

# OHS ACADEMY

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AKADEMİ DERGİSİ

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN ÜCRET VE ÇALIŞMA KOŞULLARININ ANALİZİ

Doç. Dr. Fatih YILMAZ<sup>1</sup>, Doç. Dr. Selçuk ALP<sup>2</sup>, Arş. Gör. Ulaş ÇINAR<sup>3</sup>, Arş. Gör. Beytullah ÖZ<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Yıldız Teknik Üniversitesi, Makine Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, ftyilmaz@yildiz.edu.tr

<sup>2</sup>Yıldız Teknik Üniversitesi, Makine Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, alp@yildiz.edu.tr

<sup>3</sup>Yeniüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü

<sup>4</sup>Hitit Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Kimya Mühendisliği Bölümü

#### Özet

Bu makalede, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin gelir düzeyleri ve çalışma şartlarıyla ilgili nicel bilgiler sunmak amaçlanmıştır. Veriler, İSG alanında çalışanlara uygulanan kapalı uçlu sorulardan oluşan anketler yoluyla elde edilmiştir. Çeşitli sektörlerde aktif olarak çalışan 521 kişiye anket uygulanmıştır. Anketlerdeki soruların geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değeri 0,901 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS bilgisayar programı yardımıyla frekans, oran ve çapraz tablolar şeklinde betimsel istatistik teknikleriyle analiz edilmiş ve konsolide tablolar halinde sunulmuştur. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal gibi demografik özellikleri, yarı zamanlı-tam zamanlı, OSGB'de, Firma bünyesinde veya serbest çalışma durumları, görevi ve çalıştığı sektöre göre dağılımları ile bu dağılıma göre aylık kazanç ortalamaları hesaplanmış ve özet tablolar şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca, İSG profesyonellerinin çalışma koşullarıyla ilgili değerlendirme yapmaya imkân verecek, kıdem tazminatı ve fazla mesai alıp almadıkları, yıllık izinlerini kullanma durumları, çalışma saatlerinin ve ara dinlenmelerinin uygunluğu gibi veriler de oransal dağılımlarıyla sunulmuştur. Sonuçlara göre, özellikle iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları kötü olup iş tatmin düzeyi olması gerekenin çok altındadır. Düşük ücretlerle, fazla saatlerle, üstlendikleri yasal sorumluluklara karşın yeterli iş güvencesi olmadan çalıştırılmaktadır. İSG profesyonellerinin bir kısmı; fazla çalışma ücreti, yıllık izin, ara dinlenmesi, kıdem tazminatı gibi haklarından da yeterli düzeyde yararlanamamakta, hatta zaman zaman kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, ücret, çalışma koşulları, istatistik, İSG Profesyoneli

### ANALYSIS OF THE WAGES AND WORKING CONDITIONS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROFESSIONALS

Assoc. Prof. Fatih YILMAZ<sup>1</sup>, Assoc. Prof. Selçuk ALP<sup>2</sup>, R.A. Ulaş ÇINAR<sup>3</sup>, R.A. Beytullah ÖZ<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Yildiz Technical University, Faculty of Mechanical Engineering, Department of Industrial Engineering, ftyilmaz@yildiz.edu.tr

<sup>2</sup>Yildiz Technical University, Faculty of Mechanical Engineering, Department of Industrial Engineering, alp@yildiz.edu.tr

<sup>3</sup>Yeniüzyıl University, Faculty of Health Sciences, Occupational Health and Safety Department, ulas.cinar@yeniuyuzil.edu.tr

<sup>4</sup>Hitit University, Faculty of Engineering, Department of Chemical Engineering, beytullahoz@hitit.edu.tr

#### Abstract

In this article, it is aimed to provide quantitative information about the income levels and working conditions of OHS professionals. The data were obtained through questionnaires consisting of closed-ended questions applied to OHS workers. A questionnaire was applied to 521 people working actively in various sectors. The validity (Cronbach alpha coefficient) of the questions in the questionnaires was calculated as 0,901. The data were

analyzed by using SPSS computer program in the form of frequencies, ratios and cross tables by descriptive statistical techniques and presented as consolidated tables. Age, gender, education status, marital status, demographic characteristics, part time-fulltime, JHSU-within the company or free working conditions, position and distribution by sector and the monthly earnings averages are calculated according to this distribution and summary tables are prepared. In addition, data such as severance pay and overtime, availability of annual leave, availability of working hours and interim rests are presented with proportional distributions. According to the results, especially the occupational safety experts working conditions are bad and the job satisfaction level is far below what is required. In spite of low wages, over hours, and legal responsibilities, they are operated without adequate job security. Some of the OHS professionals could not benefit adequately from rights such as overtime payment, annual leave, rest breaks, severance benefits, even from time to time can be employed unregistered.

**Keywords:** HSE, wage, working conditions, statistics, health and safety professional

## 1. Giriş

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında yeni bir döneme girilmiştir. Gerek onaylanmış olduğumuz 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerine, gerekse de 89/391 sayılı Avrupa Birliği’nin İSG alanındaki Çerçeve Direktifine uyumun beklenen bir sonucu olarak, İSG alanında “önleyici yaklaşım” benimsenmiş ve bu yaklaşım kapsamındaki uygulama araçları tedrici olarak mevzuatımıza aktarılmıştır.

