



DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ DERGİSİ

DOGUS UNIVERSITY JOURNAL

e-ISSN: 1308-6979

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal>

ILO PERSPEKTİFİNDEN SOSYAL DİYALOG VE İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL DIALOGUE AND OCCUPATIONAL SAFETY CULTURE FROM PERSPECTIVE OF THE ILO

Mehmet GÜLER⁽¹⁾, Ömer KOÇ⁽²⁾, Kamil Hakan DERİN⁽³⁾

Öz: Bu çalışmada sosyal diyalog uygulamalarının iş sağlığı ve güvenliği kültürüne olan katkısı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) perspektifinden değerlendirilecektir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesinde sosyal diyalog faaliyetleri önemli bir etki sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kültürü, işyerlerinde çalışanlar arasında bilinç oluşturarak farkındalık yaratır. Aynı zamanda, endüstri ilişkilerinin taraflarından olan işverenlerle çalışanlar arasında güçlü bir iletişim ve iş birliği ortamı oluşturarak, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesine ve uygulanmasına katkı sağlar. Genel olarak çalışma hayatında ve özellikle konu bağlamında iş sağlığı ve güvenliği konularında sosyal diyalog, uygulama ve denetleme süreçlerine katılımı artırarak daha etkili çözümler geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Sosyal diyalog ile desteklenen iş sağlığı ve güvenliği kültürü işyerlerinde daha etkili politika oluşturma ve uygulama süreçlerine de imkân tanımaktadır. Bu kapsamda işçi ya da işçi temsilcileri ve işverenler arasında karşılıklı anlayış ve güven ortamı oluşturularak iş sağlığı ve güvenliği konusunda tüm paydaşların bilgi bilinç ve farkındalığının artırılması sağlanmaktadır. Bu nedenle, sosyal diyalogla desteklenen iş sağlığı ve güvenliği kültürü, işyerlerinde daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasına önemli bir katkı sağlar. Çalışmada, işletmelerde sosyal diyalog temelli yaklaşımın, çalışan temsilcisi ve işveren arasındaki diyalogun gelişimine katkı sunarak, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışanlar tarafından daha hızlı şekilde benimsenmesine olanak sağladığı sonucuna varılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Politika, Sosyal Diyalog, İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Güvenliği Kültürü, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

Abstract: In this study, the positive contribution of social dialogue practices to occupational health and safety culture is evaluated from the perspective of the International Labor Organization (ILO). Social dialogue activities have a significant impact on the development of occupational health and safety culture. Occupational health and safety culture creates awareness among employees in workplaces. It also contributes to the development and implementation of occupational health and safety policies by fostering strong communication and cooperation between employers and employees. Social dialogue on occupational health and safety issues helps to develop more effective solutions by increasing participation in implementation and supervision processes. An occupational health and safety culture supported by social dialogue enables more effective policy-making and implementation processes in workplaces. In this context, by creating an environment of mutual understanding and trust between workers or workers' representatives and employers, the knowledge,

⁽¹⁾ İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü; mehmetguler@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2956-7604

⁽²⁾ İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü; omer.koc@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1255-353X

⁽³⁾ Adıyaman Üniversitesi, Gölbaşı MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü; hakanderin@adiyaman.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6420-1560

Geliş/Received: 12-03-2025; Kabul/Accepted: 01-07-2025

awareness and consciousness of all stakeholders on occupational health and safety are increased. Therefore, a social dialogue supported health and safety culture significantly contributes to creating healthier and safer workplaces. The study concludes that a social dialogue-based approach in enterprises contributes to the development of dialogue between employee representatives and employers, thereby enabling a faster adoption of occupational health and safety culture by employees.

Keywords: Social Policy, Social Dialogue, Occupational Health, Occupational Safety, Occupational Safety Culture, International Labour Organization (ILO).

JEL: J4, J5 and L2

1. Giriş

Çalışma hayatında yaşanan değişimler neticesinde örgütlerin bünyesinde yeni düzeyde iş birlikleri ve kültürler oluşmaya başlamıştır. Özellikle küreselleşme sürecinin çalışma hayatına etkileri doğrultusunda üretim ve iş ilişkilerinin boyut değiştirmesi de bu noktada önemli etkenlerden biri olmuştur. Bununla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından iş hayatında yönetişimin güçlendirilmesi ve taraflar arasındaki katılımcı ilişkilerin geliştirilmesiyle ortaya çıkacak sosyal diyalog ilkesinin farklı alanlara uygulanması için önemli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri de iş güvenliği kültürü alanındadır. ILO endüstri ilişkilerinde tarafların (işçi-işveren-devlet) birbirleriyle iyi ilişkiler kurarak etkileşimli yönetim anlayışının benimsenmesini amaçlayan sosyal diyalog kavramının gelişmesi için önemli düzenlemeleri hayata geçirmiştir. Bu doğrultuda ILO, çalışma hayatının önemli konularından biri olan örgütlerde iş kültürünün oluşturulması, içselleştirilmesi ve etkin şekilde uygulanabilmesi için de sosyal diyalogdan yararlanılmasını tavsiye etmektedir. Zira özellikle iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının sadece işverenler tarafından yönetilen dar bir çerçevede ele alınması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi çalışmalarının istenilen nitelikte olmasını geciktireceği gibi örgütlerde iş güvenliği kültürünün tesis edilmesine de mâni olacaktır. Bu sebeple ILO kurulduğu günden bu yana hem yapısal hem de faaliyet karakterinde bulunan sosyal diyalog kavramını özellikle tüm dünyayı etkisi altına alan koronavirüs pandemisi döneminde ön plana çıkarmıştır.

Bu çalışmada ilk olarak sosyal diyalog kavramına yer verilmiş ve ILO'nun sosyal diyaloga yönelik bakış açısı ve belgeleri hakkında bilgiler verilmiştir. Bunun yanı sıra önemi giderek artan iş güvenliği kültürünün kavramsal çerçevesi ele alınarak ILO'nun 2022'de yayınladığı rapordan yararlanılmış ve sürdürülebilir iş güvenliği kültürünün ortaya çıkarılmasında ve geliştirilmesinde sosyal diyalog merkezli anlayışın ne denli önemli olduğu değerlendirilmiştir. Çalışmanın amacı hem ILO ve benzeri kuruluşların bununla birlikte akademik dünyanın çalışmalarında sıklıkla yer bularak uluslararası bir literatürü oluşturan iş güvenliği kültürü ve sosyal diyalog ilişkisinin ulusal düzeyde tartışılmasını sağlamaktır. Çalışmanın iş güvenliği kültürü ve sosyal diyalog temelli çalışmalara esin kaynağı olacağı düşünülmektedir.

2. Sosyal Diyalog Kavramı

Sosyal diyalog kavramı gerek endüstri ilişkileri ve gerekse demokratik toplumlar açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda ifade edilmelidir ki tarihsel süreç içerisinde sosyal diyalog giderek önem kazanmış ve daha fazla duyulur olmuştur.

