

ÇASGEM BÜLTEN

ISSN: 1309-7121

**İmtiyaz Sahibi**

İsmail AKBIYIK

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

Deniz BOZ ERAVCI

**Yayın Yönetmenleri**

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Kübra ÖZTÜRK

**Yayın Kurulu Üyeleri**

Dr. Ali İhsan SULAK

Ayhan KARAÇAM

Kenan BÜYÜKGÜZEL

Cihat BAYRAK

Şükran YENİCE

**Yazışma Adresi**

Yunus Emre Mah. Kübra Sok. No:1

Pursaklar/ANKARA

e-posta:casgem@casgem.gov.tr

www.casgem.gov.tr

**Tasarım ve Baskı**

Ses Reklam İletişim Hizmetleri

www.sesreklam.net

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

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

Bu derginin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir.



# İÇİNDEKİLER

5 *ÇASGEM'den Haberler*

16 *ÇASGEM'den Moritanya'ya Çalışma ve Eğitim Ziyareti*

19 *Binlerce Kişi "O Daha Çocuk!" Diyecek*

22 *Çasgem Eğitimleri Hız Kesmeden Sürüyor*

26 *İş Kanunlarının Birleştirilmesi Çalıştayı*



28 *"II. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı" Düzenlendi*

38 *Röportaj*

42 *ÇASGEM'de  
"Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı" Çalıştayı Gerçekleştirildi*

44 *Mevsimlik Çocukluk..!*



48 *Yeraltı Madenlerinde Güvenli Sığınma Alanları*

52 *"Green Jobs: Yeşil İşler"*

56 *Sosyal Güvenlik Devleti*



**İsmail AKBIYIK**  
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve  
Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Başkanı

## Değerli Okurlar;

ÇASGEM Bülteni'nin yeni sayısı ile tekrar karşınızdayız. Bültenimiz ile sizlere en güncel faaliyetlerimizden derlediğimiz haberlerin yanı sıra çalışma hayatı ile ilgili yazıları da sunuyoruz.

Değerli Okurlar;

Merkezimizde, projelerimiz hız kesmeden devam ediyor. Geçtiğimiz yıl temelleri atılan projelerin çalışma ziyaretleri büyük bir başarı ile gerçekleştirilerek Avusturya ve Almanya ziyaretleri gerçekleştirildi. 2014 yılı sonu itibariyle kurumsal kapasitemizi geliştirmeye yönelik Avrupa Birliği projemizin hayata geçmesi bekleniyor. İki yıl sürmesi beklenen projemiz sonucunda kurumsal kapasitemizin ve personelimizin gelişmesini hedefliyoruz. Her bir proje ile kurumsal kapasitemize katkı sağladığımız gibi, farklı çalışma alanlarına ve bu alandaki farklı sorunlara ulaşarak faydalı olmanın verdiği haklı gururunu yaşıyoruz.

2014 yılı içerisinde Merkezimiz personelinin yoğun çalışmaları neticesinde ülke

çapında yerel yönetimler ve taşra teşkilatları nezdinde farkındalık ve bilinç artırma eğitim faaliyetleri yürütüldü. Kamu kurumlarına özellikle 6331 sayılı kanun çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuat eğitimleri verdik. Memleketin dört bir ucuna ulaşmanın haklı mutluluğunu yaşıyoruz.

Ekim ayı içerisinde Bakan Yardımcımız Sayın Halil Etyemez'in katılımı ile "Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı Çalıştayı"nı büyük bir başarı ile gerçekleştirdik. Geçmişten günümüze kültürümüzün adalet ve güzel ahlaka ne denli önem verdiğini bir kez daha vurgulama şansı yakaladık.

İş sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatında haklar ve yükümlülüklerin, her geçen gün öneminin arttığı bu dönemde, Merkezimiz eliyle ulusal ve uluslararası tüm faaliyetlerimizi daha da yaygınlaştırma çabası ve arzusu içindeyiz.

Bültenimizi siz değerli okurlarımıza sunarken, hepinize sağlıklı, mutlu ve başarılı bir çalışma hayatı diliyoruz.

# ÇASGEM



## 60 İilde Farkındalık Eğitimleri Gerçekleştirildi

2012 Yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tanıtılması ve iş sağlığı ve güvenliği konularında farkındalık yaratılması amacıyla 60 İlin valilik ve belediyelerinde farkındalık seminerleri gerçekleştirildi.

Seminerler kapsamında kamu ve özel sektör temsilcilerine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanun kapsamında uygulamada oluşan değişiklikler ve yenilikler anlatıldı. Ayrıca çalışmaya katılan kamu ve özel sektör temsilcilerine kurumlarında yapacakları uygulamalara yönelik uyol hatırası çizildi.



## Avrupa Birliği Projesi Kapsamında İlk alışma Ziyareti Viyana'da Bulunan Mesleki Riskler Sosyal Sigortası (Auva)' na Gerçekleştirildi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülen Leonardo da Vinci Mesleki Eğitim Programı kapsamında "KOBİ'lerde Risk Değerlendirme Uygulamalarının İSG Açısından İncelenmesi" isimli Avrupa Birliği Projesi, ÇASGEM Yöneticilerinin ve çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları'nın, İş Güvenliği Uzmanlığı Derneği (İSGDER) yelerinin ve Teknik Eğitim Vakfı (TEKEV) yelerinin katılımıyla 8 Eylül'de, Viyana'daki (Avusturya) "Mesleki Riskler Sos-

yal Sigortası (AUVA) Kurumu ziyaretiyle başladı.

1 hafta süren programda AUVA Uzmanlarından Avusturya'daki sosyal sigorta sistemi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, Kurumun faaliyet alanı ve hizmetleri hakkında detaylı bilgi alındı.

Program kapsamında Avusturya İş Teftiş Kurulu ziyaret edilerek kurum müfettişleri tarafından düzenlenen seminerlerle mevzuatlar

ve denetim sistemleri hakkında bilgiler verildi. Bunun yanı sıra, AUVA'nın İSG laboratuvarların, kıymetli taş ve metal işleme sektöründe kimyasal kaplama işlemleri yapan Avusturya'nın önde gelen takı üreticisi Hans Andersen üretim tesislerinin, "Fa. Heindl Confiserie"adlı çikolata üretim tesisi ve OPEL Aspang motor üretim tesislerinin iş güvenliğine yönelik uygulamaları incelendi.

Programın son günü olan 12 Eylül'de yapılan kapanış toplantısında çalışma ziyaretleri boyunca elde edilen bilgiler doğrultusunda ülkemizdeki ve Avusturya'daki iş sağlığı uygulamaları ile ilgili karşılaştırmalar yapıldı ve karşılıklı fikir alışverişinde bulunuldu. İş birliğinin devam ettirilmesinin önemini altı ç-

zildi. Program hakkında detaylı bilgiler Proje Koordinasyon Ekibinden alınabilir.

Proje Koordinasyon Ekibi

ÇSG Eğitim Uzm. Yrd. Seval Eroğlu

ÇSG Eğitim Uzm. Yrd. Begüm Doğan

ÇSG Eğitim Uzm. Yrd. Ekrem Çakmak

ÇSG Eğitim Uzm. Yrd. Burak Ayan

Siz de Türkiye Ulusal Ajansı'nın sağladığı fonlarla ücretsiz Avrupa Birliği Projelerinden yararlanmak istiyorsanız Eurodesk Türkiye'ye danışabilirsiniz. ÇASGEM bir Eurodesk Temas Noktasıdır.

İletişim: [casgem@eurodesk.eu](mailto:casgem@eurodesk.eu)





## **Avrupa Birliği Projesi Kapsamında Son alışma Ziyareti Dresden’de Bulunan Yasal Kaza Sigortaları ve nleme Birliği – alışma ve Sağlık Enstitüsü’ ne Gerçekleştirildi**

Programın son günü, AB Normlarındaki Uluslar arası Makine Standardı hakkında bilgi almak ve üretim uygulamalarını yerinde incelemek üzere EUCHNER firması ziyaret edildi.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülen Leonardo da Vinci Mesleki Eğitim Programı kapsamında "KOBİ'lerde Risk Değerlendirmesi Uygulamalarının İSG Açısından İncelenmesi" isimli Avrupa Birliği Projesi, ÇASGEM Yöneticilerinin ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları'nın, İş Güvenliği Uzmanlığı Derneği (İSGDER) üyelerinin ve Teknik Eğitim Vakfı (TEKEV) üyelerinin katılımıyla 12 - 19 Ekim 2014 tarihlerinde, Dresden'deki (Almanya) Yasal Kaza Sigortaları ve Önleme Birliği (DGUV & IAG) Kurumu ziyaretiyle tamamlandı.

1 hafta süren programda DGUV & IAG (Çalışma ve Sağlık Enstitüsü) yönetici, müfettiş ve uzmanlarından Almanya'daki sosyal sigorta sistemi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş teftiş uygulamaları, Kurumun faaliyet alanı ve hizmetleri hakkında detaylı bilgi alındı. Programın son günü, AB Normlarındaki Uluslararası Makine Standardı hakkında bilgi almak ve üretim uygulamalarını yerinde incelemek üzere EUCHNER firması ziyaret edildi.

Programın kapanış toplantısında çalışma ziyaretleri boyunca elde edilen bilgiler doğrultusunda ülkemizdeki ve Avusturya'daki iş sağlığı uygulamaları ile ilgili karşılaştırmalar yapıldı ve karşılıklı fikir alışverişlerinde bulunuldu. İş birliğinin devam ettirilmesinin önemini altı çizildi. Bu çalışma ziyareti ile birlikte projenin uygulama bölümü bitirilerek yaygınlaştırma ve raporlama aşamasına geçildi. Program hakkında detaylı bilgi Proje Koordinasyon Ekibinden alınabilir.

Proje Koordinasyon Ekibi  
 ÇSG Eğitim Uzm. Yrd. Seval Eroğlu  
 ÇSG Eğitim Uzm. Yrd. Begüm Doğan  
 ÇSG Eğitim Uzm. Yrd. Ekrem Çakmak  
 ÇSG Eğitim Uzm. Yrd. Burak Ayan

Siz de Türkiye Ulusal Ajansı'nın sağladığı fonlarla ücretsiz Avrupa Birliği Projelerinden yararlanmak istiyorsanız Eurodesk Türkiye'ye danışabilirsiniz. ÇASGEM bir Eurodesk Temas Noktasıdır.

İletişim: [casgem@eurodesk.eu](mailto:casgem@eurodesk.eu)





## Azerbaycan Çalışma ve Sosyal Problemler Eğitim, İnceleme ve Araştırma Merkezi Yetkililerinin Merkezimizi Ziyareti

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımızın Bakü'de düzenlenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ortak Daimi Komisyonu Toplantısına katılımları sırasında imzalanan Bakanlıklar arası protokol kapsamında öngörülen faaliyetlerin değerlendirilmesi ve kurumlar arası işbirliği mekanizmalarının oluşturulması amacıyla Merkezimizde 16-20 Haziran 2014 tarihleri arasında bir çalıştay gerçekleştirildi. Çalışmaya

ÇASGEM yetkilileri, Çalışma ve Sosyal Problemler Eğitim, İnceleme ve Araştırma Merkezinden, Merkez Direktörü Sayın Vügar HASANOV, Merkez Direktör Yardımcısı Sayın Nigar QULİYEVA ve Merkez Eğitim Şube Müdürü Sayın Elxan NOVRUZOV'u Çasgem'de ağırladı. Çalıştay kapsamında ayrıca İSGÜM ziyaret edilmiştir.



## **ÇASGEM Sosyal Sorumluluk Projelerine 2015 Yılında da Hız Kesmeden Devam Edecek**

Çasgem sosyal sorumluluk bilinci çerçevesinde son yıllarda çalışma yaşamının en önde gelen sorunlarından biri olan mobbing (pskolojik taciz) konusunu 2015 yılında ele alacak.

Bu kapsamda talepte bulunan valilik ve belediyelerin himayesinde konuyla ilgili farkındalık seminerleri düzenleyecektir.



## Fransız GIP International Heyetinin Merkezimizi Ziyareti

İstihdam konusunda kamu hizmeti sunan Pole Emploi, Yetişkinler için Mesleki Eğitim Derneği ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Ulusal Ajansı gibi kuruluşların katılımlarıyla çalışma, istihdam ve mesleki eğitim alanlarında teknik işbirliğini geliştirmek amacıyla oluşturulan Fransız GIP International'dan bir heyet 04.02.2014 tarihinde Merkezimize ziyarette bulunmuşlardır.

