

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YEREL YÖNETİMLERDE FAALİYET ALANI ÇEŞİTLİLİĞİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARINA ETKİLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Öğrenci Adı SOYADI: ALPER KINIK

İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI TÜRKÇE TEZLİ

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Mehmet Rıdvan ÖZEL

HAZİRAN 2015

GEDİZ ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YEREL YÖNETİMLERDE FAALİYET ALANI ÇEŞİTLİLİĞİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
UYGULAMALARINA ETKİLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALPER KINIK

601114030

İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI TÜRKÇE TEZLİ

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Mehmet Rıdvan ÖZEL

HAZİRAN 2015

GÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün **601114030** numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi **Alper KINIK**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı **“YEREL YÖNETİMLERDE FAALİYET ALANI ÇEŞİTLİLİĞİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINA ETKİLERİNİN İNCELENMESİ”** başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Yrd.Doç.Dr. Mehmet Rıdvan ÖZEL**
Gediz Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Yrd.Doç.Dr. Mehmet Rıdvan ÖZEL**

Yrd. Doç. Dr. Mert Yücel YARDIMCI

Doç. Dr. N. Sinan KÖKSAL (C.B.Ü.)

Teslim Tarihi :

Savunma Tarihi : 09/07/2015

ÖNSÖZ

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Resmi Gazete'de yayımlandığı 30/06/2012 tarihinden bu yana ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar ve uygulamalar hız kazanmıştır. Üniversitelerde de ilgili bölümlerdeki artış ortaya çıkan ihtiyaçların bir göstergesidir.

İlgili kanunun yayınlanmasından bu yana geçen sürede yapılan düzenlemeler, değişiklikler ve yetersiz uygulamalar kanun kapsamında olan kamu kurumları ve özel sektör açısından bazı problemleri ortaya çıkarmaktadır. Kamu hizmeti sağlayan, birbirinden farklı ve zor birçok faaliyeti yürüten yerel yönetimlerin, iş sağlığı ve güvenliği açısından ayrıca ele alınması ihtiyacı göz önüne alınarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir. 9 Mayıs 2015 tarihinde ilkini gerçekleştirdiği "Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu", iş sağlığı ve güvenliği kavramının yerel yönetimlerde ayrıca ele alınması gereğinin ayrı bir ispatıdır. Bu çerçevede ilgili kurumlarca kamuya açık ve yalnız kamu görevlilerini kapsayan birçok faaliyet düzenlemiş ve düzenlenmektedir.

Belediye ve diğer mahalli idarelerde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde karşılaşılan sorunlara köklü çözümler üretmek, temelde doğru yapılanmış bir sistemin kurulması adına yapılması gerekenlerin belirlenmesine yönelik, yerinde uygulamalar ve araştırmalar yapılmış ve bu çalışmada sunulmuştur. Deneyim aktarımlarının yanı sıra anket ve benzeri uygulamalar yapılmış, yorumlanmış ve elde edilen veriler ayrıca ham olarak da sunulmuştur. Buradaki temel amaç ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesine katkı sağlamak ve bir başka çalışmalara yardımcı olmaktır.

Çalışmanın amacına ulaşmasını dilerim.

HAZİRAN 2015

Alper KINIK

İş Güvenliği Uzmanı

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	v
KISALTMA LİSTESİ	ix
GRAFİK LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
TABLO LİSTESİ.....	xi
ÖZET	xii
SUMMARY.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Tezin Amacı.....	1
1.2. Literatür Araştırması.....	1
1.3. Hipotez.....	2
2. BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE TEMEL ÜÇ SORUN	3
2.1. Amaç	3
2.2. Gereç Ve Yöntem	3
2.3. Bulgular	3
2.3.1. İşyerleri, Faaliyet Alanları ve Tehlike Sınıfının Tespiti.....	3
2.3.2. Çalışanların Görev Tanımları.....	4
2.3.3. Çalışanların İş Güvenliğine Katılımının Sağlanması.....	4
2.3.4. Sonuç.....	4
3. FAALİYET ALANLARI, İŞYERLERİ VE TEHLİKE SINIFLARININ BELİRLENMESİNE DAİR ÖRNEKLER.....	5
3.1. Amaç	5
3.2. İşyeri ve Tehlike Sınıfının Yasal Tanımı.....	5
3.3. Faaliyet Alanları, İşyerleri ve Tehlike Sınıflarının Belirlenmesi Uygulamaları	7
4. ÇALIŞANLARIN GÖREV TANIMLARI VE GÖREV YERLERİNİN BELİRLENMESİ.....	11
4.1. Amaç	11
4.2. Görev Tanımlarındaki Eksiklerden ve Görev Yeri Değişikliklerinden Kaynaklı Sorunlar	11
5. ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ.....	13
5.1. Amaç	13
5.2. Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine Genel Bakış	13
6. BELEDİYE ÇALIŞANLARININ MESLEKİ, TEKNİK EĞİTİMLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İLİŞKİSİ.....	15

6.1.	Amaç	15
6.2.	Gereç ve Yöntem	15
6.3.	Bulgular	15
6.4.	Sonuç	18
7.	YEREL YÖNETİMLERDE YAPILAN ANKET ÇALIŞMALARI.....	19
7.1.	Amaç	19
7.2.	İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi ⁽³⁾	19
7.2.1.	Anket Uygulaması;	19
7.2.2.	Anket Sonuç Grafikleri;	23
7.2.3.	Anketin Genel Değerlendirmesi;	28
7.3.	On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Uygulaması.....	30
7.3.1.	Anket Uygulaması;	30
7.3.2.	Anket Sonuç Grafikleri;	32
7.3.3.	On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Genel Değerlendirmesi; .	42
8.	YEREL YÖNETİMLERDE RİSK ANALİZİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ	43
8.1.	Tehlike, Risk ve Risk Analizi Kavramı	43
8.2.	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Analizi Mevzuat Dayanağı.....	44
8.3.	Risk Analizi Uygulamaları.....	47
8.4.	Uygulamalarda Kullanılan Metotlar.....	49
8.4.1.	5 x 5 (L) Matris Metodu	49
8.4.2.	Kinney Metodu.....	50
9.	SONUÇ VE ÖNERİLER	53
9.1.	Faaliyet Alanları ve Risklerin Tespiti.....	53
9.2.	Çalışanların Görev Tanımlarının İstikrarı.....	53
9.3.	Çalışanların Katılımı ve İnsan Faktörünü Geliştirme.....	53
	KAYNAKLAR.....	55
	EKLER.....	57
	EK – A BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE TEMEL ÜÇ SORUN.....	57
	EK – B BELEDİYE ÇALIŞANLARININ MESLEKİ, TEKNİK EĞİTİMLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İLİŞKİSİ	61
	EK – C ÖRNEK RİSK ANALİZİ DOKÜMANLARI	67
	ÖZGEÇMİŞ	106

KISALTMA LİSTESİ

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

6331 Sayılı Kanun: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Eğitim Yönetmeliği: Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik

RD: Risk Değerlendirmesi

KKD: Kişisel Koruyucu Donanımlar

GRAFİK LİSTESİ

SAYFA

İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Grafikleri;

Grafik 7.2.2.1 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 1 – 10	21
Grafik 7.2.2.2 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 11 – 20	22
Grafik 7.2.2.3 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 21 – 30	23
Grafik 7.2.2.4 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 31 – 40	24
Grafik 7.2.2.5 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 41 – 50	25

On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Grafikleri;

Grafik 7.3.2.1 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 1	30
Grafik 7.3.2.2 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 2	31
Grafik 7.3.2.3 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 3	32
Grafik 7.3.2.4 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 4	33
Grafik 7.3.2.5 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 5	34
Grafik 7.3.2.6 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 6	35
Grafik 7.3.2.7 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 7	36
Grafik 7.3.2.8 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 8	37
Grafik 7.3.2.9 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 9	38
Grafik 7.3.2.10 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 10	39

ŞEKİL LİSTESİ

SAYFA

Şekil 1.1 – İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi	2
---	---

TABLO LİSTESİ

SAYFA

Tablo 8.4.1.1 - 5 x 5 (L) Matris Tablosu	46
Tablo 8.4.1.2 - 5 x 5 (L) Matris Sonuç Tablosu	46
Tablo 8.4.2.1 - Kinney Metodu Olasılık (İhtimal) Skalası Tablosu	47
Tablo 8.4.2.2. - Kinney Metodu Frekans (Maruziyet) Skalası Tablosu	48
Tablo 8.4.2.3. - Kinney Metodu Etki/Zarar-Sonuç Derecesi Skalası Tablosu ...	48
Tablo 8.4.2.4 - Risk Düzeyine Göre Karar ve Eylem Tablosu	49

ÖZET

Belediyeler ve diğer mahalli idarelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tespit ve çözümlerin ortaya konulduğu bu çalışmada temel sorunlar ele alınarak, birçok sorunun ortaya çıkmasının engellenebileceği veya çözülebileceği savunulmaktadır. Bu çerçevede birçok kurumda mevcut durum ve çalışmalar incelenmiş, değişik gruplarda anket faaliyetleri gerçekleştirilmiş, mevzuat gerekleri ele alınmıştır. Elde edilen veriler ve temel sorunlar göz önüne alınarak konu başlıkları oluşturulmuştur;

İşyerleri, Faaliyet Alanları ve Tehlike Sınıfının Tespiti;

Bir kurumda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tam olarak sağlanabilmesi için gerekli ilk adım, şüphesiz ki o kuruma ait işyerlerinin, ana faaliyet konularının ve tehlike sınıflarının belirlenmesidir. İlgili mevzuatın; risk analizi, acil eylem planı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve sağlık kontrolü gibi temel gereklerinin uygulaması tehlike sınıflarına göre düzenlenmektedir.

Çalışanların Görev Tanımlarının Tespiti;

Çalışanların görev yerlerinde sık değişiklikler ve görev tanımlarındaki belirsizlikler; işe adaptasyon, işe uygunluk ile birlikte, iş verimi ve iş güvenliği anlamında sorunları beraberinde getirmektedir. Yerel yönetimlerin, çalışanların en sık görev yeri değişikliği yaşadığı kamu kurumlarının başında gelmesi, iş güvenliği hizmetlerinin sağlanması için ayrıca bir çözümü gerektirmektedir.

Çalışanların İş Güvenliğine Katılımının Sağlanması;

Güvenlik kültürü olarak tanımlanan birikimin, ülkemizde ve kurumlar içinde gelişmesi, iş güvenliği hizmetlerinin amacına ulaşabilmesi tüm çalışanların konuya verdiği önem ve katılımları ile doğru orantılıdır. Bu çerçevede çalışanların bakış açısının ve mevcut durumun iyi okunması önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hedeflerin sağlanması, yalnızca iyi bir yönetim sistemi ile değil beraberinde çalışanlarında aktif rol aldığı bir yönetim sistemi ile sağlanabilir.

Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin, Mesleki, Teknik Eğitimlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliğine Katkısı;

İş sağlığı ve güvenliği ve ilgili eğitimler, bir kurumda iş güvenliği kültürünü geliştirebilecek, farkında lığı sağlayacak faaliyetlerin en başındadır. Kazaların ağırlıklı nedeni kabul edilen tehlikeli davranışları engellemek şüphesiz “insan” unsurunu geliştirmekle, yani eğitim faaliyetleri ile sağlanabilmektedir.

Genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile birlikte, özellikle yapılan “işe özgü” eğitimlerin sağlanması, büyük oranda iş kazalarını önleyecektir. İş güvenliği kapsamındaki eğitimler kadar, işin yapılmasına yönelik mesleki yeterlilik eğitimleri de büyük önem taşımaktadır. Çalışanların bir işte görevlendirilmesinde göz önüne alınması gereken ilk ölçüt, çalışanın ilgili işe uygunluğu ve mesleki yeterliliği olmalıdır. Çünkü yaptığı işin farkında olan yetişmiş çalışanlar, ortaya çıkabilecek birçok tehlikeli durumları önceden sezer ve kendini sakınmayı bilir. Ayrıca bazı işlerde mevzuat gereği, yalnızca mesleki eğitim almış kişilerin çalıştırılabileceği göz ardı edilmemelidir.

İş kazalarının önüne geçmek adına, belediyelerin kendi içinde veya yetkili kurumlarla yapacağı iş birliği ile eğitim eksiklerini gidermesi, iş güvenliği eğitimleri kadar mesleki ve teknik eğitimlere de önem verilmesi gerekmektedir.

SUMMARY

Fixing for occupational health and safety in the municipality and that the solutions put forward by considering the main problems in this study, can be prevented the emergence of many problems can be solved or been advocated. Examined the current situation and work with the many organizations in this respect, has conducted surveys in various group activities, regulatory requirements are considered. The obtained data and the main problems has been created considering the topics.

Determination of businesses, Activities and Hazard Class

The first step required in order to fully ensure the occupational health and safety services in an institution, that institution of doubt establishments, to define the main activity and hazard class. The relevant legislation; risk analysis, contingency plan, the employees' occupational health and safety training and basic requirements such as health control application is arranged according to hazard class.

Determination of Employees Job Description

Uncertainty and frequent changes in job descriptions of employees in their place; work adaptation, along with suitability, problems in terms of business efficiency and occupational health and safety brings. Local governments come running at the beginning of the most common positions where changes in public institutions, as well as for the provision of safety services requires a solution.

Ensuring The Participation of Employees Occupational Safety

The development of the organization's safety culture is defined as the accumulation, achieve the purpose of the service is directly proportional to the importance of occupational safety and participation given to the subject of all employees. In this context, the angle of view and the current status of the employees is important to read well. The provision of targets related to occupational health and safety, can only be achieved through a governance system that takes an active role in working with it is not a good management system.

Occupational Health and Safety Training, Technical Education of Employees, Occupational Health and Safety contribution

Occupational health and safety and training, develop the safe culture in an organization is the beginning of the activities to ensure awareness. Why weight of accidents accepted to prevent dangerous behavior doubt "human" to develop the source, namely be provided with training activities.

General occupational health and safety training with, especially the "job-specific" the provision of training will largely prevent work accidents. Under safety training to, vocational qualification training for work done is also of great importance. Considering an appointment of employees that extent necessary first, respective employees and professional qualifications must be the work of conformity. Aware that because of his work trained employees, arising in many dangerous situations for any and self knows protecting yourself. Also need some work legislation only trained professional people do not overlook can operating.

Take to prevent work-related accidents, the municipalities will make troubleshooting missing training with their own or in cooperation with the competent authorities, job security as well as the training of vocational and technical education should be given importance.

1. GİRİŞ

Belediyeler ve ilgili idarelerin, kamu hizmeti sağlayan, birbirinden farklı ve zor birçok faaliyeti yürüten kurumlar olması, iş sağlığı ve güvenliği açısından ayrıca ele alınması ihtiyacını doğurmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayınlanması ve kamu özel ayrımı yapmadan tüm çalışma hayatını kapsamasının doğal sonucu olarak mahalli idarelerde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına hız verilmiştir. Bu ihtiyacın ortaya çıkması ile beraber birçok kurum kendine has çözümler üretmiş ve üretmektedir. Türkiye Belediyeler Birliği, İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve paydaşlarının 9 Mayıs 2015 tarihinde ilkinin gerçekleştirdiği “Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu”, iş sağlığı ve güvenliği kavramının yerel yönetimlerde ayrıca ele alınması gereğini ortaya koymaktadır. Ülkemizde bu ve benzeri çalışmaların artacağı, belediye ve diğer yerel yönetimler için iş sağlığı ve güvenliğinde bir standardın oluşacağı görülmektedir.

1.1. Tezin Amacı

Bu çalışmada; belediyeler ve diğer mahalli idarelerde genel anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin mevcut durumu incelenmiş, genel sorun ve eksiklikler ortaya konulmuştur. Elde edilen tespitlerle birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinde uygulamaya yönelik çözüm yolları ortaya konmaktadır.

Yapılan anket ve gözlemlerin yorumlanarak sunulmasıyla beraber, edinilen verilerin başka çalışmalara da kaynak oluşturması için, objektif olarak aktarımı amaçlanmaktadır.

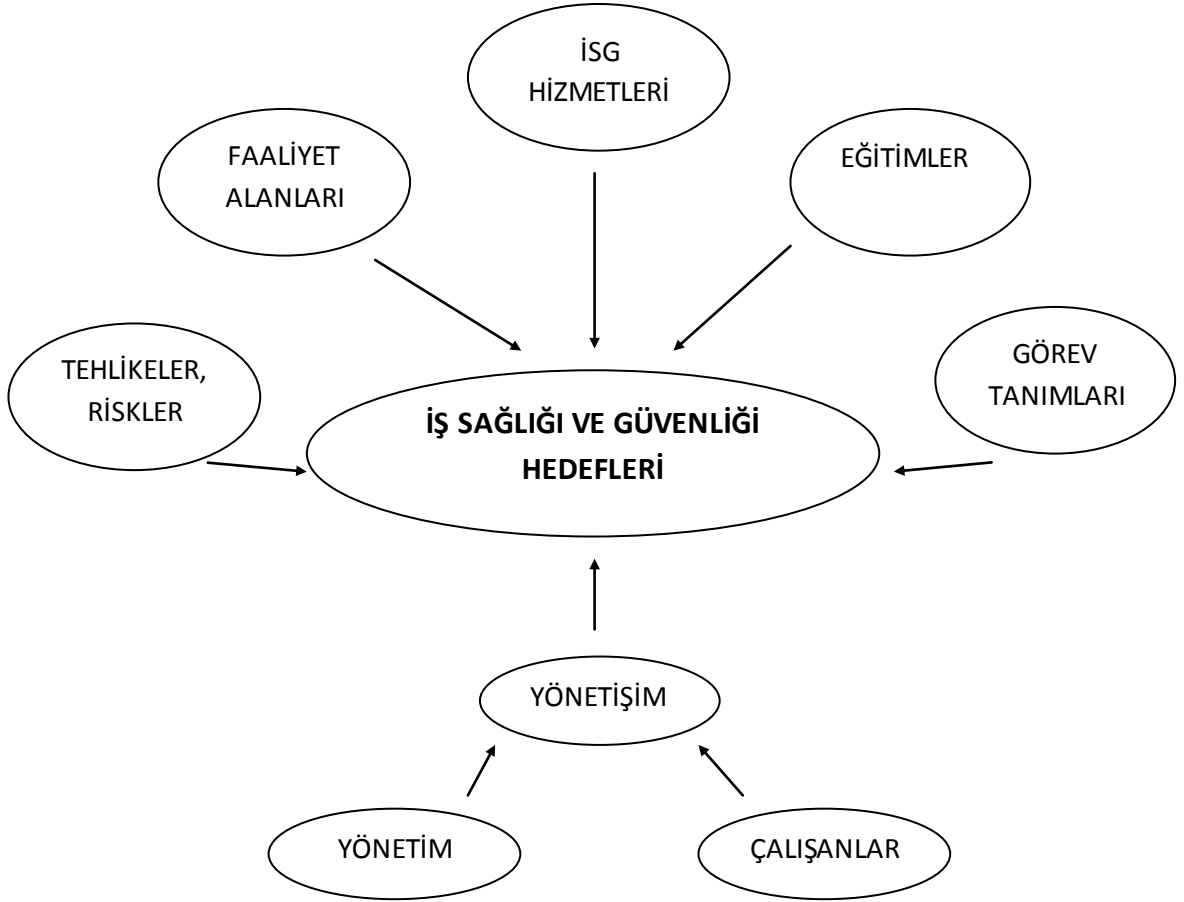
1.2. Literatür Araştırması

Bu çalışmada en başta 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (30/6/2012 Tarih ve 28339 Sayılı Resmi Gazete) ve ilgili tüm yönetmelik ve tebliğleri araştırılmıştır. Araştırılan ana kanun ve ilgili mevzuatı Resmi Gazete’de yayınlanma tarih sırasına göre kaynaklar bölümünde sunulmuştur. Ulusal mevzuatımız ile beraber, direk iş güvenliği ile ilgili ve diğer ulusal dergilerden, tez çalışmalarından da istifade edilmiş ve her biri kaynaklar bölümü ve ilgili alıntılarının yapıldığı bölümde belirtilmiştir. Esas kaynak teşkil eden unsur, birçok belediye ve diğer mahalli idarelerde gerçekleştirilen danışmanlık hizmetleri, eğitim faaliyetleri ve düzenlenen anketlerden edinilen bilgi ve gözlemlerdir.

1.3. Hipotez

Yerel yönetimlerin kendine has yapıları nedeni ile iş sağlığı ve güvenliği açısından özel olarak değerlendirilmeleri, kurumlara yönelik uygulama standartlarının oluşturulması gerekmektedir.

Yerel yönetimlerde İş sağlığı ve güvenliği hedeflerine ulaşılması; faaliyet alanlarının, faaliyet tabanlı tehlike ve risklerin, çalışanların görev tanımlarının tam olarak belirlenmesi, çalışanların gerekli mesleki ve teknik eğitimlerinin sağlanması başta temel bazı gerekliliklere bağlıdır. Bu temel şartların sağlanmasından sonra kurulacak “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetişim Sistemi” ile süreklilik ve gelişim sağlanabilir. Tüm çalışanların katılım ve inandırıcılığı sağlanmadığı takdirde iş sağlığı ve güvenliği yalnızca yönetim tarafından konulan kurallardan ibaret kalır ve hedefler sağlanamaz.