Önleyici yaklaşım uygulamalarının en önemlisi ve bu nedenle en fazla tartışmaya neden olanı, “işyerlerinde koruyucu-önleyici İSG hizmetlerinin sunumu” konusu olmuştur. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun kapsamıyla ilgili eksiklikleri, önleyici hizmetlerle ilgili tanımları açıkça ortaya koyamaması, konuyla ilgili sosyal tarafların tepkileri, uygulamada karşılaşılan güçlükler, ÇASGEM’in eğitim kapasitesinin sınırlı olması gibi bir yığın sorun, İSG hizmetleriyle ilgili maddelerinin nasıl uygulanacağını gösteren yönetmeliklerin iptaline, eksiklikleri gidermek amacıyla sık yapılan yasa ve yönetmelik değişikliklerini neden olmuş, bu süreç 6331 sayılı İSG kanununun yayımlandığı 2012 yılına kadar yaklaşık 9 yıllık önemli bir zaman kaybına yol açmıştır.

Bu belirsiz dönemin, İSG profesyonellerinin ücret, çalışma saatleri, iş güvencesi gibi çalışma şartları ile işyeri organizasyonu içindeki statülerinin belirlenmesi noktasında da olumsuz etkileri olduğu gözlenmiştir. Son olarak 2012 yılında bu anlamda büyük beklentilerle çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu da beklentileri karşılayamamış, özellikle iş güvenliği uzmanlarının çalışma şartlarının ilgili çevrelerde sürekli tartışılmasına ve iyileştirilmesi yönünde idari makamlar nezdinde taleplerin artmasına neden olmuştur. Özellikle 6331 sayılı kanunla gerekli yasal altyapının tamamlanması sonrasında yayınlanan yeni yönetmelikler, İSG hizmetlerinin sunumundaki organizasyon yapısının daha sağlam bir temele oturtulması bakımından önemli olmakla birlikte, İSG profesyonellerinin

çalışma şartları ve iş güvencesiyle ilgili herhangi bir iyileşme gerçekleşmemiştir.

6331 sayılı Kanun yürürlüğe girmesi sonrasında, yüzbinlerce iş güvenliği uzmanı adayı eğitim kurumları ve üniversitelerde zorunlu eğitimini tamamlamış ve sınavlara girmiştir. Halen İSG-Katip kayıtlarında, 60 bin civarında İSG profesyoneli görünmekle birlikte; İSG Katip’e kayıt olmamış veya sınavı geçtiği halde gerekli başvuru işlemlerini tamamlamamış binlerce İSG profesyoneli bulunmaktadır. Bu sayının 100 bini aştığı bilinmektedir.

Bu rakamlar, halen devam eden eğitimlerle hızla artmaktadır. İSG profesyoneli sayısı arttıkça, bu alanda oluşan emek piyasasında kural dışı bir rekabetin oluştuğu, ücretlerin düştüğü, çalışma koşullarının kötüleştiği ve iş güvencesinin bulunmadığı ileri sürülmektedir. İSG emekçisi olarak tanımladığımız bu kişilerin, çalışma koşullarının, iş güvencelerinin hatta sosyal güvenliklerinin sağlanmasıyla ilgili yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu, özellikle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinde (OSGB) çalışan uzmanların düşük ücretlerle, uzun saatlerle, güvencesiz hatta zaman zaman sigortasız dahi çalıştırıldığına dair bilgiler dile getirilmektedir. Özellikle İSG profesyonellerinin ücretlerinin işverence ödendiği bir çalışma ilişkisinde, İSG profesyonellerinin tehlikelerin tespiti, gerekli önlemlerin önerilmesi konusunda işverene karşı tam bağımsız olamayacağı görüşü yaygın şekilde tartışılmaktadır. Bu nedenlerle, İSG emekçilerinin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar günümüzde önemini giderek arttırmaktadır.

Türkiye’de SGK istatistik yıllığı verileri incelendiğinde, son beş yılda iş kazası sayısının en düşük 191 bin en yüksek 286 bin arasında olduğu, ölümlü kaza sayısının ise en düşük 1252 en yüksek 1633 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Özellikle ölümlü iş kazası oranında düzenli istatistik veren AB ülkeleri içinde ilk sırada yer aldığımız düşünüldüğünde, İSG bakımından ulusal performansımızın hiç de iyi olmadığı anlaşılmaktadır. İş kazalarının neden olduğu maddi-manevi kayıpların azaltılması ülkede sosyal barışın sağlanması ve sürdürülebilirliği bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu gerçekler ışığında, iş

kazalarına neden olan risklerin belirlenmesi, çalışma ortamı gözetimi, işyerinde İSG organizasyonunun oluşturulması, çalışan eğitimi, denetimi, katılımı ve koruyucu-önleyici İSG hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde “başrol oyuncusu” olan İSG profesyonellerinin ne denli önemli olduğu konuyla ilgili birçok çalışmada da ortaya konmuştur.

Ayrıca, 6331 sayılı İSG Kanunu’nun 6, 8, 11 ve 20 inci maddeleri ile İSG hizmetlerini düzenleyen yönetmelikler<sup>1</sup> İSG emekçisi olarak tanımladığımız kişilere çok önemli görev ve sorumluluklar yüklemektedir. İSG profesyonellerinin bu görevlerini yerine getirirken sahip oldukları kişisel özellikleriyle birlikte içinde buldukları çalışma şartlarının mesleki başarılarını, mesleki başarılarının ise ülkedeki iş kazası sayısına doğrudan etki ettiği yadsınamaz. İş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan risklerin tespiti, önleyici çalışmaların planlanması, uygulanması, izlenmesi ve denetiminde başrol oyuncusu olan İSG emekçilerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesi sosyal barışın sağlanması ve sürdürülebilirliği bakımından, önem verilmesi gereken konuların başında gelmektedir.

