



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
Centre for Labour and Social Security Training and Research

ÇASGEM

2016 - 1

BÜLTEN | BULLETIN



**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Sayın Süleyman Soylu'dan ÇASGEM'e Ziyaret**

*Labour and Social Security Minister
Mr. Süleyman Soylu's visit to ÇASGEM*



Çalışma İlişkileri Dergisi

Journal of Labour Relations

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
Centre for Labour and Social Security Training and Research



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 (CASGEM) 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.

The Centre, which was established in 1955 under the name Near and Middle East Labour Institute (YODÇE) upon the protocol signed between the International Labour Organisation and the Republic of Turkey, was affiliated to the Ministry of Labour of the Republic of Turkey in 1960. It was restructured in 1985 under the name Near and Middle East Labour Training Centre (YODÇEM) and continued its activities. Since 2003, it has been conducting activities under the name Centre for Labour and Social Security Training and Research (CASGEM).

The objective of ÇASGEM is to perform training, research, investigation, publication, documentation and consultancy activities concerning work life and social security at national and international levels. Within this context, especially in the interviews made with academics, it has been envisaged that publication of a scientific journal covering all the aspects of the work life and social security will contribute to the achievement of this purpose.

To this end, the "Journal of Labour Relations" was established to take its place in the scientific world. The Journal of Labour Relations has publications on work and employment and social security. Turkish or English articles which are written on this issue and address this issue with respect to work life and social security are published with the approval of at least two reviewers according to the general publication rules specified. It is a scientific peer reviewed international journal that is published semi-annually as in January and July.

Tarandığımız İndeksler • Scientific Indexes



İçindekiler • Contents

Bakan'ın Mesajı

Message from the Minister

5

ÇASGEM'den Haberler

News from ÇASGEM

6

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

News from the Technical Assistance Project for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM

24



29

2013-2015 AVRUPA BİRLİĞİ İLERLEME RAPORLARINDA TÜRKİYE'DE ENGELLİLER

Disabled People in Turkey on 2013-2015 European Union Progress Reports



İsmail ÖZTÜRK
Uzm. Dr. Öğr. Üyesi
Erişim Sorunları Uzmanı

35

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ve BOYUTLARI

Organizational Citizenship Behavior and Its Dimensions



Ayşe İZZET HELL
Çevre Sorunları Uzmanı
Uzm. Dr. Öğr. Üyesi

45

YETİŞKİN EĞİTİMİ

Adult Education



Mehmet Ali İZ
Uzm. Dr. Öğr. Üyesi
Erişim Sorunları Uzmanı

51

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIKLARI PSİKO-SOSYAL RİSKLER

Psychosocial Risks Faced By Health Sector Employees



Ayşe İZZET HELL
Çevre Sorunları Uzmanı
Uzm. Dr. Öğr. Üyesi

55

Künye • Copyright Page

ISSN: 1309-7121

2016-1 Sayı: 10

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

Osman ADIKUTLU

Yazışma Adresi

Yunus Emre Mah. Kübra Sok. No:1
06145, Pursaklar / 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 yayını 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.

ISSN: 1309-7121

2016-1 No: 10

Owner of the Journal

İsmail AKBIYIK

Editor in Chief

Assoc. Prof. Dr. Erdem CAM

Desk Editor

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Editors

Kübra ÖZTÜRK

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Typesetting-Design

Osman ADIKUTLU

Contact

Yunus Emre Mah. Kübra Sok. No:1
06145, Pursaklar / ANKARA

E-mail

casgem@casgem.gov.tr

Design

İDEKAF İLETİŞİM

Printing House

Uzerler

Although the whole content is meticulously reviewed by the editors and the editor-in-chief, all responsibilities arising from the essays published or from the opinions expressed in such essays belong to the authors. The copyright of the content of this Journal belongs to ÇASGEM. The essays published may be used stating the source.

This publication is prepared with the financial contribution of the European Union and the Republic of Turkey. Only the consortium led by the Human Dynamics is responsible for the contents of this publication, and such contents does not reflect the opinions and the attitude of the European Union nor the Republic of Turkey.

Önsöz

Preface

Kıymetli Okurlar,

ÇASGEM Bülteni'nin yeni sayısında yeniden sizlerle birlikte olmaktan kıvanç duyuyorum.

Eğitimin gerekliliği hususunda hepimiz hemfikiriz ancak eğitim neden şart? Yalnızca okumak yeterli midir? İşin özü eğitim bir bütündür, okulda alınan eğitimle son bulmaz ve sürekli devam etmesi gerekir. Unutulmamalıdır ki bilgi çağının gereklerinden bir tanesi de sürekli eğitimidir. Bilgi toplumu olma yolunda ilerleyen ülkemiz için de eğitim kritik önem taşımaktadır. Küreselleşme ve bilgi toplumunun dinamik ve hala devam eden oluşumlar olduğunu düşündüğümüzde eğitim, eğitimli insan, eğitim merkezleri, sürekli eğitim gibi kavramlar üzerinde daha fazla dikkatle durulması gereken konulara dönüşüyor.

Yeniçağla birlikte eğitimde beceri düzeyinin artması, bireylerin kendilerini yetiştirmeleri, geliştirmeleri ve bireysel beceri sınırlarını sonuna kadar zorlamaları ön plana çıkmaktadır. Günümüzün çok yönlü olan bireylerinden bilgi odaklı bir yaşamı öğrenmeleri, analitik düşünebilmeleri, sentez yapabilmeleri, çözüm odaklı olmaları ve etkili iletişim kurmaları gibi becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Hızla çoğalan bilgi karşısında birey daha seçici hale gelmiştir. ÇASGEM de tüm bu beklentilere cevap verebilmek için kendisini her gün yenilemeye çalışmaktadır.

Çeşitlenen eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için Merkezimiz bu yıl eğitim sayısını 47'den 82'ye çıkartmıştır. Ayrıca tüm bu eğitimlerin her seviyeden çalışana yarar sağlayabilmesi için eğitici havuzu da her geçen yıl genişlemektedir. Yararlanıcılardan gelen taleplere ve modern dünyanın gidişatına göre de kendini yenilemeye ve geliştirmeye devam edecektir.

Yüce önder Atatürk'ün de söylemiş olduğu gibi; "Eğitimidir ki bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır, ya da milleti esaret ve sefalete terk eder."

Saygılarımla,
İsmail Akbıyık
ÇASGEM Başkanı

Dear Readers,

I am proud to be with you again in this new issue of ÇASGEM Bulletin.

We all agree on the issue of the necessity of education, but why education is so necessary? Is it just reading enough? The fact is education is a whole, it does not end with the education received in school and it must continue consistently. It should be noted that one of the requirements of the information era is continuing education. Education is crucial also for our country which is advancing on the path of becoming a knowledge society. When we consider that globalization and knowledge society are dynamic and still ongoing formations, notions such as education, educated person, training centers, continuing education turn into matters that need to be addressed more carefully.

Along with New Age, there come into prominence the increase in the skill levels of education, people who improve, train themselves and force their individual ability limits to the very end. There are some abilities expected from today's sophisticated individuals such as learning a knowledge-oriented life, being able to think analytically, synthesizing, being solution-oriented and communicating effectively. In the face of rapidly increasing information, the individual has become more selective.

In order to respond to these expectations ÇASGEM is trying to renew itself every day. To meet the diversifying training needs, this year our Centre has increased the number of trainings from 47 to 82. In addition, with the intention of providing benefits for employees at all levels, trainer pool is also expanding year by year. And in accordance with the demands of beneficiaries and the course of the modern world, it will continue to innovate and improve itself.

As great leader Atatürk says, "It is education that cherish a nation either as a free, independent, glorious, high community or leave people to bondage and misery".

Sincerely Yours,
İsmail Akbıyık
Chairman of ÇASGEM





Süleyman SOYLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Minister of Labour and Social Security

ÇASGEM... Gelişiyor

ÇASGEM'in atacağı her adımın, ortaya koyacağı her projenin ve yaratacağı katma değerinin ülkemiz açısından önemi büyüktür.

Sadece birey olarak değil, ister özel sektörde, isterse kamu sektöründe olsun bütün kurumlar ve tüzel kişilikler, hatta küçük ölçekli işletmeler bile, kuruluşlarındaki temel amaçların yanında ciddi bir bilgi, tecrübe veya küresel deyişle "Know-How" üretirler.

Bütün dünya tarafından kabul edilen bir tanım olarak 21. Yüzyıl, tam anlamıyla bir "bilgi yüzyılı"dır ve bilginin aktarımı, yani eğitim, artık sadece okullarda yapılan bir faaliyet değildir. Sadece okullarda işlenen temel bilimler değil, kurumların tecrübelerinin de kendi adına ciddi bir değeri vardır ve bu birikimlerin de eğitim yoluyla geleceğe taşınması, yaşam kalitesinin artırılmasını olumlu yönde etkilemektedir. Yani özetle, artık her kurum veya her tüzel kişilik bilgi üreten organizasyonlardır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, yani kısa adıyla ÇASGEM, tam da bu noktada önemli bir görev üstlenmiş, çalışma hayatıyla ilgili kamunun edindiği deneyimi, bilgi ve vizyonu geleceğe taşımaktadır. Tam 61 yıldır kendi alanında faaliyet gösteren bu eğitim kurumu, özellikle 2003 yılından itibaren kavuştuğu yeni anlayış, maddi imkânlar ve genişleyen görev sahası sonucunda son derece başarılı projelere, yayınlara ve eğitimlere imza atmıştır.

Çalışma hayatıyla ilgili her alanda, görev yapan kadroların daha yetkin ve daha nitelikli hale gelebilmesi, ülkemizde bu sahada gerçekleştirilen faaliyetlerden daha yüksek verim alınabilmesi için ÇASGEM'in atacağı her adımın, ortaya koyacağı her projenin ve yaratacağı katma değerinin ülkemiz açısından önemi büyüktür.

Bu itibarla, bugüne kadarki faaliyetleri toplumun bütün kesimleri tarafından takdirle izlenen bu kurumumuzun, bundan sonra da başarılarına yenilerini eklemesi için her türlü desteğin ve özenin gösterilmesi, en önemli önceliklerimizden olacaktır.

Sevgi ve saygılarımla.

Süleyman SOYLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

ÇASGEM... is changing

...every step to be taken, every project to be conducted and every added-value to be created by ÇASGEM, has a great significance for our country.

Not only individuals, but also all institutions and legal entities in both private and public sectors, even small scale business, besides the fundamental purposes of their organization, produce a great deal of information, experience or with the global saying "Know-How".

As a definition accepted by the whole world, 21th century is literally a "century of knowledge" and the transfer of knowledge, i.e. education is not an activity conducted only in schools anymore. Besides basic sciences taught in schools, the experiences of institutions have a value of their own and carrying this knowledge to the future by means of education affects the development of life quality in a positive sense. So, in summary, now every institution or every legal entity are knowledge producing organizations.

Centre for Labour and Social Security Training and Research, ÇASGEM in short, has taken an important role at this exact point, and been carrying the experience, knowledge and vision on working life acquired by the public to the future. Being active in its field exactly for 61 years this organization of training, especially as a consequence of the new understanding gained since the year of 2003, financial means and expanding task area, has signed its name under extremely successful projects, publications and trainings.

In all fields related to working life, for all serving staffs to become more efficient and more qualified, to get higher efficiency from the activities carried out in this field in our country, every step to be taken, every project to be conducted and every added-value to be created by ÇASGEM, has a great significance for our country.

In this respect, for this organization of ours, whose activities so far has been followed by all segments of society with appreciation, to add new accomplishments to the existing ones, giving all kinds of support and attention will be our most essential priority.

With love and respect.

Süleyman SOYLU
Minister of Labour and Social Security

ÇASGEM'den Haberler News From ÇASGEM

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Süleyman Soylu'dan ÇASGEM'e Ziyaret

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Süleyman Soylu 2 Şubat 2016 tarihinde Merkezimizi ziyaret etti. Sayın Bakan Soylu ziyareti sırasında ÇASGEM'le ilgili bilgi aldı. Sayın Bakan'a ÇASGEM'le ilgili sunumu Merkez Başkanı Sayın İsmail Akbıyık, Merkez Başkan Yardımcıları Kenan Yavuz ve Mehmet Arslan tarafından gerçekleştirildi. Yapılan toplantıya ayrıca ÇSGB Bakan Yardımcısı Orhan Yeğın, ÇSGB Müsteşarı Sayın Ahmet Erdem ve Müsteşar Yardımcısı Sayın Mustafa Konuk ve ÇASGEM'den yetkililer katıldı. Sunumda ÇASGEM'in gerçekleştirmekte olduğu eğitimlere, yaptığı ve yapmayı planladığı projelere, halihazırda sürdürdüğü ve muhtemel işbirliklerine, planlanan Kongre ve Çalıştaylara yer verildi.

Sayın Bakan yaptığı konuşmada ÇASGEM'in Bakanlığımızın güzide kurumlarından biri olduğunu ve daha önemli roller üstlenmesi gerektiğini söyledi. ÇASGEM'den özellikle Esnek Çalışma, İş Sağlığı ve Güvenliği, Kayıtdışı ile Mücadele ve Genel Politikaların Tahkimine yönelik destek beklediğini vurguladı. Ayrıca ÇASGEM'in yapacağı Çalıştay, Kongre ve farkındalık çalışmalarının tüm Anadolu'ya yayılması gerektiğini söyledi. Sayın Soylu yapmış olduğu konuşmanın sonunda Bakanlığımız ve ÇASGEM açısından kadın, genç ve engellilerin istihdam sorunlarının da öncelikli konular arasında olduğunu sözlerine ekledi.

Labour and Social Security Minister Mr. Süleyman Soylu's visit to ÇASGEM

Labour and Social Security Minister Mr. Süleyman Soylu visited our Center on February 2, 2016. Mr. Minister Soylu got information about ÇASGEM during his visit. For Mr. Minister, Center Chairman Mr. İsmail Akbıyık, Central Vice Chairmen Kenan Yavuz and Mehmet Arslan have made a presentation about ÇASGEM. Deputy Minister of MoLSS Mr. Orhan Yeğın, MoLSS Undersecretary Mr. Ahmet Erdem and Deputy Undersecretary Mr. Mustafa Konuk and officials from ÇASGEM also attended to the meeting. At the presentation has given place to ÇASGEM's trainings which are being held and planned to be performed, its present and possible cooperation and to the planned Convention and Workshops.

In his speech, Mr. Minister said that ÇASGEM was one of the eminent institutions of our Ministry and should assume more significant roles. Mr. Minister emphasized that ÇASGEM was expected to support the Ministry especially on Flexible Working, Occupational Health and Safety, Fighting against Unregistered Employment and the Arbitration of Public Policies. Also added that the Workshops, Congresses and works on awareness raising should disseminate throughout Anatolia. At the end of his speech, Mr. Soylu added to his words that in terms of our Ministry and ÇASGEM, employment issues of women, youth and disabled persons' were among the priority issues.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstişare Toplantısı 12 Ocak 2016 da ÇASGEM'de Gerçekleştirildi

Ministry of Labour and Social Security Consultative Meeting was held in ÇASGEM on 12th of January, 2016.



Ülkemizin ve Bakanlığımızın Türk çalışma hayatıyla ilgili gelecek vizyonunun ele alındığı toplantıya başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Süleyman SOYLU olmak üzere, Bakan Yardımcısı Sayın Orhan YEĞİN, Müsteşar Sayın Ahmet ERDEM, Müsteşar Yardımcıları Sayın Mustafa KONUK, Serhat AYRIM, Ali Kemal SAYIN ve Erhan BATUR ile bütün Bakanlık birimlerinin üst düzey amirleri iştirak etmişlerdir.

Toplantıda Bakanlığımız ilgili kuruluşlarının amirleri SGK Başkanı Sayın Dr. Mehmet Selim BAĞLI, İŞKUR Genel Müdürü Sayın Dr. Nusret YAZICI, Devlet Personel Başkanı Sayın Mehmet Ali KUMBUZOĞLU, TODAİE Genel Müdürü Sayın Prof. Dr. Onur Ender ASLAN ve MYK Başkanı Sayın Bayram AKBAŞ da bulunmuşlardır.

Toplantı saat 19.00'da Sayın Bakanın açılış konuşması ile başlamış olup amirlerin görüş ve önerilerini sunmaları ile son bulmuştur.

Ministry of Labour and Social Security Consultative Meeting was held in ÇASGEM on 12th of January, 2016. First of all, Labour and Social Security Minister, Mr. Suleyman Soylu, Deputy Minister Mr. Orhan YEĞİN, Undersecretary Mr. Ahmet Erdem, Deputy Undersecretaries Mr. Mustafa KONUK, Mr. Serhat AYRIM, Mr. Ali Kemal SAYIN and Mr. Erhan BATUR along with high-level supervisors of all departments of the Ministry have participated in the meeting in which our Country's and Ministry's future vision concerning working life was addressed. Our Ministry's relevant organizations' superiors SSI President Dr. Mehmet Selim BAĞLI, TEO's General Director Dr. Nusret YAZICI, Head of the State Personnel Mr. Mehmet Ali KUMBUZOĞLU, TODAIE General Manager Prof. Dr. Onur Ender ASLAN and Head of Turkish Vocational Qualifications Institute Mr. Bayram AKBAŞ have also attended to the meeting. The meeting has begun with the opening speech of Mr. Ministry at 7 p.m. and ended with the presentation of views and suggestions of the superiors.



ÇASGEM’de Yeni Anayasa ve Çalışma Hayatı Paneli Düzenlendi.

Panel On ‘New Constitution and Working Life’ Was Held In ÇASGEM.



Çalışma Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından, **24 Şubat 2016 tarihinde, ‘Yeni Anayasa ve Çalışma Hayatı’** konulu panel **ÇASGEM Konferans Salonu’**nda gerçekleştirildi.

Panelin açılış konuşması Merkez Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK tarafından yapıldı. Sayın AKBIYIK yapmış olduğu konuşmada yeni anayasa çalışmalarının önemine ve yeni anayasa’nın çalışma hayatına getireceği yeniliklere dikkat çekerek bu konunun önemine değindi.

Panel Stratejik Düşünce Enstitüsünden Dr. Murat YILMAZ’ın moderatörlüğünde, Selçuk Üniversitesinden Prof. Dr. Faruk BİLİR, Şehir Üniversitesinden Prof. Dr. Nihat BULUT, Kırıkkale Üniversitesinden Yrd. Doç. Dr. Adnan KÜÇÜK’ün katılımıyla yapıldı.

Panelde akademisyenler tarafından konunun önemi ve yasal düzenlemelerle ilgili görüşlere de yer verildi. Sunumlar sonrasında izleyicilerin sorularına cevap veren panelistler yeni anayasa çalışmalarının ivedilikle yürütülmesi gerektiğini vurguladılar.

By Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM), on **24 February 2016**, panel on **‘New Constitution and Working Life’** was held in **ÇASGEM Conference Hall**.

The opening speech of the panel was made by Chairman of the Centre Mr. İsmail AKBIYIK. In his speech Mr. AKBIYIK by drawing attention to the importance of the studies on New Constitution and the innovations to be brought by new Constitution to working life, has mentioned the significance of this issue.

The panel was conducted in the moderatorship of Dr. Murat YILMAZ from Institute of Strategic Thinking and with the participation of Prof. Dr. Faruk BİLİR from Selçuk University, Prof. Dr. Nihat BULUT from Şehir University, Asst. Assoc. Dr. Adnan KÜÇÜK from Kırıkkale University.

In the panel, the academicians gave place to opinions concerning the importance of the issue and the legal arrangements. The panelist who responded the questions of the audience at the end of the presentations, have emphasized that the studies on new Constitution should be carried out urgently.

ÇASGEM, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Denetçilerine Eğitim Veriyor

ÇASGEM Experts Training the Auditors of Ministry of Science, Industry and Technology



ÇSG Eğitim Uzmanları kurumlar arası işbirliği çerçevesinde etkili eğitimlere devam ediyor.

Bu kapsamda, 12-20 Ocak 2016 tarihleri arasında Antalya'da Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı denetçilerine, "Az Tehlikeli Sınıfa Yönelik İş Sağlığı Güvenliği Eğitimi" düzenlendi.

Söz konusu Eğitim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Handan AKARSU, Ekrem ÇAKMAK, Betül Dönmez ORAL, C. Güliz BOZDEMİR, Kimya Yüksek Mühendisi A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Mustafa Turhan ve Metalürji Mühendisi A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Ali Kürşat DURMUŞ tarafından verildi.

7 grup halinde düzenlenen eğitim süresince katılımcılara İş Sağlığı ve Güvenliği kültürü bakış açısı ışığında zengin içerikli konular anlatıldı.



LSS Training Experts continuing to cooperate and provide intersectoral trainings.

Within this cooperation framework, occupational Health and Safety for Less Hazardous Class Education was given to the auditors of Ministry of Science, Industry and Technology, between the dates 12-20 January 2016 in Antalya.

Trainings delivered by Labour and Social Security Training Experts Handan AKARSU, Ekrem ÇAKMAK, Betül Dönmez ORAL, C. Güliz BOZDEMİR, High Chemical Engineer Class A Safety Expert Mustafa Turhan and Metallurgical Engineer Class A Safety Expert Ali Kürşat DURMUŞ.

Trainings organized in 7 groups and the trainees received wider cultural perspectives in various OHS issues.



Büyük Endüstriyel Kaza Risklerinin Azaltılması (BEKRA) Eğitimleri Başladı

30 Aralık 2013 tarih ve 28867 sayılı Resmî Gazete yayınlanan "Büyük Endüstriyel Kazaların (BEK) Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik" kapsamında olan işletmelerin; olası kaza senaryolarını öngörmesi, alınması gerekli tedbirler ve modellemeler hakkında bilgilendirilmesi amaçlanmıştır. İlgili yönetmelik ile tanımlanan, tehlikeli madde bulunduran kuruluşlarda, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi, yüksek koruma seviyesinin ve sürekliliğinin sağlanması, insan sağlığı ve çevre boyutunda yaratacağı sonuçların kabul edilebilir risk seviyelerinde sınırlandırılması hedeflenmektedir. 20-21 Şubat 2016 tarihleri arasında ÇASGEM'de yapılan eğitimi Yüksek Kimya Mühendisi Elif Gökay BİLİCİ tarafından verildi. Eğitimde;

- Büyük Endüstriyel Kaza tanımı, SEVESO'nun tarihçesi, İlgili Yasal Düzenlemeler
- Büyük Endüstriyel Kaza Kapsamında olan Üst ve Alt Seviyeli Kuruluşların Sorumlulukları ve Bildirimler
- SEVESO II'nin Ana Bileşenleri
- Büyük Kaza Önleme Politikası (BEKÖP) - Güvenlik Raporu
- Güvenlik Yönetim Sistemi ve Sürdürülebilirliği
- Büyük Kaza Tehlikelerinin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi
- Toksik Yayılım, Yangın/ Patlama Riski
- Kantitatif Risk Değerlendirmesi ve Metodolojisi
- Büyük Kaza Senaryolarının öngörülmesi, simülasyon ve modelleme yöntemleri
- Sonuç Haritaları ve Kaza sonrası İnceleme
- Domino Etkisi ve Risk Analizi ile Entegrasyonu
- Dahili Acil Durum Planı (Saha içi Plan ve Kriz Yönetimi)- Harici Acil Durum Planı (Halk Sağlığı ve Çevre Boyutu)
- SEVESO III Direktifinin getirdiği yenilikler
- Güvenlik Yönetim Sisteminin Değerlendirilmesi (Seçilen bir tehlikeli madde üzerinden pilot uygulama) anlatılmıştır.

