

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ARAŞTIRMA MERKEZİ



B ü l t e n

2018 - 1

**Çocuk işçiliği ile
mücadele, çocuk
istismarı ile
mücadeledir**

**Yapay zeka
gelişmelerinin
istihdama etkisi**

**İşgücünde
uyumsuz
eşleşme sorunu**





KÜNYE

ISSN: 1309-7121

Nisan 2018, Sayı: 1

İmtiyaz Sahibi

Abdurrahim ŞENOCAK

Genel Yayın Yönetmeni

Kübra ÖZTÜRK SEVER

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Kenan YAVUZ

Yayına Hazırlayanlar

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Yazışma Adresi

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

E-posta

casgem@casgem.gov.tr

Tasarım

WOOPS AJANS

Bültende yer alan tüm içerik editörler tarafından özenle gözden geçirilmekte 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.





Abdurrahim ŞENOCAK
ÇASGEM Başkanı

Değerli okurlar,

60 yılı aşkın süredir çalışma hayatının bütün taraflarına sunduğumuz eğitim, araştırma ve danışmanlık faaliyetleri ile güvenli bir çalışma hayatı oluşturmaya, iş kazası ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmeye, istihdamın sürdürülebilirliğine, çalışma hayatının **“insan onuruna yakışır”** hale gelmesine katkıda bulunmayı amaçlıyoruz. Son yıllarda geliştirdiğimiz işbirlikleri ve projeler ile kuruluş amacımıza uygun olarak faaliyetlerimizi ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleştirmek için çalışmalar yürütüyoruz.

Bu çerçevede **ILO** (Uluslararası Çalışma Örgütü) ile imzaladığımız eğitim ve araştırma işbirliği protokolü kapsamında:

- **“Göç Yönetimi”** konularında görev yapan kamu kurumlarına ve sivil toplum kuruluşlarına yönelik eğitim programı ile bilgi ve tecrübe paylaşımı sağlamayı hedefliyoruz. Ayrıca, Suriyelilerin ve yerel halkın istihdam edilebilirliklerinin artırılması için işbirliği içinde beceri geliştirme faaliyetleri gerçekleştirilmesi; insana yakışır iş fırsatlarının oluşturulmasına imkân sağlayan çalışma ortamlarının desteklenmesi için eğitim modülleri hazırlıyoruz.

- ILO'nun **“İnşaat Sektöründe Yüksekte Çalışma için İşbaşı Konuşmaları”** yayınına Türkçe'ye çevirdik ve yayınladık.

- **ITC-ILO** akredite ve sertifikalı **“İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esasları”** eğitiminin Türkiye'de ilk kez Merkezimizde verilmesini sağladık.

Yunus Emre Enstitüsü ile geliştirdiğimiz işbirliği sonucunda, Enstitünün faaliyet gösterdiği 54 ülkenin temsilcilerine ÇASGEM'de **“Üst Kademe Yöneticilik Eğitimi”** verilmesini tasarladık.

Sudan İnsan Kaynakları Bakanlığı ile yaptığımız işbirliği ile Sudan kamu üst düzey yöneticilerine, uzmanlara ve müfettişlere eğitimler vermeye başladık. İlk eğitimimizi Nisan'ın ilk haftasında Hartum'da **“Eğitim Döngüsü”** konusunda gerçekleştirdik.

TİKA koordinasyonunda Kurumumuza gelen **Özbekistan** kamu üst düzey yöneticilerine iş sağlığı güvenliği, istihdam artırıcı politikalar, çalışma yaşamında teftiş konularında eğitimler verdik ve çalışma hayatı tecrübelerimizi paylaştık. Özbekistan'la çalışma hayatına yönelik işbirliklerimiz devam ediyor. Kalkınma Bakanlığı tarafından fonlanan, ÇASGEM'in Uluslararası Eğitim ve Tecrübe Aktarım Kapasitesinin Geliştirilmesi (ETAP) Projesi ile gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerdeki çalışma hayatının aktörlerine yönelik eğitimler düzenleyerek Merkezimizin uluslararası faaliyet kapasitesinin artırılmasını hedefliyoruz.

Ulusal anlamda ise eğitimlerin etkinliğini artırmak ve daha çok kişiye ulaşmak amacıyla çalışan eğitimleri gerçekleştiren ya da yönetim sürecinde yer alan kişilere yönelik eğitimlere ağırlık veriyoruz. Aynı nedenle, uzaktan eğitim sistemlerinin kullanımının artırılması için çalışmalar yürütüyoruz. Hâlihazırda **“Temel İş Sağlığı ve Güvenliği”** ve **“Eğiticilerin Eğitimi”** programlarını uzaktan eğitim olarak veriyoruz.

İSG profesyonelleri için hazırladığımız **“Yangın Eğiticilerinin Eğitimi”** ve **“Patlamadan Korunma Dokümanı (PKD) Eğitici Eğitimi”** modülleri ile diğer eğitimlerimizde de bu sisteme geçilmesi için çalışmalarımız sürüyor. Eğitimlerin hızlı ve etkin bir şekilde bu sisteme entegrasyonunu sağlamak amacıyla altyapı çalışmalarımıza hız verdik ve kurumumuzda Yeşil Perde/Green Box stüdyo kurduk.

Yine, çalışma hayatının önemli konuları arasında sayılan yüksekte çalışma eğitimlerinin standart ve içeriklerinin belirlenmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğümüz ile birlikte düzenlediğimiz ve bütün tarafların katıldığı **“Yüksekte Çalışma Eğitimi Çalıştayı”** bu konuda yapılacak düzenlemelere ışık tutacak nitelikte oldu.

Geçtiğimiz yıl yürüttüğümüz ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaştığımız **“Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı”** ve **“İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıların İş Arama Eğilimlerine Etkisi”** araştırmalarından sonra bu yıl programa aldığımız **“Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Sorunu”**nu ele alıyoruz. Bu proje kapsamında işgücünün sahip olduğu nitelikler ile işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olması durumunu bilimsel olarak incelemeyi amaçlıyoruz.

Yeni ÇASGEM ile, gönül coğrafyamız, medeniyet havzamız olarak ifade ettiğimiz ülkelerle işbirliklerimizi geliştirmek ve çalışma hayatına dair tecrübelerimizi paylaşmak istiyoruz. Bir kamu kurumu olarak çalışan eğitimlerinden ziyade **“Eğiticilerin Eğitimi”**ne yoğunlaşmayı hedefliyoruz. Paydaşlarımızla işbirliği içerisinde çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu konularda araştırmalar yaparak fikir imal etmeyi temel görev sayıyoruz.

Yeni sayımızda yeni şeyler söyleyebilmek ümidiyle...



İçindekiler

- 07 Bakan Yazısı
- 09 Çocuk İşçiliği ile Mücadele
- 11 Eğitimde Köprüler Kurmak
- 14 İş Gücünde Uyumsuz Eşleşme
- 16 Endüstri 4.0 ve Makine Emniyet Sistemleri!
- 23 Yangında Güvenliğin Anahtarı: EĞİTİM
- 26 Yapay Zeka Gelişmelerinin İstihdama Etkileri
- 28 Göç Olgusu ve İstihdam
- 32 Yeni Dava Şartı: ARABULUCUK
- 36 Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Arttırılması
- 42 Engelli Gençler için Uzaktan Mentorluk Rehberi
- 44 Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi Çalıştayı
- 46 İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıları
- 51 Haberler



Jülide **SARİEROĞLU**
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Değerli okurlar,

ÇASGEM'in değişimi sadece Bakanlığımız için değil, ülkemiz ve gönül coğrafyamız için önemlidir.

Ülkemizde iş yaşamının tüm alanlarına ilişkin olarak ÇASGEM tarafından yürütülmekte olan araştırma ve eğitim faaliyetlerinin, TİKA ile işbirliği içerisinde kardeş ülkelerimizde de yürütülüyor olması büyük önem taşımaktadır.

Dünya büyük bir hızla gelişir ve değişirken bilimsel ve teknolojik ilerlemeler bilgiye duyulan ihtiyacı artırmış, bilgiye ulaşımı kolaylaştırmıştır. Yaşadığımız çağda edinilen bilginin kullanımı ve yönetimi önem kazanmış, bilgi toplumuna geçiş başlamıştır. Dolayısıyla, bilgiyi üretmek, işlemek ve yaymak çağımızın en büyük zenginliğidir. Bu, ancak günümüzün katma değer üreten iki önemli bileşeni olan eğitim ve araştırma ile mümkündür. Bu noktada ÇASGEM önemli bir görev edinmiştir.

Sanayinin dijital dönüşümünün önündeki engellerin kaldırılması amacıyla nitelikli çalışan yetiştirilmesi ve mevcut işgücünün niteliklerinin artırılması eğitim alanında öncelikli hedef olarak karşımıza çıkıyor. Bu hedef yerine getirilirken, teknolojinin toplumda oluşturduğu değişimin doğru okunması ve kuşaklar arasındaki farkın çarpan etkisiyle giderek açıldığının da göz önünde bulundurulması gerekiyor.

Çalışan sağlığı, güvenliği ve verimi Bakanlığımızın en fazla önem verdiği konulardandır. Bugün geldiğimiz noktada iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenemez olduğunu biliyoruz. Bu kazaların ve hastalıkların önde gelen nedenlerine baktığımızda karşımıza bilgisizlik çıkıyor. Bilgiye ulaşımın kolaylığı göz önüne alındığında asıl nedenin bilginin etkin aktarılmaması, diğer bir deyişle eğitimlerin yetersizliği olduğunu söyleyebiliriz. Çalışanlara yönelik eğitimlerin niteliğinin artırılması, eğitimlerin yalnızca kanuni zorunluluk kapsamında değerlendirilmeyip

birer fırsat olarak görülmesi ve bu anlayışla gerçekleştirilmesi yaşanabilecek işgücü ve maddi kayıpların önlenmesinde büyük önem taşıyor.

Bu anlayışla ÇASGEM altmış yılı aşkın süredir çalışma hayatının bütün taraflarına eğitim, araştırma ve danışmanlık hizmeti sunuyor. Gerçekleştirdiği faaliyetlerle güvenli bir çalışma hayatı oluşturmaya, iş kazası ve meslek hastalıklarının en alt düzeye indirmeye, istihdamın sürdürülebilirliğine, çalışma hayatının “insan onuruna yakışır” hale gelmesine katkıda bulunmayı amaçlıyor. 2017 yılında tamamlanan ÇASGEM’in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi ile bir değişim ve dönüşüm içine giren ÇASGEM’in belirlediği yeni hedeflerle çalışma hayatına olan katkılarının artacağı kanaatindeyim. Bu değişim ve dönüşüm sürecinde ÇASGEM bütün paydaşları tarafından çok iyi bilinen eğitim kapasitesinin yanı sıra araştırma kapasitesini de güçlendirmeye başlamıştır. Geçtiğimiz yıl gerçekleştirdiği araştırmaların sonuçları kamuoyu ile paylaşılmıştır. Önümüzdeki dönemde yürütülecek araştırmalardan elde edilecek bilimsel veriler, Bakanlığımızın çalışmalarında veri olarak kullanılacak, bu araştırmalardan yararlanılarak icraatlarımızın toplum üzerindeki etkileri de ortaya konulabilecektir.

Yüksek nitelikli eğitim modülleri ile yetişkin eğitimi alanına ışık tutan Kurumumuz geliştirdiği uzaktan eğitim sistemi ile eğitimlere erişilebilirliğin artmasını, eğitimlerin bir maliyet unsuru ve zaman kaybı olarak nitelenmesinin önüne geçmeyi hedeflemiştir. Uzaktan eğitim sistemiyle çalışanlar en az maliyet ve zaman kaybı ile nitelikli ve faydalı eğitimlere ulaşabilecektir.

ÇASGEM yeni hedefleri doğrultusunda pek çok sosyal tarafla işbirliğini de arttırmaktadır. Bu bağlamda ILO, çok sayıda kamu idaresi, üniversite, oda ve sendika ile birlikte çalışmakta, çalışma hayatının pek çok aktörüne ihtiyaçları doğrultusunda destek olmaktadır.

ÇASGEM uluslararası alanda, Balkanlar, Türki Cumhuriyetler ve Orta Doğu ülkeleri gibi gönül

coğrafyamızda yer alan ülkelerle işbirliklerini geliştirerek, hem Bakanlığımızı hem de ülkemizi temsil edecek çalışmalarıyla Türkiye’nin potansiyelini gösterecek ve deneyimlerimizi paylaşacaktır.

Bu bağlamda, Yunus Emre Enstitüsü ile geliştirdiğimiz işbirliği sonucunda, Enstitünün faaliyet gösterdiği 54 ülkenin temsilcilerine ÇASGEM’de “Üst Kademe Yöneticilik Eğitimi” verilmesi planlanmaktadır.

Gündemimizin en önemli konularından birisini de çocuk işçiliğiyle mücadele teşkil etmektedir. Bildiğiniz üzere, okula devam etmesi gereken ancak devam edemeyen ve özellikle zorlu eğitimden yoksun kalan çocuk işçiler, yaşamlarını sürdürecek donanımına sahip olamazlar. İlerleyen yaşamlarında bağımlı, yardıma muhtaç hale gelirler. Bununla birlikte çocuk işçiliği, ülkelerin üretkenlik düzeyini düşürür. Uzun sürelerle, zor koşullar altında çalışan çocukların ruhsal, fiziksel, sosyal ve zihinsel gelişimleri olumsuz etkilenir. Özetlemek gerekirse çocuk işçiliği hem çocuklara hem ülkeye hem de dünyaya zarar verir. Tüm bu nedenlerle, ülkemizde 2018 yılı “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı” ilan edilmiştir.

Bu anlamda, ÇASGEM tarafından yürütülen çocuk işçiliğine karşı duyarlılık oluşturma faaliyetleri büyük önem taşımaktadır.

Bakanlık olarak ÇASGEM’in çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu konulara göre yeni pozisyon belirleme sürecini bir zorunluluk olarak görüyor ve önceliklerimiz arasına not ediyoruz.

Sevgi ve saygılarımla,

Jülide SARIEROĞLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Hazırlayan: Eğitim Uzmanı / Betül DÖNMEZ ORAL



Çocuk işçiliği ile mücadele,

çocuk istismarı ile mücadeledir

Dünyanın her yerinde çocukların o ülkenin geleceği olduğu söylenir, gerçekten de çocuklar gelecektir. Ancak bütün dünya olarak çocuklarımıza dolayısıyla geleceğimize sahip çıkmıyoruz. Okulda ya da oyun parkında olması gereken çocuklar fabrikalarda, sokaklarda, sanayide kısacası işgücü piyasasında işreti bir konumda yer alıyorlar. Oyun çocukları olmaları gerekirken, başta yoksulluk olmak üzere birçok sebeple çocuk işçi oluyorlar.

Okula devam etmesi gereken ancak devam edemeyen ve özellikle zorlu eğitimden yoksun kalan çocuk işçiler, yaşamlarını sürdürecek donanımına sahip olamıyorlar. İlerleyen yaşamlarında bağımlı, yardıma muhtaç hale geliyorlar. Bununla birlikte çocuk işçiliği, ülkelerin üretkenlik düzeyini düşürüyor. Uzun sürelerle, zor koşullar altında çalışan çocukların ruhsal, fiziksel, sosyal ve zihinsel gelişimleri olumsuz etkileniyor. Çocuk işçiliği

hem çocuklara hem ülkeye hem de dünyaya zarar veriyor. Bu sebeple küresel ve ulusal olarak mücadele edilmesi gereken bir sorun olarak karşımıza çıkıyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) “Küresel Tahminler ve Eğilimler 2000-2012” raporuna göre dünyada 2012 yılı itibariyle 5-17 yaş grubunda ekonomik açıdan faaliyet gösteren yaklaşık 264 milyon çocuğun 168 milyonunun çocuk işçi olduğu tahmin edilmektedir. Aynı raporda, dünyada çocukların yaklaşık % 64’ünün işçi olduğu belirtilmektedir. Çocuk işçiler içerisinde 85 milyon çocuğun tehlikeli işlerde çalıştığı bilinmektedir. Bu da çocuk işçilerin % 51’inin tehlikeli işlerde çalıştığı anlamına gelmektedir. Türkiye’deki 2012 yılı verileri değerlendirildiğinde ise 6-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranının % 5,9 olduğu ve toplamda 890 bin çocuk işçi bulunduğu anlaşılmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu 2012 yılı Çocuk İşgücü Anketi (TÜİK)). Yirmi yılı aşkın süredir ülkemizin gündeminde olan çocuk işçiliği ile mücadele konusunda atılan adımlardan biri, 1992 yılında Türkiye’nin ILO’nun “Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi

Uluslararası Programı (IPEC)"na katılmasıdır. IPEC Protokolünü takiben Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde çocuk işçiliğini önlemeye yönelik çalışmalar yapan kamu kurum ve kuruluşları, işçi-işveren kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere bir birim oluşturulmuştur.

Birim, bu zamana kadar birçok projenin koordinasyonunda yer alarak çocuk işçiliği ile mücadele hususunda önemli katkılar yapmış ve deneyimler elde etmiştir. Bütün bu tecrübeler göz önünde bulundurulduğunda çocuk işçiliği ile mücadele konusunda zamana bağlı bir plana ve programa ihtiyaç duyulduğu saptanmıştır. Öncelikli mücadele alanı olarak çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri belirlenmiştir. Bunlar;

- Sokakta Çalışma,
 - Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışma,
 - Aile İşleri Dışında, Ücret Karşılığı Gezici ve Geçici Tarım İşlerinde Çalışmadır.
- 2005-2015 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanan Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi için Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi'nde birçok kamu kurumu, işçi ve işveren konfederasyonları ve sivil toplum kuruluşları mücadeleye destek vermek üzere projeler geliştirmiştir. Bütün bu çalışmalar sonucunda konuya ilişkin toplumsal bilinç oluşmuştur.

