

İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım

Esin Karacan*

Özlem Nazan Erdoğan**

Özet: Günümüz dünyasının işletmeleri yoğun bir rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek ve daha ileriye gidebilmek için üstünlük elde edebilme çabası içerisindeyler. Bu üstünlüğü elde edebilmede en önemli etkenlerden birisi de insan kaynağıdır. Bu kaynaktan etkili bir şekilde yararlanmak, verim elde edebilmek için öncelikle kişinin yapacağı iş ile ilgili gerekli ve yeterli düşünsel ve fiziksel güç ile eğitime sahip olması gereklidir.

Anahtar Kelimeler: İşçi Sağlığı, İş Güvenliği, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı

ANALYTICAL APPROACH TO THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH THROUGH THE FUNCTIONS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract: The business of today are in the effort to achieve excellence to survive and to move forward in the intensely competitive world. The most important factor is human resources to rule to get this advantage. First, people to do is having the required sufficient intellectual and physical strength and training to benefit from these resources effectively and to achieve efficiency.

Key Words: Worker Health, Occupational Safety, Worker Health and Occupational Safety, Occupational Accident, Occupational Disease.

Giriş

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, önceki zamanlara göre günümüzde daha önemli hale gelmiş, insana verilen önemin bir ölçüsü olarak görülmeye başlanmıştır. Aynı zamanda

* Yrd.Doç.Dr.Esin Karacan, Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksekokulu'nda öğretim üyesidir.

** Yrd.Doç.Dr.Özlem Nazan Erdoğan, Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksekokulu'nda öğretim üyesidir.

bu konu, ortaya çıkabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve azaltılması açısından da büyük önem taşımaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesiyle ilgili olarak yapılan araştırmalar göz önüne alındığında, iş kazası ve meslek hastalığı sayımın azımsanamayacak düzeyde olduğu göze çarpmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması adına yapılabileceklerin en etkili yolu, soruna insan kaynakları yönetimi açısından profesyonelce yaklaşmaktır. Bu makalede de, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında insan kaynakları yönetiminin önemi vurgulanmış, insan kaynakları yönetim fonksiyonlarının bu konudaki önemi konusunda temel bilgiler verilmeye çalışılmıştır.

1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Olan Gereksinim

Ekonomik gelişmişlik ve refahın ilk adımı sanayileşme ise, ikinci adımı bu sürecin yarattığı sosyal ve çevresel sorunların azaltılmasıdır. Bu anlamda iş kazaları ve meslek hastalıklarının yarattığı sosyoekonomik kayıpların azaltılması gelişmişliğin bir göstergesidir (Yılmaz, 2009).

19. yüzyılda buharlı makinelerin yapılması ve fabrikalarda kullanılması ile yoğun üretim imkânına kavuşan işverenler sadece bir üretim faktörü ve maliyet unsuru olarak gördükleri çalışanlarını uzun saatler boyunca ve ağır fiziksel şartlar altında çalıştırmaya başlamışlardır. Kârını en yükseğe çıkarmak için maliyetleri oldukça düşük tutmaya çalışan işverenler, devlet müdahalesinin de olmaması nedeni ile işçiler için herhangi bir iş güvenliği tedbiri almaksızın üretimlerini sürdürmüşlerdir. Bu süreç, zamanla işçiler arasında hastalıklara ve iş kazalarının artmasına sebep olmuştur. Toplumun büyük bir kısmını oluşturan işçilerin sağlıksız koşullarda çalışması, hem işçi hem işveren hem de toplumun bütünlüğü, sağlığı, ekonomisi gibi açılardan büyük bir sorun oluşturmuştur.

Endüstri devrimi ve Rusya'daki Bolşevik ihtilali, gelişmiş ülkelerin çalışanlarının sorunlarına eğilmelerine neden olmuştur. ILO "Anayasasının" hazırlanmasının temel nedeni insancıl bir "Anayasa" hazırlamak olsa da, özellikle Bolşevik İhtilalinin yarattığı sosyal çalkantılardan kaçınma endişesi de bu türlü bir "Anayasanın" hazırlanmasında etkili olmuştur. Bir diğer neden ise ekonomiktir. Sömürgeciliğin kalkması, sosyal devlet anlayışının ön plana çıkması, kazanılan işçi hakları, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar özellikle 1960'lı yıllardan sonra hızla artmıştır. 1970'li yıllarda iş yeri sağlığı ve güvenliğini temel alan yasal düzenlemelerle hızlanan gelişmeler; ürün güvenliğinin ve zararlı maddelerin kullanımının yanı sıra, binaların ve endüstriyel süreçlerin tasarım ve kullanım güvenliği gibi konuların da bu kavram içinde ele alınmasına neden olmuştur. Bunun sonucu olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ileri

düzye sağlanması, tüm ileri ülkelerde, en öncelikli konular arasına girmiştir (Tüzüner vd., 2008:516).

2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir. Kuşkusuz çalışanın görüşü açısından sağlık ve güvenliğin önemi açıktır. Çünkü onların iş ortamında yaşamları ve gelecekları risk altındadır. Çalışanın endüstrileşmenin yol açtığı tehlikelerden, özellikle yaşamına, vücuduna ve sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan korunması gereği ortaya çıkmıştır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi gelirinden yoksun bırakma tehlikesi yanında onun gelirinde bir azalmaya ya da işsiz kalmasına neden olabilir. Dahası iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin sakat kalması veya ölümü durumunda ailesi de maddi ve manevi kayıplara uğrayacaktır. Diğer taraftan çağdaş toplumda bir işverenden personelin sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşulları sağlaması beklenir. Bu beklenti, hem işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluğundan, hem de verimliliği artırma gayesinden kaynaklanır. Personelin sağlık ve güvenliğinin korunması eylemi, onları çevresel kirlilikler, yüksek gürültü düzeyleri, korumasız makine, radyasyon vb. gibi tehlikelerden koruyan bir çalışma çevresi yaratmayı içerir (Bingöl, 2006:528-530).