Bununla birlikte, ulusal düzeyde İSG profesyonellerinin çalışma şartlarını inceleyen yeterli sayıda araştırma bulunmadığı görülmektedir. Bu makalede, İSG emekçilerinin mevcut gelir düzeyleri ve çalışma şartlarıyla ilgili objektif ve nicel bilgiler sunmak amaçlanmıştır. Bu amaçla hazırlanan bir anket formu ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmayla, İSG profesyoneli olarak mevzuatımızda tanımlanan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ile destek elemanı olarak görev yapan İSG çalışanlarının, reel çalışma şartlarıyla ilgili sayısal bilgiler elde etmek amaçlanmıştır. Ankete katılanların çeşitli demografik özellikleri yanında, demografik sınıflara, sektörlere ve çalışma statülerine göre ortalama ücret düzeyleri, çalışma saatleri, izin kullanma ve sigortalılık durumları gibi çalışma şartları ile ilgili değerlendirme yapmaya olanak verecek veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler betimsel istatistik yöntemleriyle sınıflandırılmış, tablolanmış, yorumlanmış ve okurların değerlendirmesine sunulmuştur.

## 2. Literatür Özeti

Konuyla ilgili akademik çalışmalar incelendiğinde, ulusal düzeyde sınırlı sayıda çalışma bulunduğu ancak son yıllarda konuya olan ilginin arttığı

görülmektedir. Örneğin yakın tarihlerde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan raporların konuyla ilgili durum tespiti bakımından yararlı bilgiler sunduğu görülmektedir (Acar, 2014; ÇSGB, 2010; Tülü, 2014).

Özellikle Acar (2014), yapmış olduğu kapsamlı araştırmasında İSG profesyonellerinin ücret düzeyleri, çalışma statüsü (kamu-özel, kısmi süreli-tam süreli) ile çalışma saatleri ile ilgili önemli bilgiler sunmuştur. Acar 2 bin 837 İSG profesyoneliyle görüşmüş, çalışma koşullarını ve İSG hizmeti alan işyerlerindeki iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleriyle almayan işyerlerini karşılaştırmıştır. Araştırmaya katılan 2 bin 837 İSG Profesyonelinin % 77,34’ünün özel sektörde, % 10, 33’ünün kamuda çalıştığını ve yüzde 12,33’ünün de kendi işyeri olduğunu belirlemiştir. Sadece bir işyerine baktığını söyleyenlerin oranı % 33,69 olurken, 10 ve üzeri işyerine baktığını söyleyenlerin oranı % 22,69 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların 51’i kendilerine İSG dışında da görev verildiğini söylemiştir. Özellikle tam süreli çalışan İSG profesyonellerinin % 42,47’sine ek görev verildiği görülmüştür. Katılımcıların % 19,88’i bin liranın altında, % 29,39’i bin ile 2 bin arasında ve % 25,79 ise 2 bin ile 3 bin lira arasında ücret aldığını belirtmiştir. 10 bin ile 20 bin lira arasında ücret aldığını söyleyenlerin oranı ise %1,1’dir. Tülü (2014) ise İSG profesyonellerinin içinde buldukları çalışma koşullarıyla ilgili kanaatlerini, algı ve beklentilerini anket yoluyla belirleyerek sonuçların değerlendirildiği bir araştırma gerçekleştirmiştir.

Karakaya (2018) ise, iş güvenliği uzmanlarının iş stres düzeylerini incelediği yüksek lisans tezinde, katılımcıların % 29,5’inin bir yıl ve altında, % 36,7’sinin de 3 yıldır iş güvenliği uzmanlığı yaptığını; % 41’inin özel sektörde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi’nde (OSGB) çalıştığını, % 27,8’inin asıl işinin yanında iş güvenliği uzmanlığı da yaptığını belirlemiştir. Katılımcılardan 138’i yıllık iznini hiç kullanmamış, 75 kişi izninin 4’te 1’ini, 216 kişi yarısını kullanabildiğini belirtmiştir. 139 kişi normal mesai süresinden daha fazla çalışmak zorunda olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların % 83’ünün iş güvenliği uzmanlığı yaparak elde ettiği geliri yetersiz bulduğunu belirtirken, uzmanların iş güvencelerinin ve eğitimlerinin yeterli olmadığını, bunun da iş stresi üzerinde olumsuz etki yarattığını tespit etmiştir. Konuyu inceleyen Akboğa vd.’nin bir başka çalışmasında ise, çalışma statüleri ile aldıkları eğitimlerin yeterliliğinden hareketle, sistemin işleyişi ve yeterliliği değerlendirilmiştir (Akboğa vd., 2015). Öte yandan, işverenin İSG hizmetleri sunumu, İSG organizasyonu oluşturma, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü konularını hukuksal, ahlaki, eğitim ve iş güvencesi yönünden inceleyen çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır (Akboğa vd., 2018; Akın, 2018; Aytaç vd., 2016; Arslan ve Ulubeyli, 2016; Balkır, 2012; Gündüz,

<sup>1</sup> Bu yönetmelikler; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ.

2018; Kılış, 2013; Kılış ve Alper, 2015; Orhan, 2014; Pirinççi ve Yakar, 2018).

