

ÇASGEM

Eylül 2011 / Sayı: 3 . B Ü L T E N

Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığına
Sayın FARUK ÇELİK
atandı

Hak-İş Başkanı
MAHMUT ARSLAN
ile röportaj

Polis Akademisi
ve ÇASGEM
ile yapılan protokol

Kadın çalışanlara
yönelik İSG ve iş stresi
konulu seminerler projesi

ÇASGEM BÜLTEN

ISSN: 1309-7121

İmtiyaz Sahibi

Yrd. Doç. Dr. Murat ÖNDER

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Betül GÜRLER UZUN

Yayın Kurulu Üyeleri

Dr. Adnan AĞIR

Nilgün DEMİR

Sevgi GÖK

H. Hami ÖZALAN

Celal POLAT

Yayına Hazırlayanlar

Serkan SEVİMLİ

Derya ATMACA

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Onur ERDOĞAN

İletişim

Yunus Emre Mah. Kübra Sok. No:1

Pursaklar / ANKARA

E-psota: casgem@casgem.gov.tr

Web Site: www.casgem.gov.tr

Yapım

www.npdm.com.tr

Baskı

Ofset Fotomat

İvedik Organize Sanayi Sitesi

24. Cad. 729. Sok. No: 17

İvedik / ANKARA

Tel: 0.312 395 37 38

İÇİNDEKİLER

2 | Önsöz

4 | Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı
Mahmut ARSLAN ile Röportaj



3

Çalışma ve
Sosyal Güvenlik
Bakanlığına Sayın
Faruk ÇELİK
atanmıştır



14

Polis ve Kanun
Uygulayıcılarının
Meslekî Sağlık ve
Güvenliği Projesi

10 | Eğitimlerimiz

18 | Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde Bir İlk...

20 | Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı

22 | Lisansüstü Tezlerin Desteklenmesi

23 | Çalışma İlişkileri Dergisi

32 | Kadın Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı Güvenliği ve İş Stresi Konulu Eğitim Seminerleri

36 | ÇASGEM çalışma hayatı ile ilgili tez çalışmalarının yayınlanmasını desteklemektedir

40 | Avrupa Eğitim Vakfı



16

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Arasında Protokol



24

Maden Kazalarına Genel Bakış



34

İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi Projesi



13

Anayasa Değişikliğinin Örgütlenme ve Toplu İş İlişkilerine Etkisi Sempozyumu

28 | Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi

30 | Duygusal Zekâ ve İş Hayatında Başarı

44 | 6111 Sayılı Kanunla 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda Yapılan Değişiklikler

46 | Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi

Değerli Okurlar;

56. hizmet yılını doldurmuş olduğumuz 2011 yılında da çalışmalarımız bütün hızıyla devam etmektedir. Sosyal barış ve güvenliğin sağlanması için önemli bir misyona sahip olan Kurumumuz yarım asrı geçen bu süre zarfında sayısız eğitim ve araştırma faaliyetini gerçekleştirmiş ve pek çok uzmanın yetiştiği bir okul görevi görmüştür. Bu anlamda ÇASGEM, Türkiye'nin en köklü eğitim ve araştırma kurumlarından biri olarak gelecekte de faaliyetlerini arttırarak, devam ettirecektir.

Çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki en önemli eğitim ve araştırma kurumlarından biri olan Merkezimiz, yeni dönemde kadrosuna katılan on üç çalışma ve sosyal güvenlik eğitim uzman yardımcısı ile kapasitesini güçlendirmiştir. Misyonuna uygun olarak güçlendirilen kadrosu ile birlikte yeni alt birimler kurulmuş ve ÇASGEM'in faaliyetlerini daha kurumsal bir çizgide yürütmesi hedeflenmiştir.

Kurumumuz, vermiş olduğu eğitim ve araştırma hizmetlerinin miktar ve kalitesini sürekli olarak arttırmaktadır. İşçi sendikaları konfederasyonları ile birlikte yürütülmekte olan Kadın Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı Güvenliği ve İş Stresi konulu proje ile şu ana kadar 12 ildeki 560 kadın çalışana ulaşılmış ve konu hakkında bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmüştür. Proje kapsamında pek çok ilde konfederasyonlar ile işbirliği içinde olmak üzere, eğitimlere devam edilecek ve daha fazla sayıda çalışana ulaşılabilecektir. Ayrıca, Merkezimizin rutin olarak verdiği bireysel uzmanlık eğitimleri, kurumsal eğitimler, ilk yardım eğitimleri, bilimsel yayın faaliyetleri, sempozyum ve konferanslar hızlanarak devam etmektedir. 2011 yılı 1 Ocak – 31 Haziran döneminde kurumsal eğitimler, bireysel eğitimler, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği belgelendirme eğitimleri, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Yapı Denetim Elemanları Eğitimi, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Denetim Elemanları Eğitimi, KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesi Risk Eğitimi ve ücretsiz sosyal sorumluluk eğitimleri kapsamında 8167 katılımcıya, 208 ayrı eğitim verilmiştir.

Bilimsel ve tanıtıcı yayınların basımı gerçekleştirilmiş, Çalışma İlişkileri Dergisi, altı lisansüstü tezi, iki kitap ve ÇASGEM bülteni yayınlanmıştır. E-kütüphane'nin oluşturulması için yapılan çalışmalar devam etmektedir.

ÇASGEM'in kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesinde büyük öneme sahip ve Avrupa Birliği IPA (Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı) kapsamında gerçekleştirilecek olan "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne Destek Projesi" ile orta ve uzun vadede kurum



personelinin nitelikleri geliştirilecektir. Projenin 2012 yılı 3. çeyreğinde başlayarak 2015 yılının ilk aylarında bitirilmesi hedeflenmektedir.

ÇASGEM, Polis Akademisi Başkanlığı ve Özel Güvenlik Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (ÖZGÜVDER) arasında 15 Ağustos 2011 tarihinde imzalanan protokol ile hayata geçirilecek olan Polis ve Kanun Uygulayıcılarının Meslekî Sağlık ve Güvenliği Projesi ile zorlu şartlarda çalışan Polis ve Güvenlik Görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliklerine büyük katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

Merkezin aslî görevlerinden biri olan, çalışma hayatının çeşitli konularında araştırmalar yapılması için araştırma birimleri oluşturulmuş ve bu konuya ağırlık verilmesi planlanmıştır. Yeni dönemde araştırma faaliyetlerine hız verilecektir.

Değerli okurlar,

ÇASGEM faaliyetlerinin ve çalışma hayatı ile ilgili konu ve kurumların tanıtıldığı yeni sayımızdan yararlanacağınızı ve memnun kalacağınızı ümit ederek, sonraki sayımızda tekrar buluşmayı diliyorum.



ÇALIŞMA
VE SOSYAL
GÜVENLİK
BAKANLIĞI'NA
07.07.2011'DE
SN. FARUK ÇELİK
BAKAN OLARAK
ATANMIŞTIR.

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik 1956 yılında Artvin-Yusufeli ilçesinde doğdu. İlkokulu Artvin'de, orta öğrenimini Bursa'da tamamladı. Bursa Yüksek İslam Enstitüsü'nü bitirdi. Yıldız Üniversitesine bağlı Kocaeli İşletme Enstitüsünde iki yıl işletme eğitimi gördü. Dört yıl Lise öğretmenliği yapan Sayın ÇELİK, çeşitli dallarda ticaretle meşgul oldu. İki yıl süreyle de yerel bir gazetenin sahipliğini ve köşe yazarlığını yaptı.

Siyasete gençlik kollarında başlayan Sayın Çelik, Bursa İl Başkanlığı ve Fazilet Partisi Genel Başkan Yardımcılığı görevlerinde bulundu.

18 Nisan 1999 yılında yapılan seçimlerde 21. dönem Bursa Milletvekili seçildi. İçişleri Komisyonu ve Dilekçe Komisyonu üyeliklerinde bulundu.

2001 yılında Adalet ve Kalkınma Partisi Kurucuları arasında yer alan Faruk ÇELİK 22. dönem Bursa Milletvekili olarak 2.defa seçildi. 5 yıl süre ile Ak Parti Grup Başkan Vekilliği yaptı.

23 Temmuz 2007 yılında yapılan seçimlerde 23. dönem Bursa Milletvekili olarak 3.defa seçilen Faruk Çelik 60. Hükümette Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ve Devlet Bakanı olarak görev yaptı.

12 Haziran 2011 yılında yapılan 24. dönem Milletvekili seçimlerinde Şanlıurfa'dan Milletvekili seçilen ve 61. Hükümette 2. kez Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak atanan Sayın Faruk ÇELİK evli ve 4 çocuk babasıdır.

Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Mahmut ARSLAN ile Röportaj



Dr. Erdem CAM

Eğitim Uzmanı

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Eğitim Uzman Yrd.



Öncelikle yeni göreviniz hayırlı olsun, biraz kendinizden bahsedermisiniz? Mahmut Arslan kimdir? Daha önce hangi görevlerde bulunmuştur?

1982 yılında profesyonel sendikacılığa Hizmet-İş Sendikası'nda başladım. 1983-2002 yılları arasında yirmi yıl Hizmet-İş Sendikası Genel Sekreterliği görevinde bulundum. 2002 yılında sendika genel başkanı Sayın Hüseyin TANRIVERDİ' nin Meclise girmesiyle sendikanın genel başkanı oldum. 2002'den 2003 yılına kadar yönetim kurulu kararıyla ve 2003 genel kurulundan da bu tarihe kadar genel kurulda seçilerek Hizmet-İş Sendikası'nın genel başkanlığını yürüttüm. Aynı zamanda bu süre içerisinde konfederasyonumuzun çeşitli kademelerinde

görev yaptım. Yönetim Kurulunda Genel Teşkilat Sekreterliği bunlardan biridir. 2011 milletvekilliği seçimleri için Sayın Başkanımız Salim USLU' nun istifası ve yönetim kurulunun kararı ile konfederasyon genel başkanlığına atandım, zaten bu sırada da Konfederasyon Genel Başkan Yardımcılığını yürütmektedirim. 22 Ekim 2011 tarihinde yapılacak büyük genel kurulda alınacak kararlara göre yolumuza devam edeceğiz.

Yirmi yılı aşkın deneyimlerinize dayanarak Hak-İş Konfederasyonunu çalışma yaşamında nasıl konumlandırıyorsunuz? Hak-İş'in nasıl bir sendikacılık anlayışı var?

Hak-İş Konfederasyonu kendisine başka bir sıfat yakıştırmadan esas itibarı ile demokrat bir çizgiyi temsil ediyor. Bu çizgimizin temelini oluşturan emek hareketine, emek dünyasına nasıl yararlı bir konfederasyon olabiliriz noktasından hareket ediyoruz. Sendikalar demokrasinin en temel unsurlarındandır. Siyasi partiler, sivil toplum örgütleri gibi demokrasinin olmazsa olmaz unsurlarındandır. Bu nedenle Hak-İş'in kendisini demokrat bir çizgide konumlandırması aslında Türkiye açısından da önemlidir. Türkiye'nin normalleşmesi, her anlamda demokratikleşmesi, her alanda gelişimini sağ-



laması, demokrat çizgiyi tutturmasına bağlıdır. Aşımız, ekmeğimiz hep buna bağlıdır. Eğer demokrasi yoksa temel hak ve özgürlükler eksikse, insan hakları bağlamında kurumsalmış bir yapınız yoksa ekonomik gelişmeyi de sağlayamıyorsunuz. Dünyada bu tartışmalar yapıldı, ekonomik gelişmeler mi demokrasiyi getirir yoksa demokrasi mi ekonomik gelişmeyi getirir? Ancak gördük ki demokrasi olmazsa ekonomik gelişme de olmuyor. Demokrasi olmazsa insanca yaşam da olmuyor. Bu nedenle biz Türkiye'nin demokratikleşme sürecini hızlandırması ve tamamlaması gerektiğine inanıyoruz. Bu nedenle Hak-İş Konfederasyonu hem



kendisini demokratik bir kurum hem de demokrasinin gelişmesine katkısı olan bir organizasyon olarak tanımlıyor. Konfederasyonumuzun kurulduğu günden bu yana amaçlarından biri; sivil, katılımcı, özgürlükçü, demokratik bir Türkiye oluşturmaktır. Bu yoldaki tüm çabalarımız ve mücadelemiz sürüyor. Bu bizim temel felsefemizi oluşturuyor. Aynı zamanda Hak-İş diğer konfederasyonlardan farklı olarak yerli bir örgüttür. Kökleri bu toprakların binlerce yıllık medeniyetini işaret eden, bu toprakların yetiştirdiği, ortaya koyduğu bütün değerleri tanımlayan, onu kabullenen, onunla kavgaya ve çatışmaya girmeyen, onu tarihsel bir süreç

olarak görüp, evet bu topraklarda yaşadık, bu toprakların gerçeği, kültürü, medeniyeti, inançları bizim başımızın tacıdır, yok saymak mümkün değildir diyen bir örgüttür. Bu nedenle, bu yönümüzle biz yerli bir örgütüz. Ancak aynı zaman da bu değerlerimizle dünya sendika hareketinde de yer almayı hedefliyoruz. Bunun için Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunun ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun etkin üyesiyiz. Bu iki tarafı bir arada harmanlamak Hak-İş'i oluşturuyor. Hak-İş'in bu anlayışı onu diğerlerinden farklı kılıyor. İşin diğer yönü ise Hak-İş tüm bu evrensel sendikacılık hareketinin geçirmiş olduğu değişimi çok

yakından inceleyerek ve takip ederek, bugün dünyada nasıl bir sendikacılık var, ne yapmamız gerekiyor olgusunu son derece erken teşhis eden ve bu yönde önemli adımlar atan bir örgüttür. Bu yeni sendikal anlayışın temelini de sosyal diyalog oluşturuyor. Sosyal diyalog aslında sihirli bir sözcüktür. Önemli bir husus ve çağdaş bir kavram olan sosyal diyalog her alana uygulanabilir. 20. yüzyılın başlarında sosyal taraf olarak tanımlanan işçi - işveren ilişkilerini biz 21. yüzyılda sosyal ortak olarak görüyoruz. 19. yüzyılda bu konu belki bir çatışma alanıydı, işçi ve işveren birbiriyle çatışan taraflardı. 21. yüzyılda bu durum değişmeye başladı,



taraflik yerini ortaklığa bıraktı.

