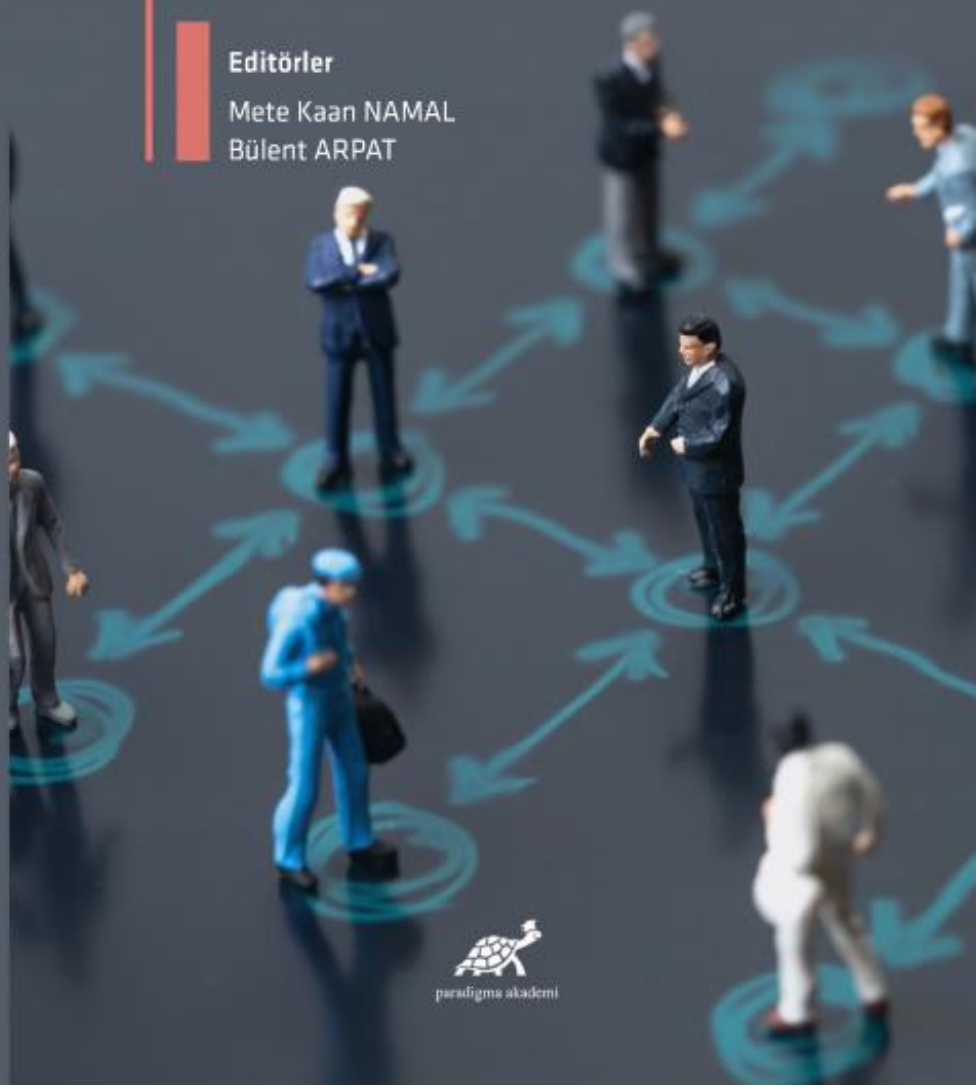
ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL SORUNLARI

Editörler

Mete Kaan NAMAL
Bülent ARPAT



paradigma akademi

ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL SORUNLARI

Editörler
Mete Kaan NAMAL
Bülent ARPAT

ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL SORUNLARI

Çalışma hayatının tüm dinamiklerinin artan bir ivme ile değişmesi işgücü piyasasını, çalışma ilişkilerini, sosyal güvenlik sistemini, toplumların sosyo-ekonomik durumunu, sosyal devletin rolü ile işleyişi başta olmak üzere birçok alanı etkilemektedir. Emeğin öznesi olduğu çalışma hayatında meydana gelen değişimlerin tartışılması, sorunların farkındalığı ve çözümü için birincil önemdedir. Kitabımızın esas hedefi de bugünün çalışma hayatının durumunu ve problem alanlarını, güncel gelişmeleri de göz önünde bulundurarak analiz etmektir. Böylece hem sosyal bilimler disiplinleri içerisinde konuyla ilgilenen akademisyenlerin hem de lisans ve lisansüstü öğrencilerinin faydalanabileceği bir kaynak ortaya çıkarmak ise diğer hedefimizi ortaya koymaktadır.

Çalışmamız genel olarak üç başlığa ayrılmakta ve toplamda on altı kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde genç işsizliği sorunu, ücret, çalışan yoksulluğu, işgücü piyasasına uluslararası göçün etkileri, esnek çalışma, bireysel iş sözleşmelerinde problem alanları, çalışma hayatında denetim sorunları, kıdem tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşamında ayrımcılık konuları; "İşgücü Piyasası ve Çalışma İlişkisine Bağlı Sorunlar" başlığı altında irdelenmektedir. İkinci bölümde sosyal sigorta ilişkisi içerisinde işveren mevzuatı ve teşvikler, kayıt dışılık, kısa vadeli sigorta branşları, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortasında sorun alanları, emeklilik sistemleri ve tahsis mevzuatı konuları; "Sosyal Sigorta Sistemine Bağlı Sorunlar" başlığı altında ele alınmaktadır. Son olarak üçüncü bölümde ise çalışma hayatında sendikasızlaşma, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden faydalanma, toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki konuları; "Toplu İş İlişkilerine Bağlı Sorunlar" başlığı altında tartışılmaktadır.

paradigma akademi
Basın Yayın Dağıtım
978-625-6957-29-9
www.paradigmaakademiyayinlari.com
www.divitkitabevi.com | paradigmaakademitasarim@gmail.com

ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL SORUNLARI

Editörler
Mete Kaan NAMAL
Bülent ARPAT

ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL SORUNLARI

Editörler

Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL
Doç. Dr. Bülent ARPAT

Paradigma Akademi



ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL SORUNLARI

Editörler

Doç. Dr. Mete Kaan NAMAL

Doç. Dr. Bülent ARPAT

ISBN: 978-625-6957-29-9

Paradigma Akademi Yayınları
Sertifika No: 69606

Paradigma Akademi Basın Yayın Dağıtım
Fetvane Sokak No: 29/A
ÇANAKKALE
e-mail: fahrigoker@gmail.com

Yayın Sorumlusu
Nevin SUR

Dizgi&Kapak
Himmet AKSOY

Matbaa
Bulut Dijital Matbaa LTD. ŞTİ.
Sertifika No: 48120

Kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarlarına aittir.

Bu Kitap T.C. Kültür Bakanlığından alınan bandrol ve
ISBN ile satılmaktadır. Bandrolsüz kitap almayınız.

Aralık 2022
Paradigma Akademi

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının tüm dinamiklerinin artan bir ivme ile değişmesi işgücü piyasasını, çalışma ilişkilerini, sosyal güvenlik sistemini, toplumların sosyo-ekonomik durumunu, sosyal devletin rolü ile işleyişi başta olmak üzere birçok alanı etkilemektedir. Emeğin öznesi olduğu çalışma hayatında meydana gelen değişimlerin tartışılması, sorunların farkındalığı ve çözümü için birincil önemdedir. Kitabımızın esas hedefi de bugünün çalışma hayatının durumunu ve problem alanlarını, güncel gelişmeleri de göz önünde bulundurarak analiz etmektir. Böylece hem sosyal bilimler disiplinleri içerisinde konuyla ilgilenen akademisyenlerin hem de lisans ve lisansüstü öğrencilerinin faydalanabileceği bir kaynak ortaya çıkarmak ise diğer hedefimizi ortaya koymaktadır.

Çalışmamız genel olarak üç başlığa ayrılmakta ve toplamda on altı kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde genç işsizliği sorunu, ücret, çalışan yoksulluğu, işgücü piyasasına uluslararası göçün etkileri, esnek çalışma, bireysel iş sözleşmelerinde problem alanları, çalışma hayatında denetim sorunları, kıdem tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma yaşamında ayrımcılık konuları; "İşgücü Piyasası ve Çalışma İlişkisine Bağlı Sorunlar" başlığı altında irdelenmektedir. İkinci bölümde sosyal sigorta ilişkisi içerisinde işveren mevzuatı ve teşvikler, kayıt dışılık, kısa vadeli sigorta branşları, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortasında sorun alanları, emeklilik sistemleri ve tahsis mevzuatı konuları; "Sosyal Sigorta Sistemine Bağlı Sorunlar" başlığı altında ele alınmaktadır. Son olarak üçüncü bölümde ise çalışma hayatında sendikasızlaşma, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden faydalanma, toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki konuları; "Toplu İş İlişkilerine Bağlı Sorunlar" başlığı altında tartışılmaktadır.

Bu kapsamda kitabın birinci kısmında Doç. Dr. Doğa Başar SARİİPEK ve Arş. Gör. Melih KURAN tarafından genç işsizliğinin işgücü piyasasındaki durumu kavramsal ve istatistiki bilgilerle betimlenmektedir.

Hem yetişkinliğe yeni adım atan gençlerin emeklerini maddi ve manevi çıkarlara dönüştürerek sosyal bütünleşmelerini sağlamak hem de ülkelerin ekonomik kalkınması ve işgücü piyasasının etkin işleyişinin sürdürülebilirliği açısından genç işsizliği sorununun ele alınması oldukça mühimdir. Buradan yola çıkarak yazar, genel olarak işsizlik ve özel olarak genç işsizliği olgularına dair kavramsal çerçeveyi sunduktan sonra; genç işsizliğinin nedenleri ve sonuçlarını ne eğitimde ne istihdamda olan gençleri, genç işsizliğinin dünyadaki ve Türkiye'deki görünümünü ortaya koymaktadır. Genç nüfusun yoğun olduğu Türkiye'de genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik uygulanan istihdam için danışmanlık hizmetleri, işgücü piyasası eğitimleri, iş yaratma programları ve girişimcilik destekleri gibi aktif işgücü piyasası politikalarını açıklamaktadır. Sonuç olarak ise, genç işsizliğinin sosyal ve ekonomik etkileri ile COVID-19 pandemisi döneminde uygulanan politikaların bu probleme etkisinden de söz ederek politikaların nasıl tasarlanması gerektiğine ilişkin öneriler getirmektedir.

İkinci kısımda, Doç. Dr. Gökçe CEREV ve Emine Elif AYHAN tarafından işgücü piyasasında çalışan yoksulluğu ve bunun ücrete dair sorunlarla ilişkisi incelenmektedir. Bu doğrultuda öncelikle işçi ve işveren açısından farklı boyutları ve anlamları olan ücret konusu kavramsal temelde açıklanmakta; asgari ücret, ücret teorileri, ücretin önemi, ücret farklılıkları ve ücrete dair sorun alanları sunulmaktadır. Devamında ise toplumsal alana ekonomik, siyasal, sosyolojik ve psikolojik etkileri olan yoksulluk ve çalışan yoksulluğu kavramları dünyadan ve Türkiye'den istatistikler sunularak açıklanmaktadır. Ciddi boyutlarda refah ve hak kaybına sebep olan yoksulluk durumu, çalışanların karşılaştığı bir risk haline geldiğinde hem işgücü piyasasını hem de toplumsal yaşamı daha çok tehdit etmektedir. Bu nedenle yazar, çalışan yoksulluğunu önlemeye yönelik tedbirlere eğilmekte; (genel olarak) ücretteki ve (özel olarak) asgari ücretteki artışların bu soruna tek başına çözüm getiremeyeceğini belirtmektedir. Kadınlar, göçmenler, gençler gibi farklı kimliklere sahip dezavantajlı gruplar için daha yüksek risk teşkil eden çalışan yoksulluğu sorununun çözümü için; gelirin ve kaynakların yeniden dağılımında eşitliğin sağlanması, kayıt dışı ve güvencesiz çalışmanın azaltılması, işgücü piyasasında ayrımcılık ve bunun sebep olduğu ücret farklılıklarının ortadan kaldırılması gibi öneriler ile çalışmayı sonuçlandırmaktadır.

