

## BELEDİYELERDE FARKLI İŞÇİ STATÜLERİNİN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Şenay Gökbayrak

A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Araştırma Görevlisi

### GİRİŞ

Küreselleşmenin yaşamın her alanında kendini hissettirdiği günümüzde, yerel yönetimlerin en güçlü birimi olan belediyeler de, yapılan çeşitli düzenlemeler çerçevesinde, yapı ve hizmet anlayışlarında önemli değişimlere sahne olmaktadır. Bu değişimlerin, odak noktalarından birini, belki de en önemlisini, belediyelerin istihdam yapısı ve çalışma ilişkilerinde yaşanan değişim oluşturmaktadır. En genel anlamda, yaşanan değişimi, istihdam statülerinde farklılaşma ve buna bağlı olarak ortaya çıkan esnekleşme olarak tanımlamak olanaklıdır. Ortaya çıkan durum, istihdamın güvencesizleşmesi ve çalışma standartlarında düşme olarak kendini göstermektedir. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Gelişme ve Araştırma Uygulama Merkezi(GETA) ile Genel-İş Sendikası'nın 2005 yılında, Türkiye'nin farklı bölgelerinde, 435 belediye işçisi ile gerçekleştirdiği, ana eksen belediyelerde ön plana çıkan taşeronlaşma uygulamalarının etkilerine ilişkin çalışma da benzer sonuçlara işaret etmektedir. Bu çalışmada, söz konusu alan araştırmasının verilerine dayanarak, belediyelerin değişen istihdam anlayışları çerçevesinde, taşeronlaşmanın, en temel insan hakkı olan, sağlıklı yaşama ve çalışma hakkı açısından ortaya çıkardığı etkiler analiz edilmeye çalışılacaktır.

### 1. Değişen Yerel Yönetim Anlayışı Çerçevesinde Belediyelerde İstihdam İlişkileri

Son yirmi beş yıllık dönemde, düşünsel alanda öncülüğünü Neo-liberalizm'in yaptığı küreselleşme süreci, yerel yönetim olgusu ve yerel yönetim modeli üzerinde de kendi düşünsel temellerine uygun olan değişimi gerçekleştirme yönünde hızlı adımlar atmıştır. Küreselleşme süreci, ulus devlet yapılanmasını farklı bir tanımlama içine sokarken bu doğrultuda yerel yönetimlere farklı roller biçmekte ve merkezi yönetim–yerel yönetim dengesini, yerel yönetimler lehine olmak üzere yeniden

kurmaktadır. Bu yeni oluşum ise yerel yönetim literatüründe yerelleşme olarak adlandırılmaktadır. Kavramın bir boyutu, merkezi yönetimlerden yerel yönetimlere yetki ve görev aktarımını içerirken, diğer bir boyutu da kamusal hizmetlerin giderek daha fazla oranda piyasa aktörleri ve hükümet dışı kuruluşlar tarafından yerine getirilmesini içermektedir. Literatürde bir kavram kargaşasına neden olan yerelleşmeye verilen anlam ulaşmak istenen hedeflere göre oldukça farklılaşmaktadır. Bu noktada da yerelleşme denildiği zaman kavramın farklı boyutlarını göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Yerinden yönetim geleneğini güçlendirmek, daha demokratik, katılımcı, şeffaf yerel yönetimler yaratmak için yerel yönetimlere olan vurgunun arttırılması anlamında kullanılan yerelleşme – aslında bu anlamda özeksizleştirme çok daha uygun bir kavram olmaktadır- ile yerel hizmetlerin sunumunun yerel ve bir noktadan sonra da uluslararası sermayeye bırakılması olanağını sağlayan bir araç olarak yerelleşmeye verilen vurgunun arttırılması oldukça farklıdır. Bu anlamda yerelleşme, küreselleşme sürecinde ulus devletlerin varlığının uluslararası sermaye tarafından çevrim dışı bırakılmasına hizmet edebilmekte, bu çerçevede yerel yönetimlerin güçsüz olduğu bir ülkede yerelleşme, yerel yönetimlerin çok daha güçsüzleşmesine neden olabilmektedir ( Geray, 2001).

1980'lerden itibaren dünya düzleminde, yerel yönetim yapısındaki değişimin özelliklerinden bir diğeri ve yerelleşmeye eşlik eden süreç ise, yerel yönetimlerce sunulan hizmetlerin piyasa kuralları çerçevesinde, özel sektörün katılım mekanizmalarının genişletildiği bir sistem içinde sunulmasıdır (Boyne 1998a, 1998b; Kartal 2000). Bu anlayış değişikliğinin temelinde ise, Neo-liberalizm'in kamu örgütü ve kamu hizmetine ilişkin görüşlerinin yerel yönetim alanına yansımaları yatmaktadır. Güler'(1996:156)e göre; Neo-liberalizm'in yapısal uyarılma ile yerel yönetim sistemi üzerinde yaratmak istediği değişikliğin temel amacı, yerel yönetimlerin kamusal özünün eritilmesidir. Söz konusu eritilme süreci ise, öncelikle belediyelerdeki yönetim ve istihdamın biçimlenmesinde kendini göstermektedir. Bu çerçevede, kamu yönetimi anlayış ve yapılanmasında, özel sektör uygulamalarından esinlenme yoluna gidilmekte ve yeni kamu yönetimi (New Public Management–NPM) denilen bir olgu ortaya çıkmaktadır. Yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde, performans değerlendirilmesi, çıktı kontrolüne verilen önemin büyüklüğü, üretim birimleri arasındaki dağınık yapılaşma, hizmet sunumunda daha fazla rekabet ve bu ölçüde verimliliği sağlayacak ihaleci yönetim anlayışı, maliyetleri azaltıcı ve standartları geliştirici özel sektör yönetim anlayışının benimsenmesi, üretim sürecinde daha fazla disiplin gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. Bu yapılanma içinde yerel yönetimlere atfedilen rol tanımı da değişmekte, yerel yönetimler direkt hizmeti sunan birimler olmaktan çok, hizmet

sunumuna yetki veren ve hizmeti denetleyen birimler haline gelmekte,

Wilson'un deyimiyle yerel yönetimler "kürek çekmek yerine dümeni idare etmektedirler" (Wilson,1999:546-548).