Şekil 1.1 – İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi

2. BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE TEMEL ÜÇ SORUN

2.1. Amaç

Belediyelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde karşılaşılan sorunlara köklü çözümler üretmek, ancak temelde doğru yapılanmış bir sistemin kurulması ile sağlanabilir. Bu çalışmada, yerel yönetimlerde sık karşılaşılan temel üç sorunun çözümünün, diğer muhtemel sorunların çözümüne omurga oluşturacağını ispatı amaçlanmıştır.

2.2. Gereç Ve Yöntem

Belde, ilçe ve il belediyelerinde yapılan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları değerlendirilerek, konuyla ilgili temel sorunlar tespit edilmiş ve yorumlanmıştır.

2.3. Bulgular

2.3.1. İşyerleri, Faaliyet Alanları ve Tehlike Sınıfının Tespiti

Bir kurumda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin eksiksiz sağlanabilmesi ve ilgili yönetim sisteminin kurulabilmesi için gerekli ilk adım, şüphesiz ki o kurumun görev alanlarının ve faaliyet konularının belirlenmesidir. Zira 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuatının; risk analizi, acil eylem planı, çalışanların ilgili eğitimi ve sağlık kontrolü gibi temel gereklerinin uygulama ve tekrarları belirlenen tehlike sınıflarına göre düzenlenmektedir.

Doğumundan ölümüne kadar vatandaşa farklı hizmetler sunan belediyelerin, çalışma alanlarının çeşitliliği, faaliyet alanları ve tehlike sınıfının tespitini zorlaştıran temel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Hemen her belediyeyi ilgilendiren ortak faaliyetler ile beraber, her belediyede kendine özgü, faaliyet alanları da mevcuttur. Ayrıca belediyelerin, “5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu Md. 26 “ ve “5393 sayılı Belediye Kanunu Md. 70.” hükümlerine göre ticari şirketler veya işletmeler de kurabildiği düşünüldüğünde, belediyelerde hemen her iş koluna rastlanabilmektedir. Kurumlarda, faaliyet alanları ve bunlara bağlı tehlike sınıflarının doğru tespiti, doğru uygulama ve çözümleri sağlayacak anahtardır.

2.3.2. Çalışanların Görev Tanımları

Belediyelerdeki bir diğer temel sorun da çalışanların kâğıt üzerinde bulunduğu görevden farklı bir görevi ifa etmesi veya sık yapılan görev değişiklikleridir. Ayrıca belediyelerin, çalışanların görev yerlerinin en sık değiştiği kamu kurumlarının başında geldiğini söylemek yanlış olmaz.

Görev yerlerinde sık değişiklikler ve görev tanımlarındaki belirsizlikler; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde de sorunları beraberinde getirmektedir. Özellikle yapılan işe özgü sağlanan; eğitim, sağlık muayenesi ve benzeri tıbbi faaliyetlerin, çalışanların fiilen yaptığı işe uygunluğu esastır. Çalışanlar yeni bir işte görevlendirilirken, sağlık açısından işe uygunluğu ve yeterliliği sorgulanmalı, eğitim v.b. gerekli hizmetler kendilerine sağlanmalıdır. Sık yapılan görev değişiklikleri veya fiilen yapılan işler ile görev tanımlarındaki farklılıklar, ilgili hizmetlerde eksiklik ve sorunlara neden olmaktadır.

2.3.3. Çalışanların İş Güvenliğine Katılımının Sağlanması

Güvenlik kültürü birikiminin kurum içinde gelişmesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amacına ulaşabilmesi, çalışanların konuya verdiği önem ve katılımları ile doğru orantılıdır. Bir yönetim sisteminden daha çok, “iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi” kurulabilirse, çalışanların aktif katılımı sağlanarak, hedeflere ulaşılabilir.

2.3.4. Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasında; faaliyet tabanlı tehlike ve risklerin, çalışanların görev tanımlarının net bir şekilde belirlendiği, çalışanların inanarak katkı sağladığı bir özyönetim oluşturulduğu takdirde, diğer tüm ilgili hizmetlerde çıkacak sorunların aşılması hızlı ve kolay olacaktır.

3. FAALİYET ALANLARI, İŞYERLERİ VE TEHLİKE SINIFLARININ BELİRLENMESİNE DAİR ÖRNEKLER

3.1. Amaç

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin uygulamasında, köklü ve sürekli bir sistemin kurulması için öncelikle tüm uygulayıcıların (işveren, uzman, hekim ve tüm çalışanların) faaliyet alanlarını ve ilgili alanlardaki tehlikeleri tespit etmesi ve bu alanlara yönelik asgari şartları belirlemesine yönelik işyeri, faaliyet alanı ve tehlike sınıfı kavramları tanımlanmaktadır.

3.2. İşyeri ve Tehlike Sınıfının Yasal Tanımı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, “Tanımlar” başlıklı 3. Madde’sindeki tanım ile **işyeri** şöyle tanımlanmaktadır;

“h)İşyeri: 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 organizasyonu,”

4857 sayılı İş Kanunu, “Tanımlar” başlıklı 2. Madde’sindeki tanım ile **işyeri** şöyle tanımlanmaktadır;

“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, “Tanımlar” başlıklı 3. Madde’sindeki tanım ile **“Tehlike Sınıfı”** şöyle tanımlanmaktadır;

“r) Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu,”

Aynı kanunun bir işyerinin tehlike sınıfının belirlenmesine yönelik **“Tehlike sınıfının belirlenmesi”** başlıklı **9. Maddesi** aşağıda verilmiştir;

“Tehlike sınıfının belirlenmesi

MADDE 9 – (1) *İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.*

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.”

Bu tanımlar çerçevesinde kurumlara ait işyerleri belirlenmeli ve ilgili ana faaliyet kolu gözetilerek 6331 Sayılı Kanun’un 9. Maddesi hükümlerine göre belirlenen işyerlerinin tehlike sınıfları saplanmalıdır.

İşyeri tanımının, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda neredeyse aynı şekilde yapılmıştır. Bu tanımlar çerçevesinde kurumlara ait işyerleri belirlenmelidir. Kuruma ait çalışma yerlerinin her birinin bağımsız olarak işyeri niteliğinde olup olmadığı biraz yoruma dayalıdır.

Örneğin küçük bir belde belediyesinin hizmet binasının dâhilindeki kuruma ait bir atölye ayrı bir işyeri olarak değerlendirmeye alınmayabilir. Ancak çok sayıda çalışanın ayrıca örgütlendiği, kendi dâhilinde yönetimi oluşmuş, daha büyük kapsamlı ayrı bir çalışma alanı, ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmeli ve mevzuat gereği ayrıca yapılandırılmalıdır. Bu yapılanmaların doğru tespiti iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yürütülmesine temel teşkil eder.

3.3. Faaliyet Alanları, İşyerleri ve Tehlike Sınıflarının Belirlenmesi Uygulamaları

Bir kurumda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tam ve eksiksiz sağlanabilmesi, ilgili yönetim sisteminin kurulabilmesi için gerekli ilk adım, şüphesiz ki o kurumun görev alanlarının ve faaliyet konularının belirlenmesi ile başlamaktadır. Belediyeler içinde; ilk olarak faaliyet alanlarının tespiti, buna bağlı olarak kuruma ait işyerlerinin ve bu işyerlerinin tehlike sınıflarının net bir şekilde belirlenmesi gereklidir. Zira 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuatın; risk analizi, acil eylem planı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve sağlık kontrolü gibi temel gereklerinin uygulama ve tekrarları belirlenen tehlike sınıflarına göre düzenlenmektedir.

Doğumundan ölümüne kadar vatandaşa hizmet sunmakla yükümlü belediyelerin, görev alanları ve çalışma konularının çeşitliliği nedeni ile tespiti oldukça zor ve sıkıntılıdır. Tüm belediyeler için ortak olan, çok çeşitli faaliyetlerle beraber, her belediyenin kendine has faaliyet konularının olduğunu söylemek yanlış olmaz. Su kanalizasyon işleri, genel yönetim büro faaliyetleri, cenaze işleri ve asfalt-yol işleri gibi hemen her belediyeyi ilgilendiren konularla beraber, akla gelebilecek her iş koluna belediyelerde rastlamak olağandır. Gözlemlerimde rastladığım; Otel v.b. konaklama yeri olmayan bir ilçede ihtiyacı gidermek adına ticari kaygıda uzak otel işletmesi olan bir ilçe belediyesi, merkezi bir konumda bulunmanın avantajını gelir kaynağına dönüştüren ve akaryakıt işletmesi olan bir belde belediyesi farklı iş kollarını barındıran belediyelere örnek teşkil etmektedir. Tabi birde Belediyeler, **“5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu Md. 26 “ ve “5393 sayılı Belediye Kanunu Md. 70.”** hükümlerine göre ticari şirketler kurabilmektedir. Ayrıca büyükşehir belediyelerinin bazı hizmet ve görevlerini gerçekleştirmek için ayrı bir genel müdürlük v.b. yapılanmalar ile bu tarz iş yerlerini ayrı bir tüzel kişilik olarak esas kurumdan ayırması, yetki ve sorumlulukların devredilmesi de yaygın bir şekilde görülmektedir.

Yerel yönetimler içinde, kuruma ait işyerlerinin tehlike sınıflarının belirlenmesi önemlidir. Kuruma ait işyerlerinde, 6331 Sayılı Kanun’un **“Tehlike sınıfının belirlenmesi”** başlıklı **9. Maddesi** esaslarına göre ilgili **“İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”** ekinde belirtilen faaliyetler esas alınarak tehlike sınıfı belirlenir. Az Tehlikeli, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli olmak

üzere üç grup olan tehlike sınıfından ilgili işyerine ait olan belirlenirken; 6331 Sayılı Kanun'un "**Tehlike sınıfının belirlenmesi**" başlıklı **9. Maddesi 2. Fıkrasında** belirtildiği gibi "**İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.**" Burada asıl işi gerçekleştirmek adına farklı tehlike sınıflarında başka işlerin varlığı söz konusu olabilir. Ancak esas alınması gereken asıl üretilen mal veya hizmete yönelik iştir.

Bir büyükşehir belediyesinin Kilit Parke Taşı ve Büz üreten tesisindeki uygulamadan örneklendirecek olursak; tesis içinde var olan demir atölyesi ve marangozhane gibi atölyeler mevcut. Ayrıca tesisin arka bölümünde bir konkasör tesisi de mevcut. Tesisin bütünüün amacı yani esas iş parke taşı ve büz üretimi. Dolayısı ile ilgili tebliğde yapılan işin tanımı; "23.61.02" NACE kodu altında "Çimentodan, betondan veya suni taştan karo, döşeme taşı, kiremit, tuğla, boru, vb. inşaat amaçlı ürünlerin imalatı" tanımına uymaktadır. Tebliğde ilgili işe tanımlı tehlike sınıfı; "tehlikelidir". Diğer yandan tesisteki konkasör (Taş Kırma) tesisinde, "08.12.02" NACE kodu altında "Çakıl taşlarının kırılması ve parçalanması" olarak tanımlanan "çok tehlikeli" sınıftaki bir iş yapılmaktadır. Tesis içindeki konkasör (taş kırma) tesisinin yalnızca parke ve büz üretimine gerekli çakılı üretmek için kullanılması ve tesis için gerekli çakılın ağırlıklı olarak dışarıdan temin edildiği de göz önünde bulundurularak; işyeri esas işi parke ve büz üretimi olduğundan ilgili tesisin "tehlikeli" sınıfta olduğunu söyleyebiliriz. Tabi bunun yanında marangozhane ve demirhanenin de esas işi desteklemek amacıyla tesis içinde bulunduğu düşünülmüştür.

Biraz fikir yürütmek adına; diyelim ki bahsedilen konkasör (taş kırma) tesisi sürekli kullanılarak dışarıya ürün (çakıl taşı) satışı yapılmaya başlandı ve tesis de ki büz ve parke taşı üretimi yavaşladı. Bu durumda tesis artık çakıl taşı üretimi yapan bir yer haline gelir ve dolayısı ile artık o işyeri "çok tehlikeli" sınıfta değerlendirilmelidir.

Ülkemiz genelinde, belediyelerin faaliyetlerine baktığımızda büyükşehir belediyelerinin çok geniş faaliyet alanları olduğunu ve bu özelliklerinin kısmen benzer olduğunu söylenebilse de ilçe ve belde belediyelerinin birbirinden çok daha farklı özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Örneğin bazı belediyelerimiz "Çok Tehlikeli" sınıfta bir iş olan yol yapım işini kendisi gerçekleştirmektedirken, bir başka belediyemizin tamamıyla bu işi ihale etmesi söz konusudur. Burada şu soru

sorulabilir; belediyenin asıl işi yol yapmak mı? Yol sağlamak mı? Bana göre bu sorunun cevabı belediyenin asıl işi yol sağlamaktır. Ancak bu tanıma rağmen, bir belediyenin yol yapım ekibi ve ilgili şantiyesi varsa, yol yapım işini tanımlayan meslek kodunda ayrı bir işyeri kurulmalı ve bu işyeri için çalışanlara “çok tehlikeli” sınıfta çalıştıkları gözetilerek iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sağlanmalıdır.

Mevcut durum üzerine bir tespit yapılacak olursa; özel – kamu tüm kurum ve kuruluşları için işyerlerinin kayıtlardaki faaliyet konuları ve tehlike sınıflarının fiili durumu yansıtmadığını veya bazı kurumların birden çok ayrı işyeri niteliğinde çalışma yerleri olmasına rağmen, tek bir sicil numarası üzerinden gözüktüğü bilinmektedir. Belediyeler dışında diğer mahalli idarelerden konuyu örneklersek, bir sulama birliğine ait sulama kanal inşaatında açılan ve “çok tehlikeli” sınıfta olan sicil kodu ile açılan işyeri, inşaat bitip sulama birliği faaliyete geçince de yıllarca devam etmiştir. Esas işi “Bitkisel üretimi destekleyici tarımsal amaçlı sulama faaliyetleri” ve “tehlikeli” sınıfta olan sulama birliği yıllarca “çok tehlikeli” sınıfta gözükmüş ve bu şekilde prim ödemiştir. 6331 Sayılı Kanun’un çıkması ile beraber bu ve bunun gibi birçok uygunsuz durumlar giderilmeli ve mevzuata uygunluk sağlanmaktadır.

4. ÇALIŞANLARIN GÖREV TANIMLARI VE GÖREV YERLERİNİN BELİRLENMESİ

4.1. Amaç

En sık görev değişikliklerin yaşandığı kamu kurumlarının başında gelen yerel yönetimlerde, sık görev değişikliklerinin ve çalışanların görev tanımlarındaki eksikliklerin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına olan olumsuz etkileri ortaya konulmaktadır.

4.2. Görev Tanımlarındaki Eksiklerden ve Görev Yeri Değişikliklerinden Kaynaklı Sorunlar

Kurum genelinde faaliyet alanları, işyerleri ve buna bağlı tehlike sınıflarının eksiksiz olarak belirlenmesi sağlansa dahi, belediyelerdeki diğer bir sıkıntı da çalışanların kâğıt üzerinde bulunduğu yerde değil de bir başka yerde çalışıyor olmasıdır. Kişinin itfaiyeci kadrosunda gözükmese rağmen, masa başı başka bir işte çalışması veya bir taşeronun zabıta kıyafeti giyerek zabıtanın görevini ifa etmesi gibi uygunsuzluklarla karşılaşmak olasıdır. Bu ve bunun gibi örnekler çoğaltılabilir. Çalışanların görev tanımlarındaki belirsizlik nedeni ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasındaki sorunlar çalışanlara yönelik eğitim, sağlık raporu v.b. hizmetlerinin sunulmasında başlamaktadır. Bu hizmetler çalışanlara evrak üzerindeki görevlerine göre verildiğinde fiili durumla çelişen birçok sorunu ortaya çıkaracaktır. Eğitimler, sağlık muayeneleri ve tıbbi faaliyetlerin çalışanların fiilen yaptığı işe göre verilmesi gereklidir. Dolayısı ile çalışanların görevlendirilmeleri ve buna bağlı iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, fiiliyatta yapılan iş ile uyumu sağlanmalıdır.

Yönetim kademesi dâhil, çalışanların görev yerlerinin en sık değiştiği kamu kurumlarının başında belediyeler gelmektedir. Örneğin; büro personeli olarak çalışan bir kişi için, yaptığı işe göre iş sağlığı muayenesi ve iş güvenliği eğitimleri gibi hizmetler sağlandıktan sonra, aniden park-bahçe veya makine-ikmal gibi sahaya yönelik bir görevlendirme yapılması, ilgili hizmetlerin yeni görev yeri şartlarına göre tekrar sağlanması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bununla beraber, yeni çalışan gruplarının iş başı yapması gibi durumlarda iş sağlığı ve güvenliği birimleri ile koordinasyonun sağlanmamasının sonucu olarak çalışanlara gerekli iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında aksaklıklar ortaya çıkmaktadır.

Diğer birimlerin, iş sağlığı ve güvenliği birimlerince konuyla ilgili bilgilendirilmesi ve gerekli koordinasyonun sağlanması şarttır. Kurum içi işleyişte

yeni bir görevlendirme veya bir personelin yeni iş başı yapması söz konusu ise iş sağlığı ve güvenliği birimleri bilgilendirilmeli, söz konusu iş tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta tanımlanıyorsa çalışanın işbaşı yapmasını, ancak iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sağlandıktan sonra, ilgili birimin onayına müteakip gerçekleştirecek mekanizma geliştirilmelidir.

5. ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

5.1. Amaç

Yerel yönetimlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitim faaliyetlerine genel bakış sağlanmış, iş sağlığı ve güvenliğine katkısını ve uygulamada karşılaşılan sıkıntılar ortaya konulmaktadır.

5.2. Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine Genel Bakış

Eğitim faaliyetleri bir kurumda güvenlik kültürünü geliştirecek faaliyetlerin başındadır. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün çok gelişmiş olmadığı ülkemizde, çalışanları bu eğitim faaliyetlerine dâhil etmek ve gerekliliğine inandırmak da ayrı bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. “**Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik**” çerçevesinde düzenlenmesi gereken eğitimlerin, ilk defa bu faaliyetlerin düzenlendiği bir kurumda çok verimli geçmesi beklenmese de, zaman içinde faaliyetin tekrarlanması ile benimseneceği ve çalışanların katılımının artacağı söylenebilir.

Tüm kurum çalışanlarını ilgilendiren konuları ihtiva eden eğitimlerin, personelin uyumunu sağlamak adına hep birlikte verilmesi sağlanabileceği gibi, özellikle kademe personelinin mesleki eğitimlerinin ve yapılan işe özgü iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, daha küçük gruplarda ayrıca sağlanması gereklidir. Örneğin bu gruplar, yol ekibi gibi; bütün olarak aynı işi yürüten ancak farklı görevleri ifa eden çalışanlardan oluşturulabileceği gibi, yol ekibindeki kaynakçılar ile park-bahçeler birimindeki kaynakçılar gibi; farklı işlerde çalışan ancak benzer görevi ifa eden çalışanlardan da oluşturulabilir.

6. BELEDİYE ÇALIŞANLARININ MESLEKİ, TEKNİK EĞİTİMLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İLİŞKİSİ

6.1. Amaç

Mesleki ve teknik eğitimler ile iş güvenliği eğitimlerinin işe özgü olarak gerçekleştirilmesinin, İş sağlığı ve güvenliği açısından öneminin ele alındığı bu çalışmada, verilen detaylı eğitimlerle çalışanların teknik yeterliliğinin artırılmasının, iş güvenliğine olumlu katkıları ortaya konulmaktadır.

6.2. Gereç ve Yöntem

Belediyelerde gerçekleştirilen iş güvenliği ve mesleki eğitim faaliyetleri, çalışan görüş anketleri ve mesleki ve teknik eğitim gerektiren işler değerlendirilerek tespitler sunulmaktadır.

6.3. Bulgular

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, bir kurumda iş güvenliği kültürünü geliştiren, farkında lığı sağlayacak faaliyetlerin en başındadır. Yaptığı iş ile ilgili tam bilgisi olmayan çalışanların, işin ciddiyetini kavraması veya yanlış davranışların sonuç larını öngörmesi zordur. Kazaların ağırlıklı nedeni kabul edilen tehlikeli davranışları engellemek şüphesiz “insan” unsurunu geliştirmekle, yani eğitim faaliyetleri ile sağlanabilmektedir. *“Kazalar, olumsuzluk ve eksiklikleri bünyesinde bulunmasına rağmen, eğitim ve dikkat ile insanlar tarafından önlenbilir. (http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/is_sagligi_veguvenligi_metodolojileri.pdf)”*

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, **“Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Eğitim Süreleri ve Konuları başlıklı Md. 11 / (3) ”** gereğince dört saatlik bloklar şeklinde düzenlenmeli ve tehlike sınıfına göre ; az tehlikeli işlerde 8, tehlikeli işlerde 12 ve çok tehlikeli işlerde 16 saat olarak her çalışan için sağlanmalıdır. Tüm çalışanlarda birliktelik ve kaynaşmayı sağlamak adına, temel konuları ihtiva eden ve tüm çalışanlara yönelik ortak bir eğitimin düzenlenmesi iyi bir başlangıç olacaktır. Ancak detay konuları içeren devam niteliğindeki eğitimlerin, belirlenen çalışma grupları düzeyinde, yapılan işe özgü düzenlenmesi gerekmektedir. Bu çalışma grupları, örneğin yol ekibi gibi; bütün olarak aynı işi yürüten ancak farklı görevleri ifa eden çalışanlardan oluşturulabileceği gibi, yol ekibindeki kaynakçılar ile park-bahçeler birimindeki kaynakçılar gibi; farklı işlerde çalışan ancak benzer görevi ifa eden

çalışanlardan da oluşturulabilir. Genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile birlikte, özellikle yapılan “işe özgü” eğitimlerin sağlanması, büyük oranda iş kazalarını önleyecektir. Beraberinde yabancıların “toolbox talk” şeklinde tabir ettiği, iş başı eğitimlerinin de, kısa ve öz konular ile haftalık ve günlük olarak sürekli sağlanması, yalnız iş güvenliği uzmanlarınca değil, deneyimli çalışanlar vasıtasıyla gerçekleştirilmesi esastır. Planlı veya ihtiyaç durumunda, iş başında verilen bu eğitimlerin, seminer tarzı eğitimlere göre daha verimli olduğu bilinmektedir.