Trainings on Reducing the Risk of Major Industrial Accidents (BEKRA) has begun

According to the "Regulation on Prevention of Major Industrial Accidents (BEK) and Reducing Their Effects" published on Official Gazette with the date 30 December 2013 and no. 28867, establishments within the scope of this regulation are aimed to anticipate the possible accident scenarios, and to be informed about the necessary precautions and modelling. In organizations that contain hazardous substances as defined by the relevant regulation, prevention of major industrial accidents, the provision of higher level of protection and its continuity, limitation of the consequences it will create in terms of human health and environment to acceptable risk levels are aimed. Between the dates 20-21 February 2016, the training held in ÇASGEM was given by High Chemical Engineer Elif Gökay BİLİCİ. The training has focused on the following issues:

- Definition of Major Industrial Accidents, History of SEVESO, Related Legal Arrangements
- Responsibilities of Upper and Lower Level Establishments within Major Industrial Accidents and Statements
- Main Components of SEVESO II
- Major Accident Prevention Policy (BEKÖP) - Safety Report
- Security Management System and its Sustainability
- Determination and Evaluation of Major Accident Hazards
- Toxic Spill, Fire / Explosion Risk
- Quantitative Risk Assessment Methodology
- Anticipation of major accident scenarios, Simulation and Modeling Methods
- Result Maps and Post-accident Review
- Domino Effect and its Integration with Risk Analysis
- Internal Emergency Plan (On-site Plan and Crisis Management) - External Emergency Plan (Public Health and Environmental Dimension)
- The innovations brought about Seveso III Directive
- Evaluation of the Safety Management System (piloting over a selected hazardous substance)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ve Çalışma Genel Müdürlüğünden Güvenceli Esnek Çalışma Konferansı

Conference on Flexicurity From Centre For Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) and MoLSS General Directorate of Labour



ÇASGEM ve Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından, Çalışma Hayatı Konferansları kapsamında, “Güvenceli Esnek Çalışma Konferansı” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Süleyman SOYLU’nun katılımı ile 17 Şubat 2016 tarihinde SGK Konferans Salonunda gerçekleştirildi.

Sayın Bakan Soylu’nun açılış konuşmasını yaptığı Konferans iki oturumda gerçekleştirildi.

Konferansın oturum başkanlıkları Prof. Dr. Faruk BİLİR ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Ümran SAYIN tarafından yürütüldü. Konferansın panelistleri ise ILO Türkiye Direktörü Numan ÖZCAN, Çalışma Genel Müdürü Nurcan ÖNDER, Yrd. Doç. Dr. Cavit DEMİRAL, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi Bektaş KAR, Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU, Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU oldu.

Sayın Soylu yapmış olduğu konuşmada “esnek çalışma düzenlemesine değinerek “Uzaktan çalışma ve geçici iş ilişkisi olarak nitelendirdiğimiz, özel istihdam bürolarının sadece araçsallaştırıldığı bu yönteme ait eleştiriler, dünyaya ve bunların sonuçlarının ne olduğuna bakılmadan ortaya konulan eleştirilerdir” dedi.

Within the scope of “Working Life Conferences, Conference on Flexicurity” has held by ÇASGEM and MoLSS General Directorate of Labour, with the participation of Labour and Social Security Minister, Mr. Suleyman SOYLU on 17 February 2016 at SSI Conference Hall.

The conference whose opening speech was made by Mr. Minister SOYLU, was held in two sessions.

The chairmen of the sessions were Prof. Dr. Faruk BİLİR and Court of Appeals 9th Department of Law’s Head Ms. Ümran SAYIN. And the panelists of the conference were ILO Country Director for Turkey Numan ÖZCAN, General Manager of Labour Nurcan ÖNDER, Asst. Assoc. Dr. Cavit DEMİRAL, Court of Appeals 9th Law Department Member Bektaş KAR, Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU and Assoc. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU.

In his speech, Mr. Soylu, referring to flexible working arrangements, said “The criticisms about this method which we describe as remote working or temporary employment relationship that are only got instrumentalized by private employment agencies, are the criticisms put forward without considering the world and the results of this method”.

Sayın Bakan güvenli esnek çalışmanın kayıt dışılıkla mücadelede önemli bir enstrüman olduğunu vurgulayıp, yapılan çalışmalara tüm sosyal tarafların da dahil edilerek dinlendiğinin altını çizdi.

Sayın Bakan yapmış olduğu konuşmasında son on yıl içerisinde kayıt dışı çalışan sayısında düşüş olduğunu buna karşılık olarak da kadın istihdam oranının ise her geçen yıl arttığını dile getirdi. Sayın Soylu şöyle konuştu: “Bu konuda biz hala yolun başındayız. Daha atacağımız çok adım var. Kadınların iş gücüne katılım oranı Kasım 2008’de yüzde 24,5, Kasım 2009’da yüzde 26,4, Kasım 2010’da yüzde 27,5, Kasım 2011’de yüzde 28,3, Kasım 2012’de yüzde 30,2, Kasım 2014’te yüzde 30,5 ve Kasım 2015’te yüzde 31,6’dır. Kadın istihdam oranlarına baktığımız zaman ise 2008’de yüzde 21,3, 2015’te yüzde 27,5. Yedi yılda 6,2 puanlık artış söz konusu. Bu bizim bugüne kadar uyguladığımız politikaların nasıl da doğru olduğunun en temel göstergelerinden bir tanesidir.” Kamu personel rejimine de değinen Sayın Soylu, Devlet Memurları Kanunu’ndan herkesin şikâyet ettiğini, bu nedenle yasada revizyonun kaçınılmaz olduğunu dile getirdi.

Sayın Soylu sözlerine son verirken konferansı düzenleyen ÇASGEM’e ve tüm emeği geçenlere teşekkür etti.

Mr. Minister, by highlighting that secure flexible working is an important tool in the fight against informality (unregistered employment), has underlined that all social parties were listened by being included in the performed studies.

Mr. Minister also mentioned in his speech that, there is a decrease in the number of unregistered workers in the last decade and in return, women employment rate is increased gradually year by year. Mr. Soylu said, “We’re still at the beginning of the road on this issue. There are many steps to take. Women’s participation rate to labour force is %24,5 in November 2008, %26,4 in November 2009, %27,5 in November 2010, %28,3 in November 2011, %30,2 in November 2012, %30,5 in November 2014 and % 31,6’ in November 2015. When we look at women employment rates, they are %21,3 in 2008 and %27,5 in 2015. There is 6.2 percentage point increase in seven years. This is one of the most significant indicators of the correctness of the policies we implemented until this day.”

Referring to public personnel regime, Mr. Soylu has stated that due to complaints about State Officials Law, the revision of this law is inevitable.

While Mr. Soylu was ending his speech, thanked ÇASGEM who organized the conference and to all those who contributed to the event.



Kütahya Ticaret ve Sanayi Odası (KUTSO) ÇASGEM Ortak Etkinliği

Joint Event Organized By Kütahya Chamber of Commerce and Industry (KUTSO), and ÇASGEM



Kütahya Ticaret ve Sanayi Odası (KUTSO) talebi üzerine ÇASGEM tarafından düzenlenen “İletişim ve Stres Yönetimi” eğitimi, KUTSO toplantı salonunda, yoğun ilgi ve katılımıyla 11 Şubat 2016 tarihinde gerçekleştirildi.

Açılış konuşmasını KUTSO Yönetim Kurulu Üyesi Ali Kongu'nun yaptığı eğitim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ile KUTSO işbirliğinde, ÇASGEM eğitmenleri ÇSG Eğitim Uzmanları C. Güliz Bozdemir ile Kübra Öztürk tarafından gerçekleştirildi.

ÇSG Eğitim Uzmanı Güliz Bozdemir, iletişim yöntemleri ve araçları, algılama, iletişim biçimleri, iletişim engelleri ve engelleri gidermenin ipuçları, etkin dinleme ve anlama, beden dili, jest, mimik ve ses tonu, uygun eleştiri yöntemleri, etkin tartışma stratejileri konularında ayrıntılı bilgiler verdi.

ÇSG Eğitim Uzmanı Kübra Öztürk ise; stresin tanımı, faktörleri ve kaynakları, strese verilen tepkiler, işyerinde ve sosyal yaşamda stresle başa çıkma yöntemleri, stres yönetimine ilişkin stratejik ipuçları konularında bilgiler sunarak, temel stres azaltma ve rahatlama egzersizlerinden uygulama örneklerini paylaştı. Katılımcıların interaktif hale getirerek, renk ve eğlence kattığı eğitimde, yöneltilen sorular da eğitmenler tarafından cevaplandırıldı. İş ve aile yaşamından paylaşılan örnekler ve ipuçları ise, ilgi ve beğeni topladı.

Further to a request of Kütahya Chamber of Commerce and Industry (KUTSO), “Communication and Stress Management” training organized by ÇASGEM in KUTSO meeting hall was held on 11th February 2016, with great interest and participation.

The training whose opening speech is done by KUTSO Executive Board Member Ali Kongu, was held with the cooperation of Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) and KUTSO, by ÇASGEM LSS Training Experts C. Güliz Bozdemir and Kübra Öztürk.

LSS Training Expert Güliz Bozdemir gave detailed information about communication methods and tools, perception, communication styles, communication obstacles and tips for removing these obstacles, efficient listening and understanding, body language, gestures, facial expressions and tone of voice, appropriate methods of criticism and efficient discussion strategies.

LSS Training Expert Kübra Öztürk, by proving information on the definition of stress, its factors and causes, reactions given to stress, methods for coping with stress in the workplace and in social life and strategic tips related to stress management, has shared examples of basic stress reduction and relaxation practices. The questions were answered by the trainers in the training which made interactive, revived and enjoyable by the participants. Shared examples and tips from working and family life are also attracted interest and admiration.

ÇASGEM Proje Döngüsü Yönetimi Eğitimlerine Devam Ediyor

ÇASGEM Continues Trainings On Project Cycle Management



ÇASGEM'in eğitim programları arasında yer alan "Proje Döngüsü Yönetimi Eğitimi (Project Cycle Management)" özel şirketler ve üniversiteler tarafından sıkça talep ediliyor.

As one of ÇASGEM's training programs, Project Cycle Management Training is frequently being requested by private companies and universities.

Talep üzerine ÇASGEM tarafından düzenlenen son iki eğitim, konunun hem akademik hem de pek çok proje yürütüm ve tasarım deneyimi olan ÇSG Eğitim Uzmanı Doç. Dr. Erdem CAM tarafından gerçekleştiriliyor. Bu eğitimlerden ilki; Güngörler A.Ş. yönetimine ve personeline yönelik, 4-6 Kasım 2015 tarihlerinde Hata'y'da gerçekleştirdi.

The last two trainings organized by ÇASGEM upon request, are being conducted by LSS Training Expert Assoc. Prof. Dr. Erdem CAM who has experience on both academic field and on many project management and design.

İkinci eğitim ise Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğretim Üyelerine yönelik, 26-28 Ocak 2016 tarihleri arasında Çanakkale Üniversitesi Yerleşkesinde düzenlendi.

The first of these trainings was conducted for management and staff of Güngörler Inc. On 4-6 November 2015 in Hatay. And the second one was held for Çanakkale Onsekiz Mart University's faculty members between the dates 26-28 January 2016 in Çanakkale. In the trainings he organized,

Sayın CAM düzenlediği eğitimlerde tecrübe ile edinilen bilginin katılımcılarla paylaşılmasının ve proje döngüsüne ilişkin uygulamalar yaptırmanın bu eğitim için çok önemli olduğunu vurguladı.

Mr. CAM emphasized the significance of sharing information gained by experiences and conducting implementations related to project cycle for this training.



“Çalışma Hayatında Araştırma Konuları” Çalıştayı ÇASGEM’de Yapıldı

“Research Subjects in Working Life” Workshop Held in ÇASGEM



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin araştırma kapasitesini geliştirmek ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülen ve yürütülmesi planlanan politikalara araştırmalarla katkı sunabilmek amacıyla “Çalışma Hayatında Araştırma Konuları” başlıklı çalıştay akademisyenlerin katılımıyla gerçekleştirildi.

Çalıştay, 22-24 Şubat 2016 tarihleri arasında sırayla Prof.Dr. Levent AKIN'ın moderatörlüğünde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Prof. Dr. Mehmet BARCA'nın moderatörlüğünde Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi, Doç.Dr. Engin TUTKUN'un moderatörlüğünde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Prof. Dr. Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA'nın moderatörlüğünde Çalışma Ekonomisi olmak üzere dört oturumda gerçekleştirildi.

Oturumlarda yer alan Prof. Dr. Kadir ARICI, Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN, Prof. Dr. Ufuk AYDIN, Prof. Dr. İlayet AYDIN, Prof. Dr. F. Suna BALCI, Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ, Prof. Dr. Fevzi DEMİR, Prof. Dr. Sibel KALAYCIOĞLU, Prof.Dr. Oğuz KARADENİZ, Prof. Dr. Müge ERSOY KART, Prof. Dr. Çiğdem KIREL, Prof. Dr. İlkay SAVCI, Prof. Dr. Zeynep ŞİMŞEK, Prof. Dr. Recep VARÇIN, Doç. Dr. Erdem CAM, Doç. Dr. Sabahattin AYKAÇ, Doç. Dr. Bülent BAYAT, Doç. Dr. Özlem ÇAKIR, Doç. Dr. Metin DAĞDEVİREN, Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ, Doç. Dr. Şenay GÖKBAYRAK, Doç. Dr. Türker TOPALHAN, Doç. Dr. Yücel UYANIK, Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali ŞUĞLE, Yrd. Doç. Dr. İhsan TOKTAŞ, Yrd. Doç. Dr. Fatih YILMAZ, Dr. Fırat ATALAY'a sundukları değerli katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

To improve the research capacity of ÇASGEM and to contribute the policies and researches conducted and planned to be conducted by Ministry of Labour and Social Security, Workshop titled “Research Subjects in Working Life” was held with the participation of the academicians.

The workshop took place between the dates of 22-24 February 2016 in four sessions respectively: on Labour and Social Security Law in the moderatorship of Prof. Dr. Levent AKIN; on Labour Psychology and Human Resource Management in the moderatorship of Prof. Dr. Mehmet BARCA; on Occupational Health and Safety in the moderatorship of Assoc. Dr. Engin TUTKUN and on Labour Economics in the moderatorship of Prof. Dr. Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA.

For their valuable contributions at the sessions we are grateful to Prof. Dr. Kadir ARICI, Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN, Prof. Dr. Ufuk AYDIN, Prof. Dr. İlayet AYDIN, Prof. Dr. F. Suna BALCI, Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ, Prof. Dr. Fevzi DEMİR, Prof. Dr. Sibel KALAYCIOĞLU, Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ, Prof. Dr. Müge ERSOY KART, Prof. Dr. Çiğdem KIREL, Prof. Dr. İlkay SAVCI, Prof. Dr. Zeynep ŞİMŞEK, Prof. Dr. Recep VARÇIN, Assoc. Dr. Bülent BAYAT, Assoc. Dr. Özlem ÇAKIR, Assoc. Dr. Metin DAĞDEVİREN, Assoc. Dr. M. Kemal BİÇERLİ, Assoc. Dr. Şenay GÖKBAYRAK, Assoc. Dr. Türker TOPALHAN, Assoc. Dr. Yücel UYANIK, Asst. Assoc. Dr. Mehmet Ali ŞUĞLE, Asst. Assoc. Dr. İhsan TOKTAŞ, Asst. Assoc. Dr. Fatih YILMAZ, Dr. Fırat ATALAY.

ÇASGEM'den “Koroza Ambalaj” Çalışanlarına İşçi Geliştirme Eğitimi

Worker Development Training from ÇASGEM to Koroza Packaging Company



ÇASGEM Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları tarafından Koroza Ambalaj'da çalışan ustabaşılara 13-14 Ocak 2016 tarihlerinde “İşçi Geliştirme” eğitimi verildi.

Eğitim, ÇSG Eğitim Uzmanları Kübra ÖZTÜRK ve C. Güliz BOZDEMİR tarafından toplam 25 çalışana verildi.

Yaygın eğitim teknikleriyle güçlendirilen eğitimde ağırlıklı olarak, iletişim becerileri, kişilerarası ilişkiler, takım çalışması ve stres yönetimi konuların üzerinde duruldu.

On the dates 13-14 January 2016, Worker Development training was given to the headworkers of Koroza Packaging by ÇASGEM Labour and Social Security Training Experts.

The training was given to 25 workers by LSS Training Experts Kübra ÖZTÜRK and C. Güliz BOZDEMİR. At the training which was strengthened with popular training techniques, the subjects of communication skills, interpersonal relationships, teamwork and stress management were mainly emphasized.



2. Ulusal Biyosidal Kongresi'ne ÇASGEM Katılımı

ÇASGEM Participation at the 2nd National Biocidal Congress.



Uluslararası katılımlı 2. Ulusal Biyosidal Kongresi 9-13 Kasım 2015 tarihlerinde Çeşme/İZMİR'de yapıldı.

Ege Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi ve T.C Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu'nun düzenleyici olduğu, 9-13 Kasım 2015 tarihlerinde Çeşme/İzmir Sheraton Otelde düzenlenen Uluslararası katılımlı 2.Ulusal Biyosidal Kongresine “İş Sağlığı ve Güvenliği Temelinde Biyosidal Kullanımı” başlıklı oturumda ÇASGEM'den ÇSG Eğitim Uzmanlarından Esra Karaman; Derya Koçak ve Deniz Boz Eravcı ile İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'ndan İş Başmüfettişi Emin Onan Kuru tarafından konuşmacı olarak katıldı.

Söz konusu Kongre sırasında, Meslek Hastalıkları Hastanesi Başhekim Yardımcısı Doç.Dr. Engin TUTKUN'un başkanlığını yaptığı oturumda ÇSG Eğitim Uzmanlarından Esra Karaman “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Tanıtımı ve Bu Perspektiften Durum Değerlendirmesi, ÇASGEM'in Eğitim ve Araştırmadaki Rolü”; Derya Koçak “Belediyelerde Biyosidal Uygulamalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Açısından İncelenmesi”; Deniz Boz Eravcı “Uluslararası Mevzuatta Biyosidal Kullanımı ve İyi Uygulama Örnekleri” başlıklı konularda konuşma yaptı. Biyosidal üretimi ve kullanımı aşamasında İş Sağlığı ve Güvenliği temelinde gerçekleştirilen konuşmaya katılımcılar yoğun ilgi gösterdi.

T.C Türkiye Halk Sağlığı Kurumu yetkilileri biyosidal düzenlemelerinde ÇASGEM ile işbirliği kurmaktan memnuniyet duyacaklarını ifade etti. Kongre katılımcılarından alınan geri-bildirimlerde, ÇASGEM'in İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki teknik bilgi ve tecrübesini bu tür etkinliklerle ortaya konulmasının yararlı bulunduğu belirtildi.

At the session titled “Use of Biocidal on the basis of Occupational Health and Security” of the 2nd National Biocidal Congress with International Participation organized by Ege University, Çukurova University and Republic of Turkey's Ministry of Health, held on the dates 9-13 November 2015 in Çeşme/İzmir Sheraton Hotel, Esra Karaman, Derya Koçak and Deniz Boz Eravcı from ÇASGEM's LSS Training Experts together with Chief Inspector of Labour Emin Onan Kuru from Labour Inspection Commission Chairmanship have participated as speakers.

At the session chaired by Occupational Diseases Hospital Vice Chancellor Assoc. Dr. Engin TUTKUN, from LSS Training Experts, Esra Karaman has given a speech on “Introduction of Occupational Health and Security Act No.6331 and Situation Assessment from this Perspective, ÇASGEM's Role at Training and Research”; Derya Koçak has discussed “Examination of Biocidal Applications at Municipalities in term of Occupational Health and Safety Risk Assessment” and Deniz Boz Eravcı has addressed “Biocidal Usage and Good Practice Examples at International Legislation”.

At the stage of biocidal production and usage, participants have paid great attention to the speech carried out on the base of Occupational Health and Security.

T.R. Turkey Public Health Institution officials have stated that they would be pleased to cooperate with ÇASGEM about the arrangements on biocidal. Attendance to the related congress has great importance in terms of revealing ÇASGEM's technical knowledge and experience on the field of Occupational Health and Security.



Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen “Türkiye Kömür Madenciligi Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler” çalıştayı 19 Kasım ve 18 Aralık 2015 tarihlerinde gerçekleşti.

Söz konusu çalıştaya ÇASGEM adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlarımızdan Özge AKANER ve Derya KOÇAK katıldı.

Türkiye'nin uluslararası taahhütleri ve bu sürece hükümet, işçi ve işveren örgütlerinin katılımı temelinde ILO, 2015 yılı içinde “Uluslararası Standartların Uyumlaştırılması Yoluyla Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi” başlıklı bir Teknik Destek projesi uygulamıştır. Çalıştayda bu projenin bir parçası olarak, TEPAV tarafından hazırlanan “Türkiye Kömür Madenciligi Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler - Gerçekleşme Biçimleri, Boyutları, Nedenleri, Yasal Nedenleri ve İSG Üzerindeki Etkisi” adlı rapor ele alındı.

Yönetici Özeti ve Politika Tavsiyelerine ILO Türkiye Ofisi ve TEPAV web sitelerinden ulaşabilmekte. Raporun nihai hali Ocak 2016 tarihinde geniş kamuoyu ile paylaşılacak.

<http://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm>
<http://www.tepav.org.tr/tr/>

From our Labour and Social Security Training Experts Özge AKANER and Derya KOÇAK have participated in the “Contractual Arrangements in Turkey’s Coal Mining Industry” workshop organized by Economic Policy Research Foundation of Turkey (TEPAV) and International Labour Organization (ILO) on 19th of November and 18th of December 2015.

On the basis of Turkey’s international commitments and the participation of government, workers’ and employers’ organizations to this process, ILO has implemented a technical assistance project entitled “Improving Occupational Health and Safety in Turkey through compliance with International Labour Standards” within 2015.

As a part of this project, a report prepared by TEPAV, titled “Contractual Arrangements in Turkey’s Coal Mines – Forms, Extents, Drivers, Legal Drivers and Impact on OSH” was discussed.

Executive Summary and Policy Recommendations are accessible at the websites of Turkey Office of ILO and TEPAV. Report’s final version will be shared on January 2016.

<http://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm>
<http://www.tepav.org.tr/tr/>

EURAVON Projesi Çalışma Toplantısı Bulgaristan'da Gerçekleştirildi

EURAVON Project Meeting was held in Bulgaria



Yıldırım Beyazıt Üniversitesinin koordinatörlüğünü yürüttüğü, ÇASGEM'in partneri olduğu EURAVON (Gönüllülüğün Tanınması, Yaygınlaştırılması ve Belgelendirilmesi) projesi toplantısı 23-27 Kasım 2015 tarihleri arasında Bulgaristan'da gerçekleştirildi.

Söz konusu toplantıda, özellikle genç gönüllülere odaklanılmakla birlikte, gönüllülerin tanınma yaygınlaştırılma, bilgi beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi için fikirler tartışıldı.

Toplantıya ev sahipliği yapan ve Bulgaristan'da faaliyet gösteren çeşitli gönüllü kuruluşlara çalışma ziyareti de gerçekleştirildi.

Projenin diğer ortakları (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi; Uluslararası Bilim, Inovasyon, Teknoloji ve Eğitimi Destekleme Derneği; Idryma Koinonikopolitikon Meleton; Edos Foundation) yürüttükleri gönüllülük faaliyetleri ile ilgili deneyimlerini paylaştılar.

Toplantı kapsamında, ÇASGEM'in teknik bilgi ve deneyime sahip olduğu, özellikle genç gönüllülerin niteliğini geliştirmeye yönelik eğitim, sertifikasyon ve kurumsal işbirliği fırsatları gündeme alındı. Değinilen konularda, önümüzdeki yıllarda ÇASGEM liderliğinde çeşitli etkinliklerin düzenlenmesi beklenmektedir.

Coordinated by the University of Yıldırım Beyazıt, partnered by ÇASGEM, EURAVON (Recognition, Dissemination and Certification of Volunteerism) project meeting was realized between the dates of 23-27 November 2015 in Bulgaria.

Although the focus was especially on young volunteers, the ideas for the recognition, dissemination of the volunteers and improving their knowledge, abilities and skills were discussed in the meeting. Study visits were conducted to various voluntary organizations operating in Bulgaria that hosted the meeting.

Other partners of the project (Yıldırım Beyazıt University; International Science, Innovation, Technology and Educational Support Association; Idryma Koinonikopolitikon Meleton; Edos Foundation) have shared their experiences about the voluntariness activities they carry out.

During the meeting, ÇASGEM's education, certification and institutional cooperation opportunities oriented to improve especially the qualification of young volunteers, has put on the agenda.

Partners agreed to cooperate with ÇASGEM for further activities.

