

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİM DALI

TURİZM SEKTÖRÜNÜ TEMSİLEN, OTELLERDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞİKLİĞİNİN İSTATİKSEL
YÖNTEMLERLE ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH KALCIK

GAZİANTEP

2017

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİLİM DALI

**TURİZM SEKTÖRÜNÜ TEMSİLEN, OTELLERDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞİKLİĞİNİN İSTATİKSEL
YÖNTEMLERLE ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH KALCIK

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Hasan S. SELEK

GAZİANTEP

2017

KABUL VE ONAY

Emrah KALCIK tarafından hazırlanan “**Turizm Sektörünü Temsilen, Otellerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Yerleşikliğinin İstatiksel Yöntemlerle Analizi**” başlıklı bu çalışma Tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans / Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

BAŞARILI/BAŞARISIZ

(Başkan)

(Üye)

(Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. / /

Prof. Dr. Mehmet KARPUZCU
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Turizm Sektörünü Temsilen, Otellerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Yerleşikliğinin İstatiksel Yöntemlerle Analizi**” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

Emrah KALCIK



ÖNSÖZ

Turizm sektörü, özellikle gelişmekte olan ülkelerde gittikçe daha fazla öneme sahip bir endüstri konumundadır. Turizm sektörü, dünyada ekonomik durgunluk dönemlerinde bile gelişen ve istihdam alanını sürekli artıran bir sektör görünümündedir. Turizm sektöründe meydana gelen gelişmeler, özellikle bölgesel istihdam imkânlarının artırmaktadır. Turizm geliştikçe; bölgesel bazda artan istihdama ek olarak, ulusal ve hatta uluslararası istihdam artmaktadır.

Turizm işletmesi sayısının artması ile birlikte, istihdam ve rekabetin artması, çalışanların, bu sektördeki karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskleri artırmaktadır. Bu sebeple turizm sektörünün iş kazası ve meslek hastalıkları açısından akademik olarak ele alınması oldukça önemlidir. Turizm sektörünün daha çok sezonluk ve mevsimsel olarak iş hacminin çoğaldığı dönemlerde vardiyalı çalışılması, sigortasız ve güvencesiz şekilde işçi çalıştırılmaya devam edilmesi, stajyer öğrencilerin görevleri dışında çalıştırılmaları, çalışan eğitimlerinin verilmemesi veya yetersizliği, sezonluk iş olarak görüldüğü için önlemlerin ihmal edilmesi sektörel sorunların önde gelenleridir.

Günümüzde ülke ekonomilerinde turizm gelirlerinin yerinin artmasına paralel olarak yatırımlar, çalışan sayıları ve verilen önemde artmaktadır. Otel işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG), hem çalışanlar hem de müşteriler için oldukça fazla önem arz etmektedir. Sanayileşmedeki gelişme ve ortaya çıkan yeni çalışma yöntemleri sonucunda, dikkate alınması gereken tehlike ve risklerde çoğalmıştır. Turizm sektöründeki işletmelerde çok farklı alanlar olması da, risk yönetiminde karşılaşılan önemli dezavantajlardan birisidir.

Tüm işyerlerinde olduğu gibi, otel işletmelerinde de çalışanların ve misafirlerin sağlık ve güvenliklerinin korunması işveren ve işveren vekillerinin sorumluluğundadır. Bunun önemli adımlarından birisi de işyerlerinde İSG Kültürünün yerleştirilmesidir.

Çalışmamızın ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinin kavramı, amacı ve önemini incelenmiştir. İkinci bölümde, turizm işletmeleri ve otel işletmeleri ile ilgili sektörel bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde, çalışanların İSG Kültürlerinin yerleşikliğini ölçmek için kullanılan anket ve alınan cevapların verileri paylaşılmıştır. Dördüncü bölümde uygulanmış olan anket sorularının verileri SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiş ve tablolar halinde sunulmuştur. Son kısımda da; elde edilen sonuçlar yorumlanarak, sektörel tespit ve geleceğe dönük tavsiyelere yer verilmiştir.

Eğitimde geçirdiğim yıllar boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme ve yapmış olduğum çalışmadaki yardımlarından ve yol göstericiliğinden dolayı danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hasan Selçuk SELEK'e teşekkürü bir borç bilirim. Bu çalışmanın gelecekteki çalışmalara ışık tutacağına olan inancım tamdır.



ÖZET
TURİZM SEKTÖRÜNÜ TEMSİLEN, OTELLERDE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞİKLİĞİNİN İSTATİKSEL
YÖNTEMLERLE ANALİZİ

KALÇIK, Emrah

Yüksek Lisans; İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hasan S. SELEK

Mart 2017, 54 sayfa

Turizm sektöründeki genişleme ile bu sektörde yer alan otel işletmeleri ve bu işletmeler bünyesinde çalıştırılan personel sayısı bakımından önemli bir artış vardır. Otel işletmelerinde yer alan personeller ergonomik, psikososyal faktörler ve olumsuz çalışma şartları ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Sektörün işgücü özelliklerine bakıldığında, otel işlerinin çoğunun “mavi yakalılar” tarafından yapılan işler olduğu görülmektedir ve bu işler için düşük düzeyde eğitim yeterlidir. Çalışmanın amacı, ise turizm otellerindeki iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşikliğini tespit etmektir.

Araştırma sadece otellerinde çalışan 250 kişi ile sınırlı tutulmuştur. Ayrıca araştırma sonuçları da genellememiş (diğer turizm bölgelerinde uygulanmadığı için), sadece bu çalışma ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmanın evrenini 5 yıldızlı otellerde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Gaziantep ilinde bulunan 5 yıldızlı otellerdeki çalışanlardan ulaşılabilen 270 kişi olarak belirlenmiştir. Fakat anketlerden 20’sinde cevaplar olmamasından dolayı çalışmaya dâhil edilmemiştir. Toplamda 250 anket geçerli sayılmıştır.

Araştırma probleminin çözümlenebilmesi için ihtiyaç duyulan, çalışanların görüşlerine ilişkin verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Anket 19 soruluk bir form şeklinde düzenlenmiştir. Ankette katılımcıların demografik özelliklerini, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerini anlamaya yönelik soruları içermektedir. Demografik özelliklerle ilgili olarak çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, aylık geliri, bulunduğu bölge anlamaya yönelik sorular sorulmuştur. Genel görüş kısmında çalışanların İSG ile ilgili genel sorular sorulmuş ve alınan cevaplar incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler araştırma amacı doğrultusunda ilgili nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm Sektörü, Otel İşletmeciliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, İSG Kültürü

ABSTRACT

ANALYSIS OF STATISTICAL METHODOLOGY OF BUSINESS HEALTH AND SAFETY CULTURE CONDITIONS IN TOURISM SECTORS

KALCIK, Emrah

Graduate; Department of occupational health and safety

Thesis Advisor: Asst. Assoc. Dr. Hasan S. SELEK

March 2017 page 54

With the growth in this sector operating in the tourism sector, the hotel business and increasing the number of personnel employed. Employees in the hotel industry ergonomic, Psychosocial factors and adverse working conditions are encountered the characteristics of the sector workforce, most of the hotel business “blue collar” is conducted by and for these things it is observed that low-level training is sufficient. The aim of this study is to determine the occupational health and safety yerlesiklig of Culture tourism in hotels.

The research was limited to only 250 people who work in the hotel. The research results also genellemem (has been applied in other tourism areas), this study was limited to only. The population of the study comprise of employees in 5 star hotels. The sample of the study in the province of Gaziantep is located in 5-star hotels which can be reached from 270 employees as the person has been identified. The answers of the survey but were not included due to the lack of for 20th. In the current survey a total of 250 were counted.

Research problem needed to be resolved, the employees in the collection of data on the opinions of the survey technique was used. The survey questions are arranged in a form of 19. Demographic characteristics of the survey participants, includes questions regarding to understand the views of occupational health and safety. Demographic characteristics of employees in relation to gender, age, education level, monthly income, region were asked questions to understand. The general opinion of the employees regarding OHS in the portion asked general questions and the responses were investigated. The scope of the research the purpose of research relevant data obtained were analyzed using quantitative analysis techniques

Anahtar Kelimelere: The Tourism Industry, Hotel Management, Health and Safety Executive, Culture of Health and Safety Executive.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TABLolar DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1.İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ (İSG)	3
1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği (İSG) Tarihsel Gelişimi	4
1.2. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Temel İlkeleri	6
1.3. Dünya’da İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Tarihsel Gelişimi	7
1.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi	8
1.5. Türkiye’de Yasalar Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği.....	9
İKİNCİ BÖLÜM.....	13
2.1. Turizm Kavramı	13
2.1.1. Turizmin Tarihsel Gelişimi	13
2.1.2. Turizmin Önemi	13
2.1.3. Turizmin Ekonomik Yönden Önemi.....	14
2.2.Türkiye’de Turizm	14
2.2.1.Türkiye’de Turizminin Tarihi Seyri.....	15
2.2.2. Turizmin Türkiye Ekonomisinde Önemi	16
2.3. Turizm Sektöründe İş Sağlığı ve Önemi	16
2.3.1. Türkiye’de Gezim Sektöründe İş Sağlığı Ve Önemi	17
2.3.2. Gezme Sektöründe Çalışma Koşulları	18
2.3.3. Turizm Sektöründe Meslek Hastalıkları Ve İş Kazaları	20

2.3.4. Turizm Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri.....	21
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	30
TURİZM SEKTÖRÜNDE TEMSİLEN OTELLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ.....	30
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	32
TURİZM SEKTÖRÜNDE TEMSİLEN OTELLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞİKLİĞİ İSTATİSTİKSEL ANALİZ	32
4.1. Araştırmanın Amacı	32
4.2. Araştırmanın Varsayımları	32
4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	32
4.4. Araştırma Evren ve Örneklemi	32
4.5. Araştırmanın Yöntemi.....	33
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	34
BULGULAR	34
5.1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine Ait Bulgular	34
SONUÇ VE ÖNERİLER	42
KAYNAKLAR.....	44

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	34
Tablo 2: Katılımcıların Genel Görüşleri İle İlgili Bulgular.....	36
Tablo 3: Demografik Özelliklere Göre Frekans Farklılığı Olan Bulgular	39
Tablo 4: Farklı Eğitim Seviyesine Sahip Çalışanlar Arasında İş Yerinde İSG Hizmetlerine Bakış	40
Tablo 5: Kurumdaki göreve göre İSG eğitimi alma ve İSG bilinç durumu	40



KISALTMALAR DİZİNİ

- ILO** : International Labour Organisation
- İGU** : İş Güvenliği Uzmanları
- İSG** : İşçi Sağlığı ve Güvenliği
- İSGB** : İş Sağlığı Güvenliği Birimi
- İYH** : İşyeri Hekimi
- M** : Madde
- MÖ** : Milattan Önce
- OSGB** : Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- WHO** : World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)

GİRİŞ

Buhar kazanlarının üretilmesi ile başlayan: Sanayi Devrimi sonrasında tüm dünyada yaşanan ekonomik ve teknolojik değişim ile gelişimler; çalışma hayatımızla birlikte ülkelerin yasal düzenlemelerinde de köklü değişikliklere neden olmuştur.

Teknolojik gelişmeler ile çalışma yaşamındaki değişiklikler, hem hukukta hem de uygulamalarda yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çalışma hayatında; yeni iş yapış şekilleri, daha kısa sürede daha fazla iş üretebilen yeni nesil makineler, çalışma saatlerinde değişiklikler, işçi-işveren ilişkilerinde yeni düzenlemeler, esnek çalışma modeli gibi değişiklikler yerini almıştır. Örneğin; “işçi” teriminin yerine günümüzde yasal düzenlemelerde genellikle “çalışan” teriminin kullanıldığı görülür. Günümüzde çalışma hayatındaki yenilik ve değişimlerin bir sonucu olarak ülkemizde ve dünyada yeni yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyelik sürecinde, uyum ve standartlaşmanın bir gereği olarak farklı ve fazla sayıda yasa ve yönetmelik çıkarılmıştır. Bunlara 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yasası ve buna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler örnek verilebilir.

Tartışma konusu olan önemli problemlerden birinin işçi sağlığı ve güvenliği kavramı ile bu kavramla ortaya çıkan anlam farklılıklarıdır. Günümüzde ekonomik gelişmelerin sebep olduğu işleyiş ve bu işleyişi sürdürebilme durumlarındaki değişiklikler; kurallar kapsamında yapılan çalışmalar yerine, talep edilen esnek çalışma durumunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda işletmeler, rekabetin üst düzey olduğu piyasada yer alabilmek ve en önemlisi bu piyasada kârlı çıkabilmek için pahalı teknolojilerle birlikte bir de uygun iş gücü oluşturma ve istihdamı sağlama çabası içinde olmalıdır. Söz konusu ucuz ve iş güvencesinden yoksun istihdam yaratma şekilleri; alt işveren, geçici işçi çalıştırma, acente ya da geçici istihdam büroları aracılığı ile işçi çalıştırma olarak sıralanabilir. İşletmeler açısından maliyet artıran unsurlardan birisinin de iş kazaları ile meslek hastalıkları sonucu oluşan maliyetler olmasına karşın pek çok işverenin bu maliyetleri göremediği veya işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin neden olacağı maliyetler sebebiyle görmezden geldiği söylenebilir.

Hizmet sektörleri düşünüldüğünde ise, akla ilk turizm ve yiyecek içecek sektörü gelmektedir. Turizm sektörü, dünyanın her tarafında ülkeler için en önemli gelir kaynaklarından bir tanesi haline gelmiştir. Bacasız fabrika şeklinde de adlandırılan bu sektör birçok hizmet unsurunu içinde barındırmakta ve istihdama da fazlaca katkı sağlamaktadır. Turizmin hızla yükselen bir sektör olmasının yanı sıra, günümüzde ülkelerin turizm pazarından daha fazla pay alabilmek için çok daha fazla ve sert rekabet içerisinde olduğu görülmektedir. Aynı zamanda

Türkiye’de de hizmet sektöründe önemli bir yere sahip olan turizm; ulusal gelire sağladığı kaynak, ülke tanıtımına ve istihdama olan katkıları ile de öne çıkmaktadır. Turizm sektöründeki hizmet faaliyetlerinin yüksek nitelikli olmasına rağmen, çalışanların çoğunun eğitim seviyelerinin düşük olduğu, eğitilmiş personel yerine sadece meslekte yetişmişliğin yeterli kabul edildiği görülmektedir. Turizm sektöründe; özellikle dinlenme dönemleri, yazları ve sömestr dönemlerinde artan iş yükü, bu dönemlerde hafta sonu ve gece genelinde çalışmadığı saatlerde sigortasız ve güvencesiz işçilerin ağırlıklı olarak çalıştırılması azalsa da maalesef devam etmektedir. Bunun sonucunda; iyi eğitilmemiş, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından gereği biçimde korunamayan, işsiz kalma ve işini yitirme korkusu yaşayan: sosyal güvenliğinden kaygı duyan bir iş gücü gurubu ortaya çıkmıştır. Sektörde çalışanlar, çeşitli tehlike ve bunların sonucu olan riskler ile yüz yüze kalmaktadırlar. Turizm sektörü iş kazası ve meslek hastalıkları açısından son yıllardaki istatistiklerde daha da öne çıkmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ (İSG)

İşletmelerde yer alan personeller için daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma alanı yaratmak, yasa ve yönetmeliklerin gereği olarak işverenin yükümlülükleri arasındadır. Bu durum mesleğe yönelik risklerin önüne geçebilecek ve oluşabilen risklerden de korunulmasındaki çalışmalarını kapsayacak, İSG açısından hizmetlerin sunulması için işverenin sorumlulukları 6331 sayılı yasanın 6. maddesinde açıkça belirtilmiştir. İşveren, daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması için, iş ortamını düzenleyerek çalışanların konu hakkında bilgilendirilmesi görevini yerine getirmesi beklenmektedir. İşverenin görevleri arasında işyerinde risk değerlendirme ekibi kurulması ve başkanlığının yapılması da İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 6. Maddesindeki hükme göre ifade edilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme ekibi tarafından belirlenen tehlikeleri ortadan kaldırılır; eğer bu mümkün değilse riskler en aza indirilmeye çalışılır. Riskin değerlendirilmesi açısından oluşan ekibin ise gerekli gördüğü durumda, iş yerinin ayrıca eklentilerinin de gerekli şekilde oluşan ortam ölçümlerinin de yetkili olan kişinin gerekse akredite olan kuruluşlara da yaptırabilmesidir (Karadeniz, 2012). İşte, işyerlerindeki gerçekleştiren bu çalışmaların ise aslında iş sağlığı açısından ve güvenliği yönünde yapılmış sistematik yönünden sürekli olması halindeki gerekli çalışmalardır.

