

 ÇASGEM ■ ■
BÜLTEN
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ARAŞTIRMA MERKEZİ

ISSN 1309-7121
Kasım 2018-2 Sayı: 14

İmtiyaz Sahibi
Abdurrahim ŞENOCAK

Genel Yayın Yönetmeni
Ceylan Güliz BOZDEMİR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Kenan YAVUZ

Yayına Hazırlayanlar
Kübra ÖZTÜRK SEVER
D. Mehmet GÜRKAN
Gamze TEPEYURT

Yazışma Adresi
Yunus Emre Mah. Kübra Sok. No: 1
Pursaklar/Ankara

E-posta:
casgem@casgem.gov.tr

Tasarım
Hangar Reklam Ltd. Şti.
www.hangarreklam.com

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 Derginin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir.

Dergide yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek kullanılabilir.





Abdurrahim ŞENOCAK

ÇASGEM Başkanı

Değerli okurlar

Sosyal politika ve çalışma hayatı alanında ülkemizin ilk ve tek uzmanlaşmış eğitim ve araştırma kurumu olan ÇASGEM, etkinliklerine tüm hızıyla devam ediyor. Merkezimiz eğitim ve araştırma faaliyetlerini yoğun bir şekilde gerçekleştirirken, yeni çalışmalara kapı aralamak için bir çok kurum ile işbirliği protokolleri imzalıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girdiği 2012 yılından beri iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kurumlarda yerleşmesi için uzman kadromuz mütemadiyen hizmet vermektedir. Ankara Büyükşehir Belediyesi ile yakın zamanda imzaladığımız protokol ile iki bin altı yüz belediye çalışanına verdiğimiz İSG eğitimleriyle bu kültürün yaygınlaşmasına katkı sağlıyoruz.

Yerelde devam eden eğitimlerimize uluslararası eğitimlerimizi de ekledik. Böylece kuruluş misyonumuz olan *uluslararasılık* ilkesi yıllar sonra canlanmış oldu. Özellikle medeniyet coğrafyamızda faaliyet göstererek uluslararası eğitim kapasitemizi güçlendiriyoruz. İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) ile imzaladığımız kurumsal işbirliği protokolü ÇASGEM'in İslam ülkelerinde temsili için büyük bir adım olmuştur. Yıl içinde Sudan İnsan Kaynakları Bakanlığı'nın üst düzey yöneticilerine ve uzmanlarına verdiğimiz eğitimlere nicelerini bu girişimlerimizle ekleyeceğiz.

Birleşmiş Milletler'in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ile imzaladığımız protokol çerçevesinde geçici koruma statüsündeki Suriyelilerin çalışma yaşamına ve sosyal yaşama uyum sağlamaları çalışmalarına destek veriyoruz.

Değerli Okurlar;

Sürekli gelişimi kendine amaç edinmiş olan Merkezimiz bu doğrultuda projeler ile kurumsal, beşeri ve teknik kapasitesini geliştirmeye devam ediyor. 2017 yılında tamamladığımız IPA I projesi ile kurumsal ve beşeri kapasitemizi geliştirdik. Mevcut kapasitemizi şimdi de teknik olarak güçlendirmeyi hedefliyoruz. Bu doğrultuda iki hafta önce ÇASGEM'de eliye yakın paydaş ve faydalanıcılarla bir araya geldik. *ÇASGEM'in Eğitim ve Araştırma Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi Teklifi* için organize ettiğimiz paydaş toplantısında, proje faaliyetlerinin paydaşlara aktarılmasının yanında fikirlerini alarak sosyal diyalog temelli bir proje çalışmasını gerçekleştirdik.

Günümüz bilgi ve teknoloji çağının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde, yenilenmiş ve büyük emeklerle hazırlanan ÇASGEM *uzaktan eğitimi* ile çalışma yaşamında geniş kitlelere ulaşmayı hedefliyoruz. Bu sayede eğitimleri külfet olmaktan ve zaman kaybına neden olduğu yönündeki değerlendirmelerden kurtarmış, katılımcıların bilgisayar teknolojileri vasıtasıyla sosyal politika ve çalışma hayatı alanında eğitim almalarını sağlamış oluyoruz. Teknolojik imkânlardan yararlanarak oluşturduğumuz uzaktan eğitim, zengin işitsel ve görsel tasarımlar barındırmasından ötürü eğitimi çekici hale getirip öğrenmeyi arttırmaktadır.

Merkezimiz ile işgücünün sahip olduğu nitelikler ve işverenin talep ettiği niteliklerin birbirinden ne ölçüde farklı olduğunu incelemek amacıyla *Türkiye İşgücü Piyasasında Uyum-*

suz Eşleşme Analizi Projesini yürütüyoruz. Proje kapsamında işgücünün uyumsuz eşleşmesi olarak tanımlanan olgunun incelenmesi için eğitimli nüfusun yoğun olarak yaşadığı 21 ilde saha araştırmalarına devam ediyoruz. Araştırmada işgücü piyasasının arz yönlü yapısı elli ve üzeri çalışan istihdam eden işyerlerinde çalışanlarla, talep yönlü yapısı ise beş yüz ve üzeri sayıda çalışan istihdam eden işyerlerinde işveren/insan kaynakları yöneticileri ile görüşmeler yapılıyor. Kasım ayı içerisinde görüşmeleri nihayetlendirip yapacağımız raporlama ile araştırmamızın saha kısmını sonlandıracağız.

Bu faaliyetlerin yanı sıra yayınlarımıza da yenilerini ekliyoruz:

- İş Sağlığı Güvenliği ILO Standartları,
- Özel Güvenlik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği isimli kitaplarımız yayınlanmıştır. Diğer bir yayınıımız olan *Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği* başlıklı kitabımız ise e-doküman olarak kamuoyuna sunulmuştur. Yayınlarımıza web sitemizden ulaşabilirsiniz.

ÇASGEM süreli yayını olan ve Dergi Park'ta yer alan uluslararası hakemli *Çalışma İlişkileri Dergisi* yayın hayatına e-dergi olarak devam ediyor. <http://dergipark.gov.tr/cider> adresinden makale yüklenebilen dergimiz çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında neşriyat faaliyetlerini sürdürüyor.

Değerli Okurlar;

Merkezimizin ulusal ve uluslararası alandaki misyonunun bilincindeyiz. Bu bilinç doğrultusunda çalışmalarımıza ve hizmetlerimize ara vermeden devam ediyoruz.

Yeni sayımızda yeni işler paylaşmak dileğiyle...



Zehra Zümrüt SELÇUK

T.C. Aile, Çalışma ve
Sosyal Hizmetler Bakanı

Değerli okurlar

Eğitim, insanoğlunun doğumundan ölümüne kadar geçirdiği hayat serüveninin her anındaki gelişim sürecini niteleyen bir kavramdır. Daha da ötesi eğitim, beşeriyetin bir zorunluluğu, canlılığın doğal bir sonucudur. Eğitim, sosyolojik açıdan kültürün devamını sağlamanın yanı sıra toplumsal değişim ve dönüşümün de temelini oluşturmaktadır. Medeniyetler bu köklü kavrama verdikleri değer ölçüsünde tarihin akışı içerisinde kendilerine yer bulabilmektedirler.

Çalışma hayatında ise tüm sektörlerin insan kaynağı talebine eğitim sistemleri ve kurumları cevap vermektedir. Bilim ve teknolojiadaki hızlı değişim ile birlikte bilgi çağına geçişin de hızlanması toplumları değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Bu değişim beraberinde farklı nitelikleri olan insan gücü ihtiyacını, bu da beraberinde yaşam boyu öğrenmeyi getirmektedir. Bu sebeple eğitim kurumlarının kendini geliştirmeleri, araştırmalarla kaynaklarını beslemesi zorunludur.

Endüstri 4.0 çağını yaşayan dünyaya ayak uydurabilmek ve giderek dijitale dönüşen sanayinin önünü açabilmek için aranan niteliğe uygun çalışanın yetiştirilmesi ve mev-

cut işgücünün niteliklerinin artırılması eğitim alanında önceliğimizdir. Yetişkin nüfusun 50 milyon civarında olduğu ülkemizde yetişkin eğitiminin çok önemli ve stratejik bir rolü vardır. Elbette bu görevler yerine getirilirken toplumsal değişim doğru okunmalı ve kuşaklar arasındaki farkın gitgide arttığı unutulmamalıdır. ÇASGEM dönüşüm çabaları, kurum olarak hedeflediği değişim seviyesi ve taşıdığı potansiyelin bu bakış açısına hizmet edeceği kanaatindeyim.

Milletimizle birlikte, yeni bir heyecanla, yeni bir yolculuğa koşuyoruz. Aile, çalışma, emek ve sosyal politikalar kutsal kurumlar ve kavramlardır. Türkiye, sosyal devlet anlayışının dünyadaki en önemli ve güçlü uygulayıcılarından. Ülkemiz, bin yıllık devlet geleneğini 'aç ve açıkta' tek bir insan dahi bırakmayacak bir şuur üzere inşa etmiş, devlet müessesesinin istikbalini, halkının refahına ve huzuruna bağlamıştır. Bilhassa son 16 yıldır, Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan liderliğinde ülkemizi adım adım büyüten hükümetlerimizin insanı ve insanlığı merkeze alan etkin politikaları, ecdadımızın bu düsturuna duyduğumuz saygının en net örneğidir. Geçmişimizden devraldığımız bu kadim anlayışımız, çalışma hayatından sosyal politikalara kadar her açıdan geleceğin referanslarını oluştururken en büyük rehberimiz olmaya devam edecektir. 'İnsanı yaşat ki devlet yaşasın' felsefesiyle yolumuzda ilerlemeyi sürdüreceğiz.

Daha etkin, daha hızlı çalışacağımız bu süreçte ÇASGEM sadece Bakanlığımız için

değil, ülkemiz ve gönül coğrafyamız için de önemlidir. ÇASGEM bugün bilgi, deneyim ve tecrübelerini sadece ülkemiz için kullanmakta aynı zaman da ülkemizin desteğine ihtiyaç duyan ülkelere deneyimlerini taşımaktadır. Uluslararası çalışan kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde çalışan kardeş ülkelerimize de eğitim ve araştırma faaliyetlerini götürmektedir. ÇASGEM, Balkanlar, Türki Cumhuriyetler, Afrika ve Orta Doğu ülkeleri gibi medeniyet coğrafyamızda yer alan ülkelerle işbirliğini geliştirerek, hem Bakanlığımızın, hem de ülkemizin deneyimlerini ve iyi uygulama örneklerini paylaşmaktadır.

