



This project is co-funded by the
European Union and the Republic of Turkey

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Hulla & Co Human Dynamics GmbH & Co KG sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

This publication was produced with the financial support of the European Union and the Republic of Turkey. Its contents are the sole responsibility of the consortium led by Hulla & Co Human Dynamics GmbH & Co KG and do not necessarily reflect the views of the European Union and the Republic of Turkey.



Çalışma hayatına değer katar.
Adds Value To Working Life



This project is co-funded by the
European Union and the Republic of Turkey

BÜLTEN

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
CENTER FOR LABOUR AND SOCIAL SECURITY TRAINING AND RESEARCH

HAZİRAN 2020
JUNE 2020

1955-2020
65. Yıl
65th Year

DÜNYANIN YENİ KAOSU: COVID-19 PANDEMİSİ

THE WORLD'S
NEW CHAOS:
COVID 19 PANDEMIC

İSG YÖNETİM SİSTEMİNDE YENİ BİR DÖNEM: ISO 45001:2018

A NEW ERA IN THE
OHS MANAGEMENT
SYSTEM: ISO45001: 2018

PROJE YÖNETİMİNDE MANTIKSAL ÇERÇEVE YAKLAŞIMI

LOGICAL FRAMEWORK
APPROACH IN PROJECT
MANAGEMENT

MİKRO ÖĞRENME MICRO LEARNING

AKILLI DÖNÜŞÜM SMART TRANSFORMATION

STANDART DIŞI İSTİHDAM NEDİR ETKİLERİ NELERDİR

WHAT IS THE
NON STANDARD EMPLOYMENT
WHAT ARE THE EFFECTS?





YÖNETİCİLİK
İŞ HUKUKU
SOSYAL DİYALOG
ETKİLİ SUNUM TEKNİKLERİ
HAZOP
YANGIN GÜVENLİĞİ
PATLAMADAN KORUNMA
İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ
ÇALIŞMA YAŞAMI
PROTOKOL KURALLARI
ERGONOMİ
ARAŞTIRMA
EĞİTİM
E-ÖĞRENME
MOTİVASYON
KOÇLUK BECERİLERİ
TEHLİKE ANALİZİ
ACİL DURUM
PAPYON ANALİZİ
ÇATIŞMA YÖNETİMİ
TAKIM ÇALIŞMASI
STRES YÖNETİMİ
EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KİŞİSEL GELİŞİM
İSKELEDE ÇALIŞMA
EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ
PROJE DÖNGÜSÜ
RİSK DEĞERLENDİRME
HİTABET

EĞİTİM - ARAŞTIRMA GELECEĞE TAŞIR

Education and research carries into the future.





BÜLTEN

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ve ARAŞTIRMA MERKEZİ
CENTER FOR LABOUR AND SOCIAL SECURITY TRAINING AND RESEARCH

ISSN 1309-7121

Haziran 2020 Sayı:16

JUNE 2020 Number: 16

İmtiyaz Sahibi / Concession Holder

Abdurrahim ŞENOCAK

Genel Yayın Yönetmeni / Editor

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editorial Manager

Kenan YAVUZ

Yayına Hazırlayanlar / Editors

D. Mehmet GÜRKAN

Yazışma Adresi / Address

Yunus Emre Mahallesi Kübra Sokak No:1

Pursaklar, Ankara Tel: 0312 527 65 80 / 0312 594 14 00

casgem@casgem.gov.tr

Tasarım / Design

ATAHAN Ar-Ge Danışmanlık

Ehlibeyt Mahallesi Tekstilciler Caddesi Bayraktar Center A Blok No:17/3

Balgat - Çankaya, Ankara

Bültende yer alan tüm içerik editörler tarafından özenle gözden geçirilmekle birlikte yayınlanan yazılardan ya da yazılardaki belirtilen görüşlerden doğacak her türlü sorumluluk yazarlara aittir.

Bu Bültenin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir.

Dergide yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

All content in the bulletin is carefully reviewed by the editors. Although any responsibility arising from the published articles or the opinions stated in the articles belongs to the authors.

All contents of this bulletin are copyrighted by casgem.
The articles published in the journal can be used by showing the source.



Abdurrahim ŞENOCAK
ÇASGEM Başkanı

Değerli okurlar,

Çalışma hayatında güçlü bir marka değeri olan ÇASGEM 65 yaşında.1955 yılında Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü (YODÇEM) ismiyle kurulan Merkezimiz, Türkiye'nin ilk çalışma enstitüsüdür. 1985 yılında adı Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi, 2003 yılında da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ismiyle faaliyetlerini sürdürmektedir. 2003 yılına kadar ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği ile iş mevzuatı eğitimleri düzenlerken sonraki dönemlerde Kurumumuz daha kapsamlı alanlarda hizmet sunmaya ve sorumluluklar üstlenmeye başladı.

İnsan, dünyanın en değerli varlığıdır. Bu ön kabul Kurumumuz insan odaklı, önleyici yaklaşımı benimseyerek, çalışma hayatına nitelik ve beceri bakımından katkı sunmayı vazife edinmiştir. Zira İşgücünde Uyumsuz Eşleşme Araştırmamızda somutlaşan gerçek, günümüz iş dünyası istihdam kriterlerinde artık diplomanın yanında kişilerde beceri ve nitelik aranmaktadır.

Distinguished readers,

ÇASGEM, which has a strong brand value in working life, is 65 years old. Having established as the Labour Institute for the Near and Middle East (LINME) in 1955, our Center is the first labour institute established in Turkey. It has been named as the Near and Middle East Labour Training Center in 1985 and it has been operating as Center for Labour and Social Security Training and Research since 2003. While organizing trainings for occupational health and safety and labor legislation until 2003, our Institution started to take more responsibilities and provide services in more comprehensive areas.

Human is the most valuable asset in the world. With this pre-acceptance, our Institution has adopted a human-oriented, preventive approach and has taken upon itself to contribute to the working life in terms of quality and skill. Because the fact that is embodied in our Incompatible Match Analysis in Workforce is that the employment criteria in today's business world look for skills and qualities in individuals besides diploma.

Son birkaç yılda gerçekleştirdiğimiz faaliyetler incelendiğinde kamu ve özel sektöre yönelik değeri yüksek hizmetler ürettiğimiz görülecektir. Nitekim yurtdışında, özellikle medeniyet coğrafyamızda, ETAP projemiz kapsamında iki yıldan beri yürüttüğümüz **“Yurt dışı eğitim ve tecrübe paylaşımı”** çalışmamızla adeta “çalışma hayatı diplomasisi” diyebileceğimiz işlere imza atıyoruz.

Kıymetli okurlar,

Kurumumuzun ana misyonu eğitim ve araştırmadır. Eğitimlerimizi yüz yüze yaparken iki yıl önce “uzaktan eğitim” sistemini çalışmalarımıza eklemiştik. Pandemi döneminde Kültür ve Turizm Bakanlığımızın 5 bin personeline uzaktan eğitim yöntemiyle İSG eğitimi verdik. Portföyümüzde bulunan **İSG Eğitimleri ve Eğiticilerin Eğitimi**’ne yenilerini eklemek için uzaktan eğitim birimimiz hummalı bir çalışma yürütmektedir.

If the activities we have carried out in the last few years are analyzed, it will be seen that we produce services with high value for public and private sectors. Indeed, with our studies on **“Foreign training and experience sharing”** that we have been carrying out for two years abroad, especially in our geography of civilization within the scope of our ETAP project, we undertake works that we can even call “working life diplomacy.”

Esteemed readers,

The main mission of our institution is training and research. While we have been conducting our trainings face to face, we have included the “distance education” system into our studies two years ago. During the pandemic, we provided OHS training via distance education to 5 thousand personnel of the Ministry of Culture and Tourism. Our distance education department carries out a feverish work in order to add new ones to the **OHS Trainings** and **Training of Trainers** in our portfolio.

Bu sene başladığımız **“İşgücü Piyasasında Eğitim İhtiyaç Analizi”** araştırmamızı, sektör temsilcileri, akademisyenler, meslek kuruluşları, STK’lar ve sosyal taraflarla gerçekleştireceğimiz çalıştaylardan çıkacak yönlendirici verilere göre sahaya ineceğiz. Zira İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Araştırmamızın söylediği gibi nitelik ve beceri kazandıran eğitimlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaçla beceri ve nitelik kazandıracak eğitim içeriklerinin çağın gerektirdiği yeniliklere uyumlaştırılmasına araştırma çıktıları rehberlik edecektir.

IPA II kapsamında fonlanan **ÇASGEM’in Eğitim ve Araştırma Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi’ni** Mart ayı itibariyle başlattık. 36 ay sürecek proje sayesinde kurumumuza kazandıracağımız makine/ ekipman bakımından donanımlı eğitim araştırma laboratuvarı ve sanal gerçeklik eğitim sınıfları ile teorik eğitimlerden uygulamalı eğitimlere geçme imkanına kavuşacağız. Ayrıca, kurumumuza kazandıracağımız performans ve süreç yönetimi sistemi ile ÇASGEM’de dijital dönüşümün temellerini atacağız. Yine bu projede yapacağımız **“Türkiye’nin İşe Dönüş Programı”** araştırması ile mesleki rehabilitasyon hizmeti modellenecek ve **“İş Kazaları Öngörüsü Modeli”** araştırmasıyla da dört tehlikeli sektörde koruyucu hizmetler güçlendirilecektir.

Yılda iki kez yayınladığımız Uluslararası Hakemli **Çalışma İlişkileri Dergisi** 20. Sayısıyla **Dergi Park**’ta okurlarıyla buluşuyor. Bu dönemde çevirerek çalışma hayatına kazandırdığımız iki yayınımları sizlerle paylaşmak isteriz:

- *Non-Standard Employment Around the World* / **Dünyada Standart Dışı İstihdam**

- *US Chemical Safety Board Investigation Reports* / **ABD Kimyasal Güvenlik Kurulu Soruşturma Raporu** (Kazalardan Çıkarılan Dersler)

Bu arada, Covid 19 salgın sürecinde kütüphanemizi güncelledik ve yeniledik. Sosyal tesisimizin otelini sağlık çalışanlarının konaklamasına açtık. Pursaklar Vefa Destek Grubunun çalışmalarına destek verdik.

With the **“Training Needs Analysis in the Labor Market,”** we introduced this year, we will land on the field considering the guiding data from the workshops that we will carry out with sector representatives, academics, professional organizations, NGOs and social partners. Because, as our Incompatible Match Analysis on Labor Market indicates that there is a need for trainings that brings qualification and skill for the workforce. For this purpose, research outcomes will guide the harmonization of educational content that will bring qualifications and skill to individuals in the workforce with the innovations in line with this age.

We have started the Project for Strengthening Training and Research Capacity of ÇASGEM, which was funded under IPA II, as of March. Thanks to this project that will last 36-month, we will have the opportunity to switch from theoretical training to practical training with the training research laboratory and virtual reality training classes equipped in terms of machinery / equipment that we will bring to our institution. In addition, we will lay the foundations of digital transformation in ÇASGEM with the performance and process management system that we will bring to our institution. Again, we will model the vocational rehabilitation services with the research of **“Turkey’s Return to Work Program”** that we will conduct within this Project, and we will also strengthen protective services in four hazardous industries with the research of **“Accidents Prediction Model.”**

Our Journal of Labour Relations, which is a peer-reviewed international journal published semi-annually meets its readers at **Dergi Park** with its 20th issue.

We would like to share with you two publications that we have brought for the attention of working life through translation and compilation in this period:

- *Non-Standard Employment Around the World*

- *US Chemical Safety Board Investigation Reports – Lessons Learned from Accidents*

Pandemi döneminde güçlü devletimizin varlığını gördük ve hissettik. Yine, özverili bir milletin zor zamanlarda birbiriyle kenetlenmesine ve iyilikte yarışmasına şahitlik ettik. Etkili bir kamu hizmeti üreten fedakâr kamu görevlilerinin ortaya koyduğu yüksek performans her türlü takdirin üstündedir. Yeni normalde de bu güçlü birliktelik ve dayanışmanın süreceğine yürekten inanıyoruz.

ÇASGEM olarak, 65 yıllık tecrübeyle sosyal yeniliklerimizi yüz yüze ve uzaktan eğitim alanlarında sürdürmeye, yeni araştırmalarla çalışma hayatının meselelerine ışık tutmaya devam edeceğiz.

Nice 65 Yıllara ÇASGEM.

Meanwhile, we have renovated and updated our library during the Covid 19 outbreak. We opened our social facility's hotel for the service of healthcare professionals. We supported the activities of the Pursaklar Vefa Support Group.

We have witnessed and felt the existence of our strong state during the pandemic. Again, we have witnessed a self-sacrificing nation to bunch up and compete with each other for doing favors in difficult times. The high performance of devoted public servants producing an effective public service is beyond any discretion. We sincerely believe that this strong unity and solidarity will continue in the new normality.

As ÇASGEM, we will continue our social innovations for face to face and distance education and shed light on the issues of working life with new researches with 65 years of experience.

Happy 65 Years to ÇASGEM.



Zehra Zümrüt SELÇUK

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı

Değerli Okurlar,

2019'un son günlerinde Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkan ve bu nedenle Kovid-19 olarak adlandırılan yeni tip koronavirüs salgını, 2020 yılında dünyayı, şimdiye kadar hiçbirimizin görüp yaşamadığı bir şekilde etkiledi. 2020'nin ilk yarısı sona ererken dünya genelinde vaka sayısı 11 milyonu, hayatını kaybeden insan sayısı 500 bini aşmış durumda. Alışverişten eğitime, ulaşımdan çalışma hayatına kadar hayatın her alanı çok kısa bir süre içinde değişti. Salgın, etkili olduğu ülke ve bölgelerde sağlık sistemlerini tamamen çöktürdü. Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, Kovid-19 pandemisinin dünya ekonomisinde 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en büyük kriz olduğunu belirtiyorlar.

Hükümet olarak salgının yayılmasını, ilk dönemden itibaren yakından izledik. Tedbirleri kademeli olarak, hızla devreye aldık. Bu sayede virüsün ülkemizde görülmesini Mart ayına kadar geciktirmeyi başardık. Salgının ülkemizde yayılmaya başlamasıyla birlikte sosyal mesafe tedbirlerini, tereddütte kalmadan ve gecikmeden devreye soktuk. Salgının ekonomideki olumsuz etkilerine karşı Ekonomik İstikrar Kalkanı paketini yürürlüğe koyduk. Bu çerçevede, toplumun her kesiminden vatandaşlarımızı salgının olumsuz etkilerinden korumak üzere, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak Sosyal Koruma Kalkanı adı altında birçok tedbir, destek ve programı hayata geçirdik.

Distinguished Readers,

The novel coronavirus pandemic that emerged in Wuhan, China in the last days of 2019 and is therefore called Covid-19 has affected the world in 2020 in a way that none of us have ever seen or experienced before. While the first half of the year 2020 is over, the number of cases worldwide has exceeded 11 million, and more than 500 thousand people lost their lives. Every sphere of life, from shopping to education, from transportation to working life, has changed in a very short time. The pandemic has completely collapsed healthcare systems in the countries and regions it affected. International organizations such as the International Monetary Fund and the World Bank state that the Covid-19 pandemic is the biggest crisis in the world economy since World War II.

As the government, we have closely watched the spread of the pandemic from the beginning of the earliest days. We have gradually and rapidly implemented the measures. In this way, we have managed to delay the appearance of the first case in our country until March. As the pandemic began to spread into our country, we have implemented the social distance measures without hesitation and any delay. We put the Economic Stability Shield package into effect against the negative effects of the pandemic on the economy. In this context, as the Ministry of Family, Labour, and Social Services, we have implemented many measures, support, and programs under the Social Protection Shield to protect our citizens of every walks of life from the negative effects of the pandemic. As a Ministry that tou-

Türkiye nüfusunun tamamına, her aileye, her bireye dokunan bir bakanlık olarak Sosyal Koruma Kalkanı kapsamında aldığımız tedbirleri, Çalışma Hayatı, Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardımlar ve Sosyal Hizmetler olarak 4 başlıkta toplayabiliriz. Bu dönemde Bakanlık olarak doğrudan vatandaşlarımıza sağladığımız desteklerin toplam tutarı 24 milyar TL'yi geçti.

Koronavirüs salgınının ekonomi ve çalışma hayatına etkilerini asgariye indirmek için devletin tüm imkanlarını seferber ettik. Temel amacımız, bir taraftan işletmelerimizi ayakta tutarken diğer taraftan istihdamı korumak, çalışanlarımızın işlerini kaybetmelerini önlemektir. Temel aracımız olan Kısa Çalışma Ödeneği ile, pandemiden olumsuz etkilenen işverenin üzerindeki işgücü maliyetini alırken çalışanların işten çıkarılmamalarını temin ettik. Bu ödenekle çalışanlara, normal zamandaki maaşlarının %70'ine varan bir tutarda ödemeyi devlet olarak biz yaptık. Kısa çalışma şartlarını kolaylaştırdık. Yine de ödenğe uygun olmayan durumlar için iş akitlerinin feshini geçici olarak kısıtladık. Bu durumda ücretsiz izne çıkarılan çalışanlara aylık 1.177 TL Nakdi Ücret Desteği sağladık. Kısa Çalışma Ödeneğinden yaklaşık 3,5 milyon çalışmamız, Nakdi Ücret Desteğinden ise yaklaşık 1 milyon 360 bin çalışmamız yararlandı.

Türkiye'nin Covid-19 pandemisiyle mücadelesinde, son 17 yılda sağlık sistemine yaptığı yatırımların rolü tartışılmaz. Bu dönemde bazı gelişmiş ülkeler, parklarda çadır hastaneleri aceleyle inşa ederken biz, ardı ardına şehir hastanelerini hizmete soktuk. Daha da önemlisi, gerçekleştirdiğimiz Sosyal Güvenlik Reformunun temel unsurlarından Genel Sağlık Sigortası ile, tüm vatandaşlarımızı kapsamlı

hes every individual, each family and all of Turkey's population, we can collect the measures we take within the Social Protection Shield under four headings: Working Life, Social Security, Social Benefits, and Social Services. The total amount of the support we provided directly to our citizens as the Ministry has exceeded 24 billion TL in this period.

We have mobilized all the means of the state to minimize the effects of the coronavirus pandemic on the economy and working life. Our main goal was both to protect employment and to prevent our employees from losing their jobs while keeping our businesses alive. With the Short Term Employment Allowance, which is our basic tool, we have ensured that the employees are not laid off and also took the employment cost over the employer who is negatively affected by the pandemic. With this allowance, we, as the State, have paid the employees up to 70 percent of their regular wages. We have facilitated short term working conditions. Again, we have temporarily restricted the termination of employment contracts for cases that are not eligible for the allowance. We have provided 1,177 TL Cash Support to employees who were obliged to take unpaid leave. Approximately 3.5 million employees have benefited from the Short Term Employment Allowance and approximately 1 million 360 thousand employees have benefited from Cash Support.

The role of the investments for the healthcare system over the past 17 years is indisputable in Turkey's fight against the Covid-19 pandemic. While some of the developed countries hurriedly built tent hospitals in the parks, we put city hospitals into service

bir sağlık güvencesi sunmamızdır. Vatandaşlarımız bu süreçte başka bazı ülkelerde olduğu gibi, “Kovid-19’a yakalanırsam ilaç ve hastane faturalarını ödeyebilir miyim?” endişesine asla kapılmadılar. İnsandan insana bulaşan bu salgın döneminde sağladığımız bu güvence, aslında bu ülkede yaşayan herkesin, halk sağlığının güvencesi oldu. Ayrıca sosyal güvenlik alanında en düşük emekli maaşını 1.500 TL’ye yükselttik. Süresi dolan sağlık raporları ve reçetelerinin geçerlilik sürelerini uzattık.

Kovid-19 salgınından en fazla etkilenen toplum kesimlerine yönelik Pandemi Sosyal Destek Programını, üç faz olarak hızla devreye aldık. Birinci fazda 2,1 milyon, ikinci fazda 2,3 milyon, üçüncü fazda ise 1,6 milyon haneye, 1000’er TL yardım ulaştırdık. Toplam 6 milyon vatandaşımıza  fazda yaptığımız yardım tutarı 6 milyar lirayı geçti. Türkiye genelindeki 1003 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfımız aracılığıyla, mahalle mahalle, sokak sokak ülkemizin her bir köşesine ulaşıyoruz. Bu vakıflara gönderdiğimiz periyodik payları bu dönemde artırdık.

Pandemi döneminde, kadın konukevlerimiz, ocuk bakım kuruluşlarımız, engelli bakım ve rehabilitasyon merkezlerimiz ve huzurevlerimizde tedbirleri artırdık. Özellikle bazı ülkelerde ölümlerin nerdeyse yarısının huzurevlerinde yaşanmasını dikkate alarak yaşlılarımızı korumak için özel tedbirler aldık. Etkin kontrollerimizle 100 bine yakın huzurevi sakinlerimizi koronavirüse karşı korumayı başardık. Bu alandaki hassasiyetimiz ve sağladığımız başarı, Dünya Sağlık rgt yetkililerince de takdirle karşıldı.

Sayın Cumhurbaşkanımızın talimatlarıyla, sosyal yardımlaşma ve dayanışmamızı güçlendirmek ve millet olarak yekvücut olmak için “Biz Bize Yeteriz” sloganıyla bir yardım kampanyası başlattık. Milletimiz bu çağrıya büyük teveccüh gösterdi ve 2 milyar TL’yi aşan tutarda bağış yaptı. Kampanya kapsamında toplanan yardımları Pandemi Sosyal Destek Programı kapsamında ihtiyaç sahibi vatandaşlarımıza ulaştıracamız.

one after another in this period. More importantly, we have offered comprehensive health insurances to all our citizens within the General Health Insurance, which is one of the basic elements of the Social Security Reform. Our citizens never had the worry of thinking that “If I catch Covid-19, can I afford the bills for medicine and hospital?” as it is the case in some countries. The assurance that we provided during this pandemic that spread from person to person was in fact the guarantee of public health-care for everyone living in this country. In addition, as for social security, we have increased the minimum old-age pension to 1,500 TL. We have extended the validity period of expired medical reports and prescriptions.

We have immediately launched the Pandemic Social Support Program in three phases for the segments of the society that are mostly affected by the Covid-19 outbreak. We have provided 1,000 TL benefits to 2.1 million households in the first phase, 2.3 million in the second phase, and 1.6 million in the third phase. The amount of benefit we provided to our 6 million citizens in three phases is more than 6 billion Turkish Liras. We have been reaching every corner of our country, from one neighborhood to another, from one street to another, via our Social Assistance and Solidarity Foundations, 1003 in numbers, throughout Turkey. We have also increased the periodic shares we sent to these foundations in this period.

During the pandemic, we have increased the measures taken in the women’s guesthouses, child care institutions, disabled care and rehabilitation centers, and nursing homes. We have taken special measures to protect our elderly people, especially considering that almost half of the deaths in some countries occurred in the nursing homes. We have managed to protect nearly 100 thousand nursing home residents against coronavirus thanks to our effective controls. Our sensitivity and success in this area were also appreciated by the officials of the World Health Organization. With the instructions of our President, we have launched an aid campaign with the slogan of “Biz Bize Yeteriz Türkiye (We are Self-Sufficient, Turkey)” to strengthen our social co-operation and solidarity and to band together as a

Kovid-19 hastalığına karşı en büyük risk grubunda olan yaşlılarımızın ve kronik rahatsızlığı olan vatandaşlarımızın alışverişlerini yapmak, ilaç, gıda gibi ihtiyaçlarını evlerine ulaştırmak üzere tüm il ve ilçelerimizde kamu personelimiz ve gönüllülerden oluşan VEFA Sosyal Destek Grupları kurduk. VEFA gönüllüleri, pandemi döneminde evlerinden çıkmayan bu vatandaşlarımız için özveriyle çalıştılar. Bakanlık olarak uzaktan çalışmaya kendi personelimizi de dahil ederek riski azalttık. Tüm bağlı ve ilgili kurumlarımızın misafirhanelerini sağlık personelimizin kullanımına açtık. Bunlardan bir tanesi de ÇASGEM'in misafirhanesidir.

Aldığımız tedbirlerle, bu süreci atlatacağız. Üretim her zaman devam edecek ve ekonomimiz bu süreçten de büyüyerek çıkacaktır. Sahadaki sıkıntıları gidermek için Hazine ve Maliye Bakanlığı başta olmak üzere ilgili bakanlıklar ve sivil toplum kuruluşlarıyla devamlı irtibat halindeyiz. Hep beraber istihdamı koruyarak, üretimi, vatandaşlarımıza gelir desteğini devam ettirerek bu süreci aşacağımıza inanıyorum.

Bu süreç tamamen sona erdiği zaman yapacağımız da oldukça önemli. Dünyanın ve ülkemizin bu elim deneyimden sonra aynı olamayacağı ortada. Ancak tüm değişimlere rağmen ihtiyacın hiç bitmeyeceği alan "Eğitim" olacaktır. Bu süreçte dijitalleşmenin artmış olması hepinizin malumu. Değişim ve dönüşüm ortamında eğitimin de şekil değiştirmesi muhtemeldir. Özellikle "Uzaktan Eğitim" eğitimin yeni hali olarak önemini arttıracak. Bakanlığımızın önemli kurumlarından olan "ÇASGEM'in yeni başlayan Eğitim ve Araştırma Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi"nin de bu amaca hizmet edeceğine hiç şüphem yok.

Sevgi ve saygılarımla.

Our nation has shown great favor to this call and made donations exceeding 2 billion TL. Under the Pandemic Social Support Program, we will deliver these donations collected within the scope of the campaign to our citizens in need. We have established VEFA Social Support Groups consisting of our public personnel and volunteers in all provinces and districts in order to go for shopping for our elderly people and our citizens with chronic diseases, who are in the greatest risk group against Covid-19 disease, and to deliver their needs such as medicine and food. VEFA volunteers have worked devotedly for these citizens who could not leave their homes during the pandemic. As the Ministry, we have reduced the risk by including our own staff to remote working. We opened the guesthouses of all our affiliated and related institutions to the use of our healthcare personnel. The guesthouse of ÇASGEM is one of them as well.

We will get through this period with the help of the measures we take. Production will always continue and our economy will keep growing out of this period. We are constantly in contact with the relevant ministries, especially with the Ministry of Treasury and Finance, and non-governmental organizations in order to eliminate the problems in the field. I believe that we will overcome this period by preserving employment, continuing production, and continuing income support for our citizens.

The things that we will do after this period is completely over are also very important. It is obvious that the world and our country will not be the same after this deplorable experience. However, despite all the changes, the need for "Education" will always continue. It is well known that digitalization has increased in this period. In this environment of change and transformation, education is likely to reshape. Especially the "Distance Education" will gain importance as a new form of the education. I have no doubt that the new Development Project of Training and Research Capacity of ÇASGEM, which is one of the important institutions of our Ministry, will serve this purpose.

