



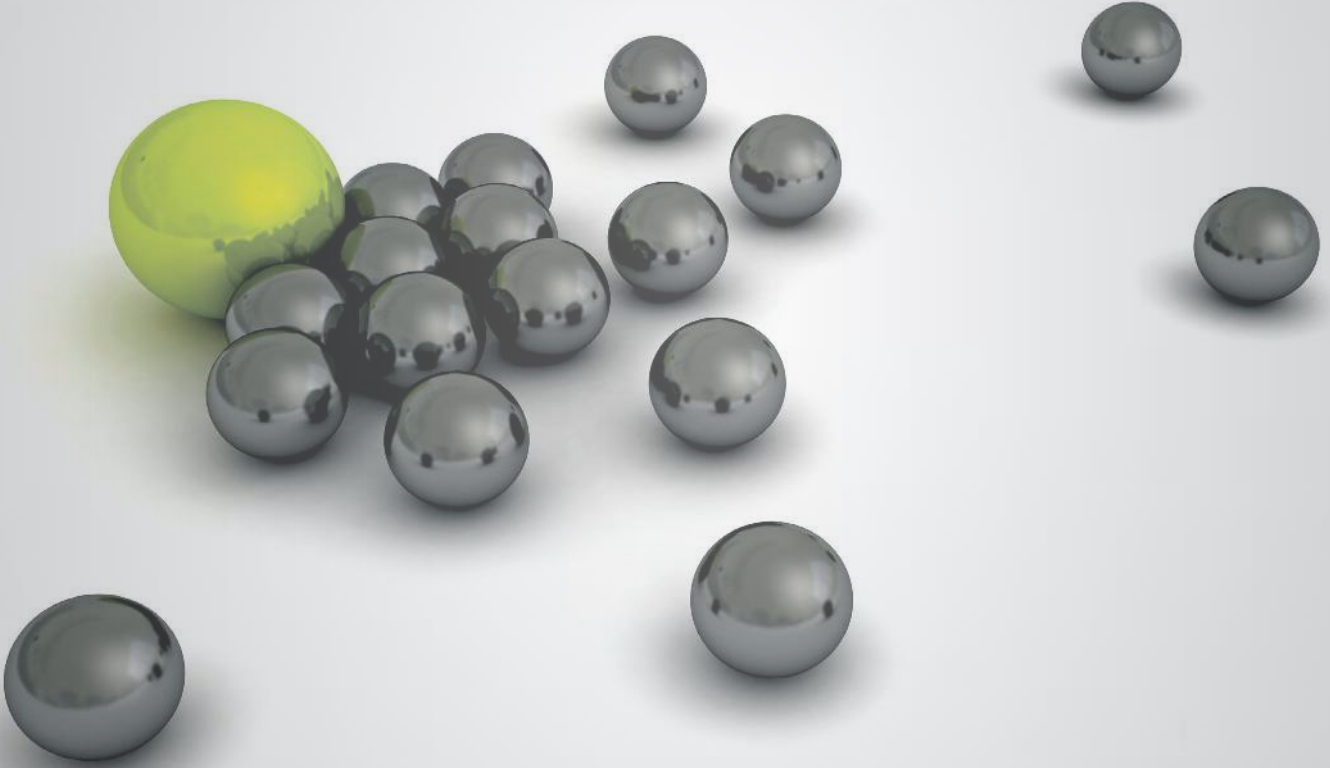
Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir | This Project is co-financed by the European Union and the Republic of Turkey

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇASGEM

BÜLTEN

Ekim 2015



RÖPORTAJ

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AB ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanı V. Ercüment Işık



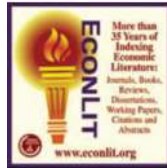


1955 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye Cumhuriyeti arasında imzalanan protokolle Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla faaliyetine başlayan Merkez, 1960 yılında Türkiye Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığına bağlanmış olup, 1985 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi (YODÇEM) olarak yeniden yapılandırılarak faaliyetlerine devam etmiştir. 2003'ten günümüze kadar ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

ÇASGEM'in kuruluş amacı; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktır. Bu bağlamda özellikle öğretim üyeleri ile yapılan görüşmelerde çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanının tüm boyutlarını içeren bilimsel bir derginin yayın hayatında yer almasının bu amacın gerçekleştirilmesine katkıda bulunacağı öngörülmüştür.

Bu amaçla "Çalışma İlişkileri Dergisi" bilim dünyasındaki yerini almıştır. Dergi, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularına yönelik olarak yayın yapar. Bu alanda hazırlanan ve konuyu çalışma hayatı ve sosyal güvenlik açısından ele alan Türkçe veya İngilizce özgün bilimsel makaleler, belirlenen genel yayın ilkeleri çerçevesinde en az iki hakemin yayınlanması yönündeki görüşü üzerine yayınlanır. Dergi Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki defa çıkarılan uluslararası hakemli bilimsel bir dergidir.

Tarandığımız İndeksler



www.calismailiskileri.org

İçindekiler



5



10



20



25



29



35



39



45

Künye

ISSN: 1309-7121

Ekim 2015, Sayı: 9

İmtiyaz Sahibi

İsmail AKBIYIK

Genel Yayın Yönetmeni

Doç. Dr. Erdem CAM

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Editörler

Kübra ÖZTÜRK

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Dizgi-Tasarım

Türkan ŞANVERDİ AVCI

Şebnem TÜRKOĞLU TOPTAŞ

Yazışma Adresi

Yunus Emre Mah. Kübra Sok. No:1

06145, Pirsaklar / ANKARA

E-posta

casgem@casgem.gov.tr

Tasarım

İDEKAF İLETİŞİM

Matbaa

Uzerler

Bültende yer alan tüm içerik editörler ve genel yayın yönetmeni tarafından özenle gözden geçirilmekle birlikte yayınlanan yazılardan ya da yazılarda belirtilen görüşlerden doğacak her türlü sorumluluk yazarlara aittir. Bu derginin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir. Dergide yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Human Dynamics liderliğindeki konsorsiyum sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

Başkanın Mesajı

Değerli Okurlar,

ÇASGEM Bülteni'nin yeni sayısında sizlerle birlikte olmanın mutluluğunu yaşıyorum.

İnsan birikimin ürünüdür. Belki de diğer canlılardan en önemli farkı; bir kültür oluşturmaya ve bunu yeni nesillere aktarmasıdır. Bu nedenle de eğitim çok önemlidir. Bugün ki insan hayatı ve bilgi birikimi bizden önceki milyarlarca insanın ürünüdür. Eğitim, insanları belirli düzeylere ulaştırır. Bir şeyler üretebilmek ve yaşama değer katabilmek için herkesin iyi bir eğitime ihtiyacı vardır. Günümüzde eğitime olan ihtiyaç ve verilen önem de aynı oranda artmıştır. İyi bir gelişim için eğitim vazgeçilmezdir.

Gittikçe küreselleşen dünyada iş hayatının en önemli konularının başında çalışan verimliliği ile çalışanların hakları ve sorumlulukları gelmektedir. Bu konuların başında da, eğitim gelmektedir. Çalışanların düzenli olarak eğitime tabi tutulması ve kendilerini geliştirmelerine fırsat tanınması, çalışan verimliliği, iş sağlığı ve güvenliği ile onların hak ve sorumluluklarını bilmeleri açısından oldukça önemlidir.

Büyük ve çokuluslu şirketlerde, çalışanlar işe başlamadan önce mutlaka çalışma konuları hakkında eğitime tabi tutulurlar. Bu anlayış gün geçtikçe ülkemizde de gelişmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da zorunlu hale getirilmesiyle birlikte

işe başlamadan önce işçiye sağlanan, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri de bu anlayışı desteklemektedir. Bu eğitimler sayesinde deneyimsizlikten kaynaklanan, bazı hataların yapılması engellenebilmektedir. Elbette her eğitim aynı zamanda bir maliyet unsurudur. Ancak eğitim konusu verimliliğe katkısı bakımından ele alındığında, bu maliyetler işletmenin kârı haline gelmektedir. Eğitim işine önem veren şirketlere ve kamu kurumlarına bakıldığında çalışanlarının her zaman güncel ve yeni gelişmelerden haberdar olduklarını, kurum aidiyetlerinin yüksek olduğunu görmekteyiz. Eğitime önem veren ve bu şekilde çalışanlarına yatırım yapan şirketlerin çalışanları kendilerini daha fazla güvende hissetmekte ve geleceğe dair belirsizlik hissini daha az yaşamaktadırlar. Bu durum da çalışanların işyerlerine olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Çalışma hayatında eğitim son derece önemlidir. Çünkü işletmeleri farklılaştıran da yok eden de makineler, binalar değil insan kaynağıdır. İnsan kaynağının verimini arttırmanın, işyerlerinde olası muhtemel kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesinin yolu da eğitimden geçmektedir.

Cervantes'in de söylemiş olduğu gibi 'İnsan eğitimle doğmaz ama eğitimle yetişir.'

Saygılarımla,
İsmail Akbıyık
Başkan



TÜRKİYE’NİN AB’YE ADAYLIK SÜRECİNDE SOSYAL POLİTİKA ALANINDA ÇALIŞAN KURUMLAR VE PROJELER

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
AB ve Dış İlişkiler Dairesi Başkan V.
Ercüment IŞIK ile Söyleşi



*Doç. Dr. Erdem CAM
Kıdemli Proje Yöneticisi V.*



“Elli yıla yakın bir süredir bu AB macerası devam ediyor. Türkiye’ye adaylık statüsü verilmesi ve katılım müzakerelerine başlanılmış olması bu elli yıllık sürecin önemli dönemeçlerinden.”

Türkiye’nin Avrupa Birliği serüveni beraberinde pek çok değişikliği, reformu ve uygulamayı da getirdi. Sosyal politikalardan ekonomiye, sağlıktan tarıma kadar pek çok yenilik bugün artık hayatımızın bir parçası. Kurumların, mevzuatların, uygulamaların dönüşümü derken uzun soluklu bir değişim sürecine adım attık. Türkiye’nin AB adaylık sürecinde sosyal politikalar anlamında önemli çalışmalara imza atan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanı V. Ercüment IŞIK, hem dar hem de geniş anlamda Türkiye’nin sosyal politikalar başlığı altındaki değişimini AB adaylığı süreci çerçevesinde değerlendirdi.

Erdem CAM: Sizi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesinden tanıyoruz. AB Koordinasyon Dairesinde projeler çerçevesinde gerçekleştirdiğiniz faaliyetleri dar anlamda sosyal politikanın ilgi alanı çerçevesinde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nda yaptıklarınızı ise geniş anlamda sosyal politika alanı içinde değerlendirebileceğimizi düşünüyorum. Bu çerçevede Türkiye’de sosyal politika alanında yapılan AB projelerini kurumsal olarak ikiye ayırırsak her iki bakanlık bünyesinde neler yaptığınızı dinlemek istiyoruz. Sizin ÇSGB’de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonunun kuruluş aşamasında önemli bir katkı yaptığınızı biliyorum. Bu şekilde ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi bir fon merkezine dönüştü, bu geçiş sürecinde de siz o dairenin başındaydınız. Bunlar Türkiye için önemli dönüşümler, önemli tecrübeler. Bu sürecin başladığı dönemden başlayabilir miyiz?

Ercüment IŞIK: Elli yıla yakın bir süredir bu AB macerası devam ediyor. Türkiye'ye adaylık statüsü verilmesi ve katılım müzakerelerine başlanılmış olması bu elli yıllık sürecin önemli dönemeçlerinden. Bize dediler ki tamam Türkiye aday ülke oldu. Peki, ne olacak bundan sonra? Ne demektir üye? Katılım müzakerelerinin amacı ne? Üye olduğunda bana katkı sağlasın, bana sorun çıkarmasın, demektir. Sonrasında bu üyelik macerasını mümkün olduğunca az hasarla atlatalım diye adaylık sürecinin planlaması başladı. Peki, nasıl bir üyelik süreci bekliyordu Türkiye'yi? Dediler ki o zaman tamam Türkiye'ye aday ülke dedik. Aday ülkeden beklenen nedir adaylığı süresi boyunca AB'nin standartlarına kendisini uydurmasıdır. Biz de Türkiye olarak AB standartlarını yakalamak gibi bir hedef koyduk. Bu durumda AB standartlarını nerelerde yakalayacağız sorusunu her bakanlık kendisine sordu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev alanı o zamanlar iş hayatının düzenlenmesi ve sosyal güvenlikle sınırlıydı. Avrupa'nın çalışma hayatı ve güvenlikle ilgili bir sosyal mevzuatı var mı, diye bakınca karşımıza "sosyal politika ve istihdam" dedikleri daha geniş bir mevzuat çıktı. Biz ilk bocalamayı orada yaşadık. Biz istihdam ve sosyal politikadan bahsediyoruz ama karşı tarafta içine yoksulluğu ve sosyal dışlanmayı da alan bir çerçeve var. Bu çerçevenin tamamının bizde derli toplu bir karşılığı yoktu. Bizde genel bir yoksulluk politikası yoktu. Sosyal dışlanma, sosyal içirme diye birşey de biz hiç duymamıştık. Dolayısıyla iki çerçevenin arasındaki uyumsuzluk bizim karşımıza çıkan ilk şey oldu.

Erdem CAM: O tarihte, sosyal içirme ve dışlanmayla birlikte her biri ayrı kurumlar olarak varlık gösteren Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlaşma Genel Müdürlüğü vb. kurumlar vardı, bu kurumlar sosyal içirme ve yoksulluk ile ilgili bütünsel çalışmalar yürütmüyorlar mıydı?

Ercüment IŞIK: Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlaşma Genel Müdürlüğü gibi birimlerin AB macerası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan biraz daha sonra başladı. AB süreciyle ilk karşı karşıya gelen şimdiki adıyla Kalkınma Bakanlığı yani eski Devlet Planlama Teşkilatı oldu. DPT bizi yönlendirdi, öne çıkardı. Biz o zaman istihdam ve sosyal politikalar çerçevesiyle karşılaştık. Yoksullukla mücadele, çocuk hakları, sosyal içirme gibi. O dönemde de bize istihdam ve sosyal politikalar alanında müzakere süreçlerinde koordinatörlük görevi verildi. Biz de bu kurumlarla bir araya gelerek bu iki çerçeveyi birbirinin üstüne oturtmaya çalıştık. Bu sıralarda daha müzakere kararı alınmamıştı. Alt Komite denen bir oluşumla Türkiye'yle AB'nin birbirini daha iyi tanıma çalışmaları başlamıştı o dönemlerde. Yılda bir kere toplanıyorduk ve yasal düzenlemeleri ve uygulamaları anlamaya çalışıyorduk. Zamanla biz yavaş yavaş AB'nin bu çerçevesine uymaya başladık. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı mevzuat olarak değişmedi ama Türkiye'de istihdam ve sosyal politikalarla ilgili kurumlar Çalışma



Bakanlığının koordinatörlük görevine almaya başladı. biz doğal koordinatör olduk, onlar da sosyal politikaların doğal ortakları oldu. Şöyle bir pratik örnek ile açıklamaya çalışayım: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı, bir sosyal içerme belgesi hazırladı. Sosyal İçerme Belgesi AB'nin sosyal dışlanmayla mücadele stratejisine uyum belgesi. O belgenin içerisinde çocuk da var engelli de var, yaşlı da var, yoksul da var, çalışanlarda var, Romanlar da var. Bunlara yönelik ekonomik ve sosyal hayata katılımı nasıl geliştirebiliriz sorusunun cevabı aranıyor. Biz koordinatörüz ama içinde çocuk olduğu için SHÇEK'le, engelli olduğu için o zamanki Özürlüler İdaresi Başkanlığı ile görüşüyoruz. İşte bu çalışma doğal olarak AB Dairesine koordinatörlük görevini getirmeye başladı. Daha sonra istihdam ve sosyal politikalar konusunda müzakereler başladı. Müzakereler de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın koordinatörlüğünde yapılıyordu. Bu sırada bakanlığın koordinatörlüğü yavaş yavaş pekişmeye başladı. Tam bu sırada müzakerede ikinci adım başladı. Dediler ki 'Mevzuatın uygulanması konusunda da Türkiye'nin AB üyeliğine hazırlanması lazım. Nasıl yapacağız bunu?'. Bunun yöntemi projelerdi. 'Bir tek Merkezi Finans ve İhale Birimi var ortada ve o da tek başına altından kalkamaz. Türkiye'ye gelecek olan fonların tematik olarak bölünmesi lazım. Bunun için de tematik bilgiye sahip birileri lazım ve kapasite geliştirilmesi lazım.' dediklerinde tecrübemiz nedeniyle yine dairemiz bir adım öne çıktı. Bu dairede çalışanlar cesaretlendirmesiyle bu yükün altına girdi bakanlık. Ondan sonra artık meseleyi akışına bıraktık; AB'nin bizden istediklerini yerine getirmeye çalıştık. Bu noktada stratejik olmayan, AB ne isterse bir an önce yapmaya çalışan bir çalışmanın içerisine girdik. Ama bizi yönlendiren AB kurumları o kadar doğru yönlendirdi ki biz farkında olmadan doğru yönde ilerledik. Sonra Türkiye'de AB fonlarının dağıtımıyla ilgili hem tematik hem de pratik gücü olan bir kurum yani ÇSGB - AB Koordinasyon Daire Başkanlığı çıktı ortaya. O zaman ilk çıktığında 8-10 uzmanla çıkılan bir maceraydı, şu anda 130 uzman çalışıyor ve bu 130 uzmanın en az 15 tanesi uluslararası çapta, her yerde çalışabilecek uzmanlar. O daire Türkiye'ye sağlanan fonların Türkiye'de yönetim görevini aldı ve hâlâ da onu yapıyor. Bizim dairenin diğer dairelerden farkı şuydu: klasik devlet, klasik bürokrasi için içine hiç girmedik hâlâ da olduğunu söyleyemem yani orası bir enstitü gibi, bir bilim kurulu gibi çalıştı. Sosyal içerme belgesi AB'nin bakış açısı, stratejik eylem planı, eylem planını bütçelendirme ve izlemeyi yani AB'nin temel yönetim prensibini içeriyor. Bu yoktu bizde. Bizde ne vardı? DPT, beş yıllık kalkınma planı hazırlar, onun içinde hedefler olur ama bu hedefler hangi parayla yapılacak, kim yapacak kısmında işler karışır. Bunu kaldırmak o zamanki Başbakanlık Müsteşarı Sayın Ömer Dinçer stratejik yönetim anlayışını getirdi. Bakanlıklar kendi stratejik planlarını hazırlasınlar denildi. Stratejik planlama için gerçek uzmanlar gerekir.

