



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI HABER BÜLTENİ

Bülten

SAYI: 13 TEMMUZ-AĞUSTOS 2015

ISSN: 2147-6497



**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI
AHMET ERDEM**



GÜVENLİK ZİNCİRİNİN ZAYIF HALKASI OLMAYIN!



Sayı: 13
Temmuz-Ağustos 2015

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Adına İmtiyaz Sahibi
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
Müşterşar V.

Yazı İşleri Müdürü
Mustafa DİNÇ

Yayın Kurulu
Kayhan ÜNAL
Ali AYBEY
Sedat YENİDÜNYA
Yavuz GÜNGÖR

Yayına Hazırlayanlar
Gamze ATİK UZUN
Erkut UZUN
Muhammet ERGÜN

Basıldığı Tarih
15 Eylül 2015

Yayın Türü
Yerel Süreli 2 Aylık

Yönetim Yeri
İnönü Bulvarı No: 42 06520
Emek / ANKARA

İletişim
bulten@csgeb.gov.tr
0 312 296 66 29
0 312 296 63 20

ISSN 2147-6497

Sorumluluk
Yayınlanan yazı ve fotoğraflar, kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. "ÇSGB Bülten" basın ahlak ilkelerine uymayı taahhüt eder.

Yazı Gönderme
"ÇSGB Bülten"e yazı, makale ve diğer türlerde ürün göndermek isteyenler, yazılarını A4 formatında 12 punto yazmalı, imla kurallarına dikkat etmeli ve ayrıca varsa yazıda kullanılacak fotoğraf, kısa özgeçmiş ve diğer ilgili dokümanlar da eklenmelidir.

Tirajı 1.000 adettir.

Tasarım - Baskı
Başak Matbaacılık Tan. Hiz. Ltd. Şti.
Anadolu Bulvarı Meka Plaza No: 5/15
Gimat - Yenimahalle - Ankara
0 312 397 16 17
www.basakmatbaa.com



SUNUŞ

Sosyal diyalogu esas alarak, işçi ile işvereni birbirini tamamlayan iki unsur olarak gören anlayış çerçevesinde, Bakanlığımız tarafından yaklaşık 13 yılda çalışma hayatıyla ilgili son derece önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

2010 yılında yapılan anayasa referandumu çerçevesinde hiç kuşkusuz çalışma hayatının demokratikleşmesi, sendikal özgürlüklerin artırılması yolunda önemli adımlar atılmıştır. Çalışma hayatının kalitesine olumlu yansımaları olan referandum doğrultusunda yapılan değişiklikler, örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkı üzerindeki kısıtlamalar kaldırılmış, kamu görevlileri için toplu görüşme düzeninden toplu sözleşme düzenine geçiş sağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında da ilk kez müstakil «İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası» yürürlüğe konulmuş, ayrıca 40'a yakın alt düzenleme de hayata geçirilmiştir.

Bu temel düzenlemelerin yanında, sağlık ve sosyal güvenlik alanında da vatandaşları rahatlatan düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

Bakanlığımız koordinatörlüğünde ilgili tüm kurum ve kuruluşlar ile sosyal tarafların görüşleri alınarak hazırlanan ve amacı "Ülkemiz işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırarak işsizlik sorununa yönelik kalıcı çözümler geliştirmek" olarak belirlenen Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2015) hazırlanmıştır.

Söz konusu Strateji Belgesi, 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunmasına yönelik uygulanacak strateji, politika ve tedbirleri içermektedir.

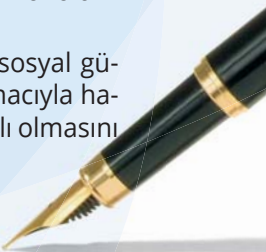
Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması hedefleri, Bakanlığımıza bu alanlarda geleceğe yönelik gerekli reform çalışmalarını yapmaya devam etme görev ve sorumluluğunu yüklemektedir.

Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması, çalışanların ve işverenlerin bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetlerimiz sürdürülmektedir.

Çalışma hayatında barış ve huzurun temin edilmesi ve sosyal adaletin sağlanması amacı doğrultusunda, çalışanlarımızın haklarının ve işletmelerimizin rekabet gücünün korunduğu, AB standartları ve ILO normlarına uygun bir çalışma hayatının geliştirilmesi konularına ilişkin çalışmalar da sürdürülmektedir.

Bakanlığımız tarafından gerçekleştirilen çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve istihdam konularını kamuoyuyla paylaşmak amacıyla hazırladığımız Bültenin 13. sayısının tüm okurlarımıza yararlı olmasını dilerim.

Mustafa DİNÇ
Strateji Geliştirme Başkanı V.





04



06



08



10



18



13



21

İçindekiler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Görevine Ahmet Erdem Getirildi

04

Toplu Sözleşme Görüşmeleri Uzlaşıyla
Sonuçlandı

06

Moritanya İş Sağlığı ve Güvenliği
Genel Müdürlüğünden
Bir Heyet Bakanlığımızı Ziyaret Etti

10

Bakan Çelik, Mesleki Yeterlilik Kurumu
ve İntes Tarafından Düzenlenen Mesleki
Yeterlilik Belgesi Uygulama Sınavını
Yerinde İncelendi

11

Çalışma ve Sağlık Bakanlığı Yetkilileri SGK
Çatısı Altında Toplantı Yaptı

12

Eş Durumu Tayinini Bekleyenlere
Müjdeli Haber

12

Dr. Mehmet Selim Bağlı
Müsteşar V.

13

Çalışma Genel Müdürü
Nurcan Önder

13

Kıssadan Hisse

14

Eylem Planı İzleme Sistemi
(EPİS.Net)

15

İlk Marka Tescilli Dergimiz:
Çalışma Dünyası Dergisi

16

T.C. Cumhurbaşkanlığına
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu
Eğitimi

16

İşkur'dan Para ve Deneyim
Kazanmak İsteyenlere Müjde

17

İşgüm Başkanlık Oldu

18

İş Sağlığı ve Güvenliği Çalıştayı
Ankara'da Yapıldı

21

ÇASGEM 200
Denetmene Eğitim Verdi

21

İşyerlerinde Psikolojik Taciz
(MOBB)

22

Kurtuluş Destanı

28

Duyurular

30

Sağlıklı Yaşam

31



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI GÖREVİNE AHMET ERDEM GETİRİLDİ

Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın Anayasa'nın 116. maddesi uyarınca seçimlerin yenilenmesine karar vermesinin ardından Başbakan Ahmet Davutoğlu başkanlığında geçici hükümet oluşturuldu. Geçici Bakanlar Kurulu'nun Atanmasına Dair İşlem 28 Ağustos 2015 tarihinde Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında ilan edildi. Buna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Ahmet Erdem, bağımsız Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak atandı. Eski Bakan Faruk Çelik, 29 Ağustos Cumartesi günü Bakanlığımız makam katında yapılan devir teslim töreni ile Bakanlık yeni Bakan Sayın Ahmet Erdem'e devretti. Devir teslim törenine Bakanlık bürokratları da katıldı. Burada konuşan Bakan Ahmet Erdem, yıllardır çalıştığı Bakanlıkta kendisine başka bir sorumluluğun tevdi edildiğini belirterek, "Devletin devamlılığı esasında şahsım adına tevdi edilen bu görevi seçime kadar aynı duyarlılıkla sürdüreceğimi belirtmek isterim. Bakanımızla önemli

icraatlara imza attık. Bana tevdi edilen bakanlık görevini büyük sorumluluk içerisinde yerine getireceğimi ifade etmek isterim" diye konuştu. Bakan Erdem, kendisini göreve layık gören başta Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan olmak üzere Başbakan Sayın Ahmet Davutoğlu'na teşekkür etti.

Ahmet Erdem: "Bakanımızla biz ilklere sahibiz, Bakanımız da iki defa bu hükümet döneminde Bakanlık görevine geldi ben de iki defa müsteşarlığa geldim. Seçim sonucunda Bakanımıza bu görevi geri vermek üzere alıyorum. Bakanımızın bıraktığı yerden yarım kalan projelerimize aynı ekiple devam edeceğiz." dedi.

Törende konuşan eski Bakan Faruk Çelik ise görev süresi boyunca takım anlayışı içerisinde devlet için oldukça önemli çalışmalar yürüttüklerini ifade ederek tüm çalışma arkadaşlarına teşekkür etti. Çelik konuşmasında, Bakanlık görevini Ahmet Erdem'e devretmekten dolayı memnuniyet duyduğunu belirtti.

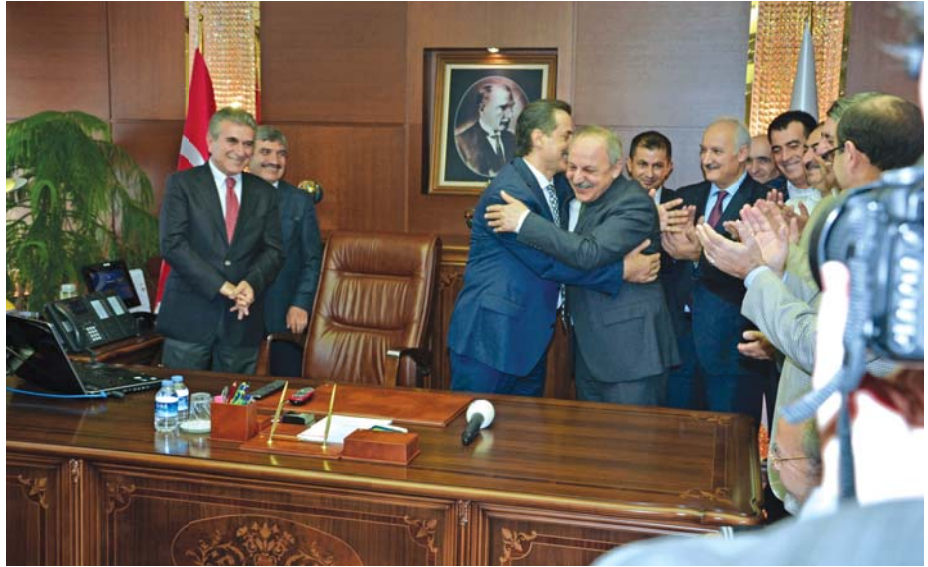


Ahmet Erdem'in kurumun içinden olduğunu ve işleri oldukça iyi bildiğini söyleyen Çelik, görevin başarıyla yürütüleceğine dair inancının tam olduğunu söyledi. Çelik ayrıca, "Bizden yana bütün haklarımızı helal ediyoruz. Bundan sonraki çalışmalarınızda başarılar diliyorum ve sizlerle birlikte çalışmaktan büyük memnuniyet duyduğumu da ifade ediyorum. Ahmet Bey'in sorumluluğu da artık biraz daha arttı. Allah mahcup etmesin ve Allah utandırmasın diyorum" dedi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik görevini Ahmet Erdem'e devretti. Çelik, "29 Ağustos 2007 de bu görevi almıştım ve 25 Ağustos 2015 de bu görevi değerli çalışma arkadaşım Ahmet Erdem'e devretmekten büyük bir memnuniyet duyuyorum. Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik ile ilgili temel sorunların çözümü

konusunda çalışma arkadaşlarımla birlikte bir takım anlayışı ile reformlar gerçekleştirdik. Bugün Türkiye, Cumhuriyet tarihinde ilk defa gerçekleşen geçici hükümet tablosuyla karşı karşıya kaldı. Bu çerçevede yapılan düzenlemede görevin bağımsız siyasi kimliği olmayan adaylara devriyle gerçekleşen bir süreci yaşıyoruz. Bu anlamda son derece isabetli bir karar verildiği inancındayım. Çünkü çalışma hayatı dinamik bir hayat. Her gün her saniye gelişen olaylara karşı deneyimin, tecrübenin, birikimin önemli olduğunu ifade etmek istiyorum. Ahmet Erdem kurumun içinden gelen, kurumun A'dan Z'ye her şeyini bilen, yıllardır birlikte çalıştığımız bir arkadaşımızdır. Dolayısıyla hiçbir aksamaya fırsat vermeden önümüzdeki süreci tamamlama konusunda isabetli karar alındığı inancındayız. Bu kararların alınmasında başta Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan olmak üzere Başbakanımıza teşekkür ediyoruz." dedi.