With regards.



İSG
Yönetim Sisteminde
YENİ BİR DÖNEM
ISO 45001:2018

*A New Era
in the OHS Management System:
ISO 45001: 2018*

12



**STANDART
DIŞI
İSTİHDAM
NEDİR?**
ETKİLERİ NELERDİR?

**WHAT IS THE
NON STANDARD EMPLOYMENT?**
WHAT ARE THE EFFECTS?

16



**OFİSLERDEKİ ELEKTRİK
İLE İLGİLİ
BAŞLICA
TEHLİKELER**

**MAIN ELECTRICAL HAZARDS
AT OFFICES**

20



**AKILLI
DÖNÜŞÜM**
SMART
TRANSFORMATION

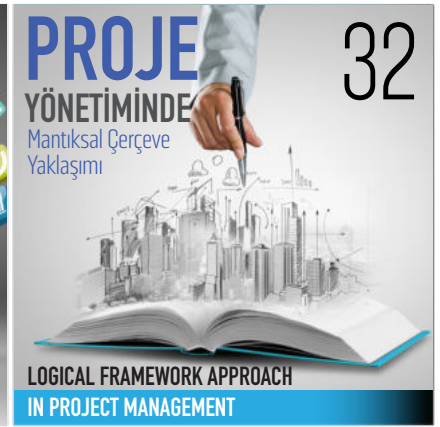
22



micro ÖĞRENME
Eğitimde
Yeni Bir Yaklaşım

micro learning
A New Approach in Education

28



**PROJE
YÖNETİMİNDE**
Mantıksal Çerçeve
Yaklaşımı

**LOGICAL FRAMEWORK APPROACH
IN PROJECT MANAGEMENT**

32



**KIRSAL
ALANDA
GENÇLİK
KOOPERATİFLERİ**
YOUTH COOPERATIVES
IN RURAL AREAS

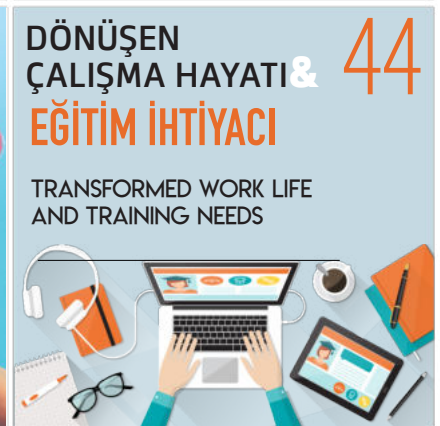
36



**İŞSİZLİK
ŞİGORTASI NEDİR?**
ÜLKEMİZDE NASIL
UYGULANIR?

**What is
unemployment
insurance?**
How is it applied
in our country?

40



**DÖNÜŞEN
ÇALIŞMA HAYATI &
EĞİTİM İHTİYACI**

**TRANSFORMED WORK LIFE
AND TRAINING NEEDS**

44



US CSB
(ABD Kimyasal Güvenlik Kurulu)
**İLE ÇAŞGEM
İŞBİRLİĞİ**

*Cooperation between us
CSB(US Chemical Safety Board)
and ÇAŞGEM*

48



**İŞTEN ÇIKARMA
İSTİHDAMI KORU**
KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE BAŞVUR

**DO NOT LAY OFF, PROTECT EMPLOYMENT,
APPLY FOR SHORT-TERM EMPLOYMENT PAY**

52



**DÜNYANIN
YENİ
KAOSU:
COVID - 19
PANDEMİSİ**

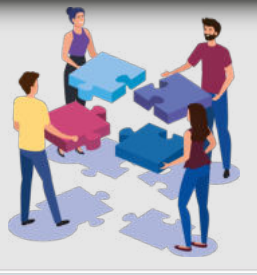
**World's New Chaos:
COVID-19 Pandemic**

54

60

ÇASGEM UZMANLARINA UZMAN EĞİTİCİ PROGRAMI

EXPERT TRAINER PROGRAM
FOR ÇASGEM EXPERTS



61

ERKUNT A.Ş.'DE İŞYERİNDE FARKINDALIK ODAKLI STRES EĞİTİMİ VERİLDİ

STRESS TRAINING FOR
PRIVATE SECTOR EMPLOYEES

62

KEŞFEDİLEN YAŞAM PROJESİ BAŞLADI

INVENTED LIFE PROJECT
HAS STARTED

65

İÇ DENETİM BAŞKANLIĞI DENETÇİLERİNE YÖNELİK EĞİTİM SEMİNERLERİ 2020 YILINDA DA DEVAM EDİYOR

Training Seminars Continue In 2020
For The Internal Audit Department

66

MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNE BEDEN DİLİ EĞİTİMİ

BODY LANGUAGE TRAINING
FOR
VOCATIONAL HIGH SCHOOL
TEACHERS



67

ÇASGEM KAPASİTESİNİ GÜÇLENDİRİYOR

ÇASGEM STRENGTHENS
ITS CAPACITY

70

ÇASGEM EĞİTİM VE ARAŞTIRMA KAPASİTESİNİN GELİŞTİRİL- MESİ PROJESİ'NDE İLK ADIMINI ATTI.

ÇASGEM
TOOK ITS FIRST STEP IN ITS
EDUCATION AND RESEARCH CAPACITY
BUILDING PROJECT

72

ÇASGEM UZAKTAN EĞİTİMLERE DEVAM EDİYOR

ÇASGEM's Distance
Educations Continues...

73

T.K.I ÇAN Ç.Lİ'DE GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE ÇALIŞAN GELİŞTİRME EĞİTİMLERİ BAŞLADI

SECURITY CULTURE AND
EMPLOYEE DEVELOPMENT
TRAININGS STARTED AT TKI
ÇAN LIGNITE ESTABLISHMENT



74

BAKANLIK PERSONELİNE PROJE DÖNGÜSÜ YÖNETİMİ EĞİTİMİ

PROJECT CYCLE
MANAGEMENT
TRAINING FOR MINISTRY
PERSONNEL

76

İLK VE ORTA ÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK İSG ÖĞRETİMİNİN GELECEĞİ ÇALIŞTAYI

WORKSHOP ON THE
FUTURE OF OSH TRAINING FOR
PRIMARY AND
SECONDARY SCHOOL
TEACHERS



78

GÜVENLİ DÜŞÜN - II GÜVENMLİK ÖNEMLİDİR PROJESİ EĞİTİMLERİ DELFT TEKNİK ÜNİVERSİTESİNDE GERÇEKLEŞTİ.

MIND SAFETY II - SAFETY
ATTENSI PROJECT
TRAININGS
TOOK PLACE AT THE DELFT
TECHNICAL UNIVERSITY

80

TKİ - ÇASGEM UZMAN EĞİTİCİLER ÇALIŞTAYI

TKİ - ÇASGEM
EXPERT TRAINERS
WORKSHOP



82

KAMUDA ETİK DAVRANIŞ VE ETİK İLKELER EĞİTİMİ

ETHICAL CONDUCT AND
ETHICAL PRINCIPLES IN THE
PUBLIC SECTOR TRAINING

83

TCDD Teknik Personeline Makinelerde Risk Değerlen- dirmesi ve Makine Emniyet Sistemleri Eğitimi

MACHINERY RISK AS-
SESSMENT AND MACHINE
SAFETY SYSTEMS
TRAINING FOR TCDD
TECHNICAL STAFF

85

ÇASGEM Pandemi dönemini fırsata çevirerek Kütüphanesini yeniledi.

ÇASGEM
Has renewed its
library
during the pandemi.

86

ÇASGEM SOSYAL TESİSİ İLE KAMUNUN VE ÖZEL SEKTÖRÜN HİZMETİNDE

ÇASGEM IS AT THE SERVICE OF
PUBLIC AND PRIVATE SECTOR
WITH SOCIAL FACILITY



İSG Yönetim Sisteminde YENİ BİR DÖNEM ISO 45001:2018

İSG yönetim sistemleri kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyumunu kolaylaştırır, risklerin yönetilmesine katkıda bulunur. Nihai olarak iş kazası ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi için bir sistem kurmayı hedefler. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi olarak aşına olduğumuz TS 18001:2014 yerini tamamıyla TS ISO 45001 standardına bırakmaya hazırlanıyor.

Neden böyle bir değişiklik öngörüldü?

Bu standartların her ikisi de kullanıcılarına iş sağlığı güvenliği konusunda yönetim sistemi sunmayı amaçlasalar da esas olarak kökenleri farklıdır. OHSAS 18001 bir ISO standardı değil; ulusal bir standart kuruluşu olan BSI standardıdır. Yani ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi gibi uluslararası standart ailesinde yer almamaktadır. ISO 45001'e geçiş ise tam olarak bu seviye

A New Era in the OHS Management System: ISO 45001: 2018

OHS management systems facilitate the compliance of organizations with the occupational health and safety legislation, and contribute to the management of risks. It ultimately aims to establish a system to minimize occupational accidents and diseases. The TS 1800: 2014, which we are familiar with as an occupational health and safety management system will soon be completely replaced by the TS ISO 45001 standard.

Why was such a change envisaged?

Although, both of these standards aim at providing their users with a management system on occupational health and safety, they essentially have different origins. OHSAS 188001 is not an ISO standard; it is a BSI standard, which is a national



farklılığını ortadan kaldırmayı hedefler. Başka bir deyişle kalite ve çevre için belirlenen kapsayıcı ve uluslararası hususlar artık iş sağlığı ve güvenliği için de söz konusu olacaktır. Diğer yandan, birden çok ISO yönetim sistemi standardını uygulamak isteyen kullanıcılara ortak bir üst çerçeve, aynı çekirdek metin ve tanımlar sunar.

Ancak unutulmamalıdır ki ISO 45001: 2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi unsurları diğer yönetim sistemlerine uygun hale getirilse veya bunlara entegre edilebilse dahi doküman, kalite, sosyal sorumluluk, çevre, emniyet veya finansal yönetim gibi başka konulara özel şartları içermez.

Geçiş süreci nasıl olacak?

ISO 45001 ilk olarak 2018 yılında yayımlanmıştır. Ancak tam geçiş için 3 yıllık bir süre tanımlanmıştır. 29 Şubat 2020 tarihinden itibaren otorite kuruluş

standard organization. In other words, it is not included in the international standard family such as the ISO 9001 Quality Management System and the ISO 14001 Environmental Management System. The transition to ISO 45001 aims at eliminating this difference in level. In addition, inclusive and international issues determined for quality and environment will now also be in question for occupational health and safety. It also offers a common upper framework, the same core text and definitions to users who want to implement multiple ISO management system standards.

However, it should not be forgotten that even if ISO 45001: 2018 Occupational Health and Safety Management System elements are adapted to or integrated into other management systems. They do not include specific conditions for other issues such as documents, quality, social responsibility, environment, safety or financial management.

TÜV Thüringen tarafından OHSAS sertifikası verilmeyecektir. OHSAS 18001:2007 standardından ISO 45001:2018 geçiş için son gün 11 Mart 2021 olarak belirlenmiştir.

ISO 45001:2018 yeni ne getiriyor?

ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, birçok kuruluşun çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmalarına, iş kazalarına bağlı can kayıplarını, yaralanmaları ve meslek hastalıklarını önlemelerine ve İSG performanslarını sürekli olarak iyileştirmelerine yardımcı olacak dünyanın ilk İSG ISO standardıdır. Peki bu standardın temel yenilikleri nelerdir?

ISO 45001: 2018’de yeni olarak “kuruluşun bağlamı” ifadesi kullanılır. Bu kavram ile kuruluştan, İSG konusunda amaçlanan çıktılarına ulaşabilmesini etkileyecek dış ve iç hususları belirlemesi istenir. Burada iç hususlara iş sağlığı ve güvenliğine etki edebilecek çalışma ortamı, ekipmanlar; dış hususlara ise mevzuat, diğer kuruluşlar ile etkileşim durumu örnek olarak verilebilir. Böylece kuruluş kavramının ona etki eden bileşenleri ile daha geniş kapsamda ele alındığını söyleyebiliriz.

Yeni yönetim sistemi ile çalışanların katılımını sağlamaya daha bütüncül bir bakış açısı kazandırılmıştır. Buna göre öncelikle çalışanların ve ilgili tarafların ihtiyaç ve beklentileri anlaşılmalıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 18’e göre çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması esastır. Söz konusu kanunda işverenin çalışanların görüşlerinin alınması ve İş sağlığı ve güvenliği konularında teklif getirme hakkını çalışan temsilcisi ve iş sağlığı ve güvenliği kurulları vasıtasıyla sağlaması öngörülse de, bunun uygulanması ile ilgili eksikliklere sıkça şahit oluyoruz. Yeni yönetim sistemi, bu yasal gerekliliği çalışan temsilcileri, yükleniciler, tedarikçiler gibi tarafların ihtiyaç ve beklentileri belirlenmesi bu beklentilerin karşılanmasına yönelik çalışmalarla karşılanmasını sağlar. Bu bakış açısı çalışma hayatının çalışan, işveren, sosyal taraflar gibi çeşitli kademelerinde güvenlik kültürünün artmasına katkıda bulunacaktır.

What will the transition process be like?

ISO 45001 was first published in 2018. However, a 3-year period has been set for the full transition. The OHSAS certificate will not be issued by the organization authority TUV Thuringen as of February 29, 2020. The last day for the transition of OHSAS 18001: 2007 TO ISO 45001: 2018 will be March 11, 2021.

What is new in ISO 45001: 2018?

ISO 45001: 2018 Occupational Health and Safety Management System is the world’s first OHS ISO standard to help many organizations to offer a safe and healthy work environment to their employees, prevent casualties, injuries and occupational diseases associated with occupational accidents, and continuously improve their OHS performance.

So, what are the main innovations of this standard? In ISO 45001: 2019, the term “context of the organization” is only newly being used. With this concept, the organization is asked to identify external and internal issues that will affect its ability to achieve its intended outputs on OHS. Here, the work environment, the equipment that may affect internal issues on occupational health and safety; External issues include: legislation and the state of interaction with other organizations. Thus, we can say that the concept of establishment is handled in a wider scope with its components affecting it.

The new management system has given a more integrative perspective to employee participation. Accordingly, the needs and expectations of employees and interested parties should be understood first. As stated in Article 18 of the Occupational Health and Safety Law Number 6331, it is essential to get the opinions of the employees and ensure their participations. Although, the law envisages that the employer is expected to get the opinions of the employees and have the right to make proposals on occupational health and safety issues, through the employee’s representative and occupational health and safety boards, we quite often witness shortcomings related to its implementation. The new management system determines the needs and expectations of parties such as employee representatives, contractors and suppliers, and to

ISO 45001: 2018 'in getirdiği bir diğer yenilik ise risk ve fırsatların beraber değerlendirilmesi yaklaşımdır. Fırsatları değerlendirme yaklaşımı, kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha fazla ve daha etkin iyileştirme yapabilmelerine katkıda bulunacaktır. Risklerle birlikte fırsatların değerlendirilmesinin kuruluşların risklerinin tespiti ve yönetilmesine kolaylık sağlayacaktır. Bununla birlikte İSG çalışmalarının temel iş süreçleriyle bütünleşmesine imkân sağlayacaktır.

Sonuç olarak yeni yönetim sistemi yaklaşımının kurumların organizasyonel dayanıklılığına katkıda bulunacak ve dolayısıyla daha sürdürülebilir olacaktır. Yeni bakış açısıyla, kuruluşların zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yanı sıra fırsat ve boşluk analizi, takım çalışması, liderlik, etkili iletişim gibi eğitimlere daha fazla yöneleceğini düşünöyoruz.

ÇASGEM olarak çalışma hayatına değer katmak için çalışıyoruz. Bu kapsamda kuruluşların organizasyonel yapısını ve iş sağlığı ve güvenliği sistemlerini geliştirmeleri için geniş bir eğitim yelpazesi sunuyoruz.

meet this legal requirement in order to meet these expectations. This perspective will contribute to increasing the security culture for working lifelike employees, employers and social partners at various levels.

Another innovation brought by ISO 45001: 2018 is the approach to evaluate risks and opportunities together. The approach to evaluating opportunities will contribute to organizations in order to make more effective improvements in occupational health and safety. Assessing opportunities together with the risks will facilitate the identification and management of the risks of the organizations. In addition to this, it will enable OHS studies to be integrated with basic business processes. As a result, the new management system approach will contribute to the organizational resilience of the institutions and thus will be more sustainable. From this new point of view, we think that organizations will focus more on opportunities such as opportunity and gap analysis, teamwork, leadership, effective communications, as well as mandatory occupational health and safety training.

**ISO 45001:2018
İş Sağlığı ve
Güvenliği Yönetim
Sistemi,
kuruluşların İSG
performanslarını
sürekli olarak
iyileştirmelerine
yardımcı olacak,
dünyanın
ilk İSG ISO
standardıdır.**





Enesbin Malik KÖKSAL
ÇSG Eğitim Uzman Yardımcısı

STANDART DIŞI İSTİHDAM NEDİR?

Standart dışı istihdamın genel bir tanımı olmamakla birlikte klasik olarak bilinen istihdam türlerinin dışında kalan istihdam türleri olarak ifade edilebilir. Standart istihdamı tanımlayacak olursak; belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle tam zamanlı çalışıp iş güvencesi ve sosyal güvenlik haklarından faydalanan işlerdir. Bununla birlikte işin düzenli olması ve tek bir işveren altında devam etmesi de standart istihdamın belirtileridir. Bu tanımdan hareketle tam zamanlı olmayan veya tek bir işveren altında sürekliliği olmayan işlere standart dışı işler diyebiliriz. Literatürde standart dışı istihdam kavramı farklı adlandırmalarla da ifade edilmektedir. Bunlar; atipik istihdam, arızı istihdam, eğreti istihdam, düzensiz çalışma, güvencesiz çalışma vb (TOKOL, 2013, s. 146-147).

Kanunlarımızda yer alan veya uygulamada karşılaşılan standart dışı işlere örnek olarak; Kendi Adına Çalışma, Standart Dışı Sözleşmeler, Kaçak Çalışma, Kısmi Süreli Çalışma, Çağrı Üzerine Çalışma, İş Paylaşımı, Belirli Süreli Çalışma, Evde Çalışma, Tele Çalışma, Ödünç İş ilişkisi (Geçici İş ilişkisi), Taşeronlaşma vb. diyebiliriz.

WHAT IS THE NON STANDARD EMPLOYMENT? WHAT ARE THE EFFECTS?

Although, there is no general definition of non-standard employment, it can be expressed as employment types other than those known as classical. If we were to define standard employment; these are jobs that are full-time with an indefinite term employment contract and benefit from job security to social security rights. However, regular employment and continuing under a single employer are also signs of standard employment. Based on this definition, we can say that non-standard jobs are jobs that are not full-time or discontinuous under a single employer. Technically, the concept of non-standard employment is also expressed with different classifications. These are; atypical employment, incidental employment, irregular employment, irregular work, precarious work, etc. (TOKOL, 2013, p. 146-147)

Examples of non-standard works that are included in our laws or encountered in our practices; Self-employment, Non-Standard Contracts, Illegal

ETKİLERİ NELERDİR?



İŞGÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİ

Yukarıda da görüldüğü gibi birçok standart dışı istihdam türü vardır. Peki, bunlar işgücü piyasasını ne yönde etkiler? Standart dışı istihdam türlerinin yaygınlaşmasıyla beraber işsizliğin azalması yönünde etkiler olduğunu savunan görüşler olmakla birlikte bu etkinin direkt olarak işsizlik ve istihdamı olumlu veya olumsuz yönde etkilediğini ölçmenin ülkelerin yapılarına göre farklılıklar göstereceğini dile getiren görüşler de vardır. Genel olarak işsizliği doğrudan azaltır demek doğru olmayacaktır. Daha çok işgücünün yapısı üzerinde etkilerin meydana geldiğini söylemek mümkündür. Mesela, standart dışı çalışma türlerini tercih edenlerin genelde dezavantajlı gruplar olduğu görülmektedir. Bunlar çocuklar, gençler, kadınlar, yaşlılar, engelliler, göçmenler ve azınlıklardır. Bu sayede dezavantajlı grupların istihdam içerisindeki payı artmaktadır. Dezavantajlı grupların istihdam içerisindeki payının artması olumlu görünse de bu durum ayrımcılık sorununu doğurmaktadır. Diğer bir olumlu etki ise bu çalışma türlerinin insanlara daha esnek bir iş yaşamı sunmasıdır. Aile-iş yaşamı dengesini kurmada, çalışma ortamını ve saatini belirlemede esneklikler

Work, Part-Time Work, On-Call Work, Job Sharing, Specific hours Work, Home Work, Telework, Lending Work Relationship (Temporary Work Relationship), Subcontracting etc.

EFFECTS ON LABOR MARKET

As seen above, there are many types of non-standard employment. So, how do these affect the labor market? Although, there are opinions that argue that they have impacts on the reduction of unemployment with the spreading of non-standard employment types, there are also opinions stating that measuring this effect directly affects unemployment and employment positively or negatively will differ according to the structures of countries. In general, it would not be correct to say that it directly reduces unemployment. It is possible to say that the effects occur on the structure of the workforce. For example, it seems that those who prefer non-standard types of work are generally disadvantaged groups. These include children, youth, women, the elderly, the disabled, immigrants and minorities. Thus, the share of disadvantaged groups in employment increases. Though, the increase of share of disadvantaged groups in

sunmasıdır. İşveren tarafından baktığımızda ise üretim/hizmet maliyetlerini düşürme, değişen taleplere cevap verebilme veya iş saatlerinde değişiklikler yapabilmesi açısından esneklik sağlaması diyebiliriz. Ancak bu olumlu etkiler uzun vadede çalışanlar için olumsuz bir hal alabilmektedir.

Standart dışı istihdamın bir diğer etkisi ise işyerinde çalışanları “çekirdek işgücü” ve “çevre işgücü” olmak üzere ikiye bölüyor olmasıdır. Çekirdek işgücü işyerinde belirsiz süreli çalışan ve iş güvencesi kapsamında olan ana işgücünü ifade ederken çevre işgücü ise aynı güvencelere sahip olamayan standart dışı istihdam edilenlerdir. Çevre işgücü genel olarak ilk gözden çıkarılabilen, mali ve sosyal imkânlar açısından daha kısıtlayıcı haklara erişebilen çalışanlardır. Yasal düzenlemeler inşa edildiklerinde standart istihdamlara göre dizayn edilmişlerdir. Bu nedenle, çalışma hayatının değişmesi ile birlikte ortaya çıkan standart dışı işler kanunlara sonradan eklenmiş veya eklenmemişlerdir. Bu noktadan baktığımızda çekirdek işgücünün sahip olduğu istihdam güvencesi, kıdem tazminatı, yıllık izin, ücret, fazla çalışma gibi konulardan çevre işgücünün yararlanması kısmen veya hiç olmamaktadır.

NASIL TEDBİR ALINMALI?

Son yıllarda standart dışı istihdam türlerinin güvenli hale gelebilmesi için gerek ulusal gerekse uluslararası girişimler gerçekleştirilmektedir. Bunlar şu şekildedir;

- Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 yılında yayınladığı “Dünyada Standart Dışı İstihdam” adlı raporunda belirtildiği üzere standart dışı istihdam biçimleri

employment seems to be positive, this situation creates the problem of discrimination. Another positive effect is that these types of work give people opportunities to offer a more flexible business life. It provides flexibility in balancing family-work life and determining the working environment and time. When we look at it from the employers’ side, we can say that it provides flexibility in terms of reducing production/service costs, responding to changing demands or making changes in working hours. However, these positive effects can become negative for those who work in the long term.

Another effect is that, it divides the employees into two as “core labor” and “environmental labor”. While the core workforce expresses the main workforce that is indefinite-term in the workplace and covered by job security, the environmental workforce is the non-standard employee who does not have the same guarantees. The environmental workforce is the employees that can be revised first and have more restrictive rights in terms of financial and social opportunities. When legal regulations are put in place, they are designed according to standard employment. For this reason, non-standard work that emerges with the change of working life is added or not added to the law later. When we look at it from this point, the environmental workforce does not benefit partially or completely from the issues such as employment security, severance pay, annual leave, wage and overtime.

HOW TO TAKE MEASURES?

In recent years, both national and international initiatives have been taking place in order to secure non-standard employment types. These are as follows:

- As stated in the report titled “Non-Standard Employment in the World” published by the International Labor Organization in 2016, non-standard forms of employment have been increasing and becoming widespread in recent years. In this context, people working at low wages, far from the concept of “decent work”, can face the risk of unemployment at any time. Rapid proliferation of non-standard emp-



son yıllarda hızla artmakta ve yaygınlaşmaktadır. Bu kapsamda çalışan kişiler “insana yaraşır iş” kavramından uzak, düşük ücretle çalışarak her an işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Standart dışı istihdamların hızla yaygınlaşması çalışanlar açısından uzun vadede olumsuzluklara yol açmaktadır. Raporda çözüm olarak verilen tavsiyeleri özetleyecek olursak; bu istihdam türlerinde çalışanların mevzuatlara uyumlaştırılarak girmesi gerektiğini, standart ve standart dışı işlerin eşit fırsatlardan yararlanması gerektiğini ifade etmektedir.

▪ 11. Kalkınma Planında yer alan “İstihdam ve Çalışma Hayatı” bölümünde; standart dışı istihdamın bir türü olan kısmi süreli çalışmaların denetiminin artacağı ve bu tip istihdamların sosyal güvencesine yönelik tedbirler alınacağı hedefi bulunmaktadır. Planda yer alan İstihdam ve Çalışma Hayatı bölümünün amacı “insana yaraşır iş” fırsatlarının sunulmasıdır.

Sonuç olarak istihdam türlerinde yaşanan bu değişimi önlemek/engellemek hem işsizliği tetikler hem de işveren açısından maliyetlerin artmasına sebep olur. Bu nedenle yaşanan değişimlerin engellenmesi yerine çalışma ilişkilerinin taraflarının hak ve çıkarları gözetilerek yeni düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç vardır. Dünyadaki örneklerine bakıldığında standart dışı istihdam oranlarının istihdam içerisindeki payının arttığı ülkelerde, standart dışı işlere sağlanan haklar ve güvenceler sayesinde işsizlik oranlarının çok düşük düzeylerde gerçekleştiği görülmektedir.