Endüstri ilişkileri ve çalışma hayatı gibi alanlarda sosyal adaletin ve toplumsal barışın sağlanmasında önemli bir yöntem olarak değerlendirilen sosyal diyalogun, tam anlamıyla evrensel bir tanımı bulunmamaktadır. Bunun sebebi ülkelerin konumlarına, konjonktürel şartlarına ve yapısal özelliklerine göre farklılık göstermelerinden kaynaklanmaktadır. Yine de bir tanım olarak “*Sosyal diyalog hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında veya sadece işveren ve işçi temsilcileri arasında, ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren ortak konularda yürütülen her türlü müzakere, danışma veya bilgi paylaşımını kapsar*” şeklinde ifade edilebilir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2013, s. 12)

Erdut’a göre sosyal diyalog ortaya çıkan çıkar sorunlarını çözme amacıyla iki ya da üç taraflı şekilde gerçekleştirilen bilgi, danışma ya da her tür pazarlık sürecidir. Ek olarak, sosyal diyalog özellikle sosyal zenginliğin ortaya çıkarılması ve adil şekilde dağıtılması ikilisi arasında bir bağ kurmak olarak da nitelendirilebilir. Sadece dar anlamda çıkar çatışmalarının çözümü ve barışçıl yolla halledilmesi değil aynı zamanda genel düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların ortaya çıkarılması ve herkes için herhangi bir çatışmaya yol açmadan uygulanması hususunda önemli bir araçtır (Erdut, 2003, s. 165-167)

Diyalog denildiğinde ifade edilen husus, taraflardan birinin diğer tarafa düşünce, görüş ya da isteklerini kabul ettirme süreci değildir. Burada önemli olan birlikte bir inşa sürecinin gerçekleştirilmesi ve ortaya konulan fikirlerin iki ya da üç taraflı görüşmeler, çalışmalar nihayetinde zenginleştirilerek herkes için kazançlı bir yapı ortaya çıkarılmasıdır (Kayhan, 2007, s. 61) Bunun yanı sıra mezkûr kavram toplumun muhtelif kesimlerinin faaliyetlerinin orta yolda buluşturulmasıyla birlikte yaşanan gerginlikleri ve çatışmaları da azaltmaktadır. Ayrıca ifade edilmelidir ki, yaşanan ekonomik ve sosyal sorunlara yönelik politikalar hazırlanırken toplumun çeşitli kesimlerinin süreçte olması mücadele politikalarının daha etkin olması hususunda destek olur (Görmüş, 2007, s. 117).

Sosyal diyalog ile ilgili belirtilmelidir ki, sağlıklı bir süreç ve etkin bir sosyal diyalog ortamı oluşturulması isteniyorsa hiç kuşkusuz tarafların süreç boyunca diğer aktörlere ve fikirlere karşı yapıcı ve uzlaşmacı bir tavır içinde yaklaşmaları elzemdir. Aksi halde çatışmaları sona erdirmeye, sosyal uyum ve sosyal barış gibi hedefleri sağlamak için oluşturulan bu sosyal diyalog süreçleri de zarar görme tehlikesi ile karşı karşıya kalır. Ülke genelinde bir sosyal barıştan söz edilebilmesi için dar anlamda yani çalışma hayatında bir barışın sağlanması gerekmektedir (Atasayar, 2011, s. 92).

3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bilindiği üzere I. Dünya Savaşı’nın ardından yapılan Versay Anlaşmasının 13. Bölümü kapsamında yer verilerek kurulmuştur. Bu bağlamda ifade edilmelidir ki, kurulduğu dönemde Milletler Cemiyeti bünyesinde faaliyet göstermiştir. ILO’nun ilk üyeleri aynı zamanda Milletler Cemiyeti’nin de ilk üyeleri olarak görülmektedir (Tokol, 2017, s. 17). 1919-1939 yılları arasındaki dönemde Milletler Cemiyeti üst çatısı altında faaliyet gösteren ILO, ikinci dünya savaşının başlamasıyla beraber varlığını kaybeden Milletler Cemiyeti’nin kaderini paylaşmamış ve varlığını devam ettirmiştir.

ILO, dört temel stratejik hedef üzerinde çalışmalarını sürdürmektedir. Bunlardan ilki çalışma hayatında standartlar oluşturmak, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek. İkincisi kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat tanımak, üçüncüsü sosyal koruma programlarının kapsamını ve

etkinliğini artırmak. Nihayetinde sonuncu ve dördüncüsü üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek (Nurdoğan, 2018, s. 83)

Erdut'a göre ILO'nun sosyal adalet geliştirme temel görevi bulunmaktadır. Kural koyma etkinliği, insan haklarını tanıma ve çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine dayanan insani bir idealin sürdürülmesinde rol oynamaktadır. Bu görünüm içinde, üye devletlerin sosyal politikalarına yol gösterme ve dünyada sosyal gelişmeleri hızlandırma amacı taşıyan uluslararası normlar hazırlamaktadır. Bu normlar uluslararası sosyal politikaya temel oluşturmaktadır (Erdut, 2003, s. 41)

Kuruluşun Anayasası, barış konferansı sırasında oluşturulmuş çalışma komisyonu tarafından 1919 yılındaki görüşmelerde hazırlanmıştır. Belçika, ABD, Birleşik Krallık, Fransa, İtalya, Küba gibi ülkelerinden temsilcilerinden oluşmuştur. Bu komisyonun çalışmaları ardından ortaya çıkan Uluslararası Çalışma Örgütü ile birlikte işçi işveren ve hükümet temsilcilerinin yer aldıkları bir kuruluş ortaya çıkmıştır (ILO, ILO Ankara Hakkında, 2023). ILO ikinci dünya savaşı sonrasında daha önceki yapısal niteliğinden farklı olarak 26 Haziran 1946 tarihinde imzalanan bir anlaşmayla birlikte özerk bir yapıya kavuşmuştur (Altan, 2010, s. 91). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, II. Dünya Savaşı'nın ardından oluşan yeni konjonktürde üye sayısı artmaya başlamıştır. Hem ekonomik ve sosyal olarak savaş sonrası dünyanın yeniden kurulma çabaları hem de sağlıklı bir kalkınma amacından kaynaklı ILO oldukça önem addeden bir konuma gelmiştir. 1944 yılında üye sayısı 52 iken 1956 yılında 80'e yükselmiştir. Daha sonrasında 1960'ların sonuna doğru Asya ve Afrika ülkelerinde bağımsızlıklarını kazanan ülkelerin de katılımıyla birlikte üye sayısı hızlı bir şekilde artan ILO, 1989 yılında 149 üyeye sahip bir uluslararası örgüt haline gelmiştir (Tokol, 2017, s. 18). Günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) üye devlet sayısı 185'tir. Bu üye devletler gerek ILO'nun anayasası ve gerekse muhteviyatında bulunan bildirge ve sözleşmelerle birlikte çalışma hayatına ilişkin düzenlenen birçok konuda temel standartları ve çerçeveleri uygulanmaktadır.