Şimdiye kadar yapmış olduğu çalışmalarıyla tüm paydaşlarının takdirini toplamış olan kurumumuzun, bütün sosyal taraflara sunduğu eğitim, araştırma ve danışmanlık faaliyetlerinin yanı sıra, yaptığı çalışmalarla güvenli bir çalışma hayatı oluşturmaya, iş kazası ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmeye, istihdamın sürdürülebilirliğine, çalışma hayatının "insan onuruna yakışır" hale gelmesine sunduğu katkılar aşikardır. Bakanlık olarak ÇASGEM'in çalışma hayatına olan katkılarını oldukça değerli buluyor ve çalışmalarına her türlü desteği veriyoruz.

Çalışan, üreten, gelişen, büyüyen Türkiye idealini toplumsal bir uzlaşmaya dönüştürerek ve büyük bir özveri ile çalışarak, 2023 hedeflerimize ulaşacağımıza inanıyoruz.

Saygılarımla ...

İçindekiler

10 **Kadının
Güçlenmesinde İş ve
Aile Yaşamı Uzlaştırma
Politikalarının Rolü**
Betül DÖNMEZ ORAL

14 **Uzaktan Eğitim**
Gamze TEPEYURT

16 **Nedir Bu Çok Merak
Edilen Koçluk ?**
Ceylan Güliz BOZDEMİR

18 **Yabancıların Çalışma İzni**
Niyazi ÇANKAYA

22 **Proses Güvenliği
Eğitimlerinin Önemi**
Begüm DOĞAN

26 **Engelli Gençlere
Mentorluk**
Kübra ÖZTÜRK SEVER

30 **Çasgem'den
Haberler**







ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE HAYIR

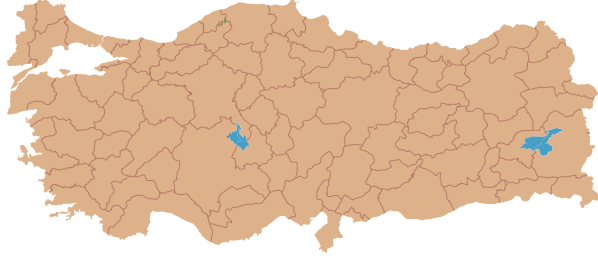
“ İlköğretim çağında olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel iş yerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar. ”

İLKÖĞRETİM KANUNU
MD 59/1

Türkiye genelinde
6-17 yaş grubundaki (%5,9)

893.000

çocuk ekonomik
faaliyette bulunuyor.



ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN OKUL DURUMLARINA GÖRE

Okula devam
eden 6-17 yaş
grubundaki
çalışan

(%3,2)
446.400



Çalıştığı için
okula devam
edemeyen
çalışan

(%3,2)
951.000

ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN CİNSİYETLERE GÖRE DAĞILIMI



Çalışan çocukların (%68,8)

614.000

erkek çocuklarından oluşur.



Çalışan çocukların (%31,2)

279.000

kız çocuklarından oluşur.

ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI

TARIM



%44,7

399.000 ÇOCUK

HİZMET



%31,0

277.000 ÇOCUK

SANAYİ



%24,3

217.000 ÇOCUK

ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN İŞTEKİ DURUMLARINA GÖRE



Ücretli/
Yevmiyeli

%52,6

470.000 ÇOCUK



Ücretsiz
Aile İşçisi

%46,2

413.000 ÇOCUK

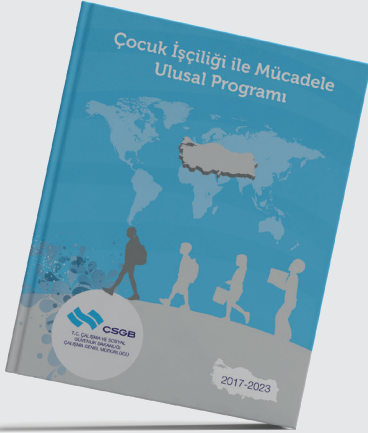


Kendine
hesabına

%1,00

10.000 ÇOCUK

ÇOCUK İŞÇİLİĞİ SENİN İLE MÜCADELE ELLERİNDE



ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE MÜCADELE ULUSAL PROGRAMI

“
Çocuklar
geleceğimizin güvencesi,
yaşama sevincimizdir.
Bugünün çocuğunu, yarının
büyüğü olarak yetiştirmek hepimizin
insanlık görevidir.
”

Mustafa Kemal ATATÜRK

ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN
EN KÖTÜ BİÇİMLERİNİ
2023 YILINA KADAR
ORTADAN KALDIRMASI
HEDEFLENİYOR.



2018 YILI
ÇOCUK İŞÇİLİĞİYLE
MÜCADELE YILI
İLAN EDİLDİ.



ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE NASIL MÜCADELE EDİLECEK



01

Toplumun çocuk işçiliği ile
mücadele konusunda
duyarlılığının artırılması



02

Tüm çocuklar en kötü biçimleri başta
olmak üzere çocuk işçiliğinden
korunacak ve önleyici tedbirler alınması

03

Çocukların, zorunlu eğitim süresince
örgün ve yaygın eğitimde bulunmasını
sağlayacak çalışmalar yürütülmesi

04

Yetişkin aile bireylerinin
istihdamı ile çocuk
yoksulluğunun önüne
geçilecek



05

Yoksul ailelere yönelik
sosyal koruma
yaygınlaştırılacak



Kadının Güçlenmesinde İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikalarının Rolü



Betül DÖNMEZ ORAL
ÇSG Eğitim Uzmanı



**Kadının güçlenmesi
perspektifinden kadın
istihdamının artırılması için
öncelikli olarak kız çocuklarının
ve kadınların eğitime daha çok
erişimi sağlanmalıdır. Kültürel
dönüşümde eğitimin rolü
büyüktür.**

Kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması yani en temel insan haklarından olan çalışma hakkının kadınlar tarafından kullanımı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacını içerdiği için iş ve aile yaşamı uzlaştırması bir kadın hakkı sorunudur

Son zamanlarda iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yönelik politikalar gündeme geliyor. Bu politikaların neler olduğunu anlatmadan önce biraz kavramdan bahsetmek gerekiyor.

Konuya ilişkin iş ve aile yaşamı uzlaştırma, iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması, iş ve yaşam dengesi, iş yaşam çatışması, iş ve özel yaşam çatışması gibi kavramlaştırmalar yapılıyor. Yazın incelendiğinde iş ve aile yaşamı uzlaştırma kavramının eşitlikçi bir yaklaşım içerdiği göze çarpıyor. Kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması yani en temel insan haklarından olan çalışma hakkının kadınlar tarafından kullanımı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacını içerdiği için iş ve aile yaşamı uzlaştırması bir kadın hakkı sorunudur (Bakırcı, 2010: 60).

İş ve aile yaşamı uzlaştırma politikaları *hane ve hanehal-ki bakımına ilişkin ev içi iş yükü ile işyerindeki sorumlulukları bağdaştırmaya yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları geliştirme-*

yi hedefleyen politikalar bütünü (İlkkaracan, 2010; 8) olarak tanımlanır. Esnek çalışma, doğuma bağlı izinler, ebeveyn izni, bakım izinleri, kurumsal bakım hizmetleri (çocuk, yaşlı, engelli) ve nakit transferleri bu politikalar kapsamındadır.

İş ve aile yaşamı uzlaştırma politikaları, kadın istihdamının artırılması için öncelikle baş-
vurulan politikalardandır. Kadın istihda-
mının düşük olmasının öncelikli



sebebi yeniden üretim faaliyetleri, geleneksel bakım rolleridir. Bu sebeple ekonomik faaliyette bulunan kadınlar, evlerine geldiklerinde bir de yeniden üretim faaliyetinde bulunarak adeta ikinci bir mesai yaparlar. Bunun sonunda da iş ve aile yaşamları arasında tercih yapmak durumunda kalırlar. Oysa çalışma tıpkı yaşama gibi temel bir haktır. İnsanların yaşamak ile yaşamamak arasında tercih yapmaları söz konusu değil iken, mevzu çalışmak olunca kadınlar için durum farklı olmaktadır. Kadın istihdamını arttırmak hedefleniyor ise öncelikli olarak hak, fırsat ve imkanlardan tüm bireylerin eşit biçimde faydalanması, sorumlulukların adil bölüşümü çerçevesinde eşitlikçi bir perspektif benimsenmelidir.

İş ve aile yaşamı uzlaştırma politikalarına duyulan bir başka ihtiyaç doğum oranları ile

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

Bilindiği üzere kadın istihdamı ve doğum oranlarının artışı amacıyla uygulanan politikaların kimi durumlarda istenilen sonuçları doğurmadığı bilinmektedir. Özellikle Ebeveyn izni yerine doğuma bağlı izinlerin artırılmasının kadınların işgücü piyasasından dışlanması; bakım hizmetlerinin kurumsal, erişilebilir ve yaygınlaşmış olması yerine nakit transferlerinin yapılması, bakımdan sorumlu tutulan kadınların nakit para ile evde bakımı sağlaması sonucunu doğurabileceği dolayısıyla eşitsizliğin derinleşmesine neden olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Ayrıca kadınların ücretli işlerden uzaklaşması sosyal güvenlik sisteminin dışında kalması hem sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmasına hem de kadın yoksulluğunun artmasına sebep olabilir. Yine esnek çalışma düzenlemeleri ile kadınlar yarı zamanlı ve genelde düşük vasfı gerektiren işlerde yoğunlaşabileceği değerlendirilmelidir.

Kadının güçlenmesi perspektifinden kadının istihdamının artırılması için öncelikli olarak kız çocuklarının ve kadınların eğitime daha çok erişimi sağlanmalıdır. Kültürel dönüşümde



eğitimin rolü büyüktür. Bakım hizmetleri sektörüne daha çok yatırım yapılmalıdır. Okul öncesi eğitim yaygın, erişilebilir ve karşılanabilir olmalıdır.

Analık bir haktır ve çalışmanın önünde engel değildir. Okul ile mesai saatleri uyumlaştırılmalıdır. Doğama bağlı izinler kadınlar için ayrımcılık unsuru olmaktan çıkarılmalı, erkeklerin bakım sorumluluklarını yerine getirmeleri teşvik edilmelidir.

Kadın istihdamının artırılması için çok sektörlü bir değerlendirme ile uygulanacak politikalar vasıtasıyla yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları oluşturulmalı, mekanizmalara işlerlik kazandırılmalıdır. Gerçekleştirilecek bütüncül politikalar ile kadının her alanda güçlenmesi ve eşitlikçi bir işbölümünün gerçekleşmesi sağlanabilir (İlkkaracan, 2010: 9).

Kaynakça

- Bakırcı, Kadriye (2010) Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslar arası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikaları (der. İpek İlkkaracan), 59-85, Mega Basım, İstanbul.
- Esping-Andersen, Gosta., (2011), Tamamlanmamış Devrim, İletişim Yayınları
- İlkkaracan, İpek (2010) Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikaları (der. İpek İlkkaracan), 21-57, Mega Basım, İstanbul.
- McDonald, Peter (2002), Low Fertility: Unifying The Theory And The Demography, Paper presented to a meeting of the Population, Association of America, Atlanta, s. 9-11 ■



Uzaktan Eğitim

 Gamze TEPEYURT
ÇSG Eğitim Uzman Yardımcısı



Kil Tabletlerden Sanal Sınıflara...