Bununla beraber dijital teknolojilerinin etkilediği istihdam ilişkileri, çalışanların iş ortamları ve çevresini değiştirmekte geçmişe göre daha özgür, bireysel ve otonom imkânlar sunmaktadır. Bu durum geleneksel istihdam yapısını bozarak yeni istihdam türlerine kapı aralamaktadır. Geleceğin mesleklerini düşündüğümüzde bugün standart dışı istihdam olarak nitelendirdiğimiz istihdam türleri geleceğin standart istihdamını ifade ediyor olabilir. Dolayısıyla hızla ilerleyen teknolojinin istihdama olan etkisini iyi ölçerek yapılacak düzenlemeler, çalışma hayatını daha insani bir boyuta taşıyacaktır.

employment causes problems in the long term for employees. If we summarize the recommendations given as solutions in the report, it is stated that in these types of employment, employees should enter the legislation harmoniously and standard and non-standard jobs should benefit from equal opportunities.

▪ In the “Employment and Work Life” section of the 11th Development Plan; the target is to increase the control of part-time work, which is a form of non-standard employment, and to take measures for the social security of such employment. The purpose of the Employment and Work Life section in the plan is to provide “decent work” opportunities.

As a result, preventing/stopping this change in employment types triggers both unemployment and increases costs for the employer. For this reason, there is a need to make new arrangements by considering the rights and interests of the parties of the labor relations, instead of preventing the changes. Looking at the examples in the world, it is seen that in countries where the share of non-standard employment rates in employment has increased, unemployment rates have been at very low levels, because of the rights and guarantees provided for non-standard jobs.

In addition, employment relations influenced by digital technologies change the work environment and the environment of employees, and offer a more free, individual and autonomous opportunities than in the past. This situation disrupts the traditional employment structure and opens doors to new types of employment. When we think about the professions of the future, the types of employment we call non-standard employment today may represent the standard employment of the future. Therefore, the impact of rapidly advancing technology on employment should be measured, and these regulations will carry the working life to a more humane dimension.

Kaynakça / References

ILO, (2016), NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD Understanding challenges, shaping prospects, ILO.
S. V. (2019), ON BİRİNCİ KALKINMA PLANI.
TOKOL, A. (2013), ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE YENİ GELİŞMELER, Bursa: DORA.

OFİSLERDE ELEKTRİK İLE İLGİLİ BAŞLICA TEHLİKELER



Evler, okullar, işyerleri... Modern hayatın önde gelen unsurlarından biri olan elektrik enerjisi gerek bireyler gerek işyerleri için olmazsa olmaz bir ihtiyaç haline gelmiştir. Ancak elektrik kullanılırken dikkat edilmesi gereken hususlar göz ardı edildiğinde pek çok olumsuz sonuçla karşılaşılabilir.

Ofisler üzerine bir değerlendirme yapacak olursak: Ofis ortamlarında kullandığımız bilgisayarlar, laptoplar, şarj cihazları, prizler, uzatma kabloları, ısıtıcılar... Bunlar olmazsa olmazlarımız. Peki bunları kullanırken ne kadar dikkatliyiz? Ofis ortamı için; gevşek bağlantı oluşmasına rağmen tamir etmeden kullanmaya devam etmek, ucu açık kablolar, hasar görmüş kablo kullanmak, aşırı yükleme yapmak veya uzatma kablosu kullanmak, elektrik / sigorta kutularını kilitlememek (yetkisiz kişilerin erişimleri) ofislerde yapılan en yaygın hatalardır. Bu tür hatalar sonucunda elektrikle temas ettiğimizde kasların kasılması, solunumun zorlaşması, yanık oluşması gibi ciddi vakalar meydana gelebilir. Bu hatalara yakından bakalım:

Gevşek Bağlantı

Kullanılan fişlerin prize, prizin de duvara tam olarak oturmaması ile gevşek bağlantı meydana gelir. Gevşek bağlantılar ısınmaya ve kısa devre sonucu yangına neden olur.

Ucu Açık / Tamamlanmamış Kablolar

Ucu açık kablolar birbirine temas ettiğinde patlamalar meydana gelebilir. Bu sebeple bu kablolar yetkili kişiler tarafından sonlandırılmalı, ucu açık kablo bırakılmamalıdır.

Hasar Görmüş Kablo

İşyerlerinde yapılan hatalardan bir diğeri hasar gör-

MAIN ELECTRICAL HAZARDS AT OFFICES

Houses, schools, workplaces... One cannot imagine modern society without electricity

If we make an assessment on offices; pensable. So how careful are we when using them?

Accidents can occur when mistakes are made while using electricity. These errors in the office environment include; Continuance to use without repairing even though there is a loose connection, using a damaged cable, overloading or using an excessive extension cable. As a result, serious cases such as contraction of the muscles, difficulty breathing and burns may occur.

Loose Connection

The plugs used must fit into the socket and the socket into the wall. Otherwise, loose connections may cause fire due to overheating and short-circuits.

Open And/Undefined Cables

Cables should be terminated and an open cable should not be left around.

Damaged Cable

If a cable or plug is damaged, it must be replaced or repaired.

Overload and excessive Extension Cable

Extension cables are used to supply a large number of electrically powered receivers from a single outlet. Extension cables must be suitable for

müş kablo kullanmaktır. Bir kablo veya fiş hasarlıysa yenisiyle değiştirilmeli veya onarılmalıdır.

Aşırı Yükleme ve Uzatma Kabloları

Uzatma kabloları tek bir prizden, çok sayıda elektrikle çalışan alıcıya besleme yapmak için kullanılır. Uzatma kabloları bağlantısı yapılan cihazın gücüne, kullanım amacına ve çektiği akıma uygun olmalıdır. Hiçbir zaman çekilen güç, enerji alınan prizden gücünden fazla olmamalıdır. Aksi halde uzatma kabloları elektrik kazalarına neden olacaktır. Ayrıca, kolayca aşırı yüklenebileceğinden duvar prizlerine takılı uzatma kablolarına tekrar uzatma kablosu eklenmemelidir.

PRATİK ÖNERİLER

- Uygun şekilde kullanılan, iyi kalitede, bakımı iyi yapılmış ekipman güvenliği sağlamaya yardımcı olur. Bunun için bakım, muayene, test ve onarım işlemleri sadece uygun bilgi, beceri ve deneyime sahip kişiler tarafından yapılmalıdır.
- Elektrikli alet ve ekipmanlar, uygun standartta imal edilmiş ve CE işaretli olmalıdır.
- Zayıf akım ekipmanları için uzatma kablosu kullanılabilir ancak yüksek güç çeken ekipmanlar (örneğin; su ısıtıcılar) için enerji direkt olarak duvar prizinden sağlanmalıdır .
- Temizlik veya ayarlama yapmadan önce makinele- rin elektrikle bağlantısı kesilmelidir .
- Odadan ayrılırken elektrikli aletler (ısıtıcı, prize takılı şarj cihazı, klima) mutlaka kontrol edilmelidir.
- Sarkmış ve ekli elektrik kablolarının açıkta durması engellenmelidir.
- Arızalı olan anahtar, fiş, priz veya elektrikli el aletleri kullanılmamalıdır.
- Elektrik kabloları yürüyüş yollarında (takılacak şekilde) olmamalıdır. Yürüyüş yolunda olması engellenemiyorsa bantlanmalı veya kelepçe-klips yardımıyla düzenli olması sağlanmalıdır.

Gerekli önlemler alınmadığında, elektrik enerjisi pek çok kazaya sebebiyet verirken görüldüğü üzere basit tedbirlerle kazalar önlenabilir.

use and the current it draws. The porawn should never be more than the power of the powered outlet. Otherwise, extension cords will cause electrical accidents. Also, extension cords must not be added to extension cords plugged into wall outlets, as they can easily be overloaded.

RECOMMENDATION

- Properly used, good quality, well maintained equipment helps to ensure safety. For this, people with the appropriate knowledge, skills and experience, should only carry out maintenance, inspection, testing and repairs.
- Power tools and equipment must be manufactured to the appropriate standard and have CE marking.
- An extension cable can be used for low current equipment, but for high-power equipment (e.g. water heaters) energy must be supplied directly from the wall socket.
- Machines must be disconnected from electricity before cleaning or adjusting.
- When leaving the room, electrical appliances (heater, plug-in charger, air conditioner) must be checked.
- Open and attached electrical cables should not be exposed.
- Faulty switches, plugs, sockets or power tools should not be used.
- Electric cables should not be on walkways (to be attached). If it cannot be prevented from being on a walking path, it should be taped or should ensure it's fixed in a place with the help of clamp-clip.

1- Milli Eğitim Bakanlığı (2011), "Priz Tesisatları", sayfa 29.

2- Manchester Metropolitan University (2012), "Health And Safety In The Office", sayfa 4.

3- Internet: <http://www.labtrain.noaa.gov/osh600/mod27/2713----.htm>.

AKILLI

SMART TRANSFORMATION

Geçmişten günümüze gelinceye kadar endüstri, çalışma hayatı pek çok değişim ve dönüşüm süreci yaşamıştır. İnsanoğlu buhar makinesini buldu! Endüstri devriminin fitilini ateşleyen buydu! Buharlı makinenin icadı, insan gücüne dayanan üretim sürecini, uzmanlaştırdı, geliştirdi, makineleştirdi... Yeni makinelerde enerji sadece buhardan değil kömür ve demirden de elde ediliyordu, çeşitlilik artmıştı... Artık zanaatkarların basit üretim yöntemleri hem ihtiyacı karşılamıyor du hem de yatırımcı için yeterince kâr getirmiyordu. Buharlı makine yalnızca üretim sürecini, çalışma hayatını etkilemedi elbette! Sosyo-ekonomik yapı değişirken sosyo-kültürel yapı da hızla değişti, dönüştü. İkinci Endüstri Devriminde ise üretimde enerji kaynaklarını genişletecek teknoloji seviyesine eriştik! Artık buhar, kömür ve demir değil çelik, petrol, elektrik ve kimyasalları da üretim süreçlerinde kullanmaya başladık! İçten yanmalı motorları keşfettik ve seri üretime geçtik... Gelişen yalnızca ekonomimiz olmadı yine... Sosyo-kültürel yapımız yeniden değişti dönüştü... İletişim ağlarımız ve mekanizmalarımız da gelişti... En önemlisi teknolojide, dönüşümde, değişimde öncü ülkeler küresel ölçekte de güç elde ettiler, dünyayı yönlendirdiler. Üçüncü Endüstri Devriminin nedeni: İnternet! Artık üretimi otomasyona dökmeyi başardık. Bilgi teknolojilerinde cevheri keşfettik. Enerji olarak da artık tükenen değil, "yenilenebilir" enerjiler bulduk. Rüzgarı, güneş ışığını, suyu güce dönüştürdük! İnternetin, yalnızca iletişim tabanlı kullanılmadığı, akıllı sistemler ve makine öğrenmesi, derin öğrenme gibi teknolojiler ile kullanılarak güce dönüştürüldüğü endüstri 4.0'ı hep birlikte deneyimliyoruz. Artık internet her yerde! Sermayenin neredeyse tümüyle fiziksel güç gereksiniminden beyin gücüne, inovatif yaklaşım dönüşüğü bir süreç. Sosyo-kültürel yapı da değiş-

Let's take a look at the past. The industry and working life has experienced many changes and transformation processes up until today. Man found the steam engine! - This was what ignited the industrial revolution. The invention of the steam engine specialized, developed and mechanized the production process based on manpower. The variety of energy sources used in new machines had increased. Now, the simple production methods of craftsmen could not meet the need or bring enough profit for the investor. The steam engine did not only affect the production process or working life, of course! While the socio-economic structure changes, the socio-cultural structure has also rapidly changed and transformed

In the second Industrial Revolution, we reached a level of technology that will expand energy resources in production. We have now started to use steel, oil, electricity and chemicals in production processes, not steam, coal and iron. We discovered the internal combustion engines and started mass production. Our economy was not the only thing that developed, our socio-cultural structure changed and developed again. Our communication networks and mechanisms also improved. Most importantly, the leading countries in technology, transformation and change have gained power globally and led the world.

DÖNÜŞÜM



ti, yine gelişti elbette! Avcı toplumdan akıllı topluma dönüşüm başladı. İnternet tabanlı sistemler ve akıllı sistemlerin gelişimi dijital dönüşüm sürecinin bir nevi kök nedenidir diyebiliriz. Yalnızca üretimi değil, günlük yaşantımızı düşünelim. “en önemsiz” ya da “sıradan” diyebileceğimiz aktivitede bile farkında olarak ya da olmayarak dijital bir dünyanın içerisindeyiz. Çoğu zaman şikâyetçi görünsek bile, hayatımızın kolaylaşması bakımından bu bir nimet! Eksikliği ise kıyamet olarak değerlendirilebilir mi?

Yaşayan her unsur bu dönüşümden nasibini aldı, almaya da devam ediyor. Peki kurumlar? Onlar ne kadar etkilendiler? İnsan, toplum, ekonomi değişirken, onlar yerinde durabilir mi? Kurumların bu dönüşümü nasıl değere dönüştürebileceğine bir göz atalım.

Sağlık Hizmetini Akıllıca Organize Etmek!

Sağlıkta geliştirilen politika kadar, bu politikanın kullanıcıya nasıl sunulduğu da önemlidir. Sağlık bilgi sistemlerinin gelişmiş olması tedavi etkinliğini bile düzenliyor. Bilmek, burada bilgi sistemlerinin varoluşundan geçiyor. Kayıt altına alabilmekten, veri toplayabilmekten geçiyor. Aslında dijital dönüşüm dediğimiz kavramın temelinde de bu yatıyor. Bilgiyi topla, kaydet ve içgörü oluştur! Bu bir döngü, her adım bir sonraki adımı besliyor, böylelikle bilginin kalitesi sürekli olarak artıyor ve daha iyiyi tahminleyebiliyor!

The reason for the Third Industrial Revolution is the Internet. We now manage to put production into automation. We discovered a hidden gem in information technologies. As for energy, instead of energy that runs out, we found renewable energies. We turned the wind, sunlight and water into power!

We experience Industry 4.0 together, where the Internet is not only communication-based, but it is transformed into power by using smart systems and echnologies such as machine learning and deep learning. Now the Internet is everywhere! It is a process in which capital is almost entirely transformed from the need for physical power, to brainpower and an innovative approach. The socio-cultural structure has also changed and evolved again, the transformation from hunter society to smart society has begun.

We can say that the development of Internet-based systems and smart systems is kind of the root cause of the digital transformation process. Let's consider our daily life, not just the production process. Even the activities that we deem “the most important” or “ordinary” we live in a digital world whether we are aware of it or not. This is a blessing in terms of making our lives easier, even if we often seem disgruntled! So, can lack of it be considered as an apocalypse?

Every living element got and keeps getting its share of this transformation. What about institutions? How affected are they? Can people stay in place while the

Hastalıkların kolay ve en önemlisi erken tespit edilebilmesi hayat kurtarıyor. Son yıllarda yapılan çalışmalar ile yapay zekâ teknolojisinin tıbbi görüntülemeyi daha iyi değerlendirebildiğini ortaya koymuştur. Demek ki beşeri sermaye uygun teknoloji ile desteklendiğinde ortaya harika sonuçlar çıkabiliyor. Bu nedenle artık teknolojiyi takip etmek, sağlık personeli yetiştirmek kadar önemli diyebiliyoruz.

Hastalıkların tespitinde “öykü” de bunun doğru bilinişi de çok önemli. Sağlık Bakanlığı tarafından 4 Nisan 2015 tarihinde lansmanı yapılarak vatandaşların hizmetine sunulan e-Nabız Sağlık Sisteminde kullanıcı, tüm sağlık kayıtlarına erişim sağlayabildiği gibi, onay vermesi durumunda hekimi de geçmiş sağlık kayıtlarına, tetkik sonuçlarına erişebilmektedir. Reçete edilen ilaçların içerikleri, reçeteyi yazan hekim gibi bilgilere de rahatlıkla erişebildiği gibi, 112 butonu ile acil durumların bildirimini de sağlık kuruluşlarına yapabilmektedir. e-Nabız sisteminin mobil uygulaması mevcuttur ve kullanıcılar e-Devlet şifreleri ile kolaylıkla akıllı telefonlarına yükleyip kullanabilmektedir. Sağlık hizmetlerinde kolaylaştırıcı bir rolü olan e-Nabız sistemi, tüm sağlık hizmeti sunucularının bilgi sistemlerinin birbiri ile entegrasyonuna bağlı, büyük veri yönetimi ve bulut teknolojileri temeline dayanan dijital dönüşümün güzel bir örneğidir.

Afet ve Acil Durumda Akıllı Hareket Ediyoruz!

Anlık veri üreten akıllı sistemler, GPS sistemleri önlüylecilik cilik anlamında bize yardımcı olur. Hatta pek çok ülkede afet ve acil durumlar için geliştirilen erken uyarı sistemleri, yıkıcı etkileri minimuma indirmeyi başarmıştır. Amerika’da hava olayları erken uyarı sistemleri (kasırga, tayfun, hortum vb.) Japonya’da deprem ve tsunami erken uyarı sistemleri gibi akıllı sistemler afet ve acil durumlarda can ve mal kaybını minimuma indirilmesini kolaylaştırır. Hatta afet ve acil durumlarda bu karar destek sistemleri iletişimi güçlendirmek için özellikle sosyal ağ merkezleri (Twitter, Facebook vb.) ile entegre olacak şekilde tasarlanmıştır. Son yıllarda şehircilik anlamında da akıllı teknolojiler ön plana çıkıyor. Akıllı teknolojiler ile dizayn edilmiş ulaşım ve bina teknolojileri ile afet ve

society and economy are changing? Let’s take a look at how institutions can transform this transformation into a value.

Organizing Health Care Smartly!

How a policy is presented to the user is as important as the policy developed in health itself. The development of health information systems even regulates the effectiveness of the treatment. Knowing it’s about the existence of information systems, and it is also about recording and collecting data. In fact, this is actually what lies under the term we call digital transformation; collect, record and create insight! This is a cycle and each step feed the next step. This way, the quality of information is constantly improving and can make better predictions! The easy and most important, early detection of diseases saves lives. In recent years, studies have shown that artificial intelligence technology can better evaluate medical imaging. This means that when human capital is supported with appropriate technology, it can produce great results. Therefore, we can say that following technology is as important as training health care personnel.

It is also very important to know the “history” of the patient correctly. In the e-Pulse Health System, which was launched by the Ministry of Health on April 4, 2015 and started offering services to citizens, the user can access all health records and, if approved, the physician can access past health records and examination results. Information such as the contents of the prescribed drugs, the name of the doctor who prescribed it is easily accessed and can also send a 112-emergency situation call to health institutions. The e-Pulse system has a mobile application and users can easily install and use it on their smartphones with their e-Government passwords. The e-Pulse system, which has a facilitating role in health services, is a good example of digital transformation based on big data management and processing, which is linked to the integration of information systems of all healthcare providers.



ağ teknolojileri uzmanı, sanal gerçeklik tasarımcısı/ uzmanı, veri bilimciliği (makine öğrenmesi, derin öğrenme, yapay zeka) vb. mesleklerinden bazıları. Görülüyor ki geleceğimize teknoloji hükmedecek!

Burada önemli olan nokta, endüstrinin ihtiyacı olan niteliği, teknolojik bilgiyi, çalışanlara yükleyebilmek. Bunu sağlayabilmek ise, nitelikli mesleki eğitimin önünü açmaktan geçiyor. Bilim ve sanayi ile işbirliği içerisinde öğrenci yetiştiren teknik okulların sayısı artırılmalı, “mavi yakalılık” ücret politikaları ile de teşvik edilmelidir.

Özetle! Aslında İhtiyacımız Ne?

Ülkelerin bilişim ve teknoloji alanındaki gelişmeleri takip etmeleri ve gelişmiş teknolojinin efektif kullanımı o ülkedeki zihinsel emek ve kapasitenin bir göstergesidir. Dönüşüm yalnızca teknoloji transferi ile değil, önemli bir kültürel değişimi de gerektirmektedir. Özellikle işgücü piyasasında değişim ve dönüşüm için gerekli olan yeterli niteliklere sahip işgücünün sağlanması teknoloji transferi kadar önemlidir. Teknolojiyi keşfetmek ya da geliştirmek elbette oldukça önemlidir, ancak bu teknolojiyi bulunduğu noktadan bir adım öteye taşıyacak nitelikli işgücü desteklenmez ise gelişimde, ilerlemede sürdürülebilirlik sağlanamaz. Çalışanların bu yeni teknolojiyi kullanacak, ihtiyaç doğrultusunda yönlendirecek hatta daha ileri teknolojiler geliştirebilecek inovatif yaklaşıma sahip bir dünya vatandaşı olmasını sağlamak elbette ki kaliteli ve dünya gerçeklerine ayak uydurabilen sürdürülebilir bir eğitim yaklaşımı ile gerçekleştirilebilir. Ülkemizin bu sürdürülebilir güce çok ihtiyacı var. Zaman, potansiyeli güce dönüştürme zamanı!

Kaynaklar

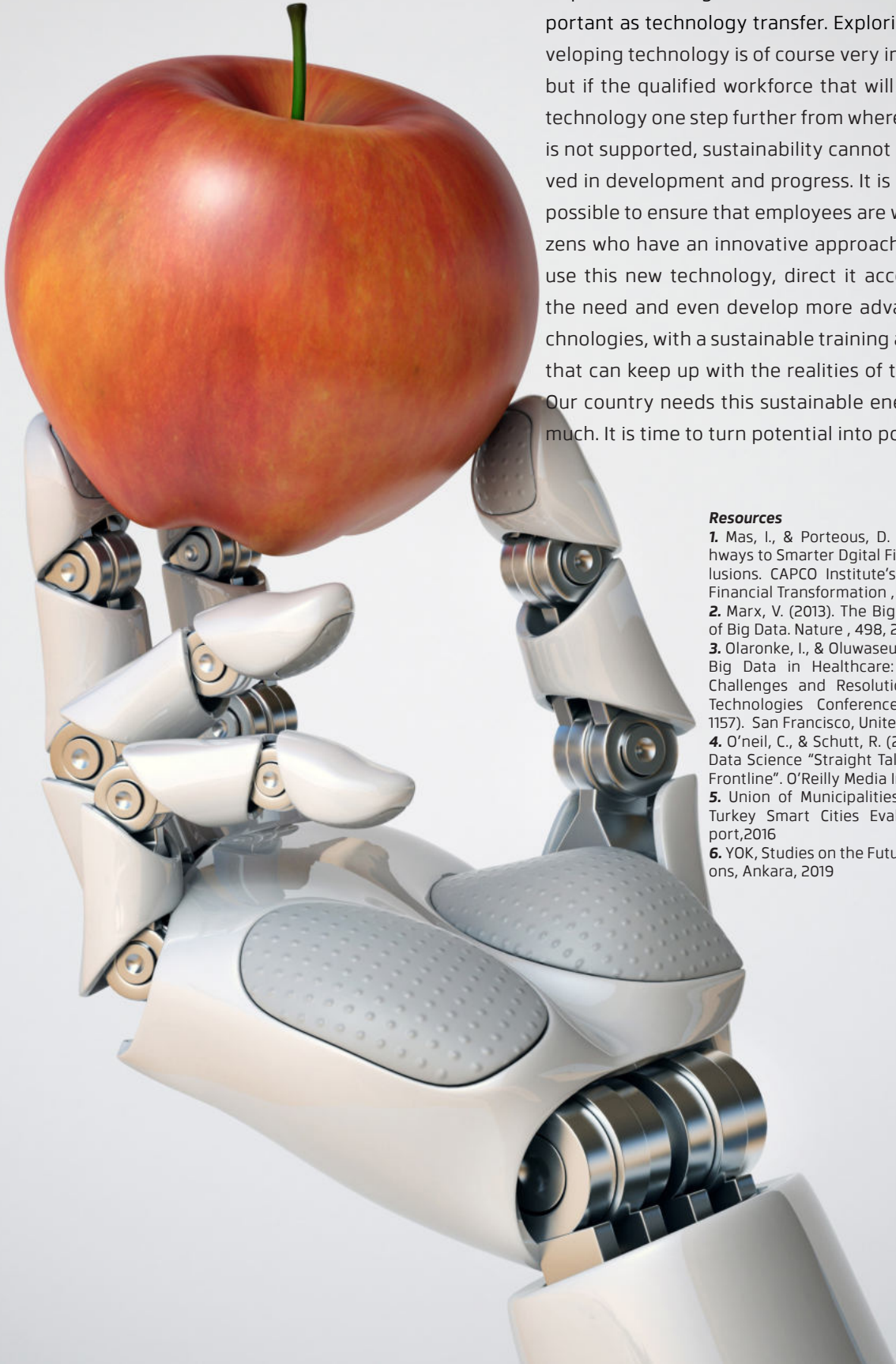
1. Olaronke, I., & Oluwaseun, O. (2016). Big Data in Healthcare: Prospects, Challenges and Resolutions. Future Technologies Conference , (s.1152-1157). San Francisco, United States.
2. Marx, V. (2013). The Big Challenges of Big Data. Nature , 498, 255-260.
3. Mas, I., & Porteous, D. (2015). Pathways to Smarter Digital Financial Inclusions. CAPCO Institute's Journal of Financial Transformation , 42, s. 47-62
4. O'neil, C., & Schutt, R. (2014). Doing Data Science "Straight Talk From The Frontline". O'Reilly Media Inc.
5. YÖK, Geleceğin Meslekleri Çalışmaları, Ankara, 2019
6. Türkiye Belediyeler Birliği, Türkiye Akıllı Şehirler Değerlendirme Raporu, 2016

tely take the workforce out of action? Dark factories, more clearly, factories, which are equipped with fully automated smart systems, are factories that do not require the typical manpower that performs production based on the software of the designer. Could manpower and the workforce be completely disabled? Such a thing is not possible of course. The quality of workforce should increase, but the dark factories and the production style will not be valid for all the consumer goods. Digitalization in production and the use of smart systems are expected to enable the workforce to achieve the same level of welfare by working for a shorter amount of time. In some projection studies, it was pointed out that with the development of smart production systems, qualified workforce and hourly labor wages will increase, thus reducing working time. Just like the industrial revolutions and mechanization has created new business fields, the development of smart systems will also create new business fields and will emphasize on the quality of employment. What jobs do you think the skilled workforce will do? Priority areas in the Higher Education Council's Future Professions Report;

-Intelligent micro and Nano specialist,
-Network specialist,
-Virtual Reality Designer / Specialist,
-Data Science (Machine Learning, Deep Learning, Artificial Intelligence, etc.) is one of the professions. It seems that technology will rule our future! The important point here is to install the quality needed by the industry, the technological knowledge to the employees. Ensuring this means opening the way for qualified vocational education. The number of technical schools that train students in cooperation with science and industry should be increased and “blue collar” should be encouraged together with wage policies.

In short, what did we actually need?

