

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İŞ GÜVENLİĞİNE YAKLAŞIMI

Dr. Zerrin FIRAT

Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO

e-mail: firatzy@uludag.edu.tr

Giriş

Dünya ekonomisindeki değişiklikler her yerde artan ekonomik güvensizlik ve eşitsizlik sorunlarına neden olmaktadır. Dünyanın pek çok yerinde çalışma koşullarının bozulduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu gelişmeler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO) sosyal ve ekonomik güvenliği artırma stratejisi belirlemesinde önemli role sahiptir. ILO güvenliğin 7 temel boyutuna odaklanmıştır. Bu boyutlar; iş piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, beceri geliştirme güvencesi, çalışma güvenliği, temsil güvencesi, gelir güvencesidir. Bu çalışmanın konusu ise; bu güvencelerden biri olan çalışma güvenliğidir. Çalışma güvenliği; tüm işçilerin işyerinde sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, uygun çalışma saatleri ve ortamları içinde başta gece çalışmalarının da kısıtlanması yoluyla kaza ve hastalıklardan korunmasını içerir (Keith, vd.;2003;3).

1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşçi Güvenliği

Gerçekten günümüz üretim teknolojilerindeki ve örgütlenme modellerindeki değişim, çalışma ilişkilerini değiştirmekle kalmamış, üretim alanında karşılaşılan geleneksel sağlık ve güvenlik sorunlarına yeni ve farklı sorunların eklenmesine de yol açmıştır (www.csgb.gov.tr). Bu durum işçi işveren ilişkilerinde farklı ve yeni bir anlayışın gerekliliğini ortaya koyarken, insan kaynakları bölümlerinin fonksiyonları hızla gelişmeler, değişmeye ve yoğunlaşmaya başlamıştır.

İnsan Kaynakları Yönetimi insan gücü kaynağının verimliliğini esas alan birbirine bağlı faaliyetler sistemini içerir. Çalışanların seçimi, eğitimi, gelişimi, motivasyonu, performansın artırılması ve sağlık, güvenlik gibi faaliyetler sistemin esasını içerir. Bu

faaliyetlerin hiçbiri, her biri diğerini etkilediğinden, bir bütünün ayrılmaz parçaları olarak tek başına ele alınamaz (Demirbilek ;1999;66).

İnsan kaynakları yönetiminin önemli çalışma alanlarından biri çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını ile iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma çabalarını içerir. İnsan kaynakları yönetimi sayesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemler yeniden gözden geçirilir ve bu konularda eğitim olanakları yaratılır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile sadece iş kazalarının hemen hemen hiç olmadığı, meslek hastalıklarının tamamen önlendiği işyerlerini oluşturmak değil, aynı zamanda çalışanların fiziksel, bedensel ve ruhsal olarak “tam bir iyilik” içinde olduğu, iş barışı sağlanmış, verimli ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmak hedeflenir (KOSGEB).

İşçi sağlığı; çalışan bir kişinin, iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirilebildiği bir iş çevresinde, huzurlu bir biçimde çalışabilmesini amaçlayan çalışmaları kapsarken (Demircioğlu, Centel;2003;153), iş güvenliği ise; işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik yükümlülüklerin bütününe ifade eder (Demircioğlu, Centel;2003;154).

2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

Bugün teknoloji ve çalışma hayatına ilişkin olumlu gelişmelere karşın özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği göstergeleri çok iyi durumda değildir. ILO'nun verilerine göre; dünyada her yıl; 27 milyon iş kazası meydana gelmektedir 1.2 milyon insan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmekte ve 160 milyon kişi ya yaralanmakta ya da meslek hastalığına maruz kalmaktadır (Keith, vd.;2003;4, www.osha.eu.int). Avrupa ülkelerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yılda; 5500 kişinin hayatını kaybettiği, 75000 kişinin sürekli çalışamaz duruma geldiği, 149 milyon iş günü ve 20 milyar EURO maddi kaybın meydana geldiği, rapor edilmektedir.

