

Aralık 2013 Sayı: 6

ÇASGEM

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

BÜLTEN

Güvenle Büyü Türkiye



Göç ve Kadın



*Ulusal ve
Uluslararası
Emek Göçü*



*Açık Havada
Çalışanların
Sıcaktan
Korunması*



*İşyerinde
Ayrımcılığın
Grup Temelli
Açıklamaları*



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇASGEM BÜLTEN

ISSN: 1309-7121

İmtiyaz Sahibi

İsmail AKBIYIK

Yayın Yönetmeni

Kübra ÖZTÜRK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Deniz BOZ ERAVCI

Yazışma Adresi

Yunus Emre Mah. Kübra Sok.
No: 1 Pursaklar/ANKARA

E-posta

casgem@casgem.gov.tr
www.casgem.gov.tr

Yayınlanan yazıların içeriği ve biçimi editörler tarafından özenle gözden geçirilmekle birlikte yazılarda belirtilen görüşler yazarlara aittir.

Dergide yayımlanan yazılar kaynak gösterilerek iktibas edilebilir. Yayınlanan yazılardan doğacak her türlü sorumluluk yazarlara aittir.

Bu derginin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir.



İÇİNDEKİLER

- 5 *ÇASGEM'den Haberler*
- 14 *ÇASGEM Avrupa Birliği Projelerinin İlkini Gerçekleştirdi*
- 16 *2013 Yılı İçerisinde İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Para Fonu Kapsamında Merkezimizde 4 Adet Proje Hayata Geçirildi*
- 24 *Röportaj;
Japon Ekonomi, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı (METI) Tarafından Yürütülen Küresel Staj Programı Kapsamında Merkezimizde Görev Alan Japon Araştırmacı Naoki TANAKA ile Merkezimiz ÇSG Eğitim Uzman Yardımcısı Hasan AYDOS'un Yapmış Olduğu Röportaj*



24



29



33

29 **Göç ve Kadın**
Betül DÖNMEZ ORAL
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.

33 **Ulusal ve Uluslararası Emek Göçü**
Kenan KOÇ
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.

36 **Açık Havada Çalışanların Sıcaktan Korunması**
Esra KARAMAN
Çevre Yüksek Mühendisi - ÇSG Eğitim Uzman Yrd.



40 **Gönüllü Çalışma ve Ulusal Gönüllülük Komitesi**
Mehmet ALTUNBAŞ
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.

44 **İşyerinde Ayrımcılığın Grup Temelli Açıklamaları**
Kübra ÖZTÜRK
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.



İsmail AKBIYIK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve
Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Başkanı

Değerli Okurlar;

Merkezimiz tarafından yayınlanan ÇASGEM Bülteni'nin yeni bir sayısı ile tekrar karşınızdayız. Bültenimiz Merkezimizin görünen yüzü olma özelliği taşıması bilinci ile her sayıda yayın ve içerik kalitemizi arttırmak gayesindeyiz. Bültenimizde değerli çalışanlarımızla yürüttüğümüz çalışmalardan haberlere yer vermekle birlikte; çalışma hayatına katkı sağlayacağını düşündüğümüz yazılara da yer vermeye özen gösteriyoruz.

Değerli Okurlar;

Merkezimiz, 2013 yılının ikinci yarısında proje faaliyetleri ile başarısından söz ettirmiştir. Bu dönemde faaliyetlerine başladığımız ve çeşitli AB fonları ile desteklenen projelerimiz; "AB Ülkelerindeki KOBİ'lerde İSG ve Risk Değerlendirmesi Uygulamalarının İncelenmesi Projesi", "DİKKAT! Gençler İş Başında!", "Güvenli Mesleki Eğitim Projesi" 'dir. Uluslararası boyuttaki proje başvurularımız devam etmekle birlikte, yerel boyutta projelerimiz de başarı ile yürütülmektedir. Her bir proje ile kurumsal kapasitemize

katkı sağladığımız gibi, farklı çalışma alanlarına ve bu alandaki farklı sorunlara ulaşarak faydalı olmanın verdiği haklı gururunu yaşamaktayız.

Böylece hali hazırda başarı ile yürüttüğümüz eğitim faaliyetleri ile beraber araştırma faaliyetlerimizi de zenginleştirme çabası içersindeyiz. Yürüttüğümüz çalışmaların kalıcı olması, hedef kitlelere ulaşımının kolay olması ve dolayısıyla daha faydalı olması amacıyla çalışmaların kitaplar, el kitapları, uygulama rehberleri olarak yayınlanmasına ağırlık vermekteyiz.

2013 yılının ikinci yarısında hedeflediğimiz eylemleri başarı ile gerçekleştirmiş bulunmaktayız. 2014 yılı için çalışma hayatına hem sosyal hem de mühendislik yaklaşımları ile katkı sunmak amacıyla kongre, çalıştaylar, sempozyumlar, söyleşiler gibi birçok aracı kullanarak ilgili taraflara ulaşmayı hedeflemekteyiz.

Bültenimizi siz değerli okurlarımızın tavsiye ve görüşleri ile geliştireceğimize inanarak katkılarınızı bekliyor, hepinize sağlıklı, mutlu ve başarılı bir çalışma hayatı diliyorum.

ÇASGEM'DEN HABERLER



ÇASGEM Danışma Kurulu Toplantısı 06 Kasım 2013 Tarihinde Yapıldı

Eğitim ve Araştırma Merkezimizde 06 Kasım 2013 tarihinde saat 10.30'da Müsteşar Yardımcımız Mustafa KONUK' un Başkanlığında Merkez Başkanımız Sayın İsmail AKBIYIK, TÜBA Başkanı Sayın Ahmet Cevat ACAR, Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı Sayın Sedat MURAT, Bakanlık ÇGM Genel Müdür Yardımcısı Sayın Lütfi İNCİROĞLU, DİYİH Genel Müdür Yardımcısı Sayın Mustafa Haki COSKUN, İSGGM Genel Müdür Yardımcısı Sayın Rana GÜVEN, Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcısı Sayın Adnan YILDIRIM, İş Teftiş Kurulu İş Baş Müfettişi Sayın Emin Onan KURU, Personel Dairesi Başkanı Sayın Hamza GÜNEŞ, SGK Daire Başkanları Sayın Namık KAYA ve Dilek KARA, SGK Şube Müdürü Sayın

Ayla GEMALMAZOĞLU ve Merkez Başkan Yardımcılarımız Sayın Mehmet ARSLAN ve Ali İhsan SULAK' ın katılımları ile ÇASGEM Danışma Kurulu Toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Toplantıda Merkezimizin 2013 yılında gerçekleştirdiği faaliyetleri değerlendirilmiş ve 2014 yılında yapılması öngörülen faaliyetleri görüşülerek karara bağlanmıştır.



ÇASGEM'DEN HABERLER



T.C. Akdeniz Üniversitesi ile ÇASGEM Arasında Ortaklık Protokolü

Üniversiteler günümüz dünyasında bilimsel düşünce ve özgürlük temelindeki inceleme ve araştırmalarıyla bilimsel gelişimin temelini sağlayan atılımlar yapmaktadır. Üniversitelerin üstlendiği bir diğer misyon ise, politika üreticilere bilimsel geçerlilikte bilgiler sunarak, yönetimde sevk ve idarenin isabetli temellere dayandırılmasını sağlamaktır.

Bu bağlamda devlet kurumlarının üniversiteler ile işbirliği sağlaması, devlet kurumlarının hizmet sunumu ve kaynak kullanımı noktasında daha etkin ve verimli olmasını sağlayacaktır.

Tüm bu nedenlerle T.C. Akdeniz Üniversitesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) arasında proje, eğitim ve araştırma faaliyetlerinde ortaklık sağlamak amacıyla bir protokol yapılması kararlaştırılmıştır. Söz konusu proto-

kol 13 Kasım 2013 tarihinde, ÇASGEM'de gerçekleştirilen bir imza töreniyle yapılmıştır. İmza töreni Akdeniz Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. İsrail KURTCEPHE ve ÇASGEM Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK'ın katılımlarıyla gerçekleştirilmiştir. İmza töreninde konuşan Akdeniz Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. İsrail KURTCEPHE yapılan bu protokolle Türkiye'nin kendisine uluslararası arenada koyduğu hedefleri yakalamakta ülkemize katkı sağlanmasının amaçlandığını belirtirken, ÇASGEM Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK da yaptığı konuşmada T.C. Akdeniz Üniversitesi ile yapılan işbirliği protokolü ile ÇASGEM-üniversite işbirliğinin sağlanmış olacağını ve protokolle yapılacak olan çalışmaların iki kurum için de çok faydalı olacağını vurgulamıştır.

ÇASGEM'DEN HABERLER

A+A Kişisel Korunma, İşletme Güvenliği ve İşyerinde Sağlık Kongreli Uluslararası İhtisas Fuarı Düsseldorf' ta Gerçekleşti



Türkiye'nin ortak ülke olarak üst düzey katılım sağladığı, çalışma hayatı ile iş sağlığı ve güvenliği alanında Avrupa'nın en önemli etkinliği olan A+A Kişisel Korunma, İşletme Güvenliği ve İşyerinde Sağlık Kongreli Uluslararası İhtisas Fuarı, 5-8 Kasım 2013 tarihleri arasında Almanya'nın Düsseldorf kentinde gerçekleştirilmiştir.

Alman İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi tarafından düzenlenen fuarda, kişisel koruyucu donanımlar ve güvenlik sistemleri ile ilgili ithalat-ihracat ve üretim yapan firmalar ve devlet temsilcileri yer almıştır. Fuar alanında Bakanlığımıza ait bir stant alanı tahsis edilmiştir. Bu alanda, Bakanlığımız SGK, ÇASGEM ve İSGGM olarak yer almış ve katılımcılara tanıtıcı ve bilgilendirici açıklamalarda bulunmuştur. Ayrıca, ülkemiz firmaları da fuara ilgi göstererek stant açmışlardır. Ortak ülke olarak yer aldığımız fuarın, iş sağlığı ve güvenliği alanı başta olmak üzere iki ülke arasındaki ticari ve ekonomik ilişkilerin geliştirilmesine önemli katkıları olacağı beklenilmektedir.

Etkinliğe paralel olarak, 33.Uluslararası İSG kongresi, ILO Konferansı, çeşitli çalışma toplantıları ve etkinliklerde gerçekleştirilmiştir.

Bakanlığımızı temsilen söz konusu etkinliğe, Bakan Yardımcısı Sayın Halil ETYEMEZ, İş Teftiş Kurulu Başkanı Sayın Mehmet TEZEL, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Sayın Kasım ÖZER, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları Seçil CEYLAN ve Burhanettin KURT, Şube Müdürü Ergün CAN, Araştırmacı Ziya MERT, Biyolog Garip EREL, Mühendis Celal SAYALI, YİH Uzman Yardımcısı Mahmut Musa Karabulutlu, ÇASGEM ÇSG Eğitim Uzman Yardımcısı Seval EROĞLU, SGK Şube Müdür Vekili Hüseyin ERKEÇ katılım sağlamışlardır.



ÇASGEM'DEN HABERLER

“Engelli İstihdamı ve Kariyer Problemleri” çalıştayı “Kır Zincirlerini!” sloganıyla 29 Ağustos 2013 tarihinde Merkezimizde gerçekleştirilmiştir.

