

Pet Sigortası Bir Yan Haktan Fazlasını Anlatıyor



Esnek yan hakları bugün neden İnsan Kaynakları gündeminin merkezinde görüyorsunuz?

Çünkü artık “ortalama çalışan” varsa-yımıyla yan hak tasarlamak zor. İnsan Kaynakları’nın rolü de bu değişimle birlikte dönüşüyor. Bugün birçok kurumda “İnsan ve Kültür” yaklaşımının öne çıkması tesadüf değil; İnsan Kaynakları yalnızca idari süreç-leri yöneten değil, çalışan deneyimini ve kurum kültürünü şekillendiren stratejik bir alan haline geliyor. Çünkü kurum kültürü yalnızca ortak değerlerle değil, çalışanların farklı ihtiyaçlarının ne kadar görüldüğü-yle de şekilleniyor. Bu nedenle esnek yan hakları yalnızca ücret paketinin teknik bir unsuru olarak görmüyorum. Kurumun çalışanına ne kadar söz hakkı verdiğini ve farklı hayatları ne ölçüde dikkate aldığını gösteren somut bir çalışan deneyimi alanı olarak değerlendiriyorum.

Yeni kuşaklar ve iş gücünün değişen yaş yapısı, yan hakları nasıl dönüştürüyor?

Yan hak tasarımında kuşak etiketlerinden çok yaşam evrelerine ve gerçek ihtiyaçlara

Consulta İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hizmetleri Yönetici Ortağı Dr. Eray Karagöz, farklı kuşakların, yaşam evrelerinin ve çalışma modellerinin bir arada olduğu yeni iş yaşamında standart yan hak paketlerinin neden artık yeterli olmadığını HRdergi okurları için anlatıyor.

Pet sigortasını, çalışan ihtiyaçlarının ne kadar geniş ve farklılaşan bir yelpazeye yayıldığını gösteren çarpıcı örneklerden biri olarak ele alan Karagöz, kişiselleştirilmiş yan hakların yükselişini ve FlexTula’nın çalışan ihtiyaçları ile yan hak yönetimini tek bir dijital yapıda nasıl buluşturduğunu değerlendiriyor.

bakmak gerekiyor. Aynı yaş grubundaki iki çalışandan biri çocuğunun eğitimine, diğeri yaşlı ebeveyn bakımına; biri finansal güvence-ye, diğeri psikolojik desteğe öncelik verebilir.

Geleceğin yan hak stratejisi yalnızca **“Genç yeteneği ne çeker?”** sorusuyla kurulamaz. Daha doğru soru şu: **“Farklı yaşam evrele-rini ortak bir aidiyet duygusu içinde nasıl taşıyabiliriz?”** Çünkü aynı kurumda farklı kuşakları bir arada tutmanın yolu herkese aynı şeyi sunmak değil; farklı ihti-yaçlara rağmen herkesin kendine bir karşılık bulabildiği adil bir yapı kurmaktan geçiyor.

Değişen ihtiyaç yelpazesini anlatmak için pet sigortası neden bu kadar çarpıcı bir örnek?

Çünkü pet sigortası, yan hak dünyasındaki değişimi oldukça görünür kılıyor. Gelenek-sel paketler çoğu zaman normatif bir aile yapısını ve buna eşlik eden yaşam düzenini esas alıyordu. Oysa bugün çalışanların aile biçimleri, bakım ilişkileri ve yaşam pratikleri giderek daha heterojen bir görünüm ka-zanıyor. Bir çalışan için çocuğunun eğitimi ne kadar önemliyse, başka biri için patili dostunun sağlık giderlerini öngörülebilir

kılmak anlamlı olabilir. Burada “Herkes pet sigortası ister mi?” değil, “Buna ihtiyaç du-yan çalışan mevcut pakette kendine karşılık bulabiliyor mu?” diye sormak daha doğru.