Üçüncü kısımda, Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL tarafından özel olarak 2011 yılında Suriye'de başlayan iç savaşla birlikte Türkiye'ye göç eden ve genel olarak Türkiye'de kayıtlı veya kayıtsız olarak barınan ve çalışan yabancıların işgücü piyasasına etkileri ile istihdam ve entegrasyon sorunlarına değinilmektedir. Yazar Türkiye'de yaşayan göçmenlerin farklı hukuki statülerini ve çalışma hakkından hangi koşullarda ve nasıl yararlanabildiklerini sunmakta ve devamında tüm bu düzenlemelerin reel yansımalarını istatistiklere ve literatüre dayanarak açıklamaktadır. Özellikle Suriye'den gelen kitlesel göçün neredeyse tümünü üstlenen Türkiye'de işgücü piyasasında çoğunlukla kayıt dışı, ucuz işgücü olarak, sosyal güvenceden ve iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun bir şekilde istihdam edilen göçmenlerin topluma ve piyasaya entegrasyonu da sekteye uğramaktadır. Ayrıca halihazırda işgücü piyasasında ve ekonomide yapısal problemler ile mücadele eden Türkiye'nin işsizlik, kayıt dışılık, güvencesizlik, çocuk işçilik gibi sorunları göç ile birlikte daha da derinleşmektedir. Bu sebeple yazar işgücü piyasasında başta geçici koruma altındaki Suriyeliler olmak üzere göçmenlerin hem maruz kaldığı hem de sebebiyet verdiği sorunların çözümüne ilişkin dil ve eğitim düzeylerinin artırılması, kayıt dışılığa karşı denetim, girişimciliği teşvik, bürokratik engellerin gevşetilmesi gibi öneriler getirerek çalışmayı sonlandırmaktadır.

Dördüncü kısımda Doç. Dr. Kemal YILDIZ tarafından 1970'lerde yaşanan krizler, işsizlik ve enflasyon ortamı sonucunda dönüşen ekonomi ve işgücü piyasası politikalarının çalışma koşulları ve ilişkilerine yansıması esneklik üzerinden tartışılmaktadır. Uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısa çalışma gibi uygulamaları ifade eden esnek çalışma; 1980'lerden sonra dünyada ve Türkiye'de özellikle emeğin teknoloji ile ikame edilmesinin kolay olduğu ve giderek genişleyen hizmetler sektöründe görülmeye başlanmıştır. Yazar bu kapsamda işgücü piyasasının ve çalışma ilişkilerinin dönüşümünü değerlendirmek amacıyla öncelikle esnek çalışmanın kavramsal temellerini, esnek çalışma çeşitlerini, esnek çalışma şekillerini mümkün kılan iş sözleşmelerini ve uygulamalarını açıklamaktadır. COVID-19 pandemisiyle eskisine nazaran daha fazla tercih edilen esnek çalışma biçimlerinin işçi ve işverenler açısından avantaj ve dezavantajlarını değerlendirmektedir. İş organizasyonlarının, işin örgütlenmesinin, iş mekanının, iş ilişkilerinin yapısını değiştirdiği gibi ülkelerde ailenin yapısı, sosyal güvenlik ve sendikacılık gibi farklı alanları da etkileyen esnek çalışmanın ortaya çıkardığı yeni dinamikleri tartışarak çalışmayı sonlandırmaktadır.

Beşinci kısımda Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER tarafından işçi ve işveren tarafları arasında eşit şartlar altında ve serbest irade ile kurulduğu kabul edilen bireysel iş sözleşmeleri şekli özellikleri ve bilhassa uygulanabilirliği bakımından incelenmektedir. Bu doğrultuda iş sözleşmelerinin kurulma ve sona erme sürecinde karşılaşılan sorunlar ve arabuluculuğa ilişkin uygulama sorunları tartışılmaktadır. Özel olarak belirli süreli iş sözleşmeleri, uzaktan çalışma, süreksiz iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri, rekabet yasağı sözleşmeleri, işçi benzeri çalışanların çalışmalarına ilişkin sözleşmeleri gibi sözleşme türleri mercek altına alınmaktadır. Ayrıca sözleşmelerin sona ermesi sürecinde ortaya çıkan iş güvencesine yönelik uygulama sorunları, haklı nedenle fesih ve haksız fesih konuları değerlendirilmektedir. İş uyuşmazlık süreçleri ise arabuluculuğa ilişkin uygulama sorunları kapsamında ele alınmaktadır. Yazar, bu alanlarda karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik uygulanabilir tespitler sunarak çalışmasını sonlandırmaktadır.

Altıncı kısımda Prof. Dr. Fuat BAYRAM tarafından çalışma mevzuatının uygulanmasını denetleyen iş denetim örgüt ve sistemleri incelenmektedir. İş denetim örgütleri genel olarak işgücü piyasasında ve özel olarak işyerlerinde sosyal devlet ilkesinin işlemesini sağlar. Nitekim iş denetim sistemlerinin çalışma koşulları ile işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin kontrolü, işçi ve işverenlerin mevzuat konusunda bilgilendirilmesi, iş müfettişleri tarafından yetkili kurumların düzenlemelerin yeterliliği konusunda bilgilendirilmesi gibi işlevleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda yazar dünyanın farklı ülkelerinde uygulanan iş denetim modellerini sunduktan sonra; son beş yıla ait resmi denetim veri ve raporlarına dayanarak Türk iş hukukunda denetim mevzuatı ile tarafların hak ve yükümlülüklerine odaklanmaktadır. Denetim mevzuatının uygulanabilirliği ve etkinliği konusunda karşılaşılan sorunlara dair çözüm önerilerini tartışmaktadır. Son olarak modern, önleyici, sosyal diyaloğu ve işbirliğini önceleyen, güçlü bir denetim mekanizmasıyla hareket eden, iş denetim örgütlerini bugünün ve ülkenin koşullarına göre reforme edebilen bir denetim sisteminin özellikle Türkiye bağlamında neden mühim olduğunu açıklamaktadır.

Yedinci kısımda Dr. Dilek NAM ve Zehra EROL KARACA tarafından iş ilişkisi sona erdiğinde işveren tarafından işçiye sağlanan maddi faydayı ifade eden ve kanuni bir hak olan kıdem tazminatına ilişkin sorunlar ile buna dair süregelen tartışmalar değerlendirilmektedir. İşçi açısından bir

yıpranma tazminatı ve güvence anlamına gelen kıdem tazminatı, işverenler için bir maliyet unsurudur. Türk hukuk sisteminde 1936 yılından beri kıdem tazminatı uygulaması yer almaktadır. Fakat işverenlerin tazminat ödemekten kaçınması ve işçilerin de dava açma masrafları, davayı kaybetme endişesi, sadakat borcu gibi nedenlerle hak aramaktan geri durabilmesi büyük mağduriyetler yaratabilmektedir. Uygulamada kıdem tazminatı hakkından yararlanan çalışan sayısının artmasını ve sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesi ile finansmanının verimliliğini sağlamak üzere bir kıdem tazminatı oluşturulmasına dair uzun yıllardan beri gerçekleştirilen tartışmalar, işçi ve işveren tarafından farklı çekincelerle sürdürülmektedir. Yazar bu tartışmalardan hareketle kıdem tazminatı mevzuatı, uygulama kapsamı, hukuki niteliği, kıdem tazminatı fonu oluşturmanın olası yararları ve sakıncaları, dünyada kıdem tazminatı fonu uygulama örneklerini analiz etmektedir. Türkiye'de kıdem tazminatı fonu oluşturulması kapsamında yapılan kanun tasarı ve taslakları gibi çalışmaları ortaya koyarak; kıdem tazminatı fonunun nasıl uygulanırsa hem işçi hem işveren hem de devlet hem de kamusal fayda gözetilerek etkin ve verimli bir şekilde uygulanabileceğine ilişkin önerilerle çalışmayı sonlandırmaktadır.

Sekizinci kısımda Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN, Dr. Öğr. Ü. Metin BAYRAM ve Doç. Dr. Bülent ARPAT tarafından çalışma yaşamındaki en önemli sorun alanlarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği sorunları iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinden ele alınmaktadır. Yazarlar emek yoğun sektörlerde teknoloji yoğun sektörlere göre daha ağır sağlık ve güvenlik tehditlerinin olduğunu belirtmekle birlikte; kas-iskelet sistemi hastalıkları, ergonomik problemler, stres, taciz, ayrımcılık gibi yeni sorun alanlarının da vurgulanması gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunları işçiler, işverenler, devlet ve toplumun sosyo-kültürel yapısı perspektifleri ile bakarak çeşitli taraflar açısından değerlendirmektedir. Bunun yanında yasal düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, denetim ve teftiş gibi konularda görülen sorunların üzerine de eğilmektedir. Günümüzde dönüşen çalışma ilişkileri, yeni çalışma biçimleri ve işgücü piyasasının yeni dinamiklerini de göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri, eğitimi, uygulamaları ve denetiminde yenilikler yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Dokuzuncu kısımda Prof. Dr. Serap Palaz ÇAKIR tarafından sanayileşme ile birlikte ev ile işyerinin birbirinden ayrılması, özel alan ve kamusal alan farklılaşması ve bunların sonucunda toplumda giderek daha

fazla içselleştirilen toplumsal cinsiyet algısının kadınlar açısından yarattığı ayrımcı tutumun işgücü piyasasına nasıl yansıdığı ortaya konmaktadır. Bu bağlamda, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının kavramsal çerçevesi ile konuya giriş yapılarak ayrımcılığın türleri tanımlanmakta; psikolojik taciz (mobbing) ve diğer psiko-sosyal sorunlar işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı temelinde sunulmaktadır. Yazar, Türkiye'de işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet açısından durumunu da; kadınların işgücüne katılımına, istihdam durumuna ve cinsiyet ayrımcılığına dayalı ücret farklılıklarına ilişkin verileri kullanarak açıklamaktadır. Devamında ise işgücü piyasasında ayrımcılığı önlemeye yönelik hukuki düzenlemelere değinmektedir. Ancak bu düzenlemelerin uygulamada işlerliği ve etkinliğinin yetersiz kaldığını belirtmekte; cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele noktasında siyasal iktidarların, işletmelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve sendikaların geliştirebileceği yaklaşım ve politikalara dair öneriler getirerek çalışmayı sonlandırmaktadır.

Onuncu kısımda Doç. Dr. Ali Kemal NURDOĞAN tarafından temel bir insan hakkı olan sosyal güvenlik hakkının sağlanması için oluşturulan sistemin finansmanının işçi ve işveren taraflarından alınan primlerle oluşturulmasının, işverenler açısından sebebiyet verdiği maliyet problemleri ve buna çözüm olarak getirilen teşviklere ilişkin mevzuat değerlendirilmektedir. İşverenin yükümlü olduğu sosyal sigorta primleri maliyet unsuru olduğu için firmaların rekabet gücü, istihdam kapasitesi, ürün ve hizmet fiyatları bundan etkilenmektedir. Bu nedenle devlet işverenlere doğrudan teşviklerin yanında dolaylı teşvikler kapsamına giren sigorta prim teşvikleri de sunmakta; fakat bu durumda sosyal sigorta ilişkisinde meydana gelen yeni sorun alanları ortaya çıkabilmekte ve bunlar ülke ekonomisini ve işgücü piyasasını da etkilemektedir. Yazar bu doğrultuda öncelikle işverenin sosyal sigorta ilişkisi içerisindeki yeri ve sorumluluğunu; daha sonra sigorta prim teşvik mevzuatını, uygulamalarını ve hesaplamalarını ortaya koymaktadır. Son olarak istihdamın artırılmasını ve kayıt dışılığın azaltılmasını sağlayan işveren sigorta prim teşviklerinin ekonomik kalkınma ve toplumsal gelişmeyi destekleyecek etkinlikte organize edilebilmesi için politika önerileri sunmaktadır.