The development of countries in the field of Informatics and Technology and the effective use of advanced technology is an indicator of mental labor and the capacity in that country. Transformation requires not only technology transfer, but



also a significant cultural change. Especially in the labor market, providing sufficient workforce required for change and transformation is as important as technology transfer. Exploring or developing technology is of course very important, but if the qualified workforce that will take this technology one step further from where it is now is not supported, sustainability cannot be achieved in development and progress. It is of course possible to ensure that employees are world citizens who have an innovative approach that will use this new technology, direct it according to the need and even develop more advanced technologies, with a sustainable training approach that can keep up with the realities of the world. Our country needs this sustainable energy very much. It is time to turn potential into power!

Resources

1. Mas, I., & Porteous, D. (2015). Pathways to Smarter Digital Financial Inclusions. CAPCO Institute's Journal of Financial Transformation , 42, s. 47-62
2. Marx, V. (2013). The Big Challenges of Big Data. Nature , 498, 255-260.
3. Olaronke, I., & Oluwaseun, O. (2016). Big Data in Healthcare: Prospects, Challenges and Resolutions. Future Technologies Conference ,(s. 1152-1157). San Francisco, United States.
4. O'neil, C., & Schutt, R. (2014). Doing Data Science "Straight Talk From The Frontline". O'Reilly Media Inc.
5. Union of Municipalities of Turkey, Turkey Smart Cities Evaluation Report, 2016
6. YOK, Studies on the Future Professions, Ankara, 2019

Betül DÖNMEZ ORAL
ÇSG Eğitim Uzmanı

mikro



ÖĞRENME



Eğitimde Yeni Bir Yaklaşım

Micro Learning:
A New Approach in Education

Dijital dönüşümün öncülük ettiği Dördüncü Endüstri Devrimi ya da yaygın tabiriyle Endüstri 4.0 çağında yaşıyoruz. Endüstri Devriminin her aşamasında görüldüğü gibi bu dönemde de çalışma yaşamında bir dizi değişime şahit oluyoruz. Bundan yirmi yıl öncesine kadar işgücünde x kuşağı yaygın iken günümüzde y kuşağının hatırı sayılır yeri var. 30 yıl sonra ise y kuşağının yerini z kuşağı alacak.

Y kuşağı dijital dünya içinde doğan ilk nesil olmakla beraber çoklu görev yapabilen, çabuk sıkılabilen ve hızlı bilgi edinme sürecine adapte olabilen bir nesildir. Değişime açık olan y kuşağı yeni yaklaşımları kolayca benimseyebilir ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilir. Z kuşağı ise teknolojisiz bir dünyayı bilmez ve teknoloji onlar için adeta bir alışkanlıktır. Z kuşağının % 25'i uyandıktan 5 dakika sonra, % 73'ü uyandıktan 1 saat ya da daha az süre içinde teknolojiye bağlanır ve % 70'i YouTube, Facebook, Instagram ve

We live in the Age of Industry 4.0; the Fourth Industrial Revolution pioneered by digital transformation. As it can be seen at every stage of the Industrial Revolution, we witness a series of changes in working life during this period. Generation X was widespread in the workforce until twenty years ago, and generation Y has a considerable place today. Generation Y will be replaced by generation Z in 30 years.

Generation Y is the first generation born in the digital world, but it is a generation that can multitask, get bored quickly and adapt to the process of obtaining fast information. Generation Y, which is open to change, can easily adopt new approaches and keep up with technological developments. Generation Z does not know a world without technology which is like a habit for them. 5 minutes after 25% of generation Z wakes up, 73% of their total number connects to technology in 1 hour or less, and 70% use YouTube, Facebook, Instagram and Snapchat applications.

When we look at the common features of both generation Y and Z, we see that the two generations are technology-dominated, quickly bored, and innovative. According to a study, employees spend 33 hours a year on training, this means 5.42 minutes a day. It is clear, then, that new

Snapchat uygulamalarını kullanır .

Y ve z kuşağının ortak özelliklerine baktığımızda iki neslin teknolojiye hâkim, çabuk sıkılan, yeniliklere açık bir nesil olduğunu görüyoruz. Yapılan bir araştırmaya göre çalışanlar eğitime bir yılda 33 saat ayırıyorlar . Bu da bir günde 5,42 dakika demek. O halde eğitimde sınıf ortamında 30-40 dakika süren seminerler ya da uzun süreli uzaktan eğitim modülleri yerine yeni yaklaşımlara ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu yeni yaklaşımlardan biri mikro öğrenmedir.

Süresi dört dakika ya da daha kısa olan ve akıllı cihazlarla rahatça erişilebilen mikro öğrenme modülleri ile çalışanlar daha az süre harcayarak, nokta atışı bilgilere erişebiliyorlar. Mikro öğrenme modülleri tamamen yazılı ya da multimedya ağırlıklı olabilir. YouTube verilerine göre videolarda ilk 15 saniye izleyici kitlesinin elde tutulması için kritiktir. Bu da gösteriyor ki mikro öğrenmede kilit nokta, modüllerin kısa olmasıdır.

Mikro öğrenme liderlik, süpervizörlük ve teknik beceri gelişimi gibi alanlarda daha yaygın kullanılsa da güvenlik eğitimlerinde de kendine yer bulmaya başlamıştır.

Mikro Öğrenmenin Faydaları Nelerdir?

Hızlıdır. Bir saatin içine düzinelerce modül sığdırabilirsiniz. Böylece değişen eğitim ihtiyaçlarına ve ku-

approaches are needed in the classroom environment instead of 30-40 minutes of seminars or long-term remote education modules. One of these new approaches is micro learning.

With micro learning modules, which are four minutes or less and can be easily accessed with smart devices, employees can spend less time accessing point-to-point information. Micro learning modules can be either written or multimedia based. According to YouTube data, the first 15 seconds of videos are critical for keeping hold of the audience. This shows that the key point in micro learning is the short modules.

Although micro learning is used more widely in areas such as leadership, supervising and technical skill development, it has also started to find its place in security education.

What Are the Benefits of Micro Learning?

It's fast: You can fit dozens of modules in one hour. Thus, you can respond quickly to changing educational needs and institution goals and objectives.

It is low cost: When producing micro learning modules, you do not need special micro learning programs. It is possible to prepare content with any remote education system.

It is flexible: You can include any subject prepared in



Bilgiyi muhafaza eder. Mikro öğrenme araştırmalarına göre modüllerin kısa, birbirinden bağımsız ve tekrar dönülebilir olması bilginin akılda kalıcılığını artırır. Kullanıcılar daha özgürdür. Sıradan uzaktan eğitim modülleri metin ağırlıklı ve uzun olduğu için boş zamanlarda çalışmak için uygun değildir. Mikro öğrenme ise eğlenceli içeriklerle ve akıllı cihazlara indirilerek çevrimdışı da kullanılabilir.

Derinlemesine bir eğitim için uygun değildir. Yabancı dil konuşma becerinizi geliştirmek için uygun bir yaklaşım iken yabancı bir dile ait edebiyat bilgisini geliştirmek için uygun bir yaklaşım değildir. İlerleyen zamanlarda mikro öğrenme yüz yüze ya da uzaktan eğitimin yerini alır mı bilemeyiz, ancak mevcut eğitimleri daha etkin ve verimli hale getirdiği bir gerçektir.

It retains information: According to micro learning researches, the modules being short, independent and reversible increases the information retention. Users are freer: Ordinary remote education modules are not suitable for working on at leisure, as they are text-based and long. On the other hand, micro learning can be downloaded to smart devices and used offline.

Not suitable for in-depth training: While a foreign language is an appropriate training approach to improve your speaking skills, it is not an appropriate approach to improve literature knowledge of a foreign language.

2- Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği (TEGEP) Kurumsal Eğitim Araştırması, 2017 (15.01.2020).



Onur ERDOĞAN
ÇSG Eğitim Uzmanı

PROJE YÖNETİMİNDE

MANTIKSAL
ÇERÇEVE
YAKLAŞIMI

LOGICAL FRAMEWORK
APPROACH
IN PROJECT
MANAGEMENT



Proje, yer, zaman, bütçe ve hedefleri belirlenmiş özel bir üretim şeklidir. Proje tipi üretim bu kısıtları nedeniyle bant üretimi veya kitle üretiminden ayrılır. Dolayısıyla kendine özgü planlama, üretim ve denetim süreçlerine ve tekniklerine sahiptir. Proje tipi üretimin en bilinen örnekleri işletmelerin tesis, konut ve gemi inşaatları gibi fiziksel üretim faaliyetleridir. Diğer taraftan rutin olmayan taşıma ve lojistik işleri, büyük ölçekli kamu yatırımları da önemli örnekler arasında sayılır. Nitekim ülkemizin ve Türk kamu idareciliğinin Cumhuriyet ve Cumhuriyet öncesi dönemlerden intikal eden güçlü bir proje yönetimi geleneği vardır. Türk devlet geleneğinde, ülkenin imarı ve askerî amaçlarla yüzyıllar boyunca pek çok faaliyet gerçekleştirilmiş, klasik mimariden büyük çaplı lojistik işlerine kadar tarihi değiştiren eserlere imza atılmıştır. Bütün bu faaliyetlerde çok sayıda üretim unsurunun bir arada ve uyumlu bir şekilde çalışması gerekmiş; insan, malzeme, makine ve teçhizat azami verimle organize edilmiştir.

Yirminci yüzyıl başlarında işletme ve yönetim bilimlerinde gelişen literatürle üretim ve proje faaliyetlerinin teknik esaslara dayanması ve standartların oluşturulması gündeme gelmiş, özellikle İkinci Dünya Savaşı sırasında proje yönetimi teknik

A project is a special form of production, the location, time, budget and targets are determined. Project type production differs from tape production or mass production due to these constraints. Therefore, it has its own planning, production, inspection processes and techniques. The best-known examples of project type production are physical production activities of businesses such as facility, residence and shipbuilding. On the other hand, non-routine transport and logistics, large-scale public investments are among the important examples. As a matter of fact, our country and Turkish public administration have a strong project management tradition, which can be traced back to the Republic and pre-Republican periods. In the Turkish state tradition, many activities have been carried out for centuries for the development of the country and for military purposes. However, works that have changed history from classical architecture to large-scale logistics works have been actualized. In all these activities, many production elements had to work together and harmoniously; people, materials, machinery and equipment were organized in maximum efficiency.

In the early twentieth century, with literature developing in management and management sciences, production and project activities based on technical principles and establishing standards came to the agenda, especially during the Second World War; when project management got its technical foundations. With the developments in engineering sciences, the optimum organization of production, factors from raw material to the final product that has been actualized by focusing on the production processes from the product itself. The Logical Framework Approach that emerged during this period has become the main project management technique of many international organizations such as the World Bank and the European Union.

The Logical Framework Approach basically brings together the basic elements of a project, and provides visual and systematic display of the planning,

temellerine kavuşmuştur. Mühendislik bilimlerinde ki gelişmelerle, ürünün kendisinden üretim süreçlerine de odaklanılarak hammaddeden nihai ürüne kadar üretim faktörlerinin optimum organizasyonu sağlanmaya çalışılmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan Mantıksal Çerçeve Yaklaşımı ise Dünya Bankası ve Avrupa Birliği gibi pek çok uluslararası kuruluşun temel proje yönetim tekniği haline gelmiştir.

Mantıksal Çerçeve Yaklaşımı temel olarak bir projenin temel unsurlarının bir araya getirilerek planlama, yürütme, denetim, projenin sonlandırılması ve değerlendirilmesi aşamalarının görsel ve sistematik şekilde sergilenmesini sağlar. Böylece gerek proje yöneticisi ve planlayıcılar ve gerekse uygulayıcı ve denetleyiciler için düzenli bir belge oluşturulur. Referans bir planın ortaya konulması, projenin hedef ve amaçlarından sapılmadan ancak gerekli hallerde esnekliğin de sağlanarak üretimin gerçekleştirilmesini sağlar. Burada "üretim" tabiriyle sadece fiziki mal üretimi değil hizmet üretiminin de anlaşılması gerekmektedir. Dünyada ve ülkemizde gerçekleştirilen pek çok kurumsal kapasite ve sosyal gelişim projesinde fiziki üretimin yanında eğitim ve danışmanlık faaliyeti de gerçekleştirilir. Dolayısıyla hizmet üretimine dayalı projeler de Mantıksal Çerçeve Yaklaşımıyla yürütülebilir.

Her ne kadar temel yapıları oldukça benzer olsa da proje fonu sağlayan çeşitli kuruluşların kendine özgü proje yönetimi ve mantıksal çerçeve sistemleri bulunur, farklı terminolojiler kullanırlar. Bu nedenle ülkemizde yıllardır uygulanan ve pek çok başarılı örneği bulunan, Avrupa Birliği'nin proje yönetim sistemi örneği üzerinden Mantıksal Çerçeve Yaklaşımı açıklanacaktır.

Bir projenin uygulamaya konulabilmesi için bir sorun ve buna bağlı bir ihtiyacın olması ve bunların doğru bir şekilde tanımlanabilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla planlama aşamasında öncelikle sorun ve ihtiyaçlar net bir şekilde tanımlanarak buradan projenin genel amacı, hedefleri ve sonuçlarına gidilir. Planlama ve tanımlama aşamalarında PEST(LE), SWOT, Balık Kılçığı diyagramı gibi pek çok analiz aracı beyin fırtınası oturumlarında kullanılarak so-

execution, control, and project termination and evaluation phases. Thus, a regular document is created for project managers and planners, as well as implementers and supervisors. Creating a reference plan enables production to be carried out without deviating from the goals and objectives of the project, but by providing flexibility when necessary. Here, it is necessary to understand not only the physical goods production as they say in the "production" world, but also service production. In many institutional capacity and social development projects carried out around the world and in our country, education and consultancy activities are carried out besides physical production. Therefore, projects based on service production can also be carried out with the Logical Framework Approach.

Although, their basic structures are quite similar, various institutions that provide project funding have their own project management and logical framework systems and use different terminologies. For this reason, the Logical Framework Approach will be explained through the project management system of the European Union, which has been implemented in our country for many years and has many successful examples.

In order for a project to be put into practice, there must be a problem and a need attached to this problem, and these must be correctly identified. Therefore, at the planning stage, the problems and needs are clearly defined and the general purpose, objectives and results of the project are reached from here. During the planning and defining stages, many analyzing tools such as PEST (LE), SWOT, Fishbone diagram are used in brainstorming sessions to clarify the problems and needs, and activities to be carried out for their solutions are designed.

We reach the goal and the results/activities from the specified general objective. The point to pay attention to here is that the results should be expressed in past tense rather than future tense. For example, instead of "waste water treatment standards will be established and implemented effectively", it will be "Waste water treatment standards have been estab-

run ve ihtiyaların netleştirilmesi sağlanır, bunların zm için yrtlecek faaliyetler tasarlanır. Belirlenen genel amatan (overall objective) hedefe (purpose) oradan da sonuçlar ve faaliyetlere (results/activities) gidilir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta sonuçların gelecek zaman kipinde değil geçmiş zaman kipinde ifade edilmesi gerektiğidir. Örneğin “atık su işleme standartları oluşturulacak ve etkin bir şekilde uygulanacaktır.” değil “atık su işleme standartları oluşturuldu ve etkin bir şekilde uygulandı.” şeklinde bir ifade kullanılır. Mantıksal ereve matrisine yerleştirilen sonuç ve faaliyetlerin yönetim ve denetimi için ise gösterge (indicators), gösterge kaynakları ve varsayımlar (assumptions) haneleri kullanılır. Projenin genel amacının etki göstergesi (impact indicator), hedefinin sonuç göstergesi (outcome indicator) sonuçlarının ise çıktı göstergesi (output indicator) bulunur. Faaliyetler bir GANT şemasına (activity Schedule) yerleştirilerek yıllar, çeyrekler veya aylar itibariyle programlanır ve bu faaliyetler için gereken girdiler de kaynaklar şemasına (result-based resource schedule) işlenir. Proje faaliyetleri bu ereve içinde yürütülerek belirlenen zaman ve bte kısıtı içinde tamamlanmaya çalışılır.

Projenin uygulama aşamasına doğrudan etki edeceği için kaynak, faaliyet ve göstergelerin seçiminde gereki olunması ve SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timely – zgl, llebilir, Ulaşılabilir, Gereki ve Vakitli) hedeflerin konulması büyük önem taşır.

lished and implemented effectively”. The indicators, indicator sources and assumptions digits are used for the management and control of the results and activities placed in the logical framework matrix. The overall objective of the project is the impact indicator, and the outcome indicator of the target is the output indicator. Activities are placed in a GANT chart (activity Schedule) and programmed according to years, quarters or months, and the inputs required for these activities are also recorded in the result-based resource schedule. The project activities are carried out within this framework and tried to be completed within the time and budget restrictions determined.

Since it will directly affect the implementation phase of the project, it is of great importance to be realistic in the selection of resources, activities and indicators and to set SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Timely) targets.



KIRSAL ALANDA GENÇLİK KOOPERATİFLERİ

ILO verileri incelendiğinde küresel genç işsizlik oranının 2007’de % 12,5, 2012’de % 12,9 ve 2017’de % 13,2 olarak gerçekleştiği görülüyor. İşsizlik, çoğu genç işçinin hayatta kalabilmek için herhangi bir işi kabul etmek zorunda kaldığı, kentlerde yaşayan gençler arasında daha yaygındır. Eurostat’ın 2015 verilerine göre Avrupa Birliğinde kırsal kesimde görülen işsizlik oranı % 9,1 olup bu rakam içindeki 15 ila 24 yaş arasındaki tüm gençlerin yaklaşık üçte biri insana yaraşır iş fırsatlarının eksikliğinden muzdariptir. Gençlerin hâlihazırda istihdam edildiği işlerin büyük çoğunluğu düşük ücretli, güvencesiz ve kişisel gelişim imkânları sunmayan işlerden oluşuyor.

Kırsal alanlarda yoksulluk yoğunluğu artarken, yoksulluktan çıkış olanakları ise kenttekine kıyasla azalıyor. Nitekim Dünya Bankası verilerine göre ülkemizde kırsal yoksul oranı, en iyi göstergelerin olduğu 2008 yılı itibarıyla bile, kenttekenden 5 kat fazladır. Kırsal alanda yoksulluğun azalma eğilimi, kentsel alanda gözlemlenen iyileşmenin hızıyla kıyaslandığında çok gerilerde kalıyor.

YOUTH COOPERATIVES IN RURAL AREAS

When ILO data was analyzed, it was seen that the global youth unemployment rate was 12.5% in 2007, 12.9% in 2012 and 13.2% in 2017. Unemployment is more common among young people living in cities, where most young workers have to accept any job to survive. According to Eurostat’s 2015 data, the unemployment rate in rural areas in the European Union is 9.1%, and nearly a third of all young people between the ages of 15 and 24 are suffering from a lack of decent job opportunities. The vast majority of jobs which young people are currently employed in, are low-paid, insecure, and jobs that do not offer personal development opportunities.

While the intensity of poverty increases in rural areas, the opportunities to get out of that poverty decrease compared to the city. As a matter of fact, according to World Bank data, the rural poverty rate in our country is 5 times higher than in the city, even as of 2008, when the best charts can be seen. The

Kırsal kesimdeki yatırım eksikliği genellikle daha düşük yaşam standartları ve bu alanlardaki nüfusun azalmasıyla sonuçlanır. İnsana yaraşır işlerin ve yaşam olanaklarının sınırlı, gelecek kaygısının yüksek olması, gençleri kırsal alanlardan kentsel alanlara göç etmeye zorlamakta, bu göç dalgasında aile bütünlükleri bozulmakta, köydeki mevcut iş yükü kadınlar, yaşlılar ve çocuklara kalmaktadır. Gençlerin kırsal alanlardan kentsel alanlara yönelen bu zorunlu göçü işsizlik, yoksulluk ve yabancılışmaya yol açtığı gibi gelişmekte olan birçok ülkede gelir dağılımında eşitsizlik de yaratıyor. Gençlerin kırsal üretime katılımlarının azalması bu bölgelerde vasıflı işgücü istihdamı anlamında uzun vadeli sorunlar ortaya çıkarıyor. Bu eğilimin tersine çevrilememesi, tarımsal üretimi ve gıda arzını olumsuz etkileyerek, ulusal gıda güvenliğini zayıflatıyor.

Eğitim ve öğretim kırsal alanlarda kolay erişilebilir olmadığı gibi işgücü piyasasının gereksinimlerini ve kırsal alanlarda yaşayan gençlerin ihtiyaçlarını karşılama anlamında yeterli değil. Kırsal alanlarda geçim kaynaklarını çeşitlendirecek, gençlerin beceri, verimlilik ve üretkenliklerini arttıracak güncel eğitim programlarına ihtiyaç duyuluyor.

Eğitim ve öğretimin kalitesi gençlerin okuldan istihdama geçişlerini önemli ölçüde etkiler. Eğitim sistemi ile işgücü piyasasının önceliklerinin farklı olması arz ve talep arasında bir uyumsuzluk yarattığında

downward trend of poverty in rural areas lags far behind compared to the speed of improvement observed in the urban area.

Lack of investment in rural areas often result in lower living standards and a declining population in these areas. The limited number of decent jobs and living opportunities and a dominant future anxiety forces young people to migrate from rural areas to urban areas. In this migration wave, family integrity is disrupted, the current workload in the village remains with women, the elderly and children. This forced migration of young people from rural areas to urban areas leads to unemployment, poverty and alienation, and creates inequality in income distribution in many developing countries. The decreased participation of young people in rural production poses long-term problems in these regions in terms of skilled labor employment. Failure to reverse this trend may negatively affect agricultural production and food supply, weakening national food security.

Education and training are not easily accessible in rural areas, but they are not sufficient enough to meet the needs of the labor market and the needs of young people living in rural areas. Current training programs are needed to diversify sources of income in rural areas and increase the skills, efficiency and productivity of young people.



gençler niteliklerine uygun iş bulmakta zorlanır, işverenler ise bu gençleri doğru becerilerle işe alamazlar. Kırsal kesimde ağırlıklı olarak tarımsal faaliyetler yürütüldüğü, istihdamın bu alanda yoğunlaştığı ve ekonomik faaliyetlerin çeşitlendirilemediği görülmüyor. Tarımsal faaliyetlerde yaşanan yüksek girdi maliyetleri, depolama, lojistik ve pazarlama sorunları, ise köylerde tarımla uğraşan nüfusun ana problemleri arasında yer alıyor. Dünyanın ve ülkemizin gelişmiş bölgelerinde kooperatifler bu gibi sorunların çözümünde önemli roller üstleniyor.

Kooperatifler kırsal alanlarda yaşayan gençlerin temel yetkinlikler kazanmalarında, istihdama dâhil edilmelerinde, yaşam koşullarının iyileştirilmesinde önemli rol oynamakta, üretimi ve refahı arttırarak şehre olan göçü sınırlamaktadır. Kooperatif girişim modeli, sadece girişimcilik yoluyla değil aynı zamanda maaşlı istihdam sağlayarak da istihdam yaratmayı kolaylaştırmakta ve genç istihdamına katkı sağlıyor. Özel sektör, kamu sektörü ve sivil toplum kuruluşları kentlerde sosyal ve ekonomik hayatın bel kemiğini oluştururken kırsal kesimde aynı durumdan bahsetmek güçtür. Kooperatifler kırsal kesimde köylüler arasında sürdürülebilir ortak ağ ilişkilerinin kurulmasına hizmet eden, STK anlayışıyla işleyen yapılar olarak

The quality of education and training significantly affects the transition of young people from school to work. When the priorities of the educational system and the labor market are different, it creates an incompatibility between supply and demand and young people find it difficult to find suitable jobs, and also employers cannot hire these young people with the right skills.

It is observed that agricultural activities are mainly carried out in rural areas, and that employment is concentrated in this area and economic activities cannot be diversified. High input costs, storage, logistics and marketing problems in agricultural activities are among the main problems of the agricultural population in the villages. Cooperatives play an important role in the solution of such problems in the developed regions of the world and our country.

Cooperatives play an important role in gaining basic competencies of young people living in rural areas, their involvement in employment, and improving their living conditions, increasing the production and welfare and limiting migration to the city. The cooperative enterprise model facilitates





ekonomik katma değer yaratmakta ve taşıdıkları tüzel kişilik aracılığıyla da kamu idarelerince muhtap alınmaktadır. Kooperatiflerin yaygın oldukları bölgelerde yarattıkları sosyal ve ekonomik etki ortadayken kooperatifleşme oranı Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nca yayınlanan Türkiye Kooperatifçilik Strateji belgesi incelendiğinde milli gelirde düşük pay sahibi bölgelerde minimum düzeydedir. Bu oranın artırılması için kooperatif girişimciliği farkındalık ve teşvik mekanizmalarına, kırsal alanlarda genç girişimciliği teşvik edecek, gençlerin işletme ve yönetim becerilerini geliştirecek daha fazla kooperatif eğitimlerine ihtiyaç duyuluyor.

new jobs and contributes to youth employment, not only through entrepreneurship but also by providing paid employment.

While the private sector, public sector and non-governmental organizations form the backbone of social and economic life in cities, it is difficult to talk about the same situation in rural areas. Cooperatives create economic added value as structures that serve in the establishment of sustainable common network relations between the villagers in the rural areas, operate with an NGO approach and are addressed by the public administrations through the legal entity they carry. Cooperatives are common in the region where they create social and economic impact of cooperatives at the central rate published by the Ministry of Customs and Trade Turkey Cooperative Strategy document is minimal in the region with the lowest share of national income is examined.

In order to increase this rate, cooperative entrepreneurship awareness and incentive mechanisms are needed, and more cooperative trainings that will encourage young entrepreneurship in rural areas and develop the management and management skills of young people.



İŞSİZLİK SİGORTASI NEDİR?

*What is
unemployment
insurance*

Küreselleşen dünyamızın en önemli sorunlarında biri de şüphesiz ki işsizliktir. İşsizlikle mücadele için ülkeler çeşitli istihdam politikaları geliştirmiştir. Bu politikalar aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki bölümden oluşur.

Aktif istihdam politikalarında temel amaç iş olanaklarının artırılması ve işsizlerin daha kolay iş bulabilmeleri için vasıf ve becerilerinin artırılmasıdır. Mesleki eğitim programları, istihdam teşvikleri, doğrudan iş yaratma ve iş bulma yardımı aktif istihdam politikası araçlarından bazılarıdır. Pasif istihdam politikalarında ise temel amaç işsiz kalan kişilere iş bulmak değildir. İşsiz kaldığı dönemde kişiyi maddi açıdan destekleyerek işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararları en aza indirmektir. Bu politikalara örnek olarak işsizlik sigortası, işsizlik yardımları kıdem tazminatı ve çalışma paylaşımı verilebilir.

ÜLKEMİZDE NASIL UYGULANIR?

**how is it applied
in our country?**

One of the most important problems of our globalizing world is undoubtedly unemployment. Countries have developed various employment policies to combat unemployment. These policies consist of two parts: active employment policies and passive employment policies.

