KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TURİZM SEKTÖRÜNDE MEVSİMLİK ÇALIŞMA ŞEKLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

BENGÜ YALÇIN

KOCAELİ 2017

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TURİZM SEKTÖRÜNDE MEVSİMLİK ÇALIŞMA ŞEKLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

BENGÜ YALÇIN

Prof. Dr. Hakan PEKEY
Danışman, Kocaeli Üniv. .....

Doç. Dr. Levent ALTINTAŞ
Jüri Üyesi, Acıbadem Üniv. .....

Yrd. Doç. Dr. M. Aytaç ÇINAR
Jüri Üyesi, Kocaeli Üniv. .....

Tezin Savunulduğu Tarih: 20.01.2017

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Turizm sektörünün her geçen gün gelişen yapısı içerisinde en fazla istihdamın yoğunlaştığı alan olarak konaklama işletmeleri çalışanlarının sektörün gidişatından yoğunlukla etkilendiği görülmektedir. Turizm politikalarının değişken yapısından kaynaklı olarak insan kaynağının dönemsel olarak sektörde yer bulabilme durumu gün geçtikçe artmaktadır. Güvencesiz hale gelen sektör çalışanlarının birçok iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı savunmasız ve korunmasız kaldığı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmamın sektör çalışanlarına faydalı olmasını dilerim.

Çalışma süresince büyük bir sabırla beni yönlendiren ve desteğini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Hakan PEKEY ’e,

Anketlerin tamamlanmasında bana destek veren, araştırma yapılan otellerin personel sorumlularına,

Anket sorularımı cevaplayarak çalışmama destek veren tüm anket katılımcılarına,

Ayrıca tezimin hazırlanması sürecinde bana destek olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

Ocak - 2017 Bengü YALÇIN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR i
İÇİNDEKİLER ii
TABLOLAR DİZİNİ v
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ vi
ÖZET vii
ABSTRACT viii
GİRİŞ 1
1. GENEL BİLGİLER 2
1.1. İşin Tanımı 2
1.2. İşin Tarihçesi 2
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı 2
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi 3
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı 4
1.5.1. Çalışanların korunması 5
1.5.2. İşletmenin korunması 5
1.5.3. Üretimin korunması 5
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 5
1.6.1. Dünyadaki gelişmeler 6
1.6.2. Türkiye'deki gelişmeler 8
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kuruluşlar 10
1.7.1. Uluslararası kuruluşlar 10
1.7.1.1. Uluslararası çalışma örgütü 10
1.7.1.2. Uluslararası sağlık örgütü 10
1.7.1.3. İş sağlığı ve güvenliği ajansı 10
1.7.2. Ulusal kuruluşlar 11
1.7.2.1. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı 11
1.8. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Dayanakları 11
1.8.1. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili anayasa maddeleri 12
1.8.2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar 12
1.8.2.1. İş kanunu 12
1.8.2.2. Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu 12
1.8.2.3. İş sağlığı ve güvenliği kanunu 12
1.8.3. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik ve tebliğler 13
1.9. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel Kavramlar 14
1.9.1. İSG profesyonelleri 14
1.9.2. İş güvenliği uzmanı 15
1.9.3. İşyeri hekimi 15
1.9.4. Diğer sağlık personeli 15
1.9.5. Ortak sağlık güvenlik birimi(OSGB) 15
1.9.6. Çalışan temsilcisi 15
1.9.7. Risk değerlendirmesi(tehlike-risk) 15
1.9.8. İSG eğitimi 16
1.9.9. İSG kurulu 16
1.9.10. Tehlike sınıfı 16
1.9.11. İş kazası 17
1.9.12. Meslek hastalığı 17

1.9.13. Kişisel koruyucu donanım 18
1.9.14. Acil durumlar 18
1.9.15. Ramak kala 18
1.9.16. Sağlık gözetimi 18
1.9.17. Denetim 19
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ 20
2.1. Genel 20
2.2. Kültür 21
2.3. Güvenlik 22
2.4. Güvenlik Kültürü Tanımı 22
2.5. Güvenlik Kültürü Oluşturmanın Temel Nedenleri 22
2.6. Güvenlik Kültürünün Özellikleri 23
2.7. Güvenlik Kültürünün Boyutları 24
2.7.1. Örgütsel bağlılık 24
2.7.2. Yönetimin katılımı 24
2.7.3. Çalışanların yetkilendirilmesi ve katılımı 24
2.7.4. Ödüllendirme sistemleri 25
2.7.5. Raporlama sistemleri 25
2.8. Negatif ve Pozitif Güvenlik Kültürü 25
2.9. Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi 26
2.9.1. Güvenlik eğitimi 26
2.9.2. Çalışanlar 26
2.9.3. Standartlar 27
2.9.4. İşyeri düzeni 27
2.9.5. Kök sebep analizi 27
2.9.6. Güvenlik kültürünün temel ilkesi 27
3. MEVSİMLİK ÇALIŞMA 28
3.1. Mevsimlik İş 29
3.2. Mevsimlik İşçi 29
3.3. Mevsimlik Yoğunlaşmanın Nedenleri 30
3.4. Mevsimlik Çalışma Üzerine Yapılan İncelemeler 30
3.5. Mevsimlik Çalışmanın Mevzuattaki Yeri 32
3.6. Mevsimlik İşlerde Belirli Süreli İş Sözleşmeleri 33
4. TURİZM SEKTÖRÜNDE İSG 36
4.1. Sektörün Genel Profili 36
4.2. Konaklama İşletmelerinin Yapısı 37
4.2.1. Ön büro 37
4.2.2. Kat hizmetleri 38
4.2.3. Yeme içme hizmetleri 38
4.2.4. Destek hizmetleri 38
4.3. Konaklama İşletmelerinde İSG 39
4.4. Konaklama İşletmelerindeki Riskler 40
4.4.1. Ön büro bölümü riskleri 41
4.4.2. Kat hizmetleri bölümü riskleri 42
4.4.3. Yiyecek içecek bölümü riskleri 42
4.4.4. Teknik hizmetler bölümü riskleri 43
4.5. Konaklama Alanında İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Durumu 43
5. TURİZM SEKTÖRÜNDE MEVSİMLİK ÇALIŞMA ŞEKLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ 45
5.1. Araştırmanın Tipi 45
5.2. Araştırma Evreni ve Örneklem 45
5.2.1. Araştırma biriminin tanıtımı 45
5.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi 45

5.4. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri....46
5.4.1. Veri toplama aracının uygulanması....46
6. BULGULAR VE TARTIŞMA....48
6.1. Tanımlayıcı Bulgular....48
6.1.1. Demografik bilgiler....48
6.1.2. Örgütsel bağlılık ve güvenlik kültürü....51
6.1.3. Mevsimlik istihdam....54
6.1.4. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları....55
7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER....68
KAYNAKLAR....73
EKLER……....78
KİŞİSEL YAYIN VE ESERLER....83
ÖZGEÇMİŞ....84

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 6.1. Otel çalışanlarının bazı demografik bilgileri....48
Tablo 6.2. Otel çalışanlarının deneyim süreleri ve görevleri....49
Tablo 6.3. Otel çalışanlarının bölümleri ve çalışma şekilleri....50
Tablo 6.4. Otel çalışanlarının örgütsel bağlılık yaklaşımları....51
Tablo 6.5. Otel çalışanlarının güvenlik kültürü yaklaşımları....52
Tablo 6.6. Otel çalışanlarının dinlenme süreleri....53
Tablo 6.7. Otel çalışanlarının mevsimlik istihdam hakkında görüşleri....54
Tablo 6.8. Otel çalışanlarının İSG eğitimleri....55
Tablo 6.9. Otel çalışanlarının sağlık muayeneleri....56
Tablo 6.10. İş güvenliği uzmanı-işyeri hekimi faaliyetleri....57
Tablo 6.11. Otel çalışanlarının risk farkındalığı....57
Tablo 6.12. Çalışanları risklere ilişkin örnekleri....57
Tablo 6.13. İş kazası geçirme durumu....59
Tablo 6.14. Yaşanan iş kazaları....59
Tablo 6.15. İş kazasına sevk eden faktörler....60
Tablo 6.16. İş kazalarına karşı alınan önlemler....60
Tablo 6.17. Tehlike farkındalığı....61
Tablo 6.18. Çalışan katılımı....62
Tablo 6.19. İş sağlığı ve güvenliği kurulu faaliyetleri....63
Tablo 6.20. Meslek hastalığı geçirme durumu....64
Tablo 6.21. Çalışma şartlarına bağlı rahatsızlıklar....64
Tablo 6.22. Denetimlerin etkileri....65
Tablo 6.23. KKD kullanımı....66
Tablo 6.24. Acil durumlarda hareket tarzı....67

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

AB	: Avrupa Birliği
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Harcama
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi
İTK	: İş Teftiş Kurulu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
OSGB	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
OSHA	: Occupational Safety and Health Agency (İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)
R.G.	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

TURİZM SEKTÖRÜNDE MEVSİMLİK ÇALIŞMA ŞEKLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

ÖZET

1980'li yıllar ile birlikte Türkiye'de diğer hizmet sektörleri gibi turizm sektörü de gelişim göstermiştir. Hizmet sektörlerinde temel gereklilik emeğe dayanmakta bu nedenle çalışan istihdamı ve iş sürekliliği önem kazanmaktadır. Sektörün diğer bir özelliği ise yoğunlukla yaz aylarında artış gösteren iş kapasitesi nedeniyle dönemsellik göstermesidir. Mevsimlik yapılan işlerde belirli dönemde tam randıman ile çalışma yapılarak diğer dönemlerde çalışan sayısının azaltma yoluna gidilmesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışan farkındalığı oluşturmak yönünde zorluklar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle konaklama işletmelerinde görev alan mevsimlik ve kadrolu çalışan gruplarına yönelik anket çalışması uygulanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Mevsimlik ve kadrolu çalışan gruplarının demografik bilgileri ilk bölümde, mevsimlik istihdamın etkileri ikinci bölümde, örgütsel bağlılık ve güvenlik kültürüne yönelik yorumlar üçüncü kısımda ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesi dördüncü bölümde incelenmiştir. Her bölümde mevsimlik ve kadrolu çalışan gruplarından alınan veriler istatistiki olarak irdelenmiştir.

Anket çalışması sonuçlarına göre, mevsimlik işlerde kadrolu işlere göre daha genç çalışanların istihdam edildiği tespit edilmiştir. Mevsimlik çalışanların vardiyalı işlerde daha çok görevlendirildiği ve daha çok eleman seviyesinde çalıştıkları görülmüştür. Örgütün bir üyesi olduklarını düşünmelerine rağmen işletmenin güvenlik kültürünü kadrolu çalışanlarla aynı seviyede içselleştiremedikleri belirlenmiştir. Mevsimlik çalışma şeklini tercih etmedikleri, iş sağlığı ve güvenliği riskleri, tehlikeleri ve çalışanların katılımı konularında uygulamalara aynı düzeyde hâkim olmadıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Anket Çalışması**,** Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği, Mevsimlik Çalışma, Turizm.

THE EFFECTS OF SEASONAL WORKING ON THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES IN TOURISM SECTOR

ABSTRACT

With the 1980s, the tourism sector has developed in Turkey like other service sectors. The basic necessity in service sectors is based on discretion therefore, employment and business continuity gain importance. Another feature of thesector is the periodicity due to the increase in work capacity, which is increasing in summer. In seasonal work, there are difficulties in creating employee awareness about occupational health and safety because of working with full efficiency in a certain period and reducing the number of employees in other periods. For this reason, a questionnaire survey was conducted for the seasonal and permanent staff working in the accommodation businesses. The questionnaire consists of four parts. The demographic information of seasonal and permanent working groups is examined in the first section, the effects of seasonal employment in the second section, the interpretation of organizational commitment and safety culture in the third section and the evaluation of occupational health and safety practices in the fourth section. In each department, statistical data from seasonal and permanent working groups were examined.

According to the results of the questionnaire survey, younger employees were employed in seasonal jobs than in permanent jobs. It has been seen that seasonal workers are employed more in shift jobs and more at staff level. Although they think they are a member of the group, it has been determined that the employer does not internalize the safety culture at the same level as permanent members. It has been observed that they do not prefer seasonal work and they do not have enough information about occupational health and safety risks, hazards and employee participation of practices.

Keywords: Survey Study, Safety Culture, Occupational Health and Safety, Seasonal Working, Tourism.

GİRİŞ

Dünya endüstri devrimi ile birlikte insanlarda sağlık-hastalık-iş arasında bir ilişki olduğu düşüncesi ağırlık kazanmaya başlamış ve bu alanda araştırmalara önem verilmiştir [1].

İş sağlığı ve güvenliği; işyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli bütün faaliyetleri kapsayan bir konu olup, işveren ile işçinin etkili iletişimi, eşgüdüm ve katılımıyla yönetilebilecek bir yapıdır. İşyerinde bulunan herkesi kapsayan bu yaklaşım, kaza ve hastalıkları önleme çalışmalarında başarıyı doğrudan etkilemektedir [2].

Son 30 yılda 44 milyon çalışan istihdamı sağlayan hizmet sektörü, işgücüne katılan kadın, göçmen ve genç işçilere yeni iş imkânları sağlamakta, böylece ekonomide kalıcı bir yere sahip olmaktadır. Sektördeki ekonomik büyüme ve istihdam artışı, bu sektörün özelliklerine özgü yeni iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. Sanayide karşılaşılan risklerin ve tehlike kaynaklarının daha görünür olması, sanayideki iş sağlığı ve güvenliği problemlerinin hizmet sektörüne kıyasla daha fazla fark edilmesine neden olabilmektedir. Ayrıca hizmet sektörü, sanayiden farklı, sürekli değişime uğrayan ve yeni ortaya çıkan tehlikeler barındırması sebebiyle riskli ve öncelik tanınması gereken bir sektördür [3].

Özellikle turizm sektörünün çoğunlukla mevsimlik dönemler ve yaz ayları gibi mevsimsel olarak iş yükünün arttığı dönemlerde ya da vardiyalı çalışma sisteminin bulunduğu saatlerde çalışılması, sigortasız ve güvencesiz çalıştırılması, stajyer öğrencilerin yoğun olarak amaç dışı çalıştırılmaları, birbirinden farklı işlerin yapılmasının getirdiği iş çeşitliliğini doğurmaktadır. Bu nedenlerden dolayı turizm sektörü iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden dikkate alınması gereken bir sektördür [4].

1. GENEL BİLGİLER

1.1. İşin Tanımı

İş, insanın bir değer yaratmaya yönelik her türlü bedensel ve zihinsel faaliyetidir. Bu tanım biraz genişletildiğinde; 'İş bir kişinin tek başına veya diğer kişilerle birlikte, gerektiğinde teknik araçlarla da etkileşim halinde, bedensel ve/veya zihinsel faaliyetler sonucunda, bedeli ürünün satışından sağlanan veya kamu tarafından ödenen, genel ahlak kuralları ile uyumlu, her türlü hizmet veya maddi ürünün ortaya çıkarılması faaliyetidir' denilebilir [1].

1.2. İşin Tarihçesi

Tarihte insanların iş yaşamı incelediğinde üç çağdan bahsedilmektedir; sömürü çağı, sınırlı yararlanma çağı ve akılcı çağ [1].

Sömürü çağı, eski çağda harp esirlerinin çalıştırılma koşullarına benzer koşullara endüstriyel gelişmenin başlangıç yılları da dâhil olmak üzere rastlanılmıştır. Bu çağda işçinin hemen hiçbir hakkı yoktur [1].

Sınırlı yararlanma çağı, işçiyi sömürü düzeyinde çalıştırmak, işçinin iş gücünü erken yaşta kaybettirmiş, üretim kapasitesinin hızla düştüğü çağdır. Bu gibi olumsuz sonuçlardan sakınmak için işçiden yararlanmaya sınırların getirildiği dönemdir. İş kanunlarının ortaya çıkmaya başlaması ve iş güvenliğini sağlama çabalarının görüldüğü süreçtir [1].

Akılcı çağ ise, üretim yeteneğinin akılcı yöntemlerle geliştirildiği çağdır. İşbilim araştırmalarından da yaralanarak insanı sömürmeden üretimi artırabilme yöntemlerinin uygulandığı süreçtir [1].

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

Çalışma ortamında işçilerin sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek risk faktörlerinden çalışanları korumak, üretimin sürekliliğini sağlamak ve verimi artırmak için yapılan ve çok disiplinli şekilde yürütülen çalışmaları ifade eden 'iş sağlığı ve

güvenliği' kavramı, sanayi ve teknolojinin gelişmesi ile daha da önem kazanmaktadır [5].

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ve Dünya Sağlık Örgütünün(WHO) 1950 yılında gerçekleştirdiği İş Sağlığı Ortak Komitesi toplantısında yapılan iş sağlığı tanımı 1955 yılında revize edilerek son haline getirilmiştir. Çeşitli işlerde çalışan işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam iyilik hallerinin korunması ve geliştirilmesi, çalışma koşullarından kaynaklı işçilerin sağlıklarının kaybedilmesinin önlenmesi, çalışma esnasında sağlıklarını olumsuz şekilde etkileyebilecek şartlardan korunmaları, onların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun bir işte görevlendirilmesi ve bunun devam ettirilmesi, özetle işin işçiye, işçinin de işe uygunluğunun tesis edilmesidir [6].

İş sağlığı çalışmalarında iş ile sağlık arasındaki ilişkiler incelenirken asıl ilgi işin sağlık üzerindeki etkileri konusudur. Bu etki de çoğu kez olumsuz bir etkidir ve iş sağlığı çalışmalarının amacı, çalışanları bu olumsuz etkilerden korumaktır [4].

Teknik gelişmelerin hızlı artışı, makineleşme, sanayileşme ve kimyasal madde kullanımı çeşitli rahatsızlıkların da ortaya çıkmasına sebep olmuş ve madenlerde, sanayide, inşaatlarda ve nerdeyse çalışılan her yerde ortaya çıkan kazaların yarattığı tehlikelerin insanlığı hangi ölçekte tehdit ettiği görülmeye başlanmıştır. Buradan yola çıkarak, çalışma ortamlarındaki tehlikelerle bilinçli seviyede mücadele edilmesi gerekliliği belirgin hale gelmiş ve bu 'iş güvenliği' kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur [7].

İş güvenliği; çalışanların iş ve iş organizasyonundan kaynaklanacak risklere karşı korunmalarının sağlanmasıdır. Bu çerçevede iş güvenliği hukuki olarak incelendiğinde, işin meydana getirilmesi sırasında karşılaşılan risklerin azaltılması veya ortadan kaldırılması için işverenin hukuka dayalı olan bu yükümlülükleri yerine getirmesi olarak belirtilebilir [4].

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Dünyadaki ve ülkemizdeki sanayileşmeye, teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle iş yerlerinde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunları yok edebilmek için de tedbirleri önceden alarak iş yerleri güvenli hale getirilmelidir [4].

Her yıl yapılan iş ile ilgili kaza ve meslek hastalıkları nedeniyle 3,2 milyondan fazla kişi yaşamını kaybetmektedir. Diğer yandan her yıl 160 milyon yeni meslek hastalığı teşhisi ile 300 milyon ölümcül olmayan iş kazası yaşanmaktadır. İşle ilgili hastalık ve ölümlerin oluşturduğu ekonomik külfet ile verimlilik kaybı küresel GSYH' nin %4'ünü oluşturmaktadır. Bu noktada, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması ve özendirilmesi bir öncelik haline gelmelidir [8].

İş sağlığı ve güvenliğinin önündeki engelleri aşmada öne sürülen önemli yaklaşımlardan biri iş sağlığı ve güvenliğini, yönetimler için bir maliyet unsuru olma düşüncesinden çıkarıp bir verimlilik unsuruna dönüştürmektir. Yakın zamana kadar fark edilmeyen işte sağlık ve güvenliğin iyi şekilde sağlanması, verimliliği ve kaliteyi arttıracağından, işletmeler için daha büyük rekabet gücü demektir [9].

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliği, tıp biliminin, tekniğin ve diğer bilim alanlarının çalışma alanı olmuştur. Teknolojik gelişmenin devamlılık taşıması nedeniyle çalışma alanına katılan yeni işkolları, kimyasallar, makine ve ekipmanlar iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmanın sürekli olmasını ve yeni teknoloji ile ortaya çıkan sorunların incelenmesini ve çözümlenmesini gerektirmektedir [10].

İnsanın en temel hakkı olan yaşama hakkını tehdit eden ve genellikle ortaya kazalar ve meslek hastalıkları şeklinde çıkan tehlikelerden çalışanları korumak, zararlı etkenleri yok etmek veya minimum seviyeye indirmek, tehditlerin önceden belirlenmesini sağlamak, önlenmesi mümkün olmayan risklerin olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi için çaba sarf etmek, özetle güvenli bir çalışma alanı oluşturmaktır [4].

Kanunda iş sağlığı ve güvenliğinin amacı,

> "'İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartların iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir" [11].

denilmektedir. Bu ifadeden yola çıkılarak iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde çalışan ve işveren gereksinimleri göz önünde tutularak birden fazla amaç olduğu görülmektedir.

1.5.1. Çalışanların korunması

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin temel amacını oluşturur. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma sahası sağlamak, çalışanları iş sahasından ortaya çıkan sağlık ve güvenlik risklerine karşı koruma altına almak, çalışanların sağlık, güvenlik ve iyilik hallerini tesis etmek ve geliştirmektir [4].

Diğer bir ifade ile çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma altına alarak ruh ve beden sağlıklarının korunması amaçlanmaktadır [12].

1.5.2. İşletmenin korunması

Kaza veya istenmeyen olayları önceden tespit edip gerekli önlemleri almak, oluşabilecek doğrudan ve dolaylı zarar ve masrafları önlemeyi hedeflemektedir [4].

1.5.3. Üretimin korunması

Üretimin devamlılığını sağlamayı ve verimin artırılmasını amaçlamaktadır [4]. İşyerinde çalışanların korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazalarından dolayı meydana çıkan iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısıyla üretim sürekliliği sağlanacak ve daha sağlıklı ve güvenli iş sahasının çalışana verdiği güvenle iş veriminde artış ortaya çıkacaktır [12].

1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İnsanlığın tarihsel gelişimi sürecinde iş ortamı, üretim bileşenleri ve çalışan insan devamlı etkileşim halinde olmuştur. Bu nedenle çeşitli sağlık ve güvenlik problemleri gündeme gelmiştir [13].

İş sağlığı ve güvenliği prensiplerinin çeşitli aşamalardan sonra günümüzdeki bilimsel halini alması çok uzun bir tarihsel gelişim sonucunda olmuştur. Çeşitli uzmanlık dallarından bilim adamlarının çalışmaları neticesinde günümüzde bir bilim dalı olan iş sağlığı ve güvenliği, üretim alanındaki ve toplum yaşamındaki değişimlere endeksli şekilde gelişim göstermiştir. Tarihsel gelişim sürecinde iş yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki gelişmelere de rehberlik etmiştir [13].

1.6.1. Dünyadaki gelişmeler

İşçilerin sağlığıyla iş arasındaki ilişkilerin incelenmesine ilk olarak Yunanlı düşünür Heredot ile başlandığı ortaya atılmaktadır. Heredot çalışanların sağlıklı olması ve verimli çalışabilmeleri için yeterince besin almaları gerektiği üzerinde durmuştur. Aynı dönemlerde Eflatun ve Aristoteles'in de iş kazalarına ilişkin çalışmalar içinde oldukları bilinmektedir. Çalışanların yaptıkları işten olumsuz etkilenebilecekleri görüşü Hipokrat tarafından ortaya atılmış, 16. yüzyılda Agricola ve Paracelsus Orta Avrupa'da maden işyerlerinde çalışanların hastalıklarıyla toz arasında ilişki tespit etmişler ve bazı koruyucu önlemler ileri sürmüşlerdir. Ancak, bilimsel kanıtlara dayanarak, iş sağlığı ve güvenliğinin ele alınması, İtalya'da Bernardino Ramazzini ile olmuştur. Bernardino Ramazzini, bilgi ve bulgularından yola çıkarak bir meslek hastalıkları kitabı(De Morbis Atrificum Diatriba) yazmış ve böylelikle iş sağlığının kurucusu olarak bilinmektedir [14].