Paylaştıkça çoğalan bir hazine olan bilgi, tarih boyunca medeniyetlerin gelişiminin temel taşı olmuştur. Bilgiyi öğrenmek kadar onu aktarmanın da önemini kavrayan insanlık, kil tabletler ve çivi yazısıyla başladığı bu aktarım serüvenini internetin keşfiyle farklı bir boyuta taşımıştır.

Bilgiyi daha hızlı, daha kolay ve daha çok kişiye ulaştırma noktasında kimi zaman yetersiz kalan geleneksel eğitim anlayışına alternatif olarak ortaya çıkan uzaktan eğitim, en geniş tanımıyla geleneksel eğitimdeki öğretmen-öğrenci-sınıf üçlüsünden farklı olarak zamandan ve mekandan bağımsız, çeşitli iletişim araçlarından yararlanılarak bireylere sunulan öğrenim şeklidir. Geçmişte mektup, gazete ve dergiler aracılığıyla kendini geliştirmek isteyen kişilere ulaşan eğitimciler daha sonraları bunu radyo ve televizyon yayınları ile devam ettirmiş, ilk-orta ve yüksek öğretim düzeyinde uzaktan eğitim veren açık öğretim fakültelerinin kurulmasına önayak olmuşlardır. Bugün ise uzaktan eğitim, e-öğrenmenin (e-learning) ana bileşenleri diyebileceğimiz bilgisayar ve internet teknolojisi ile eğitimcilerin, sanal sınıflarda, sahip oldukları bilgi, tecrübe ve değerlerle insanlara dokunabilmesine olanak sağlıyor.

Neden Uzaktan Eğitim?

Kişinin; eğitimi kendi belirlediği zaman aralığında alabilmesi, ara verip istediği yerden devam edebilmesi, anlamadığı yerleri tekrar edebilmesi ve bulunduğu coğrafya itibarıyla çeşitli kısıtlar sonucu yüz yüze eğitime alamadığı durumlarda istediği yerden eğitime katılabilmesi uzaktan eğitimin en önemli avantajları arasında yer alıyor. Geniş kitlelerle iletişim kurulması ve sektördeki rekabet, eğitimcilerin nitelikli olmasını gerekli kılarken eğitimde fırsat



eşitliği sağlıyor. Tüm bunların yanı sıra ders içeriklerine rahat ulaşılması ve yol, yemek, kalacak yer masrafı yaratmaması nedeniyle de hesaplı bir alternatif olarak göze çarpıyor. Eğitim sırasında ve sonrasında eğitimci-öğrenci, öğrenci-öğrenci arasında sohbet penceresi, forum vb seçeneklerle de etkileşimi canlı tutuyor. Ayrıca belirtmek gerekir ki insanların; sosyal hayatta, eğitimde ve kariyerde daha iyi olmak adına birbirleriyle adeta yarıştığı günümüz dünyasında çocuklar, kadınlar, engelliler, yaşlılar ve göçmenler gibi özel grupların karşılaştıkları sorunlardan sıyrılıp çağı yakalayabilmesi için uzaktan eğitim gibi hızlı ve etkin bir yol gerekiyor.

ÇASGEM çalışma hayatında uzaktan eğitimi destekliyor...

Görsel ve işitsel anlamda oldukça doyurucu, kaliteli bir içeriğe sahip uzaktan eğitim modülleriyle iş hayatının yoğunluğu arasında özellikle mevzuat gereği alınması zorunlu olan eğitimlerin kitlelere ulaştırılması, kamu veya özel sektör farketmeksizin hem çalışanlara hem de yöneticilere büyük kolaylık sağlıyor. Artan nüfus, eğitim maliyeti sıkıntıları, zamanlama ve planlamada yaşanan problemler neticesinde çalışan ve işverenlere daha hızlı ve kolay ulaşabilmek için ÇASGEM de bünyesinde kurmuş olduğu uzaktan eğitim birimi ve greenbox (yeşil perde) stüdyosu ile farklı konu başlıklarındaki eğitimlerle çalışma hayatında uzaktan eğitimi destekliyor ■



Ceylan Göliz BOZDEMİR
ÇSG Eğitim Uzmanı



Nedir

Bu Çok Merak Edilen

Koçluk?

Yeni dönemin
gözde ve bir o kadar
da merak edilen açık
mesleklerinden olan Koçlukla
ilgili insanların aklına gelen
başlıca sorular, Koçluk
nedir? Ne işe yarar? Kimler
başvurabilir? Nasıl koç
olunur?



Sanırım konuya öncelikle koçluğun ne olduğunu tanımlamakla başlamak lazım. Koçluk; kişinin profesyonel bir koç eşliğinde yaşamına, kendine ve gelişimine dışarıdan bir gözle bakma süreci olarak tanımlanıyor. Bu süreç insanların kendilerini çeşitli alanlarda fark etmelerine yardımcı olan, yürümek istedikleri yolu farkındalıkla seçmelerini sağlayan, seçtikleri yolda kalarak kararlılıkla adım atmalarına yardımcı olan ve koydukları hedeflere ulaşmalarını sağlayan bir yardımcı kuvvet. Bir nevi kişilerin gerçek potansiyellerini keşfetmelerine yardımcı bir araçtır.

Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) ise koçluğu şu şekilde tanımlıyor: Günümüzün belirsiz ve karmaşık ortamlarında, kişisel ve mesleki potansiyeli maksimize eden, müşteriye daha fazla düşünmeye teşvik ederek yaratıcı süreçler içine girmesi için ilham veren, müşteri ile koçun işbirliği içinde olduğu bir ilişkidir. Koçlar her müşterinin yaratıcı, becerikli ve bütün olduğuna inanır.

Katıldığım eğitimlerde ve görüşmelerde en çok sorulan sorulardan bir tanesi de “Koçluk ne işe yarar?” sorusu oluyor. Gerçekten de koçluk insanın hayatında pek çok önemli değişiklik yapmasını sağlayabilir. Her şeyden önce kişi hayatında yer alan zorluklara daha farklı açılardan bakabilme becerisi kazanır. Bu süreç kişinin karar alma becerilerini geliştirir, kişiler arası ilişkilerde daha etkin olmasını sağlar, kendine olan güvenini artırır, ayrıca verimlilik artışı, iş ve hayatla ilgili hedeflere ulaşmada da belirgin bir gelişmeye yol açabilir. Kısacası profesyonel bir koçtan alınan koçluk hayatınızı ciddi boyutta değiştirebilir.

Kimler koçluk almaya uygundur diye sordüğümüzda ise, psikolojik sağlığı yerinde olan herkesin koçluk almaya uygun olduğu cevabıyla karşılaşıyoruz. Burada dikkat edilmesi gereken husus, psikolojik sorunları olan insanların koçluk sürecine uygun olmaması ve danışan olarak kabul edilmem esi hususudur. Bu tür danışanlarla karşılaşıldığında bu kişilerin psikolojik destek alabileceği uzmanlara yönlendirilmesi en doğru seçenek olacaktır.

Peki insanları derin düşündürerek, farkındalıklarını arttıran ve potansiyellerinin farkına varmalarını sağlayan “koçlar” nasıl koç olurlar? Bu da çok sık aldığım bir diğer soru, “Ben nasıl koç olabilirim?” eğer amacınız profesyonel koç olmak ise, en az 128 saatlik ICF (Uluslararası Koçluk Federasyonu) akreditasyonu olan bir eğitim programından geçmek gerekiyor. Programı ve programın gerektirdiği her şeyi eksiksiz yapmış ve en az 100 saatlik koçluk deneyimini de tamamlamış olmalısınız. Elbette bu işi meslek olarak görenlerin mutlaka kendi gelişimleri üzerinde çalışıyor olmaları, sürekli eğitimlerle kendilerini desteklemeleri ve koçluk prensiplerini kendi yaşam prensipleri haline getirmeleri gerekir.

Tüm bunları yapmak da profesyonel koç olmaya yetmeyecektir. Çünkü; koç, koçluk yaptığı kişinin eşsizliğine inanan, koçluk yaptığı kişiye tamamen yargısız bir biçimde nötr davranan, dinleme kabiliyeti gelişkin, koçluk yöntemleri konusunda da son derece yetkin olmalıdır. Ayrıca kişiye özel bilgileri ömür boyu gizli tutabilen bir yol arkadaşı olmalıdır. Koç kendi alanında kendisini sürekli geliştirmelidir fakat danışanının işi ya da mesleğiyle ilgili uzman olmak durumunda değildir.

Son olarak kurumumuzda da uzman koçların bulunduğunu eklemek isterim. Kurumlar gerek duydukları halde danışmanlık kapsamında kurumumuza başvurarak Koçluk Hizmeti talep edebilirler ■



Yabancıların Çalışma İzni



Niyazi ÇANKAYA
ÇSG Eğitim Uzman Yardımcısı



Ülkemiz, jeopolitik konumu itibariyle önemli bir yerde bulunur. Dünyada geçiş güzergahlarının bulunduğu Asya kıtası ile Avrupa kıtası arasında köprü konumundadır. Bu sebeple birçok kişinin uğrak yeridir. Kişiler ülkemizden transit olarak geçtiği gibi, ülkemizde kalarak buraya kısa veya uzun vadede yerleşmek veya çalışmak niyetiyle de gelmektedir.

Yapılan bu göçlerin ülkemiz için ekonomik, siyasi, kültürel ve sosyal alanda birçok etkisi olmuştur. Ele almış olduğumuz metinde ekonomik boyutu üzerinden yabancıların çalışma hayatı değerlendirilecektir.

Kişilerin çalışma hakkı evrensel ilke olup, anayasal olarak teminat altına alınarak korunmuştur. Anayasamızın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümünde Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti başlıklı 48. maddesinde: "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir." hükmüne yer verilmiştir. Anayasanın ilgili maddesinde dikkat etmemiz gereken ibare "herkes" ifadesidir. Çünkü burada Anayasa, vatandaş olsun olmasın

herkesin insan olması ve kişiler arasında ayrım yapılmasını yasaklayan eşitlik ilkesi gereğince herkesi kapsamına almıştır. Bu maddede de, hiçbir ayrıma gidilmeden vatandaş ya da yabancı olup olmaması fark etmeksizin, herkesin çalışabilmesi düzenlenmiştir.

