



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
HİZMETLERİNİN YÜRÜTÜLMESİNDE İŞ GÜVENLİĞİ
UZMANLARININ YAŞADIĞI ZORLUKLAR**

Oben Nazlı ALTAY

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Nuri BİNGÖL**

İSTANBUL-2020

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
HİZMETLERİNİN YÜRÜTÜLMESİNDE İŞ GÜVENLİĞİ
UZMANLARININ YAŞADIĞI ZORLUKLAR**

Oben Nazlı ALTAY

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Nuri BİNGÖL**

ÖZET

Geçmişten günümüze gelişmekte olan teknoloji, üretim ve rekabeti ön plana çıkarmıştır. Yaşanan gelişmelere bağlı olarak çalışma yaşamına yönelik faaliyetlerin sürdürülmesi sırasında çalışanların maruz kalabileceği tehlike ve riskler de aynı derecede artış göstermiştir. Özel veya belediyeler gibi geçmişten günümüze toplum yararına hizmet yürüten, kamu kuruluşları olarak faaliyet gösteren birçok işyerinde bu durum geçerlidir. Her sektörde birçok faaliyette çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) gibi sorunlarla karşılaşması söz konusudur. Bu sorunların engellenerek çözümlenebilmesi adına iş güvenliği uzmanları (İGU) önemli rol oynamaktadır.

Bu tez kapsamında belediyeler şirketlerinde yürütülmekte olan İSG faaliyetleri ile ilgili olarak iş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı zorluklar araştırılmıştır. Bu doğrultuda nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Olgu bilim deseni olarak da bilinen bu modelde ayrıntılı bilgi sahibi olmadığımız ancak farkında olduğumuz sorunlara odaklanılmaktadır. Belediye şirketlerinin İSG faaliyetlerinde görevli 22 iş güvenliği uzmanı ile görüşülmüş; demografik bilgiler, istatistiki veriler incelenmiş ve derlenmiştir. Belediye şirketlerinin İSG faaliyetlerinin yürütümünde yaşanan zorlukların belirlenmesi amacıyla oluşturulan sorulara uzmanlardan cevap alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Belediye, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanı, Sorunlar.

ABSTRACT

CHALLENGES OF OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS IN CONDUCTING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SERVICES IN MUNICIPAL COMPANIES

Developing technology from the past to the present has brought production and competition to the fore. Depending on the developments experienced, the dangers and risks that employees may be exposed to during the continuity of work-related activities have increased equally. This is the case in many workplaces, such as private or municipalities, that have been serving the public for the past and are operating as public institutions. Employees in many activities in each sector face problems such as occupational health and safety (OHS). Occupational safety experts (IGU) play an important role in preventing and solving these problems.

Within the scope of this thesis, the difficulties faced by occupational safety specialists in relation to OHS activities in municipalities were investigated. Accordingly, a phenomenological pattern, one of the qualitative research methods, was used. This model, which is also known as the fact science pattern, focuses on the problems that we do not have detailed information but our aware groove. 22 occupational safety experts working in OHS activities of municipal companies were interviewed; demographic information, statistical data are analyzed and compiled. Experts received answers to the questions created to determine the difficulties experienced in the execution of OHS activities of municipal companies.

Keywords: Municipality, Occupational Health and Safety, Occupational Safety Specialist, Problems.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimin konusunun belirlenmesinden son aşamasına kadar bana yol gösteren, yoğun iş temposu arasında, çok değerli vakitlerini ayırarak bana destek ve yardımlarını esirgemeyen, akademik kariyerime başladığım günden beri tecrübeleriyle bana ışık tutan, Saygıdeğer Hocam Dr. Öğr. Üyesi Nuri BİNGÖL'e, İş Güvenliği Uzmanı Arkadaşım Mustafa ÖZTÜRK'e ve Yol Arkadaşım, Akıl Hocam Mehmet DOĞAN'a teşekkür ederim. Araştırmamın başlangıcından son aşamasına kadar manevi yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Bu günlere gelmemde büyük payı olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Oben Nazlı ALTAY

BEYAN FORMU

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, tarafımdan üretildiğini ve Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna göre yazıldığını beyan ederim.

25/01/2020

Oben Nazlı ALTAY

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-------------|
| ÖZET | i |
| ABSTRACT | ii |
| ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR | iii |
| BEYAN FORMU | iv |
| TABLolar DİZİNİ | vii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | viii |
| SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ | ix |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 2. GENEL BİLGİLER | 3 |
| 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı | 3 |
| 2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Amaç ve Önemi | 4 |
| 2.1.2. İş Güvenliği Uzmanları..... | 6 |
| 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi..... | 8 |
| 2.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği..... | 8 |
| 2.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği..... | 12 |
| 2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları | 16 |
| 2.3.1. Kamu Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği..... | 21 |
| 2.3.2. Özel Sektörde İş Sağlığı ve Güvenliği..... | 24 |
| 2.4. Türkiye’de Belediye Kavramı | 27 |
| 2.4.1. Belediye Tanımı ve Tarihi | 28 |
| 2.4.2. Belediyelerde Görev ve Yetki..... | 32 |
| 2.4.3. Belediyelerin Özellikleri ve Organları..... | 36 |
| 2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Belediyeler | 39 |
| 2.6. Belediye Şirketleri | 42 |
| 2.7. Belediye Şirketlerinin Tarihsel Gelişimi | 44 |
| 3. GEREÇ VE YÖNTEM | 46 |
| 3.1. Araştırma Modeli | 46 |
| 3.2. Çalışma Grubu | 46 |
| 3.3. Veri Toplama Aracı | 46 |
| 3.4. Verilerin Analizi | 47 |
| 3.5. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği | 48 |
| 4. BULGULAR | 51 |

| | |
|--|-----------|
| 4. 1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görüşlerine Yönelik Bulgular | 52 |
| 5. TARTIŞMA | 62 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 66 |
| KAYNAKLAR | 74 |
| EK 1..... | 82 |
| EK 2..... | 84 |
| EK 3..... | 88 |



TABLolar DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Dünyada İSG'nin tarihsel gelişimi | 10 |
| Tablo 2: Türkiye'de İSG'nin Tarihsel Gelişimi..... | 15 |
| Tablo 3: OHSAS 18001 ve ISO 45001 Farkları | 26 |
| Tablo 4: Özellikleri Bakımından Belediyeler | 36 |
| Tablo 5: Katılımcıların Demografik Bilgileri | 51 |
| Tablo 6: Rehberlik Görevine Yönelik Bulgular..... | 53 |
| Tablo 7: Çalışma Ortamı Gözetimi Görevi Bulguları..... | 55 |
| Tablo 8: Risk Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulamalarına Yönelik Bulgular | 56 |
| Tablo 9: Eğitim, Bilgilendirme ve Kayda Yönelik Bulgular | 58 |
| Tablo 10: İlgili Birimlerle İşbirliğine Yönelik Bulgular..... | 60 |

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefi..... | 5 |
| Şekil 2: İSG'nin İşleyişi ve İGU'nun Görevleri..... | 7 |
| Şekil 3: Belediye Şirketlerinde İSG Birimlerinin Temsili Organizasyon Şeması..... | 44 |



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

| | |
|--------------|---|
| ABD | Amerika Birleşik Devletleri |
| akt. | Aktaran |
| APG | Kaza Önleme Grubu'nu (Accident Prevention Group) |
| BSI | İngiltere Standartlar Enstitüsü (British Standards Institutio) |
| CHP | Cumhuriyet Halk Partisi |
| ÇSGB | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| ILO | Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) |
| IOSH | İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (Institution of Occupational Health and Safety) |
| ISO | Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu (International Organization for Standardization) |
| İGU | İş Güvenliği Uzmanı |
| İSG | İş Sağlığı ve Güvenliği |
| İSGGM | İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü |
| KOAH | Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığı |
| M.Ö. | Milattan Önce |
| M.S. | Milattan Sonra |
| N | Katılımcı Sayısı |
| RD | Risk Değerlendirmesi |
| OHSAS | İş Sağlığı Ve Güvenliği Standardı (Occupational Health and Safety Assessment Series) |
| SESA | Avustralya Güvenlik Mühendisliği Topluluğu (Safety Engineering Society of Australia) |
| SIA | Avustralya Güvenlik Enstitüsü (Safety Institute of Australia) |
| TSE | Türk Standartları Enstitüsü |
| vb. | Ve benzeri |
| vd. | Ve diğerleri |
| WHO | Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) |
| TS | Türk Standartları |
| TMMOB | Türkiye Mühendis ve Mimarlar Odası Birliği |

1. GİRİŞ

Belediyeler, geçmişten günümüze toplum yararına hizmet yürüten kamu kuruluşlarıdır. Su, elektrik, doğalgaz ve ulaşım gibi birçok hizmet belediyeler tarafından topluma ulaştırılmaktadır. Toplumlar belediyelerin sunmakta olduğu bu hizmetler sayesinde daha kaliteli yaşam sürdürebilmektedir. Belediyeler tüm bu faaliyetleri bünyelerindeki personeller ile gerçekleştirmektedir. Dolayısı ile personellerin bu faaliyetleri gerçekleştirdiği sırada çeşitli tehlike ve risklerle karşı karşıya kalması kaçınılmaz olabilmektedir.

Çalışma alanlarında sektör ne olursa olsun çeşitli tehlike ve riskler ortaya çıkabilmektedir. Personellerin karşılaştıkları bu tehlike ve riskler, sağlık ve güvenlik yönünden tehdit oluşturmaktadır. Bu tehdidin ortadan kaldırılması gereği ise uzun yıllardır önemsenen bir kavramdır. Tarihte devlet yönetimleri çalışma ortamlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından korunmasına yönelik çeşitli adımlar atmıştır. 19. yüzyılda; İngiltere’de Fabrikalar Yasası (1833), 1840 yılında İsviçre, 1841 yılında Fransa, 1849 yılında Almanya ve 1869 yılında Osmanlı’da Maadin Nizamnamesi İSG ye yönelik yürürlüğe giren çeşitli hukuki düzenlemelerdir (Abrams, 2001: 36; Gençler, 2007: 15; Yiğit, 2019: 5; Bilir, 216: 24). Bu kanunlara ek olarak İSG’nin daha bilimsel açıdan sistematik biçimde incelenmesi ise İngiltere’de 1945 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü tarafından başlamıştır. (Provan ve Pryor, 2019: 429).

İş güvenliği uzmanları (İGU), çalışma alanlarında İSG faaliyetlerinin yürütümünü gerçekleştirmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenlikleri bakımından mevcut tehlike ve risklerin tespit edilmesi ve bunlara karşın ne tür önlemler alınabileceği yine İGU’lar tarafından belirlenmektedir. Diğer bir ifade ile İGU’lar çalışanların yararına görev yürütmektedir. İspanya’dan Almanya’ya; Amerika Birleşik Devletleri’nden, Avustralya’ya; İngiltere’den Kanada’ya kadar birçok ülkede benzer durum söz konusudur. (Herrera ve Donate, 2019: 207; Wright vd., 2019: 134; Provan ve Pryor, 2019: 429; Hale ve Booth, 2019: 77; Madsen, Hasle ve Limborg, 2019: 357; Hudson ve Ramsay, 2019: 169).

Literatür incelendiğinde İGU'ların İSG faaliyetlerini yürütümleri sırasında çeşitli sorunlarla, zorluklarla karşılaştıkları belirlenmiştir. Öyle ki İGU'ların çeşitli sektörlerle yönelik faaliyet süreçlerinde karşılaştıkları sorunlar bilimsel makalelerde (Takaoğlu, Kaya ve İri, 2018: 7; Kayan vd., 2017: 47) gazete (Kurt, 2013) ve birçok çalıştayda (TMMOB, 2014; TMMOB, 2019) konu edinilmiştir. Benzer biçimde belediyelerde görev yapmakta olan veya belediyelere hizmet veren iş güvenliği uzmanlarının ne tür sorunlarla, zorluklarla karşılaştığının belirlenmesi amaçlanarak geliştirilebilecek çözüm önerilerinin yanı sıra İSG tarihi, İSG'nin amaç-önemi ve iş güvenliği uzmanlığı ile belediye kavramının tarihsel süreci açıklanarak, bulgular bölümünde 22 iş güvenliği uzmanından alınan cevaplara yer verilmiştir.



2. GENEL BİLGİLER

Geçmişten günümüze gelişmekte olan teknoloji, üretim ve rekabeti ön plana çıkarmıştır. Yaşanan gelişmelere bağlı olarak çalışma yaşamına yönelik faaliyetlerin sürdürülmesi sırasında çalışanların maruz kalabileceği tehlike ve riskler de aynı derecede artış göstermiştir. Bu artışa ek olarak faaliyetlerin türüne göre tehlike ve riskler de farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla çalışma ortamlarında çalışanların yaşayabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde proaktif bir yaklaşım olan İSG anlayışının daha fazla önem kazanması kaçınılmaz olmuştur (Demir ve Öz, 2018: 189).

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Bireyler doğum ve bebeklikten itibaren gelişir, büyür ve yetişkinlik dönemlerine ulaştığında yaşamlarını sürdürebilme, ekonomik yönden bağımsız hareket edebilme adına çalışma yaşamında farklı görevlerde yer almaktadır. Çalışma yaşamında “çalışan” sıfatı ile görev alan bireyler gerek bireysel ve gerekse örgüt amaçları doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedir. Örgütler, ekonomik yönden faaliyetlerini sürdürme adına ve en önemlisi bireylerin çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik koşullarını güvence altına almak durumundadır. Böylece daha güvenli ortamlarda görev alacak çalışanlar faaliyetleri sorunsuz biçimde yürütebilmektedir (Nordlöf v.d., 2017: 92).

Çalışma ortamlarında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ifade edilen iş sağlığı ve güvenliği kavramı; çalışanların ruhsal, bedensel ve toplumsal refah ve sağlık düzeylerinin yükseltilmesi, korunması olarak adlandırılmaktadır. Bu tanımlara ek olarak çalışan bireylerin yaralanmalarına ya da kazaya uğramalarına neden olabilecek risk etkenlerinin ortadan kaldırılarak çalışma ortamının sosyal ve fiziki açıdan şartlarının iyileştirilmesi de İSG tanımları arasındadır (Çiçek ve Öçal, 2016: 108). Buradan anlaşılacağı üzere İSG, çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik kavramlarını irdeleyen ve bireylere gelebilecek zararları en aza indirmeyi veya tamamen ortadan kaldırmayı benimseyen bir yaklaşımdır.

Çalışanlar tekstilden inşaata, boya sanayinden madene, gemilerden yolcu uçaklarına kadar farklı çalışma sahalarında yer almaktadır. Çalışma ortamlarında çalışanların güvenlik ve sağlık gereklilikleri dikkate alındığında; bu durumun müşteri ve çalışan memnuniyeti, kar zinciri, kalite ve iş motivasyonu kavramlarını etkilediği bilinmektedir. Diğer bir ifade ile çalışma koşulları ve ilişkili kavramlar çalışanları sağlık ve güvenlik bakımından etkileyebilmektedir (Österman, Hult ve Praetorius, 2020: 403).

Çalışma yaşamı üretim-hizmet sunumu yanı sıra akabinde çeşitli sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunlardan en önemlisi de çalışma ortamında bulunan bireylere yönelik sağlıksız ve güvensiz ortamlardır (Akbulut, 2017: 37). İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramına bakılacak olursa, çalışanların çalışma ortamlarındaki tüm sorun teşkil edecek etkenlere (sağlıksız ve güvensiz durumlar) karşı korunması, sorunların en aza indirilmesi olarak adlandırılabilir. İSG, çalışma yaşamının her alanında (hukuk, sağlık, güvenlik, vd.) önemli yere sahiptir. İSG faaliyetlerinin tam anlamıyla gerçekleştirilmesi, uygulama ve aksiyonlarının başarılı biçimde uygulamaya konulması olarak ifade edilebilmektedir. Bu aksiyonlar ile çalışma ortamlarında gerek çalışanların ve gerekse diğer tarafların (ziyaretçi, denetmen, vd.) sağlık ve güvenlik bakımından korunarak güvenli ortamda bulunmaları sağlanabilmektedir (Olçay, 2019: 22; Österman, Hult ve Praetorius, 2020).

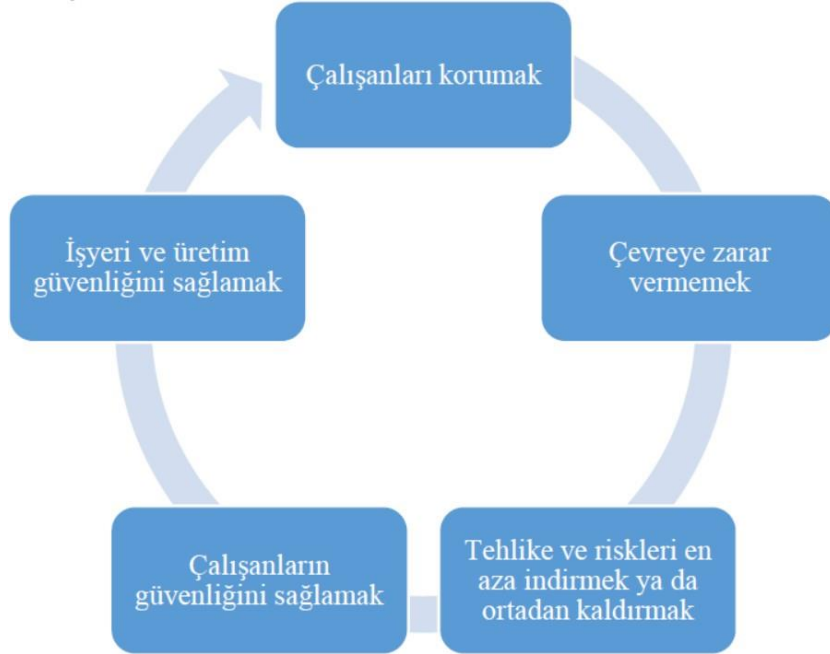
2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Amaç ve Önemi

Çalışma ortamları gerek örgüt gerek ülke ve gerekse çalışanların ekonomik anlamda kazanım elde etmesini sağlamaktadır. Ancak bireylerin çalışma yaşamında korunması, sağlık ve güvenlik koşullarının gerekliliği tartışılmaz bir gerçektir. Bu nedenle İSG, çalışma yaşamında en önemli kavramlardan birisi olup ana amacı; sektörlerin tamamında görev alan çalışanların beden, ruh ve sosyal bakımdan tam iyilik halinin yerine getirilmesi, geliştirilerek en iyi seviyeye yükseltilmesidir. Buradan hareketle çalışanlara, çalışanların gerçekleştirdikleri işlere uyumun sağlanması amaçları arasında yer almaktadır (Olçay, 2019: 21). Böylelikle bireylerin her işte çalışmasından ziyade bireylerin kendilerine en uygun olan ve sağlık-güvenlik bakımından sorun oluşturmayacak işte çalışmalarını sağlanabilmektedir.

Örgütler, çalışma ortamları ve çalışanların daha güvenli ve sağlıklı şartlarda faaliyetlerini sürdürmesi İSG'nin ana stratejisidir. Gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler dikkate alındığında şirketlerin çalışma ortamlarını, insan sağlığı ve güvenliğini, çevre, ekonomi, verimlilik ve örgütün toplumdaki itibarı adına İSG uygulamalarını önemseydiği bilinmektedir (Khan vd., 2019: 109). Çalışma ortamlarında faaliyetlerin türüne göre İSG farklı biçimlerde uygulanabilmektedir. Bu uygulamalarda sunulan hizmetlerde hedeflenen amaçlar ise;

- Çalışma ortamlarında bireylerin sağlığının korunması,
- Sağlık çalışanlarıyla hızlı ve doğrudan iletişime geçebilme,
- İşin sürekli olarak iyileştirilmesi,
- Çalışma ortamında sağlığa yönelik geliştirme ve takip faaliyetleri,
- Çalışanlar adına sağlık tarama programlarından yararlanma,
- Çalışanların ve işverenlerin İSG'ye yönelik talep ve bildirimlerinin tespit ve gündeme getirilmesi

olarak ifade edilebilmektedir (Snashall ve Patel, 2012'den akt. Şahin, Özkan ve İlhan, 2019: 12; Demirbilek, 2005: 22; Khan vd., 2019).



Şekil 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefi (Çay ve Eratay, 2019: 27)

Yukarıdaki şekil İSG'nin başlıca hedeflerini ve sağladığı önemi ortaya koymaktadır. Buradan görüleceği üzere, İSG'nin amacı sadece bir kesime yönelik olmamakla birlikte çalışanlardan çevreye, çalışma ortamından tehlikelere kadar birçok alanda bireylere zarar verebilecek problemlerle mücadeledir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesi ise diğer amaçlar arasında yer almaktadır (Çay ve Eratay, 2019: 27).

İnsan yaşamı ve çalışma faaliyetlerinin tamamında oldukça önemli kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlardan birisi de İSG'dir. İSG, çalışma yaşamında birçok kavramla (sağlık, güvenlik, verimlilik, vb.) etkileşim içerisinde olması önem arz etmektedir. Kavramların birbiri arasındaki etkileşimi olumlu veya olumsuz da olsa çalışma ortamları ve akabinde çalışanları etkilemektedir. İSG'nin önem arz eden özelliklerinden birisi de tüm bu etkilenmeler arasında olumsuz etkilenmelerin engellenmesi ve en aza indirilmesi anlayışıdır (Olçay, 2019: 21; Çay ve Eratay, 2019: 27).

2.1.2. İş Güvenliği Uzmanları

Proaktif diğer bir adıyla risklerin tamamen ortadan kaldırılması ya da azaltılmasını benimseyen İSG, çalışma alanlarında iş güvenliği uzmanları (İGU) faaliyetleri gerçekleştirmesi ile söz konusu olabilmektedir. Diğer bir ifade ile İSG'nin verimli yürütümü adına iş güvenliği uzmanlarına çalışma ortamları ve çalışanlara yönelik önemli görevler düşmektedir. Görev alacak İGU'lar, çalışma ortamında zararlı etkenleri tehlike ve risk boyutunda belirlemektedir. Bu belirlemelerde ana amaç bireylerin korunmasıdır. İlk olarak çalışanlara ve çalışma alanında bulunabilecek bireylere yönelik koruma önlemleri belirlenmektedir (Akboğa, 2011; Yeşlikaya, 2019; Hale ve Booth, 2019).

Çalışma ortamlarında İGU'lar tarafından gerçekleştirilecek faaliyetler ülkelerin ulusal kanun ve eklerinde belirlenmekle birlikte Türkiye'de de benzer durum söz konusudur. Buna göre 2012 yılında Resmi Gazete'de yayınlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik; ulusal anlamda iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarını açıkça belirtmektedir. Bu yönetmeliğe göre;

- Rehberlik: Çalışma ortamlarında yürütülecek İSG faaliyetleri (gözetim, alınması gerekli önlemlerin tespiti ve işveren/vekiline önerileri vb.),
- Risk Değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar,
- Çalışma ortamı gözetimi: çalışma alanlarının kontrol edilmesi,
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt: İşverenin onayına sunulmak üzere personel eğitim planlamaları ve bilgilendirmeleri, yıllık değerlendirme raporlamaları, talimatlar ve çalışma izin prosedürleri, İSG-KATİP bildirimleri vb.
- İlgili birimlerle işbirliği: çalışmalara yönelik olarak gerekli durumlarda diğer kesimler ile (iş yeri hekimi, insan kaynakları birimi, İSG kurulu vb.) iletişim ve iş birliği içerisinde olma

İGU'ların başlıca görevleri arasında yer almaktadır (Resmi Gazete, 2012a: Madde 9).



Şekil 2: İSG'nin İşleyişi ve İGU'nun Görevleri (Yeşilkaya, 2019: 9)

Genel anlamda İSG'nin işleyişi ve İGU'nun görevleri yukarıdaki şekilde şematize edilebilmektedir. Buna göre çalışma ortamlarında her hangi bir bireye (çalışan veya ziyaretçi, vb.) zarar verebilecek tehlikeli durumlar yapılacak gözetimler sonrasında İGU,

çalışanlar veya diğer bireyler tarafından tespit edilmektedir. İlk aşamada belirlenen tehlikeler; İGU'nun tespit ettiği önlemlere göre işyeri yönetimine sunulmaktadır. Akabinde İGU'nun rehberliğinde toplu önlemler ya da bireysel önlemler işyeri yönetimi tarafından alınmaktadır. Bu aşamalardan sonra İGU'nun, çalışanlara yönelik gerekli eğitimler (temel iş güvenliği, acil durumlar, yüksekte çalışma, kimyasallarla çalışma vb.) planlanarak koordine edilmektedir. İGU, tüm bu aşamalarda gerek çalışanlar gerek işverenler ve gerekse işyeri ortamındaki diğer taraflar ile iletişim halinde olmak koşulu ile bu faaliyetleri sürdürmektedir (Yeşilkaya, 2019: 9).

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

İnsanlık tarihinde birçok gelişmeler toplumların farklı alanlara yönelmesine neden olmuştur. Tarım ve sanayi devrimleri bu gelişmelerden birkaçıdır. Dolayısıyla İSG'nin gelişiminde her iki kavramında dünya geneline etkisi oldukça önemlidir.

2.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsanlarda çalışma koşullarının değişmesine neden olan kavramlardan birisi tarım devrimidir. Tarım devrimi ile insanlık çalışma yaşamına yönelik büyük bir dönüşüm yaşamıştır. Dönüşüm sonrasında insanlar daha zorlayıcı ve yoğun çalışma tempolarıyla karşı karşıya kalmış, çalışma koşulları ağırlaşmıştır. Çalışma koşullarına bağlı olarak zorlayıcı şartlar altında faaliyetlerini sürdüren çalışanlar ise güvenlik risklerinin yanı sıra sağlık sorunları yaşamaya başlamıştır. Bu sorunlar ise tarihte ilk olarak İmhotep tarafından M.Ö. 2600'lerde dile getirilmiştir. Antik Mısır'da rahip ve hekim gibi görevlerin yanı sıra mühendis ve mimar olan İmhotep, Mısır piramitlerinde çalışmalar esnasında birçok iş kazasının olduğu ve bu kazaların genellikle ölümle sonuçlandığı, diğer çalışanların da sağlık yönünden bel rahatsızlıkları yaşadıklarını ifade etmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016: 111).