Pole Emploi Uluslararası İşler ve İlişkiler Müdürlüğü, İşbirliği ve Uluslararası İlişkiler Departmanı Müdürü Sn. Jean-Pierre CALLAIS, Çalışma, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Sosyal Diyalog Bakanlığı Yetkilisi Sn. Simon LORY, Çalışma, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Sosyal Diyalog Bakanlığı, İşbirlikleri Bölüm Sorumlusu Sn. Nathalie MENUET ve Fransa Büyükelçiliği İdari ve Kurumsal İşbirliği Ataşesi Sn. Sabine RACZY-BILI katılımındaki heyet Merkezimizin Mesleki eğitim konusunda birlikte çalıştığı Milli Eğitim Bakanlığı, Gazi Üniversitesi ve Teknik Eğitim Vakfı'ndan yetkililerin de katıldığı bir toplantıda ağırlanmışlardır.

Toplantıda,

- Çalışma, istihdam ve sosyal politika ve Mesleki eğitim konularında ortak araştırmalar yapılması, akademik metinlerin oluşturulup yayınlanması
- Yayınlanan eserlerin karşılıklı olarak paylaşılması
- Taraflarca çalışma, istihdam ve sosyal politika başlıklarında düzenlenecek uluslararası eğitim ve seminer prog-

ramlarında eğitici desteğinin sağlanması

- AB ve/veya diğer fon kaynaklarından faydalanmak üzere ortak projeler geliştirilmesi
- GIP International'ın içerisinde yer aldığı ilgili uluslararası işbirliği ağlarına ÇASGEM'in katılımı
- Mesleki Teknik eğitimin geliştirilmesi konusunda ortak çalışmalar yürütülmesi ve bu kapsamda,
  - Mesleki teknik eğitim- sanayi işbirliğini teşvik edecek mekanizmaların tanıtılması, uygulanması ve değerlendirilmesi
  - İlgili aktörlerin temel yetkinliklerinin geliştirilmesi
  - Bugüne kadar yapılmış çalışmaların ve iyi uygulama örneklerinin paylaşılması
- Kurumların hizmet üretim ve sunum süreçlerinin karşılıklı uzman değişimiyle mukayese edilerek iyileştirilmesi
- Teftiş uygulamaları ve iş müfettişlerinin mesleki gelişimleri konularında eğitim ve araştırmaya dayalı ortaklıklar kurulması
- Heyetlerin karşılıklı ziyaretlerle işbirliği tabanını geliştirmesi konuları ele alınmıştır.



## Avrupalı Gençler Gaziantep'te Ortaklık için Buluştu

Estonya, Hırvatistan, Hollanda, İsveç, İtalya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Malta, Polonya, Romanya, Slovenya ve Türkiye'den 32 katılımcının yer aldığı YOCOFO – Youth Cooperation Forum ortaklık kurma etkinliği 12-16 Ağustos 2014 tarihleri arası Gaziantep'te gerçekleştirildi.

Kerem BEYAZASLAN'ın proje koordinatörü, 'YINFO Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet ÇETİNKAYA ve ÇASGEM Eğitim Uzmanı Mehmet ALTUNBAŞ'ın eğitmen olarak yer aldığı projede Avrupa'nın 12 ülkesinden gelen 32 genç Erasmus+ gençlik değişimi konusunda projeler yazarak, hazırladıkları bu projeler için ortaklık fırsatlarını değerlendirdi.

Türk Ulusal Ajansı tarafından finanse edilen ve Ajans Uzmanlarından Remzi KORUKLUOĞLU tarafından gözlemlenen proje kapsamında gençlere ücretsiz Avrupa fırsatları sunan Eurodesk hakkında da detaylı bilgi verilerek Eurodesk faaliyetlerine nasıl dahil olabilecekleri anlatıldı.

Proje boyunca yapılan faaliyetlerde 9 Gençlik Değişimi projesi hazırlandı. Çevre, sağlık, geri dönüşüm, girişimcilik, bilişim, göçmenler, gençlik müzik faaliyetleri temalarında hazırlanan ve 180 gencin uluslararası hareketlilik gerçekleştirilmesi planlanan bu projeler 1 Ekim 2014 tarihinde ilgili ülkelerin Ulusal Ajanslarına sunulacak.



## Güvenli Mesleki Eğitim Projesi ÇASGEM Ortaklığıyla Başarıyla Tamamlandı

2013 Teklif Çağrısı Döneminde Leonardo da Vinci-Avrupa Birliği Mesleki Eğitim Programı Hareketlilik projeleri çerçevesinde Karakusunlar İMKB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi tarafından başvurusu yapılan "Güvenli Mesleki Eğitim" projesi ÇASGEM ortaklığıyla başarıyla tamamlandı.

ÇASGEM, Çankaya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Serebral Palsili Çocuklar Derneği (SERÇEV), Sürekli Eğitim Bilim ve Kültür Derneği (SEDER), Payanda İş Güvenliği Eğitim Merkezi, Kalıp Plastik Enjeksiyon Makina Elektrik Elektronik San. Tic. Ltd. Şti., Ceyhan Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ortaklığında tamamlanan Proje kapsamında ilk hareketlilik 21-28 Şubat 2014 tarihleri arasında Almanya Berlin'e, İkinci hareketlilik 09-15 Mart 2014 tarihleri arasında Hollanda Amsterdam'a, Üçüncü hareketlilik ise 13-20 Nisan 2014 tarihleri arasında İngiltere Bournemouth'a gerçekleştirildi.

"Güvenli Mesleki Eğitim" projesi ile hareketlilik kapsamındaki 3 ülkede mesleki eğitim kurumlarında ve üretim yapılan işletmelerde uygulanan iş güvenliği tedbirleri, iş kazalarına karşı alınan önlemler yerinde incelenerek kültürler arası diyalog ve ülkeler arası işbirliği imkânları geliştirildi.

Merkezimiz Eğitim Uzman Yardımcılarından Mehmet ALTUNBAŞ, Hasan AYDOS ve Kenan KOÇ'un da aralarında bulunduğu katılımcılar, Proje kapsamında ziyaret edilen atölye ve la-



boratuarlarda iş kazaları için alınan güvenlik önlemleri ve iş kazalarına karşı uygulanan ilk yardım yöntemlerini gözlemleyerek kendi çalışma ortamlarıyla mukayese etme ve iyi uygulamaları transfer etme konusunda temel bilgi ve beceri kazandı.





## Mesleki ve Teknik Eğitimde Görevli Öğretmenlerin Katılımıyla Güvenli Mesleki Eğitim Söyleşisi Gerçekleştirildi



Uzman Yardımcılarından Ekrem ÇAKMAK, Kenan KOÇ ve Mehmet ALTUNBAŞ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, mesleki ve teknik eğitimde iş sağlığı güvenliği kültürü ve öğretmenlerin bu kültüre katkıları konularında katılımcıları bilgilendirdi.

Mesleki teknik eğitimde iş sağlığı ve güvenliği ve risk değerlendirme uygulamalarının ele alındığı söyleşi 26.06.2014 tarihinde Ankara Karakusunlar IMKB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ev sahipliğinde gerçekleştirildi. Mesleki ve teknik eğitimde görevli 50 öğretmenin katıldığı programda Merkezimiz Eğitim





## ÇASGEM'den Moritanya'ya Çalışma ve Eğitim Ziyareti

13-16 Nisan 2014 tarihleri arasında programlanan ve Merkezimiz çalışanlarından Mehmet ALTUNBAŞ ve Kenan YAVUZ'un katıldığı Moritanya çalışma ziyareti ve eğitim programına öncelikle Nuakşot Büyükelçiliğimizin koordine ettiği bir dizi çalışma ziyaretiyle başlanmıştır. Bu kapsamda, 14 Nisan 2014 tarihinde,

- Kamu Hizmetleri Bakanlığı Genel Sekreteri Sayın Dr. Mariem Mint Abdel Malik,
- Kamu Hizmetleri Bakanlığı Genel Müdürü Sayın Brahim Ould Messoud,
- Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Müdürü Sayın Mohamed Ali Deddew,

- Sağlık Çalışanları Merkezi Genel Müdürü Sayın Tijani Ould Cheikhna ve Dispanser şefi Dr. Mohamed Vall El Houssein
- Kamu Hizmetleri Bakanlığı Program ve İşbirliği Departman Direktörü Sayın Abderrahmane Sidi Abdalla ziyaret edilerek Moritanya çalışma ve sosyal güvenlik sistemi hakkında bilgi alınmıştır. Ziyarete ayrıca izleyen süreçte taraflar arasında gerçekleştirilecek işbirliği başlıkları ele alınarak öncelikli alanlar belirlenmiştir.

ÇASGEM, TİKA ve Nuakşot Büyükelçiliğimizin işbirliğiyle 15- 16 Nisan 2014 tarihlerinde Moritanya'nın başkenti Nuakşot'ta gerçekleş-





tirilen "İş Sağlığı ve Güvenliği, Risk Yönetimi ve Risk Değerlendirme" eğitim programında Moritanya Kamu Hizmetleri Bakanlığında görevli 37 katılımcıya iş sağlığı ve güvenliği, risk yönetimi ve risk değerlendirme eğitimi verilmiştir.

Tercüman marifetiyle Arapçaya çevrilen eğitimin ilk gününe tehlike ve risk tanımlarıyla başlanmış iş kazalarında risk algısının yüksel-

tilmesi amacıyla proaktif risk yönetimi ve olası risk kaynakları ortaya konmuştur. İkinci günde ise risk değerlendirme süreci 10 aşamada ele alınmıştır.

Gerek program süresince gerekse anlatım esnasında beklenenin üstünde bir katılımı karşılıklı bir paylaşım atmosferinde başarıyla tamamlanmıştır.





## ÇASGEM 'de Uluslararası İşaret Dili Eğitimi



Gençlik ve Spor Bakanlığı Türkiye İşitme Engelliler Spor Federasyonu tarafından ÇASGEM'de Uluslararası İşaret Dili Kursu 2.Kademe eğitimi programı düzenlendi.

Eğitim programı sonunda düzenlenen sertifika törenine ÇASGEM Başkanı İsmail AKBIYIK, ÇASGEM Eğitim Şube Müdürü Ayhan KARACAM ve ÇASGEM Sosyal Tesis Yöneticisi Fadime TOĞAÇ ARSLAN da katıldı.

Federasyon Başkanı Osman ARSLAN'ın yaptığı açılış konuşmasından sonra söz alan Merkezimiz Başkanı İsmail AKBIYIK eğitimin her alanda önemli olduğuna vurgu yaparak, İşitme Engelliler için verilen bu kurstan duyduğu memnuniyeti belirtti ve İşitme Engelliler Camiasına ihtiyaç duydukları konularda her zaman yardıma hazır olduklarını söyledi.



# o daha çocuk

## Binlerce Kişi “O Daha Çocuk!” Diyecek

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ve Gençlik Bilgi Merkezi (YINFO) Türkiye’de çocuk işçiliğiyle etkin bir mücadele için yurt genelinde ortak aktiviteler gerçekleştirecek.

Berberde çırak, terzi yamağı, çay ocağında komi, ayakkabı boyacısı, tekstilde son ütücü, tarlada tarım işçisi... TÜİK 2012 Çocuk İşgücü Anketine göre Türkiye’de 6-14 yaş grubunda 292 bin, 15-17 yaş grubunda ise 601 bin çocuk çalışıyor durumda. Aynı araştırmaya göre %50,2’si okula devam edemeyen bu çocukların %44,7’si tarım, %24,3’ü sanayi ve %31’i hizmet sektöründe ter döküyor.

Bu minik bedenlerin iki lokma yiyebilmek adına saatlerce ter dökmelerine kayıtsız kalmayan ÇASGEM ve YINFO Türkiye’de çocuk işçiliğiyle etkin bir mücadele için ilgili kamu kurumları, sivil toplum örgütü ve özel sektör kuruluşlarının işbirliğiyle yurt genelinde çeşitli faaliyetler gerçekleştirecek.

Seminer, sergi, sokak aktivitesi, atölye, bilimsel araştırma ve yaygınlaştırma gibi faaliyetler içeren projede görev almak isteyen gönüllülerin sayısı şimdiden 270’i geçmiş durumda. Çalışmaya destek veren 40’in üzerinde kamu kurumu, sivil toplum örgütü ve özel sektör kuruluşu olduğunu ifade eden ÇASGEM Başkanı İsmail AKBIYIK’a göre bu rakam sorunun büyüklüğü yanında küçük kalıyor. Toplumsal

sorunların çözümünde kamu, sivil toplum ve özel sektör kuruluşları arasındaki işbirliğinin önemini vurgulayan Akbiyık tarafları sosyal sorumluluğun bir gereği olarak çocuk işçiliğiyle mücadelede daha güçlü bir işbirliğine davet ediyor.

YINFO Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet ÇETİNKAYA gönüllülerin projeye göstermiş olduğu ilgiden çok mutlu olduklarını ifade ederken, YINFO’nun gönüllülük sistemi olan www.vopool.net üzerinden aldıkları gönüllülük başvurularını yoğun ilgi nedeniyle iki kez uzatmak durumunda kaldıklarını ve Türkiye geneline yayılan bu ilginin çocuklar için daha iyi bir geleceğin teminatı olduğunu dile getiriyor.