4. Sosyal Diyalog ve ILO

Sosyal diyalog özellikle hızla değişen çalışma hayatının dinamikleri ve paradigmaları göz önüne alındığında giderek önem kazanmıştır. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sosyal diyaloga karşı kayıtsız kalmadığı da yadsınamaz bir gerçektir. Sosyal diyalog gerçekten de ILO'nun genel anlamda en önem verdiği ve temelinde yer alan hedeflerindendir. Sosyal diyalogla birlikte taraflar yaşanan problemleri anlamak ve üstesinden gelmek için ortak bir anlayış ortaya koyabilirler (Nurdoğan, 2018, s. 83).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bizatihi kendisi sosyal diyalogun doğal hali olan üçlü yapı üzerine inşa edilmiştir. Birleşmiş Milletler'de, ILO haricinde üçlü yapıya sahip bir kuruluş bulunmamaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2013, s. 164). Gerçekten de mezkûr üçlü yapı ve bunun dahil olduğu sosyal diyalog ilkesi ILO'nun dört temel stratejik hedefinden bir tanesidir. Bunlar;

- Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklarla standartların teşvik edilmesi ve uygulanması
- Hem kadınlar hem de erkeklerin insana yakışır iş istihdama ve gelire kavuşma fırsatlarının artırılması
- Herkes için sosyal korumanın kapsamının ve etkinliğinin artırılması

-Üçlü yapının ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi

Zikredilen bu dört temel hedef, birbiri ile etkileşimli ve destek içeren bir süreçte ILO'nun aynı zamanda insana yakışır iş hedefinin de normlarını oluşturmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2013, s. 164).

Ancak bu bağlamda ILO'ya göre sosyal diyalog süreci sadece devlet, işveren ya da işçi arasındaki dar anlamlı bir ilişkiyi temsil etmemektedir. Aynı zamanda uluslararası ölçekte de etki gücü olan sosyal diyalogun çok uluslu şirketler düzeyinde yabancı yatırımcıyı çekme hususunda bir katkısının da bulunduğunu beyan etmektedir (ILO, Social Dialogue, 2023).

ILO'nun sosyal diyalog merkezli çalışmaları dikkate alındığında konu ile ilgili kabul ettiği belge ve bildirgeler şu şekildedir:

- Philadelphia Bildirgesi
- 144 sayılı sözleşme
- 154 sayılı sözleşme
- 113 sayılı tavsiye kararı
- 152 sayılı tavsiye kararı
- Üçlü Yapı ve Sosyal Diyalog Hakkında karar
- Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi

Philadelphia Bildirgesi'nin birinci bölümünde; İhtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hâkim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir. ifadesi bildirgenin sosyal diyaloga yer verdiğinin bir kanıtı olarak görülmüştür (ILO, 2023).

Bunun dışında önemli görülen bir diğer belge de ILO'nun 144 No'lu Üçlü Danışma Sözleşmesi'dir. Bu sözleşme içerisindeki maddelere bakıldığında tarafların (işçi, işveren ve devlet) eşit dereceli yetkili olduğuna dikkat çekilmiştir. 2 Haziran 1976 tarihinde ILO'da kabul edilen sözleşme, kurumun sosyal diyalog konusu ile ilgili çalışmalarından bir diğeri olarak kabul edilmektedir. Sözleşmenin 3. Maddesinde “İşçi ve işverenler, danışmaların yapılacağı herhangi bir organda eşit sayıda temsil edilecektir” hükmü mevcuttur. Burada ortaya çıkan husus çözülmesi gereken sorunlar ya da görüşülmesi gereken konular ile ilgili bir danışma kurulu ILO'nun faaliyet sürecinde mevcut olacaktır ve aynı zamanda işçi ve işverenler de bu süreçte birbirlerine eşit düzeyde hakka sahip olacaklardır (ILO, 2023). ILO, bu sözleşme ile birlikte sosyal diyalogun işyeri ilişkilerinde çatışmaların çözülmesi ve iş birliğinin sağlanması için önemli bir araç olduğunu vurgulamıştır.

ILO'nun sosyal diyalogla olan bağı incelenirken Avrupa Birliği üye ülkelerinden örnekler verilerek konu derinleştirilebilir. Örneğin, Avrupa Birliği'nin resmî sitesinde sosyal diyalogla ilgili olarak; sürdürülebilir büyümeyi sağladığı, işte adaleti gerçekleştirdiği, beklenmedik krizlere yönelik daha çözümcü ortamlar hazırladığı ifade edilmiştir. Buna ek olarak AB üyesi ülkelerde durumun çeşitliliğine de değinilmektedir. Örneğin, kimi ülkelerde ulusal düzeyde sosyal diyalog kültürü

mevcutken; bazı ülkelerde ise sosyal diyalog daha mikro düzeyde toplu sözleşmeler üzerinden yürütülmektedir (European Commission, 2023).

Bununla birlikte AB Komisyonu sosyal diyaloga ilişkin bir tanımlama yaparken; endüstri ilişkilerinin iki tarafını temsil eden örgütlerin dahil olduğu tartışmalar, görüşmeler, müzakereler ve ortak eylemler olarak ifade etmiştir. Buna ek olarak bunun kamu makamları ile üçlü bir diyalog ve Avrupalı işverenler ile sendika örgütleri arasında ikili diyalog şeklinde iki ana form olarak nitelendirmiştir (European Commission, Social dialogue , 2023).

Sosyal diyalogla ilgili ifade edilmesi gereken hususlardan biri de “sivil diyalog” kavramıyla karıştırılmaması gerektiğidir. Zira sivil diyalog işçi ve işveren örgütlerinin muhtelif sivil çıkar gruplarıyla bir araya gelmesi durumudur. Hükümetin de dahil olduğu bir üçlü yapı ya da çalışma hayatına yönelik politikaların belirlendiği bir kolektif süreci ifade etmemektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2013, s. 15).

ILO, sosyal diyalog başlığı altında toplu pazarlık konusuna da önem vermektedir. Toplu pazarlık ikili sosyal diyalogun bir türüdür ve ILO’nun 154 sayılı sözleşmesinde de yer almaktadır. Toplu pazarlık sayesinde taraflar yani işçi ve işveren çalışma hayatına ilişkin konuları (ücret, çalışma şartları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri vb.) görüş alışverişi yaparak belirlemektedir. Bu ikili diyalogun oluşması nihayetinde ulusal düzeyde bir sosyal diyalogun da ortaya çıkmasına vesile olmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2013, s. 15-17)

Sosyal diyalog hem refahın yüksek hem de krizin olduğu dönemlerde tarafları bir araya getirmektedir. Buna ek olarak sosyal diyalog krizlere ve sorunlara yönelik fikir alışverişinde bulunulduğu ve politikaların belirlendiği bir süreçtir. Dolayısıyla sürdürülebilir büyüme, insan odaklı kalkınma ve sosyal adalet gibi hususlar için sosyal diyaloga yönelik yatırımlar önem arz etmektedir (ILO, Sosyal Diyalog Raporu 2022, 2023, s. 12)