Yapılan çalışmaların genelde konuyu hukuksal, organizasyonel ve iş güvencesi yönünden incelediği, sadece birkaç araştırmada İSG profesyonellerinin çalışma şartları ve ücret düzeyleriyle ilgili anket yoluyla toplanan bazı sayısal bilgilerin verildiği görülmektedir. Bu araştırmada ise, İSG Profesyonellerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma statüsü, çalıştığı sektör ve işyerindeki görevine göre dağılımları ile bu dağılıma göre ortalama ücretlerini belirleyip karşılaştırma yapmak; ayrıca, sigortalılık ve prim ödenme durumları, fazla mesai yapılıp yapılmadığı, kıdem tazminatı, yıllık izin ve ara dinlenmelerinin yeterli olup olmadığı konularında bilgi toplanarak, İSG profesyonellerinin reel çalışma koşullarıyla ilgili değerlendirme yapmak amaçlanmaktadır. Bu çalışma ile konuyla ilgili daha önce yapılmış çalışmalara ve literatüre katkı sağlamak, İSG profesyonellerinin çalışma şartlarıyla ilgili okurlara biraz daha detaylı sayısal bilgiler sunulması amaçlanmaktadır.

### 3. Materyal ve Yöntem

Araştırmada birinci derecede veri toplama yöntemi olan anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, İSG Profesyonellerine uygulanan ve tamamı kapalı uçlu sorulardan oluşan anketler yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada çeşitli sektörlerde aktif olarak çalışan 521 kişiye anket uygulanmıştır.

Anket formu 19 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümdeki sorular katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, işyerindeki görevi gibi demografik özellikleriyle ilgili sorulardan oluşmaktadır. Anketin ikinci kısmında ise İSG profesyonelinin çalışma statüsü (yarı zamanlı-tam zamanlı veya işyerinde kadrolu-işyeri dışından gibi), çalıştığı sektör, işyerindeki çalışma süresi, aylık kazancı, mezuniyet alanı, konut durumu, SGK primi, dinlenme süresi, fazla mesai ve yıllık izin durumu gibi çalışma şartlarını kapsayan sorulardan oluşturulmuştur. Yazarlar tarafından hazırlanan anketlerdeki soruların geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değeri 0,901 olarak hesaplanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler, SPSS bilgisayar programı yardımıyla frekans, oran ve çapraz tablolar şeklinde betimsel istatistik teknikleriyle analiz edilmiş ve konsolide tablolar halinde sunulmuştur. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal gibi demografik özellikleri, yarı-zamanlı-tam zamanlı, OSGB-Firma bünyesinde veya serbest çalışma durumları, görevi ve çalıştığı sektöre göre dağılımları hesaplanmış, her bir değişkene göre aylık kazanç ortalamaları hesaplanmış ve karşılaştırmaya olanak verecek şekilde özet tablolar halinde hazırlanmıştır. Ayrıca, İSG profesyonellerinin çalışma koşullarıyla ilgili değerlendirme yapmaya imkân verecek, kıdem tazminatı ve fazla mesai alıp

almadıkları, yıllık izinlerini kullanma durumları, çalışma saatlerinin ve ara dinlenmelerinin uygunluğu gibi veriler de oransal dağılımlarıyla sunulmuştur.

## 4. Araştırma Bulguları

### 4.1. İSG Profesyonellerinin Demografik Özelliklerine Göre Aylık Ortalama Ücret Dağılımları

Tablo 1 de araştırmaya katılan İSG çalışanlarının demografik özellikleri ile demografik özelliklerine göre aylık gelir ortalamaları verilmiştir.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılan İSG Profesyonellerinin Demografik Özellikleri**

	Frekans	Yüzde	Aylık Kazanç
<b>Cinsiyet</b>			
Erkek	327	62,8	6.133,6
Kadın	194	37,2	5.396,4
<b>Medeni Hal</b>			
Bekâr	205	39,3	5.452,2
Evli	316	60,7	6.123,1
<b>Yaş</b>			
18-24	29	5,6	3396,6
25-34	258	49,5	5082,9
35-44	116	22,3	7213,8
45-54	68	13,1	6833,8
55 ve üstü	50	9,6	6824
<b>Eğitim</b>			
Ön lisans	47	9,0	4214,9
Lisans	277	53,2	5576,2
Yüksek lisans	128	24,6	6608,6
Doktora	69	13,2	6724,6
<b>Genel</b>	<b>521</b>	<b>100,0</b>	<b>5.977,5</b>

Tablo 1 incelendiğinde, mesleği icra edenlerin erkek ağırlıkta olduğu (% 62.8) ve erkeklerin aylık ortalama kazancının kadınlara göre % 13,6 fazla olduğu görülmektedir. Kadınların, tüm sektörlerde aynı işi yapsalar bile erkeklere göre önemli ölçüde daha az kazandığı birçok çalışmada ortaya konmuştur. TÜİK'e göre, tüm eğitim düzeyleri ve mesleklerde kadınlar erkeklere göre %10 ila % 22 oranında daha az kazanmaktadır (TÜİK 2014).

Toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğinin en somut ve nicel ölçütlerinden biri olan çalışma yaşamındaki kadınların elde ettiği ücretlerin, çalışma hayatıyla ilgili kuralların uygulanmasından sorumlu olan bir meslek grubunda yüksek bir oranda daha az olması oldukça düşündürücüdür.

Ayrıca, evliler bekarlardan % 12,3 daha fazla kazanmaktadır. Bu durumun göreceli olarak, ücretlerdeki aile ve çocuk yardımı gibi sosyal ödemelerden kaynaklandığı söylenebilir. Katılımcıların özellikle iş güvenliği uzmanlarının ağırlıkta olması nedeniyle 25-34 ile 35-44 yaş grubunda yer almaktadır. İş güvenliği uzmanlığının görece yeni bir meslek dalı olmasının bu durumda

etkili olduğu söylenebilir. 35-44 yaş grubuna giren İSG profesyonelleri diğer tüm yaş gruplarından daha fazla ücret elde etmektedir. Bu grubu 45-54 yaş grubu takip etmektedir. Eğitim düzeyine göre dağılıma bakıldığında ise, eğitim düzeyi arttıkça aylık kazancın da arttığı görülmektedir. Birçok meslekte olduğu gibi İSG mesleğinde de tecrübe ve eğitim düzeyi arttıkça ücret düzeyleri yükselmektedir.