Proje kapsamında ilgili taraflar “O daha Çocuk!” demek için 3-5 Eylül 2014 tarihlerinde ÇASGEM’de bir araya gelecek. Program kapsamında Kamu Kurumu, STK, Özel Sektör temsilcileri ve akademisyenlerin katılımıyla 3-4 Eylülde bir çalıştay ve gönüllülerin katılacağı 4-5 Eylül tarihli bir de seminer düzenlenecek.

Daha sonrası mı? <http://www.odahacocuk.org> linki işte tam da bunun için var.



## 12 Ülkeden 33 Katılımcıyla Genç İşsizliği Konusu Tartışıldı.





The Stagefever Foundation (Hollanda) tarafından gerçekleştirilen ve risk altındaki gençliğin yetenek gelişimi yoluyla istihdam olanaklarının arttırılmasını konu alan eğitim programı 18-25 Mayıs 2014 tarihleri arasında Hollanda'nın Utrecht kentinde gerçekleştirildi. 12 ülkeden 33 katılımcının yetenek gelişimi

konusunda bilgi ve proje üretme kapasitelerini arttırmayı ve bu alanda faaliyet gösteren uluslararası işbirliği ağlarına katılımlarını amaçlayan eğitime Merkezimiz çalışanlarından Mehmet ALTUNBAŞ katılarak programın dördüncü gününde "genç işsizliği" başlıklı bir çalıştay düzenledi.



## ÇASGEM EĞİTİMLERİ HIZ KESMEDEN SÜRÜYOR

ÇASGEM Eğitim Şubesi kurumsal, bireysel ve farkındalık eğitim programlarını Türkiye çapında sürdürmeye devam ediyor. 2014 yılı içerisinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, işçi geliştirme, insan ilişkileri ve stresle mücadele, eğitimcilerin eğitimi, ilk yardım, risk değerlendirme, ATEX parlayıcı ve patlayıcılarla çalışma dokümanı hazırlama eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Valilik ve Belediyelere 6331 sayılı kanun ve İş Sağlığı Güvenliği hakkında farkındalık eğitimleri düzenlenmiştir. 2014 yılı sonuna kadar eğitim faaliyetleri tüm illerde sürmeye devam edecektir. Eğitimlerden bazı kareler şöyledir.





## ÇASGEM EĞİTİMLERİ HIZ KESMEDEN SÜRÜYOR







## Ulusal Gönüllülük Komitesi 2014'ün İlk Toplantısını ÇASGEM'de Gerçekleştirdi

ÇASGEM'in de aralarında bulunduğu 21 kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşunun bir araya gelerek oluşturduğu Ulusal Gönüllülük Komitesi 2014 yılı ilk toplantısını 21 üyenin katılımıyla 11.02.2013 tarihinde ÇASGEM toplantı salonunda gerçekleştirdi.

Toplantıya Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Gönüllüleri (UNV), ÇASGEM, GENÇTUR, Habitat Kalkınma ve Yönetişim Derneği, MAG Vakfı, Özel Sektör Gönüllüleri Derneği, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği (STGM), Sosyal İnovasyon Merkezi, Toplum Gönüllüleri Vakfı (TOG), Türk Ulusal Ajansı, Türkiye Gençlik Federasyonu, Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV) ve Türk Kızılayı Derneği gibi üye kuruluşlardan katılan temsilciler Komitenin 2014 yılı aksiyon planını ve iletişim stratejilerini ele aldı.





## İş Kanunlarının Birleştirilmesi Çalıştayı

“İş Kanunlarının Birleştirilmesi Çalıştayı 29 Aralık 2014 tarihinde gerçekleştirildi. ÇASGEM ve Çalışma Genel Müdürlüğü işbirliği ile gerçekleştirilen “İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’nun Birleştirilmesi Çalıştayı”na Bakanlığımızı temsilen ÇASGEM Başkan Yardımcısı Ali İhsan SULAK ve Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Lütfi İNCİROĞLU, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında önde

gelen öğretim üyeleri ve Yargıtay mensupları katıldılar. Oturum Başkanlığını Çankaya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU ve Başkent Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN’ın yaptıkları çalıştayda Türk iş mevzuatının hukukî ve teknik yapısı tartışılarak, mevzuatta birlik sağlanması hakkındaki görüş ve öneriler dile getirildi.





## “II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ ÇALIŞTAYI” DÜZENLENDİ

Bilindiği üzere Başbakanlık tarafından 19 Mart 2011 tarihinde çıkarılan 2011/2 No’lu “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi” 27879 Sayılı Resmi Gazete de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kamu ve özel sektörde çalışan herkesi ilgilendiren ve çalışma hayatının önemli sosyal sorunlarından biri olan “İşyerinde Psikolojik Taciz” konusunun geniş bir şekilde irdelenmesi, kötüye kullanımın önüne geçilmesi, alandaki çalışma ve gelişmelerin derlenip paylaşılması amacıyla birincisi 23 Mayıs 2012 tarihinde “1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı” Merkezimizce başarılı bir şekilde gerçekleştirilerek çalışma hayatına önemli katkıda bulunulmuştur.

23 Aralık 2014 tarihinde ise “II. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı’nın” ikincisi; alanda çalışan akademisyenler, ilgili kamu kurum temsilcileri ve sosyal tarafların yoğun bir şekilde katkı ve katılımlarıyla başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiştir.

Çalıştay’ın açılış konuşmasını yapan Merkezimiz Başkanı İsmail AKBIYIK; İşyerinde Psikolojik Taciz konusunun çalışma hayatının önemli sosyal sorunlarından birisi olduğunu belirterek, Çalışma Genel Müdürlüğü, ÇAŞGEM, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, Türk-İş, Hak-İş, DİSK ve Türkiye İnsan Hakları Kurumu temsilcileriyle “İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberini” hazırlayarak, çalışanların bilgisine sunulduğunu ifade etti.



“Çalışma hayatında psikolojik taciz” kitabını da yayımladıklarını kaydeden AKBIYIK, işyerinde psikolojik taciz konusunu, çalışma hayatına verdiği zararlardan dolayı önemsediklerini dile getirdi. AKBIYIK, ÇASGEM olarak işyerinde psikolojik taciz konusunda eğitim projeleri hazırladıklarını belirterek, “İşveren ve çalışanları bilgilendirmeye yönelik birçok ilde düzenlenen faaliyetle 2000’den fazla kişiye eğitim verildiğini” ifade etti.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanlarının çok önemli olduğuna değinen AKBIYIK, kamu ve özel sektör temsilcileriyle işyerinde psikolojik taciz ile ilgili çalışmalar yapmaya devam edeceklerini, “Bu

konuyla ilgili eğitici yetiştirileceğini belirtti. Bu alanda büyük bir sıkıntı, kötüye kullanım ve bilgi eksikliğinin varlığından bahsederek ilgili projeleri en yakın zamanda gerçekleştireceklerini” ifade etti.

Çalışma Genel Müdür yardımcısı Nurcan ÖNDER, alan uzmanlarından Prof. Dr. Pınar TINAZ birer konuşma yaptılar. Bakanlığımız Araştırmacılarından Mehmet SOLAK ise ALO 170’e gelen başvurularla ilgili veri istatistiği sunumunu gerçekleştirmiştir.

Çalıştay gün boyunca üç grup halinde gerçekleştirilmiş olup, konu başlıkları ve katılımcılar şunlardır;



**SALON 1: İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ, ORTAYA ÇIKIŞI VE UYGULANMA SÜREÇLERİ İLE ULUSAL VE ULUSLARARASI ÇALIŞMA VE GELİŞMELER**

Moderatör: Prof. Dr. Gönül BUDAK

Raportör : Gönül DANGAÇ

Prof. Dr. Gönül BUDAK, Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL, Doç. Dr. Şelale UŞEN, Doç. Dr. Nermin GÜRHAN, Yrd. Doç. Dr. Işıl KARATUNA, Tülay BAYRAMOĞLU (THSK), Şengül COŞAR (ÇSGB İSGGM), Mehmet SOLAK (ÇSGB ALO 170), Gönül DANGAÇ, Atilla KAPUSUZUĞLU (KAMU-SEN), Evrim YABAN GÜÇTÜRK (KESK), Araştırma Gör. Emel GÜR, Emrah ALADAĞ-Azım LÜLECİ (TRT Müfettiş), Sümeyra UZUN

(HAK-İŞ)

**SALON 2: MÜCADELE YÖNTEMLERİ VE YASAL DÜZENLEME ÖNERİLERİ (Delil Toplama/İspat, İşletme/Kurum İçi Tedbirler Alınması, Şikayet Yolları, Hukuki Süreç, Dini Boyut, Medya vb.)**

Moderatör: Prof. Dr. Elif YÜCETÜRK

Raportör : Hicran ATATANIR

Prof. Dr. Elif YÜCETÜRK, Nurcan ÖNDER(ÇSGB Çalışma Genel Müdür Yrd.), Yrd. Doç. Dr. Ramazan TİYEK, Yrd. Doç. Dr. Mine KASAP OĞLU TURHAN, Yrd. Doç. Dr. Başak Işıl ÇETİN, Av. Derya KARADEMİR (TİSK), Serpil BÜYÜKKUZUKIRAN(HAK-İŞ).Av. Ahmet GÜ-



NEN(MEMUR-SEN), Hicran ATATANIR(SGK), Emine ÇARHOĞLU (ÇSGB İş Teftiş Kurulu-Müfettiş), Dr. Bilal ESEN (DİB. Din İşleri Yüksek Kurulu), Sevgi İRİBOY(Türkiye Kamu Denetçiliği Kurumu), Süreyya KAVAKLI (Türkiye İnsan Hakları Kurumu), Av. Emrah AYTEKİN(KAMU SEN), Onur KARA(Adalet Bakanlığı- Hâkim), Özgür YILMAZ(KESK), Tuba ÖCAL(ÇSGB ÇGM), Necla UZ(ÇSGB ÇGM)

SALON 3: KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE EĞİTİM MODÜLÜ STANDARTI

Moderatör: Prof. Dr. Pınar TINAZ

Raportör : Mehmet TUNÇER

Prof. Dr. Pınar TINAZ, Prof. Dr. Tekin AKGEYİK, Prof. Dr. İnalet PEHLİVAN AYDIN, Doç. Dr. Meltem DELEN, Doç. Dr. Dilek EKİCİ, Araşt. Gör. Kamuran CERİT, Dr. Şaban ÇOBANOĞLU (YEE), Mustafa KAYA (DPB), Mehmet TUNÇER (MEB Ankara MEM Maarif Müfettişi), Mehmet Ali DOĞAN (Ankara MEM Öğretmen), Ali AYGÜN(ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı-Müfettiş), Sibel TUĞ(TİSK), Melike ÖZMEN (HAK-İŞ), ErcanHAN (KAMU-SEN), Burcu YILMAZ(KESK), İsmail AKGÜN (ÇASGEM-Eğitimci Uzman Çalıştay Düzenleyici ve Yürütücüsü)



## İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBİNG) İLE ETKİN MÜCADELE DÖNEMİ

Çalışma hayatının önemli sosyal sorunlarından biri olan, "İşyerinde Psikolojik Taciz" şu şekilde tanımlamaktayız: "İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür." (Komisyon, İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi, ÇASGEM Yayınları, 2013)

İşyerinde Psikolojik Taciz ile mücadele konusunda çalışanların konu ile ilgili algı ve bilgi düzeylerini arttırmaya yönelik önemli bir adım atıldı. Sosyal taraf ve kamu kurumlarının talepleri doğrultusunda "İşyerlerinde Psikolojik Taciz" konusunda kurumumuz tarafından yüzlerce çalışana eğitim verildi.

Psikolojik tacizi tanıma ve tanımlama, tacize

karşı doğru yöntemlerle ve etkin şekilde mücadele amaçlı verilen eğitimler 2014 yılının Haziran - Aralık ayları arasında İstanbul(100), Ankara(200), İzmir(110), Adana(100), Şanlıurfa(120), Trabzon(100) ve Denizli (85) olmak üzere 7 ilde yüzlerce kadın çalışanın katılımıyla verildi.

ÇASGEM Eğitimci Uzman İsmail Akgün, Araştırmacı-Yazar Sevda Türküsev, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müşaviri Ayşe Keşir, Gazi Üniversitesi Araştırma Görevlisi Gizem Yaşar Tutar gibi alanlarında uzman isimlerin sunum yaptıkları eğitimlerde, İş-Aile-Sosyal Yaşam ve Sendikal Hayatı Uyumlaştırma Yöntemleri, Çalışma Hayatında Kadınların Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Politikaları, Kadın, Sendikalar ve İletişim, Sosyal Medya Araçlarının Güvenli Kullanımı gibi başlıklarda sunumlar verildi.