İş güvenliği kapsamındaki eğitimler kadar, işin yapılmasına yönelik mesleki yeterlilik eğitimleri de büyük önem taşımaktadır. Çalışanların bir işte görevlendirilmesinde göz önüne alınması gereken ilk ölçüt, çalışanın ilgili işe uygunluğu ve mesleki yeterliliği olmalıdır. Çünkü yaptığı işin farkında olan yetişmiş çalışanlar, ortaya çıkabilecek birçok tehlikeli durumları önceden sezer ve kendini sakınmayı bilir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerin var olduğu, belediyelerin şantiye, atölye v.b. birimleri, ölümlü veya ağır sonuçları olan iş kazalarının yaşanması olası yerlerdir. Bu gibi yerlerde gerek yapılan işin doğası, gerekse yasal mevzuat gereği çalışanların gerekli mesleki ve teknik eğitimlerini almış ve belgelemiş olması gerekmektedir. Ayrıca “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun” “Çalışanların Eğitimi” başlıklı Md.17 / (2) bendinde yer alan “Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.” Hükmü çok açıktır. Dolayısı ile Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işlerde, ilgili eğitimleri almamış personelin çalışması, kanunen de uygun değildir.

Karşımıza çıkan bir diğer sorun da mesleki eğitim gerektiren işlerin belirlenmesidir. Güncel mevzuatımızda; “Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” ile bu işlerin tanımlandığını söyleyebiliriz. İlgili yönetmelik Ek-1’de tanımlanan bu işler incelendiğinde, birçoğuna belediyelerin faaliyetleri içinde rastlanmaktadır. Ayrıca yine aynı yönetmeliğin Md. 6 / e fıkrasında tanımlı operatör ve sürücü belgeleri, çeşitli araçların kullanımında dikkatle ele alınmalıdır. Bilinen iş makinelerinin yanı sıra, kullanımı basit ve herkesçe kullanılabilen birçok iş ekipmanı içinde operatör belgesi istenmektedir. Somut bir örnek verecek olursak; birçok belediyede bulunan büz, baca v.s. üretim şantiyesi gibi yerlerde bulunan tavan vinci,

kolay kullanılan bir donanım olması nedeni ile hemen tüm çalışanlar tarafından kullanılabilir. Ancak tavan vinci de bir iş makinesi olup yalnızca belgeli operatörlerce kullanılması gerekmektedir. Daha önceden vinç operatörlük belgesi alanlar diğer vinçler ve tavan vincini kullanabilmekteydiler. Ancak; Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 05.04.2011 Tarih ve 29 Sayılı Kaldırma Taşıma Raylı Sistem Tavan Vinci Kurs programı yayınlamış olup, bu program çerçevesinde Tavan Vinci kullanacakların yeni müfredatın yayınlanması ile ayrı bir operatörlük belgesi almaları gerekmektedir. Bir diğer örnekte; belediyelere ait bulunan asfalt plentleri için verilebilir. Asfalt plentlerini kullanan işçilerin operatör belgelerinin de olup olmadığı sorgulanmalıdır. Zira yaygın bir eğitim olmadığından, operatör belgesi olmayan, ancak tesisini kullanan çalışanlarda mevcuttur. Mesleki ve teknik eğitimi veren veya vermeye yetkili kurumların sayıca yetersizliği veya konunun bilinmemesi de yine ayrı bir sorundur. Bu bağlamda 6331 Sayılı Kanun ile birlikte ihtiyacın artması ile mesleki eğitimleri sunan özel kuruluşların sayıları da gün geçtikçe artmaktadır.

Çalışanların ilgili eğitimlere bakışını ortaya koymak için, aslı İskandinav Bakanlar Kurulu'nun maddi desteği ile iş çevresi uzmanlarından oluşan bir İskandinav çalışanlar gurubu tarafından geliştirilmiş (www.nrcwe.dk/NOSACQ) olan, Türkçeleştirilerek Üç farklı mahalli idare kurumunda, toplam 50 çalışana uygulanan 50 soruluk bir anketin ilgili bir sorusu temel alınabilir. "Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik eğitiminin kazaları önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz." İfadesine 3 çalışan "katılmıyorum" seçeneğini işaretleyerek olumsuz cevap vermiştir. Bu çalışandan 26 tanesi "katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek olumlu cevap vermiş, kalan 21 çalışan "çok katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek, iş güvenliği eğitimlerine tam manası ile inandıklarını ifade etmişlerdir. Ankette "hiç katılmıyorum" seçeneğini işaretleyen çıkmamıştır.

6.4. Sonuç

Çalışanların %94'ü İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin faydasına inanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, mesleki ve teknik eğitimler arttıķça, güvenlik kültürü ve çalışanların yeterliliği de artacaktır. İş kazalarının önüne geçmek adına, belediyelerin kendi içinde veya yetkili kurumlarla yapacağı iş birliği ile eğitim eksiklerini gidermesi, iş güvenliği eğitimleri kadar mesleki ve teknik eğitimlere de önem verilmesi gerekmektedir. Ayrıca mesleki ve teknik eğitimin iş veriminde de olumlu etkileri olduğu bilinmektedir.

7. YEREL YÖNETİMLERDE YAPILAN ANKET ÇALIŞMALARI

7.1. Amaç

Anket çalışmaları ile yerel yönetimlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşleri alınmış ve bakış açıları ortaya konulmaktadır.

7.2. İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi ⁽³⁾

Bu anketin amacı bu işyerindeki güvenlikle ilgili görüşlerin alması olup, çalışanlara ait hiçbir özel bilgi yansıtılmamıştır. Uygulamada çalışanların tüm soruları cevaplaması zorunlu kılınmamış olup, çalışanlara herhangi belirli bir soruyu, bir soru gurubunu veya tüm anketi cevaplamaktan kaçınma hakkı tanınmıştır.

7.2.1. Anket Uygulaması;

Anket soruları aşağıdaki şekliyle çalışanlara uygulanmıştır.

Bu anketin amacı bu işyerindeki güvenlikle ilgili görüşlerinizi almaktır. Cevaplarımız sistemimizde güvenilir biçimde tutulacaktır. Hiçbir kişisel sonuç herhangi bir şekilde gösterilmeyecektir. Anket sonuçları kişi kimlik bilgileri verilmeden akademik yayın ve çalışmalarda kullanılabilir.

Tüm soruları cevaplamanızı istememize karşın herhangi belirli bir soruyu, bir soru gurubunu veya tüm anketi cevaplamaktan kaçınma hakkınız vardır.

Kişisel Bilgiler;

- i. Doğum yılınız: 19
- ii. Cinsiyetiniz: Erkek
Kadın
- iii. İdari (yönetimle ilgili) bir görevde misiniz? H E

Anket Soruları;

Aşağıdaki bölümde lütfen yöneticilerinizin ve danışmanlarınızın bu işyerinde güvenliği sağlamaları konusunda ne hissettiğinizi belirtiniz.

1. Yönetim, iş programı yoğun olsa bile, çalışanları güvenlik kurallarıyla uyum içerisinde çalışmaya teşvik eder.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

2. Yönetim, herkesin güvenlikle ilgili gerekli bilgileri almasını sağlar.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

3. Yönetim, güvenlikle ilgili bir kurala uyulmadığında umursamayıp görmezden gelir.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

4. Yönetim, üretimden önce güvenliğe önem verir.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

(3) Bu anket, İskandinav Bakanlar Kurulu'nun maddi desteği ile İş Çevresi Uzmanlarından oluşan bir İskandinav Çalışanlar Gurubu tarafından geliştirilmiştir. Kaynak: www.nrcwe.dk/NOSACQ

5. Yönetim, çalışanların iş programı yoğun olduğunda riskler alabileceklerini kabul eder.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

6. Biz, burada çalışanlar, yönetimin güvenliği sağlamadaki yeterliliğine güven duyuyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

7. Yönetim, denetimler sırasında ortaya çıkan güvenlik problemlerinin hemen düzeltileceğini garanti altına alır.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

8. Bir risk oluştuğunda, yönetim bunu eyleme geçmemekle birlikte dikkate almaz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

9. Yönetim, güvenliği tam anlamıyla sağlamaya yönelik yetkinlikten yoksundur.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

10. Yönetim, anlamlı olan ve gerçekten işe yarayan güvenlik programları düzenlemek için çaba gösterir.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

11. Yönetim, her bireyin diğer bireylerin güvenliği etkileyebileceğinden emindir ve bunun farkındadır.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

12. Yönetim, burada çalışanları güvenliklerini etkileyecek kararlara katılım göstermeleri için teşvik eder.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

13. Yönetim, asla çalışanlarının tekliflerini güvenliği dikkate almadan değerlendirmez.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

14. Yönetim, iş alanındaki herkesin güvenlik ve riskle ilgili konularda yüksek yeterliğe sahip olması için çaba gösterir.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

15. Yönetim, güvenlikle ilgili karar almadan önce çalışanların fikirlerini asla sormaz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

16. Yönetim, güvenlikle ilgili kararlara çalışanları dahil eder.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

17. Yönetim, kaza araştırmalarında doğru bilgileri toplar.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

18. Yönetimden yaptırım (olumsuz sonuçlar) korkusu burada çalışanların kıl payı kazaları bildirmesi konusunda cesaretini kırar.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

19. Yönetim, kaza ile alakası olan kişileri dikkatlice dinler.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

20. Yönetim, bir kaza meydana geldiğinde, suçlu kişileri değil, nedenlerini araştırır.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

21. Yönetim, her zaman kazalar ile ilgili çalışanları suçlar.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

22. Yönetim, kaza ile alakası olan kişilere eşit muamelede bulunur.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

Aşağıdaki bölümde lütfen çalışanların bu işyerinde güvenliği sağlamaları konusunda ne hissettiğinizi belirtiniz

23. Biz, burada çalışanlar olarak, yüksek seviyede güvenliği sağlayabilmek için birlikte sıkı çalışıyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

24. Biz, burada çalışanlar olarak, iş ortamının her zaman düzenli olmasını garanti altına almak için ortak sorumluluk alıyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

25. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine özen göstermiyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

26. Biz, burada çalışanlar olarak, ortaya çıkan donatım risklerinden (hatalardan) sakınıyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

27. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimize güvenli çalışma konusunda yardımcı oluyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

28. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

29. Biz, burada çalışanlar olarak, riskleri kaçınılmaz olarak kabul ediyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

30. Biz, burada çalışanlar olarak, küçük kazaları günlük iş hayatımızın bir parçası olarak görüyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

31. Biz, burada çalışanlar olarak, tehlikeli davranışları kaza oluşmadığı sürece önemsemiyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

32. Biz, burada çalışanlar olarak, işi zamanında tamamlayabilmek için güvenlik kurallarını dikkate almıyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

33. Biz, burada çalışanlar olarak, iş programı yoğun olsa bile asla risk almayı kabul etmiyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

34. Biz, burada çalışanlar olarak, işimizin korkaklara uygun olmadığını düşünüyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

35. Biz, burada çalışanlar olarak, işte risk almayı kabul ediyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

36. Biz, burada çalışanlar olarak, bir güvenlik sorunu oluştuğunda bu soruna çözüm bulmaya çalışıyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

37. Biz, burada çalışanlar olarak, birlikte çalışırken kendimizi güvende hissediyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

38. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğini sağlamaya yönelik yeterliliğe güveniyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

39. Biz, burada çalışanlar olarak, kazaları önleme konusunda edindiğimiz tecrübelerden ders alıyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

40. Biz, burada çalışanlar olarak, birbirimizin güvenlik ile ilgili görüş ve önerilerini ciddiye alıyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

41. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili nadiren konuşuyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

42. Biz, burada çalışanlar olarak, bu tür konular (güvenlik ile ilgili) gündeme geldiğinde güvenlik konularını tartışırız.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

43. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik konusunda özgürce ve açık olarak konuşabiliriz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

44. Biz, burada çalışanlar olarak, iyi bir güvenlik temsilcisinin kazaları önlemede önemli bir rol üstlendiğini düşünüyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

45. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin güvenlik üzerinde hiçbir etkisi olmadığını düşünüyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

46. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik eğitiminin kazaları önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

47. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik için erken planlama yapmanın anlamsız olduğunu düşünüyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

48. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin bize ciddi tehlikeleri ortaya çıkarmada yardımcı olduğunu düşünüyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

49. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik eğitiminin anlamsız olduğunu düşünüyoruz.

O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

50. Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik için belirgin (açık) amaçların olmasının önemli olduğunu düşünüyoruz.

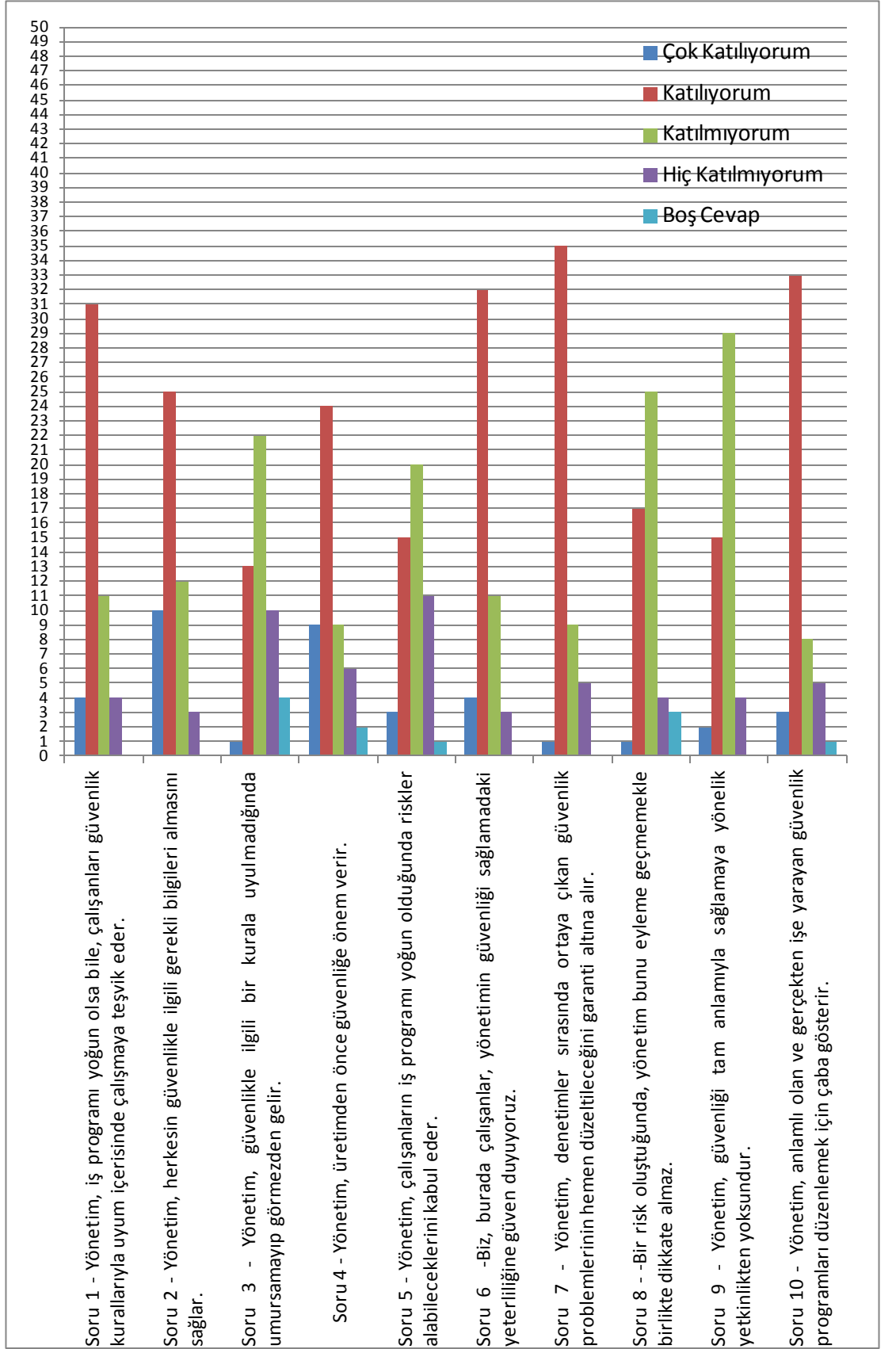
O Hiç Katılmıyorum O Katılmıyorum O Katılıyorum O Çok Katılıyorum

Eğer cevaplarınızı detaylandırmak isterseniz, ya da çalışma ile ilgili herhangi bir yorumunuz (değerlendirmeniz) varsa, onları memnuniyetle buraya yazabilirsiniz. Yorumlar (değerlendirmeler):

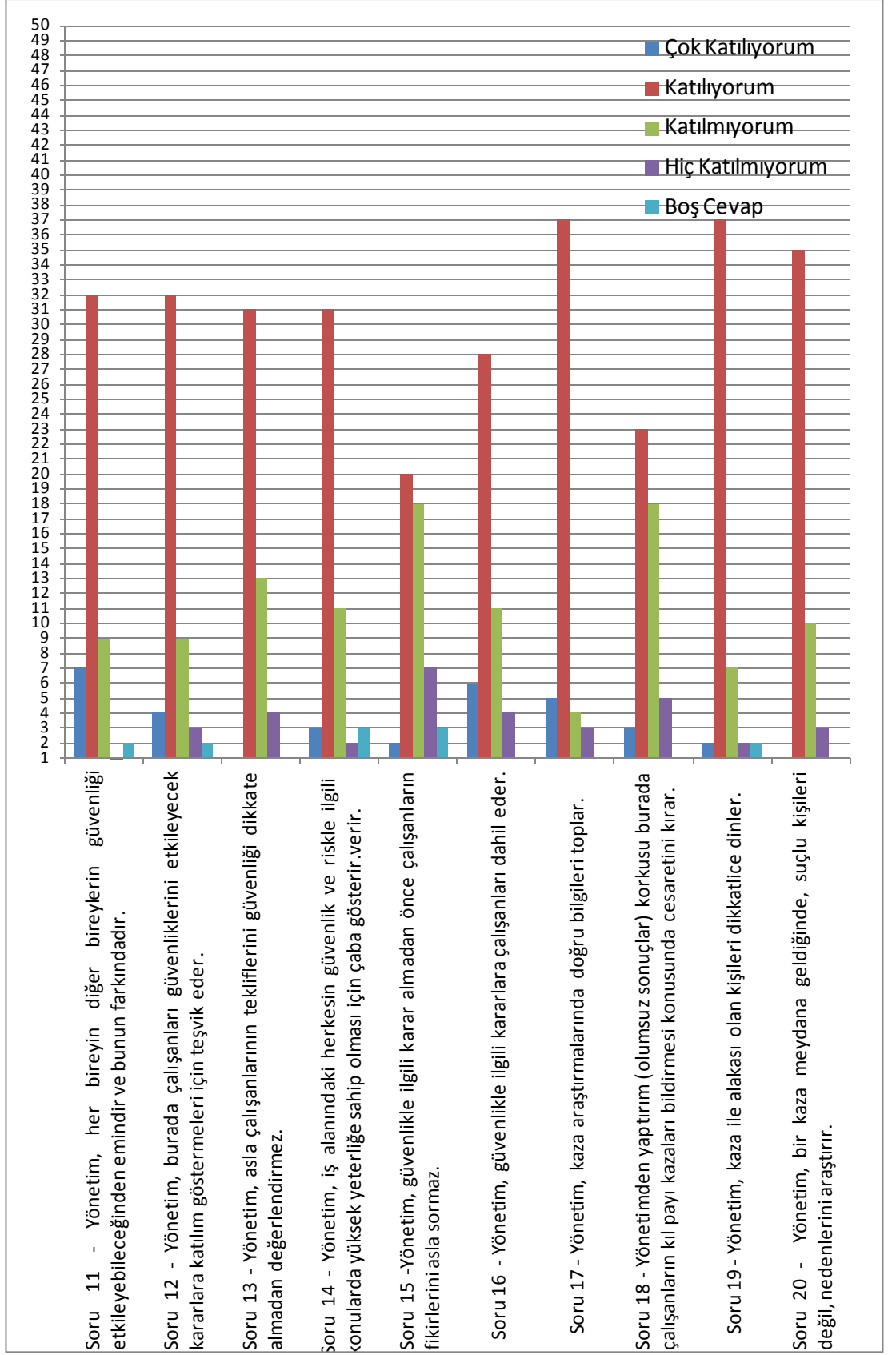
.....

Yukarıdaki anket bir büyükşehir ilçe belediyesinde 2 ayrı oturumda ve iki ayrı sülama birliğinde toplam 50 çalışana uygulanmış olup, "Soru ve Cevap Kişi Sayısı" eksenli sonuç grafikleri oluşturulmuştur. (Grafiklerde; X; Sorular, Y; Cevap Kişi Dağılımı gösterilmektedir.)