İzlemeyi kurgulayabilecek adamlar lazım. Bu yokken ideal bir şey koyarım ama önemli olan pratik. Pratiği uygulanamadı. Ama AB sosyal içerme gibi stratejiler bu süreci değiştirdi.

Erdem CAM: Bu konularda Avrupa Birliği'nin temel stratejisi nedir?

Ercüment IŞIK: AB'nin sosyal politkada öne çıkan iki temel stratejisi vardı. Birisi istihdam diğeri yoksullukla mücadele. Her iki belge de AB'nin bu stratejilerini Türkiye'yle uyumlu hale getirmek için yapıldı. Mevzuat bir, stratejiler iki, projeler üç. Mevzuat politikaya, AB'ye uyumu saqlamak için yapılması gereken bir araç. Stratejiler mevzuatla düzenlenmeyen alanlara uyum için, projeler de uygulamaya yönelik araçları oluşturuyor. JIM ve JAP strateji belgeleriydi. Bu strateji belgelerini nasıl hayat geçireceğiz projelerle? Dolayısıyla projelerin de strateji metnine ihtiyacı var. Bu metinler de insan kaynaklarının geliştirilmesi programı. Dolayısıyla biz yine en az 30 kurumla insan kaynaklarının geliştirilmesi programının yazımına başladık. 2005 gibi başladık hazırlıkları da 2007'nin başına kadar sürdü. Aynı anda dairenin dönüşümü de gerçekleşti. Arkadaşlarımız biz bir yandan metinleri yazarken bir yandan da eğitim alıyordu. Hibeler nasıl uygulanır, teknik yardım nasıl uygulanır, TOR nasıl yazılır eğitimlerini alıyorlardı.. Bir yandan uzman ve uzman yardımcılar alıyorduk. Operasyonel programın uygulanması da 2008'de başladı... Umarım ki bundan sonra daha iyi bir uygulama dönemi geçiririz. Çünkü 2007-2013 IPA döneminde bir yandan kurumsal dönüşümünü tamamlamaya çalışıyor, bir yandan para harcamaya çalışıyorduk. Ama şimdi kurumsal dönüşüm bitti. Bundan sonra IPA'nın 2013-2020 dönemi doğrudan proje uygulama dönemi olacak.

Erdem CAM: Bu süreçteki diğer gelişmeler nelerdi?

Ercüment IŞIK: Bu süre zarfında yeni politikalar bir bir hayatımıza sirayet etmeye başladı ancak bu uzun ve zorlu bir yolculuktu. Bu nedenle belki çığır açan gelişmeler olmadı ancak emin adımlarla çalışmalara devam edildi. Gerçekleşen projelerin hepsi küçük bütçeliydi. Türkiye çapında bir dönüşüm gerçekleştirdiğimizi söyleyemem ama bazı değişiklikler bazı yenilikçi şeyler yaptığımızı söyleyebilirim. Bir kere İİBK, İŞKUR'a dönüştü, bu Türkiye'nin AB sürecinin bir eseridir. İş ve İşçi Bulma Kurumu vardı ama kurumun o zamanki haliyle şu andaki hali arasında çok fark var. Daha önceden özel sektöre tam anlamıyla hizmet veremeyen bir kurumdur. Yani istihdam politikası gibi bir sorunu yoktu. Şu anda en azından böyle bir ihtiyaç olduğunu biliyor.

Erdem CAM: *Bu süreçte yapılanlar Türkiye'ye nasıl bir katkı sağladı?*

Ercüment IŞIK: 2004'te Müzakere Çerçeve Belgesi ortaya çıktı. Orada bir kelime vardı "anchor"; Türkçesi çapa anlamına gelen. O sırada biz de hayal kırıklığına uğradık, ne demek çapa diye. Biz tam üyelik istiyoruz. AB temel metninde çapa ile tutturaktan bahsediliyor. O dönemlerde bu kelime bizi tatmin etmemiştir. Oysa bugüne bir bakın, şu anda Türkiye'nin ne kadar çok çapa görevi yapacak birşeylere ihtiyacı var. AB Türkiye için gerçekten bir çapa. Türkiye'yi önemli gel-gitlerden koruma gücü olan elimizdeki tek şey.

Geçtiğimiz 15 yıl boyunca projeler yapıldı, yapılmadı, çok şey söylendi ama AB'nin katkısı olmadığını söyleyen insanlar stratejik bakamayan insanlar. AB ne kattı bize? Kurumlara bir arada hedef belirleme kültürü kattı bir kere. Ortak strateji belgesi çıkarmaya başladı, bu muhteşem bir şey. Kendileri politika belirlemediği için sadece kendisine verilen işi yapan kurum bir süre sonra yaratıcılığını kaybeder. Ama AB süreci başlayınca bu kurumların üzerinde bir baskı oluştu ve kurumlar kendi içinde kapasite artırıp politika belirleyebilmeye çalışıyorlar. Bu da çok büyük bir katkı.

Erdem CAM: *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki görevinizin son bulması ile aynı görevi hatta daha geniş bir görevi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında üstlenmiş durumdasınız. Bu bakanlık bünyesindeki gelişmelerden söz edebilir misiniz?*

Ercüment IŞIK: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulması da bence AB sürecinin eseridir. Çünkü hep sosyal yardım ve sosyal hizmetler arasında hep koordinasyon sorunu olduğundan bahsederdik. Birbirlerinden kopuk, etkin değil diyerek kestirip atardık. Cevap ne diye sorduğumuzda çoğumuz bir bakanlık altında toplansın derdi. 2011 yılında bu bakanlık kuruldu. O şikâyetlerin, buradaki tespitlerin katkısı vardır bence bu bakanlığın kurulmasında. Çocukla, kadınla, engelliyle, şehitle, gaziyle ilgili birimler bu bakanlığın altında toplandı. Daha sonra 2013 gibi burada çalışmaya başladım. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndakinden farkı şu, oradakinin adı: AB Koordinasyon Daire Başkanlığıydı. Burada ise hem AB var hem de dış ilişkiler. Uluslararası ilişkiler ve diğer milletlerle ilişkiler bu daire üzerinden yürüyor. Ama burası yeni bir bakanlık ve burası da yeni bir birim olduğu için gelişme sürecinde. Ben ve arkadaşlarım AB fonlarını kullanarak bu bakanlığın ve bu dairenin kurumsal kapasitesini geliştirmek, daha iyi politika belirleyebilen, izleyebilen, uygulayabilen, değerlendirebilen bir bakanlık olması yolunda katkı sağlamak için çalışıyoruz. Burada kendimize biçtiğimiz stratejik amaç bu. Yani biz bu-

rada olduğumuz süreç içinde öncelikli hedefimiz bu bakanlığın yaptığı işleri çok daha etkili ve verimli bir şekilde yapabilir hale gelmesi. Şu anda iyi tarafları var ama gelişmeye ihtiyacı var. Yani bakanlık çok iyi amaçlarla kurulmuş, çok iyi insanlarla ilişki içinde ama kurumsal kapasite anlamında zaafiyetleri var. Ben göreve geldiğimde arkadaşlarımızla birlikte Bakanlıkta görev yapan yönetici ve uzmanlar ile görüşmeler yaptık. Bu görüşmeler sonucunda bir eylem planı hazırladık. Mükemmel olduğunu söylemiyorum ama uygulanabilir bir eylem planı çünkü herkesle görüşülerek hazırlandı. Bunlar hep AB sürecinin sonucu. İşin içindeki adamla görüşüp fikrini alıp bir potada erittiğiniz zaman doğru politikalar belirleyebiliyorsunuz. AB'nin sosyal diyalog dediği ya da sivil toplum katılımı dediği şey bu yüzden önemli.. Bir yandan da başka bir çalışma daha yaptık, o da Türkiye'yle ilgili. Burası Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve dezavantajlı kesimlerle ilgileniyor. Bugün bu kesimlerin ihtiyaçlarını iyi kötü biliyoruz ama yüzde yüz bilmiyoruz ve gelecekte ne olacağını ise çok iyi bilmemiz gerekiyor.

Bir projeksiyona ihtiyacımız var. Bakanlığın kapasitesini niye geliştiriyoruz, gelecekteki riskler için önlem alabilsin diye. Bu yüzden gelecekte karşımıza ne çıkacak diye bir çalışma daha yaptık. Birisi Türkiye'deki dezavantajlı kesimin projeksiyonu ile ilgili, birisi de bakanlık bu projeksiyon karşısında nerede, bu sorunun cevabını arıyoruz. Kabul edilir istatistikî metodlara göre yaptık bunu, bilimsel metotlara göre. 2002-2012 yılları arasındaki süreç devam ederse aile ve sosyal politikalar alanında önümüzdeki 40 yıl nasıl bir durumla karşı karşıya kalacağız? Ben bu dönemde uygulanan sosyal politikaları doğru buluyorum. Ama bu yıllardan sonra nüfus dinamiği öyle bir hale geliyor ki uygulanan sosyal politikalar yeterli olmayabilir. Şunu kast ediyorum, biz böyle giderse yoksullaşacağız. Her şey iyi giderse bile yoksullaşacağız. Suriye meselesi çözülürse, Irak ve Yunanistan meselesi çözülse bile biz yoksullaşacağız. Kendi iç dinamiklerimiz, göstergelerimiz yoksullaşacağımızı gösteriyor. Niye? Nüfus artış hızı düşüyor ama nüfus artışını sağlayan kesim yoksul kesim.

Bugün Türkiye'de yoksulluk yüzde 15. Bu yüz kişiden 15'i yoksul demek. Eğer homojense her 100 çocukta 15'i yoksul ailede doğacak demek ama her 100 çocukta 35'i yoksul ailede doğuyor ki bunlar en alt düzey olanlar, orta düzeydekini saymıyorum. Bu durumda bakanlığımızın yoksul aileler ve bu çocuklar için birşeylerbir şeyler yapması gerekiyor.

Erdem CAM: *Siz bu süreçte ne planlıyorsunuz? Bunun önüne nasıl geçilebilir, sizin başkanı olduğunuz daire bu çerçevede neler yapabilir?*

Yoksulluk ve sosyal dışlanma AB adaylık sürecinde bizim uğ-

raşmamız gereken en temel alanlar. Bizim AB'ye giremememizin nedenlerinin başında geliyor bu alanlar. Türk göçmen işçiler Avrupa'yı basacak diye korkuyorlar çünkü, Türkiye AB üyesi ülkeler ile mukayese edildiğinde yoksul kalıyor. Bu daire 25-30 kişilik bir daire, bütün bu sorunları çözecek bir kapasitesi yok. Biz mevcut resime ne katkıda bulunabiliriz, ona bakıyoruz. Biz iyi kötü bir projeksiyon yaptık ve sonuçlarının pek de iyi olduğunu söyleyemeyiz. Ne yapabiliriz? Bu bakanlık benzer tahminleri yapabilsin. Gelecek yıllar için riskleri görebilsin. Bu da politika yapma kapasitesinin geliştirilmesi demektir. Bugüne kadar yaptığımız çalışmalar sonrasında Bakanlığımızın politika yapma, uygulama, izleme ve değerlendirme kapasitesine AB fonlarıyla katkıda bulunmanın en uygun yol olduğu

değerlendirmesini yaptık. Bunun sonucunda da AB projelerinden oluşan bir program ortaya koyduk. IPA fonlarından yararlanarak bu programı adım adım hayata geçirmeye çalışıyoruz. Bu program içinde uygulamayı hedeflediğimiz yedi tane proje var. O projelerden birisi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Sosyal İçerme Alanında Kurumsal Politika Yapma Kapasitesinin Geliştirilmesi. Bu projemiz Kasım ayı içinde başlayacak. Diğer projelerimizin de ilk belgeleri (proje fişleri) hazır. Tedrici olarak kurumlarımızla ve AB'nin ilgili birimleri ile paylaşacağız. Yakında başlayacak proje kapsamında politika belirleme kapasitesinin geliştirilmesi yani kadroların güçlü bir şekilde eğitilmeleri, ulusal sosyal içerme belgesinin yazılması ve saha çalışmaları da var.



ÇASGEM'den Haberler

ÇASGEM Başkan Yardımcılığına Kenan YAVUZ Atandı



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Belgelendirme Eğitimleri Sorumlu Müdürü olarak çalışan Kenan YAVUZ, 29 Haziran 2015 tarihinde Başkan Yardımcısı olarak atandı. Kenan Yavuz 1980 yılında Ankara'da doğdu. Gazi Üniversitesi MMF Endüstri Mühendisliği Bölümünden mezun oldu. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması Anabilim Dalında Yüksek Lisansını tamamladı.

2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünde İSG Uzman Yardımcısı olarak çalışmaya başladı. 2008 yılında İSG Uzmanı olarak atandı. TBMM'de gemi inşa sektöründe meydana gelen tersane kazalarının araştırılması komisyonunda uzman olarak görev yaptı. Kişisel Koruyucu Donanımların Piyasa Gözetimi ve Denetiminin eşleştirilmesi projesinde ve çeşitli çalışma gruplarında uzman olarak görev yaptı. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının hazırlanması üzere oluşturulan komisyonlarda yer aldı. Tamamlanan Türkiye'de Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) Laboratuvarlarının kurulması projesinin yazılmasında katkı sağladı ve bir müddet koordinatörlüğünü üstlendi. Avrupa Birliği KKD Direktifi ADCO ve uzmanlar grubu toplantılarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsilen görev aldı. Çalışma Meclisi alt çalışma gruplarında, Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongrelerinde moderatörlükler yaptı. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Yetki ve Denetim Şube Müdürlüğü görevinde bulundu.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve ÇASGEM İşbirliği



ÇASGEM Başkan Yardımcısı Kenan Yavuz ve beraberindeki ÇSG Eğitim Uzmanları, 27 Ekim 2015'te Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Türkiye Temsilcisi Numan Özcan'ı makamında ziyaret etti. Ziyarete UÇÖ Türkiye'nin gelecek dönem içindeki proje ve öncelikleri hakkında bilgi alan heyet, aynı zamanda gelecekte olası muhtemel işbirlikleri konusunda da karşılıklı fikir alışverişinde bulundu.

TRT Ankara Radyosu Kent Günlüğü Programına Katılım Sağlandı



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Esra KARAMAN, 14 Ekim 2015 tarihli TRT Ankara Radyosu "Kent Günlüğü" programına son zamanlarda farkındalığının artırılması gereken bir kavram olan "Yeşil İşler" konusu ile katılım sağlamıştır.

Programda gelecekte öne çıkarılması gereken meslekler, yeşil işler kavramının ortaya çıkışı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konuya bakış açısı ve hedefleri, başlıca yeşil işler ve gelişmiş ülkelerde yeşil işlerin ekonomiye ve istihdama katkısı, sürdürülebilirlik kavramı, insan onuruna yakışır işler yönünden yeşil işler konuları ele alınmıştır. Program sunucusu Günnur ÖZTÜRK, ÇASGEM'e katılım için teşekkürlerini iletmiştir.

TRT Ankara Kent Radyosu'nda ÇASGEM'in Faaliyetleri Tanıtıldı



9 Ekim 2015 Cuma günü TRT Ankara Kent Radyosu'nda yayınlanan "Kent Günlüğü" adlı programa katılarak ÇASGEM'in genel olarak faaliyetleri, gençlere yönelik yürüttüğü faaliyetleri (Eurodesk, gençlik projeleri, bilgilendirme seminerleri vb.) hakkında keyifli bir söyleşi gerçekleştirilmiştir.

ÇASGEM, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Ortaklığında Bir Bilgilendirme Toplantısı Gerçekleştirdi



Avrupa genelindeki tüm Eurodesk Temas Noktaları'nın çeşitli etkinlikler yaparak gençlere ücretsiz Avrupa fırsatlarının aktarıldığı "Time to Move" haftası kapsamında ÇASGEM, 30 Eylül 2015 tarihinde Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ortaklığında bir bilgilendirme toplantısı gerçekleştirmiştir. Yaklaşık 60 öğrenciye ücretsiz Avrupa fırsatları hakkında sunum yapılmış, Erasmus+ programı anlatılmış ve bu program kapsamında faydalanılabilecek projeler hakkında bilgi verilmiştir. Ücretsiz Avrupa fırsatları ile ilgili detaylı bilgi almak için www.facebook.com/CasgemEurodeskMultiplier sayfasını ziyaret edebilirsiniz.