Eğitimin Ankara ayağında "Mobbing ve Mobbingle Mücadele Yöntemleri" başlıklı eğitimde katılımcılara bilgiler her kademedeki çalışan, yönetici ve işverenlerin önemli sosyal sorunlarından



biri olan Psikolojik Taciz; bireylerin sağlığını bozan, iş verimlerini düşüren, kurum/işletmelerde işyeri huzurunu olumsuz bir şekilde etkileyen, psikolojisi bozulan bireylerin aile hayatlarını da olumsuz etkileyen önemli bir sorundur. İş veriminin düşmesi kurum ya da işletmelerin kalite standardının düşmesine yol açacaktır. Kalite standardı düşen bir işletmenin de marka değeri olumsuz bir şekilde etkileneceğinden, bu durum ülke ekonomisini de olumsuz etkileyecektir. "Psikolojik Taciz'den" kaynaklı sosyal sorunun bilgilendirme yoluyla ortadan kalkabilecektir" Çalışma hayatında liyakat ve ehliyete vurgu yaparak "beceriksiz yönetici ve çalışanlar; bece-

riksizliklerini örtmek için mobbing uygularlar" diye konuştu.

**Akgün:** "Merkezimiz tarafından "İşyerinde Psikolojik Taciz" konusuna gerekli hassasiyet gösterilmekte olup; panel, çalıştaylar, eğitici yetiştirme, bireysel ve kurumsal eğitimleri ve yayın çalışmalarımız devam etmektedir. Bu amaçla; kamu kurumu, sosyal taraf ve özel sektöre yönelik eğitim hizmeti sayısını arttırarak devam edeceklerini" söyledi. İnsanın önemini Şeyh Edebali'nin şu sözü ile ifade etti; "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın."





Salim USLU



Öznur ÇALIK



İlknur İNCEÖZ



Mahmut ARSLAN



Jülide SARIEROĞLU

Ankara'daki eğitime TBMM İdare Amiri Sn. Salim USLU, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Başkanı ve Yardımcısı Sn. Öznur ÇALIK ve İlknur İNCEÖZ, Hak-İş Genel Başkanı Sn. Mahmut ARSLAN, ÇASGEM Başkanı Sn. İsmail AKBIYIK, Hak-İş Kadın Komitesi Başkanı Sn. Jülide SARIEROĞLU, eğitimciler ve çok sayıda Hak-İş Konfederasyonu üye katılmışlardır.



Trabzon Eğitimi



Ankara Eğitimi



İzmir Eğitimi



İstanbul Eğitimi



Adana Eğitimi



Ankara Eğitimi



## ANKARA SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ PERSONEL EĞİTİMİ

Ankara Sağlık Müdürlüğü Personeline "İşyerinde Psikolojik Taciz" Eğitimi 24.12.2014 tarihinde 70 personele Akşemseddin Salonunda verilmiştir. Kurumumuz uzmanlarından İsmail AĞGÜN dört saatlik sunumunda; İşyerinde Psikolojik Taciz'in tarihsel gelişimi, tanımı, türleri, karıştırılan kavram ve davranışları, ortaya çıkma nedenleri, saldırgan (tacizci), mağdur, izleyiciler (tanık), kişiye-kuruma-aileye ve topluma etkilerini, bireysel-kurumsal mücadele yöntemlerini, mevzuatımıza göre hak ve sorumluluklarımız konularında interaktif yöntemle sunumunu yapmıştır.



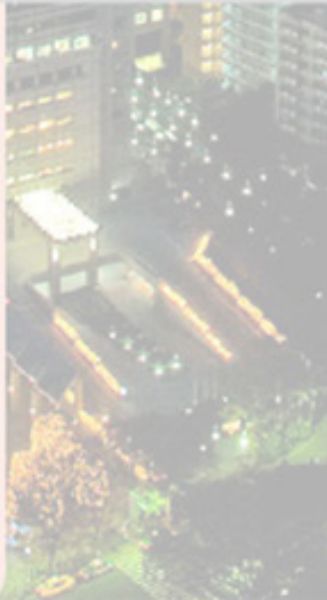
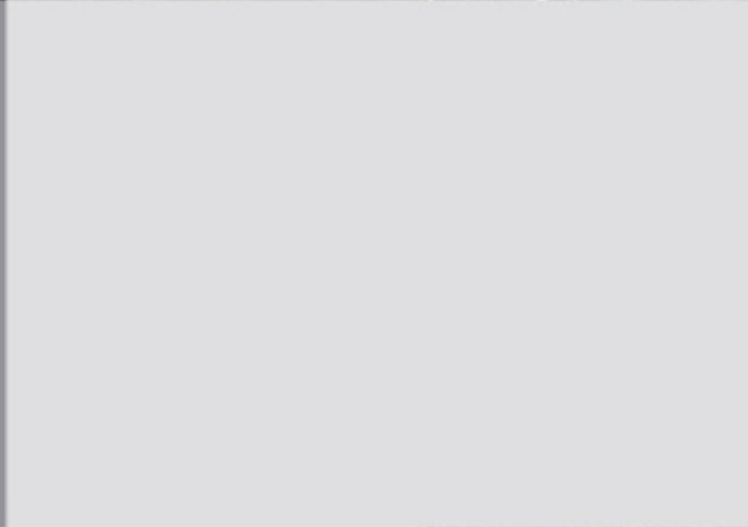
## Sağlık Çalışanları Mobbing Çalıştayı

Merkezimiz, Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı tarafından düzenlenen "Sağlık Çalışanları Mobbing Çalıştayı"na katıldı.

Çalışmaya; akademisyen, kamu ve stk temsilcilerinden oluşan yaklaşık 30 kişi katılarak gün boyunca şu konuları tartışmışlardır;

1. Sağlık Çalışanlarına Mobbing Eğitimi
2. Mobbinge Yaklaşım ve Öneriler
3. Çalışanların Mobbing ile Mücadele Teknikleri
4. Mobbingin Yasal Yönü







**Merkezimize Japonya'dan gelen stajyer araştırmacılar Ayami Yano ve Chihiro Ito ile kısa bir röportaj gerçekleştirdik.**

**Hazırlayan: Kübra Öztürk**

**K: Bize kısaca kendinizi anlatır mısınız?**

**Ayami Yano:** 25 yaşındayım ve Japonya'nın güneybatısındaki Kyushu adasında büyüdüm. Kyushu doğa harikalarıyla dolu tropik bir bölge. Kyushu'da hayat oldukça yavaş ve geri kalmış (yani tüm Japonya'daki hayatı Tokyo'daki insanlarınki gibi düşünmeyin lütfen!). Japon aksanım ve tipik özelliklerim doğduğum adadan geliyor. Pek çok Japon benim konuşmamdan ve davranışlarımdan nereli olduğumu anlayabilir. Yani Japonya'da da şehir hayatı ile kırsal bölge birbirinden tamamen farklı, tıpkı Türkiye'de olduğu gibi.

Böyle ücra bir çevrede büyüdüğüm için, açık fikirli olmaya ihtiyaç duydum ve lisedeyken dışarıda okumaya karar verdim. Böylece Kanada'ya taşındım ve lise son sınıfı orada bitirdim. Daha sonra Osaka, Japonya'da uluslararası bir eğitim veren özel bir üniversiteye girdim. Programın 3 yılı Japon olmayan profesörlerce verilen sosyal bilimler çalışmalarından oluşuyordu, 1 yılı bir Amerikan üniversitesinde ve bir yılı da bir İsveç üniversitesinde olmak üzere işletme yönetiminden oluşuyordu.

**Chihiro Ito:** 23 yaşındayım ve Kuzey Japonya'nın küçük bir kenti olan Kaminoyama



şehrinde doğup, büyüdüm. Doğal güzelliklerle dolu bir memleketim var ve ben bir doğa aşığıyım.

Kuzey Japonya'nın en büyük şehri olan Sendai'deki Tohoku Üniversitesi'nden hukuk ve siyaset bilimi alanından mezun oldum. Ardından bir yıl boyunca da ABD'de Washington üniversitesinde Kadın Çalışmaları ve Siyaset bilimi dersleri aldım.

Bu arada en sevdiğim yemek de Sushi

**K: Türkiye'ye gelmeye nasıl ve neden karar verdiniz? Staj için neden ÇASGEM'i tercih ettiniz?**

**A:** Buradaki staja başvurduğumda İsveç'te işletme yönetimi okuyordum. Her ne kadar "işletme" çok pratiğe dönük bir alan gibi görünse de, okul teorilerdeki tüm insan davranışlarının analiz edilmesi şeklinde çok akademikti. Danışman olarak çalışmadan önce okulda öğrendiklerimin kariyerim açısından anlamsız ve yetersiz olduğunu hissettim. Haziran 2014'te okulu bitirdim ve danışmanlık işine Nisan 2015'te başlamadan önce 9 aylık boşluğum oluştu. Bu sürede de staj programı sayesinde araştırma yapma ve problem çözme becerilerimi geliştirebileceğimi düşündüm ve bu nedenle de staja başvurdum. Araştırma yapma

becerileri danışmanlığın temel taşlarından birini oluşturuyor diye düşünüyorum. Türkiye'yi seçme nedenim ise Avrupa ve Asya'dan etkilenmesiydi. Özellikle İsveç'te okuduğum dönemde Avrupa ve Asya perspektifini beraber yansıtan Türkiye gibi bir yerde olmanın benim için daha yararlı olacağını düşünüyordum.

**C:** Türkiye'ye olan ilgim Hitit Uygarlığı ile ilgili okuduğum bir çizgi roman nedeniyle ilkokul yıllarıma kadar inmekte. O zamandan beri Türkiye'yi görmek istiyordum. Şansıma bu program Türkiye'de bir staj imkânı sağladı ve ben ikinci kez düşünmeden buraya geldim. Ayrıca Türkiye'nin hızlı büyümesi ve gelişme oranları da burayı seçmem de belirleyici oldu. Ben de çalışma hayatına başlamadan önce araştırma deneyimim olsun istedim, ben de Nisan ayında bir sermaye şirketinde çalışmaya başlayacağım Japonya'da ve araştırma biriminde olmak istiyorum. Bu nedenle ÇASGEM' de yapacağım araştırma benim için çok önemli bir ön hazırlık olacak. Bu staj ile problem çözme becerilerimi arttıracığımı düşünüyorum.

**K: Araştırma konularınız neler ve neden bu konuları seçtiğinizi anlatır mısınız?**

**A:** Şu anki araştırma konum Tarım Kooperatifleri. Belki kooperatiflerle ilgili araştırmalarımı



bitirdikten sonra KOBİlere yoğunlaşabilirim. Ama şu anda, yalnızca tarım kooperatifleri üzerinde duruyorum. Bu konuyu seçtim çünkü Türkiye’de tarım kooperatifleri alanında yasal ve örgütsel düzenlemelerden ziyade kişisel ve kişiler arası gelişim modellerine ihtiyaç duyuluyor.

Ayrıca daha öncede bahsettiğim gibi ben Japonya’nın kırsal bir bölgesinden geliyorum, büyük babam hala bir çiftçi ve bir tarım sendikasında yönetici. Kanada’da yanlarında kaldığım aile yine çiftçiydi ve Kanada il tarım örgütünde başkan yardımcılığı yapıyordu. Böylece birçok çiftliği görme şansı edindim, üretim hatlarını gördüm ve Japonya’daki, ABD ve Kanada’daki tarım ile ilgili çeşitli etkinliklere katıldım. Bu nedenle bu arka planımı tarımsal kooperatiflere odaklanarak kullanma fırsatı buldum ve daha fazla bilgi edinme şansım oldu.

**C:** Ben gönüllü çalışmanın ve çalışma hayatında kadın hakları ile statüsünün yasal çerçevesini çalışıyorum. Bu konuları akademik alt yapıma ve deneyimlerime uygun olarak seçtim. Gönüllüğü seçtim çünkü üniversitede hukuk okudum ve yurtdışında gönüllülük aktivitelerine katıldım. Buradaki çalışmalarla gönüllülüğün yasal çerçevesine dair bilgilerimi derinleştirmeyi hedefliyorum. Bu çalışmanın Türkiye’de olmasının önemi gönüllülüğün yasal çerçevesinin henüz başlangıç aşamasında olması. Ben de bu denli erken bir safhada bu araştırmayı yürütmek için çok heyecanlıyım. Kadın çalışmaları dersleri aldığım için bu konu ilgimi çekiyor. Bence Türkiye, kadınların güçlendirilmesinde bölgesindeki bir rol model. Kadının statüsünün yalnızca kentler de değil aynı zamanda kırsal kesimlerde de geliştirilmesi gerekiyor. Bunun için de kadınların ücret karşılığı çalışma ve işgücü piyasasına katılımlarının artırılması gerekiyor. Bu konunun çözümü olarak kadın kooperatiflerini görüyorum ve hakların gelişimine katkıda bulunacağını düşünüyorum.