İtalya'da ortaya çıkan alanın hızla gelişimi İngiltere'de sürdürülmüştür. 17. ve 18. yüzyıllarda İngiltere'de sanayi devriminin gerçekleşmesi önemli sağlık ve güvenlik sorunlarını da ortaya çıkarmıştır. 19. yüzyılda, çalışma şartlarının devlet eliyle düzenlenmesi gerekliliği, açıkça görülmüş ve yasal regülasyonlar hazırlanmıştır [14].

Çalışma süresi 10 saate indirilmiş, 1833 yılında yayınlanan Fabrikalar Yasası ile 9 yaşın altındaki çocukların çalışma hayatına girmeleri ve 18 yaşın altındaki çocukların ise gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1842 yılında kadın ve çocukların maden işyerlerinde çalışmaları yasaklanmış olup 1844 yılında fabrikalarda işyeri hekimi bulundurulması zorunlu hale getirilmiştir [14].

Benzer problemlerin yaşanması diğer Avrupa ülkelerinde de benzer çözümlerin geliştirilmesine olanak sağlamıştır. Fransa'da 1841 yılında çıkarılan yasayla makine ve ateş bulunan çalışma alanlarında 20'den fazla işçisi olan tüm fabrikalarda çocukların çalışma şartları özel şekilde düzenlenmiştir.1893 yılından sonra daha kapsamlı önlemler alındığı görülmektedir [14].

Amerika Birleşik Devletleri'nde iş kazalarına ilişkin tedbir alınması amacına ilişkin ilk yasal düzenleme Massachusetts Eyaletinde hazırlanmıştır. 1867 yılında denetim sistemi oluşturulmuş, 1877 yılında yayınlanan yasayla asansör ve kaldırma makinelerinin, halat ve kayışların, dişli ve transmisyonların korunmasına ait bazı kurallar belirlenmiştir [14].

Çalışma hayatının denetimine ilişkin düzenlemelerden sonra çalışanları çeşitli risklerden koruyacak, sağlıklı ve verimli çalışabilmelerini sağlayacak çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların bir kısmı mühendisler, bir kısmı da araştırmacılar ve doktorlar tarafından yapılmıştır. Bu çabalarla ilgili önemli bazı isimler şu şekilde sayılabilir [14]:

17. yüzyılda Vauban ve 18. yüzyılda Belidor, çok ağır işlerin çalışanlara zarar verdiğini, meslek hastalıklarının oluşmasına imkân tanıdığını, bu sebeple verimi arttırabilmek için işlerin iyi planlanması gerektiğini ileri sürmüşlerdir [14].

19. yüzyılda Vaucanson ve Jackuard işyerlerindeki yorucu ve zorlayıcı işlerin azaltılması ve iş güvenliğinin sağlanabilmesi için otomatik makinelerin tesis edilmesi için uğraşmışlardır. Taylor ve diğer araştırmacılar da işin daha verimli yapılabilmesi amacıyla iş analizlerine ehemmiyet göstermişlerdir [14].

Sanayi devriminden önceki dönemlerde bile insanın bedensel fonksiyonlarından yola çıkarak araştırmalar yapan ve biomekanik çalışmalara öncülük eden araştırmacılar olmuştur. Lavoisier solunum fizyolojisi ve insan ısısına ait ilk araştırmaları yapmış, kas faaliyetlerinin gücünü ölçmeye çalışmıştır. Coulomb isimli bir başka araştırmacıysa çeşitli işlerin çalışma tempolarını inceleyerek değişik işlerdeki optimum güç(yük) dengesini hesaplamaya çalışmıştır. Daha sonraları 19. yüzyılda Chauveau, kas çalışmalarıyla enerji tüketimi arasındaki ilişkilerin temel kurallarını tespit etmiş, Morey isimli araştırmacı da bu konudaki ölçme ve kayıt tekniklerini geliştirmiştir. 20. yüzyıl başlarında Jules Amar, değişik koşullardaki kas kasılmalarını ve gerilmelerini dinamik ve statik olarak inceleyerek fiziksel çalışmaların biyolojik esaslarını tespit etmeye çalışmıştır. Daha sonraları da ısı, gürültü ve ışık gibi çevresel koşullarda çalışanların yorgunluğu arasındaki ilişkileri inceleyerek bunların kayıt sistemlerini geliştirmiştir [14].

Bernardino Ramazzini'den sonra işyeri hekimliği konusunda çalışan Tissot, 18. yüzyılda mekânların ısıtılması konusunda çalışmış, sağlık organizasyonlarıyla ilgilenmiş ve ilk kez hastanelerde mesleki hastalıkların tedavisi için özel bölümler kurulmasını önermiştir. 19. Yüzyıl başlarında Patissier, Bernardino Ramazzini ve Tissot'un fikirlerini geliştirmiş, fabrikalarda işçi sağlığı ve iş kazalarıyla ilgili istatistiksel verilerin toplanmasına çalışmış, hastalık ve kaza nedeniyle meydana gelen ölüm ve sakatlıkları incelemiştir [14].

İşçinin işyerinde kazalardan korunması yanında, kaza sonuçlarının işçi üzerindeki ağır etkilerinin hafifletilmesi için, işçinin sosyo-ekonomik açıdan korunması düşünülerek, kaza ve meslek hastalıkları sigorta sistemi getirilmiştir [14].

Kazaya uğrayanlara tazminat ödenmesi esası, 1885'de Almanya'da uygulanmaya başlandı. Sistem Avrupa ve Amerika'da hızla yaygınlaştı. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kimyasal maddelerin sanayide yoğun kullanımı sonucu ortaya çıkan meslek hastalıklarının teşhisi, tedavisi ve korunma önlemleriyle ilgili çalışmalar iş güvenliğine başka bir boyut kazandırmıştır. Günümüze kadar olan sürede sanayide üretim, işyerlerinde iş insan ilişkilerinin incelenmesi, çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ve insanların çalıştıkları işe uyumlarının sağlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının yeni konuları olarak değerlendirilebilir [14].

1905-1906 yıllarında İsviçre'de yapılan iki uluslararası toplantı(kadınların gece çalışması ve kibrit yapımında sarı kükürdün kullanılmaması) ile işyerlerine ilişkin sorunların daha ciddi biçimde ele alınmaya başladığını göstermektedir. En önemli adım, 1. Dünya Savaşı sonrasındaki Barış Konferansı'nda(1919) ILO'nun temellerinin atılmasıdır. Özellikle sanayileşmiş ülkelerin katılımını sağlayacak bir düzenleme ile sosyal reformları kabul eden ülkelerin haksız rekabetle karşı karşıya kalması olasılığı azaltılmaktadır [4].

1.6.2. Türkiye'deki gelişmeler

Tanzimattan önceki dönemde sadece esnaf teşekkülleri ekonomik yaşantıya yöne vermekteydiler. Üretim şekli zanaatkârlıktı. Dini esaslara dayalı esnaf teşekkülleri esnaf zaviyeleri adı altında esnaf birlikleri şeklinde örgütlenmişlerdir. Zamanla loncalar esnaf zaviyelerinin yerlerini almıştır. Loncaların iş sağlığı ve güvenliği alanında araştırmalar yaptıkları bilinmektedir. Loncaların orta sandığı ya da teavün sandığı adında bir yardım örgütü de bulunmaktaydı [14].

Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşme girişimleri 19. yüzyılda sanayi devrimiyle başlamış, 1850'lerde sanayi kollarının gelişmesi ve toprak düzenindeki değişmenin artışıyla çalışan sayısı yükselmiştir. Bu gelişmeler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği sorunları da baş göstermeye başlamıştır [4].Bu dönemde çalışanların çoğunlukla görev aldıkları sektör madencilik olduğundan, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çıkarılan ilk yasalar da, Dilaver Paşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamesi gibi, kömür madeni çalışanlarıyla alakalı olmuştur [7].

28 Nisan 1921 tarih ve 151 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu ile de Ereğli havzasında çalışan maden işçileri ülkemizde ilk defa iş süresini 8 saatte sınırlandırmıştır. Amele Birliği, İhtiyat ve Teavün Sandıkları bu yasa dolayısıyla oluşmuş, 151 sayılı yasa uyarınca Amele Birliği'nin çalışmaları düzenlenmiştir [4].

1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, çalışanlara haftada bir gün tatil hakkı vermesinden dolayı önemli bir gelişme olarak belirtilebilir [14].

1926 yılında 818 sayılı Borçlar Kanunu yayınlanmış ve iş sağlığı ve güvenliği alanında detaylı hükümler getirilmiştir. 1930 tarihli 1580 sayılı Belediyeler Kanunu'nun da teftiş ile ilgili hükümler yer almıştır [4].

Yine 1930 tarihli önemli bir kanun 1593 sayılı 'Umumi Hıfzısıhha Kanunu'dur. Kanunda çocuk ve kadın işçilerin korunmasına, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulmasına ilişkin hükümler yanında, belirli büyüklükte işyerleri için revir ya da hastane açılması öngörülmüştür [14].

3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez iş sağlığı ve güvenliği konusu detaylı ve sistemli şekilde düzenlenmiştir. 1936 yılında çıkarılmış ve 148 maddeden oluşmaktadır. 31 yıl yürürlükte kalmıştır [4].

1946'da Çalışma Bakanlığı'nın kurulması, 1945'de İşçi Sigortaları Kurumu'nun oluşturulması, 1950 yılında Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki 81 numaralı uluslararası sözleşmenin onaylanması, 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nun yayınlanması dönemin önemli gelişmelerindendir [7].

1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlük tarihinden tam 33 yıl sonra, TBMM Genel Kurulu'nun 22 Mayıs 2003 tarihli oturumunda kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 77-89'uncu maddeleri 2012 yılına kadar devam etmiştir [4].

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlük tarihinden tam 9 yıl sonra, TBMM Genel Kurulu'nun 20 Haziran 2012 tarihli oturumunda kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanunla birlikte 4857 sayılı kanundaki 77-89. Maddeler arası

yürürlükten kaldırılarak kamu ve özel sektör iş sağlığı ve güvenliği kapsamına aşamalı olarak alınmaya devam etmektedir [4].

1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Kuruluşlar

1.7.1. Uluslararası kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği alanında araştırma ve çalışma yürüten bazı kuruluşlar bulunmaktadır. Bunlardan uluslararası düzeyde en önemlileri aşağıdaki gibidir:

1. Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)
2. Dünya Sağlık Örgütü(WHO)
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı(OSHA).

1.7.1.1. Uluslararası çalışma örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler'in çalışma hayatındaki uzman iş kurumudur. ILO uluslararası çalışma için kuralları tespit eder, iş yaşamında hakların korunmasını hedefler, insana yakışır iş fırsatlarını destekler, sosyal korumayı ve iş yaşamındaki konularla ilgili iletişimi güçlendirmektedir.

ILO'nun temel hedefi, insanlara, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık şartlarında insana yakışır ve verimli işler bulma fırsatlarının oluşturulmasıdır [15].

1.7.1.2. Uluslararası sağlık örgütü

Tüm insanlar için daha iyi ve sağlıklı bir Dünya oluşturmayı hedefler. 150 ülkeden fazla WHO ofisinde, hükümetler ve ortaklarıyla sağlık konularında en yüksek sağlık koşullarının oluşturulması için çalışmalar yapar.

WHO, 7 Haziran 1948 yılında kurulmuştur. 150 ülkede 7000'den fazla çalışanı, 6 bölge ofisi ve merkezi Cenova'dadır.

WHO'nun birincil hedefi, uluslararası sağlığı yönetmek ve koordine etmektir [16].

1.7.1.3. İş sağlığı ve güvenliği ajansı

Avrupa'da işyerlerini daha güvenli, sağlıklı ve üretken hale getirmek için çalışır. Çalıma şartlarında riskleri önleyici bir kültür geliştirmeyi hedefler.

İş sağlığı ve güvenliği konularında ihtiyaçları karşılayabilecek bilgilerin geliştirmeyi, farkındalık yaratmayı, bilgi alışverişi ve iyi uygulamaların yaygınlaşması için bilgi, analiz ve araçlar geliştirmek misyonudur [17].

1.7.2. Ulusal kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan ya da dolaylı ilgilenen çok sayıda kuruluş mevcuttur. Bunların başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gelmektedir [14].

1.7.2.1. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı

Temel hedefi, iş hayatını belirli bir düzene sokmak, iş barışını tesis etmek, iş sağlığı ve güvenliğini geliştirme yönünde önlemler almak, toplumun bütün taraflarının sosyal güvenliğini sağlayacak ve istihdamı artıracak koşulları sağlamak, yurt dışında çalışan Türk işçilerinin iş yaşamı ve sosyal güvenlikle ilgili haklarını korumak ve bunları sürekli kılmaktır [18].

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde bulunan dört birim bulunmaktadır. Bunlar;

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü(İSGGM)/İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi(İSGÜM)
2. İş Teftiş Kurulu(İTK)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi(ÇASGEM)
4. Sosyal Güvenlik Kurumu-Sosyal Sigortalar Kurumu(SGK) [19].

Ayrıca Sağlık Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı da iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemli kurumlardır. Milli Savunma Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliğiyle alakası askeri işletmelerin teftişiyle ilgilidir. Bakanlıkların ardından Sosyal Sigortalar Kurumu, Belediyeler, Milli Prodüktivite Merkezi, Türk Standartları Enstitüsü ve Üniversiteler kendi görev alanları kapsamında farklı açılardan ve farklı amaçlarla konuyla alakalıdır [14].

1.8. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Dayanakları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en önemli yasal dayanak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Kanuna bağlı yönetmelik ve tebliğler düzenlemelere ışık tutmaktadır. Ancak kanunun üzerinde bazı anayasa maddeleri de iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkilidir [11].

1.8.1. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili anayasa maddeleri

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 17. maddesi-Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı, 50. Maddesi-Çalışma şartları ve dinlenme hakkı, 56. Maddesi-Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması ve 60. Maddesi-Sosyal güvenlik hakları iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili anayasa maddeleridir [20].

1.8.2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar

1.8.2.1. İş kanunu

2003 yılında yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77 ile 89. Maddeleri arasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler yer almaktaydı. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsama girmesiyle bu maddeler iptal edilmiştir [11, 21].

Kanunda amaç tanımlanırken;

> "İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir" [21].

denilmektedir. Bu ifade ile iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren gece çalışma, çalışma süresi vb. birçok çalışma şartı kanunda düzenlenmektedir [21].

1.8.2.2. Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu

2006 yılında çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası yönünden kişilerin güvence altına alınması, sigortadan faydalanacak kişiler, sağlanacak haklar ve faydalanma koşullarının düzenlenmesi hedeflenmiştir. Kanunda iş kazası ve meslek hastalığından doğan hakların oluşması, sosyal sigortalar açısından yapılacak yardım ve gerekli düzenlemeler bulunmaktadır [22].

1.8.2.3. İş sağlığı ve güvenliği kanunu

20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen ve 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alanda müstakil bir mevzuat olması sebebiyle büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla alandaki çalışmalara ivme kazandırmış ve çalışanların büyük kısmının iş sağlığı ve güvenliği yönünden güvence altına alınmasını sağlamayı hedeflemiştir [23].

İSG Kanunu Madde 4, işveren yönünden genel bir zorunluluk olarak, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümünü belirtmiştir. Madde 5 ise işverenin bu yükümlülükle gerçekleştireceği korunma esnasında uyacağı kuralları içermektedir [23].

Sağlık ve güvenliği sağlama yükümlülüğü kapsamında, işveren ya da işveren vekili, sağlık ve güvenlik çalışmalarında bulunma, sağlık ve güvenlik tedbirlerini kontrol ve denetleme, risk analizinin gerçekleştirilmesi ve işe uygunluğun değerlendirilmesi gerekliliği belirtilmektedir.

Risk değerlendirmesi hazırlanırken ise çalışanların durumu, iş ekipmanı ile kimyasalların seçimi, işyerinin düzeni, özel olarak korunacak çalışanların durumunun dikkate alınması gereklilikleri özellikte vurgulanmaktadır.

Sağlık ve güvenliğin hizmet alınarak sağlanması esasında ise işveren/işveren vekili kendisi ya da görevlendireceği uzman kişiler tarafından iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülebileceğine dair düzenlemeler getirilmiştir. İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesi ile ilgili şartlar ve yükümlülükler tanımlanmıştır.

İşyerlerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında tehlike sınıflarının belirlenmesi ve belirlenen tehlike sınıfına uygun şartların işveren tarafından sağlanması gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca kanun, çalışanların eğitimi, alt işveren çalışanlarına özgü risklerin kontrolü, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması ve sağlık gözetiminin sağlanması konularında da düzenlemeler içermektedir.

1.8.3. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelik ve tebliğler

İş sağlığı ve güvenliği alanında müstakil bir kanunun yayınlanmasının ardından birçok yönetmelik ve tebliğ yayınlandığı gibi mevcut yönetmelikler ile de ilişkilendirme yapılmıştır. Bu yönetmelik ve tebliğlerden en önemlileri şu şekilde sıralanabilir:

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
4. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
6. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
7. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
8. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
9. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
10. Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
11. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
12. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
13. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
14. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
15. Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
16. Çalışanların Titreşim İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
17. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
18. Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
19. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
20. Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunmaları Hakkında Yönetmelik
21. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği
22. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ [24].

1.9. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel Kavramlar

1.9.1. İSG profesyonelleri

İşyerinin esenliği için yapılması gerekenleri saptamak, bunların yerine getirilmesini ve sürekliliğini sağlamak ve uygulamaları geliştirme bu ekibin sorumluluğundadır. İşyerinin esenliği açısından iş güvenliği uzmanı işyeri hekimi ile yakın işbirliği yapmak zorundadır [25].

1.9.2. İş güvenliği uzmanı

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında görev yapan Bakanlıkça yetki almış, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ve kuruluşlarında iş hayatını teftiş eden müfettişler ile mühendislik veya mimarlık fakülteleri mezunları ile teknik elemanlardır [26].

1.9.3. İşyeri hekimi

İSG alanında görev yapan ve ÇSGB tarafından sınav sonucunda yetki alan işyeri hekimliği belgesi sahibi hekimdir [27].

1.9.4. Diğer sağlık personeli

İSG alanında görev alan ÇSGB tarafından belge verilen hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesi sahibi kişilerdir [27].

1.9.5. Ortak sağlık güvenlik birimi(OSGB)

İSG hizmetlerini gerçekleştirmek amacıyla, gerekli araç gereç ve çalışana sahip olan ve ÇSGB tarafından yetki verilen kamu kurum ve kuruluşları ile özel şirketlerce kurulan ve işletilen müesseselerdir [28].

1.9.6. Çalışan temsilcisi

İSG ile ilişkili faaliyetlere katılma, aksiyon ve faaliyetleri izleme, önlem alınmasını talep etme, iyileştirme tekliflerinde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsile yetkili çalışan ya da sendika temsilcisidir [11].

1.9.7. Risk değerlendirmesi(tehlike-risk)

Tehlike, zarar verme potansiyeli olan bir durum veya işçilerin zarar görmesine veya hastalanmasına sebep olabilecek emniyetsiz çalışma şartları ve uygulamalarıdır [25].

Risk değerlendirmesi, çalışma alanında tehlikelerin tespit edilmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan koşullar ile tehlikelerden kaynaklı risklerin analiz edilmesi, seviyelerinin tespit edilmesi ve önlemlerin kararlaştırılması için yapılması gereken çalışmalar bütünüdür [11].

Çalışanların işyerlerindeki güvenliği söz konusu olduğunda, geçmişte yalnızca ortaya çıkması olağan tehlikelerin üzerinde durulurdu. Çerçeve direktif (1986) ile risk kavramı, İSG etkinliklerini yönlendiren mevzuat hükmü oldu-tehlike ortadan kaldırılamadığında, ortaya çıkabilecek olası kötü sonuçların kestirilmesi, bunların verebileceği zararların önlenmesi veya boyutunun azaltılması. Dolayısı ile risk değerlendirmesi, günümüzdeki yönetim anlayışının temel ilkeleri arasındaki olaylara er-yaklaşımın (proaktif) gereğidir; çünkü ileriye dönük sorgulama getirmektedir [25].

1.9.8. İSG eğitimi

İşyerlerinde pozitif davranış değişikliklerine ve güvenlik yaklaşımlarına (örneğin kaza, olay, ramak kalada azalma) ulaşmak amacıyla kullanılan gelişim araçlarından biri olarak görülmektedir [10].

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, İSG yönünden hedeflere erişmeyi ve çalışanın yeni bilgi ve becerilere sahip olmasını amaçlayan planlı bir organizasyondur. İşçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin ergonomi, yangın söndürme eğitimi, elle taşıma işleri, kimyasallarla güvenli çalışma eğitimi vb. gibi bazı spesifik türleri mevcuttur [10].

1.9.9. İSG kurulu

50 ve üzeri çalışanın görev aldığı ve 6aydan fazla devam eden sürekli işlerin gerçekleştirildiği işletmelerde işveren, İSG ile ilgili faaliyetlerde bulunmak için bir kurul belirler. Kurul minimum aşağıda belirtilen çalışanlardan oluşmalıdır;

- İşveren veya işveren vekili,
- İşyeri hekimi,
- İş güvenliği uzmanı,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal, idari ve mali işleri yürüten bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması durumunda baş temsilci [29].

1.9.10. Tehlike sınıfı

İSG açısından, faaliyetin niteliği, işin her aşamasında kullanılan veya meydana çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim şekli ve yöntemleri ile çalışma koşul ve ortamıyla alakalı

tüm hususlar göz önüne alınarak az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli şekilde belirlenen ve işyerinin bulunduğu tehlike grubudur [28].

1.9.11. İş kazası

Uluslararası Çalışma Örgütü; iş kazasını,

> "Belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmaya bir olaydır" [7].

şeklinde tanımlamıştır.

Ülkemizde ise iş kazasının tanımı teknik ve yasal olarak iki şekilde yapılabilir. Teknik şekilde tanımlanacak olursa, her çeşit iş ortamı ve sanayide istihdam sonucu ortaya çıkan, yaralanma, maddi zarar veya üretim prosesinde aksamalara neden olan ve yaralanma ve ölüm şeklinde ortaya çıkabilecek istenmeyen olaylara iş kazası denir. Tanıma göre iş kazalarında tehlike ve/veya maddi zarar etkenlerinin mevcut olması gerekir. Her iş kazası yaralanma yaratmamaktadır. Bir hasar meydana gelmese de üretim veya işin akışını sekteye uğratabilecek ve maddi zarara yol açan bir olay iş kazası olacaktır [7].

İş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında sayılan hal ve durumları sonucunda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır. 13. maddenin birinci fıkrasında sayılan hal ve durumlar [7];

- Sigortalının işyerinde bulunduğu esnada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
- Sigortalının, işveren talimatıyla görev ile farklı bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermesi için belirlenen zamanlarda,
- Sigortalının işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak taşınmaları esnasında oluşursa, iş kazası olarak kabul edilmektedir.

1.9.12. Meslek hastalığı

Mesleki etkilerin sonucu olarak ortaya çıkan ve bu etkilerin devamı halinde gittikçe gelişen ve bu sebepten dolayı belirli işlerde veya faaliyet sahalarında görülen nüfusta genel aktif nüfusa göre daha sık görülen hastalıkları ifade eder [30].

Tıbbi bakımdan, bir sektörde, işte veya çalışma alanında sıklıkla rastlanan ve aynı koşullar altında deneysel olarak da ayırt edilebilen bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü gerekir [30].

1.9.13. Kişisel koruyucu donanım

Kişisel koruyucu donanımlar, iş ortamındaki tehlikelere kaynağında müdahale edilerek kontrol edilmesi ve toplu korunma tedbirlerine karşın işçinin sağlığını tehdit etmesi durumunda kullanılan koruyucu ekipmanlardır. Bu ekipmanlar, çalışanı, yapılan işten kaynaklı olan, sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyen risklere karşı koruyan, işçi tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarlanan alet, araç, gereç ve ekipmanların genel adıdır [31].

1.9.14. Acil durumlar

İşyerinin tümünde veya belirli bir parçasında ortaya çıkabilecek yangın, patlama, kimyasallardan kaynaklanan yayılma, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylardır [32]. Deprem, yangın, sel ve su baskını, patlama vb. durumlar acil durumlardan birkaçıdır.