On birinci kısımda Doç. Dr. Barış ÖZTUNA tarafından geçimini sağlamak için çalışmak zorunda olan çalışanların sosyal risklerden korunması için sosyal güvenlik sistemi içerisinde olmalarının önemi üzerinden kayıt dışı çalışma ve sahte sigortalılığın yarattığı sorunlar

tartışılmaktadır. Kayıt dışı istihdam oranları ve sahte sigortalılık; ekonomik istikrarsızlık, işsizlik, gelir dağılımı adaletsizliği, denetim ve yaptırımların yetersizliği gibi faktörlerden etkilenmektedir. Türkiye'de de özellikle turizm, inşaat ve tarım sektörlerinde kayıt dışı istihdam yoğundur. Kayıt dışı istihdamın işverenler için maliyet avantajı yaratması nedeniyle, bu sorunla mücadele edilmesi daha zor hale gelmektedir. Bunlardan hareketle yazar, kayıt dışı istihdamın azaltılması için geliştirilen farklı yaklaşım ve uygulama örnekleri ile veriler sunarak konuyu ele almaktadır. Kayıt dışı istihdam ile mücadele araçlarından biri olarak tasarlanan asgari işçilik uygulamasını da işlerlik ve yeterlilik bakımından tartışmakta, özellikle COVID-19 pandemisiyle artan kayıt dışılığı azaltmak üzere geliştirilecek politikaların önemine parmak basmaktadır.

On ikinci kısımda Dr. Melike ÇALLI KAPLAN tarafından Türkiye'de işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası uygulamalarına dair yararlanma koşulları, bu sigortaların kapsamı ve finansmanı, ödeneklerin miktarları ve süreleri gibi unsurlar üzerinden sorun alanları ve çözüm önerileri tartışılmaktadır. Modern sosyal güvenlik anlayışının toplumu ve bireylerini sosyal risklerden koruma ilkesiyle kurulmuş sosyal adalet ve sosyal devlet temelli yaklaşımı; özellikle işsizlik sigortası ve sağlık sigortası gibi uygulamaların kapsam alanının toplumun tüm kesimlerini içerisine dahil edecek şekilde genişletilmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de de işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası mevzuatı ile uygulama usul ve esaslarının bunu sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Yazar iş sözleşmesinin sona erdirilmesinden kaynaklanan sorunlar, işsizlik ödeneğinden faydalanmak için sigortalılık şartlarının ağır olması, işgücü piyasasının yapısal sorunları, kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği işsizlik sigortasına ilişkin problem alanları olarak ortaya çıkmakta olduğunu belirtmektedir. Genel sağlık sigortası için ise belirli prim ödeme koşulu, katılım payı ve ilave ücret ödeme, gelir testi uygulaması gibi sorun alanlarını güncel gelişmeleri de sunarak analiz etmektedir. Bu çerçevede yazar, fiili kapsam sorununun çözümüne yönelik düzenlemelerin neler olabileceğine ilişkin yaptığı tartışma ile analizini sonuca taşımaktadır.

On üçüncü kısımda Doç. Dr. Özgür Hakan ÇAVUŞ tarafından hem sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini hem de çalışanların hak ve güvencelerini etkileyen emeklilik hakkı düzenlemeleri ve mevzuatı değerlendirilmektedir. Özellikle nüfusun yaşlanması ve ortalama ömrün uzaması sebebiyle sosyal güvenlik sistemlerinin aktüeryal dengesi

bozulabilmekte, toplumdaki aktif/pasif sigortalı sayısı değişebilmekte ve emeklilik sistemleri finansman açığı verebilmektedir. Bu sorunların çözülmesi için birçok ülkede emeklilik sistemleri ve tahsis mevzuatında değişiklikler yapılmakta; Türkiye'de de olduğu gibi yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları zorlaştırılabilmekte ve emeklilik yaşı yükseltilmektedir. Yazar bu tür sosyal güvenlik reformlarının çalışanların hak kaybı yaşamasına neden olduğunu belirtmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin esas amacı olan sosyal riskleri önleme ve toplumun her kesiminin insan onuruna yakışır asgari hayat standartlarına ulaşması ilkelerinin zedelenmesine; bu durumun özellikle alt gelir grupları için yarattığı riskler ile gelirin adil dağılımının bozulmasına neden olduğuna değinerek konunun önemini vurgulamaktadır. Bu kapsamda yazar, Türkiye'de kamuoyunda "emeklilikte yaşa takılanlar" olarak adlandırılan sigortalıları etkileyen mevzuat ile tahsis mevzuatını tartışmaktadır.

On dördüncü kısımda Dilay TEKE ve Doç. Dr. Bora YENİHAN tarafından 1970'li yıllardan sonra artan ve özellikle işçi sınıfı açısından sorun yaratan sendikasızlaşma eğilimi veya başka bir ifadeyle sendika krizi ele alınmaktadır. Sendikalaşmanın artması, sendikal hak ve özgürlüklerin elde edilebilmesi, sendikaların mücadele alanının varlığı ve bu alanın genişlemesi için öncelikle siyasal-yasal ortamın ve ekonomik yapının uygun olması gerekmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte gelişen sendikacılığın etki alanı 20. yüzyılda genişlemiş ve bu genişleme 1970'lere kadar devam etmiştir. Ancak petrol krizi, küreselleşme ve neoliberal politikaların yaygınlaşmasıyla birlikte devletin sosyal ve demokratik niteliği gerilemiş, iş kanunları ve dolayısıyla işgücü piyasası çeşitli anlamlarda esnekleşmiş, istihdam yoğunluğu sektörel anlamda değişmiş, özel sektör güç kazanmış, bireysellik artmış ve sendikalara güven azalmıştır. Sonuç olarak işçi-işveren arasındaki bölüşüm ve çatışma ilişkisinde bir baskı unsuru olarak belirleyici olan sendikalar zayıflamış ve tüm dünyada sendikasızlaşma eğilimi ortaya çıkmıştır. Yazar bu bölümde, söz konusu dönüşümü ve bunun sonuçlarını; sendikacılığın farklı biçimlerini, endüstri ilişkilerinin tarafları açısından sendikasızlaşmanın nedenleri ile etkilerini, memur sendikalarının sendikalaşma bakımından önemini, işveren yanlısı sarı sendikalar ile siyasallaşan sendikaları, genç nüfusun sendikalaşmaya bakışını inceleyerek ortaya koymaktadır.

On beşinci kısımda, Samet TURAN tarafından Türkiye'de sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden

yararlanma hakkına ilişkin hukuki düzenlemelerin uygulamasında karşılaşılan problem alanları üzerine ortaya çıkan tartışmalar değerlendirilmektedir. Dayanışma aidatı mekanizması, sadece sendika üyesi işçilerin Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabiliyor olmasının negatif sendika özgürlüğü ilkesi ile çelişmesi tartışmaları üzerine İsviçre Hukukundan yararlanarak toplu iş ilişkilerine entegre edilmiştir. Yazar öncelikle, dayanışma aidatı uygulamasını negatif sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü arasındaki dengenin sağlanması bakımından açıklamaktadır. Daha sonra dayanışma aidatından yararlanmanın şartları, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma başlangıcı, dayanışma aidatı ödeme ve kesme yükümlülüğü konularının farklı taraflar açısından olumlu ve olumsuz yansımaları ortaya konulmaktadır. Yazar, TİS'den geçmişe dönük yararlandırılma talebiyle açılan dava sonucunda Anayasa Mahkemesi'nin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.39/4'ün son cümlesinde yer alan *"İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur"* hükmünü iptal etmesinden öncesi ve sonrasında dayanışma aidatı mekanizmasının işleyişindeki farklılıkları somut örneklerle sunarak değerlendirmektedir.

On altıncı kısımda Dr. Hakkı ŞEKERBAY tarafından ulusal ve uluslararası düzenlemelerle güvence altına alınan sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının bir yansıması olan toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki kavramlarının mevzuatta nasıl yer bulduğu ve uygulamada ne ifade ettiği açıklanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerine taraf olan sendikalar işkolu temelinde kurulmakta, bir iş kolunda birden fazla sendika kurulabilmektedir. Bu nedenle üye sayısı, baskı gücü ve temsil kabiliyeti gibi konularda aralarında eşitsizlik ve rekabet olabilen sendikalar açısından; sendikal haklar ile çalışma barışının korunması bakımından sendikaların toplu iş sözleşmesine taraf olma ve imzalama ehliyet ve yetkilerinin hukuken belirlenmesi önemli bir husustur. Buradan hareketle yazar toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesine etkisi, ehliyetin kaybedilmesi, ehliyetsiz imzalanan toplu iş sözleşmesinin durumu, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, ehliyet ile yetki farkı ve bunların şartları gibi konuları hem işçi hem de işveren tarafından bakarak değerlendirmektedir.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ iii

BÖLÜM I

İşgücü Piyasası ve Çalışma İlişkisine Bağlı Sorunlar

GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU: İŞGÜCÜ ARZI VE TALEBİ AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME 3
Doç. Dr. Doğa Başar SARİİPEK - Arş. Gör. Melih KURAN

İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜCRET SORUNU VE ÇALIŞAN YOKSULLUĞU 35
Doç. Dr. Gökçe CEREV - Emine Elif AYHAN

İŞGÜCÜ PİYASASINDA ULUSLARARASI GÖÇ VE İSTİHDAMA BAĞLI SORUNLAR 75
Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL

ESNEK ÇALIŞMA VE SORUNLARI: GENEL VE PANDEMİ KOŞULLARINA BAĞLI DEĞERLENDİRMELER 97
Doç. Dr. Kemal YILDIZ

BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMELERİNDE UYGULAMA SORUNLARI ... 131
Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER

ÇALIŞMA HAYATINDA DENETİM SORUNLARI 165
Prof. Dr. Fuat BAYRAM

KIDEM TAZMİNATI SORUNU VE FON OLUŞTURMA ÇABALARI 211
Dr. Dilek NAM - Zehra EROL KARACA

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLARI: İLGİLİ TARAFLAR EKSENİNDE BİR DEĞERLENDİRME 247
Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN - Dr. Öğr. Ü. Metin BAYRAM
Doç. Dr. Bülent ARPAT

ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI, PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) VE DİĞER PSİKOSOSYAL SORUNLAR 271
Prof. Dr. Serap PALAZ ÇAKIR

BÖLÜM II

Sosyal Sigorta Sistemine Bağlı Sorunlar

SOSYAL SİGORTA İLİŞKİSİ İÇERİSİNDE İŞVEREN MEVZUATI, TEŞVİKLERİ VE UYGULAMA SORUNLARI..... 301
Doç. Dr. Ali Kemal NURDOĞAN

KAYIT DIŞILIK VE SAHTE SİGORTALILIK SORUNLARI..... 339
Doç. Dr. Barış ÖZTUNA

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI SORUNLARI 365
Dr. Melike ÇALLI KAPLAN

TAHSİS MEVZUATI VE UYGULAMA SORUNLARI..... 403
Doç. Dr. Özgür Hakan ÇAVUŞ

BÖLÜM III

Toplu İş İlişkilerine Bağlı Sorunlar

ÇALIŞMA HAYATINDA SENDİKASIZLAŞMA EĞİLİMİ VE SONUÇLARI 431
Dilay TEKE - Doç. Dr. Bora YENİHAN

ANAYASA MAHKEMESİNİN İPTAL KARARI SONRASI DAYANIŞMA AİDATI ÖDEYEREK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA..... 471
Samet TURAN

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE EHLİYET VE YETKİ KAVRAMI İLE UYGULAMA ALANI..... 499
Dr. Hakkı ŞEKERBAY

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLARI: İLGİLİ TARAFLAR EKSENİNDE BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

İstanbul Gelişim Üniversitesi
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8831-288X

Dr. Öğr. Ü. Metin BAYRAM

Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi
İşletme Bölümü
Üretim Yönetimi ve Pazarlama Ana Bilim Dalı
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9483-7850

Doç. Dr. Bülent ARPAT

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3512-9969

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), iş bazlı koruyucu ve önleyici eylemleri içeren ve uygulamaları milattan öncesine kadar dayanan bir disiplindir (Palaz, 2019: 10). Ancak sanayi devrimiyle ortaya çıkan teknolojik gelişim, kitlesel üretim ile ekonomik ve toplumsal değişimler, İSG sorunlarını ön plana çıkarmış ve bu dönem sonrası ilk koruyucu yasal düzenlemelerin tetikleyicisi olmuştur (Namal, 2020). Günümüzde de İSG kaynaklı sorunlar, ulusal ve küresel düzeyde pek çok düzenlemeye rağmen arzu edilen düşük düzeylere getirilememektedir. Özellikle üretimin yapıldığı alanlar, tüketime (hizmet endüstrisine) göre daha fazla sayıda ve daha büyük ölçekte (*ağır*)

sağlık ve güvenlik tehditleri içermektedir (Doğan ve Kılıç, 2020: 166). İmalat sanayinde meydana gelen geleneksel kaza ve hastalıkların yanı sıra ortaya çıkan yeni tehditler de İSG'yi günümüzde daha önemli ve öncelikli bir konu haline getirmektedir. Anılan yeni tehditler kas-iskelet sistemi hastalıkları, ergonomik problemler, stres, taciz, ayrımcılık ve bunların tetiklediği diğer sağlık-güvenlik sorunlarıdır.