**K: Son olarak Türkiye’yi sevdiniz mi? Bu ilk gelişiniz miydi? Ankara’dan başka bir şehre gittiniz mi? Kültürümüz, yemeklerimiz ve insanlar hakkında neler düşünüyorsunuz?**

**A:** Daha önce havaalanlarında bulunmam dışında bu ilk kez gelişimJ Türkiye’yi çok sevdimJ daha doğrusu Ankara’yı çok seviyorum. Buraya gelmeden önce pek çok kişi Ankara’nın ilgi çekici bir şehir olmadığını söy-

lemişti ama şu an diyebilirim ki Ankara çok güzel !!!! 15 ülkede bulundum ve neredeyse 4yıdır yurtdışında yaşıyorum ama diyebilirim ki Ankara benim favorim J buradaki insanları çok sevdim, çok içten ve arkadaşça davrandılar bana. Sayamayacağım kadar çok kişi bana güzel gülümsemeler yolluyor. Hayatımın en mutlu günlerini yaşıyorum buradaJ Bodrum ve Pamukkale’ye de gittim ve önümüzdeki ay Kapadokya ve İstanbul’a gitmeyi planlıyorum. Ama her iddiasına girerim ki Ankara en güzeli ve her zaman dönmeyi isteyeceğim bir yer!!

**C:** Ben Türkiye’yi çok seviyorum. Bu ilk gelişim ama Türkiye çok uzun zamandır gelmek istediğim bir ülkedydi. Yani burada olmak benim hayalimdi diyebilirimJ İzmir, Bodrum, İstanbul ve Pamukkale’ye gitme fırsatım oldu. Ve bu ay içinde Kapadokya’ya gitmeyi planlıyorum. Umarım Japonya’ya dönmeden önce de Hattuşaş’ı ziyaret etme şansım olur. Türkiye’deki insanları gerçekten çok sevdim, Türkçe konuşamamama rağmen bana yardım etmeye çalışıyorlar. Gerçekten çok memnun oldum ve umarım bir gün tekrar gelebilirim. Ayrıca kültürünüzü de çok sevdim, özellikle de tarihi yerleri... Ayrıca doğal güzellikler, eski yapılar ve antik kalıntılar da beni büyüledi. Türkiye’deki yemekleri de çok sevdim, özellikle ekmekler harikaJ ama benim favorim simit, Japonya’ya döndüğümde simitleri çok özleyeceğim!!



## ÇASGEM’de “Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı” Çalıştayı Gerçekleştirildi



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Çalışma Genel Müdürlüğü ve Esnaf ve Sanatkarlar Derneği işbirliği ile “Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı Çalıştayı”nda ülkemizde çalışma aktörleri açısından ahilik bakış açısından çalışma barışının sağlanması alanında eş zamanlı gerçekleştirilen üç oturumda teori ile pratik, geçmiş ile mevcut durum birlikte ele alındı.

Çalıştayı açılış töreni 23 Ekim 2014 tarihinde ÇASGEM Konferans Salonu’nda gerçekleştirildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Yardımcısı Sayın Halil ETYEMEZ’in katıldığı törende, Sayın ETYEMEZ milli ve dini kültür değerlerimizin yanı sıra sosyal ve ekonomik hayatımızın da gelişmesinde önemli bir yeri olan ahilik anlayışımızın bugüne dek yaşanan ve yaşatılan çok değerli bir gelenek olduğuna, bizi biz yapan bu geleneği çağımızın şartlarına uygun hale getirerek, gelecek nesillere aktarmanın önemine değinmiş ve bu tür faaliyetlerinin çalışma hayatına sağ-

layacağı katkı açısından da önemli olduğunu ifade etmiştir. ÇASGEM Başkanı Sayın İsmail AKBIYIK, çalışma barışının çalışma hayatının kültürel ve toplumsal alanlarda gelişiminin temelini oluşturduğuna değinerek çalıştayda işlenecek başlıkların çalışma hayatına yapacağı katkının önemine değindi. Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) Başkanı Sayın Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR Ahilik perspektifinde çalışma barışı meselesinin günümüz açısından değerlendirildiğinde bazı dersler çıkarmanın mümkün olduğuna, Ahilik kültürünün bugünkü çalışma hayatının çatışmacı anlayışına neler katabileceği hususlarına değindi. Esnaf ve Sanatkarlar Derneği (ESDER) Başkanı Sayın Mahmut ÇELİKUS konuşmaları sırasında Ahilik kültürünün temel dinamiklerinden bahsetmiş, bu temel dinamiklerin günümüz koşullarında nasıl şekil aldığı ve gelecekte nasıl olması gerektiği konularına değindi, böyle bir organizasyonun düzenlenmesinden ötürü emeği geçenlere teşekkürlerini iletiler.

**“Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı Çalıştayı”nda ülkemizde çalışma aktörleri açısından ahilik bakış açısından çalışma barışının sağlanması alanında eş zamanlı gerçekleştirilen üç oturumda teori ile pratik, geçmiş ile mevcut durum birlikte ele alındı.**



Çalıştay kapsamında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara Kalkınma Ajansı, Hak-İş Konfederasyonu, Harb-İş Konfederasyonu, Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), İş Güvenliği Uzmanları Derneği (İSGDER), Türkiye Diyanet Vakfı Kadın Aile ve Gençlik Merkezi (Kagem), Organize Sanayi Bölgeleri Derneği, Sincan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden katılan 43 katılımcının yer aldığı oturumlarda uygulamalar arasındaki farklılıklar ve benzerlikler tartışılarak çözüm önerileri üretildi.



# Mevsimlik

# Çocukluk..!

Deniz BOZ ERAVCI

Eğitim Uzman Yardımcısı

Göçebe olarak  
yapayan mevsimlik  
tarım işçileri ve  
çocukları viral,  
bakteriyel, mantar,  
parazitlerden  
kaynaklı pek çok  
enfeksiyon çepidi ile  
tehdit altındadır.

Ülkemiz istihdamının %21,9'unu tarım sektörü oluşturmaktadır. TÜİK Çocuk İşgücü Anketi verilerine göre ülkemiz genelinde 6-14 yaş grubunda istihdam oranı %2,6 iken, 15-17 yaş grubunda ise %15,6'dır. Çalışan çocukların %44,7'si ise tarım sektöründe yer almaktadır.

Tarım sektörü, çok sayıda ancak yetersiz yasal düzenlemelere sahip bir sektördür. Bu durum, sektör çalışanlarının birçok sorunla karşılaşmasına neden olmaktadır. Şüphesiz tarım çalışanlarının tek sorunu yasal düzenlemelerdeki problemler değildir. Ücret, eğitim, sosyal güvenlik, çalışma koşulları, sağlık, güvenlik vb birçok sorunla iç içe yaşamaya devam etmektedirler. Fakat bu kesimin içerisinde bir grup vardır ki, Türk çalışma hayatının en sorunlu ve sahipsiz kısmını oluşturur "**Mevsimlik Tarım İşçileri**". Tarım sezonunun açılmasıyla aileleriyle birlikte yollara düşen ve sezon bitimi tekrar evlerine dönen bu kesim, bu çalışma biçimi ile ülke ekonomisinde çok önemli bir rol üstlenmiş olmalarına rağmen her türlü yasal ve sosyal haktan mahrum şekilde çalışmaya devam etmektedirler.

Mevsimlik tarım işçiliği pek çok problemi içerisinde barındırmaktadır. Ancak çocuklar, bu problemlerin en başında gelmektedir. Mevsimlik işçiliğin çocuklar üzerindeki doğrudan ve/veya dolaylı etkileri işçiliğin türü ve koşullarına göre değişiklik göstermektedir.

1. Sürekli yaşadığı bölgede mevsimlik işçi olarak çalışma durumu,
2. Mevsimlik tarım göçünde aileleriyle birlikte işçi olarak çalışan çocuklar,
3. Mevsimlik tarım göçünde tarla dışında-çadırda çalışan çocuklar,
4. Mevsimlik tarım göçünde aileleriyle katılan ancak çalışmayan çocuklar,
5. Ailesi mevsimlik göçe katıldığı halde süreçte katılmayıp, yaşadıkları yerden göçmeyen çocuklar.

Sağlık sorunları, mevsimlik tarım işçilerinin kanayan yarasıdır. Çocuklar, zikredilen koşulların hangisinde yaşarlarsa yaşasınlar yaşadıkları sağlık sorunları benzerlik gösterir. Barınma alanlarında temiz su kaynağına erişimin olmaması, su ihtiyacının çoğu zaman artezyen kuyular aracılığı giderilmeye çalışıl-

ması, hijyenik tuvalet ve banyo imkanlarının bulunmaması ve tarladaki çalışma şartları, çadırda yaşam şartları pek çok fizyolojik ve psikiyatrik sağlık problemine sebep olmaktadır. Ayrıca çocuklar mevsimlik göç sebebi ile temel sağlık hizmetleri programlarından düzenli şekilde faydalanamamaktadır. Elverişsiz şartlarda büyümeye çalışan bu çocukların yaşadığı başlıca sağlık problemleri;

### 1. Enfeksiyon Hastalıkları

Göçebe olarak yaşayan mevsimlik tarım işçileri ve çocukları viral, bakteriyel, mantar, parazitlerden kaynaklı pek çok enfeksiyon çeşidi ile tehdit altındadır. Tedavi edilemeyen bu enfeksiyonlar anemi gibi vücudu güçsüz düşürecek hastalıkların oluşmasına neden olmaktadır. Gerek hijyenik olmayan tuvalet şartları gerekse temiz su kaynağına erişimin yetersiz olması üriner sistem enfeksiyonları riskini artırmaktadır. Ayrıca mevsimsel göç hareketleri bölgesel kaynaklı bulaşıcı hastalıkların taşınmasına neden olarak toplum sağlığını da tehdit etmektedir.

### 2. Kimyasal ve Pestisit Kaynaklı Hastalıklar

Yüksek oranda toksik kimyasal madde maruziyeti pek çok hastalığa sebep olmaktadır. Özellikle çocuklarda maruziyetteki konsantrasyon yüksekliği, gelişimsel pek çok hastalığa sebebiyet vermektedir. Çalışanlar ve ailelerinde kimyasal ve pestisit zehirlenmeleri daha çok maddenin püskürtülmesi, toz ile uçması, su kaynaklarına karışması, dermal yoldan temas, çalışma sırasında kişisel koruyucu donanım kullanımına dikkat edilmemesi.. vs gibi durumlar neticesinde gerçekleşebilmektedir. Akut maruziyet ve zehirlenmeleri tükürük salgısında artış, gözlerde sulanma, görme bulanıklığı, mide bulantısı, kusma, karın krampları, bulanık idrar, öksürük, hırıltılı solunum ve terlemede artış semptomları ile kendini ele vermektedir. Daha şiddetli akut zehirlenmelerde, nefes darlığı, bradikardi, kalp bloğu (AV blok), hipotansiyon (düşük tansiyon), pulmoner (akciğer) ödemi, felç ya da ölüm gerçekleşebilmektedir. Uzun dönemli pestisit maruziyetleri, periferik nöropati, motor becerilerde, bilinçte kayıp ve kansere sebebiyet vermektedir.

### 3. Dermatitis:

Tarım çalışanları aileleri ile birlikte, diğer sektör çalışanlarına göre oldukça yüksek



**Tarım işçileri  
iş belirsizliği,  
yoksulluk,  
sosyal ve coğrafi  
izolasyon,  
zaman baskısı,  
kötü barınma  
koşulları,  
rekreasyon  
eksikliği, sağlık  
ve güvenlik  
endişeleri  
gibi pek çok  
durumdan  
kaynaklı  
stres altında  
çalışmaktadırlar.**

dermatolojik hastalık insidansına sahiptir. Cilt hastalıkları çoğu zaman tarım ilaçları, gübreler, lateks, kimyasal maddeler, alerjik bitkiler (örn: zehirli sarmaşık, ot, ısırgan..vb), alerjik ürünler (kuşkonmaz, arpa, tütün, kereviz..vs), güneş vb gibi maruziyetlerden kaynaklanabilmektedir. Ayrıca işçilerin bu maruziyetlerden korunabilecek özel kıyafetlerinin olmaması, tarlada el yıkama alışkanlıklarının ve kolaylıklarının olmaması da cilt hastalıklarının oluşmasındaki zemini güçlendirmektedir.

#### **4. Isı Stresi**

Bedenen yorucu işlerde çalışan mevsimlik tarım işçilerinin dinlenme sürelerindeki yetersizlik, içme suyu yetersizliği tarla şartlarında yükselen ısı ile birlikte sıcak bitkinliği, ısı krampları hatta inmelere sebebiyet vermektedir. Ayrıca yaşama alanlarının tarlada açık alana kurulması da güneşin zararlı etkilerinden korunabilmeyi engellemektedir.