1.9.15. Ramak kala

Ramak kala olay, işyerinde ortaya çıkan; çalışan, işyeri ya da araç gereci hasar verme kapasitesi olduğu halde hasara uğratmayan olayı tanımlar. İş sağlığı ve güvenliğinde ramak kala olayı, risk değerlendirmesi ve analiziyle ele alınması gereken önemli bir konudur [4].

Risk analizi yapılırken tehlike belirleme aşamasında iş ortamı, çalışanlar ve işyerine ait toplanması gereken bilgilerden biri de ramak kala kayıtlarıdır. Bu nedenle işyerinde oluşan ve ramak kala olarak tespit edilen olayların kayıtlarının tutulması gerekmektedir [4].

1.9.16. Sağlık gözetimi

İşçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi için mesleki maruziyetleri engellemeye ilişkin gerçekleştirilen tıbbi muayene ve tetkikleri ile bağışıklamayı, işlemlerin kayıt altında tutulmasını, değerlendirilmesini ve ilgili otoritelere bildirilmesini de kapsayan sağlığı korumaya yönelik çalışmalar, ilkyardım, acil tedavi, rehabilitasyon ve sağlığın geliştirilmesi bu kavramın kapsamındadır. Bir işçinin çalışma ortamının gözetimi, işe

giriş, periyodik, portör ya da işe dönüş muayene ve tetkiklerinin gerçekleştirilmesi, işçilerin ortamdaki riskler ve bunlara ilişkin bilgilendirilmesi, bağışıklama faaliyetleri, genel hijyen şartlarının sağlanması ve kontrolü gibi konular sağlık gözetimi kavramının içinde değerlendirilmelidir [31].

1.9.17. Denetim

İSG uygulamaları açısından, en geniş bağlamda, belirli bir düzen içinde yürütülen bir tür karşılaştırmadır. Karşılaştırma; uygulamaların, özellikle ilgili mevzuatın gerekleri, konulmuş olan ilkeler ve kurallar ile verilmiş olan talimatlar vb. ile uyum içinde olup olmadığının belirlenmesidir. Teknik bağlamda olduğunda, bir bölüm ölçme ve sınamayı içerebilir. Gözetim dahi denetleme konusu olabilir [25].

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

2.1. Genel

Tehlikeli bir işyerinin yetersiz yönetimi sonucunda, tolere edilmeyecek seviyede ciddi iş kazaları yaşanabilir. Buna karşılık işyerleri bu tür riskleri minimize etmek için, güvenlik yönetim sistemleri, mühendislik uygulamaları ve gelişmiş bir işyeri güvenlik kültürüne ihtiyaç duymaktadır [33].

İşyeri güvenliği yönetilmesi gereken önemli bir risktir. Bir kazanın ardından inceleme yapıldığında, genellikle iyi bir güvenlik yönetim sistemi eksikliği ve kötü bir güvenlik kültürünün temelde yattığı görülür [33].

1986 yılında yaşanan Çernobil faciasının araştırma raporunda ilk kez güvenlik kültürü kavramı kullanılmıştır. Çernobil faciası hakkında, diğer bir rapor olan Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın raporunda, reaktör dörtte oluşan patlamanın asıl kök sebebinin güvenlik kültürü olduğu belirtilmiştir. Çernobil faciası, güvenlik araştırmaları ve organizasyonlarda güvenlik anlayışının geliştirilmesinde bir dönüm noktası olmuş ve risk ve güvenlik kavramları üzerinde insan faktörünün önemini göz önüne çıkarmıştır. Organizasyonlardaki zayıf yönlerin çok ağır sonuçları olduğu yaşanan kötü olaydan çıkarılan en önemli ders olmuştur [34].

Önceleri operasyonel ekipman hatalarında ilk sebep mühendislik ve dizayn hatası olarak düşünülmesine karşın, sonrasında bu sebeplerin kök sebepler olmadığı görülmüştür. Kuşkular ve kazaların sıklığı, kök sebep araştırmalarında standart endüstriyel çalışmaların daha derin yapılmasını sağlamıştır. Bu bakış açısı teknik ve mühendislik hatalarının ardında saklanan sebepleri irdelemiştir. Mühendislik hatalarının ardında yapılan araştırmalarda insan performansı ön plana çıkmıştır [33].

Çernobil'in ardından yapılan araştırmalarda olayın sebebi olarak insan boyutuna odaklanılmıştır ve yetersiz işyeri güvenlik kültürü kazaların ortaya çıkmasında muhtemel en büyük faktörü oluşturmaktadır. Geriye dönük yapılan araştırmalarda, çoğu kazada en büyük faktörün mühendislik hataları yerine zayıf insan performansı olduğu ortaya çıkmıştır [33].

Araştırmalar tasarımcıların ve operatörlerin güvenli görüş, tutum ve davranışlarının kazalara karşı bir bariyer olduğunu göstermiştir. İnsan faktörü ve güvenlik kültürü kavramı kaza neden araştırmalarında göz ardı edilemez hale gelmiştir [33].

Güvenlik kültürü araştırmalarına bakıldığında, uygulamada iki metodoloji görülmektedir: davranışsal ve tutumsal. Davranışsal güvenlik kültürü araştırmaları, spesifik riskli davranışlar ve çıktıları arasında nedensel bir bağ olduğunu göstermektedir. Bu yaklaşım şekli, iş ve kişisel kazalarda kesinlikle doğru bir yaklaşımdır. Tutumsal araştırmalar işyerinin ortak psikolojik durumunu vurgulamaktadır. Bu araştırmalarda güvenli prosesler, koruyucu ekipman, güvenliğin değeri gibi konularda bireysel tutumlar anketler ile ölçümlenebilir ve ortak normlara özgü bir sonuç ortaya konulabilir [35].

Güvenlik kültürü, işyerinin sağlık ve güvenlik uygulamalarının yeterliliğine, şekline ve uygulamadaki ısrarına karar veren birey ve grupların değer, tutum, yetkinlik ve davranış biçimlerinin bir ürünüdür [4].

Güvenlik kültürünün değişimi yolculuğu yorucu, zorlu ve uzundur. Organizasyondaki herkesin dâhil olması zorunludur, aksi halde değişim başarılı olamaz. Güvenli tutumlardaki değişim sadece çalışan seviyesinde olmamalıdır. Öncelikle yöneticilerden başlamalı, çalışanlara yayılmalı ve tedarikçi ve geçici çalışanları da kapsamalıdır [36].

Çoğu işyeri, güvenlik seviyesini yükseltmek için çaba göstermekte, zaman ve para harcamaktadır. Gösterilen çaba, temelde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi sistemini oluşturmaya ve iş güvenliği kültürünü tesis etmeye yöneliktir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, kaynakların korunmasına destek olacağı gibi, daha yüksek seviyede kalite ve verimlilik sağlar. Oluşturulacak iş güvenliği kültürü ile de emniyetli davranış şekli özendirilecektir [37].

2.2. Kültür

Kültür, özel bir sosyal topluluğu ifade eden ve onu diğer topluluklardan soyutlayan biliş ve pratikler kümesi olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifadeyle kültür, insan topluluklarının özgün yapılarını meydana çıkaran, yaratılan ve aktarılan sembollerle dışa vurulan düşünce, duygu ve davranış şekilleridir [10].

Her toplumun kendine ait, benzersiz bir kültürü bulunduğu ve kültürün toplumdan topluma değişiklik gösterdiği düşünüldüğünde, toplumda mevcut örgütlerin de kendilerine ait kültürlerinden bahsedilebilmektedir. Bu şekilde, örgüt kültürü örgüt tarafından toplum kültürü ve yapısından etkilenerek tesis edilmekte ve çalışanın örgütsel davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt içerisinde bulunan toplulukların keşfettikleri, geliştirdikleri temel görüş ve düşüncelerden oluşur. Güvenlik kültürü, güvenlik ve sağlık problemlerine dair değer ve inançların yansıtıldığı örgüt kültürünün bir alt oluşumu özelliğindedir [10].

2.3. Güvenlik

Güvenlik kavramı emniyet içinde bulunma şeklinde ifade edilebilir. Diğer yönden güvenlik; bulunulan ortamda kabul edilebilir seviye ve bu seviyeyi stabil tutmak için beklenmedik ölüm, zarar görme veya telaş verici şartların oluşma olasılığını en aza indirme anlamındadır [10].

2.4. Güvenlik Kültürü Tanımı

Güvenliği tehdit edebilecek hareket ve faaliyetlerle, bunların bulunduğu ortak kullanım ya da etki sahasında bulunan canlıların veya ekipman gibi nesnelerin hasarını minimum seviyeye düşürmeyi hedefleyen, güvenlik ve emniyete öncelik tanıyan, algı, inanç, tutum, kural, roller, sosyal, teknik ve politik faaliyetlerle donanımlılık ve sorumluluk duygularının tümüdür [4].

Güvenlik kültürü, bir işletmenin her düzeyindeki ve her bölümdeki çalışanların ve toplumun güvenliği hususlarında kalıcı bir değerin ve önceliğin oluşmasıdır. Diğer bir ifadeyle güvenlik kültürü; çalışan ve toplulukların güvenliğe ilişkin şahsi sorumluluk alması, koruyucu hareket, güvenli çalışma koşullarına ilgiyi arttırmak, etkin öğrenmeyi hedeflemek, hatalardan alınan ödevleri (hem çalışan hem topluluk seviyesinde) davranış özelinde içselleştirme ve değiştirme, bu değerleri devamlı koşulda ödüllendirmeyi tanımlamaktadır [10].

2.5. Güvenlik Kültürü Oluşturmanın Temel Nedenleri

– Üretim prosesinin karmaşık şekle dönüşmesi ile yeni tehlikelerin ortaya çıkması,

– Sağlık ve sosyal taraftan yıpranan çalışanların işe devamsızlık, işten ayrılma, çalışan devir hızının artışı gibi sebeplerle maddi yönden maliyet yükselmesine neden olması,

– İşletmelerin verim ve karlılık artışı için üretim yoğunluğunun arttırılması ve kötü çevre şartlarının çalışan ve işyerleri tarafından tepkisini alarak yasal regülasyonları zorunlu şekle getirmesi, sebepleri, sosyal bir sorumluluk olarak güvenlik kültürünün tesis edilmesini bir gereklilik haline getirmektedir [4].

2.6. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Çalışan ve işverenlerin tehlike, risk ve güvenlik kavramları yönünden davranış gelişim süreci olarak da ifade edilen güvenlik kültürü, sektör seviyesindeki farklılıklar bir kenara bırakıldığında, aşağıdaki özellikleri taşımaktadır [10]:

– Grup veya daha üst yönetim kademelerinde, örgütün tüm üyeleri veya tüm grup tarafından ortak olarak paylaşılan değerleri tanımlayan bir kavramdır.

– Bir örgütteki prosedürel güvenlik problemleriyle de ilgilidir. Ancak yalnızca yönetim ve denetim sistemleriyle ilgilenmez.

– Bir işletmedeki her düzeydeki çalışanların iştiraki ile oluşmaktadır.

– Örgüt üyelerinin çalışma ortamındaki davranışlarını değiştirir.

– Ödül sistemleri ile güvenli davranış arasındaki ilişkiyi gösterir.

– Bir işletmede ramak kala, tehlikeli durum, kazalar ve hatalardan ödev çıkarma ve gelişmeyle alakalı performansı ortaya çıkarır.

– Değişime karşı yeterince dirençli, dayanıklı ve güçlüdür.

– Olumlu bir güvenlik kültürü aşağıdaki bileşenlerden oluşur:

– Tüm çalışanlar güvenlik kuralları ve uygulamalarına daima uygun hareket eder.

– Çalışanlar devamlı şekilde tehlikeleri araştırır ve riskli bir konu tespit ettiğinde düzeltmek için derhal harekete geçer.

– Tüm çalışanlar emniyetle alakalı faaliyetlere katılma konusunda isteklidir. Güvenlikle ilgili faaliyetlere katılım özendirilir ve desteklenir.

– Güvenlikle alakalı hususlarda açık bir iletişim kurulur. Azarlama ve cezalandırılma korkusu oluşmaz.

– Güvenlikle alakalı oluşan olaylar, sistemin güçsüz yanlarını belirlemek ve sistemde gerekli aksiyonları almak için fırsat olarak algılanır.

– Eğitim içerikleri, çalışanların işlerinde güvenliği tesis etmeleri için ihtiyaç olan tüm bilgi, beceri ve yeteneği sunmaktadır.

- Tüm çalışanlar, gerçekleştirdikleri işlerdeki muhtemel riskleri bilirler ve risklerini değerlendirebilir hale gelirler.
- Çalışanlar tehlikelere karşı uyanık olur ve işlerinde risk almazlar.
- Üst yöneticiler çalışanların risk almalarına izin vermezler ve görevlendirme yaparken bunu göz önünde tutarlar.
- Güvenlik konularında, periyodik olarak davranış odaklı bir geribildirim yapan sistem oluşturulur.
- Çalışma arkadaşlarının güvenlik yönünden destek verdiği bir çalışma çevresi tesis edilir.
- Tüm iş organizasyonu ve yönetimi risk kaynaklarının ortadan kaldırılması ve yaralanma ve ölümlerin engellenmesine odaklanmıştır.

2.7. Güvenlik Kültürünün Boyutları

Güvenlik kültürünün genel şekilde kabul gören boyutları aşağıdaki gibidir:

2.7.1. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık, yönetim tarafından güvenliğin bir değer veya temel bir prensip olarak belirlenmesi ile sağlanabilir. Bir örgütün güvenliğe gösterdiği bağlılık, ekonomik sorunları baş gösterdiği durumlarda bile devamlılık sağlanması, güvenliğe ilişkin olumlu tutum ve tüm örgüt içinde güvenliğin özendirilmesiyle yansımaktadır. Benzer şekilde örgütün, ekipman, araç gereç, uygulamalar, eğitim ve çalışma planlarının rutin şekilde ele alınması ve gerekli görülmesi halinde güvenliği iyileştirici şekilde dönüştürmesi, örgütün güvenliğe olan bağlılığını gösterir [10].

2.7.2. Yönetimin katılımı

Üst ve orta kademe yönetimin örgüt içindeki önem taşıyan güvenlik faaliyetlerinde yer almaları olarak belirtilebilir. Yönetimin eğitimler yer alması ve katkı sağlaması, güvenlikle ilişkili önem taşıyan işlerde katılımcı gözetim yapmaları, örgütsel yapı dahilinde yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya güvenlikle ilgili konularda etkili bir iletişimin tesisi, yönetimin katılımını ifade eder [10].

2.7.3. Çalışanların yetkilendirilmesi ve katılımı

Güvenlik kültürüne sahip işletmeler çalışanlarına yetki verir ve güvenliğin sağlanmasında önemli bir rolü bulunduğu hususunda çalışanlarını kapsamlı şekilde

bilgilendirir. Güvenlik kültürü içeriğinde çalışanlara yetki ve sorumluluk verme, çalışanların güvenlik ile ilgili alınacak kararlarda katılımcı olması, güvenlik yönünden iyileştirici önlemlerin alınmaya başlaması ve başarılmasında destekleyici görevi üstlenmesi, davranışlarıyla kendilerinin ve çalışma arkadaşlarının sorumluluğunu taşıması ve işletmelerindeki iş kazası oranlarının az olmasından duyduğu gurur ile yansır [10].

2.7.4. Ödüllendirme sistemleri

Örgütün emniyetli ve emniyetsiz davranışları ele alma şekli ve bu değerlendirmelere göre uygun ödül veya ceza belirlemesi güvenlik kültürünün önemli özelliklerinden biridir. Örgütün güvenli davranışları özendirmeye ilişkin belirlenmiş bir sisteme sahip olması (maddi teşvikler, takdir ve övgü vb.) ve diğer taraftan, güvensiz hareketleri veya gereksiz risk almayı cezalandırma veya caydırmaya ilişkin sistemleri olması önemlidir. Ödüllendirme düzenlemelerinin sadece varlığı yetmemekte, ödüllendirme sistemlerinin yazılı şekilde oluşturulmuş, devamlı uygulanan ve çalışanlara açıklanmış ve çalışanlar tarafından da anlaşılmış olması şarttır [10].

2.7.5. Raporlama sistemleri

Etkin bir olay bildirim sistemi, bir kaza ortaya çıkmadan önce güvenlik sisteminin zayıf yönlerinin tespit edilmesinde önemli bir rol alır. Bir kaza ortaya çıkmadan önce olaylar ve ramak kala durumlar düzeyinde, örgütün önleyici şekilde öğrenme isteği ve yeteneği, güvenliğin sisteminin geliştirilmesi için önemli bir rol oynar. Diğer yönden, çalışanların raporlama sisteminin bir sonucu olarak cezalandırıcı durumlarla karşılaşmayacaklarının güvence altına alınması gerekir. Benzer şekilde çalışanlara geribildirim yapılması, çalışanların önerilerinin ödül ile karşılık bulması ve sorunların çözümünde nasıl katılımcı olabilecekleri yönünde bilgilendirilmelidir. Özet olarak, örgütler gelişmiş bir güvenlik kültürüne, yazılı bir bildirim sistemine sahip olmaları ve tüm çalışanların bu raporlama yöntemini kolayca kullanılabilmesiyle sahip olur. Raporlama sistemi, çalışanların güvenlik ile ilgili sorunlarını kolayca iletmesine olanak sağlar ve teşvik eder, ayrıca tüm çalışanlara hızlı ve etkili bir geribildirim sağlar [10].

2.8. Negatif ve Pozitif Güvenlik Kültürü

Negatif güvenlik kültürü, kişilerin mevcut riskleri ‘risk’ olarak görmediği, görse dahi yeterli önemi vermediği, boş verdiği veya tehlikelere karşı kendine aşırı güven duyduğu bir kültür şeklidir [4].

Pozitif güvenlik kültürü, çalışan ve işveren arasında iki yönlü güven üzerine tesis edilmiş iletişim, iş güvenliğinin değeri ve önemine ilişkin paylaşılan algılamalar ve alınan önlemlerin etkinliğine duyulan güven ile ifade edilir [4].

2.9. Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi

Güvenli bir sistemin gelişiminde en önemli araçlar; yetkiler, sorumluluklar ve hesap verilebilirliğin açıkça ortaya konulmasıdır. Sistemin oluşturulmasında anahtar maddeler mevcuttur [36].

2.9.1. Güvenlik eğitimi

Güvenlik eğitimleri, tüm çalışanlar ve yöneticilere mevzuat gereğince işe başlangıçlarında verilmelidir. İnsanlar belirsiz, açıkça bilmedikleri ve tam olarak anlayamadıkları konulardan korkabilir. Bilginin aktarımı güvenlik eğitimleri ile sağlanabilir. Öncelikle çalışanlar güvenlik teknikleri konusunda eğitilmeli, güvenliğin ne ifade ettiğinin kavramalı ve daha sonra sistemin bir parçası olmaları sağlanmalıdır. Güvenlik kültürüne en büyük katkı bu şekilde sağlanmış olur. Yeni çalışanlar, tedarikçiler ve ziyaretçiler için de güvenlik anlayışının etkin olması organizasyonun güvenlik konusunda kararlılığını gösterir. Organizasyonda güvenlik kültürü yönünden olumlu ve güçlü bir mesaj verilmesini sağlar [36].

2.9.2. Çalışanlar

Proaktif yaklaşımlar, geleneksel görüş ve yönetim anlayışından uzaklaşılmasını ve bir güvenlik sistemi değişimini gerektirmektedir. Öncelikle çalışanlar proaktif çalışmaları gözlemler, kaza oranlarının düşmesi sonucunda da daha güvende hissederek sürecin bir parçası olduklarını anlarlar. Çalışanların sorumluluk almaları güvenlik kültüründe ana değişim noktasıdır ve bundan dolayı da en zor aşamadır. Yönetimin bir güvenlik politikasını taahhüt etmesi, aylık olarak güvenlik konularının görüşülmesi, çalışanları temsilen sağlık ve güvenlik temsilcilerinin bulunması, sahanın denetlenmesi ve güvenliğin bir performans parametresi olduğunu çalışanlar tarafından algılanması, güvenliğin işin bir parçası olduğunu hissetmesi olumlu güvenlik kültürünün en büyük girdileridir [36].

2.9.3. Standartlar

Standartlara sahip olunması güvenlik sisteminin her bileşeni için, güvenlik konularının dokümante edildiğini ve gerekliliklerin açıkça ifade edildiğini gösterir. Hem yöneticiler hem de çalışanlar güvenlik gerekliliklerinin yazılı olarak açıkça ifade edilmesini tercih etmektedir. Güvenlik standartları, işyerinde standart yapılan işlemlerde güvenlik gereklerinin tanımlamasını, çalışmaların kimler tarafından yürütülebileceğinin belirtilmesini ve standardın istediği tüm gerekliliklerin kapsanmasını önerir. Organizasyonun ve çalışanların oluşturduğu özel taahhütler işletmenin güvenlik kültürünü oluşturur [36].

2.9.4. İşyeri düzeni

Çalışanların çalışma ortamını düzenli, temiz ve tertipli tutması kesinlikle güvenli davranışlarının sonucudur ve çalışma ortamının daha güvenli şekilde yönetilmesini sağlar. Hiçbir şey, düzenli, temiz ve güvenli bir çalışma ortamı kadar çalışanların olumlu davranış ve tutum göstermelerinde etkili olamaz [36].

2.9.5. Kök sebep analizi

Güvenlik sistemleri işletmelerde kritik işler için, izin ve prosedürlerin belirlenmesini ve çalışanların bu konularda eğitilmesini gerektirir. Bu işlerin, standart olarak tanımlanması her çalışanın hangi noktalarda görev alacağının açıkça bilinmesini sağlar. Çalışanlar kaza ve ramak kala araştırmalarının bir parçası olmalı ve şeffaflık içerisinde hataların tespitinde katılım göstermelidir. Sistem yaklaşımı, kazalarda insan hatası üzerine gidilmesi yerine kazanın kök sebebi ve sistem hatalarının ele alınmasını gerektirmektedir. Bu şekilde çalışılması kök sebep analizini geliştirir ve doğru sebeplere ulaşılmasını sağlar [36].

2.9.6. Güvenlik kültürünün temel ilkesi

Güvenlik sistemindeki her bir bileşen, güvenlik kültürünün güçlü bir parçasıdır. Sistem günden güne gelişerek normlar, davranışlar ve faaliyetlerin standartlaşmasını ve güvenlik kültürünü temin eder. Güvenlik sistemindeki yapısal gereklilikler güvenlik kültürünü yaratır ve geliştirir [36].

3. MEVSİMLİK ÇALIŞMA

Mevsimlik işlerde, bazı iş kollarında mal ya da hizmet üretimi yalnızca belirli dönemlerde gerçekleşir veya yoğunlaşır. Bu dönemler çoğunlukla mevsimlerle ifade edildiği için bu tür işler mevsimlik iş olarak nitelendirilir [38].

Mevsimlik çalışma şekli turizmde çok yaygın olarak görülmektedir. Yaz mevsimi veya tatil dönemlerinde konaklama ve yiyecek içecek sektörlerinde işçilerin çoğu mevsimlik şekilde çalışmaktadırlar. Mevsimlik çalışanların iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olabilir. 6331 sayılı kanun ile bu şekilde görev yapan çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinden faydalanabilmektedir [39].

Avrupa'da 7,8 milyondan fazla kişi otel, restoran ve yeme-içme işlerinde çalışmakta ve sektörün özelliği sebebiyle yüksek oranda mesleki zarar ve iş yükü sebebiyle etkilenmektedir. Kayıt dışı istihdam ve mevsimlik çalışma yoğunluktadır. Sektörde çalışanların büyük çoğunluğu kadın, genç ya da göçmen çalışanlardır [40]. Ülkelere göre mevsimlik çalışanların oranlarına bakıldığında Avusturya'da %26, İspanya'da %47 ve İtalya'da %50'den fazla olduğu görülmektedir [40].