Ahmet Erdem'in Bakan olmasının ardından boşalan Müsteşarlık Makamına yeni bir atama yapılmazken Müsteşar Yardımcısı Mehmet Selim Bağlı, Müsteşar Vekili olarak görevlendirildi.



Ahmet Erdem Kimdir?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ahmet Erdem 1956'da Tokat'ta doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Tokat'ta tamamladı. Lisans ve Yüksek Lisans öğrenimini Ankara'da tamamlayan Erdem, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda; Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreterliği, Müsteşar Yardımcılığı, Bakanlık Müşavirliği ve Müsteşarlık görevlerinde bulundu. Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında yaklaşık 40 yıllık bir tecrübe ve birikime sahip olan Erdem, orta düzeyde İngilizce ve Arapça bilmekte olup, evli ve 2 çocuk babasıdır.



TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ UZLAŞIYLA SONUÇLANDI

Kamu görevlilerinin 2016-2017 yıllarındaki mali ve sosyal haklarının belirlendiği toplu sözleşme görüşmeleri uzlaşıyla sonuçlandı.

Görüşmelerde, kamu işveren heyetine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Çelik, kamu görevlileri sendikaları heyetine Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın başkanlık yaptı.

Toplu sözleşme görüşmelerine Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı İsmail Konuk, KESK Genel Başkanı Lami Özgen, yetkili sendikaların temsilcileri ile ilgili bürokratlar katıldı. 3 Ağustos'ta başlayan toplu sözleşme görüşmelerinin son toplantısı, 22 Ağustos 2015 tarihinde Bakanlığımız Reşat Moralı Toplantı Salonu'nda yapıldı.

2016-2017 yıllarını kapsayan 3. dönem toplu sözleşme görüşmelerinde kamu geneline ilgilendiren 40, hizmet kollarını ilgilendiren 169 konuda mutabakat sağlandı. Yaklaşık 3 milyon kamu görevlisiyle 2 milyonu bulan memur emeklisini ilgilendiren toplu sözleşme görüşmeleri neticesinde kamu çalışanlarının maaşlarına **2016'da % 6 + % 5 kümülatif % 11,3 oranında zam yapıldı.** 2017 yılı içinse **birinci 6 ay için % 3, ikinci 6 aylık dönem için ise % 4** olmak üzere kümülatif **% 7,1 artış** yapıldı. Bu artışlara ilave olarak her iki yılda da enflasyon oranının yapılan maaş artış oranını aşması durumunda ortaya çıkan enflasyon farkının da kamu çalışanlarına ayrıca ödenmesi kararlaştırıldı.

Memur emekli aylığı % 19,1 artacak

Toplu sözleşmeyle kamu görevlilerine sağlanan maaş artışlarından 1 milyon 855 bin memur emeklisinin de aynı şekilde yararlanacağına dikkat çeken Bakan Faruk Çelik, “2015’in Eylül ayından geçerli olmak üzere memur emeklilerimizin tazminatlarında yapacağımız düzenlemeyle memur emekli aylıklarında ortalama 100 lira artış sağlanacak. Böylece 2016’da yapılan yüzde 11,3 oranındaki artışla birlikte en düşük memur emekli aylığı 2016’da yaklaşık yüzde 19,1 oranında artmış olacak. Bu artışlarla yeni emekli olacak memurlarımızın emekli ikramiyelerinde de 2016 yılı başında ortalama 3 bin 765 lira artış olacaktır” diye konuştu.

Öğretmenlere 98 liraya kadar nöbet ücreti

Bakan Çelik, toplu sözleşmede maaş artışlarının yanında birçok iyileştirmenin de yapıldığını dile getirerek, şunları kaydetti: “2005 yılından sonra göreve başlayan yaklaşık 1 milyon 200 bin kamu çalışanımıza ilave bir derece verilmesi kararlaştırıldı. 850 bin öğretmenimize 2016 yılında aylık brüt 98 liraya kadar, 2017 yılında da aylık brüt 140 lira nöbet ücreti ödenecek. Hafta sonlarında merkezi sınavlarda görevlendirilen öğretmenlerimizin sınav ücretleri 58 liradan, 132 liraya çıkartılmıştır. Sağlık kuruluşlarında çalışan, diğer sağlık personeline döner sermayeden yapılan ödemelere ilişkin tavan oranı artırılmış, böylece örneğin bir hemşireye yapılan döner sermaye ödemesinde 180 liraya varan artış sağlanmıştır. Başta sağlık personeli olmak üzere hizmet kollarında yetkili sendikalarca gündeme getirilen fiili hizmet zammı talebini değerlendirmek üzere bir bilim kurulu oluşturulması kararlaştırılmış, bu kurulun çalışmalarını 2016 içinde tamamlamasına karar verilmiştir.”

4/C’li geçici personele 150 lira ek ödeme yapılacaktır

Geçici personelle memur gibi vazife ifa eden işçilerin sözleşmeli personel pozisyonuna veya kadrosuna geçirilmesi konusunda yasal düzenleme yapılmasına yönelik çalışmaların başlatılması yönünde karar alındığını bildiren Çelik, toplu sözleşmede anlaşılan şu maddeleri açıkladı: “4/C’li geçici personele 150 lira ek ödeme yapılacaktır. Yurtdışı teşkilatlarından görevli sözleşmeli personele aile yardımı ödeneği verilmesi kararlaştırılmıştır. Eş durumu tayinlerinde istenen 3 yıl sigortalılık şartı 1 yıla indirilmiştir. Şef, mübaşir, sivil savunma uzmanı, KİT’lerdeki mühendis ve mimarlar koruma ve güvenlik görevlilerimizin tazminatlarında da ilave artışlar sağlandı. Cuma günleri öğle tatiline ilişkin ibadet hürriyetini engellemeyecek şekilde düzenleme yapılması yönünde çalışma başlatılmasına karar verildi. Tapu müdürlükleri, vergi daireleri ve sosyal güvenlik merkezlerinde yoğun olarak çalışan birimlerdeki personele fazla çalışma ücreti getirildi.”

Emekli ikramiyelerine 3.765 TL ilave Artış

Özel Hizmet Tazminatı Yansıtma Oranlarının 15 puan artırılmasıyla, kamu görevlilerinin emekli maaşlarına oransal zamlarla oluşacak artış dışında 100 TL ilave zam yapılması yanında, emekli ikramiyelerine de (otuz yıllık çalışma süresi esas alındığında) 3.765 TL ilave zam yapılması sağlandı. Bir başka ifadeyle, 1 Ocak 2016 itibarıyla % 6’lık artışa ilave olarak bütün kamu görevlilerinin emekli ikramiyelerinde 3.765 TL tutarında ilave artış olacaktır. 2. Dönem toplu sözleşmelerinde taban aylığa alınan 175 TL’lik brüt zamlarla emekli ikramiyelerindeki 5.250 TL’lik artışı da dikkate aldığımızda, 2. ve 3. Dönem Toplu Sözleşmeleriyle (oransal zam kaynaklı artışlara ilave olarak) emekli ikramiyelerinde 9.000 TL’lik ilave artış sağlanmış oldu.





2005'ten sonra Başlayan Memurlara 1. Derece

2005 yılından sonra göreve başlayan kamu görevlilerine ilave bir derece verilmesi de toplu sözleşmenin getirdiği bir başka kazanım oldu. Buna göre 15.05.2016 tarihinde görevde bulunan kamu görevlilerinden daha önce kendilerine ilave bir derece verilmemiş olanların bulundukları derece ve kademeleri, bir derece yükseltilerek kamu görevlilerinin maaşlarında, kadro ve unvanları, görev yaptıkları birimlere dayalı olarak derece artışı kaynaklı oluşacak mali artışlar hariç olmak üzere maaşlarında 290 TL'ye varan artış oluşacak.

Oransal artışların toplu sözleşme ikramiyesine yansıtılması sağlandı

Sendika üyesi kamu görevlilerine üç ayda bir yılda 4 kez ödenen ve 60 TL tutarındaki toplu sözleşme ikramiyesinin, gösterge rakamına bağlanması suretiyle oransal zamlarla birlikte artması sağlandı. Bu çerçevede, toplu sözleşme ikramiyesinin gösterge rakamı 750 olarak belirlenerek 1 Ocak'tan 2016 itibarıyla toplu sözleşme ikramiyesinin 66 TL olması sağlandı.

Memurlara Servis hizmeti

2. Dönem Toplu Sözleşmesinde yer alan servis hizmeti sağlanması konusunda çalışma yapılacağına ilişkin hükmün gereğinin 3. Dönem Toplu Sözleşme süre-

cinde fiilen hayata geçirilmesini sağlandı. Toplu sözleşmede yer verilen hükümlerle, Bakanlıkların ve bağlı kuruluşlarının merkez teşkilatlarında görev yapan personelin mesaiye geliş-gidişleri kurumlarınca sağlanan servislerle gerçekleştirilecek.

KİT'lerde görev yapan müdürlere 84 TL ilave zam

KİT'lerde II Sayılı Cetvelde bulunan başmüdür, kombi-na, fabrika, müessese ve işletme müdürlerinin görev yapan müdürlerin maaşları, özel hizmet tazminatlarında 10 puan artış yapılmak suretiyle oransal zam dışında 84 TL arttı.

Sivil savunma uzmanlarının maaşlarına 42 TL ilave zam

Sivil savunma uzmanı kadrosunda bulunanların mevcut özel hizmet tazminatı oranları 5 puan arttırılarak, maaşlarına oransal zamlarla yapılacak artış dışında ilave 42 TL artması sağlandı.

KİT'lerde görev yapan mühendis, mimar ve veterinerlere ilave 100 TL

KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan grup başmühendisi, başmühendis, baş mimar, mühendis, mimar ve veteriner hekim pozisyonlarında bulunan sözleşmeli personelin maaşlarına, oransal zamlarla yapılacak artış dışında

mevcut ek ödeme oranları 12 puan arttırılmak suretiyle ilave 100 TL zam yapılması sağlandı.

Şeflerin maaşlarına ilave 59 TL zam

Şef kadrolarında bulunan personelin maaşlarına, oransal zamlarla yapılacak artış dışında, mevcut özel hizmet tazminatları 7 puan arttırılmak suretiyle 59 TL ilave zam yapılması sağlandı.