Kimyasal Güvenlik Farkındalığı Çalıştayı Gerçekleştirildi



29 Eylül - 1 Ekim tarihlerinde İstanbul Teknik Üniversitesi Ayazağa Kampüsü'nde Kimyasal Güvenlik Farkındalığı Çalıştayı (Chemical Security Awareness Workshop) gerçekleştirilmiştir. Özel sektör, üniversite ve kamu çalışanlarının katıldığı çalıştayda, Amerikan Oak Ridge Ulusal Laboratuvarı uzmanları tarafından tehlikeli kimyasalların güvenliği konusu ele alınmış, olası tehditler ve bu tehditlere karşı alınabilecek tedbirler tartışılmıştır. Söz konusu çalıştaya Merkezimizi temsilen ÇSG Eğitim Uzmanı Seval EROĞLU katılım sağlamıştır.

Patlamadan Korunma Doküman Hazırlama Eğitimi Verildi



Eğitim merkezimizde 14-15-16 Eylül 2015 tarihlerinde Patlamadan Korunma Doküman Hazırlama Eğitimi (Ateks 137) yapılmıştır. Eğitim, Gazi Üniversitesi Mimarlık Mühendislik Fakültesi Kimya Mühendisliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Fatma Suna BALCI tarafından verilmiştir.

Eğitimde, yanma ve yangının oluşumu, evreleri, alınabilecek önlemler, yangın çeşitleri, yangınla mücadele. Patlayıcı ortamların tanımlanması, sınıflandırılması, gaz/buhar ve toz patlamalarında tehlikeli bölgelerin belirlenmesi, patlamadan korunma ilkeleri ve risk analizi anlatılmaktadır.

Ayrıca bu eğitimde, muhtemel patlayıcı ortamlarda kullanılacak teçhizat ve koruyucu sistemlerin yanında ayrıca, muhtemel patlayıcı ortamlar dışında kullanılan, ancak patlama tehlikelerine karşı teçhizatın ve koruyucu sistemlerin emniyetli çalışması için gerekli olan veya buna katkı sağlayan emniyet cihazları, kumanda cihazları ve düzenleyici (regülatör) cihazlar da anlatılmaktadır.

HAK-İŞ & ÇASGEM Ortaklığında Yürütülen İSG Projesinin Adana ve Hatay Eğitimleri Başarıyla Tamamlandı



HAK-İŞ ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ortaklığında yürütülen “Çalışanlara Yönelik Yeterlilik Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Projesi”nin Adana Eğitimleri 02-03 Eylül 2015 tarihlerinde ve Hatay-Dörtöyöl eğitimleri ise 04-05 Eylül 2015 tarihlerinde gerçekleştirildi.

Söz konusu eğitimlere Hak-İş Projeler Koordinatörü Şahin SERİM, Sosyal Diyalog Uzmanı Rıdvan GÜNAY, Proje Asistanı Fatma YAVUZ, proje ortağı ÇASGEM adına Uzman İsmail AKGÜN ve Çelik-İş Sendikası Uzmanı M. Onur SAYILAN’ dan oluşan proje ekibi katılmış olup ayrıca ÇASGEM İSG Eğitim Müdürü ve A Sınıfı İSG Uzmanı Şeyhmus EKTİRİCİ eğitici olarak, proje iştirakçi okulu Çukurova Elektrik M.T.A.L. Müdürü Yusuf KILINÇ, A Sınıfı İSG uzmanları Mehmet PANCAR, Mehmet POLAT, Önder İNKAYA ve Kadir TOMAS katılmışlardır.

Adana’da gerçekleştirilen eğitimler 2 gün 14 saat sürmüş olup üç ayrı sınıfta Çelik-İş, Öz Orman-İş, Hizmet-İş ve Öz İplik-İş sendikalarının üyelerinden oluşan 75 iş yeri temsilcileri ve işçiler eğitimlerden yararlanmışlardır. Adana eğitim programında Hizmet-İş sendikası adına Adana Şube Başkanı ve HAK-İŞ İl Temsilcisi Abdurrahman YÜCEL bir açılış konuşması yapmış ve açılışa Öz Orman-İş sendikası Adana Şube Başkanı Şahin CERİT, Çelik-İş sendikası Adana Şube Başkanı Sedat AYDIN ve Öz İplik-İş sendikası Adana Şube Başkanı Muzaffer BİRDOĞAN katılmışlardır. İki gün süren İSG Adana eğitimi sonunda kursiyerlere sertifikaları törenle takdim edildi.

Dörtöyöl-Hatay’da gerçekleştirilen eğitimlerde 2 gün 14 saat sürmüş olup üç ayrı sınıfta Çelik-İş ve Hizmet-İş sendikalarının üyelerinden oluşan 86 iş yeri temsilcileri ve işçiler eğitimlerden yararlanmışlardır. Eğitici olarak proje iştirakçi okulu Dörtöyöl Mesleki Eğitim Merkezi Müdürü ve A Sınıfı İSG Uzmanı Erhan AKI, Önder İNKAYA Yasin KOCABIYIK ve Adem SOYSAL katılmışlardır. Dörtöyöl-Hatay eğitimleri esnasında Dörtöyöl Kaymakamı Recep SOYTÜRK, İl Millî Eğitim Müdürü Kemal KARAHAN ve İlçe Millî Eğitim Müdürü Mehmet TOKSOY ziyarette bulunarak eğitimleri yerinde gözlemlediler. Ayrıca eğitimlere Çelik-İş sendikası Şube Başkanı ve HAK-İŞ İl Temsilcisi Mehmet DEMİR ve Hizmet-İş sendikası İskenderun Şube Başkanı Mehmet YETİM katılmışlardır. Dörtöyöl-Hatay eğitimi sonunda kursiyerlerin katılım belgeleri Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkan Yardımcısı ve Çelik-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Cengiz GÜL tarafından törenle takdim edildi.

Yol-İş Sendikası ve ÇASGEM'in Ortaklaşa Yürüttüğü Eğitimler Devam Ediyor



YOL-İŞ sendikasının yürüttüğü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) paydaş olduğu “Güvenli, Huzurlu ve Verimli Çalışma Bilinci Oluşturma Eğitim Projesi”nin 3. grup eğitimleri 31 Ağustos-1 Eylül 2015 tarihlerinde Mersin Kapızlı Sosyal Tesisleri’nde başladı. YOL-İŞ Genel Başkanı Ramazan AĞAR, genel merkez yönetim kurulu üyeleri ile beş şubenin şube başkanları, yönetim, denetleme, disiplin kurulu üyeleri, baş temsilci, temsilciler ile İSG kurulu üyeleri olmak üzere 340 kişi katılım sağlamıştır.

Program açılışını YOL-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ahmet KILIÇ program tanıtımı ile eğitimler hakkında bilgiler verdikten sonra saygı duruşu ve ardından İstiklal Marşı’nın okunması ile programa geçildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Başkan Yardımcısı Kenan YAVUZ ise “Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik alanında ÇASGEM’in yaptığı çalışmaların yanısıra sendikalarla da işbirliği yaparak çalışma hayatına katkıda bulunmaya devam etmektedir.” dedi.

Ardından YOL-İŞ Genel Başkanı Ramazan AĞAR şöyle devam etti: “Bu dönem eğitim çalışmalarımızın ÇASGEM’in de katılımıyla ortaklaşa yürütmekten memnuniyetini belirterek konuşmasına devam etti. Sendikamızın birliği, bütünlüğü, huzur ve kardeşlik ortamı, önemli sendikal başarıların elde edilmesini sağlamaktadır. 30 Nisan 2015 tarihinde 10 bini aşkın üyemiz, eşleri ve çocukları ile Başbakanımız Ahmet DAVUTOĞLU’nun da katılımıyla 6 bin 417 taşeron işçisine kadro verilmesini büyük bir coşku ile karşıladılar. Bu kazanım Türkiye YOL-İŞ’in izlediği ağırbaşlı ve sorumlu sendikal mücadelenin sonucudur. Çok yararlı olacağına emin olduğum bu projenin gerçekleşmesine katkısı olan ÇASGEM yetkililerine, YOL-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ahmet KILIÇ, Eğitim Müdürü Hasan AKTAŞ ve çalışma arkadaşları ile tesiste görev yapan tüm arkadaşlarıma, eğitmenlerimize ve eğitimlerimize katılım sağlayan tüm mensuplarımıza yürekten teşekkür ediyorum.”

Eğitimler 2 gün ve 12 saat olarak gerçekleştirilmiş olup İSG konularında A sınıfı iş güvenliği uzmanları Kadir TOMAS, Şeyhmus EKTİRİCİ, YOL-İŞ Eğitim Uzmanı Özcan KARABULUT, sosyal güvenlik konusu Prof. Dr. Cem KILIÇ, mobing ve mücadele yöntemleri konusu Uzman İsmail AKGÜN ve sendikacılık konusu ise Hasan AKTAŞ tarafından sunulmuştur.

Öz –İplik İş Sendikası Kadın Komitesi Toplantısı'nda Mobbing Eğitimi



Bursa'da dördüncüsü düzenlenen Öz-İplik İş Sendikası Kadın Komitesi Toplantısı'nda ÇASGEM Mobbing Eğitimi verdi. 24-27 Ağustos 2015 tarihleri arasında Bursa'da düzenlenen Öz-İplik İş Sendikası Kadın Komitesi Toplantısı, Genel Başkan Murat İNANÇ'ın yapmış olduğu açılış konuşması ile başladı. Genel Başkan İNANÇ, yapmış olduğu konuşmada "Türkiye'de tekstil sektöründe hizmet veren sendikalar içinde 'kadın komitesi' olan, kadına önem veren sendikayız. Kadınların meselelerini çözmeye çalışıyoruz." dedi. Yapmış olduğu konuşmada çalışma hayatının en güncel ve can yakıcı problemlerinden biri olan Mobbing konusuna da değinen İNANÇ, Mobbinge uğrama oranının örgütsüz işyerlerinde daha yüksek olduğunu belirtti. Sendika genel yönetiminin ve kadın komitesi üyelerinin katılımla gerçekleştirilen toplantıda ÇSG Eğitim Uzmanı C. Güliz BOZDEMİR katılımcılara mobbing (İş Yeri Psikolojik Taciz) eğitimi verdi. Eğitimin sonunda katılımcıların soruları cevaplanarak program sona erdi.



Eurodesk Türkiye Ortak Akıl ve Değerlendirme Toplantısı Temmuz Ayında Gerçekleştirildi



27-30 Temmuz 2015 tarihlerinde İstanbul'da, Eurodesk Türkiye Ortak Akıl ve Değerlendirme Toplantısı gerçekleştirildi. 2012 yılında Eurodesk Temas Noktası olarak akredite edilen ÇASGEM'in de katılım sağladığı toplantıda, Türkiye genelinden valilikler, belediyeler, üniversiteler, milli eğitim müdürlükleri ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarından oluşan yaklaşık 55 Eurodesk Temas Noktası temsilcisi katıldı. Toplantıda bölgesel çalışma planları görüşülerek Eurodesk Türkiye'nin stratejisi ele alındı.

T.C. Merkez Bankası İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Üyeleri'ne ÇASGEM'den Eğitim



**TÜRKİYE CUMHURİYET
MERKEZ BANKASI**

25 Haziran ve 29 Haziran tarihlerinde T.C. Merkez Bankası İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Üyeleri'ne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Esra KARAMAN ve Özge AKANER tarafından iş sağlığı ve güvenliği kurulları konulu bir eğitim verildi. Eğitim, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tanıtımı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Madde 7 uyarınca belirtilen eğitim konu başlıkları kapsamında gerçekleştirildi.

T.C. Cumhurbaşkanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Üyelerine Eğitim Verildi



2-4 Haziran 2015 tarihleri arasında T.C. Cumhurbaşkanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Üyeleri'ne yönelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Esra KARAMAN ve Onur ERDOĞAN tarafından bir eğitim gerçekleştirildi. Eğitim, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun ulusal mevzuattaki norm ve dayanakları ile birlikte, 18.01.2013 tarihli, 28532 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'teki Madde 7 kapsamında belirtilen eğitim konu başlıkları kapsamında verildi.

Yavru Vatan KKTC'de Risk Değerlendirme Eğitimi Yapıldı



Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika Eğitimleri kapsamında risk değerlendirme eğitimleri için ÇASGEM'den eğitici talep etmesi üzerine, kurumumuz tarafından 08-19 Haziran 2015 tarihleri arasında Kıbrıs Uluslararası Üniversitesi'nde gerçekleştirilmek üzere Risk Değerlendirme Eğitimi hazırlandı. Eğitim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Deniz BOZ ERAVCI ve Esra KARAMAN tarafından eş zamanlı olarak iki grup ile gerçekleştirildi; toplamda 84 kişi katıldı. Program, KKTC mevzuatı kapsamında risk değerlendirme esaslarını içermek üzere 5 gün teorik, 5 gün uygulamalı olarak yapıldı. Uygulamalı ve kuramsal eğitimde verilen risk değerlendirme aşamaları, ülkenin yasal mevzuatına uygun olarak analiz ve dökümanite edilmesi esasları; inşaat, çimento ve toprak; yiyecek-içecek hizmetleri gibi ülkenin öncü sektörlerine saha ziyaretleri yapılmak üzere uygulanması şeklinde gerçekleştirildi. Ayrıca katılımcıların uygulamalı eğitimlerde ve staj raporu olarak hazırlamış oldukları belgeler incelenip, değerlendirilerek KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunuldu.

ÇASGEM’de Yeni Yapılanma



ÇASGEM’de çalışmakta olan 23 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanının sektörel bazda uzmanlaşmalarının sağlanması için koordinatörlükler kuruldu.

Toplam yedi koordinasyon birimine ayrılan kariyer meslek mensuplarının bu sayede sosyal ve teknik konularda uzmanlaşmaları ve kendi uzmanlık alanlarında derinlemesine bilgi sahibi olmaları hedeflenmiştir. Bu sayede Merkezin hizmet kalitesinin daha ileriye taşınması planlanmıştır.

Yeni uzmanlaşma alanları ile hizmet verdiği hedef kitleyi genişletmeyi ve aynı zamanda hizmet kalitesini artırmayı hedefleyen ÇASGEM, vermiş olduğu eğitimlerin ve yapacağı araştırmaların kalitesini de bu sayede artıracaktır. ÇASGEM’de oluşturulmuş koordinasyon birimleri aşağıdaki gibidir.

- Proje, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Birimi
- Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Birimi
- İstatistik ve Ar-Ge Birimi
- İş Sağlığı ve Kişisel Koruyucu Donanım Birimi
- Yüksekte Çalışma ve Ergonomi Birimi
- Maden ve Metal İşleri Birimi
- Kimyasallar, Yangın ve Patlamalar Birimi

ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi'nden Haberler

Ankara'da Etkili Eğitim Verme Eğitimi Gerçekleştirildi



ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Yardım Projesi kapsamında, 5-10 Ekim ve 12-16 Ekim tarihleri arasında Ankara'da ÇSG Eğitim Uzmanları ÇSGB müfettişlerine ve Bakanlık Kariyer Uzmanlarına yönelik iki grup eğitim düzenlendi. Her iki gruptan 21 kişinin katılımıyla toplamda 42 kişinin katıldığı eğitimlerde eğitim uzmanlarının, eğitim tasarımı, geliştirme, eğitim verme kapasitelerinin geliştirilmesi ve sürdürülebilir bir e-öğrenme modelinin tasarlanması amacıyla uluslararası standartlarla uyumlu bir metodolojiye yer verildi. Proje kapsamında verilen bu eğitimlerle aynı zamanda müfredat, modül ve eğitimlerin uluslararası standartlarda olması hedefleniyor.

Eğitimler boyunca, eğitim ihtiyacı belirleme teknikleri, iletişim türleri ve beden dili, başarılı takımların özellikleri ve sinerji kavramı, eğitim planının hazırlanması, öğrenim hedeflerinin belirlenmesi, öğretim yöntem ve stratejileri, iletişimi engelleyen faktörler, sunum teknikleri, kurum içi iletişim, formal ve informal iletişim teknikleri, eğitimde ölçme ve değerlendirme başlıklarında çeşitli başlıklarda sunumlar ve çalıştaylar yapıldı.





