

İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücretlendirme Politikası Üzerine Bir Saha Araştırması

A Field Research on the Remuneration Policy of
Occupational Health And Safety Professionals

Umut Hulusi İNAN , Serdar Başar KOYUNCU 

ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ücretlerinin verdikleri hizmet karşılığında bir güvence altında ödenmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapan profesyonellerin ücretlendirilmelerine dair veriler incelenmiştir. Araştırma verileri 217 katılımcıdan anket yöntemi ile toplanmış olup, Microsoft Office Excel 2016 ile analiz edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ücret talepleri ve ücretlerinin ödenme şeklinin hâlihazırda alınan ücret ve bu ücretin ödeme şekli ile farklılıklar olduğu ve ücretlerin bir oluşturulacak bir fon sistemi veya ücret havuzundan ödenmesi konusunda katılımcıların fikir birliğinde oldukları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri, Fon sistemi, Ücret havuzu, Ortak Sağlık Güvenlik Birimi.

ABSTRACT

It is very important that the wages of occupational health and safety professionals are paid in return for the service they provide. In this study, the data on the remuneration of professionals working in the field of occupational health and safety were examined. Research data were collected from 217 participants by questionnaire method and analyzed with Microsoft Office Excel 2016. According to the findings obtained as a result of this study, it has been determined that the wage demands of occupational health and safety professionals and the way their wages are paid differ from the current wage and the payment method of this wage, and the participants agree on the payment of wages from a fund system or wage pool.

Keywords: Occupational Health and Safety Professionals, Funding System, Wage Pool, Partner Health and Safety Unit.

Umut Hulusi İNAN | umutinan@esenyurt.edu.tr
İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye
İstanbul Esenyurt University, The Institute of Graduate Studies, Istanbul, Turkey

Serdar Başar KOYUNCU | basar_koyuncu@hotmail.com | Sorumlu Yazar/Corresponding Author
İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye
İstanbul Esenyurt University, The Institute of Graduate Studies, Istanbul, Turkey

Received/Geliş Tarihi : 03.01.2023
Accepted/Kabul Tarihi: 21.03.2023

I. GİRİŞ

Türkiye’de 30/06/2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sektörün gelişmesine katkı sağlamıştır. Bu Kanunun 8.Maddesinin 2.Bendine göre, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin işyerlerinde danışmanlık yapması zorunlu hale gelmiştir [1]. Günümüze kadar süre gelen İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamaları bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının zaman içerisinde kontrol altına alınması, yaralanma ve ölüm oranlarının düşürülmesi amacıyla, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olarak adlandırılan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli (işyeri hemşiresi) istihdamı Kanunen olarak zorunlu hale gelmiştir.

İSG profesyonelleri 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği ilk dönemlerde kurumsal firmalarda tam zamanlı istihdam edilmeye başlanmış, tam zamanlı çalışmayanlar ise makbuz karşılığında danışmanlık hizmeti vererek bu hizmeti sürdürmüşlerdir. 29/12/2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 4. Maddesinin 1/f bendine göre, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) olarak adlandırılan ticari kuruluşların faaliyete girmesiyle birlikte makbuz karşılığı çalışma veya danışmanlık adı altındaki hizmetler kısa süre sonra yasallığını yitirmiştir [2].

OSGB’ler sektörde bireysel profesyonelliğin kurumsal olarak hizmete dönüştürülmesinde hızlı bir gelişim göstermekle birlikte iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin bu hizmet içerisinde ki ücretlerinde hızlı bir düşüş yaşanmış ve özellikle iş güvenliği uzmanlarının ücret ve çalışma şartlarında büyük sorunları da beraberinde getirmiştir. Ticari bir kuruluş olan ve 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na göre faaliyet gösteren OSGB’ler, yaptıkları hizmet karşılığında fatura kesmekte, vergi ve diğer giderleri

ödemektedirler. Serbest piyasa şartlarında oluşan rekabet, verilen hizmet bedellerinde bir taban ücret olmaması ve düşürülen fiyatlar iş güvenliği profesyonellerinin ücretlerine ve dolayısıyla mağduriyetlerine sebep olmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 9. Maddesinin 1.Bendine göre, iş güvenliği uzmanlarının görevleri arasında rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ile ilgili birimlerle iş birliği sayılmıştır [3].

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 9.Maddesinin 2.Bendine göre, işyeri hekimlerinin görevleri arasında; rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ile ilgili birimlerle iş birliği sayılmıştır [4].