#### 4.2. İSG Profesyonellerinin Çalışma Statüleri ve Çalışma Alanlarına Göre Aylık Ücret Ortalamaları

**Tablo 2. Araştırmaya Katılan Uzmanların Çalışma Alanları ve Statüleri**

	Frekans	Yüzde	Aylık Ücret Ortalaması
<b>Statü 1</b>			
Yarı Zamanlı	131	25,1	6646,6
Tam Zamanlı	390	74,9	5594,6
<b>Statü 2</b>			
OSGB	305	58,5	5701,6
Firma	151	29,0	5470,9
Serbest	65	12,5	7500,0
<b>Sektör</b>			
İnşaat	86	16,5	6822,1
Maden	34	6,5	4902,9
Metal	90	17,3	5865,6
Makine	57	10,9	5310,5
Gemi İnşaatı	28	5,4	5832,1
Gıda	54	10,4	5398,1
Sağlık	43	8,3	6030,2
Hizmet	66	12,7	6397,0
Kamu	30	5,8	4846,7
Diğer	33	6,3	5663,6
<b>Görev</b>			
Uzman	387	74,3	5.691,2
Hekim	64	12,3	7.818,8
DSP	13	2,5	6.500,0
Tekniker	27	5,2	4.948,1
Destek Elemanı	30	5,8	6.443,3
<b>Genel</b>	<b>521</b>	<b>100,0</b>	<b>5.977,5</b>

İSG profesyoneli olarak özellikle iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinden bir kısmının yarı zamanlı veya serbest çalışma şeklinde görev yaptıkları bilinmektedir. Bu durumu belirlemek amacıyla katılımcıların çalışma statülerini belirlemeye yönelik 2 adet soru yöneltilmiştir. Sonuçlara göre, İSG profesyonellerinin % 25,1'i yarı zamanlı olarak görev yaparken, % 58,5'i Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinde, % 12,5'i ise serbest olarak çalışmaktadır. Aylık ücret ortalamalarına göre ise, yarı zamanlılar tam zamanlılara göre % 18,8 serbest çalışanlar ise firma bünyesinde kadrolu çalışanlara göre % 37,1 daha fazla ücret elde etmektedir. Ayrıca, OSGB bünyesinde çalışanlar az da olsa firma bünyesinde çalışanlardan daha fazla kazanç elde

etmektedir. Ancak firma bünyesinde çalışmanın, işyeri hekimi dışındaki İSG profesyonelleri için göreceli olarak iş güvencesi, düzenli ve sabit gelir garantisi, çalışma saatlerinin düzenli olması gibi nedenlerle daha cazip olduğu da ifade edilmelidir.

Ankete katılanların sektörlere göre dağılımında ise homojen bir dağılım görülmektedir. Metal, İnşaat, Hizmet, Makine ve Gıda sektörlerinde çalışanların biraz daha fazla olduğu, ancak aylık ortalama gelir dağılımında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. İSG profesyonelleri için aylık ortalama kazancı en yüksek olan sektör inşaat sektörüdür. Bunu sırasıyla hizmet, sağlık, metal ve gemi inşaatı sektörleri takip etmektedir. Hizmet ve sağlık sektörlerinde kamu çalışanlarının da bulunduğu ve bu durumun rakamları etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu iki sektör bir kenara alınırsa, aylık ücretin işin güçlüğüne göre arttığı ifade edilebilir. Özellikle inşaat, gemi inşaatı ve metal sektörlerinde çalışma şartları ağır, çalışma saatleri esnek ve uzun, çok tehlikeli sınıfa giren ve emek yoğun işlerdir. Bu nedenle, bu sektörlerde telafi edici ücret farklılıklarının olması da beklendik bir durumdur.

Görevine göre ücret ortalamaları incelendiğinde, beklendiği gibi işyeri hekimlerinin kazancı diğer tümüne göre oldukça yüksektir. Bunu Diğer Sağlık Personeli (Hemşire, ATT gibi yardımcı sağlık personeli) ücretleri takip etmektedir. İşyeri hekimlerinin aylık ortalama gelirinin uzmanlara göre % 37,3 daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmamızda uzmanların sınıfına göre ücret farklılıkları verilmemiştir. Bununla birlikte, ankete katılan iş güvenliği uzmanları ağırlıklı B ve A sınıfı uzmanlardan oluşmaktadır. Sınıflarına göre ücretlerin farklılaştığı diğer araştırmalarda ortaya konmuştur. Bu nedenle, C sınıfı uzman ücretlerinin hekimlere göre çok daha düşük düzeyde kaldığı belirtilmelidir.