Tarihte İSG'nin gelişimi ile ilgili olarak M.Ö. 2000'li yıllar dikkati çekmektedir. Bu dönemlerde Hammurabi Kanunları olarak düzenlenen kanunlarda İSG'nin temellerinin atıldığı söylenebilir. Buna göre Hammurabi Kanunlarında;

- Madde 229: Aynı şekilde binanın yıkımında çocuklar zarar görmeyip bina sahibinin yaşamını yitirmesi durumunda ise müteahhitin ölüm cezası alması,
- Madde 230: Müteahhit tarafından bina sahiplerine yönelik yapılan evlerin yıkılması ve bu yıkım ile birlikte bina sahibinin oğlu ölmesi durumunda müteahhittin de oğlunun ölüm cezası alması,
- Madde 231: Müteahhit tarafından yapılan evde, bina sahibinin kölesinin ölmesi durumunda müteahhitin bina sahibine aynı özelliklerde bir köleyi vermesi,
- Madde 232: Müteahhitin yaptığı binanın yıkılması ve bina sahibinin her hangi bir kayıp yaşamaması durumunda binanın maddi değerine karşılık değerini müteahhit tarafından karşılanması, bazı cezalar arasındadır (Çiçek ve Öçal, 2016:: 112; Kılıç ve Erdem, 2015: 15; Bilir, 2013).

Dünya genelinde İSG'ye yönelik gelişmeler toplumların önde gelenleri veya araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda kronolojik anlamda İSG'ye yönelik gelişimler aşağıdaki tabloda olduğu gibi özetlenebilmektedir.

Tablo 1: Dünyada İSG'nin Tarihsel Gelişimi

(Kılıç ve Erdem, 2015; Sayar, 2019; Bilir; 2016; Kılış, 2014)

| Yayın Sahibi | Tarih | İSG Kavramı |
|-----------------|-----------|---|
| İmhotep | M.Ö. 2600 | Mısır Piramitleri'nde çalışmalarda; <ul style="list-style-type: none">Fazla sayıda iş kazası olduğu, ölümlerin bir çoğunun iş kazasından kaynaklandığı,Çalışanların bel rahatsızlıklarının olduğu |
| Hammurabi | M.Ö. 2000 | Hammurabi Kanunlarının ortaya konulması |
| Heredot | M.Ö. 480 | Çalışanların daha verimli çalışabilmesi adına enerji oranı yüksek gıdalar tüketmesi önerisi |
| Hipokrat | M.Ö. 200 | Çalışma alanlarında kurşun ile yapılan çalışmalar sonucu; kurşunun insan sağlığına zararlı olduğu ve buna bağlı olarak meslek hastalıklarının görülebileceği ifadesi |
| Plini | M.S. 1 | Toz oranının fazla olduğu ortamlarda çalışmalarda, çalışanların başlarına torba takarak tozları solumaktan korunmaları gerektiği (maske görevi) önerisi |
| Thomas Percival | 1788 | Çalışma koşullarına ve ortamlarında görülen zararlı maddelerin hastalıklara neden olduğu ve önlemler alınması gerektiği önerisi, (Bu öneriye bağlı olarak kanun ile baca temizleme çalışmalarında çıraqlara yönelik çalışma koşulları düzenlenmiş) |
| İngiltere | 1833 | Fabrikalar Yasası'nın, İngiltere'de yürürlüğe girmesi ve 18 yaşından küçük çocuk çalışanların 10 saatten daha fazla çalışmalarının yasaklanması |

Sanayi Devrimi, dünya genelinde birçok yapıyı etkilemiş ve çeşitli alanların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayileşme anlayışları 18. yüzyılda toplumların yoğun ilgisini çekmiş ve birçok kesimin çalışma yaşamına dâhil olmasını sağlamıştır. Dünya genelinde İSG faaliyetleri ise buna bağlı olarak hızlıca gelişmeye başlamıştır. Teknoloji

ve Sanayi Devrimi ile İSG kavramı gereklilik arz etmiştir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) Benjamin W McReady, 1837 yılında İrlanda'dan ABD'ye gelen göçmen işçilerin yaşadığı sorunları işleyen İSG kapsamında bir makale kaleme almıştır (Abrams, 2001: 36).

İSG'nin gelişimine bakıldığında 1833 yılında İngiltere'de Fabrikalar Yasası yayınlanmış ve fabrikalar ile çocuk çalışanların şartları (9 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması, mesai saatlerinin 10 saat ile sınırlandırılması, vd.) bu kanunla güvence altına alınmıştır. Bu kanuna ek olarak bir diğer düzenlemede 1844 yılında yapılmış fabrikaların tıbbi personel çalıştırma ve bu personellerin tam zamanlı olarak fabrikada görevlendirilmeleri yasal zorunluluk haline getirilmiştir. İngiltere'de ayrıca İSG'nin daha bilinçli ve sistematik olarak ele alınması adına İngiltere'de 1945 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (IOSH- Institution of Occupational Health and Safety) kurulmuştur (Gençler, 2007: 15; Provan ve Pryor, 2019: 429). Diğer ülkelere bakıldığında ise;

- 1840 yılında İsviçre,
- 1841 yılında Fransa,
- 1849 yılında Almanya,

İSG ile ilgili olarak kanunları yürürlüğe almıştır (Gençler, 2007: 15; Yiğit, 2019: 5).

Dünya genelinde İSG'nin gelişimi incelendiğinde günümüzde İSG uzmanlığına denk gelen bireylerin faaliyetlere başlaması 19. yüzyıl başlarına kadar gitmektedir. Bu dönemde İngiltere'de fabrikalarda görevli fabrika müfettişleri, fabrika faaliyetleri (üretim, takip, vb.) yanı sıra çalışanlara yönelik İSG faaliyetlerini kontrole de özen göstermiştir. Günümüzdeki İSG uzmanlığı faaliyetleri ise İngiltere'de tam anlamıyla 1940'larda meslek olarak ilk adımları atılmaya başlanmıştır. İSG uzmanlarının çalışma koşulları, meslek olabilme şartları, seçim ve eğitim gibi konularda politikalar oluşturulmaya başlanmıştır (Hale ve Booth, 2019: 76).

İSG'ye yönelik gelişmelerden bir diğeri de Avustralya'da gerçekleşmiştir. Avustralya'da İSG 19. yüzyıl başlarında gündeme gelmiştir. Ancak günümüzdeki gibi İSG'nin ayrı bir meslek gurubu (İGU) olarak görülüp uygulanmaya koyulması ise II. Dünya Savaşı sonrasına denk gelmektedir. Avustralya İSG'ye yönelik bilinçli yaklaşım adına 1949 yılında Kaza Önleme Grubu'nu (APG- Accident Prevention Group) akabinde Avustralya Güvenlik Mühendisliği Topluluğu (Safety Engineering Society of Australia) ve son olarak Avustralya Güvenlik Enstitüsü (SIA- Safety Institute of Australia) kurulmuştur. Yine 1949 yılı içerisinde İSG ile ilgili olarak çalışma ortamlarında güvenlik kavramı ile ilgili olarak eğitimler düzenlenmiş ve sertifikalandırılmıştır. Sonraki yıllarda ise İSG tıp ve mühendislik mesleği olarak faaliyetlerine devam etmiştir (Provan ve Pryor, 2019: 429).

2.2.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği

Avrupa ülkelerinin yanı sıra Türkiye'de de İSG'nin gelişimi tarihsel anlamda benzer dönemlere denk gelmektedir. Cumhuriyet öncesi Osmanlı İmparatorluğu döneminde İSG ile ilgili olarak çeşitli düzenlemeler ortaya konulmuştur. Osmanlı'da İSG'nin tarihine bakıldığında 16. yüzyıllara kadar uzandığı kabul edilmektedir. Ancak 16. yüzyıldaki düzenlemeler geniş kapsamlı olmamakla birlikte sanayileşmenin Avrupa ülkelerinde olduğu kadar gelişmiş olmamasının bunda büyük etkisi bulunmaktadır. Büyük sanayi kuruluşlarından ziyade daha yaygın biçimde küçük işletmelerin bulunduğu Osmanlı'da esnaf loncalar halinde örgütlenmiştir. Lonca sistemi İSG yönünden incelendiğinde kullanımda olan tezgâh ve makinelerin küçük ve basit yapıda oluşu, büyük çaplı makinelerin olmaması çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye attığı söylenememektedir (Mengüloğul, 2014: 26; Şardan, 2004: 2).

Dünya genelinde Sanayi Devrimi sonrasında çalışma alanları farklılaşmış, büyük çaplı çalışma faaliyetleri başlamıştır. Bu değişimlere bağlı olarak değişen çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik problemleri de artan değişimle ortaya çıkmıştır. Benzer sorunların Osmanlı'da da yaşanması İSG'nin ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmıştır (TMMOB, 2018: 8).

Osmanlı Dönemi'nde İSG'ye yönelik olarak ilk çalışmalar incelendiğinde 1820'li yıllarda çalışma alanlarındaki bireylere zarar verebilecek olumsuz şartların düzeltilmesi şeklinde olduğu görülmektedir. Sanayinin gelişmesi ve üretim faaliyetlerinin artması Osmanlı'da da birçok alanda çalışmaların meydana gelmesine neden olmuştur. Ağırlaşan çalışma koşulları Osmanlı'da sorun olarak görülmüştür. Özellikle Ereğli'de bulunan kömür madenlerinin yönetim ve işletme hakkının Osmanlı'ya devri sonrasında daha fazla üretim yapılması kararı çalışanların 18 saate varan çalışmalarına neden olmuştur. Maden işlerinde ağır koşullar ve oldukça uzun saatlerle yapılan çalışmalar ise ileriki yıllarda akciğer rahatsızlıklarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Demir, 2016: 13).

Osmanlı'da maden işçilerinin olumsuz çalışma koşulları sadece madencileri etkilememiştir. Sağlık yönünde olumsuz etkilenen ve hastalıklara maruz kalan maden işçilerine bağlı olarak madenlerde üretim faaliyetleri aksamış ve genellikle de üretim yavaşlamıştır (Mengüloğlu, 2014: 27). Üretimin yavaşlamasına bağlı olarak önlemler alınması kararlaştırılarak yapılan düzenlemeler ile Dilaverpaşa Nizamnamesi 1865 yılında hazırlanmıştır. Bu düzenleme ile madenlere yönelik çalışmalarda görev alacak çalışanların;

Madde 21:

- Çalışma yaş aralıklarının 13-50 olarak sınırlandırılması,
- Çalışmalarda sağlık sorunu olmayan bireylerin görev alabileceği,
- Sağlık ve yaş koşullarını karşılayan bireylerin her bölgede ayrı ayrı tespit edilerek kayıt altına alınması ve gerektiğinde bu kayıtlar doğrultusunda madenlere çalışanların çağırılması ve çalışmalara katılma zorunluluğu

belirlenmiştir. Sağlık ve yaş koşullarından farklı olarak aynı düzenlemede çalışanların çalışma-istirahat süreleri, barınma ve yiyecek ihtiyaçlarına yönelik yükümlülükler yer verilmiştir. Nizamnamenin bir diğer önemli özelliği de çalışma ortamında iş kazası yaşayan çalışanların sağlık tedavilerine yönelik düzenlemeyi de içermesidir. Ancak dönem şartlarında bu gibi olumlu gelişmeleri barındıran Dilaverpaşa Nizamnamesi dönemin padişahı Abdülaziz tarafından onaylanmamış ve yürürlük kazanmamıştır (Bilir, 2016: 23; Demir, 2016: 30).

Osmanlı döneminde, Dilaverpaşa Nizamnamesi'nin reddedilmesi sonrasında çalışmalarda sağlık ve güvenlik problemleri devam etmiştir. Bu durum dikkate alındığında benzer yasal hazırlıklar yeniden yapılarak İSG'ye yönelik daha gelişmiş koşulları barındıran Maadin Nizamnamesi hazırlanmıştır. 1869 yılında hazırlanan bu çalışmada;

- Dilaverpaşa Nizamnamesi'nde belirtilen "çalışmalara katılma zorunluluğu" ortadan kaldırılmış,
- Madenlerde çalışabilecek maden mühendislerine yönelik sorumluluk ve yetkilere yer verilmiş,
- Mühendisler tarafından belirlenebilecek tehlikelerin bildirilmesi,
- Belirlenen tehlikelere karşı önleyici faaliyetlerin alınması,
- Yaşanabilecek iş kazalarına yönelik bildirim yapılması,
- İş kazası yaşayan çalışanlara yönelik çalışanlar ve ailelerine tazminat verilmesi,

gibi sorumluluklara yer verilmiştir (Şardan, 2004: 3; Bilir, 2016: 24; Demir, 2016: 31; Sayar, 2019: 19). Ayrıca Maadin Nizamnamesi'nin bir diğer önemi de İSG'ye yönelik ilk kanun olmasıdır (Demir, 2016: 31).

İSG'ye yönelik bir diğer düzenleme de 1921 yılında yayınlanan Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukunu Müteallik Kanun'dur. 151 sayılı bu kanuna göre;

- Ereğli bölgesinde çalışanlara yönelik uygulanması gerekli kurallar belirlenmiş,
- Türkiye tarihinde ilk olarak günlük çalışma saati 8 saat ile sınırlandırılmış,
- İşçi ve işverenin ancak anlaşması durumunda iki katı ücret ödenmek koşulu ile fazla çalışma yapılabileceği belirlenmiş,
- Madenlerde 18 yaş altında hiçbir çocuğun çalıştırılmayacağı belirlenmiş,
- Madenlerde eczane ve hekim bulundurulması,
- İş kazası yaşayan çalışanların işveren tarafından tedavilerinin yaptırılması,
- İşverenin kusuru nedeni ile yaşanan iş kazalarında işverene ceza uygulaması yasal yükümlülük altına alınmıştır (Şardan, 2004: 3; Demir, 2016: 31).

Türkiye’de İSG’ye yönelik meydana gelen diğer gelişmeler ise aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2: Türkiye’de İSG’nin Tarihsel Gelişimi
(Tütüncü, 2019: 3; Demir, 2016: 14)

| Adı / Yer | Tarih | İSG Kavramı |
|--|-------|---|
| İzmir İktisat Kongresi | 1923 | Çalışanlara yönelik korunma önlemlerinin alınması kararlaştırılmıştır. |
| Hafta Tatili Kanunu | 1924 | 394 sayılı bu kanun ile çalışanların haftalık 1 gün istirahatleri yasal hale getirilmiştir. |
| Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun | 1935 | 2739 sayılı bu kanun ile resmi tatillere yönelik çalışmalar düzenlenmiştir. |
| Borçlar Yasası | 1926 | İşverenlerin çalışanlara yönelik İSG sorumluluklarına yer verilmiştir |
| Umumi Hıfzısıhha Kanunu | 1930 | 1593 sayılı bu kanun ile; <ul style="list-style-type: none">• Kadın ve çocuk çalışanlara yönelik daha rahat çalışabilmeleri,• 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinin iş yeri hekimi bulundurma,• Belirli büyüklüğe ulaşan iş yerlerinin ise revir oluşturma ve hastane kurma zorunlulukları getirilmiştir. |
| 3008 sayılı İş Yasası | 1930 | 3008 sayılı bu yasa ile İSG’ye yönelik daha geniş çaplı uygulamaların zorunlu hale getirilmesi sağlanmış ve bu yasaya bağlı olarak birçok tüzükte yayınlanmıştır. |
| 931 sayılı İş Yasası | 1967 | 931 sayılı bu yasa 3008 sayılı İş Yasası’nın yeterli olmamasına bağlı olarak yürürlüğe girmiş ancak usul bakımından iptal edilmiştir. |
| 1475 sayılı İş Yasası | 1971 | 1475 sayılı bu yasa İSG’nin yeni gelişmeler sonrasında daha kapsamlı biçimde uygulanması amacıyla çıkarılmış ve tüzük, yönetmelik gibi ekler ile desteklenmiştir. |

Türk tarihinde 16. yüzyıldan 20. yüzyıla kadar gerek Osmanlı gerekse Cumhuriyet Dönemi ile birlikte İSG'ye yönelik çeşitli düzenlemeler ortaya konulmuştur. Ancak 21. yüzyılda meydana gelen gelişmeler, teknoloji ve günümüz şartları İSG'ye yönelik düzenlemelerin güncellenmesini adeta zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda geniş kapsamlı olarak en güncel hali ile 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayınlanmıştır. Önceki düzenlemelerde farklı kanunlar içerisinde maddeler halinde yer almakta olan İSG'ye yönelik yükümlülükler ilk olarak tamamen İSG'ye yönelik bir kanunda yayınlanmıştır. Bu da 6331 sayılı kanunun önemini ortaya koymaktadır. Kanunda;

- Çalışanların çalışmadan kaçınma hakları,
- İş güvenliği uzmanlarının çalıştırılma zorunlulukları,
- Çalışma ortamına yönelik risk analizi yapılma zorunluluğu,
- Çalışanların işe güvenlik ve sağlık bakımından uygun olma zorunluluğu,
- Çalışanların işveren tarafından mesleki ve ilgili konularda eğitim zorunluluğu

gibi yenilikler yükümlülük altına alınmıştır. Kanuna ek olarak çıkarılan tebliğ, tüzük ve çok sayıda yönetmelik ise İSG'nin daha etkin biçimde uygulanması adına yayınlanmıştır (Resmi Gazete, 2012: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İSG amaç bakımından incelendiğinde insan sağlık ve güvenliğine yönelik faaliyetleri kapsadığı görülmektedir. Bu amaç doğrultusunda İSG uygulamaları çalışma ortamlarında bulunabilecek tehlike ve risklere karşın bir takım uygulamalar içermektedir. Bu uygulamalar, çalışma ortamlarında görülebilecek ve tehdit oluşturan etkenlerin engellenmesini amaçlamaktadır. Bu etkenler ise kişisel ve çevresel olarak iki ayrı türde görülebilmektedir (Eroğlu, 2018; 13; Sümer, 2017: 47).

İSG'de etkileri bilinen kişisel etkenler çalışma ortamlarında olumlu ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bireyler görev yaptıkları ortamlarda çalışma şartlarından farklı olarak kişisel anlamda sorumluluklara sahiptir. Diğer bir ifade ile çalışma ortamlarında ortaya konulan tüm faaliyetlerde işverenler kadar çalışan bireylerin de sorumluluğu bulunmaktadır. İşveren çalışanlara tehlike oluşturabilecek sorunları ortadan kaldırıp, daha sağlıklı ve güvenli ortamlar oluşturmaya; çalışanlar ise çalışma ortamlarında dikkatli

ve kuralları göz önünde bulundurarak faaliyetleri sürdürmek durumundadır. Bireylerin sorumlulukları çalışma ortamlarında olduğu kadar sosyal yaşantılarında da yer almaktadır. Örneğin bireylerin çalışma hayatı dışında sosyal yaşamlarında sağlıklarına dikkat etmemesi durumunda çalışma hayatlarında vücut bütünlükleri zarar görebileceği gibi sağlık yönünden çeşitli sorunlar (hastalık, meslek hastalığı, vd.) ile karşı karşıya kalabilecektir (Eroğlu, 2018; 13; Sümer, 2017: 47).

İSG’de bir diğer olumsuz etken de çevresel kavramlar olarak ifade edilebilir. Çalışma alanlarında bulunan sıcaklık, nem, gürültü gibi fiziksel etkenler, çalışanların sosyal konumları ve ekonomik durumları gibi sosyal etkenler, teknolojik gelişmelere bağlı olarak faaliyetlerde kullanılan kimyasal ve biyolojik maddeler çevresel etkenler olarak dikkate alınmaktadır. Bu tür olumsuzluk oluşturabilecek etkenlere karşı çalışanların olduğu kadar işverenlerin bilinçli olması ve özellikle işverenlerin önleyici uygulamalara önem vermesi oldukça önem arz etmektedir (Cıngıllıoğlu, 2012: 71; Eroğlu, 2018; 16).

Çalışma ortamlarında sektörden sektöre farklı faaliyetler sürdürülmektedir. Farklı görevleri üstlenen çalışanlar bu çalışmalarda yer almaktadır. İSG uygulamalarının bu çalışmalarda yer alması ise kaçınılmaz olmaktadır. Çalışanlar görevlerini yerine getirirken çeşitli riskler, iş kazaları veya meslek hastalıkları ile karşılaşabilmektedir. İSG uygulamaları çalışanları tüm bu risklerden, hastalıklardan ve iş kazalarından korumaktadır. İSG uygulamaları çalışmalarda dört ayrı türde görülebilmektedir. Bunlar;

- Sağlık
- Mühendislik
- Hukuki
- Personel ve Ekipman Yönetimi

alanlarında gerçekleştirilen faaliyetler olarak ifade edilebilmektedir (Nayir, 2013; Yılmaz, 2012; Akıllı ve Aydoğlu, 2012; Küçük, 2012).

İSG uygulamaları arasında yer alan sağlık önlemleri çalışmalarda öncelikli olarak gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Sağlık önlemleri, bireylerin çalışma yaşamına başlamadan sağlık kontrollerine tabi tutulması, sağlık yönünden işe uygunluklarının kontrol edilmesi ve çalışmaya başlamalarının ardından mevzuatta belirtilen sürelerde de periyodik sağlık

kontrollerinin gerçekleştirilmesi ile sağlanmaktadır. Sağlık faaliyetlerinde çalışanların tıbbi açıdan kontrolünün yanı sıra çalışma ortamlarının da gözetimi, elde edilen kayıtların incelenmesi, benzer olgulara-çalışmalara yönelik araştırmalar ve personellerin sağlık eğitimleri de gerçekleştirilmektedir (Yılmaz, 2012: 3).

Mühendislik bakımından çalışma ortamlarında gerçekleştirilen önleyici faaliyetler bir diğer İSG uygulamalarıdır. İnceleme, tespit, araştırma ve çözüm faaliyetleri bu uygulamalar ile gerçekleştirilmektedir. Çalışma ortamlarında yapılacak gözlemler ile belirlenecek tehlikelerin tespit edildiği ilk konumunda (kaynağında) kontrol altına alınması mühendislik önlemleri arasında öncelikli tercihtir. Alınacak önlemler veya belirlenemeyen ancak görülme potansiyeli olan farklı tehlikelere karşın; ekipman belirlenmesi ve temini, çalışma ortamının ve çalışma plan-sistemlerinin düzenlenmesi, bakım, tehlikeli olan madde-malzeme-çalışmaların tehlikesiz olanlar ile değiştirilmesi (ikame) ve havalandırma gibi faaliyetler mühendislik önlemleridir. Ayrıca temizlik, izolasyon, çevresel faktörlere yönelik araştırma, yaşanan ve kayıt altına alınan olayların (ramak kala, iş kazası, vd.) neden-sonuç ilişkisinde incelenmesi yine bu aşamada gerçekleştirilmektedir.

Çalışma ortamlarında bulunan, zarar verebilecek çeşitli tehlikeler ile çalışanlar arasında kişisel koruyucu donanımlar önemli role sahiptir. Kişisel koruyucu donanımların (kkd) her tehlikeye ve çalışana yönelik olarak tespit edilmesi, gerekli eğitimlerin düzenlenmesi, gürültülü ekipmanların etrafa verebileceği zararın engellenmesi amacıyla ses yalıtımlarının gerçekleştirilmesi, çalışanların çalışma konumu ve sayılarının düzenlenmesi mühendislik uygulamaları ile gerçekleştirilmektedir (Nayir, 2013: 130; Sümer, 2017: 53).

İSG uygulamalarında mühendislik uygulamalarına örnek vermek gerekirse;

- Kimyasal, biyolojik tehlike içeren (solvent, gıda işleri, vd.) çalışmaların kkd, lokal havalandırma ile yürütülmesi,
- Ulusal ve uluslararası standartların (TS 18001, ISO 45001, vb.) uygulanması,
- Önlemlere yönelik araştırma ve uygulama çalışmaları,
- Makine ve ortama yönelik periyodik kontrol ve ölçümler,

- Mesleki eğitim, oryantasyon, uygulamaları eğitimlerin düzenlenmesi bunlardan bazılarıdır (Battaglia, Passetti ve Frey, 2015: 56; Aydın, 2014: 18; Çelik, 2018: 26).

İSG uygulamalarının bir diğer boyutu da hukuki uygulamalardır. Devlet yönetimleri tarafınca yürürlüğe konulan tedbirler, çalışanların sağlık ve güvenlik ödenekleri, sağlık sigortası, fazla mesai ve ulaşım gibi yöntemler hukuki veya yasal uygulamalar olarak ortaya konulmaktadır. Devlet yönetimleri tarafından düzenlenen hukuki uygulamalar, işverenler tarafından çalışma ortamlarında çalışanların daha güvenli biçimde korunmasını sağlamaktadır. Beslenme, dinlenme, diğer haklar ile çalışma koşulları bu düzenlemeler ile belirlenmektedir. Çalışanların çocukları adına bakım-eğitim tesisleri, aylık çalışma süreleri, maaş ve zam seviyeleri, çalışanlar ile işverenlerin hak ve sorumlulukları, hukuki düzenlemelere aykırılık durumunda karşılaşılabilecek yaptırımlar hukuki düzenlemeler ile güvence altına alınmıştır (Akıllı ve Aydoğdu, 2012: 245).

Hukuki uygulamalar İSG alanında mevzuatın düzenlenmesini de kapsamaktadır. Farklı iş kollarına yönelik hukuki düzenlemeler (yapı sektörü, maden, vd.), İSG politika ve sorumlulukları, meslek hastalıkları, iş kazası, tehlike barındıran çalışmalarda görevlendirilecek personellerin refahı yine hukuki düzenlemeler kapsamında yer almaktadır. Hukuki düzenlemeler çalışma ortamlarına yönelik sorumlulukları yazılı olarak belirtmekle birlikte sağlık ve mühendislik önlemlerini desteklemektedir. Uygulanabilecek sağlık ve mühendislik uygulamaları hukuki düzenlemelerde zorunlu hale getirilmektedir. Hukuki uygulamalarda ayrıca İSG yönetmeliklerinin işverenlerce yerine getirilmesi, çalışanlar tarafından uyum, denetim, çalışma uygulamalarına yönelik değişiklik, uyarı, maddi yaptırım, faaliyetlerin durdurulması (geçici veya kalıcı olarak) yer almaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2012: 246; Sümer, 2017: 63).