The main objective in active employment policies is to increase job opportunities and to increase the qualifications and skills of the unemployed to find jobs easier. Vocational training programs, employment incentives, direct employment creation and employment assistance are some of the active employment policy tools.

In passive employment policies, the main purpose is not to find jobs for the unemployed. It is to minimize the individual and social damages that unemployment can cause by supporting the person financially when he or she is unemployed. Examples of these policies are unemployment



İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası ile işsiz kalan kişilere maddi kaynak sağlanarak kendine en uygun işi bulabilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca ekonomik durgunluk dönemlerinde daha çok kullanılan bir sigorta olduğu için de piyasa için can suyu niteliğindedir.

Ülkemizde işsizlik sigortası fikri çok eski yıllara dayansa da uygulamaya yeni geçilmiştir. 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu çıkarılmış ve 2000 yılında İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur. Bu fon %1 işçi primi, %2 işveren primi ve %1 devlet katkısı ile oluşturulmuştur. İşsizlik sigortası fonu ilk işsizlik ödeneği ödemesini 2003 yılında yapmıştır.

Kapsadığı Kişiler

İşsizlik sigortası faydalanan kişiler:

Eski tabirle SSK'lılar yani 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki 4(a)'lılar 4857 sayılı İş Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesine göre isteğe bağlı sigortalılar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20.maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılardır.

Şartları

Bu sigortadan yararlanmak için de şartlar vardır. Birincisi çalışanın işten kendi isteği, kusuru ve kastı olmadan ayrılmalıdır. İkincisi hizmet akdiyle çalışanlar için işten ayrılmadan önceki son 120 gün hizmet akdi kesintisiz devam etmelidir. Üçüncü şart ise son üç yıl içinde en az 600 gün prim yatırmış olmalıdır. Prim yatırma gün sayısına göre işsizlik ödeneği alma süreleri değişir.

Bu süreler şöyledir:

600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 180 gün,
900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 240 gün,
1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 300 gün süre ile işsizlik ödeneği alır.

Başvuru

İşsizlik ödeneği almak için işten ayrıldıktan sonra 30 gün içinde İŞKUR'a başvurulmalıdır. Aksi halde zorunlu bir gerekçe yoksa işsizlik ödeneği alınamaz. İşsizlik

insurance, unemployment benefits, severance pay and work sharing.

Unemployment Insurance

With unemployment insurance, people who are unemployed are provided with financial resources to find the most suitable job. In addition, it is like life water for the market as it is an insurance, which is used more during periods of economic recession.

Although, the idea of unemployment insurance in our country dates back to very old years it has just started to be implemented. Unemployment insurance law numbered 4447 was enacted in 1999 and an unemployment insurance fund was established in 2000. This fund was created with 1% worker premium, 2% employer premium and 1% government contribution. The unemployment insurance fund made its first unemployment benefit payment in 2003.

People Included- Persons benefiting from unemployment insurance:

1. In the former terms, SSKI members, namely the 4 (a)'s in Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510.

2. Optional insured according to the part-time employment contract, according to the Labor Law 4857.

3. The insured subjected to the boxes explained in the provisional article 20 of the Social Security Law No. 506.

They are the insured subject to the funds that are explained in the provisional article 20 of the Social Security Law No. 506.

Conditions

There are the conditions to benefit from this insurance. First, the employee must leave the job without his own will, mistakes and intentions. Second, for those who work with a service contract, the last 120 days of the service contract must continue without interruption. The third condition is that they

ödeneği hesaplanırken kişinin son dört aylık prime esas kazancının yani SGK'ya bildirildiği brüt ücretinin yüzde 40'ıdır. Ancak bu tutar brüt asgari ücretin yüzde 80'nini aşamaz. Yani 2020 yılında alınan en düşük işsizlik ödeneği 1177,2TL ve en yüksek 2354,4 TL'dir.

İşsizlik sigortasının sağladığı diğer bir fayda da işsiz kalan kişi ve onun bakmakla yükümlü olduğu kişilerin genel sağlık sigorta primleri de işsizlik fonundan sağlanmaktadır.

İşsizlik sigortası bir pasif istihdam politikası aracı olsa da işsizlik sigortası için kurulan işsizlik sigorta fonu aktif istihdam politikaları içinde önemli bir kaynaktır. Fon gelirleriyle mesleki eğitim kursları ve istihdam teşvikleri gibi pek çok aracın kullanılması mümkün hale gelmiştir.

must have deposited premiums for at least 600 days in the last three years. The duration of receiving unemployment benefits varies according to the number of premium deposit days.

These durations are as follows:

- 1.** 180 days for the insured unemployed, who worked 600 days, insured and paid unemployment insurance premium.
- 2.** 240 days for the unemployed, who worked 900 days, insured and paid unemployment insurance premium.
- 3.** The insured unemployed who worked 1080 days, insured and paid unemployment insurance premium receive unemployment benefit for 300 days.

Application

- 1.** Must apply to ISKUR within 30 days after leaving job to get unemployment benefits. Otherwise, unemployment benefits cannot b
- 2.** When calculating the unemployment allowance, it is 40 percent of the person's gross wage, which is reported to SSI, in the last four months. However, this amount cannot exceed 80 percent of the gross minimum wage. In other words, the lowest unemployment benefit received in 2020 is 1177,2 TL and the highest is 2354,4 TL.



DÖNÜŞEN ÇALIŞMA HAYATI & EĞİTİM İHTİYACI

Türkiye genç nüfuslu bir ülke olmakla beraber son yıllarda pek çok ülkede olduğu gibi doğum ve ölüm oranlarının değişmesiyle birlikte demografik bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Bu dönüşüm istihdam edilebilir nüfusun da değişmesine sebep olduğundan ülkemiz için önemli bir demografik fırsat penceresi olabilir. BM'ye göre Türkiye için bu fırsat penceresinin 2040'a kadar açık kalması öngörülmektedir. Bununla birlikte küresel rekabetin etkisi altında, özellikle ara eleman ihtiyacı yoğun olan ülkelerde nitelik ve beceri uyumsuzluğu ve çalışanlardaki mevcut niteliklerin artık yetersiz kalması gibi eğitim-istihdam sorunları yaşanmaktadır. Bundan yola çıkarak söyleyebiliriz ki beşeri sermayeye yapılan yatırımların artırılması ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesi artık daha önemli hale gelmiştir.

2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi 2017-2019 Eylem Planı'na göre nitelikli insan, güçlü toplum hedefine ulaşabilmek için bilgi temelli büyümeye odaklanılmalıdır. Hızla gelişen teknoloji beraberinde dünya çapında bir yeniden yapılanmayı da getirmiştir. Bu yeniden yapılanma çalışma hayatını da etkilemiştir. Eylem Planı kapsamında belirlenen temel politika eksenlerinden biri de eğitim istihdam ilişkisinin

Transformed Work Life and Training Needs

Although Turkey is a country with a young population, as in many countries, it is undergoing a transformation process with demographic changes in birth and death rates in the recent years. Since this transformation has caused the employment population to change, it may be an important demographic window of opportunity for our country. According to the UN, this window of opportunity for Turkey is expected to remain open until 2040. However, under the influence of global competition, especially in countries with intensive intermediate needs, there are education and employment problems such as quality and skill incompatibility and the existing qualifications of the employees are no longer sufficient. Based on this, we can say that increasing investments in human capital and raising qualified workforce has become more important.

According to the 2014-2023 National Employment Strategy, 2017-2019 Action Plan, qualified people should focus on knowledge-based growth in order to achieve a strong society goal. Rapidly developing technology has brought with it a worldwide

güçlendirilmesidir. Bu ilişkinin güçlendirilmesi için eğitimin hem içerik hem biçim olarak işgücünün talebine göre şekillenmesi ve nitelikli işgücü yetiştirilmesi gerekmektedir. İşgücü piyasasındaki kişilerin niteliklerinin arttırılması demek hem kişilerin iş ahlakını geliştirmek hem de kişisel becerilerini iyileştirmek demektir. Kişilerin sosyal ve teknik yönden desteklenmesi ve çağın ihtiyaçlarına uygun nitelikte olabilmesi eğitimle mümkündür. Eğitimin işgücü piyasasında verimi, çalışan niteliğini ve rekabet edilebilirliği artırma potansiyeli olduğu için çalışma hayatında eğitim ihtiyaçlarının analiz edilmesi gereklidir. Eğitim ihtiyacı, kişilerde veya kurumlarda olması beklenen durum ile mevcut durum arasındaki farkı ifade eder. Eğitim ihtiyaç analizinin amacı kişilerin veya kurumların gelişimine katkıda bulunmak amacıyla eğitimle giderilebilecek mevcut problemlere çözüm sağlamaktır. Bu süreç; analiz, tasarım, geliştirme, uygulama ve son olarak da değerlendirme adımlarından oluşur.

ÇASGEM İşgücü Piyasasındaki Eğitim İhtiyacını Tespit Etmek Üzere Yola Çıkıyor...

Bilişim, imalat, sağlık ve tarım gibi pek çok sektörde değişen teknolojiye ayak uydurabilmek, oluşabilecek her türlü talebe karşılık verebilmek ve ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünü karşılamak için eğitim - istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik tedbirler oluşturulmaktadır. Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde yükseköğretim kurumları ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını sağlamakta, mesleki teknik eğitim

cturing. This restructuring has also affected working life. One of the main policy centerlines determined under the Action Plan is to strengthen the education and employment relationship. In order to strengthen this relationship, education should be shaped both in content and form according to the demand of the workforce and qualified workforce should be trained. Increasing the qualifications of the people in the labor market means improving both the work ethic of the people and their personal skills. It is possible to support people socially and technically and to train them to be suitable for the needs of the age. Training needs must be analyzed in working life, as education has the potential to increase efficiency, employee quality and competitiveness in the labor market. The need for education refers to the difference between the situation expected in individuals or institutions and the current situation. The purpose of the training needs analysis is to provide solutions to existing problems that can be solved by training in order to contribute to the development of individuals or institutions. This process, consists of analysis, design, development, implementation and finally evaluation.

CASGEM sets out to detect the training need in the labor market.

In order to keep up with the changing technology in many sectors such as informatics, manufacturing, health and agriculture, to respond to any demand that may arise and to meet the qualified workforce needed, measures are being developed to strengthen the education-employment relationship. Within the



kurumları nitelikli ara işgücünü yetiştirmekte ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olarak ÇASGEM de sürekli değişen ve gelişen işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceriler doğrultusunda sosyal ve teknik alanlarda eğitim modülleri oluşturmakta ve eğitimler vermektedir. Ulusal İstihdam Stratejisinde değinilen hedefler ve politikalar doğrultusunda ÇASGEM'e de sorumluluk düşmektedir. 15.07.2018 tarihli 4 sayılı "Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi" ile çalışma hayatına dair eğitim vermekle ve araştırma yapmakla görevlendirilen ÇASGEM işgücü piyasasında eğitim ihtiyaçlarını belirleyip eğitim faaliyetlerini ihtiyaçlara göre revize edebilir. Eğitimin bu kadar önem arz ettiği günümüz toplumlarında eğitim aracılığı ile insan davranışlarında değişim sağlanabilir ve kişi nitelikleri geliştirilebilir. Bu bilgi doğrultusunda ihtiyaç duyulan eğitimin tespit edilmesi ve etkin bir yöntemle kişiye aktarılması çok kıymetlidir. ÇASGEM'in 2020-2021 yılları arasında yürütmeyi planladığı "İşgücü Piyasasında Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırma Projesi" aracılığıyla teknolojinin etkisi ile değişen çalışma hayatında ihtiyaç duyulan eğitimlerin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Böylelikle işgücü piyasasına katkıda bulunulacak ve mevcut eğitim ihtiyaçlarına cevap verilmeye çalışılacaktır.

framework of the role of education in the labor market, higher education institutions provide qualified human resources needed by the economy. As a subsidiary of the Ministry of Family, Labor and Social Services, CASGEM creates training modules in social and technical fields and provides trainings in line with the skills required by the constantly changing and developing labor market. In line with the targets and policies mentioned in the National Employment Strategy, CASGEM also has a responsibility: With the Presidential Decree No. 4 dated 15.07.2018 on the Presidency Decree on the Organization of Relevant, Related Institutions and Organizations and Other Institutions and Organizations, CASGEM can determine training needs and revise its training activities according to the needs in the labor market. In today's societies where education is so important, human behavior can be changed and education can be improved through education. In accordance with this information, determining the training needed and transferring it to the person with an effective method is very valuable. It is aimed to identify the trainings needed in the changing working life with the effect of technology, through the "Determination of Training Needs in the Labor Market"- Project planned by CASGEM between 2020-2021. This will contribute to the labor market and try to respond to current training needs.

Kaynakça

Mesleki Eğitimde Probleme Dayalı Eğitim Modeli: İhtiyaç Analizi ve Pilot Uygulama Sonuçları Raporu (TEPAV)
Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Eylem Planları (2017-2019)



US CSB

(ABD Kimyasal Güvenlik Kurulu)

İLE ÇASGEM İŞBİRLİĞİ

Cooperation between US CSB
(US Chemical Safety Board) and ÇASGEM



Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 20 yılı aşkın süredir kimyasal güvenlik alanında çalışma yürüten US CSB (ABD Kimyasal Güvenlik Kurulu) ile Merkezimiz arasında işbirliği sağlandı. Böylece ÇASGEM yayın hazırlama, yayımlanmış metinlerin ve videoların Türkçe'ye çevrilerek paylaşılması, Merkezimizce verilen proses güvenliği eğitimlerinin uyumlaştırılması gibi çeşitli çalışmalar yürütecektir.

ÇASGEM and the US CSB (US Chemical Safety Board) , which has been working in the field of chemical safety for more than 20 years in the United States (USA), have established cooperation. Thus, ÇASGEM will carry out various studies such as preparing publications, sharing published texts and videos by translating them into Turkish and harmonizing the process safety trainings provided by our Center.

Merkezi Washington DC'deki US CSB, endüstriyel kazaları ve nedenlerini araştırmakla görevli, düzenleyici bir özelliği olmayan, bağımsız bir ajanstır. Kazalarla ilgili yaptırım uygulamayan CSB tesislere, OSHA (İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi), EPA (Çevre Koruma Ajansı), sanayi kuruluşları ve çalışma gruplarına önerilerde bulunur. Bununla birlikte benzer kazaların tekrar yaşanmaması için teftiş raporlarını, güvenlik bültenlerini ve kazaların anlatıldığı videoları hazırlayarak web sitesinde (www.csb.gov) paylaşır.

Yapılan işbirliği kapsamında Merkezimiz ülkemizde farkındalık oluşturmak amacıyla "Proses Güvenliği: Kazalardan Çıkarılan Dersler 1" başlıklı kitabı yayına hazırladı. İlk kitapta CSB tarafından tamamlanan ve web sitesinde paylaşılan kaza teftiş raporlarından öne çıkan başlıklar ele alındı. Kaza raporlarının tamamı bire bir çevrilmeyip özüne sadık kalacak şekilde dilimize kazandırılmaya çalışıldı. İlerleyen zamanlarda ihtiyaçlara yönelik olarak diğer seriler de yayınlanacaktır.

Geçmiş kazalardan ders çıkarmak önemlidir. Ancak kazaların nedenlerini tespit etmek olası kazaların önlenmesi için bir zaruret olmakla birlikte

US CSB, headquartered in Washington DC, is an independent, non-regulatory agency in charge of investigating industrial accidents and their causes. CSB does not impose sanctions related to accidents but makes recommendations to facilities, OSHA (Occupational Safety and Health Administration), EPA (Environmental Protection Agency), industrial organizations and working groups. In addition, it prepares inspection reports, safety bulletins and videos describing accidents and shares them on its website (www.csb.gov) to prevent similar accidents.

Within the scope of this collaboration, our Center has edited a book titled "Process Safety: Lessons Learned from Accidents 1" to raise awareness in our country. In this first book, the highlights of the accident inspection reports

"Artık bir kazanın sadece nedenlerinin anlaşılması yeterli değil, işletmelerin kazaya götüren sebepleri doğru analiz etmesi gerekiyor."



meydana gelen kaza sayılarına bakıldığında tek başına yeterli olmadığı ortadadır. Bugüne kadar büyük endüstriyel kazaların nedenleri araştırılırken sadece ekipman arızası, insan faktörü, proses güvenliği yönetim sistemindeki eksiklikleri, proses güvenliği kültürünün henüz yerleşmemesi gibi unsurlara odaklanılmaktaydı. Ancak 21. yüzyılda yani proses güvenliği açısından “adaptasyon çağı” olarak adlandırılan günümüzde “resilience-dayanıklılık” kavramı öne çıkıyor. Artık bir kazanın sadece nedenlerinin anlaşılması yeterli değil, risklerin devamlı olarak değiştiği bu dönemde işletmelerin kazaya götüren sebepleri doğru analiz etmesi ve kazaya daima hazırlıklı olması gerekiyor. Adaptasyon çağında işletmelerin güvenlik değerlendirmelerinde bir “kaza” veya “ramak kala” ile karşı karşıya kalındığında yaşananları tolere edebilecek kapasitesi olup olmadığı, kısa sürede kendini toparlayıp kazadan önceki haline dönüp dönemeyeceği gibi özel kabiliyetleri gözetiliyor.

Bugün “Kazalar neden olur?” sorusu yerini başka bir soruya bıraktı: “Kazaları olmadan önce tespit edip engelleyebilir miyiz? Kazalar geliyorum der mi?” Evet kazalar geliyorum diyor, proses güvenliği uzmanlığını paylaşmak ve geliştirmek için bir endüstri paketi olan Kimyasal Güvenlik Merkezi CCPS bugüne kadar gerçekleşmiş onlarca katastrofik kazaları inceledi. Yaşanan tüm kazalarda ortak özellikler olduğunu ve yaşanmadan önce çeşitli uyarılar verdiğini tespit etti. “Recognizing Catastrophic Incident Warning Signs in the Process Safety Industries” başlıklı kitapta yer alan uyarılar şu ana başlıklar altında topladı:

- Liderlik ve kültür
- Eğitim ve yetkinlik
- Proses güvenliği bilgisi
- Prosedürler
- Varlık bütünlüğü
- Risk analizi ve değişim yönetimi
- Denetimler
- Geçmiş deneyimlerden öğrenme
- Fiziksel uyarı işaretleri

Kitapta her biri uyarı işareti kendi içinde alt dallara ayrılarak detaylandırılmıştır. “Geçmiş deneyimlerden öğrenme” başlıklı bölümde, başkalarının hatalarından ders çıkarmak yerine yaşanan kazalarla ilgili “Bu



prepared and shared on the website by CSB were addressed. All the accident inspection reports have not directly been translated into Turkish but instead, they have been added to our literature adhering to their originals. Other series will be published in line with the needs in the future.

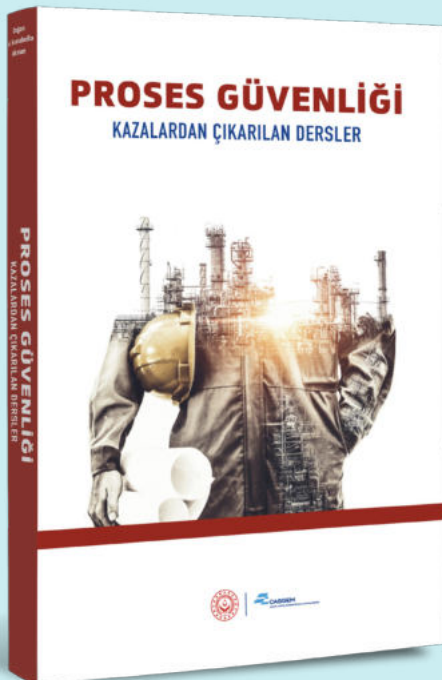
It is important to learn from past accidents. However, determining the causes of accidents is imperative to prevent possible accidents, but it is obvious that it is not adequate in itself considering the actual number of accidents occurred. While investigating the causes of major industrial accidents, until today, the focus has only been on the elements such as equipment failure, human factors, deficiencies in the process safety management system, and the unsettlement of process safety culture. However, in the 21st century, namely the “age of adaptation” in terms of process safety, the notion of “resilience” stands out. It is no longer sufficient to just understand the causes of an accident. The facilities must correctly analyze the causes leading to the accident and always be prepared for the accidents in this period as the risks are constantly changing. In the age of adaptation, special abilities of facilities are taken into account in their safety assessment, whether they have the capacity to tolerate what happened when confronted with an “accident” or “a near-miss accident”, or whether they can recover themselves in a short time and return to their previous situation before the accident.

Today, the question, “What causes accidents?” has been replaced by another one: “Can we detect and prevent accidents before they happen? Does the accident happen without warning?” No, the acci-

kaza burada olmaz” anlayışını benimseyen işletmelerin kazayla çok daha sık karşılaştığı yer alıyor. Bu sebeple adaptasyon çağında yüksek risk taşıyan işletmelerin daima hazırlıklı olmaktan başka seçeneği yok.

Ülkemizde büyük endüstriyel kazalardan ders çıkarmak için işletmelere rehber olacak nitelikte kaynaklar yeterli değil. Bu sebeple Merkezimiz ve US CSB arasında işbirliği yapılmıştır. İlki 2020 yılı içinde yayımlanacak olan ve zamanla serinin diğer sayılarının da yayımlanacağı “Proses Güvenliği: Kazalardan Çıkarılan Dersler” serisine www.casgem.gov.tr adresinden ulaşabileceksiniz. ÇASGEM’le kalın, GÜVENDE kalın.

US CSB Kaza Raporlarından Çevrilip Derlenen **PROSES GÜVENLİĞİ** Kazalardan Çıkarılan Dersleri Sorguluyor



dents do not happen without warning. The Center for Chemical Process Safety CCPS, an industrial alliance to share and develop process safety expertise, has examined dozens of catastrophic accidents that have occurred up to today. They determined that all accidents had common features and that they gave various warnings before they occurred. These warnings have been gathered up in the book titled “Recognizing Catastrophic Incident Warning Signs in the Process Safety Industries” under the following main sections:

- Leadership and culture
- Training and competency
- Process safety information
- Procedures
- Assess integrity
- Analyzing risks and managing change
- Controls
- Learning from experience
- Physical warning signs

In the book, each warning sign is put into sub-categories and detailed information is given on each of them. In the section titled “Learning from experience”, it is stated that the facilities that adopt “This accident would not happen here” approach on accidents, rather than learning from others’ mistakes, encounter those accidents much more frequently. For this reason, in this age of adaptation, the facilities with the highest risks have no choice but to be prepared at all times.

In our country, the guidance for facilities to learn from major industrial accidents are not sufficient. For this reason, cooperation has been established between our Center and the US CSB. You will be able to access the series of “Process Safety: Lessons Learned from Accidents”, the first of which will be published in 2020, and that other issues of the series will be published over time as well, at www.casgem.gov.tr. Stay with ÇASGEM, Stay SAFE.



İŞTEN ÇIKARMA İSTİHDAMI KORU

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE BAŞVUR

DO NOT LAY OFF, PROTECT EMPLOYMENT, APPLY FOR SHORT-TERM EMPLOYMENT PAY

Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan Covid – 19 adı verilen Koronavirüs salgını tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Küresel bir sorun haline gelen koronavirüs bu süreçte Türkiye'yi de etkilemiştir. Bu kapsamda insanların can güvenliğinin sağlanması hususu merkeze alınarak “evde kal, sokağa çıkma” çağrıları yapılmıştır. Bu hususun temel amacı; kişiler arası etkileşimi kesmek, virüsün daha çok sayıda insanlara bulaşmasını engellemek, can kayıplarını azaltmak ve mümkün olan en erken vakitte salgını kontrol altına almaktır. Alınan bu tedbirler işverenleri ve işçileri de etkilemiştir. Bu bağlamda insanların yaşamını sürdürmesi için ihtiyaç duydukları temel ürünlerde üretimin devamlılığının sağlanmasını engelleyecek iş kolları haricinde

The Coronavirus pandemic Covid-19, which first occurred in Wuhan, China, has affected the whole world. Coronavirus, which has become a global problem, has also affected Turkey in this period. In this context, the issue of ensuring the safety of people was emphasized and people were called to “stay at home and not go out”. The main purpose of these calls is to stop interpersonal interaction, to prevent the transmission of the virus to more people, to reduce casualties and to control the pandemic as early as possible. These measures have also affected employers and employees. In this context, employers in some lines of businesses have stopped production, except for the ones

bazı iş kollarında işverenler üretimini durdurmuştur. Devlet politikası olarak benimsenen "İŞTEN ÇIKARMA, İSTİHDAMI KORU VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE BAŞVUR" ilkesiyle bu sürecin en az zararlı sonlandırılması için, işverenlerin işçi çıkarmak yerine kısa çalışma ödeneğine başvurmaları önem arz etmektedir. Peki kısa çalışma ödeneğine hangi işverenler başvurabilir? Covid-19 sebebiyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durduran işverenler kısa çalışma başvurusu yapılabilir. Bu çerçevede kısa çalışma uygulamasından yararlanmak isteyen işverenlerin, İŞKUR İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerine özel olarak oluşturulan elektronik posta adresleri aracılığıyla gerekli belgeleri göndererek başvurularını yapabileceklerdir.

1 Haziran 2020 tarihinden itibaren ülkemizde normalleşme sürecinin başlamasıyla birlikte birçok alanda yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu zorlu süreçte, Türkiye genelinde 1 milyon 358 bin çalışana, 1 milyar 700 milyon lira kısa çalışma ödeneği aktarılmıştır.

that will prevent the continuity of production for the basic vital products needed by the public. To minimize the damages of this period, it is important for employers to apply for a short-time work pay instead of laying off workers, with the principle of "DO NOT LAY OFF, PROTECT EMPLOYMENT, APPLY FOR SHORT-TERM EMPLOYMENT PAY", which is adopted as a government policy.

So, which employers can apply for short-term employment pay? Employers who temporarily reduce working times by at least one-third or suspend operations completely or partially for at least four weeks without seeking any condition of continuation in the whole or part of the workplace because of Covid-19, can apply for short-term employment pay. In this context, employers who want to benefit from the short-term employment pay can submit their applications by sending the necessary documents to the e-mail addresses, which have been created specifically for Provincial Directorates and Service Centers of the Turkish Employment Agency (İŞKUR).

As of June 1, 2020, with the start of the normalization process in our country, new regulations have been made in many fields. In this challenging process, across the Turkey, thanks to the short-time employment pay, 1 billion 700 million TL was transferred to 1 million 358 thousand employees.