Koruma ve güvenlik görevlilerinin maaşlarına ilave 42 TL zam

Koruma ve güvenlik görevlisi kadro ve pozisyonlarında bulunan personelin maaşlarına, oransal zam yapı-

lacak artış dışında mevcut ek ödeme oranları 5 puan artırılarak ilave 42 TL zam yapılması sağlandı.

KİT'lerde görev yapan sözleşmeli personele arazi tazminatı

KİT'lerde Grup başmühendisi, başmühendis, baş mimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, jeolog, hidrolog, hidrojeolog, jeofizikçi, fizikçi ve jeomorfolog, tekniker ve teknisyen pozisyonlarında bulunan sözleşmeli personele, 657 sayılı Kanuna tabi emsali kamu görevlilerinde olduğu gibi günlük 10 TL ile 25 TL arasında arazi tazminatı ödenmesi sağlandı. Bu kapsamda bulunan kamu görevlilerine arazi tazminatı olarak aylık bazda 70 ile 170 TL tutarında ilave ücret artışı elde etmesi sağlandı.





MORİTANYA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNDEN BİR HEYET BAKANLIĞIMIZI ZİYARET ETTİ

Ahmet Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Kasım Özer ile birlikte Moritanya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü El Mustapha El Ghazwany ve Direktör Mohamed Sidat'ı makamında kabul etti.

İslam İşbirliği Teşkilatı'nın (İİT) üyesi 57 ülke arasında iş sağlığı ve güvenliği alanında işbirliğini geliştirmek; tecrübe ve bilgi paylaşımı sağlamak ve konuya ilişkin farkındalığı artırmak amacıyla yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Ağı Projesi (OIC-OSHNET) kapsamında Moritanya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü heyeti Türkiye'ye çalışma ziyaretinde bulundu.

Müsteşar Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Kasım Özer'i İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Dr. Rana Güven'i, Moritanya İş Sağlığı ve

Güvenliği Genel Müdürü El Mustapha El Ghazwany, Moritanya İş Sağlığı ve Güvenliği Direktörü Mohamed Sidat'ın hazır bulunduğu heyeti makamında kabul etti.

Kabulde, İslam İşbirliği Teşkilatı üyesi ülkelerde ve özellikle iki ülke arasında olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirilmesi için yapılabilecek projeler, bunların finansmanları ve nihai faydaları görüşüldü.

Görüşmede taraflar kurumlarının yapısı ve işleyişi hakkında bilgilendirmede bulunarak; iş sağlığı ve güvenliği alanında işbirliğinin artması, ortak projelerin yürütülmesi ve iş sağlığı ve güvenliği laboratuvarları konusunda tarafların bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunulması konularında görüş alışverişinde bulunuldu.

BAKAN ÇELİK, MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU VE İNTES TARAFINDAN DÜZENLENEN MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ UYGULAMA SINAVINI YERİNDE İNCELEDİ



Bakan Çelik, Mesleki Yeterlilik Kurumu ve İNTES Tarafından Düzenlenen Mesleki Yeterlilik Belgesi Uygulama Sınavını Yerinde İnceledi

Bakan Çelik, "Türkiye'de halen 13 milyon üzerinde çalışan olmasına rağmen meslek standardı belgesine sahip 25 bin civarında çalışmamız var" dedi.

Çelik, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ve Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası'na (İNTES) düzenlenen mesleki yeterlilik uygulama sınavının yapıldığı 1. Organize Sanayi Bölgesindeki İNTES Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi'ni ziyaret etti.

Sınav öncesi konuşma yapan Bakan Çelik, iş kazalarının hem çalışanlar, hem işverenler, hem de ülke yönetiminde söz sahibi kişiler açısından çok üzücü olaylara sahne olduğunu söyledi.

Çelik, herkesi derinden yaralayan iş kazalarının bugünün bir meselesi değil, öteden beri Türkiye'nin önemli sorun alanlarından biri olduğunu ifade etti.

Sorunların iş kazaları yaşandıktan sonra ele alındığını belirten Çelik, "Birçok haksız saldırılarla, ithamlarla da karşı karşıya kaldık. 'Bu olay nedir, nereden kaynaklanıyor, bu işin çözümü nasıl olmalı, nereden başlanmalı' şeklinde bir yaklaşımı ise çok defa görmediğimizi belirtmek istiyorum" diye konuştu.

Çelik, yaklaşık 8 yıldır yaptığı bakanlık döneminde işçi ve işveren kesimiyle sorunların çözümünde defalarca bir araya geldiklerini hatırlattı.

362 meslek standardı yayımlandı.

Bakan Çelik, 2007'de kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) 'nın bugüne kadar 760 meslek standardını belirlediğini ve 598'ini yürürlüğe koyduğunu bildirdi.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerle ilgili meslek standartlarının yayınlanmasının çok önemli görüldüğünü kaydeden Çelik, bu konuyla ilgili 362 meslek standardının tehlikeli ve çok tehlikeli işlerle ilgili yayınlandığını söyledi.

Çelik, "Artık her işi yaparım dönemi yavaş yavaş bu girişimlerimizle sona eriyor. Bugüne kadar Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) bünyesinde mesleki yeterlilik belgesine sınavlardan geçtikten sonra ulaşan çalışan sayımız 24 bin 842'yi buldu. Yani Türkiye'de halen 13 milyon üzerinde çalışan olmasına rağmen, meslek standardı belgesine sahip 25 bin civarında çalışmamız var" diye konuştu.

Bakanlığın yayınladığı tebliğe göre artık 40 meslekte mesleki yeterlilik belgesini almadan kişilerin çalıştırılma ihtimalinin bulunmadığına işaret eden Çelik, "Bir yılda çalışanın 3 kez sınav hakkı var. Bu belgeyi almak zorunluluğu var. Bu 40 meslekte diyoruz ki siz sınavlara gireceksiniz ve bu belgeyi alacaksınız. 2016'nın Mayıs ayında eğer bu belgeyi alamamışsanız siz bu meslekte çalıştıramayacaksınız" ifadesini kullandı.

Konuşmasının ardından betonarme demirci ve ahşap kalıpcı alanlarında yapılan uygulamalı sınav esnasında öğrencilerle sohbet eden Çelik, yetkililerden bilgi aldı.





ÇALIŞMA VE SAĞLIK BAKANLIĞI YETKİLİLERİ SGK ÇATISI ALTINDA TOPLANTI YAPTI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ve Sağlık Bakanı Mehmet Müezzinoğlu'nun katılımıyla Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlık Binası'nda istişare toplantısı gerçekleştirildi. Toplantıda her iki kurumu ilgilendiren çalışma ve projeler hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve Sağlık Bakanlığı'nın ortaklaşa yürüttüğü proje ve çalışmalar

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlık Binası'nda gerçekleştirilen toplantıyla ele alındı. Toplantıya ilgili bakanların yanı sıra kurum üst düzey yöneticileri katıldı. Karşılıklı görüş alışverişinin gerçekleştirildiği görüşmede kurumlar arası diyalogun sürmesi ve her iki kurumu ilgilendiren projelerde daha çok bir araya gelinmesi kararı alındı.

EŞ DURUMU TAYİNİNİ BEKLEYENLERE MÜJDELİ HABER

Hükümetle memurlar arasında yapılan toplu sözleşmenin ilk kazanımı 1 Ocak 2016'yı beklemekten hayata geçti.

Memurun eş durumu tayininde gereken 3 yıl şartı bir yıla indirilirken iki eşin de memur olma şartı kaldırıldı. Konuyla ilgili "Çerçeve Yönetmelik" değişikliği 25.08.2015 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi. Böylece eşi özel sektörde görev yapan kamu görevlileri için eş durumu tayininde 3 yıl kesintisiz prim ödeme şartının "geri-

ye dönük 2 yıllık dönemde 360 günü prim ödemiş olmak" hükmüyle 1 yıla indirilmesi sağlandı.

İşte o madde:

19.04.1983 tarihli ve 83/6525 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 14' üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi ile ikinci fıkrasında yer alan "kesintisiz son üç yıl" ibareleri "başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün" şeklinde değiştirilmiştir.





Dr. MEHMET SELİM BAĞLI MÜSTEŞAR V.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarlığına vekaleten Dr. Mehmet Selim Bağlı atandı.

1975 yılında Şanlıurfa ili Halfeti ilçesinde doğan Bağlı, 1987’de ilkokulu, 1987-1994 tarihleri arasında da Birecik İmam Hatip Lisesi’ni bitirdi. 1994-1998 yılları arasında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünü bitiren Bağlı, 1999 yılında Maliye Bakanlığı’nda uzman yardımcısı olarak göreve başladı. 2000 yılında Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurumu’na

denetçi yardımcısı olarak görev yapan Bağlı, 2007 yılına kadar Başbakanlık’da denetçi yardımcısı ve denetçi olarak çalıştı. 2007 yılında İç Denetçi olarak TBMM’ye atanan Bağlı, 2013 yılının Nisan ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşar yardımcılığı görevine atandı.

2008 - 2012 yılları arasında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Ekonomisi Bölümünde master ve doktorasını tamamlayan Bağlı, evli ikisi kız biri erkek üç çocuk babası olup, iyi düzeyde İngilizce ve Arapça bilmektedir.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ - NURCAN ÖNDER

1972 Yozgat doğumlu Nurcan Önder 1992 yılında Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesini bitirdi.

1993 yılında başladığı İş Müfettişliği görevini 2010 yılına kadar devam ettirdi. 2010-2015 yılları arasında Çalışma Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaptı.

2015 yılı Şubat ayından itibaren Çalışma Genel Müdürlüğü’ne vekalet eden Önder, 28 Ağustos 2015 tarih 29459 sayılı Resmi Gazetede çıkan atama kararı ile Çalışma Genel Müdürü oldu. Yüksek Lisansını Kamu Yönetimi alanında yapmış olan Önder, evli ve iki çocuk annesidir.