İş güvenliği ve iş sağlığına önem verilmediği takdirde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artacağı rahatlıkla söylenebilir. Bundan da en fazla etkilenenler, birinci derecede işçiler olacaktır. Her şeyden önce işçinin ve doğal olarak işçinin ailesinin gelir düzeyi düşecektir. Bu durum işçi ve ailesi üzerinde bazı olumsuz etkiler meydana getirecektir. Sakat kalan veya belirli uzuv veya uzuvlarını kaybeden işçi psikolojik bazı rahatsızlıklara da uğrayabilecektir. Bu hem işçileri hem de toplumu olumsuz etkileyecektir (Yiğit, 2005:6-7).

Bu kadar büyük ekonomik ve sosyal sorunlara yol açan iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme yolunda çaba sarf etmek, hem devlet hem de işletmeler için zorunluluk haline almıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan kayıplar işletmelerin kârlılığını etkilemesi yanında; İSG çalışmaları işletmeler için verimlilik ve kalite unsuru olarak ön plana çıkmakta, işletmelerin uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliğini arttırmaktadır (Yılmaz, 2010).

O halde denetim sadece devletten beklenmemelidir. Nitekim bu anlayış ülkemizde de benimsenmiş, en iyi denetimin, işyerlerindeki sürekli denetim olacağı ve bunun da işyerindeki örgütlenmeye bağlı olduğu görülmüştür. ILO'nun 161 Sayılı Sözleşmesinde m.6-7-8'de işyeri örgütlenmesine işaret edilmektedir (Akın, 2005).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre işçi sağlığı ve iş güvenliği, "Tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması;

çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak işçilerin bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması” olarak açıklanabilir (Özçer, 1988). Çalıştırdığı insan kaynağının gelişimine önem veren işletmeler öncelikle çalışanlarının güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamalıdır. Bu nedenle işletmenin, işçi sağlığı iş güvenliği tedbirlerinin alınmasında ve uygulanmasında insan kaynakları yönetiminin ve fonksiyonlarının ne denli önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

3. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının İşletme Yönetimine Etkileri

Şüphesiz iş kazası ve meslek hastalıklarının işletme yönetimine birçok etkileri olacaktır. Ancak çalışmamız kapsamında bu konu,

- (1) Sağlık ve Güvenlik Maliyeti Açısından Etki ve
- (2) Yasal Açısından Etki

olmak üzere iki başlık halinde ele alınmıştır.

3.1. Sağlık ve Güvenlik Maliyeti Açısından Etki

İş kazası ve meslek hastalıkları, işletmeye olan maliyeti açısından işletmenin verimlilik ve kârlılığını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Kuşkusuz işletmelerde yapılan her faaliyetin bir maliyeti bulunmaktadır. Dolayısıyla sağlık ve güvenliğe ilişkin uygulamaların da bir maliyeti olacaktır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenin karşılaşacağı maliyet iki türlü olacaktır. İlki koruyucu ve önleyici tedbirler için yapılacak harcamalar diğeri de iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan kişinin tedavi masrafları, olası tazminat talebi, işine gidemediği günler için yapılamayan üretim kaybı ile iş kazası sonucu işyerinde meydana gelen zararların yol açtığı parasal kayıplar.

İş kazaları neden oldukları acıların yanında makine, malzeme, ürün kayıplarına da neden olmakta ve işletmenin verimliliğini de düşürmektedir. Uluslararası kuruluşlarca yapılan araştırmalar iş güvenliği ve iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğunu, sağlıklı ve güvenli işyerlerinde verimliliğin arttığını ortaya koymuştur. İş kazalarının önlenerek iş güvenliğinin sağlanması, işyerinde verimlilik ve güvenlik artışını da sağlamaktadır. İş kazaları işin akışını durdurarak üretimin kesintiye uğramasına da neden olmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalarla tezgâhlarda koruma sistemlerinin geliştirilerek iş güvenliğinin sağlanması sonucu önemli ölçüde üretim artışı sağlandığı görülmektedir. İş kazaları nedeniyle üretim araçlarında ve iş gücünde yaşanan kayıplar üretim maliyetlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları sonucu üretimin durması sonucu ortaya çıkan, yeniden düzenleme ve onarım çalışmaları için gereken zaman ve maliyet de diğer kayıpları oluşturmaktadır. Ayrıca iş kazalarının çalışanlar üzerindeki etkisi ile işler yavaşlamakta, yaralanan kişiye yardımcı olan işçiler

ve gözlemci personel ile olayı izleyen çalışanlar ve yöneticilerin zaman ve iş gücü kayıpları ortaya çıkmaktadır. İş kazaları sonucu işçilerin moral bozukluğu ve çalışma isteğindeki azalma üretimde niteliksel ve niceliksel düşmelere neden olmaktadır. Yine iş kazasına uğrayan kişinin yerine yenisinin bulunup yerleştirilmesi ve gerekli niteliklerin kazandırılması işletmeye ek maliyetler getirmektedir (Bayır ve Ergül, 2006:42-43).

İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan bir kişinin işine devam edemediği günler işyeri için bir kayıp olacaktır. Üretim yapılamayan gün sayısı arttıkça işletmenin verimliliği düşecek, bu durum da zamanla işletmenin rekabet edebilirliğini olumsuz yönde etkileyecektir.

Meydana gelen iş kazalarının çok büyük bir kısmı ne yazık ki gerekli iş güvenliği tedbirleri alınmadığı için meydana gelmektedir. İş kazalarının meydana gelmesinde, alınmayan tedbirler nedeniyle ortaya çıkan sorunlar çok yönlü ve ağır olmakla birlikte, kazaları önlemekten daha fazla masraf çıkarmaktadır (Alpsoy, 2007:141).

Tablo 32- İŞ KAZALARININ GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIMI

Table 32- The number of employment injuries by the durations of temporary incapacity

GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN) Dura.of temp. incapacity (Day)	2008			2009		
	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total
0	916	20	936	930	30	960
1 - 3	5.659	300	5.959	5.250	351	5.601
4 - 6	10.987	690	11.677	8.804	651	9.455
7 - 13	21.347	1.276	22.623	17.944	1.170	19.114
14 - 20	11.495	543	12.038	9.848	549	10.397
21 - 30	4.289	165	4.454	3.798	179	3.977
31 - 90	11.235	477	11.712	10.625	514	11.139
91 - 183	2.380	82	2.462	2.436	79	2.515
184 - 364	796	32	828	822	26	848
365+	265	9	274	297	13	310
TOPLAM - Total	69.369	3.594	72.963	60.754	3.562	64.316
GEÇİCİ İŞGÖR.SÜR.TOPL. Tot.of the temporary incapacity (days)	1.778.715	77.265	1.855.980	1.505.424	66.682	1.572.106
YATARAK - In-bed	58.992	1.942	60.934	50.288	1.255	51.543
AYAKTAN - Out-patient	1.719.723	75.323	1.795.046	1.455.136	65.427	1.520.563

Ortalama Geçici İş Gör.Süreleri Average of the temporary incapacity (days)	26	21	25	25	19	24
--	----	----	----	----	----	----

Tablo 33- MESLEK HASTALIKLARININ GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIMI
 Table 33- The number of occupational diseases by the duration of the temporary incapacity

GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN) Dura.of temp. incapacity for work (Day)	2008			2009		
	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total
0	358	1	359	192	0	192
1 - 3	8	2	10	2	0	2
4 - 6	15	1	16	8	0	8
7 - 13	37	5	42	68	3	71
14 - 20	34	0	34	28	1	29
21 - 30	8	1	9	23	2	25
31 - 90	33	3	36	68	1	69
91 - 183	18	1	19	15	1	16
184 - 364	12	0	12	16	0	16
365+	2	0	2	1	0	1
TOPLAM - Total	525	14	539	421	8	429
GEÇİCİ İŞ GÖR.SÜR.TOPLAMI Tot.of the temporary incapacity (days)	8.807	328	9.135	16.075	935	17.010
YATARAK - In-bed	1.828	8	1.836	3.753	71	3.824
AYAKTAN - Out-patient	6.979	320	7.299	12.322	864	13.186

Kaynak: SGK 2009 Yılı İstatistik Yıllığı, İş Kazası, Hastalık ve Analık İstatistikleri,
 İş Kazası Tabloları, Tablo 32-33, <http://www.sgk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.04.2011).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun her yıl düzenli olarak çıkardığı İstatistik Yıllığı çalışmasını gösteren yukarıdaki tablodaki verilere göre 2008 yılında 72.963 iş kazası meydana gelmiş ve toplam 1.855.980 gün, iş kazası başına da ortalama 25 gün geçici işgöremezlik süresi meydana gelmiştir. 2009 yılında da, 64.316 iş kazası meydana gelmiş ve toplam 1.572.106 gün geçici işgöremezlik süresi olmuş, iş kazası başına da ortalama 24 işgünü kayıp söz konusu olmuştur. Meslek hastalığı açısından da 2008 yılında 539 meslek hastalığı ortaya çıkmış ve toplam 9135 gün, meslek hastalığı başına da yaklaşık (9.135/539) 17 gün geçici işgöremezlik süresi meydana gelmiştir. 2009 yılında da, 429 meslek hastalığı ortaya çıkmış ve toplam 17.010 gün, meslek hastalığı başına da yaklaşık (17.010/429) 39,6 gün geçici işgöremezlik süresi meydana gelmiştir.

Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen işgöremezlik süresinin çokluğunun önemli bir maliyet oluşturduğu söylenebilir.

Diğer taraftan, bir işletmede iş kazalarının meydana gelmesi işletmenin hem iç çevresinde hem de dış çevresinde imajını olumsuz bir şekilde etkileyerek işletme için olumsuz reklâm oluşturacağı, dolayısıyla da bu durumun satış gelirlerini olumsuz yönde etkileyebileceği de unutulmaması gereken bir başka konudur.

3.2. Yasal Açıdan Etki

İşyerinde işçinin risklere karşı her türlü iyilik halinin sürekliliğini sağlamak, işverenin temel yükümlülüklerinden birisidir. İşveren işçilerin iş ortamında ruhsal, sosyal, fiziksel, iyilik halini ortadan kaldıracak risklere karşı her türlü önlemi almak zorundadır (Özveri,2005-2009 Dönemi Çalışma Raporu:125).