Hukuki düzenlemelere örnek vermek gerekirse;

- İngiltere’de 1833 yılında yayınlanan Fabrikalar Yasası’nın, 18 yaşından küçük çocuk çalışanların 12 saatten daha fazla çalıştırılmayacağı,

- Osmanlı'da 1921 yılında yayınlanan Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukunu Mütteallik Kanun (151 sayılı) da madenlerde 18 yaş altında hiçbir çocuğun çalıştırılmayacağı,
- Türkiye'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda; çalışanların çalışmaktan kaçınma hakları, çalışanların işe güvenlik ve sağlık bakımından uygun olma zorunluluğu bunlardan bazılarıdır.

Geçmişten günümüze gelindiğinde çalışma yaşamı gelişim göstermiştir. Çalışma ortamlarında personel ve ekipman yönetimleri oldukça önemsenen kavramdır. Bu sebeple çalışma yaşamında çalışanların sağlık ve güvenlikleri yüksek seviyede korunur hale gelmiştir. Çalışma yaşamının gelişimi sadece çalışanların önemsendiği alanda olmayıp çalışma ortamına yönelik stres, fiziki şartlar, ekipmanların (donanım, makine, vd.) oluşturduğu riskler ve ergonomik sorunlar gibi ortaya çıkan mesleğe bağlı yeni tehlike ve risklerde benzer biçimde gelişim göstermiştir. Dolayısı ile ekipmanların kontrolü ile donanımsal özelliklerinin zararsız hale gelecek şekilde düzenlenmesi (koruyucu muhafaza kapakları, topraklama, yeterli havalandırma vb.) ve tehlike-risklere karşı düzenli takibi çalışma ortamlarını daha güvenli hale getirmektedir. Ekipmanların kontrol altına alınması ile birlikte denetimlerin sıklaştırılması da yaşanabilecek iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı önlemler alınmasını sağlamaktadır (Küçük, 2012: 80; Cıngıllıoğlu, 2012: 32).

Personel ve ekipman yönetimlerinde personellere yönelik kontrol ve yönetim faaliyetleri bir diğer İSG uygulamaları arasındadır. Personel yönetimi sadece çalışma ortamlarında görevli bireylere yönelik faaliyetleri içermemekle birlikte çalışma yaşamına dâhil olabilecek bireyleri de kapsamaktadır. Personel yönetiminde, çalışma yaşamına dahil olacak bireyler yapılacak incelemeler ile işe uygunluğu en optimum seviyede olması durumunda çalışma yaşamında yer almaktadır. İSG'ye yönelik olarak mesleki yeterlilik, sağlık, yaş gibi durumlar bu aşamalarda yürütülecek işlerin tehlikesine göre değerlendirilmektedir. İSG ile ilgili olarak hukuki düzenlemelerin dikkate alındığı personel yönetimi, çalışanlar ve çalışma ortamı arasında köprü görevindedir.

İSG'ye yönelik başarı ile gerçekleştirilecek personel yönetimleri;

- İşe en uygun personellerin seçimi,
- Çalışanların görev ve sorumlulukları,
- Yaşa göre değişen çalışma, konum ve görevleri (maden işlerinde 18 yaş altında personel çalıştırılmaması, vb.),
- Eğitim, sağlık kontrolleri ve takibi,
- Hukuki gelişmelere uyum

olmak üzere birçok uygulamayı çalışma alanlarında ortaya koymaktadır (Küçük, 2012: 81; Alsamawi vd., 2017; Kaplan, 2019: 20).

2.3.1. Kamu Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG çalışanların yer aldığı tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Bu faaliyetlerden birisi de kamu tarafından yürütülen faaliyetlerdir. Türkiye'de kamu kurumlarına yönelik İSG faaliyetleri 6331 sayılı İSG kanununun 2. maddesi ile belirlenmiştir. Buna göre genel kolluk kuvvetleri faaliyetleri, arama kurtarma faaliyetleri, ceza infaz kurumlarındaki iyileştirme kapsamında yapılan faaliyetler gibi istisnai faaliyetlerde görev yapan kurumlar dışındaki kamu kurumlarında İSG faaliyetlerinin yürütümünü zorunlu kılmaktadır (Resmi Gazete, 2012: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

Kamu kurumlarında İSG ile ilgili olarak işleyişin; işveren vekili, işyeri ve çalışan olarak ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir.

Kamu kurumlarında işveren vekili: Kamu kurumlarında işveren vekilinin İSG faaliyetlerinin yürütümü ile ilgili sorumlulukları bulunmaktadır. Kamu kurumlarında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na kadar işveren vekilli tanımı 4688 sayılı kanunda tanımlanmıştır. Yapılan bu tanıma göre işveren vekili:

“kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcıları”

olarak ifade edilmiştir. Ancak İSG kapsamında kısıtlı olduğu düşünülen bu tanım 6331 sayılı İSG kanununda yer alan işveren vekili tanımı ile genişletilmiştir. Bu süreçte 4857 sayılı kanunda yer alan işveren vekili tanımı önemsenmiş ve 6331 sayılı kanunda yer verilmiştir. Buna bağlı olarak 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görevleri Hakkında

Kanunda bulunmakta olan hiyerarşi sıralaması dikkate alındığında yönetici pozisyonundaki müsteşardan şefe kadar; yürütülmekte olan görevlerde iş, işyeri ve işletme yönetiminde yer alan kesimler işveren vekili olarak kabul edilmektedir (Yılmaz, 2013: 45; İSGGM, 2015: 3).

Kamu kurumları ve işveren vekilleri ile ilgili bir diğer kavram da sorumluluklardır. Kanunlarda işveren olarak tanımlanan işveren vekilleri, sorumlulukları bakımından işveren yükümlülükleri verilmesine karşın işveren vekillerinin tamamına tahmil edilememektedir. Diğer bir ifade ile işveren vekillerinin sorumlulukları, kendilerine verilen yetki, görev ve İSG önlemlerinin faaliyete geçirilmesi işverenlerce sağlanan ödenek ile sınırlı kalmaktadır.

Kamu işyeri: Kamu kurumları toplum yararına faaliyetleri yürütmektedir. 6331 sayılı İSG kanunu incelendiğinde 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki ile benzer olan işyeri tanımı;

“mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon”

şeklinde ifade edilmektedir. İşyeri tanımı, İSG faaliyetlerinin çalışma alanlarının sabit konumda olup olmadığına göre önem arz etmektedir. Kamu işyeri tanımıdan da anlaşılacağı üzere sabit konumda olması veya farklı konumlarda olması durumunda da İSG kapsamında yer almaktadır. Görüleceği üzere kamu adına hizmet eden kamu kurumları sabit konumda (bina vb.) veya farklı konumlarda (mobil vb.) olsa dahi kamu işyeri olarak ifade edilebilmektedir (Yılmaz, 2013: 46; Gültekin vd., 2018: 148).

Kamu kurumlarında çalışanlar: İSG, çalışma ortamlarında güven ve sağlık koşullarının iyileştirilmesi amacıyla mevzuatlarda belirtildiği üzere işverenlere bir takım yükümlülükler getirmektedir. İSG, kamu kurumlarında işveren vekillerinin sorumluluğunda yürütülmektedir. Kamu kurumlarında işveren sorumluluğundaki çalışanlar;

- 4857 sayılı İş Kanunu'na bağlı olarak çalışanlar,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışmakta olan personeller,
- Kurum içinde hizmet vermekte olan diğer firmalarda çalışanlar

sayıları doğrultusunda İSG faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Diğer bir ifade ile kamu kurumlarında çalışan personeller günümüz itibari ile farklı statülerde istihdam edilmektedir. Bu statüler ise belirtilen kanunlara (4857, 657 vd.) bağlı olarak memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi ünvanları ile ifade edilmektedir (Güleşçi, 2013: 8).

Ayrıca kamu kurumlarında görevli ancak statü gereği alt işveren (tedarikçi, yüklenici, vd.) bünyesinde çalışmakta olan personellerin de İSG faaliyetlerinin alt işverence yürütümü önem arz etmektedir. Bu durumda üst işveren olarak kamu kurumu işveren vekillerinin alt işverenlerin İSG faaliyetlerini gerçekleştirdiğine yönelik takip ve incelemeleri önem arz etmektedir (İSGGM, 2015: 3). Tüm bu süreçlerde kamu kurumlarında işveren vekilinin kim veya kimler olabileceğinin bilinmesi gerekmektedir.

Kamu kurumları ve İSG ile ilgili olarak Türkiye'de kanunun yayınlandığı 2012 yılından itibaren kamunun İSG faaliyetleri ile ilgili yükümlülükleri 2020 yılı Temmuz ayına ertelenmiştir. Bu süreçlerde kamunun İSG faaliyetlerini yürütme ile ilgili personel (İGU, İşyeri hekimi, vd.) görevlendirme zorunluluğu bulunmamaktadır (İSGGM, 2018: 15). Ancak kamu kurumları İSG kapsamına giren; çalışanları bilgilendirme, eğitim, acil durum planları, risk değerlendirmeleri, ilk yardım ve İSG kurulu gibi uygulamaları 6331 kanunu çerçevesinde yürütmektedir. Bu yürütüm kamu kurumlarının bağlı oldukları ilgili Bakanlık tarafından da yönlendirilmekte ve takip edilmektedir (Demir ve Demir, 2016; Yılmaz, 2013: 46). Kamu kurumlarından farklı olarak kamu kurumlarına hizmet eden özel sektör kuruluşlarının İSG faaliyetlerine yönelik yükümlülükleri ise devam etmektedir. Dolayısı ile kamu kurumlarında hizmet vermekte olan özel kuruluşların İSG uygulamalarını tereddütsüz sürdürmesi gerekmektedir.

2.3.2. Özel Sektörde İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG'nin özel sektördeki konumuna bakıldığında Türkiye ve Dünya'da birçok ülkede önlemlerin alınması konusunda direktifler olduğu ve bunların çeşitli yasal düzenlemeler ile yükümlülük halinde olduğu görülmektedir. Özel sektör, yapı sektöründen madene, metal sektöründen perakendeye, tekstil sektöründen gıdaya kadar birçok sektörü ifade etmektedir. Kamu kurumlarından farklı olarak özel sektör ticari hedefler doğrultusunda çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile özel sektör veya örgütler, insanların çeşitli ortak amaç ve hedefler doğrultusunda oluşturulan yapılar olarak ifade edilebilmektedir (Alga ve Özdemir, 2018: 310).

Ortak amaçlar doğrultusunda oluşan ve farklı adlar altında görülen özel sektör faaliyetleri çeşitli tehlike ve riskleri de bünyesinde barındırmaktadır. Daha somut bir ifade ile özel sektör kapsamında:

- Perakende sektöründe faaliyet gösteren bir alışveriş merkezinde yöneticiler ile yapılan görüşmelerde 235 kişi araştırmaya katılmış ve yarısından fazlasının avm lerde İSG'nin eksikliğini hissettiği ve iş kazalarının da olabildiği (Etöz ve Öztürk, 2017: 196),
- Metal sektörü çalışanlarında (alaşım, paslanmaz çelik üretimi, kaynakçılık vb.) çeşitli etkenlere bağlı olarak (krom ve bileşikleri, vd.) akciğer kanseri, KOAH, astım gibi sağlık sorunlarının görülmesi (ÇSGB, 2014: 41),
- Bilgisayar, TV ve monitör gibi çeşitli ekranlar karşısında 2 saatten fazla çalışılan ofis ve diğer sektördeki işlerde üreme sistemi rahatsızlıkları (Zhaojin ve Qiang, 2003: 26),
- Kurşun veya tolüen gibi ağır metal-kimyasal tehlikelerin yer aldığı çalışma ortamlarında bulunan personellerin kanlarında bu maddelerin yer alması durumunda genellikle üreme sistemi ve çeşitli sağlık sorunları yaşamaları (Howard, 2012),
- Turizm sektörü çalışanlarında psikososyal baskı, fiziki bakımdan kötü şartlarda çalışma, sezonluk çalışmalarda İSG hizmetlerinin tam anlamıyla alınamaması, maksimum mesai süresinden daha fazla çalışmaya bağlı problemler (İlhan, Gözükara ve Aksu, 2017: 5)

- Farklı sektörlerde iş kazası yaşanması sonucunda çalışanların yaşamını yitirmesi ve bu durumun her geçen yıl görülmesi, benzer bir sonucun meslek hastalıkları olarak ortaya çıkması (Karadeniz, 2012: 17)

gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Görüleceği üzere az tehlikeli olarak tanımlanabilecek turizm veya perakende sektöründen birçok sektöre iş kazası ve meslek hastalığı gibi problemlerin geliştiği söz konusudur. Dolayısı ile özel sektörün İSG uygulamalarını benimsemesi kaçınılmaz olmaktadır.

Dünya genelinde İSG'nin gelişimi ile birlikte birçok ülkede faaliyet gösteren özel sektörlerle yönelik İSG uygulamaları zorunluluğu getirilmiştir. İngiltere, ABD, İsviçre, Almanya başta olmak üzere dünyanın birçok ülkesinde bu durumun geçerliği olduğu görülmektedir. Uluslararası alanda kabul edilmiş İSG uygulamalarına yönelik olarak çeşitli örnekler bulunmaktadır. İngiltere Standartlar Enstitüsü (BSI) tarafından 1999 yılında yayınlanan OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) bunların en somut örneğidir (Özkılıç, 2007; 30; Rajaprasad, ve Chalapathi, 2015: 201; Saizarbitoria vd., 2019: 34). OHSAS 18001'in özelliklerine bakılacak olursa;

- Çalışma ortamlarındaki risklerin daha sistematik biçimde ve belirli bir disiplinde gerçekleştirilmesi,
- Çalışanların çalışma ortamlarındaki kaza ve diğer olumsuz durumlardan korunarak, daha güvenli ve daha rahat çalışma ortamları sağlamak,
- Çalışanların İSG faaliyetlerine katılımı ve motivasyonunu sağlamak,
- Meslek hastalıkları ve iş kazalarına bağlı olarak meydana gelebilecek iş gücü ve iş kayıplarını minimum seviyeye getirerek verimlilik artışı ve maliyetlerde azalma,
- Meslek hastalıkları ve iş kazası maliyetlerinin düşürülmesi
- Resmi kurumlar karşısında İSG duyarlılığını ortaya koymak,

olarak ifade edilebilir (Filizler, 2015: 43). OHSAS 18001 aynı amaçlar doğrultusunda Türkiye'de Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından 2001 yılında TS 18001 olarak yayınlanmıştır (Sezeroğlu, 2004).

Son yıllarda yapılan düzenlemeler ve güncel gelişmelerin de dahil edilmesiyle OHSAS 18001 olarak bilinen İSG standardı Mart 2018'de Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu (ISO) tarafından yenilenerek ISO 45001 olarak yayınlanmıştır (TSE, 2018). ISO 45001 ve OHSAS 18001 genel olarak benzer süreçleri izlemekle birlikte farkları ise aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 3: OHSAS 18001 ve ISO 45001 Farkları
(Wells, 2018: 71; Darabont, Antonov ve Bejinariu, 2017; BSİ, 2018)

| OHSAS 18001 | ISO 45001 |
|---|--|
| Prosedür ağırlıklıdır | Süreç ağırlıklıdır |
| İçerikteki maddeler dinamiklikten uzaktır. | Tüm maddeler dinamiktir |
| Sadece risklere yöneliktir | Riskler yanı sıra fırsatları da önemser |
| Uygulayıcı tarafların görüşlerini dikkate almaz | Uygulayıcı tarafların görüşleri dikkate alınır ve içerikte yer alır. |

Türkiye’de ulusal ve uluslararası standartlardan farklı olarak yayınlanan kanun ve ekleri niteliğindeki hukuki düzenlemeler ile başta özel sektör olmak üzere tüm tarafların yükümlülüğündedir. Sektörlerde İSG uygulamalarını ve bu alandaki mevcut uygulamalara ek olarak güncel gelişmeleri genellikle İSG’den sorumlu uzmanlar takip etmektedir. Bu uzmanlar da çoğunlukla İGU’lardır. Danışman olarak görev yapmakta olan İGU’lar çalışma ortamlarında İSG faaliyetlerinin yürütümünde ve iyileştirmelerde oldukça önemli role sahiptir.

İSG uygulamaları gerek kamu ve gerekse özel sektörde sağlık, mühendislik, hukuk, personel ve ekipman yönetimlerinin çalışma ortamlarında uygulanması olarak ifade edilebilmektedir. Bu doğrultuda ulusal ve uluslararası standartlar bulunması yanı sıra Türkiye’de 2012 yılında yayınlanan 6331 sayılı kanun ile İSG uygulamalarının asgari özellikleri ifade edilmiştir. Bu kanuna göre tüm işyerlerinin;

- Tehlike sınıflarının belirlenmesi,
- İSG personelleri görevlendirmeleri (tam veya kısmi süreli),
- Risk değerlendirmelerinin yapılması ve belirlenen yüksek düzeydeki aciliyet gerektiren risklere karşı önleyici aksiyonların alınması,

- Sağlık gözetimlerinin gerçekleştirilmesi,
- İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması (kayıt altına alınmasına ek olarak kamu kurumlarına bildirilmesi),
- Yaşanabilecek acil durumlara karşın hazırlıkların yapılması (acil durum ekipleri oluşturulması ve eğitimi, acil durum eylem planlarının hazırlanması, yılda en az 1 defa acil durum tahliye tatbikatlarının yapılması, vb.),
- Tüm çalışanlara İSG eğitimlerinin periyodik aralıklarla düzenlenmesi,
- İSG kurullarının toplantılarının gerçekleştirilmesi,
- Çalışanların İSG'ye katılımları ve katkıları,
- Ortaya çıkan ve hayati tehlike içeren önemli sorunlara karşın işlerin durdurulması,
- Yürütülen faaliyetlerdeki özel risklere yönelik gerekli özel önlemlerin alınması (zararlı duman kaynaklarında lokal havalandırma temini, sıcak işlerle çalışmalarda ısıya dayanıklı eldiven, yapı işlerinde güvenlik ağları, radyasyonlu çalışmalarda çalışan ve ekipmanların düzenli kontrolü, sağlık ve bakımı vb.)

gerçekleştirilmesi gereken uygulamalar arasında yer almaktadır (Cumhur, Ahıskalı, 2018: 311-312; Resmi Gazete, 2012: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

2.4. Türkiye’de Belediye Kavramı

Türkiye’deki yerel idareler, belediye kavramı ile birlikte kullanılmaktadır. Yönetimler için örnek teşkil eden belediye kavramı, genel olarak beldede yaşayan insanların yani halkın ihtiyaçlarını tespit etmek ve bu ihtiyaçların giderilmesi için kurulmuştur. Aynı zamanda belediyelerin karar organları, seçmenler tarafından oluşturulmaktadır. Belediyeler, idari ve mali yarı bağımsızlığa sahip kurumlardır (Genç, 2019:25).

Belediye kavramı, Tanzimat Fermanı'nın kabul edilmesiyle kullanılmaya başlanmıştır. Belediye kavramı, Osman Nuri Engin'in söylemiyle, “Ortak çıkarların ve karşılıklı ihtiyaçların getirdiği zorlama durumu ile bir beldede oturan kişilerin yani halkın, oturdukları yerlere ait ve kendi çıkarlarına ait meseleleri, yönetimin kanunlarında belirttiği gibi sınırlarının ve sorumluluklarının çerçevesinde seçtikleri vekilleri vasıtasıyla çözüm yolu bulmaktadırlar. Şemsettin Sami'nin Kamus'i Türki eserinde, belediye ile ilgili olarak, “Şehrin ya da beldenin genel işleri ve başka ihtiyaçlarını karşılayan ve tespit eden daire” olarak açıklanmaktadır (Genç, 2019:25)

Yerel idareler, ülkenin belli bir kısmını idare etmek veya belli bir bölgeyi temsil etmek amacıyla kurulmuş olan kuruluşlardır. Yerel idarelere verebileceğimiz en önemli örneklerin başında belediyeler gelmektedir. Bu kuruluşlar, anayasal düzenin çerçevesinde kurulmuştur. Ayrıca, bu kuruluşların yönetim biçimi ve bütçeleri de bulunmaktadır. Yerel idareler, dünyadaki bütün ülkeler tarafından halk yönetiminin vazgeçilmeyecek bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir ülkedeki yerel idarelerin gücü ile demokrasi arasında doğru bir orantı mevcuttur. Yani yerel idareler, ülkede ne kadar etkin ve güçlüyse, bu oranda da ülkede demokrasinin olduğuna işaret etmektedir. Bunların dışında yerel idareler, demokrasi çerçevesinde önemli olduğu kadar yaptıkları hizmetleri sunmada ve sonuçlandırmada da önemli kuruluşlardır (Eryılmaz, 2007;122)

2.4.1. Belediye Tanımı ve Tarihi

2.4.1.1. Osmanlı Devleti'nde, Kuruluşundan Tanzimat'a Kadar Belediye Hizmetleri

Osmanlı Devleti'nde, belediyelerin gerçekleştirdikleri hizmetleri, yerel kamunun kendi içinde oluşturdukları küçük örgütlenmeler üstlenmektedir. Yerel kamu tarafından üstlenilen hizmetlerde en dikkat çekici detay, hizmetleri sunarken; vakıf, mahalle ve loncaların görevleri üstlenmesinden ileri gelmektedir (Genç, 2019: 64).

Diğer taraftan, İstanbul dışındaki diğer beldelerde oturan halkın yönetimi, taşra teşkilatında irdelenmektedir. Osmanlı Devleti'nde köy, kasaba ve şehirlerin ayrı ayrı bir hukuki düzeni bulunmamaktadır. Bu nedenle yönetimler, geleneksel bir şekilde merkezden atanan kişilerce gerçekleştirilmektedir. Osmanlı'nın bu döneminde, Avrupa'da oluşan şartların tam tersi bir durum söz konusudur. Yani, Osmanlı Devleti'nin hem mali hem de yönetsel bir özerklik istemesi ve yerel idare dediğimiz hukuki varlığı meydana çıkarması imkânsızdır. Osmanlı Devleti'nin adalet sisteminin çerçevesinde yönetime katılmak istenmesi dahi çok zordur (Ulusoy ve Akdemir, 2014;149).

Osmanlı Devleti'nin idare felsefesini göz önünde bulundurursak, bunun gereği olarak köy ve kasaba gibi küçük yerleşim yerlerine kadılar ve sancakbeyleri atanmışlardır. Kadılık kuruluşuna, Osmanlı Devleti'nde rastlanmaktadır. Çünkü kadılık kurumu, İslam Medeniyetine hastır (Ortaylı, 2007; 399).

2.4.1.2. Tanzimat Sonrası Belediye Hizmetleri

Batılı bir tarza yönelen devlet, belediye hizmetlerinde ise geleneksel çizgisini korumaktadır, bu da bir çelişkinin yaşanmasına neden olmaktadır. Belediye hizmetlerindeki en önemli değişikliklerden biri de, Evkaf ve İhtisap Nezaretlerinin kurulmasıdır. Eski sistemin yerine konulan yeni sistemde bazı zorluklar barındırmaktadır. Özelliğini yitirmiş olan belediye hizmetleri, eski sistem bırakılarak, yerine yenisi getirilmeye çalışıldı. Ancak, 13 Haziran 1854 tarihinde Şehremini dönemi başlamış oldu. Şehremini döneminin başlaması ve Şehremini'nin belediye hizmetleri çerçevesinde oluşması, belediye hizmetleri açısından önemli bir adım olmuştur (Genç, 2019: 61).

Şehremini döneminde aynı zamanda Kadı'nın da birçok görevi bulunmaktadır. Fakat Evkaf Nezaretine birçok mesuliyetin yüklenmesi de belediye hizmetleri açısından çelişkiye yol açmıştır. Hangi kurumun hangi sorumlulukları yerine getireceği ikililiği, kargaşaya neden olmuştur. Böyle bir durum ve ortamda bu dönemin yöneticileri, yani Tanzimat yöneticileri belediyeleri, siyasi yapı olarak kabul etmediler.

Tanzimat yöneticileri için belediye; köyleri, kasabaları, şehirleri geliştirecek, modern bir hale getirecek bir araç olarak görülmüştür. İstanbul'daki belediyeler, 1857 yılında 14 belediyeye ayrılmıştır. Belediyenin görevleri arasında şunlar bulunmaktadır: Çarşı, cadde, sokak, pazar vb. Yapıların tertip ve temizliği; yol, kaldırım, su yolları gibi yapıların bakımı ve aynı şekilde sokakların aydınlatılmasıdır (Keleş, 2016: 22).

Beyoğlu'nda gayrimüslimler çoğunlukta idi. Bu nedenle, 6.daire 1913 yılına kadar varlığını sürdürmüştür. Bu tarihten itibaren 14 belediyeye ayrılan daireler kapatıldı. İstanbul Şehremaneti bünyesinde bir araya gelmekteydi. Ayrıca, merkezin yükünün hafifletilmesi çerçevesinde alt yapı ve üst yapı inşası, aydınlatma, temizlik, bakım-onarım gibi konuları kapsayacak belediye meclislerinin kurulmasına karar verildi. "Reis", vali ya da kaymakam tarafından meclislere atanacaktır (Ulusoy ve Akdemir, 2014: 71). Meclise atanan "reis", meclise başkanlık edecektir. Aynı zamanda reis, alınan kararları uygulayacak ve belediye ilişkilerini takip edecektir. Nizamname ve getirileri olmasına rağmen, belediye meclisleri tasarlandığı halde uygulamaya geçilememiştir. Bu nedenle, İstanbul'da belediye meclisi kurulamamış oldu. İstanbul'da bulunan Beyoğlu Belediye Dairesi, ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. Çünkü burada Müslüman olmayan kesim

yaşamaktadır. Bu nedenle, Beyoğlu Belediye Dairesi hariç, diğer tüm daireler gelir bakımından yoksundur (Genç, 2019: 64).

Osmanlı Devleti'nin son dönemi ile ilgili şunlar söylenebilmektedir: Osmanlı'nın, tarıma dayanan bir toplumsal yapısının bulunması, Sanayi Devrimi'nden etkilenmesi, Fransız Devrimi ile ortaya çıkan akımlar sonucunda yozlaşma ve çöküş görülmektedir. Aynı zamanda Osmanlı'nın bu döneminde toplumu etkileyen birçok neden bir araya gelmektedir (Genç, 2019: 64).

