



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

BÜLTEN | BULLETIN

2017 - 1

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Sayın Dr. Mehmet Müezzinoğlu'ndan
ÇASGEM'e Ziyaret

*Labour and Social Security Minister
Dr. Mehmet Müezzinoğlu'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 (YODCE) adıyla faaliyetine başlayan Merkez, 1960 yılında Türkiye Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığına bağlanmış olup, 1985 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi (YODCEM) olarak yeniden yapılandırılarak faaliyetlerine devam etmiştir. 2003'ten günümüze kadar ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adıyla faaliyetlerini sürdürmektedir.

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

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

The Centre, which was established in 1955 under the name Near and Middle East Labour Institute (YODCE) 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 (YODCEM) and continued its activities. Since 2003, it has been conducting activities under the name Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM).

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





1955 - 2017



Künye · Editorial Information

ISSN: 1309-7121

ISSN: 1309-7121

2017-1 Sayı:11

2017-1 No:11

YÖNETİM

İmtiyaz Sahibi

Abdurrahim ŞENOCAK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Kenan YAVUZ

Genel Yayın Yönetmeni

Doç. Dr. Erdem CAM

MANAGEMENT

Owner of the Journal

Abdurrahim ŞENOCAK

Desk Editor

Kenan YAVUZ

Editor in Chief

Assoc. Prof. Dr. Erdem CAM

Editörler

Kübra ÖZTÜRK SEVER
Ceylan Güliz BOZDEMİR

Dizgi-Tasarım

Aydın YAŞAROL
Ali Can GÖZCÜ

Tasarım

Emre ÖZCAN

Editors

Kübra ÖZTÜRK SEVER
Ceylan Güliz BOZDEMİR

Typesetting-Design

Aydın YAŞAROL
Ali Can GÖZCÜ

Design

Emre ÖZCAN

Yazışma Adresi

Yunus Emre Mah. Kübra Sk. No: 1
061145,
Pursaklar / ANKARA
T. (0312) 594 14 00
F. (0312) 527 52 23

Contact

Yunus Emre Mah. Kübra Sk. No: 1
061145,
Pursaklar / ANKARA
T. (0312) 594 14 00
F. (0312) 527 52 23

E-posta

casgem@casgem.gov.tr

E-mail

casgem@casgem.gov.tr

Matbaa

Printing House

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.

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.

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

This publication has been published with the financial contribution of the European Union and the Republic of Turkey. The content of this publication is the sole responsibility of the consortium led by Human Dynamics and can in no way be taken to reflect the views and attitude of the European Union or the Republic of Turkey.

İçindekiler · Contents

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU

Minister of Labour and Social Security of the Republic of Turkey
Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU



6

ÇASGEM'den Haberler

News from ÇASGEM

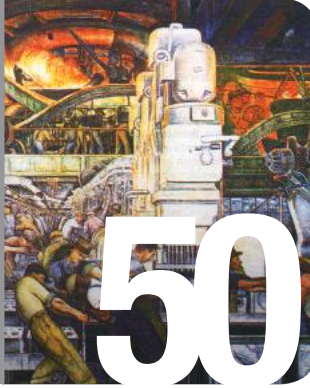


10

ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Neden Önemli?

Why is it Important to Strengthen the Institutional Capacity of ÇASGEM?

Doç. Dr. Erdem CAM



50

Çalışma ve Analık Hakkının Korunmasında Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yeri

Place of Institutional Child Care Services in the Protection of Work and Maternity Rights

Betül DÖNMEZ ORAL



58

İskele Kurulum Elemanlarının Sağlık ve Güvenlik Tehlikeleri

Health and Safety Hazards of Scaffolding Installation Staff

Esra KARAMAN
Metin Cudi YARDIMCI



66

Kimyasal Emniyet mi Güvenlik Mi?

Chemical Security or Safety?

Seval EROĞLU



70

Dünyayı Yeşil İşler Kurtaracak

Green Jobs Will Save The World

Handan AKARSU



74

Seveso III Direktifinin Uyumlaştırılması

Harmonization of Seveso III Directive

Begüm DOĞAN



80





T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU

Minister of Labour and Social Security of the Republic of Turkey Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU

Göreve Başlama Tarihi: 01 Eylül 2016

9 Ocak 1955'te Batı Trakya Gümülcine'de doğdu. Çocukluk ve gençlik yıllarını Rumeli'de geçiren Müezzinoğlu, 1970 yılında İstanbul'a geldi. Lise tahsilini İstanbul İmam Hatip Lisesi'nde tamamladı. 1982 yılında İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nden mezun olduktan sonra Batı Trakya'ya döndü. Genç bir doktor olarak ideallerini gerçekleştirmenin ancak ata vatanında mümkün olduğunu düşündüğünden 1983 yılında Meriç Nehri'ni aşarak Türkiye'ye iltica etti. 1983-1986 yılları arasında İstanbul Haseki Hastanesi'nde İç Hastalıkları ihtisasını tamamladı. 1986 yılında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı oldu.

1992 yılında Refah Partisi'nde aktif siyasete katıldı. AK Parti'nin kuruluş çalışmalarında bulundu ve İstanbul Kurucu İl Yönetim Kurulu Üyesi oldu. 2002 – 2007 yılları arasında AK Parti İstanbul İl Başkanı olarak görev yaptı. 2007 Genel Seçimlerinde İstanbul, 2011 Genel Seçimlerinde Edirne ilimizden milletvekili seçilen Müezzinoğlu, 61. Hükümette Sağlık Bakanlığı görevine getirildi. 22 Mayıs 2016 tarihinde devraldığı AK Parti Sivil Toplum ve Halkla İlişkiler'den sorumlu Genel Başkanlığı Yardımcılığı görevinin ardından 01 Eylül 2016 tarihinde 65. Hükümette Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevine getirildi.

Avcılar Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ve Batı Trakya Eğitim Kültür Vakfı ve Balkan Medeniyeti Derneğinin Kurucu Üyesi, Batı Trakya Türkleri Dayanışma Derneğinin Üyesidir.

Orta düzeyde Yunanca, İngilizce ve Arapça bilen Sayın Müezzinoğlu, evli ve 2 çocuk babasıdır.

Assumed office on: September 01, 2016

Mehmet MÜEZZİNOĞLU was born in Gümülcine, Western Thrace, on January 9, 1955. After spending his childhood and youth in Rumelia, he came to Istanbul in 1970. He completed his high school education in İstanbul İmam Hatip School (Religious Vocational High School). He graduated from Cerrahpaşa Medical Faculty of İstanbul University in 1982 and returned back to Western Thrace. Since he thought that the realization of his ideals was only possible through returning to father lands, he took refuge in Turkey by crossing the Evros River in 1983. He completed his specialization at Internal Medicine in Haseki Hospital. He became a Turkish citizen in 1986.

He joined active politics with the Welfare party in 1992. He took part in the foundation of the Justice and Development Party (AK Party), and became one of the founding members of İstanbul Provincial Board. He served as the chairman of the AK Party's İstanbul Province organization between 2002 – 2007. He was elected as a Member of Parliament for İstanbul in 2007 general election and re-elected to the Parliament for Edirne in 2011 general election. He was appointed as the Minister of Health in 61th Government. After having served as AK Party Deputy Chairman in charge of Civil Society and Public Relations which he took over on May 22, 2016, he was appointed as the Minister of Labour and Social Security on September 1, 2016 in the 65th Government.

He is one of the founding members of Avcılar Cooperation and Solidarity Foundation, Western Thrace Education and Culture Foundation and Balkan Civilizations Association; and a member of Western Thrace Turks Solidarity Association.

Mr. Müezzinoğlu who speaks Greek, English and Arabic on an intermediate level is married and has two children.



Abdurrahim Şenocak, 1967 yılında Trabzon - Çaykara'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Bursa-Orhangazi'de, lisans ve yüksek lisans eğitimini ise İzmir-Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nde tamamladı. Trabzon ve İzmir illerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda öğretmenlik yaptı. 2002 yılında Eğitim-Bir-Sen İzmir Şubesi kurucuları arasında yer aldı. 2003-2014 yılları arasında şube başkanlığı, 2008- 2015 yıllarında Memur-Sen İzmir Temsilciliği görevlerini yürüttü. Şenocak, birçok TV programı, panel, konferans gibi etkinliklere konuşmacı olarak katıldı. Nisan 2016 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan danışmanlığına getirilen Şenocak, 14 Temmuz 2016 tarihinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcılığına görevlendirildi. Şenocak, 27 Ocak 2017 tarihinde ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı görevine atamıştır. 2013-2015 yılları arasında Yeni Asır Gazetesi'nde köşe yazarlığı da yapan Şenocak'ın bir kitabı ile muhtelif dergilerde yayınlanmış çevirileri bulunmaktadır. Orta düzeyde İngilizce, ileri düzeyde Arapça bilen Şenocak, evli ve üç çocuk babasıdır.

Abdurrahim Şenocak was born in 1967 in Trabzon - Çaykara. He completed his primary and secondary education in Bursa-Orhangazi and his undergraduate and graduate education in İzmir-Dokuz Eylül University Faculty of Theology. He taught in the schools affiliated to the Ministry of National Education in Trabzon and İzmir. In 2002, he was among the founders of Eğitim-Bir-Sen İzmir Branch. He served as the branch chairperson between 2003-2014 and in 2008-2015 as the Representative of the Memur-Sen İzmir. Şenocak participated in many TV programs, panels, conferences and other events as a speaker. Şenocak, who became the consultant of the Ministry of Labour and Social Security on April 2016, was appointed as the Assistant General Manager of the Turkish Employment Agency on 14 July 2016. Şenocak was appointed as the President of the Centre for Labour and Social Security Training and Research on 27 January 2017. Şenocak who wrote in Yeni Asır Gazette as a columnist between the years 2013 and 2015, also has a book and translations published in various journals. Şenocak who knows English at intermediate level and Arabic at advanced level, is married and father of three children.



Aldığımız Eğitim Ne İse O Kadar Oluruz

We Owe Everything We Are To Education

Kıymetli Okurlar,

2017'nin ilk ÇASGEM bülteninde sizlerle birlikte olmaktan kıvanç duyuyorum.

İnsanların kişilikleri ve becerileri, geçmişte yaşamış ve öğrenmiş oldukları sayesinde şekillenir. Eğitim ile insanlar bilgi ve becerilerini arttırır ve bu sayede toplum içindeki yerlerini şekillendirirler. Eğitim, çalışanların meslekte ilerlemelerine olanak sağlar, kariyerlerini etkiler, ailesi ve toplum içindeki itibarını şekillendirir. Özellikle, günümüzün rekabetçi iş ortamında çalışanların almış oldukları eğitimler hem çalışanların hem de kurumların başarısında ve gelecek hedeflerine ulaşmalarında önemli rol oynar.

Eğitimin sosyal yönünü de unutmamak gerekir. Alınan her eğitim yeni arkadaşlıklar, yeni ortamlar ve yeni paylaşımlar demektir. İnsan monotonluktan kurtulmak için hep "yeni" şeyler peşinde koşar. Yeni eğitimler insan hayatına yeni heyecanlar getirir. Bunun için kurumlar çalışanlarına yönelik sürekli eğitim politikası uygularlarsa motivasyonu yüksek, iş ve özel hayatında mutlu, verimli çalışanlara sahip olurlar. İster işle ilgili, isterse kişisel gelişimle ilgili konularda çalışanlara sürekli eğitim verilmesi çalışanların kişisel, kurumun ise kurumsal kalitesinin yükselmesine neden olur.

ÇASGEM olarak özel ve kamu sektöründe yer alan şirketlerin çalışanlarına yönelik eğitimlerimizin sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu çerçevede merkezimizin sunduğu eğitimlerin listesine internet sitemizden ulaşabilirsiniz.

ÇASGEM'in 2017 yılı hedefleri içinde sunulan eğitim hizmetlerinin tüm Türkiye genelinde daha tanınır ve talep edilebilir hale gelmesi de yer almaktadır. Bu anlamda seçilmiş büyük şehirlerde paydaşlarımızın da desteği ile bilgilendirme ve tanıtım toplantılarına başlamış bulunmaktayız. 2017 yılında yurdumuzun her yerinden gelebilecek eğitim taleplerine cevap vermekten mutluluk duyacağız.

Fransız filozofu Helvetius'un dediği gibi: "Aldığımız eğitim ne ise o kadar oluruz."

Bu vesile ile 2017 yılının sizlere, ülkemize ve tüm dünyaya sağlık, başarı, mutluluk ve huzur getirmesini temenni ederim.

Saygılarımla,

Abdurrahim ŞENOCAK
ÇASGEM Başkanı

Dear Readers,

I am proud to be with you in this first ÇASGEM bulletin of 2017.

People's personalities and skills are shaped by the years through what they have lived and learned in the past. With education, people increase their knowledge and skills and thus they shape their place in the society. Education allows employees to progress in their profession, affects their careers, shapes their family and their reputation in the society. Especially, the trainings employees received in today's competitive business environment play an important role for both employees and organizations in terms of success and reaching future goals.

The social aspect of training should not be forgotten. Every training means new friendships, new environments and new sharing. Man always goes after "new" things to get rid of monotony. New trainings bring new excitement to human life. For this reason, if the organizations implement a continuous training policy for their employees, they will have efficient employees who are motivated in their working and private lives. Providing continuous trainings to employees either about work or personal development will increase the personal quality of employees and institutional quality of the organization.

As ÇASGEM, the number of trainings offered for employees of private and public sectors is increasing day by day. In this context, you can find a detailed list of our trainings on our website.

Offered training services' becoming more recognizable and demandable throughout Turkey is also a part of ÇASGEM's 2017 objectives. In this sense, we have begun contact and promotion meetings with the support of our stakeholders in selected big cities. We will be pleased to respond to training demands that may come from anywhere in our country in 2017.

As French philosopher Helvetius said: "We owe everything we are to education."

I hereby wish that the year 2017 will bring health, success, happiness and peace to you, our country and whole world.

Best regards,

Abdurrahim ŞENOCAK
Head of ÇASGEM

SOSYAL DİYALOG YOLUYLA KADIN DOSTU İŞ YERLERİNİ BELGELENDİRME PROJESİ KAPANIŞ TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

CLOSING MEETING OF CERTIFICATION PROJECT OF WOMEN-FRIENDLY WORKPLACES THROUGH SOCIAL DIALOGUE WAS HELD



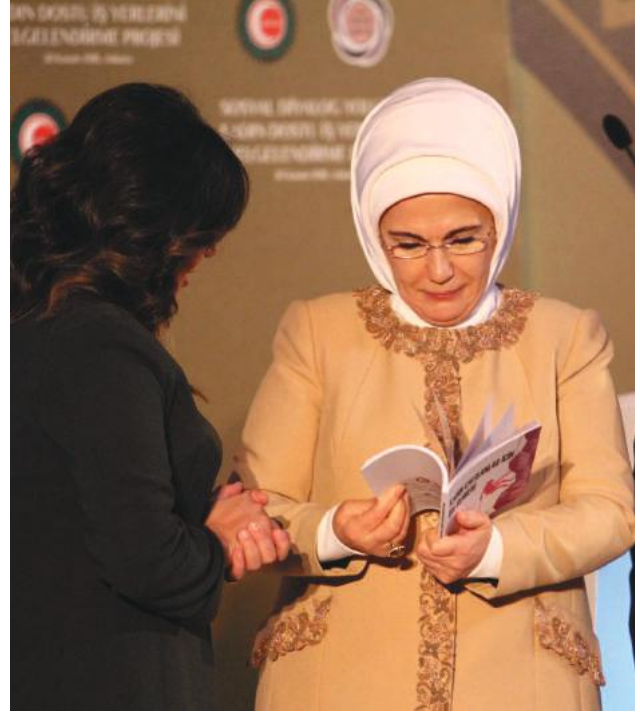
HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülen "Sosyal Diyalog Yoluyla Kadın Dostu İş Yerlerini Belgelendirme" projesi kapanış toplantısı, 30 Kasım 2016 tarihinde Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın eşi Sayın Emine Erdoğan'ın katılımıyla Rixos Grand Otel Ankara'da yoğun katılımlı bir törenle gerçekleştirildi.

The closing meeting of the "Certification of Women-Friendly Workplaces Through Social Dialogue" project which has been carried out by HAK-İŞ Confederation Women's Committee and Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) was held on 30 November 2016 with the participation of Ms. Emine Erdoğan, the wife of Mr. President Recep Tayyip Erdoğan in Rixos Grand Hotel Ankara with a ceremony with keen participation.



Toplantıya Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın eşi Emine Erdoğan hanımefendi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Mehmet Müezzinoğlu, Eski Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Sema Ramazanoğlu, Milletvekilleri, Belediye Başkanları, çok sayıda Sivil Toplum Örgütü Yönetici ve Uzmanları, HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı Sendikaların Yönetici ve Uzmanları, HAK-İŞ Kadın Komitesi Üyeleri, Yerel ve Ulusal Basın ve çok sayıda katılımcı katıldı.

Erdoğan, konuşmasının ardından Kadın Dostu İş Yeri Sertifika ve Ödül Töreni'nde dereceye giren üç işletmeye ödülleri takdim etti. Törende Kredi Yurtlar Kurumu Doğu Karadeniz Yurt Müdürlüğü üçüncü, Kerevitaş Gıda, Sanayi ve Ticaret A.Ş. Güney Marmara Müdürlüğü ikinci, Antalya Büyükşehir Belediyesi ise birincilik ödülünü aldı. Gerçekleştirilen konuşmaların ardından proje sonuçlarına dair bilgiler paylaşıldı, Kadın Dostu İş Yeri Sertifika ve Ödül Töreni toplu aile fotoğraf çekimi ile program son buldu.



The meeting was attended by Madam Emine Erdoğan, the wife of President Recep Tayyip Erdoğan, the Minister of Labour and Social Security Mr. Mehmet Müezzinoğlu, former Minister of Family and Social Policies Ms. Sema Ramazanoğlu, Deputies, Mayors, and Executives and Experts of several NGOs, Directors and Experts of Trade Unions affiliated to HAK-İŞ Confederation, HAK-İŞ Women Committee Members, Local and National Press and a large number of participants.

After her speech, Erdoğan presented their awards to the three businesses that ranked in the Women-Friendly Workplaces Certification and Prize-Giving Ceremony. In the ceremony, Credit and Dormitories Institution Eastern Black Sea Dormitory Directorate the third place award, Kerevitaş Food, Industry and Commerce Inc. South Marmara Directorate the second-place, and Antalya Metropolitan Municipality received the first-place award. After the speeches made, information about project results was shared, the program ended with Women-Friendly Workplaces Certification and Prize-Giving Ceremony family photo shoot.



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ'NDE DEVİR TESLİM YAPILDI

HANDOVER CEREMONY TOOK PLACE IN THE CENTRE FOR LABOUR AND SOCIAL SECURITY TRAINING AND RESEARCH



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezine atanan Sayın Abdurrahim ŞENOCAK, 27 Ocak 2017 Cuma günü düzenlenen tören ile görevini Sayın İsmail AKBIYIK' dan devraldı. Gerçekleştirilen devir-teslim törenine ÇASGEM personeli de katıldı. Yapılan konuşmaların ardından, iyi dilek ve temenniler ile tören son buldu.

Mr. Abdurrahim ŞENOCAK who is appointed to the Centre for Labour and Social Security Training and Research took over the duty from Mr. İsmail AKBIYIK with a ceremony held on 27 January 2017 Friday. ÇASGEM personnel participated in the handover ceremony. After the speeches, the ceremony ended with best wishes and kind regards.



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI SAYIN MEHMET MÜEZZİNOĞLU 'İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI EĞİTİM PROGRAMI'NA KATILDI

OUR MINISTER MR. MEHMET MUEZZINOGLU PARTICIPATED IN 'JOB
AND VOCATIONAL CONSULTANTS TRAINING PROGRAM'.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Mehmet MÜEZZİNOĞLU 19 Eylül ve 21 Eylül tarihlerinde ÇASGEM'i ziyaret ederek yöneticilerimizden bilgi aldı ve 'İş ve Meslek Danışmanları Eğitim Programı'na katıldı.

Labour and Social Security Minister Mr. Mehmet MUEZZINOGLU visited ÇASGEM on September 19th and September 21st, received information from our managers and participated in the 'Job and Vocational Consultants Training Program'.



SENDİKALARDA KADIN LİDERLER YETİŞTİRİLİYOR WOMEN LEADERS ARE TRAINED IN TRADE UNIONS

ÇASGEM'in Destekleyici Kuruluş Olarak Rol Aldığı "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştiriliyor" Projesi Açılış Toplantısı Gerçekleştirildi

Opening Meeting Of The Project "Trade Unions Are Raising Woman Leaders" In Which ÇASGEM Has A Role As Supporting Organization Was Held



Öz İplik-İş Sendikası tarafından yürütülen, ÇASGEM tarafından desteklenen ve İsveç İstanbul Başkonsolosluğu tarafından finanse edilen "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi Projesi"nin açılış ve tanıtım toplantısı 29 Eylül 2016 tarihinde The Green Park Hotel'de yapıldı. Toplantıya ÇASGEM Başkanı İsmail AKBIYIK, Öz İplik-İş Sendikası Genel Sekreteri Rafi AY, HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanı Mahmut ARSLAN, Ak Parti Ankara Milletvekili Julide SARIEROĞLU, İsveç İstanbul Başkonsolosu Therese HYDEN ve çok sayıda davetli katıldı. Proje ile sendikaya üye kadınların kapasitelerinin geliştirilerek kurumsal düzeyde sendikanın yönetim kademelerinde daha fazla yer almalarının özendirilmesi ve örgütlü olunan iş yerlerinde en az bir kadın sendika temsilcisinin yetiştirilmesi amaçlanıyor. Proje ile ayrıca kadınların sendikaların karar alma mekanizmalarına katılımlarının artırılması için kapasitelerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi, kadın işçilerin sendikal lider olmak üzere eğitilmesi ve geliştirilmesi gibi unsurlar da amaçlanıyor. Proje kapsamında işçi kadınlara ÇASGEM ÇSG Eğitim Uzmanları C. Güliz BOZDEMİR ve Kübra ÖZTÜRK SEVER tarafından çeşitli kişisel gelişim ve liderlik eğitimlerinin yanı sıra, hedef belirlemeye yönelik birebir koçluk uygulamaları da yapılacak.

The opening and publicity meeting of "Raising Woman Leaders in Trade Unions Project" carried out by Oz Iplik-Is Trade Union, supported by ÇASGEM and funded by the Consulate General of Sweden in Istanbul was held at The Green Park Hotel on September 29, 2016. The Chairman of ÇASGEM İsmail AKBIYIK, Oz Iplik-Is General Secretary Rafi AY, Chairman of HAK-İŞ Confederation Mahmut ARSLAN, AK Party Deputy of Ankara Julide SARIEROĞLU, Consul General of Sweden Istanbul Therese HYDEN and a number of guests attended to meeting. With the project, it is aimed to encourage female trade union members to take more place at the top management of the trade unions at the institutional level by improving their capacities and to raise at least 1 woman trade union representative in organized workplaces. The project also aims to develop and improve the capacity of women to increase their participation in the decision-making mechanisms of trade unions, to train and develop women workers as trade union leaders. Within the scope of the project, ÇASGEM LSS Training Experts C. Güliz BOZDEMİR and Kubra OZTURK SEVER will be conducting various personal development and leadership trainings as well as individual coaching for goal setting.



Tanıtım toplantısının açılış konuşmasını yapan Öz İplik-İş Sendikası Genel Sekreteri Rafi AY, projenin sendikalaşmada, sendikal camiada ve sendikalarda karar alma mekanizmalarında kadınların daha görünür olması adına farkındalık oluşturacağını dile getirdi. Sendikal camiaya, kadın liderler yetiştirmeyi planladıklarını kaydeden Ay, "İsveç İstanbul Başkonsolosluğu tarafından finanse edilen, ÇASGEM desteğiyle yürüteceğimiz proje 12 ay sürecek ancak biz dün olduğu gibi, proje kapsamında da kadınların karar alma mekanizmalarına katılımlarını arttırmak için faaliyetlerimize devam edeceğiz. Kadınlar aklını, potansiyelini, emeğini ve gücünü ortaya koyduğunda üstesinden gelebileceği problem ve sorunlar yoktur. Kadınlar fırsat ve imkan eşitliğini bekliyor aslında. Uygun şartlarda gücünü de en iyi şekilde ortaya koyuyorlar. Kadınların etkinlik alanlarının daha geniş olması demokratik toplumun bir gereğidir." diye konuştu.

ÇASGEM Başkanı İsmail AKBIYIK yapmış olduğu konuşmasında projenin ve kadının toplumdaki önemine değinerek, "Kadınlar, üretime ve yönetime katılma imkânına kavuştukları her ülkede, toplumsal gelişme çabalarında etkin ve çok önemli roller üstlenmektedirler. Hiçbir ülkenin kadınların emeği ve katkısı olmadan sağlıklı bir şekilde gelişmesi, kalkınması, demokratikleşmesi mümkün değildir. Günümüzde de kadınların, sosyal, ekonomik ve politik katkılarında her zamankinden fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Kadın emeğinin üretim sürecinde yer alması ülkenin kalkınmasında kritik bir noktadır. Kadınlar, üretime ve yönetime katılma imkânına kavuştukları her ülkede, toplumsal gelişme çabalarında etkin ve çok önemli roller üstlenmektedirler. Hiçbir ülkenin kadınların emeği ve katkısı olmadan sağlıklı bir şekilde gelişmesi, kalkınması, demokratikleşmesi mümkün olmamaktadır. Günümüzde de kadınların, sosyal, ekonomik ve politik katkılarında her zamankinden fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Kadın emeğinin üretim sürecinde yer alması ülkenin kalkınmasında kritik bir noktadır" dedi.

Projeye ve Türkiye'de kadın çalışanlara ilişkin konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Müsteşar Yardımcısı Dr. Ali Kemal SAYIN konuşmasında istatistiklere yer vererek, Bakanlığımız çalışanlarının %40'ının kadınlar oluştuğunu ancak yönetim kademesinde bu sayının %12'ye düştüğünü ancak bu sayıların artmasını temenni ettiklerini belirtti.

Proje ile ilgili konuşan HAK-İŞ Başkanı Mahmut ARSLAN, "Bu proje bana anlattığı zaman gerçekten ben de heyecanlandım. Bu konu öncelikle cesaret gerektiriyor. Erkek egemen bir toplumda böyle bir proje yapmak gerçekten cesaret istiyor. Ama kadınlarımızın liderliği çok önemli, böyle bir çalışmaya ihtiyaç vardı. Umarım bu ülkede sendikalarımızın başında gelecekte kadın liderleri



Öz İplik-İş General Secretary Rafi AY, who made the opening speech of the introductory meeting, stated that the project will raise awareness in favour of women being more visible in unionisation, trade union society and decision-making mechanisms of the trade unions. Expressing that they plan to raise woman leaders in unionist society, Ay told that, "The project funded by the Consulate General of Sweden in Istanbul which we will carry out with the support of ÇASGEM will last for 12 months but we will continue to our activities increase woman participation to decision-making mechanisms within the scope of the project, as we did in the past. When woman reveal their mind, potential and power there is not any problem or issue they could not overcome. In fact, women are expecting equal opportunities and opportunities. Under right conditions they present their power at its best. A wider range of women's activities is a necessity for the democratic society.

Mentioning the importance of the project and woman in the society in his speech, ÇASGEM Chairman İsmail AKBIYIK expressed that "Women play an active and crucial role in the struggle for social development in every country where they have the opportunity to participate in production and governance. It is not possible for any country to progress, develop and democratize in a healthy manner without women's labour and contribution. Today women's social, economic and political contributions are needed more than ever. Presence of woman labour in production process is a critical point for the development of a country."

Speaking about the project and woman employees in Turkey, Deputy Secretary of the Ministry of Labour and Social Security Dr. Ali Kemal SAYIN, by giving place to statistics in his speech, stated that 40% of Ministry employees consist of women but this figure decreases to 12% at the administrative level, however, they wish these numbers to increase.

Speaking about the project, HAK-İS Chairman Mahmut ARSLAN said, "I was really excited when this project was told to me. First of all, this issue needs courage. It is indeed



görme imkanımız olur. Bu konuda HAK-İŞ iddialı bir yerde duruyor' dedi.

AK Parti Ankara Milletvekili Julide SARIEROĞLU ise "Gerçekten kadının adının olmadığı dönemlerde HAK-İŞ önemli bir adım atarak kadın platformunu oluşturmuştur. Türkiye'nin her bölgesinde diğer sendikalarda bu imkanlar olmadığı için ilerlemeler kısıtlı kaldı. Sendikalarda kadınların sayısının artması Türkiye'deki önemli gelişmelerle paralel olduğuna inanıyorum. Yapılan teşvik uygulamaları, Anayasa da yapılan yasal düzenlemelerle başta çalışma hayatı olmak üzere toplumun her kesiminde kadınlar daha aktif ve etkin hale geldiler. Kadınların iş gücüne girişine baktığımızda çok ciddi artışlar görüyoruz. Sendikaların da kadın üye sayısını arttırmaları içinde uygun ortam oldu. HAK-İŞ kadın üye sayısını bu sayede arttırmıştır. Kadınlarımız her zaman güçlü ve dik duruş içerisindeydi, sadece uygun ortamlar söz konusu değildi. Erkek egemen yapı nedeniyle ve bazı nedenlerle kadınlar sendika konusunda bir miktar çekimser davrandılar. Kadın Komitelerinin kurumsallaşmasıyla HAK-İŞ'in kadın konusundaki kararlı duruşu ile birlikte HAK-İŞ Konfederasyonu somut çalışmalarla önemli çalışmalar gerçekleştirdi. Bundan sonra HAK-İŞ Konfederasyonumuz ve sendikalarımız 'Ben de Varım' diyen kadınlarımızın daha etkin görevlerde olması için çalışmalarını daha da artırarak sürdürecekler diye inanıyorum. Kadın güçlü olursa sorunların çözümü daha iyi olacak diye inanıyorum. Son 14 senede Türkiye'nin yaşamış olduğu değişim sürecinde kadınların rolünü gördüğümüzde daha belli oluyor" diye konuştu.

courageous to carry out such a project in a male-dominated society. But the leadership of our women is very important, there was need for such a study. I hope we will have the opportunity to see women leaders in our trade unions in this country. In this regard, HAK-İŞ stands in an ambitious place."

AK Party Deputy in Ankara, Julide SARIEROĞLU told that "In times when the woman's name is actually absent, HAK-İŞ took an important step to create a women's platform. Since other trade unions in every region of Turkey do not have these opportunities progresses remained limited. I believe that the increase in the number of women in the union is parallel to the important developments in Turkey. With incentive practices, and legal regulations made in the Constitution women became more active in every part of the society, especially in working life. When we look at the entry of women into the workforce, we see very significant increases. It is also a favourable environment for trade unions to increase the number of their woman members. HAK-IS has increased its member number in this way. Our women were always in a strong and upright posture, but there wasn't any suitable environment. Due to the male dominated structure and for some reasons, women have been somewhat timid about trade unions. With the institutionalization of the Women's Committees, together with its decisive stance HAK-IS has carried out many important and concrete studies. I believe that from now on, our HAK-IS Confederation and trade unions will continue to extend their studies so that our women who say "I'm all for it!", are in more effective positions. I believe that when the woman is strong, the solution of the problems will be better. It is more evident when we see the role of women in the process of change that Turkey has experienced in the last 14 years".



TÜRK PATENT ENSTİTÜSÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU EĞİTİMLERİ YAPILDI

TURKISH PATENT INSTITUTE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAININGS WERE HELD

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Türk Patent Enstitüsü Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Eğitimleri 27-28 Eylül 2016 tarihinde, ÇASGEM İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanlığı ve Diğer Sağlık Personeli Eğitimlerinden sorumlu müdürü Şah Şeyhmus Ektirici tarafından Türk Patent Enstitüsü Toplantı salonunda verilmiştir.