D. Mehmet GÜRKAN
C. Güliz BOZDEMİR
ÇSG Eğitim Uzmanları

DÜNYANIN YENİ KAOSU: COVID-19 PANDEMİSİ

Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan şehrinde bir deniz ürünleri pazarında, 31 Aralık 2019'da ortaya çıkan, nedeni bilinmeyen çok sayıda pnömoni hastasının olduğu bildirildi. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), ilk olarak 12 Ocak 2020'de bu şikayetlerin sebebinin yeni tip bir koronavirüs olduğunu (2019-nCoV) açıklamış ve 11 Şubat 2020'de bu yeni virüs SARS-CoV-2 olarak adlandırılmıştır. Salgın Çin'den sonra başta Asya bölgesi ülkeleri olmak üzere kısa sürede birçok ülkeye yayılarak tüm dünyayı etkileyen uluslararası bir boyuta ulaştı. Sonuç olarak 30 Ocak 2020 tarihinde DSÖ, Covid-19'u uluslararası halk sağlığı sorunu kabul ederek pandemi ilan etmiştir.

Pandemi Nedir?

Pandemi; dünyada birden fazla ülkede veya kıtada, çok geniş bir alanda yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalıklara verilen genel isimdir. Pandemi, Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) tanımlamasına göre, bir hastalığın pandemi olabilmesi için genel ifadelerle üç kriter aranmaktadır. Bunlar, yeni bir virüs veya mutasyona uğramış bir etken olması, insanlara kolayca geçebilmesi, insandan insana kolay ve sürekli bir şekilde bulaşması olarak sayılabilir. Pandemi ilanı, bir pandemi konusunda belirgin kriterler gerçekleştiğinde DSÖ tarafından ilan edilmektedir. Bu ilanın gerekçesi, tüm ülkeler için tehdit oluşturan hastalık etkeninin, başka bir deyişle bir şekilde ortaya çıkan yeni virüsün insandan insana kolay bir şekilde hızlı-

World's New Chaos: COVID-19 Pandemic

On December 31, 2019, it is reported that there are many unknown pneumonia patients in a seafood market in Wuhan, Hubei province, China. The World Health Organization (WHO) announced on 12 January 2020, that the cause of these complaints is a new type of coronavirus (2019-nCoV), and this new virus was called SARS-CoV-2 on 11 February 2020. The pandemic has spread in many countries after China, especially in the Asian region, and reached an international dimension affecting the whole world. As a result, WHO accepted Covid-19 as an international problem for public health and declared it a pandemic on 30 January 2020.

What is Pandemic?

Pandemic is the general name given to epidemics that spread over and affect a wide area in more than one country or continent. According to the definition of the World Health Organization (WHO), there are three criteria in general terms for a disease to become a pandemic. These are being a new virus or a mutated factor, being easily spread to people, and easy and continuous spread from one person to another. A pandemic is announced by WHO when certain criteria are met for the announcement of the pandemic. The reason for this announcement is that

ca yayılıyor olmasıdır. İnsanlık tarihi boyunca, salgın hastalıklar büyük olaylara sebep olmuştur. Bugüne kadar görülen salgın hastalıklardan insanlık tarihine en çok etki edenler veba, kolera, tifüs, çiçek, ebola ve grip olduğu bilinmektedir. COVID-19'da bu listeye eklenmiştir.

COVID-19'un Dünya Üzerindeki Etkileri

Virüs insandan insana, havada ve yüzeylerde virüs içeren damlacıkların nefes ve temas yoluyla vücuda girmesi ile bulaşmaktadır. Virüsün bir hastalık belirtisi göstermeden de insandan insana bulaşabildiğini gösteren bulgular mevcuttur.

2020 Ocak ayında Çin sınırlarının dışına çıkan virüs kısa sürede Asya ülkeleri ve Avrupa'ya hızla yayıldı. Mart 2020 itibariyle İtalya, İspanya, Birleşik Krallık ve İran gibi ülkelerde günlük vaka sayıları korkutucu seviyelere geldi. Özellikle İtalya'da günlük vakalar 5 binin üzerinde seyrediyor ve günlük ölüm sayısı bine yaklaşmıştı. Ama salgının asıl büyük yıkımlara ve ölümlere neden olduğu yer ABD oldu. Ülkede vakalar Avrupa'ya benzer şekilde Mart ayı itibariyle artmaya başlamıştır. Nisan ayında günlük vaka sayıları 30 binin üzerine çıkmış ve Covid-19 kaynaklı günlük ölüm sayıları 2 binin üzerinde seyretmiştir. Haziran sonu itibariyle ABD'de toplam vaka sayısı 2 buçuk milyon ve toplam ölüm sayısı 130 bin civarındadır.

Ülkeler salgın yayılmaya başlayınca çeşitli tedbirleri almaya başladılar. Birçok ülke yurt dışı ve yurt içi seyahat kısıtlamaları, cafe ve restaurant gibi umuma açık mekanların kapatılması, sokağa çıkma yasakları gibi önlemler aldı. Bazı ülkeler bu önlemleri almakta geç kaldı. Bazı ülkelerin de sosyal güvenlik sistemleri salgına cevap verme konusunda yetersiz kaldı. Önlem, sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri konusunda başarısız olan ülkelerin salgın seyirleri sayılara da yansımıştır. 2020 Haziran sonu itibariyle dünya genelinde vaka sayısı 10 milyonu ve hayatını kaybeden insan sayısı da 500 bini geçmiştir.

Covid-19 pandemisinin bir diğer boyutu da ekonomik etkisidir. Küresel ve iç içe geçmiş bir tabiatı olan dünya ekonomisi pandemi sebebiyle neredeyse tamamen durmuştur. İhracat ve ithalatta yaşanan aksamalar, tedarik zincirindeki bozulmalar, uçuşların

the disease factor that poses a threat to all countries, in other words, the new virus that has emerged in some way, is so easily spreading from one person to another. Throughout human history, pandemics have caused major issues. It is known that plague, cholera, typhus, variola, ebola, and flu are some of the most influential pandemic diseases seen to date. COVID-19 has been added to this list as well.

The Effects of COVID-19 on the World

The virus is spread from one person to another, via droplets containing the virus in the air and on surfaces, through breathing and contact. Findings are indicating that the virus can spread from person to person without having any symptoms of the disease. The virus, which went beyond the borders of China in January 2020, has spread to Asian countries and Europe in a short time. As of March 2020, the number of daily cases reached scary levels in countries such as Italy, Spain, the UK, and Iran. Especially in Italy, the daily number of daily cases was over 5 thousand and the number of deaths per day was nearly a thousand. However, the country where the pandemic caused major destruction and death was the United States of America (USA). The cases in the country started to increase in March, similar to Europe. In April, the number of daily cases increased to over 30 thousand and the number of daily deaths caused by Covid-19 was over 2 thousand. As of the end of June, the total number of cases in the USA is 2 and a half million and the total number of deaths is around 130 thousand.

Countries started to take various measures when the pandemic started to spread. Many countries have taken measures such as travel restrictions for domestic and abroad, closing public places such as cafes and restaurants, and imposed lockdowns. Some countries were late in taking these measures. Moreover, the social security systems of some countries were insufficient to respond to the pandemic. The pandemic curve of the countries that have failed in terms of taking measures, social security and health services have been reflected in numbers. As of the end of June 2020, the number of cases has exceeded 10 million worldwide and the number of people who lost their lives has exceeded 500 thousand.

durdurulması, iş yerlerinin bu süreçte çalışamaz hale gelmesi vb. sebeplerden ötürü tüm dünya ekonomisi durma noktasına gelmiştir. Birçok ülke ekonomik olarak küçülmüş ve birçok kişi işini kaybetmiştir. Dünya genelinde başta havacılık olmak üzere sektörel krizler sebebiyle iflas eden firmaların sayısı çoğalmaya devam etmektedir. Amerikan Merkez Bankası FED yetkililerine göre ABD’de işsizlik oranlarının bu süreçte yüzde 20’lere kadar çıkabileceği ve yıl sonu itibarıyla da yüzde 10’ları bulabileceği belirtilmiştir. ABD’de olduğu gibi Avrupa ekonomisi de Covid-19’un ekonomik olumsuzluklarından ciddi şekilde etkilenmektedir. Avrupa Komisyonu’na göre 2020 yılında Euro Bölgesi’nin yüzde 7,7 daralacağı öngörülmektedir

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan “Covid-19 ve Çalışma Yaşamı: Etkiler ve Yanıtlar” başlıklı raporda pandeminin çalışma dünyasını genel olarak üç farklı boyutta etkileyeceği belirtilmiştir:

- İş miktarı (işsizlik ve eksik istihdam)
- İşin kalitesi (ücretler ve sosyal koruma)
- İşgücü piyasasının olumsuz etkilerine karşı savunmasız ve dezavantajlı grupların üzerinde etkiler

Yine aynı raporda işsizlikle alakalı iyimser, orta ve kötümser üç farklı senaryo öngörüsünde bulunulmuştur. İyimser senaryoya göre pandemi sebebiyle dünyada 5,3 milyon, orta senaryoda 13 milyon ve kötümser senaryoya göre 24,7 milyon kişinin işini kaybedebileceği belirtilmiştir. Birçok otorite Covid-19 pandemisinin küresel anlamda 1929 Ekonomik Krizi’nden sonra dünyanın göreceği en büyük ekonomik krizi olacağını ifade etmektedir.

Covid-19’un Etkileri ve Türkiye’nin Mücadelesi

Türkiye’de ilk Covid-19 vakası 10 Mart 2020 tarihinde T.C. Sağlık Bakanlığı’nca duyuruldu. Bu tarihten itibaren Türkiye önleyici bir yaklaşımla salgının yayılmasını yavaşlatabilmek ve ekonomiye etkilerini engellemek için tedbirleri tek tek uygulamaya koydu. Bu kapsamda cafe, restaurant, tiyatro, sinema, spor müsabakaları gibi toplu olarak bulunan yerlerin faaliyetlerinin durdurulması, mabetlerde toplu ibadetlere ara verilmesi, askerlik işlemlerinin ertelenmesi, üniversiteler de dahil olmak üzere süreç boyunca uzaktan eğitime geçilmesi, kamu kurumları başta olmak üzere birçok iş yerinde esnek ve uzaktan çalışma sistemine geçilmesi,

Another aspect of Covid-19 pandemic is its economic impact. The world economy, which has a global and intertwined nature, has almost completely stopped due to the pandemic. The entire world economy has come to a standstill for reasons such as the disruptions in exports and imports, the deteriorations in the supply chain, the stopping of flights, and inoperative work places in this period. Many countries have shrunk economically and many people have lost their jobs. The number of companies that went bankrupt due to sectoral crises continues to increase worldwide, especially in the aviation sector. According to the American Central Bank FED officials, it is stated that unemployment rates in the USA can reach up to 20 percent in this period and it can reach 10 percent by the end of the year. As in the USA, the European economy is seriously affected by the economic problems of Covid-19. According to the European Commission, the Euro Area is projected to shrink by 7.7 percent in 2020.

In the report titled “Covid-19 and the World of Work: Impact and Policy” published by the International Labor Organization, it is stated that the pandemic will affect the world of work in three different dimensions in general:

- The amount of work (unemployment and underemployment)
- The quality of work (wages and social protection)
- The impacts on vulnerable and disadvantaged groups against the negative effects of the labor market

In the same report, three different scenarios on employment are forecasted as optimistic, moderate and pessimistic scenarios. According to the optimistic scenario, 5.3 million people in the world may lose their jobs due to the pandemic. This number is 13 million for the moderate scenario, and it is 24.7 million for the pessimistic scenario.

Many authorities state that the Covid-19 pandemic will be the biggest economic crisis after the 1929 Economic Crisis the world will encounter.

çalışanları ve işverenleri mağdur etmemek için kısa çalışma ödeneği uygulaması, iş akdinin feshi yasağı ve geliri olmayan vatandaşlara yönelik nakdi yardımlar Türkiye'nin pandemiyle mücadelede aldığı tedbirlerin bazılarıdır.

Haziran ayı sonu itibarıyla Türkiye'de vaka sayısı 190 bini geçmiş ve toplam ölüm sayısı da 5 binin üzerine çıkmıştır. Vaka, ölüm ve toplam nüfusu oranladığımızda Türkiye hem vaka hem de ölüm bakımından Avrupa ülkeleri arasında pandemiye en az hasarla yaşayan ülkeler arasındadır. Bu durumun oluşmasında alınan önlemlerin ve Türk sağlık ve sosyal güvenlik sisteminin güçlü bir temele dayanması etkili olmuştur.

Meseleye ekonomi ve çalışma ilişkileri açısından bakacak olursak; kısa çalışma ödeneği uygulamasıyla bu zor günlerde ücretli kesim korunmuştur. Üç aylık bir dönem için uygulanan kısa çalışma ödeneği uygulamasından ülke genelinde yaklaşık 3,5 milyon çalışan için 10 milyar lirayı aşkın kısa çalışma ödeneği sağlanmıştır. Haziran sonu itibarı ile sona eren kısa çalışma ödeneği uygulaması Cumhurbaşkanı Kararı ile bir ay daha uzatılmıştır. Ayrıca nakdi ücret desteğinden toplam 1 milyon 358 bin çalışan faydalanmıştır. Yine pandemi sürecinde çalışanları korumak için kanunla güvence altına alınarak; "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işverenlerin iş akdini feshetmesi" üç aylık bir süre için yasaklanmıştır.

Sosyal yardımlar konusunda da devlet etkin bir şekilde dar gelirli vatandaşların yanında yer almıştır. Süreç boyunca üç faz halinde toplam 6 milyon haneye 1000'er liralık yardım ulaştırılmıştır. Bunun haricinde başta Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından yapılan yardımları da hesaba kattığımızda 20,5 milyar lira yardım yapılmıştır.

Covid-19 süreci boyunca T.C. Cumhurbaşkanlığı gözetiminde dar gelirli vatandaşlar için başlatılan "Biz Bize Yeteriz Türkiye" kampanyasında vatandaşların desteğiyle 2 Milyar 30 milyon lirayı aşkın yardım toplanmıştır.

Yine "İstihdam Koruma Kalkanı" olarak adlandırılan düzenlemenin hayata geçmesiyle çalışma hayatına

The Effects of Covid-19 and Turkey's Fight against the Pandemic

The Ministry of Health of the Republic of Turkey announced the first Covid-19 case in Turkey on 10 March 2020. From this date onwards, Turkey has taken the necessary measures and put them into practice to slow down the spread of the pandemic and prevent its effects on the economy with a preventive approach. In this context, termination of the activities of collective places such as cafes, restaurants, theaters, cinemas, and sports events, interruption of mass worship in temples, postponement of military services, transition into distance education including in universities throughout the period, flexible and remote working system in many work places, especially in the public institutions, supporting employees and employers with short term employment allowance to prevent them to suffer from the effects of the pandemic, prohibition of termination of the employment contract and providing cash benefits for citizens without income are some of the measures taken by Turkey in the fight against the pandemic.

By the end of June, the number of cases in Turkey has exceeded 190 thousand and the total number of deaths has increased over 5 thousand. When we compare the number of cases and deaths and total population, Turkey is one of the countries in Europe with the least damage from the effects of the pandemic in terms of both the number of cases and the number of deaths. The measures taken and the fact that the Turkish health and social security system is based on a strong foundation are effective in this situation.

If we look at the issue in terms of economy and labor relations, the paid employees is protected in these difficult days with the short term employment allowances. Thanks to the short term employment allowance scheme applied for a three month period, more than 10 billion Turkish Lira for short term employment allowance was provided for approximately 3.5 million employees across the country. The short term employment allowance implementa-

ilişkin birçok düzenleme gelecektir. Bu düzenlemelerin pandemi ile mücadeleyi ilgilendiren boyutu ise genel olarak üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar:

- Fesih yasağı kısıtının üç ay daha uzatılması
- Kısa çalışma ödeneğine başvurmuş firmalara geçiş sürecinde destek verilmesi
- Normalleşme desteği

Gerek halk sağlığı gerek ekonomik ve sosyal koruma anlamında dünyanın birçok ülkesi pandemiye hazırlıksız yakalanmıştır. Bu sebeple birçok ülkede pandemi insani kriz halini almıştır. Ekonomik anlamda da yukarıda ifade edildiği gibi kriz halini almış ve önümüzdeki yıllarda da halen devam etmekte olan sürecin etkileri ciddi bir şekilde hissedilecektir.

Türkiye bu süreci en az hasarla atlatacak için halk sağlığı ve ekonomik açılardan doğru adımları atarak dünyaya başarılı bir örnek sergilemiştir. Birçok ülkeye sağlık ve koruyucu ekipman yardımıyla bulunmuştur. Normalleşme sürecinde de kısıtlamalar aşamalı bir şekilde kaldırılarak insan sağlığına ön planda tutarak ekonomi çarkının yeniden dönmesi sağlanmıştır. Sürecin başarıyla yönetilmesi ve yeni olumsuzlukları yaşanmaması için hem devlete hem sektöre hem de vatandaşlara büyük iş düşmektedir. Her kurum ve kuruluş süreci ilişkin toplum yararına ilişkin çalışmalarını kendi etki alanları içerisinde sürdürdü. Çasgem’de bu bağlamda elinden gelen her türlü çalışmayı kamu yararına sunarak misafirhanesini sağlık çalışanlarının hizmetine açmış ve çok şey borçlu olduğumuz sağlık çalışanlarımızın konaklama ve beslenme ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmıştır. Ayrıca vefa destek gruplarına desteğini esirgememiştir. Kurumumuz bu kriz ortamında kendi iç çalışmalarına da devam etmiş, kütüphanemizin yenilenme sürecini bitirerek, ilgili tarafların kullanımına açmıştır. Çasgem bu süreçte evden çalışmaya geçen kurumların eğitim ihtiyaçlarına karşı da duyarsız kalmamış ve kamu çalışanlarına özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri noktasında destek olmuş, bu süreçte eğitimlerini tamamlamalarını sağlamıştır.

tion ,which will end in June 2020, was extended for one month with presidential decision. In addition, 1 million 358 thousand employees benefited from the cash benefits. Again, during the pandemic, in order to protect the employees, “the termination of the employment contract by the employers is prohibited for a three months period, except in cases that do not comply with the rules of ethics and goodwill and similar reasons”, and this is secured by law.

As for the social benefits, the state actively took sides with low income citizens. During the period, a total of 1000 Turkish Lira financial support was provided to 6 million households in three phases. Apart from this, when we take into account the aid provided by the Social Assistance and Solidarity Foundations, 20.5 billion Turkish Lira were supported financially.

During the Covid-19 period, in the campaign called “Biz Bize Yeteriz Türkiye (We are Self-Sufficient, Turkey)” launched for low income citizens under the supervision of the Presidency of the Republic of Turkey, more than 2,03 billion Turkish Lira financial aid were collected with the support of the citizens. Many arrangements regarding the working life will entry into force with the regulation called “Employment Protection Shield”. The dimension of these regulations concerning the fight against pandemic is generally classified under three sections. These are:

- Extension of the prohibition of termination of the employment contract for another three months
- Supporting companies that applied for short term employment allowance during the transition period
- Normalization support

Many countries of the world have been caught unprepared for the pandemic in terms of both public health, and economic and social protection. For this reason, the pandemic has become a humanitarian crisis in many countries. As it is mentioned above, it has become a crisis in the economic sense, and the effects of the ongoing period in the coming years will felt seriously.



In order to get through this period with minimum damage, Turkey has taken the right steps in terms of public health and economy and has exhibited a successful example to the world by doing so. Turkey has provided support for health equipment and protective equipment to many countries. In the normalization process, the restrictions were gradually removed and the wheel of the economy is started to spin again by keeping human health in the foreground. In order to manage the process successfully and to avoid new problems, both the state, the industry and the citizens have the utmost duty.

Each institution and organization continued its activities regarding the public interest in this period within its own domain. In this context, Çaşgem has availed all kinds of efforts to the public interest, opened its guest house to the service of healthcare workers and tried to meet the accommodation and nutrition needs of the healthcare professionals whom we owe a lot. Çaşgem also did not refrain its support to Vefa Social Support Groups. Our institution has also continued its internal activities in this crisis environment, and has finished the renewal process of our library and made it available for the interested parties. In this period, Çaşgem has not remained insensitive to the training needs of the institutions that work from home, and supported public employees especially in terms of Occupational Health and Safety Trainings, and offered them the opportunity to complete their training in this period.

- 1- <https://www.trthaber.com/haber/dunya/fed-yetkilileri-covid-19un-abd-ekonomisine-etkisini-degerlendirdi-481035.html>
- 2- <https://tr.euronews.com/2020/05/06/ab-buyume-tahminlerini-ac-klad-2020-de-avrupa-da-tarihi-resesyon-bekleniyor>
- 3- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- 4- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-aa-editor-masasi-nda-gundemi-degerlendirdi-1/>
- 5- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-biz-bize-yeteriz-kampanyasi-na-destek-2-milyari-tl-yi-gecti/>

ÇASGEM UZMANLARINA UZMAN EĞİTİCİ PROGRAMI

EXPERT TRAINER PROGRAM FOR ÇASGEM EXPERTS

Çasgem Eğitim Uzmanı kapasitesini arttırmak için yapmış olduğu çalışmalara hız kesmeden devam ediyor. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlarına, yetkinliklerini bir adım ileriye taşıyabilmeleri için bir dizi eğitim çalışması yapıldı. Yaklaşık iki hafta süren eğitimlerde tamamı eğitimcilere yönelik olmak üzere, Eğitim İhtiyaç Analizi, Moderasyon Teknikleri, Eğitim Tasarımı, Sunum Teknikleri ve Eğitimde Oyunlaştırma Eğitimleri aldırıldı.

Çasgem continues its efforts to increase the capacity of its Training Experts without any pause or break. In the light of this, a series of training activities were put in place for Labor and Social Security Training Experts to further develop their skills. The trainers were trained for two weeks on different topics such as; Training Needs Analysis, Moderation Techniques, Training Design, Presentation Techniques and Gamification in Education.





ERKUNT A.Ş.'DE İŞYERİNDE FARKINDALIK ODAKLI STRES EĞİTİMİ VERİLDİ.

STRESS TRAINING FOR PRIVATE SECTOR EMPLOYEES

ÇASGEM özel sektör işyerlerinde eğitim hizmetlerini sürdürüyor. Sosyal beceri geliştirme eğitimlerinin en çok talep edilen başlıklarından biri olan İşyerinde Farkındalık Odaklı Stres Yönetimi Eğitimi uygulamalı olarak gerçekleştiriliyor.

ERKUNT A.Ş.'nin beyaz yakalı çalışanlarına yönelik verilen İşyerinde Farkındalık Odaklı Stres Yönetimi Eğitiminde katılımcı odaklı uygulamalara yer verilirken stresin ne olduğu, stres kaynakları, stresin etkileri, psiko-sosyal risk faktörü olan stresin işyerindeki kaynakları ve etkileri ile stresle kurumsal olarak nasıl başa çıkılacağı da tartışıldı.

Grup çalışmalarının yer aldığı eğitim programının son kısmında katılımcılara bireysel olarak yapabilecekleri stres azaltma teknikleri uygulatıldı. Nefesle oturma, beden tarama, otomatik pilottan çıkma, kuru üzüm egzersizi gibi uygulamaları içeren eğitim programından duyulan memnuniyeti dile getiren katılımcılar uygulamalar esnasında son derece keyifli dakikalar yaşadı.

ÇASGEM continues its training services in private sector workplaces. Hands-on training was provided on one of the most demanded topics of the social skills development trainings, which is "Awareness Focused Stress Management in the Workplace Training" The "Awareness Oriented Stress Management in the Workplace Training" was provided to the white-collar employees of ERKUNT Corp. The training included participant-oriented applications and issues such as: what stress is, the sources of stress, the effects of stress, the sources and effects of stress in the workplace as a psycho-social risk factor, and how to deal with stress on an organizational level.

Participants applied the individual stress reduction techniques in the final part of the training program, which was dedicated to group work. The participants had very pleasant moments during the applications and expressed their satisfaction about the training program, which included applications such as breathing, sitting, body scanning, turning off autopilot, and raisin exercises.



KEŞFEDİLEN YAŞAM PROJESİ BAŞLADI

INVENTED LIFE PROJECT HAS STARTED

Erasmus+ Programı kapsamında “Keşfedilen Yaşam: Sığınmacılar için Yeni Yaşam Beklentisi ve İlgi Envanterinin Geliştirilmesi: Çok Kültürlü ve Çok Boyutlu Bir Bakış Projesi” 1 Eylül 2019 tarihi itibarıyla uygulanmaya başladı. 28 Şubat 2022’de bitmesi öngörülen proje, Erzurum Teknik Üniversitesi koordinatörlüğünde Türkiye Ulusal Ajansı tarafından sağlanan fon ile gerçekleştiriliyor.

ÇASGEM ile birlikte Türkiye’den BMS Belgelendirme Gözetim Hizmetleri Eğitim Organizasyon Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi (BMS), Polonya’dan Wyzsza Szkola Biznesu I Nauk O Zdrowiu, Yunanistan’dan Macedonia Üniversitesi, İspanya’dan Fundacion Red Íncola ve İtalya’dan Associazione Popoli Insieme ODV projenin diğer ortakları.

Projenin temel amacı, yeni yaşam beklentileri ve ilgi alanlarını tespit ederek, yaşamak ve geçinmek için ülkelerini terk etmek zorunda kalanların sosyal içermesini teşvik etmek.

As part of the Erasmus+ Program, “Invented Life: Development of A New Life Expectancy and Interest Inventory for Refugees: A Multi-Cultural And Multidimensional Perspective Project” began implementation as of September 1, 2019. Coordinated by Erzurum Technical University and funded by Turkish National Agency, the project is planned to be completed by February 28, 2022.

The project partners of ÇASGEM are BMS Belgelendirme Gözetim Hizmetleri Eğitim Organizasyon Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi (BMS) from Turkey, Wyzsza Szkola Biznesu I Nauk O Zdrowiu from Poland, Macedonia University from Greece, Fundacion Red Íncola from Spain and Associazione Popoli Insieme ODV from Italy.

The main purpose of the project is to encourage social inclusion for those who had to leave their countries in order to live and earn a living by identifying their new social expectations and areas of interests.

Projenin temel hedefleri ise:

- Odak grup görüşmeleri gerçekleştirerek ve sığınmacı bilgi envanteri geliştirerek sığınmacıların sosyal yaşam beklentilerinin belirlenmesi,
- Projeye ortak olan Türkiye, İtalya, Yunanistan, İspanya ve Polonya’ da sığınmacıların ve ev sahibi vatandaşların dil, mesleki/mesleki olmayan becerilerinin geliştirilmesi ve sosyal uyum sorunlarına çözüm bulunması.

Proje hedeflerine ulaşmak için, sığınmacıların entegrasyonunu teşvik eden toplum odaklı ve bireysel faaliyetler gerçekleştirilecek. Proje süresinde gerçekleştirilecek çalıştaylar sırasında “Sığınmacı Bilgi Formu” adı verilen bir ön bilgi formu geliştirilecek. Bu formlardan elde edilecek veriler sayesinde sığınmacılara ilişkin konuların ele alınmasını sağlayacak “Keşfedilen Yaşam Envanteri” tasarlanacak. Sığınmacıların yaşam beklentilerini ve gelecek planlarını etkileyen sosyal, eğitsel ve mesleki parametrelerin yer alacağı bu envanter projenin temelini oluşturacak.