Sizce Türkiye’de sosyal diyalog işçi, işveren arasında olması gerektiği gibi mi? Toplu iş sözleşmesi oranına bakıldığında ortalama olarak yirmi milyondan fazla çalışanın olduğu Türkiye’de ortalama beş yüz bin civarında işçi toplu iş sözleşmesi kapsamı altında çalışmaktadır. Bu konuda neler söylemek istersiniz? Bu oran nasıl artar?

Sosyal diyalog mekanizmaları tek taraflı mekanizmalar değildir. Sosyal diyalogdan yanayım demek önemlidir ancak yeterli değildir. Sosyal diyalog açısından bizim çalışma hayatımızda ikili veya üçlü ya da çok nadiren toplu diyaloglar vardır. Toplu sözleşme düzenimiz ikili sosyal diyalog mekanizmasına iyi bir örnektir. Diğer ortak sorunlarımız çalışma hayatıyla ilgili pek çok meselede üçlü diyalog dediğimiz ILO’

nun da bize öğrettiği, işçi, işveren ve hükümet üçlüsünün oluşturduğu mekanizma bizim 2004’den itibaren uyguladığımız sistemdir. Aslında diyalogun gerçekten sonuç alabilmesi diyalogda tarafların bunu arzu etmesine bağlıdır. Bir diyalog iradesi varsa orası önemli. Bizde ne yazık ki bu durum pek gelişmiş değil. Hem ikili hem de üçlü sosyal diyalog mekanizmaları gerçekten sonuç almak, meseleleri çözmek, çözüm iradelerimizi ortaklaştırmak için ne yazık ki çok yetersiz. Biz henüz bu noktada değiliz, bizdeki diyalog sürecünün karşılığı oturup konuşmak, ancak bu mekanizmanın başlangıcıdır. Sosyal diyalogun tamamında önce konuşacaksınız, sorunu çözeceksiniz, adımlar atacaksınız yoksa sadece konuşmak sosyal diyalog değildir. O zaman o başka bir şey olur, bizim hedeflediğimiz konuşma değil, konuşarak sorunları çözmektir. O nedenle bu yeni bir anlayıştır. Zaman içerisinde kuşku-

suz mesafe alacağız. 1990’lı yıllarda emek platformunu oluşturduğumuzda, bu platformun bileşenleri birbirleriyle oturup çay içmezlerdi; sanki düşman kamplardaydılar. Sosyal diyalog mekanizmasıyla platformun bileşenleri birlikte iş yapmayı, iletişim kurmayı öğrendi. Yine 1 Mayıs gibi günlerde emek örgütleri ortak kutlamalar yapıp, ortak adımlar atabilecek iradeyi oluşturmuştur. Tüm bunlar bu mekanizmaların işleyişi Türkiye’de yansımalarını görmektedir. Yine ilk defa çok uzun süredir grevler olmamaktadır. Artık çatışma kültürü yerini uzlaşma kültürüne bırakmaktadır. Bütün bunlara rağmen biz ne yazık ki en temel konularda, yasalarda, anayasada yani hepimizi ilgilendiren konularda bu mekanizmayı yeterince işletemiyoruz.

Eğitimin bu süreçteki rolü nedir? Hem işçi eğitimi hem sendikal eğitimlerin çalışma hayatındaki önemi

nedir?

Biz eğitimi iki türlü görüyoruz, ilki bizim bütün etkinliklerimiz aslında birer eğitimidir. Bizim aktif eğitim dediğimiz konu tam da budur. Bir iş yerinin toplu sözleşme süreci aslında bir eğitim sürecidir. Müzakerelerin yapılması, tıkanıklıkların giderilmesi, sorunların çözüme kavuşturulması, sözleşmenin bir törenle imzalanması, 1 Mayıs gibi kutlamalar, eylemler, grevler yani sendika hayatının tamamı sendikacılar ve işçiler için bir eğitim sürecidir. Bizim örgütümüz tüm bunları eğitim gibi görerek iyi değerlendirmektedir. Bu son derecede kalıcı bir eğitim şeklidir, yaşanılarak öğrenilen bu konular hayat boyu unutulmamaktadır. Her türlü etkinliklerimizde biz bu eğitim şeklini kullanmaktayız. Örneğin; sanat etkinlikleri, kadın ve genç etkinlikleri vs. her birisinde sonuç alma odaklı bir çalışma yaptığımız için her alanda eğitim yapmış oluyoruz. Bazen de çeşitli alanlarda tespit ettiğimiz konularda konu odaklı eğitimler ve istihdam garantili mesleki eğitimler de yapıyoruz. Ancak tüm bunların yanı sıra örgün eğitimle ilgili çok ciddi sıkıntılar var. Ne yazık ki; iş hayatında örgün eğitimlerin yetersizliğinden kaynaklanan çok ciddi sorunlar var. Özellikle ara elemanların azlığı, meslek liselerinin önünün kesil-

mesi çok ciddi problemleridir. Bunun değişebilmesi için önemli adımlar attık ancak çözülmesi gereken daha çok sorun var. Gittiğimiz büyük şehirlerin organize sanayi bölgelerinde kalifiye eleman sıkıntısı var. Bir tarafta her işi yaparım diyen işsizler ordusu diğer tarafta ara eleman ve kalifiye eleman ihtiyacını karşılayamayan kuruluşlar var. Bu da eğitim sisteminde çok ciddi bir problem olduğunu gösteriyor.

Mesleki eğitim çok önemli diyorsunuz yani?

Evet, hem çok önemli, hem de çok ciddi sorunlarımız var. Arz ve talep dengesi kurulamamıştır. Bazı alanlarda ihtiyaçtan fazla meslek erbabı oluşturulmuşken diğer alanda ihtiyaçlar dikkate alınmamıştır. İşte bu noktada hem işveren odaklı, hem işçi odaklı, hem de piyasanın taleplerini çok iyi analiz edip on yıl sonra hangi meslekler bizim için önemli olacak ve bu alanlar için nasıl bir planlama yapılması gerektiği düşünülmelidir. Ama burada çok önemli bir problem var, bu problemlerin altını çizmek istiyorum. Bu problemlerin kaynağına baktığımızda, problemlerin Milli Eğitim Sistemimizden, Türkiye'nin bazı ideolojik çatışmalarından kaynaklanan, meslek okullarının önünün kesilmek istenmesinden kaynaklandığını

görmekteyiz. Tüm bunlar Türkiye'ye yakışmayan, Türkiye'yi perişan eden ve mesleki eğitim konusunda Türkiye'yi zora sokan unsurlardır. Bunun acilen çözülmesi gerekmektedir. Bu yönde önemli adımlar da atılıyor.

Bu anlamda ÇASGEM' le yaptığınız işbirliğini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Tabii yeterli olamamakla birlikte Hak-İş bu işi ciddiye alıyor. Bütün sendikalarımız gerek yaptığı projelerle gerek eğitim başlığı altında yürüttüğü çalışmalarla bu işi ciddiye alıyor. Biz şuna inanıyoruz; eğitim için şartlar ne olursa olsun bütçe ayırmak zorundasınız, Batılı bir düşünürün bir sözü vardır çok hoşuma giden der ki; "eğer işleriniz iyi gidiyorsa eğitime ayırdığınız payı iki katına çıkartın, eğer işleriniz kötü gidiyorsa dört katına çıkartın." Bizde de tam tersidir işler kötü giderse bütçenin kısılacağı ilk yer eğitimidir. Ancak olması gereken işler kötü gittiğinde eğitimi artırarak sorunu çözmeye çalışmak daha önemlidir. Böyle bakınca da sendikaların öncelikle kendilerini geliştirmek, sonrasında da üyelerini geliştirmek amacıyla yapılan eğitimleri biz sendikal hareketin önemli bir parçası olarak görüyoruz. Bu nedenle yayınlardan başlayarak dergicilik, kitap yayınları her alanda bizim için diğerinden daha geri düşünülmemelidir. Bunun için Hak-İş eğitimi ciddiye alıyor. Buralardan aldığımız çıktılar da bizi heyecanlandırıyor ve çaba sarf etmemizi sağlıyor. Bunu geliştirmemiz gerekiyor. Tabii ki eğitim her aklına esenin yapabileceği bir şey değil, bunun bilimsel yönünün olması gerekiyor, bu nedenle eğitimlerimizi akademik çevrelerle de desteklememiz gerekiyor. Bunu ihmal etmemek için üniversitelerle işbirliği yapıyoruz, projelerde akademisyenlerle çalışmaya gayret ediyoruz. Belediyelerle ve Milli Eğitim Bakanlığı ile pek çok alanda işbirliği yapıyoruz. Kendi iç tüzüğümüzde de bütçenin bir kısmını eğitime harcama zorunluluğu var. An-



cak Hak-İş sadece bu nedenle değil, eğitimi ciddiye aldığı için buna göre eğitime yatırım yapmaktadır. Hak-İş Konfederasyonu'nun bu gün itibarıyla MEB Erkek Teknik ve Endüstri Meslek Liseleri bünyesinde 3 ayrı okulda açtığımız 5 sınıfta öğrencileri var ve mesleki eğitim alıyorlar.

Bu bir AB Projesi mi?

1 AB projesi değil, 3 AB Projesi. 3 ayrı konuda Türkiye genelinde istihdam garantili mesleki eğitim veriliyor. Bu konuda en büyük farklılığımız işverenlerle birlikte çalışmak, işverenlerle ortak modüller ve eğitim programları geliştirerek mesleki eğitim sistemine katkıda bulunmaktır.

ÇASGEM' den çalışma hayatı eğitimleri alanında neler bekliyorsunuz, ÇASGEM' e ne gibi roller öngörüyorsunuz?

Öncelikle ÇASGEM' i özerkleştirmemiz gerekiyor, bence finansman sağlayanlar ve Bakanlıkta görev yapan insanlarla yönetilmeye çalışılırsa ÇASGEM Bakanlığın bir birimi olmaktan öteye gidemez. Her Bakan geldiğinde kendine göre bir ÇASGEM modeli oluşturuyor ve devamlılık sağlanamamış oluyor. Bazı dönemlerde yok sayılıyor bazı dönemlerde önemseniyor. Batıda ÇASGEM' in karşılıkları var. Öncelikle yapılması gereken özerkliktir. Bakanlık bütçesinden verecek, işçi-işveren örgütleri de verecek, burası bizim eğitim merkezimiz olacak. Çalışma hayatı ve karşılaştığımız sorunlarla ilgili araştırmalar yapacak. Başka yerlerden almak yerine bilgiyi kendisi üretecek. Sosyal güvenliği de, sendikacılığı da tartışacağız. Burası bir nevi bizim kuruluşumuz olacak. Ancak bu kuruluşun özerk bir yapısı olmalıdır. Bakanlık yine temsil edilebilir, sendikalar, işveren örgütleri, üniversiteler temsil edilsin ama kurumun üstünde kimse hâkimiyet ve baskı kurmasın.

MYK gibi bir yapı mı öngörüyorsunuz?

MYK' dan biraz daha farklı daha geniş bir yelpazede olmalı. Bunu sağlayamazsak idarecilerin, başkanların, bakanların inisiyatifine bırakırsak buradan istediğimiz sonucu alamayız.

Temel sorun yönetim mi sizce?

Yönetimle birlikte yapı değişmeli, 20 sene sonra da 20 sene önceki ÇASGEM' i tartışmamalıyız. Bunların örneklerini batıda gördük biz, eğitim merkezlerine gidiyorsun, ortak finansmanına yardım etmiş, işverenler, işçi konfederasyonları, üniversiteler birlikte çalışıyor, akademi gibi çalışıyorlar. ÇASGEM' e bakıyorsunuz Bakanlığın bünyesinde çalışıyor, son iki yıla baktığınızda kaç başkan değiştiğini siz söyleyin. Bu yapıdan sağlıklı bir iş beklemek hayalcilik olur. ÇASGEM' in sisteminin değişmesi gerekiyor. ÇASGEM Çalışma Bakanlığından, hükümetten, işçi-işveren örgütlerinden bağımsız olmalıdır. ÇASGEM tüm sosyal tarafların ve bakanlığın merkezi olmalıdır. Demokratik bir yapıyla tüm sosyal taraflardan belli sayıda katılımcı görev



yapabilir. Belli kriterler getirerek konularında uzmanlaşmış kişilerden faydalanılabilir. Bürokratik mekanizmalar yerine, hedefler koymak, birimler oluşturmak gereklidir. ÇASGEM pek çok araştırma yaparak sosyal taraflara bilgi sağlayabilmelidir. Bu araştırmaları sendikalar kendileri de yapabilir ancak biz yaptığımızda işverenler itiraz ediyor. Ancak ÇASGEM gibi akademik yönü olan bağımsız bir kurum yaparsa bu itirazlar ortadan kalkar. Biz ancak böyle bir yapı kurulabilirse ÇASGEM' den bir şeyler bekleyebiliriz. Ancak bugün ki ÇASGEM' den bir şeyler beklemek haksızlık olur. Bu yapıdan bizi ve diğer sosyal tarafları tatmin edecek sonuçları almak ne yazık ki zor. Başa gelen kişi, çalışanlar iyi niyetli olabilir ancak bunlar yeterli değil çünkü sorunlar salt iyi niyetle çözülecek sorunlar değil. Kurumsal bir yapı kurulmalı ve bu yapının başındaki kişinin özgür olması gerekmektedir. Bu özgürlüğü sağlamak için özerk bir yapı gereklidir. Uzun vadede bize bir görev düşerse biz bu durumu gündeme getiririz. Bizim kafamızda, olmasını istediğimiz ÇASGEM budur. Aslında Türkiye' nin bunu sağlayacak kaynakları var. İşçilerimiz, işverenlerimiz ve hükümetimiz bu konuda samimi olursa pek çok fon aktarılabilir, kimsenin de itirazı olmaz.