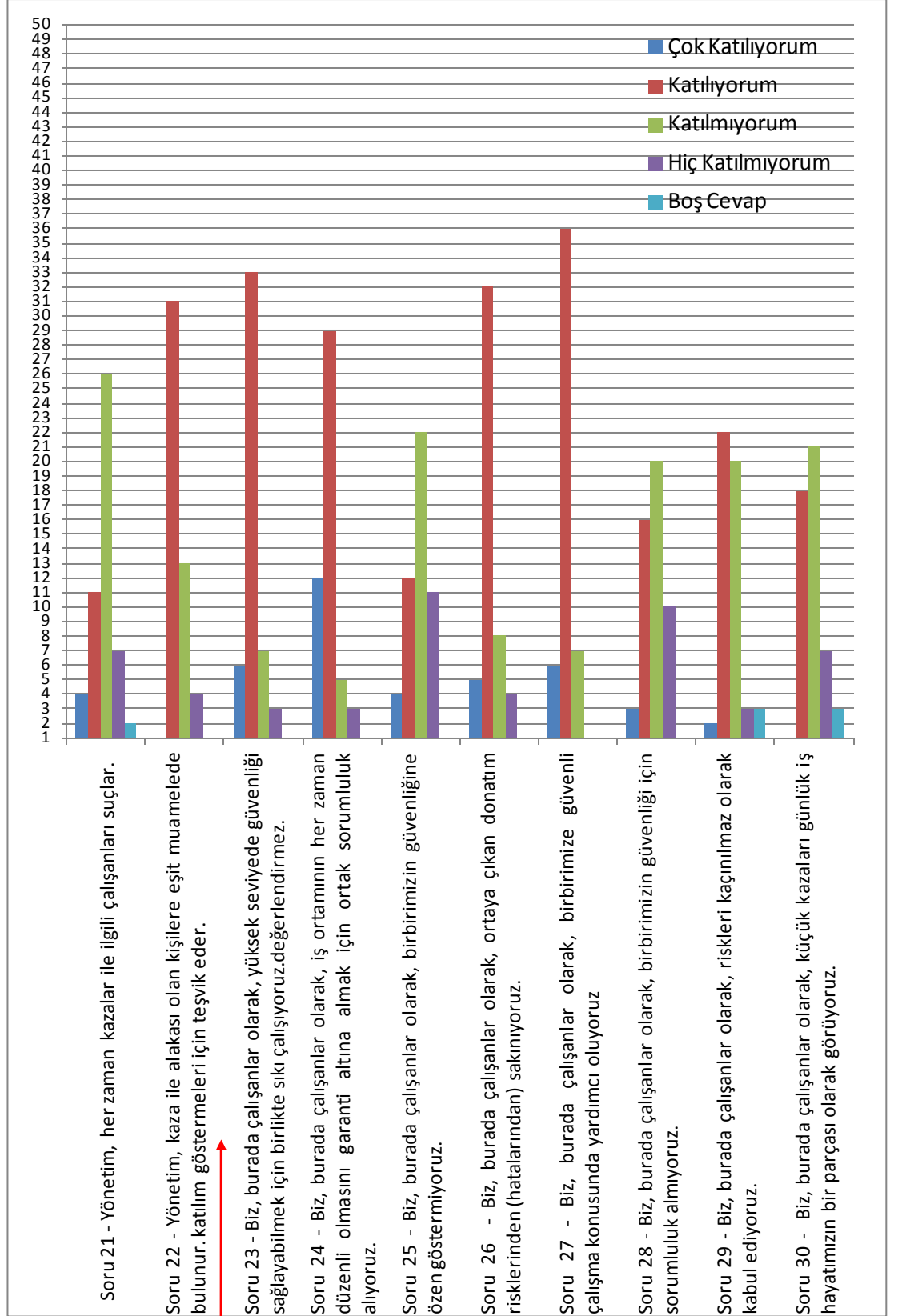
7.2.2. Anket Sonuç Grafikleri;



Grafik 7.2.2.1 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 1 – 10

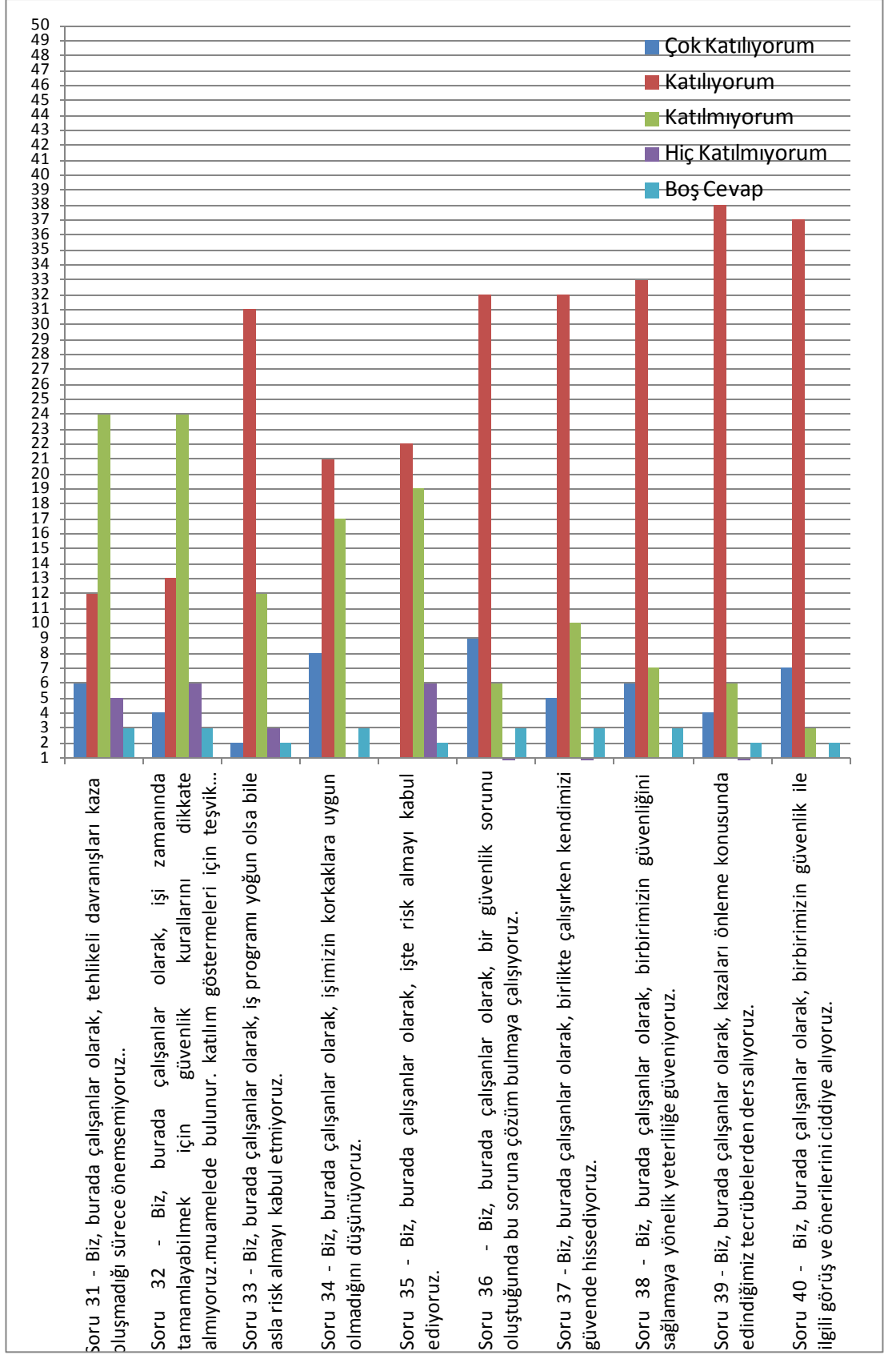


Grafik 7.2.2.2- – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 11 – 20

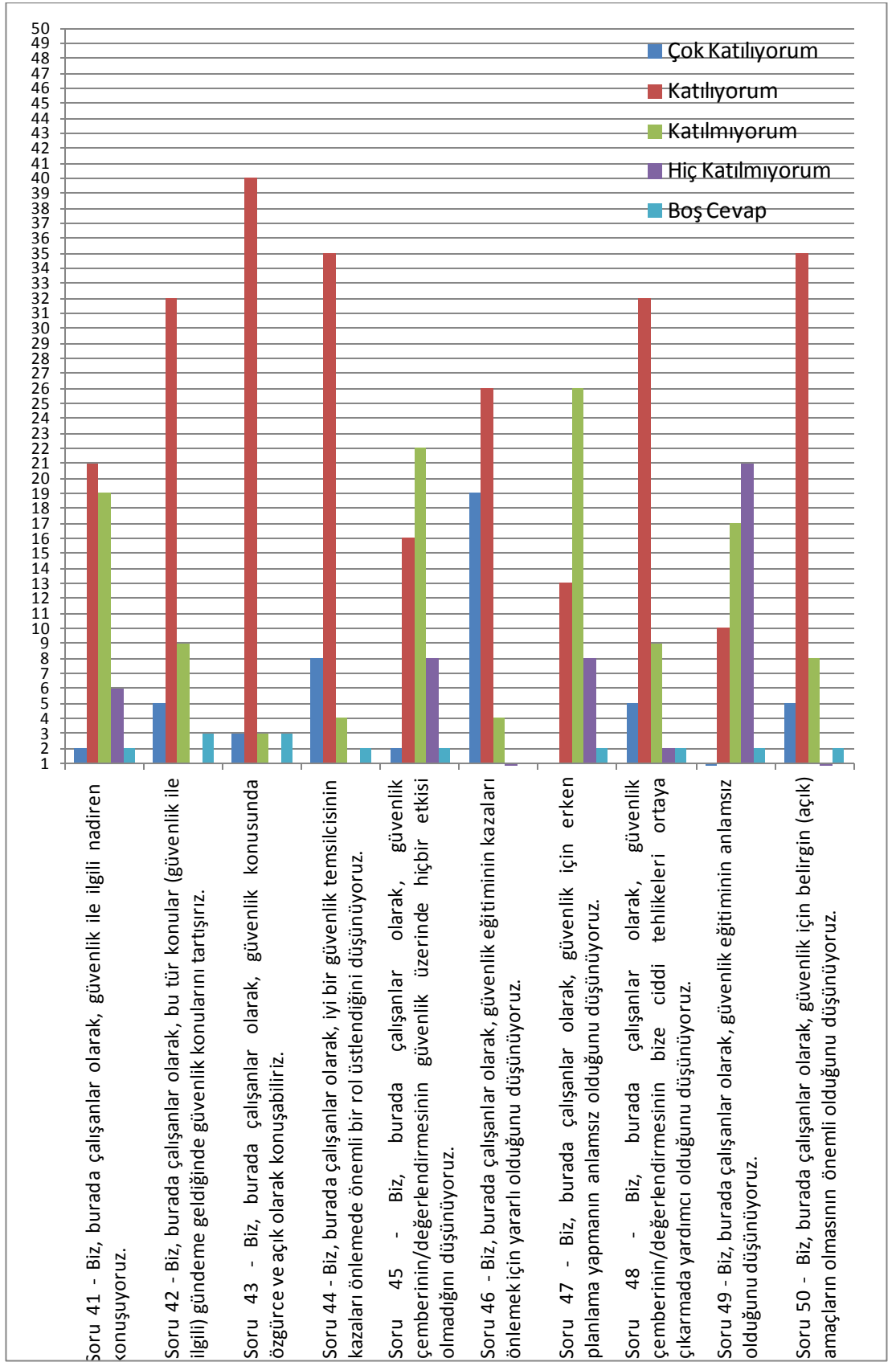


Not: 23. Sorudan itibaren sorular, çalışanların işyerinde güvenliği sağlamaları konusunda ne hissettiği hakkındadır. 1.-22. Sorular ise yönetimin bakış açısı ve davranışlarına yöneliktir.

Grafik 7.2.2.3 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 21 – 30



Grafik 7.2.2.4 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 31 – 40



Grafik 7.2.2.5 – İskandinav Mesleki Güvenlik Ortam Anketi Soru 41 – 50

7.2.3. Anketin Genel Değerlendirmesi;

Üç ayrı kurumda, dört ayrı gruba uygulanan 50 soruluk bu anket çalışması, 50 çalışana uygulanmıştır. Çalışanlara uygulamada kadrolu – taşeron (alt işveren çalışanı) ayrımı yapılmamakla birlikte, taşeron çalışanlarının oranının %16 dır. . Ayrıca ankete katılanların yaş ortalaması 43 dür. Ankete katılan çalışanların %94'ü erkek olup, %10 yönetim kademesinde görev alan çalışanlar katılmıştır.

Anketin 50 soruluk uzun bir anket olması, çalışanların cevaplarken sıkılmalarına ve uygulanmasının zor olmasına neden olması beklenirken, tam aksine yüksek katılım ve gayretle cevaplandığı söylenebilir.

Birinci sorudan yirmi ikinci soruya kadar olan bölüm çalışanların yönetimin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görüşleri tespitine yöneliktir. Cevapların detaylı analizinde yönetimin davranışlarının büyük oranda onaylanmasına karşın yinede genel dağılımda %35 olumsuz görüşün olduğu söylenebilir.

Anketin 1. ve 2. şıklarını olumlu, 3. ve 4. şıklarını olumsuz kabul edersek, yönetimle ilgili 22. soruya kadar, her soru için olumsuz, olumlu ve boş (çekimser) yanıtların tek tek oranlarının değerlendirilmesi ile şöyle bir sonuç elde edilmekte;

S1 Olumsuz Cevap + + S22 Olumsuz Cevap = Toplam Olumsuz Cevap

Toplam Olumsuz Cevap = 404

S1 Olumlu Cevap + + S22 Olumlu Cevap = Toplam Olumlu Cevap

Toplam Olumlu Cevap = 665

Cevap Verilmeyen Toplam Soru : 31

1100 cevap (22 soru x 50 kişi) üzerinden, genel bir oranlama yaparsak;

Yönetimler ilgili görüşlerin %60,5 olumlu, %36,7 olumsuz, %2,8 çekimser olduğunu söyleyebiliriz.

Yine anketin 1. ve 2. şıklarını olumlu, 3. ve 4. şıklarını olumsuz kabul edersek, çalışanların işyerinde güvenliği sağlamaları konusunda ne hissettiği ilgili 23. Sorudan 50. Soruya kadar, her soru için olumsuz, olumlu ve boş (çekimser) yanıtların tek tek oranlarının değerlendirilmesi ile şöyle bir sonuç elde edilmekte;

S23 Olumsuz Cevap + . . . + S50 Olumsuz Cevap = Toplam Olumsuz Cevap

Toplam Olumsuz Cevap = 471

S23 Olumlu Cevap + . . . + S50 Olumlu Cevap = Toplam Olumlu Cevap

Toplam Olumlu Cevap = 870

Cevap Verilmeyen Toplam Soru : 59

1100 cevap (22 soru x 50 kişi) üzerinden, genel bir oranlama yaparsak;

Yönetimler ilgili görüşlerin %62,14 olumlu, %33,64 olumsuz, %4,21 çekimser olduğunu söyleyebiliriz.

Tüm ankette genel olarak oran verirse 2500 soruda; 875 olumsuz görüşte cevapla %35 olumsuz görüşün olduğu, 1535 olumlu görüşte cevapla %61,40 olumlu görüşün olduğu ve toplamda %3,6 çekimser cevabın varlığından söz edebiliriz.

Çalışan ve diğer faktörlere bağlı konularda olumsuz görüş %33,64 iken, konu yönetim olunca bu oran %36,7'ye çıkmaktadır. Aradaki %3'lük bu fark, yönetimin diğer faktörlere nazaran daha olumsuz tarafta olduğunu ortaya koymaktadır. Tabii bu farkın beklenenden az olduğu söylenebilir. Buda çalışanların gereken özelleştirmeyi sağlayabildiğinin bir göstergesidir.

Grafiklerde verilen değerlerin net ve gerçekçi olması, sorulara verilen yanıtların ve kişi sayılarının okunabilmesi, bu anketin farklı yöntemlerle tekrar değerlendirilebilmesine olanak sağlamaktadır.

7.3. On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Uygulaması

On soruluk bu anketin amacı işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği durumlarının hızlı bir şekilde tespitini sağlamaktır. Çalışanlara ait hiçbir özel bilgi yansıtılmamıştır. Soru sayısının az ve konuların daha öz nitelikte olması, ankete katılanların sıkılmadan daha içten cevap vermesi ve kolay uygulanabilir olması açısından avantaj sağlamaktadır. Uygulamada çalışanların tüm soruları cevaplaması zorunlu kılınmamış olup, çalışanlara herhangi belirli bir soruyu, bir soru gurubunu veya tüm anketi cevaplamaktan kaçınma hakkı tanınmıştır.

7.3.1. Anket Uygulaması;

Anket soruları aşağıdaki şekliyle çalışanlara uygulanmıştır.

Bu anketin amacı iş yerinizdeki güvenlikle ilgili görüşlerinizi almaktır. Cevaplarınız sistemimizde güvenilir biçimde tutulacaktır. Hiçbir kişisel sonuç herhangi bir şekilde gösterilmeyecektir. Anket sonuçları kişi kimlik bilgileri verilmeden akademik yayın ve çalışmalarda kullanılabilir.

Tüm soruları cevaplamanızı istememize karşın herhangi belirli bir soruyu, bir soru gurubunu veya tüm anketi cevaplamaktan kaçınma hakkınız vardır.

Kişisel Bilgiler;

- i. Doğum yılınız: 19 |__|__|
- ii. Cinsiyetiniz: Erkek
Kadın
- iii. İdari (yönetimle ilgili) bir görevde misiniz? H E

1) Kurumunuzda / Kuruluşunuzda; sürekli olarak kaç kişi çalışmaktadır?

- 1-49 kişi, 50-75 kişi, 76-99 kişi, 100'den fazla kişi

2) Kurumunuzda / Kuruluşunuzda; İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün işyeri birikimi ne ölçüdedir?

- Çok İyi, İyi, Kısmen Yeterli, Yetersiz,

3) Kurumunuz / Kuruluşunuz iş yeri tehlike sınıflandırmasında, hangi tehlike sınıfına girmektedir?

- Az Tehlikeli, Tehlikeli, Çok Tehlikeli, Bilgim Yok

4) Kurumunuzun / Kuruluşunuzun İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetleri yeterli midir?

- Evet Kısmen Hayır Bilgim Yok

5) İş yerinizde eğitim, risk değerlendirme ve acil durumlara hazırlık çalışmaları yapılmış mıdır?

Evet Kısmen Hayır Bilgim Yok

6) İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili düşünceniz nedir?

Çok Faydalı Faydalı Kısmen Faydalı Gereksiz

7) İş sağlığı ve güvenliği kavramı ile ilgili düşünceniz nedir?

Çok Faydalı Faydalı Kısmen Faydalı Gereksiz

8) Sizce İş Kazalarını Önlemek için en önce ne gelir?

İş Güvenliği Eğitimi Mesleki Eğitim Yeni ve Uygun Ekipman İyi Ücret Sağlanması

9) Yönetimin, iş programı yoğun olsa dahi, çalışanları iş güvenliği sağlanmadan çalıştırıp, çalıştırmayacağı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Yönetim önce İş der. Yönetim karışmaz Güvenliği Teşvik Eder. Önce İş Güvenliği Gelir

10) Çalışanlar olarak, iş güvenliği konusunda üzerimize düşen her şeyi yapmaktayız. Birbirimizi uyarır, tedbir almadan işe başlamayız.

Kesinlikle Katılıyorum. Katılıyorum. Katılmıyorum. Hiç Katılmıyorum.

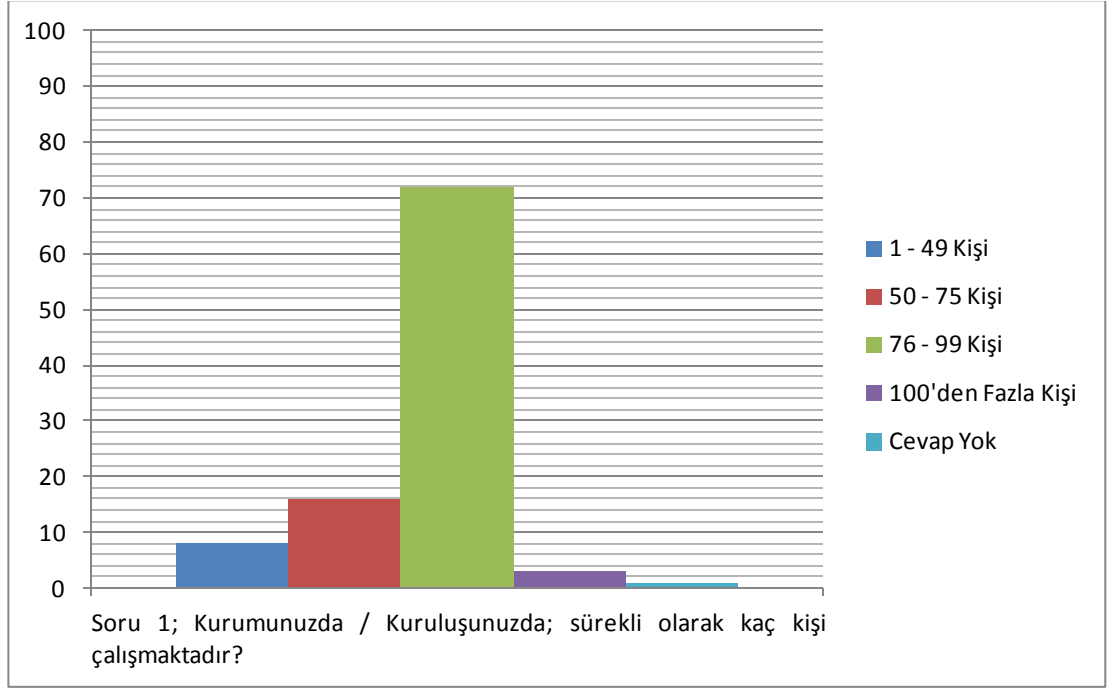
Tarih:

10 soruluk bu pratik anket 3 ayrı kurumda toplamda 100 kişiye uygulanmıştır. Her sorunun kendine özgü bir amacı bulunmakta beraber, her soruda farklı yanıtlar istenmiştir. Ankete katılan çalışanların yaş ortalaması 39 olmakla beraber, erkek çalışanların oranı %90'dır.