Günümüz itibari ile oluşan iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi bir takım sorunlar ile can kayıpları son derecede artış göstermiştir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı zaman içinde toplumsal hayatta ve ülke ekonomilerinde önemli bir yer edinmeye başlamıştır. İş kazalarından; çalışanların kendileri, aileleri, işverenleri ve ülkeleri doğrudan veya dolaylı olarak etkilendiği için çözüme kavuşturulması konusunda tüm dünyanın hemfikir olduğu sorunların başında gelmektedir. Türkiye iş kazaları konusunda, istatistiki verilere göre Avrupa'da 1. ve Dünyada ise 3. durumdadır. Bir kısmı istatistiklere yansımamasına rağmen, ülkemizin istatistiksel verileri uzun vadede umut verici görünmekle birlikte, çok yol alınması gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre; 2014 yılında 221.368 çalışan iş kazalarından etkilenmiş ve 1626 çalışan bu iş kazalarında hayatını kaybetmiştir (Selek, 2016).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlık için yapmış olduğu tanım ise; *“Sağlık sadece hastalık ya da sakatlık anlamında değil, diğer yandan gerek bedenen olsun gerekse ruhen ya da sosyal yönden olan huzurun ve iyiliğin hali olmasıdır”* şeklinde yapılmaktadır (Gençler, 2007). Bu tanımdan yola çıkarak iş sağlığı ve iş güvenliği tanımı yapılacak olursa; işin sürdürülebilmesi ile ilgili olarak işyerlerinde meydana gelen sorunlardan, çalışana fiziksel ya da ruhsal yönden etkileyecek olumsuz koşullardan korunmak ve daha uygun bir çalışma alanı oluşturmak için yapılacak her türlü çalışmaları kapsayacak şekilde açıklanabilir. (Akay, 2006)

Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği; işletmelerde sürdürülebilme anında, farklı nedenlerle meydana gelen zararlardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar şeklinde de tanımlanabilir. İşçilerin ise işyerindeki yaşamış oldukları çalışma koşullarının oluşmuş olan olumsuz etkilerinden korunması ayrıca rahat daha güvenli bir ortam sağlanması için birçok önemler mevcuttur. (Odman, 2013). Çalışma yaşamındaki önlem alınması ve mücadele edilmesi gereken tehlikeler; fiziksel açıdan yaşanan risk faktörleri, kimyasal açıdan yaşanan risk faktörleri, biyolojik açıdan yaşanan risk faktörleri, ayrıca psikososyal açısından olan risk faktörlerinin bulunduğu dört ana başlık oluşmaktadır. Aydınlatma için alınması gereken önlemler, ısıtma yönünden alınması gereken önlemler, havalandırma açısından alınması gereken önlemler, ayrıca temizlik açısından alınması gereken birçok önemler ve sağlık yönünden yapılması gereken muayeneler ilk akla gelen önlemlerdir. Söz konusu tedbirlerle işçinin işgücü kaybının önlenmesi, zaman israfı ve işverenin üstleneceği maliyetin önlenmesi mümkündür.

1.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği (İSG) Tarihsel Gelişimi

Çalışma süreci ilk insanın tarihi kadar eski olduğundan, çalışana korumak için alınan önlemlerin de insanlık tarihi kadar eski sayılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin başlangıcına ilişkin ilk yazılı bulguların, M.Ö.370 yıllarında tıp biliminin kurucusu kabul edilen Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışması olduğu kabul edilir. Daha geniş bir kesim tarafından ise, “Hastalarınıza mesleğini sorunuz” ifadesi ile hastalıkların meslekle ilişkisini ortaya koyan İtalyan bilim insanı Bernardino Ramazzini'nin iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmaları başlangıç sayılır. Bu nedenle birçok kaynak Ramazzini'yi İSG'nin kurucusu olarak kabul ve ifade etmektedir. Yazılı belgeler çerçevesinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik alınan tedbirler her ne kadar eski sayılsa bile genelde, bu konu ile ilgili çalışmalar toplum hayatında Sanayi Devrimi süreci ile birlikte önemli bir konuma geldiği söylenebilir. (Gençler,

2007) Buradan hastalıkların kaynağının kişinin çalıştığı iş olduğu, özellikle de iş ortamındaki fiziki ve psikolojik olumsuzlukların çalışanların sağlığını ve dolayısıyla iş güvenliklerini tehdit ettiği yargısı çıkabilecektir.

İnsanlık döneminin ilk yıllarında başlayan üretim faktörü geçen zaman içerisinde değişmeye uğramıştır. Taş ve toprağın işlenmesi, maden alanında kullanılacak teknik malzemelerin gelişmesi, ateşin bulunması, zaman içinde buhar gücünün ortaya çıkmasıyla bundan faydalanılması gibi etmenler üretim alanında olumlu gelişmelere katkı sağlamıştır. İş yaşamındaki değişmelerin ve gelişmelerin beraberinde getirdiği sorunlar ile bir daha karşılaşılması için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve iş güvenliğinin gelişmesinde önemli bir adım olmuştur. Bu nedenle iş sağlığı ve iş güvenliği tarihi yukarıda anlatıldığı gibi çok eski tarihli çağlara dayanmaktadır. (Akay, 2006) Dolayısıyla insanların çalışmayı bir geçim aracı olarak gördüğü ve bu çerçevede bir işi seçtiği o işin de kişinin sağlığını tehdit etmeyecek mahiyette olması gerektiği görülür.

Sanayi Devriminin yapıldığı dönemlerde, üretimde makinaların ve teknolojinin artarak geliştiği, toplumsal dönüşümün giderek artması, mevcut değerlerin ve oluşumların önemini kaybetmesi veya yok olduğu, çalışanların korunmasız kaldığı süreçte, insan sağlığı ve güvenliğinin artırılması için gerçekleştirilen çalışmalar ve alınan tedbirler başlama noktası olarak belirtilebilir. Modern anlamdaki ilk çalışmalar; İngiltere’de, kömür madenlerindeki çalışanlar temel alınarak gerçekleştirilmiştir. 1802 yılında çıkarılan “Çırakların Eğitimi ve Moralitesi Yasası” ilk yasal düzenleme olarak kabul edilmektedir.

Dünyanın ilk mineraloji bilgini olarak bilinen Georgius Agricola, ise bazı zehirlerinde etkilerinin belirlenmesi, ayrıca koruyucu önemlerinde olduğu olgusunu savunmuştur. Ayrıca iş kazalarının da üzerinde durarak birçok sorunları meydana çıkarmış ve birçok öneriler sunmuştur. Agricola, Jachymor ise hekimlik yapmış olduğu senelerde, mineraloji ayrıca maden izabelerinde bulunan çalışanların da sorunlarını araştırmış gözlemlerini ise 1530 yılında “De Re Metallica” ismini taşıyan eserinde sunmuştur. Zamanın ise jeoloji bakımından, madencilik bakımından, metalürji bakımında da bilgileri kapsamış oldukça önem taşıyan bir yapıt özelliğindeki kitabında ise, tozların önlenmesi, maden ocaklarının da havalandırılması yönünden birçok bilgi vermiş, iş kazalarının ayrıca iş güvenlik yöntemlerinin de konusunda birçok öneriler sunmuştur. (Başbuğ, 2013).

1.2. İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Temel İlkeleri

Çalışanların sağlığının korunması ve bu konuda önlemlerin alınması, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar arasında önemli ve vazgeçilmez bir değere sahiptir. (Gökpınar, 2004). İş ve işçi sağlığına yönelik olan boyutları meydana çıkaran temel maddeler ise şu şekilde sıralanabilir;

- Temel vazife, önleyici hizmetlerdir (proaktif yaklaşım).
- Öncelikle üzerinde durulması gereken çalışandır, çalışanın korunmasıdır. Daha sonra üretim ve işyerinin korunması düşünülebilir.
- İSG sadece iş kazaları ve meslek hastalıklarından oluşmaz, birçok bileşeni mevcuttur.
- İş kazaları çok azaltılabilmekle birlikte, meslek hastalıkları istatistiksel olarak %100 engellenebilir.
- İş Sağlığı ve Güvenliğinde mevzuatı dinamiktir, şartlara göre yenilenmeli ve ilgililerce sürekli takip edilmelidir.
- Çalışılan ve çalışılmayan dönemler birbiri ile ilişkilidir,
- İşçi ve ailesinin sağlığı içinde doğrudan bağlantılar vardır,
- İşçi sağlığı iş güvenliği birbiri ile ilişkilidir,
- İş sağlığı ve güvenliği; pek çok bilim dalını içeren (tıp, mühendislik, sosyoloji, psikoloji, ...) içeren multidisipliner çalışmalar bütünüdür.
- İSG çalışmaları takım çalışması gerektirir. Bilinçli, organize ve birlikte çalışabilen ekip üyeleri her çalışmada olduğu gibi İSG çalışmalarında da başarı oranını artırmaktadır.
- İSG hizmetlerinde kurumlar arası iş birliği zorunludur,
- İSG çalışmalarında esas görev, işverenlerin koordinasyonunda İş Güvenliği Uzmanları (İGU) ile İşyeri Hekimlerindedir (İYH).
- İş hukuku, çalışmalarda her zaman yol göstericiliği ile öne çıkan tüm unsurları ile bütünleşik bir yapıdır.
- Konuya göre ekonomik açıdan olan boyutun, hizmete yönelik planlayıcılardan sunuculara kadar olan bireyleri ilgilendirir,

- Bireysel açıdan olan çabalar ile birlikte bir tek işyerindeki mükemmeli yakalama amacı ile istenilmiş olan sonucu elde etmek zordur. (Andaç,2011)

- Gerek bilim yönünden gerekse teknoloji açısından olan alanda ise hızlı şekildeki gelişmelerin, iş sağlığı açısından olan bilgilerin de sürekli şekilde yenilenmesi sağlanmalıdır. Bu sebeple; sürekli çalışan eğitimlerinin yenilenmesini zorunlu kılmaktadır. Belli sürelerle çalışan eğitimlerinin tekrarlanması aynı zamanda yasal bir zorunluluktur.

- İş sağlığı açısından ayrıca güvenliği açısından gerek inceleme yönünde gerekse birçok istatistik ve tarama çalışmalarının da önemli yer tuttuğu bilinmektedir.

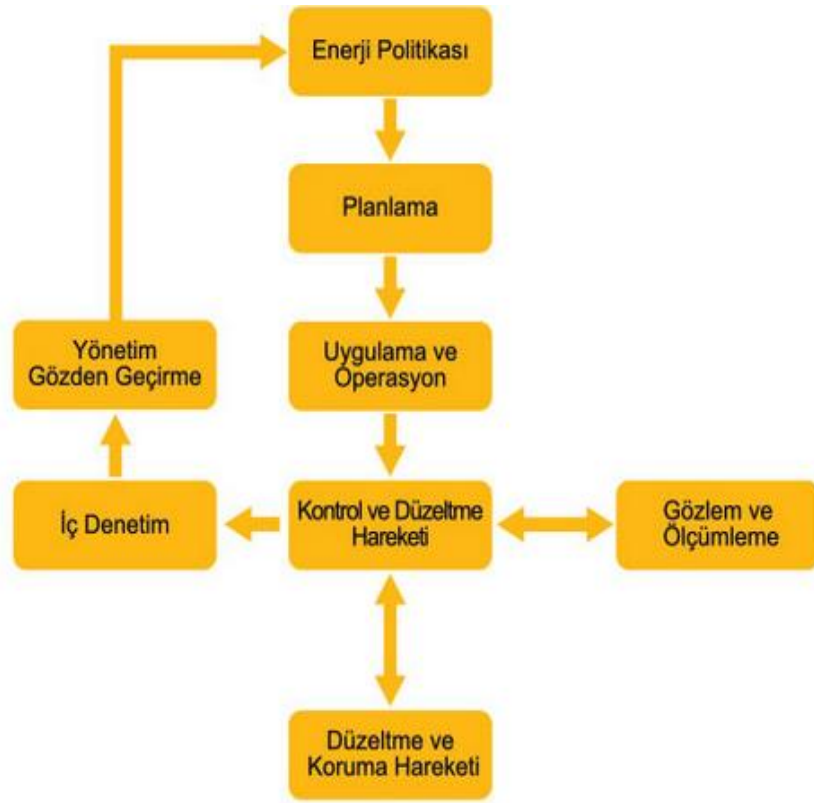
- İşçilerin ise sağlığının korunması ve geliştirilmesi yönünde bu temel nokta işveren yükümlülüğü altındadır.

- İSG çalışmalarının başarısı, doğrudan konunun paydaşlarının (işveren, işveren vekilleri, İGU, İYH, çalışanlar, çalışan aileleri, devlet, ...) inanarak ve özverili çalışmalarına bağlıdır.

1.3. Dünya’da İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Tarihsel Gelişimi

İşçi sağlığı ve güvenliği çok aşamadan geçip günümüzde sahip olduğu bilimsel anlamı kazanması hayli uzun bir süreçte gerçekleşmiştir. Bilim adamlarının çalışmaları sonucunda ortaya çıkan bir bilim dalı olan işçi sağlığı ve iş güvenliğine, üretim sürecinde meydana gelen ve toplumsal yaşam bağlamında gerçekleşen değişimlere bağlı olarak yön verilmiştir (Fişek, 2014). İnsanlığın doğayla olan mücadelesiyle süregelen ve farklı aşamalardan geçen işe dair gelişmeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını gündeme taşımıştır. Üretim teknikleri ve üretim yöntemlerindeki değişim ve dönüşümler sonucunda çalışanların sağlık ve emniyet problemleri çoğalarak sağlığın korunması konusu önem kazanmaya başlamıştır. Tarih boyunca işe dair soru ve sorunlar, İSG konusundaki gelişmelere de ilham kaynağı olmuştur. (Yılmaz, 2010)

Şekil 1: Başarılı Bir ISG Yönetim Sistemi



Kaynak: <http://www.bmtrada.com.tr/iso-50001-enerji-yonetim-sistemi.asp> Erişim

Tarihi: 10.01.2017

Şekil 1’deki planlamaya uygun davranılması durumunda, başarılı kabul edilen bir İSG yönetim sistemi kurulması mümkün olabilir.