ÇASGEM' le Hak-İş' in birlikte yürüttüğü iş sağlığı ve güvenliği projesinden bahsedebilir miyiz?

Bu konu oldukça önemli bir konu. Bu işi sadece Ankara'yla kısıtlamayıp ÇASGEM' le birlikte pek çok bölgeye yaymış olmamız çok güzel. Kadın, mobbing (taciz), iş sağlığı, iş kazaları, sosyal güvenlik gibi alanlar açısından önemli bir çalışma ve etkin eğitimler veriliyor. Ancak bunu biz kurumsal bir yapıya dönüştüremezsek, yapıyı kendini geliştirip yenileyen, gündemli ve hedefli bir süreç haline getiremezsek güzel ve iyi niyetli yapılan çalışmalar olur ancak bir süre sonra farklı tartışmalar başlar. Bence ÇASGEM' i

Çalışma Bakanlığından kurtarmamız gerekir. Bizim ÇASGEM' i kurumsal bir yapıya nasıl oturtacağımızı tartışmamız lazım. Bu sorunun bir an önce çözülmesi gerekiyor. Bu sorunun çözülmesi Türkiye'nin en hayırlı işlerinden biri olur. Böylece bizim bir akademimiz olur. Burada her alanda araştırmalar yapılır, biz araştırmalarımızı dışarıya yaptırmak yerine ÇASGEM' e yaptırırız ve bu araştırmayı da satın alırız.

Biraz Türkiye'nin AB adaylığından ve AB Projelerinizden bahsedebilir miyiz?

AB konusu bizim, Hak-İş olarak en önem verdiğimiz konulardan bir tanesidir. Biz, bizi eleştiren, o dönem bizimle proje yapmaktan kaçıp 'bunlar Avrupa'dan para alıyorlar, bunlar Avrupa'nın ajanıdır' suçlamalarına rağmen Türkiye'de AB Projelerini hakıyla yürüten bir örgütüz. Zamanında bizi eleştirenler şimdi sıraya girdiler AB Projesi uygulamak için. Bu da bizim aslında ne kadar ileri görüşlü olduğumuzu göstermektedir. Bunca projeye rağmen Türkiye sivil toplumu AB projelerinden hakkını alabilmiş değildir. Bu ortaklık sürecinde almamız gereken yardımları ve hibeleri henüz alamadık. Elbette AB'nin kendi sıkıntıları ve kemer sıkma politikaları buna yol açtı. İspanya, İtalya, Yunanistan hibe fonlarını çok ciddi miktarlarda kullanırken Türkiye ne yazık ki bu rakamların çok altında kalmaktadır. Bunları arttırmak için Türkiye olarak çok ciddi ve büyük projeler üretmeliyiz. Lobi çalışmalarına hız verilmelidir ve AB Genel Sekreterliği başta olmak üzere, hükümet tarafından Brüksel'e daha fazla proje üretilmesi konusunda baskı kurulmalıdır. Aslında Türk sivil toplumu bu işi öğrendi ama AB'nin kemer sıkma politikasına geçmesi de etken oldu. Önceden siz proje hazırlamayı bilmiyorsunuz diyorlardı ancak projeler yapıldıkça başladılar başka bahaneler yaratmaya. Ancak yine de zorlamak lazım şartları. Biz bu konuda çabamızı

sürdüreceğiz. Hak-İş zaten bu konuda çok tecrübeli ve hatta tüm konfederasyonlar içinde en çok proje yapan ve en çok proje üreten örgüt ancak kendimizi hâlâ yeterli olarak görmüyoruz. Kendimizi geliştirmeye devam edeceğiz. Sırf bu alan için bir birim oluşturup bunları devamlı sıkıştırmak lazım. Devam eden 5 hibe kontratımız ve başarıyla tamamladığımız 19 adet hibe kontratımız mevcuttur. AB'nin 27 ülkesine bakacak olursak bu kadar kontratı gerçekleştiren nadir konfederasyonlardan biriyiz.

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Ben de teşekkür ederim.



EĞİTİMLERİMİZ



Orman Genel Müdürlüğü talebi ile yapılan işbirliği kapsamında ÇASGEM Mart ayında Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programını gerçekleştirmek üzere Giresun'da idi. Aynı eğitim programı Haziran ayında Kütahya ve bağlı İşletme Müdürlükleri Tavşanlı-Domaniç, Emet, Gediz ve Simav personellerine, Temmuz ayında Eskişehir, Alpu ve Afyonkarahisar Genel Müdürlük personellerine verilmiş ve başarı ile tamamlanmıştır.

Devlet Demir Yolları Genel Müdürlüğü 2. Bölge Müdürlüğü personeline yönelik olarak düzenlenen Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programını gerçekleştirmek üzere ÇASGEM eğiticileri Mart ayında Kayseri, Nisan ayında Eskişehir, Çankırı, Karabük ve Zonguldak, Mayıs ayında Ankara ve Mayıs-Haziran aylarında Kırıkkale'de bulundu.

Ankara'da ÇASGEM ve Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü iş birliği ile Temel Düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim verimli bir şekilde gerçekleştirilmiştir.

ÇASGEM, Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü ile birlikte Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programını gerçekleştirmiş ve program ile 285 kişiye ulaşmıştır.

Nevşehir ve Kahramanmaraş İl Özel İdareleri'nin talebi üzerine Nevşehir'de Mart ayında, Kahramanmaraş'da da Mayıs ayında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı gerçekleştirilmiştir.

Sivas Tarım İl Müdürlüğü personeline yönelik Motivasyon, İletişim Teknikleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Plan Hazırlama ve Hedef Belirleme konu başlıklarını içeren eğitim programı gerçekleştirilmiş ve personelin bu konularda kendilerini geliştirmeleri hedeflenmiştir.



Mayıs ayında Ulaştırma Bakanlığı personeline yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim Ankara' da gerçekleştirilmiştir.

Mart, Nisan ve Mayıs aylarında Eti Soda A.Ş. Beypazarı İşletmesi talebi üzerine şirket personeline yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim programı ÇASGEM uzmanları tarafından gerçekleştirilmiştir ve eğitimler önümüzdeki dönemlerde de devam edecektir.

ÇASGEM, Arcelormittal Sanayi A.Ş. personeline yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programlarını gerçekleştirmek üzere Mayıs ayında Bursa-Gemlik' deydi.

Akdeniz Kimya Sanayi yönetiminin talebi üzerine, İş Yerinde Hijyen konulu eğitim programı Şubat ve Mart ayları içerisinde İzmir' de gerçekleştirilmiş ve eğitimde iş yerinde hijyenin sağlanması ve korunmasına yönelik geniş bilgiye yer verilmiştir.

Mart ayı içerisinde Kalkınma Çal. Merkezi personeline yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programı yüksek katılım ile Tokat, Sinop ve Çankırı illerinde gerçekleştirilmiştir.

Bakın Tarım Ürünleri yönetiminin talebi üzerine geçmiş dönemlerde başlayan Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programı Haziran ayında Ankara' da gerçekleştirilmiş ve gelecek dönemde de talep üzerine eğitim verilmeye devam edecektir.



EĞİTİMLERİMİZ



Bundan önceki yıllarda olduğu gibi Yaşar Dondurma personeline yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programı Gaziantep’de gerçekleştirilmiş ve program ile 300 kişiye ulaşılmıştır.

Gefco Taş. Loj. A.Ş. personeline yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programları Temmuz ayında Kocaeli, İstanbul ve Bursa’da gerçekleştirilmiş olup Eylül ayında eğitimlere devam edilecektir.

Mayıs ayında Aspen Yapı ve Zemin personeline yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programı Eskişehir’de gerçekleştirilmiştir.

Temmuz-Ağustos ayları içerisinde İZELMAN Genel Hizmet Otopark Özel Eğitim İtfaiye ve Sağlık Hiz. Tic. A.Ş. personeline yönelik Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim programı İzmir’de gerçekleştirilmiştir.

Eğiticilerin Eğitimi Programı Talep Üzerine Kurumsal Boyuta da Taşınmıştır

Bundan önceki dönemlerde Merkezimiz de gerçekleştirilen Eğiticilerin Eğitimi Programı yeni dönemde kurumların talebi üzerine firmaların bünyesinde de gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda ilk 6 ay içerisinde Kocaeli Kroman Çelik Sanayi A.Ş., Afyonkarahisar TUREKS A.Ş. ve Eti Maden Genel Müdürlüğüne bağlı Kırka Bor İşletme Müdürlüğü bünyesindeki eğitimler, eğitim uzmanlarımız tarafından gerçekleştirilmiştir.

Bahar Dönemi Ücretsiz Eğitim Programları

ÇASGEM bahar döneminde de Sosyal Sorumluluk Eğitimlerine (Ücretsiz Eğitimlerine) devam etmiş ve bu kapsamda Çalışma Hayatında Eğitimin Önemi, Eğitim Planlama ve Yönetimi, İSG’de Devlet, İşçi, İşveren Sorumlulukları; İSG Temel Prensipler; Çalışma Hayatına Yönelik Bölgesel ve Ulusal Hibeler ve Fon Yapıları; İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk; Liderlik; İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Korunma Yöntemleri; İSG Risk Yönetimi; İş Hukuku Uygulamaları; İşyerinde Stres ve Mobbing konulu eğitim programları ÇASGEM bünyesinde gerçekleştirilmiştir.



SEMPOZYUM

Anayasa Değişikliğinin Örgütlenme ve Toplu İş İlişkilerine Etkisi konulu sempozyumu 10.12.2010 tarihinde ÇASGEM Başkanı Yrd. Dr. Murat ÖNDER ve ÇSGB Müsteşar Yrd. Prof. Dr. Halis Y. ERSÖZ katılımı ile ÇASGEM konferans salonunda gerçekleştirilmiştir. ILO Türkiye Temsilcisi Gülay ASLANTEPE, Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal SAYIN, Pursaklar Kaymakamı Dr. Ahmet CENGİZ ve çalışma hayatının çeşitli kesimlerinden dinleyicilerin katıldığı Sempozyum, Anayasa Değişikliği İşçi Sendikacılığı ve Toplu İş İlişkilerine Etkisi ve Anayasa Değişikliğinin Memur Sendikacılığına Etkisi başlıklı iki oturumda gerçekleştirilmiştir.



SAYILARLA ÇASGEM (2011 Yılı Ocak - Haziran)

Eğitim ve Araştırma Merkezimiz, 2011 yılı ilk 6 aylık döneminde 208 farklı eğitim programını başarı ile gerçekleştirmiştir. Kurumsal ve bireysel talepler, protokoller ve sosyal sorumluluk çerçevesinde gerçekleştirilen bu eğitimlere 8.167 kişi katılmıştır.

Talepler doğrultusunda gerçekleştirilen ve ağırlıklı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği konularında düzenlenen 120 kurumsal ve 14 bireysel eğitim programında 4564 kişiye katılım belgesi verilmiştir.

Bununla birlikte, bireysel talepler ile ilgili mevzuat kapsamında düzenlenen İş Güvenliği Uzmanlığı Belgelendirme Eğitimlerine (90 saat uzaktan + 90 saat örgün) 25 grupta 501 kişi katılmıştır.

Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ile 2010 yılında yapılan protokol kapsamında, 2011 yılında gerçekleştirilecek olan İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinden 25'i Bursa(3) , Antalya(1), İzmir(6)

ve İstanbul(10) illeri ile Merkezimiz(5) bünyesinde tamamlanmıştır. Bu programlara toplam 2.363 yapı denetçisi ve kontrol elemanı bilgilendirilmiştir.

Tarım Bakanlığı ile yapılan protokol kapsamında da "Tarım İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği" konusunda 76 uzmana -10 gün süreli- bir eğitim programı uygulanmıştır.

İşçi Ceza Paraları Yönetmeliği kapsamında, Eğitim ve Araştırma Merkezimizce - sosyal taraflarla işbirliği ile- düzenlenmekte olan "Kadın Çalışanlara Yönelik İş Stresi" konulu eğitimlerde 11 farklı ilde toplam 519 kadın çalışana ulaşılmıştır.

Sosyal Sorumluluk çerçevesinde de, farklı konularda 9 eğitim programı Merkezimizde ücretsiz olarak gerçekleştirilmiş ve programlara toplam 69 kişi katılmıştır.



POLİS ve KANUN UYGULAYICILARININ MESLEKİ SAĞLIK ve GÜVENLİĞİ PROJESİ





Merkezimiz, Polis Akademisi ve Özel Güvenlik Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (ÖZGÜVDER) arasında 15 Ağustos 2011 tarihinde imzalanan protokol ile hayata geçen proje, zor şartlar altında görev yapmakta olan Emniyet Teşkilatı mensupları ve özel güvenlik görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorunlarının çözülmesi amaçlanmaktadır.