Kasım ÖZER
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü

KISSADAN HİSSE

İş kazaları ile okurlarımın belki canını sıkıyor belki ruhunu daraltıyorum. Biliyorum ki fenayı anlatmak her zaman iyiye teşvik için yeterli değildir. Hatta bazen ters tepki yapar, etkisiz kalır. Ancak, “bir musibet bin nasihat” veya “kissadan hisse” kabilinden ve “bir kaza hikâyesi ile akılda kalan bir nükte, başka bir kazayı önler” umuduyla böyle bir gayretin içindeyiz. Aksi halde kimseyi incitmek ya da üzme niyetinde değiliz. İnşaat sektörünün çok büyüdüğü ülkemizde bu sahadan örnekler verebiliriz. İnşaatin temel maddesi “harç” dediğimiz kum, çakıl, çimento ve suyun karışımı için beton santralleri kuruluyor, özel donanımlı kamyonlarla karıştırılarak işyerine sevk ediliyor. İşte bu karıştırmanın yapıldığı beton santralinde veya beton kamyonunda meydana gelen kazalar çok dikkat çekici olanlardır. Santraldeki beton karıştırma kazanında tonlarca malzeme karıştırılıp sevke hazır hale getirilir. Kazanın içinde karıştırma kolları vardır. Zaman zaman yapışan harcı iş bittiğinde veya ara verildiğinde temizlemek gerekir. Kazanın kapalı olması sebebiyle üzerinde insan sığacak kadar bir kapak vardır. Kapak sensörlü olduğundan açıldığında karıştırma durmakta, kapatıldığında ancak çalışmaktadır. Bir beton santralinde yaptığım inceleme teftişinde gördüğüm bir kaza bu bölgede meydana gelmişti. Santralde bir kumanda odası vardı. Odanın yanından çıkılan bir merdivenle karıştırma kazanına ulaşıyordu. Merdivenin üst başında kazanın elektrik kumanda panosu vardı. Kazanın üstündeki kapak ise sensörlü olarak kapanınca sistem çalışacak, açılınca duracak şekilde planlanmıştı. Öğle tatilinde çalışanlardan bir tanesi karıştırma kollarını temizlemek istemişti. Kim-

senin talimatı ve bilgisi olmadan yukarı çıkıyor. Aslında o işi yapacak kişilerden biridir ancak o anda kimseye bilgi vermemiştir. Kumanda odasından sistem kapatılmamış, elektrik panosundan akım kesilmemiştir. Kazazede kapak açılınca sistemin duracağını bilen birisidir. Bu sebeple olsa gerek sistemi teknik olarak durdurmak yerine kapağı açarak durdurmayı tercih eder. Hakikaten kapağı açınca karıştırma durur. Kazazede elinde metal çekiç ile kazanın içine inerken çekiç sensorun üzerine gelir. Akıllı olmayan ancak görevini aksatmayan sensor kapak metal çekici kapak kapandı zannederek sisteme yol verir. Karıştırmanın başlaması ile ayağı kayarak düşen kazazede, ana veya baba kucağı gibi şefkatli olmayan karıştırma kollarının arasında kalır. Santralde çalışanların sesini duyup sistemi kapatıncaya kadar geçen zaman zarfında bir hayli hırpalanır. Kol ve bacağının kırılması ile daha beterine uğramadan kurtulur. Genel kural “çalışan makineye müdahale etmeyin”. Ağzını açan bir timsah veya aslanın yanına varamadığımız gibi elimizi veya başımızı içine sokmayız. Aksi halde çenelerin otomatik kapanıp bir uzvumuzu götüreceğini biliriz veya düşünürüz. İş, makineye gelince; canı yok, gözü veya duygusu yok diye düşünüyor olabiliriz. Ama unutmayalım ki onlar programlandıkları vazifeyi eksiksiz yaparlar. Çünkü yapmak veya yapmamak için yorum yapamazlar.

Kazasız günler dileğiyle.



Kamu kurumlarının temel amacı, topluma en iyi hizmeti, en verimli ve etkin bir şekilde sunacak yöntemleri geliştirmektir. Bu amaçla kurumlar, stratejik düşünmeye, planlamaya ve karar almaya eskisinden daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Bu da kamu kurumlarını stratejik yönetim ve stratejik planlama anlayışının içerisine çekmiştir. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunuyla da kamu yönetiminde köklü değişiklikler yapılmış, kamu kurumlarının stratejik yönetim anlayışına sahip olara yönetilmeleri esası getirilmiştir.

Bu çerçevede; gerek Bakanlığımızın gerekse bağlı ve ilgili kuruluşlarımızın Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), orta vadeli program, yıllık programlar, bölgesel gelişme stratejileri ile birlikte Ülkemiz işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırarak işsizlik sorununa yönelik kalıcı çözümler geliştirmek amacıyla oluşturulan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Öncelikli Dönüşüm Programları dikkate alınmak suretiyle hazırlanan stratejik plânlarda yer alan amaç, hedef ve stratejilerin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir.

Bakanlığımız faaliyet alanına ilişkin amaç ve hedefler doğrultusunda kısa dönem içinde nelerin yapılması gerektiğini, bunları kimlerin, ne zaman, nerede ve nasıl yapacağını, yürütme sorumluluğu ve onay yetkisinin kimlerde olduğunu, kime bilgi verileceğini ve kimlerden destek isteneceğini belirten eylemler oluşturularak Merkezi Eylem Planında yer almıştır.

Strateji Geliştirme Başkanlığınca Bakanlığımızda, merkez birimlerinin yıllık eylem planlarının tanımlandığı, gerçekleştirilenlerin ve tamamlanamayanlarının izlenip kontrol edilebildiği bir Eylem Planı İzleme Sistemi (EPİS.NET) oluşturulmuştur.

Bu sistem ile; Birim ve/veya alt birim bazlı (Birimin organizasyon yapısına göre istenilen alt birim düzeyinde) eylem planlarının tanımlanması, Eylem planlarının Stratejik Hedef ve Stratejik Amaç ile ilişkilerinin tanımlanabilmesi, Eylem planlarının birim yetkileri doğrultusunda görüntülenmesi, Eylem planlarının aylık çalışmalarının kayıt edilebilmesi, Eylem planlarının dönemlik ve/veya aylık gerçekleştirmelerinin anlık izlenebilmesi, Eylem planlarının eylem bazlı gerçekleştirememeye nedenlerinin izlenebilmesi, Birim bazlı ve eylem gerçekleştirim durumlarına göre anlık izlenebilmesi sağlanacaktır.

Söz konusu Eylem Planı İzleme Sistemi'nin (EPİS) kullanımına yönelik olarak Birim temsilcilerine 10.09.2015 tarihinde bir eğitim verilmiştir.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı		
Bakanlığımız Merkez Birimleri Eylem Sayısı		
Birimler	Gerçekleştirilen Eylem Sayısı	Eylem Sayısı
	30.09.2015	31.12.2015
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	13	74
İŞİ İLİŞKİLERİ VE YURTİÇİ İŞİ HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	4	34
İŞİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	19	78
AYRILARA İŞİLERİ VE MALİ YARDIMLAR DAİRESİ BAŞKANLIĞI	7	61
TOPLAM	43	247

İLK MARKA TESCİLLİ DERGİMİZ: ÇALIŞMA DÜNYASI DERGİSİ

2013 Temmuz ayından beri yayınlanmakta olan Bakanlığımızın akademik ve hakemli yayını olan Çalışma Dünyası Dergisi altıncı sayısına ulaştı. Bugüne kadar iş hukukundan çalışma hayatına, sosyal güvenlikle sosyal politikaya kadar çeşitli konularda onlarca makale yayımlanmış olan Dergi, özellikle akademik çevrelerden çok olumlu tepkiler aldı ve bu alanda hem uygulayıcıların hem de bilim insanlarının birikimlerini paylaşabilecekleri bir platform oluşturdu.

2014 yılında Türk Patent Enstitüsü tarafından marka tescili yapılarak Çalışma Dünyası Dergisi'nin marka olma yönünde ilk adımı atıldı.



T.C. CUMHURBAŞKANLIĞINA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU EĞİTİMİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Başkanlığımızca Cumhurbaşkanlığımızda yürütülen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Eğitimi 2-3-4 Haziran tarihlerinde Cumhurbaşkanlığı külliyesinde gerçekleştirildi.

Eğitime, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreter Yardımcısı Nadir Alpaslan, İnsan Kaynakları Başkanı Ahmet Minder, Personel Müdürü Mehmet Ünver, Eğitim ve Dokümantasyon Müdürü Ahmet Bağcı, İş Güvenliği Uzmanı Dr. Adem Çankaya ve diğer İSG Kurul Üyeleri ve çalışan temsilcileri katılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adına eğitimleri ÇSG Eğitim uzmanları Esra Karaman ve Onur Erdoğan verirken, eğitim öncesi açılış programına ÇASGEM Başkanı İsmail Akbiyık, Eğitim Şube Müdürü Ayhan Karaçam, İdari Mali İşler



Şube Müdürü Kenan Büyükgüzel katılmışlardır. Eğitim sonunda kurul üyelerinin 'Katılım Belgesi'ni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Mustafa Konuk tarafından takdim edildi.

Eğitimde, İş sağlığı ve güvenliği kurul üyelerine görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, sağlıklı ve güvenli bir işyerinin oluşmasında İSG kültürü ve ekip çalışması ve önleyici yaklaşımın önemi konusunda farkındalık sağlamaktır.

Ayrıca yönetmelikte yer alan; Kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, İş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, İşyerlerine ait özel riskler ve risk değerlendirmesi konusunda eğitim verilmiştir.

İŞKUR'DAN PARA VE DENEYİM KAZANMAK İSTEYENLERE MÜJDE

İŞKUR erken yaşta para ve deneyim kazanmak isteyenleri sevindirdi! İŞKUR'un İş Başı Eğitim Programlarından yararlanan öğrenciler, erken yaşta bin TL para kazanabilecekler.

Erken yaşta iş deneyimi ve para kazanmak isteyen öğrencileri sevindirecek haber İŞKUR'dan geldi. İŞKUR'un düzenlediği işbaşı eğitim programlarına katılan öğrenciler burada hem iş deneyimi kazanacak, hem de aylık 1000 TL gelir elde edebilecekler. Öğrencileri heyecanlandıran bu haberi Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürü ve Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanı Dr. Nusret Yazıcı verdi. Yazıcı, öğrencilerin İŞKUR'dan iş edinme ve iş deneyimi arttırma konusunda bilgi ve yardım alabileceklerini belirtti. İŞKUR bu doğrultuda iş tecrübesi kazandırmayı, istihdamı kolaylaştırmayı ve doğru-nitelikli işçi bulmayı kolaylaştırmayı hedefliyor.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı ve Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanı, üniversite öğrencilerinin bulundukları illerde işbaşı eğitim programına katılarak iş deneyimi kazanabileceklerini ve bunun karşılığında da aylık 1.000 TL gelir elde edebileceklerini açıkladı.

İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından işsizliğin azaltılmasına yönelik olarak yürütülen aktif işgücü piyasası programlarından birisi olan İşbaşı Eğitim Programı, Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde sahip oldukları mesleki bilgilerini uygulama yaparak pekiştirmelerini, iş ve üretim süreçlerini bizzat görerek öğrenmelerini sağlamayı amaçlayan bir işi işbaşıda öğrenme programıdır.

Programın temel amacı mesleki deneyimi veya iş tecrübesi olmayan kişilere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılmasıdır. Bir diğer amacı ise nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkanı sunmaktır. Bu sayede, iş arayan ancak iş tecrübesi olmadığı için iş bulamayan kişiler iş tecrübesi kazanmakta, işverenler ise ihtiyaç duydukları işgücü-



nü kendileri yetiştirme imkanına kavuşmakta olduğundan hem iş arayanlar hem de işverenler doğru iş ve doğru işçi bulma olanağı elde etmektedirler.

En az 2 sigortalı çalışanı bulunan işyerlerinde uygulanan ve işverene hiçbir maliyeti olmayan programa katılacak 15 yaşını tamamlamış işsizler ve üniversite öğrencileri, hem bir meslek ile ilgili deneyim kazanırken hem de günlük 38,48 TL olmak üzere aylık net asgari ücret düzeyinde 1.000 TL gelir elde edebilmektedir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı yaptığı açıklamada "Öğrenciler Türkiye'nin her yerinde ya kendileri çalışacakları işyerlerini bulabilirler ya da kendilerine en yakın Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) birimlerine gelerek bizden yardım alabilirler. Gençlerimiz hem para kazanacaklar hem de bir meslekte deneyim kazanarak mezuniyet sonrasında daha kolay iş bulabileceklerdir. Zira artık neredeyse bütün işletmeler işe alımlarında öğrencilik süresince iş deneyimi kazanıp kazanmadığına bakıyorlar. Programın süresini işveren ve katılımcı kendisi belirliyor. İster 3 ay ister 15 gün. Yeter ki gencimiz o işin nasıl yapıldığını bu süre içinde öğrenebilsin. Program sonunda kendilerine işbaşı eğitim programına katılım sertifikası veriyoruz. Bu şekilde mezun olduklarında bu iş tecrübesini de kanıtlamış olacaklardır." dedi.