Metal Geri Dönüşüm Sektöründe Sağlık Riskleri ve İSG Sorunları Çalıştayı Düzenlendi

Workshop Held on Health Risks and Occupational Health and Safety Issues in Metal Recycling Sector



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülmekte olan “Metal Geri Dönüşüm Sektöründe Sağlık ve Güvenlik Tehlikeleri” isimli araştırma kapsamında “Metal Geri Dönüşüm Sektöründe Sağlık Riskleri ve İSG Sorunları” konulu Çalıştay, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sektör temsilcileri ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerinin katılımı ile 23 Aralık 2015 tarihinde ÇASGEM’de gerçekleştirildi. Çalıştayda Metal Geri Dönüşüm Sektörü İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri, Baca Gazı Tozu dönüşümü yapan işletmeler özelinde ele alındı.

ÇASGEM Başkan Yardımcısı Sn. Kenan YAVUZ’un açılış konuşması ile başlayan çalıştayın ilk oturumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Esra KARAMAN’ın moderatörlüğünde, “BefesaSilvermet İskenderun Çelik Tozu Geri Dönüşümü A.Ş.”, “Çinkom Kurşun Metal ve Madencilik San.Tic.A.Ş.”, “Marzinc Marmara Geri Kazanım San.Tic.A.Ş.”, ve “ErbosanErciyas Boru San. ve Tic. A.Ş.” işletmelerinden katılan temsilcilerin işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımlarını aktaran sunumları ile ele alındı.

Oturumun devamında “T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı”, “T.C. Sağlık Bakanlığı” ve “Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi” kurumlarından katılan temsilciler konuyu denetim boyutu, hukuki boyutu ve uygulama boyutuyla ele aldı.

The Workshop themed “Health Risks and Occupational Health and Safety Issues in Metal Recycling Sector” within the scope of the researched named “Health and Safety Hazards in Metal Recycling Sector” which is being conducted by Center of Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM), with the participation of relevant public institutions and organizations, representatives of the sector and of the non-governmental organization, was held on the 23rd of December 2015 at ÇASGEM. During the workshop, Metal Recycling Sector’s Occupational Health and Safety Problems discussed on account of the enterprises that process Flue Gas Dust.

In the first session of the workshop started with the opening speech of ÇASGEM’s Vice Chairman Mr. Kenan YAVUZ, with the moderatorship of Labour and Social Security Training Expert Ms. Esra KARAMAN, the participating representatives of “Befesa Silvermet Iskenderun Recycling of Steel Dust Inc.”, CINKOM Zinc Lead Metal & Mining ING”, “Marzinc Marmara Recycling Ind. Trade Inc.”, “Erbosan Erciyas Tube Industry & Trade Co. Inc.”, have represented their approaches on occupational health and security in their own enterprises. In the continuation of the session, representatives participated from the institutions of “Ministry of Environment and Urbanization”, “Ministry of Health” and “Ankara Occupational Diseases Hospital” have addressed this issue in terms of inspection, legal dimension and application.

Çalıştayın ikinci oturumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Sn. Ekrem ÇAKMAK'ın moderatörlüğünde, "Geri Dönüşümcüler Birliği", "Çelik Üreticileri Derneği" ve "İş Güvenliği Uzmanları Derneği" temsilcilerinin sunumları ile devam etti.

Sunumların ardından ilgili tarafların sektöre ilişkin problemleri ele alındı.Özel sektör temsilcilerinin aktif katılımı ile iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işletmeler arasındaki uygulama benzerliklerinin ve farklılıklarının tartışıldığı oturumda, karşılaşılan problemlere ortak çözüm önerileri üretildi.

Çalışmaya; Metal Geri Dönüşüm Sektöründe Sağlık ve Güvenlik Tehlikeleri Çalışma Grubu üyelerinden ÇSG Eğitim Uzmanları Sn. Burak AYAN, Sn. Deniz BOZ ERAVCI ve Sn. Derya KOÇAK, Sektör Temsilcileri; Sn. Merve Dönmez, Sn. Özlem Akman, Sn. Fatma Kaman, Sn. Salih Değer,Sn. Enis Şener,Sn. Burak Armutçu,Sn. Mehmet Bayır, Sn. Reis Güneş,Sn. Sabri Altuntaş,Sn. Ali Kulak, Sn.Suat Erkılıç ve Sn. Dr. Hakan Balaban kamu kurum/kuruluş temsilcileri; Sn. Ayşegül Kılıç Menekşe,Sn. Doç.Dr. Engin Tutkun, Sn.Yüksel Söyleriz ve Sn. Dr. Fatih Kazancı sivil toplum kuruluşu temsilcileri; Sn. Agah Ayhan, Sn. Ömer Can, Sn. Süleyman Gülaşı ve Sn. Latif İşcen katıldı.

Katılımcılara katılım belgesi takdimi, işbirliğinin devamı, "sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatı" temennisi ile çalıştay sonlandırıldı.

Çalıştay Raporu, teknik çalışmanın tamamlanması ve ilgili tarafların görüşlerinin alınmasını ardından Bültenimizin gelecek sayılarında ve web sayfamızda yayımlanacak ve ilgili taraflarla paylaşılacak.

The second session of the workshop continued with the moderatorship of Labour and Social Security Training Expert Mr. Ekrem ÇAKMAK and the presentations of the representatives of "Union of Recyclers", "Association of Steel Manufacturers" and "Association of Labour Security Experts". Following the presentations, all relevant parties' problems concerning the sector have been addressed. With the active participation of private sector representatives, in the session in which the implementation similarities and differences between enterprises were discussed in terms of occupational health and security, recommendations for common solutions to encountered problems have been generated.

Workshop is held by the participation of; from the members of Health and Safety Hazards in Metal Recycling Sector Work Group, LSS Training Experts Mr. Burak AYAN, Ms. Deniz Boz ERAVCI and Ms. Derya KOÇAK; Sector Representatives Ms. Merve Dönmez, Ms. Özlem Akman, Ms. Fatma Kaman, Mr. Salih Değer, Mr. Enis Şener, Mr. Burak Armutçu, Mr. Mehmet Bayır, Mr. Reis Güneş, Mr. Sabri Altuntaş, Mr. Ali Kulak, Mr. Suat Erkılıç and Dr. Hakan Balaban; public institution / organization representatives Ms. Ayşegül Kılıç Menekşe, Assoc. Dr. Engin Tutkun, Mr. Yüksel Söyleriz and Dr. Fatih Kazancı; non-governmental organization representatives; Mr. Agah Ayhan, Mr. Ömer Can, Mr. Süleyman Gülaşı and Mr. Latif İşcen. Workshop has completed with the presentation of workshop participation certificates to the attendees, hopes for the continuation of cooperation and wishes for "a healthy and safe working life".

Workshop report will be published at the future issues of our bulletin subsequent to completion of technical work and receiving views of relevant parties. It will be also published in our website and will be shared with interested parties.



**ÇASGEM ve Kütahya Ticaret Odası
İşbirliğinde TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği
Yönetim Sistemleri Eğitimi Düzenlendi**

*With the cooperation of ÇASGEM
and Kütahya Chamber of Commerce,
TS 18001 Occupational Health and Safety
Management Systems Training Conducted*



15-16-17 Aralık 2015 tarihlerinde Kütahya Ticaret Odası'na bağlı çeşitli işletmelere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Esra Karaman tarafından "TS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Eğitimi" verildi.

On 15-16-17 December 2015, to various enterprises under Kütahya Chamber of Commerce, TS 18001 Occupational Health and Safety Management Systems Education was conducted by Labour and Social Security Expert Esra Karaman.

Eğitimin ilk iki günü iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, temel bilgiler ve TS 18001 standart hakkında teorik bilgilere; Üçüncü günü ise grup çalışması yapılarak dokümantasyonla ilgili pratik uygulamalar yapıldı.

The first two days of the training is devoted to legislation on occupational health and safety, basic knowledge and theoretical information about TS 18001 standard; and by conducting group activities the third day spared to practical applications related to documentation.



ÇASGEM'den KOSGEB'e Takım Çalışması Eğitimi

Teamwork Training to KOSGEB from ÇASGEM



ÇASGEM, KOSGEB'e yeni katılan KOSGEB Uzman Yardımcılarına Takım Çalışması eğitimi verdi. Eğitim ÇASGEM Konferans Salonunda ÇSG Eğitim Uzmanı C. Güliz BOZDEMİR tarafından 20 Kasım 2015'de gerçekleştirildi.

Yaklaşık 60 kişinin katılım sağladığı eğitimde yaygın eğitim tekniklerinden sıkça faydalanan eğitici, yetişkin eğitiminde yaparak öğrenmenin önemine değindi.

ÇASGEM conducting trainings to KOSGEB Assistant Specialists who joined KOSGEB recently. The training was held by LSS Training Expert C. Güliz BOZDEMİR at ÇASGEM Conference Hall on 20th November 2015

At the training in which about 60 people attended, the trainer who frequently benefited from general education techniques, has emphasized the importance of learning by doing in adult education.



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

2. Yönetim Modeli Çalıştayı ÇASGEM'de Yapıldı

News from the Technical Assistance Project for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM

2nd Management Workshop was held in ÇASGEM.



Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmekte olan “ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Destek Projesi” kapsamında 22 Aralık 2015 tarihinde 2. Yönetim Modeli Çalıştayı ÇASGEM'de gerçekleştirildi.

Çalıştayı'nın açılış konuşması ÇASGEM Başkanı Sayın İsmail Akbiyik tarafından yapıldı. Sayın Başkan konuşmasında projenin ve proje kapsamında gerçekleştirilen çalıştayların önemine dikkat çekti. İlki 12-13 Kasım 2015 tarihlerinde, Kapadokya'da gerçekleştirilen 'Yönetim Çalıştayı'nın devamı niteliğindeki Çalıştayı'nın moderatörlüğünü Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Mehmet Barca yaptı. Çalıştaya ayrıca, Prof. Dr. Zafer Erdoğan, Prof. Dr. Recep Varçın, Yrd. Doç. Dr. M. Ali Tiltay, ÇASGEM Başkan Yardımcıları Sayın Mehmet Aslan ve Sayın Kenan Yavuz, Teknik Destek Projesi Takım Lideri Sayın Joachim Frede ve ÇASGEM ÇSG Eğitim Uzmanları katıldı.

Çalıştayda ÇASGEM'in mevcut rolü, sorunları, sorunlara ilişkin çözüm önerileri ve misyonu ışığında kendisine çizeceği yön, muhtemel modeller üzerinden tartışıldı. Ayrıca ÇASGEM'in eş değeri olan uluslararası kuruluşların modellerine de değinildi.

Within the scope of “Technical Assistance Project for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM” which is funded by both European Union and Republic of Turkey, on 22 December 2015, 2nd Management Workshop was held in ÇASGEM.

The opening speech of the workshop was made by the Chairman of the ÇASGEM, Mr. İsmail Akbiyik. Mr. Chairman drew attention to the importance of the project and workshops carried out within the context of project. Ankara Social Sciences University's Rector, Professor Dr. Mehmet Barca was the moderator of this Workshop which was a follow-through of 'Management Workshop' whose first one was held in Cappadocia on 12-13 November 2015. Also, Prof. Dr. Zafer Erdoğan, Prof. Dr. Recep Varçın, Asst. Assoc. Dr. M. Ali Tiltay, ÇASGEM Vice Chairmen Mr. Mehmet Aslan and Mr. Kenan Yavuz, Technical Assistance Project Team Leader Mr. Joachim Frede and ÇASGEM LSS Training Expert participated in the workshop. During the workshop, ÇASGEM's current role, its problems, suggestions for solutions to these problems and the direction that it will draw in the light of its mission are discussed via possible models. The models of international institutions which are equivalent to ÇASGEM, were also mentioned.

3. Yönetim Modeli Çalıştayı ÇASGEM’de Yapıldı

3rd Management Workshop was held in ÇASGEM



Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmekte olan “ÇASGEM’in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Destek Projesi” kapsamında 6 Ocak 2016 tarihinde 3. Yönetim Modeli Çalıştayı ÇASGEM’de gerçekleştirildi. Çalıştayı açılış konuşması ÇASGEM Başkanı Sayın İsmail Akbıyık tarafından yapıldı.

Sayın Başkan konuşmasında projenin ve proje kapsamında gerçekleştirilen çalıştayların önemine dikkat çekti. İlki 22 Aralık 2015 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilen ‘2. Yönetim Modeli Çalıştayı’nın devamı niteliğindeki Çalıştayı moderatörlüğünü Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Mehmet Barca yaptı.

Çalışmaya ayrıca, ÇASGEM Başkan Yardımcıları Sayın Kenan Yavuz, Teknik Destek Projesi uzmanları ve ÇASGEM ÇSG Eğitim Uzmanları katıldı.

Çalıştayda ÇASGEM’in “Kurumsal Değişim ve Re-organizasyonu” bağlamında mevcut rolü, sorunları, sorunlara ilişkin çözüm önerileri ve misyonu ışığında, kendisine çizeceği yön, geliştirilen “taslak yeniden yapılanma modelleri” üzerinden ayrıntılı olarak tartışıldı.

Ayrıca ÇASGEM’in eş-değeri olan uluslararası kuruluşların işlev ve yönetim modellerine de değinildi.

Toplantı, ele alınan “yeniden yapılanma” modellerinin, ÇASGEM’i temsilen daha dar bir grup katılımı ve paydaşlarla, belirlenecek bir yakın tarihte tartışılması kararı ile sona erdi.

Within the scope of “Technical Assistance Project for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM” which is funded by both European Union and Republic of Turkey, on the 6th of January 2016, 3rd Management Workshop was held in ÇASGEM.

The opening speech of the workshop was made by the Chairman of the ÇASGEM, Mr. İsmail Akbıyık. Mr. Chairman drew attention to the importance of the project and workshops carried out within the context of project. Ankara Social Sciences University’s Rector, Professor Dr. Mehmet Barca was the moderator of this Workshop which was a follow-through of ‘2nd Management Workshop Workshop’ whose first one was carried out on 22 December 2015 in Ankara.

ÇASGEM Vice Chairman Mr. Kenan Yavuz, Technical Assistance Project experts and ÇASGEM LSS Training Expert also took place in the workshop. During the workshop, in the context of “Institutional Change and Reorganization” ÇASGEM’s existing role, its problems, solution suggestions for these problems and the direction to be drawn in the light of its mission was exhaustively discussed through reformed “draft reconstructing models”.

Additionally, functioning and management models of international institutions which are equivalent to ÇASGEM, were mentioned.

The meeting has ended with the decision of discussing dealt “reconstruction” models in a determined near future, with the participation of a narrower group representing ÇASGEM and stakeholders.

ÇASGEM'den İtalya ve Portekiz'e Çalışma Ziyareti

ÇASGEM First study visit to Italy and Portugal



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı'nın (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi kapsamında yapılması planlanan birinci çalışma ziyareti 17-22 Ocak 2016 tarihlerinde İtalya ve Portekiz'e düzenlendi. Çalışma ziyaretinin ilk ayağında İtalya, Torino'da (Turin) bulunan ILO'ya (Uluslararası Çalışma Örgütü) bağlı olan ITC (Uluslararası Eğitim Merkezi) ziyaret edildi.

Burada Uluslararası Eğitim Merkezi Program Direktörü Jeannette Shalabi tarafından ayrıntılandırılan ÇASGEM yetkililerine kurum hakkında detaylı bilgilendirme yapıldı. Çalışma ziyaretinde ayrıca Torino'da yer alan ETF (Avrupa Eğitim Vakfı) de ziyaret edilerek kurum ve düzenlenen eğitimler hakkında bilgi paylaşımı sağlandı.

Çalışma ziyaretinin ikinci kısmında merkezi Lizbon'da bulunan Portekiz Sendikalar Birliği ziyaret edildi. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusuna eğilmiş durumda olan kurumun çalışmalarını yerinde incelendi.

Son olarak ACT (Portekiz Çalışma Bakanlığı - Çalışma Koşulları Genel Müdürlüğü) ziyaret edilerek Portekiz Çalışma Genel Müdürlüğü ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığı mensupları tarafından bakanlıkta yapılan çalışmalarla ilgili genel bilgi verildi. Çalışma ziyareti bu son ziyaretin ardından sona erdi.

First study visit planned within the scope of Strengthening the Institutional Capacity Project of Centre for Labour and Social Security Training and Research Headship (ÇASGEM) was held between the dates 17-22 January 2016 in Italy and Portugal. At the first step of the study visit, ITC (International Training Center) was visited, affiliated with ILO (World Labour Organization) in Turin, Italy.

Herein a detailed briefing was given about the institution to ÇASGEM officials hosted by International Training Centre Program Director Jeannette Shalabi. In the study visit, ETF (European Training Foundation) in Torino was also visited and information sharing was provided on institution and organized trainings.

At the second part of the study visit, Portugal Association of Trade Unions was visited whose center is located in Lisbon. Organization's work especially on occupational health and safety issues were investigated onsite.

Lastly, at the visit to ACT (Portugal The Ministry of Labour - Working Conditions Authority and Labour Inspection Board) general information about the work done within the ministry was given by the members of Working Conditions Authority and Labour Inspection Board. With this last one, study visit has ended.

ÇASGEM Yönetim Çalıştayı Ürgüp' de Yapıldı

ÇASGEM Management Workshop was held in Ürgüp



Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmekte olan “ÇASGEM’in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Destek Projesi” kapsamında 13-14 Kasım 2015 tarihlerinde Ürgüp’de “Yönetim Çalıştayı” gerçekleştirildi.

Çalıştayı açılış konuşmaları ÇSGB-Müsteşar Yardımcısı Sayın Mustafa Konuk, ÇASGEM Başkanı Sayın İsmail Akbıyık ve Teknik Destek Projesi Takım Lideri Sayın Joachim Frede tarafından yapıldı. Çalıştaya ayrıca ÇASGEM Yönetimi ve uzmanlarının yanı sıra; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sayın Sedat Yenidünya, Strateji Geliştirme Başkan V. Sayın Mustafa Dinç, ÇSGB 1. Hukuk Müşaviri Sayın Yaşar Güçlü, Devlet Personel Başkanlığı, Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Daire Başkanı Sayın İsmail Ayaz, Dış İlişkiler ve Yurtdışı Hizmetleri Genel Müdür Yardımcısı V. Sayın Ahmet Nazif Garibağaoğlu, Personel Daire Başkanı Sayın Hamza Güneş, Strateji Geliştirme Daire Başkanı Sayın Yaşar Elmacı, Eğitim Daire Başkanı Sayın Nevzat Bugenç ve SGK Eğitim Araştırma Merkezi Başkanı Sayın Süleyman Demir katıldı.

Prof. Dr. Mehmet BARCA ve Prof. Dr. B. Zafer ERDOĞAN’ın moderatörlüğünü yaptığı çalıştaya, Müsteşar Yrd. Sayın Mustafa KONUK Başkanlık yaptı.

ÇSGB ve ÇASGEM üst düzey yöneticilerinin de katıldığı ve 1,5 gün süren çalıştayda; ÇASGEM’in mevcut rolü ve gelecekte nasıl bir organizasyon içerisinde çalışırsa işgücü piyasasının sorunlarını çözmeye daha etkin olabileceği; çalışma ilişkilerinde nasıl bir yerde konumlandırılması gerektiği gibi sorular çerçevesinde derinlemesine analiz edildi. ÇASGEM’in mevcut yapı ve sorunlarının bilimsel olarak tartışıldığı çalıştayda, Merkezin gelecek vizyonu, ulusal ve uluslararası muhtemel işbirlikleri, rekabet gücü gibi konular üzerinde duruldu. Çalıştay sonuçlarının ayrıntılı bir rapor haline getirilmesi vasıtasıyla kurumsal kapasite gelişiminin hangi adımlar çerçevesinde sağlanacağına yönelik sürecin nasıl işleyeceği belirlendi.

Within the scope of “Project of Technical Assistance for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM” which is being funded by European Union and Republic of Turkey, on dates of 13-14 November 2015, a “Management Workshop” was held in Ürgüp. Opening speeches of the workshop was made by Assistant Adviser Mr. Mustafa Konuk, Chairman of ÇASGEM Mr. İsmail Akbıyık and Technical Assistance Project’s Team Leader Mr. Joachim Frede. Besides Management and experts of ÇASGEM; Occupational Health and Safety Assistant General Manager Mr. Sedat Yenidünya, Strategy Development Deputy Chairman Mr. Mustafa Dinç, MoLSS 1st Legal Advisor Mr. Yaşar Güçlü, State Personnel Department, Organization and Management Development Department Head Mr. İsmail Ayaz, Foreign Affairs and International Services Assistant General Manager Mr. Ahmet Nazif Garibağaoğlu, Head of the Personnel Department Mr. Hamza Güneş, Head of Strategy Development Department Mr. Yaşar Elmacı, Head of Education Department Mr. Nevzat Bugenç and Head of SSI Education and Research Center Mr. Süleyman Demir have participated in the workshop.

The workshop was moderated by Prof. Dr. Mehmet BARCA and Prof. Dr. B. Zafer ERDOĞAN and presided by Assistant Adviser Mr. Mustafa KONUK. In the workshop participated by MoLSS and ÇASGEM executive management that has proceeded for a day and half; ÇASGEM’s current role was deeply analyzed in the context of questions such as, in which organization it should work in the future in order to be more effective in solving the problems of labour market, where it should be positioned in terms of labour relations. At the workshop, in which existing structure and problems have discussed scientifically, focused on issues such as Center’s future vision, possible national and international cooperation and competitive capacity. Through gathering workshop results as a detailed report, working of the process concerning the steps to be followed in developing institutional capacity is determined.

İŞYERİNDE EN SIK KARŞILAŞILAN İLETİŞİM HATALARI

Most Common Communication Mistakes at Work Place



*C. Güliz BOZDEMİR
ÇSG Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert*





İş hayatındaki en önemli konularından bir tanesi de iletişim ve işyerinde iletişimin nasıl olması gerektiğidir. İşyerinin ve işyerinde çalışan insanların tercih ettiği iletişimin içeriği, şekli, yolları ve tarzı öncelikli olarak işyerinde çalışanları, sonrasında da müşterileri ya da o işyerinin hedef kitesini etkiler.

One of the most important issues in a work place is how communication and work place communication should be. The content, form, way and style of the communication preferred by the work place and the people who work there effect primarily the employees then the costumers or the target group of that work place.

İş hayatındaki en önemli konularından bir tanesi de iletişim ve işyerinde iletişimin nasıl olması gerektiğidir. İşyerinin ve işyerinde çalışan insanların tercih ettiği iletişimin içeriği, şekli, yolları ve tarzı öncelikli olarak işyerinde çalışanları, sonrasında da müşterileri ya da o işyerinin hedef kitlesini etkiler. İşyerinde kaliteli ve başarılı bir iletişimin tesis edilmesi, çatışmaları ve dolayısıyla da bu çatışmalardan kaynaklanan problemleri engelleyecektir. ABD’de yapılan bir araştırmaya göre çalışanların zamanının yüzde 18’i, yani bir yılda yaklaşık 10 haftası ofisteki diğer kişilerle anlaşmazlıklarda harcanıyor. Araştırmanın da ortaya koymuş olduğu gibi iletişim problemleri işyerinin verimini ciddi şekilde etkilemektedir. İş hayatında bu denli öneme sahip olan iletişime dikkat edilmemesi işyeri açısından yıkıcı bir hale gelebilir.

Günümüzde küreselleşmenin de son aşamasına ulaşmış olmasıyla iletişimin önemi daha da artmıştır. Dünyamız kitle iletişim araçlarındaki çığır gelişmeler sayesinde McLuhan’ın da söylemiş olduğu gibi ‘Küresel bir Köye’ dönüşmüştür. Her ne kadar iletişim araçları gelişmiş olsa da, istediğimiz kişiye istediğimiz zaman ulaşabilir hale gelmiş olsak da iletişim (iletişimsizlik) problemlerimizi bir türlü çözemiyoruz. Peki ama neden? İletişim uzmanlarına göre işyerindeki iletişim problemlerinin pek çok sebebi var ancak bunların en başında kuşkusuz yanlış anlamalar var. Kimi zaman istemeden karşımızdaki insanda yanlış bir takım duygular ve düşünceler uyandırabiliyoruz. Ancak iyi iletişim becerisine sahip olmak bu yanlış anlaşılmaları ortadan kaldırılabılır. Elbette bunun da istisnaları olacaktır mesela ortada bir husumet, öfke, intikam, kıskançlık ve çekememezlik gibi duygular varsa hiçbir iletişim becerisi burada işe yaramayacaktır. Boşuna vakit kaybı olacaktır.