Pet sigortasını iyi bir esnek yan hak örneği yapan da tam olarak bu. Tüm çalışanlara standart biçimde sunulduğunda anlamlı ol-mayabilir fakat seçilebilir bir hak olduğunda belirli bir çalışan grubu için çok yüksek al-gılanan değer yaratabilir. İşveren açısından kontrollü bir bütçeyle, çalışan açısından ise hayatına gerçekten dokunan bir seçenek ortaya çıkar.

International Journal of Workplace Health Management’ın 2026 sayısında yayımlanan araştırmada pet-friendly (hayvan dostu) uygulamaların iş tatmini ve işe bağlılık üzerinden wellbeing (iyi oluş) ile pozitif iliş-kili olduğu ortaya konuldu. [*] Bu çalışma pet sigortasının tek başına bağlılık yarat-tığını kanıtlamaz ancak şirketin çalışanın gerçek hayatındaki bağlarını ve sorumluluk-larını sahiplendiğini göstermesi açısından çok güçlü bir mesajdır. Pet sigortasının sembolik değeri de burada: Kurumun, “Seni yalnızca iş rolünle değil, hayatınla görüyorum” diyebilmesi. Bence çalışan

flextula

açısından bunun en güçlü karşılıklarından biri de “görülme” duygusu.

Peki, pet sigortası gibi daha spesifik haklar yan hak stratejisinde nasıl konumlanmalı?

Bu tür haklar, herkese standart olarak su-nulan temel yan hakların yerine değil, onları tamamlayan seçilebilir seçenekler olarak konumlanmalı. Çünkü bir hakkın çalışanla-rın tamamı tarafından seçilmemesi, onun gereksiz olduğu anlamına gelmiyor. Esnek yan hak modelinin amacı herkesi aynı tercihe yönleltmek değil; ortak bir değer ve bütçe çerçevesi içinde farklı ihtiyaçlara karşılık verebilmek.

Bu nedenle başarıyı yalnızca bir yan hakkın toplam kullanım oranıyla değerlendirmemek gerekiyor. Pet sigortası belirli bir çalışan grubu için yüksek değer yaratırken, başka bir grup kadın sağlığına, psikolojik desteğe, eğitime veya finansal iyi oluşa öncelik verebilir. Çalışanın yaşam evresi değiştikçe değer verdiği seçenekler de değişebilir.

Kurumların amacı her yeni ihtiyacı herkese sunulan ayrı bir yan hakka dönüştürmek olmamalı. Asıl ihtiyaç, temel güvenceyi korurken çalışanların kendileri için anlamlı seçeneklere ulaşabildiği esnek ve yöneti-lebilir bir yapı kurmak. Kapsayıcı bir yan hak stratejisini de tam olarak bu yaklaşım tanımlıyor.

Kişiselleştirme, herkese daha fazla yan hak sunmak anlamına mı geliyor?

Hayır. Kişiselleştirme “sonsuz menü” de-ğildir; aynı bütçenin farklı çalışanlar için farklı değer üretilmesidir. Adil, anlaşılır ve yönetilebilir bir çerçevede seçim yapabil-mek demektir.

FlexTula’nın tasarım mantığı da tam olarak bu noktada devreye giriyor. Amaç çalışanın önüne sınırsız bir katalog koymak değil; şirketin belirlediği politika, bütçe ve kurallar çerçevesinde çalışana kendisi için anlamlı olan seçenekler arasında tercih yapabileme imkânı vermek.

FlexTula’nın çıkış noktası çok net: Çalışana gerçek bir seçim alanı açarken İK’nın bütçe disiplinini, uygunluk kurallarını, bordro sü-reçlerini ve yönetim çerçevesini korumak.

Bu nedenle FlexTula’yı yalnızca çalışanın ürün seçtiği bir ekran olarak değil, yan hak politikasının uçtan uca yönetildiği bir yapı olarak kurguladık.

FlexTula bu yaklaşımı nasıl hayata geçiriyor?