Eğiticilerin Eğitimi Programı				
1. gün	2. gün	3. gün	4. gün	5. gün
Tanışma ve Beklentiler Eğitim ve Öğretim ile İlgili Temel Kavramlar Eğitim İhtiyacı Kavramı Eğitim İhtiyacı Belirleme Teknikleri	İletişim İletişim Kavramı İletişim Süreci İletişim Türleri Beden Dili	Takım Çalışması Takım Kavramı Başarılı takımların Özellikleri Sinerji kavramı Grup Çalışması (Sinerji)	Öğretim Uygulamaları Eğitim Planının Hazırlanması Eğitim Ortamının Hazırlanması	Grup Proje Sunumları ve Değerlendirmeler
Öğrenim Hedeflerinin Belirlenmesi Amaç, Ara Amaç ve Öğrenme Hedefi Kavramları Öğretim Yöntem ve Stratejileri Öğretim Yöntemleri Anlatım Yöntemi Soru-cevap Yöntemi	Eğitcinin İmajı İlk İzlenim İletişimi Engelleyen Faktörler Sen Dili/Ben Dili Yanlış Dinleme Türleri İyi Bir İletişim İçin Gerekenler	Sunum Teknikleri Sunum Yaparken Dikkat Edilmesi Gereken Altın Kurallar	Grup Çalışması (Proje Sunumları İçin Eğitim Planının ve Powerpoint Sunumlarının Hazırlanması)	Grup Proje Sunumları ve Değerlendirmeler
Öğretim Yöntemleri (devamı) Gösteri Yöntemi Grup Çalışması Yöntemi Örnek Olay Yöntemi	Kurum İçi İletişim Formal ve İnfomal İletişim Dedikodu Kavramı Grup Çalışması (Dedikodu)	Sunum Yaparken Dikkat Edilmesi Gereken Altın Kurallar (devamı)	Grup Çalışması (Proje Sunumları İçin Eğitim Planının ve Powerpoint Sunumlarının Hazırlanması)	Grup Proje Sunumları ve Değerlendirmeler
Öğretim Yöntemleri (devamı) Rol Oynama Yöntemi Beyin Fırtınası Yöntemi	2'şer dakikalık sunumlar	Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Ölçme Kavramı Neyi, Neden Ölçeriz? Eğitime Katılan Bireyi Nasıl İzleriz? Eğitici Kendini Nasıl Değerlendirir? 2'şer dakikalık sunumlar	Grup Çalışması (Proje Sunumları İçin Eğitim Planının ve Powerpoint Sunumlarının Hazırlanması)	Grup Proje Sunumları ve Değerlendirmeler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Yardım Projesi Eğitim İhtiyaç Analizi Çalışmaları



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi, işgücü piyasası için daha vasıflı bir işgücüyle, daha iyi çalışma koşulları geliştirilmesine yardımcı olmayı amaçlıyor. Bu kapsamda ÇASGEM'in eğitim faaliyetlerinin, pazarlama ve araştırma kapasitesinin AB Sosyal Politikalar ve İstihdam Müktesebatı ile artırılması planlanıyor. Dört bileşen altında sıralanan eğitim faaliyetleri başlığı altında Ekim 2015' kadar gerçekleştirilen faaliyetler şöyle sıralanabilir:

1. Eğitim Bileşeni: Projenin Eğitim Bileşeni altında şimdiye kadar İstanbul, İzmir, Bursa, Denizli, Antalya, Muğla, Samsun, Çorlu-Çerkezköy, Gaziantep ve Konya'da, işgücü piyasasının nabzını tutan Eğitim İhtiyaç Analiz'leri gerçekleştirildi. ÇASGEM'in eğitim modüllerinin revize edilmesini ve yeni modüllerin (6 yeni modül) geliştirilmesini amaçlayan çalışmalar kapsamında pek çok firmayla görüşülerek, ÇASGEM Proje Yönetim Birimi Eğitim İhtiyaç Analizi'nin de metodolojisi oluşturuldu ve temel hipotezler belirlendi.

Eğitim İhtiyaç Analizi'yle çalışma hayatı ile ilgili kilit konu ve sorunların tespit edilmesi başta olmak üzere şu başlıklar üzerinde duruluyor:

- Çalışan hakları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusundaki genel tavır, iş yasası ve yeni iş sağlığı yönetmelikleri ile ilgili bilgi düzeyi.
 - İşyerlerinde, belirlenen sektörlerde kaza, mesleki hastalıklar konusundaki bilgi düzeyi.
 - İşveren ve çalışanlar arasında sağlık ve güvenlik konularında danışmanlık.
 - Eğitim almış personel sayısı, eğitimlerin kaynağı ve kalitesi.
 - Eğitim seçenekleri (iş üzerinde, e-öğrenme, evde).
 - Bütçe ve fiyatlandırma kısıtları.
2. Performans Analizi: Performans Analizi'yle var olan sistemin standartları karşılamaya ne kadar yakın olduğu hakkında bilgi edinilmesi amaçlanıyor.
 3. Eğitim İhtiyaçları: Eğitim İhtiyaçları kapsamında kapasite açıklarının doldurulması için, yeni eğitim modülleriyle tarifi edilebilir, çeşitli öğrenme ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi planlanıyor.



4. Potansiyel müşterilerin (işçi, işveren, sendika temsilcileri ve ÇASGEM'in sosyal ortakları) yeni eğitim modüllerinin tasarımında rol almalarına imkan tanınması planlanıyor.

Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmalarda belirlenen il ve sektörlerde, yüzyüze görüşme yöntemi ve yarı açık soru yöntemi kullanılıyor. Şimdiye kadar yapılan çalışmalar kapsamında ise şu aşamalar kaydedildi:

- Ağustos 2015'te başlayan saha çalışmalarında, turizm sektörü özelinde 31 işyeri ziyaret edildi; 31 yönetici ve 15 çalışanla görüşüldü.
- Banka-finance sektöründe yer alan 30 firma için görüşme planlaması yapıldı. İlk saha çalışması İstanbul'da gerçekleştirildi.
- Eylül 2015'te Konya'da yapılan çalışmalarda 24 işyeri yöneticisi ve 12 çalışanla görüşüldü. Bursa'da 9 işyeri, Denizli'de ise 10 işyeri ziyareti tamamlandı.
- Çorlu ve Gaziantep illerindeki saha çalışmaları ise Ekim 2015'te tamamlandı.



NİTELİKLİ İŞGÜCÜ Aşırı Eğitimlilik



Berna YAZAR ASLAN
ÇSG Eğitim Uzmanı





Türkiye’de istihdamda yer alan üniversite mezunu her 100 kişiden 30’u yaptığı işe göre aşırı eğitilidir. 15-24 yaş grubunda yer alan istihdam edilen gençlerin %43,8’i eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilirken, %56,2’si niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaktadırlar.

İşsizlik toplumsal, sosyal, ekonomik ve psikolojik boyutları farklı olmak üzere gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin tüm toplumları etkileyen önemli bir sorundur. İşgücünün, işini kaybetmiş olup bir iş arayan ya da işten çıkarıldıktan sonra geri çağırılmayı bekleyen kısmını ölçen işsizlik oranı, ekonominin ne kadar iyi bir performans gösterdiğini ölçmede kullanılan işgücü piyasasının önemli bir göstergesidir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre işsizlik oranı 2000 yılında %6,5 işsiz sayısı 1 milyon 497 bin kişi iken 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin ardından bu oran çift haneli rakamlara ulaşmıştır. 2002-2008 yıllarında ülke ekonomisi toparlanma sürecine girerek yüksek büyüme oranları elde edilmiş ancak bu durum işsizlik oranına yansımamıştır. Ülke ekonomisinde yaşanan büyüme etkisiyle 2006 yılında %10,2 olan işsizlik oranı, 2008 yılı sonunda kendini gösteren küresel ekonomik krizin etkisiyle %14’e yükselerek yakın tarihteki en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Yaşanan küresel ekonomik krizin ardından ekonomi toparlanma sürecine girmiş, yüksek büyüme oranları elde edilmiş, ancak 2012 yılında ciddi bir daralma yaşamıştır. Süreç içerisinde yaşanan ekonomik krizlerin ardından 2014 yılında işsiz sayısı 2 milyon 853 bin kişi ve işsizlik oranı ise %9,9 olup hâlâ 2000 yılındaki seviyeye inememiştir. Aynı dönem aralığında genç işsizlik oranı işsizlik oranıyla paralel bir seyir izlemiştir. Genç işsiz sayısı 2000 yılında 705 bin, genç işsizlik oranı ise %13,1 iken 2014 yılında genç işsiz sayısı 858 bin, genç işsizlik oranı ise %17,9’dır. Genel itibarıyla ekonomik büyüme ve işsizlik

oranlarındaki değişim inişli çıkışlı bir görüntü vermektedir. İstihdam oranı ise, istihdam edilen kişi sayısının kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranlanmasıyla elde edilmekte ve işgücü kaynağının etkin kullanımı, ekonominin büyüme hızını anlama ve yönetme açısından oldukça önemlidir.

Genç Nüfus Artış Hızı, İstihdama Aynı Oranda Yansımıyor

2000 yılında 21 milyon 581 kişi olan istihdam edilenlerin sayısı 2014 yılında 25 milyon 933 bin kişiye yükselirken, istihdam oranı ise %46,7'den %45,5'e gerilemiş, işgücüne katılma oranı ise %49,9'dan %50,5'e yükselmiştir. Genç işgücü bakımından ise 2000 yılında 4 milyon 696 bin kişi olan istihdam edilenlerin sayısı 2014 yılında 4 milyon 789 bin kişiye yükselmiş, istihdam oranı ise %37'den %33,5'e, işgücüne katılma oranı ise %42,5'den %40,8'e gerilemiştir. Özellikle genç nüfus artış hızının, istihdam ve işgücüne katılma oranına aynı oranda yansımada görülmemektedir. Türkiye açısından bu durum, istihdam yaratma ve çalışabilir yaştaki nüfustan özellikle de genç nüfustan yararlanmada zayıflıkların olduğunu göstermektedir. 2000 yılı ve sonrasında ekonomik büyüme gerçekleşmiş olmasına rağmen istihdam düzeyinde bir gelişme yaşanmamış ve istihdamsız büyüme gerçekleşmiştir. Bu durum yanlış büyüme modeli ve işgücü piyasasında yapısal sorunlar olduğunu ve istihdam politikalarının yeniden gözden geçirilmesi gerekliliğini işaret etmektedir.

1980 sonrasında ortaya çıkan küreselleşme olgusu ile işgücü piyasalarında üretimin ve işgücünün yapısında değişimler ortaya çıkmıştır. Küreselleşme süreciyle uygulamaya konulan yeni ekonomi politikaları, dünya genelinde istihdamı etkilemiş ve işsizliği kronik bir sorun haline getirmiştir. Küreselleşme ile birlikte yapılan işlerin niteliği ve çalışan işgücünün özelliklerini de değişmiş, teknolojik gelişmeler yüksek nitelikli işgücü ihtiyacına olan talebi artırmıştır. Türkiye işgücü piyasası açısından ise 2001 yılı ekonomik kriz dönemi sonrasında tarım sektörü istihdamında ciddi azalmalar oluşmuş, hizmet ve sanayi sektörlerinde yaratılan istihdam tarım istihdamındaki bu hızlı azalmayı karşılayamamıştır.

Tarım sektöründen açığa çıkan işgücü, işgücü piyasasına katılan gençler ve mevcut işsizler ile birleştiğinde istihdam olanakları yetersiz kalmış ve işsizlik oranları yükselmiştir. Bir diğer ifadeyle Türkiye sanayileşme sürecini tamamlayamadan hizmet toplumuna dönüşmüştür. Ayrıca emek arzının fazlalığına karşılık emek talebinin yeterli olmaması, hızlı nüfus artışı, işgücü çoğunluğunun genç ve niteliksiz oluşu, istihdam yaratmaya yönelik bir eğitim politikasının yerleşmemiş olması, işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler ile işgücünün sahip olduğu nitelikleri arasındaki uyumsuzluk işgücü piyasasında yüksek işsizlik oranları görülmesinin temel nedenleri olarak görülmektedir.

Eğitim Seviyesi Yükseldikçe İşsizlik Oranları da Yükseliyor

İşgücünün niteliğinin artırılmasında iktisadi kalkınma ve beşeri sermaye göstergelerinden olan eğitimin etkisi oldukça büyüktür. Teorik olarak işgücünün sahip olduğu niteliklerin artırılması ve eğitim seviyesinin yükseltilmesiyle bireylerin daha yüksek kazanç, daha iyi kariyer olanakları ve daha düşük işsizlik riski taşıyacakları varsayılmaktadır ancak bu durum Türkiye işgücü piyasası açısından oldukça tartışmalıdır.

Eğitim Düzeyi	2000		2007		2014	
	İÖ (%)	GİÖ (%)	İÖ (%)	GİÖ (%)	İÖ (%)	GİÖ (%)
Okuryazar olmayan	3,4	5	5,2	16,7	6,3	12,1
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	5,6	11	10,6	17,3	11,1	15
İlkokul	5,2	8,3	8,7	14,7	7,8	16
İlköğretim	10,3	10,3	16,8	16,8	13,9	14,8
Ortaokul veya dengi meslek okul	8,3	13,7	10,2	19,3	9	13,1
Lise	10,5	20,6	13,9	23,5	11,9	20,4
Mesleki veya teknik lise	10,9	20,8	12	22,6	10,6	19,3
Yüksek öğretim	7	28,3	9,7	28,5	10,6	28,3

TÜİK verilerine göre eğitim seviyelerine göre işsizlik oranları yukarıdaki tabloda verilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranları da yükselmektedir. Örneğin yükseköğretim programını tamamlayarak nitelik kazanan ve istihdamda avantajlı duruma gelen her 100 bireyden sırasıyla 2000 yılında 7, 2007 yılında 10 ve 2014 yılında 11'i işsiz iken her 100 genç bireyden 2000, 2007 ve 2014 yıllarında 29'u işsizdir.

Benzer durum nitelik ve beceri kazanımına hizmet veren mesleki eğitim sistemi içinde gözlemlenebilmektedir. Teorik olarak mesleki eğitim programlarından mezun bireylerin işgücü piyasalarına geçişlerinin görece olarak daha kolay olması ve daha düşük işsizlik riski taşımaları beklenmektedir. Mesleki lise programını tamamlayan her 100 bireyden sırasıyla 2000 yılında 11, 2007 yılında 12, 2014 yılında 11'i işsiz iken; genel lise programını tamamlayan her 100 bireyden 2000 yılında 10, 2007 yılında 14, 2014 yılında ise 12'si işsizdir. Mesleki lise programını tamamlayan her 100 genç bireyden sırasıyla 2000 yılında 21, 2007 yılında 23, 2014 yılında 19'u işsiz iken genel lise programını tamamlayan her 100 genç bireyden 2000 yılında 21, 2007 yılında 23, 2014 yılında ise 20'si işsizdir. Genel lise ile mesleki veya teknik lise mezunu bireylerdeki işsizlik oranlarında büyük farklar görülmemektedir. Bu durum, mesleki bir beceri kazanmanın istihdam edilebilme açısından büyük bir anlam ifade etmediğini göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre gerek işsizlik gerekse genç işsizlik oranlarının yüksekliği Türkiye işgücü piyasasında, işgücünün sahip olduğu nitelikler ile işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olmasını ifade eden nitelik ve beceri uyumsuzluğu (uyumsuz eşleşme) bulunduğu sonucunu desteklemektedir. Nitelik uyumsuzluğu, işgücü piyasasındaki bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeylerine sahip olmaları durumunu ifade etmekte ve bireyin mevcut işine göre daha yüksek veya daha düşük eğitimsel niteliğe sahip olmasına göre “aşırı eğitimlilik” veya “yetersiz eğitimlilik”, bireyin becerilerinin yapmakta olduğu işe uygun olmaması durumunu ifade eden beceri uyumsuzluğu ise “aşırı becerili” ve “yetersiz becerili” olarak gibi ikiye ayrılmaktadır. Türkiye’de aşırı eğitimlilik oranının tespit edilmesine yönelik Kurnaz (2015) tarafından fakülte ve yüksekokul mezunları açısından aşırı eğitimlilik durumu incelenmiştir. Çalışmada Uluslararası Standart Meslek (ISCO 08) ve Uluslararası Standart Eğitim Sınıflamaları’ndan (ISCED 97) yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Türkiye işgücü piyasasında 15-64 yaş grubunda eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilenlerin oranı %67,4 iken aynı yaş grubunda eğitim düzeyinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranı %32,6’dır. Bir diğer ifadeyle Türkiye’de istihdamda yer alan üniversite mezunu her 100 kişiden 30’u yaptığı işe göre aşırı eğitimlidir. 15-24 yaş grubunda ise istihdamdaki gençlerin %43,8’i eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilirken %56,2’si niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaktadırlar. İstihdamda yer alan her iki üniversite mezunu genç bireyden biri aşırı eğitimlidir.

Elde edilen sonuçlar Türkiye’de istihdam olanaklarının eğitilmiş bireyler için daha kısıtlı olduğunu göstermekle birlikte eğitim sürecinden işgücü piyasasına geçişte yaşanan zorlukları da yansıtmaktadır. Ülke ekonomisindeki iktisadi büyüme ve bunun paralelinde büyüme oranlarındaki artışın teorik olarak işsizlik oranlarında azalmalar oluşturması beklenmektedir. Ancak ekonomik büyüme ve işsizlik oranlarındaki değişim inişli

çıkışlı bir görüntü vermektedir. Bu anlamda işsizlik, Türkiye’de nüfus artış hızının istihdam yaratma hızını geçmesi nedeniyle ilerleyen zaman içerisinde daha ciddi boyutlara ulaşabilecek düzeydedir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda küresel bir sorun haline gelen işsizlik karşısında ülkemizin en büyük avantajlarından biri genç işgücünün büyüklüğüdür. İşgücü piyasası ile eğitilmiş işgücü arasında uyum sağlanmasıyla gerekli mesleki donanımına sahip ve özgüvenli genç nesiller, hedeflenen uygarlık düzeyine ulaşılmasında büyük katkı sahibi olacaklardır.

Kaynaklar:

- Ayvaz, Filiz ve Sakal, Sonay (2014-2015). 1923’ten 2023’e İstihdam Serüveni, İstihdamda 3i Dergisi, Sayı 15, S.38-43.
- Çondur, Funda ve Bölükbaş, Mehmet (2014). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik- Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme, Amme İdaresi Dergisi, C.47, S.2, S. 77-93.
- Diriöz Çapar, Sinem (2012). İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü, Uzmanlık Tezi, TC Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Ercan, Hakan (2007). Türkiye’de Gençlerin İstihdamı, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.
- Kurnaz, Işıl (2015). İşgücü Piyasasında Nitelik Uyumsuzluğu: Düşük Nitelikli İşlerde Yüksek Nitelikli İşgücü, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, S.83-121.
- Quintini, Glenda (2011). Over Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No.121.
- TÜİK, 2015. Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. Erişim Tarihi: 10.09.2015.
- Yazar Aslan, Berna ve Yamak, Ayşe (2015). Türkiye’de 2000-2013 Döneminde Büyümenin Genç İşsizliğe Etkisinin Vektör Otoregresif Model ile Analizi, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı.