Söz konusu değişimin Türkiye'ye yansımaları, 1980'li yıllar boyunca, kentsel hizmetlerin sunumunda özel sektörden yararlanma oranının artması ile gerçekleşmiş ve Temmuz 2005 'de yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediyeler Yasası ile yasal düzlemde daha sağlam bir yapıya kavuşmuştur. Söz konusu yasanın, belediyelerin yetkileri ve imtiyazları başlıklı bölümünde, belediyelerin sorumluluğuna bırakılan bir çok hizmetin yerine getiriliş biçimi, yapmak ve yaptırmak olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde, belediye hizmetlerin özelleştirilmesinde ön plana çıkan, bu bağlamda da tartışma konusu oluşturan öncelikli iki özelleştirme yöntemi, şirketleşme ve hizmetlerin sözleşme/ihale aracılığıyla özel sektöre devri, günlük dildeki yaygın kullanımı ile taşeronlaşmadır (Gökbayrak, 2003).

Belediyelerce sunulan yerel hizmetlerin özelleştirme uygulamalarının alt yapısı şirketleşme ile oluşturulmuştur. Yerel yönetimler ve bunların bağlı kuruluşları, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre, anonim ve limited şirket olarak yeniden yapılanmaya yönelerek daha önce belediye örgütü tarafından yürütülmekte olan bazı hizmetleri özel hukuk hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler eliyle yerine getirmeye başlamışlardır. Yerel hizmetlerin sunumunda, şirketleşme eğiliminin nedenlerine bakıldığında, bu tür şirketlerin piyasa mekanizmasının serbestliğinden yararlanmak ve kamu denetiminden uzaklaşmak güdüsü ile doğduğu görülmektedir (DPT,ÖİK:554,2001:88). Ancak belediye şirketlerinin mevcut durumda sergilediği tablo, söz konusu uygulamaların tabi olduğu düzenlemeler ve denetim mekanizmalarının tekrar gözden geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Gökbayrak,2003:121-123).

Belediyelerce sunulan kentsel hizmetlerin özelleştirmesinin, ülkemizde en yaygın örneği olan taşeronlaşma ise, finansmanı kamu kesimince sağlanan mal ve hizmetlerin üretiminin özel firmalara bırakılması anlamına gelmektedir. Bu durumda yerel hizmetin üretim ya da sunumunu özel sektör yaparken, söz konusu kamu kurumu hizmetin planlama ve finansmanı açısından sorumluluğu elinde bulundurmaktadır. Hizmetin maliyeti ve kalitesi, hizmet sözleşmesi/ihalesinde özel sunucudan beklenen temel unsurlardır (Estrin,1995).

Belediyelerce sunulan hizmetlerin ihaleler aracılığıyla özel sektöre devredilmesinde, temel gerekçe olarak belediyelerin içinde buldukları mali sıkıntılar gösterilmekte ve hizmet sunum maliyetini azaltarak verimliliği artırma öne sürülmektedir. Ancak, belediye mali sisteminde yaşanan sıkıntıların belediyelerin hizmet sunum karakteristiğinden daha çok merkezi yönetim tarafından uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde belediyelere atfedilen rolden ve bu politikaların belediyelere yansıyan görüntüsünden kaynaklandığı görülmektedir. Bu çerçevede, ülkemizde merkezi hükümet tarafından belediyelere aktarılan kaynaklar giderek daraltılmış' adeta belediyeler bir çıkmaz yola itilmişlerdir. Artan nüfus ve kentleşme karşısında kendi öz kaynakları ile yeterli hizmet sunumunu gerçekleştiremeyen belediyeler için hizmet sunumunu özel sektöre devretmek tek çıkar yol olarak algılanmıştır. Ancak bu noktada belirtilmesi gereken bir diğer önemli unsur, özellikle hizmet üretimi için işgücü hariç gerekli tüm girdilerin belediye tarafından karşılandığı sözleşme/ihale uygulamalarında, hizmet maliyetini düşük tutan ve bu anlamda verimliliği sağlayan tek unsurun işgücü maliyetlerindeki azalma olduğudur. Bu, kayıt dışı, düşük ücretli ve iş güvencesi olmadan çalışma anlamına gelmekte, çağdaş sosyal politika anlayışı ile bağdaşmayan bir uygulama olmaktadır (Gökbayrak, 2003). GETA tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulguları da aynı gerçekliğe işaret etmektedir. Söz konusu uygulamalar, kentsel hizmetlerin piyasa içinde metalaşması çerçevesinde bir yandan kentsel hizmetlere en çok gereksinimi olan gelir düzeyi düşük yerel halkı yoksunluğa iterken, diğer yandan belediyelerde farklılaşan çalışma ilişkileri, belediyeler kapsamında bulunan tüm işçilerin yoksullaşma sürecini de beraberinde getirmektedir.

Çalışmamızın bundan sonraki kısmında, belediyeler için özelleştirme çerçevesinde ortaya çıkan esnek istihdam stratejilerinin, belediyelerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliği açısından ortaya çıkardığı durum incelenmeye çalışılacaktır. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında olguyu ele alışımızın temel nedeni, sağlıklı yaşam ve çalışma hakkının, en öncelikli insan hakkı olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği, ulusal ve uluslararası sosyal politikaların gelişiminde, öncelikli düzenleme alanı bulmuş, temel konuların başında gelmektedir. Belediyelerin sosyal politikanın gelişiminde oynadığı tarihi rol ve belde halkının sağlığına yönelik hizmetlerde giderek genişleyen sorumluluk alanı göz önüne alındığında, belediyelerin günümüzde iş sağlığı ve güvenliğini de içine alacak şekilde sağlık-güvenlik-çevre kültürünün

<sup>1</sup> Yerel yönetimlerin mali yapısında gerçekleşen değişimlerin ayrıntılı bir analizi için bkz. Güler, B, A., (1996), *Yeni Sağ ve Devletin Değişimi: Yapısal Uyarlama Politikaları*, TODAİE Yayın No:266, Ankara.

gelişiminde örnek model uygulamalara öncü olması beklenmelidir.