Batı ürünleri ile ilgili olarak ortaya çıkan ticaret ile birlikte Osmanlı'da hem biçim olarak hem de fonksiyon olarak birçok değişime neden olmaktadır. Bütün bunların sonucunda ulaşım, sağlık, korunma, barınma gibi birçok ihtiyaç doğmaktadır. Bütün bu etkiler sonucu ortaya çıkan ihtiyaçların da Osmanlı'nın geleneksel kuruluşlarıyla karşılaması imkânsızdır. Bu etkilere bağlı ihtiyaçlar, geleneksel yöntemlerle karşılanamayınca bu da yeni kurumların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Bozlağan, 2005: 19).

2.4.1.3. Cumhuriyet Dönemi Belediyecilik Anlayışı

Bütün devletlerin olduğu gibi Osmanlı'nın da temelini attığı yeni bir devredir. Türkiye Kurtuluş Savaşı sonrasında belediyecilik anlamında çok gelişmiştir. Çünkü Osmanlı'nın daha önceden 14 belediyesi varken, bunun üzerine 389 belediye daha artmıştır. Cumhuriyet döneminde ele geçen bu belediyelerde 20 adedinde içme suyu, 4 adedinde elektrik tesisatı, 7 adedinde spor alanı, 29 adedinde bahçe alanları ve 90 belediyede ise Pazar yeri tespit edilmiştir. Bu nedenle, bu dönemde düzenli bir altyapı bulunmamaktadır. Bu dönemde Cumhuriyet daha yeni kurulmaktadır. Bu nedenle, savaşın yol açtığı tahribatlar ve bulaşıcı hastalıklar, bürokratik sistemi sağlamlaştırma çabası gibi etkenler, merkezîyetçiliği kuvvetlendirmeye yönelik çalışmalar ve etkenlerdir (Özmen, 2019: 82).

Bu dönemde devir alınan belediyeler, gerçek manada görevlerini yerine getirebilecek, yönetimi yapılacak bir durum söz konusu değildi. Osmanlı'nın geleneklerine bağlı durumu hala baş gösteriyordu. Ayrıca bu belediyeler, personel açısından da oldukça yetersizdi. Bu nedenle, belediyeler işlevlerini yerine getirmekte yetersiz kalıyordu. Bütün bu sorunların bir çözüme kavuşması açısından 1930 tarihli Belediye Yasası çıkartılmasına karar verildi ve 12 Eylül'e kadar da belediye yasası geçerliliğini korudu. Aynı Osmanlı

döneminde olduğu gibi bu yasa, Fransızlardaki yasalardan, Cumhuriyet dönemindeki belediye yasasına uygulanmıştır. Çıkan bu yasa ile birlikte, dağınık işlevlere sahip olan belediyeler, tek bir yapıda toplanmış oldu (Özmen, 2019: 83).

CHP dönemine ait politikalardan biri, sanayileşmedir. Bu sanayileşme politikaları özellikle 1930-1939 dönemlerinde yoğunluk kazanmıştır. Buradaki asıl amaç, sanayileşmenin bütün ülkeye yayılmasıdır. Bütün bunların sonucunda şehirlerin kurulması ve şehirlerin kurulmasına bağlı olarak genel hizmetlerin sunulmasında bir zorunluluk ortaya çıkmaktadır. Genel olarak CHP dönemine bakıldığında 1923 yılında belediyenin sayısı 421 iken, 1938 yılında 537 belediyeye çıkmıştır. Belediyelerde gün geçtikçe iyileşmeler yaşanmaktadır. Buna bir örnek verecek olursak, 1923 tarihinde belediyelerin sadece 4 tanesinde elektrik tesisatı bulunmaktayken, 1938 yılına geldiğimizde bu oran 150'ye tırmanmıştır. Aynı şekilde, 1923 tarihinde su tesisatı 20 iken, 1938 tarihine geldiğimizde bu oran 245'e tırmanmıştır (Bozlağan, 2005: 49).

“Belediyecilik Derneği” çok partili hayata geçilmeden önce 1945 yılında kurulmuştur. Belediyecilik derneğinin kurulmasından 18 yıl sonra da “Belediye Gelirleri Kanunu” ortaya kondu. 30 yıldan fazla bir şekilde yürürlükte kalan “Belediye Gelirleri Kanunu”; belediyelerin gelirlerine düzenleme getirirken, aynı zamanda iktidar gelirlerini de merkezde toplamış ve daha sonra dağıtmayı tercih etmiştir. Bu nedenle, iktidara bağlı kalan belediyeler, ihtiyaç duydukları kaynaklara ulaşamadılar ve bu yüzden iktidara bağımlı olmaktadır. Aynı şekilde belediyeler, borçlanma yolunu seçmektedirler. Fakat, belediyeler borçlanma yolunu seçtikten sonra, borçlar birikmeye başlamıştır. Borçlar birikince de devlet devreye girmiştir. Devlet borçları üstlenmiştir ve borçların ertelenmesi yoluna gidilmiştir (Keleş, 2016: 44).

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren, geleneksel yapının işlevini kaybetmesi sonucu kentlerin görünüşüne dahi etki etmiştir. Ülkenin hızlı bir ilerleme sürecine girmesindeki en önemli etken, 1950 yıllarında Demokrat Parti'nin iktidara taşınmasıdır. Buradaki en önemli amaç, ekonomiyi dış dünyaya açmaktır. Aynı zamanda, bu gelişmeler yaşanırken şehir nüfusu da artmaya başlamıştır. Bu nedenle, kırsal kesimden şehirlere göç başlamıştır. Buna bağlı olarak nüfus belediyelerin sınırını aşmıştır ve bu da sonuç olarak çarpık kentleşmeyi ortaya çıkarmaktadır. Kırsal kesimin kente göç etmesiyle nüfus

artmış, buna bağlı olarak da gecekondulaşma da en üst seviyelere ulaşmıştır. Yaşanan bu durumların sonucu olarak da kentlerin ve kentte bulunan belediyelerin geleneksel yapıdan oldukça farklılaştığı görülmektedir. Çünkü nüfusun fazlalaşmasıyla kentlerin hem fiziki hem de sosyal yapılarında değişimler gözlenmektedir (Oktay, 2019: 71).

Türk kentleşmesiyle beraber, bazı sorunlar meydana gelmektedir. Bu sorunların kaynağı bu dönemde oluşmaktadır. Buna göre;

1. Kırsaldan kente göç eden insanların küçük ya da orta büyüklükte şehirlere göç etmemesi büyük şehirlerde yığılma olması anlamına gelmektedir.
2. Kırsaldan kente göç eden insanların büyük şehirleri tercih etmesiyle beraber dengesizliklerin artmasına neden olmaktadır.
3. Kırsal alanlardan şehirlere göç eden insanlar, şehir nüfusunun fazlalaşmasına yol açarken, kırsal kesimlerin de nüfusunun düşmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda büyük, orta ve küçük şehirlerin tercih edilmesi de şehirlerde de dengesizliğe yol açmaktadır.

Aynı şekilde belediyelerin sunduğu hizmetlerin artan talepler sonucunda yetersiz kalması da çözüm arama yollarına itmekte ve hızlandırmaktadır (Keleş, 2016: 37; Oktay, 2019: 73).

2.4.2. Belediyelerde Görev ve Yetki

Belediyelerin kurulmasındaki amaç; bir kesimde yaşayan halkın müşterek ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Belediyelerle ilgili olarak daha önce Belediye Kanunu'nun çıktığından söz etmiştik. Belediye Kanunu'nun meydana çıkmasında 4 önemli kavram ortaya çıkmaktadır. Bunlar; belediye, belediyenin karar organları, belde ve mahalledir (Keleş, 2016: 37).

2.4.2.1. Belediyelerin Kurulumu

Bir kesimde bir belediyenin olması demek, nüfusun 5000 ve üzeri olması anlamına gelmektedir. Ayrıca, il ve ilçelerde belediyelerin bulunma zorunluluğu bulunmaktadır. Bununla beraber, eğer bir köyün nüfusu 5000'in altındaysa, başka bir köyle birleşerek de belediyenin kurulması mümkündür. Aynı şekilde belediyelerin açılmasının bir başka yolu ise, bölge hangi valiye bağlıysa, o valinin bu beldeye belediyenin kurulmasının gerekli görmesidir. Eğer, vali bu isteğini beyan ederse de belediye açılabilir. Ayrıca

valinin gerekli görmesinin yanında vali bu durumu bildirdiği andan itibaren 15 gün içerisinde de bölgede yaşayan kişilerin oylarının valiye bildirilmesi gerekmektedir. Valinin isteği ile halkın isteği birbiri ile uyumlu ise bir çelişme durumu yoksa İçişleri Bakanlığı'na gönderilen dosya incelenerek, belediyenin kurulmasına olanak sağlamaktadır (Özmen, 2019: 54).

Yeni kurulan belediyenin sınırları, belediyenin kurulmasından itibaren 6 ay içerisinde gerçekleşmelidir. Buradaki belediyenin sınırları bölgeden bölgeye değişiklik göstermektedir. Çünkü tarımsal araziler yani bağ, bahçe, çayır, mera ve kumsal, plaj gibi alanlar belediyenin sınırları içerisinde yer almaktadır. Aynı zamanda, belediye sınırlarının belirlenebilmesi için belediye meclisinin onayı, kaymakamın onayı ve valinin onayı geçerlilik sağlamaktadır. Ayrıca, sınırlar belirlendiyse, hiçbir sorun yoksa, bu sınırlar 5 yıl boyunca sabit olarak yerini korumaktadır, sınırların değiştirilmesi söz konusu değildir (Bozdoğan, 2005: 33).

2.4.2.2. Belediyelerin Görev Ve Sorumlulukları

Belediyeler, halkın ihtiyaçlarını karşılamak, düzeni sağlamak gibi nedenlerden dolayı kurulmuş kuruluşlardır. Belediyelerin görevleri arasında; ulaşım, alt yapı, çevre ve çevre sağlığı, itfaiye, acil yardım, ambulans gibi etkenler yer almaktadır. Ayrıca, belediye sınırları içerisinde bulunan alanların ağaçlandırılması, korunması, düzenli temizliğin yapılması, mezarlıkların bakımının üstlenilmesi, yeşil bahçe ve alanların çoğaltılması gibi görevler bulunmaktadır (Özmen, 2019: 54).

Ayrıca, belediye sınırları içerisinde yaşayan insanların kültür ve sanata ait alanların geliştirilmesi de belediyelere yüklenen görevlerden sadece birisidir. Aynı zamanda, bölgede yaşayan çocukların spor veya çeşitli etkinliklerle gelişimine katkıda bulunması da belediyenin görevlerindedir. Bunlara ek olarak, evlilik işlemlerinin yürütülmesi, ekonomik ticaretin hareketlenmesi de belediyelerin sorumlulukları arasındadır. Ayrıca, büyükşehir belediyesi olmaya hak kazanmış belediyelerin, kadın sığınma evleri açma zorunluluğu bulunmaktadır. Belediyelerin bu hizmetleri yerine getirebilmeleri için gerekli mali olgunluğa erişmesi gerekmektedir (Özmen, 2019: 55).

2.4.2.3. Belediyelerin Yetkileri

Belediyelerin yetkileri arasında kanunlarda belirtilen cezaları uygulamak, emirleri uygulamak, yönetmelik çıkarmak gibi yetkileri bulunmaktadır. Özel kanunlara göre; vergi, harç, katkı payı gibi durumlar belediyelere aittir. Ayrıca, belediyeye yapılmış olan bir bağış varsa, belediyenin bu bağışı kabul etme zorunluluğu vardır. Ayrıca, belediyelerin yetki ve görevleri arasında; belediyenin sınırları içerisinde eğer yasal olmayan bir satış yapılıyorsa bu konuda ceza verilmesi, kesimdeki ekonomik durumun korunması vb. yer almaktadır (Oktay, 2019: 38).

2.4.2.4. Büyükşehir Belediyesi'nin Görevleri

Her belediyenin olduğu gibi büyükşehirlerin de uyguladıkları, yerine getirdikleri görevler bulunmaktadır. Büyükşehir belediyeleri ilçedeki belediyelerin görüşlerini almak zorundadırlar. Bu görüşleri elde ederek yıllık planlarını ve bütçelerini oluşturmaktadır. Büyükşehir belediyeleri ulaşım planlarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, Büyükşehir belediyeleri, işletilecek olan yerlere ruhsat verme ve o yerleri teftiş etmektedir. Büyükşehir belediyeleri, şehir içindeki toplu taşıma araçlarını yönetmek ve yönlendirmek ile yükümlüdür. Bununla beraber, büyükşehir sınırları içerisinde taksi ve servis araçlarını da kapsayacak şekilde araçlara da ruhsat vermek yükümlülükleri arasındadır (Ulusoy ve Akdemir, 2014: 91).

Büyükşehir belediyeleri; kültürün, doğanın ve mimari mirasın korunmasını sağlamakla ve restorasyon çalışması gerekliyse, restorasyon çalışması yapmak başka bir yükümlülüğüdür. Bunların yanında alt yapı işlerini düzenlemek de büyükşehir belediyelerinin görevleri arasındadır. Yani; su, kanalizasyon, lağım gibi çalışmalarını yapmak görevlerinden biridir. Büyükşehir belediyeleri, gerekli olduğu durumlarda eğitim, kültür, sağlık gibi hizmetler için malzeme desteği, bakım-onarım çeşitli faaliyetleri gerçekleştirmekle yükümlüdür. Ayrıca, bina ve yapıların onarımını yapmak da büyükşehir belediyesine aittir (Oktay, 2019: 38).

Büyükşehir belediyelerinin; park, bahçe, sosyal-kültürel donatılar, hayvanat bahçeleri, kütüphaneler, spor, eğlence mekanları gibi yerler yaptırmak ve işletmek en önemli görevleri arasındadır. Büyükşehir belediyeleri havaalanları, otogarlar gibi alanlara açık ya da kapalı otoparklar yaptırmak durumundadır. Büyükşehir belediyeleri, toptancı

hallerini, mezbahaları denetlemek ve işletmek görevine haizdirler. Büyükşehir belediyelerinin, mezarlık alanlarını tespit etmek ve defin işlerini de takip etmek vb. yükümlülükleri bulunmaktadır. Büyükşehir belediyelerinin, halkın doğal afet riski taşıyan binaların boşaltılması veya yıkılması işlemini yine yerel belediyeler ile işbirliği yaparak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Büyükşehir belediyeleri afet gerçekleşmiş ya da gerçekleşecek olan yerlere malzeme, araç gereç sağlamakla yükümlüdürler. Ayrıca, itfaiye ve ambulans gibi yardım araçlarını da yürütme görevini üstlenmektedir (Salihoğlu, 2019: 73).

2.4.2.5. Belediyelerin Yetkileri Ve Ayrıcalıkları

Belediyelerin faaliyette oldukları konumlarda çeşitli yetkileri bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile belediyelerin yetkileri ve ayrıcalıkları şöyle sıralanmaktadır (Salihoğlu 2012:41; Özmen,2019: 24):

- Bölgede oturan sakinlerin ortak problemlerine ve ortak ihtiyaçlarına yönelik faaliyetlerde bulunulması
- Anayasanın belediyelere verdiği yetki çerçevesinde yönetmeliğin çıkmasına sebep olmak ve yönetmeliğe uymayanlara yaptırım uygulamak ceza vermek
- Suyun ayrıştırılmasını sağlamak, içme suyu, atık suyu, yağmur suyunu değerlendirmek ve tesisleri işletmek işletmek
- Otobüs, minibüs, motor, raylı sistemler, deniz otobüsü gibi birçok toplu taşıma sistemlerini kurmak, oluşturmak
- Katı atıkların toplanmasıyla ilgili olarak katı atıkların ayrıştırılması ve geri dönüşüme kazandırılması ile ilgili olarak faaliyetlerin sürdürülmesi
- Bağış gibi paraların belediyeler tarafından kabul görmesi
- Bölgede tespit edilen dükkân harici seyyar olarak satış yapan kimselerin tespit edilmesi ve toplatılması, aynı zamanda bölgede ekonomik ve ticaret hayatının canlanmasını da sağlamak
- Kara, su ve demiryolu gibi bu yolları kullanan toplu taşıma araçlarının ücretlerini, güzergâhlarını, hangi duraktan saat kaçta geçtiklerini belirlemek ve cadde, sokak, çarşı, meydan gibi alanlardaki park alanlarını belirlemek, park alanlarının haricinde park yapana cezai işlem uygulamak

2.4.3. Belediyelerin Özellikleri ve Organları

Belediyeler, evrensel bir yönetim biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle belediyeler, kendine özgü özelliklere sahip kurumlardır. Bozlağan'ın “Belediyelerde Örgüt Geliştirme” eserinde belediyelerin sahip olduğu özellikler nedeniyle sadece genel yönetim biçimlerinden değil, kamu yönetimlerinden de kısmi bir şekilde farklıdır. Evrensel özelliklere sahip olan belediyeler, Türkiye’deki belediyeler tarafından da kısmen görülmektedir. Türkiye’deki belediyelerin gerek ortaya çıkışı gerekse sosyo-politik durumlarına göz önüne aldığımızda Türkiye’deki belediyeler özgünleşme yoluna sapmıştır. (akt. Genç, 2019: 27)

Tablo 4: Özellikleri Bakımından Belediyeler
(Keleş, 2016; Genç, 2019: 26)

| Belediyenin Evrensel Özellikleri | Türk Belediyesinin Özellikleri |
|--|---|
| Ulusal ana yapının bir parçasıdır. | Ulusal ana yapının bir parçasıdır. |
| Binlerce yıllık bir yapının sonucudur. | Tanzimat Döneminin bir sonucudur. |
| Temelinde özgürlük, katılım ve etkinlik vardır. | Temelinde etkinlik düşüncesi hâkimdir. |
| Siyasi yönetimi ağır basan bir yönetimdir. | İdari yönetimi ağır basan bir yöntemdir. |
| Kaynağını halktan alan ve öncelikle halka karşı sorumlu olan bir hizmet birimidir. | Kaynağını mevzuattan alan ve öncelikle merkezi idareye sorumlu olan bir hizmet birimidir. |
| Varlık sebebi yerel halktır. | Varlık sebebi yasal düzenlemeler ve merkezi siyasal idaredir. |
| Tüzel kişidir/ Kamu tüzel kişisidir. | Kamu tüzel kişisidir. |
| İdari ve mali açıdan büyük ölçüde özerk bir yönetim/kamu yönetim birimidir. | İdari ve mali açıdan kısmen özerkliğe sahip bir kamu yönetim birimidir. |
| Karar organları (bazen yürütme organı) seçimle işbaşına gelir. | Karar ve yürütme organları seçimle (encümenler kısmen) işbaşına gelir. |
| Yerel hizmetleri yürütecek yeterli bir örgütlenmeye sahiptir. | Yerel hizmetleri yürütecek kısmen bir örgütlenmeye sahiptir. |
| Kâr amaçlı değildir. | Kâr amaçlı değildir. |
| Üst yönetim birimlerinin (merkezi idare, eyalet, bölge ve il yönetimi) hukuka uygunluk açısından denetim ve gözetime sahiptir. | Merkezi idarenin kısmi vesayeti altındadır. |
| Komün, kent ve kırsal alanlarda kurulurlar. | Belde ve kentlerde kurulular. |

Söz konusu belediyeler, ekonomik olarak daha çok gelişmesine karşın yerleşim yerlerinden biri olan köylerden oldukça farklılık göstermektedir. Böyle bir farklılığın baş göstermesi belediyelerin yetki ve sorumluluklarının farklılaşmasına yol açmıştır. (Bozlağan, 2005: 56; Keleş, 2016:32)

Belediyelerin önemli özelliklerini şöyle sıraya koymak mümkündür (Bozlağan, 2005: 57; Keleş, 2016: 32);

- Belediye kurumu, yarı bağımsız idareye sahip kamu idare kuruluşlarıdır.
- Belediye dediğimiz kurum, kendine uygun olan etkinlikleri hayata geçirebilmek ve bunun yanında da hukuki ilişkiler kurabilmektedir.
- Belediye kurumları, kendilerine has bir bütçeye ve mali bir duruma haizdirler.
- Belediyeler, anayasal nitelikleri de içinde barındıran idari kuruluşlardır.

Belediyeler, aynı çevrede yaşayan insanların ortak sorunlarının ya da ihtiyaçlarının merkez tarafından karşılanamama durumunda ortaya çıkmışlardır. Genel nitelikteki problemlerin ya da kamu hizmetlerinin merkezi idare tarafından karşılanamama sebeplerinden birisi, maliyetin yüksek olmasıdır. (Keleş, 2016: 21).

5393 sayılı Belediye Kanunu'na göre belediye yönetimleri 3 temel organdan oluşmaktadır:

- Belediye Meclisi
- Belediye Başkanı
- Belediye Encümeni

Belediye Meclisi: Belediyelerin karar organlarından biridir. Belediye meclisi üyelerinden biri olmak için de bazı şartlar aranmaktadır. Bunlardan bazıları; son 6 ayda yerleşim yerinizi değiştirmemiş olmak, yani en az 6 aydır aynı bölgede oturmanız gerekmektedir. Diğer bir şart ise 25 yaşını doldurmuş olmaktan geçmektedir. Belediye Meclisinde başkan olan biri, aynı şekilde belediyede de başkanlık görevini üstlenmektedir (Oktay, 2019: 23; Özmen, 2019: 37).

Belediye Meclisi üyeleri ve genel olarak Belediye Meclisi, belediyelerin karar organı işlevine sahiptirler. Belediye Meclisinin temel görevlerini sıralamak gerekirse (Humar, 2019: 15);

- Bayındır planlarına onay vermek
- Gelir-giderlerin onaylanması
- Hizmet biçimlerini tespit etmek

- Belediye ayrıcalıklarının tespit etmek ve onaylamak

Belediye Başkanı: Belediye Başkanı, belediyenin başı ve aynı zamanda belediyeyi temsil eden kişi olmaktadır. Belediye Başkanı, yapılan her türlü etkinlik ve faaliyette en çok sorumluluk alan kişidir. Belediyede en üst kişi belediye başkanıdır. Belediye Başkanı, belediye düzenini idare eder. Aynı zamanda, Belediye Başkanı görevdeyken, herhangi bir partinin savunucusu olması imkânsızdır. Çünkü görevi süresince partilerde görev alamamaktadır. Aynı şekilde, spor kulüplerinde dahi görev alamaz ve başkan olamamaktadırlar. (Oktay, 2019: 24; Özmen, 2019: 37)

Belediye başkanının sorumlulukları;

- Belediye kurumunun en üst amiri olarak belediyeyi çekip çevirmek, idare etmek ve belediyenin haklarını, çıkarlarını gözetmek
- Belediyenin çıkarlarına uygun bir plan hazırlamak, bu planın çerçevesinde belediye etkinliklerinin ve belediye üyelerinin ölçütlerini sunmak
- Bölge halkını rahatsız ya da huzursuz edebilecek durumları önceden fark ederek önlem almak, halkın refahı için çalışmak
- Belediyeye bağlı olan kuruluşları denetim altında tutmak

şeklinde ifade edilebilir (Salihoğlu, 2012: 25; Oktay, 2019 :23)

Belediye Encümeni: Belediye Encümeni, belediye yönetiminin karar ve danışma organıdır. Encümen üyeleri şu şekilde seçilmektedir: Encümen üyeleri seçilirken bir kısmı meclis üyelerinden seçilirken, bazıları da belediyeler tarafından atanmış üst düzey memurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Belediye Encümenleri, karar organı olarak ilk sırada gelmemektedir. Belediye Encümeni, daha çok belediyelerin danışma organıdır. (Oktay, 2019: 24).

Belediye Encümeni belediye başkanının başkanlığında; Nüfusu 100000'in üzerinde olan büyükşehir belediyelerinde her yıl en az 1 gizli oyla seçeceği 3 üye, en az 1'i mali hizmetler amiri olmak koşuluyla 3 üye daha toplamda 7 kişiden ortaya çıkmaktadır. Diğer daha küçük belediyelerde ise en az 1 gizli oyla seçeceği 2 üye, en az 1'i mali hizmetler amiri olmak koşuluyla 2 üye daha, toplamda 5 kişiden ortaya çıkmaktadır. Belediye

Encümeni olmadığı zamanlarda yerine başkaları vekâleten bakabilmektedir. Başkan yardımcısı veya encümen üyesi, Belediye Encümeninin yerine bakabilir ve toplantı dahi yapabilmektedirler. Belediyelerdeki toplantıların gündemini belediye başkanı belirlemektedir. Belediye Encümeni, Belediye Başkanının toplantıya katılmadığı durumlarda toplantıları yönetme yetkisine sahiptir. (Salihoğlu 2012: 29; Özmen, 2019:39)

Belediye encümenleri, Belediye Başkanlarınca görevlendirilmektedirler. Ancak, encümen üyelerinin başkana ya da belediyeye aykırı bir söz söyleme hakları bulunmamaktadır (Oktay, 2019:28)

Belediye Encümeninin görevleri sıralanacak olursa;

- Gelir-Gider ve hesapları inceleyerek belediye meclisine bildirim yapmak,
- Elde edilen işlerle ilgili olarak kamulaşma yoluna gidilmesi,
- Giderlerin harcama yerlerinin belirlenmesi,
- Taşınmaz mallara ilişkin meclis kararını hayata geçirmek, 3 yılı geçmeyecek şekilde kiralanmasına izin vermek,
- Tesislerin açılış ve kapanış saatlerine karar vermek,
- Anayasada geçen encümenlerin üstüne düşen görevlerini yerine getirmek

(Özmen,2019:30)

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Belediyeler

Şehirleşmenin ortaya çıkardığı kent yaşamı, toplumların da kentleşmede yer almasını cazip hale getirmiştir. Kentleşme sürecinde ortak yaşam alanları da belediyeler tarafından kamu adına hizmet sunulması gereken yerler olarak meydana gelmiştir. Kırsal yaşamda imcece usulünce gerçekleştirilmekte olan hizmetler, toplumların kent yaşamına geçişi ile birlikte farklı özellikler kazanmıştır. Çin'den Arjantin'e, Hindistan'dan Amerika'ya gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin tamamında kentleşme bireylerde farklı etkilerde bulunmuştur. Sosyal ve demografik yapıların değişimi, kırsal alanlara oranla kolay ve pratik yaşamın sağlanması, sosyo ekonomik farklılıkların ortaya çıkması, fazla nüfus, sağlık sorunlarının ortaya çıkması bu etkilerden bazılarıdır (Pou ve Diaz, 2017; 32; Cai vd. 2017: 200; Maparu ve Mazumder, 2017: 319).