Proje esas itibarıyla başta Emniyet Genel Müdürlüğünde çalışan memur, işçi, sözleşmeli personel, geçici personelle birlikte güvenlik sektöründe hizmet veren bütün kanun uygulayıcılarının, planlı ve programlı çalışmak suretiyle kazaları en alt düzeye indirerek can ve mal emniyetlerini sağlamaya, her türlü kamu tesis ve malzemelerini hassasiyetle korumak suretiyle en fazla verimi elde etmeye, iş ve mesleki sağlık standartlarını yükseltmeye ve böylece güvenlik personelinin hizmet üretim faktörünü koruyarak geliştirmeye hizmet etmektedir.

Ülke içindeki emniyet ve asayişin sağlanmasında kolluk kuvvetlerinin olaylara müdahalesi sırasında asgari güç ve yüksek verimlilikle durumun kontrol altına alınmasına yönelik bir model geliştirilmesi ve kanun uygulayıcılarının da bu modeli uygulayabilecek beceriye sahip olmaları gerekmektedir.

Bu nedenle projede taraflar arasında meslekî bilgi, rehberlik, eğitim ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili politika ve strateji geliştirme, planlama, karar verme, uygulama, bilgi sağlama, değerlendirme, geliştirme gibi konularda kurumsal özelliklere göre yürütülecek çalışmalar yapılacaktır. Ruhsal ve bedensel yaralanma ve ölüm riski taşıyan sonuçların ortaya çıkmasının engellenmesi için müdahale, sistematik davranış, ekip çalışma sistemi ve teçhizat ile bunların güvenli kullanımları ile ilgili ÇASGEM tarafından bir eğitim modelinin oluşturularak profesyonel kolluk bilinci geliştirilecektir. Model, taktik iletişimden, kuvvet ve silah kullanımına kadar olan bütün müdahale safhalarını içerecek şekilde belirlenecektir.

Kolluk kuvvetleri ve güvenlik görevlilerinin halk ile ilişkilerinin daha sağlıklı bir zeminde olabilmesi ve geleceğin meslekî normlarının geliştirilebilmesi için büyük önem taşıyan projede, ÇASGEM, iş sağlığı ve güvenliği ile iş verimliliği kadar aynı derecede önemli olan çalışanların sosyal sorunları hakkında da çalışmalar yapacaktır.



TARIM ve KÖYİŞLERİ BAKANLIĞI GÜVENLİK BAKANLIĞI ARASINDA



Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında 2011 Mart ayında imzalanan bir protokolle, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı tarafından yürütülmekte olan Kırsal Kalkınma Hibe Programı (IPARD) kapsamında, hibe desteği verilecek olan sektörlere özel, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlık eğitimlerinin gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Süt üreten tarımsal işletmeler, et üreten tarımsal işletmeler, süt işletme tesisleri, meyve-sebze işletme tesisleri ve su ürünleri işleme tesislerinde uyulması gereken iş sağlığı ve güvenliği konuları üzerinde durulan eğitimler ile Tarım İl Müdürlükleri personelinin ve tarım danışmanlarının AB standartlarına uygunluk kontrolü yapabilecek seviyeye ulaştırılması amaçlanmaktadır.



LIĞI İLE ÇALIŞMA ve SOSYAL INDA PROTOKOL

IPARD Programında belirlenen iller, Birinci Dönem ve İkinci Dönem Uygulama illeri olarak ayrılmış olup, birinci dönem uygulama illeri için 76 personele yönelik 10 günlük eğitim programı Eğitim ve Araştırma Merkezimiz bünyesinde 23 Mayıs – 3 Haziran 2011 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sonraki eğitimlerin tarihi, katılımcı sayısı ve eğitim programı Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK) ve ÇASGEM tarafından belirlenecek olup bu eğitimler 3 yılda bir yenilenecektir.



KUZHEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ

KKTC'nin İlk İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları



Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde 1 Mart 2009 tarihinde yürürlüğe giren, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası" nın amaçlarının başında "Mesleki risklerin önlenmesi" gelmektedir. Buna göre İşveren, işyerlerinde veya işlerinde, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risk ve tehlikelerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, iş düzenlemesini (organizasyonunu) yapmak, koruyucu araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür.

Mesleki risklerin değerlendirilmesi ile ilgili olarak 9 Kasım 2010 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (35/2008 Sayılı Yasa) Madde 8(6)'ya göre ıkarılan "İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Esasları Tüzüğü"nde "**Sertifikalı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı**", İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda hizmet verecek olan kişilerin sertifikalandırılması amacı ile alışma Dairesi tarafından düzenlenen ve yapılan sınavlarda başarılı bulunarak alışma Dairesi tarafından sertifika verilen nitelikli bir kişi olarak tanımlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının yetiştirilmesi ve sertifikalandırılması amacıyla Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı alışma Dairesi tarafından kurslar düzenlenmeye ve sınavlar yapılarak başarılı olanlar sertifikalandırılmaya başlanmıştır. Bu kursların ilki alışma Dairesi Müdürü Yusuf NDEROL ve Müdür Yardımcısı Kemal BEYAZ önderliğinde gerçekleştirilmiş ve 20 Mayıs 2011 tarihinde tamamlanmıştır. Eğitim programında yer alan "Risk Değerlendirmesi" konulu eğitimler çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Eğitim Uzmanlarından Kadir TOMAS ve Funda ÇINAR ALTAY tarafından 09-20 Mayıs 2011 tarihleri arasında verilmiştir.

Eğitimlerin tamamlanmasından sonra 18 Haziran 2011 tarihinde alışma Dairesi tarafından yapılan sınav neticesinde sınava giren bütün kursiyerler büyük bir başarı göstermiş ve 66 yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı sertifika almaya hak kazanmıştır.

Bütün bu gelişmelerin Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti alışma hayatı için olumlu sonuçlar doğurmasını dileriz.

URİYETİNDE BİR İLK...

anları Görevlerine Başladı.





KÜÇÜK ve ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER İÇİN İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ EĞİTİM PROGRAMI

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturularak çalışanların daha sağlıklı ve güvenli ortamda çalışmasını sağlamak için, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri büyük önem taşımaktadır. Çalışanlara doğru davranış modellerinin kazandırılarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi açısından eğitimler büyük önem arz etmektedir. Bu eğitimlerin daha nitelikli ve yaygın olarak yapılması ve çalışanların bilinç düzeyinin geliştirilmesi konusunda eğitimcilere önemli görev düşmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim Araştırma Merkezi (ÇASGEM) de konunun ciddiyetine binaen KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı hazırlamaktadır.

Ülkemizde KOBİ'lerin sayıca çok olmaları denetim ve hizmet ulaştırılması noktasında sorunlara neden olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından daha fazla risk taşıyan KOBİ'ler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ile Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim

Dalı'nın (HÜTF HS AD) işbirliğiyle iş sağlığı ve güvenliği işçi eğitim programı hazırlanmaktadır. Oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği eğitim modülünün ilerde bu işletmelerde yapılacak eğitimlerde temel araç olarak kullanılmasının sağlanması hedeflenmektedir.

Eğitim Programı İş sağlığı ve Güvenliği alanında temel konuları kapsayan; İş ve Sağlık, Haklar ve Ödevler, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları olmak üzere 4 modülden oluşmaktadır. Bu modüller belirlenen pilot ilde (Ankara) küçük ve orta ölçekli işletmelerde test edilecek, alınan sonuçlara göre gerekli revizyonlar yapılacak ve modüllerin son hali iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin kullanımına hazır hale getirilecektir.

Bilimsel temele dayanarak hazırlanan bu eğitimlerin amaca daha iyi hizmet etmesi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda eğitimciler için yol gösterici bir el kitabı olması hedeflenmektedir.

LİSANSÜSTÜ TEZLERİN DESTEKLENMESİ



2010 yılında faaliyetlerini çeşitlendirerek hız kazandıran ÇASGEM, çalışma hayatı ile ilgili araştırma ve inceleme faaliyetlerine maddi destek sağlayarak önemli bir adım atmıştır. Bu kapsamda, 4 farklı lisansüstü tez çalışmasına finansal destek sağlanmıştır.

Çalışma hayatının geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalara destek vermeyi bir sosyal sorumluluk anlayışı olarak benimseyen Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2010 yılı içerisinde bu tür çalışmalar için, Türkiye'deki üniversitelerin ilgili bölümlerinde, yüksek lisans tez aşamasına gelmiş ve/veya doktora yeterlilik aşamasını tamamlamış,

- Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları
- Türkiye'de çalışma yaşamında sosyal dışlanma ve ayrımcılık
- Türkiye'de işsizlik ve istihdama yönelik uygulamalar
- Türkiye'de çalışma ilişkileri ve güncel sorun alanları

konularında tez çalışmalarına başlamış öğrencilerden gelen başvurular arasından seçim yapmıştır. Başvurular, amaç ve kapsam, kullanılan yöntem, beklenen yararlar/uygulamaya aktarma/ekonomiye katkı vb. açılardan değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, Değerlendirme Komisyonunca aşağıda yer alan çalışmalara destek sağlanması uygun bulunmuştur:

- Yaralanma veya Ölümle Sonuçlanan İş Kazalarının Maliyetinin İncelenmesi
- Elektrik Dağıtım İşlerinde Çalışanlarda İş Kazaları ve İş Kazaları Görülme Sıklığı
- Engellilerin İstihdam Engellerinin Kaldırılmasında Yerel Yönetimlerin Yapabilecekleri: Bursa Örneği
- Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetiminin İşletme Düzeyinde İncelenmesi ve Çözüm Önerileri



ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DERGİSİ (JOURNAL OF LABOUR RELATIONS)

ÇASGEM tarafından ilk sayısı 2010 yılı Aralık ayında yayımlanmış olan Çalışma İlişkileri Dergisi'nin 2.sayısı yakın bir zamanda yayımlanacaktır.

Çalışma İlişkileri Dergisi henüz 1. sayısı yayımlanmış olmasına rağmen ulusal ve uluslararası akademik dünyada saygın yerini aldı. Türkiye'de ASOS Index tarafından taranmaya başlayan Çalışma İlişkileri Dergisi, merkezi ABD'de bulunan KWSnet Labor News / Labor Journals Index tarafından taranan dergiler listesine eklendi.

Çalışma İlişkileri Dergisine gönderilen makaleler yakın bir zamanda elektronik ortamda kayıt edilecek, hakem ve değerlendirme süreci ise web tabanlı online sistem üzerinden gerçekleşecektir. Bu sistemin tüm altyapısı tamamlanmış olup kısa bir sürede faaliyete geçecektir. Bu süre zarfında Çalışma İlişkileri Dergisi'ne makale göndermek isteyenler,

editor@calismailiskileridergisi.org adresine e-posta ile makalelerini gönderebilirler.

Dergi Ana Temalar:

- Çalışma Ekonomisi
- Çalışma İlişkileri
- İnsan Kaynakları Yönetimi
- İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik
- Çalışma Yönetimi
- Çalışma Yaşamında Eğitim
- Çalışma İlişkileri Tarihi
- Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Adaylık Süreci
- Kadın Çalışmaları ve Eşitlik Politikaları
- Beyin Göçü

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DERGİSİ
ISSN: 2146-0000
www.calismailiskileridergisi.org



MADEN KAZALARINA GENEL BAKIŞ



Derya ATMACA
Eğitim Uzman Yrd.

Madencilik, bugün gelişmekte olan pek çok ülke için en büyük gelir kaynaklarından biridir. Madencilik sektörü yakaladığı sürdürülebilirlikle sanayinin, ekonominin ve diğer sektörlerinin temel hammadde ihtiyaçlarını sağlar ve yeni istihdam olanakları yaratır. Dünya'da yaklaşık 30 milyon kişinin madenlerde çalıştığı düşünülmektedir ve bu kişilerin yaklaşık 1/3'ü kömür ocaklarında çalışmaktadır(1). Ancak bununla birlikte madencilik, kaza ve ölüm risklerinin en yüksek olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Türkiye'de de maden sektörü, iş kazalarının en çok yaşandığı ikinci sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri genel olarak incelendiğinde, iş kazalarının % 18'i metal ürünleri imalatında, % 12'si maden sektöründe, % 10'u inşaat sektöründe meydana gelmektedir(2). Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın hazırladığı rapora göre 1995-2005 yılları arasında, iş kazalarının % 9'u, meslek hastalıklarının % 51'i, sürekli iş göremezlik vakalarının % 28'i ve ölüm vakalarının da % 10'u madencilik sektöründe meydana gelmiştir(2). İşgücünün istihdamı ve ülke ekonomisine olan katkısı dikkate alındığında bu sektöre verilen önemin yeterli olmadığı görülmektedir.



Devlet Denetleme Kurulu Araştırma ve İnceleme Raporunda yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, ülkemizde 2003-2009 yılları arasında toplam 531.329 iş kazası olmuş, 4.093 meslek hastalığı tespit edilmiş; 7.394 işçi iş kazası ve 38 işçi meslek hastalığı nedeniyle hayatını yitirmiştir. İş kazaları nedeniyle 10.869 işçi, meslek hastalığı nedeniyle 1.861 işçi sürekli iş göremez duruma düşmüştür. Aynı yıllar arasında madencilik sektöründe ise toplam 41.111 iş kazası olmuş, 2540 meslek hastalığı tespit edilmiş, 488 işçi iş kazası ve 6 işçi meslek hastalığı nedeniyle hayatını yitirmiştir. İş kazaları nedeniyle 616 işçi, meslek hastalığı nedeniyle 1415 işçi sürekli iş göremez duruma düşmüştür. Bu veriler ışığında ülkemizde yaşanan iş kazalarının %9,4'u; meslek hastalıklarının %67,2'si; iş kazası sonucu ölümlerin %6,9'u; meslek hastalığı sonucu ölümlerin %13,63'u; sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan iş kazalarının %6'sı; sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan meslek hastalıklarının ise %80'i madencilik sektöründe meydana geldiği görülecektir. Bu bilgiler sektör üzerinde yapılması gereken ciddi çalışmalar olduğunu göstermektedir(3).