#### 4.3. Araştırmaya Katılan İSG Profesyonellerinin Fazla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Durumları ile İlgili Bilgiler

**Tablo 3. Araştırmaya Katılan İSG Profesyonellerinin Fazla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Durumları**

	Frekans	Yüzde	Aylık Ücret Ortalaması
<b>SGK Primi</b>			
Hiç Ödenmiyor	39	7,5	4.735,9
Eksik Ödeniyor	195	37,4	5.139,0
Tam Ödeniyor	287	55,1	6.716,0
<b>Fazla Mesai</b>			
Yaptırılmıyor	254	48,8	6.395,7
Hiç Ödenmiyor	86	16,5	4.445,3
Eksik Ödeniyor	77	14,8	5.070,1
Tam Ödeniyor	104	19,9	6.895,2
<b>Toplam</b>	<b>521</b>	<b>100,0</b>	<b>5.977,5</b>

Ankete katılan İSG çalışanlarına, SGK primlerinin ve fazla çalışma ücretlerinin ödeme durumları

sorulmuştur. Cevaplar hayli düşündürücüdür. Tamamı ön lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olan ve görevi iş hukuku ile ilgili kuralları uygulamak olan İSG profesyonellerinin % 7,5'inin SGK primlerinin hiç ödenmediği, % 37,4'ünün ise aldığı ücrete göre eksik olarak ödendiği ifade edilmiştir. İSG profesyonellerinin % 48'ine fazla mesai yaptırılmazken, fazla mesai yaptığını belirtenlerin % 16,5'i hiç fazla çalışma ücreti almadığını, % 14,8'i ise eksik olarak aldığını belirtmiştir.

Öte yandan, fazla çalışma ücretlerini tam olarak aldığı belirtenlerin, çalışma saatlerinin hesabında hangi süreleri temel aldığı da belirsizdir. Örneğin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin işyerlerinde çalışmaları gereken süreler konuyla ilgili yönetmeliklerde<sup>2</sup> düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre çalışma süreleri, iş güvenliği uzmanları için işyerinin tehlike sınıfına göre aylık olarak sırasıyla 10, 20, 40 dakika; işyeri hekimlerinin ise 5, 10, 15 dakika olarak belirlenmiştir. Bu süreler “işyerinde geçirilmesi gereken süreler” olarak belirtilmiştir. İSG profesyoneli sözleşmeleri İş Kanunu'ndaki haftalık çalışma süresi (45 saat) dikkate alınarak aylık olarak hesaplanmakta sözleşmeler bu doğrultuda yapılmaktadır. Oysa birden çok işyerine hizmet sunan İSG profesyonelleri için yolda geçirilen sürelerin çalışma süresine dâhil edilip edilmeyeceği konusu tartışmalıdır. Bu konuda işyeri hekimliği için yönetmelikte açıkça bir düzenleme yer almazken, iş güvenliği uzmanları için yönetmeliğin 12 inci maddesi 5 inci fıkrasında sonradan değişiklik yapılarak “birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Ancak bu düzenlemenin İş Kanunu'nun çalışma süresinden sayılan halleri düzenleyen 66ncı maddesinin (b) ve (d) fıkralarına aykırı görüldüğü, OSGB'lerin lehine yapılmış kayırmacı bir düzenleme olduğu izlenimi yarattığı belirtilmelidir.<sup>3</sup> Şu halde, özellikle OSGB'lerden işyerlerine giderek hizmet sunan iş güvenliği uzmanlarının çalışma

saatlerinin nasıl hesaplandığı, İş Kanunu'nda belirlenen haftalık çalışma süresine uygun olup olmadığı ve bu doğrultuda fazla çalışma sürelerinin hesaplanıp hesaplanmadığı önem taşımaktadır. Bu konudaki tecrübeler, özellikle iş güvenliği uzmanlarının yasal haklarını koruyamadığı, fazla sürelerle çalıştırıldıkları, çalışma sürelerinin doğru hesaplanmayıp bu doğrultuda fazla çalışma ücretlerini alamadıkları yönündedir. Araştırmamız da bu kanaati kısmen doğrulayacak veriler elde etmiştir.

#### 4.4. İSG Profesyonellerinin Kıdem Tazminatı Alma ve Yıllık İzinlerini Kullanma Durumu

	Frekans	Yüzde
<b>Kıdem Tazminatı</b>		
Hiç Ödenmiyor	128	24,57
Eksik Ödeniyor	141	27,06
Tam Ödeniyor	252	48,37
<b>Yıllık İzin</b>		
Kullandırmıyor	34	6,53
Eksik Kullandırıyor	126	24,18
Tam Kullandırıyor	361	69,29
<b>Ara Dinlenmesi</b>		
Yeterli	339	65,07
Yetersiz	182	34,93
<b>Genel</b>	<b>521</b>	<b>100,0</b>

İSG profesyonellerinin çalışma koşullarının değerlendirilmesinde önemli olabilecek bir başka veri de, işten ayrılmalarda kıdem tazminatı ödenme durumu ile yıllık izinlerin kullanılma durumudur. Katılımcıların % 24,57'si işten ayrılmalarda kıdem tazminatlarının hiç ödenmediğini belirtmektedirler. Bilindiği gibi kıdem tazminatı konusu Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesiyle düzenlenmektedir.<sup>4</sup> Düzenlemeye göre işyerinde çalışma süresi olarak 1 yılı doldurmuş olan işçiye çalıştığı her yıl için bir aylık brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.