ÇSGB iş müfettişlerinin 2010 yılında Antalya'da "Turizm Sektöründe İş Mevzuatına Aykırı Uygulamaların Önlenmesi Projesi" kapsamında 84 büyük otelde yaptıkları denetimlerin değerlendirme raporuna göre, bu otellerin %62'si mevsimlik, %12'si sürekli hizmet üretirken, %26'sı da mevsimlik hizmet üretmekte ama talep varsa hizmeti sürdürmektedir [41]. İş müfettişlerinin 2011 yılında Antalya, Muğla ve Aydın'da "Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Projesi" kapsamında yaptıkları denetimlerin sonuç raporuna göre, otellerin %78'i mevsimlik, %22'si sürekli hizmet vermektedir [42].

Bu veriler, otellerin büyük çoğunluğunda mevsim dışında işin durdurulduğunu ve hizmet akitleri askıya alınan işçilerin ücret alamadıklarını, sağlık ve sosyal güvenlik haklarından, işsizlik sigortasından ve kıdem tazminatından yararlanamadıklarını göstermektedir [41].

Vasıfsız, düşük ücretli, mevsimlik olan bu işlerde çalışma süresinin uzun, gece çalışmasının yaygın olması ve işlerin genellikle meslekte ilerleme olanağı tanımaması

aile sorumluluğu olmayan, bedensel özellikleri ağır çalışmaya uygun olan ve gelir elde etmeyi önceleyen gençleri bu işlere yöneltmektedir [41].

Bir sektörde, işkolunda ya da işyerinde işçilerin istihdam biçimleri ve eğitim ve mesleki eğitim düzeyleri güvenli ve sağlıklı bir işyeri kurma ve bu niteliği sürdürme çabalarını ve dolayısıyla işçilerin güvenlik ve sağlığını koruma çabalarını kolaylaştırır ya da zorlaştırır [41].

3.1. Mevsimlik İş

Genel kabul gören tanımıyla, mevsimlik işler ve kampanya işleri, yılın belirli bir döneminde tam kapasite ile çalışıp, diğer devrelerinde çalışan sayısını düşüren veya çalışmasını durduran işletmelerde gerçekleştirilen işlerdir. Mevsimlik iş ile kampanya işleri arasındaki en temel farklılık, mevsimlik işlerde işletmenin yıl boyunca faaliyette bulunması ve iş randımanının yılın belirli bir periyodunda artması iken, kampanya işlerinde işletme yılda birkaç aydan daha fazla çalışmamaktadır. Türk hukukuna göre mevsimlik iş ve kampanya işleri ifadesi bir arada kullanılmaktadır ve aynı yasal sonuçlara dayandırılmaktadır [43].

Yargıtay kararına göre, çalışmanın yalnızca yılın belirli bir devresinde yoğunlaştığı işletmelerde gerçekleştirilen işleri mevsimlik iş şeklinde nitelemekte ve bu dönemlerin işin özelliğine göre uzun veya kısa periyotlarda olabileceği ifade edilmektedir. Sürekli aynı sayıda işçi çalıştırmaya imkân vermeyen ve işyerinde gerçekleştirilen faaliyetin özelliğine göre çalışanların her yıl belirli dönemlerde yoğun şekilde çalıştıkları ancak yılın diğer bölümünde çalışanların iş sözleşmelerinin bir sonraki yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak tanımlanmaktadır [44].

3.2. Mevsimlik İşçi

Yılın sadece belirli bir devresinde faaliyetlerine devam eden, diğer dönemlerde ise çalışmalarını durduran işyerleri ‘mevsimlik işyeri’dir. Bu tür işyerlerinde gerçekleştirilen çalışma ‘mevsimlik iş’; bu işyerlerinde görev alan çalışan da ‘mevsimlik işçi’dir. Örneğin, bir kışlık kayak merkezinde yalnızca kış mevsiminde, yani Aralık-Nisan döneminde faal olan işyeri mevsimlik işyeri; burada kış döneminde görev alan çalışan da mevsimlik işçi şeklinde nitelendirilir [44].

Diğer açıdan, yapılan bir işin mevsimlik iş olabilmesi için, işyerinin mevsimlik işyeri olması gerekli değildir. İşyeri mevsimlik faal olan bir işyeri ise çalışan da mevsimlik

işçidir. Fakat yapılan bir işin mevsimlik iş olarak nitelendirilmesi için, işyerinin mevsimlik olması zorunlu değildir. İşyerinde tüm yıl çalışma yapılıyor, fakat mevsime göre faaliyet yılın belirli bir periyodunda artış gösteriyorsa, işyeri mevsimlik bir işyeri sayılmaz. Ancak sadece bu tür işleri gerçekleştirmek için işçi istihdam ediliyorsa, belirli bir periyot için işe alınan işçi mevsimlik işçidir [44].

3.3. Mevsimlik Yoğunlaşmanın Nedenleri

Türkiye turizm sektöründe önemli derecede 'mevsimlik yoğunlaşma' görülmektedir. Mevsimlik yoğunlaşma, çoğunlukla yaz mevsiminde oluşmaktadır. Mevsimlik yoğunlaşmayı ortaya çıkaran sebepler şunlardır [45];

- İklim şartları,
- Mali ve sosyal sebepler,
- Tatil dönemleri ve endüstriyel sebepler,
- Eğitimde tatil periyotları,
- Toplumda tatile yaz döneminde gidilebileceği düşüncesinin baskın olması,
- Turistik tesislerin özelliklerinden kaynaklan sebepler,
- Türkiye'de çoğunlukla dış turizme endeksli turizm aktivitelerinin yaşanması sonucu ortaya çıkan sebepler.

Özellikle iklim şartları, endüstriyel sebepler, eğitim öğretim tatil periyotları, Türkiye turizm sektöründe mevsimlik yoğunlaşmaya sebebiyet veren temel faktörlerdir.

3.4. Mevsimlik Çalışma Üzerine Yapılan İncelemeler

Sözleşme türü açısından bakıldığında Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Raporuna göre, işçilerin %78'i belirsiz süreli, %22'si belirli süreli çalışmaktadır. Bu oranın bu sektörde daha yüksek olmasının nedeni, mevsimlik çalışmada belirli süreli sözleşme düzenlenmesi gerektiğinin düşünülmesiyle açıklanmaktadır [41].

Daha da önemlisi kayıt dışı çalışmanın, mevsimlik çalışmanın, belirli süreli sözleşmelerin yaygın olması, işçilerin en temel sosyal haklarından (hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, emeklilik, sosyal yardımlar vb.) sınırlı süre yararlanabilmelerine, kıdem tazminatı gibi haklarından da yararlanamamalarına yol açar [41].

Çalışan çocuklar ve gençler, kadın işçiler, özellikle de gebe, yeni doğurmuş ve emziren işçiler, yaşlı işçiler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün geleneksel risk

gruplarıdır. Son on yıllarda yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte bu gruplara, ortak özellikleri korunmasızlık olan yeni işçi grupları (kayıt dışı çalışanlar, göçmen işçiler, belirli süreli iş sözleşmeleri vb.) katılmıştır [41].

Kayıt dışı istihdamın, belirli süreli istihdamın, mevsimlik istihdamın yaygınlaşması yasal ve dolayısıyla kurumsal koruma kapsamında olmayan, sosyal güvenlik ve sağlık haklarını kullanamayan işçilerin istihdam içindeki payının artması anlamına gelir. İşçi devir hızının yüksek olması da aynı sonuca yol açan bir etkendir. Öznel koşulları korunmasızlık nedeniyle zaten sağlıksız olan bu işçilere güvenli ve sağlıklı çalışma alışkanlıkları kazandırmak da, hem ulaşılmaları güç olduğu için, hem de bu konuda yeterli süre çalışılamayacağı için olanaksızdır [41].

Mevsimlik çalışanların çalışma koşulları ve yaşam şartları üzerine, Şubat 2000'de Fransa Turizm Bölge Sekreterliği tarafından, turizm sektöründe çalışanların iş ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi için bir çalışma başlatılmıştır. Program, 1999 yılında Le Pors tarafından yayınlanan raporda mevsimlik çalışma ile ilgili 15 önlem ve 31 öneri sunmuştur. Çalışmanın amacı, mevsimlik çalışanların çalışma ortamını geliştirmek, mevsimlik çalışanlara hakları konusunda daha detaylı bilgi vermek, sosyal güvenlik haklarının alınması hakkında bilgilendirmek, iş kaynaklı sağlık kontrollerine erişimlerini sağlamak ve son olarak da düşük sezonlarda eğitimler ile çalışma süresini dengelemektir [40].

Diğer bir araştırma ise mevsimlik çalışanlar için çalışma koşullarının genellikle çok ağır olduğunu ifade etmekte ve sözleşmeli çalışanlar tarafından mevsimlik çalışmanın bir sosyal sorun olduğuna ve sektörde alkol ve uyuşturucu kullanımının arttığına, önemli sağlık ve güvenlik riskleri ve intiharların bile yaşandığına dikkat çekilmiştir [40].

Otel ve restoran sektöründe geçici iş ilişkisi çok yaygındır. Bu genellikle sektörün mevsimlik yapısıyla bağlantılı olup genellikle belirsiz süreli iş sözleşmesine göre belirli süreli iş ilişkisi tercih edilir. Çağrı ve parça başı çalışma gibi garantisi olmayan çalışma şekillerinin tercih edilmesi, ihbar tazminatı hakkı da doğurmamaktadır. Bu durum çalışanları korunmasız hale düşürmektedir. Geçici süreli çalışanların kadrolu çalışanlara göre daha fazla iş-yaşam dengesi problemleri yaşadıkları tespit edilmiştir [40].

Ek olarak London Economics'in yayınladığı, Fransa'da otel ve restoranlarda mevsimlik çalışanlar üzerine yapılan araştırmada, mevsimlik çalışanların sosyal

korunma uygulamalarına çok az erişimi olduğu görülmüştür. Bunun anlamı mevsimlik çalışanların sosyal haklarına erişmekte sıklıkla zorlandığı ve devamlı çalışmadıkları için prim süresini tamamlayamadıklarıdır [40].

Sosyal hakların kazanılması, mevsimlik, çağrı üzerine çalışan ve geçici işlerde çalışanlar için ciddi bir problemdir. İşyerlerinde uzun süre çalışamamaları ya da çalışma hayatları boyunca farklı sosyal güvenlik sistemi değişikliğinden dolayı sosyal haklara ve meslek hastalıkları ile oluşan tazminatlara hak kazanamamaktadırlar [40].

Diğer bir özellik ise mevsimlik çalışmadan dolayı işçi değişim hızının yüksek olması nedeniyle uyumlu bir eğitim programı yaratmak ve çalışma ortamı için önleyici planlamalar yapmak oldukça zor olmaktadır [40]. Çağrı üzerine, geçici, mevsimlik ve part time çalışmanın baskın oluşu, güvensizlik, düşük ücret, iş istikrarsızlığı, kısıtlı kariyer imkânları, yüksek oranda alt işveren ve taşeron işleri ve yüksek işçi değişim hızına neden olmaktadır [46].

Gerçekleştirilen ÇSGB denetimlerinde işyerlerinin %26'sının yılın tüm aylarında, %74'ünün de mevsimlik şekilde faaliyetini devam ettiren işyerleri olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak turizm dönemi, 1 Nisan - 1 Kasım aralığı şeklindedir. Gerek işletme çalışanları gerekse işveren vekilleri ile yapılan röportajlarda turizm sektörünün en büyük sorunları içerisinde işin mevsimlik olması ve mevsimlik çalışmanın ortaya çıkardığı etkiler yer almaktadır. Bu etkilerin en başında; iş sözleşmesinin askıya alındığı dönemlerde, ücretten yoksun kalma, işsizlik sigortasından faydalanamama, Genel Sağlık Sigortası için prim ödeme zorunda kalınması ile emeklilik için gerekli prim gün sayısına çok uzun yıllar sonra ulaşılması gelmektedir [42].

3.5. Mevsimlik Çalışmanın Mevzuattaki Yeri

Türk Hukukuna göre, mevsimlik işler ve kampanya işleri, bu işlerde görevlendirilen çalışanlar ile yapılan iş sözleşmeleri ve bu şekilde görev alan işçilerin durumu ile alakalı mevzuatta yeteri kadar düzenleme mevcut değildir. Yasal dayanağı bulunmayan mevsimlik işler ve kampanya işleri, Yargıtay'ın vardığı sonuçlar kapsamında çözüme ulaştırılmaya çalışılmıştır [38].

Mevsimlik işler ve kampanya işlerine ait ilk düzenleme, 3008 sayılı İş Kanunu'nda

> "Yılın herhangi bir devresinde tam veya fazla faaliyette bulunup öteki devrede büsbütün faaliyetten kalan yahut faaliyetini azaltan işyeri" [47].

şeklindedir [47].

4857 sayılı İş Kanunu'nda bu çalışma şekli için direkt bir tanımlama yapmazken, 29 ve 53. maddelerde mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanlara ilişkin kurallardan bahsedilmektedir. 29. Maddede,

> "Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işte çıkartılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz" [21].

denilmektedir [21].

53. madde ise

> "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz" [21].

şeklindedir [21].

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği 12. Maddede ise,

> "İş Kanunu'nun 53. Maddesinde sözü geçen ve nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır" [48].

denilmektedir [48].

Mevzuatlardan görüldüğü gibi mevsimlik ve kampanya işlerine mevzuatlarda değinilse de, doğrudan bir düzenleme yapılmamıştır.

3.6. Mevsimlik İşlerde Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

Uygulamada mevsimlik işlerde belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygın olarak yapılmasından dolayı bu konuya açıklık getirmekte fayda bulunmaktadır. Genel olarak belirli süreli iş sözleşmelerine bakıldığında düzenlemelerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. Maddesinde

> "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif kurallara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" [21].

ifadesi bulunmaktadır [21].

Bu açıklamalara göre, bu tür sözleşmeler, süresi tarih ile belirlenen veya çalışanın kabul ettiği işin türü, amacı veya özelliğinden süresinin belirli olduğu sonucuna varılan

bir sözleşme türüdür. Ayrıca, sadece belirli dönemde gerçekleştirilecek olmasının kararlaştırılması sözleşmenin geçerliliği için yeterli görülmeyeceği gibi, objektif nedenlerin bulunup bulunmadığının da aranması gerekliliği aşikârdır. Buna karşı, sözleşmenin yapılmasında objektif sebeplerin varlığı ile tarafların sözleşme dönemini belirlemelerinin ayrı koşullar olduğu ve objektif sebeplerin bulunmasına rağmen tarafların sözleşmeyi belirsiz süreli şekilde de gerçekleştirebilecekleri görüşüne göre, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında yalnızca objektif sebeplerin bulunmasının yeterli olamayacağı, sürenin belirlenmesinde de bunların göz önünde tutulacağı bakış açısı isabetle ortaya atılmaktadır [49].

İşin süresi, Kanunda 'işin tamamlanması' şeklinde belirtilen, bina onarımının tamamlanması, makinenin yerine monte edilmesi, parke döşeme işinin tamamlanması, bir projenin tamamlanması şeklinde işin özelliği gereği, mutlaka belirli olarak ortaya çıkacak bir olaya bağlanabilir [49].

İş Kanununun 11. Maddesinde belirtilen 'belirli bir olgunun ortaya çıkması' ile ifade edilmek istenen amaç unsurudur. Örneğin, işyerlerinde yürütülen faaliyetlerle alakalı olarak, hasta ya da yıllık izindeki çalışanların yerine veya mevsim sonu satışları gibi iş yoğunluğunu artıran sebeplerle geçici işçi çalıştırılması verilebilir. Belirli süre, zaman şeklinde belirlenebileceği gibi, işin amacından da çıkabilir. Bu tür işlerde amacın tamamlanmasıyla sözleşmenin bittiği kabul edilir [49].

Aynı maddenin devamında

> "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste(zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir" [49].

ifadesi yer almaktadır [49].

Maddenin gereğine bakılırsa, bu anlatımla belirli süreli sözleşmenin bir kez daha tekrarlanmasıyla zincirleme sözleşmelerin ortaya çıkmasının hedeflendiği anlaşılmaktadır. Yargıtay, işverenin bazı yükümlülüklerinden kaçınmak amacıyla zincirleme iş sözleşmeleri gerçekleştirmesini Medeni Kanunun 2. Maddesinde belirtilen dürüstlük şartlarına aykırı ve sözleşme hakkının kötü niyetle kullanılması özelliğinde bulmuş ve belirli süreli sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı görüşünü kabul etmiştir [49].

İşin sezonluk yapısının, belirli süreli iş sözleşmesi gerçekleştirilmesi için objektif bir sebep olabileceği kabul edilmekte ve tekrarlanan şekilde yapılan bu işlerin zincirleme sözleşme özelliğinde olmayacağı şartı önem kazanmaktadır [38].

Mevsimlik işler ve kampanya işlerinde iki taraf arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda, mevsimin ya da ihtiyacın bitimiyle bir sonraki yılın sezon başına kadar iş sözleşmesi askıya alınır ve tarafların iş görme ve ücret ödeme borcu ötelenir. Bir sonraki mevsim ya da kampanyanın başlamasıyla birlikte her iki borç yeniden oluşur [38].

4. TURİZM SEKTÖRÜNDE İSG

4.1. Sektörün Genel Profili

Günümüzde her yıl milyonlarca kişi, devamlı yaşadıkları alanlardan, geçici sürelerle başka ülkelere ve bölgelere gitmekte ve buralarda gezip dolaşma, dinlenme, eğlence ve öğrenme gibi psikolojik, sosyal ve kültürel ihtiyaçları gidermektedir. Maddi ve sosyal anlamda büyük etkiler yaratan ve turizm olarak adlandırılan bu olay, günümüz medeniyetinin temel bir niteliğini oluşturmaktadır [50].

Özetle turizm, sürekli ikamet edilen yer haricinde tüketici olarak yapılan seyahat ve geçici konaklama olayıdır [50].

Dünya'da son 60 yıllık dönemde turizm talepleri hem artış göstermiş, hem de oldukça değişim geçirmiş, neticede dünyada en hızlı gelişen sektörlerden biri haline gelmiştir. Süreç içerisinde yaşanan bazı beklenmedik olaylar büyümeyi yavaşlatmış ve engellemiş, fakat genel olarak 1950'lerde seyahate çıkan 25 milyon kişi iken, 2014 yılında 1 milyar 133 milyon kişiye yükselmiştir [51].

Türkiye'de turizm sektörünün dönüşümü ve gelişiminin ivme kazanması 1980'li yıllar ile başlangıç dönemine girmiştir. Uzun süre, kitle turizmi pazarında yer bulamayan Türkiye son 20 yıl içerinde bir yapı değişikliği göstererek turizm sektörünün çalışma şekil ve şartlarını uluslararası seviyelerle uyumlu şekle getirmeye çabalamaktadır [42].

Turizm işletmeleri; konaklama, seyahat işletmeleri ve diğer hizmet işletmeleri olmak üzere üç ana bölüme ayrılır. Konaklama işletmeleri olarak, otel, motel, pansiyon, tatil köyü, kaplıca ve benzeri sağlık turizmi tesisleri sayılabilir. Seyahat işletmeleri ise tur operatörleri ve seyahat acenteleridir. Diğer turizm işletmeleri ise yat işletmeciliği, ev pansiyonculuğu ve yan sektörlerdir [45, 50].

Turizm sektörünün en önemli bileşenlerinden biri de kuşkusuz konaklama hizmetleri sunulan işletmelerdir. Oteller, turizm sektöründe en çok çalışanın istihdam edildiği tesislerin başında sayılabilir [3].

Turizm sektörü yoğun emek ihtiyacı barındıran sektörler arasındadır. Emek yoğun özelliği ve hizmet yelpazesinin genişliği sebebiyle vasıflı-vasıfsız her türlü insan kaynağına yer verilmektedir. Hizmet sektöründeki diğer alanlar gibi istihdama katkısı önemli boyutlardadır [42].

AB üyesi ülkelerde turizmde çalışanların sayısı yaklaşık 25 milyondur. 2014 yılı rakamlarına göre, finansal olmayan işletme ekonomisiyle kıyaslandığında turizm hareketleri AB üyesi ülkelerde daha yüksek oranda yarı zamanlı iş olanağı (temel turizm faaliyetlerinde %24 istihdam ve finansal olmayan işletme ekonomilerinde %17) sağlamakta ve daha düşük oranda garantili iş olanağı sunmaktadır (%21'lik geçici işe karşılık %14). Cinsiyet yönünden kıyaslama yapıldığında ise turizm faaliyetlerinde çalışanların %58'i kadın iken, bu oran diğer sektörlerde %36'dır [51].

2013 yılı konaklama tesisleri sayısına bakıldığında, Türkiye'de toplam 3000 adet tesis bulunmaktadır. Türkiye turizm istihdamında durum ise, 2013 yılı itibariyle 1 milyon 298 bin çalışanın sektörde görev aldığını göstermektedir. Sektörde istihdam edilenlerin %56'sı yiyecek-içecek hizmetleri, %30'u konaklama hizmetleri, %5,7'si seyahat acentelerinde, %7'si eğlence hizmetlerinde ve %1,2'si de havayolu taşımacılığında görev almaktadır [52].

4.2. Konaklama İşletmelerinin Yapısı

Konaklama ve yeme-içme işyerlerinde işler; konaklama ve yeme içme hizmeti şeklinde ayrı işletmelerde birbirinden bağımsız hizmetler olarak verilebildiği gibi aynı işletmede tamamlayıcı hizmetler olarak da yapılabilir. Hizmetlerin tek bir işletmede birleştiği bir örgütlenmede, genel olarak dört ana hizmet bölümü bulunur. Bu bölümler kat hizmetleri, ön büro, yiyecek içecek hizmetleri ve destek hizmetleridir [41].

4.2.1. Ön büro

Ön büro departmanında konaklama işletmesine giriş yapacak konuklar için rezervasyon yapılır, konuklar karşılanır, tesise giriş ve çıkış kayıtları alınır, yönlendirilir ve ödemeleri takip edilir. Bölümün önemli bir diğer görevi de konuklara yardımcı olmak, yönlendirmek, diğer bölümler ve dış kurumlar ile işbirliği içinde konukların taleplerine karşılık vermek ve problemlerini çözmektir [41].

Ön büro; karşılama ve bagaj, resepsiyon, santral ve yönetim birimlerinden oluşur. Karşılama ve bagaj biriminde kapı görevlisi, bellboy(valiz taşıyıcısı), ön büro

personelleri, uyandırma ve kasa görevlisi, gece sorumlusu; santralde santral ve rezervasyon personelleri; yönetimde ise bölüm yöneticisi görev alır [41].

4.2.2. Kat hizmetleri

Kat hizmetleri, tesisin amaçladığı kaliteye uygun ve belirlenen kaynaklara uygun şekilde, odaların, koridorların, diğer tüm kullanım alanlarının temizliğini ve bakımını yapan bölümdür. Çamaşırhane de kat hizmetleri bölümü içerisinde yer alır, fakat işyerinin tümüne (restoranlara ve personele) hizmet verir [41].

Bölümde; kat hizmetleri sorumlusu, kat şefi/sorumlusu, genel alan sorumlusu, oda temizleme görevlileri, genel alan temizleme görevlileri, çamaşırhane sorumlusu, çamaşırhane görevlileri (çamaşır yıkama, ütüleme) çalışır [41].

4.2.3. Yiyecek içecek hizmetleri

Yiyecek içecek hizmetleri, konukların yeme içme ihtiyaçlarının giderilmesini sağlayan hizmetlerdir. Gıdaların depolanması, hijyenik şartlarda işlenip, yiyeceğin ve içeceğin sunuma hazır hale getirilmesi ve sunulması, bulaşıkların yıkanması ve atıkların depolanması bu hizmetler kapsamındadır. Mutfak, sunuma hazır yiyecek ve içecek üretiminin yapılan; restoranlar, kafe ve barlar, balo salonları, eğlence alanları, gece kulüpleri de yiyecek içecek ikram edilen yerlerdir [41].

Bölümde; yiyecek içecek hizmetleri sorumlusu, aşçıbaşı ve su şefleri, aşçı yamakları, bulaşıkhane sorumlusu/şefi ve bulaşıkhane görevlileri, servis sorumlusu/şefi, garson, komi, bar sorumlusu, şef barmen, barmen, bar garsonu, bar komisi görev alır [41].