5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü’nün Tanımlanması, Anlaşılması ve Uygulanması

İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü anlayışının oluşturulmasının temelinde “Güvenlik Kültürü” yaklaşımı yer almaktadır. Güvenlik kültürü kavramının iş sağlığı ve güvenliği bakımından temelleri ise 1986 yılında Çernobil’de yaşanan nükleer santral kazasına kadar dayanmaktadır. Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (International Atomic Energy Agency-IAEA) (1986) yaşanan patlama sonrası hazırladığı raporda ilk kez “Güvenlik Kültürü” kavramını kullanmıştır. (İlhan ve Yemişçi, 2020) Kavramın ortaya atılması sonrası yaşanan kazaların, güvenlik kültürü temelli yaklaşım üzerinden değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, tehlike ve risk seviyesinin yüksek olduğu tespit edilen kazalarda; insanların davranışları ve eylemlerinin güvenlik kültürü temelli yaklaşıma göre önem derecesinin birinci sırada olduğu belirlenmiştir. (IAEA, 1991) Raporda yapılan güvenlik kültürü tanımının nükleer patlama sonrası yapılmasından dolayı güvenlik kültürü kavramının yerine nükleer güvenliğin sağlanmasına yönelik birtakım ifadelerin vurgulandığı görülmektedir. Ancak, yapılan tanımlamada güvenlik kültürünü; kuruluşlarda ve insanlarda önceliğin güvenlik temelli kararlar, tutum ve davranışlar olduğu vurgulanmıştır.

Güvenlik kültürü kavramına ilişkin tanımların uluslararası literatüre yerleşmesine en önemli katkının Cooper (2000) ve Hale (2000) tarafından yapıldığının söylenmesi

mümkündür. Cooper tarafından yapılan tanıma göre; güvenlik kültürü “*örgüt kültürünün bir alt sistemi ve örgütün sağlık ve güvenlik performansının sürdürülmesiyle ilgili davranışlara ve örgüt üyelerinin tutumlarına etki eden düşünceler*”’dir. Hale tarafından yapılan güvenlik kültürü tanımı ise; “*çalışanların, risk ve risk kontrol sistemleri ile ilgili hareket ve tepkilerinin nasıl olması gerektiğini belirleyen norm ve değerleri tanımlayan tutumlar, inançlar ve algılar*” şeklinde yapılmıştır (Aktaran; İlhan ve Yemişçi, 2020). Literatür tarandığında güvenlik kültürüne ilişkin güncel tanımlama Suani (2016) tarafından yapılmıştır. Suani’ye göre güvenlik kültürü; “*çalışanların güvende olmak için reaksiyonel olarak göstermiş oldukları algı, inanç ve tutumlar*” olarak tanımlanmıştır.

Çalışma alanlarında güvenlik yönetiminde benimsenen çağdaş yaklaşım, risk değerlendirme esaslı iş güvenliği politikaların oluşturularak çevresel risklerde dahil olmak üzere tüm tehditlerin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. Bu anlayışın temelini işyerinde çalışanların sağlığını ve güvenliği için yapılan tüm faaliyetlerin bir kültür olarak benimsenmesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda güvenlik kültürü kavramının süreç içerisinde iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile iç içe girdiğinin söylenmesi mümkündür.

Güvenlik kültürüne ulusal literatürde bakıldığında kavramın iş sağlığı ve güvenliği temelli bir yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. Akalp ve Yamankaradeniz, (2013)’ e göre güvenlik kültürü, “*bir organizasyonda güvenliği tehlikeye sokacak davranışların oluşmasını engelleyerek, tutum ve inançları kontrol etmeye yarayan yönetim fonksiyonu*” olarak tanımlanmıştır. Çögenli ve Özer (2017) ise güvenlik kültürünü; “*işyerinin tüm faaliyetlerinde çalışanların güvenliğini sağlamak amacıyla kalıcı konsept oluşturarak oluşturulan değerlerin yerleşmesini sağlamaktır*” şeklinde tanımlamıştır. Bir diğer tanımlama ise Uçkun, vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Güvenlik kültürü; “*organizasyondaki tüm paydaşların sağlığı ve güvenliğini merkeze alan herkes tarafından kabullenilmiş kalıcı değişmeyen değerler ve öncelikler bütünü*” olarak tanımlanmıştır.

Yapılan tanımlarda dikkat çeken ortak husus, güvenlik kavramının sürdürülebilirliği için değerler ve tutumların örgütler tarafından içselleştirilmesinin gerekliliğidir. Bununla birlikte iş güvenliği kültürünün sadece inançlar, değerler, tutumlar gibi soyut değerler üzerine kurulması istenilen sonucun elde edilmesini sağlayamayabileceğidir. Buna ek olarak, tüm idari, mali ve teknik desteklerin sürece katkı sunması beklenmektedir. İş güvenliği kültürünün işletmelerde kısa vadede oluşturulması için gerek iç denetim mekanizmasının kurulması gerekse mevzuatlar çerçevesinde sık aralıklarla yapılan kamusal denetim önemli bir yer tutmaktadır. Bu denetimlerin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesinin sağlayacağı kurumsal hafıza, zamanla işgücünün bilinç ve farkındalık düzeylerinde katkıda bulunarak işletmelerin beşerî sermayesini güçlendirecektir. İş güvenliği kültürünün oluşturulmasında beşerî sermayenin güçlenmesi işçi ve işveren arasındaki diyalogun gelişimine katkı sunan en önemli faktörlerden biridir. Bu kapsamda bulunması durumunda işçiyi temsil eden sendikalarda bu iletişimde önemli bir rol oynamaktadır. İş güvenliği kültürü anlayışının makro anlamda benimsenmesi işveren ve işçiler veya temsilcilerinin uyumu faaliyet gösterdikleri sektör bazında alınacak önlemlerin ve güvenlik tedbirlerinin tespitini kolaylaştırmaktadır.

6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü'nün Güçlendirilmesi: “Sosyal Diyalog” Temelli Yaklaşım

Sosyal diyalog; Üçlü yapı olarak da isimlendirilen işçi, işveren ve hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarla ilgili ortak çıkarları için bir araya gelerek tarafların müzakere, görüş alışverişi veya karşılıklı bilgi alışverişi olarak tanımlanmaktadır (Ekin, 1997). İşçi, işveren ve devlet arasında sağlanan iletişimin yani sosyal diyalogun yoğunluğu arttıkça örgütlerdeki iş güvenliği anlayışının da o denli arttığı bilinmektedir. Türkiye’de sosyal taraflarca uzunca süreler üzerinde çalışılarak ortaya konulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanları merkezine alan proaktif önleyici anlayışa sahip bir mevzuat düzenlemesidir. Bu bağlamda sosyal diyalogun gerek makro gerekse mikro düzeyde iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasında önemli katkılarının olduğunun söylenmesi mümkündür. Özellikle “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” ve “Çalışan Temsilcisi” uygulamalarının işletmelerde zorunlu tutulması ile sosyal diyalogun işçi ve işveren arasında bir kültür haline gelmesine yardımcı olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü 2022’de yayınladığı raporda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesinde sosyal diyalog merkezli anlayışın temellerini aktarmaktadır. 19 ve 20 Ocak 2022’de düzenlenen 566. genel kurul oturumunda Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC), sosyal diyalogu iş yerinde sağlık ve güvenliği artırmak için bir araç olarak kabul ettiğini açıklamıştır. Ek olarak, sosyal diyalogun önemini üç ana başlıkta toplarken, bunlar arasındaki ana faktörlerinden birisi olarak işletmelerde iş kazalarının meslek hastalıklarının azaltılmasına sunacağı katkıyı ortaya koymaktadır. Komite, yaşanan pandemi sürecinin sosyal diyalogun gelişimine katkısı olduğunu düşünürken; gelecekte yaşanabilecek krizlerinde iş güvenliği kültürünün gelişimi bakımından bir fırsat olarak değerlendirmektedir.