Bu kapsamda ister yabancı, ister vatandaş olsun





İnsanilik ilkesi gereğince rızaen ya da zorla ülkesinden ayrılıp, ülkemize gelen yabancıların çalışması için başvurması gerekli yollar kanunda açıkça belirtilmiştir. Çalışan kim olursa olsun insan onuruna yakışır bir ortamda çalışması sağlanmalıdır.

kişilerin çalışması normların tepesinde yer alan Anayasa ile teminat altına alınmıştır. Ancak; Anayasanın, “Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanması” başlıklı 13. Maddesi ile bazı hak ve ödevlerin, belli şartların varlığı halinde sınırlanabileceği belirtilmiştir. Anayasanın, “Yabancıların Durumu” başlıklı 16. maddesinde “Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir.” ifadesi ile yabancıların çalışma hayatı ile ilgili bir sınırlama yapılabileceği belirtilmiştir. Eğer bir sınırlama yapılacak ise, öncelikle bu madde dikkate alınmalı ve bu doğrultuda düzenleme yapılmalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken önemli husus; sınırlamanın milletlerarası hukuka uygun olarak yapılması ile sadece kanunla yapılması gerektiğidir. Bu hususlara uyulmadan yapılan sınırlama anayasaya aykırı olacağı gibi, milletler arası hukuka da aykırılık teşkil edecektir.

Yabancıların çalışması ile ilgili hükümleri düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu ile birtakım düzenlemeler getirildi. Bu kanun ile yabancıların çalışması, vatandaşlara göre birtakım sınırlandırılmalara tabi tutuldu. Yabancılar kanunun emrettiği birtakım maddi ve şekli ödevleri yerine getirmek şartıyla çalışma izni alıp, kanunda sınırı çizilen alan ve konularda çalışmalarını sürdürebilirler. Bu düzenleme kapsamında yabancılar çalışmaya başlamadan önce başvurmak suretiyle çalışma izni almak zorundadırlar. Yabancılar, kanunda sayılan çalışma izin türleri olan süreli, süresiz veya bağımsız çalışma izni alarak çalışmaya başlayabilirler.

Yabancıların resmi kanallar yoluyla çalışma izni alıp kayıtlı bir şekilde çalışması, kayıt dışı istihdamı da önleyecektir. Bu kapsamda en önemli meselelerden biri de; kayıt dışı iş-

çilik meselesidir. Hem işveren için kaçak işçi çalıştırılması, hem de yabancı işçi için kaçak ve sigortasız çalışmasının önüne geçilmesi önemli bir konudur. Çünkü; biliyoruz ki kaçak ve sigortasız işçi çalıştırılmasının ülkeye zararı olduğu gibi, insanilik ilkesi gereğince çalışan yabancının kendisi ve ailesi için de olumsuz sonuçlara yol açtığı aşikardır.

Çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na, yurt dışında yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılır. Yurt dışında yapılan çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir.

Bu kapsamda yapılan başvurularda istenen bilgi ve belgeler incelenir. Belgelerde

eksik bulunmayan ve kanun gereğince şartları taşıyan kişilere uygun bulunan çalışma izni verilir. Çalışma iznini alan yabancılar bu kapsamda çalışır. İşverenler de, bu kapsamda yabancıyı işyerlerinde istihdam ederler.

Sonuç olarak insanilik ilkesi gereğince rızaen ya da zorla ülkesinden ayrılıp, ülkemize gelen yabancıların çalışması için başvurması gerekli yollar kanunda açıkça belirtilmiştir. Çalışan kim olursa olsun insan onuruna yakışır bir ortamda çalışması sağlanmalıdır. Angarya yasaktır. Kimse zorla çalıştırılmaz. Kimseyi zorla çalıştıramayacağınız gibi çalışmak isteyen kişiyi de hukuki bir engel olmadığı sürece engelleyemezsiniz. Bu kapsamda bir yabancının çalışması ya da çalıştırılması sırasında ülkenin iktisadi ve sosyal yönden problemlerle karşılaşmaması için kanunda belirtilen yükümlülöklere uyulması gerekir ■



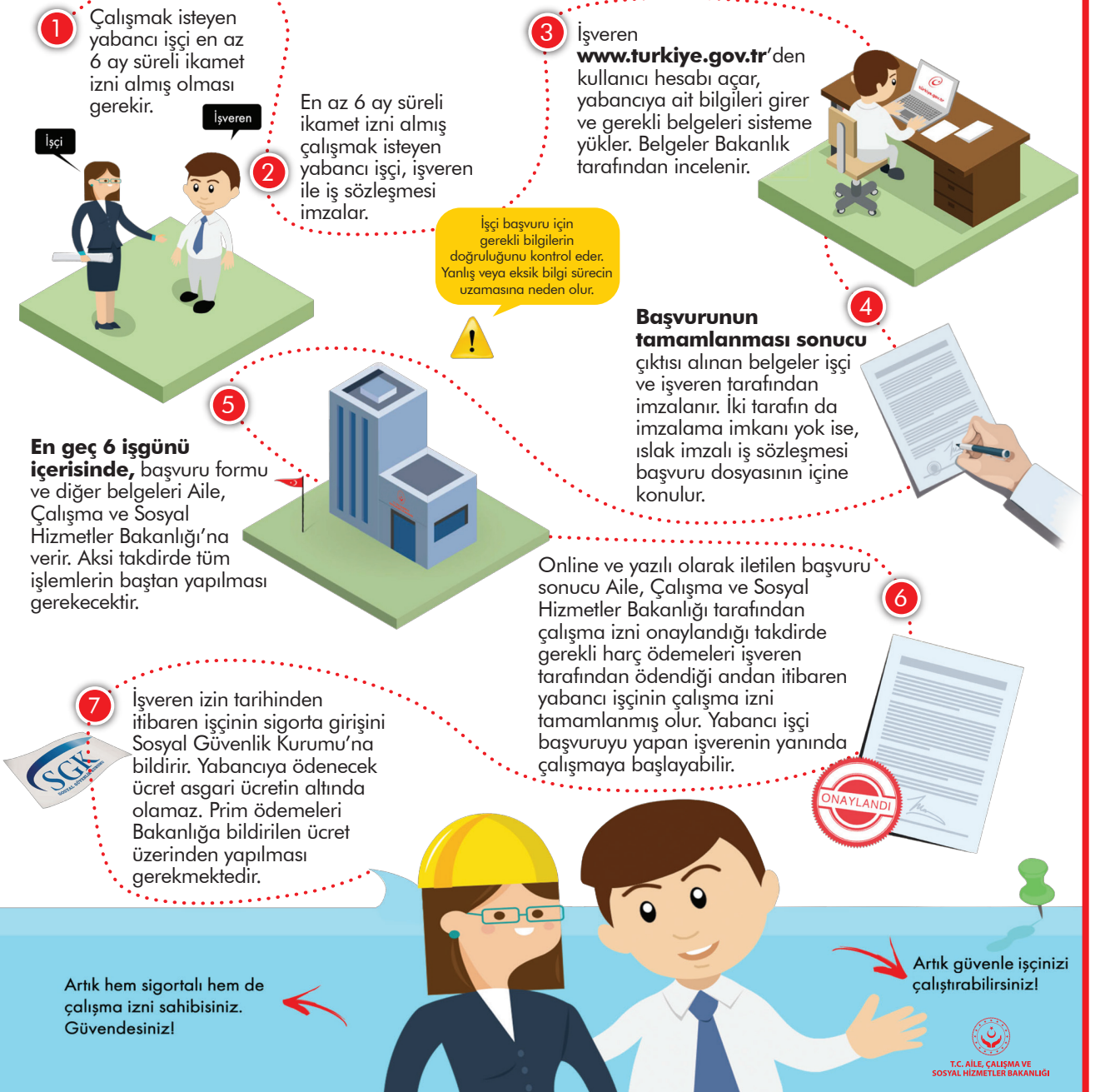
YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞABİLMESİ

Yabancıların çalışması ile ilgili hükümleri düzenleyen Uluslararası İşgücü Kanunu ile bazı düzenlemeler getirilmiştir. Bu kanun ile yabancıların çalışması, vatandaşlara göre çeşitli sınırlandırılmalara tabi tutulmuştur. Yabancılar kanunun emrettiği birtakım maddi ve şekli ödevleri yerine getirmek şartıyla çalışma izni alıp; kanunda sınırı çizilen alan ve konu-

larda çalışmalarını sürdürebilirler. Bu düzenleme kapsamında yabancılar çalışmaya başlamadan önce başvurmak suretiyle çalışma izni almak zorundadırlar. Yabancılar, kanunda sayılan çalışma izin türleri olan süreli, süresiz veya bağımsız çalışma izni olarak çalışmaya başlayabilirler.