4.2.4. Destek hizmetleri

Asıl hizmetlerin devam ettirilebilmesi için ihtiyaç olan bakım ve onarım(elektrik, su ve atık su tesisatı, boya ve ahşap işleri, bahçe bakım ve peyzaj işleri vb.), personel değerlendirme ve özlük işlemlerinin yapılması için personel ya da insan kaynakları, gelir ve gider hesaplarının tutulması için muhasebe, eğlence aktivitelerini gerçekleştiren eğlence departmanı, kalite standartlarını sağlamak amacıyla kalite ve eğitim bölümleri yanında asıl hizmetleri destekleyen güvenlik, sağlık vb. hizmetleri ve sauna, alışveriş mağazaları gibi birimler destek hizmetleri içerisindeki birimlerdir. Bazı konaklama işletmelerinde ek olarak misafir ilişkilerini yönetmek amacıyla misafir ilişkileri birimleri de kurulmaktadır. Bu hizmetlerde teknik hizmetler sorumlusu, bakım

ve onarım teknisyenleri, bahçe görevlileri, personel/insan kaynakları sorumlusu ve elemanı, muhasebe sorumlusu ve görevlileri, eğlence sorumlusu ve animatörler, gıda mühendisi, kalite sorumlusu, eğitim sorumlusu, misafir ilişkisi sorumlusu ve görevlileri, güvenlik görevlileri ve diğer birimlerde çalışanlar görev yapar [41].

4.3. Konaklama İşletmelerinde İSG

Otel işletmelerinde meydana gelebilecek her türlü kaza işletmeye maddi ve manevi yük getireceğinden insan kaynakları yöneticileri güvenlik programlarını uygulama gereğini duymaktadırlar. Bu nedenle öncelikle kazaların nedenlerini araştırmak ve bulmak zorundadırlar. Sağlık ve güvenlik programlarının içeriği ve başarı koşulları ise aşağıdaki gibi gruplandırılabilir [53].

- Yönetim Desteği: Güvenlik programlarının etkili olabilmesi için tüm yönetsel kademedeki yöneticilerin desteğine ihtiyaç vardır. Özellikle üst düzey yöneticilerin programlarla ilgilenmemesi halinde, örgütte başarılı bir program uygulamak ve etkinliği sağlamak mümkün olmayacaktır.
- Çalışan Seçimi ve İşe Yerleştirme: Kazalara ait incelemeler yapıldığı zaman, bazı çalışanların diğerlerine göre daha fazla kaza yaptıkları veya kazaya neden oldukları görülür. Bu şekilde sık sık kaza yapan çalışanlara 'kazaya eğilimli kişiler' denilmektedir. Bu nedenler otel işletmelerinde bu tür çalışanların riskli işlerde görevlendirilmemesi ve çalışma alanında farkındalık oluşturmak suretiyle görevlendirmeleri yapılmaktadır.
- Güvenlik Örgütü: İşletmelerde etkin bir güvenlik programının gerçekleştirilmesini sağlamak üzere, yöneticiler ve çalışan temsilcilerinden oluşan ' İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun belirlenmesi fayda sağlayacaktır. Böylelikle, programın uygulanmasından sorumlu yetkili kişi ve birimler oluşacaktır. Bu tür komiteler, emniyetli olmayan iş koşullarını araştırarak gerekli öneriler oluşturabilir ve önlemlerin alınmasını sağlayabilir.
- Çalışan Desteği: Otel işletmelerinde güvenlik konusunda duyarlılık oluşturmak için çalışanların da katılımını sağlamak çok önemlidir. Çünkü güvenlik programlarının başarısı doğrudan çalışanların kabulüne ve desteğine bağlıdır. Alınan tedbirler ve verilen güvenlik eğitimleri çalışanlar tarafından kabul edilmeyip benimsenmezse ve uygulanmazsa, güvenli bir işyeri oluşturmak mümkün olmayacaktır. Bu nedenle, konunun önemi çalışanlara çok iyi anlatılmalı ve programlara aktif katılımları sağlanmalıdır.

- Denetim ve Cezalandırma: Otel işletmelerinde uygulanan güvenlik programlarının başarısının sağlanabilmesi için denetimlerin ilgili kişilerce yapılması gerekir. Yapılan denetimler sonucu yapılan hataların düzeltilmesinin yanında hataya neden olanların cezalandırılması yoluna gidilmesi gerekmektedir. Bu şekilde, hem meydana gelebilecek maddi kayıpların önlenmesi mümkün olurken, hem de can kaybı ve yaralanma gibi çok önemli konularda da tedbirli davranılması gereğinin önemi ortaya konulmuş olur.
- Eğitim Programları: Çalışanların eğitilmeleri işyerindeki kazaları önlemede en etkin yollardan biri olduğundan, iyi bir güvenlik programında eğitime önemli bir yer verilmelidir. Bu eğitimlerin ise çalışanın işe ilk alındığı andan itibaren başlaması gereklidir. Çünkü çalışanın işin nasıl yapılacağına dair yeterli bilgi edinmiş olması kaza riskini azaltacaktır. Çalışanların makine, alet ve teçhizatı nasıl kullanacağı, iş sırasında güvenlik içinde çalışabilmesi için ne tür kıyafet ve koruyucu malzemeler kullanması gerektiği ve acil durumlarda yapılması gerekenler konusunda eğitilmesi gerekmektedir. Ayrıca işyerinin temiz tutulmasının gerekliliği ve tehlikeli hareketler yapılmamasının önemi bu eğitim programları ile çalışanlara verilmelidir.
- Sağlık Programları: Niteliği ve çalışanlara sağlanacak sağlık hizmetlerinin türü otel işletmelerinin sağladığı hizmet türüne, büyüklüğüne, bulunduğu yere göre değişmektedir. Programlar, çalışanları tehdit eden tehlikeleri tespit etme, çalışanların sağlık eğitimi, tıbbi yardım sağlama, hastalıkların teşhisi ve önlenmesi konularıyla ilgilenir. İşletmelerin uyguladıkları sağlık programlarının başlıca amaçlarından biri, çalışan seçimi sırasında işletmenin ve işin sağlık gereklerini karşılayabilecek nitelikteki bireyleri belirlemeye özen göstermektir.

4.4. Konaklama İşletmelerindeki Riskler

Oteller, yönetim biçimleri, işçi sayıları yönünden hayli geniş bir aralığa yayılmışlardır. Küçük ölçekte birkaç işçinin çalıştığı, aile tesislerinden, holdinglerin yönetimi altında ve 1000'den fazla çalışanı bulunan tesisler de bulunmaktadır. Bu yapılar, üst yönetimin, iş sağlığı ve güvenliğine özgü bakış açısını ve önemini de direkt etkilemektedir [3].

Otellerde gerçekleşen iş, konukların bulunduğu, gıda tükettiği ve zaman harcadığı alanların fiziki şartlarına öncelik tanınmasını gerektirmektedir. Bu sebeple çalışanlara ayrılan kısımların fiziki şartları çoğunlukla yetersizdir. Teknolojinin gelişmesi ile mutfak, makine ve kimyasal maddelerde daha fazla kişiye hizmet verebilmek için

hazırlanan endüstriyel ürünlerin otellerde tüketiminin yaygın hale gelmesi, riski oldukça üst seviyelere taşımaktadır [3].

Misafir ile temas halinde çalışılması, problemleri çözme ve açık iletişim kurabilme becerisini gerektirmektedir. Bu durumdaki çalışan üzerinde baskı ve stres hissedebilmektedir. Müşteri memnuniyetinin sağlanması açısından çalışanlar genellikle hızlı hareket etmek durumundadır. Bu da sonucunda hem strese hem de kas iskelet sistemi hastalıklarına neden olabilmektedir. Çalışma şartlarının, sürekli oturma, sürekli ayakta çalışma ya da sürekli aynı hareketleri tekrarlamayı gerektirmesi durumunda da kas iskelet sistemi hastalıkları yaşanabilmektedir. Misafirlerle temas halinde çalışma, özel olarak gece vardiyalarında çalışanlar yönünden, saldırı, taciz veya şiddet gibi riskleri de birlikte getirmektedir. Stres altında çalışanlar, müşterilerin yanında işverenleri ya da iş arkadaşlarının da olumsuz davranışlarına maruz kalabilmekte, yıldırma, bezdirme gibi psikolojik baskı ve tacizler ile karşılaşabilmektedir [3].

Otel işletmelerinin, kesintisiz hizmeti sağlayabilmeleri için, gece de dahil olacak şekilde tüm gün hizmet verebilir halde olmaları gerekmektedir. Bu sebeple, vardiyalı çalışma oldukça yoğun görülmektedir. Vardiyalı işçiler, uyku, beslenme problemleri, bağımlılık yapıcı ilaç kullanımında artış gibi değişik problemlerle karşılaşabilirler [3].

Diğer taraftan, hafta sonu ve bayram gibi tatil dönemlerindeki yoğunluk sebebiyle, geçici personel istihdamı genellikle görülen bir durumdur. Çalışan devir hızının artmasına da sebep olan bu durum, işini kaybetme korkusuna da neden olarak hem sosyal güvenlik yönünden problem oluşturabilmekte, hem de tecrübesiz çalışan sayısındaki artıştan kaynaklı iş kazalarına olanak sağlamaktadır [3].

Konaklama işletmelerinde bölümlere göre riskler farklılaşmakta olup her bir bölüm ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

4.4.1. Ön büro bölümü riskleri

Ekranlı araçlarla çalışma, göz bozukluklarına, duruş bozukluğuna ve tekrarlayan hareketler dolayısıyla kas iskelet sistemi rahatsızlıklarına neden olabilir. Vardiyalı çalışma düzeni, uyku problemleri, ilaç, uyku hapı kullanımında artış, sindirim rahatsızlıkları, gece çalışanlar için sigara tüketiminin artışına sebep olabilir. Uzun süre ayakta durarak çalışma ve yükün elle taşınması aynı şekilde kas iskelet sistemi hastalıklarına olanak sağlayabilmektedir. Kapalı veya açık alanlarda yapılan çalışma,

termal konfor koşulları yeterli değilse; üşümeye, terlemeye, sigara dumanına maruz kalma ile kanser, kalp hastalıkları riskinde yükselmeye sebep olabilir. Misafirlerle bir arada ve hızlı çalışma sebebiyle, stres, şiddet, taciz gibi problemler de yaşanabilir [3].

4.4.2. Kat hizmetleri bölümü riskleri

Bölümde; tekrarlayan hareketler, uzağa ya da yükseğe uzanma işleri, hızlı hareket etme alışkanlıkları, ıslak ya da kuru ağır çamaşırların taşınması, yatak vb. ağır nesnelerin kaldırılması ve ağır kat hizmetleri araçlarının itilmesi ve çekilmesi sebebiyle tekrarlayan gerilme yaralanmaları, kas iskelet sistemi hastalıkları ortaya çıkabilir [3].

Endüstriyel kimyasal maddelerin lavabo, tuvalet, zemin ve aynaların temizliği için kullanımı sonucunda dermatitler, solunum rahatsızlıkları; amonyak, deterjan ya da solvent bazlı kimyasallar sebebiyle gözde, ciltte, boğazda ve burunda tahriş; bazı çözücü kimyasallar sebebiyle böbrek rahatsızlıkları ortaya çıkabilir. Dezenfeksiyon kimyasallarının içerdiği fenol kansere yakalanma riskini de artırabilir [3].

Hızlı çalışma sonucu ıslak zeminde kayma-düşme, elektrik kablolarına takılma ve merdiven üzerinden düşme şeklinde kazalar meydana gelebilir. Cam, çöpe atılmış enjektör vb. sebebiyle enfeksiyona kapılma ve kesik oluşma riski doğabilir [3].

Çamaşırhane kısmında çamaşır yıkama, kurutma ve ütüleme işleri yapılması, makinelerin yaydığı ısı ve buhar sebebiyle baş ağrısı, mide bulantısı, sinirlilik, yorgunluk, baygınlık, hızlı nabız atışı ve ısı stresi gibi problemler ortaya çıkabilir. Çamaşırhanede kullanılan buhar kazanı ve doğalgaz tesisatı aşırı ısınma kaynaklı patlamalara neden olabilir [3].

4.4.3. Yiyecek içecek bölümü riskleri

Bölümde; kas iskelet sistemi rahatsızlıkları, odalara servis yapan personeller için taşınan tepsinin ağır olması, taşıma arabasının itilmesi, çekilmesi ve bulaşık yıkama işleminde tekrarlayan hareketlerin yapılması, işin ayakta çalışmayı gerektirmesi sebebiyle yaşanabilir [3].

Takılma, düşme, kayma türü kazalar, mutfak çalışanlarının geçtiği yolda engel olması, zeminin ıslak olması ya da sıvı dökülmesi sebeplerinden dolayı yaşanabilir. Bıçak vb. kesici aletler ile çalışmalarda yoğunlukla kesikler ortaya çıkabilmektedir [3].

Ocak, fırın, sıcak yağ, tencere, kaşık-kepçe, ısıtma kazanları ve basınçlı kaplar gibi ekipmanlar ya da kaynayan su ve sıcak yemek dökülmesi ciddi yanıkların oluşumuna neden olabilir [3].

4.4.4. Teknik hizmetler bölümü riskleri

Bölümde; kimyasal maddeler, boya işlerinde solventler, zemin kaplamasında yapıştırıcı malzemeler, toksik çözücüler; bahçe işlerinde, gıda bölümünde kullanılabilecek biyolojik mücadele ilaçları cilt, göz, burun, boğazda tahriş ve böbrek, akciğer, karaciğer ve sinir sistemini hasara uğratabilir. Asbest, borularda, zemin kaplamalarında mevcut ise asbestin lif halinin ortama yayılması ile mezotelyoma veya akciğer kanseri riskinde artış görülebilir [3].

Camların, asansörlerin bakımı sırasında ya da merdiven üzerinde yapılan işlerde yüksekten düşme yaşanabilir. Elektrik çarpması, patlama, yangın gibi müşterilerin, çalışanların ve çevrenin güvenliğini olumsuz etkileyebilecek riskler de mevcuttur [3].

4.5. Konaklama Alanında İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Durumu

Hizmet sektöründe görev alan ve emek yoğun niteliği sebebiyle çok sayıda işçinin çalıştığı konaklama işletmelerinde, iş sağlığı ve güvenliği üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konudur [53].

Son 30 yılda 44 milyon istihdam oluşturan hizmet sektörü, iş hayatına yeni katılan kadın, göçmen ve genç işçilere iş olanakları sağlamada önemli bir rol üstlenerek ekonomide kalıcı bir yere sahip olmaktadır. Hizmet sektöründeki büyüme, sektörün niteliklerine bağlı şekilde iş sağlığı ve güvenliği problemlerini de birlikte getirmektedir. Sanayide karşılaşılan risklerin belirgin olması, çevre ve toplum sağlığını etkileyebilecek durumların ortaya çıkabilmesi, sanayideki iş sağlığı ve güvenliği problemlerinin hizmet sektörüne oranla daha çok tanınmasına neden olabilmektedir. Öte yandan hizmet sektörü, bilinenlerden tamamen farklı, değişik ve yeni ortaya çıkan riskler taşıdığı için riskli ve önem verilmesi gereken bir sektördür [3].

Turizmde çalışma sürelerinin uzun oluşu, çalışma sürelerinin karmaşıklığı, yeterli dinlenme zamanı bulunmaması çalışanların fiziksel dayanımlarını ve direnç, güç ve dikkat gibi unsurları olumsuz etkilemesinden dolayı, işletmelerde iş kazalarının yaşanmasına neden olmaktadır. Turizm sektöründe en fazla karşılaşılan kaza türleri, mutfakta yaşanan kesikler, yanma, derin dondurucu dolaplarda yaşanan kazalar

(içeride kalma/soğuktan etkilenme), kat hizmetleri bölümünde kimyasal temizlik ürünlerinin yanlış kullanılması sonucunda zehirlenmeler, kayma/düşme, elektrik çarpmaları, özellikle ön büro ve güvenlik departmanı çalışanlarının gece geç saatlerde yabancı kişilerle yalnız kalması sonucu şiddet olaylarının yaşanmasıdır [54].

Turizm sektöründe ortaya çıkan meslek hastalıklarının en başında bel fıtıkları, sırt kaslarının zedelenmesi gibi kas-iskelet sistemi hastalıkları ve psikolojik baskılardan kaynaklı hastalıklar gelmektedir [54].

2015 yılı iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında konaklama sektörüne ait veriler aşağıdaki şekildedir [55];

- 3545'i erkek, 1551'i kadın olmak üzere toplam 5096 iş kazası yaşanmıştır.
- 1 erkek olmak üzere toplamda kayıtlı 1 meslek hastalığı yaşanmıştır.
- İş kazası geçirenlerin toplam geçici iş göremezlik süresi(ayakta ve yatarak) 30646 gündür.
- Meslek hastalığına yakalananların toplam geçici iş göremezlik süresi 0'dır.
- 2015 yılı içerisinde geçirdiği iş kazası ve meslek hastalığı sonucu gelir bağlanan sigortalıların sayısı 0'dır.
- Geçmiş yıllarda iş kazası ve meslek hastalığı geçiren sigortalılardan 2015 yılı içinde gelir bağlanan sigortalıların sayısı 28 erkek, 7 kadın olmak üzere toplam 35 kişidir ve tümü iş kazası sonucu kazanılan gelirdir.
- 2015 yılı içinde 9 erkek sigortalı iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Sektörde meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybeden sigortalı bulunmamaktadır.

İstatistiklere bakıldığında konaklama sektörü çalışanlarının sıklıkla iş kazaları yaşadığı görülmektedir. Sektörde meslek hastalığı sayısı ise düşüktür.

5. TURİZM SEKTÖRÜNDE MEVSİMLİK ÇALIŞMA ŞEKLİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Tipi

Araştırmada örneklem modeli olarak tarama yöntemi kullanılmış olup veri toplama amacıyla araştırma katılımcılarına anket uygulanmıştır.

5.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

2014 yılı Antalya ilinde Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan işletme ve yatırım belgeli toplam 5 yıldızlı otel sayısı 251, 4 yıldızlı otel sayısı ise 212'dir [56]. Aynı dönemde SGK verilerine göre, konaklama sektöründe toplam sigortalı çalışan sayısı 244.484'tür.

Araştırmaya dört konaklama tesisinde görev alan mevsimlik ve kadrolu şekilde görev alan toplam 200 çalışan katılmıştır. Çalışanların çalışma dönemleri içindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yaklaşımları değerlendirilmiştir.

5.2.1. Araştırma biriminin tanıtımı

Araştırmaya konu olan otel sayısı 4 olmakla birlikte bu otellerden ikisi 5 yıldızlı veikisi4 yıldızlı işletmeler olup hepsi Antalya Bölgesinde hizmet vermektedir. Bu dört işletmede araştırma dönemindeki toplam çalışan sayısı 1055'dir.İşletmelerde görev alan çalışan sayısı üzerinden araştırmaya 100 mevsimlik ve 100 kadrolu çalışan katılmıştır. Araştırma dönemi, tesislerin en yoğun dönemlerinden Temmuz-Eylül ayları arasındadır.

5.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Verilerin bir araya getirilmesi için Ek-A'da bulunan anket mevsimlik ve kadrolu çalışanlardan oluşan 200 kişilik bir gruba uygulanmıştır.

Anket, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik bilgileri bulunmaktadır. Bu bölümde çalışanların cinsiyet, yaş, medeni hali, eğitim durumu, işletmedeki iş deneyimleri, görevleri, çalışma biçimi(kadrolu/mevsimlik), turizm

eğitimi, görev alınan bölüm ve çalışma şekline(vardiyalı/vardiyasız) ait bilgileri alınmıştır.10 adet sorudan oluşmaktadır.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık ve işletmenin güvenlik kültürü oluşturma kabiliyeti sorgulanmıştır. Yöneticilerin yaklaşımı, prosedürler ile uygulamaların entegrasyonu, ekip ruhu, iş güvenliğine verilen önem derecesi, çalışanların İSG konularında davranış şekilleri ve sosyal haklarına yönelik yorumlar bu kısımda alınmıştır. 8 adet yorum bulunmakta olup bu kısımda çalışanlar yorumlara katılma seviyelerini belirtmişlerdir.

Üçüncü bölümde mevsimlik çalışma şeklinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığına yönelik bir değerlendirme bulunmaktadır. Mevsimlik çalışma şeklinin en fazla hangi kesimi hangi şekillerde etkilediği ve mevsimlik çalışma şeklinin bir tercih olup olmadığı ele alınmıştır. Bu bölümde toplam 5 soru bulunmakta olup sorulardan biri sadece mevsimlik çalışanlar tarafından cevaplanmaktadır.

Dördüncü bölümde ise işletmede yürütülen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını belirleyebilmek adına 22 soru sorulmuştur. İSG eğitimi, sağlık hizmetleri, riskler, acil durumlar, iş kazaları, ramak kala durumlar, denetimler, İSG kurulu ve KKD kullanımı gibi konular irdelenmiştir.

5.4. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri

Bağımlı değişken olarak mevsimlik ve kadrolu çalışma durumu belirlenmiştir.

Bağımsız değişkenler ise; yaş, eğitim durumu, çalışma şekli (vardiyalı/vardiyasız), güvenlik kültürü oluşumu, tehlike ve risk farkındalığı, iş kazası geçirme oranı, kişisel koruyucu donanım kullanımıdır.

5.4.1. Veri toplama aracının uygulanması

Ankete başlamadan önce çalışanlara insan kaynakları ve personel şefleri tarafından kısa bir sözlü bilgilendirme yapılarak anketin amacı açıklanmıştır. Sonuçların daha doğru olması için ayrıca anketin başlangıç kısmına kısa bir açıklama eklenmiştir. Bu bölümde ankete katılanlara çalışmanın amacı, gizliliği ve bağımsızlığı ile anketin ortalama tamamlanma süresi ve cevaplama şekli hakkında bilgi verilmektedir.

Anketi uygulayan kişilerden kimlik bilgileri istenmemiş ve gizliliğe önem verilerek katılım teşvik edilmek istenmiştir.

Katılım gönüllülük esasına dayanarak sağlanmıştır.

Veriler yüzde olarak sunulmuştur.

6. BULGULAR VE TARTIŞMA

6.1. Tanımlayıcı Bulgular

6.1.1. Demografik bilgiler

Antalya'da turizm sektöründe faaliyet gösteren otellerde görev alan çalışanların mevsimlik ve kadrolu çalışma durumuna göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yaklaşımları değerlendirilmiştir.

Tablo 6.1. Otel çalışanlarının bazı demografik bilgileri

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
Çalışanın Cinsiyeti	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Kadın	31	20
Erkek	69	80
Yaşı	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
15-18	3	0
18-24	32	2
25-34	35	46
34-55	29	50
55 ve üzeri	1	2
Medeni Hal	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evli	35	74
Bekar	65	26
Eğitim Durumu	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
İlköğretim	27	15
Lise	36	41
Meslek Lisesi	10	11
Önlisans	12	11
Lisans	12	20
Diğer	3	2
Turizm Eğitimi	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	40	70
Hayır	60	22
Cevap Yok	0	8

Tablo 6.1. de görüldüğü gibi mevsimlik çalışanların %69'u erkek iken kadrolu çalışanlarda bu oran %80'dir. Kadın çalışanlar ise her iki çalışan grubunda da daha

az oranda görev almaktadır. Mevsimlik çalışanların %32'si 18-24, %35'i 25-34, %29'u ise 34-55 yaşları arasındadır. Kadrolu çalışanların ise %2'lik kısmı 18-24, %46'sı 25-34 ve % 50'si 34-55 yaşları arasındadır. Bu veriler genç çalışanların mevsimlik işlerde daha çok istihdam edildiğini işaret etmektedir. Mevsimlik çalışanların %65'i bekâr, kadrolu çalışanların ise % 26'sı bekârdır. Mevsimlik çalışanların büyük çoğunlukla bekâr çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Vasıfsız, düşük ücretli, mevsimlik olan bu işlerde çalışma süresinin uzun, gece çalışmasının yaygın olması ve işlerin genellikle meslekte ilerleme olanağı tanımaması aile sorumluluğu olmayan, bedensel özellikleri ağır çalışmaya uygun olan ve gelir elde etmeyi önceleyen gençleri bu işlere yöneltmektedir [41].