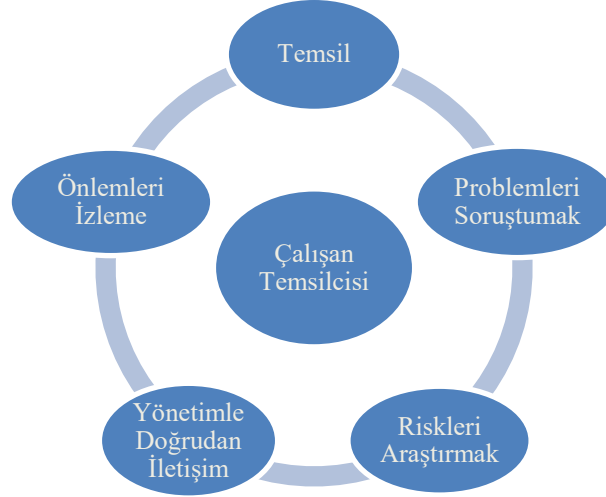
Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, üye ülkelerdeki paydaş grupların iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında daha fazla rol oynaması gerektiğini savunmaktadır. Bu kapsamda komite, sosyal diyalog sürecindeki taraflar arasındaki ilişkinin eğitimle, risklere karşı farkındalığı arttırmak faaliyetlerle ve mali kaynaklarla desteklenerek iş güvenliği kültürünün sürdürülebilir kılınmasını ve geniş kitlelere yayılmasına yönelik faaliyetler gerçekleştirmektedir. ILO (2022) ilgili raporunda, komitenin tavsiyelerini sunduğu başlıkta; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları oluşturulurken ve/veya güncellenirken sosyal diyalogun süreçlere entegre edilmesinin iş sağlığı ve güvenliği kültürüne katkı sağlayacağını açık bir şekilde belirtmiştir. Örgütlerde iş güvenliği kültürünün oluşturulmasında sosyal paydaşların rolü sadece asgari normların belirlenmesinden ibaret olmamalıdır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği normlarına tüm paydaşların uyum sağlaması, örgütlerde güvenlik kültürünün oluşturulması için teşvik sistemlerinin geliştirilmesi paydaşların birbirlerini pozitif etkileyecekleri ortamı oluşturacaktır. Komite, otoriteler tarafından oluşturulacak güçlü bir denetim mekanizmasının iş sağlığı ve güvenliği kültürünün temelini oluşturduğunu belirtmektedir. Ayrıca oluşturulacak denetim mekanizmasının paydaşların birbirlerini objektif bir şekilde denetleyebildikleri bir sistemle mümkün olacağı ifade edilmiştir. Bununla birlikte otorite tarafından gerçekleştirilecek dış denetim mekanizmasının yeterli nitelik ve nicelikte iş sağlığı güvenliği müfettişleriyle desteklenmesinin önemini vurgulanmıştır. Komite iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlendirilmesinde denetim faaliyetine destek olması amacıyla; danışmanlık hizmeti alınması, işyerinde güvenli davranış kurallarının belirlenmesi ve yayınlanması, bağlayıcı ek sözleşmeler yapılması, teşvikler verilmesi ve farkındalık seminerleri

gerçekleştirilmesini önermektedir. Bu öneriye örnek olarak da Belçika'daki başarılı bir sosyal diyalog sürecini göstermektedir. Pandemi sonrası çalışma hayatına dönüş sürecinin başlangıcında, Belçika İstihdam Bakanlığı'nın her sektör ve çalışan grubuna yönelik davranış kılavuzlarını, işçi ve işveren temsilcilerinin katılımıyla yürütülen sosyal diyalog süreci sonucunda oluşturduğu ifade edilmiştir.

ILO (2022) raporunda, iş sağlığı ve güvenliğinde sosyal diyalogun gelişmesi sağlayacak yol haritası olarak; çalışma faaliyetinin yürütümünden sorumlu ilgili kamu yetkili kurumu bünyesinde bölgesel, sektörel, mesleki ve/veya federal koordinasyon merkezlerinin kurulması gerektiği ifade edilmiştir. Bu uygulamaya örnek olarak gelişmekte ülke statüsünde olan Meksika ve Peru gösterilmiştir. Meksika'da eyalet bazında üçlü temsil düzeyiyle gerçekleştirilen organizasyon yapısı yer almaktadır. "Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo" (Yerel İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komisyonu) ismiyle federal Meksika yerel yönetimine bağlı olarak faaliyetlerini yürütmektedir. İşçi, işveren ve devlet yetkilileri arasında belirli periyotlarla toplanarak bölgedeki iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi amacıyla faaliyetler yürütülmektedir. Peru'da ise ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılmasını sağlamak, sosyal diyalogun gelişimine katkı sunmak amacıyla 26 adet bölgesel ofis kurulmuştur.

6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü'nün Güçlendirilmesinde Sosyal Diyalog Aktörü Olarak "Çalışan Temsilcisi"

Modern hukuk, çalışma ilişkilerinde işverenler ve işçiler için borçlar ve haklar tanımlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarındaki temel ilke çalışanı korumak olduğundan hukuki düzenlemeler işverenlere risklerin değerlendirilmesi, kontrol altına alınması, süreç yönetimi gibi sorumluluklar yüklemektedir. Bununla birlikte çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uyma, katılım ve iş birliği içiğinde olmak gibi birtakım sorumluluklara sahiptir. Etkin İSG politikalarının geliştirilmesi ve uygulanabilmesi için ILO 155 numaralı sözleşmede belirtildiği üzere işçi ve işverenlerin iş birliği son derece önemlidir. Bu iş birliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi, çalışanlar ile işverenler arasındaki iletişim kalitesinin yüksekliğine bağlıdır. Çünkü çalışanlar mesleki risklerle karşı karşıya bulunduklarından sorunlar hakkında hemen hemen tüm bilgiye sahiptirler. Bu nedenle çalışanlar riskler ve olası çözümler hakkında oldukça önemli katkılar sağlayabilirler. Ancak 2019 yılında Türkiye'nin de dahil olduğu 142 ülkede yapılan dünya risk anketi 300 milyondan fazla çalışanın işyerindeki riskleri ve sorunları işverene bildirmenin kendi istihdamları ile ilgi probleme neden olacağını düşündüklerini ortaya koymuştur (ILO, 2022). Bununla birlikte yapılan birçok araştırma çalışan temsilcilerinin nicelik ve nitelik olarak etkili olduğu işyerlerinde ise psiko-sosyal riskler de dahil olmak üzere tüm riskler ve tehlikeler için önleyici tedbirler alınması olasılığını yükselterek iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının çok daha etkin olduğunu kanıtlamıştır (Lloyd-Williams ve ark., 2012; Biggins ve Phillips, 1991; Gaines ve Biggins, 1992; Warren-Langford ve ark., 1993; Biggins ve Holland, 1995).