Gelelim işyerindeki iletişim problemlerine, iletişim kelimesinin anlamına baktığımızda ‘insanlar arasında köprü oluşturmak’ olduğunu görüyoruz. Ancak iletişim bozulduğunda bu köprü de sarsılıyor ya da yıkılıyor. Sosyal bir varlık olan insan, insanlarla yaşamak ve onlarla iletişim kurmak zorundadır. İşyerinde de aynı şey geçerli. İnsanlarla birlikte çalıştığımız birlikte iş yaptığımız için onlarla en doğru ve uygun biçimde iletişim kurmak zorundayız. İster kurumsal ister bireysel düzlemde olsun, iletişim hayatımızı en derinden etkileyen faaliyettir.

Yazının bundan sonrasını sözlü veya sözsüz, sesli veya sessiz, yazılı veya yazısız, vücut dili veya mimiklerimiz ile her gün tekrarladığımız iletişimimize ait iletişim karakterimizi ve stilimizin önemini kavrayanlar ve bu doğrultuda tutumlarımızı gözden geçirmemiz gerektiğini düşünenlerin okuması yerinde olacaktır. Çünkü bu yazı ancak öyle etkili olacaktır. Her ne kadar ses ve konuşma, tüm duyuları aynı anda harekete geçirebiliyor

One of the most important issues in a work place is how communication and work place communication should be. The content, form, way and style of the communication preferred by the work place and the people who work there effect primarily the employees then the costumers or the target group of that work place. Establishing a high-class and successful communication in a work place will prevent conflicts and thus the problems may arise from these conflicts. According to a study done in USA, 18 percent, i.e. about 10 weeks of employees’ time is being spent in the conflicts with other office workers. As also revealed by this research, communication problems affect the efficiency of a work place seriously. Not paying attention to communication that has such a significance in business life can become devastating for the workplace

Today, with the fact that globalization has reached its final stage, the importance of communication has further gained ground. Due to insane advances in mass media, our world has become a ‘Global Village’ just as McLuhan expressed. In spite of improved communication means and even though we are able to reach whoever and whenever we want, somehow we cannot solve our communication (lack of communication) problems. But why? According to communication experts, there are many causes for the communication problems at a work place but there is no doubt misunderstandings have the lead. Sometimes we can unintentionally evoke some wrong feelings and thoughts on a person. However having good communication skills can eliminate these misunderstandings. Of course there would be exceptions, for instance if there are feelings such as hostility, anger, revenge and jealousy, no communication skill can be useful. It will be a waste of time.

Let us come to communication problems at work places, when we look at the meaning of the communication word, we see that it is ‘to create bridges between people’. However, when the communication is lost this bridge also shatters or collapses. As a social being, human has to live together with other people and communicate with them. The same is true for a work place. For we work together, do business with other people, we have to communicate with them in the most accurate and convenient way. Whether in institutional or individual plane, communication is an activity that deeply affects our lives.

From this point, it will be in point for this article to be read by people who understand the importance of our communication character and style that belong to our daily repeated communication verbal-nonverbal, audible or silent, written or unwritten, with our body language or facial expressions; and who think that we need to revise our attitude in this direction. Because this article can only be effective under these conditions. Although voice and speech can trigger all emotions at the very same time, communication is the sole action that have the charm to influence all positive and negative feelings we

olsa da, iletişim sayabileceğimiz tüm duyguları olumlu veya olumsuz etkileyebilme büyüüne sahip olan tek faaliyetlerdir. Kuşkusuz iletişim yetkinliğimiz yalnızca başarı ve başarısızlıklarımızı değil, mutluluk ve mutsuzluklarımızı da önemli ölçüde belirlemektedir. Büyük şirketlerin eğitim harcamaları gözden geçirildiğinde liderlikten sonra en büyük payı kurum içi iletişim ve iletişim tarzlarına yönelik eğitimlerin aldığını görmekteyiz. Bu kadar çok eğitim, bu kadar çok araştırma, bu kadar çok sorun ve çatışma... peki bu sorunun altında ne yatıyor?

Akademisyenlere ve konunun uzmanlarına sorulduğunda, sorunun temelinde iletişim tarzımız yatıyor. Uzmanlara göre iletişim stilimizi, ana karakterimizden ayırmak imkansız. Her ne kadar iletişim problemlerimizi karakterimiz tetiklese de, problemlere kaynaklık eden başka davranışlar da var. Tek tek tüm okurlarımızın iletişim karakterlerini burada belirleyemeyeceğimiz için bugün çeşitli iletişim hatalarının üzerinde duracağız.

1. Negatiflik

İletişim eğitimlerinde her zaman klasik olarak vurgulanan, karşımızdakini anlamaya niyet etmek, diye ifade edilen tutum belki de başarılı bir iletişim geliştirmenin anahtarlarından bir tanesidir. Burada esas olan karşımızdaki insanla köprü kurma niyetimizin olup olamamasıdır. Anlamamak gibi olumsuz bir niyet varsa zaten sağlıklı bir iletişim imkansızlaşır. Negatiflik işin içine girdiği zaman bireyler çözüm odaklılıktan gitgide uzaklaşırlar ve sorunu odağa alarak iletişimi içinden çıkılmaz bir hale getirirler. Hayatın her alanında olduğu gibi iletişim kurduğumuz pozitif yaklaşmak iletişimi kolaylaştıracaktır.

2. Yargılama

Savunucu iletişimin temelinde yargılayıcı bir takım tutumlar vardır. Yargılayıcı tutumlar da savunmacı iletişim tarzını daha da arttırır. Hiç kimse yanında sürekli kendisini yargılayan ve sürekli kendini savunmak zorunda kaldığı insanlarla iletişim kurmak istemeyecektir. İletişimin taraflarından biri, diğerinin davranışlarında, konuşma şeklinde, ses tonunda ya da beden dilinden yargılandığı izlenimini alırsa savunmacı bir tutum içine girecektir. Yargılayıcı iletişim tarzında, yargılayıcı taraf gitgide diyalogu monoloğa, paylaşımı ise tek taraflı suçlama ve savunmaya dönüştürecek ve diğer taraf gitgide ezilerek iletişimi bitirme yoluna gidecektir.

3. Yalan ve Tutarsızlık

Yalanın kişiler arasındaki yıkıcı etkisi tartışılmayacak kadar açıktır. Yalan kişiler arasındaki iletişimi tekrar onarılamayacak şekilde bozar. Tutarsızlık öngörülebilir olmamakla ilgili bir durumdur. Kişi değişen tutum ve koşullara göre değişir. Tabiri caizse su misali girdiği kabın şeklini alır. Kuşkusuz ki bu durum güvensizliğe, güvensizlik ise sağlıklı iletişime sebebiyet verir.

can count. Undoubtedly, our competence in communication does not only determines our successes and failures, but also our happiness' and miseries significantly. When education expenditures of large companies are revised, we see that after leadership the largest share is taken by trainings on in-house communication and communication styles. So much training, so much research, so many problems and conflicts... So what lies beneath this issue?

According to academics and experts in this field, our style of communication lies on the basis of this problem. It is impossible to distinguish our communication style from our main character in experts' opinions. Although our character trigger our communication problems, there are other behaviors that cause these problems. For it is impossible to determine each of our readers' communication characters in here, today we will focus on several communication mistakes.

1. Negativity

Which is always classically highlighted in communication trainings, the attitude that is expressed as intending to understand the person before us, is probably one of the keys of improving a successful communication. The essential thing here is whether we have an intention to build a bridge between us and other person. If there is a negative intention such as not understanding, a healthy communication becomes impossible as a matter of fact. When negativity is involved, individuals gradually become distant from solution orientated and by focusing on the problem instead they turn communication into something inextricable. As in all areas of life, positive approach to the ones we communicate will also facilitate the process of communication.

2. Judging

At the basis of defensive communication there are a set of judgmental attitudes. And judgmental attitudes further increase the defensive communication style. Nobody will desire to communicate with people who always judge himself/herself and make he/she defend oneself all the time. If one of the parties in communication gets the impression of being judged by the other's behaviors, manner of speaking, tone of voice or body language, he/she will adopt a defensive attitude. In judgmental communication style, the judgmental side will gradually turn the dialog to a monolog, and the sharing to one-sided accusations and defense and in turn the other side by getting more and more distressed will choose to end the communication.

3. Lies and Inconsistencies

Lie's destructive effect between people is obvious beyond any discussion. A lie irretrievably damages the communication between people. Inconsistency is a situation about being not predictable. One changes in accordance with changing

4. Abartmak

Abartmak genellikle insanların etkileycilik için başvurdukları bir yoldur. Ancak bu yolun yalandan bir farkı yoktur. Bu nedenle de yalanla eşdeğer sonuçlar doğurarak iletişimi olumsuz etkileyecektir. Saygın bir iletişim her zaman gerçeklere dayanan saptamalar içerir ve bu söylemler üzerinden gelişir.

5. Hata Arama

İletişim kurmadaki niyet her zaman köprü kurmak üzerine olmalıdır. Bu köprü kimi zaman duyguların, kimi zaman bilgilerin paylaşımıyla kimi zaman da birlikte öğrenme yoluyla kurulur. Ancak bu paylaşımların toplamı her zaman sıfırdan büyüktür.

Hata aramak ise köprü kurmak için kullanılacak en son yoldur. Böyle bir arayış rekabetçi bir atmosfere teslim olunması sonucunu doğurur ve hiç sağlıklı bir durum değildir. Hata arayışına dayalı iletişim dinlemekten ve anlamaktan daha çok cevap üretmeye yönelik yıkıcı, gerilimli bir iletişimi körükler.

6. Dinlememe

Karşı tarafla sağlıklı iletişim kurmanın belki de en temel kurallarından bir tanesi dinlemektir ve ne yazık ki insanların en az yaptığı etkinliktir.

Köprü kurmak olarak tanımlayabileceğimiz iletişim, etkin dinleme olmadan mümkün olmayacaktır. Zira dinlemeyenin, anlama niyeti de yoktur ve bu durumda sağlıklı bir iletişim gerçekleşemez.

7. Dedikodu

Dedikodu yapana kısa vadeli bir dinlenme yolu gibi görünse de aslında çok ciddi güven kaybı yaratan bir tutumdur. Biçimsel iletişim sistemi işyerinde ne kadar bozuk olursa biçimsel olmayan iletişim sistemi (dedikodu vs.) o derece artar. İşyerindeki asli görevi kaynaştırma olan iletişim, çözülme görevi yapar.

Bunun sonucunda da gruplarda dağılma, ilişkilerin bozulması ve moral bozulması görülmeye başlar.

İşyerinde bu tür problemler yaşanmaya başlandığında kişilerin çözüm arayışına girmeleri ve yaşadıkları sorunları birbirlerine ifade edebilmeleri çözüm açısından çok büyük önem arz etmektedir.

attitudes and circumstances. As the phrase goes, takes the shape of his/her container like water. Without a doubt, this situation gives rise to mistrust, and mistrust to unhealthy communication.

4. Exaggerating

Exaggerating is a method that people often turn to be more impressive. But this path has no difference from a lie. For this reason it will give rise to consequences equal to lie and will affect communication in a negative way. A decent communication always includes determinations based on facts and develops through these discourses.

5. Censoriousness

The intention in communicating should always be building bridges. And these bridges are built sometimes through sharing feelings, and knowledge and sometimes through learning together. But the total of these shares is always bigger than zero. Censoriousness is the least way to use for building a bridge. Such a quest will result with the surrender to a competitive atmosphere and it is not a healthy situation at all. The communication based on censoriousness much more than listening and understanding, encourages destructive, tense communication towards producing responses.

6. Not Listening

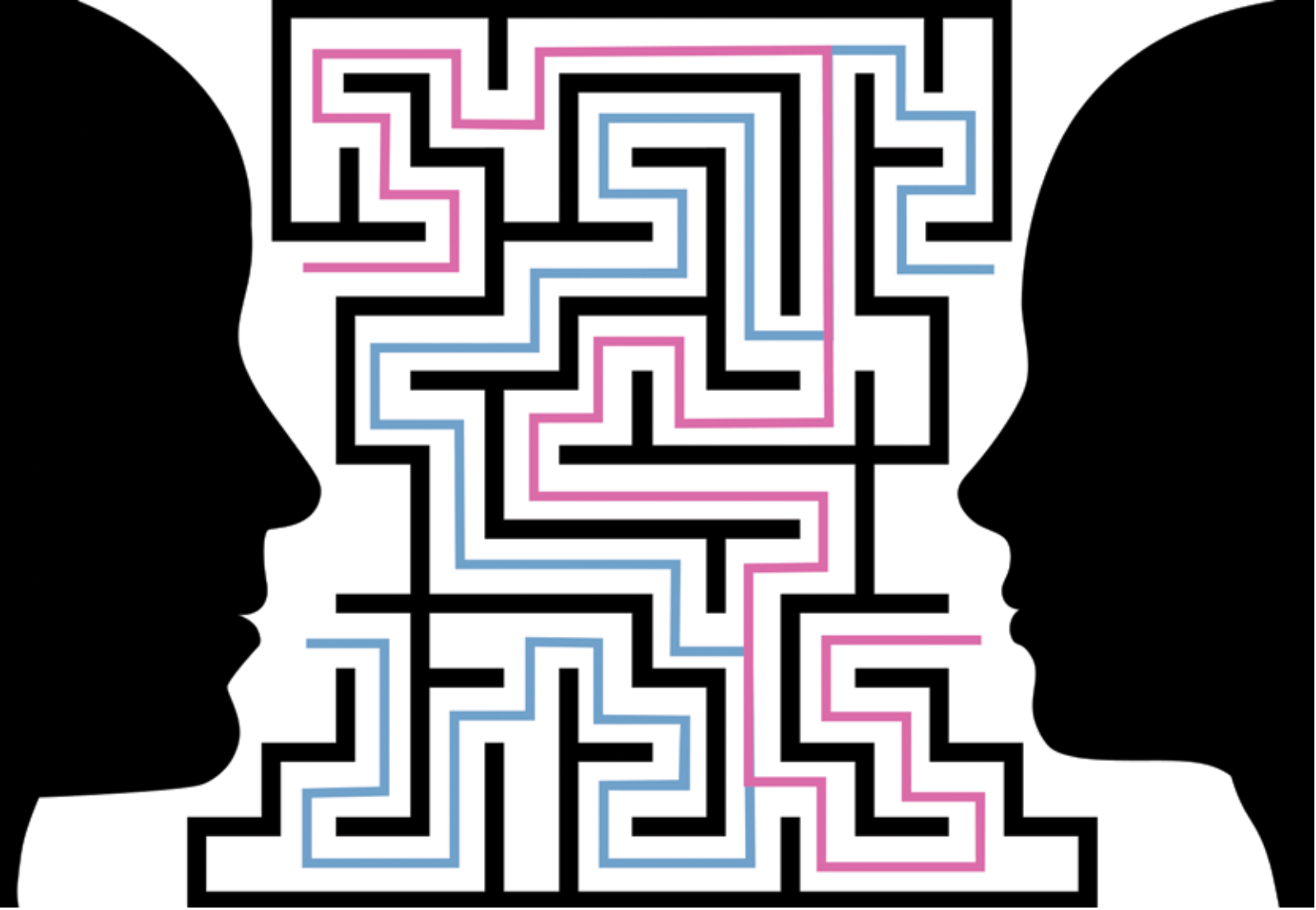
Listening is one of the most basic rules of a healthy communication with the other side but unfortunately it is the merest act done by people. Communication which we can describe as building a bridge will not be possible without active listening. Since who does not listen has no intention to understand and in this case a healthy communication cannot take place.

7. Gossip

Although seems to teller a short-term way to be listened, in fact, gossip is an attitude that creates a serious loss of trust. At a work place, according to distortion level of the formal communication system, non-formal communication system (gossip, etc.) will increase to that degree. Communication, whose primary task is integrating in a work place, serves for dissolution. And as a consequence of this, dispersion in the groups, deterioration of relations and the moral degradation begin to appear.

When this kind of problems start to show themselves in a work place, people's embark on a quest to find a solution and being able to express the problems they have experiences to each other, have great significance in terms of solution.

İşyerinde problemler yaşanmaya başlandığında kişilerin çözüm arayışına girmeleri ve yaşadıkları sorunları birbirlerine ifade edebilmeleri çözüm açısından çok önemlidir.



When problems start to show themselves in a work place, people's embark on a quest to find a solution and being able to express the problems they have experiences to each other, have great significance in terms of solution.

2013-2015 AVRUPA BİRLİĞİ İLERLEME RAPORLARINDA TÜRKİYE'DE ENGELLİLER

*Disabled People in Turkey on
2013-2015 European Union Progress
Reports*



*Kübra ÖZTÜRK
ÇSG Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert*



Eurostat 2011 yılında yapılan Engelli İşgücü Anketi'nin verilerine göre temel aktivite güçlüğü ve sağlık durumu nedeniyle AB'nin 28 ülke ortalaması %12,1 olarak ifade edilmiş ve bu ülkeler içerisinde 38.029.915 kişi engelli olarak belirtilmiştir. Aynı değişkenlere göre, Türkiye ortalamasının %16,2 olduğu görülmektedir; ancak kişi sayısı olarak bakıldığında en fazla engelli kişi Türkiye'de yer almaktadır; 7.817.654 kişi.

According to Eurostat Disabled Labour Force Survey conducted in 2011, the profile of disabled people due to having difficulties in basic activities and state of health, throughout EU-28 Member States' average is 12,1% and, 38.029.915 people are identified as disabled due to having difficulties in basic activities and their health conditions. It is seen that Turkey's average is 16,2%, however in terms of population, maximum number of people with disabilities are located in Turkey. 7.817.654 people.

Eurostat 2011 yılında yapılan Engelli İşgücü Anketi'nin verilerine göre temel aktivite güçlüğü ve sağlık durumu nedeniyle² engelli olan kişilerin Avrupa genelinde görünümü şöyledir. En yüksek oran Finlandiya'da %20,9'dur ve 706.964 kişi engelli olarak belirtilmiştir. En düşük %3,8'lik oranla İrlanda'dır ve 116 360 kişi belirtilmiştir. Fransa'da %19,6 ile 7.695.582 kişi engellidir. Almanya'da %10,7'dir ve 4.706.180 kişi engelli olarak kayıtlara geçmiştir. AB'nin 28 ülke ortalaması %12,1 olarak ifade edilmiş ve bu ülkeler içerisinde 38.029.915 kişi temel aktivite güçlüğü ve sağlık durumu nedeniyle engelli olarak belirtilmiştir. Türkiye ortalamasının %16,2 olduğu görülmektedir; ancak kişi sayısı olarak bakıldığında en fazla engelli kişi Türkiye'de yer almaktadır. 7.817.654 kişi aktivite güçlüğü ve süreğen hastalık durumuna sahip olarak görülmektedir.

Aynı araştırmanın verilerine göre yapılan bir başka tanımlama ise işyerinde sağlık durumu ve aktivite güçlüğü nedeniyle sınırlanma yaşadığını belirten kişileri ele almıştır.³ Buna göre en yüksek oran %11,1 ile Türkiye'dedir, 5.351.333 kişi bu engelli tanımına girmiştir. En düşük oran ise %2,1 ile Çek Cumhuriyeti ile İtalya'dadır. Bu iki ülkede sırasıyla 150.247 kişi ve 756.672 kişidir. AB 28 ülke ortalaması %4,7'dir ve 14.247.584 kişi işyerinde sağlık durumu ve aktivite güçlüğü nedeniyle sınırlama yaşadığını belirtmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu (2002) verilerine göre Türkiye nüfusunun %12,29'u yetiyitimi ve/veya süreğen bir hastalık ile yaşamaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Mart 2014 istatistik bültenine göre ise ulusal veri tabanına kayıtlı 1.778.228 engelli birey bulunmaktadır.⁴

Aynı çalışmanın bulgularına yakından bakılacak olursa: Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin oranı %2,58 iken (yaklaşık 1,8 milyon) süreğen hastalığı olanların oranı ise %9,70'dir (yaklaşık 6,6 milyon).

Ulusal Engelliler Veri Tabanı'nda (ÖZVERİ) kayıtlı olan engelli rakamları ile araştırmadaki rakamlar birbirine yakın sonuçlar vermektedir (Türkiye Özürlüler Araştırması (TÖA) yaklaşık 1,8 milyon; ÖZVERİ yaklaşık 1,7 milyon). Toplam engelli nüfusun

According to Eurostat Disabled Labour Force Survey¹ conducted in 2011, the profile of disabled people due to having difficulties in basic activities and state of health,² throughout Europe as follows. Finland has the highest rate with 20,9 % and 706.964 people are listed as disabled. With a percentage of 3,8%, Ireland has the lowest rate and 116.360 people are stated. In Franca with a 19,6% rate, 7.695.582 people are disabled. In Germany the rate is 10,7% and 4.706.180 people are registered as disabled. EU-28 Member States' average is stated as 12,1% and in these countries, 38.029.915 people are identified as disabled due to having difficulties in basic activities and their health conditions. It is seen that Turkey's average is 16,2%, however in terms of population, maximum number of people with disabilities are located in Turkey. 7.817.654 people are regarded as having activity difficulties and chronic diseases.

Another definition made according to the statistics of the same research has dealt with the people who have stated that they were experiencing restrictions in their workplaces because of their health status and activity difficulties³. Accordingly, with 11,1% percentage Turkey has the highest rates, 5.351,333 people got involved in this definition. Italy and Czech Republic has the lowest rate with 2,1%. The number of disabled people in these two countries are in sequence 150.247 and 756,672 people. EU-28 Member States' average is 4,7% and 14.247,584 people have expressed that they were experiencing limitations in workplace due to state of health and difficulties in activities.

According to Turkish Statistical Institute's (2002) statistics, 12,29% of Turkey's population are experiencing an ability loss and/or a chronic disease. With respect to Ministry of Family and Social Policy's March 2014 statistical bulletin, there are 1,778,228 disabled people registered to the national database.⁴

If we look closely to the findings of the same study: while the rate of people with walking, seeing, hearing, communicating and intellectual disabilities is 2,58% (approximately 1,8 million), the rate of the ones with chronic diseases is 9,70% (approximately 6,6 million).

The number of disabled registered to National Disabled Da-

1. Detaylı bilgi için bkz.

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/6802087/KS-TC-14-007-EN-N.pdf/5c364add-6670-4ac9-87c7-9b8838473a7b>

2. İlgili rakamlar engelli tanımının nasıl yapıldığına göre farklılık içermektedir.

Burada karşılaştırılan rakamlar Definition 3 başlığı altında aktivite güçlüğü ve sağlık koşulları nedeniyle yapılan bir engellilik tanımıdır. Karşılaştırmalar bu kapsamda yapılmıştır (Eurostat, 2015: 95-96)

3. Definition 7 işyerinde sağlık durumu ve aktivite güçlüğü nedeniyle sınırlanmaya dayalı engellilik tanımıdır (Eurostat, 2015: 95-96).

4. Belirtilen sayı Türkiye'deki tüm engelli nüfusu belirtmemektedir. ÖZVERİ, yetkili sağlık kuruluşları tarafından Engelli Sağlık Kurulu raporu almış ve veri tabanına bilgi akışı sağlanabilen bazı kamu kurum ve kuruluşlarına herhangi bir sebepten dolayı başvurmuş engelli bireylerin verilerinin derlenmesi ile oluşturulmuştur.

1. For more detailed information, see: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/6802087/KS-TC-14-007-EN-N.pdf/5c364add-6670-4ac9-87c7-9b8838473a7b>

2. Related numbers differ according to how the definition of disability made. The numbers compared here are the disability definition made in connection with basic activity difficulty and health condition under the title Definition 3. The comparison has been made in this regard (Eurostat, 2015: 95-96).

3. Definition 7 is the disability definition about people limited in work because of both a health condition and basic activity difficulty. (Eurostat, 2015: 95-96).