#### **5. Solunan Gaz Kaynaklı Hastalıklar**

Tarım işçileri çalışma ortamlarında, gazlar (örneğin;  $NH_3$ ,  $H_2S$ ,  $CO$ ,  $CO_2$ ,  $CH_4$ ,  $NO_2$ ), gübreler, kimyasal çözücüler, yakıtlar, herbisitler ve organik ve inorganik tozlar gibi pek çok zehirli ajana maruz kalmaktadır. Tüm bu maruziyetler neticesinde tarım işçilerinde mukoza zarı tahribatı, alerji, astım, hipersensitivite pnömonisi, pulmoner fibrozis, kronik bronşit, pulmoner ödem, trakeabronşit, amfizem gibi sağlık problemleri görülebilir.

#### **6. Kas-İskelet Bozuklukları ve Travmatik Yaralanmalar**

Ağır kaldırma, taşıma, uzun süreli aynı pozisyonda çalışma, duruş bozuklukları, titreşim (traktör sürüşü), hızlı tekrarlanan hareketler gibi etkenler tarım işçilerinde çeşitli sağlık problemlerine sebep olmaktadır. Tarım işçilerinin karşı karşıya kaldığı başlıca riskler eklem ve doku tahrişlerinin ve dejenerasyonlarının da olduğu travmatik yaralanmalardır.

#### **7. Üreme Sağlığı**

Uzun süre ayakta durmak, eğilmek, aşırı yorgunluk, dehidrasyon, kötü beslenme ve pestisit maruziyeti spontan abortus riski, erken doğum, fetal malformasyon, gelişim geriliği ve doğumsal anomalilere sebebiyet vermektedir. Ayrıca tarım işçi-

lerinde bebek ölüm hızının, ulusal ortalamaya göre daha yüksek olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konulmuştur(25).

### 8.Çocuk Sağlığı:

4857 sayılı İş Kanunu Madde 71 uyarınca “On-beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.” Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocukları da tarlada aileleri gibi birçok riskli etken ile karşı karşıya kalabilmektedir. Buradaki çocuklar özellikle kimyasallar (örneğin pestisit) ve diğer bulaşıcı hastalıklar bakımından oldukça savunmasızdır ve bu kimyasalların düşük dozları dahi çocukların immün sisteminde elimine edilememektedir. Tarladaki çocuklarda daha çok solunum sorunları, parazitik hastalıklar, kronik ishal, deri enfeksiyonları ve vitamin eksiklikleri gibi sağlık sorunları görülmektedir. Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarında ayrıca evsizlikten ve sık sık göç etmekten kaynaklı psikososyal gelişim eksiklikleri de gözlenebilmektedir.

### 9.Ağız Sağlığı

Diş hastalıkları mevsimlik gezici tarım işçilerinde ve çocuklarında oldukça sık görülen sağlık problemleri arasında ön sıradadır. Ağız sağlığı birçok sistemik hastalığa sebebiyet verebileceğinden, oldukça önemlidir.

### 10.Kanser

Mevsimlik gezici tarım işçileri pestisitler, solventler, yakıtlar, dumanlar, ultraviyole ışınlar, insan ve hayvan virüsleri gibi pek çok biyolojik ve kimyasal kanserojen ajanlara maruz kalmaktadırlar. Tarım işçilerinde kanser kaynaklı artan mortalite oranları dikkat çekmektedir. Görülen başlıca kanser türleri, dudak, mide, deri (melanotik, nonmelanotik), prostat, testis, lenfomadır. Mevsimlik gezici tarım işçilerinde, çalışma ortamlarında sağlık hizmetine erişim güçlüklerinden kaynaklı geç tanı alma problemi de bulunmaktadır. Geç tanı, hastalığın tedavi edilebilirliği üzerinde oldukça etkilidir.

### 11.Ruh Sağlığı

Tarım işçileri iş belirsizliği, yoksulluk, sosyal ve coğrafi izolasyon, zaman baskısı, kötü barınma koşulları, rekreasyon eksikliği, sağlık

ve güvenlik endişeleri gibi pek çok durumdan kaynaklı stres altında çalışmaktadırlar. Stres belirtileri, ilişki sorunları, madde bağımlılığı, aile içi şiddet ve psikiyatrik hastalıklar olarak kendisini göstermektedir.

Mevsimlik işçilikte karşılaşılabilecek sağlık sorunlarını kısaca özetlemeye çalıştık. Büyüme çağındaki olan çocukları yetişkinlerden daha çok etkileyen bu koşulların iyileştirilmesi birinci şart olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çocukların ve ailelerinin karşı karşıya kaldıkları risk etmenleri hakkında bilinçlendirilmeleri ve bu insanların çalışma ve yaşam koşullarıyla ilgili acilen düzenlemeler yapılmalıdır.

### Deniz BOZ ERAVCI

#### Eğitim Uzman Yardımcısı

#### Kaynaklar

1. Villarejo D, Baron SL. The occupational health status of hired farm workers. *Occup Med* 1999 Jul-Sep;14(3):613-35.
2. Sandhaus S. Migrant health: A harvest of poverty. *Am J Nurs* 1998 Sep;98(9):52-54.
3. Anonymous. HIV seroprevalence in migrant and seasonal farmworkers, North Carolina 1987. *MMWR Morb Mortal Wkly Rep* 1988 Sep 2;37(34):517-19.
4. Hansen E. , Donohoe M. “Health Issues of Migrant and Seasonal Farmworkers”, Received December 18, 2001; revised May 21, 2002; accepted July 1, 2002. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved* • Vol. 14, No. 2 • 2003
5. Mobed K, Gold EB, Schenker MB: Occupational health problems among migrant and seasonal farm workers, In *Cross-cultural Medicine-A Decade Later [Special Issue]*. *West J Med* 1992 Sep; 157:367-373
6. Akbıyık N. , Görücü İ. “Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Hikmet Yurdu*, Yıl: 3, S.5 (Ocak-Haziran 2010), ss.189-219
7. Beleli Ö., *Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çocuklar Sorun Analizi ve Politika Önerileri*, 2012, Ankara

# Yeraltı Madenlerinde Güvenli Sığınma Alanları

Derya KOÇAK

Maden Mühendisi Ç.S.G. Eğitim Uzman Yardımcısı

İpveren acil durum eylem planı hazırlamak revize etmek ve ipçerlik kazandırmakla yükümlüdür. Ayrıca gerekli olması halinde kurtarma ekiplerini beklemek veya kendilerine sağlanan ferdi kurtarıcı maskelerini değiptirmek / parç etmek için güvenli sığınma alanları oluşturmalıdır.



19 Eylül 2013 tarih ve 28770 sayılı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde açıkça belirtildiği üzere işveren, çalışanları için her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak ile yükümlü tutulmuştur. Bu yönetmeliğe göre işveren, bir tehlike anında çalışanların çalışma yerlerini en kısa zamanda ve güvenli bir şekilde terk edebilmeleri için uygun kaçış ve kurtarma araçlarını sağlamak ve kullanıma hazır bulundurmak zorundadır. İhtiyaç halinde yardım, kaçış ve kurtarma işlemlerinin derhal uygulamaya konulabilmesi için gerekli uyarı ve diğer iletişim sistemlerini hazır bulundurmak ve çalışan ve temsilcilerini bilgilendirmek zorundadır. İşveren acil durum eylem planı hazırlamak revize etmek ve işlerlik kazandırmakla yükümlüdür. Ayrıca gerekli olması halinde kurtarma ekiplerini beklemek veya kendilerine sağlanan ferdi kurtarıcı maskelerini değiştirmek / şarj etmek için güvenli sığınma alanları oluşturmalıdır.

### Güvenli Sığınma Alanları

Acil durum anında çalışanların madeni güvenli bir şekilde terk etmelerini veya kurtarma ekipleri tarafından madenden çıkartılmayı beklemelerini sağlayacak temiz havanın madenden bağımsız olarak sağlandığı alanlardır. İki tür güvenli sığınma alanı mevcuttur:

1. Hava geçirmeyecek ve uygun çevresel izleme vb. sağlayabilecek şekilde çalışanların ferdi kurtarıcı maskelerini kullanmak zorunda olmadıkları tamamen sızdırmaz tesisata sahip alanlar (sığınma odaları, yaşam odaları),
2. Çalışanların ferdi kurtarıcı maskelerini giyerek kurtarılmayı bekledikleri veya maskelerini değiştirebilecekleri yarı sızdırmaz alanlardır (maske değişim odaları).

Güvenli sığınma alanlarında çalışanların dışarıyla iletişim kurabilecekleri telefon vb araçların olması, bunların çalışır durumda olması ve düzenli olarak kontrol edilmesi gereklidir.

### Kaçış Planı Nasıl Düzenlenmelidir?

Burada esas olan madenlerde yangın ve patlamaların olmaması için gerekli tüm tedbirlerin alınmasının gerekliliğidir. Acil bir durum oluştuğunda ise çalışanlar en kısa sürede güvenli bir şekilde madenden tahliye edilmelidir. Bunun için acil durumlara karşı alınacak tedbirlerin tüm ayrıntılarını kapsayan bir acil durum planı hazırlanmalıdır. Acil durum planları özel olarak tutulur ve maden planlarında yapılan değişikliklere göre güncelleme yapılır. Acil durum planları; acil sığınma yerlerini, acil durumda haberleşme ve uyarı sistemlerini, ferdi kurtarıcı tipini, miktarını, kullanma süresini, ferdi kurtarıcı de-

ğiştirme noktalarını, acil durum kaçış yollarını, vardiyalarda çalışan işçi sayısını ve yerlerini, tahlisiye ve ilkyardım istasyonlarını, tahliyeciler ve ilk yardım personelinin adını, telefon numarası ve adres listesini, yangınla mücadele ekipmanlarını, yeraltındaki tüm telefon ve haberleşme noktalarını, yanabilir sıvıların bulunduğu yerleri, su şebekesini, basınçlı hava şebekesini, elektrik şebekesi ve devre kesicileri, drenaj şebekesini, patlamaya karşı alınan tüm önlemleri, havalandırma bilgilerini, aspiratörleri, yetkililerin adlarını, adresi ve telefon numaralarını ve yerüstü tesislerini kapsar.

Öncelikle yeraltına inen herkese yanında taşımak üzere ferdi kurtarıcı maske verilir.

Filtreli Tip Ferdi Kurtarıcılar: Ortamda bulunan CO gazını süzerek, CO<sub>2</sub>'e çevirir ve kullanıcıya temiz hava temin eder. CO filtreli ferdi kurtarıcılar % 18'den az O<sub>2</sub>, %1,5'tan fazla CO ve diğer zehirli gazların bulunduğu ortamlarda işlevselliği kalmadığı için sınırlı kullanım alanına sahiptir.

Oksijenli Tip Ferdi Kurtarıcılar: Kapalı devre solunum cihazıdır. Kullanıcının aktivitesine (koşma, oturma, varagel çıkma gibi) göre kullanma süresi değişmektedir. Kartuş içindeki potasyum süperoksit (KO<sub>2</sub>) nefes verilen havanın nemi KO<sub>2</sub> ile reaksiyona girerek oksijen üretir ve nefesle gelen karbondioksiti tutar.

Burada önemli olan üretici firmaların maskeler için belirttiği kullanım sürelerine ilişkin bilgilerin tek başına yeterli ve güvenilir olamamasıdır. Yöneticiler kendi madenlerin yapısını, çalışanların psikolojik ve dayanma gücü gibi faktörleri de dikkate alarak gerekli kullanım sürelerini ve madende çıkış için alınması gereken mesafe hesaplamalarını yapmalıdır.

Ferdi kurtarıcı maske kullanımı maskenin yapısından dolayı kullanan kişide ağız kuruluğu yapmakta, kişinin sözlü iletişim sağlaması ve su ihtiyacını gidermesini imkânsız hale getirmektedir. Maden de sığınma odası mı olsun yoksa ferdi maske değişimi veya şarj işlemi yapılabilecek sığınma alanları mı olsun değerlendirmesi yapılırken dikkat edilmesi gereken hususlar;

- Solunan havanın olası bileşimi (özellikle ferdi kurtarıcı maskelerinin filtresi için)
- Güvenli bir yere ulaşmak için gidilmesi gereken maksimum mesafe
- Bu mesafe boyunca var olan koşullar ve görüş mesafesi
- Kaçmak için gerekli olan fiziksel ve zihinsel çaba
- Sıcaklık ve nem.



**Sığınma odalarında gerekli kiplerle iletişimin sağlanabilmesi için gerekli teçhizatın sağlanması gerekmektedir. İletişim kabloları için ayrı ayrı rotalar kullanılmalı ve fiziksel hasar görmesi engellenmelidir.**

Patlama ve yangının etkisiyle oluşan ısı, nem düşük görüş mesafesi madencilerin tahliye girişimlerini sınırlandıracaktır. Bu nedenle stratejik konumlarda düzgün tasarlanmış sığınma alanları madencilerin hayatta kalma olasılığını büyük ölçüde artıracaktır.