## 2. Belediyelerde Farklılaşan İşçilik Statülerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi

### 2.1. İşçilerin Farklı İstihdam Statülerine Göre Dağılımı

GETA ve Genel-İş tarafından 2005 yılında yapılan taşeronlaşma araştırması, Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan belediyeler, belediye şirketleri ve taşeron şirketlerde çalışan 435 işçi ile gerçekleştirilen anket çalışmasına dayanmaktadır. Söz konusu işçilerin, Tablo.1 'de görülen içsel dağılımı incelendiğinde, yarısına yakın kısmının belediyelerin kadrolu işçilerinden oluştuğu görülmektedir. Esnek istihdam biçimi olarak değerlendirdiğimiz, geçici işçi<sup>2</sup>, belediye şirket işçisi ve taşeron işçilerin ilk bakışta oranının az görünmesi yanıltıcı olmamalıdır. Üç tip işçilik statüsünün toplam oranı olan %55,3'lük pay, belediyelerde baskın olan istihdam biçiminin esnek istihdam biçimi olduğunu göstermektedir. İkinci olarak, söz konusu çalışmalarda, esnek istihdam rejimi çerçevesinde çalışan işçilere ulaşmada yaşanan güçlükler de, çalışmada ağırlıklı olarak belediyenin kadrolu işçilerinin ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Alana ilişkin yaşanan söz konusu bu metodolojik güçlük, kendini diğer çalışmalarda da göstermektedir (Gökbayrak, 2003: 20-22).

**TABLO.1. BELEDİYE İŞÇİLERİNİN FARKLI İSTİHDAM STATÜLERİNE GÖRE DAĞILIMI**

İşçilik Statüsü	Sayı	%
Belediyenin kadrolu-sürekli işçisi	195	44,7
Belediyenin geçici işçisi	83	19,2
Belediye şirket işçisi	87	20
Taşeron firma işçisi	70	16,1
Toplam	435	100

### 2.2. İşçilerin Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Riskler

<sup>2</sup> Belediyelerde yapılan işin niteliğine göre, sürekli veya süreksiz işlerde işçi istihdam edilebilmektedir. Son yıllarda geçici işçilik uygulaması tüm belediyeleri içine alacak şekilde hızla gelişen bir uygulama haline almıştır. Geçici işçiliğe ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. "Belediyelerde Personel Sistemi", TODAİE Yayınları, 1999, Ankara.

Anket kapsamında, işçilere yöneltilen “ İş yaparken ne tip tehlikeler ile karşılaşılıyorsunuz?” sorusuna öncelikle işçilerin %71’i çalışma ortamında herhangi bir tehlike ile karşılaştığını belirtmişlerdir. Çalışma ortamında herhangi bir tehlike ile karşılaşılmadığını belirten işçi oranı % 29’dur. Çalışma ortamında herhangi bir tehlike ile karşılaşmadığını belirten işçilerin tamamına yakın kısmı büro işçisi olarak tanımlanabilecek, kapalı alanda çalışan işçilerden oluşmaktadır. Söz konusu alanlarda da sağlık ve güvenlik açısından riskler bulunmakla birlikte, belediye hizmetlerin öncelikle açık alanlarda gerçekleştiriliyor olmasından kaynaklı olarak, açık alanlarda yapılan çalışmaların, daha fazla sayıda risk barındırması ve riske maruziyet açısından öne çıkması doğaldır. Çalışma ortamında risk yaratan faktörler ise sırasıyla, çevresel faktörler, iş ortamından kaynaklı faktörler, iş araçlarından kaynaklı faktörler ve kimyasal faktörler olarak belirtilmiştir. İşçiler tarafından sıralanan söz konusu faktörler, belediye hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında dış ortamda ağırlıklı olarak çalışılmasının (park, bahçe, temizlik işleri, yol yapımı gibi), sağlık ve güvenlik açısından çevresel risklerin öncelikli olarak algılanmasına yol açtığını işaret etmektedir. Çalışma ortamında risk oluşturan faktörlerin, farklı işçilik statüsünde yer alan işçiler tarafından nasıl algılandığına ilişkin dağılım ise Tablo.2’de görülmektedir.

**TABLO.2. ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ RİSK FAKTÖRLERİN BELEDİYE İŞÇİLERİ AÇISINDAN DAĞILIMI**

Risk Faktörleri	İşçi Statüsü											
	Belediye İşçisi - Sürekli			Belediye İşçisi - Geçici			Belediye Şirketi İşçisi			Taşeron		
	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %
Çevresel Faktörlerden Kaynaklanan Riskler	48	39,7	34,5	14	11,6	25,5	39	32,2	53,4	20	16,5	47,6
Kimyasal Riskler	12	44,4	8,6	3	11,1	5,5	10	37,0	13,7	2	7,4	4,8
İş Araçlarından Kaynaklanan Riskler	40	56,3	28,8	19	26,8	34,5	6	8,5	8,2	6	8,5	14,3
İş Ortamından Kaynaklanan Riskler	36	45,6	25,9	16	20,3	29,1	17	21,5	23,3	10	12,7	23,8