2015 yılında tamamlanan söz konusu politika ve program çerçevesi, 2017-2023 dönemini kapsayacak şekilde güncellenmiş ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) oluşturulmuştur. Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı tarafından hazırlanmıştır. ILO'nun 138 ve 182 sayılı Sözleşmelerinin uygulanmasını da içeren bu program ile ulusal kalkınma çabalarının ayrılmaz bir parçası olacak bir çocuk işçiliği politikası uygulanması amaçlanmıştır. Böylece çocukların çalışma



Çocuk işçiler içinde 85 milyon çocuk tehlikeli işlerde çalışmaktadır.

yaşamına girmesinde temel nedenleri oluşturan yoksulluğun ortadan kaldırılması, eğitimin kalitesinin ve ulaşılabilirliğinin artırılması, toplumsal bilinç ve duyarlılığın geliştirilmesi gibi geniş kapsamlı tedbirlerle başta çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olmak üzere çocuk işçiliğinin önlenmesi temel hedef olarak belirlenmiştir.

Programda çocuk işçiliğini önlemeye yönelik temel stratejiler, faaliyetler ve bu faaliyetlerden sorumlu olan ve işbirliği yapılacak kurum ve kuruluşlar ile faaliyetlerin tamamlanma süreleri belirlenmiştir. Yılda iki kez düzenlenen ve düzenlenecek olan İzleme ve Değerlendirme Kurulu toplantıları ile faaliyetlerin takibi yapılacaktır.

Ulusal Programa ek olarak çocuk işçiliği ile mücadelenin kamuoyuna derinlemesine nüfus etmesi ve konuya ilişkin duyarlılığın artması için çıkarılan Başbakanlık Genelgesi ile 2018 yılı "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı" ilan edilmiştir.

Ülkemiz 90'lı yılların başından itibaren çocuk işçiliği ile mücadelede oldukça fazla mesafe katetmiştir. Ancak bu çabalar yeterli değildir. 2017-2023 dönemini kapsayan ve toplumsal olarak, bütüncül bir bakış açısıyla mücadeleyi hedefleyen bu program, çocuk işçiliğinin önlenmesinde büyük bir rol oynayacaktır.

Hazırlayan:
Eğitim Uzmanı / Begüm DOĞAN

Eğitimde Köprüler Kurmak

TÜBİTAK BİLGEM Yazılım Teknolojileri Araştırma Enstitüsü tarafından yürütülen Dijital Olgunluk Modeli ve Rehberliği Projesi kapsamında gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre,

Türkiye'de sanayinin dijital olgunluk seviyesi Endüstri 2.0 ile Endüstri 3.0 arasında yer alıyor. Bunun nedenlerini TÜSİAD ve BCG tarafından 19 Aralık 2017 tarihinde kamuoyu ile paylaşılan "Türkiye'nin Sanayide Dijital Dönüşüm Yetkinliği" raporunda buluyoruz. Rapora göre, "Sanayide Dijital Dönüşümün Önündeki En Büyük Engeller" sıralamasında "Kalifiye çalışan yetersizliği" % 16'lık payla üçüncü sırada yer alıyor.

Sanayinin dijital dönüşümünün önündeki engellerin kaldırılması amacıyla nitelikli çalışan yetiştirilmesi ve mevcut işgücünün niteliklerinin artırılması eğitim alanında öncelikli hedef olarak karşımıza çıkıyor. Bu hedef yerine getirilirken, teknolojinin toplumda oluşturduğu değişimin doğru okunması ve kuşaklar arasındaki farkın çarpan etkisiyle giderek açıldığının da göz önünde bulundurulması gerekiyor.

Teknolojik gelişmelerin sanayiye dönüştürmesiyle istihdamda büyük ölçüde değişiklikler oluşurken,

toplumdaki dönüşümle istihdama katılan ve katılacak bireylerin eğitim ihtiyaçlarında da büyük farklılıklar ortaya çıkıyor. Henüz istihdama katılmayan z kuşağının temsilcileri olan kristal çocuklar birkaç yıl içinde istihdama katılacaklar, onların çalışma hayatında ihtiyaçlarına cevap verecek eğitim metotları ve araçları geliştirilmesi ve mevcut çalışanların da yeniden eğitilmesi gerekiyor.

Türkiye'nin sanayide dijital dönüşüm yarışına öncülük eden ülkeler arasında yer alması için yarınlar, bugünden konuşulmalıdır. Dijital dönüşümde güçlü bir iletişim ağı kurmanın ve tecrübe paylaşımının önemi değerlendirildiğinde, Asya ve Avrupa arasında doğal bir köprü görevinde olan ülkemiz eğitim alanında da önemli bir köprü görevi üstlenmektedir. Bu sebeple ÇASGEM bir taraftan mevcut işgücünün niteliklerinin artırılması için taraflar arasında köprü görevini üstlenirken, diğer taraftan dijital dönüşümde çalışma barışına dünya genelinde katkı sağlanması amacıyla soydaş ve akraba topluluklarımızın yaşadığı tüm coğrafyalarda bulunan ve gönül coğrafyamızda yer alan ülkelerle tecrübe paylaşımı ve eğitim işbirlikleri gerçekleştirilerek eğitim köprüleri kuruyor.

KAYNAKÇA

1. TÜSİAD, BCG (2017, Aralık 19). Türkiye'nin Sanayide Dijital Dönüşüm Yetkinliği, TÜSİAD Yayınları.

2. TÜBİTAK (2017, Ocak 3), Yeni Sanayi Devrimi: Akıllı Üretim Sistemleri Teknoloji Yol Haritası. TÜBİTAK.

İŞGÜCÜNDE UYUMSUZ EŞLEŞME SORUNU



Hazırlayan:
Eğitim Uzmanı / Berna YAZAR ASLAN

İşsizlik toplumsal, sosyal, ekonomik ve psikolojik boyutları farklı olmak üzere gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin tüm toplumları etkileyen önemli bir sorundur. İşgücünün işini kaybetmiş olup bir iş arayan ya da işten çıkarıldıktan sonra geri çağırılmayı bekleyen kısmını ölçen işsizlik oranı, ekonominin ne kadar iyi bir performans gösterdiğini ölçmede kullanılan işgücü piyasasının önemli bir göstergesidir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre işsizlik oranı 2000 yılında %6,5, işsiz sayısı 1 milyon 497 bin kişi iken 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin ardından bu oran çift haneli rakamlara ulaşmıştır. 2002-2008 yıllarında ülke ekonomisi toparlanma sürecine girerek yüksek büyüme oranları elde edilmiş ancak bu durum işsizlik oranına yansımamıştır. Ülke ekonomisinde yaşanan büyüme etkisiyle 2006 yılında %9 olan işsizlik oranı 2009 yılı sonunda kendini gösteren küresel ekonomik krizin etkisiyle %13,1'e yükselerek yakın tarihteki en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Yaşanan küresel ekonomik krizin ardından ekonomi toparlanma sürecine girmiş yüksek büyüme oranları elde edilmiş ancak 2012 yılında ciddi bir daralma yaşamıştır. Süreç içerisinde yaşanan ekonomik krizlerin ardından Son güncel veri olan 2017 Kasım İşgücü İstatistiklerine göre ise işsiz sayısı 3 milyon 275 bin kişi ve işsizlik oranı ise %10,3 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde genç işsizlik sayısı 976 bin, genç işsizlik oranı ise %19,3'tür. Genel itibarıyla ekonomik büyüme ve işsizlik oranlarındaki değişim inişli çıkışlı bir görüntü vermektedir.

İstihdam oranı ise, istihdam edilen kişi sayısının kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranlanmasıyla elde edilmekte ve işgücü kaynağının etkin kullanımı, ekonominin büyüme hızını anlama ve yönetme açısından oldukça önemlidir. 2000 yılında 21 milyon 581 kişi olan istihdam edilenlerin sayısı 2017 yılında 28 milyon 515 bin kişiye yükselirken, istihdam oranı ise %46,7'dan %47,3'e yükselmiş işgücüne katılma oranı ise %49,9'dan %52,8'e yükselmiştir. Genç işgücü bakımından ise 2000 yılında 4 milyon 696 bin kişi olan istihdam edilenlerin sayısı 2017 yılında 4 milyon 73 bin kişiye gerilemiş, istihdam oranı ise %37'den %34,3'e işgücüne katılma oranı ise her iki dönemde de %42,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. Özellikle genç nüfus artış hızının, istihdam ve işgücüne katılma oranına aynı oranda yansımadağı görülmektedir. Türkiye açısından bu durum istihdam yaratma ve çalışabilir yaştaki nüfustan özellikle de genç nüfustan yararlanmada zayıflıkların olduğunu göstermektedir. 2000 yılı ve sonrasında ekonomik büyüme gerçekleşmiş olmasına rağmen istihdam düzeyinde bir gelişme yaşanmamış ve istihdamsız büyüme gerçekleşmiştir. Bu durum yanlış büyüme modeli ve işgücü piyasasında yapısal sorunlar olduğunu ve istihdam politikalarının yeniden gözden geçirilmesi gerekliliğini işaret etmektedir.

1980 sonrasında ortaya çıkan küreselleşme olgusu ile işgücü piyasalarında üretimin

ve işgücünün yapısında değişimler ortaya çıkmıştır. Küreselleşme süreciyle uygulamaya konulan yeni ekonomi politikaları dünya genelinde istihdamı etkilemiş ve işsizliği kronik bir sorun haline getirmiştir. Küreselleşme ile birlikte yapılan işlerin niteliği ve çalışan işgücünün özelliklerini de değişmiş, teknolojik gelişmeler yüksek nitelikli işgücü ihtiyacına olan talebi artırmıştır. Türkiye işgücü piyasası açısından ise 2001 yılı ekonomik kriz dönemi sonrasında tarım sektörü istihdamında ciddi azalmalar oluşmuş, hizmet ve sanayi sektörlerinde yaratılan istihdam tarım istihdamındaki bu hızlı azalmayı karşılayamamıştır. Tarım sektöründen açığa çıkan işgücü, işgücü piyasasına katılan gençler ve mevcut işsizler ile birleştiğinde istihdam olanakları yetersiz kalmış ve işsizlik oranları yükselmiştir. Bir diğer ifadeyle Türkiye sanayileşme sürecini tamamlayamadan hizmet toplumuna dönüşmüştür. Ayrıca emek arzının fazlalığına karşılık emek talebinin yeterli olmaması, hızlı nüfus artışı, işgücü çoğunluğunun genç ve niteliksiz oluşu, istihdam yaratmaya yönelik bir eğitim politikasının yerleşmemiş olması, işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler ile

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

Süreç içerisinde yaşanan ekonomik krizlerin ardından **Son güncel veri olan 2017 Kasım İşgücü İstatistiklerine göre ise işsiz sayısı 3 milyon 275 bin kişi ve işsizlik oranı ise %10,3 olarak gerçekleşmiştir.**

TÜİK verilerine göre eğitim seviyelerine göre işsizlik oranları yukarıdaki tabloda verilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranları da yükselmektedir. Örneğin yükseköğretim programını tamamlayarak nitelik kazanan ve istihdamda avantajlı duruma gelen her 100 bireyden sırasıyla 2000 yılında 7, 2007 ve 2016 yılında 12'si işsiz iken her 100 genç bireyden 2000 ve 2007 yıllarında 28'i, 2016 yılında ise 31'i işsizdir.

Eğitim Düzeyi	2000		2007		2016	
	İO (%)	GiO (%)	İO (%)	GiO (%)	İO (%)	GiO (%)
<i>Okuryazar Olmayan</i>	3,4	5	5,2	16,7	6,6	13,4
<i>Okuma Yazma Bilen fakat Bir Okul Bitirmeyen</i>	5,6	11	10,6	17,3	12,7	15
<i>İlkokul</i>	5,2	8,3	8,7	14,7	8,7	16,5
<i>İlköğretim</i>	10,3	10,3	16,8	16,8	14,6	15,8
<i>Ortaokul veya dengi meslek okul</i>	8,3	13,7	10,2	19,3	10,5	14,1
<i>Lise</i>	10,5	20,6	13,9	23,5	13,4	22,8
<i>Mesleki veya Teknik Lise</i>	10,9	20,8	12	22,6	11,6	21
<i>Yüksek Öğretim</i>	7	28,3	9,7	28,5	12,1	30,8

Benzer durum nitelik ve beceri kazanımına hizmet veren mesleki eğitim sistemi içinde gözlemlenebilmektedir. Teorik olarak mesleki eğitim programlarından mezun bireylerin işgücü piyasalarına geçişlerinin görece olarak daha kolay olması ve daha düşük işsizlik riski taşımaları beklenmektedir. Mesleki lise programını tamamlayan her 100 bireyden sırasıyla 2000 yılında 11, 2007 ve 2016 yıllarında 12'si işsiz iken; genel lise programını tamamlayan her 100 bireyden 2000 yılında 10, 2007 yılında 14, 2016 yılında ise 13'ü işsizdir. Mesleki lise programını tamamlayan her 100 genç bireyden sırasıyla 2000 yılında 21, 2007 yılında 23, 2016 yılında 21'i işsiz iken; genel lise programını tamamlayan her 100 genç bireyden 2000 yılında 21, 2007 yılında 23, 2016 yılında ise 23'ü işsizdir. Genel lise ile mesleki veya teknik lise mezunu bireylerdeki işsizlik oranların da büyük farklılar görülmektedir. Bu durumda mesleki bir beceri kazanmanın istihdam edilebilme açısından büyük bir anlam ifade etmediğini göstermektedir. Eğitim düzeylerine göre gerek işsizlik gerekse genç işsizlik oranlarının yüksekliği Türkiye işgücü piyasasında, işgücünün sahip olduğu nitelikler ile işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olmasını ifade eden nitelik ve beceri uyumsuzluğu (Uyumsuz eşleşme) bulunduğu sonucunu

desteklemektedir. Nitelik uyumsuzluğu, işgücü piyasasındaki bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeylerine sahip olmaları durumunu ifade etmekte ve bireyin mevcut işine göre daha yüksek veya daha düşük eğitimsel niteliğe sahip olmasına göre "aşırı eğitimlilik" veya "yetersiz eğitimlilik"; bireyin becerilerinin yapmakta olduğu işe uygun olmaması durumunu ifade eden beceri uyumsuzluğu ise "aşırı becerili" ve "yetersiz becerili" olarak gibi ikiye ayrılmaktadır.

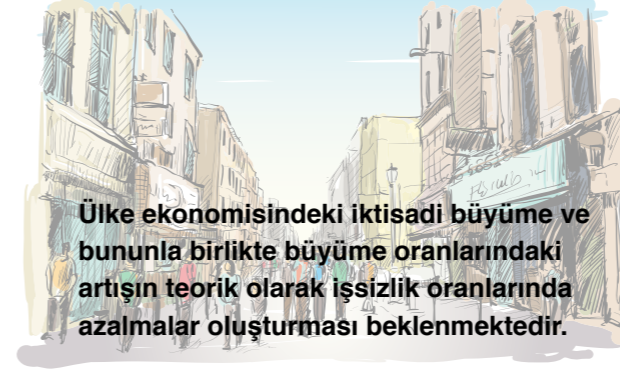
Türkiye'de İşgücünün Uyumsuzluğu oranının tespit edilmesinde Uluslararası Standart Meslek (ISCO 08) ve Uluslararası Standart Eğitim Sınıflamalarından (ISCED 97) yararlanılmıştır.

Tablo'ya göre Türkiye işgücü piyasasında 15-64 yaş grubunda eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilen yükseköğretim mezunu oranı %66,3 iken aynı yaş grubunda eğitiminin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranı %33,7'dir. Bir diğer ifadeyle Türkiye'de istihdamda yer alan üniversite mezunu her 100 kişiden 34'ü yaptığı işe göre aşırı eğitimlidir.

Mezuniyet	15-24 Yaş			15-64 Yaş		
	Uyumlu Eşleşme (Bin kişi)	Uyumsuz Eşleşme (Bin kişi)	Uyumsuzluk oranı (Bin kişi)	Uyumlu Eşleşme (Bin kişi)	Uyumsuz Eşleşme (Bin kişi)	Uyumsuzluk oranı (Bin kişi)
Yüksek Öğretim	260	331	56,01%	3983	2031	33,77%
Meslek Lisesi	431	185	30,03%	1931	863	30,89%
Genel Lise	305	117	27,73%	1914	756	28,31%

15-24 yaş grubunda ise istihdamdaki yükseköğretim mezunu gençlerin %44'ü eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilirken %56'sı niteliklerinin altındaki işlerde çalışmaktadırlar. İstihdamda yer alan her 2 üniversite mezunu genç bireyden biri aşırı eğitimlidir.

Elde edilen sonuçlar Türkiye'de istihdam olanaklarının eğitimli bireyler için daha kısıtlı olduğunu göstermekle birlikte eğitim sürecinden işgücü piyasasına geçişte yaşanan zorlukları da yansıtmaktadır.



Ülke ekonomisindeki iktisadi büyüme ve bununla birlikte büyüme oranlarındaki artışın teorik olarak işsizlik oranlarında azalmalar oluşturması beklenmektedir.