Özellikle OSGB bünyesinde çalışan bazı iş güvenliği uzmanları ile diğer sağlık personelinin, bir yılı geçmeyen belirli süreleri sözleşmelerle çalıştırıldıkları, bu yolla kıdem tazminatı haklarının ödenmediği bilinmektedir. OSGB'lerde bu şekilde üst üste zincirleme şekilde yapılan sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşıyıp taşımadığı da ayrıca tartışılmalıdır. İş Kanunu'nun 11 inci maddesinde “belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak” yapılabileceği, bu olguların bulunmaması durumunda sözleşmenin başlangıçtan itibaren “belirsiz süreli” sayılacağı hükme bağlanmışken; İSG profesyoneliyle yapılan sözleşmelerin bir yıldan az ve belirli sürelerle

<sup>2</sup> İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

<sup>3</sup> İş Kanunu Md 66:

Çalışma süresinden sayılan haller

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

<sup>4</sup> 1475 sayılı İş Kanunu 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle yürürlükten kalkmış olmakla birlikte, kıdem tazminatıyla ilgili yeni düzenleme yapıncaya kadar kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesinin yürürlüğü sürdürülmektedir.

yapılması, İSG profesyonellerinin kıdem ve ihbar tazminatı haklarının, dolayısıyla “iş güvencelerinin” ortadan kaldırılması amacıyla yapıldığı kanaati uyandırmaktadır. Benzer şekilde, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17 inci maddesi doğrultusunda fesih ihbar bildirim gerekip gerekmediği bu bildirim yapılmadığında ayrıca ihbar tazminatı yükümlülüğünün doğup doğmayacağı da tartışılması gereken bir başka konudur.

Diğer taraftan, İSG profesyonellerinin % 6,53’ü yıllık izinlerinin işverence hiç kullandırılmadığını, % 24,18’inin ise kısmen kullandırıldığını belirtmiştir. Yani yaklaşık % 30’unun yıllık izinlerini yasal alt limitlere uygun olarak kullanamadığı görülmektedir. Benzer bir durum İSG profesyonellerine çalışma esnasında yeterli ara dinlenmesi verilip verilmediği konusunda da tespit edilmektedir. Katılımcıların % 34,93’ü ara dinlenmesi sürelerinin yasal olarak verilmesi gerekli süreler göre yetersiz olduğunu düşünmektedir. Bu sonuçlar, anket yapılan İSG profesyonellerinin yaklaşık 1/3’üne hem ara hem yıllık izin olarak yeterli dinlenme süresi verilmediğini göstermektedir.

## Sonuç ve Tartışma

İşyeri hekimliği, mesleki örgütlenmelerini tamamlamış geleneksel olarak oturmuş mesleki formasyonu olan bir meslek grubudur. Doktorluk mesleği toplumumuzda tüm mesleklerden daha çok önemsenen, kutsal bir anlam atfedilen, zor ama çalışma şartları bakımından bir o kadar da ayrıcalıklı bir meslektir. Ne yazık ki, aynı kelimeleri iş güvenliği uzmanları için söylemek mümkün değildir. İş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları kötü, iş tatmin düzeyi olması gerekenin çok altındadır. Düşük ücretlerle, güvencesiz, hatta zaman zaman araştırmamızda görüldüğü gibi kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır.

Birçok işyerinde iş güvenliği uzmanlarının çalışma saatleri yasal sınırların dışında uzundur. Uzmanların, başta 6331 sayılı kanun olmak üzere, ilgili mevzuatta açıkça tanımlanmış görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Yüklendikleri büyük risk ve sorumluluklara rağmen, bu sorumlulukları nasıl cesurca ve güvenle yerine getirebilecekleri, hem yazılı hukuk kurallarında, hem de işyeri içinde organizasyonel anlamda tanımlanabilmiş değildir. Tüm bu şartlarda bir de düşük ücretlerle, güvencesiz, uzun saatlerle ve bazı işyerlerinde izin, mesai, ara dinlenmesi gibi kimi yasal haklarından mahrum bırakılarak çalıştırılmaktadır.

İşyerlerinde koruyucu-önleyici iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin zorunlu hale getirilmesi, onaylanmış olduğumuz ILO sözleşmeleri ve ilgili AB mevzuatına uyumun ve önleyici yaklaşım İSG sisteminin en önemli boyutlarından biri durumundadır. Bununla birlikte, bu hizmetlerin sunumunda özellikle 2009

yönetmeliği<sup>5</sup> ile başlayan ve 6331 sayılı İSG Kanununun yayımlanmasıyla doruk noktaya ulaşan “dışsallaşma” ve “piyasalaşma” süreci, OSGB’ler tarafından sunulan hizmetlerin kalitesi konusunda endişeleri arttırmaktadır.

Bu sürecin bir başka olumsuz etkisi de iş güvenliği ile ilgili çalışanların çalışma koşullarında yarattığı olumsuzluklar olmuştur. Ticari amaçlarla kurulan OSGB’lerin, piyasa koşullarında kâr edebilme kaygısıyla, İSG uygulamalarını evrak ticaretine doğru götüren yaklaşımları sorunu daha da derinleştirmektedir. Mevcut İSG hizmet modelinin yarattığı rekabet koşulları OSGB’ler üzerinde, özellikle daha korunmasız görünen Uzman ve DSP’lere düşük ücret ödeme, fazla çalıştırma, primlerini asgari ücretten ödeme ve hatta gayri resmî (İSG-Kâtip sözleşmesi olmadan) sigortasız çalıştırmaya varıracak kadar büyük bir baskı yaratmaktadır. Bu noktada, piyasada oluşan kural dışı rekabeti düzenleyici ve dengeleyici tedbirlerin alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu tedbirlerin başında da, hem iş güvenliği uzmanları hem de OSGB’ler için, “hizmet birim taban ücretlerinin” belirlenmesi gelmektedir.