Programa konuşmacı olarak; “Engellilerle 360 Derece İletişim” kitabı yazarı Mehmet KIZILTAŞ, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği'nden Sosyolog Emrullah YILMAZ, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Özürlü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'ndan Lütfiye KARAASLAN, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstihdam Dairesi Başkanlığı'ndan Ekrem KAYACI katılmışlardır. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcıları Begüm DOĞAN, Ekrem ÇAKMAK ve Kenan KOÇ** koordinasyonunda yürütülen çalıştayda engellilerin istihdamı ve kariyer problemleri ele alınmış ve tartışılmıştır.

Çalıştay Kapsamında Türkiye’de Engellilerin İstihdamı ve Kariyer Problemlerine Dair Sorun Alanları Belirlenmiştir

Problemlerin en başında iletişim sorunları, işveren ve diğer çalışanlardan kaynaklı önyargı, mobbing ve ayrımcılık problemleri bulunmaktadır. Engellilerde oluşan motivasyon eksikliği ve önyargı da engelli istihdamını olumsuz etkilemektedir. Engelli istihdamının artık insan kaynakları yönüyle irdelenmesi gerekmektedir.

Engelliler için çalışma ortamlarının erişilebilirlik ve ulaşım problemi yürütülen projelere rağmen ortadan kaldırılamamıştır. Engellilerin evlerinden işyerine ulaşmaları da önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşverenlerin eğitilmiş ve nitelikli engelli personel talebi bulunmaktadır. Ancak



engellilerin eğitim ve kariyer fırsatlarına engelsiz insanlara nazaran daha az sahip olması istenilen eğitim ve niteliğe ulaşamamalarına sebep olmaktadır. İşverenlerin deneyimli aday ararken deneyim sahibi olmayan engellilere staj yapma ayrıcalığı ya da önceliği sunmaması ve işverenlerin istihdam edilen engellilere hizmet içi eğitimlerle niteliğini artırıcı faaliyetlerde bulunmaması nitelik probleminin çözümünde mesafe alınmasını engellemektedir.

Önce kişinin sonra engelinin düşünülmesi gerektiği anlayışı çerçevesinde engelliler birey olarak kabul görülmemektedir.

Her engel grubunun değişen özelliklerine göre işyerinde başarılı olmalarını sağlayacak ve her engel grubunun mut-

laka yapabileceği bir iş olduğu kavramının benimsenmesi boyutunda işyerinde destekleyici teknolojilerinin yetersiz kaldığı ve külfet olarak görüldüğü gerçeği engellilerin istihdamı önünde büyük bir engeldir.

Türkiye’de kota sistemine göre sürdürülen engelli çalıştırma zorunluluğu bir yandan engelli istihdamını desteklerken diğer bir yandan işverene yüklenen maliyetler ve sektör bazında yığılmalar meydana getirmektedir. Engelli istihdamı politikaları kota sisteminden kurtularak destekleyici ve daha fazla teşvik edici boyutta uygulanmasının benimsenmesi gerekmektedir.

İşverenlerin engellilik ve engelli hakkında yetersiz, yanlış bilgi sahibi olması veya hiç bilgi sahibi olmamasının getirdiği problemler mevcuttur. İş görüşmeleri açısından değerlendirildiğinde ise adayların eğitim, deneyim ve potansiyellerine göre değil firmanın istediği ve ihtiyaç duyduğu sadece kota doldurma yaklaşımı gibi aday seçme ve yerleştirme sürecinde yaşanan problemler yine bu işlemleri yürütecek kişilerin Engelli İstihdamı ve Kariyeri konusunda bilgi, deneyim yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

Sağlık Raporu oranlarının yüksekliği ile ilgili engelli istihdamındaki çelişkili ve yanlış yönetim modellerinin belirlenmesi, inisiyatiflerin tanınması; istihdam edilen engellilerin çalışma ortamından dolayı olarak uzaklaşmasına sebebiyet vermektedir.

Ağır engellilerin istihdamına yönelik gelişen ve değişen teknoloji fırsatları göz önüne alınarak yapılması gereken girişimler yetersiz kalmaktadır.

Kamuda; verimlilik, devamlılık ve katma değer sağlayan çalışan boyutunda engellilere yönelik istihdam öncesi ve sonrası yeterli destek bulunmamaktadır.

Kamu kurumları, Sivil Toplum Kuruluşları ve/veya özel şirketler aracılığıyla engelli girişimcilerin desteklenmesi boyu-

tunda ortak çalışmalar yapılmalıdır.

Kamuda boş kadroların belirlenmesi sürecinde engellilerin grubu ve oranına göre hangi işlerde çalışabilecekleri ya da hangi işlerde çalışamayacaklarının ön çalışması yapılmadığı için kadroların büyük bir kısmı boş kalmaktadır.

Engellilere yönelik kamu harcamaları içinde istihdama ayrılan pay istenilen seviyelerde değildir.

Engellilerin eğitim seviyesi yüksek de olsa kota anlayışı nedeniyle engellileri vasıfsız işçi olarak gören işverenlerin bulunmaktadır. Bunun yanında engelli bireylerin kariyer hedefleri ve yüksek beklentilerini işverenden talep etmeleri için kişisel ve mesleki vasıflarını geliştirmeye yönelik yeterli adımları atmamaları söz konusudur. İşgücü piyasası içerisine girdikten sonra engelli çalışanlara özgüven kazandırılması çok önemlidir. Böylece işgücü piyasasında bulunan her engelli, potansiyel çalışma hayatına girecek engelliler için işveren beklentilerini şekillendireceklerinin bilincinde olmalıdırlar.

Engellilerin eğitimlerinin ve niteliğinin artırılmasında, işbaşı eğitimleri veya kaynaştırma eğitimleri kadar; Erken Müdahale Eğitimi (0-3 yaş), Okul Öncesi Eğitimi (3-6 yaş), Özel Eğitim, Meslek Eğitimi ve Uzaktan Eğitim gibi farklı eğitim modellerinin uygulanması da önemlidir. Bu konudaki çalışmalar ülkemizde yetersizdir.

İşyerinin kötü yönetimi nedeniyle iş yeri uyumsuzluklarında ilk gözden çıkartılacak personel olarak algılanması, işverenlerin yasal zorunluluklar için kâğıt üzerinde engelli istihdam ederek engelli çalışanları işyerinden uzak tutmaları, işyerinde karşılaştıkları ayrımcılık, fırsat eşitsizliği gibi pek çok nedenle işgücü piyasasına girse dahi erken ayrılması veya uzaklaştırılması ve kariyer ilerlemesi yaşayamaması da engellilerin diğer problemleri arasında sayılabilmektedir.

ÇASGEM'DEN HABERLER



Esnek Çalışma Çalıştayı Gerçekleştirildi

26.12.2013 Perşembe günü saat 14.00'da ÇASGEM toplantı salonunda Esnek Çalışma Çalıştayı'ı gerçekleştirdi. Çalıştayda Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim görevlisi Dr.Osman TEZGEL esnek çalışmanın kavramsal çerçevesini, esnek çalışma biçimlerini ve işçi-işveren kesimlerinin esnek çalışmaya olan yaklaşımlarını ortaya koydu. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü araştırma görevlisi Okan Güray BÜLBÜL ise güvenceli esneklik ya da esnek güvence olarak literatüre geçen "flexsecurity" kavramını ve dünyadaki en iyi uygulama örneklerinden Danimarka Modelini ve bu modelin Türkiye'ye uygulanabilirliğini tartıştı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Uzman Yardımcısı Funda İDE ise alt işverenlik ve geçici iş sözleşmesi bağlamında esnek çalışma uygulamalarının genel durumundan bahsetti. Çalıştay; ÇSGB ve ÇSG Eğitim uzman - uzman yardımcılarının katılımı ile gerçekleştirildi.



ÇASGEM'DEN HABERLER



Japon Dış Ticaret Teşkilatından (JETRO) Merkezimize İki Ziyaret Düzenlendi

İlk ziyaretlerinde Japon Ekonomi, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı (METI) tarafından yürütülen Küresel Staj Programı kapsamında Ekim 2013 ile Ocak 2014 staj döneminde Merkezimizde istihdam edilecek Japon stajyerlerin çalışma ortamlarını incelemek ve Merkezi daha yakından tanımak amacıyla Japon Dış Ticaret Teşkilatından Sayın Maho ASAKAWA ve AOTS Kursiyerleri Derneğinden Hürol METE Merkezimize teşrif ettiler. Gerçekleşen bu ziyarette uygulanacak staj programının gerekleri, kapsamı ve çıktıları ele alınarak ÇASGEM'in benzer Japon kurumlarla yürütebileceği işbirliği başlıkları değerlendirildi.

İkinci ziyarette ise Japon Ekonomi, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı (METI) tarafından yürütülen Küresel Staj Programı kapsamında 2 Ekim - 27 Aralık 2013 döneminde Merkezimizde görev alan Japon araştırmacı Naoki TANAKA'nın çalışma

ortamlarını incelemek ve Merkezi daha yakından tanımak amacıyla Japon Dış Ticaret Teşkilatından Genel Müdür Yasuyuki ISHIGA, Müdür Ryosuke USHIDA, ve Dış Ticaret Uzmanı Maho ASAKAWA Merkezimize bir ziyarette bulundular. Gerçekleşen bu ziyarette ÇASGEM'in benzer Japon kurumlarla yürütebileceği işbirliği başlıkları değerlendirilerek uygulanan staj programının çıktıları ele alındı.



ÇASGEM'DEN HABERLER



Almodo Tekstil A.Ş.'de Eğitim Faaliyetleri

ALMODU Tekstil A.Ş.'de çalışan 200 personele yönelik; 22 Ağustos-05 Ekim 2013 tarihleri arasında; 6 Grup İşçi Geliştirme Eğitimi düzenlenmiştir. 22-24 Ekim 2013 tarihleri arasında çalışan 35 işçiye İşçi Geliştirme Eğitimi, 30 Ekim-08 Kasım 2013 tarihleri arasında iki grup olmak üzere 49 İlk Kademe Yöneticisine İlk Kademe Yöneticilik Eğitimi ve 12-15 Kasım tarihleri arasında 26 Orta Kademe Yöneticisine Orta Kademe Yöneticilik Eğitimi düzenlenmiştir.

Eğitimler Merkezimiz Uzmanları Muhittin BOZÖYÜK, Kemal YÜZER ve Ali KAVUN tarafından verilmiştir.

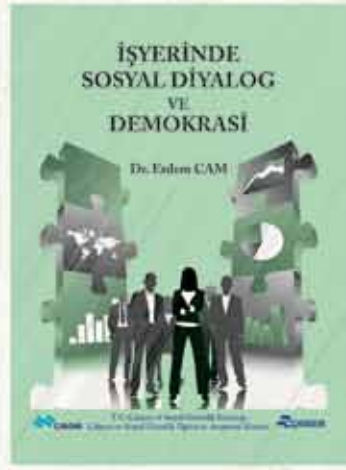
Eğitimler sonunda ALMODU Tekstil A.Ş.'de çalışan yaklaşık 350 personele katıldıkları eğitimlerle ilgili sertifikalar verilmiştir.