Ülkemiz yasal sistemine göre Anayasa’da, Borçlar Yasasında, İş Yasası’nda, Sosyal Güvenlik Yasası’nda, Umumi Hıfzıssıhha Yasası’nda yer alan ilgili maddelerle ve çeşitli yönetmeliklerle işverenlere işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yaptırımlar getirilmiştir.

İşçinin işverene hem kişisel, hem de ekonomik yönden bağımlı olması, işçinin kişisel ve iktisadi açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını zorunlu kılmıştır. İşçiyi işverene bağımlı kılan iş sözleşmesi, onun borç doğuran diğer sözleşmelerden farklı bir sözleşme olarak düzenlenmesi gereğini ortaya koymuştur. İş sözleşmesinde “insan emeği ve hizmeti” sözleşmenin esas unsurlarıdır. Burada sadece iş ilişkisinden doğan maddi kazancın değil, aynı şekilde işçinin kişiliğinin korunması da söz konusudur. Zira iş ilişkisi işçinin kişiliği ile bağlantılıdır. İş sözleşmesinin bu özelliği nedeniyle işçinin sadakat borcuna karşılık işveren de işçiyi korumak ve gözetmekle yükümlüdür. İşverenin işçiyi çalışması esnasında maruz kalacağı işletme tehlikelerine karşı koruma ve gözetme borcu ve bundan doğan hukuki sorumluluğu BK. m.332’de belirtildiği üzere işletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak ve bunun için gerekli önlemleri almak, sağlıklı bir yaşam yeri sağlamakla yükümlüdür. Bu hükümle, işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinden doğan menfaat dengesinin düzenlenmesi amaçlanmıştır. Koruyucu İş Hukuku ilkelerine göre, işyerinde iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasını sağlamak, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun ötesinde, işçinin korunması açısından devletin iş hayatına müdahalesini gerektirecek bir görev olarak düşünülmüştür. Devlet sosyal devlet ilkesi gereği (AY. m.2. 5), iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Kamu hukuku nitelikli iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallarda ise işyerinde işçileri iş kazalarından korumak için ne gibi uygun önlemlerin alınması gerektiği, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için alınacak teknik koruyucu tedbirler öngörülmüştür. Kamu hukuku karakterli bu düzenlemelerde devlet, işvereni işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden, işyerinde gerekli tedbirleri almakla zorunlu kılmış, denetimler sonucunda aykırı davranışların

tespiti halinde idari ve cezai müeyyideler öngörülmüştür. Kamu hukuku niteliğini taşıyan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin en önemlileri başta Anayasanın 17, 49, 50, 56. maddeleri olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu (m. 77 vd.), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (m.21 vd.), Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (m.173 – 180) ve Belediyeler Kanununda (m.15) yer almıştır. Gerek özel, gerekse kamu hukukuna ilişkin ve işçiyi korumaya yönelik hükümler birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Zira hem özel hukuk kuralı niteliğinde olan BK. 332 hükmü, hem de kamu hukuku kuralı niteliğindeki İş K. 77 hükmü bütün iş ilişkilerinde işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcunu düzenlemektedir (Aktay vd.,2009:146).

Ancak bu yaptırımlara rağmen iş kazası ve meslek hastalıklarında azalma olmayışının nedenine konumuz açısından yaklaştığımızda birçok işverenin bu konunun ne denli önemli olduğunu göz ardı ettiklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Ne yazık ki birçok işveren, gerek maliyeti açısından gerek artı iş yükü getireceği düşüncesi ile sağlık ve güvenlik tedbirlerini almak yerine, eğer denetim yapılırsa gereken cezayı ödeme yolunu seçmektedir. Bunun nedeni olarak, belirlenen cezaların yeterli bir yaptırım gücünü taşımadığı düşünülebilir. Özellikle büyük tehlike yaratan ve ölümlü sonuçlanan iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde işveren ya da işletme yönetiminin kusurlu bulunması durumunda daha ağır cezalar verilmesi ya da işyerinin kapatılması ve bu yaptırımların uygulanması caydırıcı olacaktır.

4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Yaklaşım

Çalıştırdığı insan kaynağına önem veren işletmeler öncelikle çalışanlarının güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamalıdır. İnsan kaynağına verilen önemin göstergesi olan insan kaynakları yönetim fonksiyonlarının gereği gibi uygulanmadığı işyerlerinde, iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkma riski daha fazla olacaktır. Bu nedenle işletmelerde işçi sağlığı iş güvenliği tedbirlerinin alınmasında ve uygulanmasında insan kaynakları yönetiminin ve fonksiyonlarının ne denli önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını oluşturan iş analizi, insan kaynakları planlaması, işgören seçimi, eğitim, performans değerlendirme, ücretlendirme ve sendika ile ilişkiler önemli rol oynamaktadır.

4.1. İş Analizi

İşe ilişkin bilgilerin sistematik olarak toplanması, değerlendirilmesi ve sınıflandırılması sürecini oluşturan iş analizi (Okakın, 2008:13), işyerinde yapılacak işin niteliğinin, özelliklerinin, işin yapılacağı ortamın, çevresel koşullarının, çalışacak kişide gerekli

fiziksel ve psikolojik durumun, eğitim ve tecrübe seviyesinin ne olması gerektiğini, işin tehlike derecesinin hangi düzeyde olduğunu vb. unsurları ortaya çıkarır.

İş analizi faaliyetleri kuruluşlardaki, işlerin içerdiği görev, sorumluluk ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik çabalardan oluşur. Bu çalışmalarda ayrıca işleri yapacak olan kişilerde bulunması gereken bilgi, beceri ve yetenekler de belirlenmeye çalışılır (Tortop vd., 2006:55).