Yazıcı ayrıca; "Bu programı özellikle genç işsizliğin azaltılması bakımından önemsiyoruz. Bu önemin bir göstergesi olarak günlük ödenen miktarı nisan ayında 25 TL'den 36,5 TL'ye ve temmuz ayı başı itibari ile de net asgari ücret seviyesine çıkararak 38,48 TL yaptık. Ayrıca işverenlerimiz bu programa katılan kişileri istihdam ederlerse de imalat sektöründe 42 diğer sektörlerde 30 ay boyunca işveren sigorta primleri biz ödüyoruz." dedi.



İSGÜM BAŞKANLIK OLDU

Bakanlığımız İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak faaliyet gösteren İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İSGÜM) İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı oldu. 23.04.2015 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun gereğince İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı olarak değiştirildi. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik ise 15.07.2015 tarihinde Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

İSGÜM'ün Tarihçesi

Ülkemizde İş sağlığı ve güvenliğine olan ihtiyaç çoğu ülke örneğinde olduğu gibi kömür madenciliği ile doğmuştur. Bu alanda yayınlanan ilk yasal düzenlemeler; 1865 yılında yayınlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve ardından 1869 da yürürlüğe giren Maaddin Nizamna-

mesi olmuştur. Ülke savaş halinde olmasına rağmen, 1921 yılında TBMM, maden işçilerinin hukukuna ilişkin Kanunu çıkarmıştır. 1930 yılında çıkarılan "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu"nun 180'inci maddesi ile en az elli işçi çalıştıran işyeri sahiplerine hekim bulundurma ve hastaları tedavi etme zorunluluğu getirilmiştir. Konu ile ilgili düzenlemeler 1936 yılında yasalaşan 3008 sayılı İş Kanunu ile devam etmiş olup 1974 yılında yapılan değişiklikler 2003 yılına kadar kalıcı olmuştur. Bu duraklama döneminde mevcut mevzuat iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişen ve değişen teknolojinin gereklerini karşılamada yetersiz kalmıştır. 2003 yılının ikinci yarısında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği alanına yeni bir bakış açısı getirilmiştir.

Bu tarihi süreç içinde; Türkiye'nin ILO ile ilişkileri 1927 yılına kadar dayanmaktadır. Ülkemiz Milletler Cemiyeti'nin üyesi olmadığı için o yıllarda ILO çalışmalarına gözlemci statüsüyle katılmış, 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olduğunda ILO'nun da üyeliğini kazanmıştır. Ülkemiz, o tarihten bugüne kadar

ILO çalışmalarına üye ülke sıfatıyla katılmıştır. Türkiye ILO üyesi olduğunda Çalışma Bakanlığı henüz kurulmamıştır. Çalışma hayatına ilişkin çalışmalar İktisat Vekaleti tarafından yürütülmektedir ve ilk olarak ILO üyeliğinin ardından İktisat Vekâletine bağlı bir İş Bürosu kurulmuştur.

1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kuruluşundan itibaren ana hizmet birimi olarak "İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü"nin de kurulduğu görülmektedir. ILO Birleşmiş Milletler Kalkınma Yardımı Özel Fonundan sağlanan finansman ile 1968 yılında İş Sağlığı Merkezi kuruluş çalışmalarını yürütmek üzere ILO uzmanı İSGÜM kuruluş çalışmalarına destek vermiştir. Yürütülen görüşmeler nihayetinde; Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde; Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve ILO temsilcileri arasında 1968 tarihinde imzalanan "İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması" onaylanarak, 26 Mart 1969 tarih ve 6 / 11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)" kurulmuştur.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet veren kamu ve özel sektör laboratuvarlarının sınırlı olması ve işletmelerin (özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler) işyerinde yapılacak ölçümler ve laboratuvarlarda yapılacak kimyasal analiz ve işlemler için devlet desteğine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duydukları bu dönemde; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yurt çapında yaygınlaştırmak amacıyla mevcut laboratuvar sayısının artırılması ve gezici laboratuvar desteği sağlanması hedeflenmiştir. Bu amaçla İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından AB destekli iki büyük Proje hayata geçirilmiştir: 2004-2006 tarihlerinde "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Güçlendirilmesi Projesi – İSAG" ve 2007-2009 yıllarında uygulanan "Gezici İş Sağlığı Araçlarının Kurulması Projesi – İSAG II". Bu projeler kapsamında İSGÜM laboratuvarları iş sağlığı ve güvenliği işyeri ortam ölçümleri ve çalışanların sağlık ölçümlerini yapacak teknik alt yapıya kavuşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği yeni yaklaşımı için İSGÜM personelinin eğitim ihtiyacı da bu projeler kapsamında yapılmıştır. 3 Ekim 2013 tarihi itibarıyla Kişisel Gürültü Maruziyeti Ölçüm Metodu ve Havada Kurşun Tayini Metotlarından akredite olunmuştur.

İSGÜM'ün Yetki ve Sorumlulukları

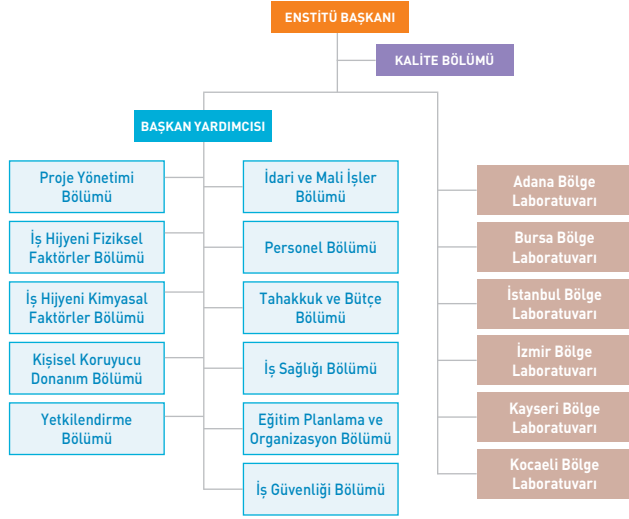
- İş sağlığı ve güvenliği alanında saha ve laboratuvar araştırması yapmak ve öneriler geliştirmek,

- İş hijyeni ölçüm, test ve analizi alanında hizmet verecek laboratuvarları yetkilendirmek, kontrol ve denetimini sağlamak,
- İş hijyeni ölçüm, test ve analizleri yapmak (işyeri ortamında kimyasal gazların ölçümü, işyeri ortamında toz ölçümü, hava akım hızı ölçümü, termal konfor şartları ölçümü, gürültü ölçümü, titreşim ölçümü, aydınlatma ölçümü)
- Çalışanların sağlık gözetimi kapsamında sağlık tetkikleri yapmak. (Bu tetkikler şunlardır: kan ve idrar analizleri, akciğer röntgen çekimi, solunum fonksiyon testi, işitme testi)
- Kimyasalların gümrükten ithaline ilişkin kontrol belgesi hazırlamak, kontrol belgelerini düzenlemek ve gerektiğinde, belgeyle ithal edilen ürünün kullanıldığı işyerlerinde; yerinde inceleme ve araştırma yaparak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygunluk şartlarının devam etmediğinin tespiti halinde verilen belgeyi iptal etmek, (kontrol belgesi, ithalatı gerçekleştirebilmek için alınması gereken ve yalnızca tüzel kişiler tarafından alınabilecek bir izin belgesidir. Ekonomi Bakanlığı'nın 13 No'lu tebliği kapsamındaki kimyasal maddelere ilişkin kontrol belgesi verme yetkisi İSGÜM'e aittir).
- İş sağlığı ve güvenliği alanında standart ve normlar geliştirmek,
- Proje yürütücüsü olarak yer aldığı faaliyetlerde kurum dışı yerli ve yabancı uzmanlardan gerekli durumlarda destek almak,
- Milli ve milletlerarası kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak,
- Değişik hedef kitleler için iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri planlamak,
- Çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla araştırmalar yapmak ve bu çalışmaları yaygınlaştırmak,
- İSG alanında yayın ve dokümantasyon yapmak,
- Kişisel koruyucu donanımların uygunluk değerlendirme testlerini yapmak, (Gerekli görülen ürünlerin uygunluk testlerinin yapılabileceği bir Kişisel Koruyucu Donanım Test Laboratuvarı Aralık 2012'de hizmete başlamıştır.)

İSGÜM Bölge Laboratuvar Müdürlükleri

Özellikle sanayinin yoğun olduğu bölgelerde ilgililere İş Sağlığı ve Güvenliği alanında hizmet veren ve yürütülen projelere katkı sağlayan İstanbul, Kocaeli, İzmir, Bursa, Adana, Kayseri olmak üzere altı bölge laboratuvar müdürlüğümüz bulunmaktadır.

İSGÜM ORGANİZASYON ŞEMASI



Görevleri:

- Çalışma ortamına ait Termal Konfor Şartları olarak adlandırılan Hava Akım Hızı, Nem, Sıcaklık ölçümleri, Aydınlatma, Gürültü, Titreşim gibi fiziksel etkenlerin ölçümleri,
- İşyeri ortam havasında bulunan zehirli ve zararlı olabilecek gazlar, buharlar ve tozlar gibi kimyasal faktörlerin ölçümleri,
- Kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim ve denetimi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı eğitimi veren kurumların denetimi.
- İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği eğitimi verecek kurumların denetimi,
- Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) denetimleri.
- Bölgede İSG Bilincinin oluşması ve gelişimi için her türlü faaliyete katılmak (Eğitim, Konferans, Seminer vs.), Sektörel bazdaki riskleri belirlemek araştırmak ve önlemek adına projeler hazırlamak, uygulamak ve ülke çapında Enstitü Müdürlüğümüz tarafından yürütülen projelere katkı sağlamak gibi çok çeşitli görevler yerine getirmektedir.

İSGÜM Projeleri

2014-2017 yılları arasında yürütülen İSGÜM Projeleri şu şekildedir:

- Zonguldak Kömür Madenlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi
- Kamu Sektöründe Mobbing Araştırması Projesi
- 6 Sektörde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarını İnceleme ve Araştırma Projesi

- Seramik İmalatı Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden İnceleme ve Araştırma Bileşeni
- Boya İmalatı Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden İnceleme ve Araştırma Bileşeni
- Plastik İmalatı Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden İnceleme ve Araştırma Bileşeni
- Örtü Altı Yetiştiriciliği Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden İnceleme ve Araştırma Bileşeni
- Mobilya ve Orman Endüstrisi Çalışanlarında İş Sağlığı ve İş Hijyeni Yönünden İnceleme ve Araştırma Bileşeni
- Ankara ilinde Özel Sektör Banka Çalışanlarında Çalışma Sürelerinin Psikolojik ve Sosyal Yönden Etkilerinin İncelenmesi ve Araştırılması Projesi
- Otomotiv Sanayinde Kaporta ve Boya Çalışanlarında İş Sağlığı Yönünden İnceleme ve Araştırma Projesi
- Türkiye Geneline Kurşun Geri Dönüşüm İşletmeleri Çalışanlarında İş Sağlığı Taraması, İş Hijyeni Kimyasal Faktörler ve Kişisel Koruyucu Donanım Yönünden İnceleme ve Araştırma Projesi
- Sanayi Tipi Testere ve Bıçak Bileyicilerinde Sert Metal Tozlarına Bağlı Akciğer Hastalıkları Araştırma Projesi
- Plastik Sektörü Çalışanlarında İş Sağlığı, İş Hijyeni Kimyasal Faktörler ve Kişisel Koruyucu Donanım Yönünden İnceleme ve Araştırma Projesi



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞTAYI ANKARA'DA YAPILDI



Türkiye Belediyeler Birliği tarafından büyükşehir belediyelerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşadıkları sorunları değerlendirmek ve çözümler üretmek amacıyla Ankara'da "İş Sağlığı ve Güvenliği Çalıştayı" yapıldı.