KONAKLAMA VE YEME İÇME İŞKOLLARINDA Sağlık ve Güvenlik



Handan AKARSU
ÇSG Eğitim Uzmanı





*Konaklama ve yeme-içme
işkollarında hizmetler
konaklama hizmeti
veya yeme içme hizmeti
olarak farklı işletmelerde,
bağımsız hizmetler
olarak üretilebildiği gibi,
aynı işletmede birbirini
bütünleyen hizmetler olarak
da üretilebilir.*

Konaklama ve yeme içme hizmetleri, 19.12.2012 tarihli İş-kolları Yönetmeliği'nde 25 numaralı "Konaklama ve Eğlence Hizmetleri" başlığı altında yer alır. Bu hizmetleri üreten işyerleri, hizmet türlerine (otel, tatil köyü, motel, kamping, pansiyon, lokanta, pastane, kafe, bar, plaj, yüzme havuzu, kaplıcalar, sağlık merkezleri, spor ve güzellik merkezleri), hizmet amaçlarına ve kapsamına (konaklama ve/veya yeme içme, sağlık, kongre-toplantı, kış sporları), ölçeklerine (büyük, orta ve küçük ölçekli), gelişmişlik düzeylerine (modern, geleneksel, mülkiyet yapısına (uluslararası veya ulusal zincirler, aile işletmeleri) göre büyük çeşitlilik gösterir.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Sektöre Egemen

Farklı hizmetleri aynı çatı altında üreten büyük ölçekli işyeri sayısı giderek artmakla birlikte, sektörde hizmet üretiminin belirli bir alanında özelleşmiş küçük ve orta ölçekli işletme sayısı, dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de sektöre egemendir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013 yılı verilerine göre bu sektörde 15.401'i konaklama, 87.094'ü de yeme-içme sektörlerinde olmak üzere kayıtlı 117.308 işyeri vardır. Konaklama sektöründe bu işyerlerinin %88,6'sı (13.652) 1 ila 9 çalışanın çalıştığı küçük, %18,05'i (2.781) 10 ila 49 çalışanın çalıştığı orta, %4,6'sı (718) da, 50 ve daha çok çalışanın çalıştığı büyük ölçekli işyerleridir. Bu oranlar yeme içme sektöründe sırasıyla %86,6 (75.451) , %12,6 (10.961) ve %0,78'dir (687). Buna göre, sektörde küçük ve orta ölçekli işletmeler egemendir ve bu sonuç Avrupa Birliği ülkeleriyle benzerdir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerinin 2010 yılında Antalya'da "Turizm Sektöründe İş Mevzuatına Aykırı Uygulamaların Önlenmesi Projesi" kapsamında 84 büyük otelde yaptıkları denetimlerin değerlendirme raporuna göre, bu otellerin %62'si mevsimlik, %12'si sürekli hizmet üretirken, %26'sı da mevsimlik hizmet üretmekte ama talep varsa hizmeti sürdürmektedir.

İş müfettişlerinin 2011 yılında Antalya, Muğla ve Aydın'da, "Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Projesi" kapsamında yaptıkları denetimlerin sonuç raporuna göre de, otellerin %78'i mevsimlik, %22'si de sürekli hizmet üretmektedir.

Konaklama ve yeme-içme işkollarında hizmetler konaklama hizmeti veya yeme içme hizmeti olarak farklı işletmelerde, bağımsız hizmetler olarak üretilebildiği gibi, aynı işletmede birbirini bütünleyen hizmetler olarak da üretilebilir. Hizmetlerin aynı işletmede bütünleştiği bir örgütlenmede, geleneksel olarak dört temel hizmet birimi vardır. Bu birimler ön büro, kat hizmetleri, yeme-içme hizmetleri ve destek hizmetleridir. Bu hizmet birimlerinde çalışanlar çalışma ortamının, koşullarının, ilişkilerinin, istihdam ve mesleki eğitimin doğrudan veya dolaylı ürünü olan tehlike ve riskler ile karşılaşılır.

Çalışma ortamı:

Üretim sürecinde uygun önlemler alınmadığında çalışanların güvenlik ve sağlığını doğrudan veya dolaylı bir biçimde, hemen veya sonradan etkileyen fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal tehlikelerin ve güvenlik tehlikelerinin oluştuğu alandır.

Sektörde, konaklama ve yeme-içme hizmetlerinin tüketildiği birimlere (resepsiyon, odalar, ortak kullanım alanları) uygun ve yeterli alan ayrılır, çünkü gelir hizmet tüketiminden elde edilir. Nicel ve nitel anlamda yetersiz olan alanlar ise, gider kaynağı gibi görülen üretim birimlerine ayrılır. Oysa üretim birimine üretim akışına uygun bir yerde, üretim için yeterince geniş, aydınlık ve havadar bir alan ayrılmalı, bu alan ergonomik bir biçimde düzenlenmelidir.

Üretim için güvenli ve sağlıklı teknolojiler, teknikler, işlemler, makineler ve el aletleri seçilmesi ve bunların üretim alanına güvenli ve sağlıklı bir çalışma yürütülebilecek bir biçimde yerleştirilmesi ve kullanılması tehlikeleri ve riskleri önlemek açısından önemlidir. Üretimde kullanılan her türlü maddenin tehlikesiz veya az tehlikeli olanlardan seçilmesi ve güvenli bir biçimde kullanılması, ortaya çıkan atıkların güvenli bir biçimde toplanması ve yok edilmesi çalışanların zararlı ve tehlikeli maddelerin etkilerinden korunmalarını sağlar. İş ile üretim

araçlarıyla çalışanlar arasında uyumun sağlanması, iş yüküne, yoğunluğuna ve hızına uygun sayıda ve nitelikte çalışan çalıştırılması, çalışanların mesleki uzmanlıklarına saygı gösterilmesi, işi güvenli ve sağlıklı koşullarda sürdürmek için gereklidir.

Bu gereklere uyulmadığında, çalışanlar güvenlik ve sağlığı olumsuz etkileyen fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal tehlikeler ve güvenlik tehlikeleri ile karşılaşır ve bu tehlikelerden korunamadıklarında, iş kazası, meslek hastalığı ve işe bağlı hastalık olarak tanımlanan sağlık ve güvenlik sorunları nedeniyle geçici veya kalıcı hasarlar yaşarlar.

Çalışma koşulları:

Çalışanın çalışma ortamıyla hangi koşullarda ilişki kurduğu ve bu koşulların ürünü olan risk etmenlerini içerir. Gerekli önlemler alınmadığında çalışanlar için çalışma ortamından kaynaklanan riskleri artırır. Bu etmenler, ücret ve ödeme biçimleri, çalışma süresi ve süre örgütlenmesi ve risk gruplarıdır.

Ücret ve ödeme biçimleri:

Ürettikleri değerden ayrılan pay, çalışanlara ücret ve sosyal haklar olarak aktarılır. En az ve ortalama ücretlerin ve sosyal hakların yetersiz olması, çalışanın çalışma ve yaşama koşullarıyla birlikte, güvenlik ve sağlığını doğrudan etkiler. Sektörde ücretler (asgari ücret ya da bu ücrete yakın) düşüktür. Birçok işyerinde ücret ödemeleri düzensizdir. Fazla çalışma ücretleri ödenmez veya düzensiz ve eksik ödenir. Daha da önemlisi kayıt dışı çalışmanın, mevsimlik çalışmanın, belirli süreli sözleşmelerin yaygın olması, çalışanların en temel sosyal haklarından (hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, emeklilik, sosyal yardımlar vb.) sınırlı süre yararlanabilmelerine, kıdem tazminatı gibi haklarından da yararlanamamalarına yol açar.

Çalışma süresi ve süre örgütlenmeleri:

Çalışanın sağlık ve güvenliği toplam çalışma süresinden ve bu sürenin örgütlenme biçiminden doğrudan veya dolaylı bir biçimde etkilenir. Günlük, haftalık, aylık çalışma süreleri, ortalama çalışma süresi ve fazla çalışma süresi uzadığı ölçüde güvenlik ve sağlık doğrudan ve olumsuz yönde etkilenir. Vardiyalı çalışmanın ve gece çalışmasının sağlık ve güvenlik gözetilmeden düzenlenmesi, günlük, haftalık, yıllık dinlenme sürelerinin kullanılamaması, yetersiz olması ya da mevsim sonunda top luca kullanılması da güvenlik ve sağlığı olumsuz yönde etkiler. Ayrıca, çalışma süresi arttıkça, çalışma ortamındaki tehlike ve risklerden etkilenme sıklığı ve olasılığı artar, sonuçlar ağırlaşır.

Risk grupları:

Güvenlik ve sağlık açısından değerlendirildiğinde, yaş grubu, cinsiyeti, bedensel özellikleri, sağlık durumları, istihdam iliş-





kileri nedeniyle risklerden diğer çalışanlara göre daha kolay, daha hızlı ve/veya daha ağır etkilendikleri için öncelikle ve özel olarak korunmaları gereken çalışanlar, risk gruplarını oluşturlar. Çalışan çocuklar ve gençler, kadın çalışanlar, özellikle de gebe, yeni doğurmuş ve emziren çalışanlar, yaşlı çalışanlar Uluslararası Çalışma Örgütü'nün geleneksel risk gruplarıdır.

Son yıllarda yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte bu gruplara, ortak özellikleri korunmasızlık olan yeni çalışan grupları (kayıt dışı çalışanlar, göçmen çalışanlar, belirli süreli çalışanlar vb.) katılmıştır. Sektörde çoğunluğunu stajyerlerin oluşturduğu genç çalışanların istihdam içindeki payı, özellikle büyük işyerlerinde %6'ya ulaşmıştır. Kadınların istihdam içindeki payı %30'a yaklaşmakta ve giderek artmaktadır. Bunlar geleneksel risk gruplarıdır ve özel olarak korunmalıdır. Ayrıca, toplam istihdamın yarıya yakınına oluşturan kayıt dışı çalışanlar her türlü korumadan yoksun oldukları için öncelikli risk grubudurlar. Göçmen çalışanların istihdam içindeki payı henüz önemsizdir, ama gelecekte önem kazanabilir.

Çalışma ilişkileri:

Bireysel ve toplu iş ilişkilerini içerir. Çalışanın üretim alanındaki durumu çalışma ilişkisiyle tanımlanır. Bireysel ilişkinin yasal düzenlemelere uygunluğu çalışana yasal koruma sağlar. Çalışanların örgütlenme, toplu sözleşme ve grev haklarının kapsamı ve bu hakları kullanabilme düzeyleri de, çalışanların tek başına olduklarında işveren karşısında güçsüz kaldıkları çalışma ilişkilerinde birleşerek güç kazanmalarını, çalışma koşulları üzerinde söz ve karar sahibi olmalarını ve bu koşulları iyileştirmek için adım atabilmelerini sağlar.

Çağdaş iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı çalışanların, bu hakları korunduğu ölçüde, sağlıklı ve güvenli işyerleri yaratma çabalarına demokratik biçimde katılabileceklerini, bu çabaların amaçla ulaşmasının ön koşullarından birinin de bu katılım olduğunu öngörür.

Çalışma ortamından, koşullarından ve ilişkilerinden kaynaklanan tehlike ve riskler önlenmediğinde ya da çalışanlar bu tehlike ve risklerden korunmadıklarında, iş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkar. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) 2013 yılı istatistiklerine göre, ülkemizde konaklama işkolunda 4183 iş kazası kayıt altına alınırken meslek hastalığı saptanmamış; yeme-içme işkolunda ise 6434 iş kazası kayıt altına alınmış ve 1 meslek hastalığı saptanmıştır.

İş kazası ve meslek hastalıkları kayıtları içerisinde kayıt dışı çalışanlar yer almamakta ve iş kazası bildirimlerinde sorun yaşandığı için gerçek sayıları yansıtmamaktadır. Bildirilmiş

olan iş kazası verilerinin anlamı da, kayıtlardaki yetersizlikler nedeniyle azalmaktadır. Bu sorun meslek hastalıklarıyla ilgili verilerde daha çarpıcı bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu verilere göre sektörde 2013 yılında yalnızca 1 meslek hastalığı tanısı koyulmuştur. Oysa, Avrupa Birliği ülkelerinin bu sektördeki meslek hastalığı hızları esas alındığında, Türkiye'de de en azından yüzlerce mesleki kas iskelet sistemi hastalığı ve mesleki deri hastalığı tanısı koyulmuş olması gerektiği kolayca ileri sürülebilir.

Sonuç olarak konaklama ve yeme içme işkolları ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işkolları kadar olmasa bile, çalışanların çeşitli tehlike ve riskler ile karşılaştıkları bir sektörün birbirleriyle ilgili parçalarıdır ve bu işkollarında şu gibi olumsuzluklara rastlanabilir:

- İşin yürütme koşullarının belirsiz olması (mevsimlik çalışma, doluluk oranları, hizmet kapsamı, amacı).
- İşyerlerinin, çalışanların ve istihdamın büyük çeşitlilik ve farklılık göstermesi.
- Tehlike ve riskler ile savaşımın önünde engel oluşturan işletme özelliklerinin (küçük ölçekli, mevsimlik işletme egemenliği), sosyodemografik özelliklerin (genç, eğitimsiz, vasıfsız, kıdemsiz işgücü egemenliği) ve istihdam özelliklerinin (kayıt dışı, mevsimlik, belirsiz süreli, düşük ücretli çalıştırma vb.) işkollarında ve işyerlerinde egemen olması.
- Bu özelliklerin yarattığı karmaşa.
- Bu olumsuzluklar biliniyorken, tehlike ve risklerin farkında olunmaması veya göz ardı edilmesi.

Belirtilen olumsuzluklar işyerlerinde tehlike ve risklerin oluşmasına ve yapılaşmasına ortam hazırlamakta ve bir iş güvenliği politikasına, stratejisine ve eylem planına dayanan, önlemeyi ve korumayı önceleyen, sürekli ve sistematik bir çalışma yürütülmesini zorlaştırmaktadır. Bu zorluklara rağmen sektörde çalışanların güvenlik ve sağlığını korumak için etkili bir girişim başlatılabilir. Bunun için öncelikle ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının ve stratejisinin sektörde nasıl uygulanacağını tanımlayan bir sektörel politika, strateji ve eylem planı, tarafların görüşleri ve onayı alınarak hazırlanmalıdır.

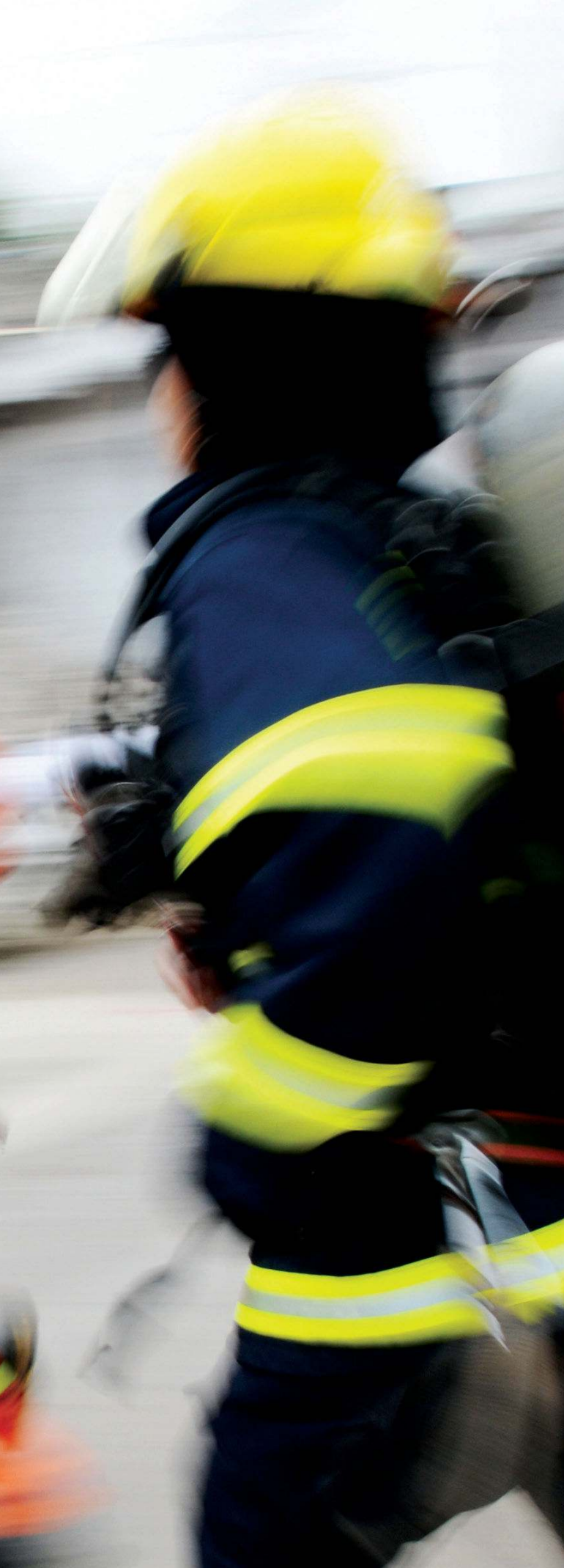
Eylem planında taraflara düşen sorumluluklar ve bu sorumlulukların nasıl yerine getirileceği belirlenmel, iş ve güç birliğine dayanan, eşgüdümlü bir çalışma başlatılmalıdır.

MADEN İŞYERLERİNDE ACİL DURUM Arama ve Kurtarmanın Önemi



Derya KOÇAK
ÇSG Eğitim Uzmanı





Acil durumların en önemli unsurlarından biri olan kurtarma operasyonunu özel eğitilmiş kişilerin yapması ve operasyonda zamanın iyi kullanılması çok önemlidir.