Maden sektörü kendi içinde ele alındığında ise kazaların en çok taş kömürü ocaklarında ve linyit ocaklarında meydana geldiği ve üretim başına düşen ölüm sayısına bakıldığında taş kömürü ocaklarında yaşanan ölüm oranının daha fazla olduğu görülecektir(4).

Genel olarak gerçekleşen maden kazalarına baktığımızda göçük, grizu ve kömür patlaması, karbon monoksit zehirlenmesi ile metan gazı ve karbondioksit boğulmaları, su baskınları, kullanılan iş makineleri, altyapı ve teknolojik sorunlara dayalı olan havalandırma sistemlerindeki sorunlar gibi birçok neden karışımına çıkmaktadır. Kaza sonrası istenmeyen sonuçların oluşmasına çalışanların bilinçsizliği, kaçış yolları yetersizliği, kişisel koruyucu donanımların yetersizliği gibi faktörler de etki etmektedir. SGK verilerine göre Türkiye'de; iş kazasına maruz kalan işçilerin %86,3'ü ve meslek hastalıklarının %99,3'ü, iş kazası sonucunda hayatını kaybeden işçilerin %53,56'sı, kaza ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik ile malul işçilerin %87,8'i "kömür ve linyit çıkartılması" faaliyet kolunda



Çalışanlardan oluşmaktadır(3). Bu durum kömür madencililiğinin riskli yapısını göstermektedir ve son zamanlarda kazaların sık yaşandığı kömür ocaklarında kaza nedenlerinin başında grizu patlaması ve gkler gelmektedir.

Günümüzde kullanılan teknoloji ile madenlerde yaşanan bu kazaları nleme konusunda büyük yol kat edilmiş olması gerekirken, hala bu tür kazalar ciddi yaralanmalar ve ölümlerle sonuçlanıyorsa bunun nedenleri üzerinde titizlikle durulması gerekmektedir.

Meydana gelen kazalar denetim eksikliği, işveren sorumsuzluğu ve bilgisizliği, sorumlu mühendis, usta, formen ve işçilerden kaynaklı olabileceği gibi işletmenin proje aşamasındaki eksikliklere, kullanılan makine ve teçhizata da bağlıdır. Meydana gelen bu kazaların nedenlerinin ve sonuçlarının değerlendirilmesiyle iş sağlığı ve güvenliği de faklı bir boyutta ele alınmaya başlanmıştır. Bilindiği gibi iş sağlığı ve güvenliği iş yerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde sürdürülebilmesini sağlamak, çalışanların genel sağlığı korumak, meslek hastalıklarını, iş kazalarını ve yaralanmaları önlemek amacıyla yürütülen sistemli ve bilimsel çalışmalar bütünüdür. Bu alışmalar işveren ve çalışanlar tarafından birlikte yürütülürse sağlıklı bir sonuca ulaşacaktır. Bu noktada özellikle işverene büyük sorumluluk düşmektedir. Sadece maden sektöründe değil, sektörlerin geneline bakıldığında iş kazalarının % 98'inin yönetim tarafından önlenebilir olduğu görülmektedir(5).

Maden kazalarının önüne geçmek için alınacak başlıca önlem-

ler; denetim ve yaptırımları yeterli düzeye çıkarmak, iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturmak, gerekli eğitimler ile kalifiye eleman yetiştirmek, üniversitelerin sanayi ve kurumlarla yapacağı ortak çalışma ile yetiştireceği kaliteli mühendisleri, uzmanları sektöre kazandırmaktır. Iř sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuatın geliştirilmesi de bu çalışmalara ciddi katkı sağlayacaktır.

Diğer sektörler gibi maden sektörü de sürekli gelişen ve değişen bir sektör olduğu için işletmeler yeni sistemleri ve uyguladıkları yeni teknolojiyi çalışanlarına verebilmek için eğitim servisleri bulundurmalıdırlar. Verecekleri eğitimlerle çalışanlara yeni gelişmelerin, metotların ve uygulamaların, kullanılan makinelerin ve teçhizatın işleyişi hakkında bilgi vermek amaçlanmalıdır. Ayrıca bu eğitimlerle çalışanların çalışma alanındaki risklere karşı bilgilendirilmeleri de sağlanmalıdır. Eğitimlerin hedefine ulaşabilmesi için devlet, işçi ve işveren işbirliği zorunludur. Bu eğitimlerle işletmelerde olası iş kazalarının önlenmesinin yanında verimlilik de artacaktır. Iř sağlığı ve güvenliği bilincini artırmak için yine devlet-işçi-işveren ortaklığı ile yürütülen çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için işveren, bir iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmalı ve bu konuda düzenli eğitimlerin verilmesini, risklere karşı kişişel donanımların uygun ve eksiksiz olmasını, makine ve teçhizatın doğru biçimde kullanılması ve koruyucu sistemlerinin bulunmasını sağlamalı, gelişen teknolojiyi takip eden iyileştirmeleri yaparak çalışma şartlarını kolaylaştırmalı, çalışma alanında risk teşkil edecek tüm etkenleri birlikte ele alarak gerekli çalışmaları sistematik ve periyodik bir şekilde yapmalı ve sürekli olarak denetlemelidir.





Sonuç olarak, Maden kazalarının teknik, sosyal, ekonomik, eğitim, planlama ve denetim sorunları gibi pek çok nedeni olduğu görülmektedir. Genel olarak bu nedenler arasında üretim yönteminin gereklerinin tam olarak yerine getirilmemesi, üretim plan ve projesinin bulunmaması veya uygulamaya geçirilmemesi, havalandırmadaki eksiklik ve aksaklıklar ve tam anlamıyla bir iş sağlığı ve güvenliği politikasının olmaması ilk sıralarda yer almaktadır. Kazalar sonucu yaşanan kayıplar ile birlikte iş kazalarının ekonomik boyutu da kaza önleme programının bir parçası olarak dikkate alınmalı ve kayıpların önlenmesi için bir madencilik sektörü stratejisi belirlenmesi gereklidir.

Kaynakça

- (1) Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği (2011) http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=939&Itemid=52 [Erişim Tarihi:22.06.2011]
- (2) Madencilik Sektörü – İş Sağlığı ve Güvenliği (2010) [\[http://www.sendika.org/arsiv/madenis_mecelis_raporu-2010-03-13.pdf\]](http://www.sendika.org/arsiv/madenis_mecelis_raporu-2010-03-13.pdf) [Erişim Tarihi:22.06.2010]
- (3) T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Araştırma ve İnceleme Raporu (2011) [\[http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk49.pdf\]](http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk49.pdf) [Erişim Tarihi:15.08.2011]
- (4) Selin Arslanhan ve H. Ekrem Cünedioğlu (2010) Madenlerde Yaşanan İş Kazaları ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme [\[http://www.tepav.org.tr/upload/files/12790308262.Madenlerde_Yasanan_Is_Kazalari_ve_Sonucdari_Uzerine_Bir_Degerlendirme.pdf\]](http://www.tepav.org.tr/upload/files/12790308262.Madenlerde_Yasanan_Is_Kazalari_ve_Sonucdari_Uzerine_Bir_Degerlendirme.pdf) [Erişim Tarihi:22.06.2010]
- (5) Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu (2010) [\[http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/9bd3e8809c72d94_ek.pdf?tipi=5&turu=R&sube=0\]](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/9bd3e8809c72d94_ek.pdf?tipi=5&turu=R&sube=0) [Erişim Tarihi:15.08.2011]



Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) Çalışma Ziyaretleri*

Burak Çağatay DOĞAN
Eğitim Uzmanı



Bültenimizin bir önceki sayısında Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi'ni (CEDEFOP) tanıtmıştık. Bu sayıda ise Çalışma Ziyaretlerine değineceğiz. Çalışma ziyaretleri Programı, Merkezi Yunanistan'ın Selanik şehrinde bulunan ve kısa adı CEDEFOP'un koordinasyonunda, 27 AB ülkesi, 3 EFTA (Norveç İzlanda, Lihtenştayn) ve 3 aday ülkenin (Türkiye, Hırvatistan ve Makedonya) katılımları ile yürütülmektedir. Program, Türkiye'de T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı'na bağlı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından yürütülmektedir. Bu program, ilgi alanları birbirine benzer 8–15 kişilik eğitim uzman ve yönetici gruplarının, Avrupa'nın çeşitli ülkelerinden gelip, Avrupa'nın herhangi bir ülkesinde eğitimle ilgili organize edilen 3–5 işgünü arasında değişen sürelerdeki ziyaretlerde bir araya gelerek gerçekleştirdikleri Çalışma Ziyaretlerini kapsamaktadır.

Program, genel ve mesleki eğitim uzmanlarının ve yöneticilerinin diğer Avrupa ülkelerinin eğitim sistemlerini daha yakından tanımlarını sağlamayı, Avrupa ülkelerinin eğitim sistemlerindeki yenilikleri yakından takip etmeyi, yerli eğitim sistemini diğer Avrupalı eğitim yöneticilerine ve uzmanlarına tanıtmayı ve elde edilen bilgi ve tecrübelerin yaygınlaştırılmasını ve eğitim sistemine katkısını sağlamayı amaçlamaktadır.

Uygun başvuru sahipleri;

- Yerel, bölgesel ve ulusal idarelerin eğitim ve mesleki eğitimden sorumlu üst düzey yöneticileri (en az şube müdürü düzeyinden başlayarak-vekâlet veya geçici görevle yürütülen görevler hariç),
- İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarının, meslek yüksekokullarının, üniversitelerde fakültelerin (en az bölüm başkanı düzeyinden başlamak üzere), rehberlik merkezlerinin ve akreditasyon kuruluşlarının üst düzey yöneticileri,

- Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görevli rehberlik ve eğitim danışmanlık işlerinden sorumlu yönetici ve uzmanlar, (O.R.G.M. vb)
- Öğretmen yetiştiren kurumların yöneticileri, (Milli Eğitim Bakanlığının hizmetiçi eğitimden sorumlu daire başkanı ve üstü idareciler ile üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev alan yardımcı doçent ve üzeri akademisyenler -kadrosu söz konusu üniversitede olmak kaydıyla- dahil),
- Eğitim ve mesleki eğitim müfettişleri,
- Kurum-kuruluşların eğitimden/hizmetiçi eğitimden sorumlu birimlerinin yöneticileri, (en az müdür düzeyinde)
- Şirketlerin eğitim ve insan kaynakları birimlerinin yöneticileri,
- KOBİ'lerin yöneticileri,
- İşçi (sendika vb) ve işveren örgütlerinin yönetici, uzman ve üst düzey temsilcileri,
- Ticaret, sanayi ve zanaatkar odalarının yöneticileri, üst düzey temsilcileri ve uzman personeli,
- Tüm meslek odalarının yöneticileri ve uzman personelidir.

Mali Destek:

Katılımcıların seyahat masrafları ve harcırahları karşılanmaktadır. Ziyaret edilecek ülkelere göre değişen miktarlarda günlük harcırah sağlanmaktadır. Seyahat harcamaları belge karşılığı ödenecek olup, seyahat ve harcırah miktarlarının toplamı AB Komisyonunca ülkelere göre belirlenen miktarları aşmamaktadır.

CEDEFOP

Çalışma Ziyaretleri 2011/2012

2011/2012 yıllarına ilişkin çalışma ziyaretleri kataloğu yayınlanmıştır. Katalogta ziyaret edilecek kurumlar ile ilgili bilgiler, konu başlıkları, ziyaret tarihleri yer almaktadır. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4097_multi.pdf adresinden kataloğa ulaşabilirsiniz. Daha detaylı bilgiye studyvisits@ua.gov.tr adresinden ulaşılabilir.

Kaynakça

"<http://www.ua.gov.tr>"

"<http://www.ua.gov.tr/index.cfm?action=detay&bid=12>"

"<http://www.cedefop.europa.eu/EN/>"

"<http://studyvisits.cedefop.europa.eu/>"

* Detaylı bilgiye T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı'na bağlı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı'ndan ulaşabilirsiniz. (Ulusal Ajans) www.ua.gov.tr



DUYGUSAL ZEKÂ ve İŞ HAYATINDA BAŞARI



Özge AKANER
Eğitim Uzman Yrd.

Sanayileşme ve rekabetin bir gereği olarak teknoloji ve entelektüel zekâ geçtiğimiz yüzyıla damgasını vurmuştur. Entelektüel zekâ ve teknik becerilerin iş hayatında başarının anahtarı olduğu düşünülmüştür. Teknolojik gelişmelerin hızına ve gerektirdiği becerilerin gelişmesine karşın çalışanlar için sosyal ilişkiler ve duygusal eğilim ile eylemler ikinci planda kalmış ve bu yüzden iş hayatında sorunlar yaşanmaya başlamıştır. Bu durum, başarıyı etkileyen diğer faktörlerin de üzerinde durulmasını sağlamıştır. Bu konuyla ilgili çalışmaların önemli katkılarında biri de duygusal zekâ kavramı olmuştur.

Duygusal zekâ, kendi duygularını tanıma, başkalarının duygularına empati ile yaklaşabilme ve duyguları hayatı zenginleştirecek şekilde kullanabilme yeteneğidir (www.e-ik.com).

Duygusal zekâ kavramı ilk kez 1990 yılında Mayer ve Salovey tarafından kullanılmıştır.

Duygusal zekâ iş yaşamındaki performansı olumlu ya da olumsuz etkileyen, iş memnuniyetini sağlayan, kişinin yöneticilik vasıflarının değerlendirilmesine yardımcı olan, işyerindeki iletişimi geliştiren bir öge olarak görülmektedir.