Gerek iş güvenliği uzmanı, gerekse de işyeri hekimlerinin anılan Yönetmelik maddelerinde rehberlik görevi olduğu açık şekilde yazılmakta, bu nedenle işveren alacağı ücretin rehberlik hizmetinin karşılığı olduğu anlamı çıkmaktadır. Uygulamada ise işverenlerin rehberlik veya danışmanlık almak yerine İSG profesyonellerini yönlendirme, müdahale etme rehberliği kısıtlayıcı uygulamalar veya görmezden gelme gibi davranışları görülmektedir. Bu davranış biçiminin faktörü ise İSG profesyonellerine doğrudan ücretlerin işveren tarafından ödenmesi olup, caydırıcılığın ortadan kalkmasıyla sonuçlanmaktadır. İSG profesyonellerinin Bakanlığa bildirimde bulunması olanağı var olmasına rağmen bu da yetersiz olup işten çıkartılmaları için işverenler tarafından konu suistimal edilip, çeşitli gerekçeler ile görevlerine son verilebilmektedir.

Bu araştırma, çeşitli yaş gruplarında görev yapan İSG profesyonelleri ve iş güvenliği teknikerlerinin (İG teknikeri) verdikleri hizmet karşılığında aldıkları ücretin tatmin

edici olup olmadığının belirlenmesi ile işverenlerin aldıkları İSG rehberlik ve danışmanlık hizmeti için ödedikleri ücretlerin İSG profesyonellerinin işlerini yürütmelerine olan etkisi ve sonuçlarını açıklamayı amaçlamaktadır.

Türkiye’de İSG, milyonlarca çalışanı etkileyen meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesinde yer alan en öncelikli sektör haline gelmiştir. Bu sektörde on binlerce A/B/C sınıfı iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli temel eğitimlerde görev almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından verilecek eğitimin öncelikli hedefi, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemektir. Çalışanlara verilen eğitim, işi daha iyi kavrayıp, performanslarının artmasına, dolayısıyla tehlikeli hareketleri azaltıp meslek hastalığı ile iş kazalarının oluşması ihtimalini de düşürmektedir.

Eğitim verilerek bilinçlendirilen işçilerin verimliliği artacağı gibi yine bu bilinç sayesinde olası risklere karşı tedbirlere uyarak güvenli şekilde çalışmalarını sağlamış olacaktır [5]. Yapılan araştırmalara göre, Türkiye de 2012-2020 yılları arasında meydana gelen iş kazalarında bir azalma görülmemekle birlikte bir miktarda artış olduğu tespit edilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre ise, 2020 yılında meydana gelen iş kazalarında 1245 işçi hayatını kaybetmiştir [6]. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG) verilerine göre, 2020 yılında 2447 işçi, 2021 yılında ise 2170 işçi hayatını kaybetmiştir [7].

İSG profesyonellerinin bu artışın katlanarak meydana gelmemesinde özverili katkıları da göz ardı edilmemelidir. İSG profesyonellerinin kazaların bir realite olması ve tamamen engellenmesinin yakın gelecekte mümkün olmaması nedeni ile oldukça riskli bir iş yaptıkları düşünüldüğünde, aldıkları ücretlerin yetersiz olması, işverenin insafına bırakılması gibi faktörlerin İSG profesyonellerinin iş tatmininde azalma ve kaygılara yol açmaktadır.

Ortalamaların altında ücretler ile geçinen, Kanun ve Yönetmeliklerde kendilerine yüklenen görev ve sorumluluklar nedeni ile oldukça yüksek bir risk içerisinde görevlerini sürdüren İSG profesyonellerinin çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi ve bu sayede işe olan bağlılıklarının sağlanması oldukça önemli bir konudur. İnsan hayatının söz konusu olduğu, çeşitli çevrelerde tartışılan bu konu üzerinde yetkili makamların inisiyatif alarak çözüm üretmeleri İSG profesyonellerince büyük bir beklenti haline gelmiştir.

II. YÖNTEM

Araştırmada, Türkiye genelinde çalışan İSG profesyonelleri ile İG teknikerlerinin ücretlerini işveren yerine bir fondan veya ücret havuzundan almalarına dair görüşleri online anket yöntemi ile araştırılmış, evrendeki örneklemeler üzerinden analiz yapılmış ve bunun içinde ikiden çok bağımsız grubun ortalamalarının karşılaştırılabilmesi amacıyla parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmış, iki kategorili değişkenler arasında ise bağımsız t testi uygulanmıştır. Bu verilerin analizinde Microsoft Office Excel 2016 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, Türkiye genelinde OSGB’ler ile kurumsal veya bireysel olarak şirketlerde görev yapan İSG profesyonelleri ve İG teknikerlerinin yapılan online ankete vermiş oldukları cevaplar ile toplanmıştır.