Diğer	3	27,3	2,2	3	27,3	5,5	1	9,1	1,4	4	36,4	9,5

Söz konusu dağılımlara bakıldığında ilk ortaya çıkan durum, belediye sürekli-kadrolu işçilerinin çalışma ortamında, diğer işçi statüsünde çalışanlara oranla, daha fazla risk altında oldukları ya da söz konusu riskleri algılama açısından diğer işçi statülerine göre daha ileri düzeyde olduklarını göstermektedir. Bu dağılımda, ankete katılan kadrolu belediye işçisinin sayısının fazla olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma ortamında, söz konusu işçi statülerinin, genel olarak aynı işi yaptığı göz önüne alındığında, riske maruziyet açısından işçi grupları arasında bir farklılaşma oluştuğunu söylemek olanaksızdır. Bu noktada, belediyenin kadrolu işçilerinin, çalışma ortamında risk algılarının daha gelişkin olduğu yönünde bir yorum yapmak olanaklıdır. Belediyenin kadrolu işçilerinin, şu anda çalıştıkları işlerde daha uzun süredir çalışıyor olması, büyük ölçüde diğer işçi statülerine göre sendikalaşma oranlarının yüksek olması, risklere karşı eğitim alma olasılıklarının yüksek olması gibi faktörler, söz konusu işçi grubunun, diğer işçi gruplarına göre çalışma yaşamında risklere karşı daha bilinçli olmasında etkili olabilmektedir. Nitekim, 5 -10 yıl arası çalışan işçilerin dağılımına bakıldığında, belediye kadrolu işçilerin %31'i, geçici belediye işçilerinin %23,3'ü, belediye şirketi işçilerinin %37,9'u; taşeron şirket işçilerinin ise ancak %7,8'i, 5-10 yıldan beri söz konusu işte çalışmaktadır. Buna karşın, 1 yıldan az çalışma süresi olan işçilerin dağılımına bakıldığında, kadrolu belediye işçilerinin sadece %9,4'ü; geçici belediye işçilerinin %9,4'ü; belediye şirketi işçilerinin %18,9'u; taşeron şirket işçilerinin de ise %62,3'nün bir yıldan az çalıştığı görülmektedir. Özellikle taşeron işçilerinin, herhangi bir iş güvencesine sahip olmadan çalışması, söz konusu işçi grubunun iş değiştirme hızını çok yükselten bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Gökbayrak, 2003: 177-178). Ancak, bu durum, sadece iş güvencesi olmaması anlamına gelmemekte, çalışma ortamında risk yaratan faktörler karşısında da bilgi eksikliğinin oluşmasına neden olmaktadır. Daha önce belediye iş kolunda çalışma oranının çok düşük olması da, söz konusu iş koluna özgün iş sağlığı ve güvenliği risklerinin bilinmemesine neden olan bir başka faktör konumundadır.

### 2.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

Çalışma kapsamında yer alan işçilerin %57 gibi önemli bir oranı, çalışma yaşamı içinde en az bir defa iş kazası geçirdiklerini belirtmişlerdir. Bu kazalarda özellikle, çalışma eyleminin dış ortamda yapılmasından kaynaklı olarak başta trafik kazası şeklinde oluşan iş kazaları ön plana çıkmaktadır. İş kazası geçirme durumuna göre, farklı statüde yer alan işçilerin dağılımı Tablo.3'de görülmektedir.

**TABLO.3. İŞ KAZASI GEÇİRME DURUMUNA GÖRE BELEDİYE İŞÇİLERİNİN DAĞILIMI**

İş Kazası Geçirme Durumu	İşçi Statüsü											
	Belediye İşçisi - Sürekli			Belediye İşçisi - Geçici			Belediye Şirketi İşçisi			Taşeron		
	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %
Evet	99	52,4	51,0	30	15,9	36,1	38	20,1	43,7	22	11,6	31,4
Hayır	95	38,8	49,0	53	21,6	63,9	49	20,0	56,3	48	19,6	68,6

Daha önce iş kazası geçiren işçiler arasında kadrolu belediye işçilerinin oranı %51 iken, bu oran geçici belediye işçilerinde %16; belediye şirket işçilerinde %20 ve taşeron işçilerde %11,6 olmaktadır. Söz konusu dağılımda belediyenin kadrolu işçilerinin ön plana çıkması, çalışma kapsamında belediyenin kadrolu işçi sayısının fazla olmasından ileri gelmektedir. Teorik beklenti, esnek istihdam rejimleri kapsamında çalışanlarda iş kazası oranının daha yüksek olması yönündedir (Gökbayrak,2005). Tablo.3'de görülen dağılım ise bu beklentinin tersini işaret etmektedir. Burada akla gelen olası ilk açıklama, esnek istihdam biçimi olarak değerlendirdiğimiz işçi statülerinde yer alanların, geçirdikleri kazalarının bildirilmemiş olmasından kaynaklı olarak, bunu açıklamak yönünde isteksiz davranmış olabilecekleridir. Bunun yanı sıra, kaza algısı da kişilere göre farklılaşabilmektedir. İş kazalarını teorik yönden inceleyen bir kişi için, kıl payı atlatılan kazalar bile, risk olgusunu göstermesi açısından anlamlıdır. Bununla birlikte, söz konusu kaza, eğer herhangi bir yaralanma ile sonuçlanmamış ise, belki kaza geçiren kişi tarafından kaza olarak algılanmayabilir.

**TABLO.4. MESLEK HASTALIKLARI AÇISINDAN BELEDİYE İŞÇİLERİNİN DAĞILIMI**

Sürekli bir sağlık sorununuz var mı?	Nerede çalışıyorsunuz?											
	Belediye İşçisi - Sürekli			Belediye İşçisi - Geçici			Belediye Şirketi İşçisi			Taşeron		
	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %
Evet	64	50,0	33,0	20	15,6	24,1	33	25,8	37,9	11	8,6	15,7



Hayır	130	42,5	67,0	63	20,6	75,9	54	17,6	62,1	59	19,3	84,3

Belediye işçilerinde meslek hastalıklarının durumunu ortaya çıkarmaya yönelik olarak sağlık sorunları açısından işçilerin dağılımı ise Tablo.4'de görülmektedir. Meslek hastalıklarını ortaya çıkarmak amacıyla sorulan bu soruya verilen yanıtlar, iş kazalarına oranla, hastalık/sağlık algısının daha düşük olduğunu göstermektedir. Çalışma yaşamında, meslek hastalıkları, iş kazalarından farklı olarak, anlık bir olguyu değil, bir süreci ifade etmektedir. Dolayısıyla sürecin izlenmesini gerekli kılmaktadır. İkinci bir unsur da, meslek hastalıklarının tanısının, genel sağlık sorunlarından farklı olarak, özel bir uzmanlık alanı gerektirmesidir. Bu noktada, belediye işçilerinin hastalıklarının, genel bir sağlık sorunu mu yoksa yapılan işin doğasından kaynaklı bir sorun mu olduğunu anlayacak yapılanmalara gereksinim bulunmaktadır. Ne yazık ki, genel olarak meslek hastalıklarının izlenmesine yönelik kurumsal bir yapılanma birkaç girişim dışında bulunmamaktadır. Bu şekilde bir yapılanma söz konusu olmaksızın araştırmanın verilerini doğru olarak yorumlama olanaksız hale gelmektedir. Söz konusu kısıt göz önünde bulundurularak yapılan ihtiyatlı bir karşılaştırma, tıpkı iş kazalarında olduğu gibi meslek hastalıklarında da, belediyenin kadrolu işçilerinin ön plana çıktığını göstermektedir. Söz konusu durum anket kapsamında, ilk olarak, belediyelerin kadrolu işçilerinin ön plana çıkmasından kaynaklanmaktadır. İkinci olarak, belediyelerin kadrolu işçilerinin meslek hastalıkları açısından ön plana çıkması, tıpkı iş kazalarında olduğu gibi meslek hastalıklarında da, esnek istihdam içinde yer alan işçilerin meslek hastalıklarına karşı bilinç düzeyinin bir yansıması olarak algılanabilir. Bir başka yorum da, iş güvencesi düzeyinin çok düşük hatta hiç olmadığı bir ortamda, başta taşeron işçiler olmak üzere, diğer esnek istihdam statülerinde yer alan işçilerin düşüncelerini tam olarak açıklamaktan çekinmiş olmalarıdır. Bunun yanı sıra, belediyenin kadrolu işçilerinin diğer işçi gruplarına göre, daha uzun süredir çalışıyor olmasının, meslek hastalığı tanısına izin verecek sürenin de ortaya çıkmasına olanak verdiği düşünülebilir.

Yapılan diğer çalışmalarda, belediye işçilerinde özellikle temizlik işkolunda çalışanlarda, meslek hastalığı olarak değerlendirebileceğimiz, solunum yollarına bağlı hastalıkların yaygın görülen hastalıklar olduğunu belirtilmektedir (Gökbayrak, 2003: 181).

#### 2.4. Mesleksel Risklere Karşı Önlem Mekanizmaları

İş kazası ve meslek hastalıklarında, çağdaş sağlık anlayışı çerçevesinde, koruyucu önlemler ön plana çıkmaktadır. İş kazası ve meslek

hastalıklarının önlenabilir nitelikte olması<sup>3</sup>, kaza ve hastalıkları tazmin etmek yerine, önlemenin çok daha rasyonel ve maliyet etkin bir yaklaşım olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktada, önleme ve denetim mekanizmalarının kurumsal nitelik kazanmış ve herkese yönelik olması büyük önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi, iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması konusunda, işverenleri her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak ile yükümlü tutarken, işçileri de alınan her türlü önleme uymakla yükümlü kılmıştır. 77. maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulunduğu mesleki riskler, alınması gerekli önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmuşlardır. Bir kamu işvereni olan belediyeler de, işçilerine karşı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği açısından ortaya çıkardığı yükümlülükleri yerine getirmek durumundadır.

Tablo.5'de, araştırma kapsamında yer alan belediye işçilerinin, "Çalışma ortamında karşılaştıkları risklere karşı önlem alınıyor mu?" sorusuna verdikleri yanıtların, işçilik statüsüne göre dağılımı görülmektedir. Genel olarak belediye hizmetlerinde çalışan bütün işçilerin %67'si önlem alınmadığını belirtirken, % 33'ü risklere karşı önlem alındığı yönünde görüş belirtmişlerdir.

**TABLO.5. MESLEKSEL RİSKLERE KARŞI ÖNLEM ALMA DURUMU**

Tehlikelere karşı işyerinde önlem alınıyor mu?	İşçi Statüsü											
	Belediye İşçisi - Sürekli			Belediye İşçisi - Geçici			Belediye Şirketi İşçisi			Taşeron		
	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %
Evet	58	48,3	37,4	29	24,2	41,4	21	17,5	25,9	12	10,0	23,1
Hayır	97	40,8	62,6	41	17,2	58,6	60	25,2	74,1	40	16,8	76,9

Yukarıdaki tablodan ortaya çıkan çarpıcı bir bulgu, belediyelerdeki istihdam biçimi esnekleştikçe, mesleki risklere karşı önlem alma düzeyinin, doğru orantılı bir biçimde azalmasıdır. Çalışma ortamında, mesleki risklere karşı, önlem alınıyor mu sorusuna evet diyenlerin

<sup>3</sup> Fişek, A.Gürhan, "İş Güvenliğinin Boyutları ve Temel İlkeleri", <http://www.isguvenligi.net> 24.05.2006

oranı, en yüksek belediyelerin kadrolu işçilerinde görülmektedir. Belediyenin kadrolu işçilerini belediyenin geçici işçileri izlemektedir. Buna karşın, belediye şirketleri ve taşeron şirketlerde çalışan işçiler arasında mesleki risklere karşı önlem alındığını belirten işçilerin oranı çok düşüktür. Önlem almaya ilişkin ortaya çıkan durum, grupların kendi içinde ortaya çıkan dağılımda çok daha net bir biçimde görülmektedir. Bu noktada, tüm gruplar oransal olarak farklılık gösterse de, çalışma ortamında, mesleki risklere karşı “yeterli” denebilecek düzeyde önlem alınmadığı görüşünü paylaşmaktadır. Tablo.6’da ise, alındığı belirtilen önlemlerin kim tarafından alındığını gösteren veriler bulunmaktadır.

**TABLO. 6. ALINAN ÖNLEMLERİN ALINIŞ BİÇİMLERİNE GÖRE DAĞILIMI**

Önlem Biçimi	İşçilik Statüsü											
	Belediye İşçisi - Sürekli			Belediye İşçisi - Geçici			Belediye Şirketi İşçisi			Taşeron		
	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %
Kendisi önlem alıyor	30	54,5	44,8	11	20,0	34,4	9	16,4	37,5	5	9,1	35,7
İşyeri önlem alıyor	30	41,7	44,8	19	26,4	59,4	15	20,8	62,5	8	11,1	57,1
Önlem alınmadığını belirten ve soruyu yanıtlamayan	7	70	10,4	2	20	6,3				1	10	7,1

Önlem biçimine ilişkin ortaya çıkan dağılımlar, önlem alma yönünde ortaya çıkan dağılımlar ile paralellik göstermekte, mesleki risklere karşı önlem almada asıl olan işverenin sorumluluğu, belediyenin kadrolu işçilerinde en yüksek düzeye çıkarken, söz konusu sorumluluk istihdam biçimleri esnekleştikçe önemli ölçüde azalmaktadır. Ortaya çıkan tablo, özelleştirme yöntemleri olarak kabul edilen şirketleşme ve taşeron uygulamaların, esnekleşme ve düzensizleştirmeyi de beraberinde getirdiğini göstermesi açısından anlam taşımaktadır. Yukarıdaki tabloda ortaya çıkan çarpıcı bir diğer bulgu ise, belediyelerin kadrolu işçilerinde, işçilerin öncelikle önlem almasıdır. Bu oranlar, belediye çalışma ilişkileri sisteminde, en temel insan hakkı olan sağlıklı çalışma ve yaşama hakkının algılanış düzeyini göstermesi açısından anlamlıdır. Buna

karşın, önlem alınan taşeron şirketlerde, işverenin önlem alma düzeyi yükselmektedir. Bu durumu, taşeron şirketlerde çalışan işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinç düzeyinin bir yansıması olarak değerlendirmek olanaklıdır. Mesleki risklerin neler olduğuna ilişkin soruya verdikleri yanıtlar da, taşeron işçilerin önlem konusundaki bilinç düzeyini destekler niteliktedir.

Söz konusu bulgular, iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturan, sağlık ve kaza risklerine karşı önleme felsefesinin, istisnalar saklı kalmak koşuluyla, belediyelerde gelişmemiş olduğunu göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinde, önleme kültürü, öncelikle işyeri düzeyinde başlamaktadır. Bu noktada, sağlık ve güvenlik riskleri karşısında, işyeri düzeyinde örgütlenme ön plana çıkmaktadır. İşyeri düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin en önemli bileşenlerinden biri *iş sağlığı ve güvenliği kurulları*dır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesi, en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü olduklarını belirtmektedir. Söz konusu maddeye dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik ise, kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerini içermektedir.<sup>4</sup> 1475 sayılı eski İş Kanunu'dan farklı olarak, 4857 sayılı İş Kanunu, işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını, danışma niteliğinden çıkararak, uyulması zorunlu olan bağlayıcı niteliğe dönüştürmüştür (4857 Sayılı İş Kanunu madde 80/2). Söz konusu kararlara uyulmaması durumunda idari para cezası yaptırımını düzenlenmiştir. Bu nedenle, iş kazası veya meslek hastalığı oluşursa, işverenin yüzde yüz kusurlu sayılacağı belirtilmektedir (Süzek, 2005: 677). Tüm bu düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının, işyerlerinde kaza ve hastalıklara karşı önlem yükümlülüğünün son derece önemli olduğunu göstermektedir.

Tablo. 7'de, belediyeler, belediye şirketleri ve taşeron şirketlerde, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının varlığına ilişkin dağılımlar görülmektedir. "İş yerinizde iş sağlığı ve güvenliği kurulu var mı?" sorusuna, çalışma kapsamındaki işçilerin %24,5'i evet, %33,5'i hayır ve %42'si bilmiyorum şeklinde yanıt vermişlerdir. Bilmiyorum şeklinde yanıt verenlerin çoğu, belediyelerde çalışan bütün işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği alanında mesleki riskler kadar, hak ve yükümlülüklerini de bilmediklerinin bir başka deyişle bu konuda bilgilendirilmediklerinin göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo.7'deki dağılımlar, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının taşeron şirketlerde neredeyse olmadığını

<sup>4</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (7 Nisan 2004/25426 R.G.)

göstermektedir. Söz konusu durum, taşeron şirketlerin genel olarak 50'den az işçi çalıştıran küçük işletmeler olması nedeniyle, yasanın iş sağlığı ve güvenliği kurulları için aradığı koşulu yerine getirmemesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin söz konusu sayı koşulu, 50'den az işçi çalıştıran, nüfusu küçük belediyelerde de, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının ortaya çıkmamasına neden olmaktadır. Sağlık ve güvenlik riskine maruz kalma açısından işçiler arasında fark olmamakla birlikte, sağlık ve güvenlik açısından işyerinde temel örgütlenme birimlerinden biri olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının bu şekilde sayı koşuluna bağlanması, nüfusu az olan belediyeler de çalışan işçiler için önemli bir dezavantaj olurken, diğer yandan söz konusu sayı koşulu, kimi durumlarda yasanın aradığı işçi sayısını aşağıya çekerek, yükümlüklerden kurtulmak adına taşeronlaşmaya ortam sağlayabilmektedir.

**TABLO.7. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KURULLARI**

İş sağlığı ve güvenliği kurulu var mı?	İşçilik Statüsü											
	Belediye İşçisi - Sürekli			Belediye İşçisi - Geçici			Belediye Şirketi İşçisi			Taşeron		
	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %
Evet	60	58,8%	32,8%	14	13,7%	17,1%	25	24,5%	28,7%	3	2,9%	4,3%
Hayır	67	46,9%	36,6%	20	14,0%	24,4%	35	24,5%	40,2%	21	14,7%	30,0%
Bilmiyorum	56	31,6%	30,6%	48	27,1%	58,5%	27	15,3%	31,0%	46	26,0%	65,7%

Tablo.7'de dikkati çeken bir başka nokta, iş sağlığı ve güvenliği kurullarından haberdar olmayan işçilerin en fazla belediyelerin sürekli işçileri arasında olmasıdır. Söz konusu durum, anket kapsamında bu grubun öne çıkması kadar, bu konuda işçilere yeterli düzeyde eğitim verilmediğinin de bir göstergesi olarak algılanabilir. Belediyenin sürekli işçilerinin büyük oranda sendikalı olduğu ve toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile ilgili hükümler düzenleme alanı bulduğu halde, işçilerin büyük bir kısmının bu konuda bilgi sahibi olmaması, toplu iş sözleşmelerinde söz konusu kurullara ilişkin hükümlerin kağıt üzerinde kaldığını ve uygulamaya geçmediğini göstermektedir. Bu konuda, çift taraflı bir ilgisizliğin ortaya çıktığı gözlemlenen bir olgudur (Gökbayrak, 2003: 180). Mevcut durumda ortaya çıkan, esnekleşme stratejileri ise, iş sağlığı ve güvenliği göstergelerinin daha da olumsuzlaşmasına neden olmaktadır.

Çalışma ortamında, sağlık ve güvenliğin sağlanmasında, önemli bir diğer kurumsal mekanizma ise işyeri hekimliğidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesine göre "Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür" hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre, elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinin belediyeler de dahil olmak üzere işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar, belediyelerinin kapsamı içindeki nüfus arttıkça işyeri hekimi çalıştırma oranının arttığını göstermektedir (Gökbayrak, 2003: 180). İşyeri hekimi çalıştırma açısından en sorunlu belediyeler ise, hizmet edilen belde nüfusunun az olduğu küçük belediyelerdir. Yasanın, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği açısından son derece önemli bir koruma ve denetim mekanizması olan işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunu 50'den fazla işçi çalıştırma şartına bağlaması, taşeronlaşma uygulamalarının, söz konusu yasal yükümlülükten kurtulma adına esnekleşme stratejisi olarak kullanılmasını da beraberinde getirebilmektedir. Buna karşın, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddesine dayanılarak 16.12.2003 tarihinde yürürlüğe giren "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in 17. maddesi<sup>5</sup>, 50'den az işçi çalıştıran işyerleri için ortak sağlık birimi kurma şansını vermektedir. Bu noktada, küçük ilçe belediyelerinin bir araya gelerek, ortak sağlık birimi ve bu birimlerde çalışacak işyeri hekimi ile işyeri sağlık hemşiresi istihdam etme gibi olanakları bulunmaktadır (Süzek, 2005: 678-679).

Tablo.8'de işyeri hekimi bulunan belediye ve bağlı işletmelerin dağılımı görülmektedir. Öncelikle, araştırma kapsamında yer alan işçilerin %60'ı, işyerlerinde işyeri hekimi bulunduğunu belirtirken, %37'si işyeri hekimi bulunmadığını, %3'ü ise işyerinde işyeri hekimi

<sup>5</sup> **Madde 17** – İşverenler, koruyucu ve acil sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere bir ortak sağlık birimi kurabilir, kurulmuş olanlara ortak olabilirler. Ortak sağlık birimi aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere kurulabileceği gibi, küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş bulunan ve farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere de kurulabilir. Ortak sağlık biriminde çalışacak personel sayısı ve nitelikleri, hizmet verilecek işyerlerinin yer aldığı risk grupları ve çalışanların toplam sayısı dikkate alınarak bu Yönetmelikte belirtilen diğer kriterlere göre tespit edilir. Ortak sağlık biriminin tüm giderleri hizmet alan işverenler tarafından karşılanır.

bulunup bulunmadığını bilmediklerini belirtmişlerdir. İşyeri hekimi bulunduğunu belirten işçilerin ise büyük bir kısmı, işyeri hekimine genel olarak sevk ya da ilaç yazdırmak için gittiklerini söylemişlerdir.

**TABLO.8. İŞYERİ HEKİMLERİ**

Çalıştığımız yerde işyeri hekimi var mı?	İşçilik Statüsü											
	Belediye İşçisi - Sürekli			Belediye İşçisi - Geçici			Belediye Şirketi İşçisi			Taşeron		
	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %	Sayı	Genel %	Grup %
Evet	131	50,2	67,5	56	21,5	67,5	40	15,3	46,0	34	13,0	48,6
Hayır	61	39,6	31,4	25	16,2	30,1	45	29,2	51,7	23	14,9	32,9
Bilmiyorum	2	10,5	1,0	2	10,5	2,4	2	10,5	2,3	13	68,4	18,6

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, çalışma ortamında sağlık risklerinin değerlendirilerek, koruyucu hekimlik açısından öncelikli bir önem taşıyan işyeri hekimi bulundurma durumunun, belediyelerde istihdam statüsü esnekleştikçe, azaldığı görülmektedir. İşyerinde işyeri hekimi bulunduğunu belirten işçiler, ağırlıklı olarak belediyelerin kadrolu işçileridir. Buna karşın, işyeri hekimi bulunmadığını belirten işçi sayısı, taşeron ve belediye şirketi çalışanlarında artmaktadır. İlginç olan bir diğer nokta, işyerinde işyeri hekimi var mı? sorusuna bilmiyorum diye yanıt veren işçilerin en fazla taşeron firma işçileri olmasıdır. Söz konusu durum, iş sağlığı ve güvenliği açısından taşeron işçilerin bilinç düzeyini göstermesi açısından, önemli bir noktayı işaret etmektedir. Söz konusu işçilerin var olan olumsuz tabloyu değiştirme açısından, birlikte hareket ederek, hak arama çabası içine girmeleri önemli olmakla birlikte, esnek istihdam stratejileri çerçevesinde çalışan işçilerin, en önemli sorunu olan iş güvencelerinin olmayışı, birlikte hareket etme olanağını da, işsizliğin önemli olduğu da bir ortamda, ortadan kaldırmaktadır. Nitekim, çalışma hayatınızda en büyük risk nedir? sorusuna işçilerin %64'ü işten atılma bir başka deyişle iş güvencesinin olmayışı yanıtını vermişlerdir. İş güvencesi sorununu en fazla yaşayan işçi grubu ise, taşeron firma işçileridir. İş güvencesinin olmayışı, başta ücret olmak üzere çalışma koşullarını olumlulaştırma yönündeki girişimleri de önemli ölçüde etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Belediyeler, sadece kendi bünyesinde çalışanların sağlığını koruma ve geliştirmenin ötesinde, o belde halkının bu bağlamda da diğer iş yerlerinde çalışan işçilerin sağlığını koruma, geliştirme ve denetiminde