Konumuz açısından özellikle iş analizi sonucu işi yapacak olan kişide bulunması gereken fiziksel ve psikolojik durum, eğitim ve tecrübe seviyesinin tespit edilmesi ve buna göre işe alımın gerçekleşmesi, işi yapacak olan kişinin yapacağı işte tam etkin olacağının bir göstergesi olacaktır. Böylece işinde gerekli özen, dikkat ve beceriyi gösterebilen kişinin herhangi bir iş güvenliği tehlikesi ile karşılaşma olasılığı da en aza inmiş olacaktır. Ergonomik açıdan uygun çalışma ortamının sağlanması da işçinin herhangi bir fiziksel rahatsızlığa uğramasını engelleyecektir.

Yine iş analizinin sonucu olarak, çalışanın işini yaparken hangi araç - gereçleri, makineleri, alet ve malzemeleri kullanacağı, bunları nasıl kullanacağı, yürüme, kaldırma, çömelme, uzanma, yüksekte dengede durma vb. gibi faaliyetlerle, kişinin el becerisi, düzgün ve anlaşılır konuşma becerisi, görme, işitme, hissetme, göz-el-ayak uyumunun ne derece gerektiği, kullanılan kimyasal maddeler, iş ortamının ışıklandırması, gürültü seviyesi, iş ortamındaki biyolojik maddelerin kişiyi nasıl etkileyeceği, kısacası iş ortamının fiziksel, biyolojik kimyasal ve sosyo-psikolojik ortamının ne gibi özelliklere sahip kişiler için uygun olacağı da ortaya çıkmış olacaktır (Bingöl, 2006:90,99,103).

4.2. İnsan Kaynakları Planlaması

Bir organizasyonun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için her şeyden önce uygun nitelikler taşıyan, gerekli bilgi ve becerilerle donanmış ve uygun tutum geliştirmiş yeterli sayıda yöneticiye ve çalışana sahip olması gerekir. İhtiyaç duyulan insanların sayılarının ve niteliklerinin önceden belirlenmesine ve bu ihtiyacın nasıl ve ne düzeyde karşılanabileceğinin saptanmasına ilişkin faaliyetlerin tümü insan kaynakları planlamasının içinde yer alır. İnsan kaynakları planlaması, organizasyonda çalışanların sayısının eksik ya da fazla olmasını önler. Çalışanların uygun niteliklere sahip olmasını ve bu niteliklerden en uygun şekilde yararlanılmasını sağlar. Ayrıca organizasyonun çevresel değişimlere daha kolay uyum sağlayabilmesi için çalışanlarla ilgili eylemleri de planlar ve yönlendirir. İnsan kaynakları planlamasının olmaması ya da yetersizliği, organizasyonda yaptırım gücünün kaybolmasına, iletişimin, etkileşimin, motivasyonun, katılımıcılığın ve iş performansının azalmasına yol açacaktır. Stres düzeyi, endişe ve tedirginlik artacak ve çatışmalar yoğunlaşacaktır (Barutçugil, 2004:244).

Ortaya çıkacak bu durumlar çalışanın dikkatini olumsuz yönde etkileyeceği için iş kazalarına yol açabilecektir. Bu nedenle iyi organize edilmiş bir insan kaynaklarını

planlama faaliyeti, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemede etkin bir araç niteliğindedir.

4.3. İşgören Seçimi

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından biri olan işgören seçimi de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yapılmış olan iş analizi sonuçlarına göre işin gerektirdiği bilgi, beceri, tecrübe, eğitim, psikolojik ve fiziksel özelliklere uygun bir işgörenin seçilmesi gereklidir. Dikkatli ve titiz bir biçimde yapılacak işgören seçimi işlemleri, iş ile işgören uyumunu en doğru şekilde sağlayacaktır. İşin gerektirdiği niteliklere uygun olmayan bir elemanın işe alınması, ortaya çıkması muhtemel iş kazalarını arttırabilecektir. Bu nedenle işletmeye alınacak işgörenlerin, sadece belirli bir işlem gereği standart bir işe alım sürecinden değil, iyi bir seçim sürecinden geçirilmeleri gereklidir. Bu anlamda işgörenin istihdam edileceği iş ile ilgili gerekli becerilerinin var olup olmadığını ortaya çıkaran özel sınamaların yapılması önemlidir. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının sıkça yaşandığı sektörlerdeki işletmeler bu konuya dikkatle eğilmelidir.

Diğer taraftan işe alınacak kişinin kişilik yapısının, çalışma ortamının şartlarına uygun olması da gereklidir. Kişinin sinirli, sakın, kıskanç, rahat, titiz, düzenli, düzensiz, sorumlu, sorumsuz vb. yapıya sahip olmasının yapacağı işe yansması iş kazası ile karşılaşma riskini etkiler. Ayrıca adayın almış olduğu eğitimin işe göre az olması işte yetkin olamayacağı olasılığının bir göstergesi olmakla birlikte, fazla olması da adayın motivasyonunu kaybederek sıkılacağı ve ilgisini azaltacağından dolayı hata yapma olasılığını arttıracaktır.