#### **Sığınma Odaları Ne Zaman Oluşturulmalıdır?**

Yukarıda bahsedilen hususlar dikkate alınarak yapılacak risk değerlendirmesi sonucu ferdi kurtarıcı maskeleri kullanılarak ve maske değişimi için sağlanan odalar kullanılarak madenden çıkış mümkün değil ise sığınma odaları oluşturulmalıdır.

#### **Sığınma Odaları ve Maske Değişim Odalarının Rolü**

Amaç tehlikeden kaçan çalışanlar için güvenli bir toplanma istasyonu sağlamaktır. Eğer mümkünse temiz hava yolunda devam edilmesi ve maden dışına çıkılması her zaman için birinci öncelik olmalıdır.

Ancak, bazı durumlarda sığınakta kalmak ve yangın veya diğer sorunun kaynağını mücadele süresi boyunca kurtarma ekiplerini yardım için beklemek daha güvenli olabilir. Kurtarma ekiplerinin de sıcak ve nemli ortamda ve karmaşık maden planında bu alanlarda yardım bekleyen çalışanlara ulaşmaya çalışmaları oldukça riskli bir iştir. Bu açıdan çalışanların sığınma odasında tahliye ekibini bekleme süresi özellikle dikkat edilmesi gereken bir husustur.

#### **Dizayn Kriterleri**

Başarı bir acil durum eylem planının önemli bir aşaması olan sığınma odaları ve maske değişim odalarının sahip olması gereken özellikler:

#### **Sığınma Odaları**

**Kapasite:** Kullanması muhtemel insanların sayısı ve kullanım süresi hakkında iş gücü dağılımı, vardiya değişimi, çalışma planı gibi unsurlar dikkate alınarak tahmin yapılma-

lıdır. Kullanım süresini tahmin etmek daha zordur fakat sığınma odaları ferdi kurtarıcı maske kullanımına bakarak yaşam süresini uzatma olanağı sağlamalıdır.

**Hava Kaynağı:** Amaç insanları zehirli atmosferden ayırmaktır, solunabilir ortam sunmak ve ortamı ısı ve nem açısından kabul edilebilir seviyede tutmaktır. Solunabilir hava O<sub>2</sub> içeriği minimum % 19 olmalı CO<sub>2</sub> ise % 0.5 (5000 ppm) geçmemelidir. Dış destekli hava beslemenin yanında O<sub>2</sub> destek sistemi ve CO<sub>2</sub> süpürücü olmalıdır.

Uygun termal koşullar sağlanmalıdır. Tolere edilebilir termal koşulları ortamı sağlayabilmek için fizyolojik ısı değişimleri için bir takım varsayımların yapılması gerekmektedir.

- Metabolik ısı üretimi kişi başına 120 W
- Maksimum vücut sıcaklığı 38 C°
- Yaşam odalarında kişilerin asgari kıyafetler ile bulunduğu
- Yeterli su bulunduğu
- Kişilerin oturduğu ve düşük seviyeli faaliyetler sürdürüldüğü varsayılmalıdır.

**Lokasyon:** Kaçış ve kurtarma anında sığınma odalarının lokasyonunun önem büyüktür. Ulaşılabilir olmalıdır. Maden çıkışı, geçiş yolları, üretim planı ve sıcaklık-nem faktörleri dikkate alınmalıdır. Potansiyel yangın kaynaklarına yakın olmamalıdır (patlayıcı deposu, yakıt deposu, trafo istasyonları, araç park alanları vb.). Sığınma odalarına ulaşımında göçük, kaya düşmesi, sel, yangın ve patlama gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca aktif çalışma alanlarına yakın konumlandırılmalıdır.

**İletişim:** Sığınma odalarında gerekli kişilerle iletişimin sağlanabilmesi için gerekli teçhizatın sağlanması gerekmektedir. İletişim kabloları için ayrı ayrı rotalar kullanılmalı ve fiziksel hasar görmesi engellenmelidir.

**Yiyecek-içecek:** Yeterli miktarda içme suyu ve kaybedilen enerjinin geri kazanılması için gerekli miktarda beslenmenin yapılabilmesi sağlanmalıdır.

**Çevresel parametrelerin izlenmesi:** Yaşam odalarının içi ve dışı için gerekli atmosferik bilgilerin edinilmesi gereklidir. Karbon monoksit (CO) gazının yanında oksijen düzeyleri (O<sub>2</sub>) ve eğer mümkünse, karbon dioksit (CO<sub>2</sub>) içinde ölçümlerin yapılması sağlanmalıdır.

Ayrıca sığınma odalarında ilkyardım ekipmanları, maden planı, acil durum eylem planını, boş kâğıt ve kalem bulunmalıdır.

Eğer mümkünse sığınma odalarında insanla-

rın dışarıda ne olup bittiğini görmelerini sağlayacak pencere bulunmalıdır.

En önemlisi de çalışanlar sığınma odasının nasıl kullanılacağı acil bir durum olduğunda madenden nasıl tahliye edilecekleri, ferdi kurtarıcı maske kullanımı konularında düzenli olarak eğitilmeleridir.

Yaşam odası diye adlandırılan portatif sığınma alanları benzer özellikler taşımaktadır. Yaklaşık 20 kişilik kapasitesi olan yaşam odalarının konumunun ayarlanması sığınma odalarına göre daha kolaydır.

### **Maske Değişim Odaları**

Çalışanların ferdi kurtarıcı maskelerini kullanarak madenden tahliye edilmelerinin mümkün olduğu durumlarda maden çıkışı yönünde düzenli aralıklar ile bu sığınma alanlarının sağlanması gerekmektedir.

Kişilerin ferdi kurtarıcı maskelerini değiştirdikleri süre içinde veya maske ömrünü uzatmak için bu alanlarda kaldığı süre içinde alana bağımsız temiz hava sağlanacak şekilde tasarlanmalıdır. Kişiler burada geçirdiği zaman içerisinde sıcaktan ve nemden korunarak dinlenme olanağı bulacaklardır.

Ayrıca bu alanlarda da iletişim sağlanabilmesi için gerekli teçhizatlar bulundurulmalı ya da bu teçhizatların yakınında konumlandırılmalıdır. Hem iç hem dış ortam için gaz ölçüm sistemi, içme suyu, temiz hava ve diğer maske değişim sığınma alanlarını gösteren bir plan ve temel ilkyardım malzemelerinin bulunması gerekmektedir.

Çalışanlara maske değişim odalarının kullanımını hakkında gerekli tüm tatbikat ve eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

Unutmayalım ki önemli olan ferdi kurtarıcıların sağlanması, sığınma odası veya maske değişim odalarının bulunmasının yanında acil durumlar ve sağlanan bu donanım ve güvenli sığınma alanlarıyla ilgili eğitim ve tatbikatların verilmesinin gerekliliğidir.

### **Kaynak:**

- <http://www.hse.gov.uk/pubns/mines08.pdf>
- [http://www.dmp.wa.gov.au/documents/Factsheets/MSH\\_G\\_RefugeChambersUG-mines.pdf](http://www.dmp.wa.gov.au/documents/Factsheets/MSH_G_RefugeChambersUG-mines.pdf)
- <http://www.infomine.com/library/publications/docs/RefugeChambers2005.pdf>
- [http://www.taskomuru.gov.tr/file/ttkisguv\\_2013.pdf](http://www.taskomuru.gov.tr/file/ttkisguv_2013.pdf)



Yeşil işlerin; tarım, balıkçılık, ormancılık, enerji, kaynak yoğun imalat, geri dönüşüm, binalar ve ulaştırma olarak sekiz ana sektörde istihdam alanında önemli dönüşümler sağlayacak çaplı araştırmalarla belirtilmiştir

Esra KARAMAN

ÇSG Eğitim Uzman Yrd.  
Çevre Yüksek Mühendisi

# “Green Jobs: Yeşil İşler”



### Yeni risk, artan riskler

“Yeni risk”; daha önceden var olmayan; yeni proseslerden, yeni teknolojilerden, yeni çalışma alanlarından veya sosyal ve organizasyonel değişikliklerden kaynaklanır. Bununla birlikte dolaylı uzun süredir bilinen sorunları yeni risk olarak kabul eden sosyal değişimler ya da sosyal algı ve bu sorunları risk olarak tanımlayan yeni bilimsel buluşlar yeni risklerin kaynağıdır.

Sıkça karşılaştığımız kavramlardan biri de “artan riskler” dir. Artan riskler; risklere neden olan tehlikelerin sayısının artması, risklere neden olan tehlikeye maruz kalma olasılığının (maruz kalma derecesi veya maruz kalan sayısı) artması, çalışanların üzerindeki tehlikelerin etkisinin (sağlık etkilerinin giderek ciddileşmesi veya etkilenen insanların sayısının artması) gittikçe artması “artan riskler”i tanımlar (OSHA).

### Yeşil İşler

Yeşil işler çevre koruma, ekonomik gelişim ve sosyal içerme küresel sorunlarına bir yanıt olarak ortaya çıkmış olup ve sürdürülebilir kalkınmanın merkezindedir. Bu hareketlilik Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından başlatılmış ve iyi iş, yeşil ekonomi, istihdama katkı konulu örgütsel politikalar ile desteklenmiştir. Yeşil işleri tanımlarken çevrenin korunmasına ve gelişmesine katkıda bulunan işler olan “yeşil yakalı iş” ve çevreye olduğu kadar çalışana da duyarlı işler kavramı olan “insana yakışır iş” kavramları yaygın kullanılır. Günümüzde hâlâ gelişmekte olan bir kavram olan yeşil işler, hammadde ve kaynakların kullanımını asgari düzeye indiren,

ekosistemleri koruyup iyileştiren, atık ve kirlilik ile sera gazı emisyonlarını azaltan ve aynı zamanda “insana yakışır işler” sunan, yani, sosyal korumaya sahip yeterli bir gelir sağlayan, çalışanların haklarına saygı duyan ve işçi, işveren ve hükümetler arasında sosyal diyalog zemini sağlayan işler olarak tanımlanmaktadır. Yeşil işlerin; tarım, balıkçılık, ormancılık, enerji, kaynak yoğun imalat, geri dönüşüm, binalar ve ulaştırma olarak sekiz ana sektörde istihdam alanında önemli dönüşümler sağlayacağı çeşitli araştırmalarla belirtilmiştir (ILO).

EUROSTAT’ a göre yeşil işler sektörü;

- Atık, gürültü biyoçeşitlilik ile ilgili problemlerle ilgili olduğu kadar kirliliği de önlemek veya en aza indirmek için ölçüm, kontrol, koruma, arıtma, araştırma ve havaya suya toprağa duyarlı temiz teknoloji, ürün ve hizmeti,
- Ölçüm, kontrol, önleme, en aza indirme, araştırma ve kaynak tüketimine duyarlı ve bunun sonucunda kaynakların kullanımını en aza indiren kaynakları, ürünleri ve hizmeti kapsar.

Enerji verimliliği, karbon emisyonunun azaltma uygulamaları gibi hareketler istihdam talebi oluşturur. Bu talep Ar-Ge elemanından ve herhangi bir nitelik gerektirmeyen personele kadar geniş bir alanı kapsar. Yalıtım danışmanları, enerji yöneticiliği, yeşil pazarlama danışmanlığı, çevre mühendisliği, çevre hukukçuluğu iş kollarından bazılarıdır. (EUROSTAT).

Yeşil işler; organik tarım, sürdürülebilir



ulaşım, binalarda enerji verimliliği, yenilenebilir enerjiler gibi çevresel kaliteyi korumak veya güçlendirmek için önemli ölçüde katkıda bulunan tarım üretim, Ar-Ge, yönetim, hizmet faaliyetleri olarak tanımlanır (UNEP).

OSHA yeşil ekonomi bileşenlerini ve yeşil işleri oluşturan aşağıdaki faktörleri tanımlamıştır.

Çevre: karbon emisyonu, iklim değişikliği etkisi (sıcaklık artışı, doğal felaketler) doğal kaynakların eksikliği (fosil yakıtlar, su, vs.)

Devlet teşviki: politika, hibe, kredi, sübvansiyonlar

Devlet denetimi: vergiler, karbon fiyatlandırma, mevzuat düzenlemeleri

Kamuoyu: Halkın iklim değişikliği hakkında görüşü.

Ekonomik büyüme: Çevre sorunlarıyla başa çıkmak için Avrupa ekonomisinin durumu ve kaynaklara ulaşılabilirlik.