Ayrıca, Türkiye'de nüfus artış hızının istihdam yaratma hızını geçmesi nedeniyle ilerleyen zaman içerisinde işsizlik oranlarının daha ciddi boyutlara ulaşabilme durumu söz konusudur. İçinde bulunduğumuz yüzyılda küresel bir sorun haline gelen işsizlik karşısında ülkemizin en büyük avantajlarından biri genç işgücünün büyüklüğüdür. Onuncu Kalkınma Planı, Ulusal İstihdam Stratejisi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı stratejik planları içerisinde işgücü piyasamızda var olan uyumsuzluklara yönelik planlar yer almaktadır. Buradan hareketle ülkemizdeki işgücü potansiyelini etkili ve doğru kullanabilmek için ÇASGEM olarak Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Analizi Projesi hazırlanmıştır. İlgili proje arasında Kalkınma Bakanlığı Yatırım Projeleri kapsamında değerlendirilmiş ve onaylanmıştır. 2018-2020 yılları yürütülmesi planlanan projenin çalışmaları ise başlamıştır. Proje kapsamında eğitimli işgücünün yüksek olduğu toplam 21 ilde; işyeri, çalışan ve işsiz bireylerle saha araştırmasının yürütülmesi ile gerçekleştirilecektir. Saha araştırması nitel ve nicel olmak üzere iki şekilde yapılacaktır. Elde edilen veriler ışığında nitel ve nicel analiz yapma imkânı sunan paket programlarla veriler analiz edilerek raporlar hazırlanacaktır. Sonuçların kamuoyuna duyurulması amacıyla 'Uyumsuz Eşleşme' konulu ulusal/uluslararası konferans düzenlenecek, uluslararası yayınlar literatüre kazandırılacaktır. Proje ile Türkiye işgücü piyasasında nitelik ve beceri düzeylerine uygun olmayan işlerde çalışanların oranları tespit edilecek, bu oranların uyumsuz eşleşme yaşayan işgücünün temel demografik değişkenleri ile işgücü piyasasına ait karakteristiklerle olan ilişkisi irdelenecektir. Mevcut eğitim - öğretim programlarında düzenleme ve

işgücü piyasasının taleplerine yönelik revizyon önerileri getirilmesi hedeflenmektedir. Aktif işgücü piyasası düzenlemeleri ile mevcut yasal düzenlemelerin işgücü piyasasına etkisini irdelemek ve yeni politikalar üretebilmek ise projenin bir diğer hedefidir.

Nitelikli istihdamın artırılması, eğitim istihdam arasındaki ilişkisinin güçlendirilmesi ve Ulusal İstihdam Stratejisi amaçlarına ulaşmasına katkı sağlanması amacıyla kurgulanan proje ile ÇASGEM'in araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin artırılması ve zenginleştirilmesi sağlanacaktır.

Kaynaklar

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

Endüstri 4.0 ve Makine Emniyet Sistemleri!

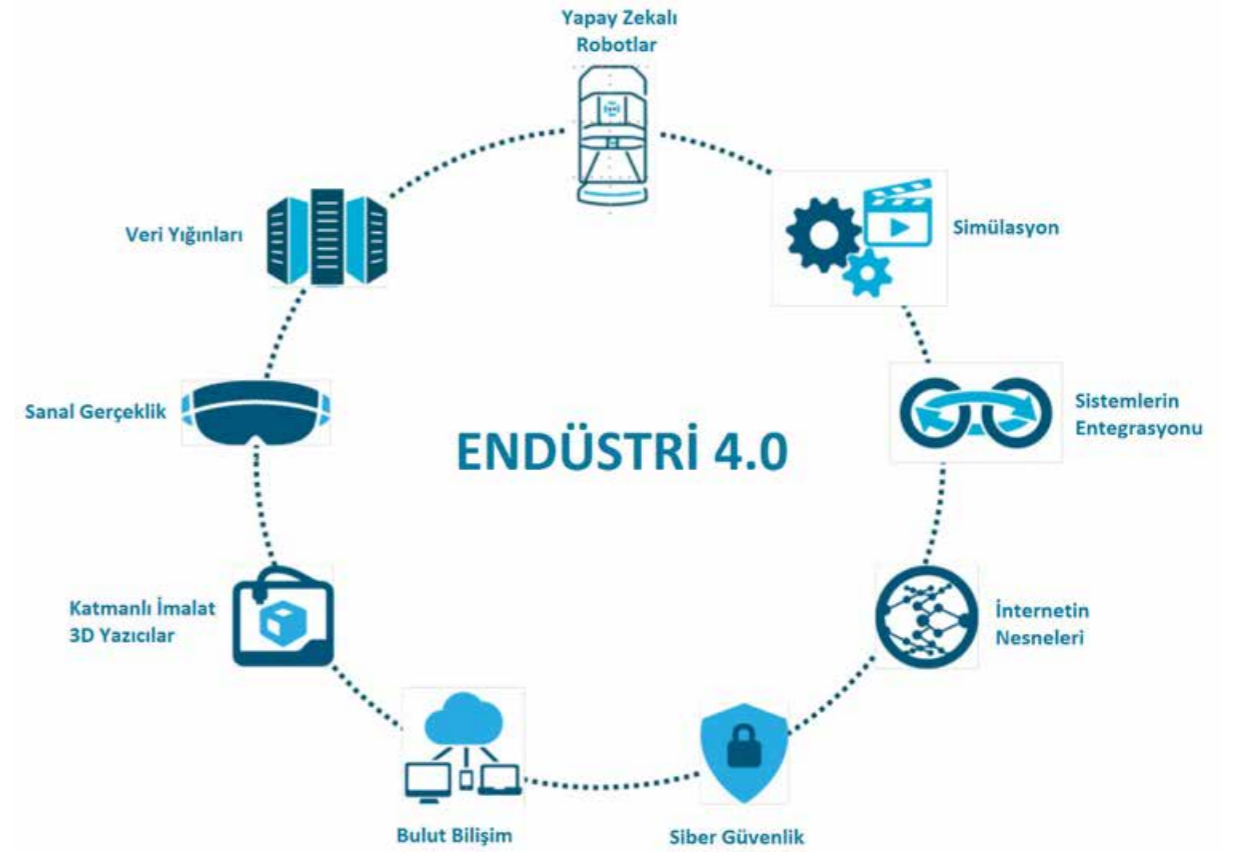
Hazırlayan:
Eğitim Uzmanı / Ekrem ÇAKMAK

Endüstri 4.0 Nedir?

19. yüzyıl, su ve buhar gücünün ne kadar değerli olduğunu gözlemleyen insanların, bu gücü üretime dahil etmesiyle değişti. 20. yüzyılda Henry Ford, otomobil üretilen fabrikasında üretim bandını kullanmasıyla; elektriğin üretim yapılan tüm yapılara girmesini tetikledi. Kısa süre içinde elektrik ve mekanik enerjiden beslenen teknolojiler hızla gelişen dijital teknolojilere yerini bıraktı. Elektronik algılayıcıların elektrikli ve mekanik makineler ile birleşmesi sonucu Endüstri 3.0 olarak da tabir edilen endüstriyel otomasyonlar ve robotlar sanayide kullanılmaya başlandı.

Endüstri 4.0, 2011 yılı itibarıyla tanımlanmış, ülkemizde 2015 yılı itibarıyla yerel medyada da yer bulan ve halen gelişmiş ülkelerin güncel konularından birisidir. Endüstri 4.0; üreticilerin, verimliliği yükseltmeye ve rekabet koşullarına uyum sağlamaya çalışmak için çeşitli stratejiler deneyerek, sanayide bilgisayar ve internet teknolojilerinin uygulanması ile hayat buldu. Fabrika otomasyonunda endüstriyel haberleşme ve kontrol sistemlerindeki gelişmeler, gelişen görüntü analizi ve yapay algılama teknolojileri, yapay zeka algoritmaları ve veri toplama sistemleri ve ayrıca katmanlı imalat teknolojisinin gelişmesi Endüstri 4.0 konseptini ortaya çıkarmıştır. Gelecek yüzyıllarda 21. yüzyılın, Endüstri 4.0 ile yaşadığı değişimle anılacağını ve insan-makine etkileşimine internetin de hayatın her aşamasında dahil olacağını ön görmek mümkün...

Geleneksel sanayiye dijitalleştirme ve yüksek teknolojiyle donatma projesi; sanayileşme tarihinde yeni bir dönem olduğu iddia edilen bu değişim internetin yaygınlaşması ve hayatımızın her ünitesine girmesi ile birlikte sanayimizi de etkisi altına almıştır. Nasıl bilgisayarlar ve akıllı telefonlar ile insanlar internet ile iç içe bir yaşama başladıysa sanayinin de aynı teknolojik uyum sürecini geçireceği öngörülmektedir. Endüstri 4.0'ın kavramının arka planında; akıllı fabrikalar, karanlık fabrikalar, paralel fabrikalar, katmanlı imalat teknolojileri, işbirlikçi robotlar, insan-makine bütünleşik üretim teknolojileri, makine emniyet sistemleri, yapay zeka, simülasyon teknolojileri, siber-fiziksel sistemler, internetin nesnelere, sanal-artırılmış gerçeklik, büyük veri yığınları, bulut bilişim, siber güvenlik vb. yeni kavramların ortaya çıktığını görmekteyiz.



Endüstri 4.0 ile tanımlanan yeni sanayinin özellikleri,

- Fabrikalar, makineler, üretim bantları, montaj sistemleri, ürünler birbirlerine internet üzerinden bağlanacak ve sürekli iletişim halinde olacaktır. İnternet ağının ulaştığı alanda izin verilen ölçüde her fabrika ve her makine birbiri ile iletişim kurabilecektir. Sanayide büyük siber fiziksel sistemler oluşturulacaktır.

- Dünyanın farklı bölgelerinde, farklı ülkelerde veya şehirlerde dağınık üretim sistemleri, rekabet edebilirlik kapasitelerine bağlı olarak tercih edilecek ve dev fabrikalar yerine kendi kendine kararlar alabilen küçük üretim tesisleri yaygınlaşacaktır. Katmanlı imalat teknolojilerinin ve küçük akıllı fabrikaların internet aracılığı ile iletişimi sayesinde küçük parçalar bir araya gelecek ve birlikte büyük ürünler oluşturulacaktır.

- Üretim aşamasında yer alan fabrikalarda her bir makinenin ve prosesin ürettiği veriler anlık olarak veritabanlarına kaydedilecektir. Elde edilen veri yığınları sayesinde üretimin her aşaması önceden yapay zeka yöntemleri ile analiz edilip iş-işlem öncelik sıralaması belirlenebilecektir. (Akıllı Fabrikalar) Hatta kestirimci bakım yaklaşımı ile bakım-onarıma takvimi belirlenerek, bakım onarım dışı faaliyetlerde insansız üretime (karanlık fabrikalar) devam edecektir. Üretim aşamaları ve üretim öncesi planlamalarda gelişmiş sanallaştırma, modelleme ve simülasyonlar kullanılacaktır. Bu aşamada sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik uygulamalarının özellikle üretim, bakım-onarım ve mesleki eğitim aşamalarında kullanıldığı görülmektedir.

- Üretimler; sipariş ve miktar önceliğine göre değil tedarik ve istenilen teknolojik özelliğine göre gerçek zamanlı yapılacaktır. İstenilen üretimin gerçek zamanlı yapılması, analiz

edilmesi ve katmanlı üretim teknolojileri aracılığı ile üretilmesi; sanayide esneklik ve servis tabanlı üretimi yaygınlaştıracak, globalleşmeyi hızlandıracaktır. **Örneğin tencere imal eden bir fabrikanın gelen siparişlere göre hızlı bir şekilde araba parçaları üretmesi mümkün olacaktır.** Veya dünyanın farklı bir bölgesinde tasarlanan ürün modelleri ulaştırılması istenilen bölgeye en yakın fabrikada üretilerek lojistik adımı kaldırılacaktır. **Yine otonom depolama ve otonom taşıma araçlarının yaygınlaşması lojistik basamağında insanların yerine yapay zekalı siber sistemlerin çalıştırılmasını öngörmektedir.**



- Gelişmiş ülkelerde Endüstri 4.0'a 10 ile 20 yıl içinde entegrasyonunun tamamlanacağı tahmin edilmektedir. Bu entegrasyonun temelinde; otomasyon teknolojileri, yeni nesil üretim teknolojilerine hakimiyet, işletme yönetim süreçleri için gelişmiş yazılım altyapısı, şifreli kablolu veya kablosuz güvenilir iletişim teknolojileri ve tüm teknolojilerin bilgi entegrasyonunun sağlanması yatmaktadır. Üretim ortamında her bir verinin toplanmasına ve iyi bir şekilde izlenip analiz edilmesine olanak sağlayacağı için daha verimli iş modelleri ortaya çıkacaktır. Bu aşamada nitelikli insan gücü politikalarının Endüstri 4.0 çerçevesinde tekrar güncellenmesi gerekecektir.

Endüstri 4.0'a Uyum Sürecinde Zorluklar Nelerdir?

Endüstri 4.0'a entegrasyon için yeterlilikler tanımlanmamıştır, deneyim ve bilgi eksikliği bulunmaktadır. Ülkemizde kurumsal olmayan firmalar henüz robotlara, endüstriyel otomasyonlara (Endüstri 3.0) uyum sağlayamamıştır. Elektrikli makinelerin çoğunlukta olduğu sanayimizde teknoloji kuşak farkı uyumu zorlaştırmaktadır.

Endüstri 4.0 demek nitelikli iş gücü talebinin artması, bunun yanında niteliksiz işgücü talebinin azalması demektir. Bu nedenle ileri görüşlü insan kaynakları yönetiminin kurgulanması gerekmekte, aynı zamanda niteliksiz işgücü fazlalığının tehdit oluşturmaması için işletmeler bazında ve toplum bazında özel politikalar geliştirilmeli, eğitimler ile teknolojik değişime uyum sağlama programları oluşturulmalıdır.

Otomatik yürütülen ve sipariş/imalat kararlarının kendi kendine alındığı sistemler dolayısıyla ihtiyaç olan iş gücü azalacaktır. Karmaşık karar mekanizmalarını programlayan yazılımcılara ve büyük verileri analiz eden veri tabanı uzmanlarına ihtiyaç artacaktır. İşbirlikçi robotlarla çalışmaya uyum sağlayabilen yeni iş gücüne ihtiyaç artacaktır. Buna bağlı olarak makine emniyet sistemleri, yazılım güvenliği, siber güvenlik meseleleri önem kazanacaktır.

Sanayi, bilimsel çalışmalara daha hızlı cevap verebilecek, buna bağlı olarak bilimsel çalışmalarda hızlanma görülebilecektir. Bilimsel ve teknolojik etkilenmenin yanı sıra sosyo-ekonomik etkileri ile çalışma hayatına ve topluma etkileri hissedilecektir. Endüstri 4.0'a daha erken uyum sağlayan veya yenilikçi üretim teknolojilerini kullanan sanayici değer kazanarak pazarda büyük paya ulaşacak, uyum sağlayamayan işletmeler süreçten negatif olarak etkilenecektir.

Entegrasyon sürecini hızlandırmak için neler yapılabilir?

Türkiye'nin Araştırma-Geliştirme ve Üretim-Geliştirme altyapısı güçlendirilerek, nitelikli insan kaynaklarının Endüstri 4.0'a adapte olması, inovatif yaklaşımların desteklenmesi gerekmektedir. Dijital teknolojilere uyum ve nitelikli insan gücü yetiştirme politikaları geliştirilmeli, üniversiteler ve ilgili kurum/kuruluşlar aracılığı ile dünya trendleri ülkemize taşınmalıdır. Gelişmiş ülkelerde yürütülen Endüstri 4.0 ile ilgili araştırmalar takip edilmelidir.

Yerel yazılım ve donanım firmalarının endüstriyellemesi, sanayinin ihtiyacına yönelmesi ve 4. sanayi devriminin bir özelliği olan nesnelerin interneti yoluyla tüm cihazlar arasındaki bağlantıya odaklanması, makine ve otomasyon teknolojileri ile interneti bir arada değerlendirmesi gerekmektedir.

Endüstriyel otomasyonlarda kullanılan elektrik, hidrolik ve pnömatik sistemler, makine emniyet sistemleri; ulusal ve uluslararası standartlara uyumlu internetin nesneleri bağlamında araştırılması, geliştirilmeli ve üretim aşamasına geçilmelidir. Üretimde dönüşüm politikaları hem teknoloji bazında, hem insan gücü bazında, hem de bilimsel çalışmalar ve ekonomik boyutları bazında incelenmelidir. Dönüşüm sürecinin başarısı ve sürdürülebilirliği için iş gücünün nitelikleri görünür hale getirilmeli, nitelik kazandırılan insanlar sertifikalandırılmalıdır.

Endüstri 4.0 ve İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; iş sağlığı ve güvenliği bağlamında teknik gelişmelere uyum sağlanmasını, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmasını ayrıca risk değerlendirmesi yapılarak gerekli tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmıştır. İşveren; teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek zorundadır.

Yerel yazılım ve donanım firmalarının endüstriyellemesi, sanayinin ihtiyacına yönelmesi ve 4. sanayi devriminin bir özelliği olan nesnelerin interneti yoluyla tüm cihazlar arasındaki bağlantıya odaklanması, makine ve otomasyon teknolojileri ile interneti bir arada değerlendirmesi gerekmektedir.

Endüstri 4.0 ile neredeyse insansız ve karanlık fabrikalar, üretimde insandan donanıma geçiş (Endüstriyel Otomasyonlar, Robotlar, 3D Yazıcılar, Yeni üretim teknolojileri), insan-makine etkileşiminin sınırlanması, yani yüksek iş sağlığı ve güvenliği anlamına gelmektedir. Bununla birlikte insanların ve işbirlikçi robotların birlikte çalışabildiği üretim hatlarının sayısı da hızla artacaktır. Endüstri 4.0 ile birlikte üretim yöntemleri daha da karmaşıklaşmakta ve daha önce deneyimlenmemiş teknolojiler sanayimizde karşılık bulabilmektedir. Bu bağlamda işbirlikçi robotlar ve endüstriyel otomasyonlar için makine emniyet sistemleri ile ilgili çok sayıda uluslararası standart geliştirilmiştir. Ulusal ve uluslararası standartların belirli bir noktaya kadar bilgi sunabileceği ve bir noktadan sonra tamamen yeni ve özgün teknolojilerin kullanıma gireceği düşünüldüğünde, Endüstri 4.0 aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği açısından birçok teknolojik riski de barındırmaktadır.

Yüksek katma değer ve yüksek verimlilik gibi tanımlamaların yapıldığı Endüstri 4.0 çağında sistemlerin yüksek rekabet koşullarında çalıştırılması ve buna bağlı ortaya çıkabilecek risklerin de öngörülmesi gerekmektedir. Yalın üretim kavramının yaygınlaşması ile çalışanlar üzerinde oluşan çoklu iş baskısının artması gibi Endüstri 4.0 çağında da çalışanlardan yüksek nitelikli ve verimli çalışma temposu, karmaşık yazılımsal/donanımsal problemleri çözme beklentisi gelişebilecektir.