Anketin kısa olmasının avantajı olarak; hızlı uygulanması, çalışanların sıkılmadan ve düşünerek cevap vermeleri sıralanabilir. Aşağıda verilen sonuç grafiklerinde, cevap – cevap sayısı verilmektedir.

7.3.2. Anket Sonuç Grafikleri;

Soru 1; Kurumunuzda / Kuruluşunuzda; sürekli olarak kaç kişi çalışmaktadır?



Grafik 7.3.2.1 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 1

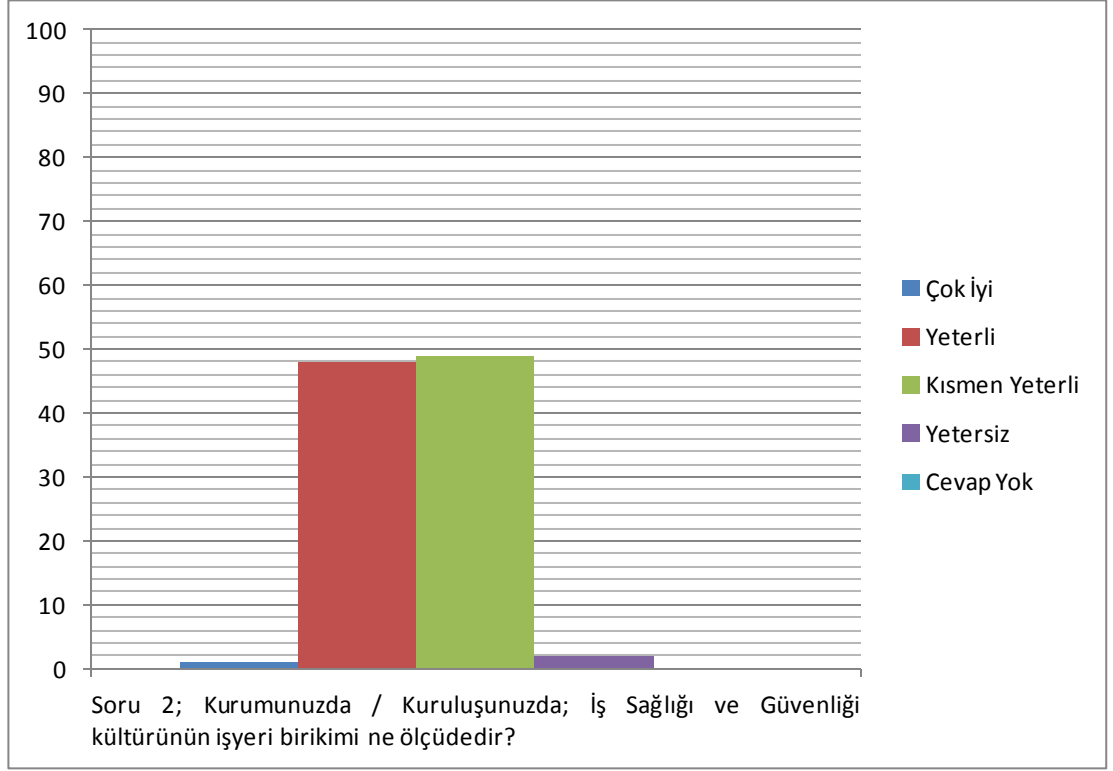
Soru 1'e ait yanıtların genel değerlendirmesi;

İlgili anket 3 kurumda, 100 kişide yapılmıştır. Uygulama sırasında anketin uygulandığı kurumda sürekli çalışanların sayıları tarafımızca bilinmektedir. Sorulmasının amacı tüm çalışanlarca bilindiğinin kontrolüdür.

Anket çalışan sayısı 12,18 ve 87 kişi olan 3 ayrı kurumda yapılmıştır. 12 ve 18 çalışanın olduğu kurumlarda çalışanlar, kurumlarına ait personel sayısını doğru bilmıştır. 87 çalışanın bulunduğu ve 76 kişinin ankete katıldığı kurumda, katılan 76 kişiden 3 kişi yanlış cevap vermiş, 1 kişi cevap vermemiştir. İlgili kurumda mevsimlik işçilerinde geçici olarak varlığı, sürekli çalışanların yanlış cevap vermesine etkindir. Genel olarak çalışanlar kurumlarını tanımaktadır.

Anket sonucu olarak %96 doğru cevap alınmış, %3 yanlış, %1 çekimser cevap alınmıştır.

Soru 2; Kurumunuzda / Kuruluşunuzda; İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün işyeri birikimi ne ölçüdedir?



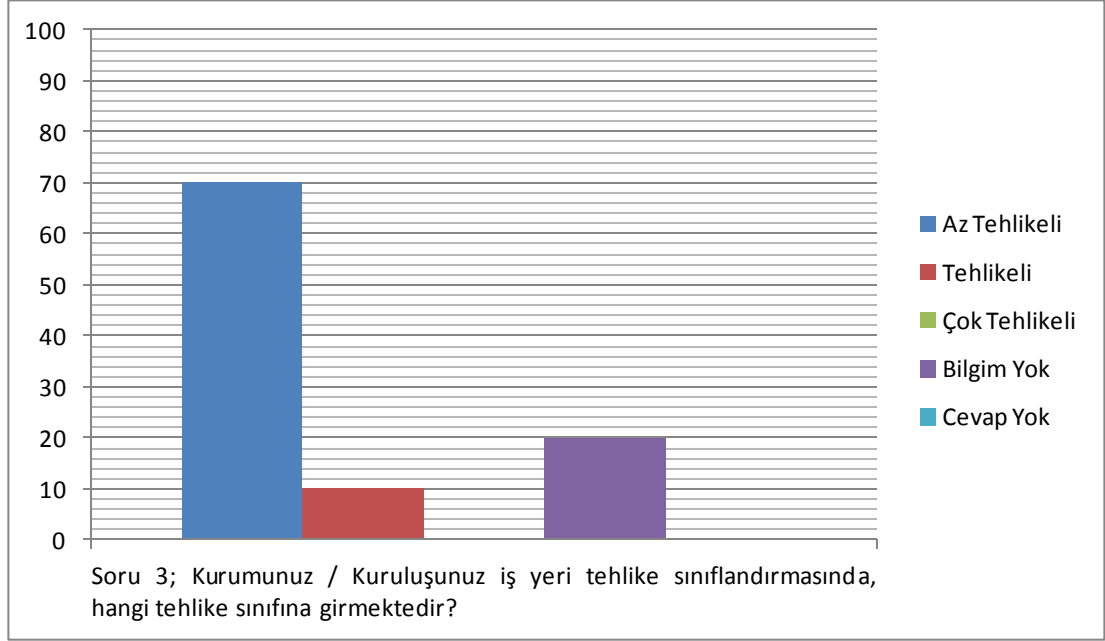
Grafik 7.3.2.2 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 2

Soru 2'ye ait yanıtların genel değerlendirmesi;

Bir kurumda iş sağlığı ve güvenliği birikiminin yeterliliğinin sorgulandığı bu ankette; %2 “yetersiz”, %49 “kısmen yeterli” cevabını vermiştir. %48 “yeterli” cevabını verirken, %1 tam anlamda yeterliliği ifade eden “çok iyi” cevabını vermiştir. Diğer bir yorumla; ankete katılanların %51’i güvenlik kültüründe eksiklik görmektedir.

Gerçekleştirilen eğitim ve anket faaliyetleri şüphesiz ki bir kurumda güvenlik kültürünü geliştirecek temel unsurlardır. Aynı anketi bir süre sonra tekrar ettiğimizde olumlu yönde cevap verenlerin yüzdesinin artacağı düşünülmektedir.

Soru 3; Kurumunuz / Kuruluşunuz iş yeri tehlike sınıflandırmasında, hangi tehlike sınıfına girmektedir?

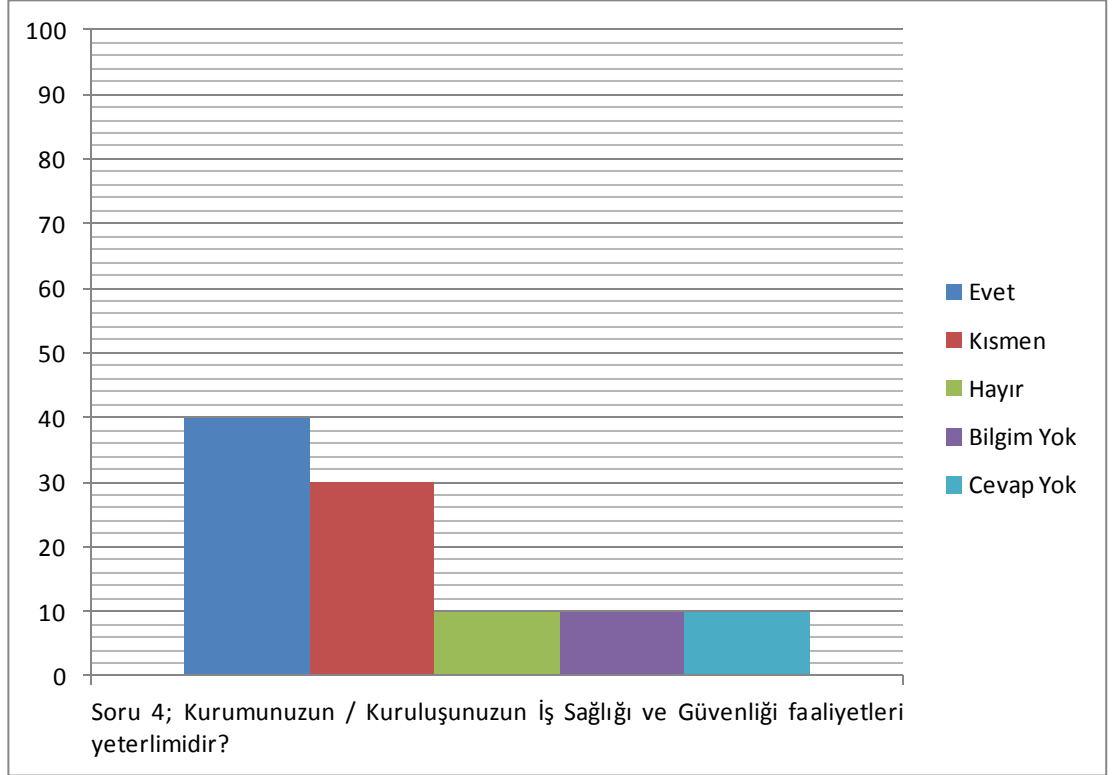


Grafik 7.3.2.3 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 3

Soru 3'e ait yanıtların genel değerlendirmesi;

İlgili kurumlar bünyesindeki işyerleri tehlike sınıfları değerlendirildiğinde, çok tehlikeli ve tehlikeli işlerin olduğu görülmektedir. Ankete katılan personelin ağırlığı tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışan kişiler olmasına karşın, ankete katılan kişilerden %70 oranında kurumun “az tehlikeli” sınıfta olduğu yanıtı vermiştir. Katılımcılardan %20 oranında “bilgim yok” cevabını verenlerin sayısının fazla oluşu da dikkate alınmalıdır. Katılımcıların %10'u kurumunun “tehlikeli sınıfta” olduğunu dile getirirse de, “çok tehlikeli sınıfta” olduğuna dair bir cevap verilmemiştir. Anketin yapıldığı 3 kurumun bünyesinde de az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işler bulunmakla birlikte, ilgili kurumların yalnızca tek bir tehlike sınıfı ile değerlendirilmesi doğru olmayacaktır. Çünkü belediyeler başta yerel yönetimlerde birbirinden çok farklı faaliyetler, birlikte ve bağlantılı olarak yürütülmektedir. Sorunun bu şekilde sorulmasının amacı çalışanların yaptıkları işi nerde gördüklerine dair fikir edinmektir.

Soru 4; Kurumunuzun / Kuruluşunuzun İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetleri yeterlidir?



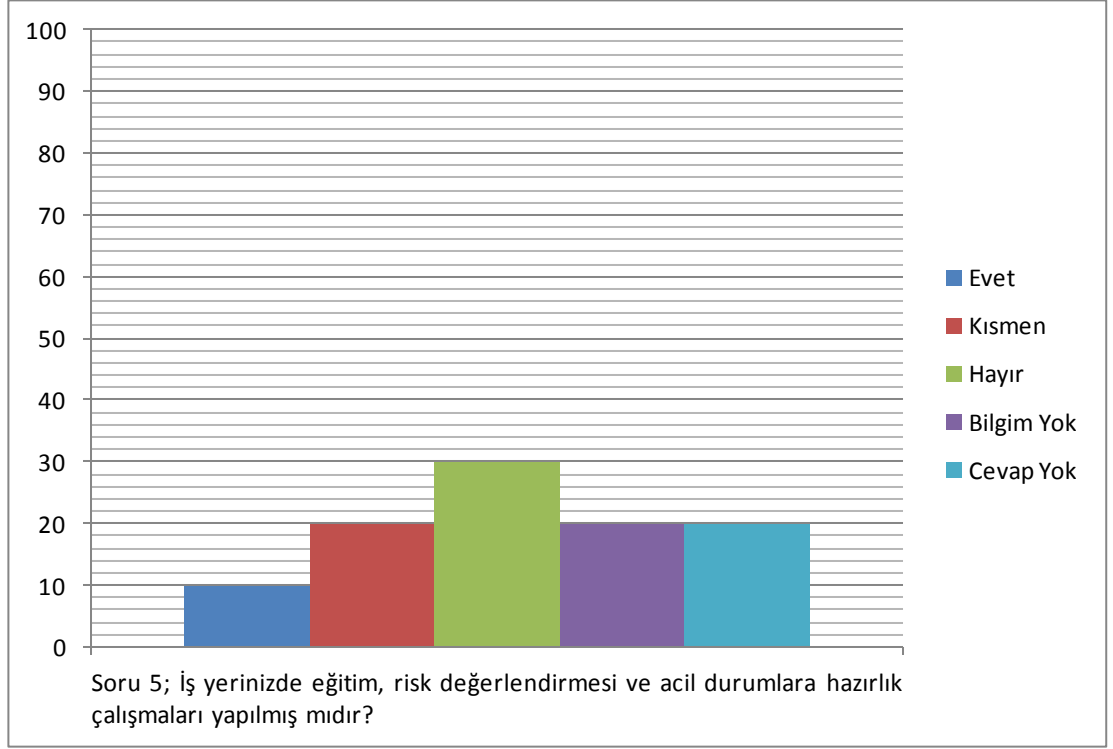
Grafik 7.3.2.4 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 4

Soru 4'e ait yanıtların genel değerlendirmesi;

Grafikten okunan değerlerde de görüldüğü üzere, ilgili kurumların çalışanları %40 oranında iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yeterli görmüştür. Katılımcıların %30'u kısmen yeterli görmüş olup, %10 yetersiz gören, %10 "bilgim yok" cevabını veren katılımcılar da vardır. %10 gibi büyük bir oranda cevap vermeyen çalışanların olduğu görülmüştür.

İlgili soru ile çalışanlar işyerini değerlendirmeye yönlendirilmiştir. Değerlendirme ile birlikte, sorun ve çözümleri çalışanların yorumlaması sağlanmış, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine dolaylı olarak katılımları sağlanmıştır.

Soru 5; İş yerinizde eğitim, risk değerlendirmesi ve acil durumlara hazırlık çalışmaları yapılmış mıdır?



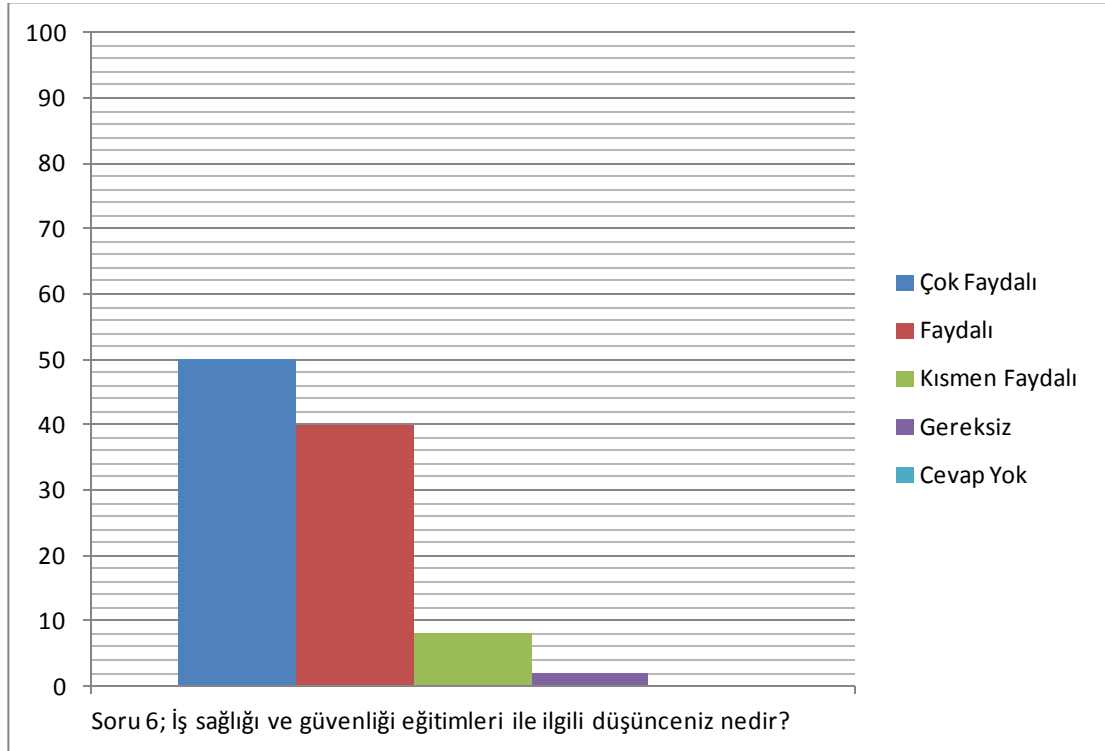
Grafik 7.3.2.5 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 5

Soru 5'e ait yanıtların genel değerlendirmesi;

Anketin yapıldığı üç kurumda da risk analiz çalışmaları ve acil durumlara hazırlık planları gerçekleştirilmiştir. Ankete katılan çalışanların %10'u ilgili çalışmalardan haberdar olup "evet" cevabını vermiştir. Katılımcıların %20'si "kısmen" cevabını vermiş olup, ilgili çalışmaların yapıldığını farkındadır ancak yetersiz görmektedir. Katılımcılar %30 oranında "hayır" cevabı, %10 oranında "bilgim yok" cevabı vermiştir. %10'luk bir grup ilgili soruya cevap vermemiştir.

Genel anlamda sonuçları yorumladığımızda ilgili iş güvenliği faaliyetlerinin %30'luk bir kesime ulaştığı, diğerlerinin bilgi ve fikir sahibi olmadığını söyleyebiliriz. Bu sonuçta yapılan çalışmaların tam anlamı ile yerine ulaşmadığı sonucunu ortaya koymaktadır. Risk analiz çalışmaları ve acil durumlara hazırlık planları tüm çalışanların katkı ve katılımı sağlandığı takdirde başarıya ulaşabilir.

Soru 6; İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili düşünceniz nedir?