Kentleşme ile birlikte yaşam alanlarında genişleme ve kentlerde farklı yapılar kent yaşamının ihtiyaçlarını yükselten etkenler arasında yer almıştır. Buna ek olarak sosyal ihtiyaçları sebebiyle bireylerin ev yaşamı dışında çeşitli faaliyetleri gerçekleştirme gereksinimleri kent yapılarında çeşitli hizmetlerin ortaya konulmasını kaçınılmaz kılmıştır. Bireylerin sağlık ve güvenlikleri adına kent yaşamında zarar görmemeleri adına kişisel sorumlulukları yanı sıra kamu kurumlarının da görev ve sorumluluğu bulunmaktadır. Bu kurumların başında ise belediyeler gelmektedir (Tümer, 2015: 10).

Belediyeler faaliyetleri ile topluma hizmette bulunan ve toplum sağlık güvenliğini koruyucu anlayışa sahip kurumlardır. Yapılacak hizmetlerde toplumların zarar görmemesi önemsendiği kadar belediye çalışanlarının da sağlık ve güvenliklerinin riske atılmaması önem arz eden bir başka kavramdır. Öyle ki belediye adına toplumda görevli personeller, yürüttükleri faaliyetler sürecinde çeşitli sağlık ve güvenlik sorunları ile karşılaşabilmektedir. Hukuk, eğitim, din, sağlık, teknik, ulaşım ve idari olmak üzere birçok alanda topluma hizmet eden belediye görevlisi personeller stres, ergonomi, şiddet, trafik yoğunlukları, fiziksel, psikolojik risk etkenleri gibi birçok sorunla karşılaşabilmektedir. Karşılaşılan sorunlar sonrasında ise iş kazaları, meslek hastalıkları, kardiyovasküler hastalıklar, depresyon, kas-iskelet sistemi hastalıkları veya madde bağımlılığı gibi çeşitli olumsuzluklar belediye personellerinde görülebilmektedir. Dolayısı ile belediyeler topluma yönelik İSG faaliyetleri (afet önlemleri, bilgilendirmeler vd.) yanı sıra çalışanlarına yönelik önlemlerini de sürdürmektedir (Erdoğan, 2015: 17; Öncel, 2015: 35; Bakan, 2015: 54; Gökbayrak, 2006: 65).

Türkiye’de kamu kurumu olarak görev yapmakta olan belediyeler ile ilgili olarak İSG faaliyetlerinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerince gerçekleştirilme (hizmet alım) zorunluluğu 6331 sayılı kanununun 2. maddesinde açıkça ifade edilmiştir. Bu maddeye göre (Resmi Gazete, 2012: 6331 sayılı kanun);

“ (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. ”

olarak ifade edilmiştir. Ancak 2012 yılında yayınlanan kanunda yer alan bu kapsam ilerleyen yıllarda ertelenerek 1/7/2020 tarihinde yürürlüğe girmesi planlanmış ve yayınlanmıştır (İSGGM, 2018: 14; İlgen, 2017).

Kamu kuruluşu olan belediyelerin İSG faaliyetlerinin hizmet alım zorunluluklarından farklı olarak 6331 sayılı kanunun getirdiği yükümlülükleri mevcuttur. Bu yükümlülükler belediyelerde görevli işveren vekillerinin sorumluluğunda;

- Meslek hastalıkları ile iş kazalarının engellenmesi: Bu konuda belediye çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin korunarak yaşanabilecek olumsuzlukların engellenmesi,
- İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmesi: Kendi bünyesinde bulunan İGU ve işyeri hekimlerinin belirlenen şartlar doğrultusunda görevlendirilmesi, işyerlerinde risk faktörünün yüksek olduğu yerlerde her 10 kişiye en az bir sağlık personelinin görevlendirilmesi ya da gerekli görülürse dışarıdan sağlık personeli hizmetinin sağlanması,
- Sağlık kontrolleri: Personellerin sağlık kontrollerinin işe başlangıçlar öncesinde, çalışma süresince belirli sürelerle ve iş kazaları sonrasında işe başlamadan önce tekrarlanması,
- Çalışan görüşleri ve katılımları: Personellerin İSG sürecine katılarak görüşlerinin alınması,
- Eğitim ve bilgilendirme: Çalışanların İSG ile ilgili olarak işe giriş öncesinde, çalışma süresince düzenli aralıklar ile ve iş kazası sonrası işe başlamadan önce tekrarlanması,
- Çalışan temsilcisi seçimi ve İSG kurullarının oluşturularak toplantıların gerçekleştirilmesi,
- Risk değerlendirmelerinin düzenli aralıklar ile gerçekleştirilerek yüksek risklere yönelik aksiyon alınması,
- Acil durum eylem planlarının düzenlenmesi olarak ifade edilebilmektedir (Yılmaz, 2013: 13; Güler, 2017: 15).

2.6. Belediye Şirketleri

Yerel hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla belediyeler eliyle oluşturulan ya da belediyelerce ortak olunan ve kendine ait bütçesiyle tüzel kişiliğe sahip belediye şirketlerinin kuruluş şartlarını şöyle sıralamak mümkündür (Tortop, 1993: 91):

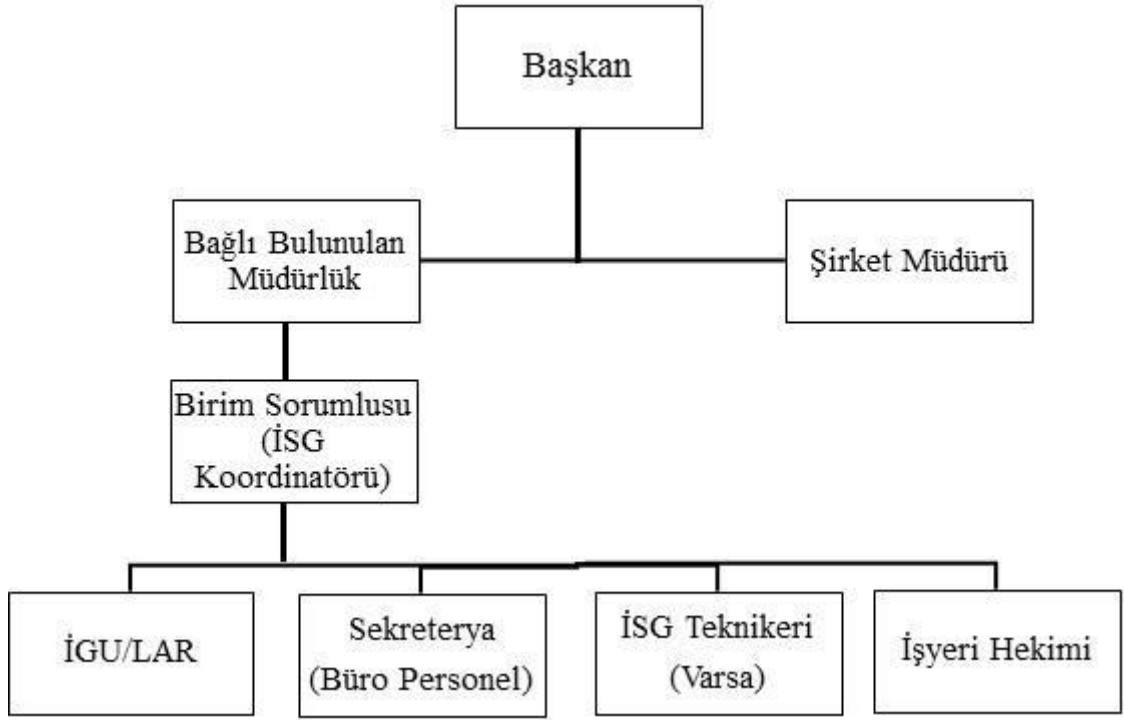
1. Bütçesinin veya yönetiminin yarısından fazlası belediyenin elindedir.
2. Belediye hizmetlerinin yapıldığı tüm faaliyetlerde etkinlik gösterebilir.
3. Bütçesi belediye bütçesinden ayrı bir statüye sahiptir.
4. Özel hukuka tabidir (Sayan ve Kışlalı, 2008: 60).
5. Ticari değeri olan mal ve hizmetleri üretirler.
6. Yerel toplumu sosyal bakımdan geliştirmeyi amaçlar.
7. Yönetimi belediye tarafından belirlenir.
8. Belediye şirketleri ticari amaçlı olup Türk Ticaret Yasası (TTY)'na göre iş görür (Özdemir, 2011: 62).

Belediye İktisadi Teşekküllerinin (BİT), kuruluş şartlarına bakıldığında, belediyeler tarafından kurulan, bireysel mal ve hizmet üreten, mülkiyeti ve denetiminin belediyelerin elinde olduğu, yönetim kurallarının belediyelerce tespit edildiği, faaliyetler gelirlerinin çoğunu belediye gelirlerinden elde etmeyen girişimler olup ilke olarak yerel toplumun sosyal yararını en üst düzeyde gözeten firmalardır (Akalin, 1994: 17). Belediyeler görevlerini yerine getirirken yerel ortaklara ve şirketlere ihtiyaç duyarak bunlara katılabilirler (Dönmez, 1996: 30). Belediye İktisadi Teşekküllerinin kurulma amacı kamu hizmetlerinin daha çabuk ve etkin olarak görülmesidir. Belediye iktisadi teşekkülleri belediye hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve hızlanmasında önemli bir araçtır. Dolayısıyla sermayesinin belediyeye ait olduğu, yönetiminin belediye tarafından belirlendiği, ürettiği malın ya da hizmetin çoğunlukla belediyece satın alındığı durum karşısında bu şirketlerin sürekliliği ve verimliliği önem arz etmektedir (Kara, 2008: 91). Belediye Şirketlerinin kuruluş nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

1. Kamu kurumlarının uymak zorunda olduğu bürokratik kurallardan kurtularak özel sektörün yararlandığı piyasa şartları, imkânları ve tekniklerinden azami derecede yararlanmak,

2. Büyükşehir belediye hizmetlerini özelleŐtirerek hizmet etkinliği ve verimliliği artırmak,
3. Kamu personellerinden yararlanma dışında esnek istihdam ve esnek ücret politikası uygulama imkânına sahip olmak,
4. Devlet Memurları Kanunu (DMK)'na göre oluŐmuŐ olan sistemin dıŐına çıkararak istenilen ve ihtiyaç edilen kadar personeli istihdam edebilmek,
5. Merkezi idarenin vesayetine karşın yerel hizmetlere daha alternatifler geliŐtirmek,
6. Belediyelerin Şirketleri aracılılığıyla ihalelerde bütçesinden çıkan  demeleri Şirketleri ile tekrar belediyelere dönüŐünü sağlamak,
7. Yerel halkın katılımını sağlayarak, yerel sermayeyi harekete geçirmek,
8. Yeni istihdam imkânları oluşturmak, yerel olanakları değerlendirmek ( ift i, 2006: 59-60).
9. Büyük kentlerin çeşitli sorunlarına hızla  z m bulmak. Belediye Şirketleri belediyelerin hizmetlerini daha hızlı ve etkin sunabilmesi, merkezi yönetimin vesayetinden kurtulmak, yerel halkın katılımını sağlayarak yerel sermayeyi harekete geçirmek amacı ile kurulduğu görülmektedir.

Belediye Şirketlerinde yer alan İSG birimlerinin temsili organizasyon Şeması aşağıda Şekil 3'te gösterilmiŐtir.



Şekil 3: Belediye Şirketlerinde İSG Birimlerinin Temsili Organizasyon Şeması

2.7. Belediye Şirketlerinin Tarihsel Gelişimi

Belediyeler, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 127. maddesi gereğince “mahalli müşterek ihtiyaçların karşılanması” amacıyla kurulan kamu tüzel kişisidir. Bu anayasa hükmünce hazırlanan 5393 sayılı Belediye Yasası, belediyeyi, “belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi” olarak tanımlamaktadır. Belediyelerin bu görevlerinin yanında şirket kurma ya da bir şirkete iştirak etme hakkı da bulunmaktadır. Tarihsel gelişimi incelendiğinde; genellikle büyükşehir belediyelerinin bünyesinde kurulan ve sayıları 1984 yılından sonra hızla artan belediye şirketlerinin hukuki nitelikleri üzerinde pek çok tartışma olmakla birlikte, merkezi idare bu şirketleşme çalışmalarına olumlu bakmaktadır. Bununla birlikte bu şirketler üzerinde de vesayet yetkisini kullanmak istemektedirler. Çünkü belediyelerin bu şirketlerin gerek sermayelerine, gerekse faaliyetlerine kaynak olarak aktardıkları paralar kamunun parasıdır (Dilbirliği, 1995: 68). Dolayısıyla da merkezi yönetimin belediye şirketlerini denetlemek istemesi olağan karşılanmaktadır.

Belediyelerin bu şekilde şirket kurmalarının temel yasal dayanağı, 1580 sayılı Belediye Kanunu'dur. 1580 sayılı kanunun, 'Belediyelerin hakları, salahiyetleri ve imtiyazları' başlığını taşıyan 19'uncu maddesinin 5. bendinin 2. fıkrasının hükmü şöyledir: "...belediyelerinde iştirak edeceği şirketler vasıtasıyla işletilmesi, yapılması ve icara verilmesi... İçişleri Bakanlığının kararına bağlıdır." maddenin 5. bendinde, belediyenin iştirak edeceği şirketlerden söz edilmektedir. Buna göre, otobüs, minibüs, otogar, tünel, trolley, finüküler işletme ve mezbahalarda kesilen etleri satış yerlerine nakil faaliyetleri konusunda belediyeler şirketlere iştirak edebilecekler ya da şirket kurabileceklerdir. Belediyelerin şirket kurmalarıyla ilgili bir diğer hüküm de yine 19. maddenin 1. bendidir. Bu hükme göre, "Belediyeler kanunun kendilerine tahmil ettiği vazife ve hizmetleri ifa ettikten sonra belde sakinlerinin müşterek ve medeni ihtiyaçlarını tesviye edecek her türlü teşebbüsünü icra ederler." Bu madde hükmüyle görüldüğü gibi, belediyeler, kendilerine verilen kanuni tüm görevler konusunda geniş bir şirketleşme imkânına sahiptirler. Türk Ticaret Kanunu'nda, belediyelerin şirket kurma, şirketlere ortak olmaları konusunda bir engel hüküm olmadığı gibi, belediyelerin, kamu hizmeti görüldüğü kabul edilen anonim şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında temsiline ilişkin hükümlere yer vermek süratiyle, dolaylı yoldan belediyelerin de şirket kurabilmelerine, kurulu bulunan şirketlere iştirak edebilmelerine imkân tanımıştır. Söz konusu kanunun 275. maddesinin 1. fıkra hükmü "... belediye gibi amme şahıslarından birisine esas mukaveleye dercedilecek bir hükümle pay sahibi olmasa dahi, mevzuu amme hizmeti olan anonim şirketlerin idare ve murakabe heyetlerinde temsilci bulundurma hakkı verilebilir." şeklindedir (Türk Ticaret Kanunu, md.275). Diğer kanunlarda da belediyelere şirket kurma ve şirketlere iştirak etme hakkı verilmiştir. Gerek 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Yasası'nın 26. maddesi, gerekse 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 70.maddesi belediyelere, kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında şirket kurabilme hakkı tanımaktadır. Bu düzenlemelerde dikkati çeken nokta, bu şirket ve işletmelerin faaliyetlerinin belediyenin görev ve hizmet alanları ile sınırlandırılmış olmasıdır (Özdemir, 2011: 61).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada; İGU'ların mesleklerini yürütürken yaşadıkları zorlukların incelenmesi ortaya konulmaya çalışıldığı için, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Olgu bilim deseni olarak da bilinen bu modelde ayrıntılı bilgi sahibi olmadığımız ancak farkında olduğumuz sorunlara odaklanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Fenomenolojik araştırmada, varsayım ve paylaşılmış deneyimlerde özün özü vardır. Bu cevherler sıklıkla deneyimden bir fenomen yoluyla anlaşılan ana anlamlardır (Patton 2002: 106; akt, Merriam, 2013). Bu desende fenomenler çevremizdeki olaylar kavramlar ya da durumlar olabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu araştırmadaki fenomen ise İGU'ların mesleklerini yürütürken yaşadıkları zorlukları nasıl değerlendirmekte olduğu konusudur. Böylece bu desenle konuyla ilgili var olan durum ayrıntılı bir şekilde betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2.Çalışma Grubu

Araştırma için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme; önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumları kapsamaktadır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Burada ölçüt, çalışma grubunda yer alan iş güvenliği uzmanlarının görev yapıyor olmasıdır. Bu ölçüt doğrultusunda İSG deneyim yılı olarak farklılaşan 22 İGU ile görüşmeler gerçekleştirilerek veri toplanmıştır.

3.3.Veri Toplama Aracı

Olgu bilim/Fenomolojik araştırmalarında veri toplama araçlarından biri yarı yapılandırılmış görüşmedir. Görüşme temelde soru sorma ve yanıt alma tekniğidir, fakat özellikle nitel araştırma bağlamında bundan çok daha fazla anlamı vardır (Punch, 2005). Görüşme yoluyla deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar ve zihinsel algılar ve tepkiler gibi gözlenemeyen anlamaya çalışılır. Bu süreçte sorulan sorulara karşı tarafın rahat, dürüst ve doğru bir şekilde tepkide bulunmasını sağlamak görüşmecinin temel görevidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Fenomonolojik araştırmada, olgulara ilişkin yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmenin araştırmacılara sunduğu etkileşim, esneklik ve irdeleme özelliklerinin kullanılması gerekmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2013). Deneyimin anlamının altında yatan temel yapıyı ya da gerçekliği elde etmek için fenomonolojik görüşme öncelikli veri toplama aracıdır (Merriam, 2013). Bu araştırmada İGU'ların yaşadıkları zorlukların incelenmesi boyutunda ortaya konulması amaçlandığı için, İGU'lar ile görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmada İGU'ların görüşü işığında oluşturulan görüşme soruları kullanılarak üç İGU ile pilot çalışma yapılmıştır. Bu görüşmeler İGU'lar ile analiz edilerek, amaca uygun olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu olarak düzenlenmiştir. Zira görüşme aracı olarak kullanılan yarı yapılandırılmış formlar, İGU'ların kendini ifade edebilme olanağı bulabilmesi ve sadece ilgili alanda derinlemesine araştırma yapılabilmesi için (Büyüköztürk vd., 2012) gereklidir.

3.4. Verilerin Analizi

Veri analizi, verinizin anlamını dışarıya aktarma sürecidir. Verinin anlamını dışarı aktarma; insanların ne söylediğini, araştırmacının ne gördüğünü ve okuduğunu birleştirme, indirgeme ve yorumlamayı içerir (Merriam, 2013). Bu araştırmada katılımcıların neler söylediğini ve nasıl bağlar kurduklarını görebilmek için; elde edilen veriler söylem ve betimsel analize tbii tutulmuştur.

Söylem, insan deneyimlerini yansıtır ve aynı zamanda da bu deneyimlerin önemli kısımlarını kurar. Bu nedenle söylem analizi, söylemin etkilendiği veya söylem tarafından kurulan insani deneyimin herhangi bir parçasıyla ilgili olabilir (Punch, 2005). Söylem analizi yazılmamış durumda olan söylemin, karmaşık yapısı içerisinde dil bilgisel özellikler dikkate alınarak, niteliksel olarak ve kurumsal biçimlerle çözümlenmesidir (Merriam, 2013).

Betimsel analizde ise elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Bu analizde, görüşülen ya da gözlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir. Bu analizde amaç elde

edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Betimsel analiz yapılırken veri toplama aracındaki her bir soru ayrı ayrı ele alınarak kodlanmış ve analiz sürecinde farklı sorulardan elde edilen aynı kodlar, doğasına uygun bir şekilde tek bir kategori altında toplanmıştır.

Elde edilen bazı bulgularda nitel çalışmaların nicelleştirilebilirliği özelliğine (Mayring, 2011) dayanarak sıklık tabloları kullanılmıştır. Tüm bulgular iş güvenliği uzmanı söylemlerinden örneklerle desteklenmiştir.

Örnek verilen söylemlerde bulunan İGU'lar; cinsiyetleri ve bir sayı kodu ile kodlanmıştır. Örnek vermek gerekirse kadın bir uzman (KU) ve erkek uzman ise (EU) şeklinde kodlanarak verilmiştir. Formların inceleme sonrasında bu kodlar, inceleme sıralarına göre numaralandırılmıştır. Örneğin formların incelenmesi sırasında 3. incelemede kadın bir İGU'ya ait form incelenirken KU, 3 kodu verilerek incelenmiştir. Benzer bir şekilde 7. sırada ki formun erkek bir İGU'ya ait olması durumunda EU, 7 kodlaması yapılmıştır. Bu inceleme ve kodlamalara yönelik olarak incelenen 2 farklı form çalışmanın ekinde yer almaktadır.

3.5. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Geçerlik, ölçülmek istenen özelliğin diğer özelliklerle karıştırılmayacak biçimde doğru ölçülebilmesi ile ilgilidir. Bir diğer ifade ile geçerlik, doğru bilgiye ulaşma yolunda alınması gereken önlemleri kapsar. Geçerlik türleri kendi içinde iç ve dış geçerlik olarak ikiye ayrılır. Dış geçerlik sonuçların genellenebilirliği ile ilgilidir (Büyüköztürk vd, 2012).

İç geçerlik ise araştırmada elde edilen bulguların gerçek hayattaki doğrularla olan uyumu ile ilgilidir (Büyüköztürk vd, 2012; Merriam, 2013). Ancak, nitel araştırma ile yapılan çalışma ve sosyal bilimler alanlarındaki çalışmaların doğası gereği, nicel araştırmalardaki geçerlik ve güvenirlilik ölçütleri ile değerlendirilmesi konusunda büyük sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumun en büyük nedeni, sosyal bilimlerde yer alan olgu ya da durumların bir süreklilik arz ederek, değişim içerisinde oluşudur. Ortaya çıkan bu

sorunun aşılması çabası, nitel araştırmanın, gerek veri toplama, gerekse verilerin analiz edilmesi sürecinde birden fazla yöntemin kullanılabilirdiği esnek bir yapıya kavuşması gibi bir fırsatı doğurmuştur. Ayrıca bu sorunun aşılması, nitel çalışmaların geçerliğinin ortaya konulması, nitel araştırma ve sosyal bilimlerin doğasına uygun kavramlarla mümkün olmaktadır. Çoğunlukla nicel araştırmalarda kullanılan iç geçerlik ve dış geçerlik kavramlarının yerine sırasıyla, inandırıcılık ve aktarılabirlik (transfer edilebilirlik) kavramları kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Bu bağlamda çalışmanın inandırıcılığını (iç geçerlik) sağlayabilmek için, analiz edilen verilerden elde edilen kodlar, alan uzmanlarının düşünceleriyle şekillendirilmiş, temalar oluşturulmuştur. Ayrıca görüşme sorularını oluşturmak için üç İGU ile pilot görüşmeler yapılmıştır. Böylelikle toplanan verilerin inandırıcılığı sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın aktarılabirliğini (transfer edilebilirlik, dış geçerlik) sağlamak için amaçlı örneklemlerden ölçüt örneklem seçilmiştir. Bu amaçla aktif olarak çalışan İGU'lar ile görüşme yapılmıştır. Ayrıca elde edilen veriler ayrıntılı betimlenmiş, verilerin temalar kapsamında değerlendirilmesinden sonra, ortaya çıkan her bir ifade, doğrudan alıntılarla olduğu gibi yansıtılmış ve veri kaynağı olan uzmanların, görüşmeler esnasında hangi ortam ve düşüncelerde oldukları aktarılmaya çalışılmıştır.

Güvenirlik, aynı ölçümlerin aynı koşullarda tekrarı ile elde edilen sonuçların kararlılığıdır. Bir başka deyişle güvenilirlik, araştırma süreci ve verilerin başka bir araştırmacı tarafından da değerlendirilebilecek biçimde tanımlanmasını ifade eder. Güvenirlik türleri de kendi içinde dış ve iç güvenilirlik olmak üzere ikiye ayrılır. Dış güvenilirlik, benzer ortam sağlandığında aynı sonuca ulaşılabilmesi, iç güvenilirlik ise aynı veri kullanıldığında farklı araştırmacıların aynı sonuca ulaşabilmesiyle ilgilidir (LeCompte ve Goetz, 1982: akt. Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bahsi geçen sebeplerden dolayı nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılan çalışmalar ve sosyal bilim alanlarının doğası gereği, iç ve dış güvenilirlik kavramı için ise sırasıyla, tutarlık ve teyit edilebilirlik kavramları kullanılmaktadır.

Çalışmada tutarlığın (iç güvenirlik) sağlanabilmesi için, kodlamalar ve veri çözümlenmeleri iki bilim uzmanıyla yapılmıştır. Bunun yanında araştırmanın teyit edilebilirliğinin (dış güvenirlik) sağlanması için ise kodlamalar aynı kişi tarafından birer hafta arayla iki defa kodlanmış ve bu kodlar karşılaştırılmıştır.