Şekil 1. Çalışan Temsilcilerinin Temel Fonksiyonları

-ILO belgesinden alınan Şekil 1- İş güvenliği kültürünün oluşturulabilmesi ve sürdürülebilmesi için çalışan temsilcilerinin rolü oldukça önemlidir. Çalışan temsilcilerinin temel fonksiyonları Şekil 1’de verilmiştir.

•**Temsil:** Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki taleplerini ve endişelerini yönetim kademesine iletilmesi ve çalışan haklarının savunulması önem arz etmektedir. Bu kapsamda güvenlik uygulamalarına yönelik karar alma süreçlerinde çalışanların sesi olma görevinin üstlenilmesidir.

•**Problemleri Soruşturmak:** Çalışanların karşılaştığı sağlık ve güvenlik sorunlarının araştırılması, olası tehlikelerin belirlenmesi ve problemlerin çözülmesine yönelik öneriler geliştirilmesidir. Bu süreç, işyerinde meydana gelebilecek kazaların ve mesleki hastalıkların önlenmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

•**Riskleri Araştırmak:** Çalışan temsilcisi, işyerinde mevcut olan risklerin tespiti ve bu risklerin nasıl ortadan kaldırılacağına dair değerlendirmelerde bulunur. Risk analizi sürecine destek vererek, çalışanların güvenliğini sağlamak adına önleyici tedbirlerin alınması konusunda etkin bir role sahiptir.

•**Yönetimle Doğrudan İletişim:** Çalışan temsilcileri, işveren ve yöneticiler ile doğrudan iletişim halinde olarak iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesine katkı sunar. Çalışanların güvenlik konusundaki geri bildirimlerini yönetim ile paylaşarak işyerindeki güvenlik standartlarının iyileştirilmesini sağlar.

•**Önlemleri İzleme:** Çalışan temsilcileri, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulamaya konulup konulmadığını takip ederek bu önlemlerin etkinliğini değerlendirir. İşyerinde güvenli çalışma ortamının sürdürülebilmesi için koruyucu tedbirlerin sürekli gözden geçirilmesi hususunda sorumluluk sahibidir.

6.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü'nün Güçlendirilmesi: “Sosyal Diyalog” Temelli Yaklaşım

İş güvenliği kültürünün sosyal diyalog merkezli iletişimle geliştirilebilmesi için örgütlerin bazı temel değerlere sahip olması gerekmektedir (Van Scheppingen ve ark. 2010). Örgütlerde temel değerlerin iş güvenliği kültürünün oluşturulması sürecine sağlayacağı katkıların başlıklar halinde ele alınması yerinde olacaktır. İş güvenliği kültürünün oluşturulmasında temel değerler Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. İş Güvenliği Kültürü ve Sosyal Diyalogun Gelişiminde Temel Değerler

Katılımcılık: iş sağlığı ve güvenliği kültürü anlayışının yaygınlaşması için işletmelerde var olan tüm paydaşların sürece katılmaları çalışanlarda bilinç ve farkındalığın gelişimini hızlandıracaktır.

Adalet: Örgütlerde yönetimler tarafından verilen kararların ve işletme içi uygulamaların adalet kavramı içerisinde ele alınması işçi ve işveren arasında güven duygusunu artırmaktadır.

Güven: İşçi ve işveren arasındaki güven ilişkisi iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişme sürecinde özellikle bilinci artıran en önemli temel faktördür.

Sürdürülebilirlik: Örgütlerde geliştirilen politikaların uzun vadeli olarak planlanması ve bu doğrultuda alınacak kararların objektif ve tutarlı bir şekilde uygulanması çalışanlarda iş güvenliği kültürünün oluşma sürecini hızlandırmaktadır.

Liderlik Yöneticilik: İşverenler ve üst yönetim tarafından benimsenen iş güvenliği kültürü ile ilgili pozitif tutum ve davranışlar, çalışanların iş güvenliği konularındaki davranışına olumlu katkı sağlamaktadır.

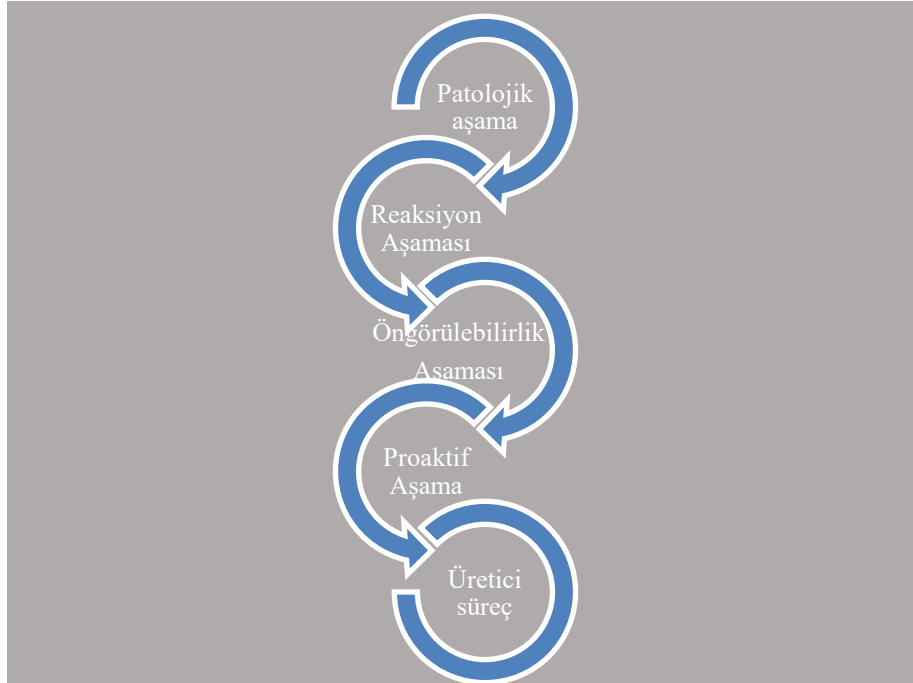
İşveren ve Üst Yönetimin İş Güvenliği Kültürüne Olan Bağlılığı: İşverenler ve yöneticiler tarafından iş güvenliği uygulamalarının yöntemi ve yönetimi çalışanlar tarafından farkındalık sürecini etkileyen önemli bir faktördür. İşverenler ve yöneticilerin iş güvenliği kapsamında yaptıkları faaliyetleri yasal zorunluluk olduğu için yapması ve bu durumu çalışanlara yansıtması iş güvenliği kültürünün gelişimini engelleyen en büyük faktör olarak görülmektedir.