FlexTula’nın arkasında İnsan Kaynakları’nın politika, bütçe ve bordro gerçekliğini yö-nettiği bir süreç var. Çünkü iyi bir yan hak stratejisinin gerçek değeri, sadece sunduğu seçeneklerin sayısında değil, bu seçenekle-rin çalışan için kolay ve anlamlı, İK için ise uygulanabilir ve yönetilebilir bir deneyime dönüşmesinde ortaya çıkıyor. FlexTula’yı bu iki ihtiyacı aynı yapıda buluşturmak üzere geliştirdik.

Platform temel, esnetilebilir ve değiştirilebilir yan hakları ayırabiliyor. Şirket kendi politika ve bütçesine göre yan hakları ve grupları tanımlıyor; çalışan ise kendisine açılan alan içinde tercihini yapıyor. Böylece kişiselleştirme, kurumun kuralları içinde çalışan iradesine alan açan bir modele dönüşüyor.

İK tarafında personel ve bordro verileri, seçimler ve raporlama aynı akışta yö-ne-tilirken, çalışan seçimleri zaman damgalı onayla tamamlanıyor.

Biz teknolojiyi burada amaç olarak değil, süreci hem çalışan hem İK için daha yönetilebilir hale getiren bir araç olarak görüyoruz.

Çalışan deneyimi açısından asıl fark nerede oluşuyor?

Bir yan hakkın işverene maliyetiyle çalışan tarafından algılanan değeri aynı şey değildir. Şirket önemli bir bütçe ayırabilir; çalışan hangi haklara sahip olduğunu bilmi-yorsa veya seçenek hayatına değmiyorsa yatırımın deneyim karşılığı zayıflayabilir. Yan hakkı sunmak kadar onu anlaşılır,

görünür ve çalışanın ihtiyacıyla örtüşür hale getirmek gerekiyor.

FlexTula uygulamalarında edindiğiniz deneyimler size ne gösterdi?

Bu deneyimler bize, “ideal yan hak pake-tinin” şirketten şirkete değiştiğini çok net biçimde gösterdi. Her kurumun çalışan profili, mevcut hak yapısı, bütçe yaklaşımı, bordro kurgusu ve kurum kültürü farklı. Bu nedenle hazır bir paket taşımak yerine şirket politikasını çalışan ihtiyaçlarıyla aynı modelde buluşturmak gerekiyor. FlexTula’nın rolü bu çerçeveyi dijital, izlenebilir ve yönetilebilir hale getirmek.

Önümüzdeki dönemde yan hak dünyasında ne değişecek?

Yan haklar, yılda bir kez seçilip unutulun standart paketlerden çıkarak çalışanın değişen yaşamına eşlik eden daha dinamik bir yapıya dönüşecek. Ancak bu dönüşüm, çalışanların önüne daha uzun bir ürün listesi koymak anlamına gelmiyor. Tam tersine, artan maliyet baskısı altında asıl başarı; aynı bütçeyi daha fazla seçeneğe bölmek değil, çalışanlar için daha anlamlı hale getirebil-mek olacak.

Bir diğer önemli değişim ölçüm tarafında yaşanacak. İK ekipleri yalnızca “Bu hakkı kaç kişi kullandı?” sorusuyla yetinmeyecek; “İhtiyacı olan çalışan bu hakkı bulabildi mi, anlayabildi mi, kolayca erişebildi mi ve şir-ketin yaptığı yatırım gerçekten değer ola-rak hissedildi mi?” sorularına da bakacak. Böylece çalışan tercihleri, kişileri etiketleyen bir veri olmaktan çıkıp yan hak stratejisine yön veren bir pusulaya dönüşecek.

FlexTula ile kurmak istediğimiz yapı tam olarak bu: çalışan için sade ve gerçek bir seçim alanı; İK içinse bütçe disiplinini, uygunluk kurallarını, bordro süreçlerini ve yönetim çerçevesini koruyan uçtan uca bir yönetim modeli.

** International Journal of Workplace Health Management, Pet-friendly practices: a mixed-method approach to unravel their impact on employee well-being, 2026.*