Endüstri 4.0 makinelerin internet üzerinden veya özel haberleşme ağları üzerinden birbirleri ile veya son müşteri ile iletişime geçmesini ve kendi kendine kararlar alabilmesini öngörmektedir. Her ne kadar şifreli ve güvenli erişim tedbirleri alınsa da, Endüstri 4.0; siber güvenlik problemlerinin ortaya çıkması ve kötü niyetli kişiler tarafından fabrikalardaki makinelerin istemsiz kontrol edilmesine, yani uzaktan sabote edilmesine imkan sağlamaktadır. Endüstri 4.0'a entegrasyon; işletme kuruluş aşamasında başlayan ve işletmenin gelişen teknolojileri yakından takip etmesini gerektiren bir süreçtir. Kurulan işletmelerde makine-insan ve internet etkileşimleri, ulusal ve uluslararası bütüncül güvenlik standartları gözetilerek analiz edilmeli ve "İş sağlığı ve güvenliğini kendi kendine takip eden işletmeler" kurulmalıdır.

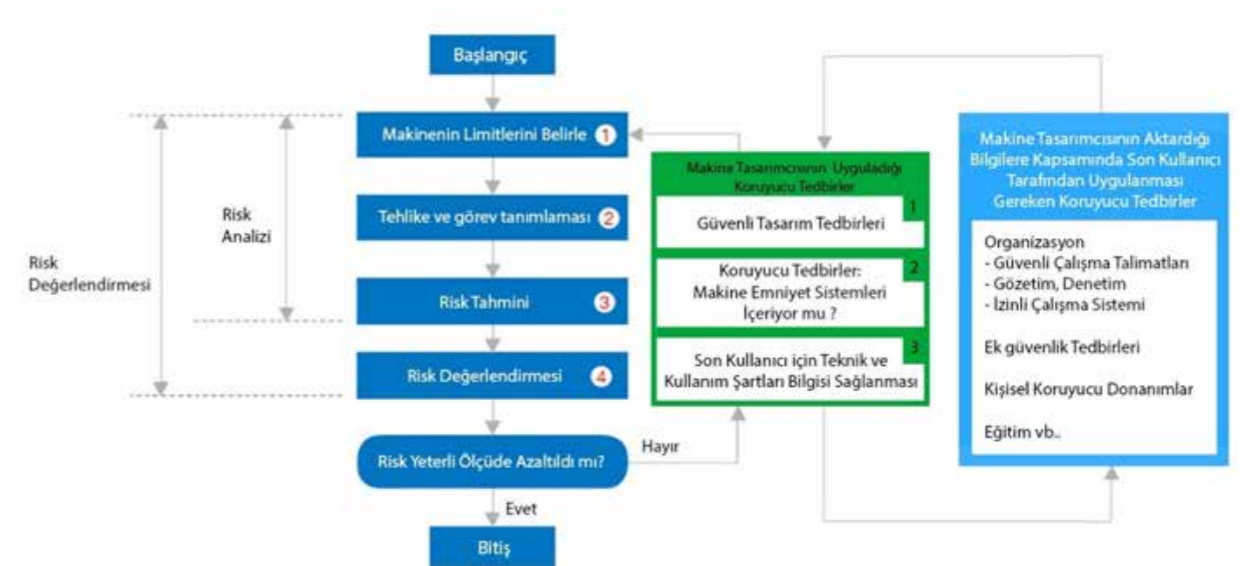
“ Endüstri 4.0 makinelerin internet üzerinden veya özel haberleşme ağları üzerinden birbirleri ile veya son müşteri ile iletişime geçmesini ve kendi kendine kararlar alabilmesini öngörmektedir. ”



Makine Emniyet Sistemleri

Günümüzde otonom araçlar, yapay zekalı sistemler vb. gibi Endüstri 4.0 konseptinin geleceğe yönelik ve henüz yaygınlaştırılmamış teknolojilere dayalı pek çok ögesinin aksine; merkezi kontrol ünitesine sahip makinelerde, elektronik algılayıcıların emniyet amaçlı kullanımı söz konusudur. Özellikle endüstri 3.0 uyumunu zamanında sağlamış işletmelerin Endüstri 4.0'a uyum sağlaması mümkündür. Teknolojik dönüşüm aşamasında; makinelerin merkezi kontrol üniteleri esnek hale getirilecek, makineler internetten ulaşılabilir hale getirilecek, yazılımları esnek üretimi destekleyecek şekilde modernize edilecektir. Bu bağlamda Endüstri 4.0'ın esnek üretim yaklaşımı dolayısıyla fabrikalarda makine ve insan işbirliğinin artacağı, bununla birlikte fonksiyonel emniyet seviyesinin yükseltilmesi gerekeceği öngörülmektedir. Makinelerdeki emniyet fonksiyonlarının çeşitleneceği, makine emniyet sistemleri ve elektronik algılayıcıların kategori seviyelerinin yükseltilmesi gerekeceği ve makinelerin daha yüksek seviyeli riskler içerdiğinden dolayı emniyet ve güvenilirlik parametrelerinin ve emniyet mühendisliği kavramlarının ön plana çıkacağı öngörülmektedir. Makinelerde yapılacak her revizyonun Makine Emniyeti Yönetmeliğine uygun olarak yapılması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

6331 sayılı İSG Kanunu ve Makina Emniyeti Yönetmeliği (2006/42/AT) bağlı olarak; "TS EN ISO 12100 Makinalarda güvenlik - Tasarım için genel prensipler - Risk değerlendirilmesi ve risk azaltılması" standardı başta olmak üzere, Makine Emniyeti ile ilgili diğer standartlar (EN ISO 13849-1:2015, EN/IEC 62061, B-C Tipi Standartlar vb.) göz önünde bulundurularak makine emniyeti sağlanmalıdır. Makine revizyonlarında ilgili standartlar uyarınca risk değerlendirmesi yapılmalı, mümkünse mühendislik tasarım tedbirleri ile riskler bertaraf edilmelidir. Koruyucu tedbirlerin ve mühendislik hesapları ile; birlikte çalışan ve/veya çalışma ihtimali bulunan bütün makine ve sistemler için bütüncül güvenlik yaklaşımı ile ele alınması önem arz etmektedir. Makine emniyet sistemlerinin kurulması aşamasında "ilk ciddi arızaya kadar geçen istatistiksel süresi" (MTTFd=Mean Time To Dangerous Failure), B10d, "kendi hatasını teşhis edebilme kabiliyeti" (DC=Diagnostic Coverage), ortak sebepli arızalar, (CCF=Common Cause Failure) kategori mimarisi (CAT), performans seviyesi (pL = Performance Level) ve SIL (Safety Integrity Level) gibi parametrelere bağlı olarak mühendislik hesaplarının yapılması gerektiği göz ardı edilmemelidir.





Bursa'da, Yeşim Tekstil San. ve Tic. A.Ş. 'de Makine Emniyeti Eğitimi

Makinelere Risk Değerlendirmesi ve Makine Emniyet Sistemleri ile ilgili ÇASGEM tarafından hem kurumsal hem de bireysel talepler doğrultusunda eğitimler düzenlenmektedir. Bu eğitimlerde makinelerden kaynaklanabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması amacıyla, makinelere özel tehlikelerin belirlenmesi; bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin tespiti, derecelendirilmesi ve kontrol edilebilir seviyeye indirilmesi için yapılacak sistematik çalışmaların bilgi ve becerisini, tasarımda emniyet tedbirlerini, elektronik algılayıcıların gerekliliğini, makine emniyet sistemlerinin kullanım amaçlarını ve yöntemlerini katılımcıya kazandırmak, saha uygulamaları ile teorik bilgiyi birlikte sunmak amaçlanmaktadır.

2018 yılı itibarıyla işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda makine emniyeti ile ilgili eğitimler dört ana başlık altında düzenlenmeye devam etmektedir.

Bunlar;

- Endüstriyel Otomasyon ve Endüstri 4.0 Eğitimi, 2 Gün-12 Saat
- Makinelere Risk Değerlendirmesi Eğitimi (Temel Düzey), 2 Gün-12 Saat
- Makinelere Risk Değerlendirmesi ve Makine Emniyet Sistemleri Uygulamalı Eğitimi, 3 Gün-18 Saat
- Makine Emniyet Uzmanlığı Eğitimi, 4 gün-24 Saat (Sadece Bireysel Başvurular Doğrultusunda)



Yangında Güvenliğin Anahtarı: EĞİTİM

Hazırlayan: Eğitim Uzmanı / Seval EROĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), 2017 Aralık ayında düzenlediği Yüksekte Çalışma Eğitimi Çalıştayı ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitimlerin spesifik başlıklarda düzenlenmesi gerektiğine dikkat çekmeye başlamıştır. Bu yönelim, sahadaki eğitim uygulamalarının ve içeriklerinin farklılık göstermesi nedeniyle standartlaşma ihtiyacından doğmuştur. Standartlaşma için söz konusu eğitim içeriklerinin ve yöntemlerinin asgari düzeyde mevzuatla düzenlenmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği yönüyle ele alınması gereken bir diğer önemli başlık da işyerinin örgütsel düzeyde risklerinden olan yangındır. Yangın ile ilgili tedbirler ve güvenlik önlemlerinin alınmaması tüm çalışanların yaşam haklarını ve vücut bütünlüğünü ciddi tehlikeye sokmakla birlikte diğer işyerleri ve kamu alanı için de yüksek domino etkisine sahiptir. İşyerleri için üç büyük kaza türünden biri olarak anılan yangın ile ilgili güvenliğin sağlanması amacı ile işverenlerin alması gereken tedbirlerden biri de çalışanlarına uygulamalı özel eğitim verilmesidir. Mevzuat gereği de zorunluluğu bulunan yangın güvenliği eğitimlerinin içeriği konusunda çelişkilerin yaşandığı ve özel eğitim kurumlarının birbirinden çok farklı eğitim uygulamaları olduğu görülmektedir.

Bu sorunun ortadan kaldırılması ve soru işareti bırakmayacak düzenlemenin yapılması için ÇASGEM, ilgili kurum ve kuruluşlarla uzun bir süredir yoğun bir çalışma yürütmektedir. Bu çalışma sonucunda açılacak "Yangın Eğitici Eğitimi" modülü ile sahada, yangın alanında ihtisaslaşmış uzmanların artması hedeflenmektedir. Örümcek ağı modeli benimsenecek olan söz konusu eğitimde katılımcıların, eğitimi aldıktan sonra işyerlerindeki çalışanları yangın güvenliği konusunda derinlemesine eğitmesi,

farkındalıklarını artırması ve işyerlerinde yangına karşı doğru ve gerekli tedbirlerin alınması konusunda işverenlere danışmanlık yapması beklenmektedir.

Neden Yangın Güvenliği Eğitici Eğitimi?

Teknik alandaki eğitimlerin daha etkin olması için iş güvenliği uzmanlarının gerekli teknik altyapıyı tamamlaması ve bunu kendi işyerlerine uyarlaması önemlidir. Herhangi bir kurumda/işyerinde çalışmakta olan üst düzey bilgiye sahip bir uzman bir başka işyerinin risklerini, uygulamasını, ihtiyaçlarını tam olarak analiz edemeyebilir. Bununla birlikte, sürekli o işyerinde bulunmadığı için danışmanlığı sonrasında çıkabilecek olası riskleri de belirleyemeyecektir. Bu nedenle, ÇASGEM'de

ABD'li bir profesör "İnsanlar kışın yüzmeyi, yazın koşmayı öğrenir" der. Öğrenilen pratik ve teorik bir bilgi belirli aralıklarla tekrarlanmalı ve yinelenmelidir.

verdiğimiz -özellikle teknik- eğitimlerimizde, katılımcılarımızın teknik bilgi düzeyini artırmayı ve edindikleri bu bilgiyi kendi işyerlerine entegre edebilmesini sağlamayı ve muhakeme düzeyini artırmayı amaçlıyoruz.

İşyerinde meydana gelen bir yangında en yüksek düzeydeki öncelik, kişilerin binadan hızlı ve dikkatli bir şekilde uzaklaştırılmasıdır. Gerçek bir yangın durumunda oluşacak kaos, -kişiler defalarca kaçış prosedürleri ve metotları konusunda bilgilendirilmiş olsa da- bilinen tüm doğruların unutulmasına neden olabilir. Çünkü acil durumlar, stres ve duygu karmaşası yaratarak acil yanıt verilmesi gerektiren önlemlerin alınmasını engelleyebilmektedir.

ABD'li bir profesör "İnsanlar kışın yüzmeyi, yazın koşmayı öğrenir" der. Öğrenilen pratik ve teorik bir bilgi belirli aralıklarla tekrarlanmalı ve yinelenmelidir. Yangın güvenliğinde de belirli periyotlarla tekrarlanan pratik deneyimler ve bilgi yenileyici eğitimler, insanların bir yangınla nasıl başa

çıkacağı konusunda hazırlıklı davranmalarını sağlayacaktır.

Yukarıda bahsi geçen tüm bu sebeplerle, ÇASGEM ve Ankara Büyükşehir Belediyesi, İtfaiye Daire Başkanlığı Akademi Amirleri ile birlikte geliştirilen yangın eğitici eğitimi modülünde katılımcıların, eğitim verme, yangına müdahale, yangından kaçış konularında ve tedbirli şekilde ateşe maruz kalarak simülasyonlu, uygulamalı yoğun bir eğitim alması planlanmıştır. Bu pratik eğitimin öncesinde de teorik ve mevzuat bilgisini yenileyecek uzaktan eğitimin bitirilmesi gerekmektedir. Böylece bu yoğun eğitim sonrasında kendi işyerlerinde almaları gereken önlemleri derinlemesine planlayabilecek ve çalışma arkadaşlarını da daha doğru ve uygun yöntemlerle bilgilendirebileceklerdir.

2017 yılında sadece Ankara ilinde yaklaşık 300 işyeri yangını meydana gelmiştir ve il genelinde yaşanan tüm yangın olayları 202 yaralanma ve 11 ölüm ile sonuçlanmıştır. Türkiye geneli ise neredeyse her gün bir işyerinde küçük veya büyük çaplı bir yangın vakası meydana gelmektedir. Bu üzücü olayların azalması için de en önemli tedbirlerden biri kişilerde davranış değişikliği yaratacak ve farkındalık artıracak eğitimlerin belirli periyotlarla verilmesidir.

Unutulmamalıdır ki, çalışanların güvenli ortamda çalışmalarını için yangın ve diğer kazalara karşı alınacak her türlü tedbir, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasının yanı sıra işyerinde daha az kaza olması, üretimin aksamaması ve ödenmesi ile finansal kazanım da sağlayacaktır.



Yapay Zeka Gelişmelerinin İstihdama Etkileri

Dedektif Del Spooner olarak başrolünde Will Smith'i izlediğimiz 2004 yapımı "Ben, Robot (I, Robot)" adlı bilimkurgu filminde sene 2035'tir ve bütün insanların, gündelik hayatta geniş yer bulan robotlara güveni sonsuzdur. Dedektif Spooner ise üstlendiği bir cinayet davasının katili olarak bir robottan şüphelenmektedir.

Son günlerde basında sıkça rastladığımız yapay zekâ haberleri kendimizi bilimkurgu filmindeymişiz gibi hissettiriyor.

Ünlü fizikçi Stephen Hawking'in "İnsanlığın sonunu getirebilir!" dediği, Silikon Vadisi zenginlerinin "Gelecek 30 yıl içerisinde dünya nüfusunun yarısı işsiz olacak. İşler çirkinleşebilir. Medeniyet tamamen çökebilir." diyerek kendilerine olası bir zengin/yoksul savaşından korunmak için ada satın aldığı, SpaceX ve Tesla'nın kurucu CEO'su Elon Musk'ın bir röportajında ileride robotların her şeyi insanlardan daha iyi yapacağını ve bunun da birçok işten çıkarmaya neden olacağını belirttiği ve akabinde Facebook kurucusu Mark Zuckerberg tarafından kıyamet senaryosu yazmakla suçlandığı, son olarak...



Rusya devlet başkanı Vladimir Putin'in "Yapay zekâ alanında lider olan ülke, dünyanın da yöneticisi olacaktır." demesi üzerine yapay zekâ konusu artık bilimkurgu filmlerinin korku unsuru olmaktan çıkmış gerçek hayatta tartışmaların odağı olmuştur.

Yapay Zekâ nedir?

Yapay zekâ, insan zekâsını ve hareketlerini taklit eden algoritmalarla yazılan akıllı otomasyon sistemlerini/makinelerini oluşturan bilim dalı olarak tanımlanabilir. Mutfak robotlarından bilgisayarlara, akıllı telefonlardan insansız hava araçlarına, dil tercümesinden parmak izi tanımaya, hastalıkların erken teşhisinden bankacılığa kadar pek çok alanda yararlandığımız yapay zekâ hiç şüphesiz günlük yaşamı etkileyip daha kolay hale getiriyor. İnsan zekâsına özgü olan öngörme, karar verme, yeni bir fikir üretme ve yeni şeyler öğrenme, öğrendiğini saklayabilme ve geliştirebilme özellikleri yapay zekâda sınırlı şekilde yer alsa da teknolojinin hızlı şekilde gelişmesi ileride makinelerin insanların işini elinden alacağı ve böylelikle bir sosyal çöküş yaşayacağımız korkusunu da beraberinde getiriyor.

Yapay Zekâ gelişmeleri istihdama nasıl yansıtacak?