Kurumsal Esneklik ve Direnç: İş güvenliği kültürünün sosyal diyalog merkezli iletişimle gelişiminde işçi ve işverenin talep ve beklentilerinin karşılanması son derece önemlidir. Bu kapsamda işveren tarafının çalışanlardan gelen talep ve isteklere karşı esnekliği veya direnci işçilerin konuya olan yaklaşımlarını pozitif veya negatif etkilemektedir.

Büyüme ve Gelişme: İş güvenliği kültürünün gelişmesi çoğu kez işletmelerin büyüme süreciyle eşgüdümlü gerçekleşmektedir. Yeni çalışanların ve yönetim kadrosunun sürekli eğitimler ve iş birliği ile sürece dahil olması bilginin yayılmasını ve iletişimin güçlenmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla yeni çalışlardaki bilinç ve farkındalığın kültüre dönüşüm süreci hızlanacaktır.

7. Örgütlerde İş Güvenliği Kültürünün Gelişim Modeli

Sosyal diyalog temelinde iş güvenliği kültürünün beş aşamada gerçekleştirilebileceğinin söylenmesi mümkündür. ILO (2020) raporu ve Kim (2016) eserinde yer alan güvenlik kültürü aşamaları temel değerler referans alınarak tasarlanmıştır. Örgütlerde iş güvenliği kültürünün gelişim aşamaları Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. İş Güvenliği Kültürü ve Sosyal Diyalogun Gelişiminde Temel Değerler

Patolojik aşama; paydaşların öncelikleri arasında güvenliğin önemsenmediği, güvenlik kültürü anlayışının oluşturulmadığı, temel güvenlik sorumluluklarının paydaşlara aktarıldığı süreç olarak değerlendirilmektedir.

Reaksiyon aşaması; iş kazaları sonrası artan güvenlik tedbirlerinin yoğun olduğu, işçi ve işveren arasında diyalogun başladığı ancak iletişimin suçlayıcı nitelikte olduğu bir aşamadır.

Öngörülebilirlik aşaması; sosyal diyalogun ilerlediği, işçi ve işveren iletişiminin güçlendiği, iş güvenliği kültürünün bu iletişimin katkılarıyla paydaşlar tarafından etkin şekilde tüm tehlikeleri öngörebilir bir anlayış sergilendiği aşamadır.

Proaktif aşama; iş güvenliği kültürünün gelişimiyle risk ve tehlikelere karşı taraflarda önlem alma odaklı bir bilincin oluştuğu, kurumsal farkındalığın geliştiği aşamadır.

Üretici süreç olarak isimlendirilen son aşamada ise iş güvenliği kültürünün örgütsel olarak olgunlaştığı kabul edilmektedir. Bu aşamada, iş güvenliği kültürü bilinci ve farkındalığı tüm paydaşlar tarafından içselleştirilerek iş sağlığı ve güvenliği prensipleri daima öncelik haline getirilmiştir.

7.1. Sosyal Diyalogun İş Güvenliği Kültürüne Dönüşüm Mekanizması

İş güvenliği kültürü yapısı gereği inançlar, algılar ve değerler üzerinde durmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sosyal diyalogun aksine iş güvenliği kültürü soyut unsurlardan meydana gelmiştir. Sosyal diyalog ise içeriğinde müzakere, danışma, paylaşım gibi somut eylemlerin olduğu dinamik bir süreçtir. Dolayısıyla yapısal olarak birbirinden farklı olan bu iki kavramın bir araya gelmesi esasen karşılıklı eksikliklerin de tamamlanarak ortaya somut bir kültürün ortaya çıkmasını sağlamaktadır. İş güvenliği kültürü oluşturulurken tarafların konumları nedeniyle sahip oldukları eksiklikler sosyal diyalog süreçleri ile ortadan kaldırılarak daha sağlıklı bir sonuca varılabilir. Örneğin iş güvenliği kurullarında sosyal diyalog ilkesi gereği çalışanlara, çalışan temsilcilerine yer verilmesi sahadaki risklere dair en güncel ve doğru bilginin direkt olarak yönetime akmasını sağlar. Bu akış nihayetinde yönetimin göremediği tehlikeleri somut bir biçimde ortaya çıkarır ve tarafların tamamında farkındalık oluşturur. İfade edilmelidir ki bu kültürün en önemli ve ilk ayağıdır. Bunun yanı sıra çalışanlar sosyal diyalog ilkesi gereği süreçlere katılım sağlayacakları için gerek realitede ve gerekse kendi bakış açılarından pasif aktörler olmaktan çıkarak fikir ve görüş veren aktif fayda sağlayan kişiler haline geleceklerdir. Dolayısıyla bu durum da oluşturulan kurallara ve kültüre yönelik uyma eğilimini zorunluluk olmaktan çıkarıp gönüllü bir yapıya kavuşturur. Tüm bunlar göz önüne alındığında sosyal diyalog aslında iş güvenliği kültürünü destekleyen bir unsur olmaktan da öte bu kültürü oluşturan, şekillendiren, tarafların desteği ile inşa eden ateşleyici güçtür.

8. Sonuç

Gelişmiş birçok ülkede kültürel, tarihsel ve sosyoekonomik faktörlerin sosyal diyalog sürecini olumlu etkilediği bilinmektedir. Bu etkileşimin temelinde ise sendikalaşma ve toplu sözleşme kültürünün olgunlaşması yer almaktadır. Son yıllarda çalışma hayatını etkisi altına alan krizlerin sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğini artırdığı gözlenmektedir. Bu durumun önemli örneklerinden biri toplumsal hayatı durma noktasına getiren pandemi sürecinde yaşanmıştır. Pandemi döneminde ve sonrasında çalışma hayatına dönüşlerin başlamasıyla birlikte sosyal diyalogun temelini oluşturan üçlü mekanizma, pandemi öncesine görece daha güçlü hale gelmiş

ve paydaşların kalıcı zararlar almadan sürecin atlatılmasına olanak sağlamıştır. Bu bağlamda ILO da pandemi sürecinde ve sonrasında çalışma hayatında artan risk ve tehlikelere karşı mücadeleyi artırmak için sosyal diyalogun maksimum düzeyde fayda sağlandığını ortaya koymuştur. ILO ilerleyen yıllarda çalışma hayatının sağlık ve güvenliğinin artırılması amacıyla sosyal diyalogun iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine yönelik çalışmalara da yol göstereceğini ayrıca belirtmiştir.