Adayda aranan bu nitelikleri ortaya çıkaracak bir takım işgören seçimi işlemleri yapılması gereklidir. Öncelikle seçim işleminin ilk aşaması olan başvuru formu işin gerektirdiği nitelikleri ortaya koyan, seçim konusunda yönetimin sağlıklı karar vermesine yarayacak bilgileri kapsamalıdır. Bu bilgiler adayın eğitimi, iş tecrübesi, yaşı, sağlık durumu, çeşitli ilgi ve becerileri, eski işinden ayrılma nedenleri gibi bilgilerdir. Bu bilgilerin istenmesinin altında yatan varsayım geçmişe ilişkin davranış kalıplarının gelecek davranışlarını tahminde iyi birer ölçüt olabileceğidir. Başvuru aşamasından sonraki görüşme aşaması özellikleri iş tanımlarına ve iş gereklerine hiç uymayan adaylar açısından bir ön eleme niteliğindedir (Yüksel, 2003:111). Daha sonra yapılacak işin niteliğine ve ihtiyacına uygun sınav, görüşme gibi çeşitli insan kaynağı seçme aşamaları uygulanır. Bu aşamalardan biri olan sınav uygulaması, günümüzde insan kaynakları seçiminde en çok başvurulan araçlardan biridir. Sınavlar işin özelliklerine uygun bir şekilde ve uzman kişilerce hazırlanmalıdır. Özel yaşama ilişkin konular sorulduğunda cevapların yalnızca adayın mesleki gelişimi ile ilgili kullanılacağına dair güvenin

verilmesi gereklidir. Ayrıca adayın siyasal görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik soruların da adayı rahatsız edeceği gözden uzak tutulmamalıdır (Aldemir vd., 2001:120).

Seçim sürecinin sonucunda işe başvuran adaylardan en uygunu seçildikten sonra bir amir denetiminde işe alıştırma eğitimi verilmelidir. Bu eğitimin sonucunda görev gereklerini öğrenmiş işgören, işini yapmaya hazır hale gelmiş olacaktır. İşletmede uygulanacak eğitim, sadece işe alıştırma eğitimi ile sınırlı kalmayıp, gelişen teknolojiye ayak uydurma, performansı artırma gibi durumlarla ilgili olarak da yapılacaktır. Gerek işletme içi gerekse işletme dışı olan eğitimler işyerindeki çalışanların gereksinim durumlarına göre insan kaynakları yönetimi bölümü tarafından planlanmalıdır.

4.4. Eğitim

İşletmelerin, küreselleşmenin getirdiği rekabet sonucu, varlıklarını sürdürebilmeleri bu rekabete ayak uydurabilmeleri için çalışanlarını var olan bilgileri ile değil, bunu sürekli geliştirerek devam ettirmeleri gerekmektedir. Eğitim almış, sorumlu olduğu işte tam yetkin, kullandığı araç, gereç, makine vs. hakkında bilgi sahibi olan kimse işini verimli bir şekilde yerine getirecektir.

Teknolojinin gelişme hızının artması, makineleşme ve otomasyonun kullanımındaki gelişmeler, eğitimin önemini daha da artırmıştır. Gelişmekte olan ülkeler açısından bu konu büyük bir önem arz etmektedir; çünkü gelişmekte olan ülkelerde genellikle geleneksel üretim biçimi ile modern teknolojinin yer aldığı üretim biçimi birlikte görülebilmektedir. Diğer taraftan gelişmekte olan ülkelerde personelin yüklendiği görev iki yönlüdür: (1) Gelişmiş ülkelerdeki teknolojiyi aktaracak bilgiye sahip olmak ve (2) kendi teknolojisini yaratabilecek bilgi yetenek ve yaratıcılığı geliştirmek. Görülüyor ki, insan kaynağının eğitimi, bir taraftan işgörenin eski yeteneklerini günün koşullarına uygun duruma getirmeyi diğer taraftan da onlarda yeni beceriler geliştirmeyi hedeflemek zorundadır. Makineleşme sonucunda bazı görevlere ilişkin işler daha çoğalıp yeni bilgi ve becerileri gerektirirken, bazı görevlerin alanı daha da darlaşmakta ve eski görevlerin yerini yeni bazı görevler almaktadır. Bütün bunlar endüstriyel eğitimin önemini büyük ölçüde arttırmaktadır (Alabay vd., 2003:46-47).

Çalışanların işyeri ortam ve şartlarında var olan sağlık-güvenlik tehlikeleri ve bunlardan kaynaklanan risklerden korunması amacı ile gerekli eğitimlere tabi tutulmaları konusu, bütün dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın önemli bir uygulama basamağını oluşturmaktadır (Ekemen, 2006:12-17).

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına uğramada en önemli etkenlerden biri kişinin yaptığı iş ile ilgili herhangi bir eğitim almamış olmasıdır. Öncelikle işin gerektirdiği nitelikte personel alımı gerçekleştirildikten sonra bu kişiye yapacağı iş ile ilgili gerekli eğitim, o işte uzmanlaşmış kişilerce verilmeli ve sonrasında da denetlenmelidir. Kullandığı araç gereçle ilgili bilgiye sahip kişi olumsuz bir durumda nasıl hareket edeceğini bileceğinden iş kazasına uğrama riski de en aza inecektir.

“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre eğitimin amacı özellikle; işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskleri ve bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır. Yapılacak eğitimin verimli olması için eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim teorik ve pratik olarak uygulanır. Eğitim çalışanları kolayca anlayabileceği şekilde olmalıdır. Verilen eğitimler, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Ayrıca, işyerinde çalışan kadınların, gençlerin, çocukların, özürülülerin eğitimine özel önem verilir. Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri özel olarak eğitilir. Sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlara özel eğitim verilir. Eğitim verme yükümü işyerindeki çıraklar ve stajyerler için de gereklidir (İncirlioğlu, 2008:76,78).