1985 yılında İsraili psikolog Dr. Reuven Bar-On tarafından tüm dünyada yayın olarak kabul gören duygusal zekâ ölçeği geliştirilmiştir. Dr. Reuven Bar-On sosyal ve duygusal zekâyı birleştirerek 133 soruluk EQ-I (Emotional Quotient Inventory) ölçeğini hazırlamıştır. Bu ölçek kişinin duygusal zekâsını ölçmede çevresel baskılar ve taleplerle başa çıkabilmesini sağlayan duygusal, kişisel ve sosyal bilgi ve yeteneklerini kullanmaktadır. (www.duygusalzeketa.net)

Dr. Reuven'in duygusal ve sosyal zekâ modeli beş ana başlık altında toplanabilir(Stein ve Book, 2000) :

1. Kişinin iç kapasitesi: Kişinin iç iradesini ifade eder. Kişinin kendisi hakkında ne kadar iyi düşündüğü, kendini nasıl ve ne yaparak iyi hissettiğini anlamayı sağlar.
• Farkındalık: Kişinin kendinin farkında olması, kendini anlayarak kabullenmesi ve kendine saygı duymasıdır.



- Duygusal bilinç: İnsanın kendi duygularını bilmesi, tanıması ve birbirinden ayırt edebilme yeteneği olarak ifade edilmektedir.
- Dışavurum: Kişinin duygularını, düşüncelerini ve inançlarını kırıcı olmadan ifade edebilme düzeyidir.
- Bağımsızlık: Düşünce ve davranışlarında kişinin kendisine yönetebilme ve kontrol edebilme yeteneği ve duygusal bağımsızlıktan uzak kalmaktır.
- Kendini gerçekleştirme: Kişinin potansiyel yeteneklerini kullanabilmesidir.

2. Kişiler arası yetiler: Bu beceri, kişinin başkalarını nasıl anladığını ve onlarla olan ilişkilerini tanımlar.
• Empati: Kişinin başkalarının duygularını anlama ve takdir etmek yeteneğidir. Kişi diğer bireylerin neden bazı davranışları gösterdiğine duyarlıdır.
• Sosyal sorumluluk: Kişinin sosyal sorumluluk bilincinde bir sosyal grup içerisinde yapıcı ve işbirlikçi davranmasıdır.
• Kişiler arası ilişkiler: Kişinin ikili ilişkilerde başarılı olma ve sürdürme becerisidir.

3. Uyum sağlama: Kişinin bir sorunla karşılaştığındaki esnekliği ile çevresel taleplerle başa çıkabilme yeteneğidir.

- Gerçeklik testi: Kişinin duygusal yaşanmışlıkları ile gerçekte var olan arasındaki farkı anlama yeteneğidir.
- Esneklik: Kişinin duygularını düşüncelerini ve inançlarını değişen durumlara ve şartlara adapte edebilme yeteneğidir.
- Problem çözme: Kişinin, sorunları tespit ederek etkili çözümler bulma yeteneğidir.

4. Stres yönetimi:

- Strese dayanıklılık: Kişinin, stresle başa çıkabilme becerisidir.
- Tepkilerini kontrol: Kişinin, stres altında duygularını kontrol altında tutabilme becerisidir.



5. Genel ruh durumu: Kişinin hayattan zevk alabilme becerisidir.

- İyimserlik: Kişinin hayata pozitif bakabilme yeteneğidir.
- Mutluluk: Kişinin kendiyle ve başkalarıyla mutlu olabilme becerisidir.

Duygusal zekâ kişinin çalışma performansı ile doğrudan bağlantılı iken zihinsel zekâ ile işyerindeki performans arasındaki ilişki zayıftır. Bu bağlamda duygusal zekânın insanın yaşamına anlam katması, daha etkin hale getirmesi ve iş yaşamındaki



performansını arttırması için bir elzem teşkil ettiği aşikârdır. Kişinin kendi duygularını ve ilişki içinde olduğu diğer kişilerin duygularını anlayabilmesi, ayırt etmesi ve yönetebilmesi, iş hayatında başarıyı yakalayabilmesinde gerekli toplumsal ve duygusal becerileri için duyguları bir temel oluşturmaktadır.

Duygusal becerilerin sonradan elde edilebilmesi ve bu sayede duygusal zekânın artırılabilmesi mümkündür. Yapılan araştırmalar, duygusal zekânın yaş ile doğru orantılı olarak arttığını göstermektedir. Eğitimler ile duygusal zekâ geliştirilebilir ve kalıcı artışlar sağlanabilir. Günümüzde IQ'nun işe kabul edilmeyi sağlamada, EQ'nun ise işteki başarı ve yükselmeyi sağlamada bir ölçüt olduğu kabul edilmektedir. Günümüz iş dünyasında duygusal zekâ başlığı altında yer alan özellikler, yönetim becerileri için temel oluşturmakta ve önemleri giderek artmaktadır (Baltaş, 2006).

Çalışma hayatında duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve diğer çalışanların duygularını anlamayı ve değerlendirmeyi öğrenmenin yanında, duygulara ilişkin bilgiler ve duyguların enerjisini, işe ve günlük hayata yansıtarak, uygun tepkiler vermeyi sağlar. (Cooper ve Sawaf 1998).

Sonuç olarak, daha önceleri geri planda kalan iletişim becerileri, liderlik gibi vasıflar günümüz iş dünyasında kişinin başarısı için bir önkoşul haline gelmiştir. Günümüz yöneticileri, çalışanlarla iletişim halindedir, empati kurar ve duygusal zekâsını kullanır. Geleceğin başarılı şirketleri, duygusal zekâsı yüksek yöneticilerin yanı sıra çalışanları da yüksek duygusal zekâyâ sahip şirketler olacaktır. İş hayatında duygusal zekânın kullanımı, sadece şirketin başarısının artırılması açısından değil, aynı zamanda çalışanların iş doyumunun sağlanması açısından da önem taşır. Bu nedenle duygusal zekâ kavramına gereken önem verilmeli ve en üst düzeyden en alta kadar tüm çalışanların duygusal zekâsının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Kaynakça:

Baltaş, Acar (2006) İş Hayatında Duygusal Zekâ, KobiFinans Dergisi, Sayı:11.

Cooper, R. ve Sawaf, A. (1998) Liderlikte Duygusal Zekâ (Çeviren: Ayman Z. ve Sancar B.) İstanbul, Sistem Yayıncılık, 80-90.

Stein, Steven J., ve Book, Howard E. (2000) The EQ Edge-Emotional Intelligence and your success, M.D., Stoddart Publishing Co. Ltd.

"Duygusal Zeka ve İş Hayatında Başarı" (<http://www.e-ik.com>) (21.06.2011)

"Duygusal Zeka ve İş Hayatı" (<http://www.duygusalzeka.net>) (21.06.2011)

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK İŞ KONULU EĞİTİM SEMİNERLERİ



SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ ve İŞ STRESİ

4857 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesi uyarınca çıkartılan 05.03.2004 tarihli ve 25393 sayılı yönetmeliğe dayalı olarak işçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paralar, işçilerin mesleki eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri ve sosyal hizmetleri için kullanılmaktadır. ÇASGEM de bu paraları kullanmakla yetkili kuruluşlardan biridir. 2011 yılında bu kaynaktan oluşan bütçeden ÇASGEM, kadın işçilerin yoğun olarak istihdam edildiği bölge, sektör ve iş kollarında bağlı bulundukları sendikalarla işbirliği içerisinde bir proje yürütmektedir: Kadın Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı Güvenliği ve İş Stresi Konulu Seminerler Projesi.

Proje, çalışma hayatının en önemli aktörlerinden olan kadın çalışanların, iş yaşamında sıklıkla karşılaştıkları iş stresi ile başa çıkma yolları ve iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilinçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda 30 farklı ilde, 1500 kadın çalışana ulaşmak hedeflenmektedir.

2011 yılı Ocak ayında, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) temsilcileri ile ÇASGEM arasında imzalanan bir protokolle proje başlamıştır.

Proje kapsamında ilk seminer Türk-İş ile 21 Mart 2011 tarihinde Afyon ilinde, 77 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Afyon ilini sırasıyla; yine Türk-İş kapsamında olmak üzere 27 Mart tarihinde 41 katılımcı ile Düzce ili, 3 Nisan tarihinde 37 katılımcı ile Bartın ili, 18-19 Nisan tarihlerinde ise sırasıyla Gaziantep ve Mersin illeri toplam 67 katılımcı ile izlemiştir.

Hak-İş ile birlikte düzenlenen seminerler 2 Mayıs tarihinde Tekirdağ ilinin Çorlu ilçesinde 72 katılımcı ile başlamış olup; 4 Mayıs tarihinde ikinci seminer Çankırı/Çerkeş'te 83 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Son program Kayseri ilinde 3 Haziran tarihinde 32 kişilik katılım ile tamamlanmıştır. Haziran ayı sonunda da Aydın ve Manisa illerinde iki seminer daha gerçekleştirilmiş ve Türk-İş mensubu 88 kadın işçiye ulaşılmıştır. Proje kapsamında en son Tekirdağ'ın Çorlu ilçesinde aynı konfederasyondan 41 kadın işçiye eğitim verilmiştir.

Gerçekleştirilen seminerlerde "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel Prensipleri, İş Stresi ve Mobbing ile Başa Çıkma ve Hukuki Boyutları" konuları, Merkezimiz eğitim uzmanlarının yanı sıra konu ile ilgili çalışmalar yürüten akademisyenler ve Konfederasyon uzmanları tarafından katılımcılara aktarılmaktadır. Bunun yanında seminerler sırasında katılımcılara iş stresi düzeylerinin belirlenmesi için bir anket uygulanmaktadır. Proje sonrasında anketlerden elde edilen veriler ışığında bir rapor hazırlanması öngörülmektedir.

Seminerler çalışma hayatının sosyal taraflarını bir araya getirmek adına büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda konfederasyonların da merkezden bölgelere ulaşımına vesile olmakta; böylelikle üyeler ve yöneticiler, merkez ve bölge temsilcileri ile bir araya gelmektedir.

Bu güne kadar sözü geçen iki konfederasyonla, 5 ay içerisinde, 12 ilde 560 kadın işçiye ulaşılmış ve yapılan planlamalarla 2011 yılı sonuna kadar tüm seminerler gerçekleştirilerek, hedeflenen rakamlara ulaşılacaktır.



İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ PROJESİ



Ülke ekonomisinin can damarlarından biri olan inşaat sektörünün istihdamdaki rolü çok büyüktür. 2010 yılı SGK istatistiklerine göre inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaların sayısı ülke genelinde faaliyet gösteren firmaların yaklaşık %12'si, yine inşaat sektöründe istihdam edilenlerin sayısı toplam istihdamın yaklaşık %14'üdür.

Ancak, bununla birlikte inşaat sektörü, çalışma alanındaki tehlike ve riskleri açısından da büyük önem verilmesi gereken bir sektördür. SGK istatistiklerine göre 2008 yılında ülkemizde 72.963 iş kazası ve 539 meslek hastalığı vakası tespit edilmiş, iş kazaları sonucunda 865 kişi hayatını kaybetmiştir. İnşaat sektörü de, bu vakaların yaşandığı sektörler sıralandığında 3. sırada yer almaktadır. Yapılan işin niteliği ve istihdamın büyüklüğü göz önüne alındığında bu sektörde sağlıklı ve güvenli çalışmanın oluşturacağı etkilerin büyüklüğü tartışılmaz.

Bu nedenle, inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve işverenler ile çalışanların sorumlulukları konusunda bilinçlendirilmeleri için Bayındırlık ve İskân Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında 22.10.2010 tarihinde "4708 Sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun Kapsamında Yapılan İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır.

Bu protokolün amacı; inşaat sektöründe, önleyici yaklaşıma dayalı denetim ve gözetim hizmetlerinin yaygınlaştırılması için,

4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun doğrultusunda faaliyet gösteren, yapı denetim kuruluşlarında çalışan yapı denetçileri ve kontrol elemanlarına verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile işverenler ve çalışanların sorumlulukları konusunda bilinçlendirilmelerini sağlayarak sektördeki çalışma koşullarının iyileştirilmesidir.



Bayındırlık ve İskân Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin işbirliği içinde yürüteceği protokolün eğitim ayağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından gerçekleştirilmektedir. Protokol kapsamında 2011 yılının sonuna kadar inşaat sektöründe çalışan yaklaşık 18.000 kişiye; İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Prensipleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uygulanmasında İşveren ve İşçilerin Görev ve Sorumlulukları, İş Kazalarından Doğan Cezai ve Hukuki Sorumluluklar, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik, Yapı Denetiminde Kullanılacak "İSG Önlemleri Kontrol Formu" uygulaması ve Genel değerlendirme konularını kapsayan 2 günlük bir eğitim programı gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. 2010 yılı Aralık ayı itibarıyla başlatılan eğitim programlarında ilk olarak 598 Yapı Denetçisi ve Kontrol Elemanına Merkezimize ait Konferans Salonunda eğitim verilmiştir. Eğitimler 2011 yılı sonuna kadar Adana, Antalya, Bursa, İzmir ve İstanbul gibi ülkemizin farklı illerine de yayılarak devam edecektir.