Teknoloji analistlerinin bir kısmı özellikle mavi yaka ve beyaz yakanın iş kaybına uğrayacağını düşünürken bazı analistler ise yapay zekânın yok edeceği kadar yeni yaratacağı iş kollarının da olacağını söylüyor. Hatasız hesap yapabilen akıllı otomasyonlar muhasebecileri, kaza yapmayan arabalar şoförleri gelecekte yerinden edecek olsa da bu insanlar sistem içerisinde daha farklı görevler alacak. Zamandan ve sermayeden kar etmeyi sağlayan robotik teknolojiler her sanayi devriminde olduğu gibi şu an yaşadığımız dördüncü sanayi devriminde de insanların işini yok etmeyip işin niteliğini/yapılış şeklini değiştirecek. İnsanlar enerjilerini daha verimli kullanmaya başlayıp bilgi ve becerilerini artırmak ve daha nitelikli hale gelmek için uğraş verecek. Olası işsizliğin ve bundan dolayı oluşacak gelir eşitsizliğinin önüne geçmek için de tüm dünyadaki eğitim sisteminin geleceğin ihtiyaçlarına uygun şekilde tasarlanması ve teknolojinin gerisine düşmemesi önem arz ediyor.

Göç Olgusu ve İstihdam

Göç Nedir?

Göçün birçok tanımı yapılabilir ancak en çok kabul gören şekliyle tanımlayacak olursak: "Siyasal, ekonomik, dini, sosyal ve diğer nedenlerle kişilerin veya toplulukların hayatlarının tamamını ya da bir kısmını geçirmek üzere mevcut yaşamlarını sürdürdükleri yerden başka bir yere yerleşmek koşuluyla yer değiştirmesi hareketidir." (Göçmen İdareleri, 2017). Uluslararası Göç Örgütü'ne göre bugün dünyada her yedi kişiden biri göçmendir ve bu dünya çapında yaklaşık bir milyar insana karşılık gelmektedir. Bu sebeple konu, hem uluslararası camianın hem de bütün ülkelerin üzerinde durması gereken kritik öneme sahiptir.

Göç Meselesinin İstihdam Boyutu

İktisadi varsayıma göre kaynaklar sınırlı, insanların istekleri ise sınırsızdır. Bu sebeple ülkelere dışarıdan giriş yapan göçmenler ülkelerin var olan kıt kaynaklarına ortak olmaktadır. İstihdam konusu göçmenlerin geldikleri ülkelerde yaşadıkları en büyük sorunlardan biridir. Yaşamlarını idam ettirebilmeleri için çalışmalarını gereken göçmenler yabancı bir ülkede bulduklarında gerek hukuki (çalışma izni vb.) gerek sosyal (vasıflarının altında işlerde, kayıt dışı vb.) engellerle karşılaşabilmekteler.

Dünyada son yıllarda küreselleşmenin etkisiyle artık sınırlar aşınmış, mallar ve insanların dolaşımı eskiye kıyasla daha hızlı ve kolay olmaya başlamıştır. İşgücü de bu koşulların etkisiyle tüm dünya genelinde mobilize olmuştur. Öyle ki; 2010 yılında göçmenlerin sayısı Kanada'da 7 milyonu geçmiş, bu nüfusun yaklaşık %2'sine denk gelmektedir. Bu sayı nüfusun; göçmenler ülkesi olarak bilinen ABD'de %13, Avustralya'da %21, Avrupa'da %9'dur (UN-DESA, 2010). Özellikle gelişmiş ülkelerin nüfuslarının yaşlanmasından dolayı



ve işgücüne ihtiyaç duymaları sebebiyle bu ülkelere gelen göçmenlerin yaş olarak çalışma çağında olmaları nüfus olması dikkat çekici bir özelliktir. Sadece yüksek vasıflı çalışan kimseler açısından bakacak olursak “en iyi beyinleri kendine çekme” savaşı son yıllarda beyin göçünü çağrıştıran bir kavramdır. İş hayatında verimi ön plana alan, kişinin etnik, dini kökenine bakmadan sadece vasıflarını ön plana alan bir yaklaşımı anlatır. Yani kişi “kültürel sermayeye” sahipse göçmenin dış görünüşü, etnik kökeni vb. olguların önemini kaybettiğinedair görüştür. (Ofner, 2011: s:319). Kanada gibi meseleye “çok kültürlülük” bağlamında bakan ülkelerde yabancıların istihdama katılmaları ve vasıflarının gerektirdiği seviyede iş bulmaları (en azından vasıflarının gerektirdiği seviyeye bir süre sonra ulaşabilecekleri inancının olduğu) daha olası bir durumdur. Almanya gibi ülkelerde ise görüşülen yabancılar kendi vasıflarına uygun işlerde çalışabilecekleri inancını taşıyanlar ve taşımayanlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu ülkede kişiler sembolik dışlanmaya Kanada’ya göre daha fazla uğradıklarını iddia etmekte (Ofner, 2011: s:323).

Meseleye kendi ülkelerinden siyasi, dini, ideolojik ve toplumsal baskılar yüzünden ayrılmak zorunda kalmış olan göçmenler açısından baktığımız zaman durumun daha vahim olduğunu görebiliriz. 21. Yüzyılın başından itibaren iç karışıklıklar ve savaşlar sebebiyle on milyonlarca insan çeşitli ülkelerde mülteci durumuna düşmüştür.

21. Yüzyılın başından itibaren iç karışıklıkları ve savaşlar sebebiyle on milyonlarca insan çeşitli ülkelerde mülteci durumuna düşmüştür. Zorunlu sebeplerle göç edenlerin istihdam boyutuyla değerlendirilmesinde ise birçok problem göze çarpmaktadır. Dünyanın birçok yerinde özellikle iş sağlığı ve güvenliği boyutu göz önüne alınmadan, tehlikeli koşullarda ve kayıt dışı olarak çok düşük ücretlerle istihdam edilebilmektedirler.

Göçmenlerin istihdam edilebilmesi, ekonomik açıdan gerekli olduğu kadar sosyal açıdan da kritik öneme sahiptir. Kendi ülkesinden zulüm, baskı ve savaştan kaçarak bilmedikleri bir ülkeye sığınmak zorunda kalan göçmenler psikolojik olarak da kırılabilir yapıdadırlar. Her şeylerini kaybetmiş olmaları ve kaybedecek başka bir şeyleri olmadığı duygusu işsizlikle birleşince suç işleme potansiyellerinin artması kaçınılmaz bir gerçektir. 2011 yılında patlak veren Suriye İç Savaşı göstermiştir ki ne Avrupa ne de uluslararası toplum insani sebeplerle oluşan yoğun göç dalgasına hazır değildir (Koçak, Gündüz, 2016: s:67). Zorunlu göçmenlerin ulaştıkları ülkeye uyum sağlamaları için üretilecek politikaların karşılıklı işbirliği ve sistematik olarak üretilmesi gerekir. Bu sebeple göçün yönetimi açısından bölgesel ve uluslararası işbirliği önemlidir. Göçmenlerin ulaştıkları ülke sistemine uyumu ve dışlanmamaları için özellikle eğitim, sağlık ve istihdam ihtiyaçlarının sağlanması zorunludur. Diğer türlü kendisini dışlanmış hissedecek olan göçmenlerin gayrimeşru yollara yönelmeleri olasıdır. Bu durum da ilgili ülkelerin uzun vadede zarar görmesine sebep olacaktır.

Göçmenlerin istihdamıyla ilgili en büyük problem ise dil sorunudur. Göçmenler çalışabilmek için yeterli fiziki ve/veya mesleki bilgiye sahip olsalar da, o ülkenin dilini bilmiyorlarsa bu yeterlilikleri fazla bir anlam ifade etmeyecektir. Bu sebeple gerek devletlerin ve sivil toplum örgütlerinin gerekse uluslararası toplumun, göçmenlerin buldukları topluma uyum sağlayabilmeleri ve istihdam edilebilmeleri için dil öğrenmelerine bir politika ciddiyetiyle yaklaşmaları şarttır. Türkiye örneği üzerinden bakacak olursak Suriyeli mültecilerin yaşadıkları kamplarda Kızılay öncülüğünde dil ve meslek kursları verilmektedir. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de mültecilerin istihdama hazırlanmaları amacıyla çeşitli projeler ve eğitimler düzenlemektedir.

Göçmenlerin istihdam edilebilmesi, ekonomik açıdan gerekli olduğu kadar sosyal açıdan da kritik öneme sahiptir.

Kaynakça

Aydın, B., Güler, C., Yıldırım, M., (2017, Temmuz). İstanbuldaki göçmen ev işçisi kadınların özel istihdam büroları ile ilgili sorunları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(2), 1-17

Bourdieu, P., (1991). *Die Intellektuellen Und Die Madnt. Hamburg*

D’Cunha, J. vd. (2013). *Domestic Workers Count Too: Implementing Protections For Domestic Workers. Brussels: UN-Women-ITUC*

Fuller, T., (2002). *Foreign Workers Face Turning Tide: Backlash in Europe. London: International Herald Tribune*

Göç nedir?. (2017). Erişim Tarihi: 20.12.2017, <http://www.gocmenidareleri.com/goc-tanimi/goc-tanimi>.

Gündüz, D., Koçak, O., (2016). Avrupa Birliği göç politikaları ve göçmenlerin sosyal olarak içerilmelerine etkisi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(12), 66-91

Ofner, U.S., (2011). Ülke Dışında Öğrenim Görmüş Yüksek Vasıflı Akad emisyon Göçmenlerin Yaşadığı Sembolik Dışlanma. A. M. Nohl, K. Schitterhelm, A. Weiss (Ed.), *Göç ve Kültürel Sermaye* (ss.319-333). İstanbul: Kitap Yayınevi

Unhcr: kilit veriler ve sayılar. (2017, Ekim). Erişim Tarihi: 18.12.2017, <http://www.unhcr.org/tr/unhcr-turkiye-istatistikleri>

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Değişiklik İş Mahkemelerinde Yeni Dava Şartı: ARABULUCULUK

Hazırlayan: Eğitim Uzman Yardımcısı / Niyazi ÇANKAYA

“ kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. ”

Arabuluculuk; mahkemelerin iş yükünü azaltmak ve taraflar arasında meydana gelen uyuşmazlıkları etkin ve seri bir şekilde sonuçlandırmak amacıyla oluşturulan bir kurumdur. Kısaca arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biridir.

Arabuluculuk hızlı ve az masraflı bir yoldur. Arabulucuya başvuru sırasında herhangi bir ücret alınmamaktadır. Kişiler mahkemeye başvurmadan arabulucuya başvurarak uyuşmazlık yaşadığı karşı taraf ile anlaşmak suretiyle anlaşmazlığı giderebilir.

Arabulucuya Başvuru

01.01.2018 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş olan, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun “*dava şartı olarak arabuluculuk*” başlıklı 3. maddesi ile “*kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*” demek suretiyle arabuluculuğa başvurmak dava şartı haline gelmiştir.

Bu kapsamda işçi veya işveren, kanunda istisna tutulan hususlar dışında ilgili konularda uyuşmazlığa düştükleri alanlarda dava açmadan önce arabulucuya başvurmak zorundadır. Taraflar, anlaşma sonunda üzerinde fikir birliğine varılarak düzenlenen tutanakta belirtilen hususları yerine getirmekle yükümlüdürler.

Tarafların anlaşamamaları halinde ise, taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek suretiyle mahkemelerde dava yoluna gidebilirler. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. Gönderilen ihtarda belirtilen hususlar yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Ayrıca arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde de herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.

Ancak; iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davalarında arabulucuya başvurmak zorunlu tutulmamış olup, doğrudan dava açılabilir. Bu kapsamda sayılan konularda kişiler doğrudan mahkemeye giderek dava açabilirler.

Arabulucular nasıl görevlendirilir?

Adalet Bakanlığı bünyesinde oluşturulan Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon başkanlıkları, bu listeleri kendi yargı çevrelerinde bulunan ve adliyeler içinde kurulan arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirecekleri sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderir.

Tarafların başvurusunda yer itibarıyla yetkili arabuluculuk bürosu neresidir?

Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna; arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır.

Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz.

Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhal ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder.

Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder.

Mahkeme kararı büro tarafından taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda



aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir. Yetkili büro, arabulucu görevlendirir.

Arabulucu nasıl belirlenir?

Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları halinde bu arabulucu görevlendirilir.

Arabulucu tarafları anlaşmak için davet eder.

Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması halinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermeye yükümlüdür.

Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü

iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar.

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için asıl işveren ve alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

Arabulucu, taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hallerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirir.

Arabuluculuk Faaliyeti Ücreti

Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları halinde, arabuluculuk ücreti, aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hallerinde, iki saatlik ücret tutarı Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları halinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıkarsa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur.

Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

Arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması halinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması halinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girdiği tarih olan 25 Ekim 2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar (kıdem, ihbar, kötüniyet) hakkında zamanaşımı süresi 5 yıl olarak uygulanacaktır.

Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede ise zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

Sonuç

Yapılan düzenleme ile iş hukukunda kanunda sayılan konularda arabulucuya başvuru zorunlu hale getirilerek; uyuşmazlıkların bağımsız ve tarafsız arabulucu huzurunda adil, ekonomik ve hızlı bir şekilde sonuçlandırılarak çözüme kavuşturulması hedeflenmektedir. Böylece mahkemelerin iş yükü azalmakta "geç gelen adalet, adalet değildir" ilkesi gereğince uyuşmazlıkların çözümü hızlandırılmaktadır. Tarafsız çözüm yollarından biri olan arabuluculuk ile; işçi ve işveren menfaatlerinin adil bir şekilde sağlanarak yargılamalardaki sorunlara çözüm getirmesi temennimizdir.

Özel Röportaj

Hazırlayan: Eğitim Uzmanı / Kübra ÖZTÜRK SEVER

İstihdama Giden Yolda Birlikte Güçlenmek:

Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Arttırılması Projesi

Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ile beraberiz. Hacettepe Üniversitesi Mesleki Rehabilitasyon Merkezi, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesinin desteklediği Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Arttırılması Projesinin faydalanıcısı. Onlar istihdama giden yolda birlikte güçlenmek vizyonu ile engelli bireylerin istihdama katılımını arttırmak amacıyla yola çıkan bir ekip...

“Engelli bireylere yalnızca geliştirilmesi gereken yanlarının değil güçlü yanlarının da gösterilmesi gerekiyor.”





Değerli hocam öncelikle bu proje nasıl doğdu biraz bahsetmek ister misiniz?

1991 yılında bir Birleşmiş Milletler Projesi desteğiyle, İŞKUR ile beraber bölümümüz, engellilerin mesleki rehabilitasyonlarına ilişkin ilk çalışmaları başlattı. Burada bir takım iş atölyeleri kuruldu: trikotaj, konfeksiyon, gümüş işleme gibi... fakat bu çalışmalar esnasında şunu fark ettik, engelliler tıbbi rehabilitasyondan sonra istihdama katılırken doğrudan vasıflandırma eğitimlerine katılırlarsa arada bir eksiklik doğuyordu. Bu eksiklik de kişilerin mevcut çalışma kapasitelerinin, hem psikolojik hem bilişsel hem de fiziksel açıdan bilinmemesinden doğuyordu. Engelli bireylere yalnızca geliştirilmesi gereken yanlarını değil güçlü yanlarını da göstermek gerekiyordu. Bunun için de mesleki rehabilitasyonla ilgili bilgi ve deneyimlerimizi arttırmaya başladık. Yıllar içinde, çeşitli projelerle çalışma ünitemizi geliştirdik. Her gelişim bize bir başka eksiğimiz gösterdi ve kendimizi nasıl geliştirebileceğimizi düşünmeye başladık. Bunlardan sonuncu da *Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Arttırılması Projesi* oldu.

Bu projedeki hedefleriniz nelerdir?

Bu projede biz iki ana hedef belirledik. Bunlardan ilki engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunlardan olan özyönetim becerilerinin geliştirilmesiydi. Engellibireylerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik programlar vardı ancak deneyimlerimiz bize işe girdiklerinde stresle başa çıkma, kendilerini ifade etme, iletişim kurma konularında eksiklikleri olduğunu gösterdi.. Bunun üzerine biz de öz yönetim becerilerini geliştirecek bir eğitim modülü hazırlamaya karar verdik. Bu eğitim modülünün bütün engelli grupları için uygulanabilir olmasını istedik. Engellilere hizmet veren eğiticiler olarak kendimize ve aynı zamanda bu eğitimleri verecek diğer eğiticilere de ulaşmak istedik. Hazırlanan modülleri konuyla ilgili bütün uzmanların ulaşabileceği şekilde açık hale getirdik. Eğiticiler için tek bir şart koştuk, muhakkak engelli biriyle çalışmış, deneyimli olmak...

Çünkü biz, engelli bireylerle çalışmanın çok ciddi bir bilgi ve deneyim gerektirdiğini düşünüyoruz. O nedenle buna uygun alanlardan sosyal hizmet uzmanı ya da

danışmanı, fizyoterapist veya psikolog... gibi uzmanlardan katılımcıları seçtik ve yaklaşık 200'e yakın 197 kişiye bu eğitimi verdik. Onlar kanalıyla da yedi coğrafi bölgede farklı engel gruplarının karma olarak katıldığı eğitimler düzenlendi. Projenin etkisinin sürdürülebilirliği açısından da şuan bu eğitimleri hala üniversitemizde veriyoruz.

İlk hedefimiz engelli bireylerin özyönetim becerilerini geliştirecek, erişilebilir modüller ortaya koymak; ikincisi ise Türkiye'de iyi uygulama örneği olacak, uluslar arası işbirlikleri yapabilecek kapasitede tam donanımlı bir mesleki rehabilitasyon merkezi olmak.

İkinci hedefimiz de ünitemizi geliştirerek Türkiye'de örnek bir merkez ve uluslararası boyutta da işbirliğine gidebilecek bir yapıya kavuşturmak oldu. Bunun için de yine çok önemli uzmanlarla çalıştık. İkinci hedefimiz de ünitemizi geliştirerek Türkiye'de örnek bir merkez ve uluslararası boyutta da işbirliğine gidebilecek bir yapıya kavuşturmak oldu. Pek çok çalışma ziyareti yaptık: Almanya, İrlanda, ABD, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Litvanya, Finlandiya gibi ve bu ülkelerdeki önemli rehabilitasyon merkezlerini, gezdik. Occupational therapy, ergoterapi alanında bu merkezlerin nasıl işbirliği içinde olduğunu anlamaya çalıştık, kendi üniversitemizi de geliştirebilmek adına ve bir seri eğitimler aldık. Yalnızca kendi personelimizin değil aynı zamanda yine bu alanda hizmet verecek pek çok rehabilitasyon uzmanının bu eğitimlerden yararlanmasını sağladık. Her eğitime de minimum otuz katılımcı katıldı ve bunlar sadece Ankara'dan değil Türkiye'nin her yerinden gönüllü katılmak isteyenler de oldu. Sivil toplum örgütleriyle çok iyi bir işbirliğine gittik. Onların, işverenin, ailelerin istihdamla ilgili sorunlar ve çözüm önerileri ve beklentilerine yönelik büyük bir Türkiye çapında ihtiyaç analizi çalışmasını tamamladık.