Grafik 7.3.2.6 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru6

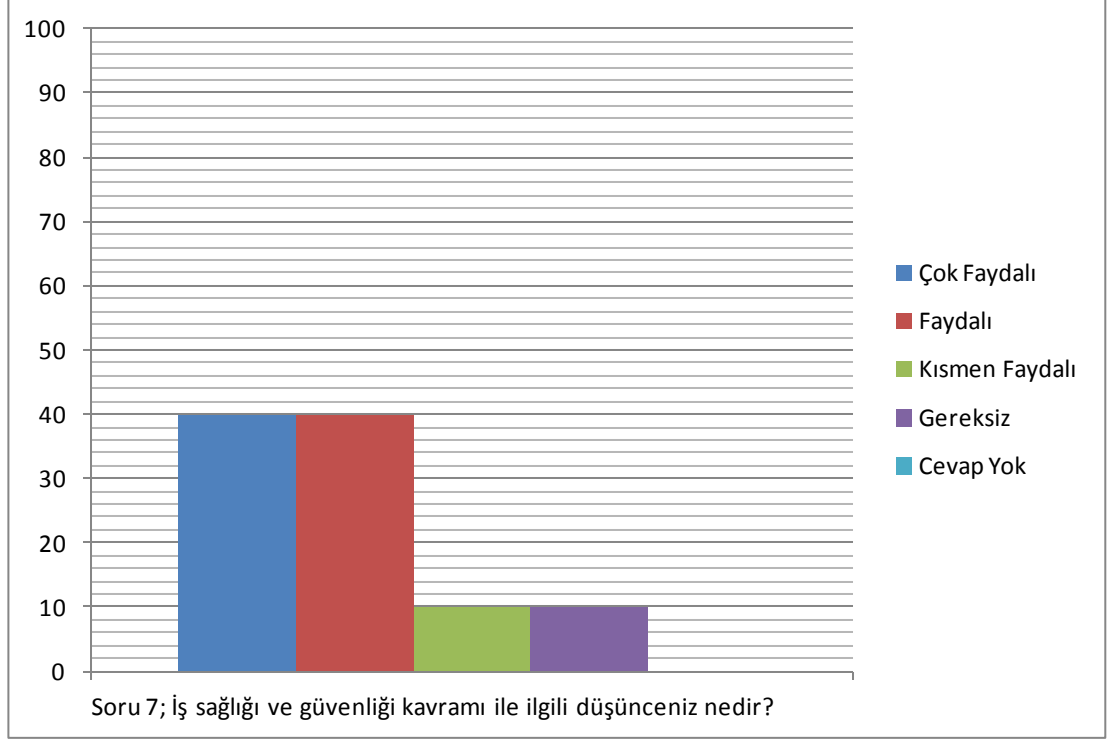
Soru 6'ya ait yanıtların genel değerlendirmesi;

İlgili anket çalışması planlı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin hemen devamında gerçekleştirilmiştir. Dolayısı ile anket sonuçlarında aynı zamanda o gün gerçekleştirilen eğitim faaliyetinin de etkisi göz önüne alınmalıdır. .

Ankete katılanların %50'si ilgili soruya "çok faydalı" cevabını vermiştir. Katılımcıların %40'ı "faydalı" cevabını vermiştir. Ayrıca katılımcıların %8'i "kısmen faydalı" cevabını vermişken, %2'si ilgili faaliyetleri gereksiz görmüştür.

Eğitim faaliyetleri arttıkça, şüphesiz güvenlik kültürü artacak ve gelişecektir. Dolayısı ile oranı az olsa dahi, olumsuz cevap veren kişilerin ilgili faaliyetlerin tekrarı sağlandığında, eğitimin gerekliliğine inandırılması gereklidir.

Soru 7; İş sağlığı ve güvenliği kavramı ile ilgili düşünceğiniz nedir?

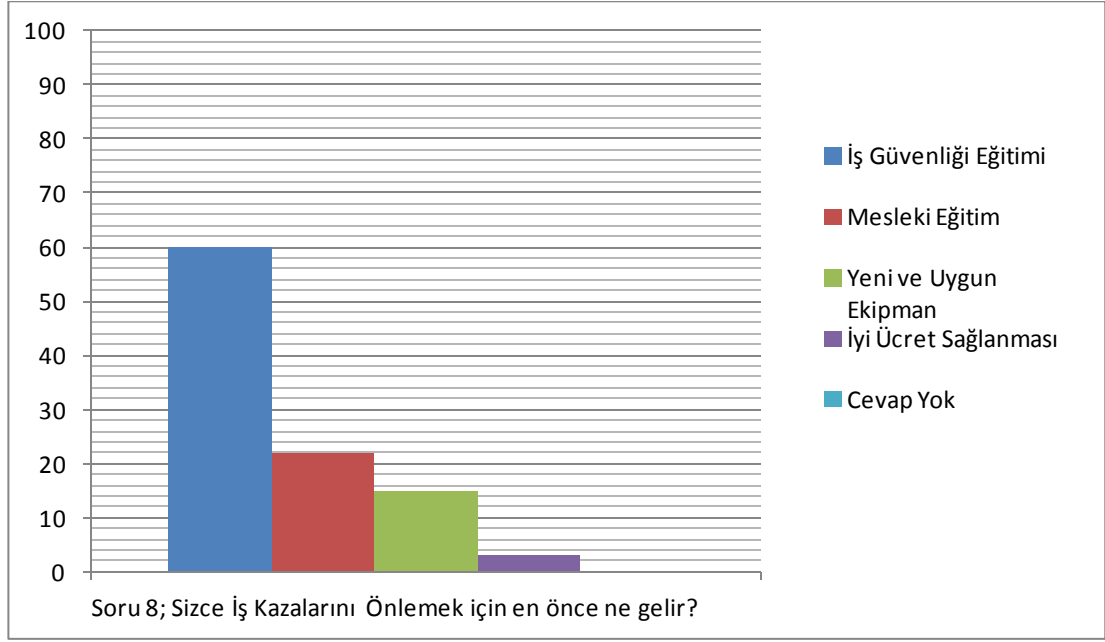


Grafik 7.3.2.7 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 7

Soru 7'ye ait yanıtların genel değerlendirmesi;

Grafikten de okunduğu gibi, ankete katılanların %40'ı "çok faydalı", %40'ı "faydalı", %10'u "kısmen faydalı" ve kalan %10'u "gereksiz" cevabını vermiştir. Dolayısıyla katılımcıların %80 oranında iş sağlığı ve güvenliğinin gereğine net bir şekilde inandığı söylenebilir. Katılımcıların kısmen faydalı cevabını veren %10'un iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması başka etkenlerin de rol oynadığı düşünceyi içinde olduğunu yorumlayabiliriz. Ancak %10'luk bir kesimin gereksiz cevabını vermesi, iş sağlığı ve güvenliğinin gereksizliğinden ziyade birazda kaderci yaklaşımın bir sonucu olarak görülmelidir.

Soru 8; Sizce İş Kazalarını Önlemek için en önce ne gelir?



Grafik 7.3.2.8 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 8

Soru 8'e ait yanıtların genel değerlendirmesi;

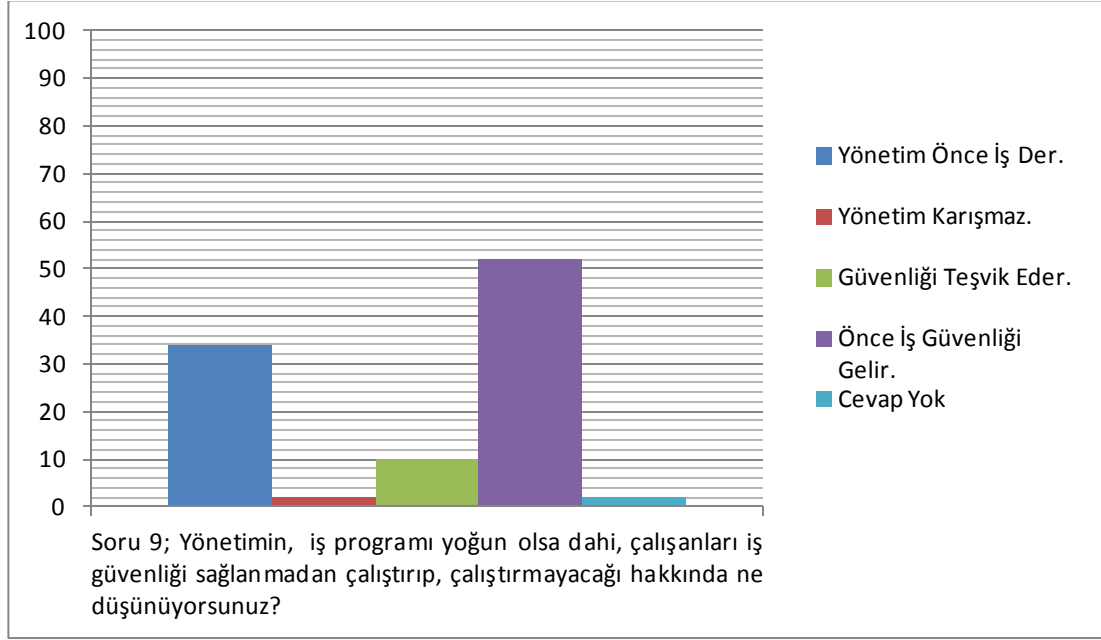
Grafikten de okunduğu gibi, ankete katılanların %60'ı "iş güvenliği eğitimi", %22'si "mesleki eğitim", %15'i "yeni ve uygun ekipman" ve kalan %3'ü "iyi ücret sağlanması" cevabını vermiştir.

İnsan faktörüne yapılan yatırım olarak değerlendirilebilecek iş güvenliği eğitimleri ve mesleki eğitimleri seçen katılımcıların oranı toplamı %82'dir. İş sağlığı ve güvenliği çevrelerinde, kazaların %80 oranında insan faktöründen kaynaklanıyor olduğu düşüncesinin ağırlıkta olduğunu gözeterek, en doğru insan faktörüne olandır diyebiliriz.

A. ÇELİKKOL ⁽¹⁾; iş kazalarının %20'sinin üretim araçlarına ve işyeri çalışma (çevresel) koşullarının uygunsuzluğuna, %80'inin ise insana bağlı olduğunu ortaya çıkarmıştır. "Bu ve benzeri araştırma sonuçları, iş kazalarının meydana gelmesine etki eden en önemli faktörün %80 oranla insan olduğunu ortaya koymuştur."

(1) Ahmet ÇELİKKOL, İş Kazalarında Ruhsal Etmenler, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, Doçentlik Tezi, İzmir, 1977, s.28

Soru 9; Yönetimin, iş programı yoğun olsa dahi, çalışanları iş güvenliği sağlanmadan çalıştırıp, çalıştırmayacağı hakkında ne düşünüyorsunuz?



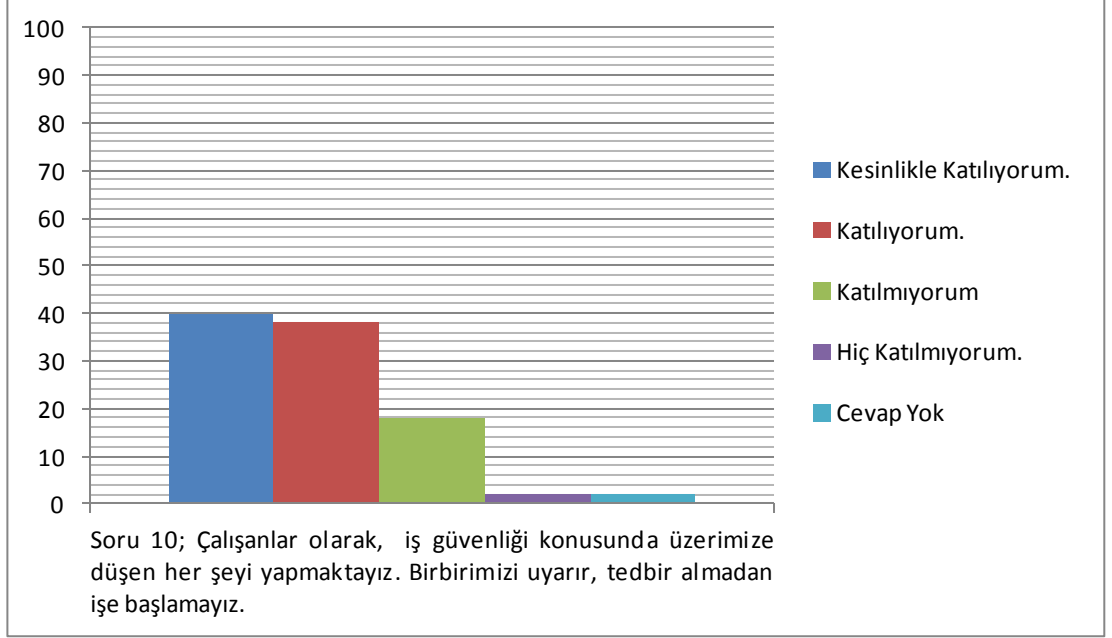
Grafik 7.3.2.9 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 9

Soru 9'a ait yanıtların genel değerlendirmesi;

Yoğun iş programlarında iş güvenliğine dair yönetimin davranışının sorulduğu bu soruda, ankete katılanların %34'ü “yönetim önce iş der” cevabını, %2'si “yönetim karışmaz” cevabını, %10'u “güvenliği teşvik eder cevabını” ve kalan %52'si “önce iş güvenliği gelir” vermiştir. Ankete katılanların %2'si bu soruya cevap vermemiştir.

“Güvenliği teşvik eder” ve “önce iş güvenliği gelir” cevaplarını yönetimin olumlu davranışları olarak kabul edersek, çalışanların %62'si yönetimin davranışlarını olumlu olarak görmektedir. %34'lük kesim de yönetimin işe öncelik vereceği yönünde düşünmektedir. Diğer sorularla birlikte bu soruya da verilen cevaplar içinde yönetimin siyasi yapısının etkisi azımsanamaz. Özellikle seçim dönemi gibi hassas dönemlerde yönetiminde önceliği işin bitmesine verdiği bilinmektedir.

Soru 10; Çalışanlar olarak, iş güvenliği konusunda üzerimize düşen her şeyi yapmaktayız. Birbirimizi uyarır, tedbir almadan işe başlamayız.



Grafik 7.3.2.10 - On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Soru 10

Soru 10'a ait yanıtların genel değerlendirmesi;

Çalışanların bir nevi özeleştirisi yaptığı bu soruda, ankete katılanların %40'ı "kesinlikle katılıyorum" cevabını, %38'i "katılıyorum" cevabını, %18'i "katılmıyorum" cevabını ve kalan %2'si "hiç katılmıyorum" cevabını vermiştir. Ankete katılanların %2'si bu soruya cevap vermemiştir.

Toplamda bakıldığında %78 olumlu cevap alınmıştır. Biraz gerçekçi düşündüğümüzde durumun bu kadar olumlu olduğu söylenemeyebilir. Özellikle bir çalışan arkadaşını uyardığı veya uygunsuz bir davranışını üst yönetime bildirdiği zaman, yanlış bir davranış olarak algılanmaktadır. Oysaki güvenlik kültürünün geliştiği yerlerde bu ve bunun gibi davranışlar doğru davranış olarak algılanmaktadır.

7.3.3. On Soruluk İş Sağlığı ve Güvenliği Tespit Anketi Genel Değerlendirmesi;

Üç ayrı kurumda, yüz kişiye uygulanan anket uygulamasında çalışanların kurum hakkında genel bilgi ve kurumda iş güvenliğine bakış açıları ortaya konulmaktadır. Anket çalışması on sorudan ibaret olup yüzeysel olarak bazı bilgileri ortaya koymaktadır. Kısa olması sebebi ile hızlı ve kolay uygulama avantajı ile özellikle 100 ve altı çalışanı olan kurumlarda uygulamaya müsaittir. Kalabalık kurumlarda gerekli verileri sağlamayabilir.

Cevabı tarafımızca bilinen ancak çalışanların farkında lığını ölçen ilk soruda; %96 doğru cevap alınmıştır. Bu sonuç çalışan sayısı yüzün altı olan bu üç farklı kurumda da çalışanların genelinin kurum hakkında bilgi sahibi olduğunu ortaya koymaktadır.

Kurumda iş sağlığı ve güvenliği birikimi hakkında çalışanların görüşünü ortaya koyan 2. soruda sonuçlar değerlendirildiğinde ankete katılanların %51'i güvenlik kültüründe eksiklik görmektedir.

Kurumların bünyesindeki işyerleri tehlike sınıflarının sorulduğu 3. soruda çalışanların işlerinin tehlike sınıfları hakkında detaylı bilgi sahibi olmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

4. sorudan 10. Soruya kadar olan bölümde ise çalışanlara genel iş sağlığı ve güvenliği kavramlarına yönelik sorular yöneltilmiş ve bakış açıları ortaya konulmaktadır.

Sonuç olarak yüz ve altı çalışanın bulunduğu iş yerlerinde, çalışanlar işyerlerini büyük ölçüde tanımaktadır. Çalışanların ağırlıklı bir bölümü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında eksiklikler olduğuna inanmaktadır. Anket cevapları çalışanların ilgili iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yeterli katılımı sağlamadığı veya uygulamalardan haberdar olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır. İlgili her soru müstakil olarak değerlendirildiğinde de benzer sonucu desteklemektedir.

8. YEREL YÖNETİMLERDE RİSK ANALİZİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

8.1. Tehlike, Risk ve Risk Analizi Kavramı

Risk analizinin tanımını yapabilmek ve gerçekleştirebilmek için öncelikle, bileşenlerini tanımlayıp algılayabilmelidir. Genel kabulle riskin, tehlike ve ihtimalin (olasılığın) bileşkesi olduğu kabul edilir. Risk ve tehlike kelimeleri günlük hayatta birbirleri yerine kullanılsalar da, aslında farklı kavramlardır. Tehlike; zarara veya istenmeyen bir sonuca yol açma potansiyeline sahip herhangi bir şeydir. Kapsamı ve etkileri belirsizdir. Risk ise kapsamı belirlenmiş tehlikedir diyebiliriz. Diğer bir tanımla Risk; kapsamı belirlenmiş zarar potansiyelidir. Risk kaza olasılığı (P) ile kazanın kapsamının (S) bileşkesidir. Bu bileşkenin analizinde kullanılan birçok metot vardır.

$$\text{Risk} = \text{P} \times \text{S}$$

İş sağlığı ve güvenliğinde yaygın kullanılan bazı metotları; “İlk Tehlike Analizi, 5 x 5 (L) Matrisi, Kontrol Listeleri Metodu, Yetersizlik-Eksiklik Modları ve Etkileri Analizi Metodu (FMEA), Tehlike ve İşletilebilirlik Analizi Metodu (HAZOP), Hata Ağacı (FTA) / Olay Ağacı (ETA), Sonuç Analizi ve Kinney Metodu” olarak sıralayabiliriz. Her bir metot kullanıldığı sektörlerle ve yerlere göre yaygınlık göstermekle birlikte özellikle 5 x 5 (L) Matrisi ve Kinney Metodunun, iş güvenliği çevrelerinde kullanılan en yaygın metotlar olduğunu söylemek yanlış olmaz. Uygulama ve güncelleme kolaylığından ötürü, en çok tercih edilen metot 5 x 5 (L) Matrisi metodudur. Bu nedenle ekte verilen örnek uygulamalar 5 x 5 (L) Matrisi metodu ile yapılmıştır.

Tehlikenin tanımlanması, riskin değerlendirilmesi, kontrol tedbirlerinin uygun şekilde kullanılması ve sonuçların değerlendirilmesini de kapsayacak şekilde toplam yöntemi “Risk Yönetimi” olarak tanımlayabiliriz. Şüphesiz ki iyi bir risk yönetiminin sağlanması ve risklerin bertaraf edilebilmesi, tehlike ve kapsamlarını iyi belirlemekten yani iyi bir risk analizinden geçmektedir.

Risk analizi kavramı belediyeler ve diğer mahalli idarelerde yalnız iş sağlığı ve güvenliği için değildir. İdari ve mali birçok konun içerisinde kullanılmaktadır.

Örneğin “5018 Sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu” ve ilgili mevzuatın gereği olan İç kontrol uygulamalarında da risk belirleme ve risk analizi uygulamaları söz konusudur.

8.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Analizi Mevzuat Dayanağı

İş sağlığı ve güvenliği risk analizi; “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” 10. ve ilgili diğer maddeleri ve bu kanuna dayanarak yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” gereklerince yapılmaktadır. Risk analizi çalışmalarının hangi metot veya yöntemle yapılacağı ile ilgili belirli bir sınırlayıcı şablon yoktur. Ancak risk analizi çalışmalarının ilgili mevzuatta tanımlanan belirli ölçütleri sağlaması gerekmektedir. Mevzuat gereği olması gereken bu ölçütler, ilgili yönetmeliğin “Dokümantasyon” başlıklı 11.Maddesinde şöyle sıralanmıştır;

“Dokümantasyon

MADDE 11 – (1) Risk değerlendirmesi asgarî aşağıdaki hususları kapsayacak şekilde dokümanite edilir.

- a) İşyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı.*
- b) Gerçekleştiren kişilerin isim ve unvanları ile bunlardan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olanların Bakanlıkça verilmiş belge bilgileri.*
- c) Gerçekleştirildiği tarih ve geçerlilik tarihi.*
- ç) Risk değerlendirmesi işyerindeki farklı bölümler için ayrı ayrı yapılmışsa her birinin adı.*
- d) Belirlenen tehlike kaynakları ile tehlikeler.*
- e) Tespit edilen riskler.*
- f) Risk analizinde kullanılan yöntem veya yöntemler.*
- g) Tespit edilen risklerin önem ve öncelik sırasını da içeren analiz sonuçları.*
- ğ) Düzeltici ve önleyici kontrol tedbirleri, gerçekleştirilme tarihleri ve sonrasında tespit edilen risk seviyesi.*

(2) Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılarak; gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır.

(3) Risk değerlendirmesi dokümanı elektronik ve benzeri ortamlarda hazırlanıp arşivlenebilir.”

İlgili madde de görüldüğü gibi; işyeri bilgileri, risk analizini gerçekleştiren ekip, işyerinin farklı bölümlerinin bilgileri, tespit edilen riskler, tehlike kaynakları ve tehlikeler, risk analiz yöntemi veya yöntemleri ile ilgili bilgiler, tespit edilen risklerin önem ve incelik sırası, düzenleyici ve önleyici faaliyetler ve bunların gerçekleştirilme tarihleri ve düzenleme sonrası risk değeri gibi kriterlerin risk analiz dokümanında bulunması gerekmektedir.