Toplantıya Türk Patent Enstitüsü İşveren vekili olarak Başkan Yardımcısı İbrahim Yaşar, İdari ve Mali İşler Daire Başkanı Reşit Gürmen, İSG Uzmanı, Çalışan Temsilcisi, Personel Sorumlusu, Sivil Savunma Uzmanı, Temizlik personeli firma Yetkilisi, Güvenlik Personeli Firma Yetkilisi katıldı.

Eğitim Programı sırasında 18.01.2013 tarihli ve 28532 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” te belirtilen aşağıdaki eğitimler verildi;

- Kurulun görev ve yetkileri,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri,



- İş hijyeninin temel ilkeleri,
 - İletişim teknikleri,
 - Acil durum önlemleri,
 - Meslek hastalıkları,
 - İşyerlerine ait özel riskler,
 - Risk değerlendirmesi,
- Eğitim soru ve cevaplarla sona erdi.

Ministry of Industry and Technology, Turkish Patent Institute Presidency, Occupational Health and Safety Trainings were held on 27-28 September 2016 Turkish Patent Institute Meeting Hall by manager, Şah Şeyhmus Ektirici, in charge of ÇASGEM Workplace Physician, Occupational Safety Expertise and Other Healthcare Personnel Trainings.

Turkish Patent Institute Employer Vice President Ibrahim Yaşar, Head of Administrative and Financial Affairs Reşit Gürmen, OHS Expert, Employee Representative, Personnel Responsible, Civil Defense Expert, Cleaning Personnel Company Official and Security Personnel Company Official attended to the meeting.

During the Training Program the following trainings were given, which were stated in the “Regulation on Occupational Health and Safety Boards” published in 18.01.2013 dated

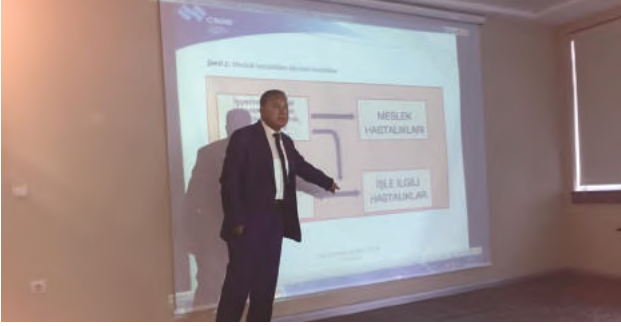
Official Gazette No. 28532;

- The duties and authorities of the board,
- National legislation and standards on occupational health and safety issues,
- Frequent occupational accidents and causes of dangerous cases,
- The basic principles of occupational hygiene,
- Communication techniques,
- Emergency measures
- Occupational diseases,
- Special risks of the workplace,
- Risk assessment.

The training has ended with questions and answers.

İŞKUR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELİNE AZ TEHLİKELİ SINIF EĞİTİMİ VERİLDİ

LESS HAZARDOUS CLASS TRAINING PROVIDED TO THE PERSONNEL OF GENERAL DIRECTORATE OF İSKUR



Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Personeline Az Tehlikeli Sınıf 8 saatlik İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanlığı ve Diğer Sağlık Personeli Eğitimleri sorumlu Müdürü Şah Şeyhmus EKTİRİCİ tarafından İŞKUR binasında verildi.

İŞKUR Personelinin yoğun ilgi gösterdiği eğitimlerde, 15 Mayıs 2013 tarihinde yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Usul ve Esaslarını düzenleyen yönetmelik gereği aşağıda belirtilen eğitimler verildi.

EĞİTİM KONULARI

1. Genel konular

- Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler,

- Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
- İşyeri temizliği ve düzeni,
- İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar

2. Sağlık konuları

- Meslek hastalıklarının sebepleri,
- Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,
- Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri,
- İlk yardım

3. Teknik konular

- Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri,
- Elle kaldırma ve taşıma,
- Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma,
- İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- Ekranlı araçlarla çalışma,
- Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,
- İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması,
- Güvenlik ve sağlık işaretleri,
- Kişisel koruyucu donanım kullanımı,
- İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü,
- Tahliye ve kurtarma.

8 hours Less Hazardous Class Occupational Health and Safety Trainings were provided to the personnel of General Directorate of İSKUR by Şah Şeyhmus EKTİRİCİ, manager director of Workplace Physicians, Occupational Safety Expertise and Other Healthcare Personnel Trainings at İSKUR building.

In the training program which attracted intensive attention of İSKUR personnel, the following trainings were provided in accordance with the Regulation Regarding the Procedures and Principles of Occupational Health and Safety of Employees published on 15 May 2013.

TRAINING SUBJECTS

1. General Issues

- Information on labour legislation,
- Legal rights and responsibilities of employees,
- Workplace hygiene and order,
- Legal consequences arising from workplace accidents and occupational diseases

2. Health Issues

- Causes of occupational diseases,
- The principles of prevention from disease and the application of protection techniques,
- Biological and psychosocial risk factors,
- First aid

3. Technical Issues

- Chemical, physical and ergonomic risk factors,
- Manual lifting and handling,
- Flaming, explosion, fire and fire protection,
- Safe use of work equipment,
- Working with screened vehicles,
- Electricity, hazards, risks and precautions,
- The reasons of workplace accidents and the application of the protection principles and techniques,
- Safety and health signs,
- Use of personal protective equipment,
- The general principles of business health and safety and safety culture,
- Evacuation and rescue



ÇASGEM 5. ULUSLARARASI SHF SAFETY & HEALTH FUARINA KATILDI

ÇASGEM ATTENDED IN 5. INTERNATIONAL SHF SAFETY & HEALTH FAIR, ISTANBUL

5. Uluslararası SHF Safety & Health Fuarı, İstanbul Fuar Merkezinde 22-25 Eylül 2016 tarihlerinde düzenlendi. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin artırılması ve farkındalık kültürünün oluşturulması amaçlanan fuarda, ÇASGEM'e ayrılan stantta fuar süresince ÇASGEM'in faaliyetleri kurum, kuruluş ve ziyaretçilere tanıtıldı.

5th International Safety and Health Fair (SHF) was held in İstanbul Exhibition Centre on 22-25 September 2016. The activities of ÇASGEM were introduced to the institutions, organizations and visitors during the fair which aimed to increase awareness of the health and safety awareness and awareness cultures.



MOBİLYA VE KAĞIT SANAYİ İŞÇİLERİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) EĞİTİM PROJESİ

PROJECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) TRAINING FOR FURNITURE AND PAPER INDUSTRY WORKERS

Öz Ağaç-İş Sendikası tarafından yürütülen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) paydaş olduğu "Mobilya Ve Kağıt Sanayi İşçileri İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Eğitim Projesi" - Düzce Kelebek Mobilya programı, Kelebek Mobilya toplantı salonunda, Gebze Procter & Gamble (P&G) programı, Procter & Gamble Fabrikası toplantı salonunda, Sakarya Merkez Çelik A.Ş programı, Merkez Çelik Fabrikası toplantı salonunda gerçekleştirildi.

Eğitim kapsamında konusunda uzman eğitimciler tarafından İş Hukuku, Sosyal Güvenlik ve İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) eğitimleri verildi.

Eğitim sonunda, katılan işçilere eğitim sertifikaları ve Öz Ağaç-İş Sendikası yayınları olan İş Hukuku İşçinin El Kitabı, Çalışma Hayatının Vebası Mobbing ve İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Olarak Bilinmesi Gerekenler adlı 3 ayrı kitap dağıtıldı.

Conducted by Öz Ağaç-İş Trade Union and with the stakeholder'ship of Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) 'Furniture and Paper Industry Occupational Health and Safety (OHS) Training Project's Düzce Kelebek Mobilya program was held in Kelebek Mobilya meeting hall, Gebze Procter & Gamble (P&G) program in Procter & Gamble Factory's meeting hall, Sakarya Merkez Çelik A.Ş program in Merkez Çelik Factory's meeting hall.

Within the scope of the training, trainees who are expert on their subjects gave training on Business Law, Social Security and Psychological Harassment (Mobbing) in the Workplace.

At the end of the training, participant workers received training certificates and three publications of Öz-Ağaç-İş Trade Union, namely, İş Hukuku İşçinin El Kitabı (Worker's Handbook on Labour Law), Çalışma Hayatının Vebası Mobbing (Mobbing, the Plague of Working Life) and İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Olarak Bilinmesi Gerekenler (What You Need to Know About Occupational Health and Safety).

DESTEKLİ İSTİHDAM UZMANLARI PROJESİ İSTANBUL TOPLANTISI

TOOLS FOR SUPPORTED EMPLOYMENT SPECIALIST PROJECT ISTANBUL MEETING

Destekli İstihdam Sağlayıcılarının/Uzmanlarının (İş Koçları) Yetkinliklerini Arttıracak Eğitim ve Kalite Araçlarının Geliştirilmesi Projesi Kapsamında 3. Uluslararası Ortaklar Toplantısı İstanbul'da Gerçekleştirildi.

The 3rd International Partners Meeting Within The Scope Of The Project Of Developing Training and Quality Tools To Improve The Competencies Of Supported Employment Providers/Experts (Business Coaches) Was Held in İstanbul.



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



Erasmus+

2015-1-TR01-KA202-021686 Numaralı proje toplantısı 13-14.12.2016 tarihinde İstanbul'da gerçekleşti. İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nin koordinatörlüğünde Türkiye'den ÇASGEM ve UBITED'in; Slovenya'dan URI'nin, Portekiz'den CONSULTIS'in ve Bulgaristan'dan Marie Curie Derneği'nin ortaklığı ile yürütülen proje başarı ile sürdürülüyor.

Merkez Başkanlığımızdan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Kübra Öztürk Sever ve Betül Dönmez Oral'ın proje koordinatörleri olarak katılım sağladığı proje toplantısında ortakların Aralık 2016'ya kadar sürdürmüş oldukları faaliyetler, Destekli İstihdam Uzmanlarının yetkinliklerinin geliştirilmesi için hazırlanan kitapçıklar, broşürler, proje internet sitesinin son hali ve e-öğrenme modülleri tartışıldı. ÇASGEM'in sorumlu olduğu alanlardaki faaliyetleri dış değerlendirici tarafından takdir edildi.

Project meeting with no 2015-1-TR01-KA202-021686 was held in İstanbul in 13-14.12.2016. The project which is being carried out under the coordinatorship of İstanbul Medeniyet University, and the partnership of ÇASGEM and UBITED from Turkey, URI from Slovenia, CONSULTIS from Portugal and Marie Curie Association from Bulgaria, continues with success.

In the project meeting in which Labour and Social Security Experts Kübra Öztürk Sever and Betül Dönmez Oral from our Headquarters participated as project coordinators, the activities conducted by the partners until December 2016, the booklets, brochures, final version of the website and e-learning modules prepared to improve the competencies of Supported Employment Experts were discussed. ÇASGEM's activities on the areas under its responsibility were appreciated by external evaluator.



İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI EĞİTİMLERİ BAŞARI İLE TAMAMLANDI

OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTISE TRAININGS WERE SUCCESSFULLY COMPLETED



Kurumumuzda 3 Aralık 2016 tarihinde yapılacak olan İş Güvenliği Uzmanlığı Sınavı için başlatılan Temel İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerimiz başarı ile tamamlandı. Kursumuza toplam 18 kişi katıldı. 90 saat uzaktan - 90 saat yüz yüze eğitimlerimiz gerçekleşti. Kursiyerlerimizle ders notları, Yönetmelik özetleri ve sınava hazırlık testleri verilmiş olup aynı zamanda sınava hazırlık soruları birlikte çözüldü.

Kursun son gününde konuşmalarını yapan İş Güvenliği Uzmanlığı ve Diğer Sağlık Personeli Eğitimleri Sorumlu Müdürü Şah Şeyhmus EKTİRİCİ, Eğitime katılan Kursiyerlere 3 Aralık sınavında ve çalışma hayatında başarılar diledi.

Launched for the Occupational Safety Expertise Exam to be held on 3 December 2016 in our institution, Basic Occupational Safety Expertise Trainings has been successfully completed. A total of 18 people have attended our course. 90 hours of distance – 90 hours of face to face trainings were carried out. Course attendees were provided with course notes, directive summaries and exam preparation tests, also test preparation questions were solved together.

Şah Şeyhmus EKTİRİCİ, Managing Director of Occupational Safety Expertise and other Healthcare Personnel Trainings who gave a speech in the last day of the course, wished success to trainees participating in the training for the exam on 3 December and also in working life.

ÜÇ BİN İŞ VE MESLEK DANIŞMANI SAHAYA İNİYOR

THREE THOUSAND JOB AND VOCATION CONSULTANTS WILL SERVE ON THE FIELD



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğunu ülke genelinde işverenlere, çalışanlara ve iş arayanlara 3 bin 707 iş ve meslek danışmanı ile anlatacak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşları Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) arasında iş ve meslek danışmanlarına eğitim verilmesi yönünde işbirliği protokolü imzalandı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğinden konuya ilişkin yapılan açıklamada, protokol kapsamında İŞKUR bünyesinde taşra teşkilatında görev yapan 3 bin 707 iş ve meslek danışmanına, Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu, işverenlerin maruz kalacakları cezalar, Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanları istihdam eden işverenlerin yararlanabilecekleri teşvikler ile çalışanların elde edecekleri kazanımlar Mesleki Yeterlilik Kurumu uzmanlarınca ÇASGEM tarafından verilen eğitimlerde anlatılacak.

Eğitimler sonrası 3 bin 707 iş ve meslek danışmanı, Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğunu işverenlere, çalışanlara ve iş arayanlara anlatmak üzere sahaya inecek. 81 ilde işyerlerini ziyaret edecek olan iş ve meslek danışmanları, işveren ve çalışanları Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu, cezai müeyyideler, belge sahibi olan çalışanların kazanımları ve işverenlere yönelik teşvikler hakkında bilgilendirecek.

The Ministry of Labour and Social Security will explain the necessity of the Vocational Qualification Certificate to employers, employees and job seekers across the country through 3,707 job and vocation consultants.

A cooperation protocol has been signed between the related organizations of the Ministry of Labour and Social Security, Vocational Qualifications Authority (MYK), Turkish Employment Agency (İŞKUR), Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) to provide training for job and vocation counsellors. In the statement made by the Press and Public Relations Consultancy of the Ministry of Labour and Social Security, it is stated that within the scope of the protocol 3,707 job and vocation consultant within the field service of İŞKUR will be informed by Vocational Qualifications Authority's experts about the obligation of Vocational Qualification Certificate, penalties that employers can be subjected, intensives for employers who employ workers with Vocational Qualification Certificate, and benefits that can be achieved by workers at the trainings provided by ÇASGEM.

After training, 3,707 job and vocation consultants will serve on the field to explain the obligation of Vocational Qualification Certificate to employers, employees and job seekers. The job and vocation consultants who are going to visit workplaces in 81 provinces, will inform employers and employees about the obligation of Vocational Qualification Certificate, penal sanctions, acquisitions of workers with certification, and intensives for employers.



ÇASGEM, ABD HÜKÜMETİ KİMYASAL GÜVENLİK PROGRAMI TEKNİK SAHA ARAŞTIRMASINA KATILDI

ÇASGEM INVOLVED IN USA GOVERNMENT CHEMICAL SECURITY PROGRAM TECHNICAL FIELD RESEARCH



Ekim 2015, Şubat ve Mart 2016 tarihlerinde İstanbul Teknik Üniversitesinde, ABD Dışişleri Bakanlığı Kimyasal Güvenlik Programı (U.S. CSP) & Oak Ridge Ulusal Laboratuvarı işbirliği ile gerçekleştirilen "Kimyasal Emniyet Çalıştayı (Chemical Security Workshop)"na davet edilen ÇASGEM, çalıştay sonrasında U.S CSP uzmanları ile işbirliği çalışmaları başlatmıştır. İşbirliği kapsamında kimyasal emniyeti ile ilgili eğitim modülü tasarlanmaktadır. Geliştirilecek eğitim modülünün, Türkiye'deki kimyasal tesislerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini en yüksek düzeye ulaştıracak risk değerlendirmesi tedbirlerini, tesis ve çalışan güvenliğinin nasıl sağlanacağı ve tüm bu tedbirlerin en ekonomik şekilde nasıl modelleneyeceği gibi konuları içermesi planlanmaktadır. Söz konusu eğitim modülünün geliştirilmesi, Amerika'daki uygulamalarının yerinde görülmesi ve ÇASGEM'le işbirliğinin devamı için 30 Mayıs – 3 Haziran 2016 tarihlerinde ÇASGEM Başkanı İsmail AKBİYİK, ÇASGEM Başkan Yrd. Kenan YAVUZ ve ÇSG Eğitim Uzmanı Seval EROĞLU, U.S CSP ve CRDF Global tarafından organizasyonu yapılan "Kimyasal Emniyeti ABD Çalışma Programı"na davet edilmiştir. Çalışma ziyareti süresince Türkiye'den sanayiden ve üniversiteden gelen diğer katılımcılarla birlikte çalıştaylar gerçekleştirilmiş, ABD Enerji Bakanlığı'na bağlı Oak Ridge Ulusal Laboratuvarı, Tennessee-Knoxville Üniversitesi, Louisiana Eyalet Üniversitesi Ulusal Eğitim ve Araştırma Merkezi, Dow Kimyasal Şirketi St. Charles Petrokimya Tesisi ziyaret edilmiştir. Ayrıca Louisiana Kimya Derneği, Güvenlik ve Emniyet Komitesi üyeleri ve endüstri temsilcileri ile güvenlik, emniyet, çevre ve sağlık bileşimi konulu görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışma programı sonrasında, kimyasal emniyet kültürünün teşvikinin önemi ve kimyasal emniyet yönetim standartlarının mevcut emniyet tedbirlerine ve eğitim modüllerine entegrasyonunu için çalışmalar ve projeler devam etmektedir.

ÇASGEM, who was invited to the "Chemical Security Workshop" held in Istanbul Technical University in October 2015, February and March 2016 in cooperation with the US Department of State Chemical Safety Program (US CSP) & Oak Ridge National Laboratory, has initiated cooperation studies with U.S. CSP experts after the workshop. Within the scope of the cooperation, a training module on chemical security is being designed. The module to be developed is planned to include topics such as risk assessment measures to ensure the highest level of occupational health and safety measures of chemical plants in Turkey, how to provide facility and employee safety and how to model all these measures in the most economical way. For the development of the education module, the demonstration of its applications in the USA and the continuation of cooperation with ÇASGEM, Head of ÇASGEM İsmail AKBİYİK, Deputy Head of ÇASGEM Kenan YAVUZ and LSS Training Expert Seval EROĞLU were invited to the "Chemical Security US Work Program" organized by U.S. CSP and CRDF Global on May 30 –June 3, 2016. During the study visit, workshops were held with other participants coming from industries and universities in Turkey, Oak Ridge National Laboratories of the US Department of Energy, Tennessee-Knoxville University, Louisiana State University National Centre for Education and Research, Dow Chemical Company St. Louis. Charles Petrochemical Plant were visited. In addition, meetings were held with the members of Louisiana Chemical Association, Safety and Security Committee and industry representatives on safety, security, environment and health composition.

Following this work program, studies and projects are underway for the importance of the promotion of chemical safety culture and the integration of existing security measures and training modules of the chemical security management standards.

ÜNİVERSİTELERE YÖNELİK ÜCRETSİZ SEMİNER SERİSİ BAŞLATILDI

COST FREE SEMINAR SERIES FOR UNIVERSITIES HAVE BEEN STARTED



ÇASGEM 2016 yılında üniversitelere yönelik ücretsiz farkındalık seminerleri serisi başlattı. Bu seminerler kapsamında öğrencilerin iş hayatına atılmadan önce iş sağlığı ve güvenliği, iş hukuku ve ücretsiz Avrupa fırsatları hakkında bilgi almaları sağlanarak farkındalıklarının artırılması hedeflenmiştir.

Üniversitelerin talepleri doğrultusunda düzenlenen seminerlerde ÇASGEM Eğitim Uzmanları belirtilen 3 ana başlıkta bilgilendirme yaptı ve öğrencilerin sorularını yanıtladı.

Mayıs ayında Ankara Üniversitesi'ni talebi üzerine Ankara Üniversitesi Rektörlüğü 100.Yıl Salonunda gerçekleştirilen seminerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Metin Cudi YARDIMCI, Berna YAZAR ASLAN ve Seval EROĞLU öğrencileri bilgilendirdi ve sorularını yanıtladı.

Üniversitenizde benzer etkinliğin düzenlenmesini talep ediyorsanız ilgili seminerin koordinatörü, ÇSG Eğitim Uzmanı Seval EROĞLU ile irtibata geçebilirsiniz.

E-posta: seval.eroglu@csgb.gov.tr

ÇASGEM started a series of free awareness seminars for universities in 2016. Within these seminars, it is aimed to increase the awareness of the students by providing information about occupational health and safety, labour law and free European opportunities before they get a start in business life.

In the seminars held in line with the demands of the universities, ÇASGEM Training Experts inform students in 3 main topics and answer their questions.

At the seminar held at the Ankara University Rectorship 100th Year Hall on request of Ankara University in May, Labour and Social Security Training Experts Metin Cudi YARDIMCI, Berna YAZAR ASLAN and Seval EROĞLU informed the students and answered their questions.

If you want to organize similar activities in your university, you can contact with the coordinator of the relevant seminar, LSS Training Expert Seval EROĞLU

Email: seval.eroglu@csgb.gov.tr



YENİ ANAYASA VE ÇALIŞMA HAYATI KONFERANSLARI NEW CONSTITUTION AND WORK LIFE CONFERENCES



No	İller	Gerçekleşme / Status
1	Tekirdağ	Gerçekleşti / Organized
2	Kırşehir	Gerçekleşti / Organized
3	Eskişehir	Gerçekleşti / Organized
4	Adana	Gerçekleşti / Organized
5	Kahramanmaraş	Gerçekleşti / Organized
6	Gaziantep	Gerçekleşti / Organized
7	Erzurum	Gerçekleşti / Organized
8	Zonguldak	Gerçekleşti / Organized

ÇASGEM teşkilat yasasında ve 2016 yılı eylem planlarında yer alan, çalışma hayatı, sosyal güvenlik, istihdam alanlarında konferans, panel ve çalıştaylar düzenlemek görevlerimiz arasında yer almaktadır. Ülkemizin mevcut gündemi ve öncelikleri doğrultusunda Yeni Anayasa konusunda tarafların bilgilendirilmesi ve sosyal tarafların sürece katılımlarının sağlanması amacıyla 8 ilde "Yeni Anayasa ve Çalışma Hayatı" konulu konferans dizisi sürdürülmektedir.

Konuşmacı ve moderatör ücretleri ile ulaşım giderlerinin ÇASGEM tarafından, bunun dışında kalan giderlerin ise ilgili Çalışma ve İşkur İl Müdürlükleri tarafından karşılandığı konferanslar toplamda 2 saat süren içeriklerle uygulanmaktadır. 3 veya 4 konuşmacının katıldığı konferanslar 250-300 kişilik bir katılımcı kitlesiyle gerçekleştirilmektedir. İl Valiliği, Bölge ve İl Müdürlükleri, Sivil Toplum Kuruluşları ve Özel Sektör İşletmelerinin katılım sağlaması için özel çaba sarfedilmekte ve katılımları sağlanmaktadır.

Konferanslar boyunca yapılan konuşmaların ve katılımcı katkılarının program sonunda rapor haline getirerek ilgili taraflarla paylaşılması planlanmaktadır. Bu nedenle her programda kamera kayıtları alınmakta ve etkinlik sonrası deşifre edilmektedir.

ÇASGEM is in charge of organizing conferences, panels and workshops in the fields of working life, social security and employment, which are included in the organizational law and in 2016 action plans. In line with current agenda and priorities of our country, the conference series on "New Constitution and Working Life" is being held in 8 cities in order to inform the parties about the New Constitution and to ensure participation of the social partners in the process.

The conferences in which the speaker and moderator fees and transportation expenses have been paid by ÇASGEM and remaining expenses have been covered by relevant Provincial Directorates of Labour of Ministry and İŞKUR, are being applied with contents that last for total 2 hours. The conferences in which 3 or 4 speakers participated are being held with a group of 250-300 participants. Special efforts are being made to ensure the participation of Provincial Governorship, Regional and Provincial Directorates, Non-Governmental Organizations and Private Sector Enterprises.

It has been planned that the speeches made during the conferences and the contributions of the participants to be prepared as a report and shared with relevant parties. For this reason, camera recordings are taken in each program and are deciphered after the event.

2. ULUSLARARASI ENDÜSTRİYEL VE ÇEVRESEL TOKSİKOLOJİ KONGRESİ TAMAMLANDI

2nd INTERNATIONAL INDUSTRIAL AND ENVIRONMENTAL TOXICOLOGY CONGRESS WAS HELD



26-30 Mayıs 2016 tarihlerinde Ankara Üniversitesi 50. Yıl Kongre Salonunda gerçekleştirilen 2. Uluslararası Endüstriyel ve Çevresel Toksikoloji Kongresi başarı ile gerçekleştirildi. Açılış konuşmaları Merkez Başkanımız Sn. İsmail AKBİYİK, Kongre Başkanlarından Doç. Dr. Zeliha KAYAALTI ve Doç. Dr. Engin TUTKUN, Ankara Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erkan İBİŞ ve Bozok Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Salih KARACABEY tarafından yapıldı.

ÇASGEM'in de ortak olduğu bu kongreye 19 ana oturumda İran, İsviçre, Yunanistan, Fransa, İngiltere, İtalya, Amerika, Finlandiya, Almanya, Belçika, Makedonya, Tayvan, Azerbaycan, Sudan, Sırbistan olmak üzere 15 ülkeden yabancı konuşmacı, Ulusal ve uluslararası düzeyde 400 civarı katılım sağlandı; 200'ün üzerinde poster bildirisi ve 60 adet sözlü bildiri yapıldı.

Oturumlarda Endüstriyel ve Çevresel Toksikolojik Etkilenimler ele alındı, bu alandaki bilimsel çalışma ve araştırmalar sözlü ve poster bildiri şeklinde sunuldu. ÇASGEM oturumlarında;

- **Finlandiya (FIOH)**

Prof. Dr. Harri ALLENİUS "Mechanisms of Nanomaterial Induced Inflammation" başlıklı;

- **Belçika (Katholieke Universiteit Leuven)**

Prof. Dr. Lode GODDERIS "Epigenetic Alterations by Occupational Exposure" başlıklı;

The 2nd International Congress on Industrial and Environmental Toxicology was held successfully at the Ankara University 50th Anniversary Congress Hall on 26-30 May 2016. Opening speeches were made by Head of Centre Mr. İsmail AKBİYİK, Congress Chairmen Assoc. Prof. Zeliha KAYAALTI and Assoc. Prof. Engin TUTKUN, Ankara University Rector Prof. Dr. Erkan İBİŞ and Rector of Bozok University Prof. Dr. Salih KARACABEY.

In 19 main sessions, foreigner speakers from 15 countries including Iran, Switzerland, Greece, France, England, Italy, America, Finland, Germany, Belgium, Macedonia, Taiwan, Azerbaijan, Sudan, Serbia and about 400 participants at national and international levels attended to this congress which was held in association with ÇASGEM; over 200 poster presentations and 60 oral presentations were made.

In the sessions, the Industrial and Environmental Toxicological Effects were discussed, scientific studies and researches in this area have been presented as oral and poster presentations. In ÇASGEM's sessions following speeches were performed;

- **Finland (FIOH)**

Prof. Dr. Harri ALLENİUS on "Mechanisms of Nanomaterial Induced Inflammation";

- **Belgium (Katholieke Universiteit Leuven)**



- **Makedonya (Institute for Occupational Health)**
Prof. Dr. Jordan MI NOV “Chronic Obstructive Airway Diseases and Workplace Exposures” başlıklı;
- **Almanya (WHO European Center for Environment and Health)**
Dr. Elizabet PAUNOVIĆ “Protecting Human Health and Environment from Chemicals- WHO Regional Office for Europe Perspective” başlıklı;
- **İsviçre (Centre for Social Research)**
Prof. Dr. Ludwig KRAUS “New Psychoactive Substance Use in Europe; Prevalence, Problems and Risks” başlıklı;
- **İngiltere (World Autism Organization)**
Paul Edward Gilbert SHATTOCK “Environmental Factors in the Causation of Autism and Related Disorders” başlıklı;
- **Norveç (Institute of Risk Assessment Sciences, Uthrecht University)**
Dr. Jelle VLAANDEREN “Applying the Expomose Concept in Studies of Occupational and Environmental Exposures” başlıklı;
- **Fransa (IARC)**
Dr. Ann OLSSON “Occupational Carcinogens in EU: Past and Present Exposures in Relation to Lung Cancer Risk” başlıklı;
- **Konya Selçuk Üniversitesi**
Dr. Sedat ABUŞOĞLU “Role of Laboratory in Occupational Exposure” başlıklı;
- **Konya Selçuk Üniversitesi**
Prof. Dr. Ali ÜNLÜ “Mass Spectrometry Techniques in Clinical Laboratory” başlıklı konuşmaları gerçekleştirildi.

Ayrıca ÇASGEM'den Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Burak AYAN tarafından “Occupational Health and Safety ACT No. 6331 and Toxicology” başlıklı; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Derya KOÇAK tarafından “Toxicological Risk Assessment and Prevention- Control Measures” başlıklı; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Esra KARAMAN tarafından ise “Environmental Risk Assessment for Air Toxics” başlıklı konuşmalar gerçekleştirildi.

Merkezimiz uzmanlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Deniz BOZ ERAVCI tarafından “A Fuzzy Logic Model Diagnosing for Silicosis” başlıklı sözel bildiri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Derya KOÇAK ve Esra KARAMAN tarafından “Health and Safety Hazards in Flue Dust Recovery” başlıklı poster bildiri sunuldu.

Kongrede kabul edilen bildiri özetleri Uluslararası Hakemli bir dergi olan “The Turkish Journal of Occupational/ Environmental Health and Safety (TURJOEM)” dergisinde yayınlanacaktır.

Prof. Dr. Lode GODDERİS on “Epigenetic Alterations by Occupational Exposure”;

- **Macedonia (Institute for Occupational Health)**
Prof. Dr. Jordan MI NOV on “Chronic Obstructive Airway Diseases and Workplace Exposures”;
- **Germany (WHO European Center for Environment and Health)**
Dr. Elizabet PAUNOVIĆ on “Protecting Human Health and Environment from Chemicals- WHO Regional Office for Europe Perspective”;
- **Switzerland (Centre for Social Research)**
Prof. Dr. Ludwig KRAUS on “New Psychoactive Substance Use in Europe; Prevalence, Problems and Risks”;
- **England (World Autism Organization)**
Paul Edward Gilbert SHATTOCK on “Environmental Factors in the Causation of Autism and Related Disorders”;
- **Norway (Institute of Risk Assessment Sciences, Uthrecht University)**
Dr. Jelle VLAANDEREN on “Applying the Expomose Concept in Studies of Occupational and Environmental Exposures”;
- **France (IARC)**
Dr. Ann OLSSON on “Occupational Carcinogens in EU: Past and Present Exposures in Relation to Lung Cancer Risk”;
- **Konya Selçuk University**
Dr. Sedat ABUŞOĞLU on “Role of Laboratory in Occupational Exposure”;
- **Konya Selçuk University**
Prof. Dr. Ali ÜNLÜ on “Mass Spectrometry Techniques in Clinical Laboratory”.

In addition, from ÇASGEM, Labour and Social Security Training Expert Burak AYAN made a speech on “Occupational Health and Safety ACT No. 6331 and Toxicology”; Labour and Social Security Training Expert Derya KOÇAK on “Toxicological Risk Assessment and Prevention- Control Measures”; and Labour and Social Security Expert Esra KARAMAN on “Environmental Risk Assessment for Air Toxics”.