1.4. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları riski (kayıtlara geçmese de) oldukça yüksektir. Çünkü ölüm ve kalıcı iş gücü kaybı ile sonuçlanan iş kazaları Türkiye’nin çözemediği önemli sorunlardandır. Turizm sektöründe gerekli tedbirler alınmaması halinde meydana gelen iş kazaları yaralanmalara, kesiklere, kırıklara, bel ve sırt zorlanmalarına neden olabilmektedir. Korunmasız ışınım kaynakları, güvenlik bilincinin yetersizliği, bilinçsiz yük kaldırma ve taşıma vb. şeklinde ifade edilebilen unsurlar hizmet sektöründe iş kazası riskini artırmaktadır. (Tetik, 2010: 24) Hizmet sektöründe üretim mal veya mamul ile olmayıp direk işçilik ile olduğundan iş kazası riski işi durdurma etkisine sahip bir etkidir.

1.5. Türkiye’de Yasalar Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsanlar binlerce yıl önce de dâhil olmak üzere şüana kadar kendi rahatlıkları ve güzel yaşamak adına birçok riskli iş yerlerinde çalışmış ve çalıştığı dönemlerin koşullarına bağlı olarak iş güvenliğinin oluşması için çaba sarf etmişlerdir. Ancak bu önlemlerin yetersizliği ve çoğu zaman şahsi özellik taşıdığı görülür. 1840’lı yıllarla sanayileşmenin başlamasıyla da, can ve mal güvenliği bağlamında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Baloğlu, 2013). İnsanların hayatlarını idamede önemli yeri olan güvenliği her zaman kişisel anlamda ön planda tuttuğu görülür. Bu nedenle ise işçinin sağlığı ve iş güvenliğinin önemi ise günden güne daha çok artış göstermektedir.

Bireyin yapmış olduğu bir işten zarar görebileceği ise ilk kez Hipokrat tarafından ortaya atılmış, 16. yüzyılda Agricola ve Paracelsus çalışmalarıyla ün kazanmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği bilimsel anlamda ilk kez Ramazzini ile İtalya’da doğmuş ancak gelişmesi İngiltere’de olmuştur. Çünkü 17-18. Yüzyıllarda İngiltere’de buhar makinelerinin keşfi ve makineleşme sonunda mekanize endüstri kurulmuş ve bunun sonucu endüstri devrimi İngiltere’ye adım atmıştır. Sanayi devrimi ve sanayileşme ile işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması sorunları da ortaya çıkmıştır. Başlarda mediko-sosyal özellikte olan bu problemler, daha sonra iş sağlığı ve güvenliği problemleri çerçevesinde şekillenmiştir. (Tokay 2000)

Üretimin artırılması için işçilerin arzusunun yaşamış oldukları kötü koşulun, kalınan mesailere mecbur bırakılması, çalışanların moralinin göze batacak şekilde bozulduğu göz görülecek şekilde bozulmuştur. Bu durum ise ne kadar kötü olmuştur ve çalışanlar açısından oldukça zor bir dönemdir. 1900’lü yılların başında ise işverenler çalışmaya yönelik koşulları düzenleyerek yasal şekilde önem almayı sağlamıştır. İşyerlerine dönük girişimlerin ilki 1833 senesinde yürürlüğe konulmuş olan fabrikalar kanunu ile başlamış ve 1819-1891 seneleri içinde İngiltere’de işçi sağlığı yönünden ve iş güvenliği açısından olan kavrama yer veren çeşitli yasalar bunu izlemiştir (Yılmaz, 2010).

Bismark Almanya’sında 1883-1889 döneminde yerleşen genel sigorta uygulamasını, izleyen ve 1841 de çıkarılan Fransa’da çocukların korunmasına ilişik yasa daha çok askeri gereklere dayanmaktadır. 1840 yılında İsveç’te ve 1877 senesinde ABD’de çıkarılan yasalarda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramlarından söz edilmiştir. Ancak, ne yazık ki bu düzenlemelerin çoğunda; insancıl yaklaşımlardan çok, askeri ve ekonomik sebepler etkili olmuştur. İSG ile ilgili sayılabilecek ilk belge ve hükümlere Türk yasalarında 1850 yılından sonra rastlanmaktadır.

İSG ile ilgili ilk çalışma olarak, Dilaver Paşa Nizamnamesi (1865) kabul edilmektedir. Bu nizamnamede genel anlamda işçilerin çalışma şartlarına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Çalışma ve dinlenme süreleri, çalışanlara yiyecek ve yatacak yer temini ile iş kazasına uğrayan çalışanlara verilen haklar öne çıkan yeniliklerdir. Bu ilk yasal düzenlemenin etkin olarak uygulanmadığı bilinmekle birlikte, ilk olması yönünden önemlidir. 1869 senesinde yayımlanan yasal düzenleme ile (Maadin Nizamnamesi) Osmanlı İmparatorluğu'ndaki madenlerde çalışma zorunluluğu ortadan kaldırılmış, işverenlere madende bir hekim ve bir eczacı bulundurma ve kazaya uğrayan işçi ailesine tazminat ödeme hükmü getirilmiştir. 20. Yüzyıla gelindiğinde çalışan maliyetlerinin artması, üretim gidilerinin yükselmesi ile rekabet edebilmek için verimin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesi gereğini ortaya çıkmıştır. Çalışan, üretim ve işyeri güvenliğini sağlama çabaları da verimliliği artıran ve maliyeti düşüren kavramlar olarak son yıllarda önem kazanmaya başlamıştır.

Kurtuluş Savaşının devam ettiği dönemde 10.09.1921 tarihinde Ereğli Havzasında maden işçilerinin haklarını bildiren kanun öncelikli olarak çıkarılmıştır. Söz konusu yasa ile çalışma süresi 8 saat ile sınırlanmış, ek olarak 18 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalışmaları yasaklanmıştır. 1924 yılında ise hafta sonu tatili kanunu çıkarılmıştır (Kabakçı, 2009). 1926 yılında yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 818 sayılı borçlar kanunu, işçi sağlığı ve iş güvenliğini konusunda en önemli bir belirleyicidir. İşverenlerin, iş yerlerinde, işçi sağlığını koruma, iş güvenliği önlemlerini alma ve tazminat yükümlülüklerini düzenleyen hükümler söz konusu kanunun 332. Maddesinde yer almıştır. Yasa koyucu bu hükümlerle, işverenin iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı önlemleri almasını öngörmüştür. Öte yandan, ülkemizde söz konusu dönemde bir iş kanunu bulunmadığından, işçilerin sağlığı ile alakalı bir oldukça yargı başka yasalarla, örneğin; 1580 sayılı belediyeler kanunu ve 1593 sayılı umumi hıfzıssıhha kanununun ilgili maddelerinde yer almıştır. Ülkemizde ilk iş kanunu 15.06.1936 tarihinde yürürlüğe girmiş 3008 sayılı iş kanunu ile ayrıntılarıyla ve sistemli şekilde düzenlemeye kavuşturulmuştur. (Akyüz, 1982) Daha sonra çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ile geliştirilmiş ve günümüzde geçerli olan 4857 sayılı İş Kanunu ile son şeklini almıştır.

İşverenlerin, sorumluluğunda hukukî bağlamda; Türk hukuk sistemi içerisinde, işverenin işçiyi gözetmesi ile ilgili yükümlülüğünü sınırlayan bir ifade bulunmaz, buna istinaden işçi iş kazası sonucu uğradığı zarardan sigorta kurumunun karşılamadığı kısmını işverenin karşılaması için dava açabilir. Türkiye'de geçerli hukuk öğretisi işverenin, işçinin korunması görev ve sorumluluğunun kabulü için kusurun (kast ve ağır dikkatsizlik durumunda) özel ağırlığının aranmayacağına dair görüş birliğine sahiptir, ancak, bu sorumluluğun bir kusur

sorumluluğu olup olmadığı konusu tartışmalıdır. (Bigat, 2007: 33). Yargıtay'ın konuya dair görüşüne göre, iş kazaları açısından, işveren kusurlu ise kusur sorumluluğu ilkesi, kusursuz ise, risk esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesi uygulanarak çalışanın zararının tazmini yoluna gidilecektir. Söz konusu görüş doğrultusunda, bir iş kazasının vuku bulması halinde gerçekleşecek yargı işlemi şu şekilde olacaktır; öncelikle yasa ve tüzüklerde öngörülen iş güvenliği önlemleri ve alınması işveren sorumluluğunda olan diğer önlemler tespit edilir. Bunun ardından yapılacak işlem, işverenin alacağı tedbirlerin eksiksiz alınması durumunun sağlanıp sağlanmaması, tedbir alınmamış ise zararı doğuran olayın tedbirsizlik sonucu gerçekleşmesinin söz konusu olup olmadığı, zarar doğurucu olayın işçinin önlemlere uymamasından kaynaklanıp kaynaklanmadığı durumlarının tarafların kusur oranlarının araştırılıp tespit edilmesidir. Söz konusu araştırmalar işverenin kusurlu olduğu sonucunu verirse, kusur sorumluluğu, işverene ait bir kusur yoksa nesnel sorumluluğu çerçevesinde, oluşan zararın tazmini ile yükümlülük söz konusudur. İşçi sağlığı ve iş güvenliğini devletin sağlamasına ilişkin teknik ve özel mevzuat Türkiye’de yerleşik yapıdadır. Ancak, bunun başarı ile uygulanması için uygulayıcı ve denetçi olan devlet, yükümlülüklerin gereğini yerine getirecek işveren ve sorumlulukları ile çalışacak işçi açısından kuruluş ve kişilerin özel görevleri vardır. (Akdur,1998)

İş güvenliğine ilişkin yasal hükümlerin emredici bir niteliği vardır. İş güvenliği önlemlerinde öncelikle ilgili devlettir. Çünkü işverenin yükümlüğünün denetimi devletin yetki ve sorumluluğundadır. Borçlar kanunu 332. Maddede,

“İşveren işçinin işini gördüğü sırada zarara uğramaması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” İfadesi yer almaktadır. Sağlıksız ve güvenliksiz bir ortamda çalışmak zorunda bırakılan işçilerin arzusu, dünyada esenlik içerisinde ve emniyetli ortamda çalışmaktır. Bu çerçevede en önemli görev, devlete ve daha sonra sırasıyla işveren kuruluşları, işçi kuruluşları ve üniversitelere düşmektedir. Zira çalışanlar bir kısım yasalara rağmen sağlığı ve güvenliği tehdit eder halde çalıştırılabilmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerinin uygulanması, devlet ve onun dışındaki kurumlar ve de özellikle sendikalarca yeter derecede önemsenerek izlenirse, hukuk dışı durumların, kısmen de olsa önlenmesi ve asgari düzeye indirilmesi mümkün olacaktır (Karakaş, 2007).

ILO'nun raporlarına nazaran dünyada her 3 dakikada 1 işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle yaşamını kaybetmesine ve her geçen saniyede de minimum 3 çalışanın yaralanmasına sebep olmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin uygulanması, her şeyden önce bir insanlığın gereğidir (Kolcuoğlu, 2004: 38). Bundan dolayı, çalışanlara yapılacak esenlik ve

güvenlik yatırımları, yatırımların insana en yakışanıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılacak bütün girişimler, uğruna çalışılmaya şayan çabalardır. Çünkü çalışanlar, ne denli sağlıklı yaşarlarsa bu tarz şeylerin yaratacağı kıymet de o kadar çok olacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Turizm Kavramı

Turizm üzerine yapılan çalışmalar ve tanımlamalar ise, insanların seyahat etmeleri kadar eski bir tarihe sahip değildir. Turizmi açıklamak ve belirlemek için yapılan çalışmalar, XIX. yüzyılın sonlarına dayanmaktadır. XX. yüzyıla gelindiğinde, insanları son derece etkileyen, ülkeler üzerinde ekonomik ve sosyolojik bakımdan çok büyük etkilere sahip olan turizm, bilim adamlarının ve araştırmacıların daha da ilgisini çekmeye başlamış ve çalışmalar hızlanmıştır (Kozak ve diğerleri,2001: 1).

Turizm alanındaki literatür incelendiğinde, yıllar içerisinde bir çok tanım yapılmış olduğu görülmektedir. Bunun en önemli sebebi ise, birçok farklı alanla ilgisi olan turizmi inceleyen ve bu alanda çalışma yapan bilim adamlarının her birinin turizmi farklı yönleriyle algılamış olmasıdır. Turizm kavramı, ilk başlarda ekonomik boyutu ile ele alınmış, tanımlamalar bu yönde yapılmış fakat daha sonraları sosyal boyutlarının da ortaya çıkması ile tanımlamalar farklı şekillerde yapılmaya başlanmıştır (Tunç ve Saç, 1998:14).

2.1.1. Turizmin Tarihsel Gelişimi

Turizm sektörü oluşturduğu faydalarla tüketiciyi, üreticiyi, toplumu ve milli ekonomiyi kapsayacak çok boyutlu bir faktördür. Bu faktör, insanların gezi ve süreli konaklamalarından oluşan ihtiyaçların karşılanmasıyla ilgili bir durum olmasından dolayı sosyal bir niteliğe sahiptir. Sosyal olaylar ise sosyal bilimlerin konusu olduğundan turizm de sosyal bir bilimdir (Evliyaoğlu, 1989: 23).

2.1.2. Turizmin Önemi

Gelişmekte olan ülkeler genellikle döviz sıkıntısıyla yüz yüzedir. Ekonomik kalkınma bakımından ihtiyaç duydukları yatırım, mal ve hizmetleri satın almakta güçlük çekerler. Tarımsal veya sanayi ürün ihracatı çoğu gelişen ülke için önemli bir döviz kaynağı olmakla birlikte, artan ithalat faturasını karşılamaya her zaman yeterli olmamaktadır. Hızlı sonuç alınan, sıcak para girişine imkân veren ve geniş potansiyele sahip turizm sektörünün görünmeyen ihracat olarak ülke ekonomilerine katkısı çok fazladır. Bacasız sanayi şeklinde de nitelenen, dolaylı ve doğrudan katkısı çok fazla olan turizm, bu açıdan ülkelerin kalkınmalarında önemli bir aracı durumundadır. (Manisalı ve Yarcan 1987).

2.1.3. Turizmin Ekonomik Yönden Önemi

Ülkemiz turizmi incelendiğinde de gene turizmin ne kadar önemli bir sektör ve toplumsal bir hareket olduğu ortaya çıkmaktadır. Turizmdeki artışlar; döviz gelirlerini arttırarak, ekonomideki açıklar azaltıp, ulusal paraya değer kazandırmak gibi majör faydalar sağlar. Ekonominin canlanması, turizm talep artışlarına bağlı olarak yatırımların hızlanması, milli gelir üzerindeki katma değer tesiri, vergi gelirlerini arttırıcı rolü ve iç fiyatlar üzerindeki etkileri parasal etkiler olarak tanımlanabilir (Olalı ve Timur, 1988: 88).