Bu çalışmadan elde ettiğimiz sonuçlardan projede yararlanmış olduk. Sonuçta da merkezimizde çok iyi bir altyapıyla, engelli bireylerin çalışma kapasitesini ölçmeye yönelik bilgisayar ortamı, simülasyonlu yani hem fiziksel hem bilişsel ve psikolojik değerlendirme yapmaya elverişli dünyadaki en iyi sistemleri kurmuş olduk. Değerlendirmeleri yapabilmek için Valpar İş Örnekleri Testleriyararlandığımız sistemlerden bir tanesi. Üniversite olarak bizim esas işimiz araştırmalar yürütmek ancak bu gibi merkezlerin de kesinlikle yaygınlaştırılması gerekiyor. Bizim merkezimiz gibi merkezler dünyanın her yerinde destekli istihdam politikalarını izleyen, kurumsal istihdam modelinden toplumsal istihdam modeline geçmeye çalışan, açık istihdam politikaları izleyen bütün ülkelerde bir şekilde farklı şekillerde formüle edilerek mutlaka sisteme dahil ediliyor, kullanılıyor. O zaman bizim ülkemizde de böyle bir merkezin olması lazım. Tabi biz bunu yıllardır dile getiriyorduk ama bunu çok aktif çok görünür bir şekilde gösteremediğimiz için anlatabilmemiz yeterli olmuyordu ve üniversite çapında daha kendi içinde kapalı bir çalışma içinde sürdürüyorduk biz bu konuyu ama bu proje sayesinde görünür hale geldik.



İşkur'la ne gibi çalışmalarımız var?

İŞKUR ile şu an bir protokolümüz var. Haftanın iki günü iş ve meslek danışmanları buraya geliyor. Engelli danışmanlarını da getiriyorlar. Engelli bireyler istihdamın içinde veya dışında olabiliyorlar. İşe uyumlaştırmaktan yardımcı ekipman kullanımına kadar geniş yelpazede adaptasyon çalışmaları yapıyoruz. Bazen de yalnızca motivasyon artırıcı çalışmalar... Kişinin iş ve sosyal çevresi dikkate alınarak güçlendirmenin gerektiği alanda destek sağlıyoruz. Biz burada Dünya Sağlık Örgütü'nün İşlevsellik, Yetiştirimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması yaklaşımına uygun olarak engelli bireylerin sosyal içermesi ile ilgileniyoruz. Yani amaç engelli kişinin yalnızca istihdamla ilgili rolüyle değil, bununla beraber diğer toplumsal rolleriyle de ilgilenmek. Ama şu an günümüz koşullarında mecburen entegrasyonla da ilgileniyoruz. Çünkü İşkur'la yaptığımız işbirliği ile görüyoruz ki birçok engelli işe yerleştiriliyor ama işveren gerçekten engelliden nasıl yararlanacağını bilmiyor. Engelli çalışanın güçlü yanlarını göremediği veya nerede desteklenirse daha çok verim alacağını bilemediği için ya atıl bir rolde bırakıyor ya da ben kotam için seni işe aldım ama sen işe gelme diyor. Bizim bütün amacımız bu bakış açısının kırılabilmesi. Yani sadece engellinin bir işe yerleştirilmiş olması, ne kadar engellinin istihdamda olduğu değil; o oranın ne kadarının verimli olduğu da önemli. Onun için biz burada hem bireysel hem grup çalışmaları yapıyoruz. Kişi ile direkt problem çözüyoruz. Onun hayatını ve ilgilerini, yapmak istediklerini, işteki sıkıntılarını -eğer istihdamın içindeyse- çözmeye yönelik programlar uyguluyoruz. Eğer istihdamın içinde değilse o zaman ona bir iş kazandırmak gerekecek. O zaman yine kişiyle birlikte yine ölçme ve değerlendirmeleri yapıyoruz. Görüşme yöntemlerini ve simülasyonları kullanarak, meslek danışmanlarıyla birlikte mevcut iş kollarını gözden geçiriyoruz ve bunlardan

hangisinin daha uygun olacağını ilişkilendirerek kişiyi buna uygun bir işe yönlendirmelerine yardımcı oluyoruz. Ve şimdi başladığımız bir iş de bir çeşit iş koçluğu gibi, işe başladığında kişiyi iş yerinde izliyoruz. Buradaki pek çok engelli bireyi büyük market zincirlerine yerleştirdik. Onları işyerlerinde izliyoruz, verilen görevlerden daha fazlasını yapabilir mi yoksa desteğe ihtiyacı var mı, buna bakıyoruz. Bu gözlemler sayesinde yapılan yönlendirmelerle iyi örnekler edindik. Ki bizim amacımız da bu iyi örnekleri ortaya çıkartmak.

sürekli iyileştiriyoruz. Şu anda uygulanan programı bize doğrudan müracaat ederek belli bir grup sayısına ulaşıldığında bu programları açıyoruz. Şimdi bu programlar için kurumlarla irtibat halindeyiz. Kurumlar engelli çalışanlarını bize yönlendiriyorlar. En az 7-8 kişi olduğunda eğitimleri açıyoruz. Bu eğitimler de 2 hafta ama kurumların iki hafta zaman ayırmaları güçleşiyor. Üstelik biz bu eğitimleri yalnızca engelli çalışanlara vermiyoruz. Engelli eğitecek çalışanların eğitici eğitimi anlamında da eğitilmesini hedefliyoruz. Asıl hedefimiz eğitimcilere



İşveren engelli çalışanlarından nasıl verim sağlayacağını bilmiyor, bizim amacımız bu bakış açısının kırılabilmesi için yalnızca işe yerleşme rakamlarını değil verimi de arttırma.

Peki her bir kişi için ortalama ne kadar süre hizmet vermeniz gerekiyor, elbette kişiye göre değişecektir ama ortalama kaç gün veya kaç seans gelmeleri gerekir?

Ölçme ve değerlendirme için en az üç kez, bir haftanın üç günü gelmeleri gerekiyor. Sizin de belirttiğiniz gibi kişiye göre değişmekle birlikte minimum altı haftalık programlar uygulanıyor. Modüllerimiz altı haftalık. Bu programda da hem bireysel hem grup olarak katıldıkları faaliyetler yer alıyor.

Son olarak bu eğitim programlarından kim, ne şekilde yararlanabilir?

Özyönetim becerileri eğitiminden iki türlü yararlanılabilir. Birincisi bizim Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon web sitesinden, online olarak erişilebilir. Fakat biz bu eğitimleri

bu eğitimleri vermek. Bu eğitimlerle ilgili olarak Tohum Otizm Vakfıyla Merkez Bankası ile işbirliklerimi sürüyor. Kurumlar kendi eğitimcilerini yetiştirmek için bize başvuruyorlar.

Bu aşamadan sonra neler yapmayı planlıyorsunuz?

Bizim bu noktadan sonra hedefimiz merkezimizi iyi bir model olarak sürdürülebilir hale getirmek. Çeşitli kurum ve kuruluşlarla bu noktada işbirlikleri yapıyoruz. Bizim bu noktadan sonraki amacımız merkezimizi tanıtmak ve işbirliği fırsatlarımızı oluşturmak. Bu işbirlikleriyle karşılıklı kurumsal kapasitelerimizi arttırmak olacak.

Proje ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezi hakkında detaylı bilgi için internet sitesini ziyaret edebilirsiniz: <http://hacettepemeslekirehabilitasyon.org.tr/>

Engelli Gençler için Uzaktan Mentorluk Rehberini Kolaylaştırıcı Genç Akran Mobil Uygulama Projesi

(Akran Mentorum Projesi)

KİM?

- P1:Gazi Üniversitesi, Türkiye (Koordinatör)
- P2:Osmaniye İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Türkiye
- P3:ÇASGEM, Türkiye
- P4:REDVET-Uluslararası Mesleki Eğitim Araştırma ve Geliştirme Derneği, Türkiye
- P5:ZGURA-M Ltd, Bulgaristan
- P6:Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi Din Iasi, Romanya

NEDEN?

- Engellilere yönelik farkındalık kazandırılması
- Engelli bireylere akran mentorluğu için eğitim çerçevesi geliştirilmesi ihtiyacı
- İyi uygulama örneklerinin Türkiye'ye uyarlanması
- Engelli gençlere akran desteğinin işte ve okulda sağlanması
- Yenilikçi bir rehberlik yaklaşımıyla engelli gençler ile akran mentorlarının bilgi ve anlayış düzeylerinin eşleştirilmesi
- Engelli gençlerin istihdamının artırılması için sosyal paydaşların işbirliğinin artırılması,
- Engellilere yönelik ayrımcılık ile mücadele edilmesi

NEREDE?

- Türkiye
- Bulgaristan
- Romanya

Hedef gruplar

- Engelli gençler
- Engelli gençlere akran öğrenciler, çalışanlar
- Genç çalışanlar, mentor olarak çalışacak gençlik çalışanları
- STK'lar, sosyal ve kariyer hizmet sağlayıcıları
- Proje süresi: 24 ay
- Başlangıç tarihi: 01 Eylül 2017
- Bitiş tarihi: 31 Ağustos 2019

Çıktılar

- Engelli gençlere yönelik akran mentorluğu için pedagoji çerçevesi oluşturulması
- Genç mentorlar için çalışma kılavuzu
- Genç akran mentorluk aracı etki değerlendirmesi (Pilot uygulama)
- Mobil mentorluk uygulaması (Android Tabanlı)
- Akran mentorluğunun çerçevesi çizilecek, yöntemi, uygulaması ve değerlendirilmesi yapılacak
- Akran mentorların yetiştirilmesi için eğitim modülü geliştirilmesi, Türkçe ve diğer dillere uyarlanması
- Modülün pilot uygulamanın yapılması
- Uzaktan mentorluk için mobil uygulama geliştirilmesi
- Mobil uygulamanın değerlendirilmesi
- Kapanış Konferansı düzenlenmesi

Beklentiler

- ÇASGEM'in uluslararası görünürlüğü, işbirlikleri ve itibarı artacaktır
- Engelli istihdamını arttırmaya katkı sağlanacaktır
- Yeni işbirliklerini geliştirilmesini sağlayacak
- Mobil uygulama geliştirme tecrübesi kazanılacak

İnternet sitesi: <http://mypeermentor01.businesscatalyst.com/index.html>

<https://www.facebook.com/mypeermentor/>

İrtibat Kişisi: Kübra ÖZTÜRK SEVER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı

kubra.ozturk@csgb.gov.tr

tel: +90 312 527 5128/ 1495

Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi Çalıştayı

İş Sağlığı Güvenliği Genel
Müdürlüğü İşbirliği ile
Gerçekleştirildi.



ÇASGEM ve İSGGM işbirliği ile 12 Aralık 2017 tarihinde "Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi Çalıştayı" düzenlenmiştir.

Yüksekte çalışma eğitimlerinin standardının belirlenmesi ve yapılacak yasal düzenlemelere altyapı oluşturulması amacıyla gerçekleştirilen çalıştaya başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere, ilgili sektör temsilcileri, STK'lar ve İSG profesyonelleri katılmıştır.

Çalıştay açılışında Merkez Başkanı Abdurrahim ŞENOCAK, yüksekte güvensiz çalışmanın iş kazalarının nedenleri arasında büyük bir orana sahip olduğuna ve güvensiz davranışların değiştirilmesinde eğitimin önemine vurgu yapmıştır. Yüksekte güvenli çalışma eğitimlerinin tasarlanmasında ÇASGEM'in önemli bir rol üstleneceğini ifade etmiştir.

Ardından İSGGM Genel Müdürü Op. Dr. Orhan KOÇ, yüksekte çalışma eğitimlerinde müfredat oluşturulması sürecinde ÇASGEM'in etkin rolüyle düzenlenen bu çalıştayın ilk adım olduğunu, ÇASGEM ve İSGÜM işbirliği ile iş sağlığı ve güvenliği açısından öncelikli olan diğer sektörlerde de benzer çalışmaların hayata geçirileceğini belirtmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Müsteşar Yardımcısı Dr. Serhat AYRIM
konuşmalarında ülkemizde iş sağlığı

ve güvenliği bilincinin artırılmasında, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin niteliklerinin geliştirilmesinde ve iş kazalarının azaltılmasında yüksekte çalışma eğitimlerinin önemle üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu vurgulamıştır.

Çalıştay dört grup ve iki oturum halinde gerçekleştirilmiştir. Birinci oturumda "Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimlerinin İçeriklerinin ve Standartlarının Belirlenmesi", ikinci oturumda "Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimlerinin Belgelendirme ve Değerlendirme Sistemi" konusu tartışılmıştır.

Çalıştayda, yüksekte çalışma eğitimlerinde sektörlere ve yürütülen faaliyetlere özel planlama yapılması gerektiği sonucu elde edilmiş, yüksekte çalışma mevzuatında yer alması gereken ilkeler, bu konuda eğitim verecek kişilerin asgari nitelikleri ve yüksekte çalışma eğitici eğitimlerinde belgelendirme ve değerlendirme süreci ile ilgili fikirler bir araya getirilmiştir.

Çalıştay raporuna www.casgem.gov.tr adresinden ulaşabilirsiniz.

İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcılarının İş Arama Eğilimlerine Etkisi

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ'NİN KURUMSAL KAPASİTESİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ İÇİN TEKNİK DESTEK PROJESİ

Yürütülen proje çerçevesinde "İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcılarının İş Arama Eğilimlerine Etkisi" ve "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı" konularında iki araştırma yapılmıştır. Her iki araştırma için anket çalışması içeren nicel analizler ile odak grup toplantısı içeren nitel analizler gerçekleştirilmiştir.

Bu iki araştırma çalışmaları sonucunda ÇASGEM Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlarının hem nicel hem de nitel analiz yapabilme kapasiteleri arttırılmış, analiz süreçlerini yönetme, raporlama ve politika geliştirme alanlarındaki yetenekleri geliştirilmiştir. Bu dokümanda her iki araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular yer almaktadır.



* Araştırma Raporunun tamamı ÇASGEM tarafından basılmıştır.

"İŞSİZLİK SİGORTASI ÖDEMELERİNİN YARARLANICILARININ İŞ ARAMA EĞİLİMLERİNE ETKİSİ" ARAŞTIRMA SONUÇLARI;

- Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS Düzey 1) bazında Ankara, Antalya, Erzurum, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kayseri, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa, Van ve Zonguldak illerinde 2.143 kişiye anket uygulanmıştır.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu istihdam edilmeyi kolaylaştıracak bir kursa katılmadığını (yaklaşık % 80) belirtmiştir. Kurs katıldığını belirtenler ise öncelikle mesleki gelişim, kişisel gelişim, bilişim ve teknoloji kurslarını tercih etmiştir ve bu kişilerin çoğunluğu 18-34 yaş aralığındadır.
- * Araştırma Raporunun tamamı ÇASGEM tarafından basılmıştır.
- Katılımcıların yaklaşık %70'i iş aramakta ve bu kişilerin %88'i işsizlik ödeneği almaktadır.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu anket uygulama esnasında 1 ila 6 ay arası değişen bir sürede iş aradığını beyan etmiştir.
- İş arayan kişilerin çoğunluğu 35-44 yaş aralığındadır. Ayrıca kişilerin eğitim seviyesi arttıkça iş arama eğilimleri artmaktadır. İş arayanların %27'si 6 ila 10 yıl arası tecrübeye sahip, %84'ü en son tam zamanlı bir işte çalışmıştır.
- Evli kişiler bekar kişilere göre beş kat daha fazla iş arama eğilindedir. Bakmakla yükümlü olunan kişi sayısının artması iş arama eğilimini arttırmaktadır.
- İş aramada ilk tercih edilen kanal İŞKUR'dur. Bunu izleyen diğer iş arama kanalları ise eş - dost akraba aracılığı, kişilerin kendi imkânları ve kariyer internet siteleridir. İş aramaktansa kendi işini kurup girişimci olmayı tercih etmeyi planlayan kişi sayısı oldukça azdır (yaklaşık

- İş arayanların çoğunluğu "Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar", "Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar", "Hizmet ve Satış Elemanları" dir.
- İş arayan kişilerin yaklaşık %10'u en ağır işsizlik baskısını taşımakta ve her türlü işe razı olduklarını bildirmişlerdir.
- İşsizlik ödeneği alan kişiler örneklemin %60'ını oluşturmaktadır. Bu kişilerin büyük çoğunluğu işten çıkartıldıkları için işsiz kalmıştır.
- Katılımcılar tarafından hak edilen işsizlik ödeneği süresi ağırlıklı olarak 6 - 10 aydır. Bu kişilerin %42'si anket uygulama esnasında 4 ila 6 ay arası değişen bir sürede işsizlik ödeneği aldığını beyan etmiştir.
- Katılımcılara göre işe alım süreçlerinde işverenlerin en önemli gördüğü temel nitelikler; "Mesleğe İlişkin Yeterli Bilgi", "Fiziksel ve Bedensel Yeterlilik" ve "İletişim ve İfade Yeteneği" dir.
- Katılımcılara göre Türkiye'de istihdam ve çalışma hayatına ilişkin en temel sorunlar;
- İşsizlik,
- Alt İşverenlik,
- İş ve ücret beğenmeme,
- Nitelikli eleman eksikliğidir.
- Beck Umutsuzluk Ölçeği ile katılımcılar gelecek, umut ve motivasyon faktör dereceleri tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda işsizlik ödeneği alan kişilerin çoğunluğunun umutsuzluk içinde olduğu ancak buna karşın gelecek beklentilerinin olumlu olduğu tespit edilmiştir.
- Katılımcıların yaklaşık yarısı motivasyonu olduğunu beyan etmiştir. Genel olarak üç

boyutun ağırlıklandırılması sonucu oluşturulan genel faktör açısından ise katılımcıların çoğunluğunun olumlu görüşe yakın olduğu tespit edilmiştir.