A verbal statement entitled “A Fuzzy Logic Model Diagnosing for Silicosis” was presented by Deniz BOZ ERAVCI, Labour and Social Security Education Expert of our Centre, and a poster statement with the title “Health and Safety Hazards in Flue Dust Recovery” was presented by Labour and Social Security Training Experts Derya KOÇAK and Esra KARAMAN.

Abstracts of the statements accepted at the Congress will be published on “The Turkish Journal of Occupational/ Environmental Health and Safety (TURJOEM)” which is an international refereed journal.

PATLAMADAN KORUNMA DOKÜMANI HAKKINDA KAMUOYU BİLGİLENDİRME TOPLANTISI ÇASGEM'DE GERÇEKLEŞTİRİLDİ

PUBLIC DISCLOSURE MEETING WAS HELD ON EXPLOSION PROTECTION DOCUMENT

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülen "Patlamadan Korunma Dökümanı Hazırlama Eğitimi"nin standartlaştırılması kapsamında İş Teftiş Kurulu ile gerçekleştirilen toplantılar neticesinde sahada ve uygulamada pek çok yanlış olduğu tespit edildi. Sahadaki problemlerin çözümüne katkı sağlanması ve yanlış uygulamaların önüne geçilmesi amacıyla 30 Mayıs 2016 Pazartesi günü saat 14.30'da Merkezimiz Konferans Salonu'nda "Patlamadan Korunma Dökümanı Hakkında Kamuyu Bilgilendirme Toplantısı"nda, patlamadan korunma dökümanının hazırlanmasında dikkat edilecek hususlar hakkında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve ÇASGEM işbirliği ile bilgilendirme yapılmış, pek çok soru cevaplandı.

Patlamadan Korunma Dökümanı Hakkında Kamuyu Bilgilendirme Toplantısı'nın açılışı ÇASGEM Başkan Yardımcısı Mehmet ARSLAN tarafından yapıldı ve konunun önemi vurgulandı. İki saat süren toplantıda ÇASGEM Eğitim Uzmanı ve Patlamadan Korunma Dökümanı Hazırlama Eğitim Koordinatörü Begüm DOĞAN, eğitim istatistikleri, eğitimler sırasında karşılaşılan eksiklikler ve bu alanda nasıl bir eğitim verilmesi gerektiği hususunda bilgi verirken, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişleri Dr. Abdurrahman AKMAN, Faruk SEVEN ve Serhat TOSUN ulusal ve uluslararası mevzuatta patlamadan korunma dökümanı, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yeri ve önemi, patlamadan korunma dökümanında bulunması gereken asgari bilgiler, patlayıcı ortamlarının denetiminde sıklıkla karşılaşılan hususlar hakkında detaylı bilgiler verdi. Sunumların ardından bilimsel çerçevede yürütülen toplantıda, sahada tartışılan problemlerle ilgili konu başlıkları görüşülerek sorular cevaplandı.

Sahadaki problemlerin çözümüne katkı sağlanması amacıyla farklı başlıklarda yürütülecek bilgilendirme toplantılarına ilişkin duyuru ve sunumlara sitemizdeki ilgili haberden ulaşabilirsiniz.

Within the scope of standardizing "Training on Preparation of Explosion Protection Document" being carried out by Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM), as a result of meetings organized with Labour Inspection Board, it has been determined that there are many mistakes in the field

and in practice. In order to contribute to the resolution of problems in the field and to prevent misapplications, in the "Public Disclosure Meeting on Explosion Protection Document" at our Centre's Conference Hall on 30th of May 2016, Monday at

14:30, information on the points to be regarded in the preparation of explosion protection document was provided with the cooperation of Labour Inspection Board Directorate and ÇASGEM, and many questions were answered.

The opening of the Public Disclosure Meeting on Explosion Protection Document was made by ÇASGEM Vice President Mehmet ARSLAN and the importance of this issue was emphasized. During two-hour meeting, ÇASGEM Training Expert and Explosion Protection Document Preparation Coordinator Begüm DOĞAN provided information on training statistics, deficiencies encountered during trainings and what kind of training should be given in this matter, Labour Inspection Board Directorate's Labour Inspectors Dr. Abdurrahman AKMAN, Faruk SEVEN and Serhat TOSUN gave detailed information about protection document on national and international legislations, its place and importance in the field of occupational health and safety, minimum information required to be in an explosion protection document, problems frequently encountered in the control of explosive environments. Following the presentations, the topics related to the problems discussed at the site were reviewed and questions were answered at the meeting held on the scientific framework.

In order to contribute to the resolution of problems in the field, you can find announcements and presentations on informational meetings to be held in different titles from the related news on our web site.



MOBİLYA VE KAĞIT SANAYİ İŞÇİLERİ İÇİN İSG EĞİTİMİ PROJESİ

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING PROJECT FOR FURNITURE AND PAPER INDUSTRY WORKERS

Öz Ağaç-İş Sendikası (ÇASGEM Mobilya ve Kağıt Sanayi İşçileri İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Projesi-Diyarbakır) Eğitimi Tamamlandı.

Öz Ağaç-İş Trade Union (ÇASGEM Project of Occupational Health and Safety (OHS) Training for Furniture and Paper Industry Workers – Diyarbakır) Training Was Held.

Hak-İş Konfederasyonuna bağlı Öz Ağaç-İş Sendikası tarafından yürütülen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) paydaş olduğu "Mobilya ve Kağıt Sanayi İşçileri İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Eğitim Projesi" Diyarbakır programı, Merkez Çelik A.Ş. toplantı salonunda gerçekleştirildi.



Being carried out by Öz Ağaç-İş Trade Union affiliated to Hak-İş Confederation and with the stakeholdership of Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM), "Project of Occupational Health and Safety (OHS) Training For Furniture And Paper Industry Workers"- Diyarbakır program was held in the meeting hall of Merkez Çelik inc.

Eğitim kapsamında sendika üyelerine, konusunda uzman kişilerce eğitimler verildi. Eğitim programı, proje koordinatörü ve Sendikanın Genel Sekreteri Mert Doğan BOZKIR'ın açılış konuşmasıyla başladı.

Sendika üyelerine ilk olarak, A Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uzmanı Kadir TOMAS tarafından "iş sağlığı ve güvenliği" eğitimi verildi. İSG mevzuatı, sağlık tehditleri ve temel konularda işçilere bilgi aktaran TOMAS, işçilere sağlıklı ve güvenli çalışmanın yollarını anlattı.

Sendikanın Genel Başkan Vekili Av. Tuncay DOLU ise, iş hukuku ve sosyal güvenlik eğitimi verdi. DOLU, fabrika çalışanlarını yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirdi.

Projenin paydaşı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Uzmanı İsmail AKGÜN de çalışanlara "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)" konusunda önemli bilgiler aktardı.

Diyarbakır'daki eğitim programına Öz Ağaç-İş Sendikası Genel Başkan Vekili Av. Tuncay DOLU, Genel Başkan Yardımcıları Rifat ÜLGER, Adnan KIYAK ve Genel Sekreter Mert Doğan BOZKIR'ın yanı sıra Proje Sekreteri Ahmet DEMİRCİ ile sendikanın iş yeri temsilcileri ve üyeleri olmak üzere 70 kişi katılım sağladı. Sendika yöneticileri ve eğitimciler aynı zamanda fabrikayı da ziyaret ederek, işçilerin çalışma koşullarını yerinde gözlemledi.

Within the scope of the training, trade union members provided with trainings by experts of the field. The training program started with the opening speech of Mert Doğan BOZKIR, project coordinator and Secretary General of the Trade Union.

Trade union members received training first on "occupational health and safety" by Class A Occupational Health and Safety (OSH) specialist Kadir TOMAS. Providing information to the workers on OHS legislation, health threats and basic subjects, TOMAS explained the ways of healthy and safe working.

Deputy Chairman of the Trade Union Adv. Tuncay DOLU delivered training on labour law and social security. Dolu, informed the employees about their legal rights and responsibilities.

Ismail AKGÜN, a specialist of the Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM), who is a stakeholder of the project, relayed important information to employees on "Psychological Harassment in the Workplace (Mobbing)".

The training program in Diyarbakır was attended by 70 participants including Deputy Chairman of Öz-Ağaç-İş Trade Union Adv. Tuncay DOLU, Vice Chairmen Rifat ÜLGER, Adnan KIYAK and Secretary General Mert Doğan BOZKIR, as well as Project Secretary Ahmet DEMİRCİ and workplace representatives of the trade union and their members. Trade union leaders and trainers also visited the factory, and observed the working conditions of workers on-site.

ÇASGEM VE ERDEMİR'DEN BÜYÜK ORTAKLIK

GREAT PARTNERSHIP BETWEEN ÇASGEM AND ERDEMİR

Merkezimiz ve Ereğli Demir Çelik (ERDEMİR) arasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ortak çalışmalar yürütülmesi amacıyla 04.05.2016 tarihinde işbirliği protokolü imzalandı. ERDEMİR'de İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası kapsamında gerçekleştirilen etkinliklere Merkez Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK ve Başkan Yardımcısı Sayın Kenan YAVUZ ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Sayın Handan AKARSU katıldı.

ERDEMİR Genel Müdürü Sayın Sedat ORAN tarafından Merkez Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK'a plaket verilmesinin ardından yıllardır ÇASGEM ve ERDEMİR arasında devam eden işbirliği, protokolün imzalanmasıyla resmiyete döküldü. İş sağlığı ve güvenliği alanında bundan sonra yapılacak çalışmaların daha etkin ve verimli olması için imzalanan protokolün toplantısında ERDEMİR Genel Müdürü Sayın Sedat ORAN ÇASGEM'le uzun süredir birlikte çalıştıklarını, bu çalışmalardan son derece memnun olduklarını ancak bu protokol sayesinde ÇASGEM'in uzman birikiminden daha fazla faydalanacaklarını ifade etti. Merkez Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK ise konuşmalarında ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında çok yol kat edildiğini, özel sektör ve kamunun işbirliği ile daha da ileriye taşınabileceğine değindi.

A cooperation protocol was signed on 04.05.2016 between our Centre and Ereğli Demir Çelik (ERDEMİR) in order to carry out joint studies on occupational health and safety. Head of our Centre Mr. İsmail AKBIYIK and Deputy Head of ÇASGEM Mr. Kenan YAVUZ and Labour and Social Security Training Expert Ms. Handan AKARSU participated in the events held in ERDEMİR within the scope of Occupational Health and Safety.

After our Centre's Chairman Mr. İsmail AKBIYIK has received a plaquet by ERDEMİR General Manager Mr. Sedat ORAN, the cooperation between ÇASGEM and ERDEMİR which has been ongoing for many years, is officialised with the signing of the protocol. At the meeting of the signed protocol for more effective and efficient work to be done in the field of occupational health and safety, ERDEMİR General Manager Mr. Sedat ORAN stated that they were working with ÇASGEM for a very long time, and they were very satisfied with this works, however they would be able to benefit more from ÇASGEM's expertise experience thanks to this protocol. Head of our Centre, Mr. İsmail AKBIYIK mentioned in his speech that our country covered a great deal of ground on occupational health and safety field and it would be furthered with the cooperation of private and public sectors.



BOTAŞ BORU HATLARI İLE PETROL TAŞIMA ANONİM ŞİRKETİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÜNÜ ETKİNLİĞİ DÜZENLENDİ

BOTAS PETROLIUM TRANSPORTATION WITH PIPE LINES INCORPORATED COMPANY OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY DAY EVENT WAS HELD



BOTAŞ



BOTAŞ Boru Hatları İle Petrol Taşıma Anonim Şirketi'nin düzenlediği İş Sağlığı ve Güvenliği günü etkinliğinde kurumumuz iş güvenliği uzmanlığı ve diğer sağlık personeli eğitimleri sorumlu müdürü Şah Şeyhmus EKTİRİCİ "Davranış odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği" konusunda sunumunu gerçekleştirdi.

Etkinliğe BOTAŞ çalışanları tarafından yoğun ilgi gösterilmiş olup seminer sonrası Şah Şeyhmus EKTİRİCİ 'ye teşekkür sertifikası verildi.

In the Occupational Health and Safety day event held by BOTAŞ Petroleum Transportation with Pipe Lines Inc., Şah Şeyhmus EKTİRİCİ, our institution's responsible manager of occupational safety expertise and other healthcare personnel trainings, made a presentation on "Behaviour-focused Occupational Health and Safety".

The event attracted intensive attention from BOTAŞ employees, and a certificate of appreciation was given to Şah Şeyhmus EKTİRİCİ after the seminar.

İNEGÖL BELEDİYESİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNA YÖNELİK KURUL EĞİTİMLERİ TAMAMLANDI

BOARD TRAININGS FOR İNEGÖL MUNICIPALITY OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEE WERE HELD



ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI



ÇASGEM

Kurumumuz iş güvenliği uzmanlığı ve diğer sağlık personelleri eğitimleri sorumlu müdürü Şah Şeyhmus EKTİRİCİ tarafından İnegöl Belediyesi İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna Kurul eğitimleri verildi.

Eğitime kurul üyeleri ile birlikte Belediye Başkan Yardımcısı Sayın Adil KANSU katıldı. Eğitim karşılıklı soru ve cevap kısmı ile sona erdi.

İş Sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine verilen eğitim programı sonunda açıklama yapan Belediye Başkan Yardımcısı Adil KANSU; "6331 Sayılı kanunun ilgili maddelerine göre Kamu'da İş Sağlığı ve Güvenliği yükümlülüğünü yerine getirmek adına Belediye Başkanımız Alinur AKTAŞ tarafından İşveren vekili olarak şahsım görevlendirilmiştir. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ile yürüttüğümüz görüşmeler neticesinde alanında uzman bir kişi olan Şah Şeyhmus EKTİRİCİ tarafından kurul üyelerine kurum içerisinde iş sağlığı ve güvenliği işleyişinin daha sağlıklı ve verimli bir şekilde yürütülmesi adına eğitim verildi. Çok verimli ve faydalı bir eğitim programı oldu. Hocamıza bu eğitime renk kattıkları ve bizleri bilgileriyle aydınlattıkları için huzurlarınızda teşekkür etmek istiyorum" dedi.

Board trainings for İnegöl Municipality Occupational Health and Safety Committee were provided by Şah Şeyhmus EKTİRİCİ, our institution's responsible manager of occupational safety expertise and other healthcare personnel trainings.

Mr. Adil KANSU, Deputy Mayor, participated in the training with the board members. The training ended with a reciprocal question and answer section.

Adil KANSU, Deputy Mayor who made a statement at the end of the training program delivered to the members of Occupational Health and Safety Committee said, "According to the related articles of Law No. 6331, our Mayor, Mr. Alinur AKTAŞ, has been appointed as the employer's deputy in order to fulfil the obligations of Occupational Health and Safety in the Public. As a result of the discussions we carried out with Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) in this context, board members are provided with the training for the healthier and more efficient implementation of occupational health and safety practices in the institution by a specialist in his field, Şah Şeyhmus EKTİRİCİ. It has been a very productive and useful training program. I would like to thank to our instructor in your presence for giving a novel touch to this training and enlightening us with his knowledge.

DEVLET MALZEME OFİSİ EĞİTİMLERİ TAMAMLANDI STATE SUPPLY OFFICE (DMO) TRAININGS COMPLETED



Her yıl başarıyla gerçekleştirilen Devlet Malzeme Ofisi eğitimleri bu yıl da yoğun bir ilgiyle tamamlandı. 4 Nisan 2016 tarihinde başlayan Eğitimler, Nisan ayının sonuna kadar devam etti.

"Stres Yönetimi", "Takım Çalışması" ve "Stratejik Düşünme" konu başlıklarından oluşan eğitimler yaygın eğitim tekniklerinin kullanımı ile yaklaşık 900 kişiye ulaşma imkânı verdi. Yapararak-oyunarak öğrenmeyi temel alan yetişkin eğitim yöntemlerinin her birinin başarıyla uygulandığı eğitim programları neticesinde DMO yönetimi ve personeli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlarına memnuniyetini dile getirdi. ÇSG Eğitim Uzmanları C. Güliz BOZDEMİR, Handan AKARSU, Kübra ÖZTÜRK, Metin Cudi YARDIMCI ve Onur ERDOĞAN tarafından verilen eğitimler Antalya'nın Kemer ilçesinde gerçekleştirildi.

The State Supply Office training that was successfully held every year has been completed with great interest this year. The trainings, which started on April 4, 2016, continued until the end of April.

Trainings consisting of "Stress Management", "Teamwork" and "Strategic Thinking" gave access to approximately 900 people through the use of non-formal training techniques. As the result of training programs in which adult education methods based on learning by doing were successfully implemented, DMO management and personnel expressed their satisfaction to ÇASGEM Labour and Social Security Training Experts. Trainings delivered by LSS Training Experts C. Güliz BOZDEMİR, Handan AKARSU, Kübra ÖZTÜRK, Metin Cudi YARDIMCI and Onur ERDOĞAN took place in the Kemer district of Antalya.

EĞİTİMDE ÇASGEM-İŞKUR İŞBİRLİĞİ

ÇASGEM-İŞKUR COOPERATION IN EDUCATION



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve İŞKUR Genel Müdürlüğü İş ve Meslek danışmaları eğitiminde işbirliğine gitti. 9-13 Mayıs 2016 tarihleri arası başlayan eğitimler 120'şer kişilik gruplar halinde ÇASGEM'de verildi.

İŞKUR'a bağlı 81 ilde görev yapan 'iş ve meslek danışmanları' 31 hafta devam edecek olan eğitimde;

- Sunum Teknikleri ve İçerik Tasarımı,
- Kişiler Arası İlişkiler ve Etkili İletişim,
- Çalışma Hayatında Müşteri İlişkileri Yönetimi,
- Az Tehlikeli Sınıfa Yönelik İSG Eğitimi verilmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı faaliyeti nedir, bu faaliyet kapsamında hangi çalışmalar yapılmaktadır?

Meslek seçme aşamasında bulunan öğrencilere, gençlere ve bireylere yönelik olarak sunulan hizmete "Meslek Danışmanlığı", iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen yetişkinlere yönelik olarak sunulan hizmetlere ise "İş Danışmanlığı" hizmeti denir.

İş ve meslek danışmanlığı faaliyeti, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca iş danışmanlığı kapsamında Kuruma başvuran ve iş arayan işsizlere, mesleki eğitim merkezi, meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara iş arama, iş bulma ve işi elde tutma, işverenle görüşme, özgeçmiş hazırlama konularında yardımcı olmak üzere iş arama becerileri geliştirme eğitimi verilmektedir. İş danışmanlığı hizmetleri tüm İŞKUR İl/Şube müdürlüklerinde verilmektedir.

Centre for Labour and Social Security Training and Research joined forces with İSKUR General Directorate on Job and Vocation Consultants training. The trainings, which started on 9-13 May 2016, were delivered in ÇASGEM in groups consisting of 120 persons.

In the trainings to be continued for 31 weeks, 'job and vocation consultants' who work in 81 provinces affiliated to İSKUR, will receive the following trainings;

- Presentation Techniques and Content Design,
- Interpersonal Relations and Effective Communication,
- Customer Relations Management in Working Life,
- OHS Training for Less Hazardous Class.

What is the job and vocational counselling activity and what are the studies carried out within this activity?

The service towards the students, young people and individuals who are at the stage of profession selection is called "Vocational Counselling", and the services provided for adults who experience difficulties in finding/choosing a job, have vocational adjustment problems, want to improve their professional skills, want to change their profession or job, are called "Job Counselling".

The job and vocational counselling activity helps young people who are at the stage of choosing a job and profession, who will start vocational training at the level of vocation consultancy, to those who will be in business for the first time, long-term unemployed people, people receiving unemployment insurance compensation, adults who desire to acquire a profession, change job or advance in their jobs at the level of job counselling, by interviewing groups or individuals, and assisting them to become aware of the importance of choosing profession and job, and to be informed on workplaces, professions and training opportunities and to know themselves. In addition, within the scope of job counselling, training on job search skills development is provided for the students of vocational training centre, vocational high school, junior technical college, senior university students, privates and non-commissioned officers who are about to complete their military service in order to assist them in matters such as searching a job, finding and keeping a job, interviewing with the employer and preparing a CV. Job counselling services are provided in all İSKUR Provincial Directorates/ Branch Offices.

DESTEKLİ İSTİHDAM UZMANLARI PROJESİ BULGARİSTAN TOPLANTISI

TOOLS FOR SUPPORTED EMPLOYMENT SPECIALIST PROJECT BULGARIA MEETING

Destekli İstihdam Sağlayıcılarının/Uzmanlarının (İş Koçları) Yetkinliklerini Arttıracak Eğitim ve Kalite Araçlarının Geliştirilmesi Projesi Ulus Ötesi Proje Toplantısı Bulgaristan'ın Plovdiv Kentinde Gerçekleştirildi.

Project of Developing Training and Quality Tools To Improve The Competencies of Supported Employment Providers/ Experts (Business Coaches), Transnational Project Meeting was Held in Plovdiv Bulgaria.

İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nin proje koordinatörlüğünü yaptığı ve dört farklı ülkeden (Türkiye, Bulgaristan, Portekiz ve Slovenya) altı kuruluş tarafından ortaklık kurulan Destekli İstihdam Uzmanlarının Yetkinliklerini Arttıracak Eğitim ve Kalite Araçlarının Geliştirilmesi Projesi, Erasmus+ programı altında (KA2- Mesleki Eğitim İçin Stratejik Ortaklık) yürütülmeye devam ediyor.

Projenin ikinci ulus ötesi toplantısı 15-16 Nisan 2016 tarihlerinde Bulgaristan'ın Plovdiv kentinde gerçekleştirildi. Toplantıda ortak kuruluşlar Ulusal Danışma Kurullarını tanıttı, ulusal düzeyde kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, işverenler, destekli istihdam sağlayıcıları ve mesleki eğitim kurumlarına gerçekleştirilen anket sonuçları değerlendirildi ve mukayese edildi, ortakların kurumsal olarak yapmış oldukları yaygınlaştırma faaliyetleri değerlendirildi.

ÇASGEM'in kurumsal olarak gerçekleştirdiği faaliyetler bağımsız değerlendiricinin, proje koordinatörünün ve ortakların beğenisini kazandı. İki gün süren toplantı sürecinde projenin iyi bir ilerleyişte olduğu belirtildi. Ortaklar bir sonraki toplantıya kadar neler yapacaklarına ilişkin eylem planı oluşturdu. Kurumumuzu temsilen proje koordinatörleri ÇSG Eğitim Uzmanları Betül DÖNMEZ ORAL ve Kübra ÖZTÜRK toplantıya katılım sağladılar.



Coordinated by Istanbul Medeniyet University, the Development of Training and Quality Tools to Improve the Competencies of Supported Employment Experts Project, with the partnership of six organizations from four different countries (Turkey, Bulgaria, Portugal and Slovenia) continues to be conducted under the Erasmus ++ program (KA2-Strategic Partnership for Vocational Training).

The second transnational meeting of the project was held in Plovdiv, Bulgaria on April 15-16, 2016. The partner organizations in the meeting introduced the National Advisory Boards, the survey results of public institutions, non-governmental organizations, employers, supported employment providers and vocational training institutions at the national level were evaluated and compared, institutionally implemented dissemination activities of the partners were evaluated.

ÇASGEM's institutional activities have received appreciation from independent assessors, project coordinators and partners. During the two-day meeting period, the project is reported to be at a good pace. The partners set up an action plan for what to do until the next meeting. On the behalf of our institution, project coordinators and LSS Training Experts Betül DÖNMEZ ORAL and Kübra ÖZTÜRK participated in the meeting.



MYK BAŞKANI'NDAN ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİNE (ÇASGEM) ZİYARET

VISIT IN CENTRE FOR LABOUR AND SOCIAL SECURITY TRAINING AND RESEARCH (ÇASGEM) BY THE CHAIRMAN OF TURKISH VOCATIONAL QUALIFICATIONS INSTITUTION (MYK)



MYK Başkanı Sayın Adem CEYLAN ÇASGEM'de eğitim gören İş ve Meslek Danışmanların eğitim programına katılarak, Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu ve MYK uygulamaları ile ilgili görüş alışverişinde bulundu. Kurum Başkanı Adem CEYLAN ayrıca, İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarının çalışma konuları ve politikalarının iş dünyasına ve çalışanlara anlatılmasında, problemlerin tespit edilerek çözüm önerilerinin getirilmesinde çok önemli görev ifa ettiklerini belirterek, çalışma hayatındaki diplomalı, belgeli, belgesiz çalışanların mesleklerinde yeterli olmaları durumunda kendilerini ifade edebileceklerini, üretime ve çalışma hayatına katkı sağlayabileceklerini ifade etti.

Ziyarete ÇASGEM Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK, ÇASGEM Başkan Yardımcıları ile İŞKUR İş ve Meslek Danışmanı Dairesi Başkanı Sinan TEMÜR hazır bulundular. Ziyaret sonunda ÇASGEM'de eğitim gören İş ve Meslek Danışmanlarına katılım belgeleri takdim edildi.

MYK Chairman Mr. Adem CEYLAN participated in the training program of Job and Vocation Consultants receiving training in ÇASGEM and exchanged opinions on the Obligation of Vocational Qualification Certificate and MYK applications. Institution Chairman Adem Ceylan expressed that Job and Vocational Consultants perform a very important task in making solution suggestions by identifying problems related to explanation of labour issues and policies of Ministry of Labour and Social Security and its affiliates to business world and employees, and he also stated that in case graduated, certified, non-certified employees in the working life are competent in their profession they can express themselves and contribute to production and business life.

Head of ÇASGEM Mr. İsmail AKBIYIK, ÇASGEM Vice Presidents and İŞKUR Head of Job and Vocational Counselling Department Sinan TEMÜR were also present in the visit. At the end of the visit, participation certificates were presented to the Job and Vocation Consultants trained at ÇASGEM.

BURSA' DA FAALİYET GÖSTEREN MESLEKİ YETERLİLİK SINAV VE BELGELENDİRME MERKEZLERİ İLE GÖRÜŞ ALIŞVERİŞİ YAPILDI

EXCHANGING VIEWS WITH VOCATIONAL QUALIFICATION EXAMINATION AND CERTIFICATION CENTERS ACTIVE IN BURSA



ÇASGEM Başkanı İsmail AKBIYIK VE MYK Başkan Yard. Metin KARAMAN sistemin iyileştirilmesine yönelik yapılması gerekenler hakkında fikir alışverişinde bulunmak amacıyla mesleki yeterlilik belgelendirme yetkisine sahip kuruluşların temsilcileriyle bir araya geldi. BTSO MESYEB' in ev sahipliğinde düzenlenen toplantıya, Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, Uzman Grup Belgelendirme ve Marifet Belgelendirme' nin yetkilileri katıldı.

ÇASGEM' in mesleki yeterlilik konusunda önemli çalışmalar gerçekleştirdiğini anlatan Başkanımız İsmail AKBIYIK, MYK ve İşkur ile yaptıkları protokol kapsamında 81 ilde 3707 İş ve Meslek Danışmanı'na Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu hakkında eğitim vereceklerini söyledi. Kurumların görüş ve önerilerinin kendileri için büyük değer taşıdığını belirten İsmail AKBIYIK, toplantının faydalı geçmesi temennisinde bulundu.

ÇASGEM President İsmail AKBIYIK and MYK Vice President Metin KARAMAN came together with the representatives of organizations with the authority to give vocational qualification certificates to exchange opinions about what needs to be done in order to improve the system. Bursa Chamber of Craftsmen and Artisans Association, Expert Group Certification and Qualification Certification officials participated in the meeting hosted by BTSO MEYSEB.

Our Chairman İsmail AKBIYIK stated that ÇASGEM has carried out important studies on professional competence and said that trainings will be provided about the obligation of Vocational Qualification Certificate for 3707 Job and Vocation Counsellors in 81 provinces under the protocol signed with MYK and İSKUR. Stating that the views and suggestions of the institutions are very valuable for ÇASGEM, İsmail AKBIYIK presented his wishes that the meeting would be beneficial.

MOBİLYA VE KAĞIT SANAYİ İŞÇİLERİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) EĞİTİM PROJESİ

THE PROJECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) TRAINING FOR FURNITURE AND PAPER INDUSTRY WORKERS



Öz Ağaç-İş Sendikası tarafından yürütülen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) paydaş olduğu "Mobilya Ve Kağıt Sanayi İşçileri İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Eğitim Projesi" İzmir Alfemo Mobilya Fabrikası programı toplantı salonunda gerçekleştirildi. Eğitim kapsamında sendika üyelerine, konusunda uzman kişilerce İş Hukuku, Sosyal Güvenlik ve İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) eğitimleri verildi. Sendika üyelerine ilk olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimi verildi. Çalışma mevzuatı, sağlık tehditleri ve temel konularda işçilere bilgi aktarıldı, sorular cevaplandı.

İzmir Alfemo Furniture Factory program of "Occupational Health and Safety (OHS) Training for Furniture and Paper Industry Workers Project" carried out by Öz Ağaç-İş Trade Union and in which the Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) is a stakeholder, was held in the training hall. Within the scope of the training, members of trade union provided with Business Law, Social Security and Psychological Harassment (Mobbing) in Workplace trainings by persons specialized in their fields. Union members were first trained in Occupational Health and Safety (OHS). Information relayed to workers on labour legislation, health threats and basic issues, questions were answered.

"SENDİKALARDA KADIN LİDERLER YETİŞTİRİLMESİ" PROJESİNİN İLK EĞİTİM VE KOÇLUK GÖRÜŞMELERİ ANTALYA'DA YAPILDI

THE FIRST TRAINING AND COACHING INTERVIEWS OF "TRAINING WOMEN LEADERS IN TRADE UNIONS" WAS HELD IN ANTALYA



Destekleyicisi olduğumuz "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi" projesinin ilk eğitimi ve koçluk görüşmeleri 18-20 Ekim'de, Antalya'da yapıldı.

İsveç İstanbul Başkonsolosluğu tarafından finanse edilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin (ÇASGEM) desteğiyle Öz İplik-İş Sendikasının 12 ay süreyle yürüteceği "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi" projesi kapsamında gerçekleşen ilk eğitime Öz İplik-İş Sendikası Yönetim Kurulu Üyeleri, şube, bölge, il-ilçe başkan-sekretterleri, sendika uzmanları ve kadın komitesi üyelerinden oluşan yaklaşık 100 kişi katıldı.

Eğitim kapsamında uzmanlarımız tarafından katılımcılara "İnsanlararası İlişkiler ve Etkili İletişim, ve Liderlik" konularında eğitim verildi. ÇASGEM bünyesinde çalışan ve aynı zamanda kariyer koçluğu yapan ÇSG Eğitim Uzmanları C. Güliz BOZDEMİR ve Kübra ÖZTÜRK SEVER Kadın Komitesi Üyesi 21 kadın işçiye kariyer koçluğu gerçekleştirdi.

The first training and coaching interviews of "Training Women Leaders in Trade Unions" project supported by us were organized on October 18-20, in Antalya.

To the first training held within the scope of "Training Women Leaders in Trade Unions" project funded by the Consulate General of Sweden in Istanbul and with the support of Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) which will be carried out for 12 months by Öz İplik-İş Union, attended about 100 people, including the members of Öz İplik-İş Union Executive Board, branch, region, province- district chairpersons-secretaries, trade union experts and members of women's committee.

Within the scope of the training, participants were trained on "Interpersonal Relations and Effective Communication, and Leadership" by our experts. LSS Training Experts C. Güliz BOZDEMİR and Kübra ÖZTÜRK SEVER who are also career coaches serving within ÇASGEM provided career coaching for Women's Committee Member 21 women workers.

2016 YILI AVRUPA BİRLİĞİ İLERLEME RAPORUNDA TÜRKİYE'DE ENGELLİLER PEOPLE WITH DISABILITIES IN TURKEY IN THE EUROPEAN UNION PROGRESS REPORT 2016

Kamu hizmetleri ve insan kaynakları yönetimi açısından engelli personel istihdamında ilerleme kaydedilmiştir (bu oran 2015'te 40.655'ten, 2016'da 43.151'e yükselmiştir), ancak hâlâ %3 kotasının altındadır.