4. Specified number does not indicate all disabled population in Turkey. OZVERI is established by the compilation of data of individuals with disabilities who have received Disabled Health Board Report from authorized health institutions and have applied, for any reason, to some public agencies and organizations that can provide information flow to database.

%11,01'i erkek, %13,45'i kadındır. Engelli nüfusun yaklaşık yarısının 34 yaşın altında olduğu görülmektedir. Genç nüfusun ihtiyaçları da buna yönelik olacaktır: erken tanı, teşhis ve ardından rehabilitasyon ve eğitim, bunu izleyen süreçte de istihdam beklentisi oluşmaktadır. Genç engelliler çakışan alanlara girmekte ve dezavantajlılığı ikiye katlamaktadır.

Tamamlanmış eğitim durumuna bakıldığında engellilerin %41'i, süregelen hastalığı olanların ise %47,10'u ilkokul mezundur. İlkokul sonrası eğitime devam etme oranları gittikçe düşmektedir. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürülülerin %2,42'si yükseköğretim mezundur. Eğitimle ilgili tüm oranlarda kadınların durumu erkeklerden neredeyse iki kat daha olumsuzdur.

İşgücüne katılma oranlarına bakıldığında; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin %78,29'u işgücüne katılmamaktadır. Erkeklerde % 67,78 olan bu oran kadınlar için %93,29'dur. Yani engelli kadınların neredeyse tamamı işgücüne katılmamaktadır. Bu durum engellinin üretim dışı ve tamamen başkalarına bağımlı olduğunun bir göstergesidir (TÖA, 2002).

Türkiye'nin AB uyum sürecinin on yılı aşkın bir geçmişi bulunmaktadır. AB'ye uyum sürecinde Türkiye ulusal mevzuatında iyileştirmeler gerçekleştirmiştir. Engelli hakları özelinde Türkiye hem Birleşmiş Milletler üyesi olması hem de AB uyum süreci nedeniyle iyileştirmeler gerçekleştirmiştir. Ancak engellilerin toplumsal hayata tam katılımı önünde hala engeller bulunmaya devam etmektedir. En gelişmiş ülkeler de dahi engelli kişilerin toplumsal hayata tam katılımının sağlanamamış olması engelli sorununun yalnızca ulusal düzeyde değil uluslararası boyutlarıyla ele alınmasının önemini gözler önüne sermektedir.

Örneğin Dünyada engelli istihdamına ilişkin veriler şöyledir: İsviçre % 62'lik oranı ile en üst sırada yer alır, Norveç %61, Kanada %56, Meksika %47, Almanya %46, Zambiya %45, Avusturya %43, Avustralya %41, Hollanda %39, İngiltere ve ABD %38, Hindistan %37, Japonya ve İspanya %22, Türkiye %21 ve Güney Afrika %12 ile en son sıradadır (İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi Özet Rapor, 2011:12).

Son üç yılın ilerleme raporlarına bakıldığında 2013 yılı için verilen raporda ilk olarak dikkati çeken hususlar şöyledir: 2012 yılında Kamu Denetçiliği Kurumu oluşturulmuş ve Temmuz 2013 itibarıyla Kuruma, insan hakları ihlali iddiaları, engelli hakları, kamu hizmetleri, sosyal güvenlik, mülkiyet hakları, mali, ekonomik konular ile vergi konuları ve yerel yönetimlerin işleyişine ilişkin olarak 3.400'ün üzerinde başvuru yapılmıştır.

tabase (ÖZVERİ) and the numbers of the researches provide quite similar results (Turkey Disability Survey (TDS) is about 1,8 million; OZVERI is about 1,7 million). Total disabled population's 11,01% is men and 13,45% is women. Approximately half of the disabled population appears to be under the age of 34. Young population's needs will also be oriented to this: early diagnosis, medical diagnosis and then rehabilitation and training, and in the subsequent process employment expectations will occur. Young people with disabilities engage in conflicting fields and double the disadvantageousness.

Considering uncompleted educational level, 41% of the disabled people and 47,10% of the people with chronic diseases are primary school graduates. After elementary school, the ratio of continuation to education gradually decreases. 2,42% of the people with walking, seeing, hearing, communicating and intellectual disabilities are higher education graduates. At all ratios related to education women's condition is almost two times negative than men's.

Regarding the labour force participation rates; 78,29% of people with walking, seeing, hearing, communicating and intellectual disabilities are failed to participate in labour force. The ratio which is 67,78% for men, is 93,29% for women. In other words, almost all women with disabilities are not involved in labour force. This situation is an indication that the disabled person is excluded from production and entirely dependent on other people (TDS, 2002).

Turkey's EU integration process has a history over ten years. At EU harmonization process, Turkey has implemented amendments in its national legislation. Due to both being a member of United Nations and EU harmonization process, Turkey has carried out enhancement particularly on the disability rights. However, there still remain obstacles to the full participation of persons with disabilities in social life. The fact that the failure to ensure the full participation of people with disabilities in social life even in the most developed countries, reveals the importance of addressing disability issues not only in the national level but also with its international dimensions.

For instance, statistics on employment of disabled persons in the world are as follows: Switzerland has the highest rank with its 62% rate, Norway 61%, Canada 56%, Mexico 47%, Germany 46%, Zambia 45%, Austria 43%, Australia 41%, Netherlands 39%, the UK and the US 38%, India 37%, Japan and Spain 22%, Turkey 21% and with 12% rate South Africa is ranked last (Analysis of Labour Force Market in terms of Disabled People, Summary Report, 2011:12).

Regarding last three years' progress reports, important points to be noticed in the first place at the report issued for the year of 2013 are as follows:

Sosyal Politika ve İstihdam başlığını taşıyan **19. Fesil** kapsamında engelli bireylerle ilgili sosyal içerme uygulamalarına yönelik kamuda nispi artış gözlemlenirken özel sektörde istihdam konusunun sıkıntılı olduğu belirtilmektedir.

Devlet personel başkanlığının 2013 rakamlarına göre engelli memur sayısı 7.053 kadın, 25.734 erkek olmak üzere 32.787 kişidir⁵.

Raporda engelli kişilerin kamu sektöründeki istihdam oranı artmış olduğu belirtilmekle birlikte bu oran, toplamın %2'sinden daha az olup hâlâ düşük olduğu noktasında yorum yer almıştır. İşverenlerin engelli kişileri istihdam etmelerine ve korumalı işyerleri oluşturmalarına yönelik mali teşvikler bulunmasına rağmen engelli kişilerin özel sektörde istihdam edilme konusunda zorluklarla karşılaştığı belirtilmektedir.

Ayrımcılıkla mücadele hükümlerinde, hâkim ve savcı olarak hizmet etmek isteyen engelli kişilere özel bir atıf yapılmadığı ve meslekteki engelli kişilere ilişkin istatistiklerin bulunmadığı eleştirilmiştir.

Sosyal koruma konusunda, sosyal güvenlik sisteminin kapsamında olmayan ihtiyaç sahibi yaşlı ve engelli vatandaşlar için aylık sosyal yardım ödemeleri başlatıldığı ve çocuklara, yaşlılara ve engellilere kurum dışı bakım hizmetlerinin sunumunun devam ettiği belirtilmiştir. Engellilerin istihdam oranlarının artırılması için mevzuatta yapılan çalışmaların umut verici olduğu ancak uygulamalarda daha fazla etkiye ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir.

Sosyal bakımdan korunmaya muhtaç ve/veya engelli kişiler ile ilgili farkındalığın artırılmasına yönelik olarak hükümetin desteklediği bir pilot faaliyet gerçekleştirdiği ve Türkiye'nin de imzaladığı ilgili BM Sözleşmesi'ne uyum sağlanması amacıyla Engelli Hakları İzleme ve Değerlendirme Kurulu'nun oluşturulduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, BM Engelli Hakları Sözleşmesi uyarınca, ulusal bir izleme mekanizması henüz oluşturulmamıştır ve kalıplaşmış yargılarla mücadele için daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Ulaşılabilirlik Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planının uygulanması sınırlı kaldığı, engelli çocukların, okul öncesi seviyeden itibaren uygun maliyetli ve içermeci eğitim hizmetlerine erişimde zorluklarla karşılaştığı yer almıştır. İçermeci mesleki ve hayat boyu öğrenme fırsatları da sınırlı olarak yorumlanmıştır. Özel sektör kapsamındaki özel eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin izleme, değerlendirme ve denetimine özel önem

5. Detaylı bilgi için bakınız: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>

In 2012 Ombudsman Institution of Turkey has been established and beginning from July 2013, over 3,400 application made to the Institution concerning alleged abuses of human rights, disability rights, public services, social security, property, financial, economic matters together with tax matters and functioning of local authorities.

Within the scope of 19th Chapter titled Social Policy and Employment, while there is an increase in public towards implementations of social inclusion related to disabled individuals, it is stated that issue of employment in the private sector is still troublesome.

According to State Personnel Department's 2013 statistics, number of disabled officials including 7.053 women and 25.734 men, is 32.787 people.⁵

Although it is noted in the report that the disabled people's employment rate in public sector has increased, there is also a review that this rate is less than 2% of the total number and still low. Although there are financial incentives for employers to employ people with disabilities and create sheltered work places, it is reported that disabled people encounter difficulties to be employed in private sector.

In anti-discrimination provisions are criticized for not having any specific reference for disabled people who want to serve as judges and prosecutors and any statistics related to disabled persons in the profession.

As regards social protection, it is stated that social aid payments have been set off for elderly and disabled in need who are not covered by the social security system and the provision of external care for children, elderly and disabled is still in progress. It is also noted that the studies conducted on legislation in order to increase the employments rates of disabled people is promising, yet there is still a need for much more effect in terms of implementations.

It is pointed out that a pilot activity supported by government has been held, in order to raise awareness about the people who are in need of social protection and/or disabled, and in order to ensure compliance with the UN Convention which was signed also by Turkey, Disability Rights Monitoring and Evaluation Committee has been established. However, in accordance with UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, a national monitoring mechanism has not been established yet and it is stated that there should be a greater effort to struggle against stereotypes.

Also mentioned that Accessibility Strategy Document and the implementation of National Action Plan remained limited,

5. For more detailed information, see: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>



göstermek gerektiği belirtilmiştir.

Engelliler ve yaşlılar için evde bakım hizmetlerinin kapsamı artırıldığı engelliler ve yaşlılar için evde bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusunda ilerleme kaydedildiği belirtilmiştir.

2014 yılı raporuna bakıldığında Kamu Denetçiliği Kurumu'na yine engelli hakları ile ilgili şikâyetler olduğu belirtilmiştir. Eğitim hakkına erişimle ilgili olarak engelli çocukların zorluklarla karşılaştığı ancak Şubat 2014'te kabul edilen mevzuat ile sosyal bakımdan korunmaya muhtaç ve engelli kişilerin durumunda iyileşme sağlandığı Millî Eğitim Temel Kanununda ve İş Kanununda engelli bireylere ayrımcılık yapılmaması ilkesine artık açıkça yer verildiği belirtilmektedir.

Sosyal içirme ile ilgili olarak, sosyal yardım alan kişilerin kayıtlı işgücü piyasasına katılımlarının desteklenmesine yönelik eylem planının olumlu sonuçlar verdiği ve bu durumun aktif işgücü piyasası politikalarının artırılması yönündeki ihtiyacı ortaya koyduğu, özel sektörde korumalı işyerlerinin oluşturulmasına yönelik yeni mali teşviklerin yanı sıra kamu sektöründe engellilere yönelik istihdam olanaklarının artmaya devam ettiği vurgulanmıştır.

Ayrımcılıkla mücadele alanında, engellilik temelinde ayrımcılık yapmama ilkesi, Millî Eğitim Temel Kanunu ile İş Kanununa

children with disabilities encountered difficulties at accessing affordable and inclusive education from pre-school level. Inclusive vocational and lifelong learning opportunities have been regarded limited as well. It is stated that special emphasis should be given to monitoring, evaluation and audit of special education and rehabilitation services within the scope of private sector.

It is noted that the scope of home care services for disabled and elderly is enhanced and there is progress on the issue of dissemination of home care services for people with disabilities and elderly.

According to 2014 yearly report, it is stated that there were the complaints related to disability rights reported to Ombudsman Institution. It is also indicated that disabled children have encountered difficulties in relation to accessing the right to education but with the legislation adopted in February 2014, progress made in the situation of people who are in need of social protection and have disabilities; the principle of non-discrimination for people with disabilities has clearly given a place in National Education Basic Law and in Labour Law.

*It is emphasized that with regard to **social inclusion**, the action plan towards supporting the participation of people receiving social assistance in the formal labour market yielded positive results and this situation has revealed the necessity for increasing the active labour market policies, besides new*

konmuştur. Bunun yanı sıra, Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesinde yapılan bir düzenleme ile ekonomik faaliyetlerde ve işe alımda ayrımcı ve nefret kaynaklı uygulamalara ceza getirilmiş, Mart ayında, Türk Ceza Kanunu "nefret ve ayrımcılığı" içerecek şekilde değiştirilmiştir. Değişiklik ile dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep temelli nefret suçlarının cezası artırılmıştır.

Erişilebilirlik kavramı yeni hükümlerde BM Engelli Hakları Sözleşmesine uygun olarak yeniden tanımlanmış ve engelliliğe bağlı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa ilişkin hükümler de söz konusu BM Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmiştir. Kent- sel çevrede, toplu taşıma hizmetlerinde, elektronik hizmet- lerde ve acil durum hizmetlerinde erişilebilirlik ilkesi için AB müktesebatıyla uyumlu iyileştirilmiş tanımlar getirilmiştir. Yeni mevzuat engelli kişilere yönelik korumalı işyerlerine ilişkin desteğin kapsamını genişletmiştir. Söz konusu işyerlerinde çalışan engelli kişilerin maaşları için Hazine desteği sağlanacaktır.

Engelli kamu personeli istihdamında son yıllarda artış kayde- dilmesine rağmen, bu hususta ayrımcı uygulamalar gözlem- lenmiştir. Üst düzey kamu görevlileri dâhil, birçok görevde engelli çalışanların oranı düşük düzeydedir. Engelli kişilerin hâkimlik ve savcılık mesleğine girişlerini sınırlandıran yasal hükümler mevcuttur.

2014 yılı devlet personel başkanlığı verilerine göre engelli me- mur sayısı 7.473 kadın, 26.605 erkek olmak üzere 34.078 kişi olarak belirtilmiştir.

Toplum temelli hizmetlere geçiş konusunda bazı ilerleme- ler kaydedilmiştir. Engellilere ve yaşlılara yönelik evde bakım hizmetleri artmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, psi- ko-sosyal engeli olan kişilerin topluluk içinde yaşayabildiği 'umut evlerini' açmıştır. Evde bakımı sağlamak üzere 52 adet 'umut evi' açılmıştır.

2015 yılına bakıldığında ilk yorum yine kamu personeli olarak istihdam edilen engelliler hakkındadır: Engelli kişilere tahsis edilen %3 oranındaki kotanın doldurulmadığı ve bu türden 24.000'den fazla kadro boş kalmaya devam ettiği belirtilmiştir.

Fasıl 19: Sosyal Politika ve İstihdam-Sosyal İçerme başlığı altında Ulusal istihdam stratejisi içerisinde, engelli kişileri istihdam etmeyen kurumlar için cezalar öngörülmekte olduğu; ancak, söz konusu grubun hâlâ kamu çalışanlarının %2'sinden daha az olduğu yorum olarak verilmektedir.

En son 2015 Aralık ayı verilerinde Devlet personel Başkanlığı engelli personel sayısını 9.170 kadın, 31.486 erkek olmak üze-

financial incentives for the creation of sheltered work places in private sector, employment opportunities for the disabled in the public sector has continued to increase.

*In the field of **fighting against discrimination**, the principle of non-discrimination on the basis of disability has been added to National Education Basic Law and Labour Law. In addition to this, with an arrangement made in the 122. Article of Turkish Penal Code, a penalty has brought to discriminatory and hate-sourced applications in economic activities and recruitment; in March, Turkish Penal Code has been amended to include "hate and discrimination". With this amendment, the penalty for language, race, nationality, color, sex, disability, political opinion, philosophical belief, religion or sect based hate crimes has been increased.*

In new provisions the concept of accessibility has redefined in accordance with the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and provisions relating direct or indirect discrimination due to disability have been harmonized with the UN Convention in question. For the principle of accessibility in urban environment, public transport, electronic services and the emergency services, improved definitions aligned with the acquis have been made. New legislation has expanded the scope of support for the sheltered work places for people with disabilities. For the salaries of disabled people who work in mentioned work places, Exchequer support will be provided.

Despite there is no recorded increase in employment disabled public personnel in the last year, in this regard discriminatory practices have been observed. Including senior public officials, the proportion of employees with disabilities is low many duties. There are legal provisions that constrains people with disabilities about entering professions of judgeship and prosecution.

According to State Personnel Department's 2014 statistics, the number of disabled officials, including 7.473 women and 26.605 men, is reported as 34.078 people.

Some progress has been recorded in the transition to commu- nity-based services. Home care services for the disabled and elderly has increased. Ministry of Family and Social Policies has opened "homes of hope" for people with psycho-social disabilities in which they can live within a community. To provide care at home, 52 "homes of hope" have been opened.

When looked at the year of 2015, first comment is again about the disabled people who have been employed as public per- sonnel: it is stated that the quota with a rate of 3% allocated to disabled people has not been filled and more than 24,000 staff of this kind has remained empty.

re 40.656 kişi olarak ifade edilmiş, ilgili rakama 1.950 kişilik 2015/2 atamaları dâhil edildiğinde 42.606 kişi olarak belirtilmiştir.

Özel sektörde engelli istihdam oranı daha da düşüktür. Kanun, engelli kişilerin hâkim ve savcılık mesleğine girişleri konusunda cesaret kırıcı olarak eleştirilmektedir. Kapsamlı bir yaklaşımın mevcut olmaması nedeniyle engelli kişilerin istihdamının teşvik edilmesine yönelik tedbirlerin sınırlı bir etkisi olmuştur.

Sosyal Koruma başlığında engelli kişiler için sosyal yardım sistemi, kapsanan yararlanıcıların sayısındaki ve kurumsal ve yarı kurumsal bakım merkezleri ve hizmetlerinin kapasitesindeki artış ile genişletilmiştir.

TBMM, **engelli kişilerin entegrasyonu** konusunda, bir bireysel şikâyet mekanizması oluşturan BM Engelli Hakları Sözleşmesi İhtiyari Protokolü'nü kabul etmiştir. Bunlar olumlu gelişmeler olarak ifade edilmektedir. Ancak engelli kişilerin erişiminin artırılması için kamu binalarının uygun hale getirilmesine ilişkin geçiş döneminin uzatılması engelli kişilerin entegrasyonuna aykırı bir durum teşkil etmektedir.

Evde bakım hizmetleri için mali teşvik alan kişilerin sayısı da artmıştır. Toplum temelli hizmetlere geçiş devam etmiştir ve bu durum bakım hizmetleri sunan kişiler için artırılmış rehber-

*As a comment it is expressed that **Under the title Social Policy and Employment - Social Inclusion of Chapter 19**, National employment strategy provided penalties for establishments that do not employ people with disabilities, but the group in question is still less than 2% of the public employees.*

In the latest statistics of December 2015, State Personnel Department has stated the number of disabled personnel, including 9.170 women and 31.486 men, as 40.656 people, adding 2015/2 assignments for 1.950 people to the related number, has indicated the disabled personnel number as 42.606 people.

Private sector employment rate of disabled people is even lower. The law has been criticized as discouraging people with disabilities in the issue of entering the professions of judgeship and prosecution. Due to the absence of a comprehensive approach, impact of encouraging employment of people with disabilities has been limited.

*Under the title of **Social Protection**, social assistance system for people with disabilities has been expanded with the increase in the number of covered beneficiaries and in the capacity of institutional and semi-institutional care centers and services.*

*Grand National Assembly of Turkey, in the matter of the **integration of persons with disabilities**, has accepted the Option-*





lik ve eğitim ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Ancak çevreleri, sosyal tutum ve hizmetlerin kalitesi bakımından engelli kişilerin entegrasyonu ve güçlendirilmesi konusunda önemli eksiklikler sürmektedir şeklinde verilmiştir.

Son üç yılda Türkiye’de engellilere yönelik bakım hizmetleri yönünden çeşitli olumlu gelişmeler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İlerleme raporlarında da bu gelişmeler net olarak ortaya konmaktadır. Ancak çalışabilir durumdaki engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonu konusunda eksiklikler sürmektedir. Mevzuatta kota uygulaması ve korumalı işyerleri öngörülmüş, ayrıca engelli çalışan istihdam eden işverenlere çeşitli teşvik ve hazine yardımları verilmektedir.

ÇASGEM, 2015 yılında imzalanan Erasmus+ projesi kapsamında engelli bireylerin işgücüne katılımını arttırmak için destekli istihdam uzmanlarının yeterliklerinin belirleyeceği bir projeye ortak olmuştur. Projenin tam adı: **Destekli İstihdam Sağlayıcıların (İş Koçları) Yetkinliklerini Arttıracak Eğitim ve Kalite**

al Protocol to the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities that establishes an individual complaints mechanism. These are expressed as positive developments. However, prolonging the transition period for the conditioning of public buildings in order to increase the access of people with disabilities, constitutes a contradictory situation for the integration of persons with disabilities.

The number of the persons who receive financial incentives for home care services also has increased. Transition to community-based services has continued and this situation bring about increased guidance and training need for the people who provide the care services. However, in terms of their environment, social attitude and the quality of services, significant shortcomings endure about the integration of people with disabilities and the strengthening of this integration.

It would be fair to say that in last three years, in terms of care services for people with disabilities there are several positive improvements have taken place in Turkey. These develop-

Araçlarının Geliştirilmesi Projesidir. Proje Erasmus+ (KA2-Gençlik için Stratejik Ortaklık) programı kapsamında Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Projenin amacı ulusal düzeyde AB 2020 engelli hedefleriyle uyumlu şekilde; engelli istihdamının açık işgücü piyasasında artırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için Destekli İstihdam Uzmanlarının yetkinliklerini ortaya koyabilmektir. Proje 4 farklı ülkeden (Türkiye, Bulgaristan, Portekiz ve Slovenya) 6 ortak kuruluş tarafından gerçekleştirilecektir.

Destekli İstihdam (Supported Employment): Açık işgücü piyasasındaki ücretli işe erişmek ve bu işi devam ettirmek için engelli bireyler veya dezavantajlı gruplarla birlikte çalışma yöntemidir. Engelli istihdamını teşvik etmek için tercih edilecek bir modeldir. Bu modelde engelli istihdamında kolaylaştırıcı görevi görecektir iş koçları tanımlanmaktadır. **İş koçları** uygun pozisyonda maaşlı iş arayan engelli bireyleri desteklemek için özel olarak eğitim almış uzmanlardır. Bu model kapsamında engelli bireylerin açık işgücü piyasasında rayiç bir ücret karşılığında iş akdi ile bağtlanan işlerde istihdam edilmesi söz konusudur. Engelli bireylere yönelik mesleki eğitimler öngörülmez ancak işbaşı eğitimler söz konusudur. İşveren için ayrıca bir teşvik sistemi öngörmez. Engelli çalışanın iş bulmada, işe girişte ve iş sürecinde sürekli desteklenmesi söz konusu olacaktır.

Projemiz hakkında detaylı bilgi için lütfen internet sitelerimizi ziyaret edin:

<http://tools4se.info/index.html>
<http://www.casgem.gov.tr/>

İrtibat kişileri:

Betül Dönmez Oral

betuldonmezoral@gmail.com
betul.donmez@csgb.gov.tr

Kübra Öztürk

kubrozturk@gmail.com
kubra.ozturk@csgb.gov.tr



Tools for SE Specialist



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ments are set out clearly also on progress reports. However, the deficiencies about the integration of disabled person who are capable of working to the labour market still maintains. In the legislation quota implementation and sheltered work places have been provided, moreover, various incentives and exchequer aids are being given to employers who employ disabled workers.