Türkiye genelinde ki İSG profesyonellerine, sosyal medyada İSG ile ilgili çalışmaları bulunan 5.000 ve üzeri takipçiye sahip grup, profil veya sayfalardan ulaşılarak, açık ve kapalı uçlu 24 sorudan oluşan anket formunu doldurmaları istenmiştir. Anket formuna 217 katılımcı cevap verip onaylamıştır. Araştırmanın ulaşılmak istenen amacına göre, katılımcılara sorular sorulmuş olup, elde edilen cevaplar betimlemeli istatistik şeklinde tablolarla da yorumlanmıştır. Bu araştırma için yapılan ankete dair İstanbul

Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulundan 11/11/2022 tarihinde 2022/10-4 kararı ile etik onay alınmıştır.

A. Veri Analizi

Belgelerin incelenmesi ile elde edilen yeni veriler bir amaca yönelik olarak kaynakların bulunması, okunması, not alınması ve nihai olarak değerlendirilmesi aşamalarını kapsar [8].

Anket sonuçları incelendiğinde katılımcıların % 56,7'sinin erkek, %43,3'ünün kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %35,9 ile ağırlıklı olarak 20-28 yaş grubunda olduğu anlaşılmıştır. Katılımcılar eğitim seviyelerinin %35 ile yüksek lisans mezunu oldukları anlaşılmıştır. Katılımcıların %55,3 ile bekar olduğu anlaşılmıştır. Ankete cevap verenlerin %66,8'i iş güvenliği uzmanı olduğunu beyan etmiş, %75,6'sı İSG sektöründe fiilen çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların %34,6'sı sektördeki toplam çalışma süresinin 1-5 yıl arasında olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar maaş aralıkları ile ilgili soruya (Temmuz 2022 itibarı ile) %27,2 oranında 5500-6500 TL gibi asgari ücrete yakın olan cevabı vermiştir. Katılımcılar sorulan soruya Kanunların kendilerini %94,9 oranında korumadığı şeklinde cevap vermiştir. Katılımcılara hangi çalışma şeklinin kendileri için daha uygun olduğu sorusu sorulduğunda %65,4 oranında "tam zamanlı bir kurumda bir çalışma" cevabını vermişlerdir.

Katılımcılar, bireysel çalışmanın önündeki en büyük engelin ne olduğu sorusuna %45,2 oranında OSGB'ler olarak cevap vermişlerdir. Katılımcılara maaşlarını hangi yöntemle almak istedikleri sorulmuş, %77,9 oranında fon/havuz sistemi cevabı verilmiştir. Katılımcılar ücretlerin ödenmesi için devlet tarafından veya devletin denetiminde işverenden bağımsız bir fon/ücret havuzu sisteminin kurulması hakkındaki soruya %85,7'lik bir oranla evet kurulmalı cevabı vermişlerdir. Katılımcılara fon/havuz sisteminin

sektör için yararlı bir yöntem olup olmadığı sorulduğunda %82,9 oranında evet (yararlı olur) cevabı verilmiştir. Katılımcılara fon/havuz sisteminin İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlığına faydası olup olmadığı sorulduğunda % 85,3 evet (faydalı olur) cevabı verilmiştir. Katılımcılara fon/havuz sisteminin ücretlere yansımalarının nasıl olacağı sorusu sorulmuş verilen cevapların %82,5'inin ücretlerin artacağı yönünde olduğu görülmüştür. Katılımcılara ücretlerin fon/havuz sistemi ile tatmin edici seviyelere yükselip yükselmeyeceği sorusu sorulduğunda verilen cevapların % 68,2'sinin evet (yükselir) olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar fon/havuz sisteminin kurulması halinde OSGB'lerin nasıl etkileneceği ile ilgili sorulan soruya %52,5 ile olumsuz etkilenir yanıtını vermişlerdir. Katılımcılar OSGB'lerin fon/havuz sistemi ile İSG profesyonellerine vereceği ücretlerde bir artış meydana gelip gelmeyeceği ile ilgili sorulan soruya %63,1 ile evet (artış meydana gelir) cevabını vermişlerdir. Katılımcılara OSGB'lerin fon/havuz sistemi ile daha çok kar elde edip edemeyeceği sorulduğunda %40,1 evet (daha çok kar elde eder) cevabı verilmiştir. Katılımcılar fon/havuz sisteminin nasıl bir yöntemle faaliyete geçmesi gerektiği ile ilgili sorulan soruya %44,7 ile doğrudan geçilmeli cevabını vermiştir. Katılımcılar fon/havuz sisteminin kim tarafında işletilmesi gerektiği ile ilgili soruya %96,3 oranında devletin bir kurumu tarafından işletilmeli cevabını vermiştir.