ÇASGEM

çalışma hayatı
ile ilgili tez
çalışmalarının
yayınlanmasını
desteklemektedir

Çalışma hayatı ile ilgili konularda yapılan akademik çalışmaları destekleyen ÇASGEM, 2011 yılının Nisan ayında 6 adet yüksek lisans ve doktora tezinin basımını gerçekleştirerek yayınlarını zenginleştirmiştir. Bu yayınlardan 3 tanesi yüksek lisans 3 tanesi doktora tezi olup, ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara yayınların dağıtımını gerçekleştirilmiştir. Basılan bu tezler ÇASGEM Merkez kütüphanesinden ve üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin kütüphanelerinden temin edilebilir. Basımı yapılan çalışmaların ayrıntıları şu şekildedir:

TÜRKİYE'DE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜ PİYASASININ HİNDİSTAN VE İRLANDA İLE MUKAYESELİ ANALİZİ / M. Çağlar ÖZDEMİR

Türkiye'de bilişim sektöründe işgücü piyasasının Hindistan ve İrlanda ile mukayeseli olarak analiz edildiği bu çalışma, bilişim sektöründe ileri gitmiş iki ülke tecrübesinden yararlanılarak, Türkiye'de de önemi giderek artan sektörün işgücü piyasalarına etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma bilişim sektörünün Türkiye işgücü piyasalarına olumlu yönde etki edebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması, tespit edilen eksikliklerinin giderilmesi ve alınması gereken tedbirlerin belirlenmesi gibi amaçlarla, Türkiye'de bilişim sektörünün katma değeri yüksek ve istihdam yaratan bir seviyeye ulaşabilmesi için bir dizi tespit ve önerilerde bulunmayı hedeflemektedir. Bilişim sektörünün mukayeseli analizinde seçilen iki ülke, Türkiye bilişim sektörünün yeniden yapılandırılması açısından uygun bir örnek oluşturmuştur. Hindistan ve İrlanda'nın bilişim sektöründe dünyada etkinliği kanıtlamış ülkeler olması yanında, bir takım özelliklerinin Türkiye ile benzerlik göstermesi, analiz sonunda elde edilen bilgilerin uygulanabilirliğini kolaylaştıracaktır.

ASETİLEN ÜRETİMİ YAPAN TESİSLERDE KAZAYA SEBEP OLABİLE-

CEK FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ VE ÇEVRESEL ETKİLERİNİN İNCELENMESİ / Kadir TOMAS

Bu çalışmada asetilen üretimi yapan bir fabrikanın Seveso II Direktifi kapsamında iş güvenliği ve çevre riskleri ele alınmış, hata ağacı- olay ağacı yöntemi ile büyük endüstriyel kazalara neden olabilecek risk ve tehlikeler belirlenmiş ve kaza senaryoları yaratılmıştır. Kaza senaryolarında birbirlerini tetikleyen olaylar zinciri gösterilmiştir.

İşyerinde çalışan kişilerle yapılan anket sonucunda bir yıllık zaman içerisinde oluşabilecek riskler ve tehlikelerin frekansları belirlenmiştir. Yapılan risk analizinde hemen önlem alınması gereken, büyük endüstriyel kazalara sebep olabilecek tehlike ve riskler belirlenmiştir. Asetilen üretimi yapan tesisin mevcut iş ve çevresel güvenlik önlemleri ve bu önlemler için hazırlanmış talimatnameler incelenmiş, ulusal ve uluslararası standartlarla karşılaştırılmıştır. Asetilen üretimi yapan tesisteki bölümler ve asetilen üretiminde kullanılan maddeler belirtilmiş ve çevresel etkiye neden olabilecek kısım ve maddeler için çevresel etki değerlendirilmeleri yapılmıştır. Çalışmanın son aşamasında üretim sonucunda depolanan asetilen tüplerinin ve gaz tutucuda biriken asetilen gazının patlaması sonucunda asetilen üretim yapan fabrikanın, çalışan kişilerin ve çevrenin patlamanın basınç etkisinden nasıl etkileneceği hesaplanmıştır. Bu etkilerden etkilenmek için oluşturulması gereken güvenlik hatlarının mesafeleri belirlenmiştir.

METAL İŞ KOLUNDA MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI VE İŞ KAZALARIN OLUŞTURDUĞU KAYIPLARIN EKONOMİK YÖNDEN ANALİZİ /Engin DEMİR

Bu Çalışmada SSK iş kolları cetveline göre tanımı yapılan 25 metal iş kolunda karşılaşılan iş kazaları incelenerek elde edilen istatistiksel sonuçlardan dolayı ve

dolaysız maliyetler tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışma ile iş güvenliğini sağlama maliyeti ile iş kazaları arasındaki ilişki çıkarılarak maliyetler hesaplanmıştır.

Çalışmada toplam iş kazalarının %15'nin metal iş kolunda meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu oran da ciddiye alınacak büyük bir rakamdır. Ülke ekonomisinin önemli bir kısmı sosyal güvenlik harcamalarına gitmektedir. Çalışmada metal iş kolunda meydana gelen kazalar neticesindeki maliyetler rakamsal olarak ortaya konmuştur. İş kazalarından dolayı sağlanan yardımlar ve diğer maliyetler de göz önüne alındığında Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)'nın büyük bir payı iş kazaları maliyetlerine gitmektedir. Metal iş kolları üzerine yapılan bu çalışma sonucunda metal iş kolları faaliyet alanları ve iş kazası riskleriyle iş kazası maliyetlerin saptanması yapıp önlemlerinin alınması daha kolay olacaktır.

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE RİSK ANALİZİ UYGULAMASI (DÖKÜMHANELER ÖRNEĞİ)/ Gonca ŞENER

Bu çalışmada, bir risk değerlendirmesi yöntemi kullanarak, küçük ölçekli dökümhanelerdeki öncelikli iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını belirlemek amacıyla Ankara Dökümcüler Sanayi Sitesi'nde yapılan araştırmanın sonuçları sunulmuştur. Elde edilen verilerden araştırma kapsamına alınan dökümhanelerde 25 temel risk olduğu belirlenmiş ve bu riskler her işyeri için oluşturulan Risk Değerlendirme Tablo'larına işlenmiştir. Sapma Analizi yöntemiyle değerlendirilen riskler için skor hesabı yapılmış; bu riskler kaza olasılıkları, fiziksel ve ergonomik etkenler, kimyasal etkenler ve toz olmak üzere 4 risk grubu altında toplanmıştır.

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVEN-

LİĞİ KURULLARININ ETKİNLİK DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ / Fatih YILMAZ

Bu tez kapsamında, 367 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı ile bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliği, öncelikle İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği'nde yer alan yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmemesi bakımından incelenmiş; ayrıca, işyerlerinde çalışan uzmanların kişisel gözlem ve değerlendirmeleri de dikkate alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının büyük bir kısmı, diğer önlemlerle beraber bu kurulların, işyerlerinde iş kazalarının azalmasına olumlu etkisinin bulunduğunu belirtmektedir. Araştırmayla, kurulların diyalog ve işbirliği fonksiyonunun, kazaları azaltma fonksiyonu kadar önemli olduğu tespit edilmiş; kurulların işyerinde güçlü bir iş sağlığı ve güvenliği denetimi sağlanması açısından da yararlı olduğu belirlenmiştir.

ESNEK ÇALIŞMANIN İŞGÜCÜ MALİYETLERİNE VE REKABET GÜCÜNE ETKİSİ VE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE UYGULAMASI / Hakan ÇELENK

Dünya ekonomisinde yaşanan hızlı değişim ve ortaya çıkan rekabet koşulları, her kesimi yeni ve yaratıcı çözümlere zorlamaktadır. Bütün ekonomileri etkileyen bu süreç, yatırımı, verimliliği, üretkenliği ve istihdamı arttıran, sanayileşmeyi, kalkınmayı ve rekabet edebilirliği geliştiren bir yapısal değişimi gerekli kılmaktadır. Bu yapısal değişim işin ve iş organizasyonunun yeniden yapılanmasına neden olurken, beraberinde esneklik arayışlarıyla standart dışı istihdam biçimlerini de yaygınlaştırmaktadır. Ortaya çıkan bu durum ülkemizde de etkisini göstermektedir. Çalışma da bu süreçte ortaya çıkan esnek çalışma olgusunun, işletmeler üzerindeki etkileri irdelenmiştir. Özellikle tekstil sektörü bu açıdan incelemeye değer bir alan olarak kendini göstermek-



tedir. Türkiye ekonomisi açısından tekstil sektörü büyük önem taşımaktadır. Bu noktada tekstil ülkemiz sanayinin lokomotifi konumundadır ve en yüksek istihdam oranı bu sektörde yer almaktadır. Bu durum bu sektörde işgücü maliyetlerinin ve rekabetin önemini daha da artırmaktadır. Zaten esnek çalışmanın uygulanmasında temel amaç verim-

liliğin yükseltilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve dolayısıyla rekabet gücünün kazanılmasıdır. Bu çalışmayla esnek çalışmanın işgücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisi yapılan teorik çalışmayla birlikte İstanbul'da tekstil sektöründe beş ve beşin üzerinde şubesi olan işletmelerde uygulamalı bir araştırmayla ortaya konulmaya çalışılmıştır.





AVRUPA EĞİTİM VAKFI (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION)



Onur ERDOĞAN
Eğitim Uzman Yrd.

Avrupa Eğitim Vakfı (European Training Foundation - ETF) sürdürülebilir kalkınma, sosyal bütünleşme ve rekabetçilik hedeflerine ulaşmak amacıyla 1990 yılında Torino, İtalya'da kurulmuş, Orta Asya'dan, Kuzey Afrika'ya uzanan coğrafyadaki pek çok ülkede mesleki eğitimin* geliştirilmesi ve söz konusu ülkelere bir strateji kazandırılmasını amaçlayan bir mesleki eğitim teşkilatıdır. Teşkilat Avrupa Birliği'ne bağlı bir ajanstır. 1994 yılında faaliyete başlamıştır ve merkezi halen Torino'dadır.

ETF sayılan hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için faaliyetlerini hayat boyu öğrenme** yaklaşımına dayalı olarak sürdürmektedir. Bu bağlamda ETF, Avrupa Birliği politikaları ile uyumlu olarak, işbirliği yapılan ülkelerin beşeri sermayelerinin eğitim, öğretim ve işgücü piyasalarında reformlar yapılarak açığa çıkarılması için çalışmalar yapar. ETF, Avrupa Birliği ülkeleri, Türkiye'nin de dahil olduğu Avrupa Birliği'nin Genişleme Bölgesi, Güney Komşuluk Bölgesi (Akdeniz İçin Birlik Organizasyonu ile işbirliği halindedir) ve Doğu Komşuluk Bölgesi (Doğu Ortaklık Bölgesi ile işbirliği halindedir) ve Orta Asya Bölgesi ülkelerinde faaliyet göstermektedir.

ETF'in faaliyetleri "Yıllık Çalışma Planı"nda ve "Orta Vadeli Perspektif" belgelerine göre icra edilir. ETF Avrupa Birliği'nin dış ilişkiler faaliyet bütçesi ile finanse edilmektedir. ETF, Avrupa Komisyonu'nun işbirliği yapılan ülkelere verdiği eğitim desteği için yardımcı olmaktadır. Ayrıca Avrupa Komisyonu'na bağlı pek çok genel müdürlüğe de istek halinde tavsiye ve proje döngüsü konularında da katkıda bulunmaktadır. Ortak ülkelere verilen desteğin koordine edilebilmesi için Birliğe üye ülkelerle de yakın temas halinde bulunmaktadır. ETF, Avrupa Komisyonu Eğitim ve Kültür Genel Müdürlüğü'nün vesayetinde olan bir kurumdur.

Kurum Avrupa Birliği'nin dışında bulunan ortak ülkelerde şu faaliyetlerde bulunur:

- Politik karar alıcıların ve önemli paydaşların eğitimde reform stratejilerinin geliştirilebilmesi için yürütmeye politikalarını öğrenmeleri noktasında fırsatlar yaratılmaktadır,
- Eğitim politikası, mesleki eğitim ve yenilikçi yaklaşımların geliştirilebilmesi için tavsiyelerde bulunmaktadır,
- Politik karar alıcıların yapmış oldukları eğitimde reform çalışmalarının Avrupa Birliği'nin genel destek çerçevesi ile entegre olması sağlanılmaktadır,
- Ortak ülkelere yapılan faaliyetlerin sahiplenilmesi ve devamlılığının sağlanmasında katılımcı politikalar geliştirmeleri için destek verilmektedir,
- Politika yapıcıları ile müzakerelerde bulunulması ve faaliyetlerin onlara yansıtılabilmesi için, belirli amaçlara yönelik seminerler, çalışma ziyaretleri yapılmakta ve çalışma grupları kurulmaktadır. Ayrıca reform sürecinde güvenilir enformasyon ve analiz geliştirilmesinde katkıda bulunmaktadır.

I. 2011 Türkiye Faaliyetleri

ETF, ortak ülkelerde politika ve strateji önerme ve faaliyetlere destek olma yolu ile hedeflere ulaşılmasında yardımcı olmaktadır. Faaliyetler ETF ve ortak ülke yetkilileri tarafından ortak olarak yürütülür. Bu bağlamda 2011 yılında insan kaynaklarının geliştirilmesi konulu bir gözden geçirme, mesleki eğitim, sosyal bütünleşme ve istihdama dayalı olarak yapılacaktır. IPA IV kapsamında yer alan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı'na (İKGOP) analitik girdiler oluşturulması için dezavantajlı grupların istihdamı, sosyal sorunlar ve fırsat eşitliği konularında gözden geçirme yapılacaktır. İKG operasyonel programı Türk tarafının da bulunduğu bir seminerde ve Ankara'da gözden geçirilecektir. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun

* Mesleki eğitim: Bireye iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitim sürecidir. (Hıfzı Doğan:1996)

** Hayat boyu öğrenme: Her türlü yetenek, ilgi alanı, bilgi ve kalifikasyonun okul öncesinden emeklilik sonrasına kadar kazanılması ve güncellenmesidir. (Danmarks Pædagogiske Universitetsskole - Aarhus Universitet: 2011).



ulusal bir yeterlilik çerçevesi oluşturmaları için verilen desteğe devam edilecektir. Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu ile birlikte orta öğretim sonrası mesleki eğitim konusunda işbirliği yapılacaktır. Son olarak mesleki eğitimin daha iyi idare edilebilmesi için eğitimin daha adem-i merkezîyetçi bir yapıya ulaştırılması ve okulların daha otonom hale getirilmesi için desteğe devam edilecektir.