Within the scope of Erasmus+ Project signed in 2015, ÇASGEM has become a partner of a project that will be determined by the adequacy of supported employment specialist to increase the participation of people with disabilities to the labour force. Project's full name is: **Project of Developing Training and Quality Tools to Increase the Competence of Supported Employment Providers (Job Coaches)**. The project is funded by European Union under the programme Erasmus + (KA2-Strategic Partnership for Youth). The purpose of the project is, in accordance with EU 2020 objectives with disabilities at the national level; being able to introduce the competencies of Supported Employment Specialists in order to increase the employment of persons with disabilities in the open labour market and ensure sustainability. The project will be carried out by 6 partner organizations from 4 different countries (Turkey, Bulgaria, Portugal and Slovenia).

Supported Employment: A method of working together with individuals with disabilities or disadvantaged groups in order to enter reach employment in the open labor market and resume the job. It is a model to be preferred to promote employment of the disabled. In this model job coaches are identified who will serve to facilitate the employment of disabled. **Job coaches** are specially trained experts to support salaried job seekers with disabilities in appropriate positions. Within this model, it is possible for disabled individuals to be employed in a job concluded with an employment contract, for a fair fee in the open labour market. Vocational trainings are not foreseen for people with disabilities but job-trainings are under consideration. This model does not foresee a system of incentives also for employers. What is in question, the continuous support for disabled employees in finding a job, entering a job and in the work process.

For detailed information about our project, please visit our websites:

<http://tools4se.info/index.html>
<http://www.casgem.gov.tr/>

Contact Persons:

Betül Dönmez Oral

betuldonmezoral@gmail.com
betul.donmez@csgb.gov.tr

Kübra Öztürk

kubrozturk@gmail.com
kubra.ozturk@csgb.gov.tr

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ve BOYUTLARI

Organizational Citizenship Behavior and Its Dimensions



Betül DÖNMEZ ORAL
ÇSG Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert





Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, toplumsal vatandaşlık kavramından esinlenilerek ortaya atılmıştır. Bireylerin yaşadıkları toplumu benimsemeleri, aidiyet duygularının gelişimi, karşılık beklemeden topluma olan bağlılıkları örgüt için de mümkün olmaktadır.

The concept of organizational citizenship behavior have been raised with an inspiration from social citizenship notion. Adoption of the society by the individuals who live in it, development in their sense of belonging, their commitment to society without expecting anything is also possible for organizations.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, toplumsal vatandaşlık kavramından esinlenilerek ortaya atılmıştır. Bireylerin yaşadıkları toplumu benimsemeleri, aidiyet duygularının gelişimi, karşılık beklemeden topluma olan bağlılıkları örgüt için de mümkün olmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı alanyazında çeşitli tanımlamalara sahiptir. Ancak bu tanımlamalardan en yaygını Organ tarafından yapılan tanımdır. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içindeki çalışanların gönüllülük esasına dayanarak yapmış oldukları davranışlardır. Gönüllülük esasından anlaşılması gereken, çalışanların görev tanımlarının dışında yer alan davranışları sergilemeleridir. Organ ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının biçimsel ödül ve ceza sisteminde dikkate alınmadığından bahsetmektedir. Yani örgütteki bireyler sergiledikleri davranışlar sonucunda herhangi bir ödüllendirme ya da cezalandırma beklememektedirler. Uygulamada örgütsel vatandaşlık davranışına göre davranan bireylerin, yöneticiler tarafından ödüllendirilmekte olduklarına rastlanmaktadır. Ancak bu ödüllendirme tamamen inisiyatif doğrultusundadır. Bu açıdan bakıldığında aslında gönüllülük vurgusu tekrar karşımıza çıkmaktadır. Bununla beraber Organ yapmış olduğu tanımda örgütsel vatandaşlık davranışının bir bütün olarak örgütün hedeflerine ulaşmada yardımcı olduğundan bahsetmektedir. Yani örgüt içinde bireylerin kendi sorumluluklarının ve yükümlülüklerinin bilincine vararak hareket etmeleri sayesinde örgüt hedefine daha kolay ulaşacaktır. Ancak bu davranışın anlam kazanması için örgütteki bütün bireylerin aynı doğrultuda davranmaları gerekmektedir.

Benzer bir tanımlama Greenberg ve Baron tarafından da yapılmıştır. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerde çalışanların örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek istenenenden daha fazlasını yapmasıdır. Özetlemek gerekirse örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların işlerini zamanında bitirmeleri, görevleri yerine getirirken gerekli özeni göstermeleri, işlerini bitirdikleri zaman iş arkadaşlarına yardım etmeleri, örgüt içi dedikodudan kaçınmaları, denetim mekanizması olmaksızın örgüt kurallarına uymaları gibi davranışları içermektedir. Bu açıdan örgütsel vatandaşlık davranışı Organ tarafından “iyi asker davranışı” ya da “iyi asker sendromu” olarak da adlandırılmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları Organ tarafından detaylandırılmaktadır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını beş grupta incelemektedir. Özgecilik, vicdanlılık, nezaket tabanlı bilgilendirme, sivil erdem ve centilmenlik örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını oluşturmaktadır.

The concept of organizational citizenship behavior have been raised with an inspiration from social citizenship notion. Adoption of the society by the individuals who live in it, development in their sense of belonging, their commitment to society without expecting anything is also possible for organizations. Organizational citizenship behavior has various definitions in the field literature. However, the most popular of these definitions is the one made by Organ. According to this, organizational citizenship behaviors are the behaviors conducted by the employees within an organization on the basis of voluntariness. What is needed to be understood from the principle of voluntariness is exhibiting behaviors that fall outside of employees' job descriptions. Organ also mentions that organizational citizenship behavior has not taken into consideration in the formal reward and punishment systems. In other words, individuals in an organization do not expect any kind of reward or punishment as a result of their behaviors. In practice, it is seen that individuals who act according to organizational citizenship behavior, are being rewarded by their managers. However, this rewarding is entirely based on personal initiative. From this point of view the emphasis of voluntariness occurs again. Nevertheless, in his definition Organ also mentions that organizational citizenship behavior assists in achieving the objectives of the organization as a whole. That is to say, by virtue of individuals' acts realized with awareness of their responsibilities and obligations within the organization, the organization will reach its goals easily. Yet, for this behavior to gain meaning all individuals in an organization required to act in the same direction.

A similar definition was also made by Greenberg and Baron. According to this, organizational citizenship behavior is the act of organization workers who do more than what was requested, going beyond the requirements formally determined by the organization.

To sum up, organizational citizenship behavior includes employee behaviors such as finishing their work in time, showing diligence while performing their tasks, helping their colleagues when they finish their own task, avoiding gossips within organization, complying with the rules of the organization without any control mechanism. In this respect, organizational citizenship behavior is also called “good soldier behavior” or “good soldier syndrome” by Organ.

Dimensions of Organizational Citizenship Behavior

The dimensions of organizational citizenship behavior are elaborated by Organ. Organ observes the dimension of organizational citizenship behavior in five groups. Altruism, conscientiousness, courtesy-based informing, civic virtue and sportsmanship are the dimensions of organizational citizenship behavior.

Özgecılık

Özgecılık ya da özverili olma, örgüt içinde ortaya çıkan sorunların çözümünde örgüt bireylerinin birbirlerine yardım etmesidir. Çalışanlar tarafından yapılan bir davranışın özgecılık olarak değerlendirilebilmesi için örgüt menfaatine yönelik olması, iş ile ilgili olması, birbirlerine yardım etme amacı olması, yapılan davranışların tamamen gönüllü olması, işle ilgili sorun çıkmasını önlemeye yönelik davranışlar olması gerekmektedir. Yardımseverlikle büyük oranda benzerlik taşıyan özgecılık davranışı sayesinde örgüt içinde meydana gelen çatışmalar minimize edilerek çalışma barışı sağlanır.

Vicdanlılık

Vicdanlılık davranışı, örgütün çalışanlarından beklediği biçimsel davranışlardan daha fazlasının çalışanlar tarafından gönüllü olarak ve karşılık beklemeden yapılmasıdır. İş zamanının verimli kullanımı, işe devamlılık, zamana uyma konusunda hassasiyet, örgüt tarafından verilen kaynakların israf edilmemesi, işlerin yetişmemesi durumunda fazla mesai ücreti beklemeden çalışma gibi davranışlar tipik vicdanlılık davranışlarıdır. Vicdanlılık davranışı kuralların içselleştirilmesi sonucunda ortaya çıkar. Çalışanlar kendilerini sorgulayarak örgüt menfaatine en uygun ahlaki davranışı geliştirirler. Bu sayede çalışanlar herhangi bir denetim mekanizması olmaksızın kurallara uyarlar. Vicdanlılık ile özgecılık birbirine benzemektedir.

Altruism

Altruism or being selfless is the helping behavior of employees to each other in the solution of problems that occur within the organization. For workers' behavior to be regarded as altruism, it requires to be intended to the interests of the organization, to be related to the business, to aim helping each other, to be entirely voluntary, to be directed to prevent possible problems concerning work. By virtue of altruistic behavior that has great similarities with benevolence, conflicts occurring within the organization can be minimized and labour peace can be achieved.

Conscientiousness

Conscientiousness behavior is the act of organization workers who do more than the formal behaviors requested by the organization, voluntarily and without expecting anything in return. Efficient use of work time, permanence, sensitive about complying time, not wasting the resources provided by the organization, in case of running short on work working without expecting overtime wage are among typical conscientiousness behaviors. Conscientiousness behavior arises as a result of the internalization of rules. Employees develop the most appropriate moral behavior for the benefit of organization by questioning themselves. In this way, employees obey the rules without any control mechanism. Conscientiousness and altruism are quite similar. Because benevolence is their basis. And the main difference between them is while conscientiousness



Çünkü temelinde yardımseverlik bulunmaktadır. Aralarındaki temel fark ise vicdanlılık davranışında odak nokta örgüt iken özgecilik de odak nokta bireydir.

Nezaket Tabanlı Bilgilendirme

Örgütün ortak amaçları doğrultusunda, örgüt bireylerinin birbirleriyle etkileşim içinde olarak, alınan kararların birbirleriyle paylaşımı ve bireylerin birbirlerini gelişmelerden haberdar etmeleri şeklindeki kolektif ve olumlu davranışlar nezaket davranışlarıdır. Örgütse vatandaşlık davranışının boyutlarından olan nezaket Organ tarafından ortaya atılmıştır.

Nezaket tabanlı bilgilendirme, örgütte bir karar alınmadan önce, o kararın etkileyeceği kişilerin bilgilendirilmesi, çalışanların fikirlerinin alınması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu davranış ile çıkması muhtemel sorunların önüne geçilmektedir. Tıpkı özgecilik davranışı gibi nezaket tabanlı bilgilendirmede de yardımseverlik başat rol oynamaktadır. Bu iki kavramın farkı davranışın devreye girdiği zamandır. Özgecilik davranışı reaktif iken nezaket tabanlı bilgilendirme proaktiftir. Özgecilik, problem ortaya çıktıktan sonra problemin çözüm aşamasında devreye girmektedir. Nezaket tabanlı bilgilendirme ise problemin önlenmesi için alınması gereken tedbirlerin öngörülmesi ve icrası aşamasında devreye girmektedir.

Sivil Erdem

Sivil erdem, örgüt bireylerinin örgüt yönetimine aktif katılımı, örgütün çevresindeki tehdit ve fırsatların izlenmesi ve örgüt çıkarlarının gözetilmesi gibi davranışlardan oluşmaktadır. Bireyler katılımı zorunlu olmayan toplantılara katılarak, örgütün hedeflerine ulaşmada ve etkinliğin artmasında aktif rol alırlar. Sivil erdem davranışı, örgüte yönelik bir davranıştır. Çalışanlar bilinçli olarak ve örgüt lehine olacak şekilde bu davranışı gerçekleştirmektedirler. Örgüt tarafından verilen günlük işlerin yanında örgüt gelişimine ve imajına katkı sağlama ve örgüte bağlılık sivil erdem davranışlarındandır.

Centilmenlik

Centilmenlik davranışı, örgütte bireylerin karşılaştıkları sorunları ya da zorlukları şikayet etmeden kabul etmedir. Centilmen birey diğer kişiler tarafından rahatsız edilmeleri durumunda aşırı tepki göstermek yerine hoşgörülü davranmaktadırlar. İşlerin yolunda gitmemesi durumunda moralini bozmadan olaylara olumlu bakan, başkalarının kendinden farklı düşüncelerine saygı gösteren kişiler centilmendirler. Centilmenlik davranışında karşılaşılan zorluklarla kaçınmadan, şikâyet etmeden mücadele etmek esastır.

behavior's focus is organization, in altruism the focal point is the individual.

Courtesy-based Informing

In accordance with the common objectives of the organization, collective and positive behaviors of the organization's individuals such as in interaction with each other, sharing taken decisions with each other and informing each other about the developments are behaviors of courtesy. Courtesy, as of one of the dimensions of organizational citizenship behavior was introduced by Organ.

Courtesy based-informing shows itself as informing the people that will be affected by a decision and taking employee's ideas before taking a decision within organization. So with this behavior the emergence of potential problems can be avoided. Just like altruistic behavior, benevolence has a chief role at courtesy-based informing. The difference between these two concepts is the time of engaging behavior. While behavior of altruism is reactive, courtesy-based informing is pro-active. Altruism takes place after the occurrence of a problem, at the stage of solution. And courtesy-based informing becomes a part of the activity, at the stage of estimating and execution of the measures required to prevent a problem.

Civic Virtue

Civic virtue consists of behaviors such as, active participation of organization individuals to management of the organization, monitoring the threats and opportunities around the organization and protection of organization's interests. By attending to the meetings with noncompulsory participation, individuals play a part in reaching organization's objectives and in increasing its efficiency. Civic virtue is an organization-oriented behavior. Employees perform this behavior consciously and in favor of the organization. Besides the daily tasks given by the organization, contributing to development and public image of the organization and commitment to organization are some of the civic virtue behaviors.

Sportsmanship

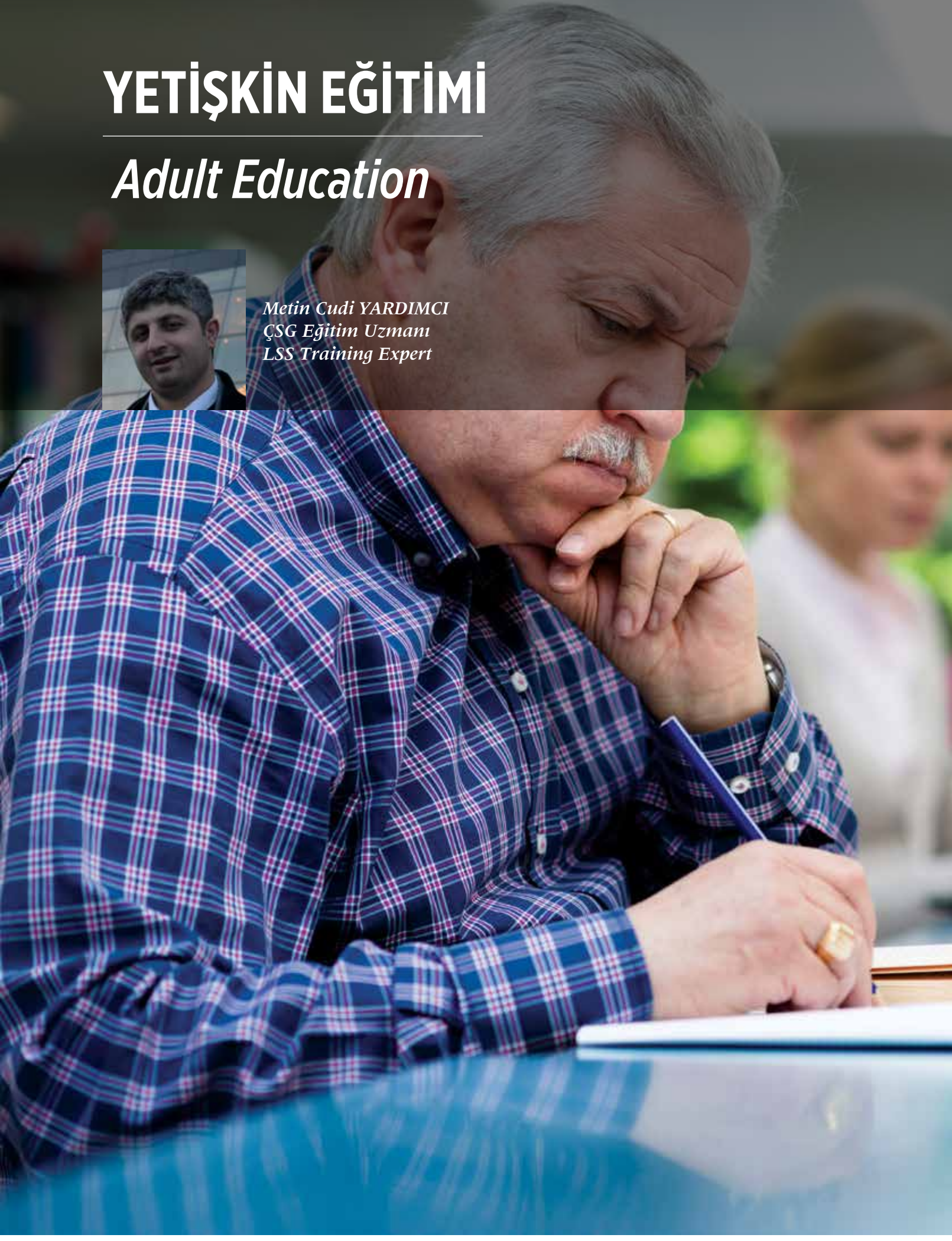
Behavior of sportsmanship is recognition of problems or challenges faced by individuals in an organization, without complaining. In case of being bothered by other people, a gentle person gives a fair quarter instead of overreacting. Persons who have a positive look on things without demoralizing when works go awry and who respect other people's ideas different from theirs, are gentle persons. In sportsmanship behavior it is fundamental to struggle with encountered challenges without complaining.

YETİŞKİN EĞİTİMİ

Adult Education



Metin Cudi YARDIMCI
ÇSG Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert





Bilimsel araştırmalar, yaşlandıkça öğrenme yeteneğinde düşüş olmadığını sadece öğrenme süresinin arttığını göstermiştir. Bu durum eğitimin, değişim için kullanılacak bir sihirli değnek değil değişimi sağlayabilecek bir süreç olduğunun kanıtıdır.

Scientific researches have shown that there is no loss in the ability of learning in the process of aging, only an increase in learning duration. This situation proves that education is not a magic wand that can be used for change but a process that can provide change.

Çalışma hayatı, birçok sorunu içermektedir. Bu sorunların çözümünde mevcut çalışanların yani yetişkinlerin eğitiminin önemi büyüktür. Yetişkin, kendi hayatını yönetme sorumluluğunu üstlenmiş, kendi kararlarını verebilen ve sonuçlarını kabullenebileceği olgunluğa erişmiş bireydir. Belirli bir yaşamışlığa bağlı olarak hayatı algılar ve ona göre hareket eder. Eğitim ise bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve istenilen yönde (eğitimin amaçlarına uygun olarak) değişim meydana getirme sürecidir. Pedagoji (çocuk ve gençler için) ve Andragoji (yetişkinler için) olarak iki dala ayrılır.

19. yüzyıla kadar yetişkinlerin öğrenme kapasitelerinin olmadığı varsayılmıştır ancak bu varsayımların aksine bilimsel araştırmalar, yaşlandıkça öğrenme yeteneğinde düşüş olmadığını sadece öğrenme süresinin arttığını göstermiştir. Bu durum eğitimin, değişim için kullanılacak bir sihirli değnek değil değişimi sağlayabilecek bir süreç olduğunun kanıtıdır. Bu sürecin doğru yönetilmesi beklenen katkıyı sağlamak için önemlidir. Yetişkin eğitimi sürecinin doğru yönetilmesi için dikkat edilmesi gereken başlıca hususlar şöyledir:

- **Yetişkinler benlik kavramı gelişmiş insanlardır.** Aynı bir birey olarak değerlendirilmek ve ilgi görmek isterler. O nedenle eğer mümkünse eğitimin başında katılımcılarla teker teker tanışılmalıdır. Buna ek olarak eğitim salonunun fiziksel ve psikolojik ortamının rahat olması önemlidir. Yetişkinler, rahat bir ortamda eğitime katkı yapmak ve bu katkıları için takdir görmek isterler. Ayrıca yetişkinler, kendileri için eğitime gelen kişiyle ilgili önyargılı olabilmektedirler. Bu nedenle eğitici, katılımcıların karşısına yanlış bir ilk izlenim bırakmadan çıkmalıdır.
- **Yetişkinler kendi belirlemedikleri ve özellikle kendilerini kısıtlayan kurallara karşı direnç gösterirler.** Bu nedenle eğitim alan grubun, eğitimin başında kurallarını kendi belirlemesi önemlidir (ara verme süreleri, telefon kullanımı, söz alma vs. gibi konularda). Bu kurallar mümkün olduğunca serbest hareket etmeye ve serbest iletişime izin vermelidir.
- **Yetişkinler eğitime etkin olarak katılmak isterler.** Uzun süreli tek yönlü eğitim, katılımcıların eğitim dışındaki hayatlarına, sorunlarına odaklanmasına neden olur. Yetişkinler eğitimin bir parçası olmak isterler. O nedenle grup çalışmalarını gibi faaliyetlerin olduğu etkileşimli bir eğitim ortamına ihtiyaç duyulabilmektedir.
- **Yetişkinler daha çok kendi kendilerine ve bağımsız olarak öğrenmeyi tercih ederler.** Kendileri keşfetmeden bir sonucu özümsemek istemezler. Bu nedenle uygulamalı

Working life involves many problems. In the solution of these problems education of existing employees, namely adults has great importance. An adult is an individual who has undertaken the responsibility of managing his/her own life, who can make his/her own decisions and reach the maturity to accept the consequences of these decisions. An adult perceives life depending upon a particular experience and acts according to it. And education is a process of creating a change in an individual's behavior through his/her own experience and in a desired direction (in accordance with training purposes). Education is divided into two branches as Pedagogy (for children and adolescents) and Andragogy (for adults).

Until the 19th century it was assumed that adults have no capacity of learning but on the contrary of these assumptions, scientific researches have shown that there is no loss in the ability of learning in the process of aging, only an increase in learning duration. This situation proves that education is not a magic wand that can be used for change but a process that can provide change. Proper management of this process is significant for providing expected contribution. The main points to be considered for proper management of adult education process are as follows:

- **Adults are persons who have a sophisticated self-concept.** They want to be considered as a distinct individual and get attention. For this reason, if possible it is need to get acquainted with participants individually at the beginning of the education. In addition to this, comfort of the physical and psychologic atmosphere of the training hall has great importance. Adults would like to contribute to training in a comfortable environment and see appreciation for their contributions. Moreover, adults can be biased about the person who comes to train them. Therefore, the trainer should come before the attendees without creating a wrong first impression.
- **Adults show resistance to the rules not determined by themselves and especially the ones which restrict them.** For this reason, it is important for the group receiving training to determine their own rules (about the issues such as break durations, usage of cellphones, obtaining permission to speak, etc.) at the beginning of the education. These rules must allow free acts and free communication.
- **Adults wish to actively participate in the training.** A one-way long-term education leads the attendees to focus on their life and problems outside the training. Adults desire to a part of the training. Therefore they can be in need of an interactive education environment where there are events such as group works.

eğitimler oldukça faydalıdır. Bu konuda eğiticinin, eğitimi veren rolünden çok eğitimin alınmasını kolaylaştıran rolünü üstlenmesi gerekir.

- **Yetişkinlerin tecrübeleri eğitimlerde önemli yer tutar.** Yetişkinler, öğreneceklerinin kendi tecrübeleriyle bağımlı mutlaka sorgular. Bu sayede eğitimin kendileri için önemini daha fazla hissedebilir ve öğrenmeye dikkat kesilebilirler. Bu nedenle eğitimlerde kişilerin tecrübelerinden faydalanılmalıdır.
- **Yetişkinler, çocuk ve gençlere göre daha gerçekçidirler.** Hayali olgulara veya durumlara hitap eden eğitimler yetişkinlerin ilgisini çekmez. Bu nedenle eğitimde gerçek hayattan örneklerin kullanılması tavsiye edilir.
- **Yetişkinler bugün karşı karşıya olduğu sorunlara çözüm getirebilecek öğrenmelere ilgi duyarlar.** Eğitimde geçirdikleri süre ve gösterecekleri ilgi onlar için çok değerlidir. O nedenle bir ihtiyacına doyum getirmeyen öğrenmeleri kabule hazır değildirler. O nedenle eğitim içeriği oluşturulurken katılımcı profili incelenmelidir.