Katılımcılar fon/ücret havuzu sisteminin işletmeler ve OSGB'ler için zorunlu olup olmaması ile ilgili soruya % 85,7 oranında zorunlu olmalı cevabını vermiştir. Ankete katılanlar son olarak fon/havuz ücret ödeme sistemine geçilmesiyle İSG profesyonellerinin çalışma koşullarında ne gibi bir değişiklik meydana gelebileceği ile ilgili soruya % 72,8 oranında işletmeler ve OSGB'ler de daha bağımsız çalışılır cevabını vermiştir.

B. İstatistiksel Analiz

Bu araştırmada fon/havuz sistemine evet cevabını verenler arasında iki kategorili değişkenler arasında bağımsız t testi uygulanmıştır. İki den fazla değişken arasında ölçek puanlarının karşılaştırılması amacıyla ise tek yönlü varyans analizi olan ANOVA uygulanarak sonuçlar elde edilmiştir [9].

III. BULGULAR

Bulgular betimsel değerlere göre karşılaştırılarak incelenmiş, sonuçlar iş güvenliği uzmanı, İG teknikeri, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin elde edilen değerlere göre, tablolar halinde özetlenerek açıklanmıştır.

A. Betimleyici İstatistikler

İSG Profesyonellerinin fon/havuz sistemi için verdikleri EVET cevabına göre elde edilen betimsel değerler Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 1: İş güvenliği uzmanı ve İG teknikerlerinin fon/havuz sistemine verdikleri evet cevaplarının t testi sonuçları

	İş Güvenliği Uzmanı	İG Teknikeri
Ortalama	0,6037	0,1751
Varyans	66,5089	4,2377
Gözlem	217	217
Pearson Korelasyonu	0,9942	
Öngörülen Ortalama Farkı	0	
Df	216	
t Stat	1,0328	
P(T<=t) tek-üçlü	0,1514	
t Kritik tek-üçlü	1,6519	
P(T<=t) iki-üçlü	0,3029	
t Kritik iki-üçlü	1,9710	

Tablo 1 incelendiğinde, iki grup arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. ($t=-1,971$; $p>0,05$). Katılımcıların fon/havuz sistemine verdikleri desteğin benzer olduğu gözlenmiştir.

Tablo 2: İşyeri hekimi ve diğer sağlık personellerinin fon/havuz sistemine verdikleri evet cevaplarının

	t testi sonuçları	
	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli
Ortalama	0,0277	0,0507
Varyans	0,0455	0,1780
Gözlem	217	217
Pearson Korelasyonu	0,9616	
Öngörülen Ortalama Farkı	0	
Df	216	
t Stat	-1,5120	
P(T<=t) tek-üçlü	0,0660	
t Kritik tek-üçlü	1,6519	
P(T<=t) iki-üçlü	0,1320	
t Kritik iki-üçlü	1,9710	

Tablo 2 incelendiğinde, iki grup arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. ($t=-1,971$; $p>0,05$). Katılımcıların fon/havuz sistemine verdikleri desteğin benzer olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3: İş güvenliği uzmanı, İG teknikeri, işyeri hekimi ve diğer sağlık personellerinin fon/havuz sistemine verdikleri evet cevaplarının, standart sapmaları ve ANOVA sonuçları

ÖZET						
Gruplar	Say	Toplam	Ortalama	Varyans		
İş Güvenliği Uzmanı	217	131	0,6037	66,5089		
İG Teknikeri	217	38	0,1751	4,2377		
İşyeri Hekimi	217	6	0,0277	0,04553		
Diğer Sağlık Personeli	217	11	0,0507	0,1780		
ANOVA						
Varyans Kaynağı	SS	df	MS	F	P değeri	F Ölçütü
Gruplar Arasında	46,6036	3	15,5345	0,8755	0,4533	2,6152
Gruplar İçinde	15329,5	864	17,7425			
Toplam	15376,1	867				

Tablo 3 incelendiğinde, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($F=0,875$; $p>0,05$). Tüm katılımcıların fon/havuz sistemine verdikleri desteğin

benzer olduğu gözlenmiştir.

IV. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İSG profesyonelleri ve İG teknikerleri üzerinde yapılan bu çalışmanın sonuçlarına göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapanların büyük çoğunluğunun ücretlerini bir fon/havuz sisteminden almak istedikleri saptanmıştır. Sağlık branşlarında çalışan işyeri hekimi ve diğer sağlık personellerindeki bu oran iş güvenliği uzmanı ve İG teknikerlerine göre daha yüksektir. Fon/havuz sisteminin kurulmasına dair istek iş güvenliği uzmanlarında en yüksek olup, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personellerinin sonuçları ise iş güvenliği uzmanlarının sonuçlarına oldukça yakındır. İG teknikerlerinde bu oran diğer branşlara göre daha düşük olmasına rağmen, kabul oranı oldukça fazladır. İG teknikerlerinin daha genç bir kitleyi temsil ettiği çoğunun yeni mezun olduğu ve taleplerinin farklı yönde olabileceği veya konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları evet oranının diğer gruplara göre daha düşük çıkmasında etken olabileceği sonucunu doğurmaktadır.

Konuyla ilgili yapılan anket yüz yüze olmayıp internet ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu da yapılan araştırmanın sınırlılığı olarak değerlendirilmektedir. İleride yapılacak daha kapsamlı benzer araştırmalarda farklı sonuçların elde edilebileceği ön görülebilir.

Türkiye’de yapı denetim firmalarında devletin inşaat mühendislerinde uyguladığı fon/havuz benzer bir sistem mevcut olup, aynı yöntemin İSG alanında da uygulanabilirliği, yapılan bu araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir.

Avrupa Birliği ülkeleri incelendiğinde Fon/havuz sistemi ile ilgili uygulamalar yerine, dahili veya harici OSGB benzeri servislerin var olduğu, İSG profesyonellerinin ücretlerini doğrudan işveren veya bu servislerden aldığı görülmektedir. Fon uygulamalarının özellikle iş kazası ve meslek

hastalıklarının maddi giderlerinin karşılanmasında sigorta kurumları şeklinde yapılandığı belirlenmiştir [10]. Fon/Havuz sisteminin gelişmiş ülkelerde var olmamasının başlıca gerekçeleri; eğitim ve kültürel yapıları dolayısıyla buna ihtiyaç duymamaları, çalışan haklarının sıkı bir denetime tabi olması, işverenlerin çalışanların haklarına riayet etmeleri ve bazı etik değerlere önem vermeleri ile açıklanabilir. Ülkemizde ise iş güvenliği kültürünün zayıflığı, İSG'nin gider kalemi olarak görülmesi, yapılan işe uygun olmayan düşük sigorta primlerinin yatırılması ve işyerlerinin yeterince denetlenmemesi gibi nedenler ile fon/havuz sisteminin oluşturulması zaruri bir ihtiyaçtır.

YAZAR KATKILARI: Araştırma fikrinin oluşturulması, tasarımı Uİ, SK; veri toplanması SK; analiz Uİ, SK; yorum ve makalenin raporlanması ise Uİ, SK tarafından yapılmıştır.

ÇIKAR ÇATIŞMASI: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını, makalede araştırma ve yayın etiğine uyulduğunu beyan ederler.

FINANSAL DESTEK: Bu çalışmada herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşun finansal destek alınmamıştır.

ETİK KOMİTE ONAYI: İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulundan 11/11/2022 tarihinde 2022/10-4 kararı ile etik onay alınmıştır.

KAYNAKÇA

- [1] Resmi Gazete, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,” <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (erişim tarihi: 10.08.2022).
- [2] Resmi Gazete, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği,” <https://www.Mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16924&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (erişim tarihi: 15.08.2022).

- [3] Resmi Gazete, “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,” <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16923&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (erişim tarihi: 20.08.2022). 744.
- [4] Resmi Gazete, “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik,” <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18615&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (erişim tarihi: 25.08.2022).
- [5] Z. G. Ateş, “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitilmeleri,” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, cilt 28, no. 2, ss. 713-744, 2020.
- [6] K. Koçali, “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2012-2020 yılları arası iş kazaları göstergelerinin standardizasyonu,” *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, cilt 12, no. 2, ss. 302-327, 202.
- [7] İSİG Meclisi, “2021 Yılında en az 2170 işçi hayatını kaybetti,” <http://isigmeclisi.org/20722-2021-yilinda> (Erişim tarihi: 06.09.2022).
- [8] N. Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,
- [9] <https://www.istatistik.gen.tr/?p=29> (Erişim tarihi: 07.08.2022).
- [10] Aydın, F. (2014). *Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Ankara: ÇSGB İSGÜM Basımevi, Yayın No:12.