Emek yoğun işlerin yapıldığı sektörlerin başında gelen madencilik sektöründe olumsuz bir durumun zincirleme etkisiyle geri dönüşü mümkün olmayan ve birden fazla çalışanın ölümüyle sonuçlanabilen kazalar meydana gelmektedir. Özellikle yeraltı madenciliğinde yaşanan bir iş kazasını diğer sektörlerden farklı kılan kazadan sonra yaşanan arama ve kurtarma sürecidir. Kazalar sonucu ölümlerin bir kısmı kaza anında gerçekleşirken büyük bir kısmı da çalışanlara zamanında ulaşılamamasından kaynaklanmaktadır. Acil durumlara karşı işletmenin hazır olmaması ve kazadan sonraki arama ve kurtarma sürecinin gerektiği gibi yürütülebilmesi, acı kayıplarla sonuçlanmaktadır. Bu sektör için iş sağlığı ve güvenliğinin proaktif olarak ele alınması çok büyük önem arz etmektedir. Proaktif yaklaşımın önceliği kazaya neden olacak riskleri ortadan kaldırmak ve yaşanan olumsuz bir durumun karşısında maddi ve manevi kayıplara yer veremeyecek şekilde hazır olmaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yer altı kömür madenlerinde güvenlik ve sağlık uygulama kılavuzuna göre her üye ülke ulusal yasa veya yönetmelikler ile işverenler için olası endüstriyel ve doğal felaketler dâhil olmak üzere, madende görülebilecek yaralanmalar, hastalıklar ve acil durumlara karşı önlem alma hususunda sorumluluk ve yükümlülükleri düzenlemelidir. Buna göre oluşabilecek acil durumlar için tahliye planını da içeren kapsamlı bir acil durum eylem planı hazırlanmalı ve hazırlanan tahliye planı aşağıdaki hususları içermelidir:

- Acil durumlarda alınacak önlemleri yönetmek üzere kişilerin sorumlulukları tespit edilmeli ve bildirilmeli.
- Acil durum iletişim sistemi kurulmalı, acil durumdaki iletişimi yürütmek üzere yöntemler ve kişisel sorumluluklar belirlenmeli.
- Acil durumlarda herkes tarafından görülüp duyulabilecek bir alarm sistemi kurulmalı.

- Tehlikenin olduğu bölgeden kişilerin güvenli bir bölgeye ulaşmasını sağlayan bir plan oluşturulmalı ve bu plan doğrultusunda kaçış yolları ve izlenmesi gereken prosedürler konusunda gerekli tüm eğitimler verilmeli.
- Kritik operasyonları yapmak üzere madende kalan işçilerin, madeni terk etmeden önce izleyecekleri yöntemler belirlenmelidir. Bu durumlarda şu işlemler yapılmış olmalıdır:
 - i. Yalnızca, acil durumlarda yapılacak eylemler konularında özel eğitim almış personel seçilmeli.
 - ii. Acil durumdan hemen uzaklaşamayacak olan kişilerin bu-
lundukları yerlerin güvenli olmalarını sağlayacak uygun yöntemler uygulanmalı.
 - iii. Karşılaşılan acil duruma hazırlıklı olmak üzere personel, her türlü ekipman ve gereçlerle teçhiz edilmiş olmalıdır.
- Belirli riskler altında olan kişilere kaçmaları için kişisel so-
lunum donanımı gibi, gerekli donanım temin edilmeli.
- Madende acil durumlara karşı eğitilmiş, donatılmış ve he-
men ulaşılabilir bir eylem grubu oluşturulmalı.
- Acil durum tahliyesi tamamlandıktan sonra, tüm işçiler izlenilen prosedürler hakkında bilgilendirilmeli.
- Tüm personele, acil durumların önlenmesi için düzenli tatbikatlar, hazırlıklı olma, eylem yöntemleri ve periyodik olarak acil durum alıştırması hususunda bilgi ve eğitim verilmelidir.

Türkiye’de bu kapsamda yapılması gerekenler Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile TTK Kurtarma İstasyonu ve Kurtarıcılar Yönergesi’nde düzenlenmiştir.

Madenlerde Tüm Çalışanlar Acil Durumlara Karşı Eğitilir

İlgili mevzuata göre, yeraltı ve yerüstü maden işyerlerinde arama, kurtarma ve tahliye ekiplerinin hızlı ve etkili bir şekilde müdahale edebilmesi için uygun bir kurtarma istasyonu kurulur. Yarıçapı en çok 50 kilometre olan alan içinde bulunan maden işyerleri, merkezi bir yerde, ortaklaşa bir kurtarma istasyonu kurabilirler. Bu hüküm, aynı işyerinin çeşitli ocakları için de geçerlidir. İşyerleri, bu istasyonun kuruluş ve yönetim giderlerini, çalıştırdıkları çalışanların sayısına göre aralarında paylaşmalıdırlar.

Maden işyerlerinde de acil durumlar için İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik hükümleri geçerlidir. Bu yönetmeliğe göre tüm çalışanlar herhangi bir acil durumda nasıl davranmaları gerektiği konusunda eğitilirler. Acil durumlarda arama, kurtarma ve tahliye işlerini yürütmek üzere yeterli sayıda destek elemanı görevlendirilir. İlgili yönetmeliğe göre çok tehlikeli sınıfta yer alan maden işyerleri 30 çalışana kadar arama-kurtarma, tahliye ve yangınla mücadele konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışan destek elemanı olarak görevlendirilir.

İşyerinde 30’u aşan çalışanın bulunması halinde, her 30’a kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirir. Bu kapsamda görevlendirilen destek elemanı sayısının 10’dan az olduğu ocaklarda en az 10 çalışanın konu ile ilgili eğitim alması sağlanır. Çalışan sayısının 10’dan az olduğu durumlarda bu eğitimi her çalışanın alması sağlanır. Verilecek bu eğitimler, yapılan işin niteliğine uygun olacak ve gerekli teorik ve pratik eğitimleri içerecek şekilde verilmeli ve belgelendirilmelidir. Bu



eğitimler her altı ayda bir yenilenmelidir.

Kurtarıcı Adayları, Kurtarma İşlerinde Faydalı Olabilecek Usta İşçilerden Seçilir

TTK Kurtarma İstasyonu ve Kurtarıcılar Yönergesi ile kurtarıcılarının seçilmesi ve yetiştirilmesi hususları düzenlenmiştir. Bu yönergeye göre, kurtarıcı olarak yetiştirilecek kimseler, asgari iki yıl yeraltı işlerinde çalışmış, 20 yaşını doldurmuş, 40 yaşını geçmemiş, soğukkanlı, tahammül kabiliyeti ve madencilik tecrübesi olan kişiler arasından seçilmelidir. Kurtarıcı adayları nezaretçi, tamirci, taramacı, kazmacı, domuzdamcı, marangoz, betoncu, ajöstör, elektrikçi, sıhhiye gibi kurtarma işlerinde faydalı olabilecek usta işçiler arasından seçilir. Kurtarma ekipleri teşkil edilirken de bu husus dikkate alınmalıdır. Kurtarıcı adayları, kurtarıcılık eğitimi vermeye yetkili eğitmenler tarafından “Kurtarıcı Yetiştirme ve İlk Yardım Kurs Programı”na tabi tutulurlar. Bütün kurtarıcılar, en az yılda bir defa tıbbi kontrolden geçerek, sıhhatlerinin kurtarıcılık yapmaya uygun olduğunu belgelemeli ve 6 ayda bir 8 saatlik tekrarlama eğitiminden geçmelidir. Ekiplerdeki bütün kurtarıcılar olağanüstü şartlara göre yetiştirilirler. Ekipler teşkil edilirken her ekip için iki kurtarıcı yedek görevlendirilir. Olay mahalline gidecek kurtarma ekipleri 3 kişiden az, 6 kişiden fazla olmamalıdır. Her ekip başına bir tahlisiyecisi mühendis veya nezaretçi görevlendirilmelidir.

Acil durumlar karşısında tüm çalışanların hazır olması için acil durum eylem planı hazırlanmalı, çalışma yerlerini en kısa zamanda ve güvenli bir şekilde terk edebilmeleri için uygun kaçış ve kurtarma araçlarını bulundurmaları ve güvenlik tatbikatları yapılmalıdır. İşyerlerinde hazırlanan acil durum planları altı ayda bir yenilenmeli ve tatbikatlar en geç altı ayda bir yapılmalıdır. Yapılan tatbikatların görüntüsü Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kullanılan Teçhizat ve Koruyucu Sistemler ile İlgili Yönetmelik'te (94/9/AT) belirtilen I. Grup Teçhizat kategorisine uygun ekipmanlar vasıtasıyla kaydedilerek gerekli tutanaklar düzenlenmelidir. Bu tatbikatların amacı, acil durum ekipmanının kullanılması veya işletilmesi dâhil acil durumlarda özel görevi bulunan çalışanların eğitim ve becerilerinin kontrol edilmesidir. Bu amaçla görevli çalışanlara, uygun yerlerde, bu ekipmanların doğru bir şekilde kullanılması veya işletilmesi hususunda da tatbikat yaptırılır. Tatbikatta kullanılan bütün acil durum ekipmanı test edilmeli, temizlenmeli ve yeniden durumu yapılmalı veya yenilenmelidir. Kullanılan bütün taşınabilir ekipmanlar muhafaza edildikleri yerlerine geri konulmalıdır. Arama, kurtarma ve tahliye için kullanılacak ekipmanlar, kolayca ulaşılabilecek uygun yerlerde kullanıma hazır durumda bulundurulmalı ve Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'ne uygun olarak işaretlenmelidir.

Acil durum planından farklı olarak her ocakta arama, kurtar-

ma ve tahliye ile görevli destek elemanlarının yararlanması için belli başlı kapıları, barajları, hava köprülerini, hava akımını ayarlayan düzeni ve telefon istasyonları gibi ihtiyaç duyulacak hususların yerlerini gösteren bir plan bulundurulmalıdır.

Ülkemizde kurtarma istasyonu bulunan merkezler;

Zonguldak-Merkez, Kozlu, Amasra, Karadon ve Armutçuk, Balıkesir-Dursunbey Şentaş Madencilik, Manisa-Soma Park Termik, Soma Kömür ve İmbat, Kütahya-Tunçbilek TKİ, Ankara-Çayırhan Park Termik, Amasya-Çeltekin Yeni Çeltekin Kömür ve Madencilik'tir. Bunlardan Zonguldak-Merkez, Kozlu, Amasra, Karadon ve Armutçuk, Kütahya-Tunçbilek TKİ ve Ankara-Çayırhan Park Termik'te tahlisiye eğitim merkezleri bulunmaktadır.

TTK Kurtarma İstasyonu ve Kurtarıcılar Yönergesi'nde diğer kurum ve kuruluşlara verilecek kurtarma istasyonu hizmetleri belirtilmiştir. Bunlar cihaz tamir ve bakım hizmetleri, gaz ölçülmesi ve diğer testler, eğitim hizmetleri, istasyon hizmetleri ve acil durumlarda kurtarma hizmetleridir.

Acil durumların en önemli unsurlarından biri olan kurtarma operasyonunu özel eğitimli kişilerin yapması ve operasyonda zamanın iyi kullanılması çok önemlidir. Yaşanacak bir aksaklık nedeniyle kurtarma operasyonu hem kurtarılmayı bekleyenler için hem de operasyonda görevli kişiler için istenmeyen şekilde sonuçlanabilmektedir. Ülkemiz için baktığımızda kurtarma operasyonunda yaşanan aksaklıkların başında kaza yerine sivil savunma ve itfaiye ekiplerinin de sevk edilmesi, kaza yerine gereğinden fazla tahlisiye ekiplerinin sevk edilmesi ve bu ekipler arasındaki koordinasyonsuzluk, kaza yerindeki yerüstü organizasyonlarında görülen aksaklıklar (güvenlik, koordinasyon, kazazede yakınlarını bilgilendirme, basın vs.) ve yaralı kurtarılanların tedavilerinde görülen aksaklıklar gelmektedir.

Kaynaklar:

- ÇSGB (2013, Haziran 18), İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, 28681 Sayılı Resmi Gazete.
- ÇSGB (2013, Eylül 19), Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 28770 Sayılı Resmi Gazete.
- ÇSGB (2015, Mart 10), Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik, 29291 Sayılı Resmi Gazete.
- ILO (2006, Mayıs), Code of Practice on Safety And Health in Underground Coal Mines, Geneva
- TMMOB Maden Mühendisleri Odası (2008), Madenlerde Arama/Kurtarma, Erişim Tarihi: 28.07.2015, http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/8b7dc6e8b36bcaa_ek.pdf?tipi=5&turu=R&sube=0

SAĞLIK İŞKOLUNDA

İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunlarına Genel Bakış



Münevver GÜZEL
ÇSG Eğitim Uzmanı





Sağlık kuruluşları hizmet sektöründe yer alır ve sağlık hizmeti üretir. Bu iki özellik, bu kuruluşların sağlıklı ve güvenli olduğu yansımalarına yol açar. Oysa bu kuruluşlarda karşılaşılan mesleki sağlık ve güvenlik riskleri aynı işkolunda yer alan diğer hizmet kuruluşlarında ve hatta pek çok sanayi kuruluşunda karşılaşılanlardan daha çok ve daha ağırdır.

Sağlık bakımını da kapsayan sağlık işkolu, gelişen ve ülke ekonomilerinde önem kazanan bir hizmet işkoludur. Avrupa Birliği'nde en büyük işkollarından biri olan sağlık işkolunda, işgücünün %10'u istihdam edilir. Sağlık hizmetleri koruma, tanı, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinin üretimine doğrudan veya dolaylı katkı yapan hastane, klinik, dış kliniği, gezici acil tıbbi bakım birimleri gibi, hizmetlerin bütünü veya bir bölümünü üreten özel ve kamu kuruluşlarında gerçekleştirilir.

Sağlık işkolu, başta sağlık meslekleri olmak üzere, farklı meslek gruplarındaki çalışanların, farklı hizmet basamaklarında ve birimlerinde, toplumun bütünü için sağlık hizmeti ürettikleri, emek yoğun bir hizmet işkoludur. Sağlık çalışanları meslek profesyonellerinden ve çeşitli teknik ve destek hizmet personellerinden oluşur. Meslek seçerken insani amaçları öne çıkmıştır. Sağlık durumu ne olursa olsun, kaygılı olan ve bu nedenle koşulsuz hizmet bekleyen insanlarla bire bir ilişki içinde ve onlardan etkilenecek çalışırlar.

Sağlık çalışanlarının çalışma ortamı, çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri, sağlık hizmetlerinin, bu hizmetleri üreten sağlık çalışanlarının ve bu hizmetlerden yararlananların özellikleri nedeniyle, diğer işkollarından farklıdır. Bu farklılık, sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının da



farklılaşmasına yol açar. Sağlık çalışanlarının sağlık ve güvenlik riskleri sağlık kuruluşlarında oluşur ve bu kuruluşlarda alınacak önlemlerle önlenir. Sağlık hizmetlerinin ve sağlık insan gücünün yoğunlaştığı öncelikli kurumlar yataklı sağlık kuruluşlarıdır. Ele alınan sağlık sorunlarının ve bu sorunların çözülmesi için üretilen hizmetlerin çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda, yataklı sağlık kuruluşları sağlık çalışanlarının sağlık güvenlik risklerinin de yoğunlaştığı birimlerdir.

Türkiye’de kamu sektörüne, üniversitelere ve özel sektöre ait birçok yataklı ve yataksız sağlık kuruluşu vardır ve bu kuruluşların sayıları hızla çoğalmaktadır. 2013 yılı rakamlarına göre yataklı ve yataksız sağlık kuruluşu genel toplam sayısı 30.116’dır. Bu kuruluşların çok sayıda kuruma ait olması, standart bir sağlık hizmeti üretimiyle birlikte, sağlık çalışanlarının sağlık güvenlik yönetimini de güçleştirmektedir. Yataksız sağlık kuruluşları söz konusu olduğunda, sorun daha da ağırlaşır. 2013 yılı itibarıyla yataksız kuruluş sayısı 28.000’i aşmaktadır. Bütün ülkeye yayılmış olan bu kuruluşlar türlerine, hizmet alanlarına ve hedef gruplarına göre farklılaşan sağlık ve güvenlik riskleri üretir. Buna karşılık, sağlık politikaları, görev tanımları, hizmet örgütlenmeleri, teknik ve örgütsel alt yapıları farklıdır. Dolayısıyla, yataksız sağlık kuruluşları da hesaba katıldığında, sağlık işkolunda bütün sağlık kuruluşlarını kapsayan standart bir iş sağlığı ve güvenliği hizmeti üretmek ve sağlık çalışanlarının sağlık ve güvenliğini korumak, daha da güçleşir.

Sağlık kuruluşlarının binaları, binaların teknik altyapıları (ısıtma, havalandırma, aydınlatma, su, kanalizasyon tesisatları), hizmet üretiminde kullanılan teknolojiler, teknikler, makineler, aygıtlar, el aletleri, maddeler, hizmet üretimi sırasında gerçekleştirilen işlemler, bu işlemlerde ortaya çıkan atıklar ve bu unsurlar arasındaki ilişkiler çalışma ortamını oluşturur. Sağlık çalışanlarının sağlık güvenlik riskleri, bu unsurların, bu unsurlar arasındaki ilişkilerin ve bu unsurlar ile sağlık çalışanları, sağlık hizmetinden yararlananlar ve üçüncü kişiler arasındaki ilişkilerin sağlıklı ve güvenli olup olmasına göre belirlenir. Bu riskler fiziksel (gürültü, titreşim, yüksek ve düşük sıcaklıklar, iyonize olan ve olmayan ısıma), kimyasal (bütün ilaçlar, dezenfektanlar, radyoaktif maddeler, anestetik gazlar, temizlik maddeleri, çözücüler vb.), biyolojik (bütün mikroorganizmalar), ergonomik (ağır kaldırma, taşıma, uzun süre ayakta çalışma, uzun süre çalışma, vardiyalı çalışma), psikososyal (stres, gece çalışması, ağır iş yükü, ağır hastalarla ve yakınlarıyla ilişkiler vb.) risklerdir. Bu riskler önlenmediğinde ya da sağlık çalışanları bu risklerden korunmadığında, sağlık ve güvenlik zararları ortaya çıkar.