TBB Genel Sekreter Yardımcısı Recep Şahin, Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Muzaffer Koç ve İBB İş Sağlığı ve Güvenliği Müdür Yardımcısı Nurullah Yücel tarafından açılış konuşmaları yapılan ve 3 gün süren çalıştayda, rapor hazırlanarak, büyükşehir belediyelerinin ve bakanlığımızın alana ilişkin çözüm önerileri değerlendirme toplantısında tartışıldı.

Üç gün süren çalıştayın son gününde hazırlanmış olan çalıştay raporu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Dr. Serhat Ayrım ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Kasım Özer'e sunuldu. Ayrım, "Büyükşehir belediyelerinin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısı ve hassasiyetinin göstergesi olan çalıştayların destekçisiyiz" dedi. Bir sonraki organizasyonda 81 ilin tamamını görmek istediklerini söyleyen iş sağlığı ve güvenliği Genel Müdürü Kasım Özer, "Kamu kurumları, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında büyük etken. Kamu kurumlarına bu yolda çok iş düşüyor" diye konuştu. Özer, Bakanlık olarak konuyla ilgili çalışmalarda belediyelere destek vereceklerini, de sözlerine ekledi.

ÇASGEM 200 DENETMENE EĞİTİM VERDİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) eğitim faaliyetlerine devam ediyor. 27-30 Temmuz 2015 tarihleri arasında ÇASGEM'de OSGB ve Eğitim Kurumları denetimlerinde görevlendirilecek iş sağlığı ve güvenliği uzman ve uzman yardımcıları ile sosyal güvenlik denetmenlerine yönelik bir eğitim semineri düzenlendi. Etkinliğin açılışını, Bakanlığımız Müsteşar Yardımcısı Dr. Serhat Ayrım ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Kasım Özer yaptı. Dört gün boyunca süren etkinlikte ilgili mevzuat, OSGB ve eğitim kurumlarının denetimlerine

dair hususlar, İSG-KÂTİP sisteminde yapılan güncellemeler ve süreçler hakkında bilgilendirme sunumları yapıldı. Ayrıca katılımcılarla interaktif şekilde uygulamalı denetim yapılarak tutanak hazırlanması ve çözümlenmesi sağlandı. Denetimlerde uygulama birliğinin sağlanması amacıyla yenilenmiş olan denetim rehberi katılımcılara dağıtılarak, bu rehberde yer alan esaslar eğitim sırasında ele alındı. Türkiye'nin birçok ilinden yaklaşık 200 denetmenin katıldığı eğitim sonunda, katılımcıların süreçler hakkında görüş ve talepleri alınarak eğitim sonlandırıldı.

İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

Mobbing Nedir?

İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

Mobbingin Unsurları Nelerdir?

İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış psikolojik taciz olarak algılanmamalıdır. İşyerlerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için sergilenen olumsuz davranışların bazı unsurları içermesi gerekmektedir. İşyerlerinde psikolojik taciz aşağıdaki unsurları içermelidir:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.

- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.





Psikolojik Taciz Olmayan Durumlar

İşyerlerinde psikolojik taciz olgusu, bazı durumlarda diğer olumsuz davranışlarla karıştırılabilmektedir. İşyerinde yaşanan her sorun mobbing değildir. Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar ile tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler psikolojik taciz olarak değerlendirilmez.

1. İşyerlerinde Psikolojik Taciz Türleri

İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizi dikey ve yatay olarak ikiye ayırmak mümkündür.

1.1. Dikey (Hiyerarşik) psikolojik taciz

Dikey psikolojik taciz, üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen, aynı zamanda iki yönlü de olabilen psikolojik taciz türüdür. Dikey psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere



iki türü bulunmaktadır. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, bir amirin astlarına yönelik olarak uyguladığı davranışlar bütünüdür. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz ise astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek amirlerine uyguladığı / uyguladıkları davranışların bütünüdür.

1.2. Yatay (Eşitler Arası) psikolojik taciz

Yatay psikolojik taciz, aynı düzeyde veya aynı hiyerarşik grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür.



2. İşyerlerinde Psikolojik Taciz Süreci

Rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zamanla şiddetini artıran ve mağdurun sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği süreç dört aşamadan oluşmaktadır.

2.1. Kritik olaylar

İşyerindeki tetikleyici olay çoğu kez işyerinde yaşanan bir çatışmadır. İşyerinde artan ve süreklilik gösteren bir çatışma, psikolojik taciz olarak görülebilir. Bu aşamada çatışma, henüz işyerinde psikolojik taciz



değildir ama işyerinde psikolojik taciz sürecine dönüşebilecek bir potansiyel taşıyabilir. Bir çatışmanın nasıl işyerinde psikolojik taciz durumuna dönüştüğüne ilişkin pek fazla şey bilinmez.

2.2. İşyerinde psikolojik taciz ve damgalama

Bu aşamada günlük hayatta işyerinde psikolojik taciz olarak algılanmayacak davranışlar sürekli ve sistematik bir hal alır. Bu davranışlar bir süre sonra hedef seçilen kişiye yönelik olarak saldırgan ve cezalandırıcı bir şekilde yapılır. Hedef seçilen kişi hakkında yönetime şikâyetler gitmeye başlar.

2.3. Yönetimin devreye girmesi

Bu aşamada, yönetim hedef seçilen kişi hakkında daha önceden söylenenler nedeniyle bir önyargıya sahiptir. Yönetimdekiler, mağdur hakkında ortaya atılan haksız suçlama ve yargıları kabul eder. Bu durum iş mevzuatının uygulanmasında, mağdurun haklarının ihlal edilmesi olasılığını güçlendirir. Bu aşamada, yönetim ve mağdurun meslektaşları işyerinde psikolojik taciz sürecini açıklamada objektif olay ve durumlar yerine kişisel faktörleri esas almaya başlar. Ancak, yönetim, işyerinde psikolojik taciz ile ilgili sorumluluğu almak istemeyebilir.

2.4. İşten ayrılma

Bu aşamada kişinin işine son verilir ya da kişi kendi isteğiyle işten ayrılır hatta kişinin emeklilik zamanı gelmeden önce çalışma hayatından ayrılması söz konusu olabilir. Mağdurun tıbbi ya da psikolojik yardım gereksinimi ortaya çıkabilir.

3. İşyerlerinde Uygulanan Psikolojik Tacizin Tarafları

İşyerinde psikolojik taciz süreci içinde rol alan tarafları işyerinde psikolojik taciz mağdurları, işyerinde psikolojik taciz uygulayıcıları (zorba) ve işyerinde psikolojik taciz izleyicileri olmak üzere üç farklı grupta toplamak mümkündür. Çalışma hayatında her çalışan bu üç rolden birini oynamaya adaydır.

3.1. Psikolojik taciz mağdurları

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan taraf "işyerinde psikolojik taciz mağduru" olarak anılır.

3.2. Psikolojik taciz uygulayıcıları

İşyerlerinde psikolojik taciz uygulayan kişi için "işyerinde psikolojik taciz uygulayıcısı, tacizci ya da zorba" ifadeleri kullanılmaktadır. İşyerlerinde psikolojik taciz

uygulayıcısının kişilik özelliklerini belirleyen sistematik bir çalışma bulunmamasına rağmen bazı araştırma sonuçlarında tacizcilerin ortak bazı kişilik özellikleri ortaya çıkarılmıştır. Bu kişilerin ortak özelliklerini genellikle ilgi görmek isteyen, zayıf kişilikli, övgüye aşırı ihtiyaç duyan, silik karakterli, suçlayıcı, yargılayıcı, güçten hoşlanan, çalışanları motive edemedikleri için onları kontrol altına almaya çalışan kişiler olarak tanımlamak mümkündür.

3.3. Psikolojik taciz izleyicileri

İşyerlerinde psikolojik taciz her ne kadar mağdur ve tacizci arasında geçen bir süreç olarak ele alınsa da, zamanla sürece dâhil olan kişiler olabilir. Bu süreç doğrudan karışmayan ancak bir şekilde süreci algılayan, sürecin yansımalarını yaşayan kişilere “izleyiciler, seyirciler, tanık olan taraf” denilmektedir. Bu kişiler, çalışma ortamında meydana gelen psikolojik taciz olgusunun farkına vardıkları andan itibaren izleyici olarak nitelendirilirler.

4. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Etkileri

İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizin sadece mağdura olumsuz etkisi yoktur; mağdurun yanında ailesine, işyerine, topluma ve ülke ekonomisine de muhtemel olumsuz etkileri vardır.

4.1. Mağdura olan muhtemel etkileri

İşyerlerinde psikolojik tacizin mağdur birey üzerinde yarattığı etki, psikolojik tacizin aşamaları ve bireyin kişisel özellikleri nedeniyle farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. İşyerlerinde psikolojik taciz genel olarak mağdur açısından fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklara, davranış bozukluklarına, sosyal sorunlara ve ekonomik zarara neden olmaktadır. Uyku bozuklukları, ağlama nöbetleri, konsantrasyon bozukluğu, gerginlik ve öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, kalıcı uyku



bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alma veya verme, alkol veya ilaç (madde) bağımlılığı, tedavi masrafları, işyerinden kaçma veya uzaklaşma (sık sık geç kalma, sıkça kullanılan hastalık izinleri), şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri ve diğer ciddi hastalıklar, kazalar, üçüncü kişiye yönelik şiddet, intihar girişimleri bu etkilerden bazıları olarak sayılabilir.

Şekil 1: İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Etkileri

Ağlama Nöbetleri
İntihar Girişimleri
Üçüncü Kişiye Yönelik Şiddet
Kazalar
Diğer Ciddi Hastalıklar
Kalp Krizleri
Panik Ataklar
Şiddetli Depresyon
Sık Geç Kalma,
Sık Hastalık İzinleri
Gerginlik ve Öfke
Kalıcı Uyku Bozuklukları
Aşırı Kilo Alma veya Verme
Alkol veya İlaç (Madde) Bağımlılığı



4.2. İşyerine olan muhtemel etkileri

1) İşyerlerinde psikolojik tacizin mağdura olan muhtemel etkilerinin yanında işyerleri üzerinde de olumsuz etkileri vardır.

2) İşyerleri farklı sektör el koşullarda, farklı büyüklüklerde ve farklı üretim modelleri ile faaliyetlerini sürdürmektedirler. Dolayısıyla psikolojik taciz iddialarının gündeme gelmesi işyerleri üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır.