İSG'ye bağlı tehditler geleneksel olarak kimyasal, biyolojik, ergonomik ve fiziksel tehlike ve riskler olarak kategorize edilmektedir. Ancak sağlıklı olmak sadece bedenen değil, psikolojik ve sosyal açıdan da tam bir iyilik hali olarak kabul edilmektedir (İlhan, 2020: 314). Bu çerçevede psikososyal içerikli İSG sorunlarının da bu kapsamda dikkate alınması gereklidir. Zira son 30 yılda küreselleşme, göç, teknolojik gelişmeler ve bilgiye dayalı ekonominin ortaya çıkması, çalışma yaşamındaki işlerin doğasını önemli ölçüde değiştirmiş durumdadır. Özellikle esnek ve standart dışı çalışma şekillerinin artması ve beraberinde artan güvencesizlik ve belirsizlik, çalışanları İSG açısından da etkilemektedir. Dolayısıyla bu tip çalışma şekilleri hakkında yapılacak iyileştirmeler, özellikle psikososyal içerikli yeni riskleri doğmadan önlemek adına önemli kazanımlar sağlayabilir. Zira bu tip riskler, çalışanın özel ve aile yaşamını da etkilemektedir (Yasım, 2020: 240-248). Küresel ölçekteki verilere göre dünya genelinde iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle her 15 saniyede bir çalışan ölmektedir. Yine her 15 saniyede 160 çalışan, iş kazasına uğramaktadır. Her yıl 2,78 milyondan fazla kişi iş kazası ve meslek hastalığına (İKMH) bağlı nedenlerden hayatını kaybetmekte ve 374 milyon yaralanmalı iş kazası meydana gelmektedir (ILO, 2014). Öte yandan anılan bu kaza ve hastalıklarının çalışan, işveren ve tüm topluma bir maliyeti (*doğrudan ve dolaylı maliyetler*) bulunmaktadır. ILO'nun verilerine göre bu maliyet Dünya GSMH'nın %4'ü civarındadır. Bu oran 2,8 trilyon ABD dolarına karşılık gelmektedir (ILO, 2018). Tüm bu veriler dikkate alındığında İSG konusu, çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri haline gelmektedir. Zira diğer birçok problemden farklı olarak İSG, çalışanın doğrudan yaşamının devamı ya da olumlu sağlık göstergeleri ile devam ettirebilmesine bağlı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İSG'ye yönelik çabaların arttırılması, uygulamaların daha etkili hale getirilmesi ve İSG sorunlarının çözümü ile kaza ve hastalıkların önlenmesi sağlanabilir. Böylece daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı tesis edilebilir, toplumsal refahı ve barışı sağlamada önemli mesafeler kat edilebilir.

Bu çalışmadaki İSG sorunları ve değerlendirmeleri ile çözüm önerileri, Türkiye ekseninde ele alınmıştır. Türkiye'de ki İSG sorunları herhangi bir sektör, grup ya da işkolu ayrımında değil de genel perspektifte değerlendirilecektir. Zira literatürde İSG sorunlarını müstakil olarak ya da sektörel formda ele alan pek çok çalışma bulunmaktadır[1]. Bu çalışmada ise İSG sorunları literatür dayanakları ile derlenerek meta çıkarımlarda bulunulacaktır. Çalışma içinde Türkiye'de İSG sorunları değerlendirilir iken, ilk etapta İKMH "*farklı yapıları ve sorun içerikleri nedeniyle*" ayrı ayrı ele alınacaktır.

Türkiye'de çalışan sağlığı ve güvenliğine dönük tehditlerin ortadan kaldırılması için yapılan düzenlemelerden başlıcası 6331 sayılı İSG Kanunudur. Kanun ile işverenlerin ve çalışanların olası kaza, yaralanma ve hastalıkları önlemek için birbirlerine dönük hak ve yükümlülükleri tanımlanmış, çeşitli kurumlara da bu çerçevede bazı sorumluluklar yüklenmiştir. 6331 sayılı kanun dışında da koruyucu, önleyici ya da tazmin edici nitelikler içeren başka yasal düzenlemeler de mevcuttur. Ancak diğer kanunlar kapsamındaki uygulama sorunları da bu bölüm kapsamının dışında tutulmuştur.

1. TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ GÖRÜNÜMÜ

Bu kısımda İKMH sorunsalı, istatistiksel verilerle ortaya konacaktır. Böylelikle Türkiye'deki İSG sorunlarının tipik bir göstergesi olarak İKMH vakalarına ve sayılarına dikkat çekilmek amaçlanmaktadır. Zira iş kazaları ve meslek hastalıkları, İSG problemlerinin bir ürünüdür. Aşağıdaki başlıklarda yer alan iş kazaları ile meslek hastalıklarına dair sorunlar, İSG sorunları ile neden mücadele edilmesi gerektiğini ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir.

1.1. Türkiye'de iş kazaları sorunu

Bir ülkede iş kazalarının sayısı ile buna bağlı olarak ortaya çıkan ölüm sayıları, İSG'nin ne derece önemli bir sorun olduğunu ortaya koymak açısından önemli bir göstergedir. Tablo 1'de Türkiye'de 2013-2021 yılları arası iş kazası sayıları ile buna bağlı ölüm sayıları verilmiştir.

[1] Bu çalışmalardan biri için bkz. Sektörel Değerlendirmelerle Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları (Eds. B. Arpat – M.K. Namal), Paradigma Akademi: Çanakkale, 2021.

Tablo 1. 2013-2021 Yılları Arası İş Kazası ve Ölüm Sayıları

Yıllar	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İş Kazası Sayısı	191.389	221.366	241.547	286.068	359.653	430.985	422.463	384.262	511.084
Ölüm Sayısı	1.360	1.626	1.252	1.405	1.633	1.541	1.147	1.231	1.382

Kaynak: SGK İstatistikleri, https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/

Tablo 1'deki verilere göre Türkiye'de iş kazası ve ölüm sayıları yıllara göre dalgalı bir seyir izlemektedir. Türkiye'de çalışma yaşamında kaza ve ölüm sayıları son derece yüksektir. Soma maden faciasının yaşandığı 2014 yılı, ölümün en yüksek olduğu yıla işaret etmektedir. Kaza sayısı bakımından ise 2021 yılı, 511.084 kaza ile en fazla kazanın yaşandığı yıldır. Hemen belirtelim ki bu sayılara 4b sigortalıları[2] ile kayıt dışı[3] çalışanlar dâhil değildir. Hatta Yılmaz (2009: 295), yapılan araştırmaları dayanak göstererek iş kazalarının bilinenden 7-8 kat fazla olabileceğini iddia etmektedir. Bu veriler ve iddialar ile de ortaya konduğu üzere Türkiye'de İSG konusu, çalışma yaşamının en önemli problemlerinden biri olarak ön plana çıkmaktadır.

1.2. Türkiye'de meslek hastalığı sorunu

ILO (2018)'e göre Dünya'da her yıl 160 milyon kişi meslek hastalığına yakalanmaktadır. Tehlikeli maddelere maruziyet nedeniyle gerçekleşen yıllık ölüm vakası sayısı ise 651.279 kişidir. Bu rakamlara göre, Dünya'da meslek hastalıkları konusu da iş kazaları gibi önemli zararlar oluşturan, etkili mücadele edilmesi gereken sorun alanlarından biridir.

[2] 5510 sayılı kanunun 4/1-b maddesine göre kendi nam ve hesabına çalışanları temsil etmektedir. Aynı istatistiklere göre bu grupta 2020 yılında 343 iş kazası ve 9 ölüm meydana gelmiştir.

[3] 2021 yılında kayıt dışı istihdam oranı %21'dir (SGK, 2021). Kayıt dışı çalışmada, çalışma yaşamına ilişkin mevzuatın büyük ölçüde uygulanmadığı dikkate alındığında daha yüksek oranda iş kazalarının ortaya çıkması olasıdır.

Tablo 2. 2013-2021 Yılları Arası Meslek Hastalığı ve Ölüm Sayıları

Yıllar	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Meslek Hastalığı Sayısı	353	494	510	597	691	1.044	1.088	908	1.207
Ölüm Sayısı	0	0	0	0	0	0	0	5	35

Kaynak: SGK İstatistikleri, https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/

Tablo 2'de görüldüğü gibi Türkiye'de tespit edilen meslek hastalığı vaka ve hastalığa bağlı ölüm sayıları çok düşük düzeydedir. Bu verilere göre Türkiye'de meslek hastalığı sorununun yok denecek derecede düşük düzeyde olduğu düşünülebilir. Ancak ILO verileri ile zikredilen, (*Dünya'da*) meslek hastalığına bağlı yıllık 651.279 ölüm sayısı ile (*Türkiye'de*) iş kazası sayılarının ve ölüm oranlarının yüksekliği dikkate alındığında, Tablo 2'deki sayılar rasyonel olarak değerlendirilmemelidir. Yılmaz (2009: 295), (*iş kazaları için de zikrettiği gibi*) meslek hastalıklarının da bilinenden 7-8 kat fazla olabileceğini iddia etmektedir. Ilıman'a (2015) göre ise teşhis konulacak altyapının olmaması, çalışanların ve hekimlerinin bilgisizliği gibi nedenlerden dolayı gerçekte sayıların daha yüksek olması gerekir iken, çok az sayıda tanı konabildiği için istatistiklerin ancak bu sayılara ulaşılabildiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla meslek hastalıkları ile ilgili sorun gerçekte daha elzem düzeylerdedir. Çünkü gerçekte yoğun bir meslek hastalığı popülasyonu vardır ve bu durum tespit ve teşhis edilememektedir.

Meslek hastalığı sebebiyle 2020 ve 2021 yılındaki bağlı ölüm sayıları göz önüne alındığında ise 6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinin bu konuda ülkemizde bir bilinç ve farkındalığın yanında teşhis konusunda bir altyapı oluşmaya başladığına işaret etmektedir.

2. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLARI

Bu bölümde, birinci bölümde açıklanan çok sayıda kaza vakası ve ölümleri ile tespiti ve teşhisi bazlı önemli bir sorun alanı olarak görülen meslek hastalıklarını ortaya koyan sorunlara yer verilmektedir. Türkiye'de İSG sorunları bu bölümde işveren ve çalışan temelli sorunlar kategorilerinde ele alınacaktır.

2.1. İşveren temelli sorunlar

İşveren bazlı sorunlar, özellikle maliyet eksenli sorunlar olarak ön plana çıkmaktadır.