Bunlara ek olarak, yetişkinler güdülenmeye ihtiyaç duyarlar. Katılmış oldukları eğitimle neleri başaracaklarını bilmeleri, yetişkinlerin eğitimin sonunda hedeflenen değişime daha rahat uyum göstermelerini sağlar. Bu nedenle tekrar ve pekiştirmelerin yapılması, konunun öneminin yinelenmesi gerekmektedir.

Tüm bu hususlar düşünüldüğünde, eğitimin oldukça iyi bir planlama gerektirdiği ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda eğitimi kolay bir süreç olarak düşünemeyiz. Ancak, eğitim mutlaka karşılanması gereken bir ihtiyaçtır ve unutulmamalıdır ki eğitim eksikliğinin giderilmesi için gereken zaman ve maliyet, eğitim eksikliğinin neden olduğu zaman ve maliyet kaybından çok daha düşüktür.



- **Adults mostly prefer to learn by themselves and independently.** They do not want to adopt a result before they discover themselves. For this reason practical trainings are very useful. In this regard, the trainer should undertake a role that will ease receiving the training rather than a role of a person who teaches.
- **Adults 'experiences has a significant place in the trainings.** Adults question the connection what they are going to learn with their experiences by all means. In this way they can feel the importance of the training for themselves and pay more attention to learning. Therefore it should be benefited from personal experiences in the trainings.
- **Adults are more realistic with regard to children and adolescents.** Trainings appealing to imaginary facts or situations do not attract adults. Hence, using real life examples in trainings is recommended.
- **Adults are interested in learning that can bring solutions to the problems they face today.** The time they spend in training and the attention they have to pay is valuable for them. Therefore, they are not ready to accept educations that will bring satisfaction to a need. For his reason, while creating the context of the training, participant profile must be examined.

Additionally, adults need to be motivated. Knowing what they will be able to achieve with the training they attend, helps adults to adapt easily to the intended change at the end of training. Therefore, repetitions and reinforcements should be done and the importance of the subject must be emphasized. When all these factors are considered, it becomes evident that training requires a pretty good planning. In this sense we cannot think of education as an easy process. However, education is a need which must be fulfilled necessarily and it should not be forgotten that necessary time and cost to eliminate lack of education is much lower than the loss of time and cost caused by lack of education.

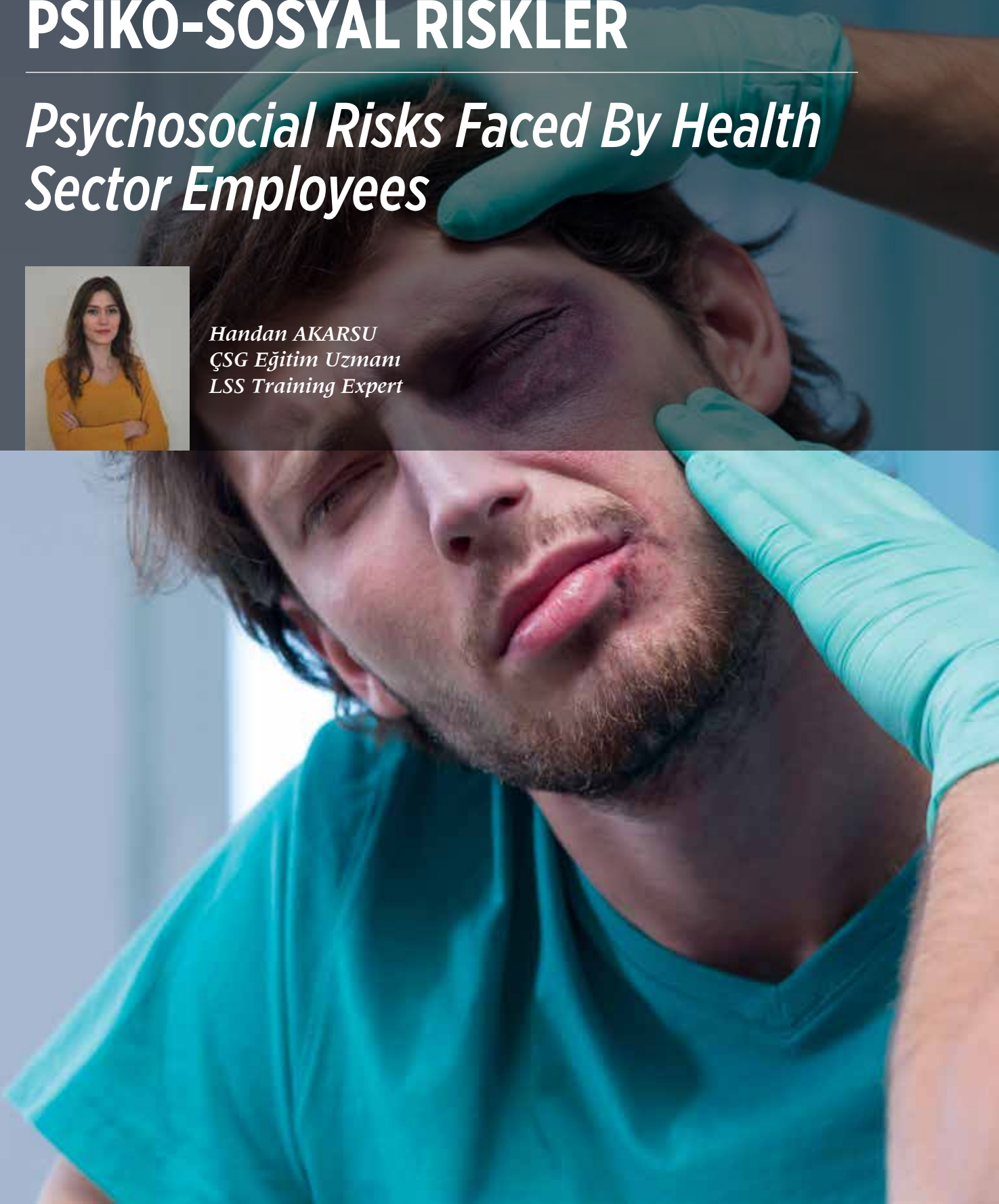


SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIKLARI PSİKO-SOSYAL RİSKLER

*Psychosocial Risks Faced By Health
Sector Employees*



*Handan AKARSU
ÇSG Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert*





Sağlık alışanlarının psikososyal risklerden korunmaları gerektiği açıktır. Sağlık alışanlarının en sık karşılaştıkları riskler Avrupa alışma Koşulları Araştırması sonuçlarına göre Çalışma saatleri, şiddet, madde kullanımı, stres ve tkenmişlik olarak belirlenmiştir.

It is evident that health employees must be protected from psychosocial risks. With regard to the results of European Working Conditions Survey, most common risks faced by health employees are designated as working hours, violence, substance abuse, stress and fatigue.

Psikososyal riskler işin tasarımından, yönetiminden ve sosyal ve örgütsel içeriğinden kaynaklanan psikolojik ya da fiziksel zarara neden olma potansiyeli olarak tanımlanır. Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması sonuçlarına göre;

- Sağlık sektörü çalışanları diğer sektörlerde çalışanlar arasında duygularını göstermeme konusunda en yüksek yüzdeye sahiptir.
- Sağlık sektörü, çalışanların olumsuz sosyal davranışa (fiziksel ve sözel şiddet, yıldırma) maruz kalmada en yüksek yüzdeye sahip sektördür.
- İş güvencesi açısından örgütsel değişim nispeten yüksektir.
- Sağlık sektörü çalışanların iş güvencesinin olmadığı sektörler arasında ikinci büyük yüzdeye sahip sektördür.
- Bu hususlar dikkate alındığında sağlık çalışanlarının psikososyal risklerden korunmaları gerektiği açıktır. Sağlık çalışanlarının en sık karşılaştıkları riskler Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması sonuçlarına göre çalışma saatleri, şiddet, madde kullanımı, stres ve tükenmişlik olarak belirlenmiştir.

Hastaneler aynı anda birden fazla işin yapıldığı; ilgilenilmesi gereken kişi sayısının fazla olduğu ve sağlık hizmetlerinin 24 saat boyunca kesintisiz verildiği yerlerdir.

Çoğu sağlık kuruluşunda özellikle hastanelerde çalışanlar nöbet tutar, vardiyalı çalışma ve gece çalışması yapar. Çalışma saatlerinin uzun olması ve yetersiz dinlenme aralarıyla çalışma yorgunluğa yol açar. Yorgunluk dikkatin azalması, odaklanmada güçlük, problem çözme verimliliğinin azalması, hafıza, iletişim ve karar verme gücünü, gibi sorunlara yol açar. Bunun yanı sıra ekonomik baskılar sağlık çalışanlarını ikinci bir iş aramaya, ekstra vardiyaya veya daha uzun süre çalışmaya zorlayabilir. Bu durum uyumaya daha da az zaman ayrılmasına yol açar.

Yetersiz uyku:

- 24 saat içerisinde 5 saatten az uyumak bilişsel yeteneklerde azalmaya neden olur.
- Bir gün/gece uykusunu kaçırma bilişsel performansta % 25; iki gün/gece uykusunu kaçırma ise % 40'a varan düşüşe yol açar.
- Odaklanma ve yoğunlaşmanın azalmasına yol açabilir.
- Uykusuzluk işte uyuyakalma ile sonuçlanabilir.
- Stres ve yorgunluk düzeyinde artışa neden olur.
- Fiziksel hastalıklara da yol açabilir. Çalışmalar gece vardiyasında çalışmanın hemşireler arasında göğüs kanseri riskinin artmasında etkisi olduğunu göstermiştir.

Psychosocial risks are defined as the potential of causing psychological or physical harms due to job design, management and its social and organizational context. According to the Fifth European Working Conditions Survey's results;

- *Amongst the workers in other sectors, health sector employees have the highest percentage of not showing their feelings.*
- *Health sector has the highest percentage between other sectors with regard to whose employees are being subjected negative social conduct (physical or verbal violence, intimidation).*
- *In terms of employment security organizational change is relatively high.*
- *Through other sectors in which the employees do not have employment security, health sector has the second largest percentage.*

When these issues are taken into consideration, it is evident that health employees must be protected from psychosocial risks. With regard to the results of European Working Conditions Survey, most common risks faced by health employees are designated as working hours, violence, substance abuse, stress and fatigue.

Hospitals are the places where more than one job are being done; the number of people that need care is excessive and health services are provided without interruption for 24 hours.

In most health establishments, especially in hospitals employees be on guard, do shift and night work. Long working hours and lack of breaks cause fatigue. Tiredness leads to problems such as reduction of attention, difficulty in focusing, decrease in the efficiency of problem solving, memory, communication and decision making difficulties. Additionally, economic pressures may force health employees to seek a second job, to work extra shifts or for longer hours. And this leads the employee to spare less time for sleeping. Insufficient sleep:

- *Sleeping less than 5 hours in 24 hours causes a decrease in cognitive abilities.*
- *Missing a day/night sleep leads to 25% decrease in cognitive performance; and missing two day/night sleep causes 40% decrease.*
- *It may lead to decreased focus and concentration.*
- *Sleeplessness can result in falling asleep in work place.*
- *It causes an increase in the levels of stress and tiredness.*
- *It can cause to physical illnesses. Researches have shown that working at night shifts has an effect of increasing risk of breast cancer among nurses.*

Sağlık sektöründe görülen şiddet diğer endüstrilerde çalışanların yaşadığı şiddetten farklıdır.

Sağlık çalışanları hastalarla ve onların aileleriyle zor koşullar altında bile yakın temas halindedir. Hastalar tıbbi durumları veya kullandıkları ilaçlar yüzünden saldırgan tepkiler verebilir. Şiddet içeren davranış geçmişleri olabilir veya bu koşullar nedeniyle sinirli ve öfkeli hissedebilirler. Bu durum sağlık kuruluşlarında şiddetin en çok yoğun bakım, yaşlı bakımı veya acil bakım servislerinde çalışanlar tarafından bildirilmesini açıklar niteliktedir.

Şiddet konusunda yalnızca hasta ve hasta yakınları tehdit değildir, çalışanlar arasında da şiddet görülebilir. Fiziki koşulların yetersizliği, kötü aydınlatma, güvenlik zafiyeti, iş akışının iyi düzenlenmemesi, aşırı kalabalık, personel yetersizliği şiddetin nedenleri arasındadır.

Şiddet oluş şekline göre, şiddet fiziksel ve psikolojik olarak ayrılır. Fiziksel şiddet (saldırı) “vücuda zarar verici ya da kişinin özgürlüğüne kuvvetlice müdahale edici fiziksel kuvvet kullanımı” olarak tanımlanır. Psikolojik şiddet(duygusal şiddet) ise bir kişi veya grup üzerinde onların fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimine zarar verebilecek şekilde kasıtlı baskı oluşturulması durumudur. Psikolojik şiddet, sözel şiddet, mobbing/ yıldırma, cinsel taciz ve zorbalığı içerir.

Etkili bir koruma için şiddetin nedenleri gözlenmeli ve analiz edilmelidir. Şiddet,

- kişisel hijyen, yemekler ve uyku saatleri ile ilgili belli programlardan hastanın memnun olmaması;
- Tedavi olamayacağını düşünmesi veya hoşuna gitmeyecek bir teşhis konulması ihtimali gibi belirsiz durumlar hakkında anksiyete;
- bir kaza veya operasyon sonrası travma veya ağrı;
- Psikiyatrik faktörler, örneğin hastaların hemşireler tarafından zehirlenme korkusu;
- Hastaneye kabul edildikten veya yeni bir tesise transfer edildikten sonra ortama uyum sağlayamama; çalışanlarda ağır işyükü, yetersiz teçhizat ve personel sıkıntısının yol açtığı dikkat eksikliği tarafından tetiklenebilir.
- Sağlık kuruluşlarında şiddet olayları ile ilgili bildirim olması gerekenden azdır ve bu durumun nedenleri arasında şiddet ve istismarın işin bir parçası olarak görülmesi ve sıklıkla bunaklık gibi tıbbi durumlara bağlanması,
- Şiddet ve istismarla ilgili kanunlarda açıklık olmaması,
- Bir olay olduğunda personelin bir sonraki adımda ne yapacaklarını bilmemeleri,

Violence within the health sector differs from the violence experienced by the workers of other industries.

Health care workers are in close contact with patients and their families even under difficult conditions. Patients can give offensive reactions due to their medical condition or the medications they take. They may have a history of violent behavior or they may feel frustrated or angry because of these conditions. This situation explains why violence is being reported by the employees of health facilities who works at intensive care, elder care or emergency care services.

In case of violence, patients and their relatives are not the only threat, violence can be seen between employees too. The lack of physical circumstances, poor lighting, and security vulnerability, poorly arranged work flow, overcrowdedness, insufficient personnel are among the reasons of violence.

Depending on occurrence type, violence is divided into two, namely physical and psychological. Physical violence (attack) is defined as “using physical force in order to harm body or to interfere vigorously one’s freedom”. On the other hand, psychological violence (emotional violence) is a situation in which pressure is intentionally applied on a person or a group, in a manner that can harm their physical, mental, spiritual, moral and social development. Psychological violence includes verbal assault, mobbing/intimidation, sexual harassment and bullying.

For an effective protection, the causes of violence should be observed and analyzed. Violence can be triggered by,

- patient’s dissatisfaction of the programmes related to personal hygiene, meal and sleeping hours;
- patient’s anxiety about obscure situations such as thinking that he/she cannot be cured or the possibility of an undesirable diagnosis;
- trauma or pain after an accident or an operation;
- psychological factors, for instance, patient’s fear about being poisoned by nurses;
- fail to adapt to the environment after being accepted to the hospital or transferred into a new facility;
- attention deficits on the part of employees caused by heavy workload, inadequate equipment and shortage of staff.
- In health care facilities feedback on incidents of violence are less than it should be and among the reasons of this situation can be count:
- seeing violence and abuse as a part of the job and frequently connecting it to medical conditions such as dementia;
- the lack of clarity in terms of laws concerning violence and abuse;

- Bazı çalışanların bir şiddet olayını kabul etmenin, yeterlilikleri ve kariyerleri üzerinde kötü bir etkisi olacağından korkmaları,
- Kağıt işlerinden kaçınmaları sayılabilir.

Şiddet, çalışanların moralinde, motivasyonunda, bağlılığında, devamsızlığında ve personel değeri algısında ve işyerindeki stres düzeylerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. İşveren ilk aşamada şiddeti ve istismarı engellemeli ve böyle bir olay yaşandığında personeli desteklemelidir. Diğer alanlarda olduğu gibi şiddete verilen tepkiler sektör içerisinde değişiklik gösterir ve bu tür durumlarla nasıl başa çıkılacağı ile ilgili belirli bir yaklaşım yoktur. Ancak çalışmalardan elde edilen sonuçlar bir olay sonrası destekleyici yönetim, personel için etkili eğitim, personel için açık ve sürekli rehberlik, olayın gerçekleştiği durumların resmi olarak bildirilmesi, risk değerlendirmesi ve risk yönetiminin işin bir parçası olarak sürekli gözden geçirilmesi, şiddet ve istismarı yönetmek için koruyucu yaklaşım ve açık ve net bir örgütsel kültürün şiddetle mücadelede en önemli adımlar olduğunu gösterir.

Sağlık çalışanları arasında madde bağımlılığı giderek artan bir sorundur.

Madde bağımlılığı alkol, nikotin, ilaç ve uyuşturucu gibi fiziksel veya zihinsel bağımlılığa yol açan maddelerin düzenli tüketimidir. İş yükünün fazla olması, ölümcül derecede hasta veya ölmekte olan hastalarla başa çıkma, işin gereksinimlerine yetersiz hazırlık, tükenmişlik gibi nedenler sağlık çalışanlarında madde bağımlılığının nedenleri arasında sayılabilir.

İlaçlar sağlık profesyonelleri tarafından hastalarını tedavi etmek ve onlara yardımcı olmak için kullanılan birincil araçlardan biridir. İlaçların sağlık profesyonelleri tarafından kötüye kullanımını uykusuzluk, depresyon, duygusal stres veya sırt ağrısı gibi "meşru" bir nedenle başlayabilir, sonrasında kendilerini kendilerine reçete yazarken veya hastaların ilaçlarından veya ilaç depolarından ilaç alırken bulabilirler. Kendi kendine reçete yazan sağlık profesyonelleri kendilerini "yalnızca bir kez olacak" diye ikna ederler. Ne yazık ki bu şekilde ilaç almanın altında yatan nedenler tedavi edilmeden ilaç kullanımı devam eder ve artar.

Bağımlılığı tespit edebilmedeki en önemli bileşen bir insanın normal zamanlardaki işlevlerini esas alarak kişiliğini ve uygulamalarını tanımadır. Bir süre için sağlık profesyonelleri kişisel, ailevi ve profesyonel standartlarını sürdürülebilirler ve aktif olarak bağımlı olmalarına rağmen uzun bir süre başarılı bir şekilde işlev gösterebilirler. Ancak sonunda, göz ardı etmenin mümkün olmadığı bir kişisel veya davranışsal bozulma noktasına ulaşacaklardır.

- staff's lack of knowledge about what to do in the next step in case of an incident;
- some of the employee's fear about the possibility of bad influences on their sufficiency and careers, in case of accepting a violent act;
- avoiding paper works.

Violence has negative effects on employees' morale, motivation, commitment, absenteeism, perception of personnel value, and the level of stress in their work place. Employer should prevent violence and abuse in the first instance and if such an event occurs should support staff. As in other fields, responses to violence displays difference within sectors and there is no specific approach on how to deal with such situations. However, the results obtained from studies show that supportive management after an incident, effective training for staff, clear and continuous guidance for staff, official notification of the state where the incident took place, risk assessment and continuous revise of risk management as a part of the job, preventive approach to manage violence and abuse and a clear organizational culture are the most significant steps in combating violence.

Amongst health employees substance abuse is a growing problem.

Substance abuse is the regular consumption of substances that causes physical and mental addiction such as alcohol, nicotine, pharmaceuticals and drugs. Reasons such as having too much workload, coping with terminally ill or dying patients, inadequate preparation for job requirements and fatigue can be count among the causes of substance abuse of healthcare workers.

Medications are one of the primary tools used by health professionals in order to treat their patients and help them. Abuse of drugs by health professionals can begin with a "legitimate" reason such as sleeplessness, depression, emotional stress or back pain, afterwards they may find themselves self-prescribing, or taking their patients' medications or picking up drugs from pharmaceutical stores. Health professionals who write prescriptions for themselves convince themselves that it is a 'one time' situation. Unfortunately, in this way use of drugs continues and increases without underlying reasons are cured.

The most important component in determining an addiction is to recognize person's character and practices with respect to his/her functions in normal times. For a while, health professionals can maintain their personal, familial and professional standards and although they are actively addicted, can act successfully for a long time. But eventually, they will reach a point of personal or behavioral deterioration where ignoring is not possible any more.

EU-OSHA (Avrupa Birliği İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi)'nin yaptığı bir araştırmaya göre sağlık ve sosyal işler bir sektör olarak işle ilgili stres, şiddet veya şiddet tehdidi, zorbalık ve taciz hakkındaki en yüksek endişe oranına sahiptir ve bu durum strese, ileri boyutlarda ise tükenmişlik sendromuna yol açabilir.

Stres caydırıcı, tehdit edici, uzun süreli, kalıcı kaçınmanın önemli olduğu, yoğun, tatsız bir gerginlik durumudur.

Avrupa Komisyonu'na göre sağlık sektöründe stres kaynakları

- Görevler (örneğin aşırı katı nitel ve nicel gereklilikler, zaman baskısı ve son tarihler, iş arkadaşları, hastalar veya hasta yakınları tarafından sürekli müdahale ve dikkat dağıtılması)
- İşteki roller (örneğin profesyonel tecrübe eksikliği, destek ve yardım eksikliği, onaylanma eksikliği)
- Sosyal çevre/örneğin kötü çalışma ortamı, üslerle ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlıklar, enformasyon eksikliği, personel eksikliği,
- Fiziksel ortam/örneğin toksik maddeler, biyolojik etkenler, iğne yaralanmaları,
- Kişisel özellikler/örneğin hata yapmaktan korkma, sosyal becerilerin ve iletişim becerilerinin yetersiz olmasıdır.

According to a research conducted by EU-OSHA (European Union Occupational Safety and Health Administration), as a sector, health and social works has the highest anxiety rate about stress related to job, violence or violence threat, bullying and harassment and this situation can lead to stress and furthermore to burnout syndrome.

Stress is a intimidating, threatening, long-term, in which persistent avoidance is important, intense, unpleasant state of tension. According to European Commission, causes of stress in health sector are,

- *tasks (for example, extremely strict qualitative and quantitative requirements, time pressure and deadlines, colleagues, continuous interventions or distractions of patients or their relatives);*
- *roles at work (for instance lack of professional experience, lack of support and assistance, lack of approval);*
- *social environment / such as poor working environment, disputes with superiors and colleagues, lac of information, lack of staff;*
- *physical environment /such as toxic substances, biological factors, needle injuries;*
- *personal features / for example, fear of making mistakes, insufficient social abilities and communication skills.*

The World Health Organization has identified burnout as an emotional tiredness that occurs with excessive overtime working and as a result of this, the state of not being able to fulfill



Dünya Sağlık Örgütü tükenmişliği fazla çalışma ile ortaya çıkan aşırı bir duygusal yorgunluk ve bunun sonucunda iş ve sorumluluklarını yerine getirememesi durumu olarak tanımlamıştır. Tükenmişliği tetikleyen etmenler; zaman baskısı, katı bir hiyerarşik yapı, memnuniyet ve ödül eksikliği, yetersiz personel liderliği, ilgili enformasyon eksikliği, yönetici personel tarafından yetersiz destek, işle ilgili yükler (vardiyalı çalışma, gece çalışması, düzensiz çalışma saatleri); sosyal çatışmalar, iletişim ve etkileşimde zorluk yaşanması ve ideal olmayan iş örgütlenmesidir.