Mevsimlik çalışanların %27'si ilköğretim seviyesinde eğitim alırken, bu oran kadrolu çalışanlarda %15 seviyesindedir. Lise mezunu oranı mevsimlik çalışanlarda %36, kadrolu çalışanlarda %41'dir. Meslek lisesi mezunlarının oranları her iki grupta da birbirine yakın seviyededir(%10-%11). Ön lisans ve üzeri eğitim görenlerin oranı mevsimlik çalışanlarda %24 iken, kadrolu çalışanlarda bu oran %31'dir.Yapılan bir araştırmada elde edilen verilere göre, en çok iş kazası geçirenlerin %72'sinin ilkokul, %14'ünün ortaokul, %10'unun lise ve %4'ünün de meslek lisesi mezunu olduğu tespit edilmiştir. [57].

Mevsimlik çalışanların %39'u turizm konusunda eğitim görmüşken, kadrolu çalışanların %70'i alanda eğitim görmüştür. Pınarbaşı, çalışmasında gerek çalışma hayatı öncesi alınan kişisel eğitim, gerekse çalışma hayatıyla birlikte gerektirdiği şartlara uyum açısından işe adaptasyonun sağlanması ve gelişen sistemlere ayak uydurulması konusunda alınan eğitimler bireysel performansın artırılmasında vazgeçilmez bir unsurdur demektedir [58].

Tablo 6.2. Otel çalışanlarının deneyim süreleri ve görevleri

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
İşletmedeki Deneyim	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
30 Günden Az	11	0
1-3 Ay	25	7
3 Ay-1 Yıl	31	35
1-2 Yıl	13	7
2-5 Yıl	15	20
Diğer	5	31

Tablo 6.2.(Devam) Otel çalışanlarının deneyim süreleri ve görevleri

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Görevi	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Bölüm Müdürü	1	28
Şef	16	43
Çalışan	80	27
Stajyer	0	0
Diğer	3	2

Çalışanların konaklama tesislerindeki deneyim süreleri incelendiğinde mevsimlik çalışanların %36'sı 3 aydan az süredir işletmede görev almaktadır. Bu oran kadrolu çalışanlarda %7'dir. 3 ay - 1 yıl arası mevsimlik çalışanların oranı %31, kadrolu çalışanların oranı % 35'tir. 1 yıl ve üzeri mevsimlik çalışanlar %33 iken, kadrolu çalışanlar %58'lik dilimi oluşturmaktadır.

İşletmede görev aldıkları pozisyonlara göre bir değerlendirme yapıldığında bölüm müdürü seviyesinde çalışanların %1'i mevsimlik çalışırken, %28'i kadrolu çalışmaktadır. Şef pozisyonunda çalışanların %16'sı mevsimlik çalışmakta, %43'ü kadrolu görev almaktadır. Mevsimlik çalışanların %80'i, kadrolu çalışanların ise %27'si eleman seviyesinde çalışmaktadır. Bu sonuçlara göre kadrolu çalışanların kariyer imkânı bulabildiği, ancak mevsimlik çalışanlarda bu tür imkânın zayıf olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği'nde 2000 yılında yapılan bir araştırmada, sektördeki işçilerin %40'nın vasıfsız olduğu, eğitimli olan %10'unun da işletme yönetiminin farklı kademelerinde görev alan işçiler oldukları belirlenmiştir [41].

Tablo 6.3. Otel çalışanlarının bölümleri ve çalışma şekilleri

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Bölümü	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Kat Hizmetleri	21	4
Yiyecek İçecek	8	13
Teknik Servis	0	2
Bahçe	0	0
Mutfak	35	20
Diğer	36	61
Çalışma Şekli	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Vardiyalı	88	57
Vardiyasız	12	43

Mevsimlik çalışanların %21'i kat hizmetlerinde, %8'i yiyecek-içecek bölümünde, %35'i mutfakta ve %36'sı diğer bölümlerde görev almaktadır. Mevsimlik çalışanlardan diğer

bölümlerde çalışanlar; çamaşırhane, ön büro, güvenlik, depo, misafir ilişkileri ve eğlence bölümlerinde görev aldığını belirtmiştir.

Kadrolu çalışanların ise %4'ü kat hizmetlerinde, %13'ü yiyecek-içecek bölümünde, %2'si teknik servis bölümünde, %20'si mutfakta ve %61'i diğer bölümlerde görev almaktadır. Kadrolu çalışanlardan diğer bölümlerde çalışanlar ise ön büro, misafir ilişkileri, muhasebe, insan kaynakları, satın alma ve kalite bölümlerinde görev aldığını belirtmiştir.

Çalışma şekli yönünden bakıldığında mevsimlik çalışanların %88'i, kadrolu çalışanların ise %57'si vardiyalı çalışmaktadır. Vardiyalı çalışma, çalışanın yaşantısını ve psikolojik durumunu etkilemesi yönünden iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların tehlikelere daha açık olmalarına neden olmaktadır. Vardiyalı çalışma programlarının iş güvenliği üzerine etkileri incelendiğinde, iş güvenliği ile verimliliğin gece yapılan çalışmalarda azaldığı tespit edilmiş, hastalığa bağlı işte devamsızlık ve iş kazalarının ise arttığı saptanmıştır [59].

6.1.2. Örgütsel bağlılık ve güvenlik kültürü

Bu kısımda çalışanların örgüt/güvenlik kültürü yaklaşımları kadrolu ve mevsimlik çalışanlar tarafından nasıl algılandığı değerlendirilmiştir.

Tablo 6.4. Otel çalışanlarının örgütsel bağlılık yaklaşımları

Yorum	Görüş	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Yöneticilerim iş güvenliğimi sağlamakla ilgilenir.	Tamamen Katılıyorum	46	49
	Katılıyorum	44	42
	Kararsızım	9	7
	Katılmıyorum	1	2
	Hiç Katılmıyorum	0	0
Görev aldığım departmanın bir üyesi olduğumu hissediyorum.	Tamamen Katılıyorum	59	73
	Katılıyorum	33	27
	Kararsızım	6	0
	Katılmıyorum	1	0
	Hiç Katılmıyorum	1	0
Güvensiz çalışmalarda iş arkadaşlarımı uyarmayı isterim.	Tamamen Katılıyorum	65	82
	Katılıyorum	33	16
	Kararsızım	2	0
	Katılmıyorum	0	2
	Hiç Katılmıyorum	0	0

Kadrolu ve mevsimlik çalışanlar yöneticileri tarafından iş güvenliği konusunda önemsendiklerini ve gözetildiklerini düşündüklerini(%91-%90), belirtmişlerdir. İşyerinde işe başlangıç aşamasında verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği politikasının yönetim tarafından desteklenmesi ve yöneticilerin de bu konuda destekleyici ve açık yaklaşımları bu algının her iki çalışan grubunda da aynı seviyede olumlu görüş oluşmasını sağladığı düşünülebilir. Çalışanlar arasında oluşan yaklaşım örgütsel iletişimin yüksek seviyede olduğu yönünde destekleyici bir tutum oluştuğu şeklinde değerlendirilebilir.

Her iki çalışan grubu da kendilerini departmanın bir üyesi olarak hissetmekte olduklarını ve aidiyet hissettiklerini belirtmişlerdir(kadrolu çalışanlar %100, mevsimlik çalışanlar %92). Örgütsel bağlılığın oluşumunda bu yaklaşımın önemli bir yapı taşı olduğu düşünülmektedir. Her iki grup da güvenli olmayan çalışmalarda iş arkadaşlarını korumakta büyük oranda(%98) fikir birliğine sahiptir. Lundberg, Gudmundson ve Andersson, geri bildirim ve sorumluluğun mevsimlik çalışanlarda iş motivasyonunu en fazla etkileyen faktörler olduğunu belirtmişlerdir [60].

Tablo 6.5. Otel çalışanlarının güvenlik kültürü yaklaşımları

Yorum	**Görüş**	**Mevsimlik Çalışanlar**	**Kadrolu Çalışanlar**
İş sağlığı ve güvenliği konularının yüksek öncelik taşımadığına inanıyorum.	Tamamen Katılıyorum	15	30
	Katılıyorum	31	14
	Kararsızım	15	7
	Katılmıyorum	23	37
	Hiç Katılmıyorum	16	12
İş sağlığı ve güvenliği prosedürlerinde belirtilen kurallar düzenli olarak izlenir.	Tamamen Katılıyorum	42	36
	Katılıyorum	43	51
	Kararsızım	10	11
	Katılmıyorum	5	2
	Hiç Katılmıyorum	0	0
Yaptığım işin risk seviyesi beni ilgilendirir.	Tamamen Katılıyorum	35	49
	Katılıyorum	29	23
	Kararsızım	8	5
	Katılmıyorum	17	7
	Hiç Katılmıyorum	11	16
Bir tehlikeli durum gördüğümde mümkünse kendim müdahale etmeye çalışırım.	Tamamen Katılıyorum	26	39
	Katılıyorum	24	27
	Kararsızım	10	7
	Katılmıyorum	23	20
	Hiç Katılmıyorum	17	7

Mevsimlik çalışanlar iş güvenliği konularının yüksek öncelik taşıdığına %39 oranında katılırken, kadrolu çalışanlar %49 oranında katılmaktadır. Benzer sonuçlara, işin kaza oluşturma potansiyelinin kendilerini ilgilendirip ilgilendirmediği sorulduğunda kadrolu çalışanların %72, mevsimlik çalışanların ise %64 oranında katıldıklarını belirtmeleri ile de ulaşılmıştır. Mevsimlik çalışanların yaptıkları işe sezonluk çalışmaları nedeniyle geçici bakmaları ve bu nedenle risklerinin daha düşük olduğu şeklinde düşünmeleri şeklinde açıklanabileceği gibi, bu çalışan grubunda risklerin etkileri konusunda farkındalığın düşük olduğu da düşünülebilir. Riskin algılanması için yeterli süre ve etkili iletişim kurulamamış olabilir. Kadrolu çalışanların ise işletmede çalıştıkları süre boyunca işletmeye bağlılıklarının arttığı ve yapılan işin olumsuz sonuçlarından daha fazla etkilenme potansiyelinin bulunduğu yargısına vardıkları düşünülebilir.

Her iki çalışan grubu da iş güvenliği prosedürlerinin işleyişinin düzenli şekilde izlendiğine yüksek oranda katılmaktadır(%85-%87). Ancak kadrolu çalışanlarda iş kazası olasılığı ve risklere karşı farkındalığın daha yüksek seviyede(%66) olduğu görülmüş olup gerekmesi halinde düzeltici bir yaklaşım sergileneceğini belirtmişlerdir. İş güvenliği prosedürleri her ne kadar tüm çalışanlar tarafından yüksek seviyede algılansa da güvenlik kültürünün oluşumu için uygulamalarda prosedürlerin etkilerinin görülmesi gerekir. Prosedürlerin içselleştirilmesi ve davranış şekli haline gelmesi bir süreç almakta olup güvenlik kültürünün tesisi ancak bu şekilde olabilir.

Tablo 6.6. Otel çalışanlarının dinlenme süreleri

Yorum	**Görüş**	**Mevsimlik Çalışanlar**	**Kadrolu Çalışanlar**
Çalışma süresince yeterli dinlenme, çay molası veya öğle yemeği araları verilmemektedir.	Tamamen Katılıyorum	21	14
	Katılıyorum	21	11
	Kararsızım	13	18
	Katılmıyorum	22	39
	Hiç Katılmıyorum	23	18

Mevsimlik çalışanlar dinlenme için yeterli zamana sahip olmadıklarını %42 oranında, kadrolu çalışanlar ise %25 oranında belirtmişlerdir. Bu oranlar arasındaki farklılık, mevsimlik çalışanların iş yükünün fazlalığı ve işini kaybetmemek için gösterilen çaba olarak düşünülebilir. Ayrıca mevsimlik çalışanlar daha fazla emek-yoğun olan operasyonel işlerde görev almakta ve işin hızı nedeniyle mola ve dinlenme için zaman bulmakta zorlanabildikleri düşünülebilir. ÇSGB'ye intikal eden ihbar ve şikâyetlerin değerlendirilmesi sonucunda 'Ara Dinlenmelerin İhlali' yoğun yaşanan sorunlar/riskler arasında belirtilmiştir. Aynı raporda işçilerin %4'lük bir kısmının hiç ara dinlenmesi

kullanmadığı, %36'lık bir kısmının ise 30 dakika ara dinlenme kullandığı belirtilmiştir [42].

6.1.3. Mevsimlik istihdam

Tablo 6.7. Otel çalışanlarının mevsimlik istihdam hakkında görüşleri

Size göre turizm faaliyetlerinin mevsimselliğinin yarattığı en önemli sonuç hangisidir?		
	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
	Sayı	**Sayı**
Mevsimlik çalışma şekli	66	52
Yerel esnafın zararı	1	0
Personel devir hızının artması	20	32
Hizmet kalitesinin düşmesi	12	14
Çevre sorunları	1	2
Aşağıdakilerden hangisi turizm sektöründe mevsimselliğin olumsuz sonuçlarından en fazla etkilenir?		
	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
	Sayı	**Sayı**
Konaklama işletmeleri	18	5
Mevsimlik çalışanlar	70	91
Konaklama yapanlar	7	2
Kadrolu çalışanlar	3	0
Alt işveren çalışanları	2	2
Mevsimlik çalışma bir tercih midir?		
	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
	Sayı	**Sayı**
Evet	21	11
Hayır	79	89
Mevsimlik çalışmanın olumsuz bir çalışma şekli olduğunu düşünüyor musunuz?		
	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
	Sayı	**Sayı**
Evet	60	84
Hayır	40	16
Kadrolu çalışmayı tercih ederim. (*Sadece mevsimlik çalışanlar tarafından cevaplanmıştır).*		
Evet	91	
Hayır	9	

Genel olarak iki çalışan grubu da mevsimlik istihdam konusunda yapılan değerlendirmeye yüksek oranlarda aynı cevapları vermişlerdir. Turizmde mevsimselliğin en önemli sonucunun mevsimlik çalışma şekli olduğu (%66-%52), bu görüşü destekler şekilde mevsimselliğin yarattığı olumsuz sonuçlardan da en fazla mevsimlik çalışanların etkilendiği(%70, %91) genel yargıdır.

Mevsimlik ve kadrolu çalışanlar yüksek oranda mevsimlik çalışmanın bir tercih olmadığını(%79-%89) ve dezavantaj olduğunu (%60-%84) belirtmişlerdir.

Sadece mevsimlik çalışanlara yöneltilen sezonluk çalışma yerine kadrolu çalışmayı tercih edip etmedikleri yönündeki yoruma %91 oranında olumlu yanıt verdikleri ve kadrolu çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür. Bu sonuç çalışma biçimindeki memnuniyetsizliğin oranını gösteriyor şeklinde düşünülebilir.

Genel olarak bakıldığında mevsimlik istihdamın sektörün ciddi bir sorunu olduğu ve çalışanların tercihi olmadığı görülmektedir.

6.1.4. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları

Tablo 6.8. Otel çalışanlarının İSG eğitimleri

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
Temel konularda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	90	96
Hayır	10	4
İş kazalarına eğitimsizliğin neden olduğuna ne ölçüde inanıyorsunuz?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Hiç	3	0
Çok Az	7	2
Bazen	18	11
Sıklıkla	27	26
Her Zaman	45	61
Eğitim, tüm çalışanların iş kazalarını ve kazaları önlemeyi anlamalarını ne ölçüde sağlamaktadır?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Hiç	2	0
Çok Az	6	0
Bazen	22	11
Sıklıkla	36	47
Her Zaman	34	42

Her iki çalışan grubu da yüksek oranda(%90-%96) temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimine katılmıştır. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre eğitim en temel gerekliliklerden biri olmakla birlikte işe başlangıç esnasında verilmesi prensibinden dolayı çalışanların büyük bir kısmı eğitimi tamamlamıştır. İşe giriş aşamasında verilen temel eğitim, işyeri tehlike sınıfı dikkate alınarak çalışanlar görevlerine devam ettikleri

sürece periyodik olarak tekrarlanarak konuyla ilgili bilinç seviyelerini artırmaktadır [11, 24].

Hem mevsimlik hem de kadrolu çalışanlar eğitimsizliğin iş kazalarına büyük oranda neden olduğunu belirtmiştir. Ancak kadrolu çalışanlar iş kazalarında eğitimsizliğin daha büyük bir etken olduğunu düşünmekte ve %61 oranında bu görüşü desteklemiştir. Mevsimlik çalışanlar için bu oran %45 oranındadır. Sarı, çalışmasında araştırma yaptığı konaklama tesislerinin hepsinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin olumlu etkilerinin gözlendiği yönünde hem fikir olunduğunu belirtmiştir [61].

Kadrolu çalışanlar %89 oranında, mevsimlik çalışanlar ise %70 oranında eğitim almanın iş kazalarını önlemede önemli olduğunu düşünmektedir. Yapılan bir araştırma, iş güvenliği konusunda yeterince bilince sahip olmamanın ve iş güvenliği eğitimi eksikliklerinin, işyeri güvenliğini etkileyen en önemli iki sorun olduğunu kanıtlamıştır [62]. Kazalarda, çalışanların eğitim yetersizliği, işyerinin düzensizliği ve çalışanların işine özen göstermemesi en önemli üç faktör olarak saptanmıştır [63].

Tablo 6.9. Otel çalışanlarının sağlık muayeneleri

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
İşe giriş muayenesi/periyodik muayene oldunuz mu?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	99	95
Hayır	1	5

Kadrolu ve mevsimlik çalışanlar sırasıyla %95 ve %99 oranında işe giriş muayenesi ve periyodik sağlık muayenelerinden geçtiklerini belirtmişlerdir. İşe giriş ve periyodik sağlık muayeneleri, eğitimler gibi en temel iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve işe giriş esnasında muayene yapılarak işe uygunluğun tespiti yapılmasından dolayı sıkı şekilde takip edildiği düşünülebilir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik gereğince işe giriş ve çalışma süresinin devamı boyunca çalışanların periyodik olarak sağlık muayenelerinin yapılması gerekmektedir. Konaklama işletmelerinde turizm hekimliği kavramı yaygın olarak görülmekte olduğundan işyerinde sürekli olarak doktor bulunması da bu uygulamanın takip edilmesinde kolaylık sağlayan bir diğer etken olarak düşünülebilir.

Tablo 6.10. İş güvenliği uzmanı-işyeri hekimi faaliyetleri

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Bu işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı faaliyet gösteriyor mu?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	74	96
Hayır	12	2
Fikrim Yok	14	2

İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin konaklama tesislerinde görev almakta olduğunu mevsimlik çalışanlar %74 oranında, kadrolu çalışanlar ise %96 oranında belirtmiştir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işletmede gerçekleştirdikleri faaliyetlerden kadrolu çalışanların mevsimlik çalışanlara göre daha çok haberdar olduğu görülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları, uzun vadede yapılan ortak çalışmalar, çalışanların katılımı ve çeşitli organizasyonlarla çalışanlara daha çok aktarılması sebebiyle kadrolu çalışanlar tarafından daha fazla fark edildiği düşünülebilir. Mevsimlik çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve işe giriş muayenesi dışında bir arada çalışma yapma fırsatını daha az yakalamaktadır.

Tablo 6.11. Otel çalışanlarının risk farkındalığı

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Çalışırken risklerinizin neler olduğunu biliyor musunuz?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	70	87
Hayır	30	13

Tablo 6.12. Çalışanları risklere ilişkin örnekleri

Mevsimlik Çalışanlar	Sayı(N=40)	Kadrolu Çalışanlar	Sayı(N=72)
Düşme	7	Düşme	9
Yaralanma	2	Yaralanma	3
Yanma	5	Yanma	6
Elektrik çarpması	2	Elektrik çarpması	9
Kesilme	6	Kesilme	3
Hava şartları	1	Sıcak Çarpması	3
Stres	1	Stres	8
Kaygan zemin	7	Kaygan zemin	6
Dikkatsizlik	3	Dikkatsizlik	6
Kimyasallar	4	Kimyasallar	4
Ağır yük taşıma	3	Ağır yük kaldırma	3

Tablo 6.12.(Devam) Çalışanları risklere ilişkin örnekleri

Mevsimlik Çalışanlar	Sayı(N=40)	Kadrolu Çalışanlar	Sayı(N=72)
Uzun süre ayakta durmak	2	Uzun süre ayakta durmak	5
Araç kullanma	1	Gece çalışma	4
Meslek hastalığı	2	Kişiler arası çatışma	3
Misafirlerin saldırgan davranışları	2	Can güvenliği	3
Bulaşıcı hastalık	1	Eğitimsizlik	10
Geçiş alanlarının darlığı	1		
Bel fıtığı	1		
Zaman baskısı	1		

Mevsimlik ve kadrolu çalışanlar yaptıkları işin risklerini sırasıyla %70 ve %87 oranında bildiklerini belirtmişlerdir. Kadrolu çalışanların mevsimlik çalışanlara göre daha fazla bilgi sahibi olduklarını belirtmelerinin sebebi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara, eğitimlere ve risk değerlendirme faaliyetlerine daha fazla katılmaları, uzun vadeli olarak çalışmaları takip edebilmeleri düşünülebilir. Bu sorunun ardından çalışanlardan riskleri hakkında örnek istenmiştir. Örnek kısmına tüm anket katılımcıları cevap vermemiş olup katılımcılar birden fazla risk belirtme seçeneğine sahip olarak soruyu yanıtlamıştır.

Mevsimlik çalışanlar işlerini yaparken karşı karşıya kaldıkları risklere yönelik en fazla düşme, kaygan zeminler, yanma ve kesilmeleri örnek olarak vermiştir. Kadrolu çalışanlar ise en fazla eğitimsizlik, düşme, elektrik çarpması ve stresin risklere örnek olabileceğini belirtmiştir. Bu örneklerden yola çıkarak konaklama işletmelerinde çoğunlukla havuz kenarları, mutfaklar, banyo vb. alanlarda oluşan ıslak yüzeyler sebebiyle oluşabilecek kaymalar, yüksekte yapılan işler, çukur, engebe ve engelli alanlar sebebiyle düşmeler yaşanabileceği düşünülebilir. Özellikle mutfak ve yiyecek içecek bölümü çalışanları kesme, parçalama, yıkama ve silme işlemleri esnasında keskin yüzeylerden kaynaklı kesilme yaşayabilir. Elektrik çarpmaları özellikle su ile yapılan çalışmaların yoğun olduğu mutfaklar, havuz ve kazan daireleri, hidrofor daireleri vb. alanlarda ciddi risk teşkil edebilir. Kadrolu çalışanların belirttikleri eğitimsizlik, yapılan işe hâkim olamama ve hatalardan kaynaklı kazaları tetiklediği düşünülebilir. Stres ise özellikle yönetici ve orta kademe yöneticilerde üst yönetime hesap verme sorumluluğundan, çalışanların yönetimi, operasyonun hatasız yürümesi ve müşteri şikâyetleri sebebiyle kadrolu çalışanlar için önemli bir risk kaynağıdır.

Tablo 6.13. İş kazası geçirme durumu

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Hiç iş kazası geçirdiniz mi?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	10	3
Hayır	90	97

Tablo 6.14. Yaşanan iş kazaları

Mevsimlik Çalışanlar	**Sayı(N=10)**	**Kadrolu Çalışanlar**	**Sayı(N=3)**
Kesik	5	Kesik	2
Düşme	1	Yüksekten düşme	1
Yanma	1		
Kırık	1		
Servis kazası	1		
Belirtilmemiş	1		

Mevsimlik çalışanlar %10 oranında, kadrolu çalışanlar ise %3 oranında iş kazası yaşadıklarını belirtmiştir. Bu sonuçlara göre kadrolu çalışanlar mevsimlik çalışanlara göre daha az iş kazası yaşamaktadır. Bu sorunun ardından olumlu cevap veren katılımcılara ne tür bir kaza yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcılar bu soruya birden fazla cevap verebilmektedirler.

Her iki çalışan grubunda da iş kazası olarak en fazla kesiklerin yaşandığı belirtilmiştir. Kesiklerin en fazla yaşandığı bölüm mutfak ve yiyecek içecek bölümleridir. Mutfaklarda bıçak, satır vb. kesme, parçalama ekipmanları yoğunlukla kullanılır. Doğru şekilde yerleştirilmeyen, tezgâh kenarlarına bırakılan kesici aletler, cam vb. mutfak gereçleri konaklama sektöründe en fazla kazaya sebep olan aletler olarak bilinmektedir. Bu bilgilerin ışığında anket sonuçlarına göre mevsimlik çalışanlarda iş kazası yaşadığını belirtenler mutfak, kat hizmetleri, yiyecek içecek bölümlerinde ve diğer bölümlerde görev aldıklarını belirtmiştir. Kadrolu çalışanlarda ise iş kazası yaşadığını belirten çalışanlar yiyecek içecek, teknik servis ve mutfak bölümlerinde görev almaktadır.