4.5. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirmesi, çalışanların işlerindeki başarılarının değerlendirilmesi sürecidir. Performans değerlendirmesi, işi değil iş yapan çalışanı ve onun başarısını veya işteki başarısızlığını değerlendiren bir süreçtir. Performans değerlendirmesi, bir yandan çalışanların performans veya başarılarını iyileştirmeye yönelik olup, çalışanların görevlerini örgüt misyonuna uygun şekilde yapabilecek bireysel yetenek ve becerilere sahip olduklarını farkına varmalarını sağlayarak bu yetenek ve becerilerini kullanmaları konusunda yardımcı olmaktadır. Diğer yandan, işletmedeki tüm çalışan ve yöneticilere görevlerini daha iyi yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları bilgileri sağlamakla yükümlüdür. Performans değerlendirmesinin amacı, personelin kendisine verilen iş veya görevleri yaparken iş başında gösterdiği davranışın doğru bir fotoğrafını çekebilmektir. Bunu başarabilmek için performans değerlendirme sisteminin işle ilgili olması, pratik ve uygulanabilir olması, standartlara sahip olması ve kabul edilebilir ölçülere dayanması gerekir (Özgen vd., 2005:227,228,230).

Performans değerlendirmesi yapılmadığında çalışanın işindeki yeterlik düzeyinde oluşan eksiklik giderilemeyeceği için iş kazası ile karşılaşma riski ortaya çıkabilecektir. İşgörenin işindeki yeterlik düzeyinin ne olduğunu gösteren performans değerlendirmesi sonucunda da ortaya çıkan duruma karşı yapılacak müdahale ile çalışanın bu sorunu da çözümlenmeye çalışılacaktır. İşletmeler, performans değerlendirme uygulamalarından rasyonel sonuçlar elde edebilmek için kendi işlerine en uygun olan bilimsel kriterlere göre oluşturulmuş performans değerlendirme formları uygulamalıdır.

4.6. Ücretlendirme

Çalışanların organizasyondaki görevlerini yerine getirmelerinin karşılığı olarak aldıkları her türlü ödeme, gerek çalışanın iş tatminini, gerek organizasyonel performansı yakından ilgilendiren önemli bir insan kaynakları fonksiyonudur. Bu nedenle insan kaynakları yöneticileri, organizasyon çapında etkili ve tutarlı bir ödemeler politikası belirlemek ve bir ücretlendirme – ödüllendirme sistemi kurmak durumundadırlar. Böyle bir politikanın temel amacı, orgaizasyonun ve çalışanların parasal amaçlarını birlikte gerçekleştirmek olmalıdır. Bu amaca ulaşabilmek için de insan kaynakları yöneticileri gerek organizasyonun amaç ve hedeflerini gerekse çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini çok iyi incelemeli ve anlamalıdır (Barutçugil, 2004:444).

Çalışan bireyin emeğinin karşılığı olarak düşünülen ücret, insan kaynakları yönetiminin önemli konularından biridir. İyi oluşturulmuş bir ücret yönetim politikası işyerinin nitelikli bir şekilde yönetilmesine de katkıda bulunur.

Ücret yönetimi konusunda kişisel değerlendirmeler yapmadan önce kurumda uygulanan bir sistemin olması gerektiği ve bu sistemin işlediğinin bilinmesi önemlidir. Genellikle organizasyon şeması belirgin, görev tanımları oturmuş kurumlarda her statüye ilişkin ücret alacakları önceden belirginleştirilir. Kişiler bu aralıklara göre değerlendirilirler. Bu aralıklar belirlenirken başvurulacak kriterler ise ağırlıklı olarak emsal değerlerdir. Yani aynı sektörde aynı konumda verilen ücretler, bu konudaki yayınlar, ülkedeki enflasyon durumu ve benzeri ölçütler, ücret aralıklarının belirlenmesinde kullanılabilir (Fındıkcı, 2009:352).

Ücret, kişinin maddi olarak geçinmesine yetecek düzeyde olması gereğinin yanında işyerinin iç ve dış çevresinde de kişi için bir tatmin kaynağı olmalıdır.

Ekonomik ve sosyal boyutu ile bir statü sembolü görevini üstlenen ücret, örgüt içi ilişkilerde olduğu gibi örgüt dışında da önemli bir etkiye sahiptir. Gerek ekonomik gerek sosyal açıdan tatmin edici miktarda ücret alan bir çalışanın işine olan bağlılığı ve bundan kaynaklanan dikkati artacaktır. Yaptığı işe dikkat gösteren çalışanın iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma riski de en aza inecektir. Bu nedenle işletmenin iç ve dış çevresine uyumlu, adilane bir ücretlendirme politikasının oluşturulması işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da önemlidir.

4.7. Sendika İle İlişkiler

Sağlık ve güvenlik politikaları oluşturulurken özellikle toplu iş sözleşmesi gereği konuya ilişkin uygulamalara katılımları söz konusu olduğunda sendikalara da önemli roller düşmektedir. Sendikalar ilk ortaya çıktıkları dönemlerden itibaren, bu konuda aktif olmuşlar ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için gerek işverenlere gerekse devlete baskı yapmışlardır. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması konusunda yaptıkları mücadeleler sonucunda, konuyu gündemde tutarak ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasını sağlamışlardır (Çiftçi vd., 2007:256-257). Bu nedenle işletmede insan

kaynakları yönetiminin gerek bir işçi sağlığı ve iş güvenliği politikası oluşturması gerekse de oluşturulacak bu politika çerçevesince işçilere eğitim verilmesi konusunda sendikanın desteğini alarak ortak hareket etmesi, işyeri sendika temsilcisi ile diğer konularda olduğu gibi bu konuda da görüş alış-verişinde bulunması işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından önemlidir.