ILO sosyal diyalog mekanizmasının iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasındaki oynadığı rolün, iş güvenliği kültürü oluşturulmasında da verimli şekilde kullanılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda işletmelerde sosyal diyalog temelinde var olan üçlü mekanizmanın daha verimli işlemlerini sağlamak amacıyla faaliyetlerin artırılması önerilmiştir. Ayrıca üçlü mekanizmanın en önemli paydaşının çalışan temsilcisi olduğu vurgulanmış, çalışan temsilcilerinin yetkilerinin güçlendirilmesiyle işyeri düzeyinde işçi, işveren ve devlet arasında sosyal diyalog mekanizmalarının gelişeceği ifade edilmiştir. Üçlü mekanizmanın organizasyon içerisinde etkili bir şekilde çalışması, risk ve tehlikelerin daha hızlı tespit edilmesine ve gerekli tedbirlerin alınmasına imkân tanıyarak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine katkı sağlayacaktır. Üçlü mekanizmanın örgütlere kazandıracığı fonksiyonlarından bir diğeri ise iç denetim mekanizmasının oluşturulmasıdır. İç denetimin mekanizmasının geliştirilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çalışmalarını etkili hale getirirken işveren ve devletin yükünü azaltarak riskler ve tehlikelere karşı farkındalığı artıracaktır. Sosyal diyalog mekanizmasının, iş güvenliği kültürü alanıyla bir araya getirilip uygulanmasının birçok açıdan faydası olduğu muhakkaktır. Ancak burada ifade edilmelidir ki işverenler sosyal diyalog sürecini bir yasal yükümlülük olarak görmemelidir. Süreçlerin sağlıklı ilerleyebilmesi için oluşturulan temsil pozisyonları da tek başına yeterli olmayacaktır. Zira diyalog süreçlerinin kendini olumlu çıktılar halinde gösterebilmesi için somut katılımcılık, gerçek güven ve keskin bir adalet anlayışının da hâkim olması elzemdir. Bu ilkeler ile donatılmayan süreçler devamında somut çıktılar vermeyecek ve örneğin iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturma amacı sadece ilkesel bir amaç olarak kalacaktır. Dolayısıyla işverenler bu süreç ve ilkeleri yükümlülük olarak değil risk yönetimini güçlendiren, beşerî sermayeyi geliştiren ve nihayetinde iş sağlığı alanında olduğu gibi bir kültür oluşturan nitelikler olarak görmelidir. Çalışanlar, çalışan temsilcileri ve sendikalar da sorunları sadece yönetime iletmenin temel görev olmadığını aynı zamanda çözümün de bir parçası olduklarını bilerek proaktif bir şekilde süreçlere katılmalılardır. Bu diyalektik süreç işin fiziki ve ruhsal sağlık ve güvenlik doğasında bir kültürü de beraberinde getirecektir.

Çalışma, içerik olarak ILO belgeleri ve literatür kaynakları üzerinde inşa edildiği için teorik bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda bu teorik model Türkiye'deki işletmeler özelinde toplanan ampirik verilerle test edilerek geliştirilebilir. Bu şekilde genişletilen yeni çalışmalar bu çalışmada teorik içeriği ve süreçleri anlatılan sosyal diyalog mekanizmasının iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşmasına nasıl etki ettiğini daha derinlemesine ortaya koyacaktır.

Referanslar

- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 96-109.
- Altan, Ö. Z. (2010). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Atasayar, K. (2011). Dünyada sosyal diyalog uygulamaları ve Türk çalışma hayatı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (41-42), 91-104.
- Biggins, D. ve Holland, T. (1995). The training and effectiveness of health and safety representatives. I. Eddington (Ed.), *Towards health and safety at work: Technical papers of the Asia Pacific Conference on Occupational Health and Safety* içinde. Brisbane.
- Biggins, D. ve Phillips, M. (1991). A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 1: Activities, issues, information sources. *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand*, 7(3), 195-202.
- Çögenli, M. Z. ve Özer, M. (2017). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürü. F. Savaşan ve diğerleri (Ed.), *Political Studies, ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies)* içinde (58-70. ss.). Sarajevo, Bosnia Herzegovina: Beşiköprü Yayınları.
- Ekin, N. (1997). Diyalog çağı. *Mercek Dergisi*, 8(14), 26-28.
- Erdut, Z. (2003). *Küreselleşme bağlamında uluslararası sosyal politika ve Türkiye*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- European Commission. (2023). *Question and answers: Strengthening social dialogue*. Luxembourg: European Commission. Erişim adresi https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_23_289
- European Commission. (2023). *Social dialogue*. Luxembourg: European Commission. Erişim adresi <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=329>
- Gaines, J. ve Biggins, D. (1992). A survey of health and safety representatives in the Northern Territory. *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand*, 8(5), 421-428.
- Görmüş, A. (2007). Türkiye’de sosyal diyalogun gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 115-140.
- International Atomic Energy Agency. (1991). *Safety culture: A report by the International Nuclear Safety Advisory Group* (Safety Series No. 75-INSAG-4). Vienna: International Atomic Energy Agency.
- International Labour Organization. (2022). Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation. Erişim adresi https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_806429/lang-en/index.htm
- International Labour Organization. (2023). 144 No’lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi. ILO Türkiye Ofisi. Erişim adresi https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377289/lang-tr/index.htm
- International Labour Organization. (2023). Philadelphia Bildirgesi. ILO Türkiye Ofisi. Erişim adresi https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang-tr/index.htm
- International Labour Organization. (2023). Social dialogue. ILO. Erişim adresi <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm>
- International Labour Organization. (2023). Sosyal diyalog raporu 2022. ILO Türkiye Ofisi. Erişim adresi https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-ankara/documents/publication/wcms_849207.pdf

- İlhan, Ü. D. ve Alımanoğlu Yemişci, D. (2020). Ulusal kültür, örgüt kültürü ve iş güvenliği kültürü ilişkisi: Hofstede'nin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutları açısından Türkiye özelinde bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 703-724. <https://doi.org/10.18657/yonveek.758132>
- Kayhan, N. (2007). AB sürecinde Türkiye'de sosyal diyalog alanındaki gelişmeler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 61-79.
- Lloyd-Williams, H. ve diğerleri. (2012). *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) yüzüncü yıl dönümü ve Türkiye ilişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 78-95.
- Tokol, A. (2017). *Uluslararası sosyal politika*. Bursa: Dora Yayınları.
- Uçkun, G., Yüksel, A., Demir, B. ve Yüksel, İ. (2013). Kurumsal itibarın artırılmasında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün rolü ile meslek yüksekokullarında bulunan iş güvenliği uzmanlığı programının analizi. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 57-67.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2013). *Ulusal üçlü sosyal diyalog*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Van Scheppingen, A. R. ve diğerleri. (2010). Internalizing core values as a fundament for workers' health, well-being and safety in a changing world of work. *ICOH-WOPS Conference*, 14-17 June 2010, VU Universiteit, Amsterdam, The Netherlands.
- Warren-Langford, P. ve diğerleri. (1993). Union participation in occupational health and safety in Western Australia. *Journal of Industrial Relations*, 35, 585-606. <https://doi.org/10.1177/002218569303500404>