Turizmin birbirinden farklı birçok tip ve şekilleri vardır. Bunun sebebi, turizmin insanların özellikle tatmin etmek istedikleri değişik istek ve arzulardan doğmuş olmasıdır. İnsanların gelişen ve değişen istek ve ihtiyaçları yeni turizm dallarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Buda turizmin; dinamik yapısının bir sonucudur. Günümüzdeki başlıca turizm türleri aşağıda sıralanmıştır.

- Sağlık ve termal turizmi,
- Kış turizmi,
- Yayla turizmi,
- Kuş gözlemciliği,
- Gençlik turizmi,
- Yat turizmi,
- Dini inanç turizmi, ...

2.2. Türkiye’de Turizm

Türkiye’de turizm sektörü 1980’li yıllarda gelişmeye başlamıştır. Bu sektörün geliştirilmesinde her ne kadar geç kalınmışsa da kısa sürede önemli mesafeler kat edilmiştir. Türkiye ile iş sıklığını geliştiren yabancı tur acentelerinin ortaya koyduğu etkinliklerini genişletmesi ve ilerletmesi, uluslararası konaklama alanında gelişen işletmelerin bu alanda çoğalması, havayolları uçuşlarının genişletilmesi ve sıklaştırılması, sürekli turist ziyaretlerinin giderek artması, söz konusu turizm sektörünün Türkiye’de geliştiğinin göstergesidir. (Doğanay, 2001; 23)

Türkiye coğrafyasında yer alan doğal güzelliklerinin haricinde bir de birçok medeniyeti geçmişinde bulundurmasından kaynaklanan kültürel zenginliğin olması ve bu zenginliğin

göstergesi olan tarihi eserleriyle adeta bir açık hava müzesi şeklindedir. (Kızılırmak-Kurtuldu, 2005: 104-105)

2.2.1. Türkiye’de Turizminin Tarihi Seyri

İlk olarak Osmanlı İmparatorluğunda adımı atılan modern turizm hareketi 1863’te “Sergi-i Umum-i Osmani” adlı serginin açılışı ve bu açılışın yapılması ile diğer devletlerden birçok turist ziyarete gelmiştir. Bununla birlikte aynı döneme tekabül eden bir süreçte Osmanlı İmparatorluğu’ndan yurt dışına ilk turist seyahati gerçekleşmiştir. Yapılan bu çalışmadan önce Osmanlı topraklarına bir takım küçük seyahatler olmuş; fakat bunların ne denli fazla olduğu bilinmemekle birlikte bir de günümüzde yapılan tatillerle de benzerliği olmamıştır. İlk seyahatler genelde ticaret ve ya değerli bir takım eşyalara sahip olmak için yapılmaktaydı. Sonrasında, batıda gelişmekte olan turizmin, Osmanlı İmparatorluğu’na yayılması başladıysa da, ulaşım yollarının kısıtlı olması, seyahat için şartların uygun olmaması ve can güvenliğinin sağlanamaması gibi sebepler, turizmin Osmanlı döneminde küçük çapta kalmasına neden olmuştur.(Çımat ve Bahar, 2003: 85)

Cumhuriyetin kuruluşunun ilk yıllarından itibaren özellikle de, ulaşım alanında meydana gelen gelişmelerle birlikte turizm sektörü de gelişmeye başlamıştır. Türkiye’de, turizm sektöründeki gelişmelerin sürdürülebilmesi için Atatürk tarafından “ Seyyabın Cemiyeti” kurulmuştur. Bu cemiyet 2. Dünya Savaşının başlangıcına kadar ülkenin turizm politikasının belirleyici aktörü olmuştur. Devlet 1934 yılına gelindiğinde Türk Ofis adı ile bir büro kurmuştur. Kurulan bu büro ile devlet, turizm sektöründe oluşabilecek her türlü gelişmelerin sorumluluğunu üstlenmiştir. (Çımat ve Bahar, 2003: 88).

1957 yılı itibari ile de turizm sektörü Bakanlık düzeyinde ele alınmaya başlamıştır. Yapılan tüm bu faaliyetlere rağmen yakın zamanlara kadar Türkiye, uluslararası turizmde önemli bir konum elde edememiştir (Doğanay, 2001: 510-511).

2.2.2. Turizmin Türkiye Ekonomisinde Önemi

Turizm sektörünü geliştirmek ve uluslararası alanda iyi bir konum elde etmek için öncelikle turizm alanında endüstriler kurmak ve geliştirmek gerekmektedir. Nitekim gelişen ülkeler bunun zor olduğunu kabullense dahi turizm sektörünün ülke için ilgi çekici bir gelişme ve kalkınma aracı olduğunu bilmektedir. Farklı ülkelerden gelen turist grupları ve bunların kaynaklarından dolayı ülkeler her alanda farklı hizmetler geliştirmektedir. (Yarcan, 1998: 8)

Gelişen bir ülke ile gelişmiş bir ülke arasında oluşan bir bağımlı yapı olması sağlayan gelişen ülkenin de ekonomisinde bütün endüstriyi etkilediği bilinmektedir. Turizmin ise kullanmış olduğu kaynakların ve gelişmiş olan ülkelerinde arz potansiyelinin açısından sağlamış olduğu ayrıca bağımlılığının da en az olan endüstri olduğu görülmektedir. Bu görüşteki ülkeler ise turizm endüstrilerini geliştirmesi açısından birçok yatırım yapmaktadırlar. (Yarcan, 1998: 7).

Ülke içerisinde yaşanan turistik hareketlenmeler o ülkenin her hangi bir yerinde turistlerin yaptığı alışverişten elde edilen gelir ve onların çeşitli alanlarda yaptıkları harcamalar, ülkenin dış turizm gelirlerini oluşturmaktadır. Böyle bir durumun yaşanması için de devletin bu alanları tanıtması gerekmektedir. Çünkü turizm sektörü, pazarlama ile doğrudan ilişki içerisinde yer almaktadır. Pazar araştırmaları, reklam, tanıtım vb. faaliyetleri doğrudan ve yerinde organizasyonlarla daha aktif, sürekli ve kalıcı hale getirmek gerekmektedir. ülkesini turistik yerlerle donatan ve bu yerlere turist çeken ülkenin gelişme hızı arttıkça, turizmle ilgili dolaylı ve dolaysız ithalatın ve bunun karşılığı döviz ödemelerinin azaldığı görülmektedir (Olalı ve Timur 1985:43).

2.3. Turizm Sektöründe İş Sağlığı ve Önemi

Turizm işletmelerinde meydana gelen artışla ve antrenman ve rekabette meydana gelecek artış oranıyla beraber, çalışanların bu sektörde çeşitli risk faktörlerine maruz kaldığı görülmektedir. Bu sebeplerden dolayı turizm sektörü iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından dikkate alınmalıdır. (Tokay, 2000)

Gezim sektöründe daha çok yaz ayları ve sezonluk dönemler benzer biçimde mevsimler olarak iş yükünün de arttığı dönemlerde çalışılmakta. Özellikle bu dönemlerde güvencesiz ve sigortasız işçi çalıştırılması, yetişmen öğrencilerin yoğun bir şekilde amaç haricinde çalıştırılmaları şeklinde faktörler sektörde iş çeşitliliğine sebep olmaktadır.

Bu sebeplerden dolayı turizm sektörü meslek hastalıkları ve iş kazası açısından dikkatle çalışılması ihtiyaç duyulan bir sektördür. Özellikle söylenen dönemlerde ve o dönemlerdeki çalışanların genç ve şuarsuz olmaları sebebiyle, bu sektörde iş kazalarının yaşanma ihtimali çok yüksektir. Her ne kadar iş sektöründe yaşanan meslek hastalıkları ve iş kazaları endüstri sektöründen azca da olsa gezme sektörü bu mevzuda özel bir alan olarak kabul edilmektedir. (Öztürk, 2004)

Otel işletme sektöründe de aynı sınıflandırmayı yapmak olanaklıdır. Oteller buldukları bölge ve hizmetler bakımından farklılık göstermektedir. Günümüz itibari ile otelcilik hizmetleri, bu sektördeki rekabetten dolayı giderek değişmeye başlamıştır. Otel işletmecileri müşteriye göre hizmet sunmayı amaçlamaktadırlar. Bu bağlamda oteller; lokantalarını tasarlamakta, havuz, masaj: spor salonu şeklinde ayrıcalıkları müşterilerine uygun bir şekilde sunmaktadır.

Bu noktada turizm sektörünün bağlantılı olduğu tüm sektörlerde dönemsel olarak iş kazası verileri incelenerek konuya destek olunabilir. 2012 yılında meydana gelen 6768 iş kazasında 134 işçi sürekli iş göremez hale gelirken 104 kişi hayatını kaybetmiştir. Taşımacılık, konaklama ve yemek hizmetlerinden oluşan turizm unsurlarının 2013 yılında ise toplam 34.216 saat süreli ve sürekli iş görmezlik söz konusu olmuştur. Yine aynı şekilde taşımacılık, konaklama ve yemek hizmetlerinden oluşan turizm unsurlarının 2014 yılında ise toplam 30.911 saat süreli ve sürekli iş görmezlik söz konusu olmuştur. 2015 yılı bağlamında yukarıda zikredilen çalışma saati 33.515 olarak gerçekleşmiştir. (SGK, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)

2.3.1. Türkiye’de Gezim Sektöründe İş Sağlığı Ve Önemi

6331 rakamlı iş sağlığı açısından ayrıca güvenliği yönünden olan kanunun, işyerlerindeki iş sağlığının özellikle de güvenliğinin sağlanmasındaki mevcut yönde esenlik ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut esenlik ve emniyet şartlarının uygun hale getirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, mesuliyet, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir (İSG kanunu 6331, m.1).

6331 rakamlı kanun kapsamındaki iş bölgeleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri vahamet sınıfları bildirisine göre işyerleri; “az tehlikeli”, “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” iş Bölgeleri olarak sınıflandırılmıştır. Laf mevzusu bildirin ekinde yer edinen işyeri çekince sınıfları listesine göre; çalışma kapsamında ele aldığımız tüm gezim işletmeleri az tehlikeli sınıfta yer almaktadır. İşverenlerin 6331 rakamlı kanun kapsamındaki yükümlülükleri yerine getirme zorunluluğu her vahamet dersliğinden kamu ve özel iş Bölgeleri için geçerlidir. Sadece bu çalışma kapsamında yer edinen “gezim sektörü” içinde etkinlik yayımlayan işyeri grupları “az tehlikeli” sınıfta yer aldığı için çalışmada ek olarak “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” sınıfta yer alan iş Bölgeleri için yerine getirilmesi mecburi mükellefler açıklanmamış ve kapsam haricinde tutulmuştur. (Platin, 2009)

2.3.2. Gezme Sektöründe Çalışma Koşulları

Turizm sektörü; oldukça güçlü bir sektör olması ayrıca ülke ekonomilerinin de ulusal gelir açısından önemli şekilde kaynak oluşturması, istihdam yaratması kadar birçok alanda da katkı sağladığı bilinmektedir. Gezme sektörünün ise bu rolü nedeni ile birçok işsizinde iş bulması konusunda önemli bir sektör olduğu olgusunu ortaya koymuştur. Turizm sektörünün ise makineleşme ayrıca otomasyon imkânlarının da sınırlı olmasının gerek emek gerekse yoğun gibi faktörlerin olması yönünde oldukça önemli bir istihdam sağlamsı ve birçok insana da iş imkânı sunmaktadır. Önemli yönde istihdam sağlamsı ve oldukça önem taşıyan bir sektör olması sebebi ile gezme sektöründe de istihdam yapısının ayrıca ilgili çalışmalarında uzun yıllardan itibaren yürütülmesidir. Uluslararası çalışma örgütü (İLO) ayrıca kültür ve gezim bakanlığının ise belirli aralıkların işgücü araştırmalarına gerçekleştirdiği bilinmektedir. (Gökpınar,2004)

ILO Ankara'nın yayınlamış olduğu “turizm endüstrisi ve işgücü araştırması” neticelerine göre Türkiye’de konaklama sektöründe çalışan kişilerin dörtte üçünden fazlasının yaşının 15 ila 34 arasında olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, restoran sektöründe çalışan kişilerin de yaklaşık %75’inin 15 ila 34 yaş grubu içinde ve gezi acentelerinde çalışan iş enerjisinin %75’inden fazlasının 20 ila 39 yaş grubu arasında olduğu belirtilmiştir. Türkiye’de turizm tabanlı konaklama işletmelerinde erkek çalışanların kadın çalışanlarından daha fazla olduğu da belirtilmiştir. Türkiye’de TİSK’in yaptığı bir araştırma sonucu elde edilen verilere göre; sektörde istihdam edilen işgücünün %82,6’sını erkekler, %17,4’ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

Sektör içerisindeki çalışmaya yönelik olan şartları, uzun çalışma saatlerine göre ayrıca hafta sonundaki yoğun çalışma şartlarına göre birçok sebepler açısından kadın sayısının daha az olduğu görülmektedir. Buna dayanarak, konaklama ayrıca restoran sektörü yönünden bakıldığında, daha düzenli çalışma koşullarının sunulmasına seyahat acentelerinin de kadın istihdam oranının daha yüksek olduğu söylenebilir. Erkek ve kadın yöneticiler çerçevesinde yapılmış olan inceleme neticesinde ise, departmanlardaki bulunan adamlar oran yönünden bayan bireylere göre daha fazla istihdam ettiği görülmektedir. Daha çok küçük tesislerde çalışan erkek bireylerin bayan bireylere göre iki kat daha fazla olduğu da söylenebilir. Yine adı geçen çalışmada ise bayan personellerin yoğunlaşmış olduğu otel işletmelerindeki kat hizmetleri bölümünde yer aldığı belirtilmiştir. Diğer yandan, yemek ya da meşrubat servisi diğer yandan ön yazıhane bölümünde de bayanların daha fazla istihdam ettiği bölümler arasındadır. Bu bölümlerde ise üretilmiş olan hizmetlerinde bayan bireyler açısından daha rahat şekilde yapılabilir nedeni ile bayan bireylerin daha fazla olduğu görülmektedir. (Gökpınar,2004)

İşgücü piyasasının en önemli özelliklerinden biri, genç ve erkek işgücü tarafından büyük ölçüde istihdam edilen, bu sektörde kadınların en yoğun olarak istihdam edildiği turizm sektöründe mevsimsel özelliktir. Başka bir deyişle, turizm talebi yapısı, tur operatörleri düzenli personelin yanında mevsimlik (Mayıs-Ekim) personel istihdam etmeyi de tercih etmektedir; Sonuç olarak, mevsimsel talep değişikliklerinde istihdam edilen personel sayısındaki aşırı dalgalanmalar vardır. Örneğin, açık deniz operasyonlarında çalışanların sayısı, işletmelerin kapatılmasıyla en düşük seviyeye gerilemektedir. Turizm işletmelerinin büyük bir bölümünde mevsimsel özellik nedeniyle istihdam dalgalanma göstermesi sebebiyle mevsimsel ve geçici istihdam kalıpları toplam seyahat istihdamında neden yayılıyor. Özellikle, mevsimsel konaklama şirketlerinin geçici işgücünü tercih ettikleri söylenebilir. (Binbay, 2016)

Turizm sektöründe ücretler Türkiye'de seyahat endüstrisinin en önemli sorunlarından biri düşük ücret sorunudur. Böyle bir soruna karşı durmak, endüstride faaliyet gösteren işletmeler açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle, bazı vasıflara sahip yetenekli işçiler diğer sektörlerdeki işçilerden daha düşük ücret almaktadır, çünkü çalışanların beklenen doğurganlık oranı istenilen düzeyde olamaz ve yüksek bir işgücü süresi ile karşılaşılabılır. Meydana gelen araştırmalar düşük ücretlerin emeğin yüksek ciroda etkin bir rol oynadığını gösteriyor. Benzer şekilde, konaklama işletmelerindeki çalışanlara yapılan bir ankette, çalışanların meslekten ayrılmalarının en önemli unsurunun ücret ve etkisiz olduğu tespit edilmiştir. (Binbay, 2016)

2.3.3. Turizm Sektöründe Meslek Hastalıkları Ve İş Kazaları

Güvensiz iş koşulları (güvensiz-tehlikeli durumlar); iş kazaları ve meslek hastalıklarına sebep olan, işin özelliğinden, işyerinden ve yönetsel hatalardan kaynaklanan ısıtma, havalandırma, iş yeri düzeni, araç ve teçhizatın yanlış kullanımı, KKD eksikliği ve yanlış seçimi benzeri unsurlardır. Güvensiz (tehlikeli) hareketler: çalışanların, herhangi bir kazaya bilinçli ya da bilinçsiz şekilde yol açmasına neden olan fizyolojik ve psikolojik özellikleridir.