2.1.1. İşyerlerinde İSG maliyetlerinin Yüksekliği Algısı

Günümüz rekabet koşulları firmalar açısından son derece yıkıcı bir nitelik taşımaktadır. Firmaların oldukça güç olan bu rekabet yapısında ayakta kalabilmesi için üretim maliyetlerinin minimum düzeyde tutulması gereği ön plana çıkmaktadır. Ancak işyeri ortamında çalışanların kaza ve hastalıklardan korunması, belli düzeylerde İSG harcamalarını zorunlu kılmaktadır. Bu harcamalardan yapılacak "*tasarruflar*", kaza ve hastalıklar gibi zararların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İSG harcamalarından kısıntı yapılarak ortaya çıkan kaza ve hastalıkların toplam maliyeti, tasarruf edilen tutarların çok üzerindedir. Hatta ortaya çıkan zararların sadece maddi değil, manevi boyutu ve maliyeti de söz konusudur. Manuele (2011: 40) bu maliyetleri, doğrudan ve dolaylı maliyetler olarak açıklamaktadır.



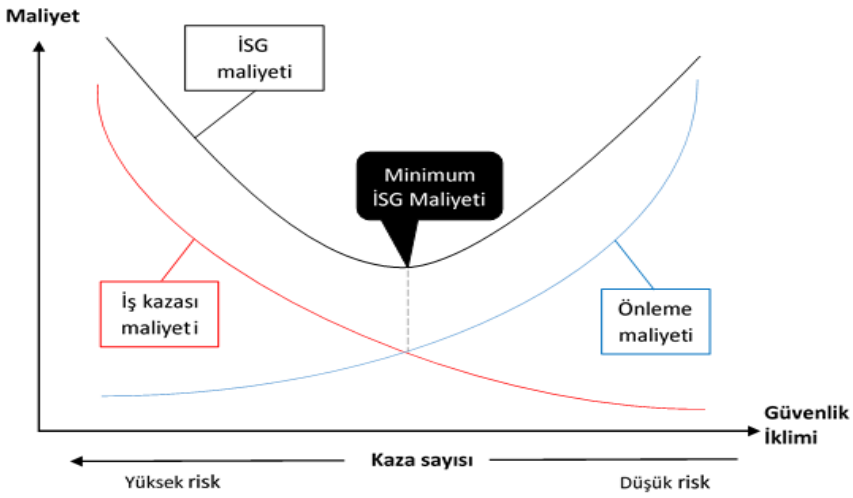
Şekil 1. *Doğrudan ve dolaylı iş kazası maliyetleri (Manuel, 2011: 40)*

Şekil 1'e göre iş kazası sonucu ortaya çıkan maliyetler, buzdağı metaforu ile açıklanmaktadır. Doğrudan maliyetler para ile hesaplanabilen kalemleri ifade etmekte ve buzdağının suyun üstünde kalan (*görünen*) yüzünü yansıtmaktadır. Para ile hesaplanması mümkün olmayan dolaylı maliyetler ise, buzdağının (*görünmeyen*) suyun altında kalan kesimi ile sembolize edilmektedir. Buna göre kazanın türüne, ortaya çıkış şekline vb.

parametrelere bağlı olarak kazanın işverene dolaylı maliyeti, doğrudan maliyetinin "*50 katına kadar*" çıkabilmektedir (Manuele, 2011: 40).

Şekil 1'de gösterilen İSG maliyetlerini düşürmek amacıyla atılacak yanlış adımlar, "*astarı, yüzünden pahalıya gelmek*" deyiminde olduğu gibi beraberinde büyük zararlar doğurma potansiyeline sahiptir. Öyleyse İSG maliyetleri için kabul edilebilir, kaza risklerini en aza indirecek harcama düzeyleri ne olmalıdır? Bu sorunun yanıtı, "*önleme maliyetleri*" ile "*iş kazası maliyetleri*" arasındaki ilişkinin açıklanması ile verilebilir.

Şekil 2'de önleme maliyetleri ile iş kazası maliyetleri arasındaki ilişki gösterilmektedir. Önleme maliyetleri ile iş kazası maliyetleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre işveren ne kadar çok önleme harcaması yaparsa, iş kazası maliyetleri o düzeyde düşmekte; ne kadar az önleme harcaması yaparsa, kaza maliyetleri de o oranda artmaktadır. Nitekim, proaktif temelli bir stratejinin karşılığı da kaza maliyetlerini (*idealde*) ortadan kaldıracak düzeyde yapılan önleme harcamalarıdır. Proaktif yaklaşımın İKMH'yi önlemede Türkiye'de ve Dünya'da ne denli önem arz ettiği düşünüldüğünde, İSG harcamalarına işletmelerce "*maliyet*" temelli bir bakış açısının ne derece yanlış olduğu anlaşılabilir. Şekil 2'ye göre, önleme maliyetleri ile iş kazası maliyetleri toplamının en az olduğu durum, minimum İSG maliyeti olarak ifade edilmektedir.



Şekil 2. İSG maliyetleri ve önleme maliyetleri ile iş kazası maliyetleri arasındaki ilişki (Bayram, 2020).

Tablo 3. İş kazası ve meslek hastalıklarının maliyetleri

	Maddi olmayan maliyetler	**Maddi olan maliyetler**
Çalışan	• Acı ve elem • Ahlaki ve psikolojik acı (özellikle kalıcı sakatlık durumunda)	• Maaş ve prim kayıpları • Mesleki kapasitesinde azalma • Kayıp süreler (Tıbbi tedavi)
Çalışanın aile ve yakınları	• Ahlaki ve psikolojik acı • Tıbbi tedavi yükü	• Ekonomik kayıplar • Ekstra maliyetler
Çalışanın mesai arkadaşları	• Kendini kötü hissetme • Üzüntü ve telaşlanma (özellikle ciddi ve yakın kazalar olması durumunda)	• Zaman ve olası prim kayıpları • İş yükünde artış • Geçici işçilerin eğitimi
İşveren	• Sosyal iklimin bozulması • Kötü imaj • İnsan ilişkilerinin zayıflaması	• İç denetim • Üretimde azalma • Ekipman, malzeme hasarları • Kalite kayıpları • Yeni personelin eğitimi • Örgütsel zorluklar • Üretim maliyetlerinin artması • Sigorta prim artışları • Yönetim maliyetleri • Yasal yaptırımlar
Toplum	• İşgücü potansiyelinin azalması • Yaşam kalitesinin düşmesi	• Üretim kaybı • Sosyal güvenlik maliyetlerinde artma • Tedavi ve rehabilitasyon maliyetleri • Yaşam standardında azalma

Kaynak: De Greef, M. ve Van den Broek, K. (2004). *Quality of the working environment and productivity: Research findings and case studies.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, s.15.

İSG kaynaklı sorunlar çalışan ve işverenler başta olmak üzere, çalışanların aileleri, mesai arkadaşları, ülke ekonomisi ve tüm toplum üzerinde maddi ve maddi olmayan maliyetlere yol açmaktadır (Tablo 3). Bu bağlamda sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve

iyileştirilmesinde en büyük sorumluluk çalışan, işveren ve devlet üçlü yapısına düşmektedir (Bayram, 2018: 1).

2.2. Bireye (çalışana) bağlı sorunlar

Kazaların büyük bir oranı insana bağlı nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. İşyerlerinde meydana gelen kazalar büyük oranda (%80-%95) çalışanın güvensiz davranışı kaynaklıdır (Nam ve Nam, 2021). Çalışanların İSG ile ilgili kurallara uyumu, güvenlik faaliyetlerine gönüllü katılım sağlaması, bireyin güvenlik eğiliminin ya da güvenlik performansının yüksek olduğuna işaret etmektedir. *Güvenlik uyumu* ve *güvenlik katılımı*, çalışanların "*güvenli davranış*" göstergesi olarak kabul edilmektedir (Bayram ve Arpat, 2021: 101). İşverenlerce yasalarla belirlenen tüm yükümlülükler yerine getirilse bile bireyin güvenlik ile ilgili düzenlemelere aykırı davranışları, kazalarda önemli bir rol oynamaktadır. Her ne kadar İSG eğitimi çalışanlarda İSG bilinci oluşumuna katkı sağlasa da çalışanların yeteri kadar güvenli davranışlar sergilediklerini söylemek mümkün değildir. Örneğin Yılmaz (2015)'ın basım-yayın sektöründe yaptığı bir araştırmaya göre, basım-yayın süreçleri konusunda eğitim alan çalışanların İSG önlemleri konusunda bilinçli ve duyarlı oldukları belirlenmiş, ancak yüksek bilinç düzeyine rağmen çalışanların 1/3'ünün, önlemlere yeterli düzeyde uymadığı tespit edilmiştir.

Bireylerin davranışlarını analiz ederken, sahip oldukları tutum ve algıları da hesaba katmak gereklidir. Dolayısıyla bireyin algısını ve tutumlarını geliştirmeye dönük eylemler, bireysel güvenlik performansına olumlu katkılar sağlayabilir. Bireylerin belli bir konudaki değer, tutum ve algıları ise sosyalleşme sürecinde edinilmektedir. Sosyalleşme süreci ile İSG ile ilgili değer, tutum ve algılar içselleştirilerek (*arzu edilen*) bireysel davranış şekillerine dönüşmektedir (Çiftçi, 2016: 21).

İnsan davranışları, içinde yaşanılan kültür ile sıkı bir ilişki içindedir. İş güvenliği kültürünün iyi düzeyde olduğu ülkelerde, iş kazaları çok düşük düzeylerdedir (Nielsen, 2014: 7). Bu bulguya dayanarak toplum güvenlik kültürünün ve örgüt güvenlik kültürünün geliştirilmesine yönelik çabalar, güvenli davranışın *–hayatın olağan akışı içinde-* iyileştirilmesi yoluyla sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşumuna katkı sağlayacaktır.

2.3. 6331 sayılı yasaya ve uygulamasına bağlı sorunlar

Güncel ve teknolojik koşullara uygun, esnek ve uygulanabilir bir mevzuat oluşturmak, İSG alanında önemli bir kamusal görev olarak devlete aittir. Bu çerçevede 6331 sayılı yasa ile oluşturulan İSG'ye dönük mevzuatın "*genel*" düzeyde kaleme alındığı, birbirinden farklı İSG ihtiyaçlarına sahip olan sektörleri spesifik olarak ele almadığı iddia edilmektedir. *Genel*'e dönük bu düzenlemeler nedeniyle, gelecekteki güncellemelerin sektörel uygulama boyutunda olması beklenmektedir (Yılmaz, 2021: 160). Mevzuatın *genellik özelliği,* çeşitli uygulama sorunlarına yol açmaktadır. Bu bölümde, İSG mevzuatı ve uygulamalarına dönük sorunlar kaleme alınmıştır.

2.3.1. İSG Kurullarının Etkinliğine İlişkin Sorunlar

50 ve daha fazla sayıda çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işlerde, İSG Kurulu oluşturulması gereklidir (6331 s.k. m.22). Kurul oluşumunun sorumluluğu işverene aittir. Kurul, az tehlikeli işyerlerinde 3 ayda bir kez, tehlikeli işyerlerinde 2 ayda bir kez, çok tehlikeli işyerlerinde ayda en az bir kez toplanır. Kurul, İSG ile ilgili kararlar almak üzere toplanır ve bu bakımdan önemli bir işleve sahiptir. Genel itibarıyla bu kurullar, işyeri içinde danışma ve denetim görevini yürütmektedir (Yılmaz, 2009: 298). Kurulun görev ve yetkileri ise "*İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik*" m.8'de açıklanmaktadır. Bu görev ve yetkilerin etkili bir şekilde icrası sayesinde işyerlerinin İSG performansları gelişerek İKMH ile mücadelede önemli kazanımlar elde edilebilir.

İSG Kurulları hakkında uygulama sorunları, Türkiye'de İSG kurullarının etkin olarak çalışmadığı rapor edilen Yılmaz (2009)'un araştırmasına dayanarak aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

1. İşyerlerinin %15'inde İSG Kurulu bulunmamaktadır. İşyerlerinin yarıdan fazlası, toplantı yapmadan tutanak düzenlemektedir. Yöneticilerin kurul toplantılarına ilgisi düşüktür. Buna bağlı olarak işçi temsilcileri aktif değildir ya da işçiler, kararların uygulanmasında gerekli özeni göstermemektedir.
2. Kurul üyelerine mevzuatta öngörülen özel eğitimler yeterli düzeyde sağlanmamaktadır. Kurullarda alınan kararlar tam olarak yerine getirilememektedir.