Yine aynı maddenin 2. Bendinde yer alan ifadeye göre; risk analizi dokümanı, gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır. Nedendir bilinmez bu kısım çoğu defa göz ardı edilir ve zamanında atılmayan paraf ve imzalar sonradan daha zor attırılır. Bir teftiş sırasında veya olası bir iş kazasında kişiler sokumluluktan korkacak ve ilgili dokümanı imzalamaktan kaçınacaktır. Dolayısı ile risk analizi dokümanı yapılır yapılmaz işveren veya vekili, çalışan temsilcisi, destek elemanı ve ilgili tüm kişilerce “Her sayfası paraflanmalı ve son sayfası imzalanmalıdır”.

İş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirme çalışmaları, ilgili işyerindeki tüm personelin katkısı ile gerçekleştirilmelidir. Ancak belediyelerdeki uygulamalar ve uygulanan anketlerden anlaşıldığı üzere belirli ve kısıtlı sayıda çalışan bu çalışmalarla ilgilenirken, çalışmaların tüm personelce benimsendiği söylenemez. Ayrıca risk değerlendirme çalışmalarının yalnızca iş güvenliği uzmanının sorumluluğunda olduğu yanlışlığı hâkimdir.

Risk analizi çalışmaları, **“İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği”** Md. 6 gereğince Risk değerlendirmesi ekibi tarafından yapılmaktadır.

“Risk Değerlendirmesi Ekibi

MADDE 6 – (1) Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdakilerden oluşur.

a) İşveren veya işveren vekili.

b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri.

c) İşyerindeki çalışan temsilcileri.

ç) İşyerindeki destek elemanları.

d) İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

(2) İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.

(3) Risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu işveren veya işveren tarafından ekip içinden görevlendirilen bir kişi tarafından da sağlanabilir.

(4) İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar, görevlerini yürütmeleri sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz.

(5) Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişiler işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korur ve gizli tutar.”

İlgili madde de sayılan kişilerin katılımı ile gerçekleştirilen risk değerlendirmesi dokümanının geçerliliğinin, tüm bu kişilerce dokümanın her sayfasının paraflanması ve son sayfasının imzalanması ile başlayacağı unutulmamalıdır. Ayrıca işyerinde toplam çalışanların sayısına göre ve “**İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ**” gerekleri gözetilerek seçilecek çalışan temsilcilerinin sayı ve donanımca yeterliliği sağlanması gerekmektedir.

Akla gelen bir diğer soruda şudur; risk analiz ekibinde bulunması gereken iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu henüz bulunmayan kurumlar, risk değerlendirmelerini nasıl yapacaklar? Cevabını şöyle verebiliriz; ilgili yönetmeliğin geçiş hükümündeki maddesi “*GEÇİCİ MADDE 1 – (1) 6 ncı madde uyarınca oluşturulacak risk değerlendirmesi ekibinde, mezkûr maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılanların bulundurulma zorunluluğu Kanununun 38 inci maddesinde belirtilen sürelerle uygun olarak aranır.*” Uyarınca iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma tarihine kadar aranmaz ve risk değerlendirme ekibinin diğer kişilerince yapılan risk değerlendirmeleri geçerlidir. Yinede zorunlu olmamasına karşın ilgili kurumların hizmet alımı yoluyla veya varsa belgeli mevcut personelini kullanarak risk değerlendirmelerinde ilgili uzmanlardan istifade etmesi doğru olacaktır.

Gerçekleştirilen risk analizlerinin işyerinin detay ve tüm bölümlerini kapsayacak şekilde yapılması önemlidir. Ayrıca dokümanda tehlike türlerinin sınıflandırılması, düzenleyici faaliyetlerin öncelik sırasının belirlenmesi ve genel görev dağılımında kolaylık sağlayacaktır. Sunulan örnek uygulamalarda yönetmelikte istenmemesine rağmen tehlikeler ayrıca sınıflandırılmıştır. Risk analizlerinin geçerlilik tarihleri, ilgili yönetmeliğin 12. Maddesi gereğince az tehlikeli işlerde 6, tehlikeli işlerde 4, çok tehlikeli işlerde 2 yıl olup, en geç bu tarihler sonunda yenilenmesi gerekmektedir. Ayrıca bu tarihler beklenmeden de aynı madde de sayılan; “*İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması, İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi, Üretim yönteminde değişiklikler olması, İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi, Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması, Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi, İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni*

bir tehlikenin ortaya çıkması” gibi durumlarda risk analizinin yenilenmesi veya revizyonu yapılmalıdır.

8.3. Risk Analizi Uygulamaları

İlgili risk analizi uygulamalarında, öncelikle kurumun genel tanımı, çevresel özelliklerini içeren bir anlatımın olması, analizin algılanmasına katkı sağlayacaktır. Örneğin kurumun bölgesel özellikleri, coğrafi özellikleri ve yıllık yağış ortalaması gibi genel bilgilerin sağlanması, çalışanlara sağlanacak yağmurluğun sağlanma nedenini ortaya koyabilir. Bölgenin deprem özellikleri, analizde deprem ve etkilerinin olasılığının gerçekçi olarak ele alınmasına katkı sağlayabilir.

Genel tanımlamanın ardından risk analizi ekibini ve ilgili çalışmayı koordine eden kişi veya kişilerin belirlenmesi önemlidir. Zira bu aynı zamanda mevzuatın da bir gereğidir.

Örnek olarak ekte sunulan risk analiz dokümanlarında tehlike türleri aşağıda verildiği şekilde kodlanmıştır;

TEHLİKE TÜRLERİ;

- A. KAZA VE ETKİLERE YOL AÇABİLECEK GENEL TEHLİKELER,
- B. İŞYERİ BİNA VE EKLENTİLERİ İLE İLGİLİ TEHLİKELER,
- C. KAS VE İSKELET SİSTEMİ VE GENEL ERGONOMİ İLE İLGİLİ TEHLİKELER
- D. YANGIN GÜVENLİĞİ,
- E. ELEKTRİK VE İLGİLİ TEHLİKELER,
- F. MAKİNE, EL ALETİ VE EKİPMANLAR İLE İLGİLİ TEHLİKELER
- G. ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ FİZİKSEL TEHLİKELER,
- H. ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ KİMYASAL TEHLİKELER,
- İ. ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ BİYOLOJİK TEHLİKELER,
- J. YAPILAN İŞTEKİ PSİKO-SOSYAL STRES FAKTÖRLERİ,
- K. TRAFİKTE ARAÇ KULLANIMI, NAKLİYE VE TAŞIMA İLE İLGİLİ TEHLİKELER,
- L. ÇEVRESEL FAKTÖRLER VE İLGİLİ GENEL TEHLİKELER,
- M. KURULUM VE BAKIM ÇALIŞMALARI
- N. YAPI İŞLERİ İLE İLGİLİ TEHLİKELER
- O. KONTROL ÜNİTELERİ KAYNAKLI TEHLİKELER
- P. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDEKİ EKSİKLİK VEYA AKSAMALARDAN KAYNAKLI TEHLİKELER,
- R. İDARİ TEŞKİLATLANMA VE KOORDİNASYON İLE İLGİLİ TEHLİKELER
- S. İŞYERİNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİM EKSİKLİĞİ İLE İLGİLİ TEHLİKELER
- T. HİJYEN VEYA TEMİZLİK EKSİKLİĞİ İLE İLGİLİ TEHLİKE VE ETKİLER
- U. İŞ HİJYENİ GENEL ETKİ VE TEHLİKELERİ

8.4. Uygulamalarda Kullanılan Metotlar

Örnek olarak ekte sunulan risk analizi uygulamalarında iki farklı metottan istifade edilmektedir. Bunlar “5 x 5 (L) Matris” ve “Kinney” Metotlarıdır.

8.4.1. 5 x 5 (L) Matris Metodu

Örnek analiz uygulamaları ve diğer günlük uygulamalarda en çok tercih edilen “5 x 5 (L) Matris” Yöntemidir. Şiddet-Olasılık değerleri 5 üzerinden değerlendirilmiştir. Sonuç değeri ile eylemin durumu ile ilgili tabloda aşağıda verilmiştir. Ayrıca risk değerlendirme tablolarında ÖNCELİK sıra numarası ve renkli uyarılarla ifade edilmiştir. Risk kaza olasılığı (P) ile kazanın kapsamı olan şiddet kavramının (S) bileşkesidir. (**Risk = P x S**)

ŞİDDET OLASILIK	5 ÇOK CİDDİ	4 CİDDİ	3 ORTA	2 HAFİF	1 ÇOK HAFİF
5 ÇOK YÜKSEK	25	20	15	10	5
4 YÜKSEK	20	16	12	8	4
3 ORTA	15	12	9	6	3
2 DÜŞÜK	10	8	6	4	2
1 ÇOK DÜŞÜK	5	4	3	2	1

Tablo 8.4.1.1 - 5 x 5 (L) Matris Tablosu

SONUÇ	EYLEM
20 , 25 15 , 16	KABUL EDİLEMEZ RİSK Bu risklerle ilgili hemen çalışma yapılmalı
10 , 12 8 , 9	DİKKATE DEĞER RİSK Bu risklere mümkün olduğu kadar çabuk müdahale edilmeli
4 , 5 , 6 1 , 2 , 3	KABUL EDİLEBİLİR RİSK Acil Tedbir gerektirmeyebilir

Tablo 8.4.1.2 - 5 x 5 (L) Matris Sonuç Tablosu

Not: “5 x 5 (L) Matris Metodu” ile gerçekleştirilmiş, bir büyükşehir belediyesinin ana hizmet binasına ait örnek uygulama Ek – C Sf 67-87’de sunulmuştur.

8.4.2. Kinney Metodu

Fine Kinney Metodu olarak da anılan kullanımı kolay ve yaygın olarak kullanılan metot işyeri istatistiklerinin kullanımına imkân sağlar. “5 x 5 (L) Matris” metodundan farklı olarak, maruziyet periyodunun da dikkate alındığı bir metot olması, riskin boyutlarının daha gerçekçi ortaya konulabilmesini sağlamaktadır. Tabii maruziyet periyotlarına karar vermek ve doğru bir şekilde tespit edebilmek, sürekli gözlem ve takip gerektirir. Dolayısı ile sürekli güncellemenin yapılmayacağı bir işyerine çok uygun değildir.

Kinney Metodunda risk şöyle hesaplanır;

Risk Değeri= $I \times F \times D$ olarak hesaplanır.

I = Olasılık (İhtimal), (0,2-10 arası bir değer)

F =Frekans, (0,5-10 arası bir değer)

D =Sonuçların Derecesi

Tablo 8.4.2.1. Olasılık (İhtimal) Skalası Tablosu;

Olasılık (İhtimal): Zarar ya da hasarın zaman içinde gerçekleşme ihtimali

İhtimal Değeri;	İhtimal Durumu;
0,2	Pratik Olarak İmkansız
0,5	Zayıf İhtimal
1	Oldukça Düşük İhtimal
3	Nadir fakat Olabilir
6	Kuvvetle Muhtemel
10	Çok Kuvvetli İhtimal

Tablo 8.4.2.1 - Kinney Metodu Olasılık (İhtimal) Skalası Tablosu

Tablo 8.4.2.2. Frekans (Maruziyet) Skalası Tablosu;

Maruziyet Frekans: Tehlikeye maruz kalma sıklığı

Frekans Değeri;	Maruziyet Durumu;
0,5	Çok Nadir Yılda Bir Ya Da Daha Az
1	Oldukça Nadir
2	Nadir Ayda Bir Ya Da Birkaç Kez
3	Ara Sıra Haftada Bir Ya Da Birkaç Kez
6	Sıklıkla Günde Bir Ya Da Daha Fazla
10	Sürekli Sürekli ya da saatte birden fazla

Tablo 8.4.2.2 - Frekans (Maruziyet) Skalası Tablosu

Tablo 8.4.2.3. Etki/Zarar-Sonuç Derecesi Skalası

Derece: Tehlikenin gerçekleşmesi halinde insan, işyeri ve çevre üzerinde oluşturacağı zarar ya da hasarın şiddeti

Etki Değeri;	Etki Sonucu;
1	Dikkate Alınmalı Hafif-Zararsız veya önemsiz
3	Önemli Minör-Düşük iş kaybı, küçük hasar, ilk Yrd.
7	Ciddi Majör-Önemli Zarar, Dış tedavi, işgünü kaybı
15	Ölüm, Çok Ciddi Sakatlık, uzuv kaybı, çevresel etki
40	Çok Kötü Ölüm, Tam maluliyet, Ağır çevr. etkisi
100	Felaket Birden çok ölüm, önemli çevre felaketi

Tablo 8.4.2.3 - Kinney Metodu Etki/Zarar-Sonuç Derecesi Skalası Tablosu

Tablo 8.4.2.4. Risk Düzeyine Göre Karar ve Eylem

Sıra:	Risk Değeri	Karar	Eylem
1	$R < 20$	Kabul Edilebilir Risk	Acil tedbir gerekmebilir.
2	$20 < R < 70$	Kesin Risk	Eylem planına alınmalı.
3	$70 < R < 200$	Önemli Risk	Dikkatle izlenmeli ve yıllık eylem planına alınarak giderilmeli.
4	$200 < R < 400$	Yüksek Risk	Kısa vadeli eylem planına alınarak giderilmeli.
5	$R > 400$	Çok Yüksek Risk	Çalışmaya ara verilerek derhal tedbir alınmalı.

Tablo 8.4.2.4 - Risk Düzeyine Göre Karar ve Eylem Tablosu

Not: “Kinney Metodu” ile gerçekleştirilmiş, bir Sulama Birliği’ne ait Sulama Alanları ve Saha Çalışmaları Faaliyet Tabanlı Risk Değerlendirmesi örnek uygulaması Ek – C Sf 88-105’de sunulmuştur.

Not: Örnek olarak ekler bölümünde sunulan risk analizi dokümanlarında, kurum isimleri ve kuruma ait resimler kuruma ait özel bilgilerin deşifre edilmemesi ve mesleki etik gereği olarak sunulmamıştır.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Gerçekleştirilen araştırma, gözlem ve anket uygulamaları; faaliyet tabanlı tehlike ve risklerin, çalışanların görev tanımlarının net bir şekilde belirlenmesinin, çalışanların inancına katkı sağladığı bir özyönetim oluşturulmasının, iş sağlığı ve güvenliği hedeflerinin gerçekleştirilmesindeki önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca yerel yönetimlerin faaliyet alanlarındaki çeşitliliğin ayrıca sorun ve sorun kaynağı olduğu savunulmaktadır. Bu genel sonucun alt sonuç ve önerileri aşağıdaki şekli ile sunulmuştur.

9.1. Faaliyet Alanları ve Risklerin Tespiti

Başta belediyeler olmak üzere tüm yerel yönetimlerin önceliğinin, faaliyet alanlarının ve kuruma ait işyerlerinin tespiti olduğu savunulmaktadır. Doğru veriler ve yaklaşımlarla yapılacak risk değerlendirmesi, risklerin boyutlarının ortaya konulmasının ön şartı olarak görülmektedir. Süreci takiben risklerin tam belirlenmesiyle doğru ve işletilebilir çözümlere ulaşılabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede risk değerlendirme süreci, gerek mevzuatın gerekse tüm faaliyet alanlarının özel şartlarının gerekleri yerine getirilerek yürütülmesi gereği vurgulanmaktadır. Risk analizinin organik yapıda, diğer bir tabirle yaşayan bir kavram olarak algılanması gereği savunulmaktadır. Değişen çalışma şartlarıyla beraber, risk analizlerinin de sürekli revizesi gereği savunulmaktadır.

9.2. Çalışanların Görev Tanımlarının İstikrarı

Çalışanların işe uygunluğunun; eğitim, beceri ve sağlık başta tüm yönlerden değerlendirilmesi ve görevlendirmelerin bu çerçevede sağlanmasının gereği ortaya konulmuştur. Yanlış bir tercihin iş verimini azaltacağı ve iş güvenliği zafiyeti doğuracağı savunulmaktadır. Uygun nitelikte çalışan seçilerek, çok gerekmedikçe görev yeri değişikliklerinden kaçınılması veya değişikliğin gerekli iş güvenliği hizmetleri ve diğer şartlar sağlandıktan sonra yapılması gereği vurgulanmaktadır. Ayrıca kurumlarda insan kaynakları birimi ile iş sağlığı ve güvenliği biriminin koordinasyonunun önemi de vurgulanmaktadır.

9.3. Çalışanların Katılımı ve İnsan Faktörünü Geliştirme

Güvenlik kültürü birikiminin kurum içinde gelişmesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amacına ulaşabilmesi, çalışanların konuya verdiği önem ve katılımları

ile doğru orantılıdır. Bir yönetim sisteminden daha çok, “iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi” algısıyla, çalışanların aktif katılımı sağlanarak, hedeflere ulaşılabileceği düşünülmektedir.

Yapılan anket çalışmalarında; çalışanların %94’ünün İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin faydasına inandığı yorumu yapılabilir. Daha gerçekçi sonuç için daha detaylı ve geniş anket çalışmaları önerilmektedir.

Genel olarak İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, mesleki ve teknik eğitimler arttıkça, güvenlik kültürü ve çalışanların yeterliliğinin de artacağı savunulmaktadır. İş kazalarının önüne geçmek adına, belediyeler ve diğer kurumların kendi içinde veya yetkili kurumlarla yapacağı iş birliği ile eğitim eksiklerini gidermesi, iş güvenliği eğitimleri kadar mesleki ve teknik eğitimlere de önem verilmesi gerekleri ortaya konulmuştur. Ayrıca mesleki ve teknik eğitimin iş veriminde de olumlu etkileri olduğu yorumu yapılabilir.

KAYNAKLAR

6631 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE İLGİLİ MEVZUATI;

Not: İlgili Mevzuat Resmi Gazete Yayın Tarihleri İle Beraber Kronolojik Sıraya Göre Verilmiştir.

- **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** – (30 Haziran 2012)
- **İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği** -(29 Aralık 2012)
- **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği** - (29 Aralık 2012)
- **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik** - (29 Aralık 2012)
- **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik** (18 Ocak 2013)
- **Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik** - (25 Ocak 2013)
- **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği** - (05 Şubat 2013)
- **İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik** - (30 Mart 2013)
- **Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik** - (16 Nisan 2013)
- **İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği** - (25 Nisan 2013)
- **Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik** - (30 Nisan 2013)
- **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik** - (15 Mayıs 2013)
- **Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik** - (15 Haziran 2013)
- **İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik** (18 Haziran 2013)
- **Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik** - (2 Temmuz 2013)
- **Hijyen Eğitimi Yönetmeliği** - (5 Temmuz 2013)
- **Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik** - (13 Temmuz 2013)
- **Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik** -(16 Temmuz 2013)

- **İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik** - (17 Temmuz 2013)
- **İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitim. Hakkında yönetmelik** - (20 Temmuz 2013)
- **Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği** - (24 Temmuz 2013)
- **Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik** - (24 Temmuz 2013)
- **Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik** - (28 Temmuz 2013)
- **Kanserojen Veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik** - (6 Ağustos 2013)
- **Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik** - (12 Ağustos 2013)
- **Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik** -(16 Ağustos 2013)
- **İş Hijyeni Ölçüm, Test Ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik** - (20 Ağustos 2013)
- **Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik** - (22 Ağustos 2013)
- **Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik** - (23 Ağustos 2013)
- **İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ** - (29 Ağustos 2013)
- **Sağlık Ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği** -(11 Eylül 2013)

Diğer Kaynaklar;

- **Kaldırma Taşıma Raylı Sistem Tavan Vinci Kurs programı** (Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 05.04.2011 Tarih ve 29 Sayılı)
- **Yılmaz A. İ. (2013)**, Mtbilimsel, Yer Altı Kaynakları Dergisi, (Yıl:2 Sayı:3 Ocak 2013)
- **ÇELİKKOL A. (1977)**, İş Kazalarında Ruhsal Etmenler, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi, Doçentlik Tezi, İzmir, 1977, s.28
- (www.nrcwe.dk/NOSACQ)

EKLER

EK – A BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE TEMEL ÜÇ SORUN⁽¹⁾

Alper KINIK *, Yrd. Doç.Dr. Mehmet Rıdvan ÖZEL**

**İde Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Ltd. Şti. - İş Güvenliği Uzmanı,
Gediz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Y.L.
Adres: 1145/4 Sokak No:11/116 Katlıtopark İş Mrk. Konak / İZMİR,
Tel:05325125014, E-Posta: alperkinik@ideosgb.com.tr,*

*** Gediz Üniversitesi, Mühendislik Ve Mimarlık Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü*

Özet

Belediyelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik bu çalışmada en başta üç temel sorun ele alınarak, birçok sorunun ortaya çıkmasının engellenebileceği veya çözülebileceği savunulmaktadır.

İşyerleri, Faaliyet Alanları ve Tehlike Sınıfının Tespiti;

Bir kurumda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tam olarak sağlanabilmesi için gerekli ilk adım, şüphesiz ki o kuruma ait işyerlerinin, ana faaliyet konularının ve tehlike sınıflarının belirlenmesidir. İlgili mevzuatın; risk analizi, acil eylem planı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve sağlık kontrolü gibi temel gereklerinin uygulaması tehlike sınıflarına göre düzenlenmektedir.