Envanterden elde edilen sonuçlara göre sığınmacılar mesleki ve/veya mesleki olmayan eğitimlere dahil edilecek. Böylece sığınmacılar kendilerine uygun mesleki becerilere veya mesleki eğitime sahip olmaları durumunda, doğrudan işgücü piyasasına yönelebilecekler. İhtiyaç duyulanlara ise kendi alanlarında ileri eğitimler önerilecek. Proje kapsamında geliştirilecek “Mesleki Olmayan Eğitim Modülü”, ÇASGEM’in koordinatörlüğünde geliştirilecek. Bu eğitim modülü, sığınmacıların iş arama becerilerini arttırmayı ve ev sahibi ülkenin işgücü piyasasına dair ihtiyaç duyulacak temel bilgileri vermeyi hedef alacak.

Uygulama süreci boyunca sığınmacılarla gerçekleştirilecek çalıştay ve görüşmelerde, sığınmacıların beklentileri ve hayalleri sorulacak. Bu görüşmeler sırasında yapılacak video çekimleri neticesinde “Hayal ediyorum. İstiyorum.” konulu kısa bir belgesel film çekilecek.

The main objectives of the project are:

- Identifying the social life expectations of refugees by conducting focus group interviews and developing a refugee information inventory.
- Developing language and vocational/non-vocational skills of the refugees and the host country citizens in project partners, namely Turkey, Italy, Greece, Spain and Poland, and providing solutions to social adaptation problems.

To achieve the project objectives, community-oriented and individual activities that promote the integration of refugees will be implemented. A preliminary information form called “Refugee Information Form” will be developed during the workshops to be held within the project. Thanks to the data to be obtained from these forms, the “Invented Life Inventory” will be designed to address issues regarding the refugees. This inventory, which will include social, educational and professional parameters that affect the life expectations and future plans of refugees, will form the basis of the project.

Refugees will be included in vocational and or non-vocational training according to the results obtained from the inventory. Thus, refugees can directly join the labor market if they have the appropriate vocational skills or training. Those who are in demand will be offered further training in their fields. The “Non-Vocational Training Module” will be developed within the scope of the project under the coordination of ÇASGEM. This training module will be aimed at increasing the job seeking skills of refugees and provide the basic information needed in the host country’s labor market.

Refugees will be asked about their expectations and dreams during the workshops and interviews. Using the video footages to be shot during these interviews, a short documentary will be prepared with the title “I dream, I desire.”

Sonuç olarak bu proje, sığınmacıların eğitimi ve kalifiye işgücü olarak işgücü piyasasına dahil edilmesini desteklemeye devam edecek ve böylece ev sahibi ülkeler için sosyal entegrasyonlarının çok daha hızlı olmasını sağlayacak.

Proje, 3 - 4 Şubat 2020 tarihinde Erzurum'da gerçekleştirilen açılış toplantısıyla faaliyetlerine başladı. Erzurum Teknik Üniversitesi'nin ev sahipliğinde gerçekleşen toplantıda proje faaliyetlerinin planlanması yapıldı ve "Mülteci Bilgi Formları" tasarlandı. İtalya'da gerçekleştirilecek toplantıda, yapılacak mülakatlara dair paydaşların hazırlayacağı raporların incelenmesine karar verildi. 4 Şubat akşamı ise Erzurum Teknik Üniversitesi Yaşam Merkezi'nde projenin ilgili taraflara duyurulması amacıyla "İ. Danışma Kurulu Toplantısı" gerçekleştirildi. Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Bülent ÇAKMAK'ın açılışını yaptığı toplantıda Erzurum'da bulunan ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütlerine proje ortakları tarafından projenin tanıtımı yapıldı ve tarafların projeye ilgili beklentileri tartışıldı.

As a result, this project will continue to support the inclusion of refugees in the labor market as trained and skilled workforce, thereby making their social integration process much faster in the host countries.

The project commenced its activities with an opening meeting held in Erzurum on February 3 - 4, 2020. Project activities were planned and "Refugee Information Forms" were designed at the meeting, which was hosted by Erzurum Technical University. It was decided that the reports prepared by partners regarding the proposed interviews will be reviewed at the meeting which will take place in Italy. The First Advisory Board Meeting was held on the evening of February 4 at Erzurum Technical

University Life Center to announce the project to relevant parties. The meeting started with the opening speech by Erzurum Technical University Rector Prof. Bülent ÇAKMAK. The project was introduced to relevant public institutions and organizations and non-governmental organizations by project partners in Erzurum, the expectations of parties from the project were discussed, as well.





İÇ DENETİM BAŞKANLIĞI DENETÇİLERİNE YÖNELİK EĞİTİM SEMİNERLERİ

2020 YILINDA DA DEVAM EDİYOR

İç Denetim Başkanlığı Denetçilerine yönelik eğitim seminerleri 2019 yılı sonu itibariyle ÇSG Eğitim Uzmanı Kübra ÖZTÜRK SEVER tarafından gerçekleştirilen “Çalışma Hayatında Farkındalık Odaklı Stres Yönetimi Semineri” ile başladı. Hazırlanan program dahilinde ÇSG Eğitim Uzmanı Burak AYAN tarafından verilen “Çalışma Hayatında Acil Durum Planlama Semineri” ile devam etmişti.

İç Denetim Başkanı'nın katılımı ile gerçekleştirilen programlarda Başkan Öktem, seminerlerin birim personelinin iş stresini azaltmada ve acil durumlara yönelik farkındalık geliştirmede etkili olacağını belirte, ayrıca kurum içi iletişime ve motivasyona katkısı olan programların iki kurum arasındaki işbirliği ile süreceğini ifade etti.

Eğitim seminerleri, 2020 yılında da hız kesmeden devam ediyor bu kapsamda “İkna ve Müzakere Becerileri” eğitim tamamlandı.

İkna ve müzakere becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programında iknanın psikolojisi ve müzakere teknikleri tartışıldı. Eğitimde, yetişkin eğitime uygun oyunlaştırma metotlarından faydalanılarak iş hayatında ve günlük hayatta karşılaşılabilecek örnek olaylar üzerinden uygulamalar ile katılımcıların öğrendikleri teknikleri kullanabilecekleri grup çalışmaları yapıldı.

ÇASGEM eğitimleri katılımcı odaklı ve uygulamalı biçimde gerçekleştirilir. Eğitimlerimiz ile ilgili detaylı bilgiyi web sitemizde bulabiliriz.

TRAINING SEMINARS CONTINUE IN 2020 FOR THE AUDITORS OF THE INTERNAL AUDIT DEPARTMENT

Training seminars for the Auditors of the Internal Audit Department started at the ending of 2019 with the “Awareness-Oriented Stress Management in Working Life Seminar” organized by LSS Training Expert Kübra ÖZTÜRK SEVER. In this light, the program continued with the “Emergency Planning in Business Life Seminar” conducted by LSS Training Expert Burak AYAN.

Mr. Öktem, the Head of Internal Audit, participated in the programs and stated that the seminars will be effective in reducing job stress of the department staff and developing emergencies awareness. He also stated that the programs contribute to the internal communication and motivation, which will continue with the cooperation between two institutions. Training seminars continue in 2020 without a break. In this respect, “Persuasion and Negotiation Skills” training has been completed.

With the aim to develop persuasion and negotiation skills, the psychology of persuasion and negotiation techniques were discussed during the training program. By utilizing gamification methods suitable for adult training and case studies for practical examples those participants may encounter at work and daily lives. Group studies were organized for participants to practice the techniques they had learned during the training.

ÇASGEM trainings are carried out in an interactive and practical manner. You can find detailed information about our trainings on our website.

MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNE BEDEN DİLİ EĞİTİMİ



BODY LANGUAGE TRAINING FOR VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS

Çalışma hayatının sosyal zekayla ilgili alanlarında da pek çok eğitim başlığı bulunan ÇASGEM, Pursaklar ilçesinde görev yapan Meslek Lisesi Öğretmenlerine öğrencileriyle iletişimlerini kuvvetlendirmek amacıyla "Çalışma Hayatında Etkin Beden Dili Kullanımı Eğitimi" gerçekleştirdi. ÇSG Eğitim Uzmanı C. Güliz Bozdemir tarafından verilen eğitimde beden dili okuma konusunun detaylarına değinildi.

ÇASGEM, which has many training topics on working life regarding social intelligence, launched "Effective Use of Body Language in Work Life" training to help Vocational High School Teachers working in Pursaklar district to improve teachers' communication with their students. LSS (Labor and Social Security) Training Expert C. Güliz Bozdemir conducted the training and provided details

Kamu ve özel sektörle sürekli temas halinde bulunan ÇASGEM, daha verimli işbirliği için kapasitesini güçlendiriyor. Daha önce IPA-I döneminde aynı amaçla atılan adım, IPA-II döneminde yeni fikirler ile gücünü artırarak gelişimini sürdürüyor. Operasyon IPA-II 2014-2020 Sektörel Operasyonel Programı'nda "Aktivite 1.3: Daha iyi hizmetler için politika yapma ve uygulama süreçlerinin geliştirilmesi" başlığı altında hazırlıklarını tamamladı.

ÇASGEM'in daha fazla bireye daha etkili ve verimli temaslar gerçekleştirebilmesi için isminde de yer alan iki temel misyon üzerinden yola çıkıldı: eğitim ve araştırma. Bu kapsamda proje bileşenleri dört ayrı kategoride ele alındı.

ÇASGEM Eğitim ve Araştırma Altyapısını Geliştirerek Kurumsal Kapasitesini Güçlendiriyor!

ÇASGEM IPA-I döneminde yürüttüğü proje ile güçlendirdiği yönlerini daha ileriye taşımak, eksik gördüğü alanları geliştirmek için yenilikçi fikirlerle yola çıktı. Ülkemizin ihtiyacına cevap verebilecek eğitim faaliyetlerini yürütebilmek ve kapasitemizi arttırabilmek için eğitim ihtiyaçları belirlendi. Eğitimde klasik yöntemlerin yerine değişen dünyaya uyum sağlayabilecek, sürdürülebilir, teknoloji destekli araç ve yöntemler tespit edildi. Uygulama faaliyetleri ile verimlilik ve akılda kalıcılığı arttırmak, bu alanda ülkemizde örnek bir kuruluş olarak topluma fayda sağlamak amaçlandı.

Bu amaçla eğitimlerimiz dijital yaklaşımlarla harmanlanarak inşaat, kimya, maden ve metal olmak üzere toplam dört sektörde tehlike ve riskler temelinde sanal gerçeklik senaryoları ile zenginleştirildi.

ÇASGEM, which is constantly in contact with the public and private sectors, is strengthening its capacity for more effective cooperation. The steps previously taken with the same purpose in the IPA-I period, continue to develop while increasing its strength with its new ideas in the IPA-II period. The operation has completed its preparations in the 2014-2020 Sectoral Operational Program of IPA-II, under the title of "Activity 1.3: Supporting employment policy-making and implementation processes for better service provision".

For ÇASGEM to have more effective and productive communications with more individuals, we started out with two basic missions also mentioned in its name: Training and Research. In this context, the project components are handled in four different categories.

ÇASGEM Strengthens Institutional Capacity by Improving Infrastructure for Training and Research!

ÇASGEM set forth with innovative ideas to carry its strengths further by the project carried out in the IPA-I period and to improve the areas it deems lacked. Training needs were identified to carry out training activities that will meet the needs of our country and to increase our capacity. In the trainings, sustainable and technology-supported tools and methods that can adapt to the changing world instead of classical methods were identified. With these implementation activities, it was aimed to increase efficiency and memorability and to benefit the society as an exemplary institution in this field in our country.

For this purpose, our trainings were blended with digital approaches and enriched with virtual reality scenarios based on the dangers and risks in four sectors including construction, chemistry, mining and metal. Various work platforms and machinery/equ-

Yüksekte çalışma, kapalı alanda çalışma, makine ve ekipmanlarla çalışma gibi eğitimlerin de uygulamalı şekilde verilebilmesi için ÇASGEM'e çeşitli çalışma platformları, üretimde sıklıkla kullanılan makine/ekipmanlar ve ölçüm cihazları kazandırıldı. Böylece geliştirilen senaryolar ve uygulamaya dönük eğitim sahalarıyla ÇASGEM davranışları ve eğitimde alışkanlıkları değiştirmeyi hedefliyor!

İhtiyaç duyduğumuz eğitim araçlarını bünyemize katarken ülkemizin esas ihtiyacı olan eğitim ve araştırma yöntemlerini kurumumuza kazandırmak için yalnızca ILO ITC değil, uluslararası ölçekte faaliyet gösteren pek çok eğitim araştırma merkezi ve benzeri kurumlar izlendi.

Tüm bu gelişmeler için aksiyon alırken mevzuatımızın kurumumuza verdiği sorumluluklar çerçevesinde, faaliyetlerimize ilişkin süreç ve performansların izlenebilirliğini sağlayacak, sürdürülebilir bir yönetim sistemi kurulması proje kapsamına alındı. "Dijital dönüşüm" ile internet tabanlı verilerin, istatistiklerin, yazışmaların kullanıcılara erişiminde kolaylık sunması ve kurumsal hafızanın geliştirilmesi bu faaliyet muhteviyatındadır.

ÇASGEM Farkındalık Arttırma Faaliyetleri ile Artık Her Yaş Grubuna Hitap Ediyor!

İş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılmasında en etkili faktörlerden biri "güvenlik kültürü" nün sağlanmasıdır. ÇASGEM olarak ülkemizin güvenlik kültürünü inşa etmek için yapabileceğimiz en iyi yatırımın insana yapılan yatırım olduğunun farkındayız. Eğitim ve yayının bu çerçevede önemli bir yere sahip olduğu kanaatindeyiz. Bu nedenle 4 farklı yaş grubuna yönelik davranış değişikliğini hedefleyen ve yeni öğretim metodlarıyla zenginleştirilmiş eğitim modülleri planlandı. Ayrıca yine aynı yaş gruplarına yönelik yayın oluşturarak bu hedefin sürdürülebilir olması beklentilerimiz arasındadır.

ÇASGEM Bilimsel Araştırmalar ile Politika Belirleyicilere Yol Gösteriyor!

Proje kapsamında yürütülecek araştırmalar ÇASGEM'in dönüşen yüzünü temsil edecek niteliktedir. Bu araştırmalar bilgi teknolojilerinin kullanımı ve hali hazırdaki verinin bilgiye dönüştürülmesi sürecini ortaya

ipment and measuring devices frequently used in production were brought to ÇASGEM in order to provide practical trainings such as working at height, working indoors, and working with machinery and equipment. Thus, ÇASGEM aims to change behaviors and habits in trainings with the developed scenarios and application-oriented training fields! While incorporating the training tools needed into our organization, we have monitored not only ILO ITC but also many training and research centers and similar institutions operating on an international scale in order to bring in to our institution, the training and research methods that our country needs.

While taking action on all these developments, the establishment of a sustainable management system that will ensure the traceability of the processes and performances related to our activities has been included in the project within the framework of the responsibilities given by our legislation to our institution. It is within the scope of this activity to provide users with easy access to internet-based data, statistics and correspondence through digital transformation and also to improve organizational memory.

With its Awareness Raising Activities, ÇASGEM Now Appeals to All Age Groups!

One of the most effective factors in reducing occupational accidents and occupational diseases is to ensure the "safety culture". As ÇASGEM, we are aware that the best investment we can make to build our country's safety culture is to invest in people. We consider that trainings and publications have an important place within this scope. For this reason, we have planned training modules enriched with new teaching methods and aimed at behavioral changes for four different age groups. Plus, we expect that this goal will be sustainable with the publications for the same age groups.

ÇASGEM Guides Policymakers through Scientific Research!

The research carried out within the project represent the transforming side of ÇASGEM. These researches are valuable in regards to revealing the process of converting the current data into information and the use of information technologies.

koyması bakımından kıymetlidir.

“Türkiye’nin İşe Dönüş Programı”

Mesleki Rehabilitasyon iş kazası ve meslek hastalığına uğramış çalışanın istihdamının sürdürülebilirliğinin sağlanmasını ifade eder. Bu, işyerinde görev değişikliği gibi basit yöntemlerle uygulanabileceği gibi maluliyet alabilecek bir çalışanın “hala yapabileceği” işlere yönlendirilmesini de içerir. Böylelikle maluliyet almış çalışanların kayıt dışı istihdamı engellenmiş olur. “Çalışana göre iş” kavramının karşılığını bulması hedeflerimiz arasındadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının çalışan üzerindeki etkilerini en aza indireyecek, sosyal maliyet etkilerini ortadan kaldıracak bir hizmet olan mesleki rehabilitasyon, ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıkları sonrasında daha evvel uygulaması olmayan bir hizmettir. Ülkemiz için ilk defa uygulanması planlanan bu çalışma, Bakanlığımızın politikasına yön vermesi bakımından muteberdir.

“İş Kazalarını Modellemede Yapay Zeka”

ÇASGEM kaza modellemesi ile dört tehlikeli sektörde kaza nedenlerine dayalı öngörü geliştiriyor. Proaktif korumanın en temel unsuru “olmadan önlemektir”. Araştırma ile inşaat, metal, kimya ve madencilik sektörlerine ilişkin “nedenlere dayalı” kaza öngörü modellemesi yapılacaktır. Böylelikle kazaların oluşumuna sebep olan unsurlar önceliklendirilerek korunma ve önleme politikalarında doğru adımların atılmasının sağlanması hedeflendi. Araştırmada, akıllı veri işleme araçlarından faydalanılacaktır. Model, big data, yapay zeka teknolojileri ve makine öğrenme algoritmaları ile tasarlanacaktır. ÇASGEM araştırmalarında akıllı bilimle birleştirerek bilgiye dönüşüyor!

Peki Projeden Kimler Faydalanacak?

Projeden faydalanacak hedef grup Operasyon Faydalanıcısının (ÇASGEM) eğitmenleri, politika yapımcıları ve personeli, paydaşların personeli ve/veya eğitmenleri, sosyal ortakların eğitmenleri, Sivil Toplum Kuruluşlarının eğitmenleridir. Bu bağlamda faydalanıcılara sağlanacak titizlikle seçilmiş eğitimlerin yanı sıra, yapılacak araştırmalara ilişkin çalıştay ve seminerler, projenin çıktılarının ilgili mercilerce irdelenmesi ve bilgi paylaşımı açısından önem arz eder.

“Turkey’s Return to Work Program”

Occupational Rehabilitation refers to ensuring the sustainability of the employment of a worker who has suffered from an occupational accident and occupational diseases. This includes simple methods such as positions changes in the workplace, as well as directing employees with disabilities to jobs that they can “still do”. Thus, the unregistered employment of employees with disabilities is prevented. One of our goals is that the notion of “creating work based on the employee” is actualized. Occupational rehabilitation, which is a service that will minimize the effects of occupational accidents and occupational diseases on employees and eliminate the social cost effects, is an unprecedented service in our country that is applied after occupational accidents and occupational diseases. This study, which is planned to be implemented for the first time in our country, is valuable in terms of its guidance for our Ministry’s policies.

“Artificial Intelligence for Modeling Occupational Accidents”

With this accident modeling, ÇASGEM develops foresight for four dangerous sectors based on the causes of accidents. The main element of proactive protection is “to prevent it before it happens”. With this research, accident foresight modeling will be made “based on causes” related to construction, metal, chemical and mining sectors. Thus, it was aimed to take the right steps for protection and prevention policies by prioritizing the factors that cause accidents. In the research, smart data processing tools will be used. The model will be designed with big data and artificial intelligence technologies and machine learning algorithms. In its studies, ÇASGEM combines intelligence with science and transforms it into knowledge!

So Who Will Benefit from this Project?

The target group to benefit from the project are the trainers, policy makers and staff of the Operational Beneficiary (ÇASGEM), the staff and / or trainers of the stakeholders, the trainers of the social partners, and the trainers of the non-governmental organizations. In this context, besides the carefully selected trainings being provided to the beneficiaries, workshops and seminars related to the research is important in terms of sharing information and examining the outcomes of the project by the relevant authorities.



ÇASGEM

EĞİTİM VE ARAŞTIRMA KAPASİTESİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ'NDE İLK ADIMINI ATTI

ÇASGEM TOOK ITS FIRST STEP IN ITS
EDUCATION AND RESEARCH CAPACITY BUILDING PROJECT!

IPA-II kapsamında gerçekleştirilen ve 36 ay sürecek olan “ÇASGEM’in Eğitim ve Araştırma Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi”, 03.03.2020 tarihinde Merkezimizde yapılan “Başlangıç Toplantısı” ile faaliyetlerine başladı. Toplantı Merkez Başkanı Sayın Abdurrahim ŞENOCAK Başkanlığında Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı, Teknik Destek Ekibi olan Human Dynamics ve Konsorsiyum liderleri ile Merkezimizin proje yönetiminde bulunan uzmanların katılımıyla gerçekleştirildi.

The “Building the Education and Research Capacity of ÇASGEM Project”, which was launched within the scope of IPA-II, and is planned to last for 36 months, commenced its operations with the “Kick-Off Meeting” held at our Center on 03.03.2020. The meeting was held under the chairmanship of the Center’s Chairman, Mr. Abdurrahim ŞENOCAK, with the participation of the European Union and Financial Aid Department, Human Dynamics as the Technical Support Team, Consortium leaders, and the experts in the project management of

Sayın Abdurrahim ŞENOCAK açılış konuşmasında Merkezimizin 2015-2017 yıllarında başarıyla yürüttüğü IPA-I projesinin kazanımlarından bahsetti. Buradan elde edilen tecrübelerin IPA-II projesinin daha verimli yürütülmesine katkı sağlayacağını dile getirdi. Bu operasyonun sonuçlanmasıyla da ÇASGEM'in ileriye dönük hedeflerine ulaşması açısından önemli bir adım atılacağını vurgulayarak konuşmasını tamamladı.

AB Delegasyonu Sektör Yöneticisi Sayın Ahmet KARAN, 2014-2020 İstihdam, Eğitim ve Sosyal Politikalar Sektörel Operasyonel Programının hedefleri ile Bakanlığın hedeflerinin birbirini desteklemesi bakımından projenin önemine dikkat çekti.

Sözleşme Makamı adına toplantıya katılım sağlayan AB Uzmanı Sayın Esra HALAT proje yürütümünde uyulması gereken genel prosedür hakkında bilgilendirme yaptı. Ardından Human Dynamics Proje Yöneticisi Koordinatörü Sayın Sinisa Djuric ve Takım Lideri Sayın Antero Eero Elies Vahapassi proje bileşenleri hakkında sunumlarını gerçekleştirdiler.

Projenin çalışma hayatına öncü yeniliklerle katkı sağlamasını temenni ediyoruz.

our Center.

In his opening speech, Mr. Abdurrahim ŞENOCAK mentioned the achievements of the IPA-I project, which was carried out successfully by our Center between the years 2015 and 2017. He stated that the experience gained here would increase the efficiency in implementing the IPA-II project. The Chairman ended his speech by emphasizing that as this operation comes to a conclusion, an important step will be taken for ÇASGEM in reaching its future goals.

Mr. Ahmet KARAN, Sector Manager at the EU Delegation, drew attention to the project's importance in the context of the Ministry's objectives and the 2014-2020 Employment, Education and Social Policies Sectoral Operational Program's objectives supporting each other.

EU Expert Mr. Esra HALAT, who attended the meeting on behalf of the Contracting Authority, informed the participants about the general procedure to be followed during the project's execution. Then, the Human Dynamics Project Manager Coordinator, Mr. Sinisa Djuric and Team Leader, Mr. Antero Eero Elies Vahapassi made their presentations about the project components.

We hope that the project will contribute to the working life with pioneering innovations.



ÇASGEM UZAKTAN EĞİTİMLERİ HIZLA DEVAM EDİYOR.

Teknoloji ve bilim çağında, daha hızlı ve pratik yöntemler sunan uzaktan eğitime ihtiyaç ve talep her geçen gün artmaktadır. Covid-19 süreciyle önemi daha da artan uzaktan eğitim hem katılımcılar hem de işyerleri için çeşitli avantajlar içerir. Yüz yüze eğitimde geçen süre uzaktan eğitime göre ortalama 3 kat fazladır. Yüz yüze eğitimler uzaktan eğitime göre en az %40 daha maliyetlidir. Uzaktan öğrenme sağladığı

avantajlar sayesinde en başarılı eğitimcilerden, en kaliteli içeriklerle eğitim alınmasını sağlar. Uzaktan eğitimde, katılımcılar kendi hızlarında, motive oldukları ve istedikleri zamanda, istedikleri yerde, farklı cihaz ve araçlarla öğrenebilir.

ÇASGEM, uzem.casgem.gov.tr adresinde yer alan öğrenme yönetim platformu üzerinden 2017 yılında sunmaya başladığı “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi” ve “Eğiticilerin Eğitimi” programları ile işletmelerin, kurumların ve bireysel katılımcıların ihtiyaçlarını karşılıyor. Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine yönelik mevcut “İSG Eğitim Modülü” nün yanı sıra 2020 Temmuz ayı itibarı ile güvenlik ve temizlik çalışanlarına özel iş sağlığı ve güvenliği modülleri ile eğitim çeşitliliğimiz artmaya devam ediyor.

Evlerden çalışma yaptığımız pandemi süreci boyunca ÇASGEM, Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın 4400 çalışanıyla iş sağlığı ve güvenliği uzaktan eğitimi gerçekleştirmiştir. Uzaktan eğitimin öneminin anlaşılması ile beraber eğitimlerimize talepler artmaya devam etmektedir.

Eğitimler hakkında detaylı bilgi almak için www.casgem.gov.tr

ÇASGEM's Distance Educations Continues...

In the age of technology and science, the need and demand for distance education, which offers faster and practical methods, is increasing day by day. Distance education, which becomes more important in the Covid-19 period, has various advantages for both participants and work places. The time spent on face to face education is three times more than the time spent on distance education. Face to face education is at least 40 percent more costly than distance education. Distance learning, thanks to its advantages, provides an education with the highest quality content from the most successful trainers. In distance education,

participants can learn at their own pace, when they are motivated, whenever they want, wherever they want, and with different devices and tools.

ÇASGEM meets the needs of work places, institutions and individual participants with the “Occupational Health and Safety Training for Employees” and “Training of Trainers” Programs, which it started to offer in 2017 through its learning management platform at uzem.casgem.gov.tr. In addition to the current “OHS Training Module” for work places in the less dangerous environment, the variety in our trainings continues to increase with the occupational health and safety modules specific to security personnel and cleaning personnel as of July 2020.