3. İşyerlerinin yaklaşık 1/3'ünde yıllık İSG raporları düzenlenmemektedir. Rapor ve iç yönetmeliklerin hazırlanmasında, İSG eğitimlerinin planlanmasında kurulun desteği alınmamaktadır. Kurullar bazı işyerlerinde İSG denetimi yapmamakta ya da yetersiz denetim yapılmaktadır.

Bu bulgulara dayanarak, uygulamada kurulların etkin çalışmadığı, kuruldan beklenen faydaların sağlanamayacağını ya da kısmen sağlanabileceğini söylemek mümkündür.

2.3.2. İSG hizmetlerinin etkinliğine dair sorunlar

İşverenin işyeri ortamında asli yükümlülüklerinden biri, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için her türlü tedbiri almaktır. Bu tedbirler, "*İSG Hizmetleri*" adıyla anılan eylemlerle yürütülmektedir. 6331 sayılı kanuna göre İSG hizmet birimleri, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri (*İSGB*) ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri (*OSGB*)'dir. Çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin sağlanabilmesi için, İSG profesyonellerinin desteğine başvurulmaktadır. İSG profesyonelleri *İSG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinden* (işyeri hemşiresi) oluşmaktadır. İSGB; işyeri içinde, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak oluşturulan ve profesyonellerden oluşan birimi ifade etmektedir. OSGB ise, İSG hizmetlerinin işyeri dışından hizmet satın alma yoluyla yerine getirilmesi halinde, bu hizmetlerin (*harici kaynaklardan*) alındığı birimi ifade etmektedir. İşverenler, İSG hizmetlerini yürütmek için bu iki temel yöntemden birini, (*çalışan sayısına ve tehlike sınıfına bağlı bazı istisnalar dışında*) herhangi bir kritere bağlı olmaksızın tercih edebilmektedir. OSGB'lerin İSG profesyonelinin daha kolay değiştirilebilmesi ve daha düşük maliyetle görevlendirilebilmesi nedeniyle, işverenlerce bu seçeneğin daha kullanışlı bulunduğu ve tercih edildiği anlaşılmaktadır (Sezgin, 2022: 399). Ancak OSGB'lerden alınan İSG hizmeti, hizmet satın alanlarca (*tüm tehlike sınıflarındaki işyerlerinde de*) yeterli etkinlikte bulunmamaktadır (Sezgin, 2022: 400-401). Bu verilere göre İSG hizmetlerinin düşük niteliği ile Türkiye'de İKMH'yi önlemede ve olumlu bir güvenlik iklimi tesis etmede arzu edilen sonuçlara ulaşmak mümkün görülmemektedir. OSGB'lerin piyasa mekanizması içinde, rekabet şartlarında İSG hizmetlerini yürütmesi; İSG'nin geri planda kalmasına, İSG profesyonellerinin iş güvencelerinin azalmasına, ücret ve zaman açısından çalışma şartlarının kötüleşmesine,

görevlerin istenilen amacı gerçekleştirmeden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Sezgin, 2022: 2).

İSG hizmetleri açısından diğer sorunlu alan, İSG uzmanlarının yazılı olarak bildirdiği tespit ve önerilerle ilgilidir. 6331 sayılı yasaya göre İSG uzmanları, işyerlerinde İSG açısından gördükleri eksiklikleri, yetersizlikleri ya da uygunsuzlukları yazılı olarak bildirmektedir. Yazılı hale getirilen bu bildirimler içeriğindeki yükümlülüklerin yerine getirilmesi işverenin sorumluluğundadır. Aksi halde işverenin hukuki ve/veya cezai sorumlulukla karşı karşıya kalması mümkündür. İşverenle-İSG uzmanı arasında (*İSGB yoluyla İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi durumunda*) bir bağımlılık ilişkisi bulunmakta, bu da İSG uzmanının işini etkin bir şekilde yerine getirmesinde, tespit ve önerilerin etkin bir şekilde bütünüyle yazılı hale getirilmesine engel teşkil etmektedir. Her ne kadar İSG uzmanları bu bağımlılık ilişkisi içinde, fesihe karşı iş güvencesi hükümleri ve tazminat hakları ile korunsa dahi; görevin etkin ve bağımsız ifası için bu hükümler yeterli olmamaktadır. Hatta OSGB üzerinden görevlendirilen İSG uzmanlarında bu hakların kullanımı daha da zorlaşmaktadır. Özetle, işverene maddi olarak direk (İSGB) ya da dolaylı (OSGB) olarak bağlı olan ve/hatta işverenin emir ve otoritesi altında bulunan İSG uzmanlarının işyerinde etkin İSG bir denetimi yapması ve gerekli tüm tespit ve önerilerde bulunması mümkün olamamaktadır.

Sorunun çözümü için işveren-İSG uzmanı arasındaki bağımlılığın azaltılması ya da ortadan kaldırılması gereklidir. Bu bağımsızlığın bir fon yoluyla sağlanabileceği, uzmanların bu fondan ücretlendirilebileceği sıklıkla dile getirilmektedir (Karakuyu ve Erdoğan, 2017; Sezgin, 2022: 408). Özetle İSG uzmanlarının işlerini etkin ve bağımsız bir şekilde yürütebilmesi için iki taraf arasındaki ilişkinin/etkileşimin bağımlılık kıskacından kurtarılması gereklidir.

2.3.3. Tehlike sınıfları ve bağlı sorunlar

İşyerlerinin tehlike sınıfları ve NACE[4] Rev.2 kodları, tebliğ[5] ile belirlenmektedir. İşyerinin tehlike sınıfı, 6331 sayılı yasaya göre birçok İSG

[4] Ekonomik faaliyetlerin istatistiki sınıflaması anlamına gelmektedir. Bu kodlamada, her ekonomik faaliyete karşılık gelen 6 rakam ve 8 digitlik bir yapı kullanılmaktadır (Örneğin, *07.29.02 Alüminyum madenciliği* gibi). Her ekonomik faaliyetin tehlike kategorisi, "*az tehlikeli*", "*tehlikeli*" ya da "*çok tehlikeli*" olacak şekilde üç kategoride sınıflandırılmıştır.

[5] İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Resmî Gazete tarih: 27.02.2017 sayı: 29992 (Mükerrer).

uygulaması için referans teşkil etmektedir. Örneğin İSG eğitimleri süresi tehlike sınıfı yükseldikçe artmakta, aynı biçimde İSG hizmetlerinin süresi de tehlike sınıfına göre orantılı bir şekilde artmaktadır. Bir işyerinin NACE kodunun ve tehlike sınıfının belirlenmesinde, o işyerinde yapılan "*asıl iş*" dikkate alınmaktadır. Oysa işyerinin tehlike kategorisi "*az tehlikeli*" olarak belirlenmiş olsa dahi, o işyerinde "*tehlikeli*" ya da "*çok tehlikeli*" olarak değerlendirilebilecek pek çok iş bulunabilir (Yılmaz, 2021). Bu durum, mevzuata göre "*az tehlikeli*" ya da "*tehlikeli*" olarak tanınan bir işyerinde, daha tehlikeli işleri yürüten personelin varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle gerçekte daha tehlikeli faaliyetleri yürüten personel, işyerinin daha düşük tehlike sınıfı kategorisinde olması nedeniyle bazı dezavantajlı durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Olması gerekenden daha az eğitim alması, İSG hizmetlerinden daha kısa süreli faydalanması, bu duruma örnek olarak verilebilir. Bu grupta çalışanlar, işlerini yaparken, diğerlerine göre daha büyük risklerle karşı karşıya kalmaktadır ve risklerle nasıl başa çıkacağına dair yeterli bilgiye-bilince sahip değildir. İşlerinin tehlike derecesinin yüksek olması nedeniyle kaza ve hastalıklara karşı daha savunmasız durumdadırlar.

2.3.4. İSG eğitimi sorunları

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisinde teknik, hukuki, tıbbi, yönetsel faaliyetler kadar, eğitim de büyük önem arz etmektedir. Yeni teknolojilerin ve iş yapma biçimlerinin yeni tehditler doğurduğu göz önüne alındığında, çalışanların da bu gelişmeye paralel olarak dinamik bir biçimde eğitim yoluyla bilinçlendirilmesi gereklidir.

Bu kısımda üniversite müfredatlarında verilen eğitimler ile ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitimleri, İSG uzmanları ve işyeri hekimlerinin yetiştirme eğitimleri ve buna dönük eğitimler dikkate alınmamıştır. Başlık kapsamında sadece, işyeri kapsamında 6331 sayılı kanun kapsamında gerçekleştirilmesi gereken, çalışanlara dönük "*işyeri içi*" eğitimler göz önüne alınmıştır. Bunun nedeni, özellikle düşük nitelik gerektiren işlerde çalışanların (*çalışma öncesi*) genel eğitim düzeyinin yetersizliğidir. Düşük eğitim profili işyeri içi eğitimi, İSG açısından anahtar bir eylem haline getirmektedir. Bu eğitimin nicelik ve nitelik açısından yeterliliği, İKMH ile mücadele açısından büyük önem arz etmektedir. Zira eğitim düzeyinin yetersizliği bir yandan mesleki risklerin çok daha fazla olduğu ağır ve

tehlikeli işlerde çalışma zorunluluğunu ortaya çıkarmakta, diğer yandan ise bu risklerin farkındalığını engellemektedir (Karadeniz, 2012: 33).

2.3.5. Denetim (teftiş) sorunları

İSG'nin taraflarından biri olan devletin mevzuat/düzenleme yapmanın ardından ikinci görevi (fonksiyonu) yürürlükteki mevzuatın uygulamasını denetlemektir. Bu çerçevede İSG denetimini/teftişini 6331 sayılı kanun ve yönetmelikleri ile İSG hakkında hüküm içeren diğer yasal düzenlemeler oluşturmaktadır. ÇSGB bünyesinde oluşturulan "*Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı*" tarafından İSG denetimleri gerçekleştirilmektedir. Denetim sayesinde mevzuatla konulan kurallara uyum oranını artırmak mümkün olmaktadır. ILO'nun 81 sayılı sözleşmesi, teftişin uluslararası dayanaklarından biri olarak, devletlerin denetleme ve yaptırım uygulama rolüne ilişkin önerileri ve teftiş usullerini içermektedir. "*İş teftişi*" olarak gerçekleştirilen İSG denetimleri, üç grupta yapılmaktadır: 1. *Programlı teftiş*, 2. *İnceleme teftişi* 3. *Süre verilmesi ve kontrol teftişidir* (Yılmaz, 2015: 79).

İş teftişinin, işyeri ölçeğinde başlayıp toplumsal düzeye de yansıması muhtemel sorunlara neden olabilecek risklerin gerçekleşmeden önlenebilmesi için gerekli olduğu belirtilmektedir (İş Teftiş Kurulu, 2012: 12-13). Tanımdan da anlaşılacağı üzere iş teftişi, İSG'nin önleyici yaklaşımına hizmet eden eylemlerden biridir. Bu bakımdan, İKMH'nin önlenmesinde önemli etki oluşturan kamusal bir eylem olarak değerlendirmek mümkündür. İş teftişinin önleyici rolünün bir bütün olarak ortaya çıkması için, denetimlerin nicelik ve nitelik açısından yeterli olması gereklidir. Nicelik bakımından yeterlilik, tüm işyerlerinin belli periyotlarla denetimini, nitelik bakımından yeterlilik ise denetlenen sektör hakkında güncel İSG teknolojileri ve uygulamaları hakkında bilgi sahibi olarak mevzuatın bütününü kapsayacak içerikte bir denetimi ifade etmektedir.