Eğitimlerin konu başlıkları şu şekilde belirtilmiştir:

İşçi Geliştirme Eğitimi: İnsan, İnsan İlişkileri, İş İlişkileri, İletişim, Kalite ve İlk Kademe ve Orta Kademe Yöneticilik Eğitimi: İnsan, İnsan İlişkileri, İş İlişkileri, İletişim, Kalite, Yönetim ve Liderlik.



ÇASGEM YAYINLARI





ÇASGEM Avrupa Birliği Projelerinin İlkini Gerçekleştirdi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülen “**DİKKAT! Gençler İş Başında! (ATTENTION! Youth are Up and Doing!)**” adlı Avrupa Birliği Komşu Ülkeleriyle İşbirliği – Eğitim ve Ağ Kurma Projesi 30 Eylül – 5 Ekim 2013 tarihlerinde gerçekleştirildi. Proje açılış töreni 01 Ekim 2013 tarihinde ÇASGEM Konferans Salonu’nda gerçekleştirildi.

Proje kapsamında, Azerbaycan, Gürcistan, İngiltere, Letonya, Moldova ve Sırbistan’dan gelen 20 katılımcı ve 387 başvuru arasından seçilen 2 Türk katılımcı, 6 gün boyunca Meslek Seçimi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre ve İlk Yardım başlıklarından oluşan ve eğitim dili İngilizce olan interaktif oturumlara katıldılar. Kendi ülke uygulamalarını da tartıştıkları ve çözüm önerileri ürettikleri bu oturumlarda bilgi alışverişinde bulundular.

Eğitimin çalışma ziyaretinin yapıldığı 3 Ekim 2013 Perşembe Günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Sayın Fatih ACAR, makamında ziyaret edildi. Ziyaret esnasında proje kapsamında kurumlarını tanıtarak böyle bir organizasyonun düzenlenmesinden ötürü emeği geçenlere teşekkürlerini iletiler. Sayın ACAR, dünyada açlık, yoksulluk, savaş gibi olumsuzluklar yaşanırken, farklı ülkelerden ve kültürlerden kişilerin böyle bir organizasyonla Bakanlığımız çatısı altında toplanmasından ve kendilerini ağırlamaktan memnuniyet duyduklarını belirtti. Bu tür eğitim faaliyetlerinin dünya barışına da sağlayacağı katkı açısından önemli olduğunu ifade etti.

Ziyaret esnasında, ÇASGEM Başkanı, gençlere yönelik aktivitelerinin Ekim 2012’de ÇASGEM’in Eurodesk Temas Noktası olarak akredite edilmesiyle başladığını; bu kapsamda çalışmalarını her geçen gün artırdıklarını; ÇASGEM’in, çalışmalarından ötürü Eurodesk Türkiye’nin Koordinatörler Grubu’nda yer aldığını ve Brüksel’de gerçekleştirilen Eurodesk Avrupa Temas Noktaları Semineri ve Ödül Töreni’ne davet edildiğini belirtti. Proje Birimi olarak yürüttükleri 2014 yılında gerçekleşecek olan diğer Avrupa Birliği projeleri hakkında da bilgi verdi.

Çalışma ziyareti kapsamında iyi uygulamaların yerinde görülmesi için Bakanlığımız İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü’ne ve ÜLKER Bisküvi Sanayi A.Ş. Ankara Fabrikası’na gidildi.

Avrupa Komisyonunca 2014-2020 yıllarında yürütülecek yeni program “Erasmus +” ile birlikte ÇASGEM Proje Biriminin gençlere yönelik çalışmaları ve projeleri devam edecektir.

PROJE BİLGİLERİ

PROJE ADI: “DİKKAT! Gençler İş Başında!” Eğitim Projesi

FON KAYNAĞI: AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı – Gençlik Programları

Avrupa Birliği Komşu Ülkeleriyle İşbirliği – Eğitim ve Ağ Kurma Projesi

BAŞVURU SAHİBİ: ÇASGEM

PROJE ORTAKLARI:



Centre for Labour and Social Security
Training and Research - ÇASGEM

TÜRKİYE



The Stroke Association

İNGİLTERE



Nature Friends Youth Public Union

AZERBAYCAN



Civic Initiative Association

GÜRCİSTAN



Gutta-Club Centre

MOLDOVA



Latvijas Studentu Apvienība

LETONYA



Forum of Youth Macedonia

SIRBİSTAN

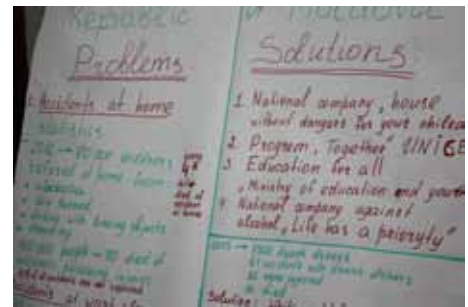
EĞİTİM DİLİ: İngilizce

🇹🇷 **Begüm DOĞAN** - “DİKKAT! Gençler İş Başında!” Projesi Koordinatörü

🇹🇷 **Özge EROĞLU** - “DİKKAT! Gençler İş Başında!” Projesi Destek Personeli

🇹🇷 **Seval EROĞLU** - “DİKKAT! Gençler İş Başında!” Projesi Eğitmeni

🇬🇧 **Shamsul ARAFEN** - “DİKKAT! Gençler İş Başında!” Projesi Eğitmeni



2013 yılı içerisinde işçi ücretlerinden ceza olarak kesilen para fonu kapsamında Merkezimizde 4 adet proje hayata geçirildi

Mahalli İdare Çalışanlarına İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim ve Uygulama Projesi



ÇASGEM 2013 yılı işçi ceza projelerinden olan “Mahalli İdare Çalışanlarına İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim ve Uygulama Projesi” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcıları Burak AYAN, Ekrem ÇAKMAK, Esra KARAMAN, Derya KOÇAK ve İş Güvenliği Uzmanı Mustafa ÖZESEN tarafından yürütülmektedir. Bu proje kapsamında mahalli idarelerin fa-

aliyet alanları dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği alanında karşılaşılan problemler, çözüm yolları, alınması gereken önlemler, yanlış ve doğru uygulamalar irdelenmiştir.

Proje boyunca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Şanlıurfa Belediyesi, Gaziantep



Şahinbey Belediyesi, Bolu Belediyesi, İstanbul Pendik Belediyesi ve Van Belediyesinde çalışma ziyaretleri düzenlenmiştir. Saha çalışmalarını yürütmek üzere belediye birimleri gezilmiş ve çalışma ortamları iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmiştir. Saha çalışması yürütülen bu belediyelerde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bilgilendirme seminerleri düzenlenmiş ve belediyelerin yapısı ve iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumlulukları ilgili kanun dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Ayrıca proje kapsamında Ankara Büyükşehir Belediyesi, Keçiören

Belediyesi, Mamak Belediyesi, Çankaya Belediyesi ile iletişime geçilmiş ve belediyelerden katılımcılar ile projeye yön vermek amacıyla ÇASGEM' de bir çalıştay düzenlenmiştir.

Proje sonuncunda kanunla sorumlu tutuldukları risk değerlendirmesiyle ilgili yükümlülüklerine yardımcı olmak ve yol göstermek amaçlı İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi ve Mahalli İdarelere Yönelik Risk Değerlendirme Rehberi hazırlanması süreci ve mahalli idare çalışanlarının katılımıyla yapılan anket çalışmaları devam etmektedir.



Proje Adı: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda Farkındalık Oluşturma ve Bilinçlendirme Projesi

Proje Bütçesi: 55.000,00TL

Proje Yazarı ve Koordinatörü: İsmail AKGÜN Eğitimci - Uzman

İşbirliği Yapılan Konfederasyonlar: TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ (DİSK Yazılı Olarak Katılmayacağını Bildirmiştir.)

Proje Eğiticipleri:

İsmail AKGÜN ÇASGEM Eğitimci-Uzman
Doç. Dr. Sibel GÖK Marmara Üniversitesi
Araştırma Görevlisi Canan ÜNAL Marmara Üniversitesi
Güldane KARSLIOĞLU YENİ TÜRK-İŞ-Uzman
Şahin SERİM HAK-İŞ-Uzman
Mustafa KAYA- DPB-Uzman

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda Farkındalık Oluşturma ve Bilinçlendirme Projesi kapsamında Sendika Konfederasyonlar işbirliği ile yapılan eğitimler ortak tarih olarak belirlenmiş olup gidilen tüm illerde eğitim programları tam gün 6 (Altı) saat olarak uygulanmıştır.

Proje kapsamında eğitim yapılan iller ve tarihleri aşağıda verilmektedir:

03.07.2013 tarihinde İstanbul (HAK-İŞ-72 Katılımcı), 12.09.2013 tarihinde Bursa (TİSK- 32 Katılımcı), 18.09.2013 tarihinde Sakarya (HAK-İŞ- 84 Katılımcı), 19.09.2013 tarihinde Kocaeli (HAK-İŞ-75 Katılımcı), 27.09.2013 tarihinde Sakarya (TÜRK-İŞ-92 Katılımcı), 03.10.2013 tarihinde Diyarbakır (TÜRK-İŞ-85 Katılımcı),



10.10.2013

tarihinde Antalya (TÜRK-İŞ-100 Katılımcı), 22.10.2013 tarihinde İzmir (TÜRK-İŞ-86 Katılımcı), 21 Kasım 2013 tarihinde Adana (TÜRK-İŞ-80 Katılımcı), 22 Kasım 2013 tarihinde Adana (HAK-İŞ-57 Katılımcı) eğitimler yapılmış olup projede ön görülen 10 il ve 600 kişiye ulaşma hedefi aşılmış olup, Aralık ayı içerisinde Proje bütçesi uygun olduğundan 3 ilde daha eğitim yapılması planlanmaktadır.



Eğitimlerde ÇASGEM kurum tanıtımının yanı sıra, işyerlerinin marka değerlerinin artırılması, çalışma barışına katkı sağlamak, çalışanların performanslarının artırılması, işveren-çalışan ilişkilerinin geliştirilmesinde katkı sağlamak projenin genel hedefleri arasında yer almıştır.

Proje ile hedeflenen farkındalık ve bilinçlendirme, yapılan eğitimlerle ve bu eğitimlerin ülkemizin farklı coğrafyalarındaki illerinde verilmesi sebebiyle, bu illerden eğitimlere davet edilen; işveren, işveren vekilleri, insan kaynakları yöneticileri, sendika şube yöneticileri, işyeri temsilcileri ve çalışanları üzerinde önemli katkılar sağlamıştır.

Eğitimlerde Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK temsilcilerinin oluşturduğu komisyon tarafından hazırlanmış olan; "İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi" proje kapsamında bastırılmış ve katılımcılara dağıtılmıştır. Bunun yanı sıra broşür, kalem, dosya gibi eğitim materyalleri ve katılım belgesi katılımcılara takdim edilmiştir. Eğitimler ile ilgili tüm giderler (öğle yemekleri, ara ikramlar, eğitim salonu giderleri, eğitici ve görevli giderleri vb) proje bütçesinden karşılanmıştır.



Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sosyal Diyalog Eğitimi Projesi



İşçilerimizin haklarını yeteri kadar bilmemeleri çoğu zaman işveren karşısında haksız cezalara uğramalarına hatta iş akitlerinin sona erdirilmesine neden olmaktadır. İşveren açısından da gereksiz maliyetlere, zaman kaybına hatta makro düzeyde işsizliğe neden olmaktadır. Bilgiye dayalı ekonomi olmanın vazgeçilmez unsuru sosyal diyalogdur. Çalışma barışının sağlanması için de gerekli olan sosyal diyalogun etkin bir şekilde işleyebilmesi için işçilerin ve işyeri sendika temsilcilerinin bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu sektörde bulunan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksiklikler işçi, işveren ve

ülkemiz adına ağır sonuçlara yol açmakta; toplumsal ve ekonomik olumsuzlukların yanı sıra ülkemizin saygınlık kaybına neden olmaktadır.

“Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sosyal Diyalog Eğitimi Projesi” kapsamında yapılan eğitimler ile tekstil işkolunda çalışanların bilgilerini ve farkındalıklarını artırarak bu sektörde sağlık ve güvenlik risklerinin en aza indirilmesine ve çalışan, işveren ve ülkemiz açısından meydana gelebilecek olumsuzlukların önlenmesine katkı sağlanmıştır. Bununla birlikte kadın çalışanlar ile işyeri sendika temsilcileri sosyal diyalog ve iş kanunu



hakkında eğitimlere katılmışlardır. Bu projeyle birlikte emeği değersizleştirilen ve görünmez kılınan kadınların hakları, ödev ve sorumlulukları ile sosyal diyalog ve iş kanunun ilgili hükümlerinin anlatılması sağlanmıştır. ÇASGEM 2013 yılı işçi ceza projelerinden olan "Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sosyal Diyalog Eğitimi Projesi" 28.01.2013 tarihinden itibaren merkezimiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcıları Güliz BOZ-

DEMİR, Betül DÖNMEZ ORAL ve Kübra ÖZTÜRK tarafından yürütülmüştür. Proje kapsamında 8 adet eğitim programı gerçekleştirilmiştir. Kayseri, Bursa ve İstanbul'da 2 tane olmak üzere 4 tane Türk-İş Konfederasyonu ile Sakarya, Çorlu, Adana ve Antalya illerinde de 4 tane Hak-İş Konfederasyonu ile eğitim seminerleri gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında toplamda 241 kadın işçi seminerlerimize katılmış ve eğitim belgelerini almışlardır.



Konaklama Hizmetlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İyileştirilmesi ve Sektörün Çalışma Zorluklarının Belirlenmesine Yönelik Eğitim ve Araştırma Projesi

ÇASGEM 2013 yılı işçi ceza projelerinden olan "Konaklama Hizmetlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İyileştirilmesi ve Sektörün Çalışma Zorluklarının Belirlenmesine Yönelik Eğitim ve Araştırma Projesi" 28.01.2013 tarihinden itibaren merkezimiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcıları Handan AKARSU, Münevver GÜZEL, Metin Cudi YARDIMCI ve Berna YAZAR ASLAN tarafından yürütülmektedir.

Projenin ilk çalışması olan "Konaklama Hizmetlerinde Çalışma Hayatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Çalıştayı" üniversiteler, sendikalar, kamu kurumu temsilcileri ve işveren/işveren temsilcilerinin katılımıyla 22 Mayıs 2013 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Çalıştayda, sektörde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yetersizliği ve bu çalışmaların gerçekleştirilmesinde karşılaşılan güçlükler hakkında görüşülmüştür.

Projenin bir sonraki adımı olan iyi uygulama örneği gezileri, Haziran ayında "Dedeman Ankara Oteli"nde ve Temmuz ayında ise "Antalya Porto Bello Hotel&Resort Oteli"nde gerçekleştirilmiştir. Otellerin üretim birimleri gezilerek işçiler işbaşında görülmüş, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları incelenmiş, otel temsilcileri, iş sağlığı güvenliği uzmanları ve işçiler ile görüşmeler yapılmıştır.

Konaklama ve/veya yeme içme hizmeti sunmak için kurulmuş işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerinin ve risklerinin tanımlanmasına; bu tehlike ve risklerin önlenmesine veya işçileri bu tehlike ve risklerden korumak için alınacak önlemlerin belirlenmesine; önlemlerin amaca uygun olarak, kim tarafından, ne zaman, nasıl, kim ile birlikte yaşama geçirileceğini ve sürdürüleceğini tanım-





layan işyeri iş sağlığı ve güvenliği politikası ve eylem planının hazırlanmasına ve uygulanmasına ışık tutması amacıyla "Konaklama ve Yeme İçme İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik" kitabı hazırlanmıştır. Konuyla ilgili olan kurum ve kuruluşlara ve eğitimlere katılanlara kitabın dağıtılması planlanmıştır.

Bu işkollarında çalışan işçilerin sağlık ve güvenlik bilinçlerinin artırılmasını hedef alan "Konaklama ve Yeme İçme Sektöründe Sağlık ve Güvenlik" eğitimleri Ekim ve Kasım ayları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Bolu, Muğla, Antalya, Samsun, Erzurum, Nevşehir ve İzmir'de gerçekleştirilen eğitimler, otellerin temel üretim birimleri olan Ön Büro, Kat Hizmetleri, Yeme İçme Hizmetleri, Destek Hizmetleri'nde çalışan işçilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

7 ilde toplam 281 işçiye eğitim verilerek katılım belgeleri verilmiştir. Eğitim öncesinde ve sonrasında çalışanların bilgi seviyesini ölçmek amaçlı testler uygulanmıştır. Eğitimler sırasında proje kapsamında hazırlanan kitap dağıtılmış, eğitim sonrasında işveren temsilcileri ve

sektör çalışanları ile sektörde yaşanan sıkıntılar ve alınabilecek önlemler üzerine görüşmeler yapılmıştır.



RÖPORTAJ

Japon Ekonomi, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı (METI) tarafından yürütülen Küresel Staj Programı kapsamında Merkezimizde görev alan Japon araştırmacı Naoki TANAKA ile Merkezimiz ÇSG Eğitim Uzman Yardımcısı Hasan AYDOS'un yapmış olduğu röportajı sizlerle paylaşıyoruz;

- Türkiye'ye hoş geldiniz Naoki TANAKA, bize kendinizi tanıtır mısınız?

Teşekkür ederim, 1988 yılında Japonya-Awaji Island' da doğdum, Osaka Üniversitesi İnsan Bilimleri Bölümü mezunuyum, yüksek lisansımı da aynı üniversitede tamamladım. Çalışma hayatıyla ilgili konularda araştırma yapıyorum. Japonya'da uzun süreli çalışmanın neden olduğu önemli problemler var. Karoshi kavramını duydunuz mu bilmiyorum? Fazla çalışma nedeniyle ölüm. Her yıl yaklaşık 1.000 kişi fazla çalışma nedeniyle ölüyor. Yaşanan 30.000 intihar vakasının 7.500'ünün nedeni ise fazla çalışma. Bunlar kayıtlı rakamlar, sayının daha fazla olduğunu düşünüyorum.

-Çalışma konunuzla ilgili olarak Türkiye'yi ya da kurumumuzu seçmeniz özel bir nedeni var mı?

Farklı ülkelerden yaklaşık 200 kurum arasından seçim yapmam gerekiyordu. Seçimimi yaparken göz önüne aldım kriter çalışma hayatı konusunda araştırma yapabilmem ve fazla süreli çalışma ko-

nusunda yardım edebilecek insanların olabileceği bir yer olmasıydı.

-Türkiye'ye gelmeden önce ülkemiz hakkındaki düşüncelerin nelerdi? Düşüncelerinde bir değişiklik oldu mu?

Çok az bilgim vardı. Buraya gelmeden önce Japonya'da Türkçe ve Türk kültürü hakkında 10 günlük bir eğitim programına katıldım. Türkiye'de insanların yabancılara yaklaşımı çok sıcak fakat daha çok kişiyle İngilizce iletişim kurabileceğimi düşünüyordum. Bu beni biraz zorluyor.

-Türkiye'de kültürümüzle ilgili ya da sosyal yaşamda size ilginç gelen şeyler oldu mu?

Evet, özellikle müzikle ilgilendiğim için bu konuda vakit buldukça bir şeyler öğrenmeye çalışıyorum. Halk müziği, sanat müziği, arabesk müzik gibi farklı türler var. Japonya'da sizdeki kadar farklı türler yok. Japon müziği ile karşılaştırdığımda tonlarda ve ritimlerde çok farklılık var. Türkiye'ye gelmeden önce



saz almaya karar vermiştim ve ilk fırsatta bir tane aldım. Özellikle türküleriniz çok hoş, birkaç tanesini çalabiliyorum.

Dikkatimi çeken bir diğer şey ise yemek kültürlerimiz arasında çok fark olması. Japonya ile karşılaştırdığımda Türkiye’de gerçekten çok fazla yemek yeniyor. Çok fazla çeşit var ve yemek porsiyonları benim için çok fazla.

-Araştırmanızı yaparken ne gibi zorluklarla karşılaşıyorsunuz?

Tabi ki en büyük problem dil sorunu, Türkçe bilmiyorum maalesef. Arkadaşlar İngilizce konuşarak yardımcı oluyor. Diğer bir zorluk ise zaman yönetimi konusunda, diğer kurumlarla görüşmek için yaptığımız planlarda sürekli değişiklikler oluyor. Bir diğer zorluk ise kayıt dışılığın fazla olması nedeniyle istatistiklerden yeterince yararlanamamam.

-Yapmakta olduğunuz araştırmanın kariyerinize ne gibi katkılarının olacağını düşünüyorsunuz?

Öncelikle bu çalışma benim için uluslararası bir deneyim olacak. Çalışmam tamamlandıktan sonra yayınlanabilmesi de çok önemli. Araştırmamda uzun süreli çalışma konusunda birçok faktörü inceleyerek bir

sonuca varmak istiyorum. Daha önce yapılan çalışmalar belli bir faktörün etkileri üzerine yapılan çalışmalar. Bu yüzden çalışmamın farklı bir yeri olacağını düşünüyorum.

-Daha önce başka bir ülkede benzer çalışmalarınız oldu mu?

Evet, Amerika ve Hollanda’da benzer çalışmalarda bulundum. Özellikle Hollanda’da yapmış olduğum araştırma çalışma hayatıyla ilgiliydi, çalışma etiği konusunda bir araştırma yaptım. Her ülkenin farklı özellikleri olduğunu düşünüyorum. Amerika’da rekabetçilik, Hollanda’da işin bir an önce bitirilmesi ön planda. Japonya’da ve Türkiye’de ise ikili ilişkilerin işlerin yürütülmesini kolaylaştırdığını düşünüyorum. Japonya’da ne kadar fazla çalışırsanız o kadar fazla değer veriliyor. Örneğin günde 8-9 saat çalışmak kötü algılanıyor, genellikle 11-12 saat arası çalışma yapmak normal karşılanıyor.

-Japonya ve Türkiye’deki çalışma kültürünü karşılaştırdığınızda ne gibi farklılıklar var?