Bunun yanında, İSG profesyonellerinin iş güvencesi sorunu da mutlaka ele alınmalıdır. İş Hukuku çerçevesinde işverene olan bağımlılığı giderilmeli, yasal düzenlemeler yeniden ele alınarak özellikle uzmanlara açık ve anlaşılır güvence hükümleri tanımlanmalı, uzmanların işten çıkarılmalarının zorlaştıracak hükümler getirilmeli, OSGB’ler sadece faaliyet denetimi değil, “iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personelinin çalışma saatleri ve çalıştırılma koşulları” bakımından da sıkı denetlenmelidir. Son yıllarda bu alanda yaşanan gelişmeler, meslekle ilgili dernekler şeklinde örgütlenmelerin -olumlu olmakla birlikte- yetersiz olduğunu, mutlaka ve vakit kaybetmeden mesleki odalaşmanın gerçekleşmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Öte yandan, Türkiye’de bazı gelişmiş ülkelerde görülen iş hijyenisti, ergonomist gibi kavramlar mevzuatımızda tanımlanmamış, İSG profesyoneli olarak sadece işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeline yer verilmiştir. 6331 sayılı İSG kanununun yayımlanmasıyla, “destek elemanı” ve “çalışan temsilcisi” gibi bazı kavramlara yer verildiyse de, bunların çalışan temsili amacıyla ve yardımcı nitelikte bir vazife görmeleri nedeniyle, İSG profesyoneli olarak görülemeyeceği ileri sürülmüştür. Ancak, bu kişilerin de işyeri İSG organizasyonunda önemli, görev, yetki ve sorumluluklarla donatıldığı açıktır. Bu nedenle, çalışan temsilcisi ve destek elemanı olarak tanımlanan bu kişilerin de Uzman,

<sup>5</sup> OSGB’lerin kuruluş ve çalışma usullerini düzenleyen ilk yönetmelik, 15 ağustos 2009 tarihli “İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri hakkında yönetmelik”tir.

Hekim ve DSP gibi İSG profesyoneli olarak görülmesi yerinde olacaktır.

İş kazalarında her yıl binlerce insanımız ölmektedir. İSG insan canı ve sağlığıyla ilgili bir konu olup, sadece piyasa kuralları ve insafına terk edilemeyecek kadar önemli bir konudur. Bu hizmetlerin sunumunda elbette ki İSG profesyonellerinin rolü ve önemi büyüktür. İSG profesyonellerini çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sunulan hizmetlerin kalitesini doğrudan etkileyecektir. Sunulan hizmetlerin belirli bir kalite düzeyinde tutulması da, konuyla ilgili sorumlu devlet kurumlarının en önemli görevidir.

Önleyici İSG hizmetlerini düzenleyen yasal düzenlemeler, İSG emekçilerine sadece işverene karşı değil topluma karşı da önemli ve ağır sorumluluklar yüklemektedir. İSG profesyonellerinin bu görevlerini yerine getirirken içinde buldukları çalışma şartlarının mesleki başarılarını, mesleki başarılarının ise ülkedeki iş kazası sayısına doğrudan etki edeceği göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle İSG emekçilerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sosyal barışın sağlanması ve sürdürülebilirliği bakımından önem verilmesi gereken konuların başında gelmektedir.

#### Conflict of Interest / Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

No conflict of interest was declared by the authors.

#### Kaynaklar

Acar, İ., (2014), "İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ile İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirmesi", Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Tez (uzmanlık).

Akboğa, Ö., Baradan, S., Gürcanlı, G. E., Dikmen, Ü., Bayram, İ., (2015), "İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması", 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, İzmir.

Akboğa Kale, Ö., Dikmen, S. Ü., Gürcanlı, G. E., Bayram, İ., Baradan, S., (2018), "İş Güvenliği Uzmanlığı Sisteminin Gelişimi Üzerine Bir Alan Araştırması", Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 20:2, 177-190.

Akın L., (2017), "İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi", Sosyal Güvenlik Dergisi, 7:2, 9-32.

Arslan, V., Ulubeyli, S., (2016), "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması", Çalışma ve Toplum Dergisi, 3, 1321-1340.

Aytaç, S.; Akalp, G.; Gökçe, A., (2016), "İş Sağlığı Ve Güvenliği Uzmanlarının İşe Bağlı Stres Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences, . 30: 5, 1207-1224.

Balkır, Z. G., (2012) "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, 2:1, 56-91.

Gündüz S., (2018), 6331 Sayılı Yasanın Uygulamasında Etik Sorunlar, Türkiye'de İş Sağlığı- İş Güvenliği ve Etik, Ozan A.T., (edt.), Türkiye Klinikleri (11-9), Ankara.

Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ,(2010), "Dışarıdan alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesinin artırılması", MATRA Katılım Öncesi Projeleri Programı (MPAP), (MAT 08/TR/9/2).

Karakaya, T., (2018), "İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi", Ankara, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tez (Yüksek Lisans).

Kılış, İ., (2013), "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15:1, Sayfa: 17-41.

Kılış, İ., Alper, Y., (2015), "6331 Sayılı Kanun'da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri", Sosyal Güvenlik Dergisi, 5:1, 32-67.

Orhan, S., (2014), "İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi Sorunu", HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3:6, 71-89.

Pirinççi E., Yakar B., (2018), İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri İçin Uluslararası Etik Kurallar, Türkiye'de İş Sağlığı-İş Güvenliği ve Etik, Ozan A.T., (edt.), Türkiye Klinikleri (1-10), Ankara.

SGK İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistik Yıllıkları  
[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) [19.04.2019]

Taşkıran, G., (2016), "Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması", Çalışma ve Toplum, 4, 1747-1768.

Tülü, M., (2014), "İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı Ve



Beklentileri”, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Tez (uzmanlık).

Türkiye İstatistik Kurumu, (2014). Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.