Odak Grup Çalışması Sonuçları;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Çalışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu, Türkiye İstatistik Kurumu, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları

Konfederasyonu gibi pek çok alandan uzmanların katılımı sağlanmıştır.

- İşsizlik sigortasından faydalanma şartlarının daha esnek hale getirilmesi,
- İşsizlik ödeneği süresi ve miktarının yeniden değerlendirilmesi,
- Daha rahat ve iyi koşullarda iş arama imkanı yaratılması,
- Ülkemizde işsizlik sigortası ödemelerinin asgari gelir desteği sistemi ile ilişkilendirilmesi,
- İşsizlik ödeneği alınan süre içinde kayıt dışı çalışmayı önleyecek denetimlerin etkinleştirilmesi,
- İşsizlik sigortası fonunun varlığı ve sunduğu olanaklara dair kamu spotu hazırlanıp yayınlanması,
- Kayıt dışı istihdama karşı direnç oluşturulması gereklidir.

“TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALGISI” ARAŞTIRMA SONUÇLARI;

- Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS Düzey 1) bazında Ankara, Antalya, Erzurum, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kayseri, Tekirdağ, Trabzon, Gaziantep, Van ve Samsun illerinde 2.018 çalışana anket uygulanmıştır.
- Çalışanların verdiği bilgilere göre işletmelerin(% 70)’inde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu bir birim vardır. İşletmede iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu bir bölüm olması iş kazaları üzerinde etkili değildir.
- Çalışanların çoğunluğu (%62) iş kazalarına “güvenli olmayan davranışın” sebep olduğunu düşünmektedir.



- Katılımcıların %15’i çalışma hayatı boyunca hiç iş kazası geçirmediğini belirtmiştir. İş kazası geçirenler ağırlıklı olarak 30 günden az süre zarfında işlerine devam edememişlerdir.

- İş kazası geçirenlerin büyük çoğunluğu 25 - 34 yaş aralığındadır. Cinsiyet iş kazaları üzerinde belirleyici değildir.
- Çalışanların %93’ü tam zamanlı bir işte çalıştığını bildirmiştir. Ayrıca çalışanların beşte biri fazla çalışma yapmakta ve bu süre genellikle 1 - 3 saat arasında değişmektedir.

- Çalışanların %93’ü yapmakta olduğu işten çok memnun olduğunu bildirmiştir.

- Çalışanların %72’si yaş dağılımı ve cinsiyet fark etmeksizin çalıştıkları iş ile ilgili bir eğitim almıştır. Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe yaptıkları işle ilgili eğitim alma oranı artmaktadır. Eğitim alan kişilerin yaş, cinsiyet ve eğitim durumu fark etmeksizin aldıkları eğitimin yeterli olduğunu bildirmiştir.

- İş kazası geçirenlerin dörtte üçü çalışılan işle ilgili eğitim alan kişilerdir. Araştırma sonuçlarına göre alınan eğitimin iş kazalarını azaltmadığı tespit edilmiştir. Bu durum alınan eğitimlerin sürekliliği, niteliği ve denetlenmesi noktalarında sorunlar yaşandığını göstermektedir.

Türkiye’de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısının ölçülmesi ve ölçek alt bileşenlerinin

değerlendirilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Buna göre elde edilen bileşenler “Güvenlik Yönetimi”, “Yönetimin Bağlılığı”, “İletişim”, “Kişisel Katılım”, “Kadercilik”, “Güvenlik Standartları ve Hedefler” ve “Bireysel Sorumluluk” tur. Faktör analizi sonuçlarına göre;

- Çalışanların %60’ında iş sağlığı ve güvenliği algısı pozitiftir. Kadınlar erkeklere göre daha pozitif görüşe sahiptir. Yaş ilerledikçe iş sağlığı ve güvenliği algısı olumlu yönde artmaktadır. Eğitim düzeyi iş sağlığı güvenliği algısı üzerinde çok büyük bir değişiklik yaratmamaktadır.

• Yöneticilerin, çalışanlara göre iş sağlığı ve güvenliği algısı pozitiftir. Çalışanların iş tecrübesi arttıkça iş sağlığı ve güvenliği algısı olumlu yönde artmaktadır.

- İnsan Kaynakları, Bilgi - İşlem, Denetim, İmalat, Plan-Proje ve Sağlık birimlerinde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği algısı bakımından en yüksek düzeydedir.

- “Güvenlik Yönetimi”, “Yönetimin Bağlılığı”, “İletişim”, “Kişisel Katılım”, “Kadercilik”, “Güvenlik Standartları ve Hedefler” ve “Bireysel Sorumluluk”tan oluşan tüm alt bileşenlerde iş sağlığı ve güvenliği pozitif algısı vardır. En yüksek pozitif algı (%67) “Bireysel Sorumluluk” bileşeninde iken en düşük pozitif algı (%58) “Yönetimin Bağlılığı” bileşenindedir.



Medeniyet Coğrafyamızda

- İşletmede iş sağlığı ve güvenliği algısını olumlu yönde artırmak için hem çalışan hem de yönetici açısından tüm bileşenlerin birlikte ele alınması gerekmektedir. Her bir bileşene yapılacak katkı iş sağlığı ve güvenliği algısını olumlu yönde etkileyecektir. Odak Grup Çalışması Sonuçları;
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu, Türkiye İstatistik Kurumu, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu gibi pek çok alandan uzmanların katılımı sağlanmıştır.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çocuk ve gençlerin erken yaşlarda eğitim alıp, iş

- çevrelerinin sağlık ve güvenlik yönünden şekillendirilmesi sağlanmalıdır. Özellikle mesleki eğitim gören her seviyedeki çocuk ve gençleri kapsmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlama konusunda uygulamada bir takım eksiklikler vardır.
- İşveren ve işçilerin yeni teknolojiye uyum süreci, iş kazalarının nedenleri arasında önemli bir yere sahip olduğu için bu konuya ayrıca dikkat edilmelidir.
- İş sahasında yeni ortaya çıkan riskler konusunda değerlendirmeler yapılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında devletin yaptıklarına ek olarak sivil toplum örgütleri ve meslek kuruluşları da uzun soluklu projeleri de hayata geçirmek konusunda daha aktif rol oynamalıdır.

Köklü bir uluslararası eğitim, araştırma, yayın ve tecrübe paylaşımı geleneğine sahip olan ÇASGEM, çalışmalarını Medeniyet Coğrafyamızda yürüttüğü faaliyetler ile genişletmektedir. 1955'te Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü adıyla kurulan Merkezin, ona ismini veren bu bölgelere açılması ÇASGEM'in kurucu misyonu açısından da büyük önem taşımaktadır. Kurum gündemindeki bu önemli husus, bir süredir çalışmaları devam eden ETAP Projesi faaliyetiyle somutlaştırılmış oldu. Paydaş ülkelerle sürdürülebilir işbirliği, uluslararası çalışma barışı ve insan onuruna yakışır iş parolası ile yola çıkan projenin ilk faaliyeti "Eğitim Döngüsü Semineri" 4-5 Nisan 2018'de, Sudan'ın Başkenti Hartum'da gerçekleştirildi. Nitekim, Cumhurbaşkanı Sn. Recep Tayyip Erdoğan'ın Aralık 2017 tarihli Sudan ziyareti ile yeniden gündeme gelen Türkiye-Sudan ilişkileri, ÇASGEM'in gerçekleştirmeyi planladığı etkinlikler için uygun bir iklimin oluşmasını sağlamış ve Ocak ayında Merkezi ziyaret eden Sudan İnsan



Kaynakları Bakanı ile iki ülke kurumlarının ortak faaliyetler yürütmesi noktasında mutabık kalınmıştı. Faaliyet için Sudan'a hareket eden proje heyetine ÇASGEM Başkanı Abdurrahim Şenocak nezaret ederken, uzmanlarımız Handan Akarsu ve Metin Cudi Yardımcı heyette eğitici olarak yer aldılar.



“Eğitim Döngüsü Semineri” 4-5 Nisan 2018’de, Sudan’ın Başkenti Hartum’da gerçekleştirildi.

Sudan Ulusal Eğitim Konseyi’nin işbirliği ile Hartum Polis Evi’nde gerçekleştirilen “Eğitim Döngüsü Seminerine” seksen kişilik bir idareci ve uzman grubu katıldı. Programın açılışını Sudan İnsan Kaynakları Bakanı ile Kurum Başkanımız yaptı. İnsan Kaynakları Bakanı Tahir Bahruddin, kardeş ülke Türkiye ile işbirliği yapmaktan mutluluk duyduğunu dile getirdi. Bahruddin, “İnsan kaynağı bir ülkenin en önemli gücüdür. Bu gücü verimli kullanmanın yolu doğru ve etkili eğitimden geçer. ÇASGEM’in eğitim tecrübesinden azamî derecede yararlanacağımıza inanıyorum” dedi. Kurum Başkanımız Şenocak ise ÇASGEM’in kuruluşundan bugüne dek kaydettiği gelişmeler, yürüttüğü eğitim ve araştırma faaliyetleri ile Türk çalışma hayatı hakkında bilgi vererek, Türkiye’nin tarihi ve kültürel bağları olan bu coğrafyaya artık daha yakın ilgi gösterdiğini ve bu gibi faaliyetlerin iki ülke ilişkilerinin geliştirilmesindeki katkısının önemine değindi. Şenocak basın da izlediği seminer hakkında Sudan resmî haber ajansı SUNA’ya bir demeç verdi. Açılışa Hartum Büyükelçiliği temsilcisinin yanı sıra İnsan kaynakları Bakanlığı üst düzey yöneticileri de iştirak etti.

Tamamı Arapça materyal ve İngilizce sunumlarla yapılan eğitim, interaktif bir yöntem izlenerek gerçekleştirildi. Program, eğitim ihtiyaç analizi, yetişkin eğitiminin ilkeleri ve eğitim değerlendirme teknikleri olmak üzere üç başlık altında yürütüldü. Katılımcılara, kişi ve kurumların eğitim ihtiyaçlarını nasıl tespit edebilecekleri konusunda bilgi verilirken, sunum teknikleri ve yetişkinlere yönelik eğitim stratejileri hakkında da açıklama yapıldı. Son olarak eğitim değerlendirme uygulamaları sunuldu. Kurumlara yetişkin eğitimi felsefesi ve perspektifinin kazandırılması, kapasite kurma yeteneğinin oluşturulması ve bütün bu olguların sosyal dokuya etkisi seminer boyunca odaklanılan konu oldu. Eğitim uzmanları Akarsu ve Yardımcı’nın yürüttükleri programa, kamu kurumlarının eğitim birimi sorumluları katılırken kadın katılımcıların yoğun ilgisi dikkat çekti. Seminer toplam sekiz saat sürdü. Seminere iştirak edenlere “Katılım Belgesi” takdim edildi.

Etkinlikler kapsamında, Sudan resmî mercileri, Türk Büyükelçiliği, TİKA ofisi ve Sudan’da faaliyet gösteren Türk firmalarının yetkilileri ile görüş alışverişinde de bulunuldu. Başta Türkiye ile ilişkilerden sorumlu Cumhurbaşkanı Yardımcısı Sn. İvaz İcaz, Bakanlar Kurulundan

Sorumlu Devlet Bakanı Sn. Tarık Süleyman ve İnsan Kaynakları Bakanı Sn. Tahir Bahruddin olmak üzere Sudan Hükümeti’nin üst düzey yöneticileri makamlarında ziyaret edildi. Ziyaretlerde iki ülkenin özellikle muadil kurumları arasında bilgi ve tecrübe paylaşımının önemi vurgulanarak, kamu diplomasisinin geliştirilmesi ve proje kapsamındaki eğitimlerde azamî faydanın sağlanması hedefi istişare edildi. On beşer kişilik iki grubun ÇASGEM’de eğitim görmesi için de mutabakat sağlandı. Ziyaret edilen diğer kamu kurumları arasında, Ulusal Eğitim ve Kapasite Geliştirme Akademisi, Ulusal Eğitim Konseyi ile Yönetim Geliştirme Merkezi de bulunmaktadır.

İki gün süren, seminer ve istişare toplantıları ile oldukça yoğun geçen programa, Sudanlı yetkililer ve katılımcılar büyük ilgi gösterdiler. Türk heyetinin Sudan ve Afrika özelinde edindiği tecrübenin Merkezin uluslararasılık misyonuna katkı sağlaması arzu edilirken, ÇASGEM’in, Sudan kurumları ile çalışma ilişkileri alanındaki işbirliğini güçlendirmesi, bilgi ve tecrübe aktarımını ilerletmesi de planlanıyor.

Sudan Ulusal Eğitim Konseyi’nin işbirliği ile Hartum Polis Evi’nde gerçekleştirilen “Eğitim Döngüsü Seminerine” seksen kişilik bir idareci ve uzman grubu katıldı.



ILO ile işbirliği protokolü imzalandık.

19 Ocak 2018 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) arasında ILO Türkiye Direktörü Numan ÖZCAN ve ÇASGEM Başkanı Abdürrahim ŞENOCAK’ın katılımıyla yapılan toplantıda protokol imzalandı. Protokol kapsamında Türkiye’de bulunan Suriyeli mültecilere meslek edindirmeyi hedefleyen ILO, gerçekleştireceği projeye mültecilerin kayıtlı olarak çalıştırılması ve işverenlerin işgücü talebinin de karşılanmasını sağlayacaktır.

ILO’nun bu projesinin iki ayağında yer alan ÇASGEM, Türkiye’de göç yönetimi konusunda aktif olarak çalışan kurumlar, kuruluşlar ve STK’lara, göç idaresine yönelik eğitim verecektir. Söz konusu eğitim programına göç konusunda uygulanacak politikaları belirleyen kamu kurumlarında ve ilgili sivil toplum kuruluşlarında çalışan uzman personelin katılması planlanmıştır.

ÇASGEM’in faaliyet gösterdiği diğer ayak ise doğrudan Suriyeli mültecilere eğitim verilmesine ilişkindir. Mültecilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yanı sıra Türk kültürüne ve toplumsal yapıya uyum sağlamalarına yönelik eğitimler de verilecektir.



ÇASGEM'den Uluslararası Sertifika

ÇASGEM 2017 yılı Ekim ayında, Uluslararası Çalışma Örgütü-Uluslararası Eğitim Merkezi'nin (ITC-ILO) "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temelleri (EOSH)" adlı modüler eğitim programını Türkiye'de uygulamak üzere yetki aldı. Bu programa daha yakından bakacak olursak:

EOSH programı nedir?

Çalışanların, süpervizörlerin ve üretim şeflerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılan EOSH, iş sağlığı ve güvenliğinin temel unsurlarını kapsar. Program, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kavramları iki ana başlık altında (Genel Kavramlar ve Özel Riskler) toplayan 27 eğitim modülünü kapsar. EOSH programının özgünlüğü, her bir kursiyer grubunun eğitim ihtiyacına ve faaliyet gösterilen sektöre bağlı olarak, en uygun öğrenme yolunun seçilmesini sağlayan esnek

ve çok araçlı yaklaşımdan oluşmasıdır. Ayrıca, bu paket sadece çalışanları değil, yöneticileri eğitmek için de kullanılabilir.

Bu Eğitimi Kimler Alabilir?

Çalışanlar: EOSH programı, iş sağlığı ve güvenliği bilgisi olmayan çalışanları eğitmek için kullanılabilir. Bu kurslar, güvenli davranış bilincinin oluşturulmasına katkı sağlar ve işyerinin sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için uygulamaya dönük ipuçları sunar.

Süpervizörler: Süpervizörler, üretim şefleri ve ara kademe yöneticiler genellikle İSG eğitim kurslarında doğrudan hedef kitle olarak görülmezler. Ancak kendi sorumlulukları altında çalışan ekipleri ile birlikte, şirketlerde çok önemli rolleri vardır. Bu grup için düzenlenen EOSH eğitimi, güvenli çalışma uygulamalarını takip etmelerini, güvenli olmayan prosedürleri ve koşulları düzeltmelerini, kendi alanlarını denetlemelerini, tehlikeleri en aza indirmek veya ortadan kaldırmak için iyileştirici önlemler

almalarını ve böylelikle çalışanlar arasında güvenlik bilincinin artmasını sağlar. Eğitim sonunda dileyen katılımcılar ITC-ILO tarafından hazırlanacak ve ÇASGEM gözetiminde uygulanacak değerlendirme sınavıyla uluslararası geçerliliği bulunan sertifikaya sahip olacaktır. Bu belgeye sahip olmak isteyen çalışanlar en az 8 kurs saati- 6 eğitim modülünü ve süpervizörler ise en az 15 kurs saati- 8 eğitim modülünü tamamlamalıdır. Program, ÇASGEM tarafından Türkiye'de

Türkçe ve İngilizce olarak verilebilmektedir. EOSH modülü, 2016-2017 döneminde, dünya çapında 400'den fazla eğitimle 8.000 orta düzey yöneticiye ulaşmıştır. Sıradaki sen ol!