2015 yılı SGK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri'ne göre de tüm sektörlerde sınıflandırılamayan nedenlerden sonra en fazla kazaya sebebiyet veren son olaya bakıldığında turizm sektörü ile paralellik gösterir şekilde 'Bir makinenin, taşıma aracının veya işleme ekipmanının, elle kullanılan alet, nesne ve hayvanın denetimden

çıkması(tam veya kısmi)' nedeniyle yaşanmış olup 35.098 kişi iş kazası geçirmiştir [55].

Tablo 6.15. İş kazasına sevk eden faktörler

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
İşinizi yaparken sizi kazaya sevk eden en büyük faktör nedir?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Zaman baskısı	28	28
Aşırı iş yükü	19	17
Yorgunluk	24	25
Fazla çalışma	10	10
Yönetici baskısı	6	3
Diğer	13	17

Her iki çalışan grubu kendilerini kazaya sevk eden en büyük faktörler olarak sırasıyla zaman baskısı(%28), aşırı iş yükü(%19-%17) ve yorgunluğun (%24-%25) olduğunu belirtmiştir. Turizm sektöründe 'günlük 16 saati aşan çalışmalar' genel kabul görerek yaygın bir şekilde çalışma süreleri olarak uygulanır hale gelmiştir. Aynı zamanda mevsimsel ve vardiyalı çalışma şartları diğer sektörlerden daha farklı bir çalışma modelinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca, otel işyerlerinin çalışma özelliklerinden dolayı genelde haftanın 7 günü açık oldukları, işçilerin hafta tatili günleri ve genel tatil günlerinde çalıştırıldıkları, bu durumun da işçilerin dinlenmelerini ve kendilerini işlerine yeniden odaklayabilmelerini imkânsız hale getirdiği görülmektedir [42].

Tablo 6.16. İş kazalarına karşı alınan önlemler

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Bu işyerinde iş kazalarına karşı önlem alınıyor mu?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	74	91
Hayır	9	2
Fikrim Yok	17	7
Başınızdan bir kaza ya da ramak kala durum geçtiğinde ne yaparsınız?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Personel Sorumlusu'na bildiririm	44	20
Önemsemem	0	2
İşletme prosedürüne göre hareket ederim	15	52
Yöneticime bildiririm	35	24
Kendim müdahale ederim	6	2

Mevsimlik ve kadrolu çalışanlar işyerlerinde iş kazalarına karşı önlem alındığını sırasıyla %74 ve %91 oranında belirtmiştir. Kadrolu çalışanlar, mevsimlik çalışanlara göre iş kazalarına karşı daha yüksek oranda önlem alındığını düşünmektedir. Kadrolu çalışanların işletmenin güvenlik hedeflerini daha iyi algıladıkları, oluşturulmaya çalışılan güvenlik politikalarını daha fazla içselleştirdikleri ve alınan önlemlerin olumlu etkilerini daha uzun vadeli olarak gözlemlemeleri dolayısıyla bu sonuca varıldığı düşünülebilir. Güvenlik kültürünün oluşumunda çalışanların katılımının büyük bir girdi olduğu düşünüldüğünde mevsimlik çalışanlarda bu kültürün oluşturulması için yeterli zamana sahip olunmadığı düşünülebilir.

Kadrolu çalışanlar kaza ya da ramak kala bir durumla karşılaştıklarında %52 oranında işletme prosedürlerine göre hareket edeceklerini belirtirken, mevsimlik çalışanlar %44 oranında personel sorumlusu ve %35 oranında yöneticilerine bildirdiklerini ifade etmişlerdir. Kadrolu çalışanlar işletme prosedürlerine ait eğitimler almakta ve işleyişe daha adapte olmaları sebebiyle işletmelerin politikalarını benimsemektedir. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılım göstermekte ve sorumluluk almaktadır. Mevsimlik çalışanlar ise kısa dönem çalışma süreleri içerisinde şirket içi uygulamalara tam anlamıyla uyum sağlayamamaktadır.

Tablo 6.17. Tehlike farkındalığı

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
Tehlikelerle ilgili gerekli önlem alındığını düşünüyor musunuz?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	64	73
Hayır	12	7
Fikrim Yok	24	20
Herhangi bir tehlikeli durum tespit ettiğinizde nasıl hareket edersiniz?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
İlgili kişiyi uyarırım	44	17
Önemsemem	1	0
İşletme prosedürüne göre tehlike bildirimi yaparım	39	72
Yöneticime bildiririm	16	11
Kendim düzeltirim	0	0

Her iki çalışan grubu tehlikelerle mücadele edildiğini ifade ederken, kadrolu çalışanlar tehlikelerle mücadele edildiğine %73 oranında, mevsimlik çalışanlar ise %64 oranında düşündüklerini belirtmiştir. Tehlikelere karşı alınan önlemlere kadrolu çalışanların

daha fazla farkındalık göstermesi, işletme içindeki uygulamalara daha fazla katılım sağlanması ve prosedürlere hâkim olunması ile açıklanabilir.

Tehlikeli durumların tespit edilmesi durumunda, mevsimlik çalışanlar %44 oranında kişileri uyarma yoluna giderken, kadrolu çalışanlar %72 oranında işletme prosedürüne uygun şekilde bildirim yapma yolunu tercih ettiğini belirtmiştir. İşletme prosedürlerinin bilinirliği kadrolu çalışanlarda daha yüksektir.

Tablo 6.18. Çalışan katılımı

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
Bu işyerinde çalışanlar iş güvenliği sorunlarının saptanmasına ne ölçüde katılmaktadır?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Hiç	3	0
Çok Az	9	9
Bazen	35	16
Sıklıkla	32	56
Her Zaman	21	19
Çalışan temsilcisi/temsilcileri var mı?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	71	76
Hayır	9	4
Fikrim Yok	20	20

Çalışanların iş güvenliği sorunlarının çözümünde etkin görev aldığını, kadrolu çalışanlar %75 oranında, mevsimlik çalışanlar ise %53 oranında belirtmiştir. Kadrolu çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında katılımcı roller almaları sebebiyle bu görüşe ulaşmış olabilir.

Çalışan temsilcilerinin işyerlerinde görev aldığı her iki çalışan grubunda da yaklaşık oranlarda(%71-%76) bilinmekte olduğu belirtmiştir. Her iki çalışan grubunda da %20'lik bir dilim konudan habersizdir. Çalışan temsilcisi görevlendirilmesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ ile yasal olarak zorunlu bir hal almıştır. Çalışan temsilcileri tehlikeli durumlar, yeni teknoloji kullanımı, kişisel koruyucu donanımların seçiminde görüş verme gibi birçok konuda çalışanları temsil etmeleri sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının başarısında önemli bir görevdir. Bu konuda her iki çalışan grubunun da farkındalık göstermesi şirket içi

eğitimlerde konunun sürekli aktarımı ve personel yemekhanesinde pano üzerinde asılı şekilde temsilcilerin duyuruluyor olmasından kaynaklı olabilir [11, 64].

Ancak toplamda araştırma grubunun %20'sinin bu konuda fikir sahibi olmaması bazı çalışan gruplarında bu bilginin etkili şekilde bilinmediğini göstermektedir. Çalışan temsilcilerinin işyerindeki toplam çalışan sayısı baz alınarak yasada belirlenen sayılarla sınırlı olarak seçilmesi her bölümden temsilcilerin olmasını güçleştirmektedir. Bu nedenle çalışan temsilcilerinin görev aldığı bölümlerde bu görev daha iyi bilinir ve daha etkin faydalanılırken, çalışan temsilcisi bulunmayan bölümlerde bu konunun daha az bilindiği düşünülebilir. Diğer bir yönden araştırma döneminde mevzuatın yeni uygulamaya girmesi bu görevin öneminin anlaşılmasını henüz yeterince sağlamamış olabilir.

Tablo 6.19. İş sağlığı ve güvenliği kurulu faaliyetleri

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
İşyerinizde düzenli olarak toplanarak tehlikeli durumların giderilmesi için çalışan bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmuş mudur?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	59	75
Hayır	7	0
Fikrim Yok	34	25

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun çalışmalarından kadrolu çalışanlar %75 oranında haberdar olduklarını belirtirken bu oran mevsimlik çalışanlarda %59'dur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereğince az tehlikeli grupta bulunan konaklama işletmelerinde ayda bir ya da 3 ayda bir şeklinde toplantı yapılabilmesi uygun görülmüştür [30].

İş yoğunluğu göz önüne alınarak, konaklama işletmelerinde toplantıların 3 ayda bir yapılması, çoğunluğu Mart-Ekim döneminde görev alan mevsimlik çalışanların çalışma periyotları boyunca en fazla iki kez iş sağlığı ve güvenliği kurulu toplantısı yapılması anlamına gelmektedir. Mevsimlik çalışanların alınan kararların sonuçlarını gözlemlemesi için yeterli zaman bulunmaması konunun mevsimlik çalışanlarda daha az fark edilmesini açıklayabilir.

Tablo 6.20. Meslek hastalığı geçirme durumu

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Meslek hastalığı geçirdiniz mi?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	5	13
Hayır	95	87

Kadrolu çalışanlar %13 oranında, mevsimlik çalışanlar ise %5 oranında meslek hastalıklarına maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Mevsimlik çalışanların aynı görevde uzun süre çalışmaması bu hastalıkların tespitini zorlaştırmaktadır. Çalışanlar tarafından kavramın çok bilinmemesi, sağlık profesyonellerinin konuyla ilgili yeterli önemi göstermemesi bu alanda ülke genelinde yaşanan genel zorluklardır.

2012, 2013, 2014 ve 2015 yılları SGK İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri' ne bakıldığında konaklama sektöründe her dört yılda da kayıtlara geçen bir meslek hastalığı bulunmamaktadır [55]. Meslek hastalıklarının işletmelerde çalışanlar tarafından doğru algılanmadığı, diğer taraftan yaşanan hastalıkların kayıt altına alınmadığı düşünülebilir. Meslek hastalıklarının tespitinde yaşanan sıkıntılar, yeterli uzman hekim bulunmaması ve hukuki engeller nedeniyle yaşanan sorunlar tüm sektörler için söz konusudur.

Tablo 6.21. Çalışma şartlarına bağlı rahatsızlıklar

	Mevsimlik Çalışanlar	Kadrolu Çalışanlar
Bu sektörde çalışma şartlarına bağlı olarak geçirdiğiniz rahatsızlıklar nelerdir?	**Sayı(N=58)**	**Sayı(N=53)**
Kas iskelet sistemi rahatsızlıkları	25	22
Varis	7	12
Akciğer hastalığı	0	0
Kimyasal kaynaklı deri rahatsızlıkları	4	0
Göz rahatsızlıkları	8	16
Dolaşım sistemi rahatsızlıkları	2	0
Psikolojik rahatsızlıklar	11	6
Bulaşıcı hastalıklar	1	5
Sindirim sistemi hastalıkları	2	4
Diğer	19	3

Çalışanlar bu soruda birden fazla seçeneği seçebilmektedir. Her iki çalışan grubu geçirdikleri işe bağlı rahatsızlık sorulduğunda en fazla oranda kas iskelet sistemi

rahatsızlıklarının yaşandığını belirtmiştir. Mesleki bel ağrısı en sıklıkla elle taşıma işleri olarak da adlandırılan ağırlık kaldırma, indirme, taşıma, öne eğilme ve dönme gibi fiziksel aktivitelerle çalışanlarda görülür. Yüksek risk altına olanlar arasında hizmet ve temizlik sektöründe çalışanlar(oteller, restoranlar vb.) sayılmaktadır [65].

Ayrıca mevsimlik çalışanlar yüksek oranda psikolojik rahatsızlıklar ve diğer grubunu seçmiştir. Mevsimlik çalışanlar diğer grubunda; stres, uykusuzluk, yorgunluk yaşadığını belirtmiştir. 10. Kalkınma Planı verilerine göre 200 binden fazla turizm işçisi kış aylarında farklı iş arayışına girmektedir. Kış aylarında işin olmadığı, yaz aylarında ise işlerin yoğunlaştığı turizm sektöründe çalışma süreleri artmaktadır. Ayrıca haftalık iznin verilmemesi ve mesai ücretlerinin bu yoğun tempolu çalışma karşılığında ödenmemesi de turizm çalışanları açısından, psikososyal problemlerin nedenleri arasında sıralanabilir [66].

Kadrolu çalışanlar ise kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarının ardından en fazla göz rahatsızlıkları ve varis oluşumu türünde rahatsızlıkları yaşadıklarını belirtmiştir. Kadrolu çalışanlar ise diğer kısmında stres yaşadığını belirtmiştir.

Tablo 6.22. Denetimlerin etkileri

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
Bu işyeri sıklıkla(en az ayda bir kez) denetleniyor mu?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	75	84
Hayır	3	0
Fikrim Yok	22	16
Bu işyerinde yapılan denetimlerin iyileştirici/önleyici etkilerini gözlemliyor musunuz?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	67	71
Hayır	10	2
Fikrim Yok	23	27

Mevsimlik çalışanlar %75 oranında, kadrolu çalışanlar ise %84 oranında işyerinin sıklıkla denetlendiğini belirtmiştir. Sıklıkla değeri en az ayda bir kez şeklinde katılımcılara bildirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri tarafından yapılan denetimler her iki çalışan grubunda yüksek oranda algılanmasının sebebi denetimlerde çalışan odaklı hareket edilmesi ile açıklanabilir. Denetimlerin yoğunlukla saha kontrolü şeklinde yapılması tüm çalışanların bu konuda farkındalığı ve katılımı

söz konusu olabilir. Her iki çalışan grubunda görevli çalışanların %19'unun denetimler hakkında fikri olmadığı tespit edilmiştir.

Mevsimlik çalışanlar %67, kadrolu çalışanlar ise %71 oranında konaklama işyerlerinde denetimlerin iyileştirici ve önleyici etkilerini gözlemlediğini belirtmiştir. Toplam katılımcıların %25'lik kısmı konu hakkında fikir sahibi olmadığını belirmiştir. Denetimlerin sonuçlarında yapılan iyileştirmeler çalışanlar tarafından fark edilmekte, ancak etkin iletişim kurulamaması sebebiyle herkes tarafından aynı hassasiyet seviyesinde fark edilmemektedir.

Tablo 6.23. KKD kullanımı

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
İşinizi yaparken herhangi bir kişisel koruyucu donanım(maske, eldiven vb.) kullanıyor musunuz?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Evet	65	58
Hayır	35	42
Kişisel koruyucu donanım kullanımına özen gösterilmesinin nedenleri sizce neler olabilir?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Kaza ve hastalıklardan korunmamı sağlamak	83	78
İşverenin çalışanı koruma yükümlülüğünü yerine getirmek	9	10
Çalışanları kontrol altında tutmak	3	10
İşimi zorlaştırmak	0	2
Diğer	5	0

Mevsimlik çalışanlar %65, kadrolu çalışanlar ise %58 oranında kişisel koruyucu donanım kullandığını belirtmiştir. Toplam katılımcıların %38,5'i işlerini yaparken kişisel koruyucu donanım kullanmamaktadır.

Mevsimlik çalışanların daha fazla kişisel koruyucu donanım kullanmalarının daha çok operasyonel işlerde görev almalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Mutfak, yiyecek-içecek, kat hizmetleri, teknik ve bahçe bölümleri genellikle kişisel koruyucu donanım kullanımının yoğun olduğu bölümlerdir. İşleri gereği daha çok kimyasal, toz gibi etkenlere maruz kalmakta, yüksekte çalışma, ateş işleri gibi tehlikeli işleri gerçekleştirmektedir.

Mevsimlik çalışanlar %83, kadrolu çalışanlar ise %78 oranında kişisel koruyucu donanım kullanımının kaza ve hastalıklardan korunmayı sağladığını belirtmiştir. Bu sonuç işleri esnasında daha fazla kişisel koruyucu donanım kullanan mevsimlik

çalışanların kişisel koruyucu donanımların olumlu etkilerini daha etkin olarak görmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Demirbilek, çalışmasında çalışanların güvenli davranış sergilemelerinde güvenlik ihtiyacı hissetmelerinin ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Güvenlik ihtiyacı ise, çalışma ortamında sağlığı ve güvenliği tehdit eden tehlikelerin algılanması ile yakından ilgilidir [67].

Tablo 6.24. Acil durumlarda hareket tarzı

	Mevsimlik Çalışanlar	**Kadrolu Çalışanlar**
Acil bir durum yaşandığında nasıl hareket edersiniz?	**Sayı(N=100)**	**Sayı(N=100)**
Eğitimlerde bana anlatıldığı şekilde hareket ederim.	72	76
Daha önceki bilgilerime göre hareket ederim.	9	6
Yöneticimin yönlendirmelerini takip ederim.	11	9
Yönlendirme levhalarını takip ederim.	5	6
Herhangi bir bilgim yok.	3	3

Acil durumlar konusunda kadrolu çalışanlar(%76) ile mevsimlik çalışanlar(%72) yakın oranda eğitimlerde anlatılanlara uygun şekilde hareket edeceklerini belirtmişlerdir. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ve Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik gereğince çalışan sayısı baz alınarak acil durum ekipleri oluşturulmaktadır [32, 68]. Yaz aylarında çalışan sayısının artışıyla ekiplerde görev alan çalışan sayısı da artmakta, mevsimlik çalışanlar da bu ekiplere dâhil edilmektedir. Aynı mevzuatlar gereğince acil durum ekiplerine dâhil olan her personele acil durum konularında iç eğitim verilmesi yanında söndürme ve ilk yardım eğitimleri de ilgili ekip üyelerine verilmesi bir yasal zorunluluktur. Bu nedenle mevsimlik çalışanlar kadrolu çalışanlara yakın oranda konu hakkında bilgi sahibidir.

7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Turizm sektörü geleneksel tarımsal üretimin gerilediği çoğu gelişmekte olan ülkede en önemli endüstridir. Dünya'daki genel ekonomik durgunluğa rağmen büyüyen ve istihdam alanı sürekli olarak artan bir sektör konumundadır. Sektörde ekonominin ve istihdamın büyümesi, iş sağlığı ve güvenliği problemlerini de beraberinde getirmektedir. Özellikle güvencesiz, mevsimlik ve vardiyalı çalışma şeklinde ortaya çıkan değişik türdeki çalışma biçimleri çalışanları iş kazalarına sevk etmekte ve meslek hastalıklarının oluşumu için uygun zemini hazırlamaktadır. Mevsimlik çalışanlar sektörde bir yer bulamamakta, sürekli iş değişikliği sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği yönünden uğradıkları zarar net olarak tespit edilememektedir.

Mevsimlik çalışanların işletmede kalıcı yer bulamaması, örgüt yapısına tam olarak dâhil olamamalarına neden olmaktadır. Çalışma düzenine işletmenin en yoğun dönemi olan hazırlık döneminde katılan mevsimlik çalışanlar işe, örgüte ve çalışma ortamına alışamadan yoğun bir çalışma temposu içine girmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılık ve güvenlik kültürü oluşumunda katkıları olamadığı gibi güvenlik politikalarını tam olarak algılayamadıkları için daha güvencesiz ve korunmasız kalmaktadırlar.

Turizm sektörünün en belirgin özelliği haline gelen mevsimsellik sorunu ise hem çalışan, hem işveren, hem de ülke ekonomisi açısından kayıplara neden olmaktadır. Çalışanlar iş kaygısı, iş kaybetme korkusu gibi psikososyal risklerle sürekli karşı karşıya kalmakta, iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanmaktadır. İşveren boyutunda mevsimsellik sorunu her dönem başında yeni personel işe alımı, kaynakların planlanması ve hizmetin kusursuz şekilde yürütülmesi için çalışanların işe adapte edilmesi yönlerinden çeşitli zorluklar yaratmaktadır. Diğer taraftan tesislerin belirli dönemde işletilmesi, kapalı oldukları dönemde oluşan ekonomik kayıplar ve turizm sektöründe yaşanan dalgalanmalar nedeniyle ülke ekonomisini de olumsuz etkilemektedir.

En çok iş kazası yaşayan çalışan grubunun işe yeni başlayan çalışanlar olması dolayısıyla mevsimlik çalışan grubu sürekli olarak bu grup içinde yer almaktadır. Bu sonucun gerekçesi, çalışanların iş ortamına alışmaları için belirli bir süreye ve

eğitime ihtiyaçları olduğu ile açıklanmaktadır. Mevsimlik çalışanlar eğitim olanaklarına kısıtlı erişim sağlamakta ve adaptasyon süreleri beklenmeden operasyona katılmaları dolayısıyla iş kazaları yönünden yüksek riskli bir gruptur. Çalışma dönemleri içinde gerçekleşen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına farkındalık sağlamaları amacıyla verilen eğitimler de yetersiz kalabilmektedir.

Araştırmaya katılan konaklama işletmelerinde 2015 yılında toplam 1055 çalışan görev almaktadır. Toplam çalışanların %73'ü belirli(mevsimlik) iş sözleşmesi ile geri kalan %27'si ise belirsiz süreli iş sözleşmesi ile görev almaktadır. Mevsimlik çalışan grubu içerisinde sözleşmesinin askıya alınması ile bir sonraki sene tekrar çalışmaya devam edenlerin oranı ise %31'dir.

Anket çalışmasında, mevsimlik işlerde %67 oranında genç çalışanların(18-34 yaş arası) görev aldığı tespit edilmiştir. Genç çalışanların sektörün ağır çalışma şartlarına daha uygun olması, vasıfsız olmaları ve düşük ücret verilmesi vb. nedenlerle bu grup çalışanlar mevsimlik istihdam edilmektedir. Genç yaşta mevsimlik istihdam ile çalışma hayatına dâhil olan çalışanların gelecek beklentileri azalmakta, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile genç yaşta tanışmaları sonucunda olumsuz bir durum ortaya çıkmaktadır. Mesleki eğitimler ile sektöre girecek tüm çalışanların belirli bir bilgi düzeyine getirilmesi riskli bir grup olan bu çalışan grubunu korumakta fayda sağlayacaktır. Mesleki eğitim içinde aktarılan işe özgü riskler ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunma yöntemleri işe başlayan çalışan için belirsizlikleri azaltacak, dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarına uğrama risklerini düşürecektir.

Vardiyalı çalışma şeklinin %88 ile mevsimlik çalışanlarda daha yaygın olduğu tespit edilmiştir. Gece yapılan çalışmalar her zaman daha fazla güvenlik riski taşımakla birlikte, vardiya değişimleri sebebiyle metabolizma adaptasyonunda da zorluklar yaşanmaktadır. Vardiyalı çalışma yanında çalışma sürelerinin uzunluğu da yorgunluk seviyesini artırarak kaza riskini artırır. Bu nedenle vardiya planlamalarının çalışanların sağlıkları ön planda tutularak yapılması, yasal olarak belirlenen gece çalışma süresinin baz alınması ve dikkat gerektiren işlerin gece çalışma süreleri içinde yapılmaması ile önlem alınabilecektir.

Çalışmada mevsimlik çalışanların %27 oranında ilköğretim ve %36 oranında lise mezunu oldukları görülmüştür. Toplam mevsimlik çalışanların %39'unun ise turizm alanında eğitim aldıkları belirlenmiştir. Kadrolu çalışanlar ile kıyaslandığında bu oranların düşük olduğu görülmüştür. Çalışanların eğitim düzeyi iş kazalarının

önlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça iş kazası yaşama olasılıklarının azaldığı genel olarak kabul görmektedir. Çalışma hayatı öncesi alınan sektörel eğitimin de çalışanları daha bilinçli hale getireceği aşikârdır. Eğitimsizliğin iş kazalarına neden olup olmadığı sorulduğunda kadrolu çalışanlar mevsimlik çalışanlardan daha yüksek oranda eğitimsizliğin kazalara yol açtığını belirtmiştir. Aynı görüşle paralel şekilde eğitim almanın kazaları önlemede bir faktör olduğuna kadrolu çalışanlar daha fazla inanmaktadır. Tüm çalışanlara işveren tarafından işyerindeki risk kaynaklarına karşı eğitim verilmesi sağlanmalıdır, ancak bu şekilde güvenlik yönünden farkındalık oluşturulacaktır.