Turizm sektöründe en fazla görülen meslek hastalıkları, kas ve iskelet sistemi ile ilgili hastalıklardır. Bel kaymaları, sırt kaslarının zedelenmesi, bileklerin burkulması ve boyun tutulması gibi sorunlar kapı görevlileri ve bavul taşıyan çalışanlarda sık görülmektedir. Kas iskelet yaralanmaları çoğu zaman kayma ve düşme ya da ağır yük kaldırmadan kaynaklanmaktadır.

Turistik işletmelerde, müşteriler ile doğrudan ilişki kurulması nedeniyle; özellikle işlerin yoğun olduğu saatlerde, yoğun stres yaşanmaktadır. Çoğu zaman sabırsız müşteriler, deneyimli-egitimli personel eksikliği, mutfak ve genel işletme hataları sonucunda; genellikle hizmet eden çalışanlar müşterilerle sorun yaşamakta müşterilerle sürekli bu çalışanların ilgilenmesi bu sektörün önde gelen dezavantajlarını oluşturmaktadır. Sektör çoğu zaman uzun süreli çalışma saatleri ve fiziksel açıdan güç gerektiren ağır çalışma şartlarına sahiptir. Sezona göre çalışma modelinin olması bu sektörü diğer sektörlerden farklı kılmaktadır. Bu nedenle; sektörde çalışma koşulları ve işgücünün yapısı dikkate alındığında özellikle psikososyal ve ergonomik risklerin yüksekliği ön plana çıkmaktadır. (Uzunköy, 2004)

Turizm sektörü açısından iş kazaları birçok şekilde gruplandırılabilir. Ergonomik hata ve eksikliklerden kaynaklanan, ürünlerden kaynaklanan, hızlı hareket etmekten kaynaklanan, depolama ve servislerden kaynaklananlar başta olmak üzere çok fazla çeşit iş kazası türü mevcuttur.

Elektrik kaynaklı iş kazaları ve yaralanmalarda öne çıkanlardandır. Elektrik çarpmaları, elektrik yanıkları, şok ve yangınlara sebep olabilir. Mutfak şeklinde yoğun çalışma alanlarında; elektrik kablolarının ortadan geçmesi, çalışma alanında bulunan tesisatlarını standartlara uygun olmaması, güvenilir olmayan prizlere fiş takılması, tesisata yetkisiz kişilerce bilgisiz şekilde müdahale etme ve ıslak ellerle tesisata dokunulması gibi tehlike içeren hareketler elektrik çarpmalarına ve yanıklara yol açmaktadır.

Yanık, ışın, ısı, elektrik ya da kimyasal maddelere maruz kalınması sonucunda da, deri ve deri altı dokularda meydana gelen yaralanmalarda karşılaşılabilen iş kazalarındandır.

Zehirlenmeler; çeşitli kimyasal maddeler, özellikle temizlik mensuplarının gerekli ve yeterli önlemleri almadan kimyasal maddelere maruz kalmaları/kullanmaları sonucunda akciğerde ve ciltte çeşitli ve kalıcı hasarlar oluşabilmekte ya da zehirlenmeler yaşanabilmektedir.

Meslek hastalıkları; sektörde en fazla olup biten meslek hastalıkları iskelet ve kas sistemi ile ilgili hastalıklardır. Sırt kaslarının zarar görmesi ve zedelenmesi, bel kaymaları, boyun tutulması ve bilek burkulması çoğunlukla kapı görevlileri ve bavul taşıyan personellerin başına sıkça gelmektedir. Kas-iskelet yaralanmaları çoğunlukla düşme ve kayma cevabında ya da ağır yük kaldırmaktan meydana gelir. Özellikle yoğun sezonluk dönemlerde otellere meydana gelen yoğunluk ve bavulların süratlice taşınma ihtiyacı bu tür kazaların olabirlik riskini arttırmaktadır. (Uzunköy 2004)

2.3.4. Turizm Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri

Bütün personel işe alınmadan önce detaylı ve usullere uygun sağlık muayenesinden geçirilmelidir. Kontroller belli aralıklarla ve periyodik olarak tekrar edilmelidir. Çalıştırılacak kişiler işe giriş muayenesi yapılmadan işe başlatılmamalı, sağlık durumu ile ilgili belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanmalıdır. Hastalanan personele izin verilmeli, teşhis ve tedavi süreçleri dikkatlice takip edilmeli ve hastalığı süresince istirahat etmesi sağlanmalıdır. Personel için uygun yiyecek yeme ve dinlenme alanları belirlenmelidir. Tüm çalışanların öğün atlamaması temin edilmeli, işyerinde iken alması gereken kalori miktarları belirlenerek bun göre beslenmeleri sağlanmalıdır. Eğitimler ile işyeri dışında da doğru ve yeterli beslenmeleri için yönlendirilmelidir. Her gün duş almaları/yıkanmaları için yönlendirilmeli, terlemeyi önleyici ve koku giderici deodorant kullanımı teşvik edilmelidir. El tırnakları kısa olmalı ve ağız ve diş sağlığının önemi anlatılmalıdır. Özellikle kadınların bileklik, alyans ve yüzük şeklinde takıları takmalarına (işyeri sınırlarında) izin verilmemelidir.

Her personelin en az 3 ekip üniforması olması tavsiye edilmekte ve kıyafeti az da olsa kirlendiğinde değiştirmeye, temizini giymeye teşvik edilmesi gerektiği ve kurallara uyup uymadıklarının takip edilmesi gerektiği sektör temsilcilerince ifade edilmektedir. Hijyen açısından gerekli olduğu gibi, hizmet sektöründe giyimin ilk intibadaki önemi açısından da gereklidir. Günlük kıyafetler ile işyerinde çalışılmamalı ve üniformalar mümkün oldukça,

kirlenmemiş olsa bile her gün yenisi ile değiştirilmelidir. Çalışma ortamında hijyeni sağlamak adına işletmede ise havalandırma sistemi filtreleri, gider boruları ve kanallar yağlardan ve pisliklerden temizlenmelidirler. Mutfakta veya restoranda her türlü katı ve sıvı yağın toplanması önlenmelidir.

Tesisat (aydınlatma, elektrik, topraklama, yıldırımlık, kazanlar ve kullanılan tüm ekipmanlar yasa ve yönetmeliklerde belirtilen aralıklarla test ve periyodik kontrole tabi tutulmalıdır. Yasa ve yönetmeliklerde süre belirtilmemiş ise standartlara göre kontrol ve muayeneleri yapılmalı/yaptırılmalıdır. Eğer üreticilerce belirlenmiş periyodik kontrol süreleri mevcutsa bunlarda dikkate alınmalıdır. Test, kontrol ve muayeneler yetkili, uzman kişilerce yapılmalı ve raporlar dosyasında saklanmalıdır. Bunlar için işleyen bir yazılı bir takip sistemi kurulmalıdır.

Çalışanların tamamının mevzuata uygun şekilde eğitim almaları sağlanmalıdır. İşyerlerinde gerekli ve yeterli işaretlemeler yapılmış olmalıdır. İSG çalışmalarına çalışan ve çalışan temsilcilerinin katılımının sağlanması zaten yasal bir zorunluluktur.

Tatbikatlar zamanında ve gerektiği gibi yapılmalı, gerekmesi durumunda İSG Kurulunun kurulması ve çalışması işverence veya işveren vekilince temin edilmelidir. Benzer olarak Risk Değerlendirme Ekibinin oluşturulması, destek elemanları ve çalışan temsilcilerinin seçimlerinin yapılarak kayıt altına alınması gerekir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerindeki iş sağlığının ayrıca güvenliğinin de sağlanması hususunda güvenlik şartlarının da iyileştirilmesi yönünden işveren ve çalışanlarında gerek görev olsun gerek yetki gerekse sorumluluk yönünden hak ve yükümlülüklerini düzenlemekle mükelleftir (6331, m.1). 6331 sayılı Kanun kapsamındaki işyerleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre işyerleri; tehlikeler yönünden gerek az tehlikeli, gerek tehlikeli gerekse çok tehlikeli işyerleri olarak isimlendirilmiştir. Söz konusu olan bu tebliğin ise ekinde yer almış işyerleri yönünden birçok tehlikelerin kendi sınıflarına göre ise çalışma kapsamındaki ele alınan tüm turizm işletmelerinin de gerek konaklama olsun gerekse yiyecek-içecek işletmesi diğer yandan seyahat acenteleri vb. birçok turizm işletmelerinin de yer aldığı bilinmektedir. (İşverenlerin 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmesi yönünden olan zorunluluğun her yönden gelecek olan tehlike sınıfındaki kamu işyerleri ya da özel işyerleri içinde geçerli sayıldığı önemli bir olgudur. Ancak yapılan bu çalışmanın kapsamında ise yer almış olan turizm sektörünün de kendi içerisinde faaliyet göstermesi ise işyeri gruplarının “az tehlikeli” sınıfta

yer alması yönünde yapılan çalışmada ayrıca “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” sınıfta yer almış olan işyerlerinin yerine getirilmesi için bir çok zorunlu olan yükümlülüklerin açıklanmaması ve bu kapsam doğrultusunda ise dışında tutulduğu bilinmektedir.

Mutfak çalışanlarının en çok maruz kaldığı kazalar yemek hazırlarken bıçakla çoğu zaman ellerini ve parmaklarını kesmeleridir. Ayrıca, makine başında çalışan kişinin saçları uzunsa makine ile teması engellemek için başlık takması ve mutlaka takılarını çıkartması da gerekmektedir. Aksi durumda parmaklar kopması veya cilt sıyrılması gibi kazalar ile karşı karşıya kalına bilinmektedir. Bu tip keskin aletleri yıkayan bulaşıkçılarında, el kesilmelerini önlemek için uygun iş güvenliği eldiveni kullanmaları sağlanmalıdır.

Yanmalar ve haşlanmalar, aşçılar, bulaşıkçılar, diğer mutfak personeli ve çamaşırhane çalışanları arasında daha çok görülmektedir. Kızartma yapmak için tavalarda kızdırılmış yağların üzerine donmuş yiyecekler düştüğünde veya su tanecikleri kızgın yağın üzerine geldiğinde sıçramalar olmaktadır. Sıçramalar ve dökülmeler cilde temas ederse ciddi yanıklara neden olabilmektedir. Cilt yanıklarını önlemek için çalışanlar tehlikeler ve risklere karşı bilgilendirilmeli ve uygun kişisel koruyucu donanım kullanmaları sağlanmalıdır.

Otellerde yüzey temizliğinde kullanılan kimyasallar ve mutfakta kullanılan sıvıların (yağ, su vb.) yere dökülmesi kaygan zemin oluşturduğu için çalışanın kayma ve düşme riskini artmaktadır. Bu nedenle yapılan işin şekline göre, yeri sıkı tutunan ayak koruyucu iş emniyet ayakkabıları kullanılmalıdır

Ayrıca, otel temizliğinde (odalar, havuz vb.) ve mutfak temizliğinde kullanılan kimyasallar, personel tarafından kullanılırken elde tahrişler veya ciltle uzun süreli temasta cilt hastalıklarına neden olabilmektedir. Temizlik amaçlı kullanılan bu kimyasalların buharının solunması ise çalışanlarda solunum yolu hastalıklarına neden olduğu görülmektedir. Kimyasallarla çalışılan personele uygun kişisel koruyucu donanım (eldiven, maske vb.) verilmelidir.

2.3.4.1.İşverenlerin Genel Yükümlülükleri

İşveren kişilerin en başta işletme içerisinde çalışma ortamının güvenliğini sağlayarak çalışanlarının iş sağlığı ve iş güvenliğini korumak zorundadır. (6331, m.4/1a). Ayrıca;

a) Mesleğin şartlarından doğan risklerin önüne geçilebilmesi, iş hakkında eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin

bulunup işletmede tutulması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uyumlu olması ve mevcut durumun geliştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşletmede iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındıktan sonra bu tedbirlere ne denli uyulup uyulmadığını kontrol etmek ve disiplini sağlar.

c) Çalışma ortamının riskli olup olmadığını değerlendirir.

ç) Herhangi bir çalışana işe alırken, onun sağlık ve güvenlik açısından işletmeye uygunluğunu ölçer.

d) Yeterli şekilde verilen bilgi çerçevesinde talimat verilmiş olan çalışanlar dışındaki diğer çalışanlarında hayati yönde tehlikesi bulundurulması ile ilgili bir yerlere girilmemesi yönünden gereken önlemlerin alınması gerekmektedir. Yine bu çerçevede işverenin işyeri yönündeki uzman kişinin ise kuruluşlardan hizmet alınması durumunda ise işverenin sorumlulukları açısından ortadan kaldırılmaması gerekmektedir.

2.3.4.2. İşverenlerin Diğer Yükümlülükleri

İşveren, yukarıdaki ele alınan genel açıdan taşımış oldukları yükümlülükler dışında ise risk değerlendirilmesi yapması, iş sağlığının ve güvenliğinin hizmetini sunması, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sunulması gerek iş kazası gerekse meslek hastalıklarının da bildirilmesi için sağlık yönünde gözetimi ve çalışanlarında sağlık muayenelerinin yapması/yaptırması ayrıca kayıtlarının saklanması, acil durum yada tahliye planlarının yangınla mücadelede, ilk yardım açısından olan planlar yapılması, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması, çalışanlara bu konuda gerekli eğitimlerin verilmesi ve bir çok açıdan da destek verilmesi, çalışanlar arasında ise bir temsilci seçilmesi ayrıca çalışanlarında onaylı şekilde defter tutması gibi yükümlülüklerinde bulunduğu görülmektedir.