4. BULGULAR

Bu araştırmada İGU'ların mesleklerini yürütürken yaşadıkları zorlukların incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda İGU'ların mesleklerini yürütürken yaşadıkları sorunlarda görüşlerine yönelik bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Bilgileri

| Soru | Demografik Bilgiler | | Katılımcı | |
|------|---|--|-----------|------------|
| | | | N | % |
| 1 | Cinsiyet | Kadın | 9 | 41 |
| | | Erkek | 13 | 59 |
| | | Toplam | 22 | 100 |
| 2 | Yaş | 25 ve altı | 3 | 13,6 |
| | | 26-35 | 11 | 50 |
| | | 36-45 | 5 | 22,8 |
| | | 46 ve üstü | 3 | 13,6 |
| | | Toplam | 22 | 100 |
| 3 | Eğitim Durumu | Ön Lisans | 4 | 18,1 |
| | | Lisans | 7 | 31,9 |
| | | Yüksek Lisans | 11 | 50 |
| | | Doktora | 0 | 0 |
| | | Toplam | 22 | 100 |
| 4 | Uzmanlık Sınıfı | C Sınıfı | 6 | 27,2 |
| | | B sınıfı | 10 | 45,6 |
| | | A sınıfı | 6 | 27,2 |
| | | Toplam | 22 | 100 |
| 5 | İş Güvenliği Uzmanı Olarak Toplam Hizmet Süresi | 1 yıldan az | 2 | 9,1 |
| | | 1-3 yıl | 7 | 31,8 |
| | | 3 yıldan fazla | 13 | 59,1 |
| | | Toplam | 22 | 100 |
| 6 | Belediyenizde Yürütölen İSG Hizmetlerinde İçinde Bulunduğunuz Hizmet Türü | Dışa Görevlendirme – OSGB | 15 | 63,7 |
| | | İe Görevlendirme – (Belediye) Kamu alışanı | 0 | 0 |
| | | İe Görevlendirme – (Belediye) şirket alışanı | 8 | 36,3 |
| | | Bireysel Danışmanlık | 0 | 0 |
| | | Toplam | 22 | 100 |
| 7 | Belediyenizde Yürütölen İSG Hizmetlerinde İçinde Bulunduğunuz Hizmet Yılı | 1 yıldan az | 7 | 31,8 |
| | | 1-3 yıl | 12 | 54,6 |
| | | 3 yıldan fazla | 3 | 13,6 |
| | | Toplam | 22 | 100 |
| 8 | alışma şekli | Tam Süreli | 8 | 36,3 |
| | | Kısmi süreli | 14 | 63,7 |
| | | Toplam | 22 | 100 |

Çalışmaya katılan İGU'lar ile ilgili demografik bilgiler incelendiğinde; % 41'inin kadın % 59'unun erkek, %13,6'sının 25 yaş ve altında, %50'sinin 26-35 yaş aralığında, %22,8'inin 36-45 yaş aralığında, %13,6'sının 46 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir. Mezuniyet bilgilerinde ise % 18,1'inin ön lisans, % 31,9'unun lisans ve % 50'sinin yüksek lisans mezunu olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Uzmanlık sınıfları incelendiğinde % 27,2'sinin C sınıfı, % 45,6'sının B sınıfı ve % 27,2'sinin A sınıfı uzman olduğu; bununla birlikte % 59,1'inin 3 yıldan fazla, % 31,8'inin 1-3 yıl arası ve % 9,1'inin de 1 yıldan daha az mesleki toplam tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Belediye Şirketlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmet yürütümü işine ait görevlendirmelere bakıldığında iş güvenliği uzmanlarının % 63,7'sinin dışa görevlendirme ile – OSGB (ortak sağlık ve güvenlik birimi) çalışanı/hizmet alımı - % 36,3'ünün içe görevlendirme ile – belediye şirketi çalışanı – olarak görev yaptığı bilgisine ulaşılmıştır. Belediye şirketlerine ait sicillerde İGU olarak görev yaptıkları sürelerin ise % 31,8'inin 1 yıldan az, % 54,6'sının 1-3 yıl ve % 13,6'sının da 3 yıldan daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan İGU'nun çalışma sürelerine bakıldığında ise % 63,7'sinin kısmi süreli (yarı zamanlı) ve % 36,3'ünün tam süreli çalışma şeklinde görev aldığı görülmektedir.

4.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görüşlerine Yönelik Bulgular

İş güvenliği uzmanlarının mesleklerini yürütürken yaşadıkları zorlukların incelenmesi amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. İGU'ların vermiş olduğu her bir sorunun söylem analizi yapılarak kod ve kategoriler çerçevesinde yorumlanmıştır.

Tablo 6: Rehberlik Görevine Yönelik Bulgular

| Kategori | Kod | f |
|---------------------------------------|----------------------------|----------|
| İşverene / Çalışana Dayalı | Mevzuatın Bilinmemesi | 11 |
| | Dikkate Alınmama | 6 |
| | Bildirim Karmaşası | 6 |
| | Yorucu Bir Uğraş | 5 |
| | Sadece Uzmanın Görevi | 5 |
| | Maliyet Oluşturması | 5 |
| | İSG Kültürünün Eksikliği | 4 |
| | İşverenin Destek Eksikliği | 3 |
| | İş Tanımı Eksikliği | 3 |
| | Ekipman Eksikliği | 2 |
| Tedbirsizlik | 2 | |
| İGU'ya Dayalı | Ücret Sorunu | 1 |

Tablo 6'ya göre İGU'ların, "rehberlik" görevini yürütürken hangi zorluklarla karşılaştıklarına yönelik işverene/işveren vekiline ve çalışana dayalı kategoride değerlendirilen bulgular: Mevzuatın bilinmemesi, İSG faaliyetlerini dikkate almama, önerilerin bildirim aşamasındaki karmaşa/ikilik, yorucu bir uğraş sanılması, İSG'nin sadece iş güvenliği uzmanının görevi olarak görülmesi, maliyet gibi kodlar ortaya çıkmakla beraber İGU'ya dayalı kategoride değerlendirilen bulgu: ücret sorunu olarak kodlanmıştır.

İGU'ların "rehberlik" görevine ilişkin yaşadıkları sorunlara yönelik söylemler aşağıda örneklendirilmiştir:

KU, 1: *Üst Yönetim desteğinin bulunmaması.*

KU, 6: *Çalışanların ve çalışma ortamlarının işveren vekillerinin farklı olması sebebi ile kime, hangi yöntemle resmi olarak bildirim yapmamız gereği belirsiz bir konudur.*

EU, 10: *Bürokratik engeller*

EU, 8: *Sorumluluk taşımada ek ücretler alınamıyor.*

KU, 16: İşveren/vekili hukuki sorumluluğunun farkında değil. Devlet Kurumu olduğu gerekçesi ile erk sahibi olduğunu düşünüyor, ifade ediyor.

KU, 19: Yasal yükümlüklerin bilinmemesi, uzman görevlendirme ile bu yükümlülükten kurtulduklarının zannedilmesi

KU, 1: İşverenin isg hizmetlerini yorucu uğraş olarak görmesi, bu nedenle önerilerin uygulamaya geçirilememesi.

KU, 2: İSG kültürünün yaygınlaşmasına karşı direnç

EU, 13: Yasaya dair bilgileri az, tanımlı iş dışında her iş iş güvenliği uzmanından isteniyor

EU, 2: İşverenler kanun, yönetmelik, tebliğ vb. hususlarında bilgi sahibi değil. Bu sebeple aktarılanlar genel-geçer veri olarak kalıyor.

KU, 9: İsg kültürünün oluşmamış olması.

KU, 11: Maddi olanaksızlıklar sebebi ile çözümlerin ertelenmesi.

EU, 14: Yasal mevzuat hakkında yetersiz bilgi.

Yukarıda söylem örnekleri verilen ifadelere bakıldığında İGU'ların "rehberlik" görevlerini yürütürken karşılaştığı zorluklar bağlamında kategori olarak işverene/işveren vekiline ve çalışana dayalı bir kategoride çok çeşitli kodların ortaya çıkması İGU'ların rehberlik görevinde daha çok işverene/işveren vekiline ve çalışana yönelik sorun yaşadığı öne sürülebilir. Bu noktada İSG mevzuatının bilinmemesi nicelleştirilebilirlik bakımından en fazla tekrar eden kod olarak dikkat çekmektedir. Ardından İSG'nin dikkate alınmaması, tespit ve önerilerin işveren vekillerine bildirim yapılmasında karmaşa, İSG'nin yorucu bir uğraş olarak görülmesi bulgulanmıştır. İGU'ya dayalı olarak rehberlik görevinin yürütülmesinde yaşanan sorun olarak belirtilen ücret sorununun bir uzman tarafından ifade edilmesi dikkate değer bir başka bulgudur.

Tablo 7: Çalışma Ortamının Gözetimi Görevi Bulguları

| Kategori | Kod | f |
|---------------------------------------|-----------------------------------|----------|
| İşverene / Çalışana Dayalı | İSG Kültürünün Gelişmemesi | 7 |
| | İSG'ye Önem Verilmemesi | 6 |
| | Çalışanların Ciddiyetsizliği | 5 |
| | Kontrol Güçlüğü | 5 |
| | Bürokratik Engeller | 4 |
| | Talimat Eksikliği | 3 |
| | Güvenlik Tedbirlerinin Alınmaması | 2 |
| | Ekipman Eksikliği | 2 |
| | İşverenin Destek Vermemesi | 2 |
| | Raporların Önemsizliği | 1 |

Tablo 7'ye göre İGU'ların çalışma ortamı gözetimi görevi yürütürken hangi zorluklarla karşılaştığına dair işverene/çalışana dayalı kategorideki dikkat çeken bulgular; İSG kültürünün gelişmemesi, İSG'ye önem verilmemesi, kontrol güçlüğü, çalışanlardaki ciddiyetsizlik, bürokratik engeller, talimat eksikliği ve diğerleri olmak üzere onkoddan oluşmaktadır.

Çalışma ortamının gözetimine ait örnek uzman söylemleri aşağıda verilmiştir:

EU, 12: *İSG kültürü yok çalışanlarda.*

EU, 18: *Çalışanların İsg'yi önemsememesi.*

EU, 17: *Kısıtlı, eski, yıpranmış ekipmanla çalışma.*

KU, 21: *İSG Kültürü gelişmemiştir.*

KU, 3: *Şef veya formenlerin çalışma alanında İSG ye karşı olan bakış açılarının yetersiz olması.*

KU, 7: *Çalışma ortamı şirket idaresine ait değildir, uygunsuzluklar atalı bulunulan sicil işverenine değil Belediyenin ilgili Müdürlüğüne yapılır.*

KU, 19: *Geniş çalışma alanlarındaki çalışmalara anında yetişilememesi, kontrol güçlüğü.*

Çalışma ortamı gözetimi görevi yürütülürken İGU'ların yaşadıkları en önemli zorluklardan biri İSG kültürünün gelişmemesidir. Bu noktada Tablo 7'de kodlara ayrılan ifadelerdeki sorunların başlıca nedeni İSG kültürünün gelişmemesi olarak yorumlanabilir. Nitekim ciddiyetsizlik, destek verilmemesi, önem verilmemesi gibi uzmanlar tarafından ifade edilen diğer söylemlerin sıklığı bunu gözler önüne sermektedir.

Tablo 8: Risk Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulamalarına Yönelik Bulgular

| Kategori | Kod | f |
|--|--|----------|
| İşveren/ Risk Değerlendirme Ekibi | Ekipçe uygulanmaması | 17 |
| | İyileştirme sürelerine uyulmaması | 8 |
| | RD raporunu imzalamaktan kaçınma | 5 |
| | Bürokratik Engel/Belirsizlik | 4 |
| | Destek Verilmemesi | 3 |
| | Risk Değerlendirmenin Öneminin Bilinmemesi | 3 |
| | Uygulama Eksikliği | 2 |
| | Raporun Okunmaması | 1 |
| | Görev Yerlerinin Değişimi | 1 |

Tablo 8'e göre İGU'ların risk değerlendirme çalışmaları ve uygulamaları görevini yürütürken hangi zorluklarla karşılaştığına dair işveren ve risk değerlendirme ekibi kategorisindeki dikkat çeken bulgular; ekipçe uygulanmaması, iyileştirme sürelerine (termin) uyulmaması, risk değerlendirme raporunu imzalamaktan kaçınma, bürokratik engel/belirsizlik, destek verilmemesi, risk değerlendirme çalışmalarının öneminin bilinmemesi, uygulama eksikliği, raporun okunmaması ve görev yerlerinin değişimi olmak üzere dokuz koddan oluşmaktadır.

Risk değerlendirme çalışmaları ve uygulamaları görevine ait örnek uzman söylemleri aşağıda verilmiştir:

KU, 3: *İşverenle ortak bir çalışma gerçekleştiremem.*

KU, 7: *İşveren/vekili sorumluluktan kaçınarak risk değerlendirme raporlarına imza atmaktan imtina eder.*

KU, 1: *Risk değerlendirmesi çalışmalarının ekipçe değil yalnız uzman tarafından yapılması.*

EU, 2: *İşyeri hekimleri risk değerlendirme çalışmalarına destek vermiyor.*

KU, 20: *Ekipçe yapılan bir faaliyet olmaması.*

KU, 11: *Ekip olarak yapılması gereken çalışmaların genellikle uzman tarafından yürütülüyor olması.*

EU, 8: *Uzmanın yalnız yapması.*

Risk değerlendirme çalışmaları ve uygulamaları yrtlrken İGU'ların yaşadıkları en önemli zorluklardan biri tehlike ve risklerin belirlenerek rapor haline getirilmesi işinin mevzuatta belirtilenin aksine ekipçe yapılmaması, yalnız uzman tarafından yapılıyor olmasıdır. On yedi kod ile uzmanların üzerinde en çok durduğu sorun olarak görülmektedir. Hazırlanan risk değerlendirme raporunda belirtilen ve önlem alınması gereken hususlardaki iyileştirmelerin önerilen süre (termin süresi) içerisinde tamamlanmaması, iyileştirmelerin ertelenmesi/hiç yapılmaması/ eksik yapılması bir başka sorun olarak görülmektedir. Ayrıca işveren veya işveren vekillerinin risk değerlendirme raporlarına imza atmayı reddetme isteğinin altında işyerinde yaşanabilecek herhangi bir sorunda sorumluluk almama isteği yatıyor şeklinde yorumlanabilir

Tablo 9: Eğitim, Bilgilendirme ve Kayda Yönelik Bulgular

| Kategori | Kod | f |
|--------------------------------|---|----------|
| İşveren/ Çalışanlar | Eğitim Süresinin-Saatlerinin Yetersizliği | 10 |
| | Çalışanların Eğitim Görmeye İsteksizliği | 6 |
| | Planlamaya Uyulmaması | 4 |
| | İşverenin Zaman Kaybı Olarak Görmesi | 4 |
| | İşyeri Hekiminin Bilgi Eksikliği | 3 |
| | İşyeri Hekiminin Eğitimlere Katılmaması | 3 |
| | Eğitime Önem Verilmemesi | 2 |

Tablo 9'a göre İGU'ların eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevinin yürütülmesinde hangi zorluklarla karşılaştığına dair işveren-çalışanlar kategorisinde dikkat çeken bulgular; Eğitim süresi ve saatlerinin yetersizliği, çalışanların eğitim görmeye olan isteksizliği, eğitim planlamasına uyulmaması, işverenin verilen eğitimleri zaman kaybı olarak görmesi, işyeri hekiminin bilgi eksikliği ve eğitimlere katılmaması ve İSG eğitimine önem verilmemesi olmak üzere yedi koddan oluşmaktadır. Eğitim, bilgilendirme ve kayda yönelik örnek İGU söylemleri aşağıda verilmiştir:

KU, 16: *Eğitimler kısa tutuluyor.*

EU, 12: *Eğitimler için zaman ayrılmıyor. İş yoğunluğu ileri sürülüyor.*

KU, 21: *Eğitim planlaması çok zordur, uyum sağlanmamaktadır.*

EU, 2: *Eğitim planlamalarına kati surette uyulmuyor.*

KU, 4: *İş sağlığı-işyeri hekimliği hizmetlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarında daha pasif/verimsiz yürütülmesi.*

KU, 6: *Uzman atama zorunluluğu bulunmayan ve mevcut uzmanı olmayan şirket çalışanları ile aynı Müdürlük çalışmaları yapan ve aynı ortamı paylaşan 4857 s. Kanuna tabi kamu işçilerinin eğitimlerini kimin vereceği, iyi niyet göstererek eğitim verdiğimiz takdirde imzaladığımız eğitim formlarının yaptırımı ve yansımaları ne şekildedir, belirsizdir.*

KU, 7: *İşyeri hekimleri isg yürütümü hakkında yeterli bilgi ve donanıma sahip değildir.*

EU, 14: *Eğitim için ayrılan zaman diliminin kısıtlılığı.*

KU, 11: *Personelin eğitim seviyesinin çok düşük olmasından kaynaklanan eğitim sırasında doğan problemler.*

EU, 17: *Eğitim bilincinin yerleşmemiş olması, prosedürü yerine getirme olarak algılanması.*

EU, 10: *Eğitimler için gerekli organizasyonun ve katılımın sağlanamaması.*

İGU'ların eğitim, bilgilendirme ve kayda yönelik görevlerini yürütürken yaşadığı zorluklara yönelik söylem Tablo 9'a bakıldığında kod frekanslarının hemen hemen eşit dağıldığı görülebilmektedir. Ortaya çıkan söylem analizlerinde belli bir kesim uzmanın eğitim süresinin yetersizliğinden yakındığı ciddi bir zorluk olarak başı çekmektedir. İşverenlerce işin yürütümüne ara verilerek çalışma saatleri içerisinde tamamlanması gereken temel işg eğitimleri için ayrılan / ayrılması istenen eğitim saatlerinin mevzuatta belirtilen sürelerin aksine çok daha kısıtlı tutulması iş güvenliği uzmanlarınca sorun teşkil etmektedir. Çalışanların İSG eğitimlerini almaya yönelik isteksizliği ise bir başka anlamlı frekans olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan uzmanların, iş yeri hekimlerinin eğitimlere katılması gerektiğini ve İSG konusunda bilgi eksikliğini ifade etmesi dikkat çeken bulgulardandır.

Tablo 10: İlgili Birimlerle İşbirliğine Yönelik Bulgular

| Kategori | Kod | f |
|------------------------|--|----------|
| İlgili Birimler | İşyeri Hekimi ile ortak çalışma yürütülememesi | 11 |
| | Kurul Kararlarının Uygulanmaması | 4 |
| | Kurulun süresi içinde toplanmaması | 3 |
| | Çalışan temsilcilerinin çekingen davranması | 2 |
| | Koordinasyon eksikliği | 2 |
| | Birimlerdeki Gecikmeler | 2 |
| | Sendikal Çatışma | 2 |
| | İlgisizlik | 2 |
| | Uzmanın Tek Başına Çabası | 2 |

Tablo 10'a göre İGU'ların ilgili birimlerle (İSG kurulu, çalışan temsilcisi, destek eleman, iş yeri hekimi, vb.) işbirliği görevini yürütmesinde hangi zorluklarla karşılaştığına dair ilgili birimler kategorisinde dikkat çeken bulgular; işyeri hekimi ile ortak çalışma yürütülememesi, kurul kararlarının uygulanmaması, kurulun süresi içinde toplanmaması, çalışan temsilcilerinin çekingen davranması, koordinasyon eksikliği, birimlerdeki gecikmeler, sendikal çatışma, ilgisizlik, uzmanın tek başına çabası olmak üzere dokuz koddan oluşmaktadır.

İlgili birimlerle işbirliğine yönelik örnek uzman söylemleri aşağıda verilmiştir:

KU, 9: *Müdürlüklerden talep edilen bilgilerin gelmemesi ya da geç gelmesi.*

EU, 10: *Sendikaların olmasından dolayı çalışan temsilcisi belirlenirken işveren ve sendikaların çatışması; İşyeri hekimlerinin görev tanımına göre hareket etmemesi.*

KU, 1: *İSG Kurulu kararlarının uygulanmasının zaman alması.*

KU, 22: *İSG Kurulunun mevzuatta belirtilen sürelerde toplanamaması; İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin düzeltici-önleyici faaliyetlerde işyeri hekiminin katılım sağlamaması*

KU, 5: *Kurul toplantılarında alınan kararların uygulanma aşaması.*

KU, 3: *İş kazası ve meslek hastalığı değerlendirmelerinde işyeri hekiminin verimsizliği.*

KU, 15: *İşyeri hekimi isg çalışmalarında aktif rol oynamıyor.*

KU, 16: *Kararların işveren vekilince ciddiye alınmaması; Kararların üst yönetimce ciddiye alınmaması.*

KU, 4: *İşyeri hekimlerinin MH ve İK değerlendirmelerinde işbirliği/katılım sağlamamaları.*

EU, 18 : *Sendika nedeniyle çalışan temsilcisi seçilmesinde sorunlar.*

EU, 8: *İşyeri hekimlerinin çalışmalara katılmaması.*

İGU'ların ilgili birimlerle işbirliğine yönelik görevlerini yürütürken yaşadığı zorluklara yönelik söylemlere ve Tablo 10'a bakıldığında işbirliği konusunda işyeri hekimleri ile ortak çalışma yürütülememesi on bir kod ile ifade edilmiştir. Bu durumda İGU'ların İSG faaliyetlerinin gerçekleştirildiği aşamalarda işyeri hekimi ile ortak çalışma yürütememesi en fazla sorun yaşanan kavram olarak öne çıkmaktadır. Diğer taraftan Kurul kararlarının uygulanmaması bir başka bulgu olarak dikkat çekmektedir. Aynı zamanda çalışan temsilcilerinin çekingen davranması, sendikal çatışmalar, koordinasyon eksikliği, birimlerin geri dönüşlerindeki gecikmeler İGU'ların zorluk olarak gördüğü durumlardandır.

5. TARTIŞMA

Bu araştırma sonuçları dikkate alınarak İGU'ların yaşadığı sorunlar/zorluklar çerçevesinde ilgili araştırmaların sonuçları ile tartışılacaktır.

Bu çalışmada İGU'ların görevlerini yürütürken yaşadıkları zorluklar; rehberlik, çalışma ortamı gözetimi, risk değerlendirmesi çalışmaları ve uygulamaları, eğitim-bilgilendirme- kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında irdelenmiştir. Ortak sonuçlardan ilki İSG mevzuatının bilinmemesi, İSG kültürünün eksikliği veya oluşmaması, maliyet sorunudur. Bu ortak sonuç Takaoğlu, Kaya ve İri (2018)'nin çalışmalarıyla benzer sonuç içermektedir. Takaoğlu Başkan, Kaya Çelenk ve İri Ölmezoğlu (2018) "İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar" adlı çalışmada 72 İGU ile yapmış olduğu anket sonrasında İGU'ların yaşadığı sorunları çalışanların İSG kültürü bilincinin oluşmaması ve mali kaynak sorunu olarak sonuçlandırmıştır. Diğer taraftan her iki çalışmada farklı sonuçlar da ortaya çıkmıştır. Takaoğlu, Kaya ve İri (2018)'nin araştırma sonuçlarında İGU'ların itibar eksikliği, İGU'lara cezai yaptırımların uygulanması olarak sıralanabilir.

İSG mevzuatının bilinmemesi araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Benzer bir sonuç ILO ve ÇSGB (2017) tarafından yapılan çalışmada ortaya çıkmıştır. İSG mevzuatının bilinmemesi, yeterli önceliğin-önemin verilmemesi, kültür eksikliği farklı kesimler (işveren, İGU, çalışan, medya temsilcileri ve hakimler) ile yapılan görüşmelerde ortaya çıkan önemli sonuçlar arasındadır.

Mevzuatların bilinmemesi ile ilgili çalışma bulguları ile literatürdeki diğer araştırma bulguları dikkate alındığında benzer bulgular çıktığı ve mevzuata yönelik bilgi eksiklikleri olduğu görülmektedir. Oysa yasal mevzuatlar Resmi Gazete' de yayımlandığı gibi mevzuatlara internet yoluyla da kolaylıkla erişilebilmektedir. Dolayısı ile İSG hizmeti alan kesimlerde İSG mevzuatına yönelik bilgi eksikliğinin, okuma-araştırma gibi faaliyetlerin yetersizliği ile doğru orantılı olduğu düşünülebilir.

İncelenen araştırmaların yapıldığı tarih ve araştırma gruplarındaki görevsel-sayısal farklılığa rağmen benzer sonuca ulaşılması İGU'ların yaşadığı sorunların/zorlukların birçok kesimde devam ettiğinin göstergesi olarak yorumlanabilir. Ayrıca mevcut araştırmaların sonuçlarından anlaşılacağı üzere İSG mevzuatının çalışma yaşamında farklı görevlerle yer alan tüm taraflarca tam olarak bilinmediği somut biçimde görölmektedir.

İşveren/ işveren vekiline rehberlik görevi yürütölürken yaşanan zorluklara yönelik sonuçlardan biri işveren/işveren vekilinin İSG uygulamasının maliyet olarak gördüğüdür. Bu sonuç Erol (2015)'un yaptığı çalışmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Erol (2015) "İş Sağlığı ve Güvenliğı Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü" adlı çalışmasında İSG'nin önemi, konuya ilişkin bazı istatistiksel bilgiler, işveren, çalışan ve devletin bu konudaki temel görevleri ile Türkiye'de İSG'ye ilişkin sorunların ve zararların daha aza indirgenebilmesi için neler yapılması gerektiğini irdelemiştir. Erol (2015), betimsel tarama modelinde yaptığı çalışmasında çıkan sonuçlardan işverenler alınması gereken tedbirleri bir maliyet olarak görmekte ve bu nedenle önleyici tedbirlere önem vermemektedir. Her iki çalışmada da aynı sonucun çıkması işverenlerin İGU ve İSG yönündeki inancını değıştirmediğini kanıtlar nitelikte olduğı yönünde yorumlanabilir.

İGU'ların rehberliğe yönelik bulguları arasında fazla çalışma saat ücretinin verilmemesi sonucu Yılmaz vd. (2019)'nin "İş Sağlığı ve Güvenliğı Profesyönellerinin Ücret ve Çalışma Koşullarının Analizi" adlı çalışmalarının sonucuyla benzerlik göstermektedir. Yılmaz vd. (2019), İGU'ların gelir düzeyleri ve çalışma şartlarıyla ilgili nicel bilgiler sunmayı amaçlamıştır. Veriler, İSG alanında çalışanlara uygulanan kapalı uçlu sorulardan oluşan anketler 521 katılımcıya uygulanmış, çıkan sonuçta İSG profesyonellerinin düşük ücretler ve fazla saatlerle çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Her iki çalışmanın araştırma modeli farklı olmasına rağmen benzer sonuçların çıkması çalışmaların araştırdığı problemlerin benzer olmasından kaynaklanmış olabilir.