Çalışma koşulları, gerekli önlemler alınmadığında sağlık çalışanlarının çalışma ortamından kaynaklanan risklerden etkilenmelerini kolaylaştırır. Çalışma koşullarının bir etmeni olan çalışma süresi arttıkça sağlık çalışanlarının çalışma ortamından kaynaklanan risklerden etkilenme olasılığı, sıklığı ve yoğunluğu artar. Sağlık çalışanlarının çalışma süreleri işin doğası gereği

zaten uzundur ve belirsizdir. Çalışma süresinin örgütlenme biçimi de diğer bir risk etmenidir. Vardiyalı çalışma sürekliliği olan sağlık hizmetinin doğasının gereğidir. Sağlık çalışanlarının ek işlerde çalışma sıklığı da, süre örgütlenmesini daha önemli bir etmene dönüştürür. Çalışma koşulları olarak incelenen bir diğer etmen, ücret düzeyi ve ücret ödeme biçimidir. Sağlık çalışanları ücretleri azaldıkça daha uzun süre çalışmak ya da ek işler yapmak zorunda kaldıkları için, risklerden daha sık ve yoğun olarak etkilenirler. Ödeme biçimi de risklerden etkilenmeyi belirler. Prim sistemi ya da hasta başına ödeme daha uzun süre ve daha yoğun çalışmayı gerektirdiği için risklerden etkilenmeyi kolaylaştırır. Son yıllarda sağlık çalışanlarının gerçek ücretleri azalmış, ek çalışma yapma sıklığı ve prime ya da hasta başına ödeme yapmaya dayalı ödeme sistemleri yaygınlaşmıştır. Çalışma koşulları başlığı altındaki cinsiyet etmenine bakıldığında kadınların bu işkolunda işgücünün çoğunluğunu oluşturduğu görülür. Kadınlar, sağlık işkolundaki risk etmenlerinden, özellikle de gebelik ve emzirme dönemlerinde, özel olarak korunmalıdır. Ayrıca, ayrımcılık, cinsel taciz vb. riskler de, kadınların özellikle korunmaları gereken risk gruplarıdır.

Çalışma ilişkileri bireysel ve toplu iş ilişkilerini kapsar. Bireysel ilişkilerde temel konular iş sözleşmesi, işe alma ve işten çıkarımadır. Toplu ilişkiler ise örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu sözleşme yapma, görüş bildirme ve karar süreçlerine katılma haklarını kapsar. Bu ilişkilerin niteliği, sağlık çalışanlarının çalışma ortamını ve koşullarını etkileme olanaklarını belirler.

Sağlık Çalışanları ve Sağlık Güvenlik Riskleri

Sağlık hizmeti bir ekip hizmetidir. Bu ekip, sağlık hizmeti üretimine doğrudan katılan sağlık meslekleri profesyonelleriyle, hizmet üretimini destekleyen teknik hizmet ve destek hizmet profesyonellerinden oluşur.

Türkiye’de 2013 rakamlarıyla sağlık hizmeti üretimine doğrudan katılan ve farklı kurumlarda çalışan yaklaşık 735.000 sağlık çalışanı vardır. Sağlık hizmetinin bir ekip hizmeti olması, bu ekibi oluşturan meslek profesyonellerinin, gerekli önlemler alınmadığında, kendi mesleki riskleriyle birlikte, ekipteki diğer meslek gruplarının mesleki riskleri karşısında da savunmasız kalmalarına yol açar.

Sağlık çalışanlarının mesleki sağlık ve güvenlik riskleri farklı biçimlerde sınıflandırılır. Bu sınıflandırmalarda risklerin önlenmesi ya da sağlık çalışanlarının bu risklerden korunması göz önünde bulundurulur.

Risk Gruplarına Göre Sınıflandırma

- **Fiziksel tehlike ve riskler:** Gürültü, termal konfor, yetersiz havalandırma, aydınlatma, iyonize olan ve olmayan radyasyon gibi.

- **Kimyasal tehlike ve riskler:** Antiseptikler ve dezenfektanlar, temizlikte kullanılan kimyasallar, anestezi gazları, antineoplastik ilaçlar ve diğer tehlikeli ilaçlar, radyoaktif maddeler, laboratuvar kimyasalları, nanomalzemeler ve diğer kimyasallar.
- **Biyolojik tehlike ve riskler:** Çeşitli mikroorganizmaların yol açtığı enfeksiyonlar (viral enfeksiyon hastalıkları, bakteriyel enfeksiyon hastalıkları, diğer hastalıklar).
- **Ergonomik riskler:** Ağır kaldırma ve taşıma, uzun süre ayakta çalışma, ağır iş yükü gibi.
- **Güvenlik tehlikeleri ve riskleri:** Düşmeler ve çarpmalar, delici veya kesici nesneler, elektrik, yangın ve patlama.
- **Psikososyal riskler:** İş stresi, iş yükü, vardiyalı çalışma, gece çalışması, meslek grupları arasındaki ilişkiler, hastalarla ve hasta yakınlarıyla ilişkiler, araç, gereç, malzeme yetersizlikleri, iş doyumsuzluğu gibi.

Çalışma ortamından kaynaklanan bu risklerin etkileri çalışma koşulları (çalışma süresi, ücret ve cinsiyet) ve çalışma ilişkileri (bireysel ve toplu ilişkiler) başlıkları altında tanımlanan ve yukarıda değinilmiş olan risk etmenleri tarafından artırılıp, azaltılabilir. Bu etkileşim, çalışma ortamından kaynaklanan risklerden, doğrudan bu risklere yönelik önlemlerle olduğu kadar, çalışma koşullarına ve ilişkilerine yönelik önlemlerle de korunma sağlanabileceğini gösterir.

Sağlık kuruluşları hizmet sektöründe yer alır ve sağlık hizmeti üretir. Bu iki özellik, bu kuruluşların sağlıklı ve güvenli olduğu varsılmasına yol açar. Oysa bu kuruluşlarda karşılaşılan mesleki sağlık ve güvenlik riskleri aynı işkolunda yer alan diğer hizmet kuruluşlarında ve hatta pek çok sanayi kuruluşunda karşılaşılanlardan daha çok ve daha ağırdır.

Meslek Gruplarına Göre Sınıflandırma

Sağlık kuruluşlarında, doğrudan sağlık hizmeti üreten ya da bu hizmetin üretilmesine doğrudan ya da dolaylı katkıda bulunan bütün meslek grupları için, mesleğe özel sağlık güvenlik riskleri tanımlanabilir. Hekimler, diş hekimleri, hemşireler, fizyoterapistler, laboratuvar, radyoloji, anestezi teknisyenleri, su, elektrik tesisatçıları, temizlik görevlileri vb. için ayrı ayrı risk tabloları oluşturulabilir.

Bu tablolar, sağlık meslek gruplarının uzmanlıklarına, uzman olarak çalıştıkları birime, o birimde yürüttükleri işlere ve gerçekleştirdikleri işlemlere göre ve hatta iyileştirmeye çalıştıkları hastaya ve hastalığa göre de çeşitlendirilebilir. Bu durum sağlık profesyonellerinin koşullara göre değişen sağlık ve güvenlik risklerinden mesleğe özel korunma politikalarıyla korunmasının güçlüğüne ve etkisizliğini gösterir. Öyleyse, sağlık profes-

yonelleri koşulları ne olursa olsun sağlıklı ve güvenli çalışmasını sağlayacak bütünsel politikalarla korunmalıdır.

Sağlık hizmetlerinde meslek grupları özelindeki korumayı etkisizleştiren diğer bir özellik de, bu hizmetlerin bir ekip hizmeti olmasıdır. Bu hizmet türü, farklı meslek gruplarını iş, işlem ya da hizmet birimi özelinde yan yana getirir. Bu durumda, her meslek grubu özelinde saptanan riskler, birlikte çalıştığı meslek gruplarını da etkileyebilir. Başka bir anlatımla, ekibe katılan her yeni meslek grubu, gerçekleştirdiği işlem, kullandığı teknik, araç-gereç, madde aracılığı ile üretim ortamındaki risk sayısını ve ağırlığını artırır. Örneğin, aynı laboratuvarda çalışan biyokimya uzmanı, mikrobiyoloji uzmanı, laboratuvar teknisyeni, hemşire ve elektrik teknisyeni mesleki riskleri farklı olsa bile, aynı ortamı paylaşıyor olmaları nedeniyle birbirlerinin risklerinden de etkilenebilirler.

Bu sonuç, sağlık çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin korunmasında riske ya da mesleğe özel tekil yaklaşımlar yerine, risklerin tümünü önlemeye ya da bu risklerden korunmaya yönelik yaklaşımlar geliştirilmesi gereğini ortaya koyar. İş sağlığında bu yaklaşım bütünsel koruma olarak tanımlanır. Bu yaklaşımda işyerinde risklerin önlenmesine, bu başarısızlığında risklerin bir bütün olarak ele alınmasına ve çalışanların bu risklerden mesleki ayırım yapılmadan bir bütün olarak korunmasına çalışılır. Bu amaca ulaşılması her işyerinde bütünsel bir iş sağlığı politikasının ve eylem planının hazırlanıp uygulanmasına ve bu uygulamanın ulaşılan sonuçlara göre düzeltmeler yapıldıktan sonra sürdürülmesine bağlıdır.

Hizmet Birimlerine Göre Sınıflandırma

Sağlık kuruluşlarında sağlık hizmetinin üretildiği birimlerle (poliklinikler, servisler, laboratuvarlar, ameliyathaneler vb.) bu birimlerde verilen hizmetleri destekleyen veya sürekliliğini sağlayan birimler (mutfak, çamaşırhane, bakım onarım birimleri, ana depo, personel hizmet birimleri) bir bütün oluşturur. Sağlık kuruluşlarındaki sağlık güvenlik riskleri birimlere göre farklılaşır. Risklerin birimler temelinde önlenmesi ya da bu birimlerde görev yapan sağlık çalışanlarının bu risklerden korunmuş olması, nerede çalışıyor olurlarsa olsunlar bütün sağlık çalışanlarının korunmasını sağlar. Ancak bu amaca ulaşılması için, birimler ve meslek grupları arasında işbirliği ve eşgüdüm sağlanmalıdır.

Sağlık çalışanlarının bu sorunlarını önlemek ya da en aza indirmek olanaklıdır. Bunun için bir ulusal politikaya ve stratejiye dayanan hastane sağlık ve güvenlik politikası, stratejisi ve eylem planı belirlenmeli, bunları hayata geçirecek, etkili ve verimli çalışan bir işyeri, sağlık ve güvenlik örgütlenmesi kurulmalıdır. takip edilmesi gerekmektedir. Baca tozu geri kazanım tesisleri ülke ekonomisi ve çevre için gerekli olup, bu sektörde faaliyet gösteren firmaların desteklenmesi ve aynı kalite standartlarının da üretim yapmasının sağlanması gerekmektedir.



ÇALIŞANLARIN SOLUNUM VE NEFES EGZERSİZ EĞİTİMİ



Ahmet DİLER
Beyin ve Nefes Eğitimi Uzmanı





“Normal” dediğimiz hayat tarzımızda akciğer kapasitesinin %10’unu kullanırız. Bu yaşamak için yeterli olmakla birlikte “sağlıklı” olmak için yeterli değildir.

Nefes alıp vermek hayati fonksiyonlarımızı düzenleyen, yaşamımızın her anında yaptığımız önemli bir eylemdir. Oksijen vücudun ana ihtiyacıdır. Besin almadan birkaç hafta, su olmadan birkaç gün yaşanabilir ama oksijen olmadan birkaç dakikadan fazla yaşanamaz.

Nefes almanın iki önemli ana nedeni vardır:

1. Vücudumuza ve organlarımıza yaşamlarını sürdürebilmeleri için gereksinim duydukları oksijeni sağlar.
2. Vücuttan atılması gereken atık ve toksinlerden kurtulma yoludur.

Sonuç olarak oksijen “kaliteli ve sağlıklı” bir yaşam için önemli ve gereklidir. Nefes alış-verişlerinin en önemli gerekliliği oksijen ve karbondioksit değişimini sağlamasıdır. Bedenin hareket edebilmesi, düşünebilmesi, organların, hormonların, tüm sistemin çalıştırılarak yaşamın devamlılığının sağlanması, oksijenin, yediğimiz yiyecekleri yakması (ATP) ile sağlanır. Enerjinin oluşabilmesi için derin nefeslerle yeterli düzeyde oksijenin ciğerlere alınmasına ve karbondioksitin uzunca bir surede dışarı çıkarılmasına ihtiyaç vardır.

Beynin diğer organlara oranla daha fazla oksijene gereksinimi vardır. Yeterli oksijen almazsa zihinsel bulanıklık, olumsuz düşünce, depresyon, peşinden de işitme ve görme bozuklukları başlar. Yaşlılar ve damar tıkanıklığı olanlar beyinlerine yeterli oksijen gitmediğinden genellikle olumsuz ve depresif olur. Akut bir dolaşım bozukluğu-

nun kalbe giden oksijeni durdurması kalp krizi, beyne giden oksijeni durdurması da beyin kanamasına yol açar. Yetersiz oksijen almanın yaratabileceği rahatsızlık ve hastalıkların listesi uzundur.

Özellikle oturarak çalışan insanların devamlı yorgun hissetmeleri, sinirli ve verimsiz olmalarının ana sebeplerinden biri yetersiz oksijendir. Genellikle acelemiz olduğu için, nefesimiz bu düzene uyum sağlar, modern yaşamın stresi ve hızı sık ve sık nefes almamıza sebebiyet verir. Sık ve sık nefes alınmasını sağlayan bir diğer önemli faktör ise daha çok kapalı alanlarda çalışıyoruz. Bu da daha fazla kirli hava soluduğumuz anlamına geliyor. Bundan dolayı vücut otomatik olarak kendini korumaya çalışıyor. Yaşam ilerledikçe yanlış nefes alma alışkanlığı kalıcı bir hale gelir ancak bilinçli bir biçimde doğru nefes almaya tekrar yönelirsek zarardan dönülebilir. “Normal” dediğimiz hayat tarzımızda akciğer kapasitesinin %10’unu kullanırız. Bu yaşamak için yeterli olmakla birlikte “sağlıklı” olmak için yeterli değildir. Doğru ve derin nefes alarak elde edilecek yararlar şunlardır:

- Vücuttaki kan kalitesi, artmış olan oksijen oranı nedeniyle yükselir. Bu da sistemden toksinlerin atılmasına yardımcı olur.
- Besinler daha iyi emilir ve sindirilir. Mide gibi sindirim sistemi organları daha fazla oksijen alır ve daha iyi çalışır.
- Beyin, omurilik, sinir merkezleri ve sinirler dahil olmak üzere sinir sisteminin sağlığında düzelme sağlanır. Bunun sebebi artan oksijen girişiyle sinir sisteminin iyi beslenmiş olmasıdır. Bu da vücudun her bölgesine ulaşan sinir sisteminden bütün vücuda sağlık yayılması anlamına gelir.
- Vücudun salgı bezlerinde gençleşme görülür. Bunun sebebi şudur: Beyin diğer organlara kıyasla üç kat fazla oksijene gereksinim duyar. Bu da yeterince beslendiğinde kontrol ettiği bezlerin iyi çalışarak metabolizmanın gençleşmesine yardımcı olacağı anlamına gelir.

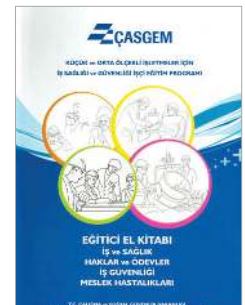
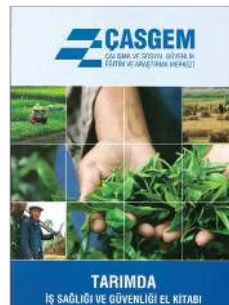
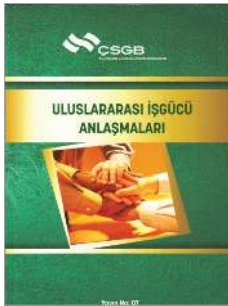
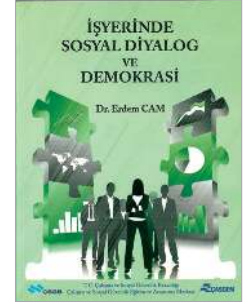
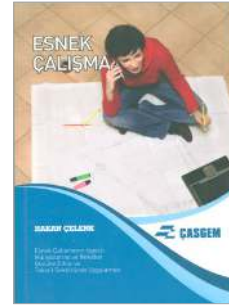
- Cilt gençleşir. Kırışıklarda azalma yaşanır ve cilt pürüzsüzleşir.
- Derin solunum sırasında diyaframın hareketi iç organlara masaj tesiri yaparak bu organlardaki kan dolaşımını uyarır.
- Derin, yavaş solunum kalbin yükünü hafifletir. Bu da daha dinç, daha aktif ve güçlü bir kalp demektir. Bundan başka daha düşük tansiyon ve bu nedenle daha az kalp hastalığı olasılığı anlamına da gelir.
- Derin ve yavaş solunum kilo kontrolüne de yardımcı olur. Şayet fazla kilonuz varsa fazladan alacağınız oksijen yağlarınızın daha etkili yakılmasına yardımcı olur. Şayet fazla zayıfsanız fazladan alacağınız oksijen aç kalmış olan doku ve bezlerin beslenmesine yardımcı olur. Bir başka söylemle doğru nefes, doğru kiloya yardımcı olur.
- Yavaş, derin ve ritmik solunum kasların yavaşlayarak kalp atışlarınızın yavaşlamasını sağlayacak ve sonuçta vücutla birlikte kafanızın da rahatlamasına yardımcı olacaktır.