ADIM ADIM ÇALIŞMA İZNİ BAŞVURUSU

YURT İÇİ BAŞVURU



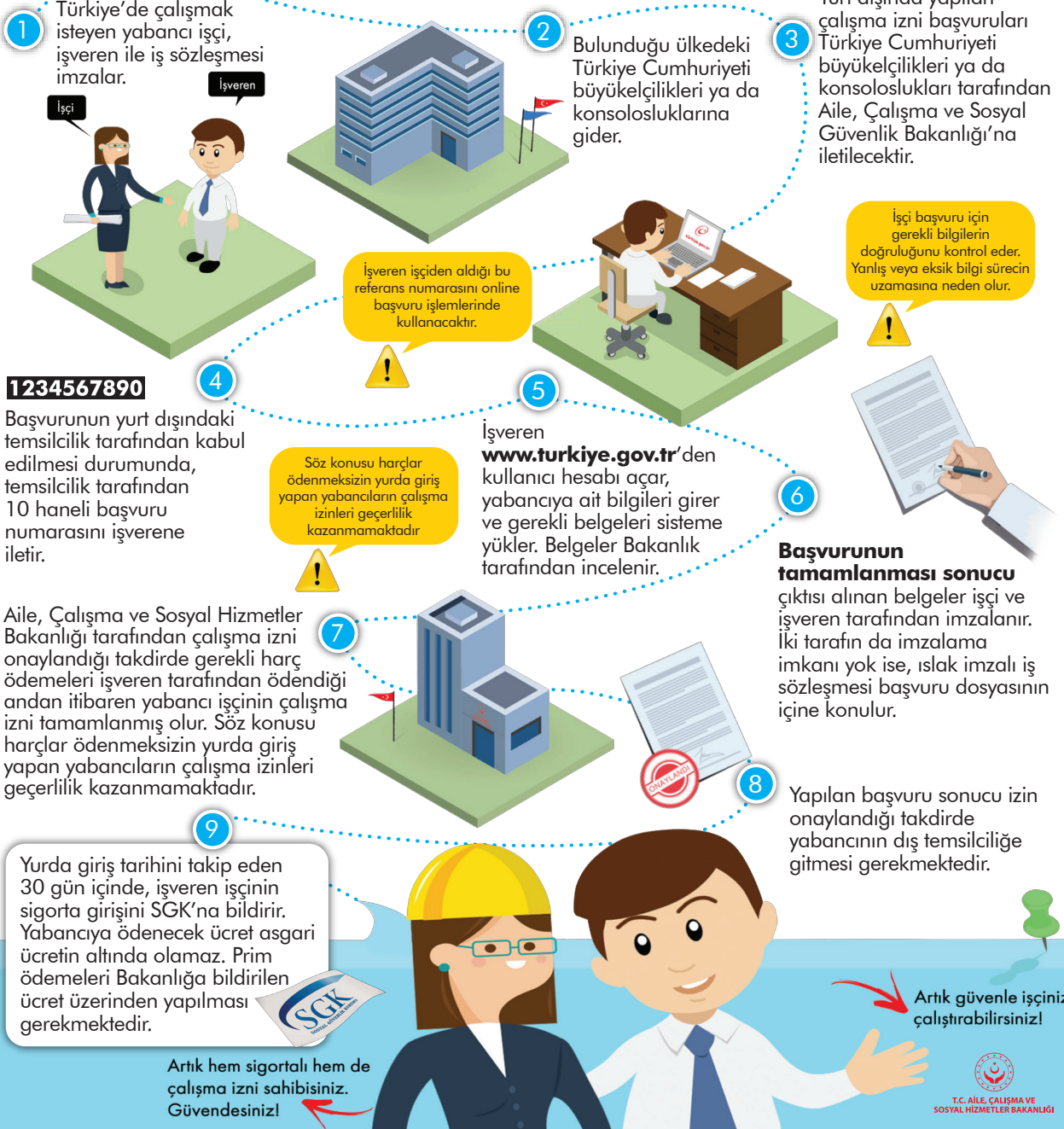
İÇİN ALMASI GEREKEN İZİN: ÇALIŞMA İZNİ

Çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına, yurt dışında yabancıların vatandaşlığı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya konsolosluklarına yapılır. Yurt dışında yapılan çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir.

Bu kapsamda yapılan başvurularda istenen bilgi ve belgeler incelenir. Belgelerde eksik bulunmayan ve kanun gereğince şartları taşıyan kişilere uygun bulunan çalışma izni verilir. Çalışma iznini alan yabancılar da bu kapsamda çalışır. İşverenler de bu kapsamda yabancıyı işyerlerinde istihdam ederler.

ADIM ADIM ÇALIŞMA İZNİ BAŞVURUSU

YURT DIŞI BAŞVURU





Proses Güvenliği Eğitimlerinin Önemi

Proses güvenliği eğitimlerinin uygulamada üç ayağı vardır: üniversiteler, profesyonel gelişim - iş yaşamı ve devletin çıkardığı mevzuat, verdiği eğitim ve yaptığı denetimler.

48 yaşındaki Charles Bolchoz, Florida'da T2 Laboratuvarları fabrikasında 19 Aralık 2007'de meydana gelen patlamanın dört kurbanından biri ve tesisin baş kimya mühendisiydi. Reaktördeki soğutma ceketinin çalışmadığını fark eden Bolchoz, fabrika sahiplerini arayarak durumu bildirdi. T2 kimya üretim şirketi, bir kimya mühendisi ve bir kimyager tarafından ortaklaşa kurulmuştu. Ortaklar birkaç dakika içinde geldi. Mike Wyatt bakımcıları aradı, Scott Gallagher ise kontrol odasına gitti. Reaktörün tahliye siste-

mi arızalıydı. Hayatının son dakikalarını, tam olarak anlamadığı bir kimyasal reaksiyonu durdurmaya çalışarak geçiriyordu; ancak, artık çok geçti. Zamanında alınmamış güvenlik eksiklikleri ardı sıra domino taşları gibi düşüyor ve reaksiyon patlamaya doğru hızla ilerliyordu. Sıcaklığın normal üretim sıcaklığının üstüne çıkmasıyla, istenmeyen ikinci bir reaksiyon meydana geldi. Reaktör içindeki sıcaklık ve basınç kontrol edilemez şekilde yükselmeye başladı. Bolchoz'un yardım çağrısından sadece 10 dakika sonra bir ton TNT'nin patlamasına eşdeğer bir patlama meydana geldi, santral havaya uçtu. Tonlarca ağırlıktaki parçalar etrafa saçıldı, yüksek



Reaktör parçası

basınç dalgasıyla kilometrelerce uzaklıktaki binaların kapıları uçtu, camlar paramparça oldu. Oluşan alevler ve duman çok uzaktan görülebiliyordu.

Kazada fabrika sahibi ve 3 çalışan hayatını kaybetti, 8 kişi ağır yaralandı. Savrulan parçalar sebebiyle yakındaki işletmelerde çalışan 28 kişi yaralandı. Kaza, ABD Kimyasal Güvenlik Kurulu'nun (CSB) araştırdığı en büyük reaktif kazalardan biriydi. Müfettişler patlamanın beklenmedik bir kimyasal reaksiyondan kaynaklandığını ve soğutma sisteminin yedeklenmediğini tespit etti. Patlamadan sonra T2 kapatıldı ve açılan davalar yıllarca sürdü.

Kimya endüstrisinde uzun süredir kariyer sahibi olmalarına rağmen, T2 Laboratuvarlarını işleten Kimya mühendisi Gallagher ve Kimyager Wyatt katastrofik bir kazaya yerince hazırlıklı değillerdi. Ekotan dedikleri benzin katkı maddesi üretme sürecinin tüm potansiyel tehlikelerini ve kullanılan yüksek derecede reaktif kimyasallar için gerekli proses kontrollerini tanımıyorlardı. CSB Kimya mühendisliği öğrencilerinin reaktif kimyasal tehlikeler konusunda eğitimini geliştirmeyi gerektirdiği sonucuna vardı. Kaza sonrası hazırladıkları raporda; Amerikan Kimya Mühendisleri Enstitüsü ve Mühendislik ve Teknoloji Akreditasyon Kurulu'nun Kimya Mühendisliği lisans eğitimi müfredatına reaktif kimya eğitiminin eklenmesi için birlikte çalışmasını tavsiye etti. Üniversitelerin yaklaşık % 11'inde kimya mühendisliği müfredatına bu tür dersler eklendi.

Kazanın üzerinden 11 yıl geçti, bu geçen sürede benzer şekilde temel bilgi eksikliklerinden kaynaklı onlarca kaza gerçekleşti. Geçtiğimiz hafta Almanya'nın güneyindeki bir petrol rafinerisinde meydana gelen patlama, kazaların tüm önleme çalışmalarına rağmen yaşanmaya devam ettiğini gösteriyor. Rafinerideki patlama sonrası oluşan şok dalgası, Ingolstadt yakınlarındaki evlerin camlarını kırdı ve çok sayıda kişinin ağır yaralanmasına sebep oldu. Kazada 8 kişi hayatını kaybetti.

Kazaların önlenmesinde eğitimin önemini vurgulamak açısından T2 Laboratuvar kazası önemli bir örnektir. Proses güvenliği eğitimlerinin uygulamada üç ayağı vardır: üniversiteler, profesyonel gelişim - iş yaşamı ve devletin çıkardığı mevzuat, verdiği eğitim ve yaptığı denetimler. Üniversitede temel ve uygulamaya ilişkin bilgilerin lisans seviyesinde verilmesi gerekir. Kazaların önlenmesi için müfredatta yüzeysel değişikliklerden çok daha fazlasının yapılmalıdır. Madde denkliği kurmayı öğrenen bir kimya mühendisliği öğrencisinin, bu maddelerin özelliklerini, güvenlik bilgi form-



Kontrol odası

larını okumayı, maddelerin nasıl depolaması gerektiğini iş hayatına girmeden lisansta öğrenmesi gerekir. Bu derslerin seçmeli olmayıp Kimya, Maden, Makine ve Elektrik - Elektronik mühendislikleri, Kimya gibi bölümlerde zorunlu derslere entegre edilmesi güvenlik algısının temelde oluşmasına imkan sağlar. Mevzuat bilgisi, risk değerlendirme yöntemleri gibi sadece belli başlı konular ayrı ders olarak verilebilir. Diğer mühendislik bölümlerinin müfredatına seçmeli ders olarak eklenebilir. Yüksek lisans ve doktora seviyesinde ise araştırma yönü geliştirilmelidir.

Üniversite sonrası öğrenilen bilgilerin iş hayatında saha tecrübesi ile pekiştirilmesi sağlanarak, yönetsel beceriler geliştirilir.

Böylece profesyonel yaşamda, işe özgü farklı gereksinimleri karşılamaya yönelik eğitimler alınabilir. Üniversitelerde uzun bir sürede öğrenilen bir proses güvenliği eğitimi yerine profesyonel yaşamda sayılı günlere sıkıştırılmış eğitim programlarıyla kazaların önlenmesini bekleyemeyiz. İş gücüne proses güvenliği açısından farkındalığı ve bilgisi yüksek mühendislerin ve teknik personelin dahil olması, kazaların önlenmesinde büyük bir adım olacaktır.

Kaynakça

1. CSB. (2009). T2 Laboratories Inc. Reactive Chemical Explosion Investigation Report. Florida.
2. https://www.clemsonwiki.com/wiki/Charles_Bolchoz

Engelli Gençlere Mentorluk

 Kübra ÖZTÜRK SEVER
ÇSG Eğitim Uzmanı



Mentorluk usta çırak ilişkisinin en modern hali. Bilgi ve deneyim aktarımının profesyonel görüntüsü. Akran mentorluğunda engelli gençlerle sosyal beceriler geliştirmek için çalışmaya gönüllü mentorlar yetiştirilecek.

Engelli kişilerin özellikle de gençlerin pek çoğu eğitim ve iş fırsatlarına erişmekte güçlük çekiyor. Yapılan araştırmalar engelli bireylerin eğitim düzeylerinin ve istihdama katılım oranlarının gerek Türkiye'de gerekse dünyada istenen düzeyde olmadığını gösteriyor.

Engellilerin eşit fırsatlara erişim ve toplumsal yaşama katılımda karşılaştıkları ayrımcılığa engelli ayrımcılığı denir.

Engelli gençlerin topluma faydalı vatandaşlar olabilmeleri için sosyal içermenin sağlanması gerekir. Sosyal içirme, dezavantajlı durumdaki bireylerin toplumun tüm kesimlerine eşit şekilde katılmasını ve vatandaşlık haklarından eşit koşullarda yararlanmasını ifade eder.

Sosyal içermeyi sağlayıcı en önemli araç, çalışma istek ve gücünde olan engellilerin istihdama katılmasının sağlanmasıdır; fakat yeterli mesleki bilgi ve beceriden yoksun engelli gençler için işgücü piyasasında iyi işlere erişim mümkün olmuyor. Sosyal içirme politikalarının engelli çocuğun doğumundan ve/veya engelli kişinin engellilik halinin başlamasından itibaren işletilmesi gerekiyor. Ailelere çok büyük sorumluluk düşen süreçte, ayrımcı davranışların ilk doğduğu yer olan eve de müdahale edilmesi gerekiyor.