İGU'ların çalışma ortamı gözetiminde yaşadığı zorluklar arasında İSG kültürü bilincinin eksikliği, İSG faaliyetlerine önem verilmemesi, çalışanların ciddiyetsizliği, ilgisiz bir tavır takınıldığı, eş zamanlı çalışılan sahalarda kontrol güçlüğü yaşandığı, bürokratik engellere/belirsizliklere uğrandığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ancak literatürde yapılan incelemelerde benzer ya da zıt sonuca ulaşan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durumda çalışmaların risk analizi veya ölçek formları ile gerçekleştirilmesi nedeni ile ilgili kavramlar hakkında tespitlerin ortaya konulmadığı söylenebilir.

Eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevi yürütülürken yaşanan zorluklarda eğitimlere yönelik süre ve saatlerin yetersizliği, çalışanların İSG eğitimi almaya yönelik isteksizliği, eğitim planlamalarına uyulmaması, işverenin veya işveren vekilinin eğitimlere yönelik ön yargısı gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca çalışma alanlarında yürütülmekte olan faaliyetler farklı görevlerdeki çalışanların ortak amaç doğrultusunda koordinasyonu ile gerçekleştirilmektedir. Ancak belediyelerde İSG faaliyetleri ile ilgili olarak İGU'ların karşılaştığı zorluklardan bir diğeri de işyeri hekimi ile ortak çalışma yürütülememesi olarak görülmüştür. Ayrıca İSG kurul kararlarının uygulanmaması, kurulun belirtilen süreler içerisinde toplanmaması ve çalışan temsilcilerinin çekingen davranışları başlıca sorunlar arasında yer almaktadır. Eğitim, işyeri hekimi, İSG kurulları gibi diğer zorluk türlerine yönelik olarak sorunun diğer İGU'lardaki yaygınlığının belirlenmesi yerinde olacaktır. Bu sebeple daha fazla araştırmanın yapılması zorluklara yönelik tespitin daha somut biçimde belirlenmesini sağlayabilecektir.

İGU'ların, risk değerlendirme (RD) çalışmalarının yürütümü sırasında çeşitli zorluklar yaşadığı görülmüştür. İncelemeler sonucunda yaşanan zorluklarda RD çalışmalarının ekipçe uygulanmaması ve iyileştirme sürelerine (termin) uyulmaması ilk sıralardadır. Lin ve Koh (2019) tarafından yapılan çalışmada gerek İGU'ların ve gerekse işletmelerin İSG'ye yönelik karşılaştığı sorunlar araştırılmıştır. Bu çalışmaya göre çalışma ortamlarında karşılaşılan sorunlar arasında belirlenen risklere karşı önlemlerin gerekli süre içerisinde alınmadığı yer almaktadır. Çalışmada ayrıca İSG'ye yönelik farkındalığın olmaması, bilgi yetersizliği, maddi kaynak yetersizlikleri ve uzman yetersizliği gibi sorunlarda diğer bulgular arasındadır. Dünya genelinde çeşitli ülkelerde

İSG faaliyetlerinin ciddiye alındığı bilinmektedir. Ancak buna karşın tespit edilen tehlikelerin dolayısı ile risklerin ortadan kaldırılması-kabul edilebilir düzeye indirilmesi için belirtilen termin sürelerinde sağlanmadığı söylenebilmektedir. Literatürdeki araştırma ve çalışmamızda benzer sonucun çıkmasında İSG'ye yönelik bilinç-bilgi eksikliğinin ve maliyet kaygılarının tehlikelere karşı aksiyon almada gerekli özenin gösterilmesine engel olduğu düşünülebilir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları incelendiğinde İGU'ların görevlerini yürütürken yaşadıkları zorluklar rehberlik, çalışma ortamı gözetimi, risk değerlendirmesi çalışmaları ve uygulamaları, eğitim- bilgilendirme- kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği görevleri bağlamında ele alınmıştır.

Rehberlik :

İGU'ların İSG faaliyetleri arasında yer alan rehberlik görevini yürütürken yaşadığı zorluklar olduğu görülmüştür. Bu zorlukların; işveren/işveren vekilinin İSG mevzuatını bilmediği ve dikkate alınmadığı, İSG faaliyetlerini yorucu bir uğraş olarak gördüğü, hizmet yürütümünde uzmanlara gerekli desteği sağlamadığı, İSG faaliyetlerinin maliyetli olduğunun düşünülmediği, İSG kültürüne sahip olunmadığı, işin tamamen İGU'lara bırakıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu zorluklarda bir uzmanın örnek söylemi ile ifadesi:

***KU, 6:** Çalışanların ve çalışma ortamlarının işveren vekillerinin farklı olması sebebi ile kime, hangi yöntemle resmi olarak bildirim yapmamız gereği belirsiz bir konudur.*

Diğer bir ifade ile İSG faaliyetlerinin işveren vekilleri yönetsel desteği olmaksızın gerçekleştiği söylenebilir. Bu durumun ise işveren-işveren vekillerinin İSG'ye yönelik olarak yükümlülükler ile yaptırımlarından tam olarak haberdar olmayışı sebep gösterilebilecektir. Dolayısı ile üst yönetimin desteğini alabilmek için İSG'nin bir yönetim aracı olarak kurgulanması, uygulanması, eğitim-bilgilendirme faaliyetlerinin (yükümlülük ve yaptırımlara yönelik) gerçekleştirilmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Sistemin etkinliğinin, yeterliliğinin ve verimliliğinin düzenli olarak gözden geçirilmesi, üst yönetime raporlanması yaşanabilecek sorunları azaltabilecektir. Sistem getirisi olarak üst ve orta düzey yöneticilerin periyodik eğitimlere alınması, eğitim etkinliklerinin ölçülmesi ve eğitim sonuçları ile birlikte sistem getirilerinin raporlanarak değerlendirilmesinin yapılması, iyileştirmeye açık alanların belirlenerek iyileştirme faaliyetlerinin kurgulanması gereklidir.

Ortam Gözetimi :

İGU'ların çalışma ortamı gözetiminde yaşadığı zorluklar arasında İSG kültürü bilincinin eksikliği, İSG faaliyetlerine önem verilmemesi, çalışanların ciddiyetsizliği, ilgisiz bir tavır takınıldığı, eş zamanlı çalışılan sahalarda kontrol güçlüğü yaşandığı, bürokratik engellere/belirsizliklere uğrandığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sorunların İGU söylemlerindeki ifadesi ise aşağıdaki gibidir:

EU, 18: *Çalışanların İsg'yi önemsememesi.*

KU, 21: *İSG Kültürü gelişmemiştir.*

KU, 19: *Geniş çalışma alanlarındaki çalışmalara anında yetişilememesi, kontrol güçlüğü.*

İGU'ların tanımlanmış ikinci görevi ortam gözetimidir. Yapılan çalışmanın ikinci başlığında tanımlanan zorluklardan birkaçı kamu hizmeti çalışma alanının geniş olması, çalışılan alanda farklı fonksiyonel grupların olması (dikeyde, birim bazlı), İGU'ların bir ya da birkaçının alanda eş zamanlı sorumlu olması, proaktivitenin aksine güvenlik tedbirlerinin işe başlamadan alınmaması ortam gözetimi ve değerlendirmesini etkisiz kılar. İGU'ların aynı anda farklı birçok alanda yürütülen kamu hizmetlerinin takip ve denetiminde yetersiz kalmasının temel sebebi iş planlamalarının gerçekleştirilmemesi olarak düşünülebilir. İSG'ye yönelik bir yönetim sistemi kurulması ilk olarak yapılabilecekler arasındadır. Bu sistemde üst kurul tarafından strateji belirlenerek uygulamaların kontrol edilmesi sağlanabilecektir. Bu kurul işveren vekillerinin yanı sıra belediyelerin en üst yöneticilerinden oluşturulmalıdır. Bu kurulda yönetim temsilcisi görevlendirilerek üst kurulun aldığı kararların takibini yapması, üst kurula gündem hazırlanması sağlanması İSG süreçleri adına yararlı olabilecektir. Ayrıca;

- Hazırlanan denetim raporlarının sürekli üst yönetime raporlanması
- Sistemin etkinliği dış ve bağımsız denetçiler tarafından periyodik olarak kontrol edilmesi
- Sistemin içinde ödül ve ceza mekanizması kurulması
- Eğitim etkinliğinin sürekli kontrol edilmesi
- Sistemin sürekli gelişimi ve iyileştirilmesinin sağlanması

ihmal edilmemesi gereken süreçlerdir.

Risk Değerlendirme Çalışmaları:

Risk değerlendirme çalışmalarının yürütümü sırasında İGU'ların çeşitli zorluklar yaşadığı görülmüştür. İncelemeler sonucunda yaşanan zorluklarda RD çalışmalarının ekipçe uygulanmaması ve iyileştirme sürelerine (termin) uyulmaması ilk sıralardadır. RD çalışmalarına yönelik diğer zorlukların ise İGU ifadelerinde;

KU, 1: *Risk değerlendirmesi çalışmalarının ekipçe değil yalnız uzman tarafından yapılması.*

KU, 3: *İşverenle ortak bir çalışma gerçekleştirilememesi.*

KU, 7: *İşveren/vekili sorumluluktan kaçınarak risk değerlendirme raporlarına imza atmaktan imtina eder.*

EU, 8: *Uzmanın yalnız yapması.*

KU, 11: *Ekip olarak yapılması gereken çalışmaların genellikle uzman tarafından yürütülüyor olması.*

şeklinde yer aldığı görülmüştür. RD faaliyetleri çalışma alanlarını daha sağlıklı ve güvenli hale getiren çalışmalar olmakla birlikte çalışanların her açıdan emniyetini sağlamaktadır. Ortaya çıkabilecek tehlike ve riskleri azaltarak iş kazası –meslek hastalığı görülme oranlarını düşürebilecek RD çalışmalarının ilgili çalışanların katılımı ile ekip halinde yürütülmesi, farklı tecrübe-bilgilerin dâhil edilmesini sağlayacağı gibi RD'nin daha etkin ortaya konulmasını da sağlayabilecektir. Kamu kurumlarının (belediye meclisi, belediye başkan ve encümenlerinin) bu doğrultuda bilinçlenerek, İSG hizmetlerinin yürütümünde RD faaliyetlerinin önemsenmesi, katılımın tam sağlanması çalışanlara, çalışmalara ve kurumlara katkı sunacaktır.

Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt:

Eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevi yürütülürken yaşanan zorluklarda eğitimlere yönelik süre ve saatlerin yetersizliği, çalışanların İSG eğitimi almaya yönelik isteksizliği, eğitim planlamalarına uyulmaması, işverenin veya işveren vekilinin eğitimlere yönelik ön yargısı gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sorunların İGU söylemlerinde ifadesi ise aşağıdaki gibidir:

KU, 16: *Eğitimler kısa tutuluyor.*

EU, 12: *Eğitimler için zaman ayrılmıyor. İş yoğunluğu ileri sürülüyor*

KU, 4: *İş sağlığı-işyeri hekimliği hizmetlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarında daha pasif/verimsiz yürütülmesi.*

EU, 17: *Eğitim bilincinin yerleşmemiş olması, prosedürü yerine getirme olarak algılanması.*

Eğitim, bilgilendirme ve kayda yönelik olarak gerçekleştirilebilecek düzenleyici faaliyetler:

- Eğitim planları yıllık olarak belirlenmeli ve bunun uygulaması etkin şekilde takip edilmeli,
- Eğitim etkinliği ve ölçme değerlendirme sistemi kurulmalı,
- Kıyaslama toplantıları ile sistemin diğer eşdeğer kuruluşlarla karşılaştırmalarının yapılması,
- Karşılaştırma raporlarını üst kuruluşa sunulması ve iyi uygulamaların hayata geçirilmesi,
- Sistemin sürekli ama minik hamlelerle düzeltilmesi (kaizen yaklaşımı),
- Mevzuatta uygulama hatalarının giderilmesi ve mevzuat düzenlemesi için görüş alınması ve sisteme uygun davranan kurum kuruluşların yıl sonunda deklare edilmesi (en iyi 5 en kötü 5 gibi)
- Eğitim anlayışının kanun için İSG değil hayat için İSG olarak benimsetilmesi,
- Sürekli eğitimlerle özellikle üst ve orta düzey yöneticiler eğitilmeli ve mevzuat konusunda bilgilendirilmeli mevzuatın kendilerine yüklediği sorumluluklar konusunda aydınlatılmalı

olarak ifade edilebilir.

İlgili Birimlerle İşbirliği:

Çalışma alanlarında yürütülmekte olan faaliyetler farklı görevlerdeki çalışanların ortak amaç doğrultusunda koordinasyonu ile gerçekleştirilmektedir. Ancak belediyelerde İSG faaliyetleri ile ilgili olarak İGU'ların karşılaştığı zorluklara bakıldığında; işyeri hekimi ile ortak çalışma yürütülememesi, İSG kurul kararlarının uygulanmaması, kurulun belirtilen süreler içerisinde toplanmaması ve çalışan temsilcilerinin çekingen davranışları başlıca sorunlar arasında yer almaktadır. Bu sorunlara yönelik çeşitli uzman ifadeleri ise;

KU, 9: *Müdürlüklerden talep edilen bilgilerin gelmemesi ya da geç gelmesi.*

KU, 1: *İSG Kurulu kararlarının uygulanmasının zaman alması*

EU, 8: *İşyeri hekimlerinin çalışmalara katılmaması.*

olarak görülmektedir.

Ayrıca işyeri hekiminin İSG kurul toplantılarına katılmadığı, uygulamanın zaman aldığı, kurul kararlarının uygulanmadığı, sendikal çatışmaların varlığı, ilgisizlik, sadece uzmanların çaba göstermesi sonuçlarına ulaşılmıştır.

Belediye organlarının (encümen, belediye meclisi, belediye başkanı) İSG alanında daha somut adımlar atmasına yönelik bilgilendirmelerin devlet yönetimleri tarafından gerçekleştirilmesi oldukça önemlidir. Unutulmamalıdır ki; İSG, çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruyucu özelliği olan bir kavramdır. Dolayısı ile bu konularda daha hızlı ve pratik çözümlerin sağlanması kaçınılmaz olmaktadır.

İGU'lar, farklı alanlarda görev yapan danışmanlardır. İGU'ların diğer belediyelere yönelik İSG faaliyetlerinde yaşadıkları sorunların çözümü ve varsa önerilerinin de incelenmesi adına belediyeler tarafından özel bir birim kurulması (İSG üst kurulu) süreçlerin daha hızlı ilerlemesini sağlayabilecektir. Söz konusu İSG üst kurullarında alınan kararların ne derecede ve hangi sürede uygulandığına yönelik araştırma ve bu süreci hızlandırmaya yönelik birimler arası koordineli çalışma planlanmalıdır.

Sonuç olarak; yönetici ve çalışanların İSG konusunda mevzuat bilgisinin olmaması ve mevzuatın sahadaki uygulamasının zayıf olması, mevzuat ile uygulama arasında çatışmaların bulunması yeterlilik konusunda öne çıkan tespitlerdendir. Belediye şirketi çalışmalarında görev yapan uzmanlar genellikle dışa görevlendirme-OSGB personellerinden oluşmaktadır. Örneğin araştırma kapsamında görüşülen 22 İGU'dan büyük çoğunluğunun (% 63,7) dışa görevlendirme-OSGB personellerinden oluştuğu görülmüştür. Bu durumun fonksiyonel yapılanmış olan (dikeyde, birim bazlı) kamuda, İGU'nun etkinliğini azalttığı söylenebilir. Dolayısı ile kamu görevi dışındaki pozisyonlarda İGU istihdam edilmesi, kamuda görev yapan 657 sayılı kanuna tabi devlet memurları ile 4857 sayılı kanuna tabi kamu işçileri üzerinde denetim yetkisini ortadan kaldırmaktadır. Söz konusu memur ve işçilerin sistemin içerisine dâhil edilebilmesi için doğrudan kamu personeli olan uzmana ihtiyaç duyulmaktadır. Bu

durum eğitim, denetim ve iyileştirme önerileri ile planlamada iki başlılık oluşturmaktadır.

İSG kamuda yeni yeni anlaşılabilir ve uygulanabiliyorken bu ikilik çatışmalara sebebiyet vermektedir. Bu çatışmalardan biri; İGU'nun kamuda muhattap olarak tespit ettiği eksiklik/uygunsuzluk/aksaklıklar hususunda önerilerde bulunacağı kişinin mevzuatta net olarak açıklanmamış olmasıdır. Örneğin; 696 KHK ile kurulan personel limited şirketleri üzerinden istihdam edilen ancak iş yeterliliği açısından birim müdürü emrinde çalışan personel için şirketten o müdürlük adına açılmış sicile atalı uzman, kanunda belirtilen tüm iş ve işlemlerinde muhattap olarak personel limited şirketi müdürünü almaktadır. Oysaki uygulamada şirket müdürü saha çalışmalarına katılmadığı için personeli çalışma ortamında hiçbir zaman görememekte, çalışma alanları dâhil ilgili makine-teçhizat-ekipman-araç-vasıta vb. konularında bilgi sahibi olamamakta bu da sistemi yetersizleştirmektedir.

Bir diğer konu yöneticiler tarafından İSG'nin tam olarak anlaşılabilmesi, bunun kanuni zorunluluğun getirdiği angarya olarak görülmesidir. Dolayısıyla İSG Sistemi yorucu, ekstra uğraş gerektiren, işi yavaşlatan ve külfetli bir yapı olarak algılanmaktadır. Bu algı tespit edilen iyileştirmeye açık alanlar ile ilgili iyileştirme faaliyetlerinin zamanında yapılmaması ve kadimden gelen alışkanlıkların değiştirilememesini destekler. Oysaki öğrenen organizasyondaki en temel unsur değişimdir. Değişimin olmadığı her sistem yetersizdir.

Yukarıda anlatılan tüm iyileştirmeye açık alanlar İGU'nun temel fonksiyonları içerisinde tanımlanan rehberlik görevini verimsiz kılmakta, yapılan iş ve işlemlerin geçerliliğini azaltmakta, dolayısıyla yaşayan bir İSG sisteminin yerini durağan, sadece kağıt üzerinde kanuni zorunlulukları yerine getiren bir yapı almaktadır.

İGU'lar birçok işyerinde veya farklı sektörlerde faaliyet gösteren danışmanlar olmakla birlikte çeşitli sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu sorunların hangi sektör veya çalışmalarda nasıl geliştiğinin, İGU'larda nasıl etki oluşturduğunun daha geniş katılımli araştırmalarda ele alınması ve bu araştırmaların sonuçlarının da belediyeler ile paylaşılarak gerekli çözümlerin alınmasına katkı sunulması yararlı olabilecektir. Ayrıca

araştırmaya 22 İGU katılmış olup, Türkiye genelinde İSG alanında farklı sektörlerde çalışmakta olan binlerce İGU mevcuttur. Bu sebeple bu çalışmada belirlenen zorlukların tüm sektör geneline genellenemeyeceği unutulmamalıdır.

İGU'ların mesleklerinde ne tür zorluklar yaşadığına ek olarak bu zorlukların gerek İGU'ların yaşam kalitelerine gerekse İSG süreçlerinin işleyişine nasıl bir etkisinin olduğunun Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı oluşturulmuş özel birimlerce belirlenmesi, sağlıklı bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin hayata geçirilmesi için en temel unsur olacaktır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı sağlıklı bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin hayata geçirilmesi için tüm sektörlerde rehber, danışman, belirleyici ve denetleyici olmak zorundadır. Bakanlık belirli periyotlarda yapacağı gözden geçirme toplantıları ve sektörel problem çözme toplantıları ile sektörlerin iş sağlığı ve güvenliği alanında sahadaki karşılaştıkları problemleri takip altında tutarak sorunların çözümüne ilişkin yasal düzenlemeleri hayata geçirmelidir.

Bakanlık; tüm sektörlerde iş güvenliği uzmanlarına rehberlik yapacak, mesleki gelişimlerini takip edecek ve çıkan problemlerde anında çözüm üretebilecek danışma merkezleri oluşturmaktadır. Ayrıca; Bakanlığın denetim fonksiyonu olan birimleri eliyle özellikle kamuda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterliliğini, verimliliğini ve etkinliğini periyodik olarak denetlemeli, iyileştirmeye açık alanları tespit etmeli ve iyileştirme faaliyetlerini uygulatmalıdır. Her bir denetim uygulayıcının eksikliğini bulmaktan ziyade sistemin uygulamadaki eksikliğini bulma şeklinde yapılmalı ve sistemi iyileştirme yönünde bir eğitim gibi geçmelidir. Unutulmamalıdır ki; sistemde yaşanan aksaklıkların büyük bölümü sistemle alakalı olup eğitim ve denetimle düzeltilebilir.

Bakanlık yetkilileri global anlamda iş sağlığı ve güvenliği politikalarının uygulanabilme risklerini değerlendirip buna uygun olarak önleyici faaliyet gerçekleştirmelidir. İş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkin ve saygın bir sistem olabilmesi için yasal

mevzuatların saha çalışmaları ile örtüşmesi, uygulanabilir olması ve uygulamaların ertelenmemesi gerekmektedir. Sistemde yaratılan her istisna sistemin saygınlığını zedelemekte ve sistemin iş yükü olarak algılanmasına neden olmaktadır. Örneğın, iş sağılığı ve güvenliği sisteminin kamu kurumu çalışanları için uygulanmasının birden çok kez ertelenmesi sistemin kamuda güvenilirliği ve gerekliliğini sorgulamaya açmıştır. Ayrıca, 02.01.2020 Tarihinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan 48563918-900-277 Sayılı genelgede eski hükümlü ve engellilerin iş güvenliği uzmanı olarak belediyelerde istihdam edilebileceği bildirilmiştir. Bu durum çeşitli tehlike sınıflarında hizmet üreten yerel yönetimlerde iş sağılığı ve güvenliği sisteminin işleyişini ve etkinliğini zayıflatıp güvenilirliğini azaltmaktadır.



KAYNAKLAR

- Abrams, H. K. (2001), A Short History of Occupational Health, *Journal of Public Health, Policy*, 22 (1), pp. 34-80, <http://www.jstor.org/stable/3343553> (17.10.2019)
- Akalın, G. (1994), Yerel Yönetimlerin İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 3 (6), sS.15-27.
- Akboğa, Ö. (2011), Hazır Beton Sektörünün İş Güvenliği Açısından Analizi. İzmir: Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Akbulut, M. C. (2017), Bankacılık ve Sigortacılık Programı Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumları: Beypazarı MYO Örneği, *Bankacılık ve Sigortacılık Araştırmaları Dergisi (BSAD)*, 2 (10), ss. 37-48
- Akıllı, H. ve Aydoğdu, Ö. (2012), İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi, *Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Yayınları*, 3 (1), ss. 245-250
- Alga, E. ve Özdemir, M. (2018), Özel Sektör Örgütlerinde Politik Beceri İle İzlenim Yönetimi İlişkisi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (31), ss. 309-329
- Alsamawi, A., Murray, J., LEnzen, M. and Reyes, R. C. (2017), Trade in occupational safety and health: tracing the embodied human and economic harm in labour along the global supply chain, *Journal of Cleaner Production*, 147, pp. 187-196, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.110> (Erişim Tarihi: 22.11.2019).
- Aydın, M. (2015), Açıklamalı Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği, *Risk Med Akademi Yayınları*, Cilt 1, Yayın No: 3, Ankara.
- Bakan, S. (2015), Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesi ve İdari Yapılanmasında; İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği, *İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Bildiri Kitabı*, 9 Mayıs, ss. 53-59
- Battaglia, M., Passetti, E. and Frey, M. (2015), Occupational health and safety management in municipal waste companies: A note on the Italian sector, *Safety Science*, 72, pp. 55-65, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.08.002> (Erişim tarihi: 23.12.2019).
- Biber, N. (2013), Hammurabi Kanunları ve Yapı Denetim, *Milliyet Gazetesi*, 22 Nisan Tarihli Köşe Yazısı, <http://blog.milliyet.com.tr/hammurabi-kanunlari-ve-yapi-denetim/Blog/?BlogNo=412430> (22.11.2019)
- Bilir, N. (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul: Güneş Tıp Kitabevleri.
- Bozlağan, R. (2005). Liderlik Yaklaşımları ve Belediyeler, 1. Baskı, İstanbul: Hayat Yayınları
- BSİ (2018), ISO 45001 Yeni uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği standardını anlamak, Eşleştirme Klavuzu, <https://www.bsigroup.com/globalassets/localfiles/tr-tr/iso-45001/iso-45001-esletirme-kilavuzu.pdf> (Erişim Tarihi: 23.11.2019)

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). Verilerin toplanması. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (11. Baskı), Ankara: PegemA. Yayıncılık.

Cai, D., Fraedrich, K., Guana, Y., Guo, S. and Zhang, C. (2017), Urbanization and the thermal environment of Chinese and US-American cities, Science of The Total Environment, 589, pp. 200-211, <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2017.02.148> (23.11.2019)

Cıngıllıoğlu, Ş. (2012), İnşaat Projelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Maliyet İncelenmesi Örnek Olay: Umman Uluslararası Havalimanı Projesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Cumhur, A. ve Ahıskalı, H. (2018), İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Hitit Üniversitesi Örneği, Mesleki Bilimler Dergisi (MBD), 7 (2), ss. 310-319

Çay, E. ve Eratay, E. (2019), Özel Eğitim Okulunda Çalışan Öğretmenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Seminerine Ve Sonraki Uygulamalara Yönelik Görüşleri, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (38), ss. 26-45

Çelik, S. (2018), İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Ve İş Disiplininin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Erzurum Örneği, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016), Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5 (11), ss. 106-129.

Çiftçi, H. (2006), Büyükşehir Belediyelerinin İdari ve Mali Yapıları (Konya Büyükşehir Belediyesi Örneği), İstanbul Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

ÇSGB (2014), Meslek Hastalıkları ve İş İle ilgili Hastalıklar Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

Demir, A. ve Öz, A. (2018), Teolojik Açından İş Kazalarının İncelenmesi, Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi, (14), ss. 189-197.

Demir, B. ve Demir, N. (2016), Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler, İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, 26, ss. 167-194

Demir, S. (2016). İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı Ve Güvenliği, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Demirbilek, T. (2005), İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayıncılık, İstanbul.

Dilbirliği, M. (1995), Belediye Şirketleri”, Çağdaş Yerel Yönetimler, 4, (2).

Dönmez, M. (1996), “Belediyelerin Şirket Kurmaları ve Kurulmuş Şirketlere Ortak Olmaları”, Mahalli İdareler Dergisi, Ankara. s. 30.