SSK 2003 yılı istatistiklerine göre ise, ülkemizde 76.668 iş kazası, 440 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. Bunların 811'i ölümlle sonuçlanırken, 1596 kişi sürekli iş göremez hale gelmiştir. 2002 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise 2 milyon 111 bin 432'dir. Bir başka anlatımla; Türkiye'de her gün; 200 iş kazası olmaktadır. 3 işçi, iş kazası sonucu hayatını kaybetmektedir. 6 kişi, iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir. Bu rakamlardan da anlaşılacağı üzere; iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan maddi ve manevi kayıplar ülke ekonomisi açısından çok önemli boyutlara ulaşmaktadır. Bu sebeple, iş sağlığı ve güvenliği alanında kalıcı ve etkin önlemlerin alınması zorunluluk arz etmektedir (ÇSGB;2003).

3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerini Almanın Çalışma Yaşamına Maliyeti

İşle ilgili kaza ya da hastalıkların maliyeti herkes için çok yüksektir. Bir tehlikenin meydana geldiği zaman işçiler açısından karşılaşılan doğrudan maliyetler;

- Hastalık ya da kazanın verdiği acı, ıstırap,
- Çalışma gücünün kısmen ya da tamamen, geçici ya da sürekli kaybı,
- Gelirin tamamının ya da bir kısmının sürekli ya da geçici kesilmesi,
- İş kaybı olasılığı,
- Başta sağlık giderleri olmak üzere gider artışıdır (Keith, vd.;2003;5, Alper;2003;5).

İşçilerin işle ilgili kaza ve hastalıkların dolaylı maliyetleri ise;

- Endişe ve stres,
- Kişinin bakımı için harcanan para ve zaman,
- Mali kayıp ve sıkıntılar,
- Yaşamın yitirilmesi ve başta aile olmak üzere yakın çevredeki etkileridir (Keith, vd.;2003;5).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işverenler açısından maliyetleri de bulunmaktadır. İşverenlere doğrudan maliyetleri;

- Henüz yapılmamış bir işin ödemesi,
- Başta tıbbi harcamalar olmak üzere, tazminatlar ve diğer giderler,
- Hasar gören makine ve ekipmanın yenilenmesi,

- Üretimde düşüş ya da geçici durma,
- Artan idari giderler,
- Artan eğitim giderleri,
- İş kalitesinde ve miktarında düşüş olasılığı,
- Diğer çalışanlar üzerindeki olumsuz etki ve moral bozukluğudur.

İşverenler açısından dolaylı etkilerinden bazıları ise;

- Geçici ya da sürekli olarak işi bırakan işçinin yerine yeni bir işçi bulmak,
- Yeni işçinin eğitimi ve uyumu için geçen süre ve harcamalar,
- Yeni işçinin diğer çalışanların hız ve kalitesine ulaşana kadar geçen zaman,
- Zorunlu inceleme, raporlar ve denetim süreçleri,
- Diğer çalışanlarda ortaya çıkan moral bozukluğu ve kaygının yansımaları ve bunları gidermek için harcanan emek ve zaman,
- İşletmenin halkla ilişkilerinde yaşanan sorunlardır.

Ayrıca bu kaza ve hastalıkların başta sosyal güvenlik kurumları olmak üzere devlete de maliyeti vardır. Kesin hesaplamaları yapılmamış olmakla birlikte, devlete ülkelerin GSMH'sının %3-4'ü kadar mali yük getirdiği tahmin edilmektedir (Keith, vd.;2003;6).

4. İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışmalarının Özellikleri

İnsan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonları sürdürebilmesi işçileri işyerindeki çalışma koşullarının düzgün ve düzenli oluşturulmasına bağlıdır. İnsan kaynakları yönetimi sağlık ve güvenlik programları aracılığı ile sadece güvenli bir iş çevresi sağlamakla kalmaz, ayrıca çok sayıdaki sağlık ve güvenlik yasaları doğrultusunda çalışanları koruma altına alır (Demirbilek;1999;69).

Pek çok yasa uyarınca farklı alanlarda işçiler için işverenlere gerek mali, gerekse fiziksel güvenlik sağlamaya yönelik sorumluluklar yüklenmektedir. Konuya işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yaklaşıldığında, yasalardaki mali güvenliği sağlamanın amacı; iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu sürekli ya da geçici, kısmi ya da tam iş göremez duruma gelen işçiler için ortaya çıkan mali kayıpları gidermeye yöneliktir. Fiziksel korumanın amacı ise;

işçileri tehlike ve tehlikenin meydana getireceği zararlardan korumaya yöneliktir. Bu amaçlara işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı ve sosyal güvenlik mevzuatı aracılığı ile kısmen ulaşılır. Mevzuat tek başına yeterli olmamakla birlikte yasal hükümlerin saptadığı hukuki sınırlar mali ve fiziki korumanın ana kaynağını oluşturur.