ÇSGB, teftiş rakamları ile ilgili detaylı verileri "*Çalışma Hayatı İstatistikleri*" ile derlemekte ve kamuoyu ile paylaşmaktadır. Bu veriler, faaliyet kolları il bazlı teftiş rakamlarını kapsayan sayısal bilgilerden ibarettir. Ülke geneli, işkolu düzeyi, teftiş bölgesi ya da il bazlı sayısal verilere bu istatistiklerde yer verilmemektedir (Yılmaz, 2015: 80). Bu tip ayrıntılı verilere yer verilmemesi nedeniyle teftişlerin (*nicel bakımdan*) yeterliliği hakkında değerlendirmelerde bulunmak güçleşmektedir. Ancak

Yılmaz (2015: 81)'ın araştırması, teftişlerin nicelik bakımından yeterliliği hakkında önemli bir bilgi sağlamaktadır. Araştırmaya göre İSG denetimi amaçlı iş teftişlerinde, teftiş edilen işyerlerinin oranı %1'e sigortalı sayısı ise %10'a dahi ulaşamamaktadır (*Oranlar 2013 yılı için sırasıyla %0,55 ve %6,74'dür. Her işyerine teftiş için bir kez gidildiği varsayımıyla hesaplama yapılmıştır*).

İş teftişlerin yeterliliğinin belirlenmesinde kullanılan en yaygın ölçüt, müfettiş başına düşen aktif nüfus miktarıdır. ILO'ya göre bu oranlar gelişmiş ekonomiler için müfettiş başına 10.000, geçiş ekonomilerinde 20.000, az gelişmiş ekonomilerde ise 40.000 civarındadır. 2013 yılı verilerine göre Türkiye'de iş müfettişi başına 24.059 çalışan düşmektedir (Yılmaz, 2015: 82). Teftiş faaliyetlerinin yeterliliğini ve etkinliğini sağlamak için müfettiş başına düşen sayının azaltılması, daha fazla işyeri ve sigortalıyı kapsayacak şekilde denetimlerin genişletilmesi gereklidir.

2.3.6. İSG profesyonellerinin çalışma ilişkileri bazlı sorunları

İSG profesyonelleri olarak isimlendirilen iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelleri (DSP'ler), İSG'nin proaktif[6] yönünün hayata geçirilmesinde önemli roller üstlenirler. Bu bakımdan, İKMH ile mücadelede bu personelin rolü hayatidir. Bu personelin sorunlarının çözümü, İSG hizmetlerinin etkinliğinin iyileştirilmesine önemli katkılar sağlayabilir.

İSG uzmanlarının temel görevleri rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt yapmaktır (*Detaylı bilgi için bkz. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.9*). Bunun dışında uzmanın çeşitli yetkileri (m.10) ve yükümlülükleri (m.11)'de bulunmaktadır. İSG uzmanı bu görev, yetki ve yükümlülükleri yerine getirmek üzere ya tam zamanlı hizmet vermekte ya da (*çalışan başına belirlenen*) çeşitli sürelerde işyerlerine hizmet vermektedir (m.12). İSG uzmanları en başta çalışanların güvenliği odaklı İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde aktif olarak rol alırlar.

[6] Proaktif yaklaşım, iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmeden önce alınan önlemler bütünüdür. Böylelikle iş kazası ya da meslek hastalığının oluşması ihtimalinin ortadan kaldırılması amaçlanır. Risk değerlendirme faaliyetleri, ortam ölçümleri, İSG eğitimleri, acil durum planları ve tatbikatları gibi uygulamalar, İSG'nin proaktif yönüne hizmet eden bazı uygulamalardır (Eyüboğlu vd., 2020).

Çalışanların özellikle iş kazalarından korunmasında anahtar role sahip bir uzmanlık alanıdır.

İşyeri hekimleri ise rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği görevlerini yerine getirirler. Her ne kadar İSG uzmanı ile aynı başlıkta (*bazı ortak*) görevleri icra etseler dahi görevlerin detaylarındaki farklılıklar kolaylıkla tespit edilebilmektedir (*Detaylar için bkz. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.9*). İşyeri hekiminin çeşitli yetkileri (m.10) ve yükümlülükleri (m.11)'de açıklanmaktadır. İSG uzmanlarında olduğu gibi işyeri hekimleri de görev, yetki ve yükümlülüklerini ya tam zamanlı olarak ya da (*çalışan başına belirlenen*) çeşitli sürelerde işyerlerine hizmet verirler (m.12). İşyeri hekimleri özellikle çalışanların meslek hastalığı ile işe bağlı hastalıklardan korunması amacıyla hizmet verirler.

DSP'ler işyeri hekimi ile birlikte çalışırlar. İSG uzmanı ve işyeri hekimi gibi çeşitli görev, yetki ve yükümlülükler ile donatılmışlardır (*Detaylar için bkz. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, m.16-18*). Bu grup profesyonellerde görev, yetki ve yükümlülüklerini ya tam zamanlı olarak ya da (*çalışan başına belirlenen*) çeşitli sürelerde işyerlerine hizmet vererek yerine getirirler (m.19).

İSG profesyonellerinin özellikle özlük hakları ile ilgili sorunlar ön plana çıkmaktadır (Tuna, 2021; Karakaya, 2018; Okuyucu, 2019). Yılmaz ve arkadaşlarının (2019) araştırmasına göre tüm eğitim düzeyleri ve mesleklerde kadınlar erkeklere göre *(%10-%22 oranında daha az*) ücret geliri elde etmektedir. İSG profesyonellerinin yaklaşık %45'inin sigorta primi ya hiç ödenmemekte ya da eksik ödenmektedir. %31,3'lük bir grup ise fazla çalışma yaptığı halde, fazla çalışma ücretini ya hiç alamamakta ya da eksik almaktadır. Profesyonellerin yaklaşık %25'i kıdem tazminatını hiç almadığı, %27'sinin ise eksik aldığı belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle İSG profesyonellerinde kıdem tazminatını yasal tutarlarda elde edebilenlerin oranı %50'nin altındadır. Araştırmaya göre İSG profesyonellerinin %6,53'ü hiç (*yıllık ücretli*) izin kullanmamış, yaklaşık %25'i ise kısmi olarak izin kullanabildiğini beyan etmişlerdir. Sonuç olarak özellikle İSG uzmanlarının

çalışma koşullarının kötü olduğu, iş tatmini düzeylerinin çok düşük olduğu raporlanmıştır.

Çalışma ilişkisi bazlı olarak açıklanan (*ve özellikle İSG uzmanı pozisyonunda yaşanan*) bu sorunların mevzuat kaynaklı değil, uygulama kaynaklı olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma ilişkisinden kaynaklanan bu sorunların acilen çözüme kavuşturulması gereklidir. Aksi halde İSG profesyonellerinin çalışanın güvenliğine ve sağlığına bütünüyle odaklanarak bireysel olarak üst düzeyde bir mesleki performans göstermeleri mümkün değildir. Buna bağlı olarak, Türkiye'de İKMH ile mücadelede gözle görülür iyileşmeler elde etmek mümkün değildir. Bu çerçevede İSG profesyonellerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine dönük eylemlerin ivedilikle yürütülmesi büyük önem arz etmektedir.

2.4. Kültüre Bağlı Sorunlar

Kültür, insanların yaşamları boyunca edindikleri değer, tutum ve alışkanlıkların bütününü ifade etmektedir (Arpat, 2015). Yeni doğan bir bebeğin ölümüne kadar geçen süreçte öğrendiği her şey kültür kavramı içinde değerlendirilir (Zencirkıran, 2015: 57).

Bu kısımda İSG sorunları toplum kültürü, örgüt kültürü ve güvenlik kültürü bağlamında ele alınacaktır. Örgüt kültürü toplumsal kültürün, iş güvenliği kültürü de örgütsel kültürün bir parçasıdır (Çiftçi, 2016: 13).

2.4.1. Toplum kültürüne bağlı iş sağlığı ve güvenliği sorunları

İSG sorunlarının sadece yasal düzenlemelerle çözümü mümkün değildir. Türkiye'de kayıt dışı çalışma oranının yüksek olduğu dikkate alındığında, pek çok çalışanın yasal mevzuatla oluşturulan koruyucu kalkanın dışında kaldığını söylemek mümkündür. Buna dayanarak sadece kayıtlı işyerlerinde değil, kayıt dışı çalışma kapsamındaki işyeri ya da çalışanlar arasında da kaza ve hastalıkları azaltıcı başka bir "*tutkala*" gereksinim vardır. Bu da (*güvenliğe/iş güvenliğine bağlılığı yüksek olan*) toplumsal kültürdür. Toplumsal kültürde iş güvenliğine olan bağlılık yasal düzenlemelere uyumu kolaylaştırır iken, zayıf (*toplumsal*) iş güvenliği kültüründe ise, (*mükemmel yasal düzenlemeler tesis edilse bile*) işyerlerinde sağlık ve güvenliğe bağlı yüksek performansın ortaya çıkmasına engel teşkil edecektir. Yapılan bir araştırmada Türkiye'de iş güvenliği kültürü, Hofstede'nin kültürel boyutlar teorisindeki kadercilik ve dış kontrol inancı, "*bize bir şey olmaz*" inancı ve aşırı güven duygusu açılarından incelenmiştir.

Elde edilen bulgulara göre Türkiye'de toplumsal kültür, iş güvenliği kültürünü genellikle olumsuz olarak etkilemektedir (Çiftçi, 2016: 13). Bu bulguya dayanarak Türkiye'de İSG sorunlarının çözümü için (*güvenliğe dönük*) toplumsal kültürün iyileştirilmesinin önemli kazanımlar sağlayacağı ifade edilebilir. Hatta gerek işyeri içinde gerekse günlük yaşamın herhangi bir parçasında güvenlik açısından karşılaşılabilecek tüm durumlar için (*güvenliği destekleyen*) toplumsal kültür, asli bir koruyucu olarak işlev görecektir.

2.4.2. Örgüt kültürüne bağlı iş sağlığı ve güvenliği sorunları

Gültekin ve Sığrı (2007: 279), toplumsal kültür ile örgüt kültürü arasında bir etkileşime işaret etmektedir. Buna göre bir toplumda güvenliğe dönük olarak zayıf olan bir kültürün, örgüt içine taşınması ve örgütün güvenliğe dönük performansı üzerinde negatif bir etki oluşturması söz konusu olacaktır. Toplumsal kültürün yaşam içinde zamanla oluştuğu dikkate alındığında, örgüt içindeki zayıf güvenlik skorlarını değiştirmek kolay olmayacaktır. Örgüt içinde güvenliğe dönük yasal düzenlemelere uyum için gösterilen yönetsel nitelikli zorlayıcı çabalar, toplumsal kültür ile örgüt kültürü arasında bir çatışma ortaya çıkarabilecektir (Çiftçi, 2016: 19). Çatışmanın kaynağını ise örgütsel değerlerin, kültürel değerlerin yerine ikame edilmesi gayreti oluşturmaktadır. Bu çabalar, çalışanın örgüt içindeki rolü, tutumları ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (İşler, 2013: 31). "*Bu çabalar neler olmalıdır*? sorusunun yanıtı hakkında aşağıda bazı eylemler maddelenmiştir. Hemen belirtelim ki aşağıdaki maddelerin örgüt içinde ne kadar başarılı biçimde uygulandığı kadar, çalışanların algısında da bu başarının teyidi oldukça önemlidir.

Güvenlik ödüllendirmesi: Çalışanların çekinme ve korku duyguları ile mücadele etmede önemli bir araçtır. Özellikle kaza ve istenmeyen durumların rapor edilmesi olarak ifade edilen "*raporlama kültürü*", İKMH ile mücadelede çok önemli bir veri kaynağıdır. Bu tip bildirimler ile sağlık ve güvenliğe dönük diğer doğru davranışlara olumlu geri bildirim verilmesi ve ödüllendirilmesidir. Bu tip geri bildirim ve ödüllendirmenin sürekliliği sağlanarak sistematik hale getirilmesi, örgüt içi iletişim ve etkileşimin de desteği ile kültürel değişime önemli katkı sağlayabilir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007).

Güvenlik iletişimi: Çalışanların işyerindeki İSG çalışmalarından haberdar olabilmesini ifade etmektedir (Bayram ve Arpat, 2021). Bunu

sağlamanın yolu da sağlıklı işleyen bir işletme içi iletişim sürecidir. Duyuru panoları, işletme içi yayınlar, intranet, yazılı prosedürler, toplantılar gibi pek çok araç bu amaçla kullanılabilir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007: 12).