3) İşyerlerinde psikolojik tacizi uygulayanların ve mağdur/mağdurların performans ve verimlilikleri ile işe ayırdıkları zamanda önemli kayıpların meydana gelmesinin yanında işletmeye olan diğer muhtemel etkileri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- İşyerinin genel verimliliği olumsuz etkilenir.
- Çalışma ilişkileri ve barışı bozulur, çalışan ve yöneticiler arasında uyumsuzluklar başlar.
- Devamsızlıklarda, izinlerde ve sağlık raporlarında artış görülür.
- Örgütsel bağlılığın azalmasına/yok olmasına yol açar.
- Yeterlilik ve tecrübe sahibi çalışanların kaybedilmesine yol açar.
- İşgücü devrini yükseltir.
- Konunun işyeri dışına taşınması halinde kurumun saygınlığı ve marka değeri zarar görür.

4.3. Mağdurunun ailesine olan muhtemel etkileri

1) İşyerlerinde yaşanan psikolojik taciz süreci kişinin sadece işyerindeki huzurunu ve verimliliğini olumsuz etkilemez, kişinin özel yaşamı üzerinde de etki yapar.

2) Mağdurun işyerinde yaşadığı sorunlar, karı-koca ve ebeveyn-çocuk ilişkilerini, hatta çocukların psikolojik gelişimlerini de olumsuz etkilemektedir. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz nedeniyle aileler de bireyler gibi hem psikolojik hem de ekonomik açıdan yüksek maliyetler ödemek durumunda kalabilmektedir.

3) Bu süre içinde, aile üyelerinin işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bireyin durumunu anlaması ve destek olması çok önemlidir.

4.4. Topluma olan muhtemel etkileri

1) İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz çalışma ilişkilerini bozmakta, toplum içinde mutsuz bireyler ve ailelerin oluşmasına yol açmaktadır.

2) İşyerlerinde psikolojik taciz mağdurunun doktor muayenesi, tahliller gibi sağlık harcamaları artmakta; sağlık kontrollerinde harcanan zaman nedeniyle üretim süreçlerinde verimlilik kayıpları yaşanmaktadır. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik taciz mağdurun toplumla ilişkisini zedelemekte, işverene ve devlete yük getirmektedir.

5. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Öneriler

5.1. Bireysel Mücadele Önerileri

- İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.
- Kişi yaşanan sürecin işyerinde psikolojik taciz olduğu yönünde kanaate varırsa aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmelidir.
- Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınılmalı ve sakin olma-ya gayret etmelidir.
- Psikolojik taciz üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir şekilde iletmelidir.
- Psikolojik tacize uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.
- Yaşanılan psikolojik taciz sürecine ilişkin günlük tutmalıdır.
- Yaşanılan sürece şahit olan/ olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.
- Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İletişim

Merkezi Alo 170'i arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.

- Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır.

5.2. Kurumsal mücadele önerileri

- İşyerlerinin sektörel farklılıkları, nitelik ve nicelik itibarıyla farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle psikolojik tacizle mücadele yönetmeleri farklılık gösterir.
- İşyerleri, işyerinde psikolojik tacizin unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır ki kamuoyundaki itibarları ve marka değerleri zarara uğramasın.
- Psikolojik tacizin işyerlerinde yaşanmaması ve/veya önlenmesi için aşağıda belirtilen tedbirleri öncelikle hayata geçirilmelidir.
- İşyerleri, psikolojik tacizi önleyici politikalar geliştirmelidir.
- İşyerlerinde psikolojik taciz konusunda tehlikeleri anlatan broşürler dağıtılmalı, işçilere ve yöneticilere yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.



- İşyerleri, kendi işletme yapısına uygun olarak, psikolojik taciz olaylarının incelenmesi için yöntemler geliştirmeli, işyerinde psikolojik tacize teşebbüs eden kişiler için disiplin cezaları ve rehabilitasyon önlemleri almalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik taciz şikâyetleri dikkate alınmalı ve adil çözüm yolları geliştirilmelidir.
- İşyerlerinde psikolojik tacizi önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında "gizliliğin korunmasına" özel hassasiyet gösterilmelidir.
- Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliklerine konuyla ilgili hükümler konulmalıdır.





Salih Turgay IŞIK
Strateji Geliştirme Başkanlığı
ZİPK Uzmanı

KURTULUŞ DESTANI

Türk tarihi hiçbir milletin tarihiyle kıyaslanmayacak kadar eşsiz zaferlerle dolup taşmıştır.

Bunlar arasında ağustos ayına denk gelen iki zaferimiz çok önem ifade etmektedir. Alparslan'lı Malazgirt Savaşı ve Atatürk'lü Başkumandan Muharebesi birincisiyle Türk Devletinin temeli Anadolu'da atılmış, ikincisiyle devletimiz yeniden kurularak ülke bütünlüğümüz sonsuza kadar parçalanmayacak şekilde sağlamlaştırılmıştır.

Birinci Dünya savaşının kaybindan sonra Anadolu işgal ve paylaşım altındadır.

Yunanlılar, İtalyanlar, İngilizler ve Fransızlar yurdumuzun dört bir yanına asker çıkarıp zafer nidalarıyla kutlamalar yapmaktalar.

Azgın deniz dalgaları artık sahile bir başka vurmaktadır. Gökyüzü toprağa bir başka bakmaktadır. Bulutlar karanlığa bürünüp gözyaşı dökmetedir.

Anadolu'da sanki tabiatın isyanı vardır.

İşgalle birlikte içimizdeki Ermeni ve Rum çeteleri dişlerini bileyerek köy basıp, yol kesip haraç almaktadırlar.

Kurtuluş savaşının hikayesi bu kaos ortamında ortaya çıkar.

1919 yılının Mayıs ayında Samsun'a çıkan Mustafa Kemal milletin makus talihini değiştirmek için ilk adımı atmıştır artık. Kazım Karabekir'in Karadeniz'i, Doğu'yu ve bu yörelerde olup bitenleri çok iyi tahlil edeceğini düşünen Mustafa Kemal Karabekir'i de arkasına alınca kefenini giyip İstiklal yollarına düşmüştür.

Mustafa Kemal, Karabekir Paşaya Rus, Rum ve Ermeni çetelerine karşı savaşmasını ister. İsyancılarla büyük mücadeleye girer.

Kurtuluş Savaşı esnasında doğu sınırlarımızın güvenliğini böylece sağlamış olur.

Sakarya Meydan Muharebesi büyük bir hızla devam etmektedir. Mutlaka Müdahale edilmesi gereken kritik bir anda Mustafa Kemal derhal müdahale ister. Ancak ellerinde takviye güç yoktur.

Bir tek Çakırcalı efelerin gücü vardır ve onların da mermileri yoktur. Paşa süngü takıp saldırın der.

Süngülerini çeken efeler zeybek oynaya oynaya ölüme giderler.

Bu nedenle:

30 Ağustos sadece tarih değildir, tarihe verdiği şan ve şöhret, kitaplara, dağlara sığmayacak kadar önemli ve değerlidir.

Bugün Kurtuluş Savaşı'nın son zaferi Sevr antlaşmasının parçalandığı, cumhuriyetin temelini atıldığı gündür.

Ordu, millet yüksek bir savaş yeteneği ve tekniği taşıyan tüm bireyleriyle görev olan emelleri için yediden yetmişe erkek, çoluk çocuk ne gam ne keder, silah yok, mermi yok

tırnak ve dişleriyle, ellerinde Kuran, dillerinde Şehadet, kalplerinde iman, böyle yazılırdı destan Kütahya'da Eskişehir'de Dumlupınar'da Sakarya'da...

Karanlık günlere gömüldüğünde vatanımız Kuvay-ı Milliye ruhuyla, askerler gönüllüler, efeler kadınlar, kızanlar birleşerek düşmanın üzerine yürümek için imanları ve ülkeleri birdi.

Bu ruh ile tarihin en büyük kahramanlık destanı yazıldı.

Hepsinin saçları kınalıydı.

Yürekleri bilekleri gibi kocamandı.

Hepsi birer ana kuzusuydu.

Hepsinin yavuklusu vardı.

Hepsinin istiklal aşkı, hür yaşama arzusu vardı.

Hepsi de horon çeker gibi bu vatan için şehadet şerbetini içmek için omuz omuza ölüme gittiler.

Bağımsızlık ve yurt aşkıyla şahlanan Türk Milletinin ancak böyle yazılırdı tarihi...



İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

18 Ağustos 2013 ve sonrasındaki sınavlarda başarılı olarak iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği belgesi almaya hak kazanan adayların sertifikaları, İSG-KATİP üzerinden yaptıkları bilgi güncelleme işlemlerine istinaden basılarak MERNİS'te kayıtlı olan adreslerine ART OFSET Matbaacılık Yayıncılık Org. San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından gönderilmektedir. Belge almaya hak kazanan tüm adaylar, belgelerinin basım ve kargolanma durumlarını isgkatip.csgeb.gov.tr/Logout.aspx adresinden "Genel Durumu Sorgula" ekranına giriş yaparak sorgulayabilecektir.



TEMMUZ-AĞUSTOS EMEKLİ OLANLAR

Harika DEMİRER	VHKİ
Perihan KAYA	VHKİ
Mehmet Şinasi İPEK	BAKANLIK MÜŞAVİRİ
Durmuş AYDIN	BAKANLIK MÜŞAVİRİ
Birol POSTAL	İŞ BAŞMÜFETTİŞİ
Hamit TIRYAKI	İŞ BAŞMÜFETTİŞİ
Mustafa Ömer MIZRAK	İŞ BAŞMÜFETTİŞİ
Ramazan GÜÇLÜ	İŞ BAŞMÜFETTİŞİ
Şükrü YAKAR	MEMUR
Yurdagül DEMİR	ŞEF
Cihan YILMAZ	ŞOFÖR
Adnan SELLİER	BİL.İŞL.

*Ülkemiz ve Bakanlığımıza
yaptığınız değerli hizmetler
için teşekkür eder,
emeklilik hayatınızda
ailenizle birlikte
geçireceğiniz sağlıklı,
huzurlu ve mutlu günler
dileriz.*



Ebru ER
Diyetisyen

ADI TATLI KENDİ ACI: **DiABET** (ŞEKER HASTALIĞI)

İlk olarak M.S. 2. Yüzyılda Arateus tarafından idrar miktarında artma, aşırı susama ve hastaların ayak- kollarında aşırı zayıflama şeklinde tanımlanmış bir hastalıktır. Kişilerde pankreastan salgılanan insülin hormonunun yetersizliği ya da yeterli olup işlev görememesi nedeniyle tüm vücut sistemlerini etkileyen tıp dilindeki adı DİABETES MELLİTUS olan Şeker Hastalığı ortaya çıkar. Şeker hastalığı Tip 1 (çocukluk diabeti) ve Tip 2 (orta yaş diabeti) olmak üzere iki çeşittir. Her ne kadar Tip 2 diabete orta yaş diabeti denilse de özellikle obez (şişman) çocuklarda 10-12 yaşlarında da ortaya çıkabildiğini gösteren çalışmalar vardır.