Sosyal içirme için önerilen bir diğer yöntem ise akran desteğidir. Akran desteği okulda zorbalık, işyerinde mobbing şeklinde tezahür edebilen ayrımcılık türlerine karşı en etkili destek yöntemlerindendir. Yapılan çalışmalar dışlayıcı davranış sergileyenlere verilen cezaların yıldırıcı olmadığını, kimi zaman bu davranışları meşrulaştırıcı arka planlar oluşturduğu gösteriyor. Oysa söz konusu kötü davranışa maruz kalan ya da kötü davranışları sergileyen kişinin yanındakiler duruma müdahale ettiğinde ayrımcı davranışların durduğuna ilişkin veriler bulunuyor.





Engellilerin eşit fırsatlara erişim ve toplumsal yaşama katılımda karşılaştıkları ayrımcılığa engelli ayrımcılığı denir.

Özellikle engelli gençler çoğu zaman toplum içinde bu destekten yoksun kalıyorlar. Tüm kültürlerde bu ve benzeri davranışların yaşandığını yıllar içindeki proje deneyimlerimizle de öğrendik. Engelli gençler Romanya'dan Portekiz'e; Japonya'dan Amerika Birleşik Devletlerine kadar dünyanın pek çok ülkesinde işgücü piyasasına girerken güçlüklerle karşılaşılıyorlar. Fiziki ve ekonomik engellerin yanı sıra sosyal bariyerler, öz yeterliklerini geliştirmeyi önüyor. Fırsatlara erişim şanslarını kısıtlıyor. Bu noktada akla hemen yasalar ve kurallar geliyor, oysaki son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler ile engelli haklarında gelişmeler olduğu ifade edilebilse de zihinlerdeki duvarların yıkılması için yeterli olmadığını hem sosyal hayat hem de iş hayatında ne kadar az engelli ile temas ettiğimiz ortaya koyuyor. Gerek özel sektör gerekse kamuda engelli istihdamında artış eğilimi söz konusu, rakamlar artıyor; ancak konu engelli bir bireyler arkadaşlık etmeye, evlenmeye ya da daha da hassas çocuğunun aynı okula gitmesi veya evlenmesi noktasına geldiğinde kişilerin yaklaşımları tekrar değişiyor.

Anayasa ve tarafı olduğumuz uluslararası anlaşmalar, haklarda eşit olduğumuzu söylese de, sosyal hayatta diğerleri ile hemhal olmayan engelliler yasal zorunluluklar neticesinde cezadan kaçmak için işe alındığında o güne kadar kendisiyle hiç karşılaşmamış iş arkadaşlarıyla, müdürüyle veya astlarıyla iletişim kurmakta zorlanıyor. Haliyle onlar da engelli akranları ile... Bu sürekli kendini üreten süreçte de engelli kişilerin işe girişte, işte ve işten ayrılma sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaştığı da görülüyor.

Yapılan araştırmalar engelli gençlerin en çok kendilerini özgüven konusunda yetiştirmek istedikleri, takım oyuncusu olma noktasında güçlük yaşadıklarını, motivasyonlarını arttırmaya ihtiyaç duyduklarını ve işyerinde etkili iletişim kurmakta zorlandıklarını gösteriyor. Sosyal beceriler olarak da ifade edebileceğimiz bu başlıklar aslında sosyal içermeye için de önemli birer etken. Engelli gençlerin iş hayatına atılmadan önce daha fazla akran desteği ile güçlendirilmesi gerekiyor. Her engel grubunun destek mekanizmasının özellikleri

Engelli gençlerin çalışma hayatında daha etkin yer alabilmesi için yapılması gereken çalışmalar toplumun her kesimini ilgilendiriyor.





nin belirlenebilmesi hayati önem taşıyor. Bu noktada özellikle zihinsel yetersizliği bulunan gençler için iş koçluğu uygulamaları işe uyum sürecinde anlamlı sonuçlar veriyor ve dünyadaki en etkili engelli istihdamı yöntemlerinden biri olarak kabul ediliyor. İş koçluğu zihinsel engelli bireylerin yanı sıra diğer engelli gruplarına da uyumlu... İşverenler, aileler ve iş hayatına katılan engelli gençler iş koçluğunun işlevselliği konusunda hem fikir... Bu gelişmelere paralel olarak İşkur yakın gelecekte iş koçlarının sahaya inebilmesi ve yaygın hizmet sağlayabilmesi için çalışmalarını sürdürüyor.

ÇASGEM olarak biz de 2015-2018 yılları arasında Tools4SE (<http://tools4se.info/index.html>)-İş koçları için eğitim araçları tasarlanması projesiyle, iş koçluğu eğitimlerinin uzaktan eğitimle verilebilmesi için çalışmalar yürüttük. İstanbul Medeniyet Üniversitesi koordinatörlüğü ile Bulgaristan'dan ZGURA-M, Portekiz'den Consultis - Consultoria Empresarial, Unipessoal Lda. ve Slovenya'dan Univerzitetni Rehabilitacijski Institut Republike Slovenije-Soca kurumlarıyla işbirliği gerçekleştirdik.

ÇASGEM için ilk deneyim sayılabilecek Tools4SE'den sonra, 2017 yılında hayata geçirilen MyPeerMentor-AkranMentorum Projesi ile devam ediyor. Yine çok uluslu bir yapı gösteren projenin koordinatörü Gazi Üniversitesi, ortaklar Türkiye'den Osmaniye İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Uluslararası Mesleki Eğitim Araştırma ve Geliştirme Derneği, Bulgaristan'dan ZGURA-M, Romanya'dan ise Univeritatea Tehnica Gheorghe Asachi Din Iasi.

Proje kapsamında bu kez bedensel engelli gençler ve onlarla çalışacak akran destekçileri söz konusu. Mentorluk usta çırak ilişkisinin

en modern hali. Bilgi ve deneyim aktarımının profesyonel görüntüsü. Akran mentorluğunda engelli gençlerle sosyal beceriler geliştirmek için çalışmaya gönüllü mentorlar yetiştirilecek. Akran Mentorluğu, engelli bireylerin sosyal dışlanması ile mücadele için önerilen önemli bir araçlardan biri. Yapılan çalışmalar ayrımcılıkla mücadelede akran desteğinin gücünü ortaya koyuyor. Engelli bireylerin ayrımcılığa maruz kalmasına toplumdaki diğer bireylerin engelliler hakkındaki bilgi eksikliği yol açıyor. Bilgi eksikliği olumsuz tutumlara, olumsuz tutumlar kalıpyargılara, kalıpyargılar önyargılara önyargılar ise çoğunlukla ayrımcı davranışlara yol açıyor. Engelli gençlere akran desteği sağlanması hem engelli bireylerin güçlendirilmesi hem de engelli olmayan bireylerin bilgi eksikliğini giderecek. Mentorların eğitimi ile başlayacak süreç, birebir mentorlukların gerçekleştirilmesi ve bu sürecin devam edebilmesi için oluşturulacak bir mobil uygulama ile tamamlanacak, ama elbette ki bizim çalışmalarımız hız kesmeden devam edecek.

2019 yılı Ağustos ayında tamamlanacak projemizin detayları için internet sayfalarımızı ziyaret edebilirsiniz:

www.casgem.gov.tr

<http://www.mypeermentor.eu/>

Engelli gençlerin çalışma hayatında daha etkin yer alabilmesi için yapılması gereken çalışmalar toplumun her kesimini ilgilendiriyor. Ailelerin bilinçlendirilmesi erken dönem teşhis ve tedavi ile desteklenmesi, rehabilitasyon fırsatlarına ilişkin bilgilendirilmesi, haklar ve sorumluluklar bakımından yönlendirilmesi çok önemli ■



Türkiye İşgücü Piyasasında İşgücünün Uyumsuz Eşleşme Analizi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülen, “Türkiye İşgücü Piyasasında İşgücünün Uyumsuz Eşleşme Analizi Projesi” saha uygulaması Ağustos ayı itibariyle başladı.

Trabzon saha uygulamasına Başkanımız Abdurrahim Şenocak katıldı. Trabzon'da bir dizi ziyarette bulunan Şenocak, Trabzon Valisi Yücel Yavuz'u makamında ziyaret ederek proje hakkında bilgilendirmede bulundu.



Projenin önemli amaçlarından biri; işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme olgusunun ve bu bağlamda nitelik ve beceri düzeylerine uygun olmayan işlerde çalışanların oranının tespit edilmesidir. Ülkemizde yükseköğretim sistemindeki genişleme sebebiyle işgücünün daha eğitilmiş hale gelmesi, ancak; işgücü piyasasının talep tarafının söz konusu genişlemeye aynı oranda cevap verememesi nedeniyle, nitelik düzeyinin altındaki işlerde çalışmak zorunda kalan işgücü (aşırı eğitilmiş) durumunun tespit edilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca uyumsuz eşleşmeye sahip işgücünün temel demog-

rafik değişkenler, bölgesel ve sektörel farklılıklar irdelenerek Türkiye'de uyumsuz eşleşme durumunu ortaya koymak projenin ana hedefidir. Uyumsuz eşleşmeye yönelik hem Türkiye genelinde hem de bölge bazlı bir çalışma bulunmaması, yapılan çalışmaların yerel düzeyde kalması, konunun önemini artırmaktadır. Ayrıca; bu çalışmanın işsizlikle mücadelede yeni istihdam alanları oluşturmak kadar; işgücü arz ve talebini doğru ve etkin bir şekilde buluşturmanın öneminden yola çıkarak, işgücü piyasasının arz yönü ve talep yönünü tespit eden çalışmalara öncü olması hedeflenmektedir.

Projede nicel (anket) ve nitel (mülakat) analiz çalışmasında kullanılan örneklem yapısı, ÇASGEM Proje Ekibi tarafından belirlendi. Buna göre; nicel analiz kapsamında anket çalışması, Türkiye'de eğitilmiş genç işgücünün yoğun olarak yaşadığı 21 ilde, 50 ve üzeri sayıda çalışan istihdam eden ve işyeri büyüklüklerine göre dağılımı yapılmış 1733 işyerinde gerçekleştirilmesi hedefleniyor. Nitel analiz kısmında yapılacak mülakat çalışması ise, belirlenmiş olan illerde 100 işveren/işveren vekili veya insan kaynakları yöneticileri ile gerçekleştirilecek.



Proje kapsamındaki iller: Ankara, Adana, Antalya, Balıkesir, Bursa, Denizli, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Malatya, Manisa, Mersin, Sakarya, Samsun, Tekirdağ, Trabzon olarak belirlenmiştir.

Eylül ayının ilk haftası itibarıyla Tekirdağ, Kocaeli, Sakarya, Samsun, Trabzon, Bursa, Balıkesir ve Mersin illerinde yapılan çalışmalar ÇASGEM proje ekibi üyelerinin de katılımıyla gerçekleştirildi. Proje kapsamındaki diğer illerde yapılacak olan çalışmaların Aralık ayından önce tamamlanması hedeflenmektedir.





Bakan Yardımcımız Ayşe Kardaş Ergezen'in Kurumumuzu Ziyareti

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bakan Yardımcısı Ayşe Kardaş Ergezen, kurumumuzu ziyaret etti. Yapılan toplantıda Bakan Yardımcısına ÇASGEM'in eğitim, araştırma ve yayın faaliyetleri anlatıldı.

Son yıllarda gerçekleştirdiğimiz uluslararası faaliyetleri kapsamlı bir şekilde aktarıldı. ÇASGEM'in uzun süreden beri hedeflediği dönüşümün detayları paylaşıldı.

Bakan Yardımcısı yapılan bilgilendirme sonrasında Bakanlığımızın ÇASGEM'den büyük beklentileri olduğunu, ÇASGEM'in de bu beklentileri karşılayacak potansiyeli bulunduğunu belirterek sözlerine şu şekilde

devam etti: *"Ülkemizde güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için çalışan, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek devletimiz adına eğitim, danışmanlık ve araştırma hizmetleri yürüten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezimizi ziyaret ederek incelemelerde bulunduk. Gördüklerimiz ÇASGEM'in bundan sonra daha büyük başarılarla imza atacağına olan inancımızı pekiştirmiştir."*

Yapılan toplantı sonrasında, Bakan Yardımcısına ÇASGEM'in sosyal tesisleri, konferans salonu, eğitim sınıfları, uzaktan eğitim amacıyla kurulmuş olan yeşil perde stüdyosu gezdirildi.



Ankara Büyükşehir Belediyesi'ne ÇASGEM'den İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Ankara Büyükşehir Belediyesi personeline yönelik gerçekleştirilmesi düşünülen İSG Eğitim Programı ile ilgili olarak Ankara Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter Yardımcısı ve Fen İşleri Daire Başkanı Sn. Vedat Üçpınar ziyaret edildi.

Ekim ayında başlaması planlanan İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim takviminin ayrıntılarının konuşulduğu toplantıya İSG birim yöneticileri de katıldı. Planlanan eğitimden yaklaşık 2600 çalışanın faydalanması hedefleniyor.



roketsan

Roketsan A.Ş. Çalışanları “Çalışan Odaklı Sürdürülebilir İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri” için ÇASGEM’de

Roketsan ile kurumumuzun 2 yıldır sürdürdüğü işbirliği kapsamında; Roketsan A.Ş. çalışanları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili güncel konuları konuşmak, ilgili Yargıtay kararlarını değerlendirmek ve etkili yönetim sistemi bileşenlerini tartışmak için ÇASGEM’de bir araya geldi. Seminerler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Burak Ayan ve Esra Karaman tarafından işletmeye özel olarak hazırlanmış ve gerçekleştirilmiştir.

BOTAŞ ile İşbirliği Protokolü İmzalandı



4 Mayıs 2018 tarihinde, BOTAŞ İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanı Arslan

Günaydın ile eğitim işbirliği protokolü imzalandı.



Günaydın; imza töreninde daha evvelki eğitimlerden duyulan memnuniyeti dile getirdi ve eğitimlerin bundan sonraki dönemde de farklı konu başlıklarında devam edeceğini belirtti. Ardından söz alan Sayın Şenocak; Türkiye'nin en güzide kuruluşlarından olan BOTAŞ ile ÇASGEM'in işbirliğinden duyduğu memnuniyeti dile getirdi.

İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi Çalışanlarına Yönelik “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi” Verildi.

03-04-05 Temmuz 2018 tarihlerinde, İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi çalışanlarına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Esra Karaman tarafından “Az Tehlikeli İşyerlerinde Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi” verildi.





DEOR Çalıştayı

Proje sonuçlarının yaygınlaştırılması ve kullanılması çalıştayına (DEOR) ÇSG Uzmanı Kübra Öztürk Sever katıldı. ÇASGEM, 2015-2018 yılları arasında sürdürülen Destekli İstihdam Uzmanlarının (İş Koçlarının) Yeterlilikleri Eğitim ve Kalite Değerlendirme Araçları Tasarımı Projesini sundu. Yeni proje fikirlerinin tartışıldığı çalıştayda, destekli istihdam uzmanlarının yetiştirilmesi için hazırlanan uzak-

tan öğrenme modelinin, diğer özel politika gerektiren grupların da istihdamda desteklenebilmesi için kullanılması görüşüldü. Bu kapsamda destekli istihdam uzmanlarının, mesleki yeterliliğinin sağlanabilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu ile, engellilerle özel olarak çalışan iş ve meslek danışmanlarının da bu kapsamdan yararlanabilmesi için Türkiye İş Kurumu ile görüşmeler yapıldı.



KARSIAD'ın ÇASGEM Ziyareti

9 Ağustos 2018 tarihinde, KARSIAD (Ege Karadenizli Sanayici ve İşadamları Derneği) Başkanı Temel Yıldırım ve Yönetim Kurulu

Üyeleri Başkanımızı ziyaret etti. Gerçekleştirilen toplantıda çalışma hayatı meseleleri ve muhtemel işbirlikleri konuşuldu.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ILO STANDARTLARISağlıklı ve Güvenli Bir Çalışma
Ortamının GeliştirilmesiUluslararası
Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın 1919'da kurulduğundan bu yana daimi amacı insana yakışır, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının ve çevrenin geliştirilmesidir. Son 90 yıldır ILO tarafından çalışma hayatını oluşturan taraflara işyeri tehlikeleri ve risklerini önlemede ve risk yönetme kapasitelerini güçlendirmede yardımcı olmak için önemli uluslararası belge ve dokümanlar geliştirildi. Söz konusu yayın ILO tarafından yapılan araştırma ile bu alandaki başlıca üç ILO dokümanını inceliyor: İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (1981, No.155), İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı (1981,

No.164), ve 2002 tarihli 155 No'lu Sözleşmeye dair Protokol. Bu belgeler, önleme ve sürekli iyileştirmeye dayalı kapsamlı ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemlerini kurmak ve uygulamak için ayrıntılı bir plan sağlamaktadır. Yayın, ILO Üye Devletlerinin kaydettiği ilerlemeyi, söz konusu belgelerin sorunlarla ilgili olarak devam etmekte olan ve giderek artan ilişkisini ve savundukları temel stratejiyi vurgulamaktadır. Aynı zamanda yayının bahsi geçen belgelerin hükümlerinin daha iyi anlaşılmasına ve daha kapsamlı bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunması beklenmektedir.

Yayınlarımız...



KAYNAK İŞLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



Metallerin birleştirilmesinde kullanılan kaynak, imalat açısından oldukça önemlidir. Sanayiinin vazgeçilmez ham maddesi metallerin birleştirilmesinde cıvata/vidalama, perçinleme gibi mekanik birleştirilmeler mevcuttur fakat metallerin termal özelliklerinden yararlanarak gerçekleştirilen ark kaynağı işlemi, birçok fırsatı da beraberinde getirir ve alternatifi çoğunlukla yoktur.

Kaynaklı birleştirmenin üreticiye sağladığı kazanımlar çoktur ancak çalışana göz ardı edilemez ölçüde verdiği zarar da aşikârdır. Kaynaksız üretim düşünölemeyeceği için or-

tadan tamamen kaldırılması söz konusu olmayabilir fakat çalışana verdiği zararı indirgeyebilmek adına gerekli tedbirler alınabilir.

"Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği" dokümanı ark kaynağı yöntemi ile birleştirme işlemi uygulanan imalat sektöründeki sağlık ve güvenlik risklerini ve etkilenimlerinin kabul edilebilir seviyelere indirilebilmesi için dikkate alınması gereken tedbirleri ele almaktadır. İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli ve ark kaynağı kullanan ya da aynı ortamda çalışanlara basit, anlaşılır bir rehber olması amacı taşımaktadır.

ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



Dünyada olduğu gibi ülkemizde de güvenlik hizmeti ve güvenlik hizmeti gereksiniminin hızla artması ve yaygınlaşması ile birlikte özel güvenlik hizmetleri hızla yaygınlaşmıştır. Yıllar içinde sektörde çalışan sayısı da önemli ölçüde artmıştır.

İçişleri Bakanlığı verilerine göre; 2011 yılında 147 bin 474 olan aktif çalışan özel güvenlik sayısı, Temmuz 2017'de yüzde 92 artarak 284 bin 399'a ulaşmıştır.

Bu artış, sektöre özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyen kimi özellikler kazandırmıştır. Bu özellikler, özel güvenlik görevlilerinin sağlık ve güvenliklerini doğrudan veya dolaylı olarak etkiler. Özel Güvenlik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği kitabı; güvenlik görevlilerinin sağlık ve güvenliklerini etkileyen tehlike ve risklerin

tanımlanması, bu tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması veya güvenlik görevlilerinin bu tehlike ve risklerden korunması amacına katkıda bulunmak için hazırlanmıştır.

Özel güvenlik görevlilerinin sağlık ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak için uygulanacak önlemlerin kim tarafından, ne zaman, nasıl, kim ile birlikte yaşama geçirilip sürdürüleceğinin tanımlanması yani; işyeri sağlık ve güvenlik politikasının ve eylem planının hazırlanması ve uygulanmasına ışık tutacak bir yayın olması hedeflenmiştir.

Özel güvenlik sektörüne, çalışanlarına ve ilgili taraflara yararlı olması dileğiyle, hem dijital olarak kurumumuz internet sitesinde hem de basılı olarak ilgililerinize sunulmuştur.



Afganistan Milli Günü Resepsiyonu



Abdurrahim Şenocak, 10 Eylül 2018 tarihinde, Afganistan Ankara Büyükelçiliği tarafından Afganistan'ın bağımsızlığının 99. yılı onuruna düzenlenen resepsiyona katıldı.

Resepsiyonda, Afganistan Mülteciler ve Geri Dönüş Bakanı Sayın Sayed Hussain Alimi Balkhi ve İçişleri Bakanı Sayın Süleyman Soy- lu ile ÇASGEM'in Afganistan ile yapılabilecek muhtemel işbirliklerini paylaştı.

Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi

5-9 Mayıs 2018 tarihlerinde, İstanbul Haliç Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilen 9. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinde, ÇASGEM Başkanı Abdurrahim Şenocak, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İyi Uygulamalar" başlıklı oturumun moderatörlüğünü gerçekleştirdi.

Güncel iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının konuşulduğu ve çözümlerin önerildiği oturumda, moderatör Abdurrahim Şenocak, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin sürdürülebilirliği

noktasında eğitimin ne kadar önemli olduğunu vurgulamış, ÇASGEM'in bu alandaki deneyimlerine tüm sosyal taraflarla paylaşmaya son derece açık olduğunu belirtti.

9. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ
www.isggm.gov.tr

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE KOORDİNASYON ve İŞBİRLİĞİ

6-9 MAYIS 2018
HALIÇ KONGRE MERKEZİ - İSTANBUL
Açılış: 6 Mayıs 2018, 14:00

ÇASGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Güvenli
Büyük
Türkiye

Öz İplik İş Sendikasına Ziyaret

Başkanımız Abdurrahim Şenocak Öz İplik İş Sendikası Başkanı Murat İnanc'ı ziyaret etti. 09 Ekim 2018 tarihinde gerçekleştirilen ziyarette sendika ile birlikte yürütülen ve çalışma hayatında bir ilke imza atan "Sendikalarda İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Projesi" de konuşuldu.

09 Şubat 2018 tarihinde başlayan ve 12 ay sürmesi planlanan projenin şimdiye kadar üç eğitimi sendikalı işçi kadınların ve eşlerinin katılımı ile Düzce, Çorlu, Aksaray'da tamamlandı. Önümüzdeki üç ayda da geri kalan üç eğitimin planlaması toplantıda yapıldı. Bugüne kadar Tekstil sektöründe çalışan kadın işçiler için ÇASGEM ve Öz İplik İş Sendikasının gerçekleştirdiği işbirliğinin üçüncüsü olan proje ile kadınların yaşadıkları iş ve aile yaşamı uyumsuzluğu ortaya konmakta, eğitim ve koçluk görüşmeleriyle bu sorunun aşılması hedeflenmektedir.



Bu sayede kadınların karar alma mekanizmalarında yer almaya daha istekli olmaları beklenmektedir. 2017 yılında tamamlanan "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi Projesi"nin devamı niteliğindeki projede, Avrupa ülkelerinde yeni yeni konuşulmaya başlanan eşli eğitim sistemi Türkiye'de bir ilk olarak uygulanmaktadır.

Toplantıda iki projede de eğitim ve koçluk faaliyetlerini yürüten eğitim uzmanlarımız Kübra Öztürk Sever, Ceylan Güliz Bozdemir ve sendikanın Uluslararası İlişkiler Uzmanı Pınar Özcan da hazır bulundu. Yürütülen projelerin değerlendirilmesinden sonra gelecek yıl için planlanan yeni proje başlıkları görüşüldü.

Ziyaret karşılıklı hediye takdimiyle sona erdi.





ÇASGEM ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Arasında Eğitim İşbirliği



ÇASGEM, 60 yılı aşkın deneyimi ve *yetişkin eğitimi* konusunda uzman kadrosu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün yaygınlaştırılması için örgün ve uzaktan eğitim yoluyla hem kamuya hem de özel sektöre destek vermeye devam ediyor.

Bu kapsamda Ankara Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri Asım Balcı ve ÇASGEM

Başkanı Abdurrahim Şenocak'ın katılımıyla Eğitim ve İşbirliği protokolü imzalandı. Protokol kapsamında Belediye personeline yönelik olarak hazırlanan Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, yaklaşık 2600 belediye çalışanına verilecek. 2018 yılı sonuna kadar tüm personelin eğitimlerinin tamamlanması planlanıyor.

Protokol imza töreni sonrasında gerçekleştirilen toplantıda önümüzdeki dönemde uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilmesi planlanan yangın güvenliği ve diğer konu başlıklarıyla ilgili de görüş alışverişinde bulunuldu.





SESRIC ile İşbirliği Protokolü İmzalandı

İSLAM ÜLKELERİ
İSTATİSTİK, EKONOMİK VE SOSYAL
ARAŞTIRMA VE EĞİTİM MERKEZİ

ÇASGEM ve İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) arasında kurumsal işbirliği protokolü imzalandı. SESRIC kampüsünde gerçekleştirilen imza töreninde konuşan Başkanımız Abdurrahim Şenocak ve SESRIC Genel Direktörü Musa Kulaklıkaya, iki kurum arasındaki işbirliğinin yaratacağı fırsatlar ve İslam ülkelerinde gerçekleştirilmesi planlanan ortak projelerin önemine değindiler.



Türkiye'nin tarihten gelen devlet ve uluslararası ilişkiler tecrübesini vurgulayan Büyükelçi Kulaklıkaya, ÇASGEM'in kurucu misyonu olan uluslararasılık ilkesinin İslam İşbirliği Teşkilâtı üyesi 57 ülkede önemli bir karşılığı olduğunu ve ÇASGEM'in SESRIC ile birlik-



te açacağı pencerenin hedef ülkelerdeki paydaşlar için önemli bir kurumsal kazanım potansiyeli sağlayacağına dikkat çekti. Şenocak ise medeniyet coğrafyamızda sürdürülen bu açılımların aldığı olumlu tepki ve memnuniyeti ifade ederken yakın zamanda gerçekleştirilen Sudan ve Özbekistan faaliyetlerinde elde edilen karşılıklı tecrübe aktarımının, Türkiye'nin tanıtımındaki önemine değindi. Heyetler, törenin ardından kısa bir istişare toplantısı gerçekleştirdiler.



Akran Mentorum Projesi Mentörlük Eğitimleri Başladı



Ankara Keçiören İş Kulübünde görevli İş ve Meslek Danışmanlarına Mentorluk eğitimi verildi. Mentorluk nedir, neden mentorluk yapılmalı, engelli gençler için mentorluk nasıl olmalı, engelli gençlere hangi kişisel ve sosyal beceriler kazandırılmalı konuları tartışıldı.

Tamamen gönüllülüğe dayanacak mentörlük sürecinin engelli istihdamına nasıl etki edeceğinin tartışıldığı eğitim sonrasında ilk menti- mentör eşleşmelerinin Kasım ayı içinde gerçekleştirilmesi planlanıyor. Bir sonraki mentörlük eğitimde işitme engelli gençlerle buluşulması planlanıyor.

ÇASGEM'e başvuruda bulunan menti ve mentör adayları ile eğitimler sürecek. Detaylı bilgi için lütfen internet sitemizi ziyaret ve sosyal medya hesaplarımızı takip edebilirsiniz.



ÇASGEM'in Eğitim ve Araştırma Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi



Merkezimiz tarafından çalışmaları yürütülen "ÇASGEM'in Eğitim ve Araştırma Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi'nin ilk paydaş toplantısı Kurumumuzda gerçekleştirildi.

Toplantı Başkanıımız Abdurrahim Şenocak'ın açılış konuşması ile başladı. Şenocak konuşmasında, IPA I döneminde tamamlanan Kurumsal Kapasite Geliştirme Projesi ile ÇASGEM'in önemli kazanımlar elde ettiğini vurguladı. Tamamlanan projenin kuruma uzaktan eğitim sistemi ve uluslararası geçerli sertifikalı eğitimler kazandırdığını hatırlattı. Yine 2018 yılında uygulamaya konulan projelerin de ÇASGEM'in uluslararası muadil kuruluşlarla ilişkilerini güçlendirdiğini, böylece birçok kurum-kuruluş ve üniversite ile eğitim işbirliği sağlandığını belirtti. Söz konusu çalışmaları yürütülen IPA II Dönemi Kurumsal Kapasite Güçlendirme Projesi ile kurumun teknik altyapısının güçlendirileceğini, kuruma uygulamalı eğitim altyapısı kazandırılacağını ve araştırma kapasitesinin

geliştirileceğini ifade etti. Son olarak, hedefin proje kazanımlarının kalıcı, sürdürülebilir bir mekanizmaya dönüşmesi ve yeni çalışmalara zemin oluşturması olduğunu altını çizdi.

Toplantının öğleden önceki oturumu, AB ve Dış İlişkiler Birim Yöneticisi Burak Çağatay Doğan'ın konuşması ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Programının tanıtım sunumu ile devam etti.

Toplantının öğleden sonraki oturumu, projenin tanıtımı ve operasyon paydaş ve faydalanıcıları olan kurum, kuruluşlar, sendikalar, AB delegasyonu ve üniversitelerin temsilcilerinin fikri katkılarıyla gerçekleştirildi. Sosyal tarafların proje ile ilgili görüş ve önerileri program otoritesi ile değerlendirilmek üzere kayıt altına alındı. Gün boyu süren proje paydaş toplantısı aile fotoğrafı ile sona erdi.





Uzmanlarımız Romanya'da

Akran Mentorum Projesi Çok Uluslu Paydaş Toplantısı ve Hareketlilik Faaliyeti Romanya'da Gerçekleşti

"Engelli Gençler İçin Uzaktan Mentorluk Rehberini Kolaylaştırıcı Genç Akran Mobil Uygulama Projesi" (Akran Mentorum Projesi) çok uluslu paydaş toplantısı ve hareketlilik faaliyeti 15-19.10.2018 tarihleri arasında Romanya'nın Yaş kentinde gerçekleşti.

Avrupa Komisyonu Erasmus+ KA2 Mesleki Eğitim için Stratejik Ortaklık Programı fonu kapsamında finanse edilen proje, Türkiye'den Gazi Üniversitesinin koordinatörlüğü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Osmaniye İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Uluslararası Mesleki Eğitim Araştırma ve Geliştirme Derneği, Bulgaristan'dan ZGU-RA-M, Romanya'dan Universitatea Tehnica

Gheorghe Asachi Din Iasi ise ortaklığı ile yürütülüyor.

Universitatea Tehnica Gheorghe Asachi Din Iasi ev sahipliğinde, Yaş'ta gerçekleştirilen faaliyette, projede mentor olarak çalışması planlanan gençler çeşitli çalıştay ve çalışma ziyaretleri gerçekleştirdi. Akran mentorluğunun ne olduğu ve engelli gençler için nasıl yürütülmesi gerektiğinin ana konuyu oluşturduğu toplantıda, ÇASGEM, proje kapsamında başlattığı mentorluk eğitimleriyle görünürlük ve yaygınlaştırma faaliyetlerini sundu. Gelecek dönem faaliyetleri ve Haziran 2019'da yapılacak kapanış toplantısının taslak planları oluşturuldu.



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



Benim Akran Mentorum

2017-1-TR01-KA205-039752



Genç engellilerin çalışma hayatına daha güçlü girmesine destek olmaya hazır mısınız?

"Akran Mentorluğu" eğitimlerinde sen de yerini al!



Bu proje (Benim Akran Gönderim, 2017-1-TR01-KA205-039752) Avrupa Birliği'nin Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmektedir. Ancak Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı buradaki bilgiler kullanılarak doğabilecek sorunlardan hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz.



Detaylı bilgi için:
www.mypeermentor.eu