birincil derecede öneme sahip kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, yukarıda ortaya çıkan tablo, belediyelerin var olan durumda birkaç istisna dışında iş sağlığı ve güvenliği göstergelerinin olumsuz olduğunu, istihdam stratejilerinde esnekleşmenin ise var olan tabloyu daha da olumsuzlaştırıcı etkide bulunduğunu göstermektedir.

## SONUÇ

Belediyeler düzleminde özelleştirme çerçevesinde ortaya çıkan esnek istihdam uygulamaları, küreselleşme ve onun düşünsel temelinde yatan ekonomik ve sosyal görüşün kamu yönetimi anlayışına verdiği anlam doğrultusunda ortaya çıkan politikaların bir uzantısı olarak algılanmalıdır. Başta belediyeler olmak üzere, yerel yönetimlerin yapı ve hizmet anlayışında yaşanan değişim öncelikle kendini belediyelerdeki çalışma ilişkileri üzerinde göstermekte, farklılaşan işçilik statüleri, belediyelerdeki istihdam ilişkilerinin esnekleşmesine olanak sağlamaktadır. Söz konusu durum, öncelikle güvencesiz çalışma biçimlerini ve buna bağlı olarak çalışma standartlarında düşmeyi de beraberinde getirmektedir. Çalışma standartları açısından ortaya çıkan olumsuz tablo, çalışma ortamının sağlık ve güvenlik açısından düzenleniş biçimine yansımakta, istihdam biçimlerinde esnekleşme ile sağlık ve güvenlik açısından ortaya çıkan riskler doğru orantılı bir ilişki sergilemektedir. Yaşam ve çalışma koşullarının bütünsellik sergilemesi, söz konusu risklerin sadece belediye çalışanları açısından değil, toplum açısından bir risk kaynağı oluşturduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, söz konusu risklere karşı önlem çabaları da toplumsal bir nitelik göstermek durumundadır. Bu noktada, başta belediyelerin kendileri olmak üzere, sosyal taraflar ve bir bütün olarak topluma sorumluluk düşmektedir.

Belediyeler düzleminde ortaya çıkan esnekleşme stratejileri, belediyelerin içinde bulunduğu finansal sıkıntılara karşı bir çözüm olarak algılanan özelleştirme uygulamalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Belediyelerin mali açıdan yaşadığı dar boğazlar kabul edilmekle birlikte, söz konusu sorunlar çağdaş iş tanımlarına uymayan koşullarda işçi çalıştırmak ile düzelebilecek nitelikte değildir. Bu noktada, belediyelerin kendi aralarında oluşturdukları hizmet birlikleri, hem yaşanan mali sıkıntıları aşmada, hem de sağlık ve güvenlik açısından çalışma ortamının iyileştirilmesinde önemli bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Var olan durum, sağlıklı bir yerel çevre yaratmada öncelikli sorumluluk sahibi olan belediyelerin, uyguladıkları esnek istihdam stratejilerinin, başta çalışanları olmak üzere yerel halkın sağlık göstergelerinin daha da olumsuzlaşması yönünde önemli bir potansiyel taşıdığını göstermektedir. Buna karşın, çalışmanın temel bir insan hakkı olması, bu hakkı çalışanlara en uygun ortamda sunmayı da beraberinde



getirerek, bu yöndeki yapılanmaları zorunlu kılmaktadır.

#### KAYNAKÇA

Boyne, A, G., (1998a), “**CCT in Local Government: A Review of Theory and Evidence**”, Public Administration, Vol:76, s:695-715.

Boyne, A,G., (1998b), “**The Determinants of Variations in Local Service Contracting: Garbage in, Garbage out**”, Urban Affairs Review, Vol: 34, s:150-164.

DPT., (2001), **VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Yerel Yönetimler Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Yayın No:2538-ÖİK: 554, Ankara.

Estrin,S., (1995), **Comparative Experiences with Privatization Policy Insights and Lesson**, Genova.

Fişek, A.G, “**İş Güvenliğinin Boyutları ve Temel İlkeleri**”, <http://www.isguvenligi.net> , 24.05.2006

Geray, C., (2001), **Yerel Yönetimler ve Küreselleşme**, içinde, Türk Belediyeler Birliği Derneği Yayınları.

Gökbayrak,Ş. (2003)., **Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri**, Mülkiyeliler Birliği Tezler Dizisi:12, Ankara.

Gökbayrak, Ş.(2005), “**Esnek İstihdam Stratejileri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ortaya Çıkan Riskler**”, Emek Araştırma Dergisi, 2005/ II, s: 63-70.

Güler, B, A., (1996), **Yeni Sağ ve Devletin Değişimi: Yapısal Uyarılama Politikaları**, TODAİE Yayın No:266, Ankara.

Kartal, F., (2000), “**Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması Çerçevesinde Belediye Hizmetlerinin Özelleştirilmesi: Ankara’dan Örnekler**”, Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt:9, Sayı:1, s: 58-80.

Süzek, S.(2005), **İş Hukuku: Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku**, 2.Bası, Beta Yayınları, İstanbul.

Wilson, J., (1999), “**Compulsory Competitive Tendering and Local Government Financial Services : An Analysis of The Views of Local Government Accountants in The North West of England**”, Public Administration, Vol:32, s:728-756.