During this period of the pandemic, which we worked from home, ÇASGEM has provided distance training on occupational health and safety for 4400 employees of the Ministry of Culture and Tourism. In conjunction with the understanding of the importance of distance education, the demands for our trainings continue to increase.



TKİ Çan Linyit İşletmelerinde Güvenlik Kültürü ve Çalışan Geliştirme Eğitimleri Başladı

SECURITY CULTURE AND
EMPLOYEE DEVELOPMENT
TRAININGS STARTED AT TKİ
ÇAN LIGNITE ESTABLISHMENT

2019 yılında Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu ile ÇASGEM arasında başlatılan eğitim işbirliği kapsamında 2020'nin ilk eğitimleri Çanakkale'nin Çan ilçesinde bulunan Çan Linyit İşletmesi Müdürlüğünde gerçekleştirildi. Dört grup halinde düzenlenen eğitimlere her düzeyden çalışan dahil oldu. İşyerinde güvenliği etkilediği bilinen "Kurum İçi Etkin İletişim ve Farkındalık Temelli Stres Yönetimi" eğitimleri ÇSG Eğitim Uzmanları Ceylan Güliz Bozdemir ve Münevver Güzel Andıç tarafından yürütüldü. Eğitimler önümüzdeki aylarda Soma ve Tavşanlı'da bulunan işletmelerde de devam edecek.

Within the scope of the training cooperation between the General Directorate of Turkish Coal Enterprises (TKİ) and ÇASGEM launched in 2019, we have conducted the first training of 2020 at Çan Lignite Establishment in Çan district of Çanakkale. Employees of all levels participated in the trainings organized in four groups. Labour and Social Security Training Experts Ceylan Güliz Bozdemir and Münevver Güzel Andıç conducted the trainings on "Institutional Effective Communication and Awareness Based Stress Management", which are known to enhance safety in the workplace. Trainings will continue in the establishments located in Soma and Tavşanlı in the coming months.



Bakanlık Personeline Proje Döngüsü Yönetimi Eğitimi

Bakanlığımızın çeşitli birimlerinde görevli uzman ve meslek memuru personele ÇASGEM’de Proje Döngüsü Yönetimi eğitimi verildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Onur Erdoğan ve Mehmet Altunbaş tarafından gerçekleştirilen programda katılımcılara projelerdeki sorun, hedef, paydaş analizi, amaç belirleme, mantıksal çerçeve, faaliyetlerin düzenlenmesi ve denetimi gibi pek çok konu başlığında uygulamalar yaptırıldı.

PROJECT CYCLE MANAGEMENT TRAINING FOR MINISTRY PERSONNEL

Project Cycle Management training has been given in ÇASGEM to experts and public servants working in various departments of our Ministry. The program was carried out by the Labor and Social Security Training Experts- Onur Erdoğan and Mehmet Altunbaş.



Üçer gün süren eğitimler boyunca Avrupa Birliğinin IPA ve TAİEX gibi çeşitli fonları ile Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı gibi yerli fon kaynaklarının nasıl değerlendirileceği üzerinde duruldu ve örnek projeler geliştirildi. ÇASGEM'deki bu eğitimlerde bilgi ve deneyim kazanan katılımcılara, Bakanlığımızın görev alanına giren sosyal alanlardaki proje fikirlerini hayata geçirmeleri için katkı sağlanması bekleniyor

The participants performed practical applications on many subjects such as problems, goals and stakeholder analysis in projects, setting objectives, logical framework, organization and supervision of activities. Throughout the three-day trainings, discussions were made on how to utilize various European Union funds such as IPA and TAİEX, as well as national funds like the Strategy and Budget Department of the Presidency after which



sample projects were developed. We expect these trainings at ÇASGEM to help its participants in realizing project ideas on social issues within the responsibility of our Ministry, by giving them the necessary knowledge and experience.



İLK VE ORTA ÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK **İSG ÖĞRETİMİNİN GELECEĞİ** ÇALIŞTAYI

Portekiz Ulusal Ajansı tarafından fonlanan, toplam beş ülkeden ortakların yürütümünde gerçekleştirilen ve ÇASGEM'in de ortağı olduğu "Güvenli Düşün II-Güvenlik Önemlidir! Projesi kapsamında ilgili sosyal tarafların katılımı ile "İlk ve Orta Öğretim Öğretmenlerine Yönelik İSG Öğretiminin Geleceği Çalıştayı" gerçekleştirildi.

"Güvenli Düşün II-Güvenlik Önemlidir! Projesi'nin ana amacı okullarda öğrencilere sağlık ve güvenlik konularının anlatılışını iyileştirmek ve kullanılan yöntemlere yenilik getirmektir. Öğrencilerin mezun olduktan sonra güvenli koşullarda çalışabilmelerini ve sorumluluk sahibi bireyler olarak yaşamalarını desteklemeleri amaçlanmaktadır. Projeye ortak olan ülkelerin hiçbirinin ilk ve orta öğretim müfredatlarında İş Sağlığı ve Güvenliği konuları yer almamaktadır. Ancak güvenlik kültürünü oluşturmak ve desteklemek için bireylerin erken yaşlarda bu konuya ilişkin farkındalığının ve bilgi düzeyinin artırılması önem taşımaktadır. Ülkemizde de henüz Milli Eğitim müfredatında İSG konusu işlenmemektedir. Ancak 2019 yılında Bakanlığımız ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında imzalanan protokol uyarınca ileriki yıllarda İSG konularının

WORKSHOP ON THE FUTURE OF OSH TRAINING FOR PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS

"Workshop on the Future of OSH Teaching for Primary and Secondary School Teachers" was held with the participation of relevant social partners within the scope of the "Mind Safety II- Safety Matters Project", which is funded by the Portuguese National Agency and run by partners from five countries, including ÇASGEM.

The main purpose of the "Mind Safety II - Safety Matters Project" is to improve the lessons given to students in schools on health and safety issues and also bring innovation to the methods used. Another project goal is to support students to work in safe conditions after graduation and live as responsible individuals. None of the partner countries has Occupational Safety and Health issues in their primary and secondary education curriculum. However, increasing the awareness

müfredata eklenmesi düşünülmektedir. Bu projenin çıktıları da bu entegrasyon sürecine girdi oluşturmaktadır.

ÇASGEM proje ortağı olarak dezavantajlı gruplar, özellikle görme engelliler ile iletişim, ayrımcılık karşıtı yaklaşım ve İSG konularında ve bu gruplara yönelik eğitimlerde kullanılacak eğitim modülü ve materyalleri hazırlama desteğinde bulunacaktır. Görme engelli öğrenciler için materyaller Braille alfabesi ile hazırlanacaktır.

Bu kapsamda sosyal taraflarla İlk ve Orta Öğretim Öğretmenlerine Yönelik İSG Öğretiminin Geleceği Çalıştayı gerçekleştirilerek ilgili sosyal tarafların katılımıyla bir yol haritası ile ihtiyaçlar belirlenmiş ve riskler saptanmıştır. Çalıştay sonrası hazırlanacak olan modül ise yapılacak ikinci çalıştayla sosyal taraflarla paylaşılacak ve son halini alacaktır. Modül çalışması bittikten sonra ise gönüllü okullarda pilot eğitimler verilerek modül test edilip, ortaklara raporlanacaktır.



and knowledge levels of individuals at an early age is important in creating and supporting the culture of safety. Though the subject of OSH is not yet covered in the National Education curriculum of our country, according to the agreement signed between our Ministry and the Ministry of National Education in 2019, there are plans on adding OSH matters to the curriculum in the subsequent years. The outputs of this project will provide an input to this integration process.

As the project partner, ÇASGEM will support the preparation of training modules and materials needed for the trainings, which is aimed at disadvantaged groups and also on issues such as communication with these groups, especially with the visually impaired, anti-discrimination approach and OSH. The materials for visually impaired students will be prepared in Braille.

In this context, the “Workshop on the Future of OSH Teaching for Primary and Secondary School Teachers” was held with the social partners; with the needs and risks identified through a road map. The module, is to be prepared after the workshop is shared with the social partners in the second workshop and will then take its final form. After the module work is finalized, pilot trainings will be given in voluntary schools to test the module after which reports will be given to the partners.

Güvenli Düşün-II GÜVENLİK ÖNEMLİDİR Projesi Eğitimleri

Güvenli Düşün-II Güvenlik Önemlidir! Projesi'nin, proje uzmanlarına yönelik ikinci eğitim programı Hollanda ortağı olan Delft Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleşti. Güvenli Düşün Proje ekibi olarak ÇASGEM Başkan Yardımcısı Kenan Yavuz ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Ceylan Güliz Bozdemir ve Münevver Güzel Andıç eğitim faaliyetlerine katıldı.

Program, İSG eğitimlerinin okullara yaygınlaştırılması için yeni eğitim yaklaşımların geliştirilmesine yönelik konuları içerdi. Program kapsamında proje ortakları eğitimde oyunlaştırma üzerine eğitimler aldı. Ortakların projede yürüttüğü faaliyetler detaylı olarak incelendi. Türkiye proje ekibi, sosyal paydaşları ile yürüttüğü çalıştay sonuçlarını bir oturumda paylaştı. Türkiye'de okullarda İSG eğitiminin mevcut durumunun anlatıldığı oturumda ÇASGEM'in gelecekte nasıl bir yol izleyeceği ifade edildi. ÇASGEM, uluslararası ortaklar arasında Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili birimleri ile işbirliği kurmayı başaran tek ortak olması nedeniyle dikkat çekti.

Proje sonunda, İSG eğitimlerine yönelik öğretmen-öğrenci modülleri ve bir çevrimiçi eğitim platformunun elde edilmesi bekleniyor. Projenin önemli katkılarından biri de proje çıktılarının özel politika gerektiren grupların kullanımına uygun şekilde tasarlanarak İSG eğitimlerinin evrensel bir tasarıma kavuşturulması olacak. Bu açıdan programda bir oturum da proje çıktılarının özellikle görme engelli gençleri ve öğretmenleri de kapsayacak şekilde tasarlanmasına ayrıldı.

Projenin bir sonraki toplantısı, ÇASGEM'in ev sahipliğinde Ankara'da gerçekleştirilecek. Bu süre zarfında pilot eğitimlerle proje çıktılarının deneme sürecine başlanması planlanıyor. Güncel bilgiler için ÇASGEM internet sitesini ve sosyal medya hesaplarını takip edebilirsiniz.www.casgem.gov.tr



Delft Teknik Üniversitesi'nde gerçekleşti.

The second project training program of the “Mind Safety-II, Safety Matters! Project”, was hosted by the project’s Dutch partner, Delft University. The ÇASGEM Vice President Kenan Yavuz participated in the training activities with Labor and Social Security Education Experts Ceylan Güliz Bozdemir and Münevver Güzel Andıç as part of the project team.

The program was centered around the development of new educational approaches to extend OSH trainings at schools. Within the scope of the program, the project partners received trainings on gamification in education. The activities which the partners carried out within the project were examined in detail. In one session, the Turkish project team shared the results of a workshop conducted with their social partners. In the session, the current condition of OSH training in schools in Turkey and the path that ÇASGEM will follow in the future were presented. ÇASGEM stood out as the only partner among the international partners that managed to establish collaboration with the Ministry of National Education and its related units.

The expected outcome from this project is the creation of teacher-student modules and an online training platform for OSH training. One of the important contributions of the project will be to achieve a universal design for OHS trainings by designing the project outputs to fit the needs of groups that require special policies. In the light of this, a session in the program was devoted to the design of the project outputs to especially include the visually impaired young people and trainers. The project will continue its activities with a multinational partner meeting to be hosted by ÇASGEM in June 2020. During this period, we plan to start the trial process of project outputs with pilot training programs. For updated information, you can follow the ÇASGEM website and social media accounts. www.casgem.gov.tr

MIND SAFETY II- SAFETY ATTERS! PROJECT TRAININGS TOOK PLACE AT THE DELFT TECHNICAL UNIVERSITY.





TKİ - ÇASGEM UZMAN EĞİTİCİLER ÇALIŞTAYI

ÇASGEM’de, deneyimli eğitmenlerimiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Betül GÜRLER ve Metin Cudi YARDIMCI moderatörlüğünde Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ) kurumsal eğitmenleri için “Uzman Eğiticiler Çalıştayı” gerçekleştirildi. Programın ilk 3 gününde katılımcılar eğitici becerilerinin geliştirilmesi için eğiticilerin eğitimi atölye çalışmalarına katıldılar. Bu atölyeler kapsamında “Eğitimde Oyunlaştırma ve Hikayeleştirme” oturumunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Betül Dönmez Oral’la gerçekleştirdiler. Programın dördüncü gününde ise katılımcılar, TKİ yöneticilerinin ve ayrıca İSGGM den de temsilcilerin olduğu oturumlarda TKİ’de özellikle İSG eğitimlerinin verimliliği üzerine tecrübe, görüş ve öneri paylaşımında bulundular. Bu oturumlara bir yılı aşkın süredir TKİ çalışanlarına düzenli olarak “Güvenlik Kültürü ve Çalışan Geliştirme Eğitimleri” veren eğitmenlerimiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Güliz BOZDEMİR, Mehmet ALTUNBAŞ, Münevver GÜZEL de katılarak, TKİ’de eğitimler ile ilgili gözlemlerini ve önerilerini

TKİ-ÇASGEM EXPERT TRAINERS WORKSHOP

The “Expert Trainers Workshop” was carried out for the corporate trainers of Turkish Coal Enterprises (TKİ) in ÇASGEM and was moderated by our experienced trainers of Labor and Social Security Training Experts Betül GÜRLER and Metin Cudi YARDIMCI. During the first 3 days of the program, the participants attended the trainers’ workshop to improve their training skills. Within the scope of these workshops, the participants conducted the “Gamification and Story Telling in Training” session with Labor and Social Security Training Expert, Betül Dönmez Oral. On the fourth day of the program and in the sessions where TKİ managers and İSGGM (General Directorate of OSH) representatives were present; the participants shared their experiences, opinions and suggestions especially on the efficiency of OSH trainings in TKİ.



aktardılar. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Elif ÇELİK koordinatörlüğünde TKİ çalışanlarına uygulanan Psikososyal Risk Değerlendirmesi anketi ile ilgili durum da TKİ katılımcılarına ve yöneticilerine sunuldu. TKİ Uzman eğiticileri programın son gününde, ÇASGEM'in davetiyle programa katkı sunan İSG-ARGE firması Genel Müdürü Sedat YAPICI'nın "Eğitimde Sanal Gerçeklik Uygulamaları" ile ilgili sunumuna katılarak sanal gerçeklik modüllerini deneyimleme fırsatı buldular. TKİ uzman eğiticileri için zenginleştirici ve geliştirici olan bu bir haftalık program bir yılı aşkın süredir devam TKİ-ÇASGEM işbirliğinin başarılı bir ürünüdür.

As our trainers for over a year, providing "Safety Culture and Employee Development Training" to TKİ personnel, the Labor and Social Security Training Experts Güliz BOZDEMİR, Mehmet ALTUNBAŞ, and Münevver GÜZEL also attended these sessions and shared their observations and suggestions about training at TKİ. In addition, the current situation regarding the Psychosocial Risk Assessment Survey conducted on TKİ employees under the coordination of Labor and Social Security Training Expert Elif ÇELİK was presented to TKİ participants and managers.

On the last day of the program, TKİ expert trainers had the opportunity to experience virtual reality modules by participating in the "Virtual Reality Applications in Training" presentation by Sedat YAPICI, the General Manager of İSG-ARGE company, who contributed to the program with the invitation of ÇASGEM.

This one-week program of enriching and improving TKİ expert trainers, has been a successful product of the TKİ-ÇASGEM collaboration that has been going on for more than a year.



Merkezimiz çalışanlarına yönelik hizmet içi eğitim programı kapsamında "Kamuda Etik Davranış ve Etik İlkeler Eğitimi" Merkezimiz konferans salonunda düzenlendi. Kamu Etik Kurulu uzmanları tarafından verilen eğitim iki grup halinde gerçekleştirilerek merkezimiz personeline kamu yönetiminde etik kural ve ilkeler konusunda bilgilendirme yapıldı.

KAMUDA ETİK DAVRANIŞ VE ETİK İLKELER EĞİTİMİ

ETHICAL CONDUCT AND ETHICAL PRINCIPLES IN THE PUBLIC SECTOR TRAINING

Within the scope of the in-service training program for our Center's personnel, the "Ethical Conduct and Ethical Principles in Public Sector Training" was held in the Center's conference hall. The training was given by Public Ethics Committee experts and carried out in two groups. Our Center's personnel were informed about the ethical rules and principles in public administration.



TCDD Teknik Personeline

Makinelerde Risk Değerlendirmesi ve Makine Emniyet Sistemleri Eğitimi

MACHINERY RISK ASSESSMENT AND MACHINE SAFETY SYSTEMS TRAINING FOR TCDD TECHNICAL STAFF

ÇASGEM’de “Makinelerde Risk Değerlendirmesi ve Makine Emniyet Sistemleri Uygulamalı Eğitimi” ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Makine Emniyeti Yönetmeliği ve TS EN ISO 12100 - Makinalarda güvenlik - Tasarım için genel prensipler - Riskin değerlendirilmesi ve azaltılması standardı temel alınarak risk değerlendirmesi ve uygulaması detaylı olarak ele alınır, makine emniyeti uygulamalarında kullanılan ekipmanlarla ilgili B Tipi ve C Tipi standartlar ve uygulamalar katılımcıya aktarılır.

With the “Applied Training for Machinery Risk Assessment and Machine Safety Systems ” in ÇASGEM, based on Occupational Health and Safety Law No. 6331, Machinery Safety Regulation and “TS EN ISO 12100 - Safety of machinery - General principles for design - Risk assessment and risk reduction Standard”, machinery risk assessment and risk control principles are discussed in detail. Participants are informed about the Type B and Type C standards and applications related to the equipment used in machinery safety applications.

Mart ayında TCDD 1. Bölge Müdürlüğü'nün ilgili çalışanlarıyla ile gerçekleştirmiş olduğumuz Eğitim İzmit'te ÇSG Eğitim Uzmanı Ekrem ÇAKMAK tarafından yürütüldü. Makinelerde tehlikeli bölgeye erişimin kısıtlanmasında tasarım ve mühendislik çözümleri veya sabit kapamaların her koşulda yeterli olmadığı, bu tarz durumlarda tehlikeli bölgelerde işin yürütülebilmesi için emniyet koşullarında çalışmaya imkân veren makine emniyet sistemlerine değinildi. Katılımcıların interaktif katılımıyla tecrübe aktarımı ve bilgi paylaşımlarında bulunuldu.

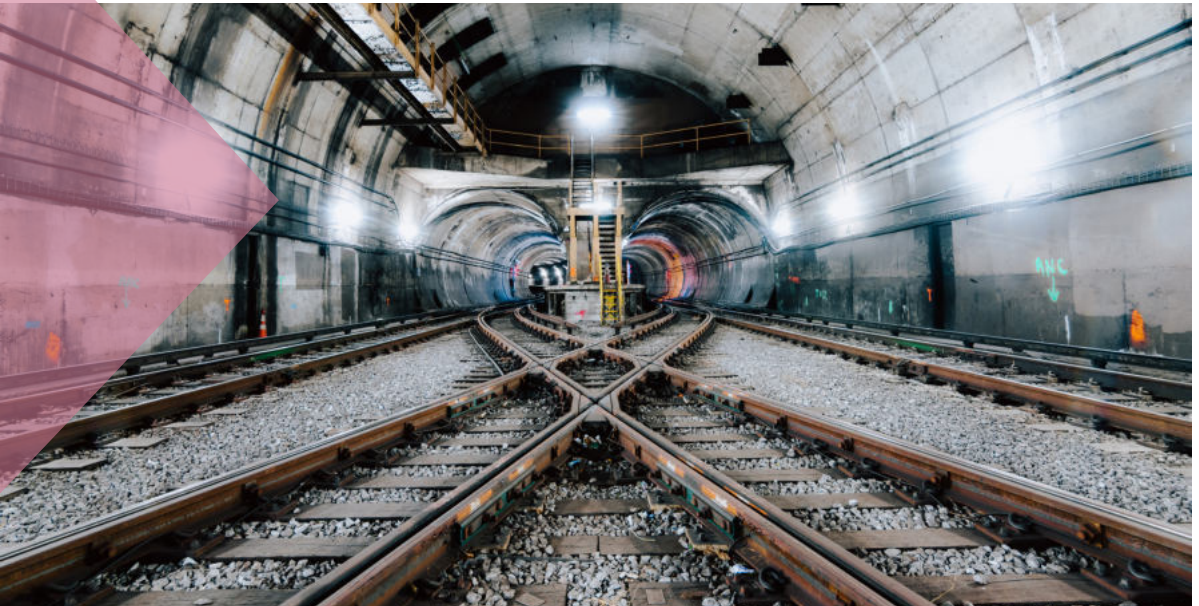
Eğitim kapsamında, Emniyet kritik özellik taşıyan mekanik, elektrik, elektromekanik, pnömatik ve hidrolik komponentlerin risk değerlendirmesine dahil edilmesi, tasarlanan sistemin TS EN ISO 13849-1 standardına göre analiz edilerek gerekli performans seviyesini yakalaması için nelere dikkat edilmesi gerektiği aktarıldı.

3 gün süren Eğitim, gerçekleştirildiği bölgede yer alan değerli çalışanların katılımıyla TCDD'nin bir bakım ve onarım atölyesinde uygulamalı eğitim ile son buldu.

The training provided for the relevant employees (Health and Safety Experts, Engineers and Managers) of the TCDD 1st District Office was carried out by the Labor and Social Security Training Expert Ekrem ÇAKMAK in March. To limit access to the hazardous area on machines, the design and engineering solutions or fixed closures are not sufficient in all circumstances. Within the context of the training, the machine safety systems that permit the continuation of working within the safety conditions to carry out the work in hazardous areas in such cases were mentioned. With the interactive participation of the attendees, the knowledge and information has been shared and transferred.

It was stated that the mechanical, electrical, electromechanical, pneumatic and hydraulic components, which are critical for safety, should be included in the risk assessment. And the measures to be taken into consideration in order to achieve the required performance level by analyzing the designed system according to the TS EN ISO 13849-1 standard were explained.

The 3-day training ended with a practical training in a maintenance and repair workshop of TCDD with the participation of valuable employees of the District Office.





ÇASGEM

Pandemi dönemini
fırsata çevirerek

Kütüphanesini yeniledi.

Çalışma İlişkileri, Sosyal Politika, Sosyal Güvenlik, Hukuk, Stratejik Yönetim gibi çalışma hayatına ilişkin pek çok alandan yayına sahip ÇASGEM Kütüphanesinde aynı zamanda kurumumuzun yayınlarına da bulunmaktadır. Kütüphanemiz lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin kullanımına açıktır.



ÇASGEM Has renewed its library during the pandemi.

Casgem Library has publications in many areas related to working life such as Labor Relations, Social Policy, Social Security, Law, and Strategic Management. You can also access the publications of our institution. Our library is open to undergraduate, graduate and doctoral students.



ÇASGEM SOSYAL TESİSİ İLE KAMUNUN ve ÖZEL SEKTÖRÜN HİZMETİNDE



**ÇASGEM IS AT THE SERVICE OF
PUBLIC AND PRIVATE SECTOR
WITH SOCIAL FACILITY**

Ankara Esenboğa Havalimanı yolu üzerinde yer alan ÇASGEM Sosyal Tesisleri panel, çalıştay ve sempozyum gibi etkinlikler için kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarına 7/24 hizmet veriyor. Ayrıca, ÇASGEM Sosyal Tesisi konaklama, yeme-içme ve eğitim salonlarının bir arada bulunuşuyla kompleks bir yapıya sahiptir.

ÇASGEM Social Facility, where located on Ankara Esenboğa Airport road, provides 7/24 services to public, private sector and non-governmental organizations for events such as panels, workshops and symposiums. In addition, ÇASGEM Social Facility has a complex structure with the combination of accommodation, catering and education halls.



200 Kişilik konferans salonumuzda ulusal ve uluslararası programlar düzenleniyor. Üç ayrı dilde eş zamanlı tercüme imkanı sunan salonumuz her türlü teknik donanıma sahip.

National and international programs are organized in ÇASGEM conference hall for 200 people. Conference Hall, which offers simultaneous translation in three different languages, has all kind of technical equipments.



Merkezimizde 7 Eğitim salonu ve 1 adet toplantı salonu, 200 Kişiyi hizmet verebilen restorantı bulunuyor.

There are seven education halls and one meeting room, a restaurant which has a capacity for 200 people in ÇASGEM.



ÇASGEM' in misafirlerine sunduğu hizmetler arasında;

Konaklama hizmeti, restoran, eğitim salonları, konferans salonu imkanları bulunuyor.

The services provided by ÇASGEM to guests: accommodation, restaurant, education halls, conference hall.



ÇASGEM Sosyal Tesislerinde toplu taşıma ile ulaşma avantajına sahipsiniz.

Daha detaylı bilgi ve ücretler için;

0312 527 51 31

www.casgem.gov.tr

sosyaltesis@casgem.gov.tr

You can reach ÇASGEM Social Facility by public transport.

For more detailed information and fees:

0312 527 51 31

www.casgem.gov.tr

sosyaltesis@casgem.gov.tr

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DERGİSİNİN 20. SAYISI ÇIKTI

*The 20th Issue of
Journal of
Labour Relations
is published.*



Çalışma İlişkileri Dergisi, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularına yönelik olarak yayın yapmaktadır. Bu alanda hazırlanan ve konuyu çalışma hayatı ve sosyal güvenlik açısından ele alan Türkçe veya İngilizce özgün bilimsel makaleler, belirlenen genel yayın ilkeleri çerçevesinde en az iki hakemin yayınlanması yönündeki görüşü üzerine yayınlanmaktadır. 2010 yılında yayın hayatına başlayan Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki defa çıkarılmaktadır. Ayrıca hem ulusal hem de uluslararası hakemli bilimsel bir dergidir. Dergimiz ASOS INDEKS, Econlit, Cabell's Directories, EBSCOHOST, Amerika Ekonomi Derneği indekslerinde taranmaktadır. Çalışma İlişkileri Dergisine <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider> adresinden makale gönderebilirsiniz.

The Journal of Labour Relations publishes on the issues of working life and social security. The original scientific articles written in these fields in Turkish or English and addressing the issues in terms of working life and social security are published within the framework of the general publication principles and with the opinion of at least two referees. Having started its publication life in 2010, the Journal of Labour Relations is published semiannually, in January and July. It is also a national and international scientific peer reviewed journal. The Journal can be searched in ASOS INDEKS, Econlit, Cabell's Directories, EBSCOHOST, and American Economic Association indexes. You can submit your article to the Journal of Labour Relations at <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider>