

Araştırma Makalesi – Research Article

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teşviklerin Önemi ve İşverenlerin Güvenlik Kültürüne Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması

A Field Study on the Importance of Incentives in Occupational Health and Safety and Employers' Approaches to Safety Culture

Mehmet ÖÇAL*

ID 0000-0001-6973-2611

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: ? - ? / Pages: ? - ?

DOI:

ÖZ

İş görme borcunu sağlık, güvenli ve insan onuruna yakışır bir ortamda ifa edebilmek için sosyal korumayı benimsemiş tüm demokratik ülkelerin sosyal politikaya ilişkin başlıca vazifesinden bir tanesini teşkil etmektedir. Sağlıksız ve/veya güvensiz çalışma ortamı üretimin en önemli ve yeri doldurulamaz parçası olan “insan” ı tüm açılardan olumsuz etkilemektedir. Bunun yanında söz konusu olumsuzlukların işletmelerden ülke ekonomisine ciddi maliyet unsurları ortaya çıkardığı bilinmektedir. Türkiye’de son verilere göre her gün ortalama dört çalışanın iş kazası sonucu hayatını kaybettiği düşünüldüğünde konunun önemi daha iyi kavranabilir. Türkiye gibi sosyal devlet olduğunu beyan etmiş ülkeler, bayrağı altında yaşayanları anayasalarından almış oldukları görev ile bahsedilen olumsuzluklara karşı çeşitli eylem ve politikalarla korumaya çalışmaktadırlar. Bahsedilen eylem ve politikalarından günümüzde en çok tartışılan ve en önemlilerinden bazıları iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında girişimcinin ekonomik teşviki ve topluma sağlık ve güvenlik kültürünün aşılması olarak verilebilir. Çalışma içerisinde işverenler ile gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlarda; teşviklerden yararlanılmadığı, iş kazaları ile iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısı arasında olumsuz bir ilişki olduğu, yapılan yatırımların iş kazalarını istenildiği ölçüde azaltmadığı, söz konusu harcamaların net kârdan feragat ederek karşılandığı ve işverenler nazarında iş kazalarının işçi kaynaklı problemler olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Nihayetinde çalışma ülkemizde sağlık ve güvenlik kültürünün sosyal taraflarda henüz istenilen düzeylerde sağlanmadığını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, sosyal politika, sağlık ve güvenlik kültürü, iş sağlığı ve güvenliğinde ekonomik teşvikler

ABSTRACT

It is one of the main duties regarding social policy of all democratic countries that have adopted social protection to be able to perform their duty of work in an environment that is healthy, safe and worthy of human dignity. Unhealthy or unsafe working environment negatively affects “human”, which is the most important and irreplaceable part of production. In addition, it is known that these negativities cause serious cost elements from businesses to the country’s economy. Considering that according to the latest data, an average of four employees die every day as a result of work accidents in Türkiye, the importance of the issue can be better understood. Countries like Türkiye, which have declared that they are social states, are trying to protect those living under their flag with various actions and policies against the negativities mentioned with the duty they have taken from their constitutions. Some of the most discussed and most important of the mentioned actions and policies today can be given as the economic incentive of the entrepreneur in ensuring occupational health and safety and instilling a culture of health and safety in the society. In the interviews conducted with employers in the study, incentives were not used, there was a negative relationship between work accidents and the perspective of occupational health and safety, the investments made did not reduce the work accidents to the desired extent, the said expenses were met by waiving the net profit, and the employers considered the work accidents as worker-related problems has been detected. In conclusion of the study shows that the health and safety culture in our country has not yet been achieved at the desired levels in the social partners.

Keywords: Occupational health and safety, social policy, health and safety culture, economic incentives in occupational health and safety

Önerilen atıf şekli: Öçal, M. (2023). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teşviklerin Önemi ve İşverenlerin Güvenlik Kültürüne Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi. (Journal of Social Security)*. 13(1). Sayfa aralığı.

• Geliş Tarihi/Received: 16/11/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 09/06/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 00/06/2023

* Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Toplumsal Gelişme ve Sosyal Politika Ana Bilim Dalı, mocal@mehmetakif.edu.tr

GİRİŞ

Sosyal politika bireylerin iyilik, dirilik ve refahlarını güvence altına alan kamu politikalarıdır. Çeşitli araçlarla farklı düzeylerde uygulanabilen söz konusu politikalar tüm bireylere asgari bir refah sunmayı gaye edinmektedir. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı olumsuzlukların giderilmesine yönelik olarak kapitalizmin kendisinden verdiği bir “ödün” olarak ortaya çıkan sosyal politika, ilerleyen yıllarda gökyüzünün altındaki tüm kesimlerin karşı karşıya kaldığı sosyal sorunlara “*insani*” ve “*evrensel*” bir bakış açısı ile yaklaşarak anılan sorunlara çözümler üretmeye çalışan bir “*devlet ödevi*” haline dönüşmüştür.

Günümüz dünyasının ve özellikle ülkemizin en önemli “*insani sorunları*” ndan bir tanesi de sağlıksız/güvensiz çalışma ortamından kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Sistematik çabalar ile önenebilir mahiyette olan söz konusu olumsuzluklar sebebiyle her yıl binlerce kişi hayatını kaybetmekte; tedbirsizlik nedeniyle sosyal devletin taahhüt ettiği “*insan onuruna yakışan çalışma*” ve “*çalışanın korunması*” ilkeleri tam anlamı ile hayata geçirilememektedir. Bu hususta insan onuruna yakışır sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturarak çalışanların refahlarını korumak için kamu otoritesi tarafından aktif ve pasif anlamda çeşitli iş sağlığı ve güvenliği politikaları uygulanmaktadır. Pasif politikalar tazmin anlayışı üzerine şekillenen uygulamaları ifade etmektedir. İş ile ilgili kaza veya hastalığa uğrayan çalışanlarda söz konusu olumsuzluğun çeşitli ödemeler veya tazminatlar ile karşılanması anlayışı pasif politikalar olarak tanımlanmaktadır. Bu anlayış iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra maruz kalan kimsenin kayıplarını tazmin eder. Aktif veya pro-aktif yaklaşım ise önleme anlayışı üzerine kurgulanmıştır. İş kazası veya meslek hastalıkları ortaya çıkmadan risk değerlendirmesi veya diğer farklı uygulamalar ile çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunulmasıdır. Her ne kadar modern anlamda aktif ve pro-aktif yaklaşımların günümüz çalışma hayatında önem kazandığı bilinse de iş kazalarının verimli ve kapsayıcı bir sosyal koruma için her iki politika türünün de bir arada bir şekilde kullanılması icap etmektedir.

Yukarıda bahsedilen politikalar çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalıklarını daha ortaya çıkmadan önlemeyi amaçlayan, olumsuzluğu kökünden çözmeye çalışan önemli iki adımı sağlık ve güvenlik kültürünün sağlanması ile iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan ekonomik teşviklerdir. İş sağlığı ve güvenliği hakkında farkındalığı artırmak, tedbir ve önlemleri işin bir parçası haline getirmek gibi amaçla yürütülen genel itibarıyla eğitim faaliyetleri ile uygulanan politikalar sağlık ve güvenlik kültürünü ifade ederken; işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapmış oldukları yatırımların/harcamaların devlet tarafından ekonomik olarak desteklenmesi iş sağlığı ve güvenliğinde ekonomik teşvikleri ifade etmektedir.

Gerçekleştirilen çalışma ile işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinde teşviklerden yararlanma durumları ile iş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırımlara yaklaşımları sağlık ve güvenlik kültürü üzerinden analiz edilmiştir. Bu analizler sonucunda girişimcilerin devlet tarafından sağlanan ekonomik teşviklerden neden faydalanılamadığı ve mevcut sağlık ve güvenlik kültürü üzerine bir dizi değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı ve arayışının net bir şekilde ortaya konulabilmesi adına bir “*problem ifadesi*” kurgusu gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın sorguladığı temel nokta iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarının ve sağlık ve güvenlik kültürünün iş kazaları üzerinde etkisinin ölçülmesi olarak verilebilir.

I- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ: BAŞKALARINI ÖNEMSEME HİSSİ GÖZDEN KAÇIRDIĞIMIZ ÇÖZÜM OLABİLİR Mİ?

Her şeyden öte insanın varlığı, yaşam hakkı ve yaşama onuru ile ilişkili olan iş sağlığı ve güvenliği en genel anlamı ile iş/işyeri veya işten kaynaklı ve iş ile alakalı çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürebilecek risklerin toplum ve çevrede hesaba katılarak tahmin edilmesi, tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrollü bir biçimde önlenmesine yönelik uygulamalar bütünüdür. Bununla birlikte günümüz dünyasında kavramın tüm sosyal tarafları kapsayan bir tanıma ulaştığı söylenebilir (ILO, 2016: 18; Yılmaz, 2009: 8; Kılıks, 2018: 255).

İş kazalarının içinde bulunduğumuz yüzyılda dahi savaşlar, alkol veya uyuşturucudan daha fazla sayıda insanın hayatına mal olduğu ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre her yıl işe bağlı kaza veya hastalıklar sebebiyle 2.9 milyon insan hayatını kaybetmekte 402 milyon insan ise anılan olumsuzluklardan doğrudan veya dolaylı etkilenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği standartlarının etkin ve verimli kullanımı ile iş kazalarının büyük ölçüde önlenilebileceği göz önüne alındığında, yılda yüzbinlerce insanın hayatının kurtarılabilceği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte bahsedilen olumsuzlukların neden olduğu maliyetler sebebiyle ortaya çıkan milyarlarca dolarlık kayıp da göz önünde bulundurulması gereken bir diğer faktördür. 2006 yılı verilerine göre sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamı sebebiyle ortaya çıkan olumsuz durumların maliyetinin dünyanın yıllık gayri safi hasılasının yaklaşık %4'üne denk geldiği, Avrupa Birliğinde (AB) ise bu oranın %3,2¹ olduğu ifade edilirken 2022 yılı itibariyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının dünyanın yıllık gayri safi hasılasının %5,4'üne denk geldiği AB'de ise 2021 yılında bunun %3,3 olduğu görülmektedir. Bu noktada 2006 yılından 2022 yılına iş kazaları ve meslek hastalıklarının devletler üzerindeki ekonomik yükünün daha da arttığı söylenebilir (ILO, 2016: 17; Dorman, 2000: 1; EC, 2011: 6; Llody ve Mitchinson: 2008: 81; ILO, 2004: 1; Allı, 2008: 4; ILO, 2022: 1; Tompa, vd., 2021; 2).

Tablo 1. Sağlıksız ve Güvensiz Çalışma Nedeniyle Ortaya Çıkan Olumsuzlukların Paydaşlara Göre Sınıflandırılması

	Maddi Olmayan	Maddi
Mağdur	Acı ve ıstırap, psikolojik travma, öz güven kaybı, ilişkilerin bozulması, hayat tarzının bozulması	Ücret ve iş kaynaklı diğer gelirlerin kaybı, meslek becerisinde azalma, sağlık harcamaları, vakit kaybı (iyileşme/televi sürecinde işten uzak kalma)
Aile ve Arkadaşlar	Psikolojik travma, sağlık harcamalarında aileye yük, ilişkilerin bozulması	Ekstra maliyetler, finansal kayıplar
İş Arkadaşları	Fiziksel ve psikolojik stres, endişe veya panik (ciddi veya sık iş kazası yaşanması sonrası)	Zaman ve prim kaybı, iş yükünün artması, geçici personelin eğitilmesi
İşletme	İşte var olmama sorunu, imaj/marka değeri kaybı, çalışma ilişkileri ve sosyal iklimde bozulma	İç denetim, üretimde düşüş, makine/ekipmana zarar gelmesi, kalite kaybı, yeni eleman masrafları, üretim maliyetlerinin artması, sigorta primlerinin artması, erken/malulen emeklilik, hukuki süreç, yönetim maliyetleri
Toplum	Beşeri iş gücü potansiyelinin azalması, hayat kalitesinin düşmesi	Üretimin düşmesi, sosyal güvenlik maliyetlerinde artış, tedavi ve rehabilitasyon maliyetleri, erken/malulen emeklilik, hayat standartlarında gerileme

Kaynak: De Greef ve Van den Broek, Making the Case for Workplace Health Promotion, Analysis of the effects of WHP, 2004.

¹ Tahmini maliyetin 185-270 Milyar Avro ile %2,6 ile %3,8 arasında olduğu ifade edilmektedir. Tarafımızca bu iki verinin ortalaması alınarak ifade edilen değere ulaşılmıştır. AB için veriler 2006 yılına aittir.

Örgütsel ve toplumsal kültürün bir bileşeni olarak görülen iş güvenliği kültürü ise çalışanların tutumları ve davranışları üzerinde yoğunlaşarak güvenli davranışı motive eden ve böylelikle örgüte benzer davranışları içeren bir kimlik ve bağlılık kazandırmayı amaçlayan uygulamalar bütünü olarak tanımlanabilecektir. Bu hususta iş güvenliği kültürü, özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı bir eylem olarak ifade edilebilir (Demirbilek, 2008: 5; Çiftçi, 2016: 34). Aytaç ise güvenlik kültürünü, güvenli iş ve iş ortamının sağlanabilmesi için bir davranış düzenleyicisi olarak ele almış ve süreçte etkin ve verimli uygulama için kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşe göre iş güvenliğinin en temel unsuru insan odaklı olmasıdır (Aytaç, 2011: 1). Fişek'e göre iş güvenliği kültürünün mahiyeti "ötekini düşünmek" tir. "Hemen yanı başında çalışan arkadaşının işteki sağlık ve güvenliğini sanki kendisininmiş gibi önemsemek (Fişek, 2008: 22)" ifadeleri ile kavramın aslında algı ve bilinçle doğrudan ilişkili hatta kaynaklı olduğu rahatlıkla söylenebilecektir.

Şekil 1. Güvenlik Kültürünün Faktörleri



Kaynak: Akalp, G., Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 99

İşyerinde güvenliğe karşı davranışları, tutumları ve inançları kontrol etmeye yarayan önemli bir yönetim aracı olan güvenlik kültürü (Akalp-Yamankaradeniz, 2013: 100) üretimin en kıymetli paydaşı ve vazgeçilmez olan insan faktörünün işe ve çalışmaya ilişkin algısı ve yaklaşımının eğitim gibi bilinçlendirici uygulamalar ile çağın getirdiklerine uyumlaştırılması sürecidir. Bu kültürün çalışma hayatında sağlanmasında tüm taraflara sorumluluk düşmektedir. Çalışanlar açısından farkındalık sağlanması ve güvenliğe titizlik gösterilmesi, devlet tarafından sürecin ekonomik ve sosyal yönden teşviki ile koordinasyonun sağlanması, müteşebbis tarafından ise söz konusu maliyetlere katlanarak çalışanların sürece dâhil edilmesinin sağlanması gibi ortaklaşa çalışmalar ile güvenlik kültürü sağlanabilecektir (Güler, vd., 2018: 313).

Günümüz dünyasının en insani sosyal sorunlarından bir tanesi olan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede pro-aktif yaklaşımlar anılan olumsuzlukları ortaya çıkmadan sona erdirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu politikalardan bir tanesi de çalışanların da ötesinde gelecek nesillere sağlıklı ve güvenli çalışma kültürünün aşılması olacaktır. Birçoğu kaçınılmaz olarak işgücü piyasasına girecek olan bireylere küçük yaşlardan itibaren konuya ilişkin “*farkındalık*” ve “*kendisini ve başkalarını önemseme*” anlayışının verilmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıkları tamamen olmasa da önemli ölçüde azaltılabilecektir. “*Başkalarını önemsemek çözüm olabilir mi?*” sorusunun cevabı evet olarak verilebilir. İş sağlığı ve güvenliği anlamının farkında olan ve onu önemseyen bilinçli bir kitle insanlığın bu acısını tamamen olmasa da önemli ölçüde rahatlatacaktır.

II- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN TEMİNİNDE EKONOMİK TEŞVİKLER

İş sağlığı ve güvenliğini ve güvenlik kültürünü temin etmede alınacak önlemler işletmeler açısından ekonomik bir maliyeti gündeme getirmektedir. Sağlık ve güvenlik eğitimleri, kişisel koruyucu donanımlar, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi gibi yükümlülüklerle ilişkin harcamalar işverenler tarafından bir “*maliyet kalemi*” olarak görülmektedir. Özellikle düşük katma değerli mal ve hizmet üreten küçük işletmelerde bahsedilen maliyetlerin işçilik giderlerini arttırabileceği ifade edilmektedir (Karadeniz, 2018: 170). Bu hususta kamu otoritesinin işverenin ve işletmenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili masraflarını azaltmak için verdiği ekonomik teşvikler, işverenlerin bu alanda yaptıkları harcamaları desteklemektedir. Teşvikler aynı zamanda güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında sosyal tarafların davranışlarını ve kararlarını etkileyen önemli bir politika tercihidir (Kankaanpaa, 2010: 319; Ruser ve Butler, 2009: 301).

Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çabaları ekonomik teşvikler vasıtasıyla desteklenmekte ve söz konusu desteklerin büyük bir kısmında kamu otoritesi temel uygulayıcı olarak tasnif edilmektedir. Sosyal tarafların faaliyetleri, iş sağlığı ve güvenliği harcamaları ile devletin sunduğu ekonomik teşvikler iş sağlığı ve güvenliği ekonomisini oluşturmaktadır. Söz konusu teşvikler piyasa ekonomisi savunucuları tarafından eleştirilse de günümüz dünyasında bu uygulamalar insanca yaşam hakkının gerçekleştirilmesinde temel bir sosyal politika aracı haline dönüşmüştür (Ruser ve Butler, 2009: 302; Viscusi, 1981: 281-286).

Şekil 2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Ekonomik Teşvikler



İş sağlığı ve güvenliğinde ekonomik teşvikler üç sınıfa ayrılabilir. Bunlardan ilki işverenlere doğrudan finansman desteği sağlayan teşviklerdir. İkinci teşvik yöntemi sağlıklı ve güvenli işyerlerini

temin eden işverenlere çeşitli kamu alacaklarında indirimler veya yapılandırmalar şeklinde hayata geçirilir. Üçüncü ve son teşvik türü ise işverenlerin sağlıklı ve güvenli işyeri temini sonrasında işverenlerin ödediği sigorta primlerinde indirimler yapılması şeklinde ortaya çıkar. Ancak yukarıda belirtilen türler dışında ödüllendirme gibi farklı teşvik türleri de mevcuttur. Sübvansiyonlar ve vergi indirimleri kamu otoritesinin uygulayabileceği teşvik türleri olarak sınıflandırılmaktadır. Ek olarak ekonomik teşviklerin düzenlemeleri destekleyici biçimde cezai yaptırımları da barındıran biçimde uygulanmasının da mümkün olduğu ileri sürülmektedir. Sigorta primi değişkenlikleri ise genel itibarıyla özel sigorta şirketleri tarafından idame ettirilen uygulamalar olarak verilmektedir (Kankaanpaa, 2010: 320).

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı için sağlanan ekonomik teşviklerin türü devletlerin benimsedikleri refah rejimi tipolojisi, dekomodifikasyon düzeyleri, sosyo-ekonomik durumları gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Bu noktada Türkiye’de söz konusu alanda uygulanan ekonomik teşviklerin Avrupa Birliği (AB) müktesebatına uyum süreci ile birlikte geliştirildiği söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliğinde ekonomik teşviklerin sağlık ve güvenlik kültürüne etkisi üzerine yoğunlaşan çalışma kapsamında gerek AB’nde gerekse Türkiye’de uygulanan ekonomik teşviklerin verilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

AB’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ekonomik teşvikler farklı raporlar/formlarda işlenmektedir. İş kazası veya meslek hastalıklarındaki seyre göre verilen sosyal sigorta primleri veya prim artışları (bonus-malus), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yatırımların desteklenmesi, faizsiz veya düşük faizli krediler, vergi indirimleri bu uygulamalardan bazıları olarak verilebilir. Söz konusu teşviklerin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkinliği şu şekilde verilebilir (Elsler, vd., 2011: 186):

- Almanya et işleme sektöründe 2001 yılından itibaren uygulanan ekonomik teşvikler ile iş kazası oranlarında %25’lik azalma meydana geldiği belirtilmektedir,
- İtalya’da INAL fonu ile küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinde kullanabilmeleri için düşük faizli kredi imkânı tanınmıştır. Faydalanan işyerlerinde iş kazalarında %13 ile %25 oranında azalma meydana geldiği ifade edilmektedir,
- Alman sağlık sigortası şirketleri modern sağlık yönetimine geçme konusunda teşvik edilmiştir. Geçiş sağlayan işyerlerinde işe devamsızlık ve hastalık aylığı alanların oranlarında önemli düşüşler görüldüğü vurgulanmaktadır,
- Polonya’da iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi (OHSAS 18001/18002) kullanan işyerlerinde diğer işyerlerine göre %70 daha az iş kazası meydana geldiği ifade edilmiştir,
- Hollanda’da iş sağlığı ve güvenliği dostu makine yatırımlarının teşvik edildiği politikalar görülmüştür,
- AB genelinde iş sağlığı teşviklerinin %400’e kadar verimlilik sağladığı hesaplanmıştır.

Bunlarında yanında “*Bankacılık Denetleme Komitesi*” tarafından yayınlanan bankacılık yasaları ve düzenlemeleriyle ilgili öneriler sunan “*Basel- II*” standartlarında ekonomik teşviklerle ilgili bir takım düzenlemeler getirilebileceği tartışılmaktadır. Buna göre yüksek kaza oranına sahip işletmelerin kredilere ulaşmasının zorlaştırılması, iş sağlığı ve güvenliği sistemi kullanan ve kazaları azaltmış işletmeler için ise kolaylaştırılması bu önerilerden bazılarıdır. Bahsedilen iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri (ISO 9001-18001-18002) uygulama açısından AB’de yaygınlık göstermektedir. İngiltere kaynaklı uygulamanın hayata geçirilmesinin işyerinin güvenlik ortamına katkı sağladığı kanıtlanmıştır (Elster, vd., 2011: 28).

Türkiye’de ise iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlanan kamu kaynaklı ekonomik teşvikler 6331 ve 4447 sayılı çalışma hayatını düzenleyen farklı kanunlar ile sağlanmaktadır. 6331 sayılı Kanunun 7. maddesinde ondan az işçi çalıştıran tehlikeli ve çok tehlikeli ve ondan fazla işçi çalıştıran çok tehlikeli ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerinin bir kısmının Sosyal Güvenlik Kurumu (devlet) tarafından finanse edilmesi (destek olunması) düzenlenmiştir. 4447 sayılı Kanunun ek madde 4’de ise ondan fazla çalışanı bulunan çok tehlikeli sınıfta yer alan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde, çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınacağı düzenlenmiştir. Ülkemizde uygulanan teşvikler küçük işletmelerde işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin destek sağlanması ve iyi uygulamalara sahip olan işyerlerinde işverenleri ödüllendirme benzeri prim indirimleri ile muhatap etme olarak özetlenebilecektir (Karadeniz, 2018: 172; Kılıkış, 2018: 286).

2013 yılına kadar ülkemizde uygulanan en önemli ekonomik teşvikin sosyal sigorta sisteminde yer alan prim artırımını veya indiriminden meydana gelen Bonus - Malus sistemi olduğu ifade edilmektedir. Etkin bir önleme kabiliyetine sahip olmadığı ifade edilen sistem 5510 sayılı Kanunda değişiklik ile kaldırılmıştır. 2015 yılı itibariyle ekonomik teşvikler 10’dan az işçi çalıştıran (6331 sayılı Kanun, m.7) tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri ile 10’dan fazla işçi çalıştıran tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerleri (4447 sayılı Kanun, ek m.4) için iki ayrı teşvik paketi oluşturulmuştur. 10’dan az işçi çalıştıran tehlikeli sınıftaki iş yerlerinde teşvik miktarı asgari ücretin %1,4’ü, çok tehlikeli işyerleri için ise %1,6’na karşılık gelmektedir. 10’dan çok işçi çalıştıran çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise son 3 yıl içerisinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı, ekonomik bir teşvik olarak bir sonraki yıldan geçerli olmak üzere ve 3 yıl süre ile %1 olarak uygulanmaktadır (Karadeniz, 2018: 172).

Türkiye’de uygulanan mevcut iş sağlığı ve güvenliği ekonomik teşvik sistemi cezalandırmadan ziyade iyi uygulamaları ödüllendiren ve diğer işyerleri için teşvik edici nitelik taşıdığı görüşü ile olumlu görülmesinin yanında destek oranının parasal miktarının düşüklüğü açısından bazı eleştiriler almaktadır (Kılıkış, 2018: 287).

III- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının iş kazalarını azaltmaktaki etkisine ve bu harcamaların işverene yansımaya yönelik görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu noktada çalışma ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kültürüne ışık tutmayı amaçlayan, iş sağlığına yapılan harcamaların etkinliğini ölçen ve bu harcamalara işverenlerin bakış açılarını analiz eden bir kavramsal çerçeveye sahiptir.

Bu çalışma nitel yöntemle yapılmıştır. Araştırma; nitel araştırmaya dayalı veri tekniklerinden olan derinlemesine görüşme, yarı yapılandırılmış sorulardan oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında görüşmeler tarafımızca önceden hazırlanmış görüşme protokolüne göre şekillendirilmiştir. Araştırma kapsamında alandan elde edilen verilerin analizinde kategorik içerik perspektifi tekniği kullanılmıştır. Kategorik içerik perspektifi tekniği, içerik analizi tekniğine en yakın olan tekniktir. Bu teknik ile raporlaştırılan görüşme formları ana başlıklar belirlendikten sonra metin kategorilere ayrıştırılmış, sınıflandırılmış ve gruplandırılmıştır (Ekiz, 2003: 57; Yıldırım ve Şimşek, 2011: 122-123; Yılmaz, 2010: 114).

Görüşmeler kapsamında elde edilen nicel verilerin (çalışan sayısı, işletme cirosu, yıllık OSGB

maliyeti, çalışan işçi başı aylık iş sağlığı ve güvenliği harcamaları, işletme yaşı, çalışan ücretleri, vs.) analizinde ise frekans dağılımı kullanılmıştır. Frekans dağılımını kullanabilmek için gerekli görüşmeciy sayısına ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen görüşmeler, amacına göre “araştırma”, katılanların sayısına göre “bireysel”, kuralların katılına göre, “yarı yapılandırılmış-derinlemesine görüşme” bütününde yapılmıştır. Araştırma Burdur ilinde “Çok Tehlikeli ve Tehlikeli Sınıf” olarak tasnif edilen 32 işletme üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulguları ise üç farklı grupta incelenerek analiz edilecektir. Birinci kısımda işletmelerin demografik özellikleri ve işletmelere yönelik temel göstergeler analiz edilecek, ikinci bölümde işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği harcamaları, teşviklerden faydalanma durumları ve iş sağlığı ve güvenliği harcamaları ile iş kazaları arasındaki ilişki üzerinde durulacak, son bölümde ise işverenlerin iş sağlığı kültürüne bakış açıları/yaklaşımları nitel ve nicel analizler ile ortaya çıkartılmaya çalışılacaktır.

IV- ARAŞTIRMANIN BULGULARI

A- İşletmelerin Demografik Özellikleri ve Temel Göstergeler

Görüşme yapılan işletmelerin faaliyet süreleri, sektörleri, çalışan sayıları, iş sağlığı ve güvenliği sınıfları, yıllık ciroları, yıllık ve aylık OSGB ve iş sağlığı harcamaları, çalışan ücretleri gibi temel göstergeleri ve ilgili göstergelerin analizleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Görüşme Yapılan İşletmelerin Demografik Özellikleri ve Temel Göstergeler

İşletmelerin Ortalama Yaşı	N	Ortalama Yaş
İşletme Ortalama Yaşı	32	21,3
İşletmelerin Faaliyet Gösterdiği İş Kolları	N	Geçerli Yüzde (%)
Madencilik ve Taş Ocakları	15	46,9
Ağaç ve Kâğıt	4	12,5
Gıda Sanayi	2	6,3
Metal	10	31,3
Avcılık, Balıkçılık, Tarım Ve Ormancılık	1	3,1
TOPLAM	32	100
İşletmelerin/İşlerin Tehlike Sınıfı	N	Geçerli Yüzde (%)
Az Tehlikeli	1	3,1
Tehlikeli	12	37,5
Çok Tehlikeli	19	59,4
TOPLAM	32	100
İşletmelerde Çalışan Ortalama Kişi Sayısı	N	Ortalama Çalışan
Çalışan Ortalama Kişi Sayısı	32	35
İşletmelerin Yıllık Ortalama Ciro	N	Ortalama Ciro (TL)
Ortalama Ciro	32	20.239.310,25
İşletmelerin Yıllık Ortalama Personel Maliyeti	N	Ortalama Personel Maliyeti (TL)
Ortalama Personel Maliyeti	32	3.121.420,42
Çalışanların Aylık Ortalama Net Ücreti	N	Ortalama Ücret (TL)
Ortalama Ücret	32	4.578,74

Tablo 2. Görüşme Yapılan İşletmelerin Demografik Özellikleri ve Temel Göstergeler (Devamı)

Son Beş Yılda Ölümlü veya Yaralanmalı İş Kazası Meydana Geldi mi?	N	Geçerli Yüzde (%)
Evet	10	31,3
Hayır	22	68,8
TOPLAM	32	100
Yıllık Ortalama İSG Harcamaları Tutarı	N	Ortalama Tutar (TL)
Ortalama İSG Harcamaları	30	46.590
Bir Çalışan İçin Yıllık İSG Harcamaları Tutarı	N	Ortalama Tutar (TL)
Ortalama İSG Harcamaları	30	1.315,66
OSGB Yıllık Ortalama Maliyeti	N	Ortalama Tutar (TL)
Ortalama OSGB Maliyeti	29	30.995,16

Araştırma biriminin ortalama işletme yaşınının 21 olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftan seçilen işyerlerinin yaş ortalamasının, Türkiye’de ortalama işletme ömrü olan 12.5 yılın² üzerinde olduğu görülmektedir. Birimin yaş ortalamasının yüksek olmasının nispeten katma değeri yüksek sektörlerde faaliyet gösterilmesi sebebiyle olabileceği düşünülmektedir. Araştırma dahilinde görüşülen işletmelerin %47’si maden ve taş ocakçılığı %31,3’ü metal iş kolunda faaliyet göstermekte diğer işletmeler ise gıda, ağaç ve tarım işkollarından seçilmiştir. Yine bu işyerlerinin %60’ı çok tehlikeli, %37’si ise tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Alan kapsamında birimin belirlenmesinde Burdur ilinin sektörel durumu göz önüne alınmıştır. 32 işletmenin ortalama personel sayısı 35 olarak tespit edilmiştir. Personel sayısı birçok açıdan ele alınması gereken bir konudur. Ülkemizde istihdamın %74,2’sinin³ KOBİ’ler bünyesinde oluşturulduğu düşünüldüğünde ortalama çalışan sayısının bu tanıma uyduğu görülmüştür. Çalışan sayısı iş sağlığı ve güvenliği açısından da önem arz etmektedir. Gerek işveren yükümlülükleri gerekse devlet tarafından sağlanan ekonomik destek ve teşvikler çalışan sayılarına göre değişmektedir. Çalışan sayısının yüksek olduğu işletmeler destek ve teşviklere daha mesafeli yaklaşmaktadır. Söz konusu durumun işletme cirolarının yüksek olması veya iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının ciro içerisindeki payının düşük olması gibi sebeplerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Çalışanların cinsiyete ve görevlere göre dağılımı incelendiğinde genel itibariyle erkeklerin üretim sürecinde, kadınların ise büro veya yöneticilik pozisyonlarında istihdam edildiği görülmüştür. Ek olarak özellikle maden ve doğal taş ocakçılığı sektöründe bazı işletmelerde üretimin fabrika sürecinde erkekten çok kadın istihdamı dikkat çekmiştir. Bu ve bunun gibi gerekçelerden yola çıkarak “*ağır işte kadın çalışmaz/çalışamaz*” algısının araştırma alanı içerisinde kırılmaya başladığı söylenebilecektir.

Otuz iki işletmenin yıllık ortalama cirosunun 20.239.310,25 TL olduğu hesaplanmıştır. Yıllık ortalama personel maliyetinin ciro içerisindeki payı %15,4 olarak hesaplanmıştır. Personel maliyetinin en yüksek olduğu sektörler madencilik ve metal olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu işkollarında iş sağlığı ve güvenliği harcamaları ve diğer sigorta/prim maliyetleri nedeniyle yüksek olduğu düşünülmektedir. Yine ciro içerisinde yıllık ortalama iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının oranı %0,2 olarak gerçekleşmiştir. Ciro içerisinde en yüksek iş sağlığı ve güvenliği harcaması

² Rana Çakır’ın “AOSB Akademide Stratejik Planlama” etkinliğinde sunmuş olduğu seminerden alınmıştır. İlgili haber için bkz: <http://www.milliyet.com.tr/cakir-turkiye-de-sirketlerin-ortalama-adana-yerelhaber-2758727/>

³ TÜİK Kobi İstatistikleri. İlgili istatistik için bkz: <http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/stats>

oranlarına yine maden ve metal işkollarında rastlanmaktadır. Yıllık OSGB harcamaları tutarı ise yaklaşık %0,15'dir. Çalışan başına gerçekleştirilen yıllık ortalama iş sağlığı ve güvenliği harcama tutarı ise 1.315,66 TL'dir. Maden işkolunda bir çalışan için yapılan iş sağlığı ve güvenliği harcaması tutarı 1.720 TL iken metal iş kolunda bu rakam 1.187,4 TL'dir. Çalışan başına verilen aylık ortalama ücret 4.578,74 TL olarak hesaplanmıştır. 01.01.2022-31.12.2022 döneminde uygulanan net asgari ücretin 4.253,40 TL olduğu dikkate alındığında araştırma yapılan işyerlerinde verilen ortalama ücretin net asgari ücretten yaklaşık %5 oranında fazla olduğu görülmüştür. Ücretin çalışılan sektörler göre farklılık gösterdiği, 4.041,8 TL ile en düşük ücretin tarım/ormancılık sektöründe olduğu ardından 4.488 TL ile madencilik, 4.506 TL ile metal, 5.000 TL ile gıda ve son olarak 5.020 TL ile ağaç işkolunda ödendiği tespit edilmiştir.

32 işletmeden 10'unda son 5 yıl içerisinde ölüm ve yaralanma ile sonuçlanan 10 kazanın yaşandığı tespit edilmiştir. Meydana gelen iş kazalarının 6'sının maden işkolunda, 2'sinin ağaç, 1'inin metal, 1'inin de gıda işkolunda yaşandığı görülmüştür. İşyerlerinin tehlike sınıflarına göre bir analizi yapıldığında en çok kazanın çok tehlikeli sınıfa giren işletmelerde yaşandığı tespit edilmiştir.

"Tabi ki iş kazası meydana geliyor. Ama ölümlü değil. Hafif yaralanmalı oldu, yıllık 10 kişi civarı" (Görüşmeci 2)

"Hafif yaralanmalı 3 veya 4 kişide olmuştur." (Görüşmeci 4)

"Hafif yaralanmalı 3-5 kişide oldu." (Görüşmeci 5)

"Yaralanmalı iş kazamız var. 10'un üzerinde." (Görüşmeci 15).

"Ölümlü 1 kişi oldu." (Görüşmeci 23).

"Hafif yaralanmalı 2-3 kişide olmuştur." (Görüşmeci 31).

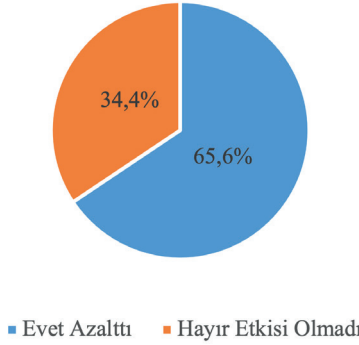
"Ben 2 aylık adama kaskı verdim giymemiş sonra ben suçlu oluyorum." (Görüşmeci 6)

İşletmede son beş yıl içerisinde ölümlü veya yaralanmalı iş kazası yaşanıp yaşanmadığı sorusuna işverenler tarafından net cevaplar verilemediği gözlemlenmiştir. Tahminler ve varsayımlar üzerinden verilen yanıtlar, iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısı ile güvenlik kültürünün benimsenmesi açısından pürüzlerin olduğunu veya uygulamalara tam anlamı ile önem verilmediğini düşündürmektedir. Bunun yanında çalışanların gerekli iş sağlığı önlemlerini almadıkları gerekçesi ile kazaya uğradıklarına ilişkin ifadeler de analizler sırasında tespit edilmiştir.

B- İşverenlerin Sağlık ve Güvenlik Harcamalarına Bakışı ve Harcamaların Maliyetlere Yansıtılış Biçimleri

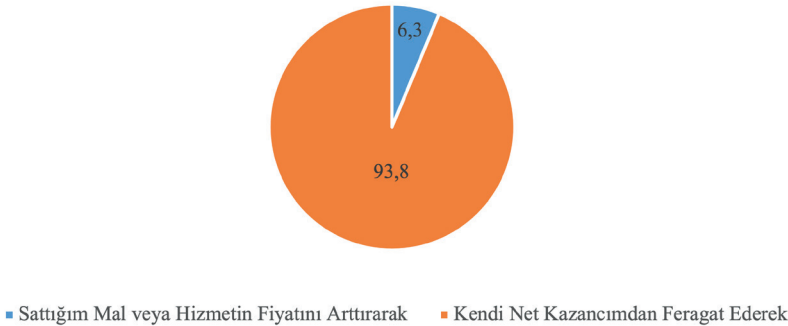
İş sağlığı ve güvenliği amacıyla gerçekleştirilen harcamalar ve bu harcamalara karşı işverenlerin tutumunun sağlık ve güvenlik kültürü anlayışı ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. İşverenlerin bu harcamalara yaklaşımı, bu harcamaları maliyetlerine yansıtış biçimleri ve yaptıkları yatırım ve harcamaların iş kazaları ve meslek hastalıklarına etkisi, işverenlerin bu tutumlarını ölçmede kullanılacak göstergeler olarak belirlenmiştir. Bunların yanında görüşmecilere nicel olarak yöneltilen "İş kazası önlenbilir mi? Yoksa kaçınılmaz mı?" sorusu ile de bahsedilen analizler desteklenmiştir.

Şekil 3. İSG Harcamaları İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Azalttı mı? (n=32)



İşverenlerin %65,6'sı iş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırımların işyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarını azalttığını ifade ederken %34,4'ü bu harcamaların herhangi bir etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir. İş kazalarının %50'sinin kolaylıkla önlenabilir nitelikte kazalar olduğu, %48'inin ise sistemli çalışmalar ile tamamen önlenebileceği ILO'nun çalışmaları ile kanıtlanmıştır (ILO, 2002). Yapılan akademik çalışmalarda ILO tarafından ifade edilen kanıtı desteklemektedir. Buna göre Brody ve arkadaşları tarafından 1990 yılında yapılan iş güvenliği maliyetlerini sınıflandırma modeline göre iş sağlığı ve güvenliği alanına yapılan yatırımların iş kazalarını azalttığı ifade edilmektedir (Brody, 1990, 256). Benzer şekilde Bayram ve arkadaşları iş kazaları ile ve iş sağlığı ve güvenliği alanına yapılan yatırımlar arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Bayram, vd., 2016: 9). Thiede ve Thiede kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği yatırımları ile kurulan sistemlerin iş kazası sonucu yaralanmaları neredeyse sıfıra indirdiği sonucuna ulaşmışlardır (Thiede ve Thiede, 2015: 134). Yine Olcay ve arkadaşlarının panel veri üzerinden yaptıkları bir araştırmaya göre inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yatırımlar arttıkça iş kazaları azalmaktadır (Olcay, vd., 2021: 1083). Buradan yola çıkarak soruya olumsuz cevap veren görüşmecilerin işyerlerinde etkin ve sistemli iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yapıl(a)madığı söylenebilecektir.

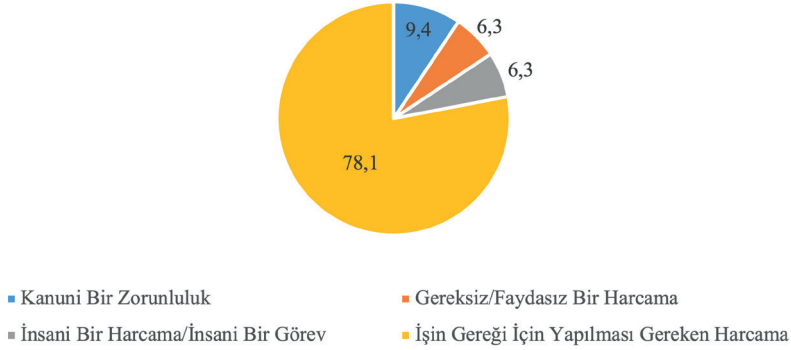
Şekil 4. İSG Harcamalarını Maliyetlerinize Nasıl Yansıtıyorsunuz? (n=32)



Görüşmecilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapmış oldukları harcamalar ve bu harcamaların toplam maliyetlere yansıtılma biçimi iş sağlığı ve güvenliği algısını ortaya çıkartabilecek bir diğer gösterge olabilecektir. Görüşmecilerin %93,8'i ilgili harcamaları net kazançlarından düşerek

karşılıklarını ifade ederken, %6,3'ü ise sattığı mal veya hizmetin fiyatını arttırarak bu maliyetleri karşılıklarını ifade etmişlerdir. İşverenlerin söz konusu harcamaları bir “*maliyet*” unsuru olarak görmelerinin gerekçesinin de net kazançta meydana gelen azalma olduğu düşünülmektedir. İnsani bir görev olan iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının “*maliyet*” unsuru olarak görülmesi sağlık ve güvenlik kültürünün önündeki en büyük engellerden biridir. Bayram ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan harcamaların birer maliyet değil yatırım olarak görülmesi gerektiği, ilgili harcamaların artmasıyla kaza ve ölümlerin azalacağı vurgulanmaktadır (Bayram, vd., 2017: 79).

Şekil 5. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yaptığınız Yatırımları Nasıl Görüyorsunuz? (n=32)



Görüşmecilerin %6,3'ü iş sağlığı ve güvenliği harcamalarını insani bir harcama/insani bir görev, %6,3'ü gereksiz/faydasız bir harcama, %9,4'ü kanuni bir zorunluluk, %78,1'i ise işin gereği için yapılması gereken harcamalar olarak görmektedirler. Burada iki zıt ifadenin yani ilgili harcamaların insani bir görev olduğu görüşü ile gereksiz bir harcama olduğu görüşünün aynı oranda çıkması dikkat çekicidir. İşverenlerin %9,4'ünün harcamaları, 2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanun gereği yaptığı anlaşılmaktadır. Görüşmecilerin %78,1'i ise iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarını işin gereği için yapılması gereken harcamalar olarak görmektedir. Bu hususta işverenlerin sağlık ve güvenlik harcamalarına yaklaşımlarının yasal zorunluluklar çerçevesinde işin sürdürülebilmesi için yerine getirilen/katlanılan harcamalar olduğu ortaya çıkmıştır. Özetle işverenlerin ilgili harcamalara sağlık ve güvenlik kültürünün temel ögesi olan uygulamanın “*insani bir görev/hak*” olduğu görüşünden ziyade işin/işletmenin ticari hayatına devam edebilmesi için gerekli olan harcamalar olarak yaklaştığı görülmüştür. Bu hususta işverenler/işletmeler üzerindeki baskı unsurlarının ise yasal düzenlemeler, denetlemeler veya kaza/hastalık halinde cezai ve hukuki sorumluluklar gibi etmenler olduğu düşünülmektedir.

Sermaye sınıfının 20. Yüzyılın başlarından itibaren hukuki süreçlere yansıyan iş kazalarını “*kaçınılmazlık*” ilkesinin bir parçası olarak gördüğü; bu açıdan iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenilebilirliği ve çalışanın suçluluğunun ön bir kabul veya bir klişe olarak benimsendiği ifade edilmektedir (Marx: 2011: 65).

Gerçekleştirilen araştırma kapsamında işverenlere iş kazalarını “önlenilebilir mi yoksa kaçınılmaz mı” olarak gördüklerine yönelik nitel bir soru da yönelmiştir. Söz konusu soru ile işverenlerin sağlık ve güvenlik kültürüne olan yaklaşımının daha net bir şekilde ortaya çıkartıldığı düşünülmektedir.

“Önlenebilir ama çalışanların psikolojisi de önemli. Bizde domuz doğrusu diye bir laf vardır o gibi aynı. İşçi dikkatsizliklerinden de meydana geliyor.” (Görüşmeci 1)

“Ya şimdi ne kadarda uğraşsak önlenemez oluyor. Bir işçinin başında 7 / 24 bekleyemezsin.” (Görüşmeci 2)

“Kaçınılmazdır.” (Görüşmeci 3)

“Önlenebilir.” (Görüşmeci 5)

“Hikâye hikâyedir. İş kazası önleme diye bir şey yok boş laf.” (Görüşmeci 6)

“Muhakkak oluyor tabi ama asgariye düşürülebilir.” (Görüşmeci 10)

“İşçinin dikkati ile alakalı yani sürekli bıçak kullanıyorlar çünkü dikkat etmeliler.” (Görüşmeci 15)

“Önlenebilir. Tabi dikkat ederse işçiler.” (Görüşmeci 17)

“Önlenebilir ya dikkatli olursa.” (Görüşmeci 20)

“Kişiden kişiye değiştiği için kaçınılmazdır. Mesela makine işçinin üstüne düştüğünde işçinin yapacağı bir şey yok.” (Görüşmeci 22)

“Personelin duyarlılığına bağlı olarak önlenemez. İş kazası diye bir şey yoktur. Dikkatsizlik vardır.” (Görüşmeci 24)

“Önlenebilir. Ekipman arttırarak vs önlenemez. Kişinin duygusal ve psikolojik durumu da etkilidir.” (Görüşmeci 32)

Görüşmecilerin çoğunluğu iş kazasını önlenemez olarak görmektedir. Ancak iş kazası ve buna bağlı olumsuzluklarda işçinin kabahati veya dikkatsizliği genel sebep olarak görülmektedir. Yalnızca iki görüşmeci gerekli tedbirlerin alınarak iş kazalarının önlenebileceğini ifade etmişlerdir. Bu ifadeler işyerlerinin ve işin insan onuruna yakışır sağlıklı ve güvenli yerlere/işlere dönüştürülmesinde sorumluluğun sosyal tarafların hepsinde olduğu görüşü ile uyumaktadır. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tutumlarında, meydana gelen kaza/hastalıkların işçi kaynaklı/işçi kabahatli olduğu görüşünün ağır bastığı görülmektedir. Bu hususta iş sağlığı ve güvenliğinin tüm taraflara sorumluluk yükleyen ve modern anlamda işveren tarafından gerçekleştirilmesi gereken pro-aktif eylemlere dayanan uygulamalar bütünü olduğu unutulmamalıdır. Bahsedilen anlayışın işverenlere eğitim veya akreditasyon gibi yöntemlerle verilmesinin sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşturulmasında olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir.

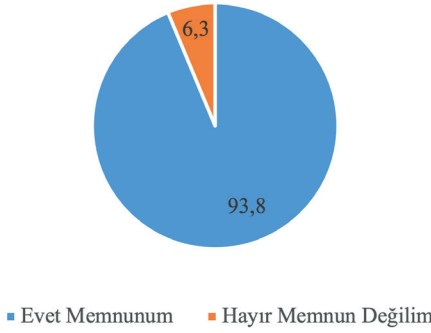
Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip olmanın iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmaktaki rolüne de değinmekte fayda vardır. Yapılan araştırmalar iş sağlığı ve güvenliği kültürüne farkındalık ile iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelme sıklığı arasında ters yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Yegin, 2015: 257; Mustard ve Yanar, 2023: 9). İş sağlığı ve güvenliği kültürüne ilişkin yapılan yatırım ve faaliyetlerin çalışan refahı üzerine de olumlu etkileri olmasının (Ündağ ve Bayram, 2016: 66-67) yanı sıra işletmenin karlılığını da arttıran bir insan kaynakları yatırımı olduğu ifade edilmektedir (Ünsar, 2004: 98).

C- OSGB Hizmetlerinden Memnuniyet ve İşverenlerin Bu Hizmetlere Tutumları

2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanunu tamamlayan yönetmelikler ile işletmelere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) almalarına olanak tanınmıştır. OSGB’lerin görev ve sorumlulukları İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Buna göre; işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma

ortamının sağlanmasında ortam gözetiminden, çalışanların sağlık gözetiminden, çalışanların eğitim ve bilgilendirilmesinden, işyerindeki acil durum planlarının hazırlanmasından, işyerinde sağlık ve güvenlik çalışmalarına ilişkin sonuçların kayıt altına alınmasından, işyerine ve çalışanlara ilişkin kayıtların gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından sorumlu tutulmuşlardır. 2016 yılında yapılmış bir çalışmaya göre (Çağlar, 2016: 151-157) anılan tarihte Türkiye genelinde bakanlık tarafından yetkilendirilmiş 2230 OSGB bulunmaktayken güncel verilere göre (www.isgkatip.csgb.gov.tr/) Türkiye’de yetkilendirilmiş OSGB sayısı 2480 olarak verilmektedir. Söz konusu yetkilendirmelerin sanayi kentlerinde veya bu kentlere komşu şehirlerde yoğunlaştığı söylenebilecektir.

Şekil 6. OSGB’den Almış Olduğunuz Hizmetlerden Memnun Musunuz? (n=32)



Görüşmecilerin %93,8’i OSGB ve almış oldukları hizmetlerden memnun olduklarını ifade ederlerken, %6,3’ü memnun olmadıklarını söylemişlerdir. Konu hakkında yöneltilen nitel soruda bu memnuniyetsizliğin gerekçeleri irdelenmeye çalışılmıştır. Buna göre:

“Alıyoruz. Bize maliyeti az öncede dediğim gibi 9.000 TL + 10.000 TL de malzeme ücreti var yıllık. Gereksiz harcama bunlar. Yaptıkları bir şey yok. Tamamen gereksiz kanuni bir dayatma.” (Görüşmeci 5)

“Alıyoruz ama gelip gidiyorlar işte. OSGB şirketine 3.000 TL ödüyoruz. 1 işçi için 500 TL’den aşağı değildir. Malzemeleri bittikçe alıyorlar. İş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapılmalı. Gerekli bunlar fakat devamlı ben bu adamları her ay beslemeyeyim. Benden yıllık para alıyorlar. Ben bunlara harcayacağım parayı kendim gösterdikleri eksiklere harcasam daha iyi.” (Görüşmeci 6)

“Alıyoruz evet. 6.000 lira civarında işte. Aslında tamamen gereksiz değil, kısmen gereksiz zorunluluk harcama da diyemeyiz.” (Görüşmeci 12)

“Alıyoruz. Anlattıkları konular işimle bağlantılı değil. Makinede çalışırken eldiven takılması zorunlu diyor. Ama eldiven taktım parmağımı kesti. Aşağı yukarı 1.200 TL civarı” (Görüşmeci 13)

“Memnun değilim ya. Buraya gelen adam işin alt yapısını bilmeden geliyor. İş sağlığı güvenliğine işveren ve işçinin bakış açısının değişmesi gerekiyor. Ancak böyle çözülür. İkisi 20.000 lira civarı Boş şey. Alt yapısı oluşturulsa tamam ama yok yani bilinç yok.” (Görüşmeci 18)

“Alıyoruz. Yani ne yapacağız mecbur alıyoruz. Bir yaptıkları yokta işte gereksiz yere veriyoruz her ay.” (Görüşmeci 27)

“Memnun değilim. Evrak işleri dışında uğraşmıyorlar ki. Aylık gereksiz yere verir gibi işte oda 3.500 – 4.000 TL civarı yük bize.” (Görüşmeci 32)

Gerçekleştirilen ayrı bir alan araştırması ile 5 farklı firmadan çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde OSGB hizmet tutarları araştırılmıştır. Benzer eğitim saatleri ve ekipman desteği sunulan tekliflerin 10 işçi için 700 TL'den 1700 TL'ye kadar farklılık gösteren bir yelpazeye sahip olduğu görülmüştür. Burada kullanılan malzemenin söz konusu fiyat farklılığına sebep olduğu düşünülmektedir. Yine söz konusu fiyat aralığı bu sektörde ciddi bir rekabet ortamı olduğunu göstermektedir.

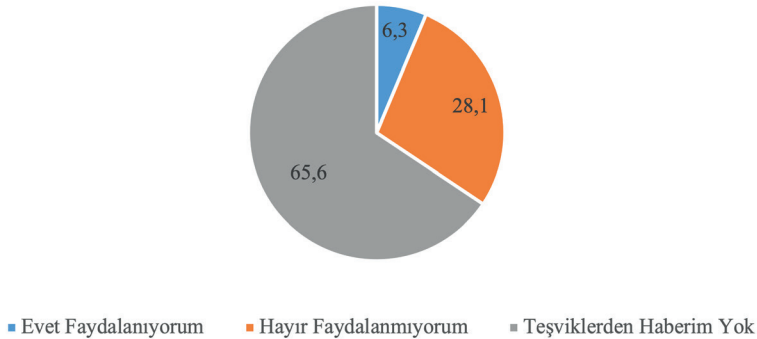
OSGB'lerden memnun olmama sebepleri incelendiğinde genel itibariyle faydasızlık/etkisizlik üzerinden fikir geliştirildiği görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasından ziyade bürokratik işlemlerle ilgilenildiğine dair de bir takım eleştirilerin getirilmiş olduğu görülmektedir. Daha da önemlisi OSGB hizmetlerine yaklaşımın işletmelerde iş kazası yaşanıp yaşanmadığı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu hususta görüşme formunda "iş yerinizde son 5 yılda ölümlü veya yaralanmalı iş kazası oldu mu?" sorusuna verilen cevaplar ile söz konusu sorunun cevapları karşılaştırılmış ve OSGB hizmetlerinden çeşitli gerekçelerle memnun olmayan 7 işverenin 5'inin işyerinde ölümlü veya yaralanmalı iş kazası yaşandığı görülmüştür. İşverenler nazarında yapılan harcamalar ve katlanılan maliyetlere rağmen OSGB'lerin bu iş kazalarını engelleyememesinin söz konusu algıya sebep olabileceği düşünülmektedir. Ancak iş kazalarının küçük de olsa engellenemeyen bir boyutu olduğu unutulmamalıdır. Bu algının değiştirilmesinde ise öncelikle işverende ve çalışanlarda sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulmasının etkili olacağı düşünülmektedir.

D- İşverenlerin Devlet Tarafından Sağlanan Ekonomik Teşviklere Yaklaşımı

İşyerlerinde insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının sağlanması hiç şüphesiz sosyal devletlerin temel vazifelerinden bir tanesini teşkil etmektedir. Sosyal koruma ve vatandaşlarının iyilik, dirilik ve refahlarının korunup geliştirilebilmesi için kamu otoriteleri çalışma hayatına her daim müdahalelerde bulunmaktadır. Bahsedilen müdahaleler kamu otoritesinin çeşitli enstrümanları ile gerçekleştirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında sağlanan ekonomik teşviklerde bu müdahalelerden biridir. Ülkemizde 6331 ve 4447 sayılı Kanunlar çerçevesinde farklı teşvik sistemleri uygulanmaktadır. Bu uygulamalar işletmelerin çalışan sayısına göre farklılık gösterebilmekte ve genel itibariyle küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının desteklenmesi ile diğer işletmelerdeki iyi uygulamaların prim indirimi şeklinde ödüllendirilmesi olarak özetlenebilir.

Ancak ülkemizde söz konusu ekonomik teşviklerden ziyadesi ile faydalanılmadığı yapılan akademik çalışmalar ile kanıtlanmıştır. Karadeniz tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada görüşme yapılan işletmelerin %86'sının çeşitli gerekçelerle (haberi olmaması veya teşvik mevzuatının karışıklığı) sağlanan ekonomik teşviklerden faydalanmadıkları vurgulanmaktadır (Karadeniz, 2018: 176).

Şekil 7. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Verilen Devlet Teşviklerinden Faydalanıyor Musunuz? (n=32)



Yapılan görüşmelerde katılımcıların yalnızca %6,3'ünün teşviklerden faydalandığı ortaya çıkmıştır. %28,1'lik kısmın faydalanmadığı, %65,6'lık kısmın ise teşvik sisteminin varlığından haberinin olmadığı görülmüştür.

Belirtilmelidir ki Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin teşviki farklı kanunlara göre işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre değişen parametrelere göre uygulanmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında analizler çerçevesinde öncelikle işletme yaşına göre teşviklerden yararlanma durumuna bakılmalıdır. Araştırmanın gerçekleştirildiği 32 işletmeden çalışan sayısı 10'un altında olan işletme sayısı 12'dir. Bu 12 işletmeden hiçbirisinin devlet tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında verilen destekten yararlanmadığı görülmektedir. Yani bir diğer deyişle araştırma içerisinde küçük ölçekli işletmelerin ne koruyucu ekipman desteğinden ne de maddi desteklerden faydalanmadıkları anlaşılmaktadır. 12 işletmeden 9'unun ise iş sağlığı ve güvenliği alanında bir destek verildiğinden haberlerinin dahi olmadığı saptanmıştır. Prim teşvikinden faydalanan işletmelerin çalışan sayılarının ise oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

"Hayır. İş sağlığı ile ilgili devlet teşviklerinden faydalanmıyoruz. Böyle bir birimin olup olmadığını bilmiyoruz." (Görüşmeci 1)

"Yok hayır. Ya prosedürü çok oluyor. Ona uğraşacak vaktimiz yok." (Görüşmeci 2)

"Hayır. Prosedürlerle ilgili bir sürü sıkıntı çıkıyor. İşkurdan falan eleman alabiliyoruz ama buna vakit yok." (Görüşmeci 3)

"Hayır. Prosedürü çok. Bizi yoruyor. Bu yüzden uğraşmak istemiyorlar. Vaktimizi bunu harcayamayız." (Görüşmeci 5)

"Hayır. Faydalanmıyorum. Haberimiz yok ki hiçbir şeyden." (Görüşmeci 6)

"Hayır. Bilgilendirme yok ki. Yani öyle bir şeyin olduğunu bilmiyoruz." (Görüşmeci 7)

"Hayır. Herhangi bir teşvikten haberimiz yok." (Görüşmeci 12)

"Hayır. Teşviklerden haberimiz yok." (Görüşmeci 9)

"Hayır. İş sağlığına dair herhangi bir teşviğin olmadığı ve bana herhangi bir bilgi verilmediği için." (Görüşmeci 13)

"Hayır. Bilgimiz yok çünkü. Devlet teşviği mi var? Yok bilmiyoruz." (Görüşmeci 14).

"Hayır. Devlet teşviği mi var. Böyle bir şeyin olduğuna dair bahsedeni biri veya aracı bir şey yok." (Görüşmeci 16)

Araştırma kapsamında teşviklerin işverenlere yeterince duyurulamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu hususta gerek kamu gerekse yerel aktörlerin katılımı ile çeşitli bilgilendirme toplantıları/seminerleri gerçekleştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca OSGB'ler ile işverenlerin mali müşavirlerinin de konu ile ilgili sürekli ve güncel şekilde bilgilendirilmesinin teşviklerin kullanımını arttıracığı düşünülmektedir.

Görüşmecilerin teşviklerden faydalanmamalarının gerekçesi olarak vurguladığı bir diğer husus ise teşvik mevzuatının karmaşıklığı ve bürokratik işlemlerin fazlalığı olarak ifade edilmiştir. Konu ile ilgili "*İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ*" de süreç ayrıntıları ile düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ'in 4. maddesinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelere sahip işverenlerin başvuru dilekçesi ve tebliğ ekinde yer alan

başvuru formu ile sosyal güvenlik il müdürlüğüne başvuru yapmaları akabinde başvurunun uygun görülmesi durumunda müdürlüğe sunulacak “Yansıtma Faturası” ile tebliğde düzenlenen aylar içerisinde destekten faydalanabilecekleri ifade edilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ, R.G: 28989).

Şekil 8. Destekten Faydalanma Süreci



Görüldüğü üzere başvuru sürecinde bürokratik işlemlerin ağırlığından söz etmek zor görünmektedir. İşsizlik sigortası işveren hissesi teşvikinden yararlanmak isteyen işverenler için ise başvuru şartı bulunmamaktadır. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda hem işverenlerin bilgi eksikliği hem de konu hakkında bir bilgi kirliliği olduğu söylenebilecektir. Bu bilgi kirliliğinin giderilebilmesinde de sosyal tarafların yapacakları bilgilendirici faaliyetlerin faydalı olacağı düşünülmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlıklı, güvenli ve insan onuruna yakışır bir iş ortamında çalışmak her çalışanın temel bir hakkıdır. Bu hakkın sağlanmasında ulusal ve uluslararası anlamda birçok düzenleme ve uygulama mevcuttur. Bu uygulamalardan bazıları gerçekleştirilen çalışma kapsamında ülkemiz açısından değerlendirilerek analiz edilmiştir.

Çalışma kapsamındaki işyerlerinde yıllık ortalama personel maliyetinin ciro içerisindeki payının %15,4 olduğu görülmüştür. Söz konusu işkollarında İSG harcamaları ve diğer sigorta/prim maliyetleri nedeniyle yüksek olduğu düşünülmektedir. Ciro içerisinde yıllık ortalama İSG harcamalarının oranı ise %0,2 olarak hesaplanmıştır. Ciro içerisinde en yüksek İSG harcaması oranlarına maden ve metal işkollarında rastlanmaktadır. Yıllık OSGB harcamaları tutarı ise yaklaşık %0,15’dir. Bir çalışan için gerçekleştirilen yıllık ortalama İSG harcama tutarı ise 1314 TL’dir. Maden işkolunda bir çalışan için yapılan İSG harcaması tutarı 1720 TL iken metal iş kolunda bu rakam 1187,4 TL’dir. Görüşmecilerin çok büyük bölümü teşviklerden faydalanmamaktadır. İşletmelerin çalışanları başına yaptıkları İSG harcamalarından yola çıkarak yapılan hesap ile işverenlerin bu giderleri net kârlarından feragat ederek karşıladıkları göz önüne alındığında ortalama 404.786,04 TL’lik bir kayıp çıkmaktadır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutumlarının genel itibariyle işin/ticaretin devam edebilmesine yönelik olduğu dikkat çekmiştir. Özellikle son beş yıl içerisinde iş yerinde iş kazası meydana gelen işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği harcamalarını gereksiz ve faydasız bir maliyet olarak gördüğü dikkat çekmiştir. Aynı şekilde iş kazası yaşanmış işyerlerinin büyük çoğunluğu aldıkları OSGB hizmetlerinden de memnun değillerdir. İşverenlerin iş kazasını önenebilir olarak görmeleri her ne kadar olumlu bir gelişme olsa da iş kazalarının işçi kaynaklı/işçinin kusuru sebebiyle meydana geldiği görüşünün çoğunlukla ifade edilmesi 20. Yüzyıldaki “kaçınılmazlık” teorisinin hâlâ devam ettiğini göstermektedir. Bu durum ayrıca sağlık ve güvenlik kültürünün işverenlerce tam olarak benimsenemediğini de düşündürmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kamu otoritesi tarafından sağlanan ekonomik teşviklerde iki farklı problem göze çarpmıştır. İlki söz konusu teşviklerden işverenlerin haberlerinin olmaması olarak ifade edilebilecektir. Görüşmecilerin yaklaşık %70’i böyle bir teşvikten haberlerinin olmadığını

ifade etmişlerdir. İkinci durum ise bilgi kirliliğine ilişkindir. Görüşmecilerin ekonomik teşviklerden faydalanmamalarının sebebi olarak bürokratik işlemler, başvuru işlemlerinin zorluğu gibi gerekçeleri gösterdikleri görülmüştür. Oysa “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ” in ilgili maddeleri incelendiğinde destek için başvuru dilekçesi ve fatura ibrazı ile kolaylıkla başvurulabildiği, işsizlik sigortası işveren teşviki için ise başvuru şartının dahi bulunmadığı görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve ekonomik teşviklerden faydalanmaya ilişkin gerçekleştirilen araştırma neticesinde tespit edilen sorunlar için aşağıdaki çözüm önerileri geliştirilmiştir:

- Sağlanan ekonomik teşviklerin kamuoyuna sağlıklı ve verimli bir şekilde duyurulması gerekliliği ortaya çıkarılmıştır. Bu hususta özellikle muhasebeci ve OSGB’ler için Bakanlık koordinatörlüğünde SGK İl Müdürlüklerince bilgilendirme seminer/toplantıları yapılabilir. Bunun yanında ulusal ve uluslararası yazılı/sözlü medyada ilgili kamu spotları yayınlanabilir.
- Sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalıklarını artırıcı “İyi Uygulamalar” teşvik edilebilir. Özellikle ülkemizde sosyal politika ve sosyal koruma geleneğinin yapı taşı ve öğreticisi konumunda yer alan “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri koordinasyonun da sosyal tarafları bir araya getiren faaliyetler organize edilebilir. Söz konusu “Akademi-Sermaye-Emek (Sendika ile)” oluşumları iş sağlığı ve güvenliği alanındaki güncel sorunların talep veya eleştirilerin politika yapıcılara daha güçlü bir kamuoyu baskısı ile iletilmesini sağlayabilecektir. Bu oluşum ayrıca iş sağlığı ve güvenliği alanında güçlü ve çok taraflı bir sosyal diyalog mekanizmasının da oluşturulmasını sağlayabilecektir.
- Tehlikeli sınıftaki iş yerleri için prime esas kazancın alt sınırının %1,4 ve çok tehlikeli sınıftaki iş yerleri için bu tutarın %1,6 olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine destek tutarı oranlarının artırılmasının teşviklerden faydalanmayı arttıracığı düşünülmektedir. Kişilerin teşviklerden faydalanarak oluşturacakları güvenli işyerleri sonucunda devletin, işverenin ve çalışanların her açıdan “kazan-kazan” ilişkisinin ortaya çıkacağı düşünülmektedir.
- Ölümlü veya yaralanmalı iş kazası meydana gelmemiş işyerlerinin işverenlerinin çeşitli olanaklara ulaşım imkânlarının kolaylaştırılmasının etkili olacağı düşünülmektedir. Örneğin söz konusu işverenlere düşük faizli banka kredisi, kalkınma ajanslarından alınacak destekler de öncelik veya ek puantaj, sigorta işveren paylarında devlet teşviki gibi düzenlemelerin yapılmasının iş sağlığı ve güvenliğinde aktif ve pro-aktif anlayışı güçlendireceği düşünülmektedir.

Sağlıklı ve güvenli iş ortamının sağlanarak çalışanların yaşam haklarının güvence altına alınmasında tüm sosyal tarafların elini taşın altına koyarak uzlaşılı kültürü içerisinde insan onuruna yakışır iş yerleri için çaba sarf etmeleri gerekmektedir.

BEYAN

“İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teşviklerin Önemi ve İşverenlerin Güvenlik Kültürüne Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması” başlıklı makalemde herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

Kaynakça

- [<http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/stats>]. (Erişim: 30 Nisan 2019).
- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 96-109.
- Allı, B. O. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. Geneva: ILO Publishing.
- Aytaç, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. *Türk-Metal Dergisi*. 158(1). 36-39.
- Bayram, M., Ünğan, C. M. ve Ardiç, K. (2016). The Relationships Between OHS Prevention Costs, Safety Performance, Employee Satisfaction And Accident Costs, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 23(2). 1-13.
- Bayram, M., İskender, H. ve Kökçam, A. H. (2017). İmalat Firmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Yatırım Harcamaları İle Kaza Oranları ve İş Kazası Maliyetleri İlişkisi: İşletme Bütçesine İSG Harcamaları İçin Kaynak Tahsis Edilmesinin Önemi. *Akademik Platform Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*. 5(3). 71-81.
- Brody, B., Letourneau, Y. ve Poirier, A. (1990). An Indirect Cost Theory of Work Accident Prevention. *Journal of Occupational Accidents*. 13. 255-270.
- Cox, S. ve Flin, R. (2007). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw. *Work and Stress Journal*. 12(8). 189-201.
- Çağlar, A. (2016). Türkiye Ölçeğinde Hizmet Vermeyi Planlayan Ortak Sağlık Güvenlik Biriminin Şube Yerlerinin Küme Örtme Yaklaşımı İle Belirlenmesi. *Social Sciences*. 11(2). 150-172.
- Çakır, R. (2018). AOSB Akademi Stratejik Planlama. [<http://www.milliyet.com.tr/cakir-turkiye-de-sirketlerin-ortalama-adana-yerelhaber-2758727/>]. (Erişim: 30 Nisan 2019).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve Analiz Programı (İSG-KATİP). [<https://isgkatip.csgb.gov.tr/>]. (Erişim: 25 Mayıs 2023).
- Çiftçi, B. (2016). Türkiye'de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 7(2). 13-40.
- De Greef, M. ve Van den Broek, K. (2004). Making the Case For Workplace Health Promotion. Analysis of the Effects of WHP: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/report_business_case.pdf]. (Erişim: 03 Mayıs 2019).
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı Dergisi*. 96(1). 5-7.
- Dorman, P. (2000). *The Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An Overview*. Geneva: ILO Publishing.
- EC (European Commission) (2011). *Social- Economics Cost of Accidents at Work and Work Related Ill Health*, Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Elsler, D. ve Taylor, N. T. (2010). *Economic Incentives to Improve Occupational Safety and Health: A Review From the European Perspective*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Elster, D., Heyer, A., Kuhl, K. ve Eeckelaert, L. (2011). *How to Create Economic Incentives in Occupational Safety and Health: A Practical Guide*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Fişek, G. (2008). Güvenlik Kültürü: İş Arkadaşının Güvenliğinden Sen Sorumlusun. *Çalışma Ortamı Dergisi*. 96(1). 22.
- Güler, M., Derin, H. K. ve Şahin, L. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü. *İş ve Hayat Dergisi*. 2(8). 311-348.

- ILO (International Labor Organization) (2002). *Safety Culture Report*. Geneva: ILO Publishing.
- ILO (International Labor Organization) (2004). *Global Strategy on Occupational Safety and Health*. Geneva: ILO Publishing.
- ILO (International Labor Organization) (2016). *2016-2020 Occupational Safety and Health Policy Document*. Durres: ILO Publishing.
- ILO (International Labor Organization) (2022). *Enhancing Social Dialogue Towards A Culture of Safety and Health: What Have We Learned From The COVID-19 Crisis?* Geneva: ILO Publishing. ISO 9001-18001-18002.
- Kankaanpaa, E. (2010). Economic Incentives As a Policy Tool to Promote Safety and Health At Work. *Scand J Work Environ Health Journal*. 36(4). 319-324.
- Karadeniz, O. (2018). *Ekonomik Teşviklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi: Denizli İli Örneği, Denizli İş Gücü Piyasası ve Sosyal Koruma* (Editörler: Oğuz Karadeniz-Nagihan Durusoy Öztepe). Ankara: Gazi Kitabevi. 169-184.
- Kılıkış, İ. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği. *Sosyal Politika* (Editörler: Yusuf Alper ve Aysen Tokol). Bursa: Dora Yayıncılık. 196-211.
- Llody, J. ve Mitchinson, J. (2008). *Cahiller Kitabı*. İstanbul: NTV Yayınları.
- Marx, K. (2011). *Kapital: Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili Birinci Cilt: Sermayenin Üretim Süreci*. Ankara: Sol Yayınları.
- Mustard, C. A. ve Yanar, B. (2023). Estimating the Financial Benefits of Employers' Occupational Health and Safety Expenditures. *Safety Science*. 159. 1-9.
- Olçay, Z., F. Ünkaya, G. ve Dursun, G. D. (2021). The Effect of OHS Costs on Accident Severity Rate in the Construction Industry. *BMIJ*. 9(3). 1076-1087.
- R.G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ.
- Ruser, J. ve Butler, R. (2009). The Economics of Occupational Safety and Health, *Foundation and Trends in Economics*. 5(5). 301-354.
- Thiede, I. ve Thiede, M. (2015). Quantifying the Costs and Benefits of Occupational Health and Safety Interventions at a Bangladesh Shipbuilding Company. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 21(2). 127-136.
- Tompa, E., Mofidi, A., Heuvel, S., Bree, T., Michaelsen, F., Jung, Y., Porsch, L. ve Emmerik, M. (2021). Economic Burden of Work Injuries and Diseases: A Framework and Application in Five European Union Countries, *BMC Public Health*. 21(49). 1-10.
- Ündağ, M. C. ve Byram, M. (2016). Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerine Yatırım Yapan Firmalarda Çalışan Memnuniyeti Tutumlarının İncelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*. 4(2). 53-96.
- Ünsar, A. S. (2004). İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik. *Verimlilik Dergisi*. 3. 89-102.
- Viscusi, K. W. (1981). Occupational Safety and Health Regulation: Its Impact and Policy Alternatives, *Research in Public Policy and Management Journal*. 1(2). 281-299.
- Yegin, A. (2015). *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri*. Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, C. (2010). *Risk Kapıyı Kırınca*. İstanbul: Libra Kitapçılık ve Yayıncılık
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.