Sonuç

Sonuç olarak sayısı hiç de göz ardı edilemeyecek boyutlara ulaşmış olan iş kazası ve meslek hastalıkları, çalışan açısından, işletme açısından, devlet açısından ve giderek toplum açısından çok önemli bir konu haline gelmiştir. Bu çalışmada iş kazası ve meslek hastalıklarının insan kaynakları yönetim fonksiyonlarının gereği gibi yerine getirilmesi ile azaltılabileceği hatta tamamen ortadan kaldırılabileceği konusu üzerinde durulmuştur. Bunun için insan kaynakları yönetimi bölümünün öncelikle bilimsel kriterlere uygun yapılanmış, üst yönetimce önem verilen ve fonksiyonlarını gereğince yerine getirebilen bir bölüm olarak işletmede yerini almış olması gereklidir. Bu yeterlikler ile donanmış insan kaynakları bölümü, fonksiyonları çerçevesince, sürekli eğitim ve gelişim, açık iletişim, işbirliği, şeffaflık, denetim, planlama, motivasyon, güven, sorumluluk vb. ilkeleri ile yasalara uygun olarak ve insan hayatını ve sağlığını her şeyin üstünde tutma anlayışı ile çalışmalıdır. Bu çalışmalar yapılırken ülkedeki ve dünyadaki gelişmelerden haberdar, her konumdaki çalışan ile hatta varsa anlaşma yapılan alt işveren ve bunların çalışanları ile görüş alışverişinde bulunarak bir sistem anlayışı içerisinde benimsenmiş bir iş güvenliği kültürü oluşturmak gereklidir.

Kaynakça

- Akın, Levent (2005), "*İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşyeri Örgütlenmesi*", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54, No: 4, s. 2.
- Aktay, Nizamettin vd.(2009), **İş Hukuku**, Genişletilmiş 3.Baskı, Ankara:Seçkin Yayıncılık.
- Alabay, M. Nurettin vd., [Ed: Birol Bumin], (2003), **İşletmecilikte Çağdaş Yönelimler**", Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aldemir, M. Ceyhan vd. (2001), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. Baskı, İzmir: Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi.
- Alpsoy, Lütfi (2007), "*İş Sağlığı ve Güvenliği*", **Yerel İş Barışı Kongre Tebliğleri**, Yerelsen, Eğitim Yayınları No:01, Kocaeli: Aydoğdu Ofset Matbaacılık Ambalaj Sanayi ve Tic.Ltd.Şti.
- Barutçugil, İsmet (2004), **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Kariyer Yayınları:59, Yönetim Dizisi:15.
- Bayır, Mehmet ve Ergül, Mümin (2006), **İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları**, Bursa: Uluslararası Kalıp Üreticileri Birliği Yayınları.
- Bingöl, Dursun (2006), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım LTD.Şti.
- Çiftçi Birgül, vd., [Ed: Uğur Dolgun], (2007), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa: Ekin

- Kitabevi, Baran Matbaacılık.
- Ekemen, Kamil Sami: (2006), "*Eski ve Yeni İş Kanunlarında Çalışanların İSG Eğitimi*", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı, Sayı: 30, Yıl: 6, Nisan-Mayıs-Haziran, ss. 12-17.
- Fındıkcı, İlhami (2009), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Basım, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., Melisa Matbaacılık.
- İncirlioğlu, Lütfi (2008), **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş İkinci Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık San. ve Tic.Ltd.Şti., Kitap Matbaacılık San. ve Tic.Ltd.Şti.
- Okakin, Neslihan (2008), **Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. Bası, İstanbul: Beta Basım A.Ş. Kahraman Ofset.
- Özçer, Sema (1988), "*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Çağdaş Anlamı*", **Verimlilik Dergisi** - MPM Yayınları, Yıl: 1988/2, Ankara.
- Özgen, Hüseyin vd. (2005), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Adana: Nobel Kitabevi.
- Özveri, Murat (2005-2009 Dönemi Çalışma Raporu), "*İşverenlerin İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Yerine Getirmedikleri Yükümlülükleri*", **Selüloz-İş Sendikası Çalışma Raporu, 17. Olağan Genel Kurulu, 2005-2009 Dönemi Çalışma Raporu**, İzmit: Çınar Tanıtım Matbaacılık.
- Tortop, Nuri vd. (2006), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Nobel Basımevi.
- Tüzüner, Lale vd.(2008), "*Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*", **1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi, Bildiriler Kitabı**, Sakarya: s.516.
- Yılmaz, Fatih (2009), "*İşçi Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği*", **Kamu-İş**, C:11, S:1, www.kamu-is.org.tr/pdf/1115.pdf, s.131, (Erişim Tarihi: 15 Nisan 2011).
- Yılmaz, Fatih (2010), "*Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi*", **Kamu-İş**, C:11, S:2, www.kamu-is.org.tr/pdf/1124.pdf, s.94, (Erişim Tarihi: 15 Nisan 2011).
- Yiğit, Abdulvahap (2005), **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**, 1.Baskı, İstanbul; Alfa Akademi Ltd.Şti., Aktüel Yayınları.
- Yüksel, Öznur (2003), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, Kalkan Matbaacılık.
- <http://www.sgk.gov.tr> (Erişim Tarihi:21.04.2011).