Çalışanların Görev Tanımlarının Tespiti;

Çalışanların görev yerlerinde sık değişiklikler ve görev tanımlarındaki belirsizlikler; işe adaptasyon, işe uygunluk ile birlikte, iş verimi ve iş güvenliği anlamında sorunları beraberinde getirmektedir.

Çalışanların İş Güvenliğine Katılımının Sağlanması;

Güvenlik kültürü olarak tanımlanan birikimin kurum içinde gelişmesi, iş güvenliği hizmetlerinin amacına ulaşabilmesi tüm çalışanların konuya verdiği önem ve katılımları ile doğru orantılıdır. Bu çerçevede çalışanların bakış açısının ve mevcut durumun iyi okunması önemlidir.

Anahtar Kelimeler; Tehlike Sınıfı, Görev Tanımı, Katılım

(1) **“BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE TEMEL ÜÇ SORUN”** isimli çalışma 09 Mayıs 2015 tarihinde gerçekleşen **“Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu’nda”** İstanbul Kongre Merkezi Beylerbeyi Salonu’nda sözlü bildiri olarak sunulmuş, ilgili kitap ve dijital ortamda yayınlanmıştır.

THREE BASIC PROBLEMS IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SERVICE IN MUNICIPALITIES

Abstract

In this study for the Municipality of occupational health and safety services by considering the three fundamental issues in particular, can be prevented the emergence of many problems can be solved or been advocated.

Determination of businesses, Activities and Hazard Class

The first step required in order to fully ensure the occupational health and safety services in an institution, that institution of doubt establishments, to define the main activity and hazard class. The relevant legislation; risk analysis, contingency plan, the employees' occupational health and safety training and basic requirements such as health control application is arranged according to hazard class.

Determination of Employees Job Description

Uncertainty and frequent changes in job descriptions of employees in their place; work adaptation, along with suitability, problems in terms of business efficiency and occupational health and safety brings.

Ensuring The Participation of Employees Occupational Safety

The development of the organization's safety culture is defined as the accumulation, achieve the purpose of the service is directly proportional to the importance of occupational safety and participation given to the subject of all employees. In this context, the angle of view and the current status of the employees is important to read well.

Keywords; Hazard Class, Description of Duties, Job Description, Participation

Amaç

Belediyelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde karşılaşılan sorunlara köklü çözümler üretmek, ancak temelde doğru yapılanmış bir sistemin kurulması ile sağlanabilir. Bu çalışmada, yerel yönetimlerde sık karşılaşılan temel üç sorunun çözümünün, diğer muhtemel sorunların çözümüne omurga oluşturacağını ispatı amaçlanmıştır.

Gereç Ve Yöntem

Belde, ilçe ve il belediyelerinde yapılan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları değerlendirilerek, konuyla ilgili temel sorunlar tespit edilmiş ve yorumlanmıştır.

Bulgular

İşyerleri, Faaliyet Alanları ve Tehlike Sınıfının Tespiti

Bir kurumda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin eksiksiz sağlanabilmesi ve ilgili yönetim sisteminin kurulabilmesi için gerekli ilk adım, şüphesiz ki o kurumun görev alanlarının ve faaliyet konularının belirlenmesidir. Zira 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuatının; risk analizi, acil eylem planı, çalışanların ilgili eğitimi ve sağlık kontrolü gibi temel gereklerinin uygulama ve tekrarları belirlenen tehlike sınıflarına göre düzenlenmektedir.

Doğumundan ölümüne kadar vatandaşa farklı hizmetler sunan belediyelerin, çalışma alanlarının çeşitliliği, faaliyet alanları ve tehlike sınıfının tespitini zorlaştıran temel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Hemen her belediyeyi ilgilendiren ortak faaliyetler ile beraber, her belediyede kendine özgü, faaliyet alanları da mevcuttur. Ayrıca belediyelerin, “5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu Md. 26 “ ve “5393 sayılı Belediye Kanunu Md. 70.” hükümlerine göre ticari şirketler veya işletmeler de kurabildiği düşünüldüğünde, belediyelerde hemen her iş koluna rastlanabilmektedir. Kurumlarda, faaliyet alanları ve bunlara bağlı tehlike sınıflarının doğru tespiti, doğru uygulama ve çözümleri sağlayacak anahtardır.

Çalışanların Görev Tanımları

Belediyelerdeki bir diğer temel sorun da çalışanların kâğıt üzerinde bulunduğu görevden farklı bir görevi ifa etmesi veya sık yapılan görev değişiklikleridir. Ayrıca belediyelerin, çalışanların görev yerlerinin en sık değiştiği kamu kurumlarının başında geldiğini söylemek yanlış olmaz.

Görev yerlerinde sık değişiklikler ve görev tanımlarındaki belirsizlikler; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde de sorunları beraberinde getirmektedir. Özellikle yapılan işe özgü sağlanan; eğitim, sağlık muayenesi ve benzeri tıbbi faaliyetlerin, çalışanların fiilen yaptığı işe uygunluğu esastır. Çalışanlar yeni bir işte görevlendirilirken, sağlık açısından işe uygunluğu ve yeterliliği sorgulanmalı, eğitim v.b. gerekli hizmetler kendilerine sağlanmalıdır. Sık yapılan görev değişiklikleri veya fiilen yapılan işler ile görev tanımlarındaki farklılıklar, ilgili hizmetlerde eksiklik ve sorunlara neden olmaktadır.

Çalışanların İş Güvenliğine Katılımının Sağlanması

Güvenlik kültürü birikiminin kurum içinde gelişmesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amacına ulaşabilmesi, çalışanların konuya verdiği önem ve katılımları ile doğru orantılıdır. Bir yönetim sisteminden daha çok, “iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi” kurulabilirse, çalışanların aktif katılımı sağlanarak, hedeflere ulaşılabilir.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasında; faaliyet tabanlı tehlike ve risklerin, çalışanların görev tanımlarının net bir şekilde belirlendiği, çalışanların inanarak katkı sağladığı bir özyönetim oluşturulduğu takdirde, diğer tüm ilgili hizmetlerde çıkacak sorunların aşılması hızlı ve kolay olacaktır.

Anahtar Kelimeler; Tehlike Sınıfı, Görev Tanımı, Katılım

(1) **“BELEDİYELERDE İŞ SAğLIğI VE GÜVENLİğİ HİZMETLERİNDE TEMEL ÜÇ SORUN”** isimli çalışma 09 Mayıs 2015 tarihinde gerçekleşen **“Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu’nda”** İstanbul Kongre Merkezi Beylerbeyi Salonu’nda sözlü bildiri olarak sunulmuş, ilgili kitap ve dijital ortamda yayınlanmıştır.

EK – B BELEDİYE ÇALIŞANLARININ MESLEKİ, TEKNİK EĞİTİMLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İLİŞKİSİ (2)

Alper KINIK *, Yrd. Doç.Dr. Mehmet Rıdvan ÖZEL**, M. Burak CÖMERT***

**İde Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Ltd. Şti. - İş Güvenliği Uzmanı,
Gediz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Y.L.
Adres: 1145/4 Sokak No:11/116 Katlıtopark İş Mrk. Konak / İZMİR,
Tel:05325125014, E-Posta: alperkinik@ideosgb.com.tr,*

*** Gediz Üniversitesi, Mühendislik Ve Mimarlık Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü*

**** İde Ortak Sağlık Güvenlik Birimi Ltd. Şti. - İş Güvenliği Uzmanı, burak@ideosgb.com.tr*

3.1.ÖZET

İş sağlığı ve güvenliği ve ilgili eğitimler, bir kurumda iş güvenliği kültürünü geliştirebilecek, farkında lığı sağlayacak faaliyetlerin en başındadır. Kazaların ağırlıklı nedeni kabul edilen tehlikeli davranışları engellemek şüphesiz “insan” unsurunu geliştirmekle, yani eğitim faaliyetleri ile sağlanabilmektedir.

Genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile birlikte, özellikle yapılan “işe özgü” eğitimlerin sağlanması, büyük oranda iş kazalarını önleyecektir. İş güvenliği kapsamındaki eğitimler kadar, işin yapılmasına yönelik mesleki yeterlilik eğitimleri de büyük önem taşımaktadır. Çalışanların bir işte görevlendirilmesinde göz önüne alınması gereken ilk ölçüt, çalışanın ilgili işe uygunluğu ve mesleki yeterliliği olmalıdır. Çünkü yaptığı işin farkında olan yetişmiş çalışanlar, ortaya çıkabilecek birçok tehlikeli durumları önceden sezer ve kendini sakınmayı bilir. Ayrıca bazı işlerde mevzuat gereği, yalnızca mesleki eğitim almış kişilerin çalıştırılabileceği göz ardı edilmemelidir.

İş kazalarının önüne geçmek adına, belediyelerin kendi içinde veya yetkili kurumlarla yapacağı iş birliği ile eğitim eksiklerini gidermesi, iş güvenliği eğitimleri kadar mesleki ve teknik eğitimlere de önem verilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Ve Teknik Eğitim, İşe Özgü Eğitim, İş Başı Eğitimi

(2) **“BELEDİYE ÇALIŞANLARININ MESLEKİ, TEKNİK EĞİTİMLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İLİŞKİSİ”** isimli çalışma 09 Mayıs 2015 tarihinde gerçekleşen **“Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu’nda”** İstanbul Kongre Merkezi’nde poster bildiri olarak sunulmuş, ilgili kitap ve dijital ortamda yayınlanmıştır.

MUNICIPAL PROFESSIONAL ITS EMPLOYEES, CONNECTION OF TECHNICAL EDUCATION AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

ABSTRACT

Occupational health and safety and training, develop the safe culture in an organization is the beginning of the activities to ensure awareness. Why weight of accidents accepted to prevent dangerous behavior doubt "human" to develop the source, namely be provided with training activities.

General occupational health and safety training with, especially the "job-specific" the provision of training will largely prevent work accidents. Under safety training to, vocational qualification training for work done is also of great importance. Considering an appointment of employees that extent necessary first, respective employees and professional qualifications must be the work of conformity. Aware that because of his work trained employees, arising in many dangerous situations for any and self knows protecting yourself. Also need some work legislation only trained professional people do not overlook can operating.

Take to prevent work-related accidents, the municipalities will make troubleshooting missing training with their own or in cooperation with the competent authorities, job security as well as the training of vocational and technical education should be given importance.

Keywords: Vocational Education, Job Specific Training, Toolbox Talk

Amaç

Mesleki ve teknik eğitimler ile iş güvenliği eğitimlerinin işe özgü olarak gerçekleştirilmesinin, İş sağlığı ve güvenliği açısından öneminin ele alındığı bu çalışmada, verilen detaylı eğitimlerle çalışanların teknik yeterliliğinin artırılmasının, iş güvenliğine olumlu katkıları ortaya konulmaktadır.

Gereç ve Yöntem

Belediyelerde gerçekleştirilen iş güvenliği ve mesleki eğitim faaliyetleri, çalışan görüş anketleri ve mesleki ve teknik eğitim gerektiren işler değerlendirilerek tespitler sunulmaktadır.

Bulgular

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, bir kurumda iş güvenliği kültürünü geliştiren, farkında lığı sağlayacak faaliyetlerin en başındadır. Yaptığı iş ile ilgili tam bilgisi olmayan çalışanların, işin ciddiyetini kavraması veya yanlış davranışların sonuçlarını öngörmesi zordur. Kazaların ağırlıklı nedeni kabul edilen tehlikeli davranışları engellemek şüphesiz “insan” unsurunu geliştirmekle, yani eğitim faaliyetleri ile sağlanabilmektedir. **“Kazalar, olumsuzluk ve eksiklikleri bünyesinde bulunmasına rağmen, eğitim ve dikkat ile insanlar tarafından önenebilir.** (http://www.tisk.org.tr/download/yayinlar/is_sagligi_veguvenligi_metodolojileri.pdf)”

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, **“Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Eğitim Süreleri ve Konuları başlıklı Md. 11 / (3) ”** gereğince dört saatlik bloklar şeklinde düzenlenmeli ve tehlike sınıfına göre ; az tehlikeli işlerde 8, tehlikeli işlerde 12 ve çok tehlikeli işlerde 16 saat olarak her çalışan için sağlanmalıdır. Tüm çalışanlarda birliktelik ve kaynaşmayı sağlamak adına, temel konuları ihtiva eden ve tüm çalışanlara yönelik ortak bir eğitimin düzenlenmesi iyi bir başlangıç olacaktır. Ancak detay konuları içeren devam niteliğindeki eğitimlerin, belirlenen çalışma grupları düzeyinde, yapılan işe özgü düzenlenmesi gerekmektedir. Bu çalışma grupları, örneğin yol ekibi gibi; bütün olarak aynı işi yürüten ancak farklı görevleri ifa eden çalışanlardan oluşturulabileceği gibi, yol ekibindeki kaynakçılar ile park-bahçeler birimindeki kaynakçılar gibi; farklı işlerde çalışan ancak benzer görevi ifa eden çalışanlardan da oluşturulabilir. Genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile birlikte, özellikle yapılan **“işe özgü”** eğitimlerin sağlanması, büyük oranda iş kazalarını

önleyecektir. Beraberinde yabancıların “toolbox talk” şeklinde tabir ettiği, iş başı eğitimlerinin de, kısa ve öz konular ile haftalık ve günlük olarak sürekli sağlanması, yalnız iş güvenliği uzmanlarınca değil, deneyimli çalışanlar vasıtasıyla gerçekleştirilmesi esastır. Planlı veya ihtiyaç durumunda, iş başında verilen bu eğitimlerin, seminer tarzı eğitimlere göre daha verimli olduğu bilinmektedir.

İş güvenliği kapsamındaki eğitimler kadar, işin yapılmasına yönelik mesleki yeterlilik eğitimleri de büyük önem taşımaktadır. Çalışanların bir işte görevlendirilmesinde göz önüne alınması gereken ilk ölçüt, çalışanın ilgili işe uygunluğu ve mesleki yeterliliği olmalıdır. Çünkü yaptığı işin farkında olan yetişmiş çalışanlar, ortaya çıkabilecek birçok tehlikeli durumları önceden sezer ve kendini sakınmayı bilir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerin var olduğu, belediyelerin şantiye, atölye v.b. birimleri, ölümlü veya ağır sonuçları olan iş kazalarının yaşanması olası yerlerdir. Bu gibi yerlerde gerek yapılan işin doğası, gerekse yasal mevzuat gereği çalışanların gerekli mesleki ve teknik eğitimlerini almış ve belgelemiş olması gerekmektedir. Ayrıca “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun” “Çalışanların Eğitimi” başlıklı Md.17 / (2) bendinde yer alan “Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.” Hükmü çok açıktır. Dolayısı ile Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işlerde, ilgili eğitimleri almamış personelin çalışması, kanunen de uygun değildir.

Karşımıza çıkan bir diğer sorun da mesleki eğitim gerektiren işlerin belirlenmesidir. Güncel mevzuatımızda; “Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik” ile bu işlerin tanımlandığını söyleyebiliriz. İlgili yönetmelik Ek-1’de tanımlanan bu işler incelendiğinde, birçoğuna belediyelerin faaliyetleri içinde rastlanmaktadır. Ayrıca yine aynı yönetmeliğin Md. 6 / e fıkrasında tanımlı operatör ve sürücü belgeleri, çeşitli araçların kullanımında dikkatle ele alınmalıdır. Bilinen iş makinelerinin yanı sıra, kullanımı basit ve herkesçe kullanılabilmesi düşünülen birçok iş ekipmanı içinde operatör belgesi istenmektedir. Somut bir örnek verecek olursak; birçok belediyede bulunan büz, baca v.s. üretim şantiyesi gibi yerlerde bulunan tavan vinci, kolay kullanılan bir donanım olması nedeni ile hemen tüm çalışanlar tarafından kullanılabilir. Ancak tavan vinci de bir iş makinesi olup yalnızca belgeli

operatörlerce kullanılması gerekmektedir. Daha önceden vinç operatörlük belgesi alanlar diğer vinçler ve tavan vincini kullanabilmekteydiler. Ancak; Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 05.04.2011 Tarih ve 29 Sayılı Kaldırma Taşıma Raylı Sistem Tavan Vinci Kurs programı yayınlamış olup, bu program çerçevesinde Tavan Vinci kullanacakların yeni müfredatın yayınlanması ile ayrı bir operatörlük belgesi almaları gerekmektedir. Bir diğer örnekte; belediyelere ait bulunan asfalt plentleri için verilebilir. Asfalt plentlerini kullanan işçilerin operatör belgelerinin de olup olmadığı sorgulanmalıdır. Zira yaygın bir eğitim olmadığından, operatör belgesi olmayan, ancak tesisi kullanan çalışanlarda mevcuttur. Mesleki ve teknik eğitimi veren veya vermeye yetkili kurumların sayıca yetersizliği veya konunun bilinmemesi de yine ayrı bir sorundur. Bu bağlamda 6331 Sayılı Kanun ile birlikte ihtiyacın artması ile mesleki eğitimleri sunan özel kuruluşların sayıları da gün geçtikçe artmaktadır.

Çalışanların ilgili eğitimlere bakışını ortaya koymak için, aslı İskandinav Bakanlar Kurulu'nun maddi desteği ile iş çevresi uzmanlarından oluşan bir İskandinav çalışanlar gurubu tarafından geliştirilmiş (www.nrcwe.dk/NOSACQ) olan, Türkçeleştirilerek Üç farklı mahalli idare kurumunda, toplam 50 çalışana uygulanan 50 soruluk bir anketin ilgili bir sorusu temel alınabilir. "Biz, burada çalışanlar olarak, güvenlik eğitiminin kazaları önlemek için yararlı olduğunu düşünüyoruz." İfadesine 3 çalışan "katılmıyorum" seçeneğini işaretleyerek olumsuz cevap vermiştir. Bu çalışandan 26 tanesi "katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek olumlu cevap vermiş, kalan 21 çalışan "çok katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek, iş güvenliği eğitimlerine tam manası ile inandıklarını ifade etmişlerdir. Ankette "hiç katılmıyorum" seçeneğini işaretleyen çıkmamıştır.

Sonuç

Çalışanların %94'ü İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin faydasına inanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, mesleki ve teknik eğitimler arttıkça, güvenlik kültürü ve çalışanların yeterliliği de artacaktır. İş kazalarının önüne geçmek adına, belediyelerin kendi içinde veya yetkili kurumlarla yapacağı iş birliği ile eğitim eksiklerini gidermesi, iş güvenliği eğitimleri kadar mesleki ve teknik eğitimlere de önem verilmesi gerekmektedir. Ayrıca mesleki ve teknik eğitimin iş veriminde de olumlu etkileri olduğu bilinmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Ve Teknik Eğitim, İşe Özgü Eğitim, İş Başı Eğitimler

KAYNAKLAR;

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (30/6/2012 Tarih ve 28339v Sayılı Resmi Gazete)
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ,
(15/05/2013 Tarih ve 28648 Sayılı Resmi Gazete)
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik, (13/07/2013 tarih ve 28706 sayılı Resmi Gazete)
Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 05.04.2011 Tarih ve 29 Sayılı Kaldırma Taşıma Raylı Sistem Tavan Vinci Kurs programı
Yılmaz A. İ. (2013) Mtbilimsel, Yer Altı Kaynakları Dergisi, (Yıl:2 Sayı:3 Ocak 2013)
(www.nrcwe.dk/NOSACQ)

(2) **“BELEDİYE ÇALIŞANLARININ MESLEKİ, TEKNİK EĞİTİMLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İLİŞKİSİ”** isimli çalışma 09 Mayıs 2015 tarihinde gerçekleşen **“Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu'nda”** İstanbul Kongre Merkezi'nde poster bildiri olarak sunulmuş, ilgili kitap ve dijital ortamda yayınlanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Alper KINIK

Doğum Yeri ve Tarihi: Balıkesir – 17.04.1986

Adres: 1145/4 Sokak No:11/114 Katlı otopark İş Mrk. Konak / İZMİR

E-Posta: alperkinik@ideosgb.com.tr

Lisans: T.C. Pamukkale Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Elektronik ve Bilgisayar Eğitimi Anabilim Dalı, Elektronik Öğretmenliği Bölümü

Yüksek Lisans : Gediz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Y.L. Programı

Mesleki Deneyim ve Ödüller:

2012 yılından bu yana, iş sağlığı ve güvenliği alanında, il, ilçe belde olmak üzere birçok belediye ve mahalli idare birliğinde çalışma gerçekleştirmiş; “İde Yönetişim ve İde Ortak Sağlık Güvenlik Birimi” firmalarını temsil etmektedir. Anne ve babasının emekli belediyeçi olması sebebiyle, belediyeçiliği aileden tanınmaktadır. Aileden edindiği birikimle, mesleki bilgisini birleştirip yerel yönetimlerde iş güvenliği alanında çalışmaktadır

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR/SUNUMLAR

- **“BELEDİYE ÇALIŞANLARININ MESLEKİ, TEKNİK EĞİTİMLERİ İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN İLİŞKİSİ”** isimli çalışma 09 Mayıs 2015 tarihinde gerçekleşen “Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu’nda” İstanbul Kongre Merkezi’nde poster bildiri olarak sunulmuş, ilgili kitap ve dijital ortamda yayınlanmıştır.
- **“BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE TEMEL ÜÇ SORUN”** isimli çalışma 09 Mayıs 2015 tarihinde gerçekleşen “Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu’nda” İstanbul Kongre Merkezi Beylerbeyi Salonu’nda sözlü bildiri olarak sunulmuş, ilgili kitap ve dijital ortamda yayınlanmıştır.