Vatandaşlara ve işletmelere yönelik hizmet sunumu faydalancı odaklı idare konusundaki güçlü kararlılık, e-devlet hizmetlerinin gelişmesini ve akıllı kimlik belgelerinin temin edilmesini sağlamıştır. Bununla birlikte, engelli vatandaşların kamu binaları da dâhil olmak üzere hizmetlere erişimi hâlâ düşük seviyededir. Vatandaşlar için "tek kapıda hizmet" birimlerinin ve tek temas noktalarının özellikle yerel düzeyde daha fazla yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Fasıl 19: Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında sosyal içerme ve koruma alanında engelli kişiler, sosyal dışlanma ve yoksulluk riskiyle karşı karşıyadır ve bu kişilerin istihdamını artırmaya yönelik tedbirler etkisiz kalmıştır. Kamu sektöründe engelli istihdam oranı, %2 civarındadır; bu oran, taahhütlerin oldukça altındadır. Türkiye, toplum temelli yaşamın desteklenmesi için önemli adımlar atmıştır ancak, sosyal politikalar, hizmetler ve yardımlar için bütünlük ve kapsamlı bir politika çerçevesinin geliştirilmesine hâlâ ihtiyaç duyulmaktadır.

Engelli bireylerin haklarına ilişkin olarak, yenilenen Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, engelliliğe dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın yasaklanmasını teyit etmektedir. Buna karşın, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nde yer verilen ilkelere aykırı olarak bazı kanunlar hâlâ yürürlüktedir. İlk ve orta öğretimdeki engelli öğrencilerin sayısı artmaya devam etmekle birlikte yükseköğretime erişim sorun olmaya devam etmiş ve "hayat boyu öğrenme" fırsatları sınırlı kalmıştır. Engelli kişiler arasında okuma-yazma bilmeyenlerin oranı yüksektir. Engelli kişiler için kamu hizmetlerine ve binalara ulaşılabilirlik yaygın bir sorun olmaya devam etmiştir. Ulaştırma sektöründe ulaşılabilirlik kistaslarının yerine getirilmesi için mevcut para cezalarının ve 2018 yılı hedefinin, kamuoyu farkındalık oluşturma kampanyaları ve uygun teşviklerle tamamlanması gerekmektedir. Engelli kişilerin ekonomik ve sosyal hayata katılmaları konusunda nicel ve toplu bilgi eksikliği vardır. Yaşadıkları çevre, sosyal tutum ve hizmetlerin kalitesi bakımından engelli kişilerin uyumu ve güçlendirilmesi konusunda önemli eksiklikler sürmektedir. Erken ve yerinde teşhisin yetersiz olması, engelli olan veya gelişimsel gecikmesi olan birçok çocuğun uygun hizmetlere erken erişimini kısıtlamaktadır. Türkiye'de bir ruh sağlığı kanunu ve ruh sağlığı kurumlarının izlenmesinden sorumlu bağımsız bir yapı halen bulunmamaktadır. Engelli çocukların daha fazla kapsanacağı ilerlemelere ihtiyaç devam etmektedir.

Detaylı bilgi için bakınız: http://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/son___2016_ilerleme_raporu_tr.pdf

Hazırlayan: Kübra ÖZTÜRK SEVER

In terms of public services and human resources management, there has been some breakthrough on the employment of disabled people (this rate has risen from 40.655 in 2015 to 43.151 in 2016), however it is still below the quota of 3%.

The strong commitment on the beneficiary-focused service delivery for the citizens and enterprises has enabled the development of e-state services and the provision of smart identity cards. However, the access of disabled people to the services including public buildings, is still low. It is necessary to generalize "single-door service" units and single contact points for the citizens, especially at the local level.

Chapter 19: Under the title of Social Policy and Employment, disabled people within the field of social inclusion and protection, are facing the risk of social exclusion and poverty, and the measures taken to increase the employment of these people have been ineffective. The employment rate of the disabled in the public sector is around 2%; this ratio is pretty below the commitments. Turkey has taken important steps to support community-based living, however still needs the development of an integrated and comprehensive policy framework for social policies, services and aids.

Regarding the rights of disabled individuals, the renewed Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey, confirms the prohibition of direct or indirect discrimination based on disability. On the other hand, contrary to the principles laid down in the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, some laws are still in force. While the number of students with disabilities in primary and secondary education has been increasing, access to the higher education has still been a problematic and the opportunity of "lifelong education" has remained limited. Among people with disabilities, the percentage of people who cannot read or write is high. Accessibility to public services and buildings for the disabled continues to be a common problem. In order to meet the accessibility criteria in the transportation sector, the current fines and the 2018 target need to be complemented by public awareness campaigns and appropriate incentives. There is a lack of quantitative and collective knowledge about the participation of persons with disabilities in economic and social life. There are significant shortcomings in the adaptation and strengthening of people with disabilities in terms of environment, social attitudes and the quality of their services. Inadequate early and correctly diagnosis restrains early access to appropriate services for many children with disabilities or developmental delays. There is currently no independent body responsible for the monitoring of mental health legislation and mental health institutions in Turkey. The need for the developments that further cover children with disabilities still remains.

For detailed information: http://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/son___2016_ilerleme_raporu_tr.pdf

Prepared by: Kübra ÖZTÜRK SEVER



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

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

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

ÇASGEM, çalışma hayatının değişen koşullarını dikate alarak, kurum kapasitesini geliştirmek amacıyla "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) "Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi"ni uygulamaya koymuştur. Proje, Avrupa Birliği'nin kısaca IPA olarak bilinen "Katılım Öncesi Yardım Aracı" kapsamında Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile AB Komisyonu arasında imzalanan 2011 yılı Finansman Anlaşması kapsamında desteklenmektedir.

Eğitim, pazarlama ve araştırma, merkezin yeni yapısı olmak üzere üç teknik bileşenden oluşan projeye Türkiye'nin ilk çalışma enstitüsü olan ÇASGEM'de güçlü ve sürdürülebilir bir kurumsal değişim hedeflenmektedir.

Eğitim bileşeni içinde AB Sosyal Politika ve İstihdam Müktesebatı doğrultusunda, çalışma ve sosyal güvenlik eğitim uzmanları ve yardımcılarının eğitim tasarlama, geliştirme ve gerçekleştirme kapasitelerinin geliştirilmesi ve yüksek nitelikli eğitim modülleri ile bir e-egitim sistemi tasarlanması hedeflenmektedir.

ÇASGEM'in pazarlama ve araştırma kapasitesinin görünürlük faaliyetleri ile desteklenerek artırılması ve yeni sektörlerden hizmet talep edenlere yönelik faaliyetlerin geliştirilmesi, ÇASGEM'in sunduğu hizmetlerin Türkiye genelinde bilinirliğinin artırılması projenin Pazarlama ve Araştırma bileşeni altında gerçekleştirilecektir. İlave olarak üniversiteler, paydaşlar ve sivil toplum örgütleriyle yeni ortaklıklar geliştirilmesi yine bu başlık altında hedeflenmektedir.

ÇASGEM için daha etkili bir kurumsal yapı tasarımının sağlanması, organizasyonel ve yasal yapısının yeniden tanımlanması projenin üçüncü bileşenini oluşturmaktadır.

Considering the changing conditions of the working life, ÇASGEM has carried into effect the 'Technical Assistance Project for Strengthening the Institutional Capacity of the Centre Labour and Social Security Training and Research' in order to improve its institutional capacity. The project is supported within the scope of 2011 Financing Agreement signed between the Government of the Republic of Turkey and the EU Commission under the "IPA", which is briefly known as the "Instrument for Pre-Accession Assistance" of the EU.

With this project that consists of three technical components training, marketing and research as the new structure of the centre, a strong and sustainable institutional change is aimed in ÇASGEM which is the first labour institute of Turkey.

Within the training component, in line with the EU Social Policy and Employment Acquis, it is aimed to improve the training design, development and provision capacities of labour and social security training specialist and their assistants, and to design an e-learning system with high quality training modules.

Increasing the marketing and research capacity of ÇASGEM by supporting with visibility activities and developing activities for service demanders in new sectors and increasing the awareness of ÇASGEM's services throughout Turkey will be realized under the Marketing and Research component of the project. In addition, the development of new partnerships with universities, stakeholders and non-governmental organizations is targeted under this heading.

The provision of a more effective institutional structure for ÇASGEM, the redefinition of its organizational and legal structure, constitutes the third component of the project.



KONYA'DA BİLGİLENDİRME TOPLANTILARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

PUBLICITY MEETINGS HELD IN KONYA



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) yenilenen eğitim ve hizmetlerini, Konya'da şirketlerin yöneticilerine ve paydaşlarına tanıtmak için toplantılar gerçekleştirmiştir. Bu toplantılara ÇASGEM'i temsilen Kıdemli Proje Yöneticisi V. Doç. Dr. Erdem CAM, proje yönetim birimi üyeleri Münevver GÜZEL ve Metin Cudi YARDIMCI ve proje teknik destek ekibi katılmıştır.

"ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi" kapsamında ÇASGEM'in hizmetlerinin ve faaliyetlerinin tanıtılması için Konya'nın da aralarında bulunduğu 10 hedef il seçilmiştir. Bu çerçevede ilk ziyaret 7-8 Aralık 2016 tarihlerinde Konya'da gerçekleştirilmiştir. ÇASGEM'in paydaşlarından, İŞKUR'un Konya İl Müdürü Sn. Emrah KELEŞ'in desteği ve organizasyonu ile değişik sektörlerden şirketlerin işverenleri, İş Güvenliği Uzmanları (İGU), Personel Müdürleri ve odalar ile toplantı yapılarak ÇASGEM'in yenilenen eğitimleri ve hizmetleri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca eğitim ihtiyaçları konusunda karşılıklı görüş alışverişinde bulunulmuştur. ÇASGEM'in çalışan hakları, sosyal güvenlik, işçi-işveren ilişkileri, sosyal diyalog, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, patlamadan korunma dokümanı hazırlama, ergonomi, çevre, ilk yardım, kişisel gelişim, sosyal beceri vb. gibi konularda eğitimler vermekte olduğu aktarılmıştır. Ziyaret edilen kurumlar ve gerçekleştirilen toplantılar aşağıda belirtilmiştir.

Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) has held meetings in Konya in order to promote the renewed trainings and services to the managers of companies and stakeholders. On behalf of ÇASGEM, Project Manager Assoc. Prof. Dr. Erdem CAM, members of project management unit Münevver GÜZEL and Metin Cudi YARDIMCI and project technical assistance team participated in these meetings.

Within the scope of "Technical Assistance Project for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM", 10 target provinces, including Konya, were selected for the promotion of ÇASGEM's services and activities. In this framework, the first visit was held in Konya on 7-8 December 2016. With the support and organization of one of ÇASGEM's stakeholders, İSKUR's Konya Provincial Director Mr. Emrah Keleş, by conducting meetings with employers of different sectors, Occupational Safety Specialists, Personnel Managers and chambers, information was given about ÇASGEM's renewed trainings and services. In addition, views were exchanged on training needs. It was stated that ÇASGEM has been giving trainings on employees' rights, social security, worker-employer relations, social dialogue, occupational health and safety, employment, productivity, labour market practices, preparation of explosion protection document, ergonomics, environment, first aid, personal development, social skills,



7 Aralık Çarşamba

İŞKUR Konya İl Müdürlüğü, İl Müdürü Emrah KELEŞ ziyaret edilmiştir ve İŞKUR bünyesinde ki iş ve meslek danışmanları ile bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Konya Ticaret Odası, Oda Genel Sekreteri Mustafa ÖDEMiŞ ziyaret edilmiştir ve bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

BÜSAN Sanayi Sitesi, yetkilileri ve Sanayi Sitesi işverenleri ve temsilcileri ile bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Konya Organize Sanayi Bölgesi, Bölge Müdürü Vahit TÜRKYILMAZ ziyaret edilmiştir ve bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

8 Aralık Perşembe

Konya Sanayi Odası, Oda Genel Sekreteri M. Sedat TAŞKAZAN ziyaret edilmiştir ve bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Konya Gazeteciler Cemiyeti, cemiyet yöneticileri ziyaret edilmiştir ve bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Konya Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Oda Başkanı Seyit Faruk ÖZSELEK ziyaret edilmiştir ve bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir. Ayrıca SMMM Odası konferans salonunda, İşverenler ve Şirket Temsilcileri, Personel Müdürleri ve İş Sağlığı ve Güvenlik Uzmanlarının katıldığı toplantıda sektörün Eğitim İhtiyaçları ve ÇASGEM'den beklentiler konularında karşılıklı görüş alışverişinde bulunulmuştur.



etc. The institutions visited and the meetings held are listed below.

7 December Wednesday

İŞKUR Konya Provincial Directorate, Provincial Director Emrah KELEŞ was visited and an information meeting was held with business and vocational consultants in İŞKUR.

Konya Chamber of Commerce, Chamber Secretary Mustafa ÖDEMiŞ was visited and information meeting was held.

An information meeting was held with BUSAN Industrial Site, officials and industrial sites employers and their representatives.

Konya Organized Industrial Zone, Region Manager Vahit TÜRKYILMAZ was visited and an information meeting was held.

8 December Thursday

Konya Chamber of Industry, Chamber Secretary M. Sedat TAŞKAZAN was visited and an information meeting was held.

Konya Association of Journalists, association directors were visited and an information meeting was organized.

Konya Chamber of Certified Public Accountants, Chamber President Seyit Faruk ÖZSELEK was visited and information meeting was held. In addition, views were exchanged on the training needs of the sector and expectations from ÇASGEM in the meeting held in the conference hall of SMMM Chamber and with the participation of Employers, Company Representatives, Personnel Managers and Occupational Health and Safety Experts.



TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞTAYI ÇASGEM'DE YAPILDI

TEXTILE SECTOR WORKSHOP WAS HELD IN ÇASGEM

"ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Yardım Projesi" çerçevesinde "Tekstil" sektörüne yönelik olarak hazırlanmakta olan "İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışan Hakları Eğitim Modülleri" nin içeriklerini tartışmak ve sosyal tarafların görüşlerini almak amacıyla 12.12.2016 Pazartesi günü ÇASGEM'de "Tekstil Sektörü Çalıştayı" düzenlenmiştir. Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ başkanlığında gerçekleştirilen çalıştaya; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu adına İş Müfettişleri Dr. Uğur KOÇ ve Fırat YILMAZ, Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı adına SGK Başmüfettişi Turgay KÖSE, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü adına İSG Uzman Yrd. Nilüfer ÖZKAN, Türkiye Tekstil, Örme ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası adına Uzmanlar Sibel ONAY ve Sultan Gizem KÜÇÜKKÖMÜRLER, ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası adına Dış İlişkiler Uzmanı Pınar ÖZCAN, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası adına Genel Sekreter Zeynep VURAL, İş Güvenliği Uzmanları Derneği adına İş Güvenliği Uzmanları Hüseyin ÇİÇEK ve Temmuz Evrim ÇİÇEK, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Derneği adına İş Güvenliği Uzmanları Dernek Başkanı Levent KAVLAK ve Derya SUCU UZMAN, ÇASGEM adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Funda ÇINAR ALTAY, Derya KOÇAK, Ceylan Güliz BOZDEMİR ve Onur ERDOĞAN, Proje Yönetim Ekibi adına Antony BELL katılmıştır.



In order to discuss the contents of the "Training Modules on Occupational Health and Safety and Employees' Rights" being prepared for the "Textile" sector within the "Technical Assistance for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM" project and to take the opinions of the social partners, "Textile Sector Workshop" was organized in 12.12.2016 Monday in ÇASGEM. To the workshop chaired by Pamukkale University Head of Labour Economics and Industrial Relations Department Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ; participated Uğur KOÇ and Fırat YILMAZ on behalf of the Labour Inspection Board of the Ministry of Labour and Social Security, SGK Chief Inspector Turgay KÖSE on behalf of the Directorate of Guidance and Inspection of Social Security Institution, OSH Expert Assist. Nilüfer ÖZKAN on behalf of the General Directorate of Occupational Health and Safety, experts Sibel ONAY and Sultan Gizem KÜÇÜKKÖMÜRLER on behalf of Turkish Textile, Knitting and Leather Industry Workers' Union, external relations specialists Pınar ÖZCAN on behalf of ÖZ İPLİK-İŞ Trade Union, Secretary General Zeynep VURAL on behalf of Turkish Textile Industry Employers' Union, occupational safety specialists Hüseyin ÇİÇEK and Temmuz Evrim ÇİÇEK on behalf of Occupational Safety Specialist Association, Occupational Safety Specialists Association President Levent KAVLAK and Derya SUCU UZMAN on behalf of the Association of Occupational Health and Safety Professionals, Labour and Social Security Training Experts Funda ÇINAR ALTAY, Derya KOÇAK, Ceylan Güliz BOZDEMİR and Onur ERDOĞAN on behalf of ÇASGEM, and Antony BELL on behalf of the Project Management Team.



ÇASGEM'DEN DENİZLİ'YE ZİYARET

STUDY VISIT TO DENİZLİ

ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Yardım Projesi çerçevesinde hedef illerden biri olarak Denizli seçilmiştir. Bu bağlamda 13-15 Ekim 2016 tarihlerinde Denizli'de İŞKUR İl Müdürlüğü, Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü, Denizli Ticaret Odası, Denizli Sanayi Odası ve Milli Eğitim İl Müdürlüğü'nü ziyaret eden yerli ve yabancı Proje Uzmanları ile ÇASGEM'in Eğitim Uzmanları, ÇASGEM'in çalışma hayatına yönelik sunduğu eğitim ve diğer hizmetler hakkında bilgi vermişler. Ortaklaşa



geliştirilebilecek projeler hakkında görüş alışverişinde bulunmuşlardır. Ayrıca proje hedef sektörlerinden biri olan Tekstil sektörü ile ilgili OSB'de yer alan Tekstil Şirketlerinin Personel Müdürleri ve İş Sağlığı ve Güvenlik Uzmanlarının katıldığı toplantıda sektörün Eğitim İhtiyaçları ve ÇASGEM'den beklentiler konularında karşılıklı görüş alışverişinde bulunulmuştur. İŞKUR Denizli İl Müdürü Sn. Ferudun Giresun'un da katıldığı bu toplantının moderatörlüğünü Proje Danışmanı Pamukkale Üniversitesi öğretim üyesi Sn. Prof. Dr. Oğuz Karadeniz yapmıştır. AB Proje ve ÇASGEM Eğitim uzmanları ardından OSB'de yer alan birkaç Tekstil Şirketini ziyaret ederek yerinde incelemelerde bulunulmuştur.



Denizli was chosen as one of the target provinces within the Project of Technical Assistance for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM. In this context, local and foreigner Project Experts and ÇASGEM's Training Experts who visited İSKUR Provincial Directorate, Organized Industrial Zone Directorate, Denizli Chamber of Commerce, Denizli Chamber of Industry and Provincial Directorate of National

Education in Denizli on 13-15 October 2016 and gave information on trainings and other services provided by ÇASGEM for working life. They exchanged views on projects that could be jointly developed. In addition to this, in the meeting held with the participation of Personnel Managers and Occupational Health and Safety Experts of Textile companies within the Organized Industrial Zone related to Textile sector which is one of the target sectors of the project, views on Training Needs of the sector and the expectations from ÇASGEM were exchanged. İSKUR Denizli Province Directorate Mr. Ferudun Giresun also attended to this meeting moderated by Project Advisor and lecturer of Pamukkale University, Prof. Dr. Oğuz Karadeniz. Then EU Project and ÇASGEM Training Experts has made observations by visiting several Textile companies within the Organized Industrial Zone.

ÇASGEM TÜRKİYE İSG FORUM'UNA KATILDI

ÇASGEM ATTENDED TURKISH OHS FORUM



İş Sağlığı ve Güvenliği dünyasında ilk kez düzenlenen "Türkiye İSG Forum", 1-2 Haziran 2016 tarihlerinde Kamu ile Özel Sektörün buluşma merkezi olarak, Ankara Congressium (Ankara Ticaret Odası Uluslararası Kongre ve Sergi Sarayı)'da gerçekleşti.

Söz konusu etkinlikte, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmekte olan "ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Destek Projesi" faaliyetleri kapsamında ÇASGEM adına bir tanıtım standı açıldı.

Bilindiği üzere ÇASGEM; içinde bulunduğu "değişim ve dönüşüm" ve "yeniden yapılanma" süreciyle, Türkiye'de güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı, işyerlerinde meydana gelebilecek olası kazaları ve yaralanmaları önlemeyi, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmeyi, çalışanlara ve işverenlere sosyal güvenlik hakkında iş hukuku açısından hak ve yükümlülüklerini öğretmek, iş barışını sağlamayı, böylece ulusal ekonomiye ve kalkınmaya destek vermeyi amaçlayan bir kurum.

Bu amaç doğrultusunda, etkinlik süresince çeşitli bilgilendirme ve tanıtım materyalleri ziyaretçilerle paylaşıldı. Sektör paydaşlarından oluşan ziyaretçilerin proje ve kurum hakkında sorduğu sorulara da ayrıntılı cevap verilerek, ÇASGEM'in etkili tanıtılmasına katkı sağlandı.

Türkiye İSG Forum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve ÇASGEM'in İSG politikaları ve uygulamaları konusundaki katkıları ile sektörün paydaşlarına ilgi alanları doğrultusunda bir bilimsel paylaşım platformu oldu.

Türkiye İSG Forum süresince yapılan etkinliklerde, çalışma hayatı ve teknolojiye ilişkin değişimlere uygun olarak, iş sağlığı ve güvenliği konusu, önleyici ve koruyucu hizmetlerin esas alındığı bir sistem yaklaşımı olarak ele alındı.

The " Turkish OSH Forum" organized for the first time in the world of Occupational Health and Safety, was held in Ankara Congressium (International Convention and Exhibition Centre of Ankara Chamber of Commerce) as a meeting centre for Public and Private Sectors on 1-2 June 2016.

In this activity, a demonstration stand was opened on behalf of ÇASGEM within the scope of "Technical Assistance Project for Strengthening Institutional Capacity of ÇASGEM" which is being financed by the European Union and the Republic of Turkey.

As it is known, with the process of "change and transformation" and "restructuring" ÇASGEM is an institution that aims to ensure a safe working environment in Turkey, to prevent possible accidents and injuries that may arise in the workplace, to minimize workplace accidents and occupational diseases, to ensure labour peace by teaching employees and employers their rights and obligations related to social security in terms of labour law, and thus to support national economy and development.

To this end, various information and promotional materials were shared with the guests during the event. By answering the questions of the guests consist of sector stakeholders about the project and the institutions in detail, it is contributed to ÇASGEM's effective promotion.

With the Ministry of Labour and Social Security, the General Directorate of Occupational Health and Safety and ÇASGEM's contributions about OHS policies and practices, Turkey's OHS Forum has become a scientific sharing platform for sector's stakeholders in line with their interests.

In the events held during the Turkey OHS Forum, working life and occupational health and safety issue in accordance with the changes in the technology, were addresses as a system approach based on preventive and protective services.

"FİNANS SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN HAK VE SORUMLULUKLARI" KONUSU EĞİTİM MODÜLÜ PİLOT UYGULAMASI YAPILDI

THE PILOT IMPLEMENTATION OF TRAINING MODULE ON "RIGHTS AND RESPONSIBILITIES OF FINANCE SECTOR EMPLOYEES" WAS MADE



ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi kapsamında hazırlanacak olan 'Finans Sektöründe Çalışanların Hak ve Sorumlulukları' konulu eğitim modülü 10 Kasım 2016 tarihinde saat 13:30-17:30 saatleri arasında ÇASGEM'de pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. Pamukkale Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Oğuz Karadeniz'in vermiş olduğu eğitime Pursaklar ilçesinde çalışan banka çalışanları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları katılmıştır. Eğitim sonunda katılımcılara katılım belgesi verilmiştir.

The pilot implementation of training module on 'Rights and Responsibilities of Finance Sector Employees' which is going to be prepared within the scope of Project of Technical Assistance for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM, is made in ÇASGEM on 10 November 2016 between the hours 13:30-17:30. Bank employees working in the Pursaklar district and Labour and Social Security Experts attended to the training provided by Pamukkale University lecturer Prof. Dr. Oğuz Karadeniz. At the end of the training, participation certificate was given to the attendees.



“ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ EĞİTİMİ” 1. TURU TAMAMLANDI

1st ROUND OF “RESEARCH METHODOLOGY TRAINING” WAS FINALIZED



ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi kapsamında, 13 -25 Haziran 2016 tarihleri arasında Ankara'da ÇASGEM ÇSG Eğitim Uzmanlarına yönelik “Araştırma Yöntemleri Eğitimi” 1. Aşaması tamamlandı.

Söz konusu eğitimde uzmanlar, ÇASGEM'in yeniden yapılanması çalışmaları kapsamında aşağıdaki başlıklar çerçevesinde ayrıntılı bilgi edinme imkânına sahip oldu.

- Bilgi Nedir, Nasıl Elde Edilir ve Ne İşe Yarar? (Epistemoloji)
- Epistemolojik Yaklaşımlar; Bilgi Nasıl Elde Edilir? Ne İşe Yarar; Bilginin Fonksiyonu Sorunu Ya Da Bilim Nedir?
- Bilimsel Araştırmaların Amaçları; Ya Da Bilimsel Faaliyetin Amacı
- Bilimsel Yöntem ve Nitel-Nicel Farklılaşması; Epistemolojik Yaklaşımlar
- Nitel ve Nicel Araştırmaların Farklılıkları
- Bilimsel Araştırmalarda Veri Toplama; Ölçme
- Nitel Araştırma Verilerinin Analizi
- Bilimsel Araştırma Türleri
- Niteliksel/Nitel Araştırma Modelleri
- Nitel Araştırmalarda Raporlama; Araştırma Raporu Nasıl Yazılır

Bu eğitimde, Gazi Üniversitesi İİBG Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Doç.Dr. Bülent BAYAT eğitmeni olarak yer alırken, proje Teknik Destek Ekibi uzmanları da “kolaylaştırıcı” olarak yer aldı.Önümüzdeki aylarda 2. Turu gerçekleştirilecek eğitim sonrasında, “İstihdam ve Sosyal Politika” konularında belirlenecek konularda, iki adet pilot araştırma yapılması planlanıyor.

Söz konusu eğitim ile AB Sosyal politika müktesebatı kapsamında “değişime” hazırlanan ÇASGEM'in yeniden yapılanma çalışmalarına da katkı verilmesi hedefleniyor.

Within the scope of Technical Assistance Project for Strengthening the Institutional Capacity of ÇASGEM, 1st stage of the “Research Methodology Training” for ÇASGEM LSS Training Experts was completed between June 13-25 2016 in Ankara.

In the mentioned training, the training experts had the opportunity to obtain detailed information on the following topics within the context of the restructuring activities of ÇASGEM.

- What is Information, How to Obtain It and What Does It Do? (Epistemology)
- Epistemological Approaches; How to Obtain Information? What Does It Do; What is the Problem of Knowledge's Function or What is Science?
- Purposes of Scientific Research; Or the Purpose of Scientific Activity
- Scientific Method and Qualitative-Quantitative Differentiation; Epistemological Approaches
- Differences of Qualitative and Quantitative Researches
- Data Collection in Scientific Research; Measuring
- Analysis of Qualitative Research Data
- Types of Scientific Research
- Qualitative / Qualitative Research Models
- Reporting in Qualitative Research; How to Write a Research Report

In this training, Assoc. Prof. Dr. Bülent BAYAT was involved as the trainer while the project Technical Assistance Team experts took place as “facilitators”. After the training whose 2nd round will be implemented in the coming months, it is planned to conduct two pilot researches related to the topics to be selected on “Social Policy and Employment”.

With the training in question, it is aimed to contribute to restructuring studies of ÇASGEM, which is being prepared to “change” within the scope of EU Social policy acquis.

ALMANYA VE FRANSA'YA ÇALIŞMA ZİYARETİ DÜZENLENDİ STUDY VISITS WERE ORGANIZED TO GERMANY AND FRANCE



Proje kapsamında ÇASGEM yetkililerine yönelik olarak planlanan ikinci "Çalışma Ziyareti" 10-16 Nisan 2016 tarihleri arasında Almanya ve Fransa'ya düzenlendi.

Bilindiği üzere, düzenlenen ilk çalışma ziyareti, esas itibarıyla sosyal politika ve istihdam politikası, çalışma/işçi koşulları ve hakları ve çeşitli hedef gruplar için İSG eğitimleri alanlarında yer alan eğitim kurumlarına odaklanılmıştı. Bu kapsamda, ITC-ILO, ETF gibi kurumlar ziyaret edilmişti.

2. Çalışma Ziyareti ise, seçilen bilimsel araştırma enstitüleri, rehabilitasyon merkezleri ve eğitim kurumları olarak değerlendirilen kuruluşlara odaklandı. Bu kapsamda, Almanya'da DGUV, BG ETEM, BAuA kurumları ve DASA İş

The second "Study Visit" planned for ÇASGEM officials within the scope of the project was held to Germany and France between 10-16 April 2016.

As it is known, first study visit focused on mainly on social policy and employment policy, labour/worker conditions and rights and training institutions within the OHS trainings field for several target groups. In this context, institutions such as ITC-ILO, ETF were visited.

The 2nd Study Visit has focused on selected scientific research institutions, rehabilitation centres and institutions regarded as educational institutions. In this context, DGUV, BG ETEM, BAUA institutions and DASA Occupational Health and Safety Fair in Germany and INRS Workplace Accidents Prevention National Research and Security Institution in France were visited.

Deputy Head of ÇASGEM Kenan YAVUZ, Project Manager Assoc. Prof. Erdem CAM, LSS Experts Özge AKANER and KOÇ, Education Branch Manager Ayhan KARAÇAM, Publica-

Sağlığı ve Güvenliği Fuarı, Fransa'da INRS İş Kazaları Önleme Ulusal Araştırma ve Güvenliği Kurumu ziyaret edildi.

Bu ziyarete ÇASGEM Başkan Yardımcısı Kenan YAVUZ, Proje Yöneticisi V. Doç. Dr. Erdem CAM, ÇSG Uzmanları Özge AKANER ve Kenan KOÇ, Eğitim Şube Müdürü Ayhan KARAÇAM, Yayın ve Dokümantasyon Şube Müdürü Şükran YENİCE, kısa dönemli uzmanlar Prof. Dr. Mehmet BARCA ile Prof. Dr. B. Zafer ERDOĞAN, HAK-İŞ konfederasyonundan Şahin SERİM ve teknik destek ekibi katılmıştır.

Söz konusu Ziyaret sırasında yapılan görüşmeler, elde edilen bilgiler ve gözlenen etkinliklerin, ÇASGEM'in yeniden yapılanması çalışmalarına katkı yapması öngörülmüştür.

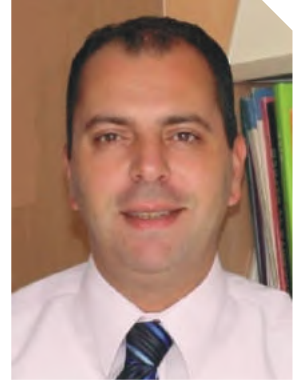
tion and Documentation Branch Manager Şükran YENİCE, short-term specialists Prof. Dr. Mehmet BARCA and Prof. Dr. B. Zafer ERDOĞAN, Sahin SERİM from HAK-İŞ confederation and technical assistance team participated in this visit.

It is envisaged that the interviews made during the visit, the information obtained and the activities observed will contribute to the studies on restructuring of ÇASGEM.



ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Neden Önemli? İktisat Disiplini Çerçevesinde Kısa Bir Değerlendirme

Why is it Important to Strengthen the Institutional Capacity of ÇASGEM? A Brief Assessment Within the Framework of Economics Discipline



Doç. Dr. Erdem CAM

Kıdemli Proje Yöneticisi V.
Senior Project Officer Delegate

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşları arasında yer alan; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin 62 yıla dayanan tarihi içerisinde gerçekleştirmiş olduğu temel faaliyetlere (yayın, eğitim, inceleme) bakıldığında zaman neden önemli bir kurum olduğu görülebilir. Ancak biz bunun önemini sadece istatistiksel bazı verilere dayalı olarak ve 62 yılda ulaşılan kitlenin büyüklüğü açısından ya da yayınlanan kitap vb. neşriyat açısından değil daha teknik bir açıdan izah etmenin önemli olduğunu düşünüyoruz. ÇASGEM şimdiye kadar kendisine üstlenmiş olduğu misyonla mukayese edildiğinde, gereken önem verilmemiş olmasına rağmen neden önemli bir kurumdur? Bu sorunun cevabının net bir şekilde verilebilmesi için çalışma iktisadının varlık nedeninin incelenmesi gerekir. Çünkü tüm dünyada çalışma

When we look at the basic activities (publications, training, research) that have been carried out by Centre for Labour and Social Security Training and Research a Department of the Ministry of Labour and Social Security throughout its 62 year history, it can be seen why ÇASGEM is an important institution. However, we think it is important to explain it not only on the basis of statistical data or in terms of the amount of publications issued over the 62 years, but also from a more technical point of view. Why is ÇASGEM an important institution despite the fact that it has not been given due importance up-to-now, when compared to the mission which it has undertaken? In order to give a clear answer to this question, it is necessary to examine labour economics' reason for its existence. Because labour ministries, togeth-

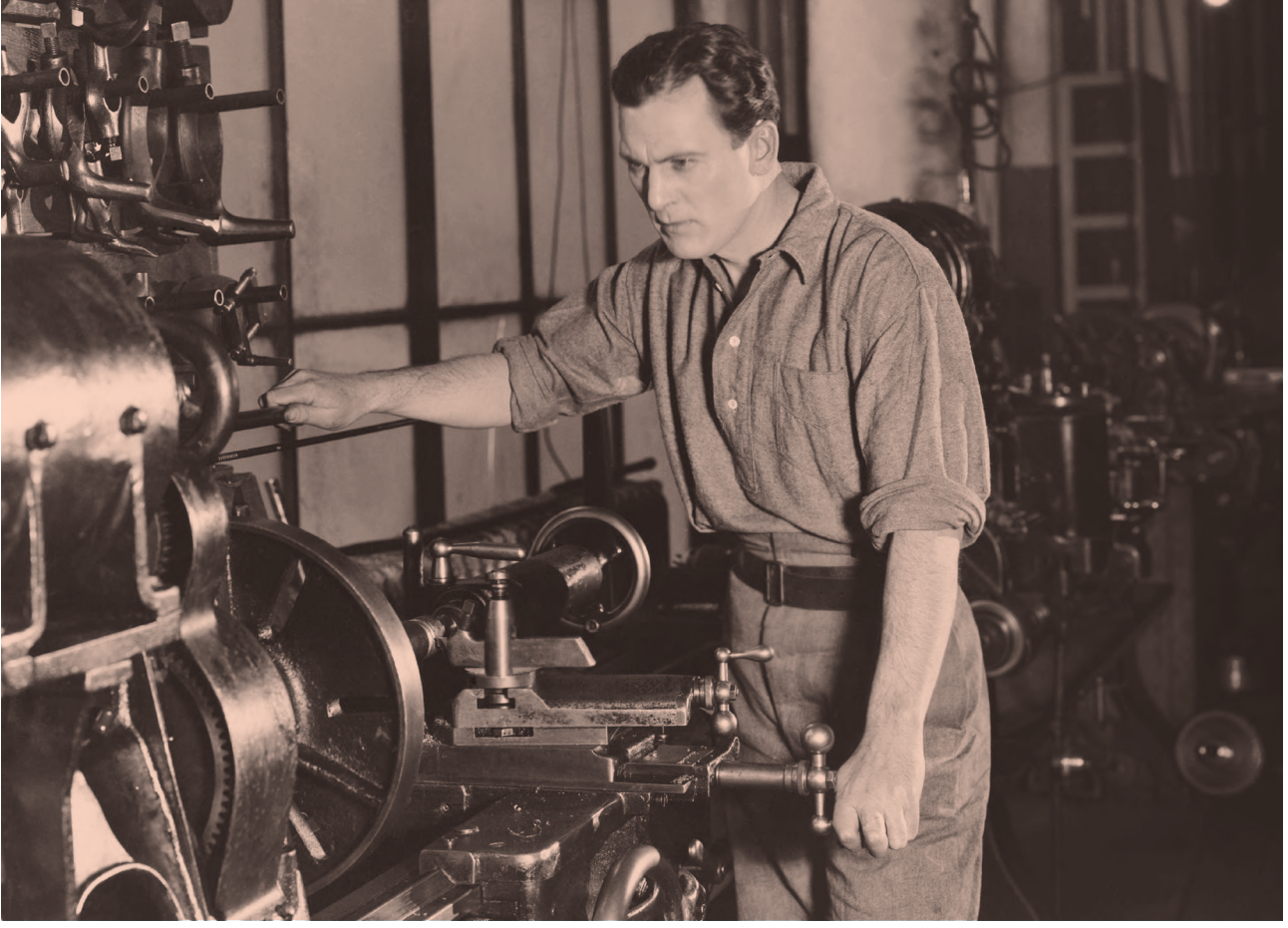
bakanlıkları, ana hizmet birimleri, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşları ile birlikte aslında iktisat biliminin bir alt disiplini olan çalışma iktisadı ve onun altında yer alan diğer disiplinlerin yaşamdaki karşılığı ile ilgilendirilir. Dolayısıyla konuyu bu çerçevede analiz etmek gerekir.

İktisat en temel ifadeyle sınırsız insan ihtiyaçlarının kıt kaynaklar ile giderilmesi meselesi ile ilgilidir. Özünde, iktisat bilimindeki ilişkiler faktör piyasası ve mal piyasası arasındaki ve her piyasanın da kendi içindeki ilişkilerinden oluşur. Bizim inceleme alanımız mal piyasası değildir. Dolayısıyla bu piyasanın içindeki ilişkiler hakkında herhangi bir değerlendirmede bulunmayacağız. Diğer piyasanın ise faktör piyasası olduğu ifade ettik. Faktör piyasası da dört temel üretim faktörü olan; emek, sermaye, doğal kaynak ve girişimciye oluşur. Bu çerçevede ilgili alanımızı bu dört üretim faktörünün tamamı ile ilgilendirmemekte, bunlardan sadece emek faktörü ile teknik anlamda ilgileneceğiz. Peki, iktisat bilimi çerçevesinde neden böyle bir ayrıma gitmekteyiz? Emek piyasası da sadece iktisat ana başlığı altında değerlendirilemez mi ya da dünya bilim okullarında neden iktisat ve çalışma iktisadı diye ikili bir ayrım vardır? Çünkü emek, temel iktisat çerçevesinde bir üretim faktörü, üretimin vazgeçilmez bir unsuru olarak incelenirken, çalışma ekonomisi ya da daha geniş bir ifadeyle çalışma ekonomisini de kapsamı altına alan sosyal poli-

er with their main service units, subsidiaries, relevant and associated organizations all over the world deal with real life consequences of labour economics as a sub-discipline of economics and other disciplines under it. Therefore, it is necessary to analyse the context in this framework.

With the most basic expression, economics deals with the issue of fulfilling bottomless human needs with scarce resources. In essence, the relations in the science of economics consist of the factor market and the commodity market, and the relations within each market. Our area of investigation is not a product market. Therefore, we will not make any assessment about the relations within this market. We mentioned that the other is the factor market. The Factor market consist of four main production elements; labour, capital, natural resources and entrepreneurship. In this framework, we are not interested in all of these four production factors, we are only concerned with the labour factor in technical terms. So why do we make such a distinction in the framework of economics? Is it not possible to consider the labour market under the main heading of economics, or why there is a dual distinction between economics and labour economics in world science schools? This is because, labour is considered as a factor, an indispensable element of production within the framework of basic economics, while it is being addressed in broader





tika çerçevesinde daha geniş açılardan ele alınmaktadır. Çünkü emeğin diğer üretim faktörlerinden önemli ölçüde ayırtıldığı noktalar bulunmaktadır. İşte bu nedenle faktör piyasaları içerisinde yer alan emek piyasasının özelliklerini ele alan, inceleyen ve bu piyasanın işleyişindeki sorunlara analitik çözümler üretmeye çalışan; çalışma ekonomisi (labour economics) diye bir alan vardır. Biçerli (2000:3-9) Çalışma Ekonomisi kitabında, emek piyasasının diğer piyasalardan (mal ve hizmet piyasaları) neden başka özelliklere sahip olduğunu ve emek piyasasında bulunan bazı özelliklerin nevi şahsına münhasır ve diğer piyasalarda bulunmayan özellikler olduğunu şu başlıklar altında ifade etmektedir;

- Emek Piyasalarının Çok Sayıda Oluşu
- Emek İçin Tek Bir Merkezi Fiyatın Olmaması
- Çalışanların Homojen Özellikler Göstermemeleri
- İstihdam İlişkisinin Sürekli Bir İlişki Olması
- Çalışanların Emeği ile Birlikte Kendisini de Sunması
- Çalışanların Pazarlık Güçlerinin Az Oluşu
- Emek Talebinin Türetilmiş Bir Talep Olması

Şimdi yedi başlık altında ifade edilen işgücü piyasasının diğer piyasalardan farklı oluşunu, bu başlıkları kısaca açıklayarak anlatmaya çalışalım. Ancak ve ancak bu açıklamalar çerçevesinde emeğin iktisat disiplini içerisinde neden ayrı bir inceleme alanı olduğunu, onun iktisadi,

contexts within the framework of labour economics or in a broader sense, social politics which also encompasses labour economics. Because there are some points where labour significantly differs from other production factors. This is why there is a field called labour economics which deals with the characteristics of the labour market which takes place among factor markets, observes it and tries to produce analytical solutions to the problems related to the functioning of this market. In his book Çalışma Ekonomisi [Labour Economics] Biçerli (2000:3-9) explains why the labour market has different characteristics from other markets (goods and services markets) and states under the following titles that some features of labour market are one of a kind and cannot be found in other markets;

- High Number of Labour Markets
- Not Having a Single Central Price for Labour
- Employees Not Showing Homogeneous Features
- Continuity of Employment Relations
- Employees Presenting Themselves Together with Their Labour
- Less Bargaining Power of Employees
- Labour Demand's Being a Derived Demand

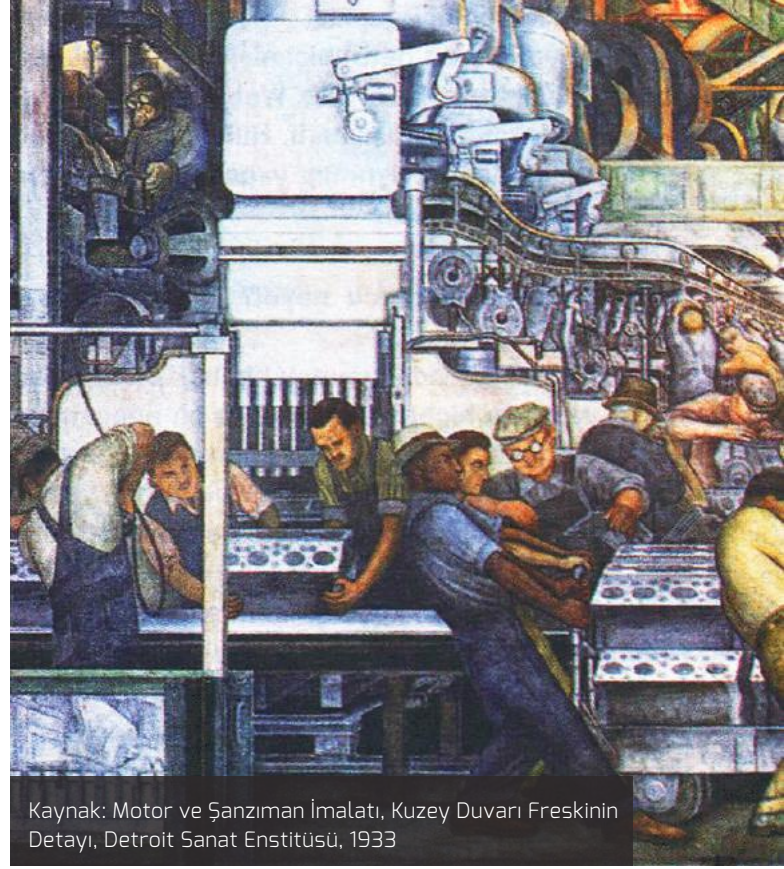
Now let us clarify why the labour market is different from other markets by briefly explaining the seven headings above. We will only be able to understand within the

hukuki, sosyolojik ve psikolojik açılardan neden özellikle incelenmesi gerektiğini anlayabiliriz. Bu özelliklerin varlığı ülkelerde ekonomi bakanlıklarının yanında bir de ayrıca çalışma ilişkilerini ve emeklilik sistemini düzenleyen ayrı bir bakanlığın varlığının temel gerekçesidir. İşte bu yazının temel amacı da; bunu ortaya koymak, bunu ortaya koyduktan sonra da emeğin eğitimi, bilgilendirilmesi ve emek piyasası hakkında araştırma yapma görevini üstlenmiş kurumların, Türkiye özelinde de ÇASGEM'in, neden önemli olduğunu ifade edebilmektir.

Öncelikle belirtilmelidir ki emek piyasaları, çalışanların birçok farklı kategoriye göre sınıflandırıldığı piyasalardır. Yani tek bir emek piyasası yoktur. Örneğin televizyon için farklı marka ve özelliklere sahip televizyonların satıldığı bir mal piyasası varken bu emek için böyle değildir. Emek için farklı meslek gruplarına göre piyasalar var iken, coğrafi bir tasnif ile de farklı piyasalardan söz edilebilir. Binlerce meslek dalının her biri kendi içinde ayrı bir piyasadır keza bu piyasalar aynı zamanda şehir, bölge ya da ülke olarak da kategorikleştirilebilirler ve bu piyasalar birbirleri ile ilişki içindedir. Ama A markalı televizyonun fiyatı Ankara, İstanbul ya da İzmir'deki yetkili satış bayiinde değişmez, aynıdır. Yani coğrafi olarak farklı olsa da televizyon piyasasında tek bir fiyat vardır. Ama bu durum emek için böyle değildir çünkü, her işgücü birbirinden farklı özelliklere sahiptir, bu özellikler; yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim, karakter vb. başlıklar altında özetlenebilir ya da özellikleri daha da uzatılabiliriz.

Bir diğer önemli fark, tek bir emek ücretinin olmamasıdır, diğer mal piyasalarında fiyat aralığı aynı nitelikteki ürünler için dar bir alanda gidip gelirken, bu emek piyasasında böyle değildir. Çünkü bu piyasanın aktörleri olan çalışanlar tüm açık işlerin maddi ve sosyal getirileri hakkında yeterince bilgi sahibi değildir. Aynı nitelikte ki bir kişi, örneğin bir uzman kamu kuruluşunda 1, özel sektörde 2 ile 10 arasında değişen farklı ücretler alabilir iken bu uluslararası işgücü piyasasında çok farklı rakamlara ulaşabilir. Dolayısıyla emek piyasasında ki ücretler tek bir merkezi rakam ile belirlenmez. Birinci farklılık emeğin çalışması karşılığında elde ettiği ücretin birbirinden farklı olmasıdır. Ancak bir televizyonun satış fiyatında böyle bir farklılık yoktur, ya da bu farklılık çok dar bir aralıkta alt ve üst limitler çerçevesinde vardır.

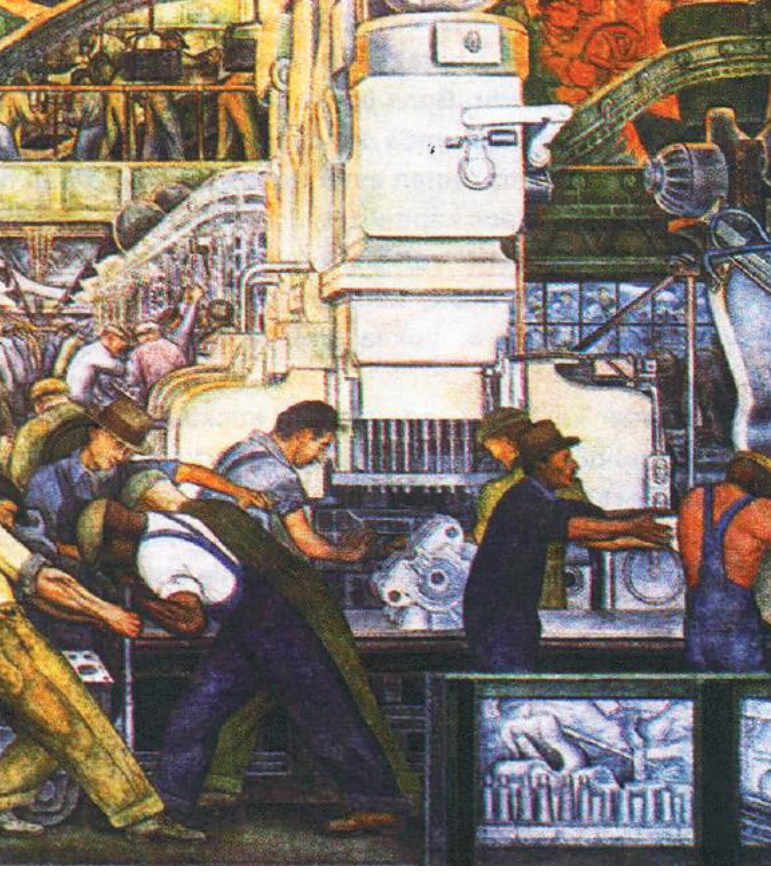
Emeğin bir başka özelliği, homojen bir yapısının olmaması (aynı olmaması, aynı özellikler göstermemesi) yani farklı özelliklere sahip olmasıdır. Hiçbir emek arzı yoktur ki tam anlamıyla birbirinin aynısı olsun. Maddesel olarak bir tanımlama yaparsak seri üretim bandında üretilen aynı marka, model, renk ve özelliklere sahip olan tüm



Kaynak: Motor ve Şanzıman İmalatı, Kuzey Duvarı Freskinin Detayı, Detroit Sanat Enstitüsü, 1933

framework of these explanations, why labour is a separate research field within the discipline of economics, and why it should be investigated especially in economic, legal, sociological and psychological aspects. The existence of these aspects is a fundamental justification for the existence of a separate ministry that regulates labour relations and the pension system, as well as the economic ministries in the countries. And the main purpose of this article is to explain that, and then to express why the institutions which have undertaken the duty of training and informing labour and also conducting researches on the labour market and, specifically ÇASGEM is important in Turkey.

First of all, it should be noted that labour markets are the markets where employees are classified according to many different categories. Which means there is not a sole labour market. For example, there is a commodity market for televisions with different brands and features, but the case is different for labour. While there are markets for different occupational groups in terms of labour, with a geographical classification it is possible to talk about different markets. Thousands of professions are each a separate market; these markets can also be categorized as cities, regions or countries and they are in relation to each other. However, the price of an A brand television remains the same in authorized dealers in Ankara, İstanbul or İzmir. In other words, although it can differ geographically, there is a single price in the television market. But this is not the case for labour because each workforce has different characteristics; these characteristics can be summarized under headings such as age, gender, education, experience, character, etc. or we can add other features.



otomobiller birbirinin aynısıdır ama işgücü yani emek arzı böyle değildir. Dolayısıyla birbirlerinden farklı özelliklere sahiptirler, farklı becerileri vardır, farklı okullara ve bölümlere gitmiş olabilirler ya da farklı sanat ve zanaatlara sahiptirler. Ayrıca bu farklılıklar da kendi içinde derecelendirilebilir. İyi ahçı, kötü ahçı, yerel ahçı, uluslararası ahçı gibi. Tüm bu farklılıklar emeğin işgücü piyasasındaki konumunu da ücret, statü, çalışma şartları vb. açılardan değiştirir.

Emek ile ilgili bir diğer farklılık işçi işveren ilişkisinin sürekliliğidir. Diğer mal ve hizmetlerin alımı satımı arasında bir ilişki olması gerekli değildir ancak bu emek için bir gerekliliktir. Bir işveren hergün yeni bir emek kiralayarak işlerini yürütemez dolayısıyla çalışanlar aynı işyerinde bir süre ve süreklilik arz eden bir biçimde istihdam edilirler. Eğer işveren bu şekilde davranmaz ise hergün yeni işçi istihdam etmeye kalkarsa gerek işe uyum gerekse o işin gerektirdiği eğitim vb. maliyetlere her gün katlanmak zorunda kalır.

Üretim faktörlerinden emeğin ayırt edici diğer özelliği; kişinin emeği ile kendisini de bir arada sunmasıdır. Yani emeğin insan oluşudur. Ancak mal alım satımı yapan kişiler aldıkları ya da sattıkları malın dışındadırlar. O malların o kişilerin hayatları üzerinde doğrudan etkisi bulunmamaktadır. İşçilerin vasıflarının ürettikleri hizmet ya da mal üzerinde de etkisi vardır, bu etki o emeğin kalitesinden, becerisinden gelir. Öte yandan makinaların böyle bir özelliği bulunmamaktadır. Yani bir makine kendine yatırım yaparak, okula giderek ya da dil öğrenerek ürettiği malın kalitesi üzerinde kendiliğinden bir etkide bulun-

Another important difference is that there is not a single labour fee, whereas in other commodity markets the price changes within a narrow range for products of the same quality. This is not the case in the labour market. Because the employees as the actors of this market are not fully informed about the material and social deliverables of all open jobs. While a person with the same qualification, for example an expert may receive different fees ranging from 1 in public institution, to 2 and 10 in the private sector, this can reach very different figures in the international labour market. Therefore, the wages in the labour market are not determined by a single central figure. The first difference is that the wages obtained by labour in exchange for working are different from each other. However, there is no such difference in the selling price of a television, or this difference exists in a very narrow range and between lower and upper limits.

Another characteristic of labour is that it does not have a homogenous structure (everyone is different from the other) it has different properties. There is no supply of labour that is exactly the same as each other. If we make a material description, all cars that have the same brand, model, colour and features produced in the mass production band are identical, but workforce, i.e. labour supply is not like that. Therefore, they have different characteristics, different skills, they may have gone to different schools and departments, or have different arts and crafts. These differences can also be graded within themselves. Such as good chef, bad chef, local chef, international chef. All these differences also alter the position of the labour in the labour market in terms of wage, status, working conditions, etc.

Another difference related to labour is the continuity of the employee/ employer relationship. It is not necessary that there is a relationship between the purchase and sale of other goods and services, but it is a necessity for labour. An employer cannot conduct his / her business by hiring new labour every day, therefore the employees are employed for a certain time and in a manner that constitutes continuity in the same workplace. If the employer does not act this way, and attempts to employ new workers every day, then he/she will have to endure both the job orientation process and costs of training, etc. required by that job every single day.

Another distinguishing feature of labour from production factors is that the people offer their labour together with themselves. In other words, labour's involves humans. However, those who buy and sell goods are external to what they buy or sell. Those goods do not directly affect

maz. Bu konuyla ilgili bir diğer özellik emeğin dayanışma içinde olabilmesi ve güçlerini birleştirip çalışma koşullarını değiştirebilmesidir, yine diğer üretim faktörleri bir araya gelip bir dayanışma sergileyemezler, yirmi dört saat sürülen bir tarla diğer tarla ile birleşip bizi çok sürüyorlar bizi sadece oniki saat sürsünler biz geri kalan zamanda dinlenelim diyemezler.

Emeğin insan olmasının onu diğer üretim faktörlerinden ayırıcı diğer sonucu onun pazarlık gücüne sahip olmasıdır. Makinaların ya da arazinin onu çalıştıracak ya da işleyecek olan girişimci ya da işveren ile pazarlık gücü yoktur fakat emeğin böyle bir gücü vardır ve genellikle emek arzı bu anlamda işverenler karşısında daha zayıftır. Gücünün zayıf oluşu onun davranışlarını, ücretin belirlenmesi ya da iş bulup bulamaması durumlarında etkiler. İşçiler iktisadi genişleme dönemlerinde kendiliklerinden emeklerini geri çekebilirler, iş bırakabilirler ama iktisadi daralma dönemlerinde normal şartlar altında böyle bir davranış sergileyemezler. Tüm bu kararlar onların kendi kendilerine aldıkları kararlardır. Kısacası emeğin karar almak gibi bir özelliği vardır.

Emeğin son özelliği ise onun türetilmiş bir talep olmasıdır. Emeğin bu özelliği onu diğer mal ve hizmet piyasalarından ayıran en önemli özelliktir. Çünkü karnı acikan bir kişinin yemek satın alması ya da doğalgazı biten bir hanenin üyesinin gidip doğal gaz alması onlara bir fayda sağlar ve ihtiyaçların giderilmesini yarar. Ancak ortada bir üretim faaliyeti yok ise orada emek talebi de olmaz. Yani emek, üretim faaliyetinin varlığından türeyen talep ile var olur. Bu emeğe olan talebi arttıran ya da azaltan bir özelliktir.

Görüldüğü üzere emeğin diğer üretim faktörlerinden birçok ayrı özelliği bulunmaktadır. İşte bu özellikler onun iktisat disiplini çatısı altında ayrı bir başlık altında incelenmesini zorunlu kılar. Aslında bu zorunluluğun özünde emeğin bir insan oluşu yatmaktadır. Makinaların tarihi ya da tarımsal üretim faaliyeti gerçekleştirilen tarlaların dünya üzerinde yıllardır tartışılan bir tarihi yoktur fakat işçi sınıfı tarihi vardır, işte bu tarihi gerçekliğin arka planında emeğin yukarıda sayılan özelliklerinden dolayı geçirmiş olduğu zorlu şartlar vardır.

Bu nedenle tüm ülkelerde çalışma bakanlıkları işgücünün çalışma şartlarını, asgari ücreti, iş sağlığı ve güvenliği, toplu iş sözleşmesi, sendikalar, sosyal güvenlik gibi konularda düzenlemeler yapar ve belirli normlar koyar. Bu normların ve düzenlemelerin işverenler ve özellikle de çalışanlar tarafından bilinmesi gerekir, bilinmediği durumlarda sadece beyin ya da kol gücünü sunarak hayatını idame ettirebilen varlık olan işgücü zor çalışma koşulları ile karşılaşabilir. İşte böyle bir sonuçla karşılaşmanın

the lives of those people. Workers' qualifications also have an effect on the service or goods that they produce, this effect comes from the quality, the skill of that labour. On the other hand, machines do not have such a feature. Which means, a machine cannot have a spontaneous effect on the quality of the product it produces by investing in itself, going to school, or learning a new language. Another feature of this issue is that labour can be in solidarity and can change working conditions by uniting their forces, yet other factors of production cannot come together and exhibit solidarity, a field ploughed for twenty-four hours cannot say that it is being ploughed for a long time and demand being ploughed for only twelve hours by uniting with other fields.

The other result that distinguishes labour from other production factors due to being human is having bargaining power. Machines or land have no bargaining power with the entrepreneur or employer that will operate or plough it, but labour has such a power and labour supply is generally weaker than employers in this sense. This weakness also affects their behaviours in cases of determining wages or finding a job. Workers can withdraw their labour by themselves during periods of economic expansion, they can put down their tools, but they cannot exhibit such behaviour under normal circumstances during periods of economic contraction. All these decisions they make for themselves. In short, labour has the ability to make their own decisions.

The last characteristic of labour is being a derived demand. This is the most important feature that distinguishes it from other goods and services markets. Because when a hungry person buys meals, or if a member of a household who goes out to buy natural gas, it gives them a benefit and helps them to meet their needs. But if there is no production activity, there will be no demand for labour. Which means, labour exists by the demand that derives from the existence of the production activity. This is a feature that increases or decreases demand for labour.

As can be seen, there are many distinct characteristics of labour that other production factors do not have. These features make it compulsory to study labour under a separately within the discipline of economics. In the essence of this necessity lies the fact that labour is human. There is not a history of machinery or a history of the fields in which agricultural production activities take place that has not been discussed for many years in the world, but there is working class history, at the background of this historical reality there are challenging conditions that labour has experienced due to its above mentioned characteristics.

For this reason, labour ministries in all countries make regulations on matters such as working conditions of the workforce, minimum wage, occupational health and safe-



diye çalışma şartları hakkında bilgi edinmesi, haklarını, sorumluluklarını bilmesi gerekir.

İşte buraya kadar yazdıklarımızdan dolayı tüm ülkelerde emek ile ilgili meseleleri araştıran, raporlar hazırlayan, yetişkinlere yönelik eğitimler veren kurumlar bulunmaktadır. İşgücü piyasasının karmaşıklığı ve endüstri ilişkilerinin bazen çatışmacı bazen uzlaşmacı bir yapıya sahip olması bu alanının temel aktörleri olan işçilerin ve işverenlerin bu ilişkileri yönetebilmesini ve bunu yapabilmek için gerekli becerilere sahip olmasını gerektirir. ÇASGEM'in Türkiye'deki varlık nedeni de budur. Nitekim bu durum 7460 sayılı teşkilat yasasında çok açık bir şekilde ifade edilmiştir. Ancak kuruluşundan günümüze 60 yılı aşan bir sürede kurumun bu faaliyetlerini etkin bir şekilde yapabilmesi konusunda bazı zorluklar ile karşılaşmış ve tarihi süreç içinde yaşanan coğrafi ve idari değişiklikler ya da bu değişiklikler yapılırken alınması gerekli doğru kararların, nedeni ne olursa olsun alınamamış olması, kurumsal kapasitenin de zayıf kalmasına neden olmuştur. İşte çalışanların ihtiyaç duyduğu ve şimdiye kadar gereksinimlerini sunmaya çalıştığımız konuları incelemesi gereken kurumun bunları yapabilmesi için insan kaynakları kapasitesinin de artırılması gerekir. İnsan kaynakları kapasitesi artırılmış bir kurumun, endüstri ilişkileri ve işgücü piyasasının aktörlerine vereceği hizmetlerin kalitesi de daha yüksek olacak, bu vesileyle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sloganı olan; "İnsan Onuruna Yakışır Bir İş" yani çalışma ilişkileri sisteminin kurulmasına katkı yapılmış olacaktır.

ty, collective bargaining, trade unions, social security, and set certain norms. These norms and regulations must be known by employers and, in particular, employees, otherwise, the labour force who can maintain their lives only by offering their brainpower or manpower, may encounter difficult working conditions. To avoid such a consequence, they have to obtain information about working conditions and know their rights and responsibilities.

For the reasons we have explained, there are institutions in all countries that investigate matters related to labour, prepare reports, and provide training for adults. The complexity of the labour market and the fact that industrial relations sometimes involve conflict and sometimes compromise, workers and employers, who are the main actors in this field, must have the necessary skills to manage these relationships.. This is ÇASGEM's reason for existence in Turkey. As a matter of fact, this situation is expressed very clearly in organization law no. 7460. However, in our time, some difficulties have been encountered in the institutions ability to perform its activities effectively over period exceeding 60 years. Geographical and administrative changes in the historical process inability to make correct decisions during those changes, regardless of their causes, have also made the institutional capacity weak. It is necessary to increase the capacity of the human resources so that the institution that is required to examine the issues that employees need and that we have tried to present their justifications thus far, can be able to perform this task. The quality of the services provided for the actors of industrial relations and labour markets by an institution with increased human resource capacity will be superior, in this way, the motto of the International Labour Organization, "A Decent Work for Human Dignity", in other words, the establishment of a labour relations system will be its contribution.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Biçerli, M. Kemal (2000) Çalışma Ekonomisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Cam, Erdem (2012) "Akademiden Teknokrasieye, Teknokrasiden Bürokrasiye Türkiye'de Yetişkinlere Yönelik Sosyal Politika Eğitimlerinin Yönetimi Üzerine Bir İnceleme ve Yeni Bir Model Önerisi", "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 15, Sayı: 2, 29-51.
- Biçerli, M. Kemal (2000) Labour Economics, İstanbul: Beta Publications.
- Cam, Erdem (2012) "From Academy to Technocracy, From Technocracy to Bureaucracy, A study on the Management of Social Policy Trainings for Adults in Turkey, and A New Model Suggestion", Journal of Labour, Industrial Relations and Human Resources, Vol. 15, Issue: 2, pp. 29-51.

