uzmanları rollerini önemsemektedirler. Bu durum, çağın işgücü piyasasında çok disiplinli bir yaklaşımın gereğini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır.

Kanımızca İnsan Kaynakları departmanlarının iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri açısından belirleyici bir başka fonksiyonu yakın gelecekte daha da önem kazanacaktır. Bir İSG sistemi kurmak kadar sistemin başarıyla sürdürülmesi de önemlidir ve bu açıdan çalışanların işbirliği gerekecektir. Dolayısıyla İSG konularına hakim ve işletme politikalarını içselleştirerek uygulayacak elemanlara sahip olmak fark yaratıcı bir etkiye yol açabilir. Bir başka ifadeyle, İK uzmanları işe eleman seçme aşamasından itibaren güvenli işyeri bilincine sahip adaylara bilhassa odaklanmalıdır. Bu gerçekleştiğinde, hem mali külfeti azaltmak hem de kaza ve hastalıklardan olabildiğince arınmış bir örgüt yaratmak daha kolaylaşabilir. Olası risklere karşı tetikte olan çalışanların İK uzmanlarıyla yapacakları işbirliği de beklenen olumlu sonuçların daha da mükemmelleşmesine katkı sunabilir. Öte yandan bütüncül bir İnsan kaynakları politikasının oluşması ve uygulanması, tehlikeler kadar haklarının da farkında olan çalışanların İSG hizmetlerinden eşit faydalanmasını da temin edilebilir. Son olarak iş güvenliği sağlanmış, risklere karşı duyarlı bir işletmede işverenin de performans hedeflerine ulaşması mümkün olacağından, tüm birim ve çalışanların bu olumlu tablodan fayda görmesi umulabilir.

KAYNAKÇA

Alli, B. O. (2008). Fundamental principles of occupational health and safety. Geneva: International Labour Organization.

Alper, Y. (2006). Sosyal güvenlik reformu ve insan kaynakları. İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi.

Anangwe, M. R. (2018). The role of HR in workplace health and safety. LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/role-hr-workplace-health-safety-martin-rodders-anangwe> adresinden alındı

Aydın, S. (2021). Reform sonrası sosyal güvenlik 2010-2020. Ankara: SGK.

Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örneklem hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231-274.

Belcourt, M., Singh, P., Snell, S. A., & Morris, S. S. (2020). Managing human resources. Toronto: Nelson Education Ltd.

ÇASGEM. (2018). İş sağlığı ve güvenliği ILO standartları: sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının geliştirilmesi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi.

Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye'de sosyal güvenliğin dönüşümü. Çalışma ve Toplum, 2, 141-162.

ILO. (2001). Facts on social security. international labour organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067588.pdf adresinden alındı

ISO45001. (2018). Occupational health and safety management systems-Requirements with guidance for use. Switzerland: ISO.

Kajiki, S., Mori, K., Kobayashi, Y., Hiraoka, K., Fukai, N., Uehara, M., . . . Nakanishi, S. (2020). Developing a global occupational health and safety management system model for Japanese companies. Journal of Occupational Health, 62, 1-13.

Kaplan, T. E. (2003). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı. Kamu-İş, 7(2).

Kuzgun, Ş., & Kuzgın, E. (2017). İşvereni işçiyi gözetme borcu bağlamında mobbing uygulamalarının yargıtay ve öğreti ışığında değerlendirilmesi. İKÜHFD, 16(2), 251-297.

Limon, A. (2012). Türk Hukuk sisteminde iş sağlığı ve güvenliği. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi(1), 209-242.

Obedgiu, V. (2017). Human resource management, historical perspectives, evolution and professional development. Journal of Management Development, 36(8), 986-990.

Obeidat, M. S., Sarhan, L. O., & Qasim, T. Q. (2022). The influence of human resource management practices on occupational health and safety in the manufacturing industry. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 27, 1-15.

Park, K.-O. (2018). Human resource factors associated with workplace safety and health education of small manufacturing businesses in Korea. Journal of Occupational Health, 60, 94-101.

Reese, C. D. (2017). Occupational safety and health: fundamental principles and philosophies. Boca Raton: CRC Press.

SGK. (2020). Republic of turkey social security institution: organizational profile & an overview of the social security system in turkey. Ankara: Social Security Institution.

SGK. (2023). Sosyal güvenlik kurumu hakkında merak ettikleriniz. Sosyal Güvenlik Kurumu: <https://www.sgk.gov.tr/Hakimizda/Index/c4953319-ea98-439f-89e0-4b1cddd55/#:~:text=Sosyal%20g%C3%BCvenlik%2C%20insanlar%C4%B1n%20gelirlerine%20bak%C4%B1maks%C4%B1z%C4%B1n,sosyal%20tehlikelerin%20zararlar%C4%B1ndan%20kurtar%C4%B1lma%20g%C3%BCvencesidir> adresinden alındı

SSGSSK. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Mevzuat: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510-20120101.pdf> adresinden alındı

TBK. (2011). Türk Borçlar Kanunu. Mevzuat: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6098.pdf> adresinden alındı

Türkmen, M. R. (2016). İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılığında doğan hukuki sorumluluğu. Türkmen & Dağ Hukuk: <https://www.turkmenaghukuk.com/yayinlar/isveren-in-isciyi-gozetme-borcuna-aykiriligidan-dogan-hukuki-sorumlulugu.html> adresinden alındı

Ulrich, D. (1996). Human Resource Champions: The next agenda for adding value and delivering results. Boston: Harvard Business School Press.

Yılmaz, F. (2009). Avrupa Birliği ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği: Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüce, O. (2018). Türk İş Hukukunda iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçları. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.