Risk Değerlendirmesi Yapmak/Yaptırmak: Risk değerlendirmesi öncelikle turizm sektöründeki işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaktır; Diğer kişilerin ve kuruluşların güvenliğini, iş yerinin ve iş yerinin zararlı etkilerinden korumak için kurulan bir faaliyettir. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumayı amaçlar. İş sağlığı ve güvenliğini korumak iş dünyasındaki işverenlerin görevleri arasındadır. Özel sektörde çalışan bir işçi, iş sözleşmesiyle işverenin iş organizasyonuna dahil edilir ve işyeri ortamının fiziksel tehlikelerine açık hale gelir. Bu bağlamda, işveren çalışana iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borç olarak korumalı ve işinin sağlığı ve güvenliğini sağlamalıdır. (Kabakçı, 2009).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sunmak: 6331 sayılı Kanun'a göre; işveren kişilerin işletme ortamında iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verirken iki temel sorumluluğu bulunmaktadır. Bunlardan ilki iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya diğer sağlık personelini çalıştırma zorunluluğu; diğeri ise İş Sağlığı Güvenliği Birimini (İSGB) kurmaktır. Çalışanları arasında istenilen özelliklere sahip personel bulunmaması hâlinde; işveren kişiler bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) yardım alarak yerine getirebilir (6331, m.6/1). Turizm sektörü açısından çalışma kapsamında yer alan 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler ile kamu kurumları için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu 01.07.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 50'den fazla çalışanı olan az tehlikeli işyerleri için 01.01.2017 tarihinde zorunluluk başlamıştır. İşverenlerin kendileri tarafından görevlendirilmesi gereken bireylerin alınması gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği açısından tedbirlerin belirlenmesinde ve uygulanmasında denetlenmesi gereken gerek iş kazası olsun gerek meslek hastalıklarının önlenmesi olsun, gerekse çalışanlara yönelik olan ilk yardımın ve koruyucu yönde acil tedavi hizmetlerinin de sağlanması amacı ile görev verilmektedir.

Ayrıca işverenin çalıştırmayla hükümlü olduğu işyeri için hekimler ve sağlık personellerinin de sayılarının ve çalışma sürelerinin, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer aldığı görülmektedir. Turizm sektörü gibi tehlike açısından daha az riskli olan işletmelerde, işyeri hekiminin çalışma süresine göre çalışan kişi başına ayda en az 5 dakika olarak düzene girmiştir. İşyeri hekimleri 18.12.2014 tarihinden itibaren; çalışanların kişisel özelliklerine, işyerindeki tehlike sınıfına göre ve işin niteliğine göre göz önünde bulundurulması uluslararası standartlar doğrultusunda işyerilerindeki yapılan sonuçlara göre olan risk değerlendirmesinin sonuçlarının doğrultusunda turizm sektöründeki faaliyet gösteren;

a) tehlikesi az olan işletmelerde en geç beş yılda bir

b) Özel politika gerektirmesi gereken işletmelerde ise yer alan çocuk olsun, genç veya gebe çalışanlarında en geç altı ay içerisinde bir defa olsun periyodik muayene yaptırmak zorunluluğu bulunmaktadır. (İHDSPGYH Yön., m.9/c-3). İHDSPGYH Yönetmeliğinin 19. maddesine göre ise diğer sağlık personelinin;

a) 10'dan az çalışan olması ayrıca az tehlikeli sınıfta yer alması turizm işletmelerinin de çalışan başına yılda en az 35 dakika

b) Az tehlikeli sınıfta ise yer alması yönünde turizm işletmelerinde ise çalışan başına ayda en az 6 dakika olmak üzere çalışma süreleri düzenlenmiştir.

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirmek: 6331 sayılı Kanuna göre işverenler 01.01.2013 tarihinden itibaren işletmelerdeki meydana gelmiş olan iş kazalarının ayrıca meslek hastalıklarının da bildirilmesi zorunludur. İşverenin bütün iş kazaları ve meslek hastalıkları hakkında kaydının tutulması işyeri ya da iş ekipmanında uğramış olduğu zararın incelenmesi ve rapor tutulması mecburidir (6331, m.14/1). İşverenler açısından ise iş kazalarının kazadan üç iş günü içerisinde sağlık hizmet sunucuları yada işyeri hekiminin ise kendisine bildirilmiş meslek hastalıklarını öğrenmiş olduğu tarihten itibaren üç iş günü içerisinde SSK'ya bildirme zorunluluğu bulunmaktadır (6331, m.14/2).

Sağlık Gözetimi ve Çalışanların Sağlık Muayenelerini Yapmak/Yaptırmak ve Kayıtları Saklamak: 6331 sayılı Kanun uyarınca alınacak sağlık raporları, işyeri hekiminden alınmaktadır. Aynı zamanda, kamu hizmet sunucularından veya aile hekimlerinden, 10'dan az çalışanı olanlar ve daha az tehlikeli işyeri olanları için alınabilirler. (6331, m.15/3). Buna ek olarak, 6331 sayılı Kanunda yer alan işletmelerin çalışanlarının sağlık muayenesine tabi tutulması gereken durumlar daha ayrıntılı olarak yeniden düzenlenmiştir. Buna göre işveren;

- a) İşe girişlerde,
- b) İş değişikliklerinde,
- c) Bir iş kazası, meslek hastalığı veya tıbbi tekrarlamaadan sonra işe geri dönmesini isteyen bir çalışanın,
- d) İşyerinin tehlike sınıfına göre, bakanlık tarafından belirlenen aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerine sahip olmalıdır. (6331, m.15/1.2.3.4).

Acil Durum ve Tahliye Planları ile Yangınla Mücadele, İlk Yardım Planları Yapmak: İşveren, çalışma ortamı, kullanılan malzemeler, kullanılan malzemeler, iş ekipmanı ve çevre koşulları dikkate alınarak ortaya çıkabilecek acil durumları önceden değerlendirerek ve çalışanlarını ve çalışma ortamını etkileyebilecek olası ve muhtemel acil durumları tespit edecektir. Olumsuz etkileri önlemek ve en aza indirmek ve acil durumların olumsuz etkilerini önlemek için gerekli önlemleri almak ve planlar yapmak ve acil durum planları yapması gerekmektedir. (6331, m.11/a,b). Buna ek olarak, işyeri büyüklüğünü ve taşıdığı spesifik tehlikeleri dikkate alarak, yapılan işin niteliği, acil durumlarla mücadele için iş yerindeki

çalışanların ve diğer kişilerin sayısı dikkate alınarak işverenin önleme, koruma, boşaltma, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda yeterli sayıda eğitilmiş ve donanımlı personel sağlayarak takımların her zaman eğitim yapması zorunludur. (6331, m.11/c).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurmak: Araştırmaya konu olan otellerden 9 tanesinde 50 ve daha fazla çalışan olduğu, 21 tanesinde ise 50 den az çalışan olduğu için İSG Kurulu kurulmasının zorunlu olmadığı tespit edilmiştir. (6331, m.22). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre, işveren kuruluşları, fabrikalar, işletmeler, işletmeler veya işletmeler grupları gibi birden fazla işyerinin bulunduğu yerde, her bir işyerinde 50 veya daha fazla çalışan bulunduğu ayrı kurullar kurulmuştur. Turizm sektöründe aynı gruba ait birden fazla otel olabildiği için bu durum da önem kazanmaktadır.

Çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Vermek/Verdirmek Çalışanların eğitimleri, 6331 sayılı Kanununun 17. Maddesinde ayrıntılı bir şekilde oluşturulmuştur. Buna göre işveren; işe almış olduğu kişiyi çalıştırmadan önce iş yeri hakkında gerekli eğitimi vermek ya da eğitim ortamını oluşturma yükümlülüğüne sahiptir. Ayrıca verilen eğitimler yeniden oluşacak risklere karşı sürekli tekrarlanmalıdır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini kimlerin verebileceği de ayrıca düzenlenmiştir. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13. Maddesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini kimlerin verebileceği verilmiştir. Araştırma yapılan otellerden 14 tanesinde İSG eğitimlerinin verildiği, 16 tanesinde ise bu eğitimlerin verilmediği tespit edilmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde çok önemli olan bu eğitimlerin atlanmaması, gerekli ve eğitimin verilmesi çok önemlidir.

Çalışan Temsilcisi ve Destek Elemanının Seçilmesini Sağlamak veya Seçmek 6331 sayılı Kanunun getirdiği en önemli kurallardan bir tanesi de, işyerlerinde “çalışan temsilcisi” ve “destek elemanı” seçilmesi veya çalışan temsilcisinin seçilememesi durumunda işveren kişiler tarafından atanması gerekmektedir. Destek unsuru, önleme, korunma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili benzer konular için özel olarak donatılmış ve uygun donanıma sahip olan bir kişi olarak tanımlanmaktadır. (6331, Madde 3 / ç) Bir çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işlere katılmaya, işi izlemeye, önlem talep etmeye, teklif sunmaya ve benzer meselelerde çalışanları temsil etme yetkisine sahip bir çalışmadır (6331, Makale 3 / c). Çalışan temsilcileri, işverenden, zarar riskini azaltmak veya tehlikeden kaynaklanan riski azaltmak için gerekli önlemleri önermek ve bunları önermek için istemek hakkına sahiptir (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Üzerine Çalışan Temsilcisi

Nitelikleri Madde 9 ve Seçim Prosedürleri). Çalışan temsilcilerinin veya destek personelinin hakları kısıtlanamaz ve işveren görevlerini yerine getirmek için gerekli araçları sağlamalıdır (6331, Madde 20/3). Çalışan temsilcisi görevini destek ekibi ile birlikte yürütür.

Çalışanların Görüşlerini Almak ve Katılımlarını Sağlamak: İşveren, çalışanlarına görüş ve katılımlarını bildirir; (6331, Madde 18/1, a), iki veya daha fazla çalışanın temsilcisinin bulunduğu kuruluşlarda, sendikal ya da çalışan temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüşlerine dayanarak teklif sunma hakkı tanınmaktadır. Buna ek olarak, işveren yeni teknolojilerin uygulanmasında, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve koşulları ile çalışanların sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların görüşlerini de alacaktır (6331, Madde 18/2).

Çalışanları Bilgilendirmek: 6331 sayılı Kanunda çalışanların bilgilendirilmesi kapsamında işveren; İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve sürdürmek için işyerinin özelliklerini göz önüne alarak;

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler,
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar,
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konularında bilgilendirmek zorundadır (6331, m.16/1).

Onaylı Defter Tutmak: Gerek onaylı şekilde defter tutulması, gerek işyeri hekiminin de iş güvenliğinin uzman tarafından yapılmış olan tespit yada tavsiyeler yönündeki gerekli bütün hususlarında yazılmış olması, seri numaralı yada sayfalarında biri asıl olmak üzere iki tanede kopya şeklinde düzenlenmiş olması bütün iş yerleri için tek olan defteri de ifa etmektedir. (İSG Hizmetleri Yönetmeliği, m.4/e). İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları; İşveren, atanan görev yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir. Bu bildirim, gerekli önlemlerin onaylanmış deftere yazılmasıyla yerine getirilecektir. Yaşamı tehdit eden kişilerin işveren tarafından yerine getirilmemesi durumunda, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanından Bakanlığın yetkili makamına haber vermekle yükümlüdür (6331, Madde 8/2).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDE TEMSİLEN OTELLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

Ülkemizde konaklama tesislerinde iş güvenliğinin iki farklı yönden değerlendirildiği görülür. Bunlar;

1-Çalışan açısından: Bu açıdan iş güvenliği ile ilgili önlemler, ne yazık ki listenin en sonunda yer almaktadır. Pek çok tesiste 14 saate yaklaşan çalışma sürelerine sahip sektörde; iş sağlığı ve güvenliğine, hem yöneticiler açısından hem de çalışanlar açısından gereken önem verilmemektedir. Çalışanların çoğunlukla; eğitim faaliyetlerinde, risk değerlendirmesine ve veri hazırlanmasına yönelik çalışmalarda, yaşam standartlarının artırılmasına öncelik verdiği görülmektedir. Devlet otoritesinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenleme yapmak yerine, asgari ücreti ve çalışma saatlerini düzenleyen gerçekleştirilmesinin daha yararlı olacağı çalışanlardaki hâkim görüştür. Bununla birlikte, pek çok iş sağlığı ve güvenliği eğitimcisi, konu ile ilgili olarak yapılan tüm yasal düzenlemelerin yanı sıra mesleki güvenlik uzmanları ve işyerinde gelen doktorların bir meslek için, özellikle mesleki sağlık ve güvenlik sonrasında anlaşılmasını eğitim kolaylaştırmaktadır. Doğru, katılımcı, çalışana değer veren bir İSG politikası yürütülen tesislerde; bir süre sonra çalışanlar tarafından iş güvenliğinin öneminin anlaşıldığı ve iş kazası oranlarının düştüğü görülmektedir (Gençler, 2007: 125).

2-Çalışan açısından: 6311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu pek çok işveren devlet tarafından kendilerine getirilen yeni bir külfet, yeni ve gereksiz bir maliyet olarak görmektedir. Bu nedenle kanunun yapılmasını emrettiği uygulamalar genel itibariyle usulen yerine getirilmekte, bu çerçevede de kanunun esas amacına ulaşamadığı görülmektedir. Bu kanunla; işveren, çalışanların çalışma zamanındaki sağlık ve güvenliğini sağlamaya yükümlü kılınmıştır. Bu bağlamda; çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi, işletmede risk değerlendirmesi yapılması, çalışana görev verilirken, çalışanın sağlık ve güvenlik açısından işe uygun olmasının göz önünde bulundurulması benzeri konular; işverenin görevlerinden sayılmıştır. İşletmede gerçekleştirilen bu çalışmaların uygulanabilirliğinin gözlenmesi, aksaklıkların belirlenerek çalışmaların daha verimli hale getirilmesi için önleyici düzeltici faaliyetler gerçekleştirilmesi de işverenin sorumluluğundadır. 12 ay boyunca faaliyet gösteren organizasyonlarda personel değişimi makul seviyede olduğundan, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine dair kanunun bağlayıcılık taşıyan çalışmaların gerçekleştirilmesi; personelin çok sık değiştiği ve işyeri faaliyetlerinin kesintiye uğradığı turizm sektöründen çok daha kolay olmaktadır.

Turizm sektörünün istihdam bağlamında katkısı geçen on yılda artmıştır. Söz konusu katkıların en önemlisi turizm sektörünün kümülatif istihdama sağladığı katkıdır. WTTC verileri, turizm sektöründe yaşanan gelişmelerle birlikte Türkiye’de turizm sektörünün doğrudan istihdama katkısını söz konusu dönemde % 29 oranında artmış ve 474.000 kişiden 614.000 çalışana ulaşmıştır. Aynı dönemde dolaylı istihdamın 1.260.000 kişiden 1.596.000 çalışana ulaştığı görülür. Söz konusu on yıllık dönemde turizm sektöründe dolaylı istihdam % 26 artmıştır. Turizm sektörü toplam istihdamına bakıldığında ise; 2007 yılından günümüze % 27 oranında arttığı görülür. 2007 yılı Türkiye turizm verilerine göre; 1.734.000 kişi istihdam edilirken 2016 yılında 2.210.000 kişi istihdam edilmiştir. Son 10 yılda, turizm sektörünün toplam istihdam içindeki payı genel olarak % 8 civarındadır. Devletin payı (devlet) Türkiye’de toplam istihdamda çalışanların payı büyüktür. Bu açıdan, turizmin özel bir sektör olduğu düşünülürse, turizm sektörünün toplam istihdamda küçük bir paya sahip olduğu, ancak toplam istihdamın önemli bir katkıda bulunduğu söylenebilir. (Şit, 2016: 112).