Çalışma ve Analık Hakkının Korunmasında Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yeri

Place of Institutional Child Care Services in the Protection of Work and Maternity Rights



**Betül DÖNMEZ ORAL**

ÇSG Eğitim Uzmanı

LSS Training Expert

E vrensel nitelikte olan ve birçok uluslararası hukuki metinle güvence altına alınmış olan çalışma hakkı, yalnızca bir zorunluluk ya da özgürlük meselesi değil, aynı zamanda ekonomik alanda yer alan en temel sosyal haktır. Bu en temel sosyal hak olan çalışma hakkı, 20. yy'da yurttaşlık kavramının ayrılmaz bir ögesi olmuştur.

Yurttaşlık ile çalışma hakkı arasındaki ilişki, T. H. Marshall'ın ünlü makalesi Yurttaşlık ve Sosyal Sınıf'ta detaylandırılmıştır. Marshall kaleme aldığı makalesinde yurttaşlığın gelişim sürecinde yer alan üç temel ögeden bahseder. Bunlar sivil, siyasi ve sosyal öğelerdir. Sivil öge, kişisel özgürlük için gerekli olan kişi hakları, ifade özgürlüğü, düşünce ve inanç özgürlüğü, mülk edinme özgürlüğü ve adalet arama özgürlüğü olarak sınıflandırılabilir. Siyasi öge ise seçen ya da seçilen olarak siyasi iktidara katılımı ifade eden demokratik katılım hakkı ile seçme ve seçilme hakkından oluşur. Son öge ise Marshall tarafından bir parça ekonomik refah ve güvenliğe sahip olma, sosyal mirastan pay alma ve medeni bir hayat sürme olarak tanımlanan ve geniş bir ekonomik ve sosyal haklar dizininden oluşan sosyal öğedir.

T he right to work, which is universal and guaranteed by many international legal texts, is not only a matter of necessity or freedom, but also the most basic social right in the economic field. As the most basic social right, the right to work became an integral part of the concept of citizenship in the 20th century.

The relation between citizenship and right to work is elaborated in T. H. Marshall's famous article, Citizenship and Social Class. In his article, Marshall speaks of three basic elements involved in the development process of the citizenship. These are civil, political and social factors. The civil element can be classified as personal rights necessary for personal freedom, freedom of expression, freedom of thought and belief, freedom of property and freedom of seeking justice. The political element consists of the right to vote and to elect, with the right to democratic participation expressing political power participation as the elector or the elected. And the final element is the social factor consists of a wide series of economic and social rights which are defined by Marshall as having a degree of economic prosperity and security, a share of social heritage and living a civ-

Siyasi ve ekonomik toplumun gelişimi geleneksel anlamda köleliğin sona ermesi ile başlamıştır. Eskinin köleleri özgürleşmiş ve yurttaşların sahip olduğu haklara sahip olmaya başlamışlardır. 18. yy'da gelişmeye başlayan sivil haklara geleneksel anlamda köleliğin sona ermesiyle yeni haklar eklenmemiş, yerine hakların uygulama alanı genişletilmiştir. Özgürlüğün evrenselleşmesi beraberinde yurttaşlık kavramının yerel düzlemde ulusal düzleme geçmesini sağlamıştır. 19. yy'a gelindiğinde sivil hakların yan ürünü ve bu hakların hayata geçmesi için kaçınılmaz olan siyasi haklar gelişmiştir. Siyasi hakların yurttaşlığa bağlanması ile bu hakların temeli ekonomik servet yerine bireysel statü olmuştur. Son olarak bir dizi reform sonucunda, 20.yy' da sosyal haklar doğrudan ve bağımsız olarak yurttaşlığa bağlanmıştır. Sosyal hakların yurttaşlık statüsüne alınması, giderek artan eşitsizliklerin azaltılması talebi sonucunda gerçekleşmiştir (Marshall, 2006: 21-30). Sosyal haklar ile daha önceden soyut bir varlık olarak ele alınan insan, somut bir varlık olarak ele alınmış ve onu çevreleyen sosyo-ekonomik koşulların iyileştirilmesi hedeflenmiştir (Koray, 2008: 91).

Sosyal Hakların Özü Çalışma Hakkıdır.

Ailenin korunması, eğitim ve sağlık, dinlenme, sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi, grev, sosyal güvenlik, annenin ve çocuğun, yaşlıların ve engellilerin korunması ve bir asgari gelire sahip olma hakkı gibi haklar dizininde oluşan sosyal hakların özünü çalışma hakkı oluşturur.

Çalışma hakkı bireylere bir işte çalışarak bir gelir kazanma olanağı sağlar. Bu hakkın çalışmak ve çalışmamak üzere iki boyutu vardır. Çalışma hakkının olması bireye bir işte kendi istekleriyle çalışabilme imkânını sağlar. İşsiz kaldıklarında da devlet gerekli koruyucu müdahaleyi yapar. Çalışma hakkı aynı zamanda bireye

ilized life.

The development of the political and economic society has traditionally started with the end of your slavery. Slaves of past are liberated and have begun to have the rights citizens have. With the end of slavery in traditional sense new right were not added to the civil right that started to develop in the 18th century, instead the application area of these rights was extended. The universalization of freedom allowed the concept of citizenship to pass to national plane from local level. By the 19th century, political rights were developed as the by-product of civil rights and also sine quo non their realization. With the binding of political rights to citizenship, the basis of these rights became individual status instead of economic wealth. Finally, as the result of a series of reforms, social rights were directly and independently linked to citizenship in the 20th century. Taking social rights to citizenship status has been the result of a request to reduce increasing inequalities (Marshall, 2006: 21-30). With social rights, the person who was previously addressed as an abstract entity is treated as a concrete being, and it is aimed to improve the socio-economic conditions surrounding man (Koray, 2008: 91).

The Right to Work is the essence of Social Rights.

The right to work constitutes the essence of social rights array involving protection of family, education and health, recreation, unionist organization, collective bargaining, strike, social security, protection of mother and child, elderly and disables and the right o have a minimum income.

The right to work allows individuals to earn an income by working in a job. This right has two dimensions, as working and not working. Having the right to work provides the individual to work willingly. When they become unemployed, the state also makes necessary preventive interventions. The right to work also recognizes the right not to be deprived of working as an individual. Accordingly, it is aimed to prevent violation of the right of individuals to work for reasons such as trade union organization. On the other hand, individuals work on any job they want. In other words, they cannot be forced to work in a job they do not want. For this reason, many national and international documents prohibit forced labour.

People need to work in an income-generating job for economic sufficiency and independence. On the other hand, finding a job to work in today's conditions has become extremely difficult. For this reason, the right to work is gradually becoming an obligation rather than being just a right.





çalışmaktan yoksun bırakılmama hakkını da tanır. Buna göre sendikal örgütlenme gibi nedenlerle bireylerin çalışma hakkının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi amaçlanır. Öte yandan bireyler yine kendi arzularıyla istedikleri işte çalışırlar. Yani bireyler istemedikleri bir işte zorla çalıştırılmazlar. Bu nedenle birçok ulusal ve uluslararası belge zorla çalışmayı yasaklamıştır.

İnsanların ekonomik yeterliliği ve bağımsızlığı için gelir getirici bir işte çalışması gerekir. Öte yandan günümüz koşullarında çalışılacak bir iş bulmak son derece güç hale gelmiştir. Bu nedenle çalışma hakkı giderek hak olmaktan çıkıp zorunluluk halini almaktadır.

Bireylerin sosyal devlet üzerindeki yükü giderek artmaktadır. Sosyal devlet üzerinde bireylerin artan yükü devlet anlayışlarında dönüşüm yaratmıştır. Çalışma temelli devlet (workfare) anlayışını bu dönüşümün sonucunda oluşturmuştur. Ancak istihdam yaratmayan ekonomik büyüme, çalışma temelli devlet anlayışını mümkün kılmaz ve yaratılan sistem çalışmak isteyen herkese iş sağlar.

Endüstriyel üretim ile beraber ücretli emek yaygınlaşmış, çalışma yüceltilmiş ve çalışmanın bir hak olduğu anlayışı ile beraber devletin istihdam yaratma sorumluluğu gündeme gelmiştir. Birçok ulusal ve uluslararası düzenlemede çalışma hakkını tanıyan bir devlete, iş bulma, mesleki eğitim verme, çalışma koşullarını iyileştirme, işsiz koruma, emeklilik hakkını tanıma, çalışan ile işi niteliğine uygun olarak buluşturma, iş güvencesini sağlama, çalışana belirli bir gelir güvencesi sağlama, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, çalışma yaşamında ayrımcılığı engelleme gibi sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumluluklar aynı zamanda devletin işgücü piyasasına müdahale ettiği alanlardır. Ancak üretim süreci, emeğin yapısı, çalışma koşulları ve çalışmanın anlamı hem siyasi ve ekonomik, hem de bilimsel ve teknolojik değişiklikler ile başkalaşmıştır (Koray, 2008:208-212).

Diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi için kaçınılmaz bir hak olan çalışma hakkı, uluslararası ve ulusal hukuki metinlerde yer alır. Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Avrupa Birliği (AB) belgeleri ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İş Kanunu gibi ulusal belgelerde çalışma hakkı güvence altına alınmıştır.

Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasası ve Analık Hakkının Korunması

2. Dünya Savaşı sonrası dönemde büyük ölçüde ortaya çıkan cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı kavramının kapsamı günümüzde bir hayli genişlemiştir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın tanımı 1979 yılında kabul edilen Ka-

Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği belgeleri ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İş Kanunu gibi ulusal belgelerde çalışma hakkı güvence altına alınmıştır.

The right to work is guaranteed with the documents of United Nations, International Labour Organization, European Union and in national documents such as Constitution of the Republic of Turkey, Labour Code.

The burden of the individuals on social state is gradually increasing. This increasing burden of individuals on the social state has created a transformation in state conception. Work-based state understanding (workfare) is a result of this transformation. But economic growth, which does not create employment, does not enable work-based state concept also, and the created system provides jobs for anyone who wishes to work.

Together with industrial production wage labour has become widespread, the labour has been honoured and with the understanding that working is a right, the responsibility of the state to create employment has come to the agenda. A state recognizing the right to work in many national and international regulations has given the responsibilities such as providing employment, providing vocational training, improving working conditions, protecting unemployed, recognizing the right to retire, meeting the employees with the job appropriate for their skills, providing job security, providing a certain income security for the employee, providing occupational health and safety, prevention of discrimination in working life. These responsibilities are also the areas where the state intervenes in the labour market. However, the production process, the structure of labour, the working conditions and the meaning of the work have been altered by both political and economic as well as scientific and technological changes (Koray, 2008:208-212).

The right to work, as an inevitable right for the realization of other people's rights, takes place in international and national legal documents. The right to work is guaranteed with the documents of United Nations (UN), International Labour Organization (ILO), European Union (EU) and in national documents such as Constitution of the Republic of Turkey, Labour Code.

Prohibition of Gender-Based Discrimination in Working Life and Protection of Maternal Rights

The scope of the prohibition of gender-based discrimi-

dınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'sinde (CEDAW) yapılmıştır. Sözleşmede yer alan tanım şöyledir:

Bu sözleşmeye göre, 'kadınlara karşı ayırım' deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.

(Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Madde 1)

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ile analık hakkının korunması arasında organik bir bağ bulunmaktadır. Bu bağın temelini de cinsiyete dayalı işbölümü oluşturmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü, ev ile işyerinin birbirinden ayrılması ile ortaya çıkmıştır. Modern toplumla ortaya çıkan cinsiyete dayalı işbölümü gereği kadın özellikle evde yeniden üretimi gerçekleştirirken erkek piyasa üretimini gerçekleştirmiştir. Erkekler ev dışında çalışarak evin geçimini sağlarken kadınlar evde erkeklerin ve çocukların bakımını üstlenmişlerdir. Toplumsal cinsiyetçi yaklaşım ile cinsiyete dayalı işbölümü "doğal" olarak kabul edilmeye başlanmış ve bu işbölümü toplum tarafından cinsiyetlere atfedilen bazı özelliklerle meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Cinsiyete dayalı işbölümü kadını "hem anne hem de ev kadını" olarak konumlandırmış ve bu durum da kadınların çalışması ile annelik durumları arasında çatışma yaratmıştır. Ortaya çıkan rol çatışması kadınların işgücü piyasasından çekilmesine neden olmuştur. Bu durumu ortadan kaldırmak için de kadınların analık hakkı korunmalıdır.

Evrensel bir sorun olan cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşı ve analık hakkının korunması, hem ulusal hem de uluslararası birçok metin ile güvence altına alınmıştır. Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması ve analık hakkının korunması için uluslararası alanda birçok gelişme yaşanmıştır. 1946 yılında BM Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında Kadının Statüsü Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun da katkıları ile 1948 yılında BM tarafından İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi kabul edilmiştir. BM, 1975 yılında Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlemiş ve bu yıldan itibaren 10 yıllık dönemi, Kadın 10 Yılı ilan etmiştir. Ayrıca Dünya Kadın Konferansları düzenlenmeye devam etmiştir. 1979 yılına gelindiğinde BM Genel Kurulu, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ilkelerini temel alarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'sini (CE-



nation concept which mainly emerged in the period after 2nd World War has expanded considerably. The definition of gender-based discrimination was made in the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), adopted in 1979. The definition in this Convention is as follows:

According to this Convention, the phrase of 'discrimination against women' means "any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field."

(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Article 1)

There is an organic link between gender-based discrimination and the protection of maternity rights. The basis of this bond is also the gender-based division of labour. Gender-based labour division has emerged with the separation of home and workplace. Due to gender-based work division occurs in the modern society, women perform production at home while men are carrying out the market production. While men work outside the home to make a living, women take care of men and children at home. With the gender approach, gender-based division of labour has begun to be regarded as "natural" and this division of labour has been tried to legitimize by some characteristics attributed to genders by society. The gender-based division of labour has positioned women as



DAW) kabul etmiştir. 1995 yılında Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ilan edilmiştir.

BM'nin yanı sıra UÇÖ de çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması ve analık hakkının korunmasına yönelik belgeler kabul etmiştir. Temel UÇÖ Sözleşmeleri'nin yanı sıra Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 Sayılı Sözleşme ve Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme, Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 No'lu Sözleşme bu belgelerden bazılarıdır. Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı ve AB birincil ve ikincil mevzuatı, bu haklara geniş yer verilen bölgesel kaynaklardandır.

Çalışma ve Analık Hakkının Korunmasında Çocuk Bakım Hizmetleri

Çalışma hakkı, hukuk sistemi tarafından korunması ve herkesin eşit olarak faydalanması gereken temel haklardandır. Ancak cinsiyet, engellilik, yaş, dil, din, etnik köken, sosyal sınıf gibi nedenler sonucunda ortaya çıkan eşitliği bozan ayrımcılık, bu hakkın kullanımını engellemektedir. Eşitliği bozan ayrımcılık alanlarından kapsamı en geniş olan cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Ataraki, cinsiyete dayalı işbölümü, sosyo-kültürel faktörler, analık hali, ucuz emek olarak görülmesi gibi nedenler kadınların işgücü piyasasından dışlanmasına ya da eşit olmayan muameleye maruz kalmalarına neden olur. Bu nedenlerden analık hali, kadınların çalışması için bir engel olmaktan çıkarılmalı ve bir hak olarak hukuk sistemi ile

“both mothers and housewives”, which has created conflict between women's work and maternity. The emerging role conflict caused women to withdraw from the labour market. Women's maternity right should be protected in order to eliminate this situation.

Prohibition of gender-based discrimination in working life and protection of maternal rights which is a universal problem is secured by both national and international documents. There have been many developments in the international arena for the prohibition of gender-based discrimination in working life and the protection of maternity rights. In 1946 the Commission on the Status of Women was established under the framework of the UN Economic and Social Council. With the contributions of the Commission, in 1948 the Universal Declaration of Human Rights was adopted by the UN. The UN organized the First World Women's Conference in 1975 and declared the 10-years period starting from that year the Women -10 Years. In addition, UN has continued to organize World Women's Conferences. By 1979, the UN General Assembly adopted the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) on the basis of the principles of the Universal Declaration of Human Rights. In 1995, the Beijing Declaration and Action Platform was announced at the Fourth World Conference on Women.

In addition to the UN, the ILO has also accepted documents for the prohibition of gender discrimination and the protection of the right to maternity in working life. Besides the main ILO Conventions some of these documents are Maternity Protection Convention No. 130 (Revised), C183- Maternity Protection Convention, C156- Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities. The European Social Charter adopted by the Council of Europe and the primary and secondary legislation of the EU are regional sources in which these rights are widely involved.

Child Care Services in Protecting Working and Maternity Rights

The right to work is a fundamental right that must be protected by the legal system and everyone should benefit equally. However, discrimination that distorts equality resulting from gender, disability, age, language, religion, ethnicity, social class, etc., prevents the use of this right. Gender-based discrimination is the broadest discrimination area that damages equality. Reasons such as patriarchy, gender-based division of labour, socio-cultural factors, maternity, being regarded as cheap labour cause women to be excluded from the labour market or

güvence altına alınmalıdır. Ancak analık hakkını korumaya yönelik politikalar oluşturulurken, toplumsal cinsiyet eşitliği göz ardı edilmemelidir. Çocuk bakımının sadece kadının görevi olduğu anlayışı ve bu anlayışın politikalara yansması iki şekilde olabilir. Bunlardan ilki kadınların piyasa üretiminden uzaklaşması ve sadece yeniden üretim faaliyetinde bulunması iken diğeri çocuk yapma kararının ertelenmesi ya da çocuk yapmaktan vazgeçmedir. Bu nedenle uygulanacak politikalar sadece kadını değil, ebeveynleri hedef almalıdır. Çünkü çocuk sahibi olma kararı ve çocuk bakımı sadece kadının değil eşlerin ortak kararı ve yükümlülüğüdür.

II. Dünya Savaşı sonrasında erkeğin evin geçimini üstlendiği geleneksel aile modeli egemendi. Bu nedenle gelir destekleme ve gelişmiş bakım hizmetlerini içeren sosyal hizmetlerin gelişmediği refah devleti anlayışı esastı. Ancak 20. yy'ın ikinci yarısından itibaren kadın istihdamı artmaya başlamıştır. Kadın istihdamının artması hem refah devletlerini hem de işgücü piyasasını dönüştürmüştür.

Dönüşüm bakım hizmetleri yetersizliğinin, annelik ile kariyer arasında çatışma yaratmasına ve çözüm olarak annelik ve kariyer arasında seçim yapılmasının önerilmesine ve dolayısıyla doğum oranlarının ve nüfus artış hızının ve istihdam oranlarının azalmasına yol açmıştır (Esping-Andersen, 2011:107-108).

Günümüzde doğurganlık oranları o kadar düşüktür ki, böyle sürerse dünya nüfusu yok olma tehlikesi ile karşılaşacaktır. Eğer toplam doğurganlık hızı, kadın başına 1,3 doğum olarak sabitlenirse nüfus yıllık % 1,5 oranında azalır. 100 yılın sonunda ise nüfus, bu oranın dörtte üçünden daha fazla azalmış olur. Öbür yandan toplam doğurganlık hızı 1,9 olursa, yıllık nüfus azalma oranı % 0,2, 100 yılın sonunda ise nüfus % 18 azalır. Toplam doğurganlık hızının 1,9'dan 1,3'e düşüşü, doğurganlık dönemindeki kadınların % 60'ının bir çocuk az dünyaya getirmesidir (McDonald, 2002). Ancak sadece doğum yanlısı politikaların etki yaratması beklenmemelidir. Çünkü değişen; insanların çocuk sahibi olma arzusu değil, çocuk sahibi olurken kamu yararına üretimde bulunma arzusudur (Esping-Andersen, 2011:104).

Çalışmanın ve ebeveyn olmanın önündeki engelleri ortadan kaldırmak için aile dostu politikalar uygulanır. Bu politikalar iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması için kolaylaştırıcı önlemlerin alınması, aile kaynaklarının yeterliliğinin sağlanması, çalışma ve bakım konusunda aile tercihlerine yardımcı olma ve istihdam fırsatlarına erişimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar olarak tanımlanır (OECD, 2007:13). Aile dostu politikaların başında çocuk bakım hizmetleri gelir.

subjected to unequal treatment. For these reasons, maternity should not be seen as an obstacle for women's work and secured with a legal system as a right. However, gender equality should not be overlooked while policies are being developed to protect the right to maternity. The understanding that childcare is only woman's duty and the reflection of this understanding to policies can be in two ways. First one this, woman's moving away from market production and engaging in only remanufacturing, the other is the postponement of the decision to make a child or the giving up of a child. Therefore, the policies to be applied should target not only the woman but also the parents. Because the decision to have a child and childcare is not only the woman's, but also the partner's decision and obligation.

After 2nd World War, traditional family model in which the man took care of home was prevailing. This is why the understanding of welfare state, which does not develop social services including income support and advanced care services, was inherent. However, since the second half of the 20th century, female employment has started to increase. The increase in women's employment has transformed both the welfare states and the labour market.

This transformation has led to a conflict between motherhood and career due to lack of care services, and recommending making a choice between maternity and career as a solution and thus a decrease in birth rates, population growth rates and also employment rates (Esping-Andersen, 2011:107-108).

Today, fertility rates are so low that the world population will face the danger of extinction, if it continues like this. If the total fertility rate is fixed at 1.3 births per woman, the population will decrease by 1.5% per annum. At the end of 100 years, the population will decrease by more than three quarters of this rate. On the other hand, if the total fertility rate is 1.9, the annual population decline rate will be 0.2% and the population will decrease by 18% at the end of 100 years. The decline in total fertility rate from 1.9 to 1.3 means that 60% of women at childbearing age bring a child less to the world (McDonald, 2002). However, it should not be expected that only natalist policies will have an impact. Because, what is changed is not people's desire to have a child, but the desire to make production for the benefit of the public while having a child (Esping-Andersen, 2011:104).

Family-friendly policies are applied to remove obstacles before working and being a parent. These policies are defined as the policies aimed at taking facilitative measures to ensure balance of work and family life, ensuring the ad-



Avrupa Konseyi, 2002 yılında Barcelona'da, AB ülkelerinin çocuk bakımını geliştirmek için 2010 yılına kadar ulaşmaları gereken ortak hedefleri 0-3 yaş arası çocukların en az %33'ünün, 3 yaş ile zorunlu ilköğretime kadar olan çocukların en az %90'ının bakım hizmetlerine erişimlerini sağlamak olarak belirlemiştir. Ama ülkelerin çocuk bakımı uygulamaları farklıdır. 2006 yılı verilerine göre 0-3 yaş arası formal çocuk bakımı hizmetlerine erişim Danimarka'da %73 iken, Çek Cumhuriyeti ve Polonya'da bu oran %2'dir. 3 yaş üstü çocukların bu hizmetlere erişimi ise Belçika'da %100'e yakınken bu oran Polonya'da %28'dir. İskandinav ülkeleri ise, bu hizmetleri sosyal hak olarak düzenlemiştir (EGGE, 2009).

AB-25 ortalamasına bakıldığında, formal çocuk bakımı hizmetlerine erişim 2006 yılında %26 iken, bu oran 2010 yılında %29 olmuştur. 2011 yılı itibarıyla AB-25 ile AB-27 ortalaması ise %30'dur (European Commission, 2013b).

2011 yılındaki veriler ışığında sadece on Birlik üyesi ülke 0-3 yaş çocuklara yönelik bakım hedefini tutturmuşken, sadece dokuz Birlik üyesi ülke zorunlu ilköğretime kadar olan çocukların bakım hedefini tutturmuştur (European Commission, 2013a).

equacy of family resources, supporting family preferences for work and care, and ensuring gender equality in access to employment opportunities (OECD, 2007:13). Child care services are at the heart of family-friendly policies.

The Council of Europe decided in Barcelona in 2002 that the common goals of the EU countries to reach by 2010 to improve childcare are to ensure that at least 33% of children between 0-3 years of age and at least 90% of children from 3 years to compulsory primary education age have access to child care services. But countries have different child care practices. According to the 2006 data, access to formal childcare services between 0-3 years is 73% in Denmark, while this rate is 2% in the Czech Republic and Poland. Access to these services for children over 3 years is close to 100% in Belgium while this rate is 28% in Poland. Scandinavian countries have regulated these services as social rights (EGGE, 2009).

When looked at EU 25 average, the access to formal childcare services is 26% in 2006, while this rate increased to 29% in 2010. As of 2011, the EU-25 and the EU-27 average is 30% (European Commission, 2013b).

In the light of the data in 2011, only ten members of the Union have achieved the target of care for 0-3 year old children, and only nine Union Member have reached the goal of care for children up to compulsory primary education (European Commission, 2013a).



KAYNAKÇA / REFERENCES

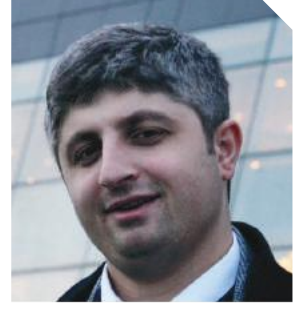
- Dönmez Oral, Betül (2014) Türkiye ve Avrupa Birliği Mevzuatında Çocuk Bakım Hizmetleri: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmeti Sağlayıcıları Hakkında Vaka İncelemesi, Kurum Uzmanlık Tezi, ÇASGEM, Ankara.
- Esping-Andersen, Gosta., (2011), Tamamlanmamış Devrim, İletişim Yayınları.
- European Commission, (2013a), Memo/13/490 Q&A: Report on Childcare Provision in the Member States and Study on the Gender Pension Gap, Brussels.
- European Commission, (2013b), Barcelona Objectives The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe With a View to Sustainable and Inclusive Growth.
- European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE), (2009), The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries, Brussels.
- Koray, Meryem (2008), Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara.
- Marshall, T.H. (2006), Yurttaşlık ve Sosyal Sınıf, Sosyal Politika Yazıları, İletişim Yayınları, İstanbul.
- McDonald, Peter (2002), Low Fertility: Unifying The Theory And The Demography, Paper presented to a meeting of the Population, Association of America, Atlanta, s. 9-11.
- OECD, (2007), Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. Erişim: http://www.oecd.org/document/45/0,3343,en_2649_34819_39651501_1_1_1_1,00.html. Erişim Tarihi: 15. Aralık. 2013.
- Dönmez Oral, Betül (2014) Child Care Services in Turkey and European Union Legislation: Case Study About Institutional Child Care Service Providers, Institutional Expertise Thesis, ÇASGEM, Ankara.
- Esping-Andersen, Gosta., (2011), The Incomplete Revolution, İletişim Publications.
- European Commission, (2013a), Memo/13/490 Q&A: Report on Childcare Provision in the Member States and Study on the Gender Pension Gap, Brussels.
- European Commission, (2013b), Barcelona Objectives The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe With a View to Sustainable and Inclusive Growth.
- European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE), (2009), The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries, Brussels.
- Koray, Meryem (2008), Social Policy, İmge Kitabevi, Ankara.
- Marshall, T.H. (2006), Citizenship and Social Class, Social Policy Articles, İletişim Publications, İstanbul.
- McDonald, Peter (2002), Low Fertility: Unifying The Theory and The Demography, Paper presented to a meeting of the Population, Association of America, Atlanta, p. 9-11.
- OECD, (2007), Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. Access: http://www.oecd.org/document/45/0,3343,en_2649_34819_39651501_1_1_1_1,00.html. Date of Access: 15 December 2013.

İskele Kurulum Elemanlarının Sağlık ve Güvenlik Tehlikeleri

Health and Safety Hazards of Scaffolding Installation Staff



Esra KARAMAN
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert



Metin Cudi YARDIMCI
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert

iskele kurulum elemanı; asil işi inşaat alanlarında iskele (metal veya ahşap) kurmak ve sökmek olan ve bu alanda uygun eğitimi almış inşaat çalışanıdır. İskele kurulumunda çalışanlar genel olarak yer seviyesinden yüksekte çalıştıklarından dolayı düşme veya yüksekten düşen parça veya ekipmanlardan dolayı yaralanma riskleri ile karşı karşıyadır. Diğer tehlike örnekleri elektrik çarpması, soğuk-sıcak havaya (hatta yıldırıma) maruz kalma, ağır yükleri kaldırma ve taşımaya bağlı olarak meydana gelen yaralanma veya ergonomik tehlikeler olarak sıralanabilir.

İskele kurma ve sökme işlerinde çalışanların karşı karşıya kaldıkları sağlık ve güvenlik riskleri Tablo 1'de verilmiştir.

Scaffolding installation staff is a construction worker whose essential work is to install and dismantle scaffoldings (metal or wood) in construction areas who received appropriate training in this field. Since people working in scaffolding installation perform this work higher than ground level, they are generally at risk of injury from falling or pieces or equipment falling off. Other hazard examples can be listed as injuries or ergonomic dangers that occur due to electric shock, exposure to hot-cold weather (even lightning), lifting or moving heavy loads.

Health and safety risks faced by employees working in scaffolding installation and dismantling are given in Table 1.