Basit fakat faydalı bir nefes egzersizi için: Burnunuzdan yavaş bir şekilde ama alabildiğinizce çok nefes alın ve ardından yavaş bir şekilde ağızdan verin. Buna alıştıktan sonra nefes alırken ağır ağır dörde kadar sayın, verirken kaslarınızın rahatladığını ve gevşediğini hissedin. Bu egzersizi günde en az kırk defa yapın. Bunu yaparken uykunuz gelecek, vücudunuzdaki rahatlamanın yanı sıra bir yorgunluk hissedeceksiniz. Ve evet kendinizi tebrik edebilirsiniz doğru nefes aldığınız için organlarınız oksijenle buluştu ve işlevlerini yerine getirmek için olması gerektiği düzende çalışmaya başladılar. Bu arada şunu da belirtelim kısa zaman önce sigarayı bıraktıysanız derin nefes alıp vermek oksijen alım miktarını yükselterek sigaranın zararlı etkilerini kısa zamanda azaltacaktır. İdeal nefes burundan alınıp ağızdan verilir. Nefesin normal zamanda dakikada 12 ile 14, stres anında ise dakikada 6 ila 8 arası alınması gerekir.



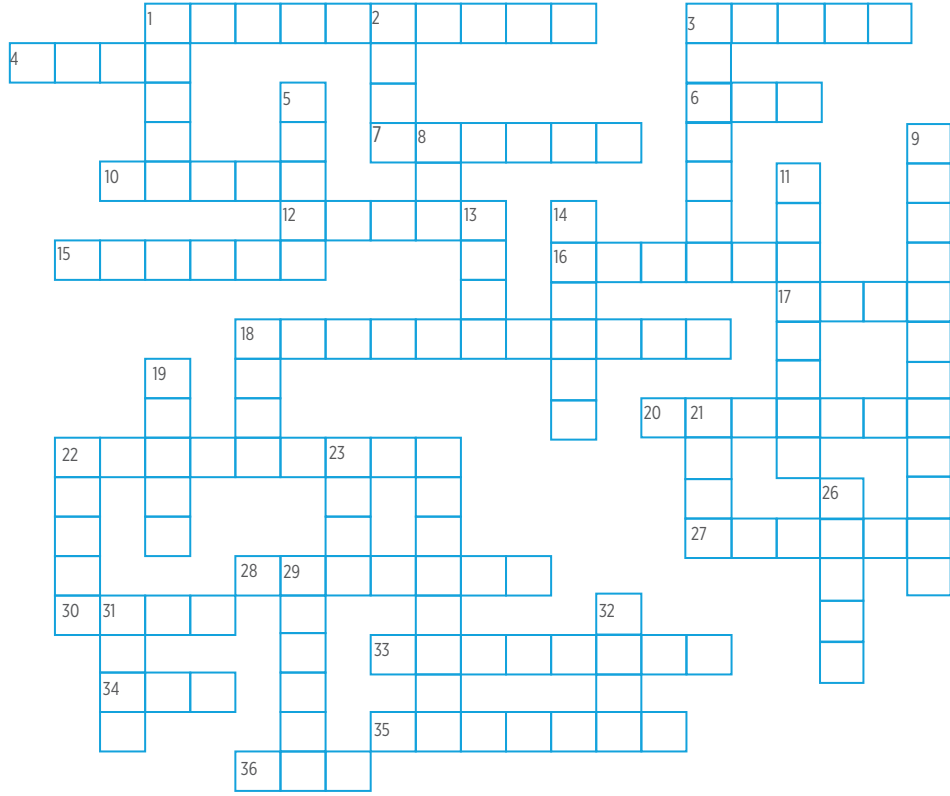
ÇASGEM YAYINLARI (2005-2015)

No	Kitap Adı	Yazarı	Tarih
1	Sigarasız İşyerleri	Prof. Dr. Nazmi Bilir	2005
2	Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi	Dr. Fatih Yılmaz	2011
3	Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması	Hakan Çelenk	2011
4	Asetilen Üretimi Yapan Tesislerde Kazaya Sebep Olabilecek Faktörlerin Belirlenmesi ve Çevresel Etkilerinin İncelenmesi	Kadir Tomas	2011
5	Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Maliyetlerin Analizi	Engin Demir	2011
6	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Analizi Uygulaması (Dökümhaneler Örneği)	Gonca Şener	2011
7	Türkiye’de Bilişim Sektöründe İşgücü Piyasasının Hindistan ve İrlanda ile Mukayeseli Analizi	Dr. M. Çağlar Özdemir	2011
8	ÇASGEM Tarihi 1955-2011, Türkiye’de Sosyal Politika İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri	Dr. Erdem Cam	2012
9	Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)	Dr. Serdar Orhan	2013
10	Dünden Bugüne Zanaatkarlık: Cam İşçiliği Örneği	Dr. Elif Tuğba Doğan	2013
11	Ankara’da Elektrik Dağıtım İşlerinde Çalışan İşçilerde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Görülme Sıklığı ile ilişkili Etmenler	Muharrem Bilgen	2013
12	Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler	Dr. Sanem Berkün	2013
13	Türkiye’de 2000 Sonrası Dönemde Uygulanan Ekonomik ve Sosyal Politikalar Temelinde Yoksulluk Sorunu “Ankara’da Uygulamalı Bir Araştırma”	Dr. Banu Metin	2013
14	İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi	Dr. Erdem Cam	2013
15	İktisadi Sistemler Bağlamında Gelir Dağılımı – Kredi Ekonomisi İlişkisi ve Türkiye	Dr. Başak Işıl Çetin	2013
16	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Eğitim Programı Eğitici El Kitabı	Prof. Dr. Ali Naci Yıldız	2013
17	Tarımda Güvenlik ve Sağlık – Uluslar arası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri	Çev. Dr. Bülent Piyal	2013
18	Meslek Hastalıkları	ÇASGEM	2013
19	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	ÇASGEM	2013
20	Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz(Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı	ÇASGEM	2013
21	Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz	T. Akgeyik, M. G. Delen, Ş. Uşen	2013
22	Müşteriden Kaynaklanan (Psikolojik Taciz) Saldırgan Davranışlar: Market ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma	T. Akgeyik, M. G. Delen	2013
23	Konaklama ve Yeme-İçme İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik	Yayına Hazırlayan: Dr. Bülent Piyal	2013
24	TBMM’nin Bütçe Hakkı Kullanım Durumu: 5018 Sayılı Kanun Sonrası Bütçe Hakkı Kullanımında Etkinlik Düzeyinin Ölçümü	Dr. Mehmet Selim Bağlı	2015
25	Tersanelerde İş Kazaları ve Güvenlik Tedbirleri: Tuzla Tersaneleri	Kenan Yavuz	2015
26	Mahalli İdarelerde İş Sağlığı ve Güvenliği – Risk Değerlendirmesi	ÇASGEM	2015



GERÇEKLEŞEN EĞİTİMLERİMİZ			
2015 YILI KURUMSAL EĞİTİMLER			
EĞİTİM TALEBİNDE BULUNAN KURUM/KURULUŞ	EĞİTİM YERİ	EĞT.KONUSU	TARİH
MTSO MERSİN TİCARET ODASI	MERSİN	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA	12-13-14 .06. 2015
BEFESA SILVERMET	İSKENDERUN	DİĞER EĞİTİMLER (Kapalı ve Dar Alanlarda Çalışma)	24-25-26 .06. 2015
GÜLSAN HOLDİNG	GAZİANTEP	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA	05-06-07 .08. 2015
GÖÇ İDARESİ BAŞKANLIĞI	ANKARA	AZ TEHLİKELİ SINIFA İSG	18-19 .08. 2015
GÖÇ İDARESİ BAŞKANLIĞI	ANKARA	AZ TEHLİKELİ SINIFA İSG	20-21 .08. 2015
ÇAYKUR ÇAY İŞLETMELERİ MÜDÜRLÜĞÜ	RİZE	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA EĞİTİMİ	12-13-14 .10. 2015
ÇAYKUR ÇAY İŞLETMELERİ MÜDÜRLÜĞÜ	RİZE	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA EĞİTİMİ	15-16-17 .10. 2015
2015 ÜCRETSİZ EĞİTİMLER			
HARB SAN VE YARDIMCI İŞKOLLARI İŞÇİLERİ SENDİKASI	İZMİR	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	16 .06. 2015
GIDA TARIM VE HAYVANCILIK (TARIM ALET VE MAKİNE TECHİZAT TEST MÜDÜRLÜĞÜ)	ANKARA	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	23.06.15
PURSAKLAR (SATI ÖZTÜRK İLKOKULU ÜCRETSİZ MOBİNG FARKINDALIK SEMİNERİ)	ANKARA	MOBİNG FARKINDALIK EĞİTİMİ	23 .06. 2015
2015 BAKANLIK EĞİTİM-FUAR-SEMPOZYUM-ÇALIŞTAY ETKİNLİKLERİ			
BAKANLIK PERSONEL DAİRESİ BAŞK.	ÇSGB	ETİK EĞİTİCİSİ EĞİTİMİ	06-07-08 .05. 2015
2015 BİREYSEL EĞİTİMLER			
EĞİTİM TALEBİNDE BULUNAN KİŞİ	EĞİTİM YERİ	EĞT.KONUSU	TARİH
EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ			
BİREYSEL	ÇASGEM	EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ	9-13 .02. 2015
BİREYSEL	ÇASGEM	EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ	13-17 .04. 2015
BİREYSEL	ÇASGEM	EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ	25-29 .05. 2015
BİREYSEL	ÇASGEM	EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ	31-04 .09. 2015
2015 ATEX PATLAMADAN KORUNMA DOKÜMANI HAZIRLAMA EĞİTİMİ			
BİREYSEL	ÇASGEM	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA	24-26 .02. 2015
BİREYSEL	ÇASGEM	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA	20-22 .04. 2015
BİREYSEL	ÇASGEM	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA	20-22 .05. 2015
BİREYSEL	ÇASGEM	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA	14-15-16 .09. 2015
EĞİTİM YERİ	EĞİTİMİN KONUSU	TARİH	
ÇASGEM	SAHA UYGULAMA EĞİTİMİ	23-24-25-26 .02. 2015	
ÇASGEM	RISK DEĞERLENDİRME EĞİTİMİ	16-20 .03. 2015	
ÇASGEM	İSKELE EĞİTİMİ	23-24-25 .03. 2015	
ÇASGEM	EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ	23-27 .03. 2015	
ÇASGEM	PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI HAZIRLAMA EĞİTİMİ	27-29 .03. 2015	
ÇASGEM	YANGIN VE YANGINDAN KORUNMA EĞİTİMİ	27-28 .04. 2015	
ÇASGEM	İNSAN İLİŞKİLERİ VE STRES	24.04.2015	
ÇASGEM	ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE NEFES EGZERSİZİ	21.04.2015	
ÇASGEM	PROFESYONELLERE YÖNELİK SAHA UYGULAMA EĞİTİMİ	27-30 .04. 2015	
ÇASGEM	OHSAS 2001	13-15 .04. 2015	
ÇASGEM	PROJE DÖNGÜSÜ EĞİTİMİ	27-29 .04. 2015	
ÇASGEM	BİREYSEL İŞ HUKUKU	20-21 .04. 2015	
ÇASGEM	SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU	27-28 .04. 2015	
ÇASGEM	İŞVEREN VE İŞVEREN VEKİLLERİNE YÖNELİK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	30.04.2015	
ÇASGEM	PROFESYONELLERE YÖNELİK SAHA UYGULAMA EĞİTİMİ	11-24 .04. 2015	
ÇASGEM	RISK DEĞERLENDİRME EĞİTİMİ	1-5 .06.2015	
ÇASGEM	MOBİNG EĞİTİMİ	16.06.2015	
ÇASGEM	YANGIN VE YANGINDAN KORUNMA EĞİTİMİ	9-10.06.2015	
ÇASGEM	EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ	17-21 .08. 2015	

BULMACA



Soldan Sağa

1. İnşaat ve diğer çeşitli mühendislik dallarının bina, baraj, yol, tünel gibi yapıların inşası ile tadilat, yıkım, tesisat döşeme gibi işlerini kapsayan işlerin genel adı
3. Bir kanunun uygulamasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere, kanuna aykırı olmamak şartıyla ve Danıştay'ın incelemesinden geçirilerek Bakanlar Kurulunca çıkarılan yazılı hukuk kurallarına verilen ad, nizamname
4. Ölüm, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet veren istenmeyen olay
6. Hukukten korunan yarar
7. İşçinin, belirli veya belirsiz bir süre iş görmeyi ve işverenin de buna karşılık bir ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmenin adı
10. Bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren ve öğrencilik haklarından yararlanan kişi
12. 6331 sayılı Kanun'a göre işe iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş güvenliği profesyoneli
15. Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş
16. Taş oluşturan minerallerden serpantin veya amfibol gruplarına giren lif yapılı minerallerden birini veya birkaçını içeren, akciğer kanserlerine neden olan karışım
17. Belirli bir dönemde veya şartlar altında, istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı
18. Çalışanların iş kazasına uğramalarını önlemek amacıyla alınması gereken tedbirler dizisinin sağladığı durum
20. Kanunda ayrı tutulan, kapsam dışı durum
22. Herhangi bir kaza ya da yaşamı tehlikeye düşüren bir durumda sağlık görevlilerinin tıbbi yardımı sağlanıncaya kadar yapılan ilaçsız uygulamalar
27. İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması
28. Uygulamalı öğrenme dönemindeki kişi
30. Aynı görevde çalışan kimseler topluluğuna verilen ad
33. Doğal halde bulunan veya üretilen veya herhangi bir işlem sırasında veya atık olarak ortaya çıkan veya kazara oluşan her türlü element, bileşik veya karışım
34. Kanuna aykırı davranış
35. Yasa, tüzük, yönetmelik ve diğer hukuk kaynaklarının tümü
36. Kısaca "kişisel koruyucu donanım"

Yukarıdan Aşağıya

1. Hukuk kurallarının bağımsız mahkemelerce belli bir olaya uygulanması faaliyeti
2. Bir karara katılmayanların karar metninin sonuna yazdıkları gerekçe, açıklama
3. Bir maddenin veya fiziki bir durumun insan sağlığına ve/veya çevreye zarar verme potansiyeli
5. Toplum hayatında kişilerin birbiri ile olan ilişkilerini düzenleyen ve yaptırım gücünü devletten alan, uyulması zorunlu olan düzenleyici kuralların tümü
8. Borçlanılan edimin yerine getirilmesi
9. Tehlikeye neden olabilecek veya tehlikeye maruz bırakabilecek bir davranışı memnu kılmak önlemek üzere hazırlanan işaret
11. Maden ve taş ocakları, ulaşım araçları, sanayi ve inşaat makineleri gibi işlemlerden doğan insan vücudunca hissedilen mekanik salınım hareketi
13. İşyerlerinin faaliyet alanlarına göre tehlike sınıflarının belirlendiği kodun adı
14. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre bedensel, ruhsal ve toplumsal iyilik hali
18. İşçinin, işyerinden herhangi bir alacağının kalmadığını gösteren belge
19. İnsanları muayene eden, hastalık tanısı koyan kimse, tabip
21. Soru
22. Tehlikeli olan unsurun daha az tehlikeli olanla yer değiştirilmesi
23. Hukuksal korunmanın bir hükümle sağlanması için yargı organlarına başvurma
24. Kurallara uygun davranılmadığında karşılaşılan uygulama, cezai yaptırım
26. Yasama organı tarafından yazılı olarak ve bu ad altında çıkarılan genel, sürekli ve soyut hukuk kuralı, yasa
29. Ulaşım yollarının yayalar ve her türlü taşıt tarafından kullanılması
31. Hukuk düzeninin izin vermediği bir fiili bilerek, isteyerek işleme iradesi
32. Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış kişi

***Bulmacanın cevapları gelecek sayıda verilecektir.**

Hazırlayan: Metin Cudi YARDIMCI • ÇSG Eğitim Uzmanı

**ALO
170**

7
gün

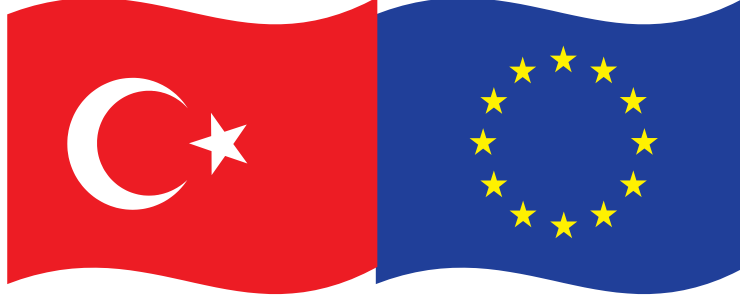
24
saat

**ÇALIŞMA VE
SOSYAL
GÜVENLİK
İLETİŞİM
MERKEZİ**



ÇASGEM

NECİP FAZİL PARKI
SELÇUK ÇETİ
2007



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

This Project is co-financed by the European Union and the Republic of Turkey

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi İçin Teknik Yardım Projesi



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Human Dynamics liderliğindeki konsorsiyum sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.