EOSH Modülü

		Süpervizörler	Sanayi Çalışanları	Ofis Çalışanları
1	İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş	1 sa. 30 dk.	1 sa 30 dk	1 sa 30 dk
2	Risk Değerlendirme	1 sa. 45 dk.	1 sa 20 dk	1 sa 20 dk
3	Kaza Önleme ve Raporlanma	1 sa. 30 dk.		
4	Çalışanları Güdöleme: Liderlik ve Gözetim	1 sa.		
5	Önleme Yönetimi	1 sa. 25 dk.		
6	Acil Durum Planı	1 sa 10 dk		
7	Tehlikeli Maddeler	1 sa 20 dk	1 sa 20 dk	1 sa 20 dk
8	Yangın ve Patlama	1 sa 20 dk	1 sa 20 dk	1 sa 20 dk
9	Elektrik	1 sa 30 dk	1 sa 30 dk	1 sa 30 dk
10	EI Aletleri, Makineler ve Teçhizatlar	1 sa 40 dk	1 sa 40 dk	
11	Kaldırma ve taşıma	1 sa 40 dk	1 sa 40 dk	
12	Takılma, kayma ve düşme	1 sa	1 sa	1 sa
13	Yüksekte Çalışma	1 sa 30 dk	1 sa 30 dk	
14	Özel İşler	1 sa 15 dk	1 sa 15 dk	
15	Kapalı Alanlar	1 sa 45 dk	1 sa 20 dk	
16	Radyasyon	45 dk	45 dk	
17	Asbest	45 dk	45 dk	
18	Gürültü ve Titreşim	1 sa 30 dk	1 sa 30 dk	
19	Ergonomi	1 sa 45 dk	1 sa 20 dk	1 sa 20 dk
20	Kişisel Koruyucu Donanım	1 sa 30 dk	1 sa 30 dk	
21	Sağlık ve Güvenlik İşaretleri	45 dk	45 dk	45 dk
22	İşyerinde Taciz ve Şiddet	1 sa 45 dk	1 sa	1 sa
23	Uyuşturucu ve Alkol Farkındalığı	1 sa	1 sa	1 sa
24	Çalışma İzinleri	45 dk		
25	Acil Durum Müdahalesi	1 sa 20 dk	1 sa 20 dk	1 sa 20 dk
26	Kas-İskelet Hastalıkları	1 sa 30 dk	1 sa 30 dk	1 sa 30 dk
27	Sağlık ve Güvenlik Kurulları	1 sa 20 dk		



TBMM PARLAMENTOLARARASI DOSTLUK GRUBU BAŞKANLARI İSTİŞARE TOPLANTISI

ÇASGEM'in kurucu misyonu olan uluslararası eğitim, araştırma ve yayın yaklaşımı, kurumun bu yönünü güçlendiren stratejik dönüşümüyle devam etmekte. Geçtiğimiz haftalarda Sudan'da gerçekleştirilen seminerler ve Özbekistan heyetleri için ÇASGEM'de yürütülen eğitim programları, beklenenin üstünde ilgi gördü. Türk çalışma ilişkileri tarihine tanıklık etmiş bir kurum olarak ÇASGEM'in gerçekleştirdiği bu bilgi ve tecrübe aktarımı faaliyetlerinin, sadece bilimsel alanda değil, kamu diplomasisi alanında da etkili olduğu görülüyor. Uluslararası faaliyetlerini, diğer etkinlikleri gibi öz kaynakları, yetişmiş personeli ve fon finansmanı yoluyla gerçekleştiren ÇASGEM, ülkemiz için sağladığı bu yararı azamî düzeye çıkarmanın yollarını araştırıyor, işbirliği kanalları açıyor. Bu amaçla, 12 Nisan 2018 tarihinde, ÇASGEM'de, TBMM parlamentolararası dostluk grubu başkanı milletvekillerimiz ile bir toplantı yapılarak, paydaş ülkelerle olası işbirliği faaliyetlerinin geliştirilmesi istişare edildi.

İzmir milletvekili ve Afganistan Dostluk Grubu Başkanı Hüseyin Kocabıyık, Edirne milletvekili

ve Bosna Hersek Dostluk Grubu Başkanı Rafet Sezen, Manisa milletvekili ve Hırvatistan Dostluk Grubu Başkanı İsmail Bilen, Konya milletvekili ve Karadağ Dostluk Grubu Başkanı Hüsnüye Erdoğan, Gaziantep milletvekili ve Moğolistan Dostluk Grubu Başkanı Mehmet Erdoğan, Şanlıurfa milletvekili ve Sudan Dostluk Grubu Başkanı Mehmet Akyürek ve Çorum milletvekili ve Slovenya Dostluk Grubu Başkanı Lütfiye İlksen Ceritoğlu Kurt'un katıldığı toplantı, Merkez Başkanımız Abdurrahim Şenocak'ın Merkez faaliyetlerini tanıtımı ile başladı.

ÇASGEM'in yakın dönemdeki uluslararası faaliyetleri hakkında bilgi veren Şenocak, paydaş ülkelerde gerçekleştirilen etkinliklerin nitelik ve niceliğini artırma hedefinde olduklarını ifade etti. Şenocak, çalışma ilişkileri eğitimlerinde marka değeri yaratan batılı ülkelerin bu hizmeti yüksek maliyetle sunduğuna dikkat çekerek, Medeniyet Coğrafyamızda bulunan paydaşlarımızın bu imkânları Türkiye'den ve kâr amacı güdülmeyen talep ettiğini söyledi. ÇASGEM'in eğitim ve çıktılarını konusunda yürüttüğü bilimsel araştırmaların "eğitimin etkinliği" ilkesini gözler önüne serdiğini ifade eden Şenocak, Merkezin uluslararası akredite eğitim programları ve standartları geliştirmeyi gündemine aldığını milletvekillerimize aktardı. Milletvekillerimizin sorumlusu buldukları dost ülkelerde, çalışma ilişkileri ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetişkin eğitimleri konusunda bir önemli boşluğun olduğunu ifade etmelerinin ardından, kendilerine paydaşlarla gerçekleştirilebilecek işbirliği modelleri hakkında bilgi verildi. Toplantıda, Türkiye'nin bu ülkelerle işbirliği ve temaslarının geliştirilmesinde, çalışma hayatının önemli bir rolü olduğu ve bu geniş alanın ÇASGEM'e büyük bir imkân ve sorumluluk verdiği vurgulandı.



Afganistan Büyükelçisi kurumumuzu ziyaret etti.

23 Şubat 2018 tarihinde Afganistan Büyükelçisi Abdul Rahim Sayed Jan ve beraberindeki heyet Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ni ziyaret etti. Ziyaret esnasında gerçekleştirilen toplantıda Afganistan'daki çalışma hayatının mevcut durumu ve olası ihtiyaçlar üzerinde konuşuldu. Özellikle çalışma hayatında yararlı olabilecek eğitimler ve araştırmalar konusunda ÇASGEM ile Afganistan Çalışma Bakanlığı'nın yapabilecekleri işbirlikleri istişare edildi.



İş Klüpleri çalışmalarını yerinde görmek amacıyla, Ankara-Keçiören İş Klübünü uzmanlarımızla birlikte ziyaret ettik. Ziyarete İŞKUR İMD Daire Başkanı Sinan Temur bizlere eşlik etti. Özelleştirilmiş bir faaliyet alanı olarak İş Klüpleri, özellikle ümidi kırık gençlerimize ve dezavantajlı gruplara yönelik iş arama becerileri kazandırma ve onları işe yerleştirmede çok önemli rol üstlendiğini bizzat kursiyerlerden dinledik.



Kurumumuz tarafından düzenlenen Güvenli İnşaat Sempozyumu'nda Çalışanların İSG Eğitimi başlıklı oturum Başkan Yardımcımız Kenan YAVUZ moderatörlüğünde gerçekleştirildi.



Başbakanlık ile Eğitim ve İşbirliği Protokolü imzalandık.

20 Aralık 2017 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ile Başbakanlık arasında Eğitim ve İşbirliği protokolü imzalandı. Protokol kapsamında Başbakanlık Merkez personeline iş sağlığı ve güvenliği ile ilk yardım konularında eğitim verilecektir. 2018 yılında başlaması hedeflenen eğitimlerin bir bölümü ÇASGEM uzaktan eğitim içeriği ve altyapısı kullanılarak verilecektir. Eğitimlerin diğer bölümü ise Merkez Uzmanları tarafından verilecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisi 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısına Katıldık.

Ulusal İstihdam Stratejisi 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sahipliğinde, dört temel politika eksenini yedi sektör kapsamında alınacak tedbirlerden sorumlu kamu kurum/kuruluşlarının ilgili Genel Müdür/Başkanından oluşan Kurul Üyeleri ve işçi-işveren konfederasyonlarının temsilcilerinin katılımı ile 21 Aralık 2017 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Toplantı, Bakanlığımız Müsteşar Yardımcısı Mazhar Yıldırımhan'ın açılış konuşması ile başlamıştır. Yıldırımhan öncelikle Stratejinin amacı, hedefleri ve 2017-2019 yılları arasında yapılan çalışmalardan bahsetmiştir. Toplantıda 2019 yılında tamamlanacak tedbir maddeleri ile sürekli tedbir maddeleri, sorumlu ve işbirliği yapılacak kurum/kuruluş temsilcileri ile değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmelerde güncel gelişmeler ve uygulamada karşılaşılan sorunlar ele alınmıştır.

Başkanımız Abdurrahim Şenocak'ın da katıldığı toplantıda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Elif Çelik ve Berna Yazar Aslan tarafından İnşaat Sektörüne yönelik alınan tedbirler altında İnşaat sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği bilincini artırmak amacıyla gerçekleştirilen Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi Çalıştayı hakkında katılımcılara bilgi verilmiştir.



PTT Genel Müdürlüğü Çalışanlarına Eğitimcilerin Eğitimi ve İş Sağlığı Güvenliği Konularında Eğitim Verildik.



ÖZBEKİSTAN Çalışma Bakanlığı Heyetini ağırladık.

19-24 Şubat 2018 tarihleri arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi ve Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı ortak çalışmasıyla Özbekistan Çalışma Bakanlığı'nın 11 üst düzey yöneticisine "İstihdam Artırıcı Politikalar" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği" konularında eğitimler verildi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde gerçekleştirilen eğitimler kapsamında iki ülke arasında karşılaştırmalar yapılarak dünyadaki mevcut uygulamalar tartışıldı. İyi uygulama örneklerinin yerinde gözlenebilmesi için konuyla ilgili kuruluşlara teknik geziler düzenlendi.

İki kardeş ülkenin olası işbirlikleri konusunda istişareler yapılarak bu toplantıların daha sık gerçekleştirilmesine ve daha sık işbirliklerinin kurulmasına karar verildi.



Sudan İnsan Kaynakları Gelişimi Bakanı El-Tahir Abdurrahman ve Sudan Büyükelçisi Yousif El-Kordofani beraberindeki heyetle kurumumuzu ziyaret etti. Kurulacak işbirlikleri hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.



Özbekistan Kamu üst düzey yönetici heyetine Çalışma Hayatı konularına yönelik düzenlediğimiz ve bir hafta süren eğitim ve tecrübe paylaşımı programı TİKA'daki sertifika töreniyle sona erdi.



Başkanımız Abdurrahim Şenocak Yunus Emre Enstitüsü Başkanı Prof. Dr. Şeref Ateş'i ziyaret etti. Ziyarete uluslararası eğitim ve araştırma faaliyetleri ile ilgili işbirliği hususları görüşüldü.



Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerimiz

Türkiye Özel Sporcular Spor Federasyonu (TÖSSFED) ile sosyal sorumluluk amacıyla işbirliği gerçekleştiriliyor.

TÖSSFED ülkemizde bulunan down sendromlu, otistik ve zihinsel engelli çocuk, genç ve yetişkinlerine spor faaliyetleri sunarak, toplumla entegre olmaları ve yaşama tutunmalarını sağlayarak, ülkemizi Dünya, Avrupa ve Paralimpik Oyunlarında temsil etmektedir.

Özel Milli sporcularımıza ve onları yetiştiren antrenörlerine "Başarı için Motivasyon ve Gönüllü Çalışma" konularında seminer verdik.

Toplumda gönüllülüğün geliştirilmesi ve teşvik edici mekanizmaların, yardımcı teknoloji ve bilginin yaygınlaştırılması amacıyla ÇASGEM, gönüllü çalışmanın önemini bilinciyle bu alanda faaliyetlerine devam edecektir.



Tools4SE projesinin çok uluslu ortaklar toplantısı ve hareketlilik faaliyeti Portekiz'in Lizbon kentinde gerçekleştirildi.

İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nin proje koordinatörlüğünü yaptığı ve dört farklı ülkeden (Türkiye, Bulgaristan, Portekiz ve Slovenya) altı ortak kuruluş tarafından yürütülen Destekli İstihdam Sağlayıcılarının/ Uzmanlarının (İşKoçları) Yetkinliklerini Arttıracak Eğitim ve Kalite Araçlarının Geliştirilmesi Projesinin 5. çok uluslu ortaklar toplantısı ve hareketlilik faaliyeti Portekiz'in Lizbon kentinde gerçekleştirildi. Projede engelli çalışanların aktif işgücü piyasasına katılımında bir araç olarak destekli istihdam uzmanlarının yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Projenin sonuna doğru yaklaşılırken modül çalışmalarını tamamlayan ortaklar, uzaktan ve yüz yüze eğitim metotlarının harmanlanarak uygulanacağı pilot uygulamalar için hazırlandıklarını belirtmişlerdir. Hareketlilik programı kapsamında tüm ortak kuruluşlardan toplamda 11 katılımcı yer almıştır. Özel politika gerektiren gruplara yönelik çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşlarına ziyaretler gerçekleştirmişlerdir.

Proje için detaylı bilgi ve uzaktan eğitim modülleri için proje sayfasını ziyaret edin: <http://www.tools4se.info/tr/>

İSO'DA PATLAMADAN KORUNMA DOKÜMANI HAZIRLAMA EĞİTİMİ

İş kazalarının önlenmesi ve sahada yaşanan sorunların çözülmesi amacıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve ÇASGEM ortaklığıyla düzenlenen 14 - 16 Kasım 2017 tarihli Patlamadan Korunma Dokümanı Hazırlama Eğitimimiz İSO'nun ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleştirildi. 28 kişinin katıldığı eğitimde patlamadan korunma çalışmalarında yapılması gerekenler ve patlamadan korunma dokümanının hazırlanmasına odaklanıldı, eğitim farklı sektörlerde çalışan katılımcıların soruları cevaplanarak sonlandırıldı.

ETAP PROJESİ BAŞLADI.

Dünya genelinde çalışma barışının sağlanmasına, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi katkı sağlamak amacıyla tasarlanan "ÇASGEM'in Uluslararası Eğitim ve Tecrübe Aktarım Kapasitesinin Artırılması Projesi" (ETAP) Nisan ayında başladı.

Proje kapsamında kalkınmada öncelikli ülkelerdeki çalışma hayatını düzenleyen, denetleyen Bakanlık yetkilileri başta olmak üzere, ilgili uzmanlarla tecrübe paylaşımı yapılması, talep edilen alanlarda ülkelere özgü yerinde eğitimler düzenlenmesi, düzenlenecek eğitimlerin eğiticilerin eğitimi şeklinde tasarlanarak kapasite artırımının sürdürülebilirliğinin sağlanması hedeflenmektedir.



ÇASGEM & TİKA işbirliği kapsamında 19-24 Şubat tarihleri arasında verilecek Özbekistan Cumhuriyeti üst düzey yöneticilerine ve uzmanlarına yönelik "Sosyal Güvenlik ve İstihdam Eğitimi ile İş Güvenliği Eğitimi" başladı.



ÇASGEM'den Botaş Yöneticilerine Protokol Kuralları Eğitimi

Kurumumuz Botaş – Boru Hatları ile Petrol Taşıma Anonim Şirketinin kıymetli yöneticilerine İşyerinde Davranış ve Protokol Kuralları Eğitimi 7 grupta gerçekleştirdi. Kurumumuz bünyesinde görev yapan Eğitim Uzmanları tarafından gerçekleştirilen eğitimde, Protokolün Tarihçesi ve Önemi, işyerinde uyulması gereken davranış ve protokol kurallarına değinildi. İki kurum arasındaki işbirliğinin artırılması için ilk adımlar atılmış oldu.



Memur-Sen ile ÇASGEM'in uluslararası eğitim kapasitesinin artırılmasına yönelik işbirliği protokolü imzalandı.

ÖZBEKİSTAN ÇALIŞMA BAKANLIĞI EĞİTİMLERİ DEVAM EDİYOR

Özbekistan Cumhuriyeti İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakanlığı, TİKA ve ÇASGEM işbirliği ile yürütülen eğitim ve çalışma ziyareti seri faaliyetlerinin üçüncüsü ÇASGEM ve Bakanlık birimlerinde gerçekleştirildi. ÇASGEM Başkanı Abdurrahim Şenocak, açılış ve istişare toplantısında Özbekistan ve Türkiye'nin tarihî ve kültürel bağlarını vurgulayarak iki ülkenin çalışma ilişkileri planında da işbirliği ve tecrübe alışverişini ihmal etmemesi gerektiğini ifade etti. Üst düzey yöneticiler, iş müfettişleri ve istihdam uzmanlarından oluşan Özbek heyeti ise yakınlaşan Türkiye ve Özbekistan ilişkilerinden duydukları memnuniyeti ifade ederken, bu gibi faaliyetlerde paylaşılan pratik deneyimlerin sağladığı yarara dikkat çektiler.

Bakanlık, Merkez ve ana hatlarıyla Türk çalışma hayatı hakkındaki bilgilendirme semineriyle ÇASGEM'de başlayan program, katılımcıların İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ziyareti ile devam etti. Heyet üyeleri, Kurul'da teftiş teknikleri, ulusal ve uluslararası mevzuat ile çalışma yönetimi hakkında eğitim aldılar. İSGÜM'ü ziyaret eden Heyete, Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği alanındaki laboratuvar, ölçüm ve denetim faaliyetleri tanıtılarak, risk değerlendirmesi ve kişisel koruyucu donanımlar gibi başlıklarda eğitim verildi. Heyet, MAN Türkiye ve Türk Traktör fabrikalarında da incelemelerde bulundu. Katılımcılara, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri yerinde tanıtıldı. Yoğun geçen programın Özbek heyetince ilgiyle karşılandığı gözlemlendi. Program Cuma günü TİKA'da gerçekleştirilen sertifika töreni ile sona erdi.

İşbirliklerimiz



Eğitim araştırma kalkınmanın temelidir.



Çalışma hayatına değer katar.

www.casgem.gov.tr