Erdoğan, S. (2015), Belediye Çalışanlarında Meslek Hastalıkları ve Tanıda Sorunlar, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Bildiri Kitabı, 9 Mayıs, ss. 17-23

Eroğlu, U. (2018), Güvenlik İklimi İle İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Erol, S. (2015), İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü. Assam Uluslararası Hakemli Dergi. (4). Syf. 115-138.

Etöz, Y. ve Öztürk, M. (2017), İş Sağlığı ve Güvenliği'nde AVM'lerde Uygulanabilecek Bir Proje ve Model Önerisi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 1. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, 6-7 Aralık, Haliç Kongre Merkezi, ss. 196

Filizler, Y. (2015), Fabrika Yasalarından OHSAS 18001'e, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15 (54), ss. 40-51

Genç, Z. (2019), Belediyelerin İşleyişinin Demokratikliği: Belediye Başkanı İle Belediye Meclisi Arasındaki İlişki Mersin İlçe Belediyeleri, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Gençler, A. (2007), İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızdan Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, (35), ss. 14-27

Gökbayrak, Ş. (2006), Belediyelerde Farklı İşçi Statülerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi, Genel-İş Emek Araştırma Dergisi, 1, ss. 61-78

Güler, H. E. (2017), Belediyelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Sisteminin Oluşturulması Süreci-Toroslar Belediyesi Örneği, Mersin Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Güleşi, Y. (2013), Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, 1. Baskı, Hukuk Yayınları Dizisi, Ankara: Adalet Yayınevi.

Gültekin, Ö., Demirel, C., Gümüş, İ. ve Mısırlı, C. (2018), Kamu Kurumlarının Yüklenici İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi ve Sorumlulukları. 3rd International Congress On Occupational Safety And Security, ss. 148-149, <http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/handle/20.500.11857/1178> (Erişim Tarihi: 17.11.2019)

Hale, A. and Booth, R. (2019), The safety professional in the UK: Development of a key player in occupational health and safety, Safety Science, 118, pp. 76-87, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.015> (27.10.2019)

Herrera, I.S. S. and Donate, M.J. (2019), Occupational safety and health (OSH) and business strategy: The role of the OSH professional in Spain, Safety Science, 120, pp. 206-225, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.06.037> (Erişim Tarihi: 29.12.2019)

Howard, K. (2012), A heavy problem, Safety and Health, <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/a-heavy-problem-2> (Erişim Tarihi: 28.12.2019)

Hudson, D. and Ramsay, J. D. (2019), A roadmap to professionalism: Advancing occupational safety and health practice as a profession in the United States, *Safety Science*, 118, pp. 168-180, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.018> (Erişim Tarihi: 29.12.2019)

Humar, F. (2019), Türkiye'deki Belediyelerin Mali Yapısı Ve Sorunları; Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

İlgen, A. (2017), 2020'ye Ertelenen 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle İlgili Detayları Milliyet Emlak Dergisi, 13 Temmuz tarihli köşe yazısı, <https://www.milliyetemlak.com/dergi/?s=2020+ertelenen> (Erişim Tarihi: 12.01.2019)

İlhan, M. N., Gözükara, M. G. ve Aksu, E. (2017), Turizm Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2 (2), ss. 1-8

ILO ve ÇSGB (2017), Rapor: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumluluklarının Yürütülmesi ile ilgili Araştırma, Ankara, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_566411.pdf (Erişim Tarihi: 19.01.2020)

İSGGM (2015), Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği (6331 Sayılı İSG Kanununun Kamuda Uygulanması), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.

İSGGM (2018), Sıkça Sorulan Sorular, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/10731/isggm_sss.pdf (Erişim Tarihi: 19.11.2019)

Kaplan, O. (2019), Güvenlik İklimi İle İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performansı Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Bölümü Öğrencileri Üzerinde Uygulama, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı, İş Sağlığı Ve Güvenliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kara, U. (2008), Yerel Yönetimlerde Yeniden Yapılanma Sürecinde Belediye İktisadi Teşekkülleri: İSTAÇ A.Ş. Örneği, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Karadeniz, O. (2012), Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, ss. 15-75

Kayan, Y., Doğruyol M., Gültekin, M. Ş., Gültekin M. C., Ayhan, E. ve Kuncan, O. (2017), İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Bilim ve Gençlik Dergisi*, 5 (2), ss. 44-50

Keleş, R. (2016), Yerinden Yönetim ve Siyaset, 12. Baskı, İstanbul: Cem Yayıncılık.

Key elements on implementing an occupational health and safety management system using ISO 45001 standard, 8th International Conference on Manufacturing Science and Education – MSE 2017 Trends in New Industrial Revolution, 121, <https://doi.org/10.1051/mateconf/201712111007> (Erişim Tarihi: 13.12.2019)

Khan, M. W., Ali, Y., Felice, F. D. and Petrillo, A. (2019), Occupational Health and Safety İn Construction İndustry İn Pakistan Using Modified-SIRA Method, *Safety Science*, 118, pp. 109-118, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.001> (19.11.2019)

Kılıç, Y. ve Erdem, F. (2015), Eski Mezopotamya Hukûku'nda Meslekî Suçlara Verilen Cezalar, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 2 (7), ss. 1-30

Kılış, İ. (2018), İş Sağlığı ve Güvenliği, 3. Baskı, Dora Basım-Yayın Dağıtım, Bursa.

Kurt, R. (2013), İSG'de sorunlar çözümler, *Dünya Gazetesi*, 29 Mart tarihli köşe yazısı, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/isg039de-sorunlar-cozumler/16058> (Erişim tarihi: 18.01.2020)

Küçük, G. (2012), Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Önlem İş Sağlığı Güvenliği, Yangın, Acil Durum, Çevre ve Risk Yönetimi Dergisi, 25 (1), ss. 81-83

Lin, R.T. and Koh, D. (2019), Small and Medium Enterprises: Barriers and Drivers of Managing Environmental and Occupational Health Risks, *Encyclopedia of Environmental Health* (2nd Edition), 5, pp. 682-692, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-409548-9.11347-8> (29.02.2020)

Madsen, C. U., Hasle, P. and Limborg, H. J. (2019), Professionals without a profession: Occupational safety and health professionals in Denmark, *Safety Science*, 113, pp. 356-361, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.12.010> (Erişim Tarihi: 29.12.2019)

Maparu, T. S. and Mazumder, T. N. (2017), Transport infrastructure, economic development and urbanization in India (1990–2011): Is there any causal relationship?, *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 100, pp. 319-336, <https://doi.org/10.1016/j.tra.2017.04.033> (26.11.2019)

Mayring, P. (2011). *Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş*. (Çev. A. Gümüş., M.S. Durgun.). Ankara: BilgeSu Yayıncılık.

Mengüloğul, C. (2014), İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel ve Kanun Sürecinin Değerlendirilmesi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul

Merriam, S.B. (2013). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (Çev. S. Turan.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Nayir, A. (2013), İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Elektrikle Çalışmalara Genel Bakış, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5 (1), ss. 129-135

Nordlöf, H., Wiitavaara, B., Högberg, H. and Westerling, R. (2017), A cross-sectional study of factors influencing occupational health and safety management practices in companies, *Safety Science*, 98, opp. 92-103, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.008> (22.11.2019)

Oktaý, T. (2019), *Belediye Organları-Meclis Encümen Başkan*, 1. Baskı, İstanbul: Marmara Kültür Yayınları.

Olcaý, Z. F. (2019), Mutfakta İş Sağlığı ve Güvenliği, *ABMYO Dergisi*, (53), ss. 21-34

Ortaylı, İ. (2007), Belediye, *TDV İslam Ansiklopedisi*, 33. Cilt, ss. 398-402, <https://cdn.islamansiklopedisi.org.tr/dosya/5/C05002044.pdf> (Erişim Tarihi: 29.12.2019)

Öncel, A.O. (2015), Yerel Yönetimlerde Risk Yönetimi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Bildiri Kitabı, 9 Mayıs, ss. 34-42

Österman, C., Hult, C. and Praetorius, G. (2020), Occupational safety and health for service crew on passenger ships, *Safety Science*, 121, pp. 403-413, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.09.024> (02.01.2020)

Özdemir, G. (2011). Belediye İktisadi Teşebbüsleri'nin Kuruluş Amacı, Hukuki Dayanakları Ve Güncel Durum. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (22), ss. 59-84.

Özkılıç, Ö. (2007), KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, (36), ss. 25-29.

Özmen, R., (2019), *Belediye Mevzuatı*, 26. Baskı, İstanbul: Seçkin Yayınları.

Pou, S. A. and Díaz, M. D. P. (2017), Large-scale societal factors and noncommunicable diseases: Urbanization, poverty and mortality spatial patterns in Argentina, *Applied Geography*, 86, pp. 32-40, <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2017.06.022> (Erişim Tarihi: 23.11.2019)

Provan, D.J. and Pryor, P. (2019), The emergence of the occupational health and safety profession in Australia, *Safety Science*, 117, pp. 428-436, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.036> (Erişim Tarihi: 29.12.2019)

Punch, K.F. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. (Çev. D. Bayrak., H.B. Arslan. Z. Akyüz.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Rajaprasad, S. V. S. and Chalpathi, P. V. (2013), Factors Influencing Implementation of OHSAS 18001 in Indian Construction Organizations: Interpretive Structural Modeling Approach, *Safety and Health at Work*, 6 (3), pp. 200-205, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.04.001> (Erişim Tarihi: 11.12.2019)

Resmi Gazete (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sayı: 6331, Resmi Gazete Tarihi: 20.06.2012; Resmi Gazete Sayısı:28339, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (22.12.2019)

Resmi Gazete (2012a), İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Tarihi: 29.12.2012, Sayısı: 28512, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.16923&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> = (18.11.2019)

Saizarbitoria I. H., Boiral O., Arana G. and Allur, E. (2019), OHSAS 18001 certification and work accidents: Shedding light on the connection, Journal of Safety Research, 68, pp. 33-40, <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.11.003> (Erişim Tarihi: 19.01.2019)

Salihoğlu, E. (2012), Belediye Başkanları İçin Rehber, 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Sayar, İ. (2019), İnsan Hayatı: İş Sağlığı ve Güvenliği, 1. Baskı, İstanbul: Kerasus Yayınları.

SEzeroğlu, O. (2004), OHSAS 18001/TS18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Uygulamaları, Mühendis ve Makine Dergisi, (532), https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/8d8042386b79e2c_ek.pdf (Erişim Tarihi: 12.01.2020)

Sümer, H. H. (2017), İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 1. Baskı, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Şahin, R., Özkan, S. ve İlhan, M. N. (2019), Akademisyenlerde İş Sağlığı Ve İş Sağlığını Etkileyen Faktörler, Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4 (1), ss. 11-18

Şardan, H. S. (2004). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni oluşumlar; risk değerlendirmesi ve OHSAS 18001, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, Ankara.

Takaoğlu, Z. B., Kaya, E. Ç. ve İri, N. İ.Ö. (2018), İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7 (2), ss. 1-9

TMMOB (2014), İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu, Maden Mühendisleri Odası, İstanbul Şubesi, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/1011c2aea278b22_ek.pdf?tipi=2&turu=H&sube=3 (Erişim tarihi: 18.01.2020).

TMMOB (2018), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), Makine Mühendisleri Oda Raporu, Yayın No: MMO/689. Ankara.

TMMOB (2019), İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Çalıştayı Sonuç Bildirgesi Yayınımlandı, 2 Mart tarihli bildiri, <https://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-guvenligi-uzmanlarinin-sorunlari-calistayi-sonuc-bildirgesi-yayimlandi> (Erişim tarihi: 18.01.2020)

TSE (2018), TS ISO 45001:2018 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi Belgelendirme Faaliyetimiz Başlamıştır, 17 Ekim tarihli duyuru, <https://www.tse.org.tr/Icerik/DuyuruDetay?DuyuruID=5687> (Erişim Tarihi: 15.10.2019).

Tortop, N. (1993), Güçlü Mahalli İdarelerin Gelişmesi, Çağdaş Yerel Yönetimler, 2, (2), ss.3-10.

Tümer, E. (2015), Şehir Şantiyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Bildiri Kitabı, 9 Mayıs, ss. 8-16

Tütüncü, E. (2019), Muğla Milas'taki Bir Su Ürünleri İşleme Tesisine İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sisteminin Uygulanması, Sinop Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Su Ürünleri Avlama ve İşleme Teknolojisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sinop.

Ulusoy, A. ve Akdemir, T. (2014), Mahalli İdareler: Teori, Uygulama ve Maliye, 9. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Wells, K. (2018), New World Safety Standard: Why You Should Care About ISO 45001, Professional Safety; Des Plaines, 63 (6), pp. 71, <https://search.proquest.com/openview/c562a57bc43da8bde083c8f3b4f8e1cd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=47267> (Erişim Tarihi:)

Wright, N., Hollohan, J., Pozniak, E. and Ruehlen, P. (2019), The development of the occupational health and safety profession in Canada, Safety Science, 117, pp. 133-137, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.005> (Erişim Tarihi: 29.12.2019)

Yeşlikaya, N. (2019), 891 Konut ve 3 Adet Ticaret Merkezi Şantiyesinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Analizi, Çankaya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Nitel araştırma desenleri. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (Dokuzuncu Baskı), Ankara: Seçkin Yayınları.

Yılmaz, F. (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 4 (1), ss. 1-12

Yılmaz, F. (2013), İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Ve Çalışanların Yükümlülükleri. Toprak İşveren, 97, ss. 11-19.

Yılmaz, F.; Alp, S. Çınar, U. ve Öz, B. (2019), İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret ve Çalışma Koşullarının Analizi. OHS Academy, 2 (1). Syf. 41-49.

Yılmaz, M. (2013), Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1 (2), ss. 39-51

Yiğit, A. (2019), İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Ergonomik Yaklaşım: Bankacılık Sektörü Örneği, Tarsus Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tarsus.

Zhaojin, C. and Qiang, W. (2003), Epidemiological studies of EMF in China: a review of recent studies, World Health Organization: 3rd International EMF Seminar in China: Electromagnetic Fields and Biological Effects 2003; Guilin, China, October 13-17, pp. 25-29

**İSG UZMANLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN BELİRLENMESİ
GÖRÜŞME FORMU**

Sn. İş Güvenliği Uzmanları (İSG)

Belediye çalışmalarında İSG Uzmanlarının karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda yürütülmektedir. Tezli yüksek lisans programı adına hazırlanan bu ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Ölçek, birinci bölümde 8 soru ile İSG uzmanlarına yönelik demografik bilgiler ve değerlendirme olarak adlandırılan ikinci bölümde ise İSG uzmanlarının karşılaştıkları zorlukların sorunların belirlenmesi adına 5 soru olmak üzere toplam 14 sorudan oluşmaktadır.

Tüm sorulara objektif cevap vereceğinizi ümit eder, çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

Her türlü soru ve öneri için aşağıdaki mail adresinden bana ulaşabilirsiniz.

Oben Nazlı Altay
Üsküdar Üniversitesi- Sağlık Bilimleri Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
obenaltay@gmail.com

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyet :

Kadın () Erkek ()

2. Yaş :

25 ve altı () 26-35 () 36-45 () 46 ve üstü ()

3. Eğitim Durumu :

Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

4. Uzmanlık Sınıfı :

C Sınıfı () B Sınıfı () A Sınıfı ()

5. İş Güvenliği Uzmanı Olarak Toplam Hizmet Süresi :

1 yıldan az () 1-3 yıl () 3 yıldan fazla ()

6. Belediyenizde Yürütülen İSG Hizmetlerinde İçinde Bulduğunuz Hizmet Türü:

Dışa Görevlendirme – OSGB ()

İçe Görevlendirme – (Belediye) Kamu Çalışanı ()

İçe Görevlendirme – (Belediye) Şirket Çalışanı ()

Bireysel Danışmanlık ()

7. Hizmet Süresi (6. Soru dikkate alınacaktır) :

1 yıldan az () 1-3 yıl () 3 yıldan fazla ()

8. Çalışma Şekli :

Tam Süreli () Kısmi Süreli ()

İKİNCİ BÖLÜM

SORULAR

1. İşverene/işveren vekiline “Rehberlik” görevini yürütürken hangi zorluklarla karşılaşıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
2. “Çalışma ortamı gözetimi” görevini yürütürken hangi zorluklarla karşılaşıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
3. “Risk değerlendirmesi çalışmaları ve uygulamaları” görevinizi yürütürken hangi zorluklarla karşılaşıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
4. “Eğitim, bilgilendirme ve kayıt” görevinizi yürütürken (planlamalar, iş sağlığı yürütümü-işyeri hekimliği çalışmaları, talimatlar, İSG Katip bildirimleri vb.) karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
5. “İlgili birimlerle işbirliği” görevinizi yürütürken (planlar, işyeri hekimi ile İK – MH değerlendirmeleri, İSG Kurulu, çalışan temsilcisi-destek eleman çalışmaları gibi) karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.

NOT : Değerlendirmeler yalnız Belediye Şirketi/Şirketlerinde görevini yürüten iş güvenliği profesyonelleri tarafından, Şirket yapılandırması göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

**İSG UZMANLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN BELİRLENMESİ
GÖRÜŞME FORMU**

KU, 22

Sn. İş Güvenliği Uzmanları (İSG)

Belediye çalışmalarında İSG Uzmanlarının karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda yürütülmektedir. Tezli yüksek lisans programı adına hazırlanan bu ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Ölçek, birinci bölümde 8 soru ile İSG uzmanlarına yönelik demografik bilgiler ve değerlendirme olarak adlandırılan ikinci bölümde ise İSG uzmanlarının karşılaştıkları zorlukların sorunların belirlenmesi adına 5 soru olmak üzere toplam 14 sorudan oluşmaktadır.

Tüm sorulara objektif cevap vereceğinizi ümit eder, çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

Her türlü soru ve öneri için aşağıdaki mail adresinden bana ulaşabilirsiniz.

Oben Nazlı Altay
Üsküdar Üniversitesi- Sağlık Bilimleri Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
obenaltay@gmail.com

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyet :

Kadın (x) Erkek ()

2. Yaş :

25 ve altı () 26-35 () 36-45 (X) 46 ve üstü ()

3. Eğitim Durumu :

Önlisans () Lisans (X) Yüksek Lisans () Doktora ()

4. Uzmanlık Sınıfı :

C Sınıfı () B Sınıfı () A Sınıfı (X)

5. İş Güvenliği Uzmanı Olarak Toplam Hizmet Süresi :

1 yıldan az () 1-3 yıl () 3 yıldan fazla (X)

6. Belediyenizde Yürütülen İSG Hizmetlerinde İçinde Bulduğunuz Hizmet Türü:

Dışa Görevlendirme – OSGB ()
İçe Görevlendirme – (Belediye) Kamu Çalışanı ()
İçe Görevlendirme – (Belediye) Şirket Çalışanı (X)
Bireysel Danışmanlık ()

7. Hizmet Süresi (6. Soru dikkate alınacaktır) :

1 yıldan az () 1-3 yıl () 3 yıldan fazla (X)

8. Çalışma Şekli :

Tam Süreli (X) Kısmi Süreli ()

İKİNCİ BÖLÜM

KU, 22

SORULAR

- 1. İşverene/işveren vekiline “Rehberlik” görevini yürütürken hangi zorluklarla karşılaşıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.**
Bütçelemeye İSG çalışmalarının dahil edilmemesi
İSG kültürünün yaygınlaşmasına karşı direnç
İSG önemini anlatmakta zorlanma
- 2. “Çalışma ortamı gözetimi” görevini yürütürken hangi zorluklarla karşılaşıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.**
İş ekipmanlarının periyodik kontrollerinde evrak eksikliklerinin olması
Talimatların eksikliği
Ölçümlerin zamanında yaptırılmaması
- 3. “Risk değerlendirmesi çalışmaları ve uygulamaları” görevinizi yürütürken hangi zorluklarla karşılaşıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.**
Termin süreleri içinde iyileştirmelerin yapılamaması
Risk değerlendirme ekibinin risk değerlendirme çalışmalarına katılım sağlamaması
Ekip üyelerinin risk analizini imzalamaktan kaçınması
- 4. “Eğitim, bilgilendirme ve kayıt” görevinizi yürütürken (planlamalar, iş sağlığı yürütümü-işyeri hekimliği çalışmaları, talimatlar, İSG Katip bildirimleri vb.) karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.**
Personelin eğitime katılım isteğinin olmaması
Eğitim planlaması yaparken süre konusunda çalışma şeklinden dolayı düzenleme yapmakta zorlanma
İşyeri hekiminin iş sağlığı konularına hakimiyetinin olmaması
- 5. “İlgili birimlerle işbirliği” görevinizi yürütürken (planlar, işyeri hekimi ile İK – MH değerlendirmeleri, İSG Kurulu, çalışan temsilcisi-destek eleman çalışmaları gibi) karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.**
Bir araya gelme konusunda iş yoğunluğu sebebiyle sıkıntılar yaşanması
İSG Kurulunun mevzuatta belirtilen sürelerde toplanamaması
İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin düzeltici-önleyici faaliyetlerde işyeri hekiminin katılım sağlamaması

NOT : Değerlendirmeler yalnız Belediye Şirketi/Şirketlerinde görevini yürüten iş güvenliği profesyonelleri tarafından, Şirket yapılandırması göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

**İSG UZMANLARININ KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN BELİRLENMESİ
GÖRÜŞME FORMU**

EU, 10

Sn. İş Güvenliği Uzmanları (İSG)

Belediye çalışmalarında İSG Uzmanlarının karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda yürütülmektedir. Tezli yüksek lisans programı adına hazırlanan bu ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Ölçek, birinci bölümde 8 soru ile İSG uzmanlarına yönelik demografik bilgiler ve değerlendirme olarak adlandırılan ikinci bölümde ise İSG uzmanlarının karşılaştıkları zorlukların sorunların belirlenmesi adına 5 soru olmak üzere toplam 14 sorudan oluşmaktadır.

Tüm sorulara objektif cevap vereceğinizi ümit eder, çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

Her türlü soru ve öneri için aşağıdaki mail adresinden bana ulaşabilirsiniz.

Oben Nazlı Altay
Üsküdar Üniversitesi- Sağlık Bilimleri Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
obenaltay@gmail.com

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyet :

Kadın () Erkek (X)

2. Yaş :

25 ve altı () 26-35 (X) 36-45 () 46 ve üstü ()

3. Eğitim Durumu :

Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans (X) Doktora ()

4. Uzmanlık Sınıfı :

C Sınıfı () B Sınıfı (X) A Sınıfı ()

5. İş Güvenliği Uzmanı Olarak Toplam Hizmet Süresi :

1 yıldan az () 1-3 yıl (X) 3 yıldan fazla ()

6. Belediyenizde Yürütülen İSG Hizmetlerinde İçinde Bulduğunuz Hizmet Türü:

Dışa Görevlendirme – OSGB (X)
İçeride Görevlendirme – (Belediye) Kamu Çalışmanı ()
İçeride Görevlendirme – (Belediye) Şirket Çalışmanı ()
Bireysel Danışmanlık ()

7. Hizmet Süresi (6. Soru dikkate alınacaktır) :

1 yıldan az (X) 1-3 yıl () 3 yıldan fazla ()

8. Çalışma Şekli :

Tam Süreli () Kısmi Süreli (X)

İKİNCİ BÖLÜM

EU, 10

SORULAR

1. İşverene/işveren vekiline “Rehberlik” görevini yürütürken hangi zorluklarla karşılaşılıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
 - a) Sorumluluktan kaçınma (belirtilen tespitlerin göz ardı edilmesi vb.)
 - b) Maliyetin birinci önceliğe koyma
 - c) Zamanlama konusunda programın çok gerisinde olma
2. “Çalışma ortamı gözetimi” görevini yürütürken hangi zorluklarla karşılaşılıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
 - a) Bürokratik engeller
 - b) Görevlendirilen personelin mesleki yeterliliğe sahip olmaması
 - c) Personeller için uygun kdd lerin olmaması
3. “Risk değerlendirmesi çalışmaları ve uygulamaları” görevinizi yürütürken hangi zorluklarla karşılaşılıyorsunuz? Karşılaşılan zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
 - a) Risk değ. Ekibinin sorumluluktan kaçınması (sorumluluktan kaçın)
 - b) Geçmişte yapılan çalışmaların kayıt altına alınmaması (iş kazası, ramakkala vb)
 - c) Proaktif değ. Den çok reaktif değ. Geleneğinin devam ettirilmesi
4. “Eğitim, bilgilendirme ve kayıt” görevinizi yürütürken (planlamalar, iş sağlığı yürütümü-işyeri hekimliği çalışmaları, talimatlar, İSG Katip bildirimleri vb.) karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
 - a) Eğitimler için gerekli organizasyonun ve katılımın sağlanamaması
 - b) İşe başlama için gerekli olan Ek-2 formlarının doldurulmaması
 - c) Personellerin talimatlardan çok geleneksel çalışmaları
5. “İlgili birimlerle işbirliği” görevinizi yürütürken (planlar, işyeri hekimi ile İK – MH değerlendirmeleri, İSG Kurulu, çalışan temsilcisi-destek eleman çalışmaları gibi) karşılaştığınız zorlukları önem derecesine göre üç başlık halinde sıralayınız.
 - a) Sendikaların olmasından dolayı çalışan temsilcisinin belirtilirken işveren ve sendikaların çatışması
 - b) Destek elemanlarının ilgili konularda gerekli eğitimlerinin aldırılmaması
 - c) İşyeri hekimlerinin görev tanımına göre hareket etmemesi

NOT : Değerlendirmeler yalnız Belediye Şirketi/Şirketlerinde görevini yürüten iş güvenliği profesyonelleri tarafından, Şirket yapılandırması göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Oben Nazlı ALTAY
Doğum Yeri ve Tarihi : ANKARA - 1986
Yabancı Dili : İNGİLİZCE
İletişim (e-posta) : obenaltay@gmail.com

Eğitim Durumu(Kurum ve Yıl)

Lise : Çankaya Mehmet Emin Resulzade Anadolu Lisesi
Ön Lisans : Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Ön Lisans : Atatürk Üniversitesi
Lisans : Anadolu Üniversitesi
Yüksek Lisans : Üsküdar Üniversitesi / İş Sağlığı ve Güvenliği
Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl :T.C. Mamak Belediye Başkanlığı / İGU (B)