Stres yönetimi yapılarak stresin olumlu etkileri desteklenir, olumsuz etkileri azaltılmaya ve yok edilmeye çalışılır.

Stres yönetimi, stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla, durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmektir. En iyi yol örgütsel ve bireysel stres yönetimini birlikte yürütmektir.

Genel bir kural olarak iş stresi ile başa çıkmak için çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlayan örgütsel önlemlere öncelik verilmelidir. Örgütler stresin zararlı etkilerini üç şekilde önler. Bunlardan ilki stres kaynaklarını teşhis etmek ve sonra azaltmak veya yok etmek; ikincisi çalışanların iş stresi hakkındaki algılarını değiştirmelerine yardım etmek ve onlara stres deneyimi kazandırmak ve son olarak çalışanlara stresin sonuçları hakkında bilgi vermek ve stresle daha etkili mücadele edebilme konusunda yardımcı olmaktır.

Çalışanların kararlara katılımını sağlamak, yönetimle iletişime izin vermek; çalışma koşullarının iyileştirilmesi, örgütsel düzeyde sosyal destek sağlanması, çalışanlara verilecek eğitim ve danışmanlık hizmetleri, iş güvenliği sağlama, kabul edilebilir bir işbölümü yapma, çalışanların güven duygularını geliştirme, çalışanlar arasında işlerin dengeli dağılımı, bireysel ve örgütsel amaç belirleme, değişim sürecini dikkatli planlama, rollerin iyi tanımlanması, performans değerlendirme sistemlerinin doğru işlemesi, örgüt düzeyinde zaman yönetimi gibi önlemler alınarak stresin azaltılması veya yok edilmesi sağlanabilir.

Örgütsel önlemlerin yanı sıra çalışanların bireysel stres yönetimini de bilmeleri gerekir. Stresi bireysel olarak yönetmede değişen koşullara uygun hareket edebilme, ihtiyaç duyulduğunda sosyal destek sağlayabilme, iş yüklerini önceliklerine göre sınıflandırarak zamanı iyi yönetme, sorunları öngörerek alternatif çözüm önerileri geliştirme ve soğukkanlılık yeteneği kazanma önemli stratejilerdendir. Stresle bireysel olarak başa çıkmak için önerilen temel yöntemler davranış değişiklikleri, meditasyon, sağlıklı beslenme, spor ve egzersiz, masaj, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmak ve zaman yönetimidir.

tasks and responsibilities. The factors that trigger burnout are time pressure, a strict hierarchical structure, lack of satisfaction and rewards, insufficient leadership for the staff, lack of relevant information, inadequate support by administrative staff, work-related loads (working in shifts, night work, irregular working hours), social conflicts, experiencing difficulties on communication and interaction and work organization which is not ideal.

By conducting stress management positive effects of stress are supported and negative ones are endeavoured to be reduced or dispelled.

Stress management is altering a situation or the responses to that situation, in order to cope with stress and improve life quality. The best way is to carry out organizational and individual stress management together.

As a general rule, to deal with occupational stress, priority should be given to the organizational measures providing the improvement of work conditions. Organizations prevent the harmful effects of stress in three ways. First of them is to identify the causes of stress and reduce or dispel them; second is to help employees to change their perception about occupational stress and make them to gain stress experience and final one is to give information to workers about the results of stress and assist them in struggling with stress more effectively.

Stress can be reduced or eliminated by taking measures such as ensuring the participation of employees in decisions, allowing communication with management, improving working circumstances, providing social support at the organizational level, training and consultancy services to be provided to employees, providing job security, doing acceptable labour division, developing employees' confidence, balanced distribution of work among employees, determining individual and organizational purposes, planning the process of change carefully, well defined roles, proper functioning of the performance appraisal system, time management at organizational level.

Besides organizational measures, employees should know individual stress management. In case of managing stress individually acting in accordance with changing circumstances, providing social support when needed, managing time properly by classifying workloads according to their priority, developing alternative solutions by anticipating the problems and gaining the skill of calmness are some of the important strategies. Basic methods suggested to deal with stress on individual basis are behavior changes, meditation, healthy diet, sports and exercise, massage, participating in social and cultural events and time management.

Referanslar:

- Annagür B., (2010). "Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Risk Faktörleri, Etkileri", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2(2):161-173.
- ÇASGEM, (2013). *Konaklama ve Yeme İçme İşyerlerinde sağlık ve Güvenlik*. (Ed: Dr. Y. Bülent Piyal), Ankara: Brukan Dijital Matbaa, s. 51-52
- Çınar F., (2010). *Sanayi İşkolunda Faaliyet Gösteren Bir İşyerinde Çalışanlarda Stres Düzeyi ve Etkileyen Bazı Faktörler*, Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s. 30-32.
- Dursun Y., (2011). "Şiddetin İzini Sürmek: Şiddet Nedir?", *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*,
- Gümüştekin E. G., Öztemiz B. A., (2005). "Örgütlerde Stresin verimlilik ve Performansla Etkileşimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1):271-288.
- NIOSH, (2008). *Exposure to Stress Occupational Hazards in Hospitals*, National Institute For Occupational Safety and Health, Washington, Publication No. 2008-136, s.1-10. Erişim Tarihi: 12.05.2015. <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-136/pdfs/2008-136.pdf>
- OSHA, (2014), "Current and emerging issues in the health-care sector, including home and community care", *European Risk Observatory Report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014, s.83-91. Erişim Tarihi 07.01.2016.
- Örucü E., Kılıç R., Ergül A., (2011). "Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Bakış Dergisi*, 26:1-21.
- Pınar T., Pınar G., (2012). "Sağlık Çalışanları ve İşyerinde Şiddet", *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 12(3):315-326.
- Şahin A., "Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sağlığı ve Etkileyen Faktörler", *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı I. Ulusal Kongresi*, Ankara, s. 80. Erişim Tarihi: 07.03.2015. http://www.ttb.org.tr/kutuphane/scs_kongre.pdf
- <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/current-and-emerging-occupational-safety-and-health-osh-issues-in-the-healthcare-sector-including-home-and-community-care/view>

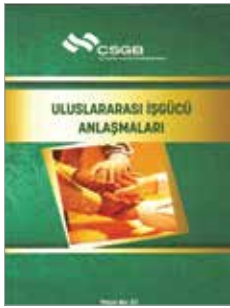
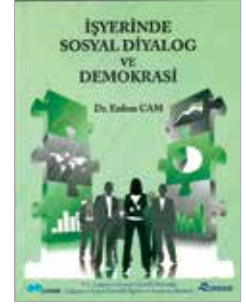
References:

- Annagür B., (2010). "Violence Against Health Care Staff: Risk Factors, Effects", *Current Approaches in Psychiatry*, 2(2):161-173.
- ÇASGEM, (2013). *Health and Safety at Accommodation and Dining Workplaces*. (Ed: Dr. Y. Bülent Piyal), Ankara: Brukan Digital Printing, p. 51-52
- Çınar F., (2010). *Stress Levels and Some of the Affecting Factors of Workers in a Workplace Operating in Industrial Sector*, Master's Thesis, Hacettepe University Institute of Medical Sciences, Ankara, p. 30-32.
- Dursun Y., (2011). "Tracing Violence: What is Violence?", *Journal of Philosophy and Social Sciences*.
- Gümüştekin E. G., Öztemiz B. A., (2005). "Interaction of Stress with Productivity and Performance in Organizations", *Çukurova University Institution of Social Sciences Journal*, 14(1):271-288.
- NIOSH, (2008). *Exposure to Stress Occupational Hazards in Hospitals*, National Institute For Occupational Safety and Health, Washington, Publication No. 2008-136, s.1-10. Erişim Tarihi: 12.05.2015. <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-136/pdfs/2008-136.pdf>
- OSHA, (2014), "Current and emerging issues in the health-care sector, including home and community care", *European Risk Observatory Report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014, p.83-91. Date of Access: 07.01.2016.
- Örucü E., Kılıç R., Ergül A., (2011). "The Effects of Stress over Individual Performance in Working Life: Training and a Research on Health Workers", *Journal of Academic Review*, 26:1-21.
- Pınar T., Pınar G., (2012). "Healthcare Employees and Violence at Work Place", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(3):315-326.
- Şahin A., "Health Worker's Psychological Health and Influential Factors", *Health of Healthcare Workers 1st National Congress*, Ankara, p. 80. Date of Access: 07.03.2015. http://www.ttb.org.tr/kutuphane/scs_kongre.pdf
- <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/current-and-emerging-occupational-safety-and-health-osh-issues-in-the-healthcare-sector-including-home-and-community-care/view>

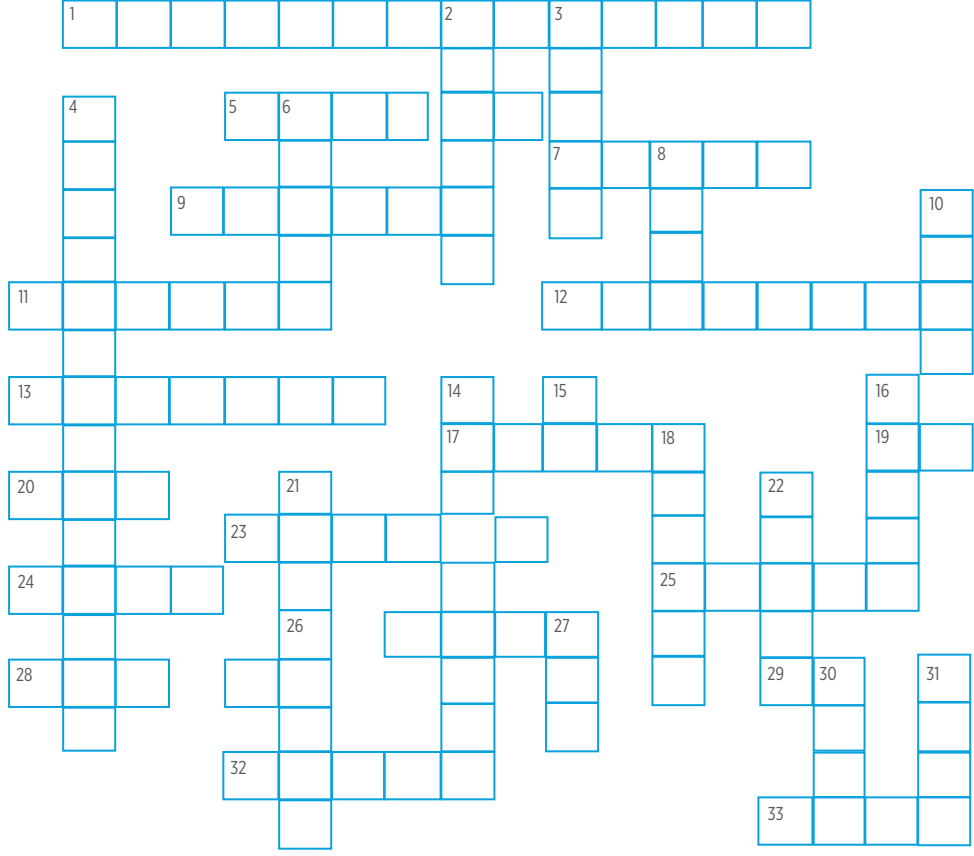
ÇASGEM YAYINLARI (2005-2015)

ÇASGEM Publications (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 İlişkili 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 – Uluslararası 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



BULMACA



Soldan Sağa

1. Mal ll k sigortasında aranan koşulları taşıyan sigortalıya bağlanan aylık
5. Belli kişi ya da kişi birliklerine kanun tarafından tanınmış hukuki nitelik, yetki belgesi
7. Çalışanın çeşitli sebeplerle işten çıkarılması durumunda işveren tarafından verilen tazminatın adı
9. İktisadi etkinliklerin sınıflandırılması sonucu birbirine benzeyen ya da aynı nitelikte olan çalışma dallarının her biri
11. Belli bir topluluğun yararlarını korumak için kurulmuŐ dernek
12. SözleŐme
13.  r n, mal alım-satımı.
17. İŞ gücünün karŐılıđı olan para veya mal
19. Kısaca "Avrupa Birliği"
20. Kısaca "Sosyal Sigortalar Kurumu"
23. Çalışma hayatıyla ilgili eğitim eğitim, yayın, araştırma ve danışmanlık faaliyetleri yürüten çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin kısa adı.
24. Sigorta kuruluşlarına bağlı olanların ödemek zorunda oldukları  cret
25. Yasa
26. Yasama organı
28. En az, en düşük
29. Kısaca "Türkiye Cumhuriyeti"
32. Hak İŞçi Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı
33. Korunmanın bir hüküm ile sağlanması için yargı organlarına başvurma

Yukarıdan AŞağıya

2. Belli bir malın yönetilmesi veya belli bir işin yapılması için görevlendirilen kimse/kimseler
 3. Bir görevi, bir işi yasaların verdiği imkanlara göre, belirli Őartlarda yürütmeyi sağlayan hak, salahiyet
 4. İŞ sözleŐmeleri feshedildikten sonra işçilerin çalıŐmaları ve işverenin de iŐçileri çalıŐtırmaları gereken süre
 6. Toplumunu düzenleyen ve devletin yaptırım gücünü belirleyen yasaların bütünü
 8. Devrimci İŞçi Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı
 10. Çalışanların, yaptıkları işi toplu reddetmesinden kaynaklanan iş durdurma eylemi
 14. Nitelikleri bakımında 30 iŐgününden fazla süren iş
 15. Türkiye'nin plaka kodu
 16. Bir ülkenin genel işlerinden birini idare etmek üzere belirlenen kişi, nazır
 18. Türkiye İŞçi Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı
 21. Zarar  dencesi
 22. Bir kimsenin ödemeye borçlu olduğu Őeyi göstermek için imzaladığı belge
 27. Kısaca "Sosyal Güvenlik Kurumu"
 30. Suç iŐleyen kişilere uygulanan yaptırım
 31. Aklama, temize ıkarma
- *Birden fazla kelimeden oluşan cevapla bitiŐik yazılacaktır.**
- *Bulmacanın cevapları gelecek sayıda verilecektir.**
- Hazırlayan: Metin Cudi YARDIMCI • ŐG Eğitim Uzmanı**

EKİM 2015 BÜLTEN BULMACA ÇÖZÜMLERİ

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 **CEVAP:YAPI İŞLERİ**
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 **CEVAP: TÜZÜK**
4. Ölüm, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet veren istenmeyen olay **CEVAP: KAZA**
6. Hukuken korunan yarar **CEVAP: HAK**
7. İşçinin, belirli veya belirsiz bir süre iş görmeyi ve işverenin de buna karşılık bir ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmenin adı **CEVAP: HİZMET**
10. Bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren ve öğrencilik haklarından yararlanan kişi **CEVAP: ÇIRAK**
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 **CEVAP: UZMAN**
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 **CEVAP: MESLEK**
16. Taş oluşturan minerallerden serpantin veya amfibol gruplarına giren lif yapılı minerallerden birini veya birkaçını içeren, akciğer kanserlerine neden olan karışım **CEVAP: ASBEST**
17. Belirli bir dönemde veya şartlar altında, istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı **CEVAP: RİSK**
18. Çalışanların iş kazasına uğramalarını önlemek amacıyla alınması gereken tedbirler dizisinin sağladığı durum **CEVAP: İŞGÜVENLİĞİ**
20. Kanunda ayrı tutulan, kapsam dışı durum **CEVAP: İSTİSNA**
22. Herhangi bir kaza ya da yaşamı tehlikeye düşüren bir durumda sağlık görevlilerinin tıbbi yardımı sağlanıncaya kadar yapılan ilaçsız uygulamalar **CEVAP: İLKYARDIM**
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 **CEVAP: LOKAVT**
28. Uygulamalı öğrenme dönemindeki kişi **CEVAP: STAJYER**
30. Aynı görevde çalışan kimseler topluluğuna verilen ad **CEVAP: EKİP**
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 **CEVAP: KİMYASAL**
34. Kanuna aykırı davranış **CEVAP: SUÇ**
35. Yasa, tüzük, yönetmelik ve diğer hukuk kaynaklarının tümü **CEVAP: MEVZUAT**
36. Kısaca "kişisel koruyucu donanım" **CEVAP: KKD**

Yukarıdan Aşağıya

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



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

ULUSLARARASI

8

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KONFERANSI

8-11 MAYIS 2016 İSTANBUL

SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

ULUSLARARASI VE ULUSAL KURULUŞLARIN ROLÜ	DAHİLİ VE HARİCİ İSG HİZMET SUNUCULARI
MERKEZİ VE YEREL YÖNETİMLERDE İSG UYGULAMALARI	MESLEK HASTALIKLARINDA PROAKTİF YAKLAŞIMLAR
İŞLETMELERİN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞU - TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİNDE İSG	MESLEK HASTALIKLARI İSTATİSTİKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ
İSG KÜLTÜRÜNÜN TOPLUMDA GELİŞTİRİLMESİ VE YAYGINLAŞTIRILMASI	ERGONOMİ VE İSG
İSG'NİN EĞİTİM SİSTEMİNE ENTEGRASYONU	KİMYASALLARIN KULLANIMINDA İSG
MESLEKİ EĞİTİM VE İSG	İŞ HÜYENİNİN İSG'DE ROLÜ
DAVRANIŞ ESASLI İŞ GÜVENLİĞİ YÖNETİMİ	MADEN SEKTÖRÜNDE İSG
İŞ KAZALARI İLE İLETİŞİM VE KOORDİNASYON ARASINDAKİ İLİŞKİ	İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İSG
PLANLAMA ve PROJE TASARIMINDA İSG	TARIM SEKTÖRÜNDE İSG
İSG VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	İŞ KAZALARI VE KÖK-NEDEN ANALİZİ
İSG KONUSUNDA TEŞVİK YÖNTEMLERİ VE GELİŞTİRİLMESİ	SEKTÖREL UZMANLAŞMANIN İSG'YE ETKİLERİ
İSG ALANINDA BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİNİN DESTEKLENMESİ	BAKIM VE ONARIM FAALİYETLERİNDE İSG
İSG ALANINDA İDARİ VE CEZAI YAPTIRIMLAR	KENTSEL DÖNÜŞÜM VE İSG
RİSK YÖNETİMİ ve ÇALIŞANLARIN AKTİF KATILIMI	İSG AÇISINDAN ACIL DURUMLARA HAZIR BULUNMA
ÇALIŞAN TEMSİLCİLERİNİN ROLÜNÜN ETKİNLEŞTİRİLMESİ	KİŞİSEL KORUYUCU VE DONANIMLARIN SEÇİMİ VE KULLANIMI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI	İŞE BAĞLI TRAFİK KAZALARI
İSG YÖNETİM SİSTEMLERİ	İŞ EKİPMANLARININ PERİYODİK KONTROLLERİ
İÇ - DIŞ DENETİM VE TEFTİŞ MEKANİZMALARININ İSG ÜZERİNDE ETKİSİ	ÜRÜN GÜVENLİĞİ VE İSG

Bildiri Özetleri Kabulünün Başlangıç Tarihi: 01 Ekim 2015

Bildiri Özetleri Kabulünün Son Tarihi: 31 Aralık 2015

Bildiri Sahiplerine Kabul Durumunun Bildirilmesi İçin Son Tarih: 01 Mart 2016

Kabul Edilen Bildirilere Ait Sunumların Gönderilmesi İçin Son Tarih: 20 Mart 2016

**BİLDİRİ
TAKVİMİ**



www.tioshconference.gov.tr



CSGB

REPUBLIC OF TURKEY
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY

INTERNATIONAL

8

th

CONFERENCE ON
OCCUPATIONAL
SAFETY &
HEALTH

8-11 MAY 2016 ISTANBUL

SUSTAINABLE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

THE ROLE OF NATIONAL AND INTERNATIONAL ORGANISATIONS IN OSH
OSH APPLICATIONS IN CENTRAL AND LOCAL ADMINISTRATIONS
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTERPRISES - OSH IN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT
IMPROVEMENT AND DISSEMINATION OF OSH CULTURE IN SOCIETY
INTEGRATION OF OSH INTO THE EDUCATION SYSTEM
VOCATIONAL EDUCATION AND OSH
BEHAVIOUR BASED SAFETY MANAGEMENT
THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ACCIDENTS AND COMMUNICATION & COORDINATION
OSH IN THE PLANNING AND PROJECT DESIGN
THE RELATIONSHIP BETWEEN OSH AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
THE INCENTIVE MECHANISMS FOR OSH AND IMPROVEMENT OF THESE MECHANISMS
PROMOTION OF SCIENTIFIC RESEARCH PROJECTS IN THE FIELD OF OSH
ADMINISTRATIVE AND PENAL SANCTIONS IN THE FIELD OF OSH
RISK MANAGEMENT AND ACTIVE PARTICIPATION OF EMPLOYEES
MAKING THE ROLE OF WORKERS' REPRESENTATIVES MORE EFFECTIVE
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEES
OSH MANAGEMENT SYSTEMS
THE EFFECT OF INTERNAL & EXTERNAL AUDIT AND INSPECTION MECHANISMS ON OSH

INTERNAL AND EXTERNAL OSH SERVICE PROVIDERS
PROACTIVE APPROACHES FOR OCCUPATIONAL DISEASES
IMPROVEMENT OF THE STATISTICS OF OCCUPATIONAL DISEASES
ERGONOMICS AND OSH
OSH IN THE USE OF CHEMICALS
THE ROLE OF OCCUPATIONAL (INDUSTRIAL) HYGIENE IN OSH
OSH IN MINING
OSH IN CONSTRUCTION
OSH IN AGRICULTURE
OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND ROOT CAUSE ANALYSIS
EFFECTS OF SECTORAL SPECIALISATION IN THE FIELD OF OSH
OSH IN THE MAINTENANCE ACTIVITIES
URBAN TRANSFORMATION AND OSH
PREPAREDNESS FOR EMERGENCY CASES IN TERMS OF OSH
SELECTION AND USE OF PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENTS
WORK RELATED TRAFFIC ACCIDENTS
PERIODICAL CONTROLS OF WORK EQUIPMENTS
PRODUCT SAFETY AND OSH

Online Registration and Abstract Submission Open: 01 October 2015

Abstract Submission Deadline: 31 December 2015

Deadline Declaration to Abstract Owners for Acceptance Status: 01 March 2016

Deadline for Submission of the Accepted Abstract Presentations: 20 March 2016

SCHEDULE



Safe and
Healthy
Growth



www.tioshconference.gov.tr

2ND FORETOX
2016
Türkiye



DE MONTFORT
UNIVERSITY
LEICESTER



2ND INTERNATIONAL CONGRESS OF FORENSIC TOXICOLOGY

“Industrial and Environmental Toxicology”

26TH AND 30TH MAY, 2016



ANKARA UNIVERSITY
FACULTY OF PHARMACY
50. YIL AUDITORIUM
ANKARA/TÜRKİYE

www.forensictoxicologycongress.com

Notlar

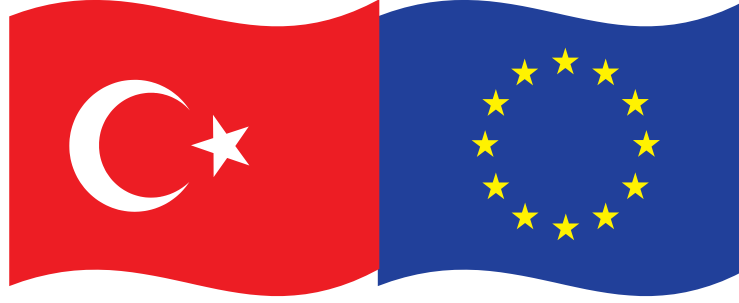
A series of horizontal dashed lines for taking notes.

Notlar

A series of horizontal dashed lines for writing notes.

Notlar

A series of horizontal dashed lines for writing notes, spanning the width of the page.



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 G¼clendirilmesi İin Teknik Destek Projesi

*Technical Assistance Project for Strengthening the Institutional Capacity of the
Centre for Labour and Social Security Training and Research
(ÇASGEM)*



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 g¼r¼ř ve tutumunu yansıtmamaktadır.

This publication is prepared with financial contribution of the European Union and the Republic of Turkey. Only the consortium led by the Human Dynamics is responsible for the contents of this publication, and such contents does not reflect the opinions and the attitude of the European Union nor the Republic of Turkey.