İşveren açısından bakıldığında, operatörün devam etmesi için gerekli nitelikleri bulmakta kendinde bir sorun olsa bile, her yeni çalışanın iş sağlığı ve güvenliği hakkında 8 saat eğitim, gerekli tıbbi hizmetler alması ayrıca her bir personeline muayene ve işe devam etme süreci, zaman ve emek kaybına yol açmaktadır. Bu, işvereni finansal ve ahlaki yükümlülük altına sokmaktadır. İşveren yönünden ise işe alım sürecinde birçok açıdan zorluklar yaşanmaktadır. İşletmeler için ise hazırlanması zorunlu olan risk değerlendirme raporu için ise çalışanlarında arasında risk değerlendirme grubu oluşturulmasından sonra, maalesef çalışanların raporunda imzalanması sürecindeki esnada gönülsüz davrandıkları görülmektedir. Bunun ise en önemli sebepleri sorulduğunda alınan yanıt ise; önceki yıllarda işletmelerdeki kendilerine imzalatılmış olan bu şekilde evraklar nedeni ile herhangi bir fazla mesai ücreti almadıkları ayrıca bayramdaki yapmış oldukları mesai vb. durumlarda haklarının verilmedi yanıtı alınmıştır. (Şit, 2016: 115). Turizm sektöründeki 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunundaki işveren yönünden bir çok yükümlülüklerinde yerine getirilmesi için işveren ve devlet arasında olan çalışma barışının da sağlanması oldukça önem taşımaktadır. İşçiye ödenecek olan maaşın tutarına karşılık olarak, devlete ödenmiş olan sigortanın tutarı, işverenler yönünden olan gereksiz ya da zorlayıcı şekilde bir mali yük olarak değerlendirildiği de görülmektedir. Devletin ise çıkarmış olduğu ayrıca işverene de ek olarak maliyet getiren bütün yasa ve kanunun, birçok işveren yönünden de önyargı ile yaklaştığı bilinmektedir. Bu sebepten dolayı ise çıkmış olan kanunların da sahada uygulanması aşamasında birçok sorun ile karşılaşmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDE TEMSİLEN OTELLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞİKLİĞİ İSTATİSTİKSEL ANALİZ

4.1. Araştırmanın Amacı

Otel çalışanların bazı sosyo demografik özelliklerini ve çalışma hayatlarına ilişkin bazı özelliklerini saptamak; otel çalışanlarının çalışma ortam koşullarının, iş sağlığı ve güvenliği olanaklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın uzun vadeli amacı da, turizm sektöründe çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesi ve sektörde verimliliğin artırılmasıdır.

4.2. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada;

1. Araştırmaya katılanların ölçekte yer alan maddelere içten ve doğru cevap verdikleri,
2. Araştırmaya katılanların görüşünü yansıttığı varsayılmıştır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya konu olan çalışanların görüş seviyeleri veri toplama aracında yer alan değişkenlerle sınırlıdır. Araştırma sadece otellerinde çalışan 250 kişi ile sınırlı tutulmuştur. Ayrıca araştırma sonuçları da genellememiş (diğer turizm bölgelerinde uygulanmadığı için), sadece bu çalışma ile sınırlı tutulmuştur.

4.4. Araştırma Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 5 yıldızlı otellerde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Gaziantep ilinde bulunan 5 yıldızlı otellerdeki çalışanlardan ulaşılabilen 270 kişi olarak belirlenmiştir. Fakat anketlerden 20'sinde cevaplar olmamasından dolayı çalışmaya dâhil edilmemiştir. Toplamda 250 anket geçerli sayılmıştır.

4.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma probleminin çözümlenebilmesi için ihtiyaç duyulan, çalışanların görüşlerine ilişkin verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Anket 19 soruluk bir form şeklinde düzenlenmiştir. Ankette katılımcıların demografik özelliklerini, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşlerini anlamaya yönelik soruları içermektedir. Demografik özelliklerle ilgili olarak çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, aylık geliri, bulunduğu bölge anlamaya yönelik sorular sorulmuştur. Genel görüş kısmında çalışanların İSG ile ilgili genel sorular sorulmuş ve alınan cevaplar incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler araştırma amacı doğrultusunda ilgili nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda nicel verilerin analizi (SPSS 22,0) paket programı aracılığıyla güvenilirlik analizleri, frekans analizleri ve ki-kare yapılarak değerlendirilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan 250 çalışana ilişkin tanımlayıcı bilgiler ve sorulan sorulara verdikleri yanıtlar, bunlara ilişkin bulgular ve yapılan istatistiksel analizler yer almaktadır.

5.1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	Kategori	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	18yaş altı	14	5
	18-30 arası	208	84
	30-40 arası	21	8
	40 ve üstü	7	3
Cinsiyet	Erkek	89	36
	Kadın	161	64
Eğitim Durumu	Lise	18	7
	Ön lisans	52	21
	Lisans	158	63
	Lisansüstü	22	8
Gelir	Geliri yok	7	3
	1000 TL altı	24	10
	1001-1500 TL arası	27	11
	1501-2000TL arası	55	22
	2001-2500TL arası	38	15
	2501TL ve üstü	99	40
Bölge	Marmara bölgesi	24	10

	Ege bölgesi	10	4
	Akdeniz bölgesi	38	15
	İç Anadolu bölgesi	31	12
	Karadeniz bölgesi	10	4
	Doğu Anadolu bölgesi	106	42
	Güneydoğu Anadolu bölgesi	31	12

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan çalışanların yaş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde; çalışanların %5,5'i 18 yaş altı, %83,6'i 18-30 yaş, %8,2'si 30-40 yaş ve %2,7'si ise 40 yaş üstü aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %64,4'ünün kadın, %35,6'sının ise erkek olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumu değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında ise %6,8'i lise, %20,5'i ön lisans, %63,0'ü lisans, %8,2'si yüksek lisans mezunudur. 2011 yılında TÜİK tarafından yapılmış bir araştırmaya göre eğitim durumu değişkeni turizm sektörü açısından şu şekilde belirlenmiştir: % 1'inin okur-yazar olmadığı, % 4'ünün sadece okur-yazar olduğu, %38'inin ilköğretim mezunu olduğu, %26'ilköğretim mezunu olduğu, %23'ünün lise mezunu olduğu, % 8'inin ise yükseköğretim mezunu olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, turizm sektörü çalışanlarının son dönemlerde daha yüksek bir öğrenim düzeyine ulaştığı ve bu çerçevede kültür düzeyinin de geçmişe göre yükseldiği söylenebilir. Gelir durumlarına bakıldığında %2,7'si gelir yok, %9,6'sı 1000TL altı, %11,0'i 1000-1501 TL, %21,9'ü 1501-2000 TL, %15,1'i 2001-2500 TL, %39,7'si 2501 TL üstü gelire sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %9,6'sı Marmara, %4,1'i ege, %15,1'i Akdeniz, %12,3'ü İç Anadolu, %4,1'i Karadeniz, %42,5 Doğu Anadolu ve %12,3 güneydoğu Anadolu bölgesinde bulunmaktadır. Yapılan çalışmada ise 7 kişinin geliri olmamasının nedeni ise buldukları işletmede stajyer olarak bulunmaları nedenidir.

Tablo 2: Katılımcıların Genel Görüşleri İle İlgili Bulgular

		Frekans	Yüzde
Çalışmakta Olduğunuz Tesisin Türü?	Otel	58	23,3
	Motel	14	5,5
	Pansiyon	10	4,1
	Tatil köyü	17	6,8
	Diğer	151	60,3
Kurumdaki göreviniz?	Büro (idari) personeli	60	24
	Güvenlik personeli	10	4,0
	Mutfak personeli	35	13,7
	Temizlik personeli	5	2
	Kat hizmetleri personeli	10	4
	Resepsiyon personeli	70	28
	Teknik personel	30	12,0
	Diğer	30	12,0
Çalışma durumunuz?	Sadece Gündüz	170	68
	Gündüz ve Gece (karma)	65	27
	Sadece Gece	15	5
Toplam hizmet süreniz?	1 yıldan az	102	40,8
	1–5 yıl arası	98	39,2
	6–15 yıl arası	27	10,8
	15 yıl ve sonrası	23	9,2
Kaç yıldır turizm sektöründe çalışmaktasınız?	1 yıl	118	47,2
	2 yıl	92	36,8
	3 yıl	22	8,8
	4 yıl ve üzeri	18	7,2
Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1 yıl	134	53,6
	2 yıl	91	36,4
	3 yıl	7	2,8
	4 yıl ve üzeri	18	7,2

Çalışma ortamınızdaki stres düzeyi?	Yok	24	9,6
	Az	27	11,0
	Orta	127	50,7
	Fazla	45	17,8
	Çok fazla	27	11,0
Sizce çalıştığınız ortamdaki gürültü düzeyi nasıldır?	Yok	21	8,2
	Az	48	19,2
	Orta	113	45,2
	Fazla	41	16,4
	Çok fazla	27	11,0
Çalışanların iş sağlığı güvenliğinde daha etkin rol oynaması için ne gerekir?	İşçilerin iş sağlığı güvenliği alanında eğitimi olmaları	110	43,8
	İş müfettişlerinin işyerlerini daha sık/sıkı denetlemesi	75	30,1
	Yasaların iş sağlığı güvenliği önlemi almayan işverene ağır cezalar getirmesi	65	26,0
Çalıştığınız işin sağlığını tehdit ettiğini düşünüyor musunuz?	Evet	99	39,7
	Hayır	151	60,3
Çalıştığınız iş yerinde İSG hizmetleri nasıl karşılanmaktadır?	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) var	75	30,1
	Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden (OSGB) hizmet almıyor	58	23,3
	Bilmiyorum	117	46,6
İş yerinizde risk değerlendirme yapıldı mı?	Evet	99	39,7
	Hayır	48	19,2
	Bilmiyorum	103	41,1
İş yerinizde İSG eğitimi aldınız mı?	Evet	100	39,7
	Hayır	117	46,6

	Bilmiyorum	33	13,2
İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki hak ve yükümlülüklerinizi biliyor musunuz?	Evet	127	50,7
	Hayır	55	21,9
	Bilmiyorum	68	27,4

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşikliği ile ilgili sorulan genel anket sorularına verdikleri cevaplar Tablo 2’de görülmektedir. Buna göre; katılımcıların % 60,3’ü otel, motel, pansiyon ve tatil köyü dışında kalan diğer tür turizm tesisi olarak adlandırılan işletmelerde çalışmaktadır. Bunu%23,3 ile oteller izlemektedir. Ankete katılanların %28’i Resepsiyon personeli, %24’ü Büro (idari) personel olarak çalışmaktadır.

Katılımcıların %68’lik bir çoğunluğu sadece gündüz çalışmaktadır. %40,8’inin 1 yıldan az, %39,2’sinin 1–5 yıl arası toplam hizmeti vardır. %47,2’si 1 yıldır, %36,8’i 2 yıldır turizm sektöründedir. Katılımcıların yarısından çoğu (%53,6’sı) 1 yıldır aynı kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların yarısı (%50,7’si) çalışma ortamında orta düzey stres olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı (%45,2’si) çalışma ortamında orta düzey gürültü olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı (%43,8’i) çalışanların iş sağlığı güvenliğinde daha etkin rol oynaması için İşçilerin iş sağlığı güvenliği alanında eğitimi olmaları gerektiğini düşünmektedir. Katılımcıların çoğu (%60,3’ü) çalıştıkları işin sağlığı tehdit etmediğini düşünmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı (%46,6) iş yerinde İSG hizmetlerinin nasıl karşılandığını bilmemektedir. %30,1’i ise İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı (%41,1) iş yerinde risk değerlendirme yapıp yapılmadığını bilmemektedir. %39,7’si ise yapıldığını belirtmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı (%46,6’sı) İş yerinizde İSG eğitimi almadıklarını belirtmektedir. Katılımcıların yarısı (%50,7’si) İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki hak ve yükümlülüklerini bildiğini belirtmektedir. Bu aynı zamanda yarısının bilmediği anlamına gelmektedir.

Cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, aylık geliri, bulunduğu bölge değişkenleri ile “Çalışma ortamınızdaki stres düzeyi?”, “Sizce çalıştığınız ortamdaki gürültü düzeyi nasıldır?”, “Çalışanların iş sağlığı güvenliğinde daha etkin rol oynaması için ne gerekir?”, “Çalıştığımız işin sağlığını tehdit ettiğini düşünüyor musunuz?”, “Çalıştığımız iş yerinde İSG hizmetleri nasıl karşılanmaktadır?”, “İş yerinizde risk değerlendirme yapıldı mı?”, “İş yerinizde İSG

eğitimi aldınız mı?”, “İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki hak ve yükümlülüklerinizi biliyor musunuz ?” soruları çapraz tablo yapılarak demografik özelliklerin görüş farkı yaratıp yaratmadığı ki-kare testi ile incelenmiştir. Birçok test neticesinde ($p>0,047$) olduğu için fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Aşağıda sadece fark bulunan testler ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 3: Demografik zelliklere Göre Frekans Farklılığı Olan Bulgular

		İş yerinizde İSG eğitimi aldınız mı?			Toplam	p
		Evet	Hayır	Bilmiyorum		
Cinsiyetiniz?	Erkek	46	43	0	89	,047
	Kadın	54	74	33	161	
Toplam		100	117	33	250	

Erkek alışanlar ile kadın çalışanlar arasında iş yerinde İSG eğitimi alma durumu karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir fark bulunmuştur($p=0,047$). Erkekler (%52) kadınlara (%34) göre daha fazla eğitim alındığı görüşündedir. Bunun nedeninin kadınların bu tür eğitimlere daha az katılmakta olmaları olduğu değerlendirilmiştir. Erkeklerin ise daha fazla sorumluluğa aileye bakma zorunluluğu olduğu düşüncesi ile bu sonuç çıkma olasılığı yüksektir.

Tablo 4: Farklı Eğitim Seviyesine Sahip Çalışanlar Arasında İş Yerinde İSG Hizmetlerine Bakış

		Çalıştığınız iş yerinde İSG hizmetleri nasıl karşılanmaktadır?			Toplam	P
		İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) var	Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden (OSGB) hizmet alınıyor	Bilmiyorum		
Eğitim durumunuz	Lise	4	14	0	18	0,032
	Ön lisans	14	4	34	52	
	Lisans	50	33	75	158	
	Lisansüstü	7	7	8	22	
Toplam		75	58	117	250	

Farklı Eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında iş yerinde İSG hizmetlerinin nasıl karşılandığını bilme durumu konusunda anlamlı bir fark bulunmuştur($p=0,032$). Lisans mezunlarının diğerlerine göre çok daha fazla bilgi sahibi olduğu görülmektedir(%78). Bunun sebebinin eğitim seviyesi yüksek çalışanların daha duyarlı ve ilgili olması olduğu değerlendirilmiştir. İSG hizmetlerinde ise eğitimin oldukça büyük önem taşıdığı bu konuda ise bireylerin daha bilinçli hale gelmesi önemli olgulardan biridir.