Kaza tehlikeleri Accident hazards	Kurulum veya söküm işleri sırasında merdivenden veya iskeleden düşme Falling from stairs or scaffolding during installation or dismantling
	Düşen parçalardan ötürü yaralanma Injury due to falling pieces
	Hatalı kurulum, hatalı malzeme kullanımı, hareketli nesnelerin dengesiz hareket etmesi veya aşırı yük nedeniyle iskelenin çökmesinden kaynaklanan yaralanmalar Injuries resulting from incorrect installation, use of faulty materials, unstable motion of moving objects, or collapse of scaffolding because of excessive load
	Enerji hatlarıyla temas, bozulmuş elektrikli el aletleri ve bozulmuş izolasyon kablolarından kaynaklanan elektrik çarpması Electric shock resulting from contacting with power lines, damaged electrical hand tools and damaged insulation cables
	El aletlerinden kaynaklanan kesikler, ezilmeler ve sıkışmalar Cuttings, bumps and squeezes caused by hand tools
	Uçuşan parçacıklardan kaynaklanan göz yaralanmaları Eye injuries caused by airborne particles
	Şakalaşmalardan kaynaklanan yaralanmalar Injuries resulting from bantering
Fiziksel tehlikeler Physical hazards	Güneş altında çalışmadan kaynaklanan ultraviyole ışınlarına maruziyet Exposure to ultraviolet rays due to working under the sun
	Mekanik ekipman ve el aletlerinden kaynaklanan yüksek gürültüye maruz kalma Exposure to high noise from mechanical equipment and hand tools
	Soğuk veya sıcak havaya maruziyetten kaynaklanan akut veya kronik hastalıklar Acute or chronic diseases resulting from exposure to cold or hot air
Kimyasal tehlikeler Chemical hazards	Sadece iskele kurucularına özel bir kimyasal tehlike bulunmamaktadır ancak inşaat sahasında eş zamanlı işler yürütüldüğünde boya ve tiner gibi kimyasallara maruz kalınmaktadır. There are no specific chemical hazards for scaffolding installers, however they are exposed to chemicals such as paint and thinner when construction works are carried out simultaneously
Biyolojik tehlikeler Biological hazards	İskele kurulum elemanları kuş pisliği, kuş yuvalarındaki parazitler, sivrisinek ve diğer böceklerin ısırmasından kaynaklanan cilt kaşıntıları ve döküntüleri gibi hastalıklarla karşılaşabilmektedir. Scaffolding installation staff may encounter diseases such as skin pruritus and skin eruption due to bird droppings, parasites in bird nests and mosquitoes and other insects' bites
Ergonomik, psikososyal ve organizasyonel faktörler Ergonomic, psycho-social and organizational factors	Sakıncalı vücut pozisyonlarında çalışmaya bağlı kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları Musculoskeletal disorders due to working in awkward postures
	Büyük ve ağır nesnelere kaldırırken meydana gelen aşırı zorlama Excessive strain caused by lifting heavy and large loads
	Yüksekte çalışma korkusu, denge kaybetme endişesi, baş dönmesi gibi nedenlerden kaynaklanan psikolojik problemler Psychological problems caused by reasons such as fear of working at height, loss of balance, dizziness

Tablo 1. İskele Kurulum Elemanlarının Sağlık ve Güvenlik Riskleri

Table 1. Health and Safety Risks of Scaffolding Installation Staff



Türkiye'de 25 Nisan 2013 tarihli, 28628 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği" kapsamında iskele kurulum ve söküm işlemlerinin gözetim altında yapılması ve bu işlemi yapan çalışanların işverenlerce yeterli özel eğitim verilmesi hususu geçmektedir. Bununla birlikte birçok ülkede iskele kurulum ve söküm elemanının belirli asgari özelliklere sahip olması istenmektedir

Genel itibarıyla iskele kurulum elemanının sağlık ve güvenlik tehlikeleri için koruyucu ve önleyici tedbirler şunlardır;

- Merdivenle çalışmalarda; merdivene çıkılmadan incelenmeli; sallanan, kaygan veya kırık parçalı merdivenlere çıkılmamalıdır.
- Kurulumdan önce bütün iskele parçalarının güvenli olduğu kontrol edilmelidir. Sökme işleminden sonra hasarlı parçalar tamir edilmeli, temiz yerde saklanmalıdır. Sökme sırasında hiçbir malzeme aşağıya veya güvenlik ağına atılmamalıdır.
- İskelede çalışırken uygun düşme önleyici ekipman kullanılmalıdır (kemer, lanyart, ağ, korkuluk gibi).
- Kamyon, forklift veya diğer araçların iskele yakınında kontrolsüz hareket etmesine müsaade edilmemelidir.
- Şantiye sahasında her zaman uygun kişisel koruyucu ekipman takılmalıdır (özellikle baret, kaydırmaz güvenlik ayakkabısı, dizlikler ve gözlükler).
- Kullanmadan önce elektrikli ekipmanlar mutlaka kontrol edilmelidir. Hatalı veya sakıncalı elektrik ekipman test edilmek veya tamir edilmek üzere yetkili kişiye gösterilmelidir.
- Olumsuz hava şartlarına uygun olarak giyilmelidir.
- Ağır ve dengesiz yükleri güvenli kaldırma ve taşıma tekniklerini öğrenilmeli ve uygulanmalı, mekanik desteklerden yardım alınmalıdır.

Within the scope of "Regulation on Health and Safety Conditions in the Use of Work Equipment" published in the Official Gazette No. 28628 dated 25 April 2013 in Turkey, the installation and dismantling of the scaffolding will be performed under surveillance and employers will provide sufficient private training to employees who perform this work. However, in many countries scaffolding installation and dismantling staff required to have certain minimum features.

In general, protective and preventive measures for the health and safety hazards of the scaffolding installation staff are as follows;

- When working with stairs; the stairs must be inspected before use; rocking, slippery or broken stairs should not be used.
- Before installation all scaffolding parts should be checked for safety. Damaged parts should be repaired after disassembly and stored in clean place. No material should be thrown down or into the safety net during disassembly.
- While working on the scaffolding, appropriate anti-fall equipment should be used (such as belt, lanyard, net, railing).
- Trucks, forklifts or other vehicles must not be allowed to move unrestrainedly near the scaffolding.
- Appropriate personal protective equipment should always be used in the construction site (especially helmet, non-slip safety shoes, knee guards and glasses).
- Electrical equipment must be checked before use. Defective or inconvenient electrical equipment must be shown to the authorized person for testing or repair.
- Employees should get dressed favourably to adverse weather conditions.
- Techniques for safe lifting and handling of heavy and unbalanced loads should be learned and mechanical support should be used.



KAYNAKÇA / REFERENCES

- ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 3rd Edition. Parmeggiani, L., Editor. Vol. 2, sf.2008-2010, (1983)
- ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4th Edition, Stellman, J. Mager, Editor, Vol. 3, sf. 93.23-26; 93.34, (1998)

Kimyasal Emniyet mi Güvenlik Mi?

Chemical Security or Safety?





Seval EROĞLU
ÇSG Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert

Ülkemizde 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda her ne kadar daha çok yol almamız gerekse de farkındalığın önemli ölçüde arttığını söylemek mümkün. Gelişen teknoloji ve süregelen Ar-Ge faaliyetleri ile bu yolun uzunluğu da muhtemelen bitmeyecek, bizler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha iyisini yapabilmek için çalışmalarımıza devam edeceğiz. Bu alandaki çalışmalarda risk analizleri ve risk değerlendirmeleri “önleme”ye yönelik en önemli kısmı oluşturmaktadır. Titiz yapılan bir risk değerlendirmesi ile çalışma ortamındaki riskleri en düşük seviyede tutabilmek için çabalamaktayız. Kanun gereği de yapılması zorunlu olan bu risk değerlendirmesi çalışmaları ile çalışanların güvenliği için en üst düzeyde tedbirler alınmaya çalışıyor. Peki iş yerinin emniyetini daha doğrusu güvenliğini ne derece dikkate alıyoruz?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinde tehlike tanımı şöyledir:

“Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade eder.”

Although with Occupational Health and Safety Law No. 6331 enacted in 2012 in our country we have to take more steps on occupational health and safety, it is possible to say that the awareness has significantly arisen. With developing technology and ongoing R&D activities, the length of this route probably will never end and we will continue to our studies in order to do better on occupational health and safety. The risk analyses and risk assessments in this area constitute the most important part of “prevention”. With a rigorous risk assessment, we strive to keep the risks in the workplace at the lowest level. Through risk assessment studies which are also statutory by law highest measures for employees' safety are trying to be taken. Well then, to what extent do we consider the security or rather safety of the workplace?

The definition of hazard in the 3rd Article of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 is as follows:

“Hazard: potential which exists at the workplace or may arise from outside the workplace to cause harm or damage which could affect the worker or the workplace.”

Bu tanıma göre özellikle kimya sanayi ele alınacak olursa işyerinin güvenliği sağlanmadığında ortaya tehlikeli durumların çıkması olası mıdır? Risk değerlendirmesinde işyerinin içeriden veya dışarıdan maruz kalabileceği tehditleri ne kadar ele alıyoruz?

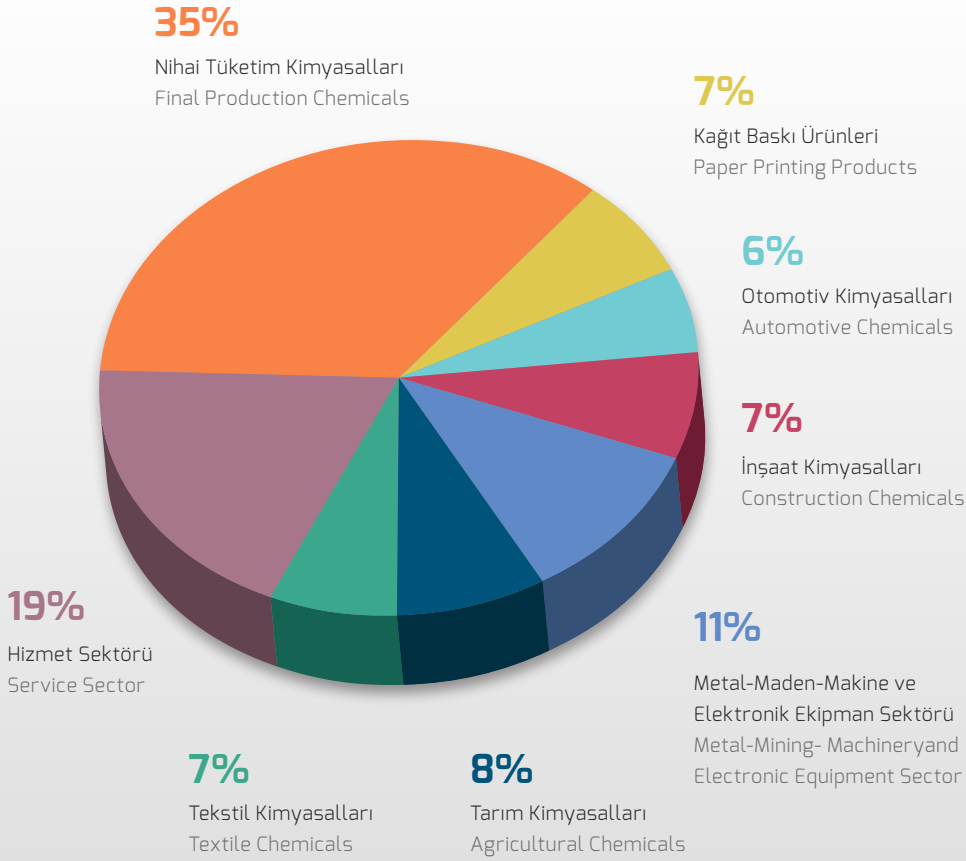
Neden özellikle kimya sanayisi?

Çünkü kimya sanayi birçok sektöre (yaklaşık 30 sektöre) hammadde ve ara girdi sağlamaktadır. Söz konusu sektörler ve kimya sanayinin yüzde kaç oranında katkı sağladıkları aşağıdaki grafikte gösterilmektedir. Grafikten de görüldüğü üzere birçok sektörle bağlantısı olan kimya sanayinin gelişmiş olması gerekir. Kimya sanayinin gelişmesinde de emniyet ve güvenlik tedbirleri oldukça önemlidir.

According to this definition, especially if the chemical industry is taken into consideration, is it possible that dangerous situations arise when the workplace safety is not ensured? How much do we address the threats that a workplace can be exposed to from inside or outside?

Why chemical industry in particular?

Because chemical industry provides raw materials and intermediate input for several sectors (about 30 sectors). The percentage of contribution provided by the sectors in question and the chemical industry is shown at the following graphic. As you can see at the graphic, the chemical industry which is connected with many sectors, has to be developed. And in the development of chemical industry, safety and security measures are very important.



Kaynak: TKSD

Source: TCMA –Turkish Chemical Manufacturers Association

Ülkemizin içinde bulunduğu iç tehditler nedeniyle de kimyasal güvenliği sağlamak aslında oldukça önemli bir konu. Geçmiş olaylara bakıldığında zaman zaman büyük endüstriler bu konuda sabotaja da maruz kaldığı maa-lesef görülmüştür. Bu alandaki eksikliklerin giderilmesi, risk değerlendirmelerinin sadece teknik emniyetle sınırlı kalmaması ve işyeri güvenliğinin de sağlanmasına yöne-

Ensuring chemical security is also a very important issue due to internal threats in our country. Looking back on the past incidents, it is unfortunately seen that big industries are sometimes subjected to sabotages in this regard. We are carrying out studies on “Chemical Security” for over a year to eliminate deficiencies in this area, to ensure that risk assessments are not limited with



lik çalışmaları içermesi için 1 yılı aşkın bir süredir "Kimyasal Güvenlik (Chemical Security)" konusunda çalışma yürütmekteyiz. Bu çalışmalar ABD Dışişleri Bakanlığı Kimyasal Güvenlik Programı (The U.S. Department of State's Chemical Security Program (CSP)) ve CRDF Global ile ÇASGEM işbirliği ile yürütülmektedir. Bu kapsamda ABD'de bu alanda çalışmalar yürüten Oak Ridge Ulusal Laboratuvarı, Tennessee-Knoxville Üniversitesi, Louisiana Devlet Üniversitesi, Louisiana Kimyacılar Derneği ve DOW Kimyasal Şirketi St. Charles Petrokimyasal İşlemler Bölümü ziyaret edilmiş, yürüttükleri çalışmalar yerinde görülmüş ve günlük çalıştaylar aracılığıyla fiziksel güvenlik tedbirlerinin, prosedürel emniyet tedbirlerinin ve çalışan güvenliğinin etkin bir şekilde nasıl uygulanabileceği ile ilgili uzmanlarla görüş alışverişinde bulunulmuştur. Bu inceleme çalışması, kimyasal emni-

technical security and also to provide workplace safety. These studies are being conducted in cooperation with the U.S. Department of State's Chemical Security Program (CSP)), CRDF Global and ÇASGEM. In this context, some of the USA institutions conducting studies in this field were visited such as Oak ridge National Laboratories,



yet kültürünün teşvikinin önemi ve kimyasal emniyet yönetim standartlarının mevcut emniyet tedbirlerine ve eğitim modüllerine entegrasyonunu sağlayacak yeni çalışmaların oluşturulmasında önemli bir adım olmuştur. Söz konusu çalışma sonrasında ise ÇASGEM'de "Kimyasal Güvenlik Eğitimi" modülü çalışmaları başlamıştır. Geliştirilecek eğitim modülü Türkiye'deki kimyasal tesislerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini en yüksek düzeye ulaştıracak risk değerlendirmesi tedbirlerini, tesis ve çalışan güvenliğinin nasıl sağlanacağı ve bu tedbirlerin en ekonomik şekilde nasıl modelleneceği, kimyasalların kaza sonucu ya da kasıtlı olarak kötüye kullanımını önlemek için endüstriyel ve akademik amaçlı kullanılan kimyasal tesislerin güvenliğinin nasıl artırılacağı gibi konuları içerecektir.

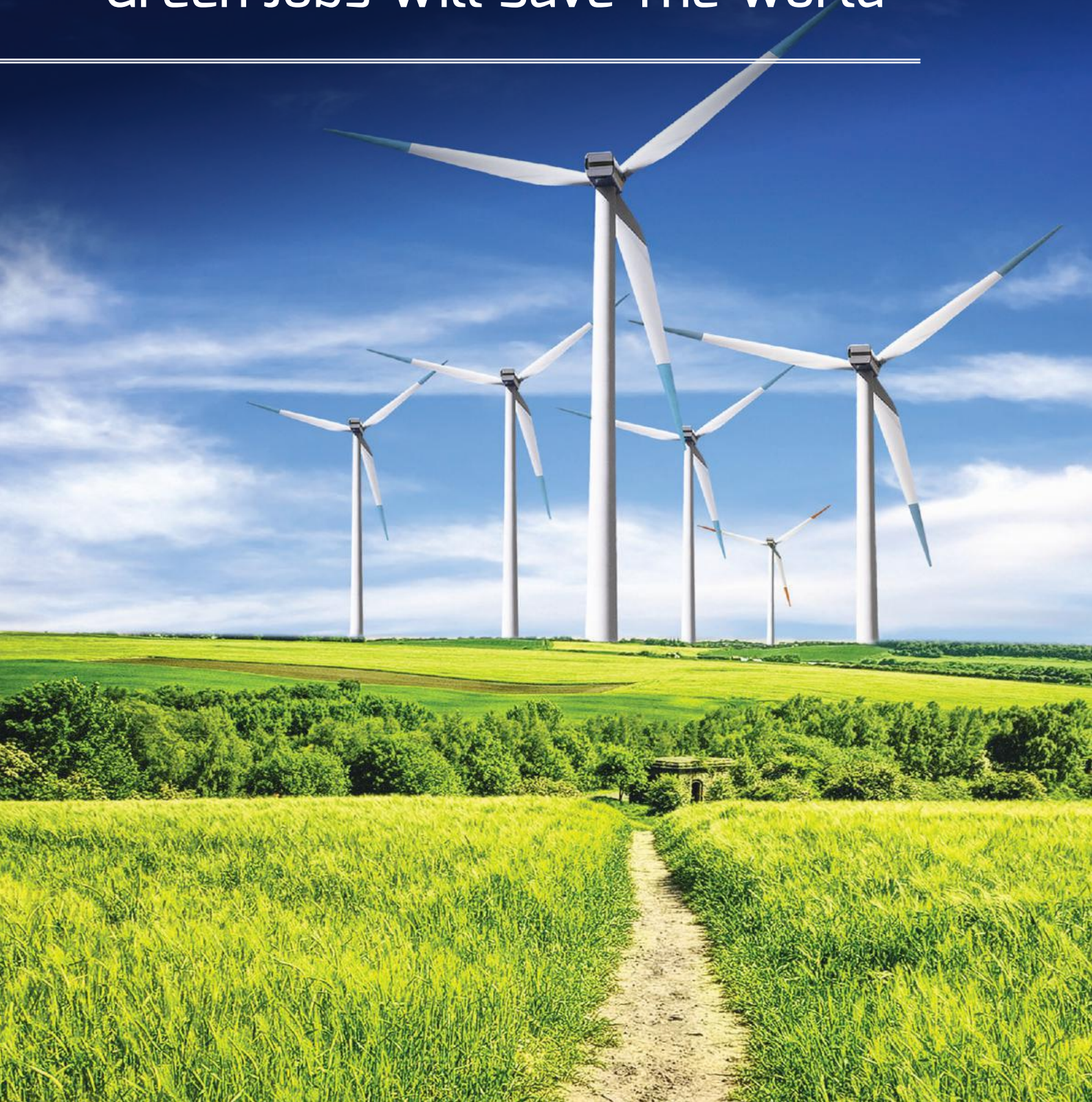
Tennessee – Knoxville University, Louisiana State University, Louisiana Chemists Association and DOW Chemical Company St. Charles Petrochemical Operations Department, the work they carried out was seen in place and through workshops held on daily basis relevant experts' views were taken on how to implement physical safety measures, procedural safety precautions and employee safety in an effective way. This research has been an important step in establishing new studies which will ensure the integration of the importance of promoting chemical safety culture and chemical security management standards to existing safety measures and training modules. After mentioned study, "Chemical Safety Training" module studies have started in ÇASGEM. The training module to be developed will include issues such as risk assessment measures to ensure highest level occupational health and safety measures of chemical facilities in Turkey, how to ensure facility and employee safety and how to model these measures in the most economical way, how to improve chemical facilities' security which are being used for industrial and academic purposes to prevent accidental or deliberately abuse of chemicals.



KAYNAKÇA / REFERENCES

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 11647, 20 Haziran 2012
- Kimya Sanayine ve Ekonomiye Kronolojik Bakış (2014/2015)
- Occupational Health and Safety Law No. 6331, T.C. Official Gazette, 11647, 20 June 2012
- Chronological Overview of Chemical Industry and Economy (2014/2015),

Dünyayı Yeşil İşler Kurtaracak Green Jobs Will Save The World





Handan AKARSU
ÇSG Eğitim Uzmanı
LSS Training Expert

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin amacı üretimi ve verimliliği arttırarak insanların daha rahat yaşamalarını sağlamaktır. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak son yıllarda iklim değişiklikleri ve doğal kaynakların aşırı kullanımı gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yirmi birinci yüzyılda mücadele ettiği iki temel sorundan ilkinin zararlı iklim değişikliğinin şimdiki ve gelecek nesillerin hayat kalitesini ciddi şekilde tehlikeye atacağı gerçeği ve doğal kaynakların bozulması; ikincisinin ise, yoksulluk ve işsizlik olduğunu belirtmiştir. Bu durum karar vericilerin ekonomik konulardaki kararlarını yeşil ekonomiyi de kapsayan sürdürülebilir kalkınma hedeflerine yönlendirmelerine neden olmuş, yeşil işler, yeşil ekonomi (yeşil istihdam) gibi yeni kavramlar ortaya çıkmıştır.

ILO yeşil işleri “Çevresel, ekonomik ve sosyal olarak sürdürülebilir girişimlere ve ekonomilere liderlik ederek zararlı çevresel etkiyi azaltmaya yardım eden ve aynı zamanda insan onuruna yakışır işler yaratan ve dönüştüren işler olarak” tanımlar.

Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP)'na göre yeşil ekonomi, insanla-

The purpose of scientific and technological developments is to provide a more comfortable life for people by increasing the production and efficiency. As a consequence of these developments, problems such as climate change and overuse of natural resources have emerged in recent years. International Labour Organization (ILO) has stated that first one of the two fundamental problems they fight in the 21st century is the fact that the harmful climate change will seriously jeopardize the life quality of present and future generations and the deterioration of natural resources; and the second one is poverty and unemployment. This situation has led the decision-makers to direct their decisions on economic issued to sustainable development goals including green economy, and new concepts such as green jobs, green economy (green employment) have emerged.

ILO describes green jobs as, “Jobs which contribute to reduce harmful environmental effects by leading initiatives and economies which are environmentally, economically and socially sustainable and that create and transform decent jobs at the same time.”



rın refahını ve sosyal adaleti arttırırken çevresel riskleri önemli düzeyde azaltabilen ekonomidir. Yeşil ekonomi yaklaşımı ekonomik büyümeyi hızlandırırken sosyal refahın adil dağılımına ve kalkınmaya katkı gibi toplumsal yararlarını çevresel riskleri azaltarak sağlar.

UNEP ve ILO tarafından 2008 yılında hazırlanan Yeşil İşler Raporu'nda yeşil işler, tarım, üretim, araştırma ve geliştirme, idari işler ve hizmetler ile ilgili sektörlerde, çevrenin korunmasına ya da çevre kalitesinin arttırılmasına katkı sağlayan işler olarak tanımlanır.

Yeşil işler, özgür, eşit, güvenli, çalışan haklarına saygılı, iş sağlığı güvenliği koşullarının yerine getirildiği, çalışanların yeterli ücrete sahip olduğu, üretken ve insana yakışır koşullarda çalışmayı sağlayan işlerdir!

Yapılan tanımlara bakıldığında yeşil işlerin, çevresel iyileştirme sağlamanın yanı sıra, saygın iş (decent work) tanımı temel alan, özgür, eşit, güvenli, çalışan haklarına saygılı, iş sağlığı güvenliği koşullarının yerine getirildiği, çalışanların yeterli ücrete sahip olduğu, üretken ve insana yakışır koşullarda çalışmayı sağlayan işler olduğu anlaşılır.

1970li yıllardan beri ekonomik faaliyetler ve neden olduğu çevresel sorunlar dile getirilse de dünya genelinde sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde yeşil ekonomi ile ilgili çalışmalar son yıllarda hız kazanmıştır.

2005 yılında Güney Kore'nin Seul şehrinde gerçekleştirilen Çevre ve Kalkınma Bakanlar Konferansı (MCED)'inde Asya Pasifik Bölgesi ülkeleri, "yeşil büyüme" yolunda hareket etme kararı almıştır. Bu konferansta yeşil büyüme ve sürdürülebilirlik anlayışı çerçevesinde, hükümet politikalarında çevre ve ekonominin bir arada ele alınması gerektiği belirtilmiştir.

2007 yılında sürdürülebilir ekonomilere adalet ve eşitlik temelinde geçiş sağlayacak saygın işlerin ve yeşil işlerin teşvik edilmesi yolunda tutarlı politikaların geliştirilmesi için hükümetleri, işverenleri ve çalışanları bir araya getirmek amacı ile "Yeşil İşler Girişimi" kurulmuş-

According to the United Nations Environment Program (UNEP), green economy is an economy that can significantly reduce environmental risks while increasing people's well-being and social justice. The green economy approach accelerates economic growth, while providing social benefits such as a fair distribution of social welfare and contribution to development by reducing environmental risks.

In the Green Affairs Report prepared by UNEP and ILO in 2008, green jobs are defined as "work in agricultural, manufacturing, research and development (R&D), administrative, and service activities that contribute substantially to preserving or restoring environmental quality".

Green jobs are free, equal, safe works which have respect for workers' rights, fulfil occupational health and safety requirements, pay employees sufficient wages, enables to work under productive and decent working conditions!

Considering the definitions made, it can be understood that besides contributing to environmental improvement, green jobs offer free, equal, safe works respecting workers' rights, fulfilling occupational health and safety conditions, providing adequate wages for workers and enabling working under productive and decent conditions which are also included in decent work definition.

Although economic activities and environmental problems caused by them have been voiced since the 1970s, studies on green economy in the framework of sustainable development have accelerated around the world in recent years.

In the Ministerial Conference on Environment and Development (MCED) held in Seoul, S South Korea in 2005, the countries of Asia Pacific Region have decided to act in the direction of "green growth". In this conference, within the concept of green growth and sustainability, it is stated that environment and economy should be addressed together in government policies.



ILO yeşil işleri “Çevresel, ekonomik ve sosyal olarak sürdürülebilir girişimlere ve ekonomilere liderlik ederek zararlı çevresel etkiyi azaltmaya yardım eden ve aynı zamanda insan onuruna yakışır işler yaratan ve dönüştüren işler olarak” tanımlar.

ILO describes green jobs as, “Jobs which contribute to reduce harmful environmental effects by leading initiatives and economies which are environmentally, economically and socially sustainable and that create and transform decent jobs at the same time”

tur. Girişimin ortakları arasında ILO ve UNEP’in yanı sıra, Uluslararası Ticaret Birleşik Konfederasyonu (ITUC) ve Uluslararası İşverenler Organizasyonu (IOE) bulunur.

2012 yılında Brezilya’nın Rio de Janeiro kentinde Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi gerçekleştirilmiş, Küresel Sürdürülebilirlik Raporunda, sürdürülebilir kalkınma konusunda dünyada genel olarak bazı ilerlemeler kaydedildiği ancak yeterli olmadığı vurgulanmıştır. Konuyla ilgili olarak “sürdürülebilir gezegen”, “adil toplum” ve “büyüyen ekonomi” olarak belirlenen üçlü hedefin gerçekleşebilmesi için küresel ekonomi ve politikalarda önemli değişikliklerin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Zirveye ülkemiz de katılım sağlamış ve zirve öncesi hazırlanan “Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Raporu: Geleceği Sahiplenmek” adlı raporda, Türkiye’nin “gelişmekte olan bir ülke olarak sürdürülebilir kalkınma yolunda sosyal faydaları arttırarak ve çevreyle uyumlu ekonomik ve sosyal politikalar geliştirerek büyümesini sürdüreceği” vurgulanmıştır.

2013 yılında Türkiye’nin de içinde bulunduğu üç ülkede ILO tarafından “Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler (Decent Work in the Green Economy)” Projesi yürütülmüştür. Proje sonunda elde edilen raporda Türkiye’nin konuyla ilgili çalışmaların henüz başında olduğu ve sektörlerinde lider şirketlerin gelecekte de mevcut durumlarını korumak ve çevreye olan olumsuz etkilerini azaltmak için yeşil dönüşümün kaçınılmaz olduğu ortaya konulmuştur. Projenin diğer sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

- Yeşil dönüşüm hem şirketlerin üst yönetimi hem de çalışanlar tarafından sahiplenilmeli ve benimsenmelidir.
- Bu süreçte kamu kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları (STK) başta olmak üzere diğer kuruluşlar ile işbirlikleri kurulmalıdır.

In 2007, the "Green Jobs Initiative" was established with the aim of bringing together governments, employers and employees to develop coherent policies to encourage decent works and green jobs which will enable to shift sustainable economies on the basis of justice and equality. International Trade Union Confederation (ITUC) and International Organisation of Employers (IOE) are among the partners of the initiative, as well as ILO and UNEP.

In 2012, the United Nations Sustainable Development Summit was held in Rio de Janeiro, Brazil, in the Global Sustainability Report, it is emphasized that some progress has been made in the world in terms of sustainable development but that was not enough. With regard to this, it is expressed that important changes in the global economy and politics must be made in order to realize the triple target defined as "sustainable planet", "fair society" and "growing economy". Our country has also participated in the summit, and in the report named "Turkey's Sustainable Development Report: Claiming the Future" prepared before the summit, it is emphasized that Turkey "will continue to grow as a developing country by increasing social benefits on the path of sustainable development and by developing economic and social policies compatible with the environment."

In 2013, the ILO conducted the project of "Decent Work in the Green Economy" in three countries, including Turkey. In the report obtained at the end of the project, it is asserted that Turkey is at the beginning of the studies related to the issue and that the green transformation is inevitable in order to protect the current situation of the leading companies in their sectors and to reduce their negative effects on the environment. Other results of the project can be summarized as follows:

- Green transformation should be adopted and embraced by both the top management of the companies and the employees.





· Yeşil dönüşüm için şirketler teşvik edilmeye ihtiyaç duymuştur.

· Yeşil dönüşüm sürecinde ödüllendirme ve görünürlük kazanmaları şirketlerin motivasyonlarını arttırmada etkili olmuştur.

Yeşil büyüme ile birlikte çevrenin korunmasına ilişkin politikalar günümüzde ülke ekonomilerindeki yapısal dönüşümü sağlayacak önemli araçlar olarak görülmektedir. Çevreye ve ekonomiye yararlı etkilerinin yanı sıra yeşil işlerle birlikte istihdam alanlarının genişleyeceği ve yeşil büyümenin insan kaynağının gelişimine katkı sağlayacağı görüşü güçlenmektedir.

ILO tarafından yeşil ekonomiye adil ve sürdürülebilir bir geçiş için "kapsamlı ve bütünlüklü bir politika yaklaşımına" ihtiyaç olduğu belirtilerek üçayaklı bir strateji önerilmektedir. Söz konusu strateji:

· Ekonomide yeşil dönüşümü sağlarken doğru teşvik yapıları ve destek mekanizmalarını hayata geçirmek,

· İstihdam, insana yakışır iş ve sosyal içermeyi sürdürülebilir kalkınma stratejilerinin bütünlüklü bir parçası kılmak ve politika bütünlüğünü geliştirmek

· Yeni kalkınma modeline başarılı bir geçiş için politika yapma süreçlerinde merkeze sosyal diyalogu koymaktan oluşur.

Yeşil işlerle ilgili henüz yolun başında olan ülkemiz için yeşil işler ve işgücü piyasası bakımından etkin politikalar ve kamu kurumlarının, STK'ların ve özel sektörde faaliyet gösteren şirketlerin katılımları ile projeler ge-

· In this process, cooperation should be established with other organizations, especially with public institutions and non-governmental organizations (NGOs).

· The companies needed to be encouraged for green transformation.

· Gaining rewards and visibility in the green transformation process has been instrumental in increasing the motivation of companies.

Policies regarding the protection of the environment along with green growth are now seen as important tools to provide the structural transformation in the countries' economies. In addition to beneficial effects to the environment and the economy, the view that employment areas will expand together with green jobs and green growth will also contribute to the development of human resources is strengthened.

A trilateral strategy is proposed by the ILO, stating that there is a need for a "comprehensive and holistic policy approach" for a fair and sustainable transition to green economy. The strategy consists of:

· To realize right intensive structures and support mechanisms while ensuring the green transformation in the economy,

· To make employment, decent work and social inclusion an integral part of sustainable development strategies and improve policy integrity

· To put social dialogue in centre in the policy making process for a successful transition to the new development model.



liştirilmelidir. Bu doğrultuda; şirket sahiplerinin ve çalışanlarının, iş gücüne katılım sağlayacak gençlerin ve eğitimcilerin, kamu çalışanlarının ve STK'ların farkındalıklarının artırılması, insanların yeşil işlere geçmesine olanak sağlayacak, herkes tarafından erişilebilir beceri eğitimlerine yönelik yaşam boyu öğrenme stratejilerinin güçlendirilmesi ve benimsenmelidir. Sektörlere göre yeşil işler ile ilgili eğitim modülleri hazırlanmalı ve uygulanmalı, şirketlere danışmanlık hizmetleri verilmelidir. Yeşil işler içerisinde iyi uygulama örnekleri seçilerek bu şirketlere teşvik ve ödül sağlanmalı, bütün bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için gerekli hukuksal altyapıyı güçlendirecek çalışmalar yapılmalıdır.