Güvenlik liderliği: Çalışanların güvenlikle ilgili davranışlarını olumlu etkileyerek pozitif bir örgüt kültürü oluşturulması hedeflenmektedir. Güvenlik liderliği ile çalışanların özellikle ilk amir/nezaretçi gibi pozisyonlarda olup çalışanların en yakınında bulunan ve onların çalışmalarını denetleyen/koordine eden ilk derece yönetici grubunun liderlik vasıflarında bulunması gereği vurgulanmaktadır. Bu çerçevede, aynı çalışma ortamını paylaşan operasyonel çalışanlar ile ilk amirleri arasındaki (*güvenlik*) etkileşiminin oluşturacağı pozitif etkiler ile örgüt kültürünün geliştirilmesi hedeflenmektedir (Wu, Chen ve Li, 2008: 312).

Yöneticilerin güvenlik bağlılığı (adanmışlığı): İş güvenliğine olan örgütsel bağlılık, üst yönetimin karar alma süreçleri ile yakından ilişkilidir. Alınan kararlarda İSG'ye ne ölçüde öncelik tanındığı (*üretim ile güvenlik arasındaki öncelik tercihi, yasal sürelerden daha uzun sürelerde çalıştırma gibi güvenlik bağlantılı çalışma ilişkisi değişkenleri hakkında takınılan tavırlar*), İSG için ne kadar kaynak ayrıldığı ile ilgilidir.

Güvenlik eğitimi: Eğitim örgütler için kısa ve uzun vadeli faydalara neden olabilecek örgüt içi potansiyel motivasyon araçlarından biridir (Nassazi, 2003). Bu çerçevede güvenlik eğitimi bir yandan güvenlik ile ilgili bilinçlenme ve motivasyonu sağlar iken, diğer yandan çalışanların eğitimi sağlayan yöneticileri ile ilgili pozitif algılarını pekiştirerek pozitif örgüt kültürünün gelişimine katkıda bulunur.

Güvenlik önceliği: Verimlilik ve çalışma hızı gibi işletmeye rekabet avantajı sağlayan konulara bakılmaksızın işletme yönetimi tarafından güvenliğin önemli ve öncelikli bir konu olarak görülmesidir. Bir başka anlatımla güvenliğin, işyerinde yüksek öncelikli olarak belirlenmesidir. Güvenlik önceliği yönetimin gündeminde olduğu sürece, bu mesaj çalışanlar tarafından algılanmış (Demirbilek, 2005) ve olumlu güvenlik tutum ve davranışlarının geliştirilmesine zemin hazırlanmış olacaktır.

2.4.3. İş güvenliği kültürüne bağlı iş sağlığı ve güvenliği sorunları

Güvenlik kültürü çalışanların güvenlikle ilgili tecrübeleri, inançları, rolleri, tutumları, davranışları ve değerlerine atıf yapan bir kavramdır. Toplum kültürüne ve örgüt kültürüne bağlı olarak şekillenmektedir. Toplum

kültürü ve örgüt kültüründeki güvenlik kodlarının olumlu olduğu topluluklarda, işyeri güvenlik kültürü daha olumlu olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre, toplumsal kültürü zayıf olan toplumlarda işyerlerinde pozitif sağlık ve güvenlik kültürü oluşturmak daha zorlaşmaktadır.

Ölçümü de oluşumu kadar kolay olmayan güvenlik kültürü, örtük bir değişken olarak pek çok boyutu içinde barındırmaktadır. Bu boyutları örgütsel ve bireysel boyutlar/algılar olarak sınıflandırmak mümkündür. Örgütsel faktörler (boyutlar), güvenlik kültürünün örgüt kültürünün alt kültürü olmasından dolayı, 2.4.2. başlığında ele alınmıştır. Bu başlık altında bu faktörlere yeniden yer verilmeyecek, sadece güvenlik kültürünü açıklayan/besleyen bireysel faktörler bu kısımda incelenecektir.

Güvenlik katılımı: Çalışanın kişisel güvenliğine doğrudan katkı sağlamayan, ancak işyerinde iş güvenliğinin sağlanmasını destekleyici bir ortama zemin hazırlayan davranışları tanımlar. İSG faaliyetlerine gönüllü katılmak, iş arkadaşlarına İSG meselelerinde yardımcı olmak, İSG toplantılarına katılmak vb. eylemlerin gönül gücü ile talimatsız olarak yerine getirilmesini ifade etmektedir. İşyerinde pozitif güvenlik kültürünün yerleşmesine katkı sağlayıcı bir bireysel eylemdir.

Güvenlik farkındalığı: Güvenli tutum ve davranışların öncülüdür. İKMH'nin en aza indirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar kaza ve yaralanmaları önleyici sorumluluklarının farkına varmaları halinde, sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşumuna daha fazla ilgi gösterirler (Bayram ve Arpat, 2021: 100).

Güvenli davranış: İşyerlerinin güvenlik performansını arttıran önemli bireysel göstergelerden biridir. Özellikle çalışan kaynaklı kaza ve hastalıkların önlenmesinde son derece önemli bir rol oynamaktadır. Güvenli davranışın yaygınlaşması ile pozitif güvenlik kültürünün oluşmasına da katkı sağlanmaktadır.

SONUÇ

Türkiye'nin toplumsal kültüründe güvenliğin düşük düzeylerde yer alması, işyerlerinde güvenlik odaklı örgüt kültürünün ya da güvenlik kültürünün oluşumunu zorlaştırmaktadır. Bu durum, salt işyeri düzeyindeki çabalarla güvenlik kültürünün pozitife evrilmesini zorlaştırmaktadır. Bu çerçevede işyerlerinde güvenlik kültürü tesisinin başarıya ulaşabilmesi için, toplum düzeyinde güvenlik kültürünün geliştirilmesi için politikalar belirlenmeli ve

uygulanmalıdır. Günümüzde milli eğitim ve üniversite müfredatlarında verilen İSG dersleri, bu çabalara olumlu örnek teşkil eden uygulamalardan biridir. Güvenliği destekleyen daha farklı ve daha ileri toplumsal uygulamalar ile İSG konusunda önemli kazanımlar elde edilebilmesi olasıdır. Hatta bu çabaların İSG dışında işyeri dışındaki sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesine önemli katkılar sağlaması mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

Bayram, M. (2018) İş *Kazası Maliyetlerine Etki Eden Faktörler Üzerine Ampirik Araştırma*. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.

Bayram, M. (2020). Çalışan-Devlet-İşveren Üçgeninde Hak ve Yükümlülükler. Eds. Bülent Arpat, Mete Kaan Namal İş Sağlığı ve Güvenliği. Gazi Kitabevi.

Bayram, M. ve Arpat, B. (2021). Güvenlik Kültürü Bileşenlerinin Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Oluşumuna Etkisi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Ampirik Bir Uygulama. Sosyal Güvenlik Dergisi, 11(1), 95-116.

Çiftçi, B. (2016). Türkiye'de toplumsal kültürün iş güvenliği kültürüne etkisi. Çalışma İlişkileri Dergisi, 7(2):13-40.

Demirbilek, T. (2005). İş güvenliği kültürü. İzmir: Legal yayınları.

Doğan, O. ve Kılıç, A. M. (2020). İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişileri Üzerine Bir Çalışma.

Eyüboğlu, A.K., Yetkin, E. ve Özfırat, K. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Koruyucu ve Önleyici Yaklaşım (İş Sağlığı ve Güvenliği içinde, Ed.ler: B. Arpat ve M.K. Namal). Gazi Kitabevi: Ankara, Bölüm 9, 293-326.

Gültekin, N. ve Sığrı, Ü. (2007). Bir kültür boyutu olarak "Bireycilik-ortaklaşa davranışçılık" ve örgütsel yansımaları. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 23(2):273-284.

İşler, M.G. (2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile güvenlik kültürünün iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi. İş müfettişi yardımcılığı etüdü, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.

Karadeniz, O. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. Çalışma ve Toplum, 34, 15-71.

Karakuyu, A. ve Erdoğan, B. (2017). Ortak Sağlık ve Güvenlik Birim (OSGB)'lerde Aktif Olarak Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları ve

Beklentileri: Antakya Örneği. Researcher Social Science Studies, 5(IV):1-10.

Sezgin, Ş. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Etkinliği: Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Üzerine Bir Alan Araştırması. İstanbul Üniversitesi, SBE, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

De Greef, M. ve Van den Broek, K. (2004). *Quality of the working environment and productivity: Research findings and case studies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

ILO, 2018. Occupational safety and health. [Çevrimiçi] Available at: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm

ILO (2014). "Safety and health at work: A vision for sustainable prevention". Geneva.

Ilıman, E. Z. (2015). Tükiye'de Meslek Hastalıkları. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 1/1:21-36.

İlhan, Ü. D. (2020). Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi. Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security). 10(2). 313-332.

İş Teftiş Kurulu. (2012). İş Müfettişi Nedir? İş Müfettişi Kimdir? Yayın No: 57. Ankara.

Karakaya, T. (2018). İş güvenliği uzmanlarının çalışma yaşamı özellikleri, iş stresi ve iş güvencesizliğinin değerlendirilmesi. Yayımlanmamış YL tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Manuele, F. A. (2011). Accident Costs Rethinking ratios of indirect to direct costs. *Professıonal Safety*, 1, 39–47. Erişim adresi: https://aeasseincludes.assp.org/professionalsafety/pastissues/056/01/039_047_F2Manuele_0111Z.pdf

Nam, D. ve Nam, S. (2021). İş kazalarının önlenmesinde güvenli davranışın rolü: Gemi inşa sanayi üzerine bir durum çalışması. Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi, 5(1):1-14.

Namal, M.K. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal Çerçevesi ve Tarihsel Gelişimi (İş Sağlığı ve Güvenliği içinde, Eds. B. Arpat – M.K. Namal). Gazi Kitabevi: Ankara, 1-28.

Nassazi, A. (2013). Effects of training on employee performance: Evidence from Uganda. Dissertation, Vaasa. Vaasan Ammattikorkeakoulu, University of Applied Science.

Nielsen, K.J. (2014). İmproving safety culture through the health and safety organization: A case study. Journal of Safety Research, 48:7-17.

Okuyucu, Ö.F. (2019). İş güvenliği uzmanlarında stres ve anksiyetenin incelenmesi. Yayımlanmamış YL tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Palaz, S. (2019). Sosyal Bilimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları. 1. Basım, Nobel Yayınları: İstanbul.

SGK, 2021 Kayıt dışı İstihdam Oranı, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlar/kayitdisi_istihdam_orani. (Erişim: 10.04.2022)

Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması, tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı. Yönetim dergisi, 18(58):41-50.

Tuna, H. (2021). İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 11(2):365-378.

Wu, T.C., Chen, C.H. ve Li, C.C. (2008). A correlation among safety leadership. Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 21(3):307-318.

Yasım, Y.K. (2020). İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal tehlikeler (İş sağlığı ve güvenliği içinde, Eds: B. Arpat-M.K. Namal), 8. Bölüm, 247-292, Gazi kitabevi: Ankara.

Yılmaz, F. (2021). Tekstil Sektöründe İSG Sorunları (Sektörel Değerlendirmelerle Türkiye'de İSG Sorunları içinde, Eds. B. Arpat-M.K. Namal). Paradigma yayınevi: Çanakkale, 159-195.

Yılmaz, F., Akpolat, C ve Sevindik, O. (2015). Safety in Turkish Printing and Publishing Sector; Evaluation of Awareness Levels of the Workers on Health and Safety Issues. International Journal of Multidisciplinary and Current Research, Vol.3:79-86.

Yılmaz, F. (2015). Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin İstatistiksel Açıdan Değerlendirilmesi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17(2):76-91. DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0277.x.

Yılmaz, F. (2009). AB ve Türkiye'de İSG: Türkiye'de İSG Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. İstanbul Üniversitesi, SBE, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Yılmaz, F., Alp, S., Çınar, U. ve Öz, B. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret ve Çalışma Koşullarının Analizi. OHS Academy, 2(1), 30-04, 1-8.

Zencirkıran, Memet (2015). Sosyoloji. Bursa: Dora yayınları.