Japonya’da zaman yönetimi çok önemli, genellikle planlı hareket edilir, bir ay sonra neler yapacağınızı bilirsiniz. Diğer bir farklılık, eğer çalıştığınız yerde siz-





den yaşlı biri varsa ona duyulan saygıdır. O insanın sizden iyi iş yapıp yapmamasını göz önüne almaz, ona saygı gösterirsiniz. Ücret konusunda da yaş önemli bir faktördür. Japonya'da insanlar genellikle bir şirkette işe başlarlar ve uzun süre, emekli olana kadar o işyerinden ayrılmazlar. Uzun süre aynı işte, aynı işyerinde çalışmak çok yaygın bir durumdur. Japonya'da Türkiye'den farklı olarak her şirket, özellikle büyük şirketlerin kendilerine özgü sendikal yapılanması vardır. Yani her şirketin ayrı bir sendikası vardır. Japonya'da da erkeklerin işgücüne katılım oranı Türkiye'deki gibi yüksektir. Kadınların işgücüne katılım oranı çocuk sahibi olma gibi ailevi nedenlerden dolayı düşüktür.

-Japonya ve Türkiye arasında ne gibi ortak faaliyetler yürütülebilir? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Özel sektörde hali hazırda birçok Japon firma Türkiye'de faaliyetlerini yürütüyor. Kamuda ise iki ülke hükümetleri arasında önemli bir çalışma yok. Kanaatimce bu konuda kurumlar arası uzman değişim programlarının uygulanması ve sivil toplum kuruluşlarının ortaklıkları iki devlet arasında köprü olabilecektir.

-Türkiye'de farklı kurumları ziyaret etme fırsatı bulabildiniz mi?

Evet, birçok kurum yetkilisiyle ve öğretim görevlisiyle görüşme fırsatım oldu. Bu ziyaretler araştırmamı geliştirmek açısından faydalı oluyor. Bakanlığınız, Gazi Üniversitesi, Hak-İş, Memur-Sen, JICA (Japon Uluslararası İşbirliği Ajansı) ile görüşmeler yaptım. Ankara Üniversitesi, DİSK ve Türk-İş'e de gitmeyi düşünüyorum.

-Ankara'dan başka bir şehre gitme fırsatınız oldu mu?

Evet, geçen ay 9 günlüğüne İstanbul'a gittim. Orda izlemiş olduğum dans gösterisi beni çok etkiledi, daha önce izlediklerimle karşılaştırırsam eğer gerçekten çok profesyoneldi. İstiklal Caddesinde vakit geçirmek çok hoşuma gitti. Tabi tarihi yerleri gezme fırsatım da oldu.

-Çok hoş bir sohbet oldu, vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

Benim için de çok hoştu, teşekkür ederim.



Göç ve Kadın



Betül DÖNMEZ ORAL
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.

1 950'lerde ülkemizdeki ilk göç dalgası gerçekleşmiştir. Bu dönemde göçenler, kırsal kesimden kente ilk gelenlerdir. İlk gelenler, sonradan gelenlere göre kente adaptasyon konusunda zorlanmışlardır. Sonradan gelenler ise ilk gelenlerin kurdukları gecekondu bölgelerine giderek, onların yaptıkları mülke kira karşılığı yerleşerek yeni bir sınıfın oluşmasına yardımcı olmuşlardır. Sonuç olarak kırdan kente göçenler kente ayak uydurma konusunda sorun yaşamaktadırlar. Bununla beraber aralarında yeni ekonomik ilişkiler oluşmaktadır. Göç sonucunda kente gelenlerin bazıları kent-sel rantın bölüşüm sürecine dâhil olarak ekonomik güç elde ederler. Bazıları ise işgücü piyasasına entegre olmaya çalışırlar. Erkekler, kadınlara göre işgücü piyasasına daha kolay entegre olurken, kadınlar için durum daha farklıdır.

Ülkemizde istihdam edilen kadınları 3 gruba ayırmak mümkündür. Birinci grupta tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar bulunmaktadır. En yaygın görülen kadın istihdam şeklidir. İkinci grupta kentlerde çalışan, düşük ücretli, emek yoğun işlerde istihdam edilen, eğitimsiz ya da kısıtlı eğitime sahip kadınlar yer almaktadır. Bu grupta yer alanlar ise genellikle kırsal alandan kente göç eden kadınlardır. Son grupta ise meslek sahibi, yüksek eğitilmiş, daha yüksek ücret alan kadınlar yer almaktadır.

Bu grupta yer alan kadınlar, kariyer basamaklarını tırmanırken cam tavanla karşılaşmaktadırlar.

İhracata dayalı sanayileşme modelinin benimsendiği ülkelerde, ihracat sektörlerinde genellikle ucuz emek istihdam edilir. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerin ihracat sektörlerinde ağırlıklı olarak kadın emeği kullanılır. Ancak Türkiye'de işgücünün kadınlaşması denen bu süreç yaşanmamıştır. Aslında Türkiye'de yaşanan durum, işgücün erkekleşmesi yani kadınların işgücü piyasasından giderek uzaklaşmasıdır.

Kadının istihdamının azalmasının en önemli nedeni iç göçtür. Türkiye'de 1950'lerde ve 1970'lerde yoğun göçler yaşanmıştır. 1950'lerde gerçekleşen göç sürecinde kadınlar pasif rol oynamışlardır. Kent yaşamı bilinmediği için kadınlar kent yaşamından çekinmektedir. Öyle ki göç etmek isteyen erkekleri engellemeye çalışmışlardır.

1970'lere gelindiğinde ise tablo değişmektedir. Artık kadınların desteğiyle hatta kadınların zorlaması sonucunda göç edilmektedir. Bu dönemin göç dalgasında kadınlar aktif rol oynamışlardır. Kente ilk göç edenlerin anlattıkları ile kent yaşamının avantajlarını keşfetmişlerdir. Lüks tüketim malları ile aile içi yükün azalması ve bunun sonucunda kadının daha fazla özgürleşmesi, erkeğe daha az boyun eğme, eş ve aile baskısından uzaklaşma, çekirdek aile



Kente göçen kadın yoksul olma pahasına kent yaşamını köy yaşamına tercih etmektedir. Göçen kadın, köydeki toplumsal ağını özlese bile kentin özgürlüğünden vazgeçememektedir. Başka erkeklerle evlenerek farklı köylere gitmek zorunda kalan kadınlar, kentte birbirlerine kavuşmaktadırlar.

kurma fırsatı, tarlada köle gibi çalışmadan kurtulma, çocuklara daha iyi eğitim sağlama, sağlık hizmetlerine erişebilme bu avantajlar arasındadır. Aslında burada sayılan avantajlar, bu zamana kadar bilim insanlarının kadına ilişkin yapmış oldukları çalışmaların sonuçları ile aynıdır. Yani kadın emeğinin görünür olmaması, kadın emeğinin değersizliği, kadın emeği ve geliri üzerindeki erkek ve yaşlı kadın denetimi ve piyasa üretimi ile yeniden üretimin oluşturduğu iş yükü gibi saptamalar kadınların da şikâyet ettikleri hususlardır.

Bu dönemde yaşanan göç furyasında kadınların aktif rol oynadığından bahset-

miştik. Bazı kadınlar ev yapımına dahi maddi ve manevi yardımda bulunmuşlardır. Bu süreçte aktif olan kadınlar gelin konumundan çıkarak ailelerine ev yapan hatta eşlerine iş bulan konumuna gelmektedirler. Bu durum da aile içinde saygınlığının artması ve geleneksel ayrımcı cinsiyet rollerinin esnekleşmesi olarak sonuçlanmıştır.

Kente göçen kadın yoksul olma pahasına kent yaşamını köy yaşamına tercih etmektedir. Göçen kadın, köydeki toplumsal ağını özlese bile kentin özgürlüğünden vazgeçememektedir. Başka erkeklerle evlenerek farklı köylere gitmek zorunda kalan kadınlar, kentte birbirlerine kavuşmaktadırlar.

Göç eden insanlar köyde kentli olarak adlandırılırken kentte, köylü olarak adlandırılmaktadır. Bu husus Almanya'ya göç eden Türk işçilerinin durumunu çağrıştırmaktadır. Köy Türkiye iken, şehir Almanya'dır. Son olarak kente göç eden insanlar kentin kalabalık yaşantısında kaybolma hissini seviyorlar. Walter Benjamin'in "flâneur"ü burada da karşımıza çıkmaktadır.

Kırsalda kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilirken kentte durum daha farklıdır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan düşük vasıflı kadınlar, kente geldiklerinde düşük vasıflarından dolayı iş bulamazlar. İş bularsalar bile bu işler genellikle enformeldir, son derece düşük ücretlidir ve güvencesizdir. Kent, güvencesiz kadın emeğini sömürmektedir.

Kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın hem aile içinde çalışıyor-du hem de yeniden üretim faaliyetleri ve piyasa faaliyetleri arasında görece esneklik sağlıyordu. Kentte bu durum çok mümkün değildir. Eğer kadın evinde üretim yapıyorsa ya da evinde parça başına iş yapıyorsa bu esnekliği sağlayabilmektedir. Kırsal göçenler genellikle kırsal kesimin bulunduğu çevrede yaşa-



maktadırlar. Kente gelen kadının dışarıda çalışması hem eşleri hem de köylüleri tarafından yani dâhil oldukları toplumsal ağlar tarafından yadırganmaktadır. Çünkü kadınların ev dışında çalışması, patriarkal görüşe sahip çevre için ayıplanan bir durumdur. Bu durumda kadınların hareket özgürlüklerini kısıtlamaktadır. Ayrıca dışarıda çalışan kadınlar, evlerine döndüklerinde ikinci mesaiyle karşılaşır- lar. Kırdaki gibi iki mesai arasında yeterli esnekliği sağlamak artık kadınlar için kolay değildir. Bu cinsiyete dayalı işbölümü, kadınlar tarafından da içselleştirilmiştir. Bu nedenle kırdan kente göçen kadınlar kendi istekleri ile çalışmayabilirler. Çünkü gelir elde edici ekonomik faaliyette bulunmak onlar için ikincil niteliktedir. Onlara göre kadınların birincil görevi yeniden üretim faaliyetleridir. Eğer maddi zorunluluk yoksa kadınlar gönüllü olarak çalışmayabilirler. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışan kadınların çoğunluğunun maddi zorluklar içinde bulunduğu görülmektedir. Bazı durumlarda ise çalışan kadınlar cinsiyete dayalı işbölümü yani hane içindeki iş yükünden dolayı çalışmamak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle çalışan kadınlar, ağırlıklı olarak bekârdır. Aile kurduklarında ve aile işlerini de yapmaya başlayınca işten ayrılmaktadırlar.

Düzensiz ya da ev içinde çalışan kadınlar, kendi çalışmalarını “çalışma” olarak

görmezler. Her ne kadar gelir elde et-seler dahi kendilerini “ev kadını” olarak nitelendirirler.

Kadınların elde ettikleri gelirler bazen kadınların hane içindeki konumlarını güçlendirirken, bazen çok da etki yapmamaktadır. Muhafazakâr yapısı görece esnek olan hanelerde, gelir elde eden kadın hem söz sahibi olmaktadır hem de özgürlüğünü elde etmektedir. Ancak muhafazakâr yapıdan kurtulamayan hanelerde, erkeğin kadının geliri üzerindeki denetimi devam etmektedir.