Uluslararası konular: Küreselleşmenin AB ve diğer ekonomiler üzerine etkisi, bu

etkinin kıt doğal kaynaklar için rekabete ve üzerindeki etkisi, yeşil aktiviteler için ihtiyaç yönetimi

Enerji güvenliği: enerji güvenliği ihtiyacı enerji ithaline bağımlılığı azaltma işteği

Yenilenebilir enerji teknolojileri: bu enerjilerin gelişimi, ve ulaşılabilirliğinde ilerleme

Fosil Yakıt Teknolojileri: Fosil yakıtların kullanımının sürekliliğine izin veren teknolojilerin gelişmesi

Nükleer Enerji: Nükleer enerjinin "yeşil" olarak değerlendirilip değerlendirilmemesi konusu kullanım kapsamına bağlıdır.

Elektrik dağıtım, depolama ve kullanım: yenilenebilir ve yerel elektrik üretimini arttırmaya izin veren teknolojinin geliştirilmesi, enerji verimli toplu taşıtlara geçiş, daha az enerji gerektiren üretim, vs.

Atık ve geri dönüşümde büyüme,

Enerji verimliliğinin geliştirilmesi: enerji verimli yeni binalar ve eski olanların dönüşümü



Yepil ipler  
çevre koruma,  
ekonomik  
gelişim ve sosyal  
içerme küresel  
sorunlarına  
bir yanıt  
olarak ortaya  
çıkıyor olup ve  
sürdürülebilir  
kalkınmanın  
merkezindedir.

Diğer teknolojiler: Nanoteknoloji ve biyoteknoloji gibi enerji hariç teknolojilere ulaşılabilirlik,


Sosyal demografi ve İşgücü: yaşam tarzlarının değişimi, popülasyondaki büyüme, popülasyon yaşı, iklim değişikliği ve bunların sonuçları; enerji ihtiyacı, işgücü kazanımları ve kayıpları ve göç gibi olayların farklı iş sağlığı ve güvenliği gereksinimleri oluşturması olarak verilmiştir.

#### Kaynaklar

ILO, (<http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm>) Erişim tarihi: 18 Temmuz 2014

UNEP, [http://www.unep.org/PDF/Annual-Report/2008/Annual-Report2008\\_en\\_web.pdf](http://www.unep.org/PDF/Annual-Report/2008/Annual-Report2008_en_web.pdf) Erişim Tarihi: 21 Temmuz 2014

OSHA, (<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/green-jobs-foresight-new-emerging-risks-technologies>) Erişim Tarihi: 18 Temmuz 2014



Bugün birçok gelişmiş ülkenin sosyal koruma harcamalarının GSYH içerisindeki payları %30'lar seviyesine ulaşmış bulunmaktadır. Bu yüksek oranlara ulaşılmasının altında çok değişik faktörler vardır. Öncelikle üretim miktarlarının ve istihdamın artması, kayıt dışı çalışmanın azalması oranları yükseltirken yeni bir dünya savaşının yaşanmaması da bu çapta büyük oranlara ulaşılmasında etkili olmuştur.

# Sosyal Güvenlik Devleti

Hasan AYDOS  
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.



Çalışma yaşamının sanayi devrimi sonrası kurumsallaşmaya başlamasını takip eden süreçte iş kazası ve meslek hastalıklarının artması sosyal güvenlik ihtiyacının sistemli bir yapı içerisinde karşılanmasına neden olan ana unsurlar olmuştur. Özellikle 19. yüzyılın sonlarında Almanya'da Bismarck ve 20. yüzyılın ilk yarısında İngiltere'de Beveridge tarafından yapılan çalışmalar sosyal güvenlik ihtiyacının sistematik bir yapıya kavuşmasının başlangıcını oluşturan en önemli çalışmalardır. Genellikle katkı (prim) ödemeleri ve devlet katkısıyla finanse edilen sistemler zaman içerisinde büyük yapılar haline gelmiştir. Bugün birçok gelişmiş ülkenin sosyal koruma harcamalarının GSYH içerisindeki payları %30'lar seviyesine ulaşmış bulunmaktadır. Bu yüksek oranla-

ra ulaşılmasının altında çok değişik faktörler vardır. Öncelikle üretim miktarlarının ve istihdamın artması, kayıt dışı çalışmanın azalması oranları yükseltirken yeni bir dünya savaşının yaşanmaması da bu çapta büyük oranlara ulaşılmasında etkili olmuştur. Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması da sosyal güvenlik harcamalarının yükselmesine neden olan önemli bir neden haline almıştır. Birçok ülkede nüfusun yaşlanması ve doğum sayısının azalması sosyal güvenlik sistemlerinin bu sorun alanlarına yönelmesine sebep olmuştur.

TÜİK verilerine göre ülkemizde sosyal koruma harcamalarının GSYH' ya oranın %12-13'ler de olduğu görülmektedir. Bu oranlar Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça düşük görülmekte, harcamaların miktar olarak





değerlendirmesi yapıldığında aradaki fark daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Örneğin 16 milyon nüfusa sahip olan Hollanda'nın yapmış olduğu sosyal koruma harcamaları 75 milyon nüfusa sahip olan ülkemizden oldukça fazla miktardadır. Hollanda'nın sahip olduğu GSYH miktarının ülkemize yakın olduğu düşünüldüğünde sosyal güvenlik harcamalarının ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi ile ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Mevcut durumda ülkemizde sosyal koruma imkanlarının genişletilerek gelişmiş ülkeler düzeyine yükseltilmesi zor olsa da en azından GSYH oranları üzerinden %20-25 sosyal koruma harcaması hedefi konulması ve bu yönde çalışmaların yapılması gelişmiş ülkeler seviyesine yaklaşmasına katkıda bulunacaktır.

#### Türkiye'de Sosyal Koruma Harcamaları (GSYH Oranları)

	2008	2009	2010	2011	2012	(%)
<b>Sosyal koruma harcamaları toplamı</b>						
İdari masraf ve diğer harcamalar	11,59	11,49	13,03	12,79	13,28	
<b>Sosyal koruma yardımları toplamı</b>	0,21	0,22	0,20	0,21	0,23	
Hastalık/Sağlık bakımı	11,38	13,27	12,83	12,58	13,05	
Engelli/Malül	3,74	4,42	0,97	3,77	3,71	
Emekli/Yaşlı	0,26	0,37	0,37	0,39	0,46	
Dul/Yetim	5,80	6,64	6,75	6,76	7,00	
Aile/Çocuk	1,08	1,15	1,15	1,04	1,13	
İşsizlik	0,32	0,37	0,35	0,38	0,41	
Konut	0,08	0,20	0,15	0,13	0,18	
Sosyal dışlanma b.y.s.	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	
	0,10	0,12	0,09	0,09	0,15	

Kaynak: TÜİK, Sosyal Koruma İstatistikleri, 2008-2012

Tabloda Türkiye’de sosyal koruma kapsamında yapılan yardımların GSYH’ ya oranları gösterilmiştir. Ülkemizde de ekonomik gelişim ilerledikçe bugün 65-70 milyar Avro olan sosyal güvenlik harcamalarının 100 milyar Avro düzeylerinde hedeflenmesi gelecek yıllarda vatandaşlarımıza daha üst seviyelerde sosyal koruma oluşturulmasını sağlayacaktır. Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini engelleyen temel sorun olan kayıtdışı çalışmanın azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılması da bu dönüşüme katkı sağlayacak önemli bir faktördür.

**Tablo: Sosyal Koruma Harcamaları Miktarı (Milyar Avro)**

	2008	2009	2010	2011
Almanya	693.691.000.000	747.443.000.000	764.598.000.000	768.070.000.000
Fransa	604.844.000.000	633.970.000.000	653.897.000.000	672.938.000.000
İtalya	436.664.000.000	453.903.000.000	464.075.000.000	469.105.000.000
Hollanda	169.314.000.000	180.950.000.000	188.631.000.000	193.275.000.000
İngiltere	473.063.000.000	454.893.000.000	475.372.000.000	483.378.000.000
Türkiye	50.784.000.000	59.067.000.000	68.768.000.000	66.906.000.000

**Kaynak: Eurostat ve TÜİK verileri kullanılarak hazırlanmıştır.**

Yukarıdaki tablo gelişmiş bazı Avrupa ülkelerinin sosyal koruma harcamalarının ulaştığı miktarların toplamının sadece Avrupa’da 2-3 trilyon Avro gibi büyük tutarlarda olduğunu göstermektedir. Diğer bir hususta yapılan bu harcamaların içeriğini oluşturan sosyal koruma çeşitlerinin bu tutarlar içerisindeki oranıdır. Özellikle İtalya gibi oldukça yaşlı nüfusa sahip ülkelerde bu oran % 50-60’lar seviyesinde emekli ve dul-yetimler için yapılan ödemelerden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda Avrupa ülkelerinin sosyal koruma harcamalarının içeriğini oluşturan sigorta kollarının payları gösterilmiştir:

	Harcama:				Toplam yardımlar içindeki dağılım (% oranı):				
	GSMH içindeki %				Yaşlılık & Dul/Yetim	Hastalık/ Sağlık & Malullük	Aile & Çocuk	İşsizlik	Konut & Sos. Dışlanma
	2008	2009	2010	2011					
EU28 Ort.	26,8	29,7	29,4	29,1	45,7	37,1	8	5,6	3,6
Belçika	28,3	30,6	30,1	30,4	39,8	36,3	7,8	12,8	3,3
Bulgaristan	15,5	17,2	18,1	17,7	50,2	33,9	11	3,4	1,5
Çek Cum.	18	20,3	20,2	20,4	48,9	39,5	5,9	3,6	2,1
Danimarka	30,7	34,7	34,3	34,3	43,4	33,3	12,5	5,5	5,3
Almanya	28	31,5	30,6	29,4	40,4	41,1	11,1	4,6	2,8
Estonya	14,9	19	18	16,1	44	39,4	12,4	2,9	1,2
İrlanda	21,5	26,5	28,5	29,6	23,4	49,5	12	11,5	3,6
Yunanistan	26,2	28	29,1	30,2	52,1	30,7	6,2	7,4	3,5
İspanya	22,2	25,4	25,8	26,1	43,8	34,4	5,4	14,6	1,7
Fransa	31,3	33,6	33,8	33,6	45,4	34,7	8,2	6,6	5
Hırvatistan	18,7	20,8	21	20,6	38,1	51,1	8	2,4	0,4

İtalya	27,7	29,9	29,9	29,7	61,3	30,6	4,8	2,9	0,3
Kıbrıs	19,5	21,1	22,1	22,8	48,1	26	9	5,4	11,4
Letonya	12,7	16,9	17,8	15,1	54,9	30	7,6	4,8	2,7
Litvanya	16,1	21,2	19,1	17	44,1	37,3	10,4	3,4	4,7
Lüksemburg	21,4	24,3	23,1	22,5	37,4	37,1	16,5	5,3	3,7
Macaristan	22,9	24,3	23,1	23	46,3	35,3	12,5	3,7	2,2
Malta	18,1	19,6	19,4	18,9	54,6	33,5	6,4	2,8	2,7
Hollanda	28,5	31,6	32,1	32,3	39,4	43,4	4	4,8	8,4
Avusturya	28,5	30,7	30,6	29,5	50,6	32,8	9,9	5,3	1,5
Polonya	18,6	19,2	19,2	19,2	58,1	32	7,2	1,5	1,1
Portekiz	24,3	26,8	26,8	26,5	55,2	33,3	4,9	5,5	1,2
Romanya	14,3	17,1	17,6	16,3	53,7	34,2	8,9	1,6	1,7
Slovenya	21,4	24,2	25	25	47	38,5	8,9	3,3	2,3
Slovakya	16,1	18,8	18,7	18,2	43,6	39,4	9,9	4,7	2,4
Finlandiya	26,2	30,4	30,6	30	40	37,4	11,2	7	4,4
İsveç	29,5	32	30,4	29,6	42,8	38,7	10,7	4	3,9
İngiltere	25,8	28,6	27,4	27,3	43,6	40,8	6,4	2,6	6,6
İzlanda	22	25,4	24,5	25	25,6	48,3	11,4	6,3	8,4
Norveç	22,2	26	25,6	25,2	33,1	48	12,5	2,7	3,6
İsviçre	24,6	26,8	26,8	26,6	49,2	39	5,3	3,1	3,4

#### Kaynak: Eurostat Newsrelease 174/2013

Tablo incelendiğinde ülke GSYH'lerinin ortalama %30'una yakın bir kısmının sosyal koruma harcamalarına ayrıldığı görülmektedir. Yapılan sosyal güvenlik harcamalarının ulaştığı miktarlar gelişmiş ülkelerin zamanla bir sosyal güvenlik devleti halini alma sürecine girdiğini, yaşlanmanın artması ve doğum oranlarının azalması nedeniyle bu sürecin devam edeceğini göstermektedir. Bu olgu gelişmiş ülkelerin sosyal ve ekonomik politikalarının oluşturulmasında vatandaşlarının sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanmasına yönelik çalışmalarının daha fazla önem kazanacağını göstermektedir.