Hukuken gerekli düzenlemeleri yapmak insan kaynakları yönetimi açısından son derece önemlidir. Çünkü;

- Mali ve fiziki koruma ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek insan kaynakları yönetiminin sorumluluğu altındadır.
- Yükümlülükler eksik yapılırsa ya da yerine getirilmezse, sonuçları işçiler açısından sıkıntı yaratabileceği gibi, işverenler için para cezası, daha fazla vergi, sigorta primi ödemesi anlamına gelmektedir (Demirbilek;1999;70).
- Yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi işletmede örgüt amaçları çerçevesinde etkin yönetimi gerçekleştirmede önemli katkı sağlar.
- Uluslar arası pazarda partner bulmanın önemli kriterlerinden biri işçi sağlığı iş güvenliği hükümlerinin uygulamasıdır (Demirbilek;1999;70).
- Üretim sürecindeki etkinlik ve verimlilik için temel koşullardan biri işçi sağlığı, iş güvenliği önlemlerinin uygulanması ve işçilerin bu uygulamalardan başta moral değerler açısından olumlu etkilenmeleridir.

Nitekim etkin ve verimli hizmet vermeyi hedefleyen insan kaynakları yönetimlerinin bu alanlarda önemli rolleri bulunmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesi çalışma koşullarının ve işletme yönetiminin kalitesine bağlıdır. İşçinin tatmini, yüksek verimlilik için düşük işgücü devri ve düşük işe devamsızlık oranları, iş kazası oranlarının düşük olması, işçilerin tutum ve davranışlarının iyi olması insan kaynakları yönetiminin temel hedefleri arasındadır (Werther;1994;533'den aktaran Demirbilek;1999;71). Bu nedenle insan kaynakları yönetimi çalışanların motivasyonları ve iş tatminleri üzerinde yaptığı çalışmalarla hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkili olmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi oryantasyon, eğitim ve geliştirme programları, kariyer planlaması ve danışmanlık gibi hizmetlerle çalışma yaşamının kalitesini arttırarak işçilerin motivasyon ve iş tatminini doğrudan arttırırken, ücretlendirme uygulamaları, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile dolaylı olarak attırmaktadır (Werther;1994;533'den aktaran Demirbilek;1999;72).

Sonuç

Sonuç olarak; işçi sağlığı ve iş güvenliği; çok bilimli bir yaklaşımdır, koruyucu amaçlıdır, bütün çalışanları kapsamalıdır. Zira iş güvenliğinin herhangi bir boyutunun eksik kalması çalışma koşullarını doğrudan etkiler. İşçi ise bir iş ve gelire sahip olmamak korkusu ile her türlü iş koşuluna razı olarak bireysel ve/veya toplu tepkilerini dile getiremeden çalışmak zorunda kalır (Keith, vd.;2003;5). Çünkü çalışma koşullarının öncelik sıralamasında; iş, ücret ve diğer yaşamsal konulardan sonra gelmesi günümüz iş piyasası koşullarında son derece olağandır.

Öte yandan; teknolojide meydana gelen hızlı değişimler temelde işin doğasını değiştirmekte ve işgücü sistemlerinde değişimler olmaktadır. Sistem hem güvenliği, sağlığı ve kaliteli iş yaşamı amaçlanmakta, hem de üretim maliyeti düşürülerek verimlilik geliştirilmek istenmektedir.

Kaynaklar

- Alper, Yusuf; Türkiye’de Sosyal Güvenlik – Sosyal Sigortalar, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003.
- Demircioğlu, Murat, Tankut Centel; İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 9. Baskı, 2003.
- Demirbilek, Tunç; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İzmir, 1999.
- Keith, Margaret, James Brophy, Peter Kirby, Ellen Roskam (Çeviren: Aytekin Necla, Kayıhan Pala);
Çıplak Ayaklı Araştırma- İş Güvenliğini Düzenlemek için İşçi El Kitabı, TTB, Ankara, 2003.
- Kosgeb
- İstatistik Yıllığı 2003, ÇSGB SSK Başkanlığı Yayın No: 670, Ankara,2003.
- Werther, William B., Keith Davis; Human Resources and Personel Management, New York, 1994
- www.csgb.gov.tr
- www.osha.eu.int