Bütün bu olumsuzluklara rağmen kadınlar, kırdan çalışmak yerine kentte çalışmayı tercih etmektedirler. Çünkü kentteki çalışma koşulları kıra göre daha iyidir.

Yukarıda anlatılan durumun tezadı yine ülkemizde görülmektedir. Kadın istihdamının az olmasının yanı sıra üst düzey konumda çalışan kadın sayısı yüksektir. Bunun nedenlerinden biri kadınların aldıkları eğitimi istihdama yansıtılabilmeleridir. Diğer bir neden de Cumhuriyet döneminde kadınların yüksek eğitim almaları ve bunu çocuklarına da uygulatabilmeleridir.

Sonuç olarak, kırdan kente göçen kadınların istihdama ilişkin sorunlarında herhangi bir değişim bulunmamaktadır. Kadınların yaşadıkları sorunlar farklı formlarda ama sorunların özü aynıdır.





Ulusal ve Uluslararası Emek Göçü

Kenan KOÇ
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.

Küresel dünyada yaşam standartlarının gelişmesine paralel olarak insan ihtiyaçları da değişim göstermektedir. Bu durum üretim faktörlerinin de gelişip değişmesine neden olmaktadır. Üretim faktörlerinin içinde oldukça önemli bir yere sahip olan emekte bu değişim ve dönüşümden etkilenmiştir. Böyle bir ortamda emek faktörü etkisini kaybetmeye başlamıştır. İşçilerin en önemli korunma mekanizması olan grev yapmak; oldukça zor bir hale gelmiştir. Çünkü aynı işi yapan belirli sayıda işçi varken, dışarıda daha düşük ücretle çalışmayı bekleyen daha fazla işçi mevcuttur. Buna bağlı olarak, enformatiğin ve teknolojinin de oldukça gelişmesi iş gücünün ve emeğin de verimliliğini azaltmıştır.

Bu çerçevede insanlar yeni iş imkanları aramak amacıyla yeni yerlere veya yeni sektörlere doğru hareket etmeye başladılar. Emeğin bu hareketliliği veya akışkanlığına “emeğin mobilitesi” denmektedir. Emeğin bu tarz hareket

ve akışkanlığı, aynı bölgede veya farklı bölgelerde çeşitli etkenlere bağlı olarak gerçekleşir. Bu etkenleri şöyle sıralayabiliriz: Yaş, cinsiyet, toplumsal statü, aile, işsizlik oranı, coğrafi ve iklimsel koşullar gibi...

Emek Göçü kavramı çok eskilere dayanmaktadır. Günümüz koşullarında bilgi, teknoloji ve enformatiğin bir hayli ilerlemesine bağlı olarak; emek göçü kavramının kapitalist üretim sürecinde ortaya çıkmış olabileceği anlaşılabılır. Fakat emek göçü, tarihin çok eski dönemlerinden beri var olan bir kavramdır. Emek göçü kavramı ilk defa sömürgecilik faaliyetleriyle ortaya çıkmış bir kavramdır. 1550’li yıllarda şeker ve tütün çiftliklerinde çalıştırılmak üzere köle tacirleri tarafından Batı Hindistan’a gönderilen Afrikalılar ilk göçmen işçiler olarak tarihe geçmişlerdir (Stalker, 1994). Sömürgeciliğin var olduğu günden beri devam eden süreçte emek göçüde var olmuştur.

Tarihin belirli dönemlerinde yaşanan

açlık ve savaşlar, göç ve/veya emek göçünde oldukça fazla artışa neden olmuştur. Sömürgeciliğin bitişi ve sanayi devriminin başlaması ile kapitalizmin gelişmesine bağlı olarak kırlardan şehirlere ve az gelişmiş ülkelere kapitalizmin merkezi gelişmiş ülkelere doğru kitlesel emek göçü hareketleri başlamıştır. İkinci Dünya Savaşını izleyen dönemde yeni bir ivmeleme kazanan emek göçü, bu sürede dönüşüm geçirmiştir. Bu dönemde ulusları ilişkilerde ekonomi faktörü ön plana çıkmış ve ülkelere arasındaki ilişkiler çoğunlukla ekonomi üzerine oturtulmuştur. Buna bağlı olarak ekonominin en önemli parçası olan üretim ve onun olmazsa olmazı olan emek, bu yeni uluslar arası ilişkiler ortamında yeni bir kimlik kazanmıştır.

Günümüz koşullarında emek göçünü; emeğin sermaye ve doğal kaynaklara göre bol ve dolayısıyla ücretlerin daha düşük olduğu ülke veya bölgelerden, emeğin kıt olduğu ve dolayısıyla ücretlerin daha yüksek olduğu ülke veya bölgelere doğru hareketi şeklinde basitçe tanımlamak mümkündür. Günümüzde emek göçü artık küreselleşmenin de etkisiyle tamamen akışkan hale gelmiştir. Sadece ülkelerin içinde bölgesel olarak, normal bir şekilde devam eden işçi hareketleri artık iletişimin, dünya ticaretinin, ulaşımın ve teknolojinin gelişmesiyle küresel bir boyut kazanmış ve uluslar arası boyuta taşınmıştır. Bu kitlesel göç hareketleri kişisel ihtiyaçlara veya isteğe bağlı olabileceği gibi, isteğe bağlı olmayan ve/veya zorlama şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Belirli ihtiyaca bağlı emek göçlerinde kişilerin ekonomik durumları, bulundukları bölge veya ülkedeki istihdam imkanları ve yaşam standartlarının yetersizliği etkili olabileceken, zorlama ve/veya isteğe bağlı olmayan emek göçlerinde politik veya savaş gibi nedenler etkili olabilmektedir.

Sosyal ve toplumsal açıdan değerlendirildiğinde ise, emek göçü sonucunda

göç eden kitleler, bu göçleri kısa süreli olarak düşünmüş olsalar da, göç ettikleri bölge veya ülkelerde uzun süreli kalmışlardır. Bu bakımdan göç eden bu kitleler gittikleri bölge veya ülkelerin etnik, dini ve kültürel yaşamlarında etkili olmuşlardır.

Uluslararası göç büyük ölçüde iletişimin, teknolojinin ve ulaşımın küreselleşmesinden kaynaklanabilmektedir. Fakat günümüz dünyasında gerek ülkelerin birbirleriyle olan ilişkilerinden gerekse ülkelerin kendi içlerinde yaşanan sorunlarından dolayı insanlar şiddetten, savaşlardan veya baskı rejimlerinden kurtulmak amacıyla kitlesel olarak göç etmeye mecbur bırakılmışlardır. Bu kitlesel göçlere neden olan sorunlar, göç edilen ülkelere de taşınmış ve o ülke veya bölgeleri de etkilemiştir.

Sonuç olarak, milyonlarca insan küresel dünyada kendi hayatlarını ve geleceğini riske atarak, neyle karşılaşacağını bilmeden göç etmektedir. IMF ve Dünya Bankası gibi küresel ekonomik yaşama yön veren kurumların geliştirdiği politikalar, gelişmiş ülkelerin göç ve göçmenlik üzerine geliştirdiği politikalarla paralellik göstermektedir. Oysaki göç edilen ülkelere bu kuruluşların yaptığı yaptırımlar ve uyguladığı politikalar neticesinde, o ülkelerde ki yoksulluk seviyesi artmış ve refah seviyesi düşmüş buna bağlı olarak insanlar göç etmek zorunda kalmışlardır. Çözüm üretici kuruluşun zaten sorunun temelini oluşturması bu problemin çözümü için atılacak adımları bir çıkmaza sokmaktadır.

1-Stalker P., (1994), "The work of strangers: A survey of international labour migration", Geneva, ILO.

2- ENKINS, R. (1996), "Sanayileşme ve Dünya Ekonomisi", Kalkınma İktisadı içinde, Fikret Şenses (der.), ss: 211-253, İletişim Yayınları, İstanbul.

3- MUNCK, R. (1995), Uluslararası Emek Araştırmaları, Öteki yay., Ankara.





Açık Havada Çalışanların Sıcaktan Korunması

Esra KARAMAN

Çevre Yüksek Mühendisi

ÇSG Eğitim Uzman Yard.



Her yıl binlerce çalışan açık havada çalışırken güneşten ve diğer iklim koşullarından olumsuz etkilenmektedir. Açık havada çalışanlar sıcaklığa maruz kalması sonucunda ciddi sağlık problemleri yaşamakta, hatta ölmektedirler. Bu hastalıklar uluslararası literatürde "heat illness" yani sıcaklığa bağlı hastalıklar olarak yer almıştır.

Kimler etkileniyor?

Sıcak ve nemli koşullarda açık havada herhangi bir çalışan bu hastalıktan etkilenmektedir. Özellikle ağır işlerde, hantal koruyucu kıyafet ve ekipman kullanılarak çalışanlar daha fazla risk altındadırlar. Sıcaklığa bağlı hastalıklardan en çok etkilenen meslekler şu şekilde verilebilir: inşaat, nakliye, tarım, asfalt bakım temizliği vb. Bunlarla birlikte peyzaj hizmetleri, karayolu taşımacılığı, su taşımacılığı, petrol ve doğalgaz faaliyetleri de çalışanlarının sıcaklığa maruz kaldığı meslek kollarından bazıları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sıcaklığa bağlı hastalık nasıl oluşur?

Normal şartlarda vücut terleme yolu ile kendisini soğutur. Sıcak ve nemli iklim şartlarında terleme vücudu soğutmak için yeterli olmaz. Eğer gerekli önlem alınmaz ise vücut sıcaklığı tehlikeli seviyelere ulaşır. Etkilenme seviyesi isilik ve yorgunluktan başlar, kramplar ve sıcaklık çarpmasına kadar çeşitlilik gösterip, ilerleyebilir. Sıcak çarpması ölümcül olabilir; bu durumda acil medikal önlemler alınmalıdır.

Nasıl önlenbilir?

İşverenler çalışanlarına güvenli çalışma alanları sağlamakla yükümlüdürler. Bu durumda aşırı sıcaktan korunmuş işyerleri sağlamak, çalışanlara yeterli içme suyu, gölgeli dinlenme alanları ve dinlenme olanakları sağlamak işverenlerin görevi ve sorumluluğudur. Hatta işveren çalışanları sıcaklıkla ilgili hastalıklar ve korunma yolları hakkında

bilgilendirmek ve onlara gerekli eğitimleri sağlamak zorundadır. Açık havada çalışanlar için sıcaklıktan koruma önlemleri alınırken iş yüklerine göre önleme seviyeleri arttırılmalıdır. Ağır işlerde çalışanlar, işe yeni başlayanlar ve sıcaklık toleransı düşük çalışanlar için daha sıklıkla dinlenme araları sağlanmalıdır. İşverenlerin açık havada sıcakta çalışmadan korunma ile ilgili tedbirleri, eğitimleri yeterli kapsamda olmalı ve acil durumlarda ne yapılması gerektiği ile ilgili planları içermelidir.