Tablo 5: Kurumdaki göreve göre İSG eğitimi alma ve İSG bilinç durumu

		İş yerinizde İSG eğitimi aldınız mı?			Toplam	P
		Evet	Hayır	Bilmiyorum		
Kurumdaki Göreviniz?	Büro (idari) personeli	22	21	11	54	0,000
	Güvenlik personeli	6	7	0	13	
	Mutfak personeli	27	12	5	44	
	Temizlik personeli	2	8	6	16	
	Kat hizmetleri personeli	8	0	0	8	
	Resepsiyon personeli	9	39	8	56	
	Teknik personel	15	11	3	29	

	Diğer	11	19	0	30	
Toplam		100	118	33	250	

Farklı görevlere sahip çalışanlar arasında İSG eğitimi almış olma konusunda anlamlı bir fark bulunmuştur(p=0,000). Mutfak personelinin diğerlerine göre çok daha fazla evet cevabı verdiği görülmektedir. Bunun sebebinin mutfak çalışanlarının daha fazla fiziksel risk altında olmalarından kaynaklandığı değerlendirilmiştir.

		İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki hak ve yükümlülüklerinizi biliyor musunuz?			Toplam	P
		Evet	Hayır	Bilmiyorum		
Kurumdaki Göreviniz?	Büro (idari) personeli	27	8	19	54	0,000
	Güvenlik personeli	6	0	6	12	
	Mutfak personeli	27	7	8	42	
	Temizlik personeli	3	5	7	14	
	Kat hizmetleri personeli	5	0	4	9	
	Resepsiyon personeli	35	14	7	56	
	Teknik personel	15	11	4	30	
	Diğer	9	10	13	32	
Toplam		127	55	68	250	

Farklı görevlere sahip çalışanlar arasında İSG bilinci konusunda anlamlı bir fark bulunmuştur(p=0,000). Resepsiyon personelinin diğerlerine göre çok daha fazla evet cevabı verdiği görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Turistik tesisler, sundukları hizmetlerin tamamını tesiste bulunan personeller aracılığı ile yapmaktadırlar. Bu bağlamda çalışanlar, tesislerde hizmetlerin alıcıya ulaşması için olmazsa olmaz unsur kabul edilebilir. Genel anlamda turizm sektörü, özelde ise oteller açısından bu denli önemi haiz unsur olan çalışanların tatmin edilmesi, eğitilmesi de oldukça önemlidir. Personelin iş tatmini üzerinde etkili olan birçok fiziki ve maddi unsurdan söz edilebilir. Bu bakımdan personelin iş tatminini sağlayan unsurlar içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) de bulunmaktadır.

Çalışmamızda katılımcıların yaklaşık yarısı (%46,6'sı) iş yerinde İSG eğitimi almadıklarını belirtmektedir. Bu aynı zamanda yarısının bilmediği anlamına gelmektedir. Turistik tesislerde çalışanların büyük kısmının sektörle ilgili eğitim almadan görev başı yaptıkları, sadece işin temel bilgilerini edinerek çalıştıkları söylenebilir. Bununla birlikte nadiren de olsa kimi iş adamları ve daha özel kesimlerce tercih edilen turistik tesislerde, personelin daha seçici şekilde işe alınması söz konusudur ve personel seçiminde eğitim durumu ve deneyimli olmaları önemli görülmektedir. Araştırma bulgularına göre %40,8'inin 1 yıldan az, %39,2'sinin 1–5 yıl arası toplam hizmeti vardır. %47,2'si 1 yıldır, %36,8'i 2 yıldır turizm sektöründedir. Bu çerçevede hizmet sektörünün sezonluk çalışanları ile kalifiye olmayan çalışanlar; ucuz iş gücü olmalarından dolayı sıklıkla tercih edilmektedir.

Üst düzey yeterlilik sahibi olmayan, işe dair tecrübesi bulunmayan çalışanların çoklukla İSG'ye ilişkin uyarılarla eğitimlerde verilenleri dikkate almayarak iş yaşamında önemli bir soruna sebep oldukları öngörüler arasındadır. Araştırmamıza katılan katılımcıların yaklaşık yarısı (%43,8'i) çalışanların iş sağlığı güvenliğinde daha etkin rol oynaması için İşçilerin iş sağlığı güvenliği alanında eğitimi olmaları gerektiğini düşünmektedir. İSG'den kaynaklanan sorunların aşılması bağlamında; kanun ve yönetmelikler geliştiriliyorsa da, yetersiz denetim sebebi ile eksik uygulamaların varlığının tespiti kimi araştırmalarda olduğu gibi bizim çalışmamızın da elde ettiği sonuçlardandır. Sadece otellerde değil, ülkenin tüm iş kollarında benzer sorunlar ile karşılaşılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine dair kanunun geç çıkarılmış olması bu hizmeti veren kurumları birçok aksaklıkla karşı karşıya bırakmıştır. Söz gelimi; işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti almak için kişi veya kuruluşlarla anlaşma imzalamakta ancak söz konusu kişi ve kuruluşlar gereken ciddiyet ve görev bilinci ile işlerini yapmayabilmektedir.

Yaptığımız araştırma bulgularına göre katılımcıların yarısı (%50,7'si) iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki hak ve yükümlülüklerini bildiğini belirtmektedir. Bu aynı zamanda yarısının bilmediği anlamına gelmektedir. Gelecekte bunların usulüne göre yapılmaması; denetimlerde idari para cezası, iş kazası, meslek hasatlıkları ve iş saati/günü kayıpları, hukuki yaptırımlar, ...vb. olarak fazlası ile işveren ve işyerine geri dönebilmektedir. “Önlemek, ödemekten daha kolay, ucuz ve insancıldır” sözünün tüm uzman, hekim ve işverenlerce anlaşılıp, uygulanması iş yaşamında güvenlik seviyesinin artmasına yardımcı olabilir.

Hizmet alımı bağlamında; işverenlerin maliyetin yanı sıra, kaliteyi de önemsemeleri, bu işi gerektiği gibi yapanları tercih etmeleri gerekir. 6331 sayılı Kanun'a göre, işverenler meslekî risklerin önlenmesi, eğitimin ve bilgilerin verilmesi dâhil her türden önlem alınması, organizasyon yapılması, gerekli araç ve gereç sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin anlık koşullara uyumlanması ve mevcut durumda iyileşme sağlanması için çalışmalar yapmalıdırlar. İşletme ana faaliyetleri için bile, yeterli kalifiye eleman çalıştıramayan işverenler iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları için gerekli özveriye ve özeni gösterememektedir.

Sonuç itibariyle 6331 sayılı Kanun'un iş kazalarının önlenmesinde olumlu bir katkı sağlayacağı öngörülebilir. Bununla birlikte katkının bir anda gerçekleşmeyeceği de unutulmamalıdır. Aslen uygulamada olan model çalışan ve işverenler için en uygun model olmasa da ülkemizdeki iş kazalarının fazla olması, bu konuda çıkarılacak yasaların sonuçta kazaların azaltılmasında olumlu etkisi olacağı açıktır.

KAYNAKLAR

Akay, E. (2006), ‘Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi’ ’Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Zonguldak.

Akdur, R., (1998), “Çağdaş Sağlık ve Sağlık Hizmetleri Kavramları Bu Kavramlara Etki Eden Dinamikler’’, Halk Sağlığı, Ankara.

Aktaş, A., (2002), Turizm İşletmeciliği Ve Yönetimi (Azim Matbaası) Antalya.

Akyüz, Ö., (1982), İş Kazalarını Önleme Semineri, M.P.M. Yayın No.261, Ankara.

Andaç, F., (2014), İş Hukuku Sosyal Politika Açısından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, Detay Yayıncılık, Ankara.

Baloğlu C., (2013), Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, Beta Yayınları, İstanbul.

Başbuğ, A., (2013), İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Şeker-İş Sendikası, Ankara.

Bigat, Ş. G. (2007), “Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimine Kısa Bir Bakış”, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt: 81, Sayı: 1, s. 43-44.

Cemalcılar, İ., (1983), Pazarlama, Hakan Ofset, Eskişehir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, (2015), Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu, Yayın, No: 48

Çeken, H., (2003), Küreselleşme, Yabancı Sermaye ve Türkiye Turizmi, Değişim Yayınları, Ankara.

Ekonomi Sözlüğü <http://www.iktisatsozlugu.com/nedir-1961-Turizminsiniflandirilmesi>

Evliyaoğlu, S., (1989), Genel Turizm Bilgileri, Beta Basım Yayın, Ankara.

Fişek, A.G., (2014), Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik, Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları, Yayın No: 3/2.

Gençler, A., (2007), İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 35, Yıl: 7 Temmuz-Ağustos-Eylül.

Gökpınar, S., (2004), “İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri”, İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, S..19 Mayıs-Haziran.

Gökpınar, S., (2004), “İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Temel İlkeleri”, İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi, Sayı.19 Mayıs-Haziran.

Gün, D., (2001), Havayolu İşletmelerinde Dağıtım Kanalları Ve Bilgisayarlı Rezervasyon Sistemleri Türkiye Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Halkbank Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi, Turizm Sektör Raporu, Nisan (2011)

<http://www.bmtrada.com.tr/iso-50001-enerji-yonetim-sistemi.asp> Erişim Tarihi: 10.01.2017

http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5486:subat-ayinda-en-az-50-iscii-hayatini-kaybetti&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236

İçöz, O., (2001), Turizm İşletmelerinde Pazarlama /Marketing in Tourism Operations, Turhan Kitabevi, Ankara.

İslamoğlu, A. H., (2010), Turizm Pazarlaması(Beta Yay) İstanbul.

Kabakçı M., (2009) “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (86), Ankara.

Karakaş, İ., (2007), İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi, Adalet Yayınevi, Ankara.

Kozak, N., vd. (1996), Genel Turizm, İlkeler, Kavramlar. (Anatolia Yayınları), Ankara,

Kozak, N. vd. (2000), Genel Turizm: ilkeler-kavramlar(4.baskı), Ankara: Turhan Kitabevi,

Maviş, F., (1992), Otel İşletmeciliği İlke ve Kavramlar, Eskişehir,

Selek, H. S., (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular Teori – Uygulama – Yönetmelik Ekim

Sezgin, O. M., (1995), Genel Turizm. Tütübay, Ankara.

Şit, M., (2016), Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, İlkbahar, Cilt: 7 Sayı:1, 2016.

Talınlı, İ., (1972), Turizm, (Milli Eğitim Basınevi) İstanbul.

Tetik, S., (2010), "Mobbing Kavramı" Birey ve Örgütler Açısından Önemi, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,C,12,S.18 Manisa.

Tokay, M., (2000), “Sağlık Hizmetlerinin Pazarlanmasında Kalite ve Hasta Tatmini Eskişehir Devlet Hastanesinde Bir Araştırma”, YYLT Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Tunç A., Saç F., (1998), Genel Turizm Gelişimi ve Geleceği, Detay Yayıncılık.

Uzunköy,A., (2004), “Cerrahi Alan Enfeksiyonlarında Ameliyathanenin Rolü”. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Genel Cerrahi Anabilim Dalı, Tıp Fakültesi Dergisi.

Yılmaz, F., (2010), İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Üzerine Bir Araştırma. İş Güvenliği Dergisi, 6(17), 42-45.



EK:

TURİZM SEKTÖRÜNDE TEMSİLEN OTELLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞİKLİĞİNİN İSTATİKSEL YÖNTEMLERLE ANALİZİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Bu anket ile elde edilen sonuçlar, “Turizm Sektörünü Temsilen Otellerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Yerleşikliğinin İstatiksel Yöntemlerle Analizi” konulu yüksek lisans tezinde kullanılacaktır.

Aşağıdaki anket formunu doldurarak, yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ederim. Verdiğiniz bilgiler akademik çalışmada kullanılacak olup, üçüncü şahıs ve kurumlarla paylaşılmayacaktır.

Çalışmanın sonucu hem akademik çevrelerle, hem de sektör temsilcisi ve çalışanlarla rapor haline getirilerek paylaşılacaktır.

Saygılarımla.

Emrah KALCIK

1) Cinsiyetiniz?

- Kadın
- Erkek

2) Ailenizin gelir düzeyi?

- Geliri Yok
- 1000 TL ve altı
- 1001-1500TL arası
- 1501-2000 TL arası
- 2001-2500 TL arası
- 2501 TL ve üstü

3) Yaşınız?

- 18 yaş altı
- 18-30 arası
- 30-40 arası
- 40 ve üzeri

4) Eğitim durumunuz?

- Lise
- Ön lisans
- Lisans
- Lisansüstü

5) Bulduğunuz bölge?

- Akdeniz Bölgesi
- Marmara Bölgesi
- Ege Bölgesi
- Karadeniz Bölgesi

- İç Anadolu Bölgesi
- Doğu Anadolu Bölgesi
- Güney Doğu Anadolu Bölgesi

6) alışmakta Olduğunuz Tesisin Türü?

- Otel
- Tatil Köyü
- Motel
- Pansiyon
- Diğer

7) Kurumdaki göreviniz?

- Büro (idari) personeli
- Güvenlik personeli
- Mutfak personeli
- Temizlik personeli
- Kat hizmetleri personeli
- Resepsiyon personeli
- Teknik personel
- Diğer:

8) alışma durumunuz?

- Sadece Gündüz
- Gündüz ve Gece (karma)
- Sadece Gece

9) Toplam hizmet süreniz?

- 1 yıldan az
- 1–5 yıl arası
- 6–15 yıl arası
- 15 yıl ve sonrası

10) Kaç yıldır turizm sektöründe çalışmaktasınız?

- 1 yıldan az
- 1–5 yıl arası
- 6–15 yıl arası
- 15 yıl ve sonrası

11) Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- 1 yıldan az
- 1–5 yıl arası
- 6–15 yıl arası
- 15 yıl ve sonrası

12) alışma ortamınızdaki stres düzeyi?

- Yok
- AZ
- Orta
- Fazla
- Çok fazla

13) Sizce çalıştığınız ortamdaki gürültü düzeyi nasıldır?

- Yok
- AZ
- Orta
- Fazla
- Çok fazla

14) Çalışanların iş sağlığı güvenliğinde daha etkin rol oynaması için ne gerekir?

- İşçilerin iş sağlığı güvenliği alanında eğitimi olmaları
- İş müfettişlerinin işyerlerini daha sık/sıkı denetlemesi
- Yasaların iş sağlığı güvenliği önlemlerini almaya zorlayan ağır cezalar getirmesi

15) Çalıştığınız işin sağlığınızı tehdit ettiğini düşünüyor musunuz?

- Evet
- Hayır

16) Çalıştığınız iş yerinde İSG hizmetleri nasıl karşılanmaktadır?

- İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) var
- Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden (OSGB) hizmet almıyor
- Bilmiyorum

17) İş yerinizde risk değerlendirme yapıldı mı?

- Evet
- Hayır
- Bilmiyorum

18) İş yerinizde İSG eğitimi aldınız mı?

- Evet
- Hayır
- Bilmiyorum

19) İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki hak ve yükümlülüklerinizi biliyor musunuz?

- Evet
- Hayır
- Emin değilim/Bilmiyorum