Bazı kişilerde kandaki insülin miktarı fazladır ancak hücreler bunu kullanamaz, sonuçta göbekenme, karaciğer yağlanması, hipoglisemi (şeker düşmesi) atakları sonucu aşırı yemekle karakterize olan insülin direnci ortaya çıkar. Eğer bu dönemde yanlış beslenme alışkanlıklarından vazgeçilir, fazla kilolar verilip aktivite arttırılırsa insülin direncinin şeker hastalığına dönüşmesi önlenabilir. Birçok çalışma özellikle uzun süreli basit karbonhidratlardan zengin (şeker, tatlı, unlu gıdalar, hamur işleri vb.) gıdalarla beslenmenin tip 2 diabete yakalanma riskini arttırdığını göstermektedir. Şeker hastalığı yaşlandıran hastalıkların başında yer alır. Hele de hipertansiyon ve kolesterol yüksekliği eşlik ediyorsa yaşlanma daha da hızlanır ve yaşlılık dönemi sorunlarla geçer.

PEKİ NE YAPALIM, NASIL BESLENELİM?

- Karbonhidrat grubu yiyecekleri aşırı tüketmeyin. Bir öğünde fazla miktarda karbonhidrat yüklü besinleri yiyip içmeyin.(Beyaz ekmek, unlu gıdalar, hamur işleri, tatlılar, şekerlemeler, tahıllar vb.)
- Nişastalı gıdaları azaltın ya da yemeyin. (patates, pirinç vb). Özellikle beyaz pirinç pilavından uzak durun, bulabiliyorsanız ve tüketebiliyorsanız kepekli pirinç kullanın. Bulgurun beyaz pirinçten daha iyi bir alternatif olduğunu unutmayın.
- Daha çok kurubaklagil tüketin. Haftada en az 2-3 kez. (Fasulye-nohut-mercimek sizi korur.)
- Hazır meyve sularından, gazlı-kolalı içeceklerden uzak durun, özellikle fruktoz şurubu eklenmiş içecekleri asla sofralarınızda bulundurmayın. Bunlar yerine su ve ayranı tercih edin.
- Yağ tercihiniz zeytinyağı olsun.
- Süt ve süt ürünleri ile yoğurdu öğünlerinizden eksik etmeyin.



- Sebze meyve tüketiminizi arttırın. Bol bol çiğ sebze yiyin. Kabuklarıyla yenebilen meyveleri kabuklarıyla yemeye çalışın. Öğünlerinizde mutlaka çiğ sebzelerle hazırlanmış salatalar olsun.
- Yemek pişirirken kavurma-kızartma yapmak yerine, ızgara- haşlama- fırında veya buharda pişirmeyi deneyin.
- Daha çok balık (omega-3) tüketin.
- Şeker ve şekerli yiyeceklerden uzak durun. Hayatınızda tatlı ve unlu yiyeceklerle daha az yer vermeye çalışın.
- Tarçını sevin. Suyunuza, çayınıza, yoğurdunuza tarçın ekleyip hem değişik aromalı bir tadı deneyin hem şeker ihtiyacınızı azaltmasına izin verin.
- Fastfood yiyeceklerden, nasıl yağlarla ne şekilde yapıldığını bilmediğiniz kızartmalardan, fastfood dükkanlarındaki tatlı, dondurma ve şekerlemelerden uzak durun.
- Az az sık sık yiyin.
- Akşam yemeğinizi erken yemeye çalışın, en son yediğiniz öğünle yatma saatiniz arasında en az 2 saat olsun ve yatağa boş bir mideyle girin.
- Alkol tüketiminize dikkat edin, mümkünse alkol almayın.
- Daha çok hareket edin, spor yapın, açık havada yürüyüşe çıkın yani aktif olun...

Şeker hastalığı zor bir hastalıktır. Ancak şeker hastaları diyetlerine- aktivitelerine dikkat ederlerse en uzun ve kaliteli yaşayan kişilerdir.

Tatlı ama şekerden uzak uzun bir ömrünüz olsun....



Güvenle
Büyü
Türkiye

BABA!..



Baretini Takmayı Unutma...



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
www.isggm.gov.tr

Ekonomide revizyon

10
bakandan
5'i
değişt

Geçici hükümetle ekonomiyle ilgili 10 bakanın 5'i değişti. En dikkat çeken 2002'den bu yana AK Parti hükümetlerinde yer alan ekonomiden sorumlu Başbakan Yardımcısı Ali Babacan'ın yerine Cevdet Yılmaz'ın gelmesi oldu. Gümrükler Genel Müdürü Cenap Asçı ise iki gün içinde önce müsteşar sonra bakan koltuğuna oturdu.

Memura çifte müjde

5 milyona yakın kamu çalışanı ve emekliyi ilgilendiren toplu sözleşme zam pazarlığının ilk gününde memurlar iki kazanım elde etti. 2005'ten sonra memur olanlar bir derece alacaklar. Yeni evliler ise eş durumundan tayin isteme hakkına sahip olabilecek. ➤ 5

MEMURA %11 ZAM

2016: 6+5
2017: 3+4

Hükümet ile memur temsilcileri toplu sözleşme masasından anlaşmayla ayrıldı. İşte memurların elde ettiği yeni haklar:

- Öğretmenlere brüt 98 TL, 2017'de ise 140 TL nöbet ücreti ödenecek. Sınavda görev yapan öğretmenlerin ücreti 132 TL'ye çıkarılacak.
- Yapılacak düzenlemeyle 2016'da emekli ikramiyelerinde ortalama 3 bin 765 TL artış olacak.
- Cuma günü ibadet tatili için çalışma başlatılacak. 4C'lilere 150 TL ek ödeme yapılacak.

AYRINTILAR 5'TE

Zamlı maaşlar 14 Temmuz'da ödenecek

Bakan Faruk Çelik, Seyyanten zamlı emeklilerin Temmuz ayında alacaklarını söyledi. Zamlı maaş bayramdan önce ödenecek.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Temmuz ayında emekli maaşlarına yüzde 4,76 zam yapılacağını açıkladı. Bakan Çelik, "Ramazan Bayramını dikkate alarak 2 milyon

TÜFE farklarının da 1-5 Ağustos tarihleri arasında ödeneceğini söyledi.

MAAŞLAR 14 TEMMUZ'DA ÖDENECEK

Temmuz zamlı maaşların bayramdan önce yani 14 Temmuz'da ödeneceğini söyleyen Bakan Çelik, "SGK tarafından yapılan çalışmalar sonucu SGK-Bağkur emeklilerinin 5 milyon 125 bin kişi 1 ile 100 TL arasında değişen tutarlarla bu artıştan yararlanacağı ortaya çıkmış bulunmaktadır.

aylığında ise yüzde 23,7 oranında maaşlarında artış olacağını belirtmiş oluyorum" diye konuştu.

MEMURLAR DA 15 TEMMUZ'DA ZAMLI MAAŞLARINI ALACAK

Memurlar da yüzde 3 toplu sözleşme zammı ve yüzde 1,76'lık enflasyon farkıyla birlikte zamlı maaşlarını 15 Temmuz'da alacak. Maaşlara 15 günlük de fark eklenecek.

1 MİLYON 300 ESNAFIN PRİMİ BAŞLI BEREN

GMİS Bakan Çelik'i ziyaret etti

Genel Maden İşçileri Sendikası Genel Başkanı Ahmet Demirci Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'i makamında ziyaret ederek, grev aşamasında bulunan MTA çalışanlarının toplu iş sözleşmelerini imzalamasını istedi.

GMİS ve Kamu İş Verenleri Sendikası arasında MTA çalışanlarını kapsayan 16. Dönem TİS sözleşmesi görüşmelerinde arabulucu döneminde de anlaşmaya varılmadı. Sözleşmenin anlaşmazlık konularını Bakan Faruk Çelik'e aktaran GMİS Başkanı Demirci, "Bakan Çelik'in yetkililere

Memur sendikalarının üye sayıları açıklandı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2015 Temmuz ayı istatistiklerine göre, 2 milyon 354 bin 314 memurdan 1 milyon 679 bin 28'i sendika üyesi. Bu rakamlarla memurların sendikalaşma oranı yüzde 68,1 olarak açıklandı.

Buna göre, 2 milyon 354 bin 314 memurdan 1 milyon 679 bin 28'i sendika üyesi. Bu rakamlarla memurların sendikalaşma oranı yüzde 68,1 olarak açıklandı.

bini aşan sendikacı çalışan sayısı örgütlülüğün en fazla olduğu hizmet kolu olurken, Bu hizmet kolunda 87 sendika üyesi bulunuyor.

Meslek belgesi artık şart oldu

Mesleki Yeterlilik Kurumu, 760 meslek standardını belirledi. Öncelikli 40 meslekte çalışmak için meslek belgesi şart oldu.

Çelik: Cuma Günü İbadet Tatili İçin Çalışma Yapılacak

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, cuma günleri memura ibadet tatili için çalışma yapılacağını belirtti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, memurların bu toplu sözleşmedeki kazanımlarını kameralar karşısında açıkladı. Ramazan ayında memurların Cuma günü ibadet tatili için çalışma yapılacağı da belirtildi. Memur-Sen toplu sözleşme görüşmelerinde 2 saatlik Cuma namazı arasında da

değerlendirmesi, 2 SAAT NAMAZ ARASI Memur-Sen, görevlerinin namazın komutalarıyla çalışmak için toplu sözleşme görüşmelerine katılmak istedi. T. Kamu görevi için çalışmaya devam etme kararı aldı. T. Kamu görevi için çalışmaya devam etme kararı aldı. T. Kamu görevi için çalışmaya devam etme kararı aldı.

Memur 155 maddede anlaştı

Ahmet KIVANÇ / ANKARA

Memurlar ile hükümet arasında devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde 11 hizmet koluyla ilgili taleplere ilişkin çalışmalar, dün sabah saat 06.30'a kadar süren toplantıyla tamamlandı. 11 hizmet koluna ilişkin, 68'i ilk kez bu yıl gündeme gelen 155 madde üzerinde anlaşma sağlandı.

Memur maaşlarında yapılacak nihai artış oranları bugünkü görüşmeye kaldı. Çalışma Bakanı Faruk Çelik, hizmet kollarına ilişkin görüşmelerde, her bir hizmet kolunun taleplerinin topluca ele alındığını söyledi.

HAVACILIK TAZMİNATI

Görüşmelerin uzaması nedeniyle maaş artış oranı ve tüm kamu çalışanlarını ilgilendiren ortak konuların görüşülmesine dün öğleden sonra başlanabildi. Bugünkü

görüşmelerin de sabaha kadar sürebileceği belirtildi. Üzerinde anlaşılacak maddelerin 68'inin ilk kez bu yıl toplu sözleşme masasına getirildiği, 87 maddenin ise önceki yıllarda da gündeme gelen ancak zaman zaman uzlaşılmasın konulardan oluştuğu kaydedildi. Görüşmelerde, Avrupa Hava Seyrüsefer Güvenliği Örgütü kapsamında havaalanlarında uçuş hizmeti veren personele yapılan havacılık tazminatlarının artırılması kararlaştırıldı.

YENİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mühendislik ve Tıp,

Çalışma Ekonomisi, İş Hukuku,
Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik konularında



MAKALELERİNİZİ BEKLİYORUZ



ÇSGB
ÇALIŞMA DÜNYASI
DERGİSİ

Hakemli Dergi

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
<http://cddergisi.csgeb.gov.tr>
editor@csgeb.gov.tr
+90 (312) 296 64 65