Alınan önlemler ve planlar can kurtarıcı olabilir. OSHA'nın açık havada sıcakta

çalışanlar için tavsiye ettiği 5 anahtar önleme tedbiri şu şekildedir:

- ✓ Susadığınızı hissetmeseniz dahi her 15 dakikada bir su için.
- ✓ Serinlemek için gölge alanlarda dinlenin.
- ✓ Açık renkli kıyafetler giyin ve şapka kullanın.
- ✓ Sıcaklıkla ilgili hastalık belirtilerini öğrenin ve acil durumlarda ne yapılması gerektiği hakkında bilgi edinin.
- ✓ İş arkadaşlarınıza göz kulak olun.

Risk Düzeyleri ve Koruyucu Önlemler

Açık Havada Çalışanlarda her risk seviyesi için sıcaklıkla ilgili hastalıklardan korunmaya yardımcı olabilecek kritik koruyucu tedbirler aşağıda verilmiştir (https://www.osha.gov/SLTC/heatillness/heat_index/pdfs/all_in_one.pdf).

Sıcaklık endeksi	Risk Seviyesi	Önleyici Tedbirler
32.8 °C ve altı	Düşük	Temel güvenlik önlemleri • Yeterli su içilmesini sağlayın, • Gerekli medikal hizmetlerinin ulaşılabilir olduğundan emin olun, • Isı endeksi yükseldiği zamanlarda işçilerin eğitimini de içeren bir plan oluşturun, • Çalışanları güneş koruyucu kıyafetler giydirmeye özendirin.
32.8- 39.5 °C	Orta	Yukarıda verilen tedbirlere ilave olarak; • Çalışanlara sık sık su içmesi gerektiğini hatırlatın (4 bardak/saat), • Hastalıkla nasıl başa çıkılır, biri hastalandığında ne yapılmalıdır gibi başlıkları işçilerle birlikte gözden geçirin, • Gölge ve serin alanlarda daha sık dinlenme araları planlayın, • İklim tolerans gösterebilen işçiler çalıştırın, • Bir arada çalışan işçilerin birbirini izlemesi ve gözlemlemesi için mekanizmalar oluşturun.

39.5- 46 °C	Yüksek	Yukarıda verilen tedbirlere ilave olarak; • Çalışanları yüksek riskli durumlar konusunda uyarın, • Çalışanları aktif olarak çok su içmesini sağlayın (4 bardak/saat), • Fiziksel egzersizleri sınırlandırın, • Sıcaklığa bağlı hastalıklar konusunda bilgiye sahip ve uygun çalışma/dinleme planlamasına karar verebilecek personel çalıştırın, • Çalışma/dinlenme planı oluşturun ve uygulayın, • İş yeniden planlama ve rotasyon gibi çalışma aktiviteleri oluşturun, • Soğutma teknikleri kullanın, • Çalışanlarla her zaman iletişim-izleme içinde olun
46 °C ve üstü	Çok Yüksek	Yukarıda verilen tedbirlere ilave olarak; • Çalışanları yüksek riskli durumlar konusunda uyarın, • Çalışanları aktif olarak çok su içmesini sağlayın (4 bardak/saat), • Çalışma/dinlenme planı geliştirin ve uygulayın, • Fizyolojik takip yapın (örneğin; nabız, sıcaklık), • Kontrol tedbirleri yetersiz ve ulaşılabilir değilse işi bırakın.

Kaynak

<https://www.osha.gov/SLTC/heatillness/index.html>

https://www.osha.gov/SLTC/heatillness/3422_factsheet_en.pdf



Gönüllü Çalışma ve Ulusal Gönüllülük Komitesi

Mehmet ALTUNBAŞ
ÇSG Eğitim Uzman Yard.



Gönüllülük faaliyetleri esas itibarıyla Sivil Toplum Kuruluşları bünyesinde işlevsellik kazanmış olsa da bu faaliyetlerin Kamu politikaları açısından taşıdığı önemi değerlendirmek kamu yararı çerçevesinden bakıldığında önemli katkılar sunacaktır.

Bilindiği üzere devletin temel amaç ve görevleri Anayasamızın 5. Maddesinde ifade edilmiştir. Sosyal bir hukuk devleti olan ülkemizde idari mekanizmaların belirlenen bu amaç ve görevleri en etkin şekilde gerçekleştirerek hizmet sunması beklenmektedir.

1980 öncesi klasik kamu yönetimi anlayışı neredeyse bütün kamusal hizmetleri merkeziyetçi bir anlayışla kamu kurumları aracılığıyla sağlama yoluna gitmişse de sonuçta hantal bir bürokrasi ile yüz yüze kalınmıştır.

1980 sonrasında Yeni Kamu Yönetimi anlayışının hizmet sunumuna getirdiği verimlilik, etkinlik ve ekonomiklik hassasiyeti, devletin özelleştirmeler yoluyla küçülmesini ve devletin çekildiği alanlarda özel sektör ve gönüllü sivil toplum kuruluşlarının aktifleşmesini sağlamıştır. Bu değişim sürecinde asıl amaç dev-

letin yeterince sunamadığı hizmetleri daha verimli ve düşük maliyetle sunacak özel sektör ve gönüllü kuruluşlara devrederek toplumsal yetki ve kaynakları yönetim kanallarını dâhilinde bu kuruluşlarla paylaşmaktır.

Bugün sağlık, eğitim, sosyal yardım, bayındırlık, din ve afet gibi birçok kamu hizmetine halkın gönüllü katılımını sağlayan, toplumun örf, adet ve inançlarına göre yapacağı yardım ve bağışlara ilişkin programlar yürütmekte olan birçok idari yapı mevcuttur.

Örneğin, İl Özel İdaresi ve belediye hizmetlerinin yürütülmesinde trafikten itfaiyeye, yaşlı ve kimsesizlere yardımdan başıboş hayvanlarla ilgili çalışmalara kadar, belediye ve il özel idarelerinin yürüttüğü her türlü hizmette "gönüllü" hemşehrilerin katkısına başvurulmaktadır. Dezavantajlı gruplar olarak tanımlanan kadın, çocuk, genç, yaşlı, engelli, yoksul, işsiz ve topraksız nüfus gruplarının topluma entegrasyonlarında gönüllülerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Öğrenci yurdu, çocuk yuvası, yetiştirme yurdu, huzurevi, bakım ve rehabilitasyon merkezi gibi tesislerin inşası ve faaliyetleri gönüllülerin nakdi ve ayni katkılarıyla



sağlanmaktadır. Ulusal ve uluslararası acil yardım çağrılarına da ilk önce gönüllü profesyoneller koşmaktadır.

Bu ve bunun gibi nice kamusal hizmetin gönüllü kuruluşlar veya bireysel gönüllüler aracılığıyla başarıyla karşılanması STK'ların toplumsal değişimdeki dönüştürücü gücünün açık bir göstergesidir. Bu kuruluşlar desteklendikleri oranda hali hazırda devletin sunduğu daha birçok hizmeti de gerçekleştirebilecek potansiyele sahiptir. Bunun için öncelikle gönüllülüğün ekonomik ve sosyal kalkınmayı sağlayacak aktif bir vatandaşlık süreci olarak değerlendirilmesi, desteklenmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir.

Gönüllülüğün, gönüllülerin ve gönüllü istihdam eden organizasyonların temel hak ve sorumluluklarının tanımlandığı yasal bir çerçevenin ortaya konulması gereksinimlerden bir diğeridir. Nitekim mevcut uygulamalar incelendiğinde birçok gönüllünün ve gönüllü kuruluşun bu belirsizlikten kaynaklanan bir takım sorunlar yaşadığı görülmektedir.

Gönüllü çalışma, ortaya çıkardığı katma değer ve verimlilik artışı ile birçok noktada ücretli çalışmayla ortak özellikler taşımaktadır. Özel sektörde kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına duyulan ilginin gün geçtikçe artması bu ortak özellikler nedeniyle çalışanlar üzerinde baskı oluşturmamalı, istihdam ve gönüllülük çerçeveleri iyi belirlenerek gönüllülüğün ücretli istihdamdan kaçınacak şekilde yanlış kullanımının önüne geçilmelidir.

Gönüllülerin çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması, olabilecek kaza ve yaralanmalara karşı sosyal güvenlik sisteminden sorunsuz yararlandırılabilmesi için gönüllüler, gönüllü çalıştıran organizasyonlar ve ilgili kamu kuruluşları arasında gereken işbirliği ortamı sağlanmalıdır. Gönüllüler sosyal, ekonomik ve çevresel değişimler için gönüllülüğün gücünü kanıtlamıştır. Yine de gönüllülüğün yaygınlaşması ve mevcut sorunların giderilmesi için elverişli bir ortam gerekmektedir. Bu ortam tüm paydaşların ortak çabaları ve verimli çalışmaları sayesinde yaratılabilir.



ÇASGEM kurulduğu 1955'den bu güne çalışma hayatına yönelik çözümler üreten, öneriler sunan kurum ve kuruluşlarla ortak aktiviteler yürütmektedir. Yürütülen bu aktivitelerde istihdam, iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal güvenlik gibi çalışma hayatı başlıklarında bir çok başarıya imza atılmıştır. Çalışma yaşamında hızla yayılan "gönüllülük" konusunda da Merkezin paydaşlarla bir araya gelmesi ve ortak faaliyetler yürütmesi önem arz etmektedir. Ulusal Gönüllülük Komitesi (UGK) ÇASGEM'in de aralarında bulunduğu 21 kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşunun bu ortaklığı pekiştirmek amacıyla bir araya gelerek oluşturduğu sürdürülebilir bir sosyal diyalog mekanizması durumundadır.

Şeffaf, bağımsız, demokratik, katılımcı ve çoğulcu yapısıyla gönüllülüğün tanınması, güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılmasını destekleyen stratejik bir danışma organı olarak bu işbirliği atmosferine katkı sunmak amacıyla kurulan Ulusal Gönüllülük Komitesi faaliyetleriyle

- Toplumun her kesiminde gönüllü

katılımın arttırılmasına ve gönüllülüğün yaygınlaştırılmasını,

- Gönüllülüğü destekleyecek politikaların ve yasal çerçevenin iyileştirilmesini,
- Gönüllülüğe ilişkin görünürlüğün, toplumsal farkındalığın ve desteğin arttırılmasını,
- Gönüllülerin çalışma koşullarının ve haklarının iyileştirilmesini,
- Gönüllülük alanında faaliyet gösteren aktörlerin gönüllülerle çalışma kapasitelerinin arttırılmasını,
- Gönüllülük alanında sektörler arası iletişim ve işbirliğinin geliştirilmesini,
- Gönüllülük alanında veri toplanarak, araştırma ve yayın yapılmasını

teşvik etmektedir.

Komite, aşağıda alfabetik sırayla belirtilen üye kuruluşların çeşitliliği ve kültürel zenginliğiyle çalışma hayatına önemli katkılar sunmaya devam edecektir.