For our country, which is still on the bottom rung about green jobs, effective policies in terms of green jobs and labour market, and projects with the participation of public institutions, NGOs and private sector companies should be developed. In this direction; the awareness of business owners and employees, young people and educators who participate in the workforce, public employees and NGOs should be increased, lifelong learning strategies directed to skill trainings accessible by everyone that will enable people to pass on green jobs should be strengthened and adopted. Training modules related to green jobs should be prepared and implemented according to the sectors, and consulting services should be provided to companies. Examples of good practices among green jobs should be selected to provide incentives and rewards to these companies, studies should be made to strengthen the legal infrastructure necessary for the realization of all these activities.



KAYNAKÇA / REFERENCES

- Efendioğlu D. Ü. (2013) "Sürdürülebilir Yeşil İşler", Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi, Sayı 3, 9-11.
- ILO, (2015). Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler: Türkiye'den İyi Örnekler Vaka Çalışması, s.6-8, Ankara.
- O. Başol. (2013). "Yeşil İşler: Sürdürülebilir Girişimlerde İnsan Onuruna Yakışır İşler ve Düşük Karbon Ekonomisi". Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Değerlendirme Notu: 2013-13, Kırklareli.
- Özsoy C. (2011). "Yeşil Ekonominin Dinamikleri: Yeşil İşler ve Beceriler", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 48(562), 19-23.
- Özsoy E. C. (2016). "Yeşil İşler ve İstihdam Olanakları Üzerine Bir Tartışma", Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1) , s. 51-59.
- Reyhan S. A. (2015). "Çevre Politikalarında Yeni Bir Yaklaşım: Yeşil İşler Ve Yeşil İstihdam", Memleket Siyaset Yönetimi, 10(23), s. 21-39
- Sungur Z. (2011). "Türkiye'de Yeşil Yakalı Mesleklerin Gelişiminde Güncel Eğilimler", International Conference On Eurasian Economies, 154-158.
- Topgül S. (2015). "İşsizlik için bir çözüm: Yeşil İşler ve Yeşil İstihdam Tokat Örneği", International Journal of Human Science, 12(2) 1134-1348.
- Yalçın, A.Z. (2016). "Sürdürülebilir Kalkınma İçin Yeşil Ekonomi Düşüncesi Ve Mali Politikalar", Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi <http://dx.doi.org/10.18074/cnuibf.282>.
- Efendioğlu D. Ü. (2013). Sustainable Green Jobs, Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi [Agenda of Developing Human Resources], Issue 3, 9-11.
- Özsoy E. C. (2016). A Discussion on Green Jobs and Employment Opportunities, Aksaray University Journal of Economics and Administrative Sciences, 8(1) , pp. 51-59.
- Reyhan S. A. (2015). A New Approach to Environmental Policies: Green Jobs and Green Employment, Homeland Politics Management, 10(23), pp. 21-39
- Sungur Z. (2011). Current Trends in the Development of Green Collar Professions in Turkey, International Conference On Eurasian Economies, 154-158.
- Topgül S. (2015). A solution for unemployment: Green Jobs and the Example of Green Employment in Tokat, International Journal of Human Science, 12(2) 1134-1348.
- Yalçın, A.Z. (2016). Green Economy Idea for Sustainable Development and Financial Policies, Çankırı Karatekin University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal <http://dx.doi.org/10.18074/cnuibf.282>.

Seveso III Direktifinin Uyumlaştırılması

Harmonization of Seveso III Directive



**Begüm DOĞAN**

ÇSG Eğitim Uzmanı

LSS Training Expert

Seveso II Direktifinde tehlikeli maddelerin mevcudiyeti ve tesis içi tehlikelerinin tanımlanması yapılırken, Seveso III'te daha detaylı bilgi talep edilmektedir. 26 Nisan 2016 tarihinde sunulan Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik Taslağı ile Seveso III Direktifinin Türkiye'de uyumlaştırılması çalışmaları hız kazanmıştır. Bu çalışmalar kapsamında tesislerin konumlarının değerlendirilmesi, tesislerin/ tesis gruplarının tanımlanması ve kayıt altına alınması, yerleşim yerlerine yakınlıkları nedeniyle büyük bir kazanın meydana gelme olasılığının artmasının değerlendirilmesi, kamunun güvenli bilgiye erişimi ve çevre sakinlerinin karar almada etkili şekilde yer alması ve denetim mekanizmalarının yaptırım gücünün artırılması gibi pek çok yeni bileşen karşımıza çıkmıştır.

1272/2008/EC çerçevesinde Seveso II Direktifi yeniden revize edilerek, Seveso III'te sağlığa zararlı maddeler 1272/2008/EC'deki (CLP Direktifi) kategorilere uygun olarak yeniden tanımlanmıştır. Direktifin uyumlaştırılmasıyla tehlikeli madde kategorileri ve isimlendirmeleri yer alırken tehlikeli maddeler; sağlık tehlikeleri (H), fiziksel tehlikeler (P), çevre tehlikeleri (E), diğer tehlikeler (O) olmak üzere dört kategori başlığı altında toplanmıştır. Seveso III Direktifi bunlara ek olarak Seveso II Di-

While in Seveso II Directive the identification of hazardous substances' presence and on-site hazards, detailed information is demanded in Seveso III. With the Draft Regulation on Prevention and Mitigation of Major Industrial Accidents presented in 26 April 2016, the efforts to harmonize the Seveso III Directive in Turkey gather pace. Within these studies many new components emerge such as assessing facilities' locations, identifying and registering facilities/facility groups, evaluating the possibility of a major accident due to their proximity to settlements, public's safe access to information and effective participation of the inhabitants in decision making, and increase of the sanction power of control mechanisms.

By the revision of Seveso II Directive within the framework of 1272/2008/EC, the hazardous substances in Seveso III have been redefined in according to the categories in 1272/2008/EC (CLP Directive). Together with the harmonization of the Directive, the categories and names of hazardous substances have been collected under four category titles; health hazards (H), physical hazards (P), environmental hazards (E), other hazards (O). In addition, the Seveso III Directive is obliged to redefine the hazardous substances and mixtures in the Annex I of Seveso II Directive in accordance with

Zorunluluklar / Obligations	Alt Seviyeli Kuruluşlar / Lower Level Organizations	Üst Seviyeli Kuruluşlar / Upper Level Organizations
Bildirim / Notification	✓	✓
Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi ve GYS / Major Accident Prevention Policy Document and SMS	✓	✓
Tehlike Belirleme ve Risk Değerlendirmesi / Hazard Identification and Risk Assessment	✓	✓
Dâhili Acil Durum Planları / Internal Emergency Plan	~ ²	✓
Harici Acil Durum Planları Hakkında Kamuoyunu Bilgilendirme / Informing Public about External Emergency Plans	~	✓
Güvenlik Raporları / Security Reports	✗	✓
Halkı Bilgilendirme / Informing Public	✗	✓
Planlama Otoritelerini Bilgilendirme / Informing Planning Authorities	✓	✓
Tesis içinde Domino Etkisinin Değerlendirilmesi / Assessment of On-Site Domino Effect	✓	✓

Tablo 1. Seveso III Direktifinde alt/üst seviyeli kuruluşlar için zorunlu tutulan hükümler¹

Table 1. Provisions mandated for lower/upper level organizations in Seveso III Directive¹

rektifinin Ek I kısmında tehlikeli maddelerin ve karışımların sınıflandırılmasına ilişkin 1272/2008/EC sayılı Yönetmelik ile uyumlu olarak yeniden tanımlanması zorunlu kılınmıştır. Buna göre, Seveso II Direktifindeki 3 "Çok Toksik" kategorisi "Akut Toksik 1"e, "Toksik" kategorisi "Akut Toksik 2" ye (tüm maruziyet yolları) ve "Akut Toksik 3"e (dermal ve solunum yolları) dönüştürülmüş (EC, 2012). Yönetmelik Taslağı'nda da uyumlaştırma sağlanmış, değişikliklere gidilmiştir. Böylelikle alt ve üst seviyeli kuruluşlar arası geçişlerin olacağı, daha önce kapsam dışı olan tesislerin/ firmaların alt seviyeli kuruluş olarak, daha önce alt seviyede yer alan tesislerin ise üst seviyeli kuruluş olarak gruplandırılması açıkça görülmektedir. Kuruluşların bu uygulama hazırlıklı olması ve bütçelerini oluştururken Seveso çalışmalarına ilişkin planlamalar ve harcama kalemleri belirtmeleri gerekmektedir. Tablo 1'de Seveso III Direktifinin uyumlaştırılmasıyla alt/ üst seviyeli kuruluşlar için zorunlu tutulan hükümler sunulmuştur (Leonard, 2013).

Seveso III Direktifinin uyumlaştırılması sonucu acil durum planlarına ilişkin temel

the Regulation No. 1272/2008/EC related to their classification. Accordingly, the 3 "Very Toxic" category in the Seveso II Directive has been turned into "Acute Toxic 1", the "Toxic" category to "Acute Toxic 2" (all exposure ways) and "Acute Toxic 3" (dermal and inhalation ways) (EC, 2012), harmonization in Draft Regulation has been achieved and changes have been made. Thus, it is clear that there will be transitions between upper and lower level institutions, and that the facilities/firms which were not in the scope before are grouped as lower level organizations, and the ones that were previously lower are grouped as upper level organizations. Organization need to be prepared for this application and indicate planning and expense items related to Seveso studies while setting up their budget. Table 1 presents compulsory provisions for lower/upper level organizations with the harmonization of Seveso III Directive (Leonard, 2013).

While basic requirements related to emergency plans do not change as a result of harmonization of Seveso III Directive, some new requirements have been introduced to lower level organizations. Within

¹ <http://www.engineersireland.ie/EngineersIreland/media/SiteMedia/groups/Divisions/fire-safety/Seveso-III-Directive-implications-for-Irish-Industry.pdf?ext=.pdf>

² Kismen / In part (*)

³ (EC, 2012)



gereklilikler değişmezken, alt seviyeli kuruluşlara bazı yeni gereklilikler getirilmiştir. Bu gereklilikler kapsamında, alt seviyeli kuruluşların güvenlik yönetim sisteminin bir parçası olarak büyük kaza önleme politikasını (BKÖP) uygulamaları gerekmektedir. Seveso III'te belirtildiği gibi üst seviye kuruluşlarının güvenlik raporu hazırlama zorunluluğu devam ederken, BKÖP'ün, güvenlik yönetim sisteminin ve büyük kaza tehlikelerinin, organizasyonun karmaşıklığı ya da kuruluş faaliyetleri ile orantılı olması gerekmektedir.

Seveso tesisleri için özellikle arazi kullanımı hususunda daha fazla paydaş katılımının sağlanmasını düzenleyecek yasal zeminin hazırlanması ile Seveso III Direktifinde komşu kuruluş kavramı eklenerek bu gereklilik genişletilmiş ve emniyet mesafeleri uygulaması getirilmiştir. Ancak Seveso III Direktifinin ilgili başlıkları henüz mevzuatımızla uyumlaştırılmamıştır. Komşu tesis kavramı büyük kaza tehlikeleri ve domino etkisine karşı işbirliği yapılması şeklinde Yönetmelik Taslağı'nda yer almaktadır. İlerleyen yıllarda bu başlıkların da değerlendirileceği göz önünde bulundurularak yatırımlar yapılmalı ve işletme planlamaları yapılmalıdır. Ayrıca komşu kuruluşlarla görüş alış verişi konusunda yurt içinde sanayi odalarının, üniversitelerinin, ilgili kamu kuruluşlarının işbirliğini artırıcı çalışmalar yapmaları da sürece katkı sağlayacaktır.

Seveso III Direktifinin Avrupa Birliği üye devletleri için hazırlanmış olduğu dikkate alındığında sınır dışına taşınan kazalarla ilgili üye ülkeler arasında bilgi alışverişinin sağlanmasındaki kolaylıklar Türkiye açısından değerlendirildiğinde üzerinde çalışılması gereken önemli bir başlıktır. Sınır dışında komşu ülkelerle görüş alışverişinin sağlanmasının gerekli olduğu bölgelerde yapılan işbirliklerinde büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması hakkında başlıkların da oluşturulması gerekmektedir. Sınır aşan kazaların etkilerine ait yeni düzenlemeler getiren Seveso III Direktifinde, büyük kazaların sınır aşan ekolojik ve ekonomik maliyetlerinin sadece etkilenen kuruluş tarafından değil, aynı zamanda ilgili üye devletler tarafından da karşılanması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu alanda uyumlaştırma çalışmalarına zemin hazırlanması için, sınır aşan kazalarla ilgili komşu devletlerle yapılacak işbirliklerinde **ekolojik ve ekonomik maliyetlerin** de değerlendirilmesi yönünde adımlar atılması gerekmektedir.

Seveso III teftiş sisteminin 2010/75/EU Endüstriyel Emisyon Direktifi (IED) ile uyumlaştırılması sonucu Seveso denetimleri sıkılaştırılmış olup ilgili Yönetmelik Taslağı'nda da denetim daha detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Güvenlik kurallarının eksiksiz ve etkin uygulanmasının sağlanması için, tesislere yönelik denetim



the scope of these requirements, lower level organizations have to implement major accident prevention policy (MAPP) as a part of safety management system. As mentioned in Seveso III, while upper level organizations' obligation to prepare a safety report, the MAPP, safety management system and major accident hazards must be proportionate to the organization's complexity or organization's activities.

By adding neighbour organization concept with the preparation of legal basis for ensuring more stakeholder participation in terms of land use especially for Seveso facilities, in Seveso II directive this requirement has been extended and practice of safety distances has been introduced. However, the relevant headings of the Seveso III Directive have not yet been harmonized with our legislation.

The concept of neighbour facility included in the Draft Regulation as cooperation against major accident hazards and domino effect. Investments and operating plans should be prepared considering that these titles will also be evaluated in the following years. Studies being conducted by domestic chambers of commerce, universities and public institutions in order to improve cooperation on exchanging views with neighbouring organizations will contribute to the process.

Taking into consideration that Seveso III Directive is prepared for the Member States of European Union, the convenience of providing information exchange between member countries regarding accidents that cross over the border is an important title that needs to be studied when evaluated from the point of view of Turkey. In the areas where it is necessary to provide exchange of views to neighbouring countries outside the border, it is necessary to establish headings on preventing major industrial accidents and reducing their effects. In Seveso III directive which introduces new regulations on the effects of trans-boundary accidents, there is an obligation that the ecological and economic costs of trans-boundary accidents are met not only by the affected organization but also by the Member States concerned. Steps must be taken to assess **ecological and economic costs** in the

standartlarını sıkılaştıran yeni düzenleme, mümkün olabilecek en yüksek seviyede güvenliğin tesis edilebilmesi amacıyla alınması gereken önlemlere yenilerini eklerken denetimlerin etkinliğinin artırılması ve güvenlik kurallarının daha etkin uygulanmasını sağlamak için daha zorlu standartlar getirerek mevzuatta basitleştirmeye gidildiği görülmektedir. Bu kapsamda denetimler ile ilgili Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkaracağı tebliğ de uygulama açısından oldukça önemlidir. Seveso III Direktifinde büyük endüstriyel kazaların engellenmesi için gerekli önlemleri alması ve olası kazaların etkilerinin en aza indirilmesi, büyük kazaların etki ve kapsamlarının titizlikle takip edilmesi, bilgilerin toplanması ve analiz edilmesi, gelecekte oluşabilecek kazaların önlenmesi için çalışmalar yürütülmesi gibi konularda hükümetlerin sorumlu kılınması da uygulamada önemli olacak başka bir konudur (Özkılıç, 2014).

Yönetmelik Taslağı'nda karşımıza çıkan diğer bir değişiklik de halkın katılımının artırılmasıdır. İşletmelerin tehlikeli maddelere, proseslere ve risklere ilişkin bilgileri çalışanlarla, kullanıcılarla ve civarda bulunan halkla paylaşmaları zorunlu kılınmıştır. Kapsamda bulunan işletmelerdeki ve alanlardaki riskler hakkındaki bilgilere, ayrıca acil bir durumda neler yapılacağına dair bilgilere erişme ve karar mekanizmalarına katılımının artırılmış; bununla birlikte bilginin toplanması, yönetimi ve paylaşımı süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik başlıklar ele alınmıştır. Ayrıca alt ve üst seviyeli kuruluşlarda oluşan bir endüstriyel kazada kamuoyunu bilgilendirme zorunluluğu getirilmiştir. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kamunun ve etkilenmesi muhtemel kişilerin bilgilendirilmesi hakkında rehber hazırlanacaktır. Rehberler hazırlanması yeterli olmayıp bu rehberler hakkında kamunun bilgilendirmesi çalışmalarının da hızla yapılması gerekmektedir.

Seveso III Direktifinde tanımlanan ve Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik Taslağı'nda da öngörülen geçiş sürelerinin - örneğin daha önce alt seviyeli kuruluş olması sebebiyle güvenlik raporu hazırlama zorunluluğu

cooperation with neighbouring states in trans-boundary accidents, in order to lay the ground for harmonization studies in this area.

As a result of the harmonization of Seveso III inspection system with the 2010/75/EU Industrial Emissions Directive (IED), Seveso inspections have been tightened and inspection has been addressed in more detail in related Draft Regulation. The new regulation tightening inspection standards for facilities in order to ensure a complete and effective implementation of safety rules, has added new measures to the ones required for the purpose of establishing safety at the highest level possible, it is seen that legislation has been simplified by bringing about more challenging standards to increase the effectiveness of inspections and ensure effective implementation of safety rules. In this context, the rescript to be issued by the Ministry of Environment and Urban Planning and the Ministry of Labour and Social Security concerning the inspections is also quite important in terms of implementation. In Seveso III Directive, it is an another issue that is going to be important in practice to hold governments responsible for matters such as taking necessary measures and minimizing the effects of possible accidents, meticulously monitoring the impact and scope of major accidents, collecting and analysing information, conducting studies for the prevention of accidents that might occur in the future in order to prevent major industrial accidents (Özkılıç, 2014).

Another amendment in the Draft Regulation is increasing public participation. Enterprises are obliged to share information with employees, users and people at the vicinity about hazardous substances, processes and risks. Access to information on the risks in the covered businesses and areas, as well as access to information on what to do in case of an emergency and participation to decision-making mechanisms are increased, besides headings on the improvement of data collecting, managing and sharing processes are addressed. In addition, it has made imperative to inform the public in an industrial accident that occurs at lower and upper level organizations. The Ministry of Environment and Urbanism and the Ministry of Labour and Social Security will prepare a guide on informing the public and people who can potentially be affected. It is not enough to prepare guides and it is necessary that the activities of informing the public about these guides are done quickly.

For the transitional periods defined in Seveso III Directive and envisaged in Draft Regulation on Prevention and Mitigation of Major Industrial Accidents, for example, the two years period given for the preparation of safety report to the enterprises that were not obliged to prepare a





bulunmayan ve ilk kez üst seviyeli kuruluş kapsamına girecek olan işletmelere güvenlik raporu hazırlanması için tanınan iki yıllık sürenin- sahada uygulanması için ilgili kamu kuruluşlarının bu kapsamda bilgilendirmeleri artırması gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Seveso Direktifleri kapsamında sahadaki uzmanların bilgi ve yeterliliklerinin artırılmasının yanı sıra, güvenlik raporlarının hazırlanması, güvenlik yönetim sistemlerinin kurulması sürecinde sektördeki eksikliklerin giderilmesi, karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla 2016 yılının başından itibaren Büyük Kaza Risklerinin Azaltılması (BEKRA) eğitimiyle Seveso III direktiflerinin uyumlaştırma sürecine katkı sağlamayı hedeflemiştir. İlgili kuruluşların kantitatif bir risk değerlendirmesini gerçekleştirmek konusunda sorunlar yaşayacağı şimdiye kadar yapılan sektörel toplantılarda dile getirildiğinden, riskleri doğru tespit edebilme aşamasından başlanılarak sayısallaştırma analizlerine varıncaya kadar detaylı örneklerle konunun önemi vurgulanmaktadır. Kamunun bilgilendirmesi süreçlerinde de kurumumuzda gerekli çalışmalar yürütülecektir.

Seveso III Direktifinin uyumlaştırılması sonucu Yönetmelik Taslağı'nın paydaşlara açılması ile büyük endüstriyel kazaların önlenmesi alanında büyük bir adım atılmıştır. Yönetmelik'in yürürlüğe girmesiyle, uygulamada karşılaşılabilecek problemlere karşı şimdiden hazırlıklı olunması, hızlı ve etkili adımlar atılması gerekmektedir. Pek çok kamu kuruluşuna yetki ve sorumluluk paylaştırılmış olması sebebiyle oluşabilecek koordinasyon problemleri ve büyük endüstriyel kazalara ilişkin çalışmalarının sınır içi ve sınır dışı çalışmaları da içermesi düşünüldüğünde; tek merkezden çalışma alanı sadece büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması olan çatı bir kurum kurulması daha işlevsel ve proaktif bir yaklaşım sunacaktır.

safety report due to being a lower level organization and will enter the scope of upper level organizations for the first time, to be implemented on the field, relevant public organizations should increase the briefings in this context. Besides increasing the knowledge and competence of the field experts within the scope of Seveso Directive, Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM) has aimed to contribute to the harmonization process of Seveso III Directive with Reduction the Risks of Major Accidents (BEKRA) beginning from 2016 for the preparation of safety reports, elimination of the deficiencies in the sector during the establishment of safety management systems, and the development of solutions to the problems encountered. Since it has been stated in the sectoral meetings that relevant organizations will have problems in carrying out a quantitative risk assessment, the importance of the issue has been emphasized with detailed examples starting from the stage of correctly identifying risks to the quantification analysis. Necessary studies will be carried out by our institutions during the public disclosure process.

Through opening the Draft Regulation to the stakeholders as a consequence of harmonization of Seveso III Directive, a major step is taken in the prevention of major industrial accidents. With Regulation's entry into force, it is necessary to be prepared in advance for the problems that can be encountered in practice, and take quick and effective steps. Considering the coordination problems that may arise due to sharing authority and responsibility to many public institutions and the studies on major industrial accidents that include in-border and off-border studies; establishing a single-centred umbrella organization whose sole study field is to prevent major industrial accidents and reduce its effects will be a more functional and proactive approach.



KAYNAKÇA / REFERENCES

- Leonard, T. (2013, Kasım 28). Seveso III Directive Implications for Irish Industry. Byrne O Cleirigh Engineers Consultants.
- Özkılıç, Ö. (2014). SEVESO III Direktifinin Getirdiği Yenilikler, Uygulamaya Yansımaları, Zorluklar ve Tavsiyeler. 1. Uluslararası Proses Güvenliği Sempozyumu ve Sergisi (s. 3). İstanbul: 1. Uluslararası Proses Güvenliği Sempozyumu ve Sergisi.
- EC. (2012, July 24). Directive 2012/18/EU. directive 2012/18/EU of The European Parliament and of The Council of 4 July 2012 on The Control of Major-Accident Hazards Involving Dangerous Substances, Amending and Subsequently Repealing Council Directive 96/82/EC. Official Journal of the European Union.
- Leonard, T. (2013, November 28). Seveso III Directive Implications for Irish Industry. Byrne O Cleirigh Engineers Consultants.
- Özkılıç, Ö. (2014). Innovations Brought by SEVESO III Directive, Their Reflections on Practice, Challenges and Recommendations. 1. International Process Safety Symposium and Exhibition (p. 3). İstanbul: 1st International Process Safety Symposium and Exhibition.

Çalışma Ortaklarımızdan Bazıları • Some of Our Working Partners





2016 YILI EĞİTİM İSTATİSTİĞİ • 2016 TRAINING STATISTICS

EĞİTİM ADI	EĞT.PRG. DERS SAATI	GRUP SAY EĞT. SAY.	EĞT. GÜN SAY.	KAT. SAY	EĞİTİCİ SAYISI	KOORDİNATÖR SAYISI
KURUMSAL EĞİTİMLER	3632	457	468	16270	420	185
BİREYSEL EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ	80	2	10	22	2	2
BİREYSEL BEKRA EĞİTİMİ	32	2	4	20	2	2
BİREYSEL PATLAMADAN KORUNMA DOKÜMANI HAZIRLAMA EĞİTİMİ	144	12	24	183	16	8
İSG PROFESYONELLİĞE YÖNELİK SAHA UYGULAMALI İSG EĞİTİMİ	40	1	5	16	8	1
ÜCRETSİZ EĞİTİMLER	8	4	4	176	5	5
FARKINDALIK EĞİTİMLERİ ÜCRETSİZ SANAYİ VE TİCARET ODALARINA YÖNELİK (6331 SAYILI KANUN VE İSG UYGULAMALARI)	8	2	2	90	3	2
FARKINDALIK EĞİTİMLERİ ÜCRETSİZ (81 İL VALİLİĞİNE) (6331 SAYILI KANUN VE KAMU UYGULAMALARI)	24	11	11	983	16	11
İŞÇİ CEZALARI PROJELERİ	121	40	55	6369	34	34
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI	540	4	90	82	27	3
İLK YARDIM EĞİTİMLERİ	80	5	10	70	5	5
2016 BAKANLIK, ÜNİVERSİTELER KURUM VE KURULUŞLAR EĞİTİM-FUAR-SEMPOZYUM-ÇALIŞTAY ETKİNLİKLERİ	314	42	61	5320	83	37
TOPLAM(1 Ocak-31 Aralık 2016)	5023	582	744	29601	621	295



İşgücü Uyuşmazlık Sistemleri Performans İyileştirme Rehberi Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance

Uluslararası Çalışma Örgütü - Uluslararası Eğitim Merkezi tarafından yayınlanan "İşyeri Uyuşmazlık Sistemleri Performans İyileştirme Rehberi" adlı çalışma Doç. Dr. Erdem CAM'ın Editörlüğünde ÇASGEM tarafından Türkçeye kazandırıldı.

Çalışma ilişkilerinde iş gücü uyuşmazlıklarının çözümü için önemli önerilerin yer aldığı kitabın endüstri ilişkilerinin taraflarına yararlı olmasını dileriz.

Published by International Labour Organization – International Training Centre, the book called "Labour Dispute Systems: Guidelines for Improved Performance" is introduced to Turkish by ÇASGEM under the editorial control of Assoc. Prof. Erdem CAM.

We wish the book, which contains important suggestions for resolving labour disputes in labour relations, to be useful to the parties of industrial relations.



Kişilik ve İşle Bütünleşme

Personality and Job Integration

Özgür ÖNGÖRE

İşle bütünleşme diğer iş tutumlarına (iş doyumuna, işe bağlılık vb.) göre daha geniş ve kapsamlı bir kavramdır. İşle bütünleşmenin tam anlamıyla gerçekleştiği durumlarda, çalışanların azimle işlerine yoğunlaştıkları, işlerine karşı algılarının yüksek ve duygusal tepkilerinin olumlu olduğu görülmektedir. İşle bütünleşmiş çalışanların yarattığı pozitif ortam diğer çalışanların da motivasyonuna, istekliliğine ve hatta işlerini sevmelerine olumlu katkı sağlayabilir. Bu görüşle tutarlı olarak Bakker (2011), işle bütünleşen çalışanların içinde bulunduğu duygusal durumun sadece kendilerini değil, diğer çalışanları da olumlu etkileyebileceğini belirtmektedir.

Sunulan araştırmanın temel amacı, olumlu bir iş tutumu olan işle bütünleşmenin yatkınlık (disposition) yönünün büyük beş kişilik modeli aracılığıyla açıklanıp açıklanamayacağını incelemektir. Hizmet sektöründe çalışanların kişilik özellikleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak da araştırmanın diğer bir amacıdır. İşle bütünleşmenin işkoliklik, olumlu duygulanım, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu ile olan ilişkisi araştırma modeline uygun olarak incelenmiştir. Ayrıca meslek ve sektörün işle bütünleşme ve diğer değişkenler üzerindeki temel etkisi de sınanmıştır.

Work integration is a broader and more comprehensive concept than other job attitudes (job satisfaction, job commitment, etc.). In the case of full integration of work, it is seen that employees concentrate on their affairs with determination, and they have high perception regarding their job and positive emotional reactions. Positive environment created by employees integrated with their work can contribute positively to the motivation, enthusiasm and even love of work on part of other employees. Consistent with this view, Bakker (2011) notes that emotional situations of the employees integrated with work can affect not only themselves, but other employees as well.

The main aim of the presented research is to examine whether disposition aspect of the job integration which is a positive job attitude, can be explained by means of a big five personality model. It is also another purpose of the research to reveal the relation between the personality traits of employees in the service sector and their level of work integration. The relation between work integration and workaholicism, positive affection, intention to leave work, organizational citizenship behaviour, and job satisfaction has been investigated in accordance with the research model. In addition, the basic effect of occupation and sector on work integration and other variables has also been tested.

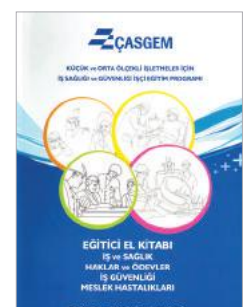
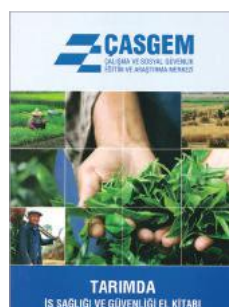
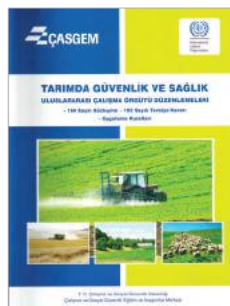
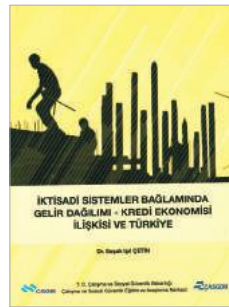
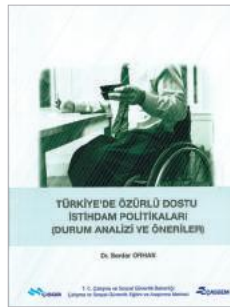
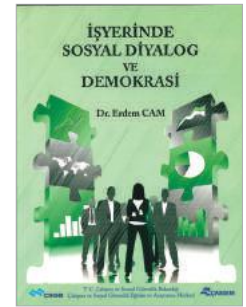
*Tanıtım içeriği www.odakitap.com web adresinden alınmıştır.

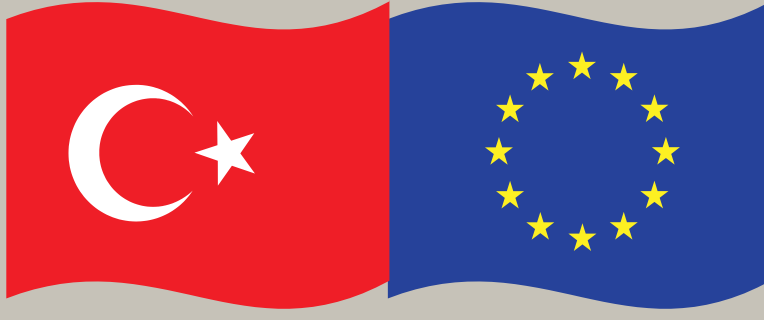
*The content of the presentation is taken from www.odakitap.com.

ÇASGEM Yayınları · ÇASGEM Publications

2005-2016

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	Doç. 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	Doç. 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 Çalışmayı 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
27	İşyeri Uyuşmazlık Sistemleri	Çeviri Editörü: Doç. Dr. Erdem CAM	2016
28	Kamu Çalışanları İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Rehberi	ÇASGEM	2016
29	Ofis Çalışanları İçin Ergonomi	ÇASGEM	2016
30	Şoförlere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği	ÇASGEM	2016
31	Bahçıvanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği	ÇASGEM	2016
32	Kuru Temizleme Çalışanlarına Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği	ÇASGEM	2016
33	Kreş ve Gündüz Bakımevlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği	ÇASGEM	2016
34	Mutfak, Buluşkhane ve Restoranlarda İş Sağlığı ve Güvenliği	ÇASGEM	2016





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

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

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

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



 www.casgem.gov.tr

 [/casgemkurumsal](https://twitter.com/casgemkurumsal)

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

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.