Mevsimlik ve kadrolu çalışanlar örgütsel bağlılığın oluşumu yönünde yöneltilen sorulara aynı oranlarda katıldıklarını belirtmişlerdir. Her iki grup da yöneticileri tarafından iş güvenliği yönünden gözetildiklerini, ekibin bir üyesi olduklarını hissettiklerini ve riskli bir durumda iş arkadaşlarını ikaz edeceklerini belirtmişlerdir. Ancak güvenlik kültürünün sorgulandığı diğer bölümde mevsimlik çalışanlar iş güvenliği konularının yeterince önemli olmadığını ve işyeri prosedürlerine uygun hareket etme yönünde farklı görüşler vermeleri sebebiyle kadrolu çalışanlara göre daha uzak bir noktadadır. Mevsimlik çalışanlar örgütün bir parçası olduklarını düşünseler dahi güvenlik politikalarının algılanmasında farklı yönde bir geribildirim vermişlerdir. Bu da mevsimlik çalışanlarda güvenlik kültürünün tam olarak oluşmadığını göstermiştir. Mevsimlik çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hakkında detaylı eğitimler verilmesi, sahada rahatlıkla ulaşabilecekleri bilgilendirme köşeleri ve yönetici/yönetim desteği ile güvenlik kültürü yaygınlaştırılabilir.

Konaklama işletmeleri çalışanlarına göre mevsimselliğin en büyük olumsuz sonucu mevsimlik çalışma ve en fazla etkilenenler ise mevsimlik çalışanlardır. Mevsimlik çalışanlara sorulduğunda %91 oranında kadrolu çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Mevsimselliğin aşılamaması çalışanlarda iş kaygısı ve psikososyal riskler yaratabilmektedir. Sürekli işini kaybetme korkusu içinde çalışan kişiler risklere daha açık olacaktır. Ancak bu sorun sadece çalışanlar için değil, aynı zamanda işverenler için de ekonomik problemler yaratmaktadır. Farklı turizm konseptleri ile tüm yıl sektöre canlılık katılması mevsimsellik sorununun aşılmasında etkili olacaktır.

Anket çalışmasında mevsimlik çalışanların kadrolu çalışanlara göre tehlike ve risklere karşı daha az farkındalık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca alınan önlemler ve tehlikeli bir durumla karşılaşıldığında izlenmesi gereken yol hakkında da daha az bilgi sahibidirler. Mevsimlik çalışanların işin geçici olma özelliği nedeniyle işini değersiz

görmesi ve güvenlik politikalarını yeterince önemsememesi bir neden olarak düşünülebilir. Mevsimlik çalışanların eğitimlere yeterli seviyede katılım göstermesi ve mesleki eğitimlerin zorunlu kılınması ile çalışanlar tehlike ve risklere karşı bilinçlendirilecektir.

Ankette mevsimlik çalışanlar iş kazası geçirme oranının %10 olduğu ve kadrolu çalışanlara göre daha yüksek seviyede kaza yaşadıkları tespit edilmiştir. En fazla yaşanan kaza türünün ise kesikler olduğu görülmüştür. Özellikle yiyecek içecek hazırlama, servis gibi işlemler esnasında kesikler yaşanmaktadır. Bu tür çalışma alanları vasıfsız işçilerin en çok istihdam edildiği alanlar olması dolayısıyla mevsimlik çalışanlarda kaza oranları artmaktadır. Kazalara karşı önlem alınabilmesi için çalışan bilinci artırılarak iş bazlı eğitimlere önem verilmesi ile bu oran düşürülecektir.

Her iki çalışan grubunda da kazaya sevk eden en büyük faktörler, zaman baskısı, aşırı iş yükü ve yorgunluk olarak belirlenmiştir. Tüm faaliyetlerin belli bir döneme sıkıştırılması aşırı iş yükü getirmektedir. Her gün yapılan işlemlerin tekrar etmesi ve belirli periyotlarda üretim, sunum ve müşteri memnuniyeti hedefleri gereğince işin hızlı yapılması çalışanlar üzerinde işi yetiştirme baskısı yaratmaktadır. Operasyonel işlerin yoğunlukla ayakta, dış ortamda(soğuk/sıcak ortam) ve yüksek hızda yapılması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile birlikte çalışanlarda yorgunluk, bitkinlik oluşmaktadır. İşletmelerde maliyetleri düşürme politikaları kapsamında çalışan sayısının düşürülmesi, daha çok işin daha az personel ile yapılması ve stajyerlerin personel yerine çalıştırılması iş yükünün eşit dağıtılamamasına neden olmaktadır. İstihdam politikalarının değiştirilmesi, iş yoğunluğuna göre adam saat planlamaları yapılması ile bu sorun aşılabilecektir.

İşe bağlı rahatsızlıklar ile ilgili her iki çalışan grubunda en fazla kas iskelet sistemi rahatsızlıkları yaşandığı tespit edilmiştir. Sektörün en büyük problemlerinden biri tekrarlayan işlerin ve uzun süre ayakta yapılan işlerin yoğunluklu olmasıdır. Bu nedenle ergonomik problemler yaşanması kaçınılmazdır. İşyeri hekimlerinin önleyici yaklaşımları, korunma politikaları geliştirilmesi, toplu egzersiz programları ve sahanın yeterince kontrolü ile bu sorun çözüme kavuşturulacaktır.

Mevsimlik çalışanların işlerini yaparken %65 oranında kişisel koruyucu donanım kullanmak durumunda kaldıkları tespit edilmiştir. Bu oran kadrolu çalışanlara göre daha yüksektir. Kişisel koruyucu donanımların kullanım amacının çalışanın korunması olduğu çalışanlar tarafından belirtilmiştir. Bu farkındalığın sebebi güvenlik

ihtiyacı oluşması ile açıklanabilir. Mevsimlik çalışanların daha çok emek yoğun işlerde çalışması ve bu işlerin risklerinin daha fazla olması sebebiyle kullanım ihtiyacı oluşur.

Sonuç olarak, konaklama işletmelerinde mevsimlik yapılan çalışma dolayısıyla mevsimlik çalışanlar kadrolu çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği yönünden uygulamalara daha uzaktır. Sağlık ve güvenlik uygulamalarına erişimlerinin kısıtlı olduğu, bu nedenle büyük ölçüde işletmede oluşturulan güvenlik kültürünün bir parçası olamadıkları görülmüştür. Mevsimsellik sorunun önüne geçilebilmesi için tüm yıla yayılmış bir turizm politikası belirlenmesi fayda sağlayacaktır. Öte yandan mesleki eğitimlerin zorunlu hale getirilmesi, daha detaylı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlara aktarılması, sağlık uygulamalarında önleyici yaklaşımların hayata geçirilmesi ve işletmelerde güvenlik kültürünün tahsis edilerek mevsimlik çalışanları da kapsar hale getirilmesi sorunların çözümünde fayda getirecektir.

KAYNAKLAR

[1] Babalık F. C., *Mühendisler İçin Ergonomi İşbilim*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.

[2] http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/yayinlar/rehberler/rehber08 (Ziyaret tarihi: 28 Aralık 2016).

[3] Ovacılı S., Otellerde İş Sağlığı ve Güvenliği, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2008, **8**(37), 44-50.

[4] Akar Şahingöz S., Şık A., *Konaklama ve Beslenme İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği,* Detay Yayıncılık, Ankara, 2015.

[5] Berk M., Önal B., Güven R., *Meslek Hastalıkları Rehberi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011.

[6] Alli B. O., *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety,* International Labour Office, Geneva, 2008.

[7] Altınel H., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,* Detay Yayıncılık, Ankara, 2011.

[8] Bilir N., *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye,* Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi, Ankara, 2016.

[9] http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/isg_ faydaMaliyetAnalizi (Ziyaret tarihi: 12 Kasım 2016).

[10] http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_19 (Ziyaret tarihi: 12 Kasım 2016).

[11] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm (Ziyaret tarihi: 12 Kasım 2016)

[12] Yiğit A., *İş Güvenliği,* Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2011.

[13] TMMOB Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, İşçi Sağlığı ve Güvenliği, *TMMOB Makine Mühendisleri Odası*, MMO/660, 82-89, 2016.

[14] Gerek N., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006.

[15] http://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm (Ziyaret tarihi: 15 Kasım 2016).

[16] http://www.who.int/about/en/ (Ziyaret tarihi: 12 Kasım 2016).

[17] https://osha.europa.eu/tr/about-eu-osha (Ziyaret tarihi: 15 Kasım 2016).

[18] http://www.csgb.gov.tr/home/contents/bakanlik/tarihce/ (Ziyaret tarihi: 13 Kasım 2016).

[19] http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/ isggm/ dosyalar/kalite/ulusal_isg_politikalari (Ziyaret tarihi: 14 Kasım 2016).

[20] http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf (Ziyaret tarihi: 14 Kasım 2016).

[21] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm (Ziyaret tarihi: 15 Kasım 2016).

[22] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm (Ziyaret tarihi: 15 Kasım 2016).

[23] Centel T., İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Sağlama Yükümü, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını*, 2013, **27**(3), 8-15.

[24] http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3 (Ziyaret tarihi: 17 Ağustos 2016).

[25] Esin A., *İş Güvenliği Uzmanı El Kitabı Genel İlkeler-Tanımlar-Yorum*, ODTÜ Yayıncılık, Ankara, 2014.

[26] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-11.htm (Ziyaret tarihi: 15 Kasım 2016).

[27] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130720-10.htm (Ziyaret tarihi: 18 Kasım 2016).

[28] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-12.htm (Ziyaret tarihi: 18 Kasım 2016).

[29] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm (Ziyaret tarihi: 18 Kasım 2016).

[30] Velicangil S., *Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları*, 3, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü Yayınları, İstanbul, 1970.

[31] http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/ isggm/dosyalar/isgip_saglik_gozetim (Ziyaret tarihi: 19 Kasım 2016).

[32] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130618-8.htm (Ziyaret tarihi: 20 Kasım 2016).

[33] Taylor J. B., *Safety Culture: Assessing and Changing the Behaviour of Organisations*, Gower Publishing Limited, England, 2010.

[34] Antenson S., *Safety Culture: Theory, Method and Improvement,* CRC Press, England, 2009.

[35] Patankar M. S., Brown J. P., Sabin E. J., Bigda-Peyton T. G., *Safety Culture: Building and Sustaining a Cultural Change in Aviation and Healthcare*, Ashgate Publishing Limited, England, 2012.

[36] Kinnon R. C., *ChangingThe Workplace Safety Culture*, CRC Press, Boca Raton, 2014.

[37] Demirbilek T., *İş Güvenliği Kültürü*, Legal Yayıncılık, İzmir, 2015.

[38] Büyüktarakçı S., Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2010, **11**(2009), 1071-1109.

[39] Uca Özer S., Tüzünkan D., Çavuşgil Köse B., Turizm Sektöründe İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Yönelik Tespitler ve Tedbirler, *14. Ulusal Turizm Kongresi*, Kayseri, 5-8 Aralık 2013.

[40] Dienstbühl I., Michaelis R., Scharmentke M., Protecting Workers in Hotels, Restaurants and Catering, *European Agency for Safety and Health at Work*, DOI: 10.2802/25418.

[41] Çınar Altay F., Akarsu H., Güzel M., *Konaklama ve Yeme İçme İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik*, 1, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara, 2013.

[42] http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011_48 (Ziyaret tarihi: 8 Aralık 2016).

[43] Büyüktarakçı S., İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, 249410.

[44] Selek Öz C., Bulut E., Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2013, **1**(1) , 94-111.

[45] Kozak N., Kozak M. A., Kozak M., *Genel Turizm: İlkeler-Kavramlar,* Detay Yayıncılık, Ankara, 2009.

[46] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_162289.pdf (Ziyaret tarihi: 10 Aralık 2106)

[47] http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf (Ziyaret tarihi: 10 Aralık 2016).

[48] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/03/20040303.htm#4 (Ziyaret tarihi: 10 Aralık 2016).

[49] Çelik N., *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım, İstanbul, 2013

[50] Barutçugil İ. S., *Turizm İşletmeciliği*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1989.

[51] *https://issuu.com/yediiletisim/docs/t__rofed_rapor_2016-1 (Ziyaret tarihi: 15 Aralık 2016)*.

[52] http://www.aktob.org.tr/pdf/aktob.turizm.verileri.pdf (Ziyaret tarihi: 09 Aralık 2016).

[53] Demir C., *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.

[54] http://www.academia.edu/25233386/Turizm_Sektöründe_İşçi_Sağlığı_ve_ Çalışan_Güvenliği (Ziyaret tarihi: 18 Eylül 2016).

[55] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_ yilliklari (Ziyaret tarihi: 10 Kasım 2016).

[56] http://www.antalyakulturturizm.gov.tr/ (Ziyaret tarihi: 28 Kasım 2016).

[57] http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1389608739.pdf (Ziyaret tarihi: 19 Kasım 2016).

[58] Pınarbaşı C., Otel İşletmelerinde Performans Değerlendirme Sonuçlarının Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Kullanılması ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, 205366.

[59] Gedikli F. G., Vardiya Sistemi İle Yapılan Çalışmanın Sağlık ve Güvenlik Üzerine Etkileri, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2008, **8**(37), 20-22.

[60] Lundberg C., Gudmundson A., Andersson T. D., Herzberg's Two-Factor Theory of Work MotivationTested Empirically on Seasonal Workers in Hospitality and Tourism, *Tourism Management*, 2009, **30**(6), 890-899.

[61] Özer Sarı F., Effects of Employee Trainings on the Occupational Safety and Health in Accommodation Sector, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, DOI: 10.1016/j.sbspro.2009.01.329.

[62] Demirkesen S., Arditi D., Yapı Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi*, 2011, **469**(5), 49-55.

[63] Aybek A., Güvercin Ö., Hurşitoğlu Ç., Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, *KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi*, 2003, **6**(2), 91-100.

[64] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130829-5.htm (Ziyaret tarihi: 16 Kasım 2016).

[65] Özcan E., Kesiktaş N., Mesleki Kas İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2007, **7**(34), 6-9.

[66] Çalık İ., Demir O., İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşyerlerinde Psikososyal Riskler, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2015, **8**(41), 1170-1177.

[67] Demirbilek T., Çakır Ö., Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2008, **23**(2), 173-191.

[68] http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/12/20071219-2.htm (Ziyaret tarihi: 11 Kasım 2016).

EKLER

Ek-A

Turizm Sektörü Çalışan Algısı Anketi

Çalışmanın amacı, turizm sektöründe mevsimlik çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmek ve ilişkinin yönü hakkında sonuçlara ulaşmaktır. Çalışma sonuçları kesinlikle gizli tutulacak ve araştırma amacı dışında kullanılmayacaktır. Alınan sonuçlar, çalışanlar açısından herhangi bir olumlu/olumsuz sonuç doğurmayacak olup tamamen işletmeden bağımsızdır. Anketin tamamlanması en fazla 5 dakikanızı alacaktır. Lütfen açık cevaplar veriniz. Gösterdiğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ederiz.

1. Bölüm - Demografik Bilgiler

Lütfen kutucuk(☐) içini 'X' ile işaretleyerek seçim yapınız.

1. Cinsiyetiniz: ☐Kadın ☐Erkek	6. İşletmedeki Göreviniz: ☐Departman Müdürü ☐Şef ☐Çalışan ☐Stajyer ☐Diğer……
2. Yaşınız: ☐15-18 arası ☐18-24 arası ☐25-34 arası ☐35-54 arası ☐55 ve üstü	7. İşletmedeki Çalışma Biçiminiz: ☐Tüm yıl(kadrolu) çalışıyorum ☐Mevsimlik(sezonluk)çalışıyorum
3. Medeni Haliniz: ☐Evli ☐Bekar	8. Eğitiminiz süresince turizm eğitimi aldınız mı? ☐Evet ☐Hayır
4. Eğitim Durumunuz(Lütfen en son bitirdiğiniz okulu işaretleyiniz): ☐İlköğretim ☐Lise ☐Meslek Lisesi ☐Üniversite(2 Yıllık) ☐Üniversite(4 Yıllık) ☐Diğer……	9. İşletmede görev aldığınız departman: ☐Kat hizmetleri(H/K) ☐Yiyecek-içecek(F&B) ☐Teknik Servis ☐Bahçe ☐Mutfak ☐Diğer……..
5. Bu İşletmedeki İş Deneyiminiz: ☐30 Günden Az ☐1-3 Ay ☐3 Ay-1 Yıl ☐1-2 Yıl ☐2-5 Yıl ☐Diğer…….	10. Çalışma Şekliniz: ☐ Vardiyalı ☐ Tam Zamanlı Vardiyalı ise,(yoğunlukla) ☐ 08-16.00 ☐16.00-00.00 ☐ 00.00-08.00 ☐Diğer

2. Bölüm - Örgütsel Bağlılık ve Güvenlik Kültürü

Lütfen aşağıdaki ifadeleri çalışmakta olduğunuz işletmeyi düşünerek doldurunuz. İşaretleme katılma düzeyine göre yapılmalıdır.	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
Yöneticilerim iş güvenliğimi sağlamakla ilgilenir.					
İş sağlığı ve güvenliği prosedürlerinde belirtilen kurallardüzenli olarak izlenir.					
Görev aldığım departmanın bir üyesi olduğumu hissediyorum.					
İş sağlığı ve güvenliği konularının yüksek öncelik taşımadığına inanıyorum.					
Yaptığım işin risk seviyesi beni ilgilendirir.					
Bir tehlikeli durum gördüğümde mümkünse kendim müdahale etmeye çalışırım.					
Güvensiz çalışmalarda iş arkadaşlarımı uyarmayı isterim.					
Çalışma süresince yeterli dinlenme, çay molası veya öğle yemeği araları verilmemektedir.					

3. Bölüm - Mevsimsellik/Mevsimlik İstihdam

Lütfen kutucuk(☐) içini 'X' ile işaretleyerek seçim yapınız.

1. Size göre turizm faaliyetlerinin mevsimselliğinin yarattığı en önemli sonuç hangisidir?

☐Mevsimlik çalışma
☐Yerel esnafın ekonomik zararı
☐Personel devir hızının yüksek olması
☐Hizmet kalitesinin düşmesi
☐Çevre sorunları

2. Aşağıdakilerden hangisi turizm sektöründe mevsimselliğin olumsuz sonuçlardan en fazla etkilenir?

☐Konaklama işletmeleri
☐Mevsimlik çalışanlar
☐Konaklama yapanlar
☐Kadrolu çalışanlar
☐Alt işveren çalışanları

3. Mevsimlik çalışma bir tercih midir?

☐Evet☐Hayır

4. Mevsimlik çalışmanın olumsuz bir çalışma şekli olduğunu düşünüyor musunuz? ☐Evet ☐Hayır

Sadece mevsimlik çalışanların cevaplaması içindir.

5. Kadrolu çalışmayı tercih ederim.

☐Evet ☐Hayır

4. Bölüm - İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Lütfen kutucuk(☐) içini 'X' ile işaretleyerek seçim yapınız.

1. Temel konularda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldınız mı? ☐Evet☐Hayır
2. İş kazalarına eğitimsizliğin neden olduğuna ne ölçüde inanıyorsunuz? ☐Hiç☐Çok Az ☐Bazen ☐Sıklıkla ☐Her Zaman
3. Eğitim, tüm çalışanların iş kazalarını ve kazaları önlemeyi anlamalarını ne ölçüde sağlamaktadır? ☐Hiç☐ÇokAz☐Bazen☐Sıklıkla☐Her Zaman
4. İşe giriş muayenesi/periyodik muayene oldunuz mu? ☐Evet☐Hayır
5. Çalışırken risklerinizin neler olduğunu biliyor musunuz? ☐Evet ***(Evet ise örneğin…….)*** ☐Hayır
6. Tehlikelerle ilgili gerekli önlem alındığını düşünüyor musunuz? ☐Evet☐Hayır☐Fikrim yok
7. Acil bir durum yaşandığında nasıl hareket edersiniz? ☐Eğitimlerde bana anlatıldığı şekilde hareket ederim ☐Daha önceki bilgilerime göre hareket ederim ☐Yöneticimin yönlendirmelerini takip ederim ☐Yönlendirme levhalarını takip ederim ☐Herhangi bir bilgim yok
8. Herhangi bir tehlikeli durum tespit ettiğinizde nasıl hareket edersiniz? ☐İlgili kişiyi uyarırım ☐Önemsemem ☐İşletme prosedürüne göre tehlike bildirimi yaparım ☐Yöneticime bildiririm ☐Kendim düzeltirim
9. İşyerinizde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının saptanmasına ne ölçüde katılmaktadır? ☐Hiç☐ÇokAz☐Bazen☐Sıklıkla☐Her Zaman
10. Hiç iş kazası geçirdiniz mi? ☐Evet***(Evet ise kaza türü-örneğin kesik, düşme vb.-…….)*** ☐Hayır
11. İşinizi yaparken sizi kazaya sevk eden en büyük faktör nedir? ☐Zaman baskısı ☐Aşırı iş yükü ☐Yorgunluk ☐Fazla çalışma ☐Yönetici baskısı ☐Diğer……..
12. İşyerinizde iş kazalarına karşı önlem alındığını düşünüyor musunuz? ☐Evet☐Hayır☐Fikrim yok
13. Başınızdan bir kaza ya da ramak kala durum geçtiğinde ne yaparsınız? ☐Personel Sorumlusu'na bildiririm

☐Önemsemem ☐İşletme prosedürüne göre hareket ederim ☐Yöneticime bildiririm ☐Kendim müdahale ederim
14. Meslek hastalığı geçirdiniz mi? ☐Evet☐Hayır
15. Bu sektörde çalışma şartlarına bağlı olarak geçirdiğiniz rahatsızlıklar nelerdir? ☐Kas-iskelet sistemi hastalıkları ☐Bel fıtığı ☐Varis ☐Akciğer hastalığı ☐Kimyasal kaynaklı deri rahatsızlıkları ☐Göz rahatsızlıkları ☐Dolaşım sistemi hastalıkları ☐Psikolojik rahatsızlıklar ☐Bulaşıcı hastalıklar ☐Sindirim sistemi hastalıkları ☐Diğer……
16. İşyerinizde düzenli olarak toplanarak tehlikeli durumların giderilmesi için çalışan bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmuş mudur? ☐Evet☐Hayır☐Fikrim yok
17. Çalışan temsilcisi/temsilcileri var mı? ☐Evet☐Hayır☐Fikrim yok
18. Bu işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı faaliyet gösteriyor mu? ☐Evet☐Hayır☐Fikrim yok
19. Bu işyeri sıklıkla(en az ayda bir kez) denetleniyor mu? ☐Evet☐Hayır☐Fikrim yok
20. Bu işyerinde yapılan denetimlerin iyileştirici/önleyici etkilerini gözlemliyor musunuz? ☐Evet☐Hayır☐Fikrim yok
21. İşinizi yaparken herhangi bir kişisel koruyucu donanım(maske, eldiven vb.) kullanıyor musunuz? ☐Evet ☐Hayır
22. Kişisel koruyucu donanım kullanılmasının nedenleri nelerdir? ☐Kaza ve hastalıklardan korunmamı sağlamak ☐İşverenin çalışanı koruma yükümlülüğünü yerine getirmek ☐Çalışanları kontrol altında tutmak ☐İşimi zorlaştırmak ☐Diğer……..

KİŞİSEL YAYIN VE ESERLER

[1] **Yalçın B.**, PEKEY H., Turizm Sektöründe Mevsimlik Çalışma Şeklinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkileri, *Ines Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi,* Antalya, 3-5 Kasım 2016.

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Antalya'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Antalya'da tamamladı. 2002 yılında başladığı Uludağ Üniversitesi Kimya Bölümü'ndeki öğrenimini 2006 yılında tamamladı. Özel sektör işletmelerinde kimya ve iş alanında görev aldı. 2011 yılında iş güvenliği uzmanı belgesini alarak bu alanda çalıştı. 2012 yılından itibaren Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi olarak öğrenimine devam etmektedir.