Üye Kuruluşlar ve Bireysel Üyeler

1	Birleşmiş Milletler Gönüllüleri (UNV)
2	Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği İzmir Şubesi
3	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
4	Gençlik Servisleri Merkezi (GSM)
5	Habitat Kalkınma ve Yönetişim Derneği
6	Hayat Sende Gençlik Akademisi Derneği
7	Kanserli Çocuklara Umut Vakfı
8	Kırıkkaleli İşadamları ve Yöneticiler Derneği (TÜRKİAD)
9	MAG Vakfı
10	Özel Sektör Gönüllüleri Derneği
11	Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği (STGM)
12	Sosyal İnovasyon Merkezi
13	T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı
14	Toplum Gönüllüleri Vakfı (TOG)
15	Türk Kızılayı Derneği
16	Türk Ulusal Ajansı
17	Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV)
18	Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı (TEMA)
19	Türkiye Gençlik Federasyonu
20	Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV)
21	Türkiye Yardım Sevenler Derneği Zonguldak Şubesi
22	Bireysel Üye A. Duygu Fendal
23	Bireysel Üye Aydın Çetin
24	Bireysel Üye Gelinta Achmetoglou
25	Bireysel Üye Hülya Denizalp
26	Bireysel Üye TimurTimothy Tiryaki





İşyerinde Ayrımcılığın Grup Temelli Açıklamaları

Kübra ÖZTÜRK
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.

Şirketler potansiyel çalışanlarının eğitim ve deneyimlerini kimin organizasyona daha iyi uyum sağlayacağını göz önünde bulundurarak değerlendirirler. Fakat çalışanlar şirkete yalnızca bilgi, beceri, yeterlik ve deneyimleri ile girmezler. Eski ve yeni, çalışanlar, şirkete bir grup ya da sosyal kimlikle ve kişisel kimlikle girerler. Sıklıkla sosyal kimlikler, işyeri içinde ve dışında diğerlerinin bize nasıl davranacağını belirler. Sosyal kimlikteki farklılıklar bizi kendimize benzer olanların yanına doğru ve bir şekilde farklı olanların karşısında olacak şekilde önyargılı olmaya yatkınlaştırır.

GRUP ÜYELİĞİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

Örgütler, çalışanlarını; işe başvuranların bilgi, beceri ve yeterliğine göre seçtiği halde neden grup kimliğiniz; ırk, cinsiyet ya da cinsel yöneliminiz, meslektaşlarınız ve yöneticilerinizin size iş yerinde nasıl davranacağını etkiler? Bunun neden olduğunu açıklamak için pek çok yol bulunmaktadır. Sosyal kimlik teorisi ve sosyal sınıflandırma teorisinin ikisi de bize grup üyeliği farklılıklarının nasıl ayrımcılık fırsatları yarattığını göstermektedir. Örgütlerde grup temelli ayrımcılığın sosyal işaretleme açıklamaları, hangi farklılıkların kayda değer olduğunu belirlemede sosyal gücün önemini ve bu farklılıkların baskın grup kimliği ve öz-değeri için sonuçlarını

iletmeye yardım eder. Sosyal işaretleme, aynı zamanda önemsiz farklılıkların kötü muamele ve ayrımcılık için gerekece oluşturmaya nasıl hizmet ettiklerini açıklar. Örgütlerde grup temelli ayrımcılık tartışmalarının, ayrıcalıkla ilintisini ve ayrıcalık ve sosyal baskınlığın grup temelli ayrımcılığın sosyal kimlik, sosyal sınıflandırma ve sosyal işaretleme açıklamalarını daha ileriye taşımaya nasıl yardımcı olduğu incelenmelidir.

Sosyal kimlik teorisine göre bireyler olarak kendi hakkında olumlu hissetmeye eğilimlidir. Kendimize dair olumlu bir benlik bilincine sahip olmamızdan kaynaklı olarak, diğerlerini kendi iç grubumuzun üyeleri ya da dış grubun üyeleri olarak görürüz ve kendimizi dış grup üyeleri ile karşılaştırırız. İç grup üyeleri ile ortak karakteristik paylaştığımızı tahmin ederiz. İç grup üyeleri ile aramızdaki yakınlık hissine rağmen, aynı zamanda iç grup içerisindeki çeşitliliğe değer veririz (içgrup farklılaşma etkisi). Örneğin bir kadın yönetici örgütteki diğer kadınları kendi iç grubunda tanımlarken bir yandan da ırk, yetenek ve yaş bağlamında farklılaşmasına değer atfeder.

Buna karşılık dış grup üyeleri ile çok az ortak noktamız olduğunu tahmin ederiz. Aynı zamanda dış grubun çeşitliliğini değerlendirmeyiz (dış grubun homojenlik etkisi). Bir kadın yönetici örne-



Dünyanın içgrup ve dışgrup şeklindeki basit bölünmesi, kendi kimlik ve değer yargılarımızı tatmin etmek içindir. İç gruplar, bize, bize benzeyenlerinden öğrenilenler basmakalıp dahi olsa öğrenmeyi olanaklı kılan bir kimlik bilinci sağlar. Benzerlik çekim etkisine göre bize benzediğini düşündüğümüz kişilere doğru çekiliriz/yaklaşırız.

ğini tekrar düşünürsek erkekleri dış grup olarak değerlendiriyorsa onun için yaş, yetenek ve ırk bağlamında farklılık arz etmezler; hepsi aynıdır. Irk, cinsiyet hatta cinsel yönelimin, kimin içgrup üyesi olup olmadığının belirleyicileri olarak kullanılması hiç de ender bir durum değildir. Tajfel'e göre dünyayı iç ve dış gruplara bölme ihtiyacı karmaşık dünyayı zihinde basitleştirmeyi sağlayan bilişsel bir süreçtir. Çeşitlilik bu karmaşıklığın bir parçasıdır. Çok sayıda çalışma "minimal grup paradigmasını" (araştırmacıların katılımcıları rastgele

kriterlere dayalı alt grup örneklerine ayırdığı bir teknik) kullanır. Grubun önemsiz rastgele özelliklerle bölünmesi ayrımcılığın ateşlenmesi için yeterlidir. Sınıflandırma, sıklıkla önyargı ve ayrımcılıktan önce gelen "bize karşı onlar" mantığını başlatan normal bir eylemdir. Dünyanın içgrup ve dışgrup şeklindeki basit bölünmesi, kendi kimlik ve değer yargılarımızı tatmin etmek içindir. İç gruplar, bize, bize benzeyenlerinden öğrenilenler basmakalıp dahi olsa öğrenmeyi olanaklı kılan bir kimlik bilinci sağlar. Benzerlik çekim etkisine

göre bize benzediğini düşündüğümüz kişilere doğru çekiliriz/ yaklaşıyoruz. Buna ek olarak, tanımlanmış içgrup üyeleri ile kendimizi çevrelemek bize konsensus yoluyla geçerlilik (Grup üyeliğinde, grubun belli bir bireyin görüşlerini onaylayıp destekleme süreci.) sağlar. Bu, bizimle aynı olduğunu düşündüğümüz kişilerce çevrelenmemiz durumudur ki biz inançlarımıza, değerlerimize ve hayat görüşümüze meydan okunmasından kaçınıyoruz. İçgrupumuz tarafından sunulan inançlar, değerler ve dünya görüşünde benzerlik onaylayıcıdır ve kendimizi güvende hissetmeye yardımcı olur. İçgrup, destek hem de gurur kaynağına dönüşür. Dışgrup var oluşundaki zıtlıkla kimliğin tutkalı olur, bize kim olmadığımızı hatırlatır. Aynı şekilde, değer yargılarımızı kıyaslama yoluyla oluşturmamızı kolaylaştırır; çünkü genel olarak biz kendimizi dışgrup üyelerinden üstün ya da daha iyi olarak görürüz.

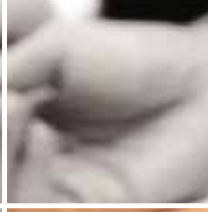
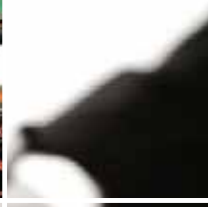
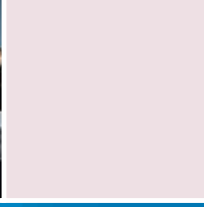
Kendini Sınıflandırma Teorisi (KST), sosyal kimlik teorisinin bir uzantısı olarak, bilişsel işlevin sosyal kimlik kuramını yürüttüğünü vurgular. KST'nin grup üyeliği ve ayrımcılık hakkındaki anlayışımıza katkısı bireylerin kişisel ve sosyal kimliklerini farklı zamanlarda harekete geçirdiğidir. Aslında KST hepimizin, farklı başvurabildiği ve farklı düzeylerde kapsayıcılığı bulunan grup üyeliklerimiz olduğunu ileri sürer. Örneğin bir örgütün çalışanları kendilerini a) insanlığın bir üyesi (üst seviye) b) örgütün bir üyesi (orta seviye) ya da c) sadece benzersiz bireyler (alt seviye) olarak görebilirler. Ne zaman hangi kimliğimizin bizi harekete geçireceğine biz karar verebiliriz; ama çevremiz, işyeri dahil, hangi kimliğin en belirgin olacağını belirleyebilir. Bazı kimlikler örneğin etnik köken gibi daha belirgin ve diğer grup kimliklerinden daha kolay ulaşılabilir olabilir örneğin profesyonel kimlik gibi. Bu nedenle kimi dikkat çekici, ırk veya cinsiyet gibi,

özelliklerden ötürü sayısal bir azınlık olmak birinin grup kimliği seçimini diğer herhangi kimlikten daha kolay hale getirebilir.

Örgütlerde, sosyal kimliğin, örgütün üyeleri üzerinde örgütsel sosyalleşme ve gruplar arası ilişkiler açısından sonuçları vardır. Örneğin İşletme Yönetimi Yüksek Lisans programı içerisinde ağ kurma ve arkadaşlık yapıları incelenmiştir. Kadınlar ve etnik azınlıkların ikisi de yetersiz temsil edilmektedir. Her iki grubun da azınlık statüsü olmasının yanı sıra yalnızca etnik azınlıklarda içgrup şeklinde arkadaşlık kurma eğilimi vardır. Kadınlar, kendileri ile benzer durumdaki etnik azınlıklara göre daha yaygın ilişkiler kurmaktadır. Araştırmacılar bu çalışmada, kadın ve azınlıklar arasındaki dostluk oluşumu şekillerindeki farklılıkların, kısmen kalıp yargılardaki ve her gruba bağlı işaretlerdeki farklılıklar sonucu olabileceğini göstermektedir.

Dünya gittikçe bu ayrışmadan dolayı daha karmaşık hale gelirken doğal eğilimimiz olan kendimizi gruplara ayırmamızın sonuçları nelerdir? Belki çeşitlilik arttıkça, yeni kimlik boyutlarını kucaklamak yerine, bireyler en belirgin kimliklerine daha sıkı tutunur. Aslında, artan ırk ve cinsiyet çeşitliliği, kadın ve renkli erkeklerin kariyer hareketliliği ile karşılaştırıldığında beyaz erkek kariyer hareketliliğine (cam eşel-mobil) yarıyor gibi görünüyor.

* Thoma, Kecia M. and Donna Chrobot-Mason (2005) Group-Level Explanations of Workplace Discrimination, Discrimination at Work The Psychological and Organizational Bases, (Eds: Adrienne Colella and Robert L. Dipboye), Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, ss.63-66'nın çevirisidir.



ÇASGEM

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

**ALO
170**



7
gün

24
saat

**ÇALIŞMA VE
SOSYAL
GÜVENLİK
İLETİŞİM
MERKEZİ**