ETF'in 2011 yılında işbirliği içinde olacağı diğer kurumlar ise CEDEFOP ve Eurofound olacaktır.

II. ETF'in Proje Faaliyetleri İçin A-B-C Temaları:

ETF yukarıda söz edilen sorun ve eksikliklerin giderilmesi için Ülke Bilgi Notu 2010'da da belirtildiği üzere Türkiye'de aşağıda yer alan tema setine dayalı olarak yardımcı olmakta ve politika üretilmesine katkıda bulunmaktadır. (ETF Country Information Note 2010)

A Teması: Mesleki Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi ve hayat boyu öğrenme kavramı açısından ele alınmasıdır.

- Beşeri sermaye için yapılan yatırımların, eğitim ve öğretimin kalitesinin arttırılarak, iyileştirilmesi, ortaklık yaklaşımına dayalı olarak, eğitim- iş dünyası bağlarının kurulması,
- İlk, orta ve yüksek öğretimde kayıtlı öğrenci sayısının arttırılarak, eğitimde cinsiyet eşitliğinin özendirilmesi, özellikle kız öğrencilerin hedef alınarak beşeri sermayenin geliştirilmesi,

- Hayat boyu öğrenme yaklaşımının işgücünün niteliğini arttıran bir perspektifte ele alınması, bunun için uyumlu ve bütüncül bir stratejinin geliştirilmesi ve bu sayede girişimci ve çalışanların adaptasyonunun arttırılması,

- Beşeri sermayenin kalitesinin arttırılmasına, özellikle düşük vasıflı olan işçilerin eğitime ulaşmalarının kolaylaştırılması ve sosyal taraflar, sivil toplum örgütleri, mesleki eğitim kurumları ile kamu kuruluşlarının eğitim kapasitelerinin yükseltilerek devam edilmesi.

B Teması: İşgücü piyasalarının ihtiyaçları ve istihdam

- Daha çok sayıda insanın, özellikle kadınların işgücüne çekilmesi ve genç işsizliğin azaltılması ile işgücüne katılımının ve dikkatlerinin çekilmesinin sağlanması,

- Eğitim ve iş dünyası arasında daha iyi bağlantıların kurularak genç çalışanların istihdamının arttırılması,

- Kayıtlı istihdamın özendirilmesi,

- Toplumdaki bütün dezavantajlı grupları kapsayan sosyal içerme vasfına sahip bir işgücü piyasasının teşvik edilmesi,

- Sosyal dışlanmanın ve işgücü piyasaları ile eğitim-öğretim alanlarında oluşan bölgesel eşitsizliklerin belirlenmesinin, Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu olan Avrupa Sosyal Fonu'na dayalı projelerin yürütülmesi perspektifinde ele alınması,

- 2011 yılında istihdamın, Dünya Bankası'nın alandaki çalışmaları ile uyumlu olarak gözden geçirilmesi,

- Dezavantajlı grupların istihdam seviyelerinin , işgücü piyasalarına ulaşmalarının sağlanması ve bu piyasalara girişlerinde önlerinde bulunan engellerin kaldırılması ile arttırılması,

ETF

Working together Learning for life

• Dezavantajlı grupların işgücü piyasalarına daha iyi entegre olmaları için özellikle işgücü piyasaları ve sosyal güvenlik alanlarında yer alan kurumların daha iyi koordine olmalarının ve daha iyi işlemlerinin sağlanması,

C Teması: Girişimcilik ve beşeri sermayenin geliştirilmesi: Eğitim ve iş dünyasının işbirliği,

• ETF, eğitim ve iş dünyası çerçevesinde, Türkiye'deki ilgili bakanlıklar ve geniş bir grup oluşturan ilgili paydaşlara, gösterge esaslı projelere dayanmak şartıyla, kapasitelerinin güçlendirilmesi konusunda gerekli yardımı gösterecektir.

Ayrıca faaliyet ve proje bütçelerinde, yapılmakta olan faaliyetin yer aldığı temaya göre fon ayrılmaktadır.

III. ETF'in A-B-C Temalarının Gerçekleştirilmesi Konusundaki İşlevleri:

ETF ülkemizde söz konusu temaların gerçekleştirilebilmesi için aşağıdaki faaliyetlerde bulunacaktır.



• Avrupa Komisyonu'na, Türkiye'ye yapılacak dış desteğin dizayn edilmesi ve hazırlanması konularında Ankara'da bulunan Avrupa Birliği Delegasyonu ile yapılan düzenli görüşmelere ek olarak ve istek üzerine yardımcı olmak,

• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın beşeri sermayenin geliştirilmesi konusunda IPA kullanımı için koordinasyon kapasitesinin güçlendirilmesi,

• Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu arasındaki diyalogun ve bu kurumların kapasitelerinin politika analizi ve yapımı için geliştirilmesi,

• İŞKUR'un özellikle bölgesel düzeydeki idari kapasitesinin güçlendirilmesi ile verdiği hizmetin kalite ve verimliliğinin artırılması,

• Avrupa Sosyal Fonu'nun merkezi ve bölgesel düzeyde yürütülebilmesi için teknik ve idari yapıların oluşturulması,

• Mesleki eğitim konusunda bir veri tabanı oluşturulması ve Bruges/Torino süreçleri çerçevesinde eğitim ve iş dünyasını da içeren bir metoda dayalı olarak çıktıya dayalı politikalar için gerekli altyapının güçlendirilmesi,

• Beşeri sermayenin ulusal önceliklere dayalı olarak geliştirilmesi için, hali hazırda bulunan sosyal diyalog platformlarının etkinlik ve verimliliğinin özellikle Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun faaliyetleri bağlamında Birlik üyesi ülkeler ve diğer ülke/kurumların yakın işbirliği yoluyla artırılmasıdır.

IV. ETF'in 2010-2012 Dönemi İçin Müdahil Olma Stratejisi:

ETF'in bu dönemde yürütülen projeler için müdahil olabileceği dört ana alan Ülke Bilgi Notu 2010'da belirtildiği üzere şu şekilde belirlenmiştir:

1. Politika öğrenimi yolu ile kurumsal kapasitelerin güçlendirilmesi:

Sorunlu bulunan konularda çözüme ulaşılması için aynı hedefe yönelik değişik politika önerileri olmaktadır. Bu nedenle



Türkiye’de mesleki eğitimin güçlendirilmesi için eğitim ve öğretim yapısının daha adem-i merkeziyetçi bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir. Paydaşların yer aldığı çalıştaylar merkezilikten, yerelliğe geçilen bu alanda politika öğrenilmesi konusunda faydalı olmaktadır. Bu durumdaki esas nokta eğitimcilerin politika üretebilme becerisine sahip olarak tek başlarına sorumluluk ve inisiyatif alabilmelerinin sağlanmış olmasıdır.

2. Öğretmenlerin eğitimi:

Halen, öğretmenlerin mesleki eğitimi yürütebilmeleri konusunda eksiklikler bulunmakta ve mesleki eğitim alanında yapılacak olan reformlarda öğretmenlerin eğitimi önemli bir yer tutmaktadır.

3. Hayat boyu öğrenme

Hayat boyu öğrenme ve bir Ulusal Yeterlilik Çerçevesi oluşturulması Mesleki Yeterlilik Kurumu’nu da içine alarak önemli reform noktalarından birini oluşturmaktadır. Beşeri sermayenin niteliğinin yükseltilmesi konusunda, ETF hayat boyu öğrenme kavramını temel almakta ve projelerin bu altyapı üzerine kurulması gerektiğini bildirmektedir.

4. İstihdam ve işgücü piyasası politikaları

“2010 yılında, sosyal güvenlik ve istihdam başlıklarının Acquis Communautaire (Birlik Müktesebatı) ile uyumlaştırılması süreci tam üyelik müzakerelerinde bulunan Türkiye için devam edecektir. Bu süreç alandaki faaliyetlerin daha da hızlanmasını sağlayacaktır” yorumu, ETF 2010 Türkiye Bilgi Notu’nda yer almıştır. Ancak bu başlıkta yer alan faaliyetler ve gelişmeler son İlerleme Raporu’nda tam olarak yeterli görülmemiştir. Bu nedenle Merkezimiz politika uygulayıcı bir kurum olmamasına rağmen, politika önerisi getirilmesi için yasal yetkiye sahiptir.

Kaynakça: www.etf.europa.eu



6111 SAYILI KANUNLA 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER



Hasan AYDOS
Eğitim Uzman Yrd.

25.02.2011'de Resmi Gazetede yayımlanan 6111 sayılı kanun daha çok kamu alacaklarının yeniden yapılandırılması ile ilgili düzenlemelerle gündeme gelse de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da önemli değişiklikler yapmıştır. Yapılan düzenlemeyle bazı maddeler yürürlükten kaldırılırken, bazıları değiştirilmiş, bazılarına ise ek hükümler konulmuştur.

6111 sayılı kanunla yapılan düzenlemelerle getirilen en önemli yenilik memurların sicil raporları, sicil dosyaları ve sicil amirleriyle ilgili olan 110 ve 121. maddeler arasındaki 12 maddenin kaldırılması olmuştur. Böylece her yıl memurların sicil amirleri tarafından düzenlenen sicil raporları artık düzenlenmeyecek ve sicil dosyası tutulmayacaktır. Bunun yerine memurlar Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolacak ve her memur için sadece özlük dosyası tutulacaktır. Özlük dosyasına memurun mesleki bilgileri, mal bildirimleri; varsa inceleme, soruşturma, denetim raporları, disiplin cezaları ile ödül ve başarı belgesi verilmesine ilişkin bilgi ve belgeler konulacaktır.

Yeniden düzenlenen Mazeret İzni başlıklı 104. maddeyle erkek memura eşinin doğum yapması sebebiyle isteği üzerine verilen üç gün izin süresi on güne çıkarılmıştır. Memura yine isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde isteği üzerine yedi gün izin verilecektir. Düzenleme öncesi memur kendisinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde 5 gün izin hakkı kullanabiliyorken; eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde böyle bir izin hakkı kullanamıyordu. Erkek memurları ilgilendiren yeni bir düzenleme ise eşinin ölümü nedeniyle kullanamadığı analık izni ile ilgilidir. Erkek memur, eşinin doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken ölmesi halinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilecektir.

Yine 104. maddedeki değişiklikle kadın memura doğumdan önce verilen sekiz haftalık izinle ilgili olarak daha önce tabip onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumda çalışabiliyorken yeni düzenlemeyle "tabip onayı" ibaresi yerine "tabip raporu" ibaresi getirilmiştir. Böylece doğum öncesinde bu rapo-

ra dayanarak fiilen çalıştığı süreler analık izni süresine eklenecektir. Erken doğum halinde, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine eklenecektir. Süt izniyle ilgili değişiklikle artık kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilecektir. Değişiklik öncesi 1 yaşından küçük çocuklar için günde bir buçuk saat süt izni verilebiliyordu. Böylece ilk altı ay için artık üç saat süt izni alınabilecektir.

Hastalık ve Refakat İzni başlıklı 105. madde ile ilgili yapılan yeni düzenlemede memurun verem ve kanser gibi uzun süreli tedavi gerektiren hastalık halinde verilen on sekiz aylık izinde bir değişiklik yapılmamıştır. Fakat diğer hastalık hallerinde on yıla kadar - on yıldan fazla hizmet şartı ayrımı kaldırılarak- her memur için on iki aya kadar hastalık izni verilmesi imkanı sağlanmıştır. Yine düzenlemeyle memurun bakmakla yükümlü olduğu



veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilebilecek ve gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılabilecektir.

Günlük çalışma saatlerinin tespitiyle ilgili olarak 100. maddeye eklenen fıkrayla özürölüler için özür durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilecektir.

101. maddede yapılan değişiklikle günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri artık Devlet Personel Başkanlığı'nın muvafakatine gerek kalmaksızın kurumlarınca düzenlenebilecektir.

Bununla beraber yapılan düzenlemeyle kadın memurlar ve özürölü memurlar lehine hükümler de konulmuştur. Kadın memurlara tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyecektir. Özürölü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyecektir.

Aday memurların asli memurluğa atanması ile ilgili 57. maddede yapılan değişiklikle asli memurluğa atanabilmek için adaylık süresince disiplin cezası almama şartı getirilmiştir. Burada 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumla kabul edilen Anayasa değişikliği paketinin 13. maddesini hatırlatmakta fayda var; referandum öncesi uyarma ve kınama cezalarına karşı yargı yoluna gidilemiyordu, fakat 13. maddeyle "Disiplin kararları yargı denetimi dışında

birakılamaz" hükmü onaylanmış oldu. Böylece uyarma ve kınama cezalarına karşı da yargı yolu açılmış oldu.

Değişiklik öncesi 135. maddeye göre disiplin amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz, varsa bir üst disiplin amirine yoksa disiplin kurullarına yapılabiliyordu. Aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarına karşı idari yargı yoluna gidilebiliyordu. İtiraz başlıklı 135. maddenin yeniden düzenlenmesiyle uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilecektir. Ayrıca 135. maddenin son fıkrasında Anayasanın ilgili hükmüne uyum sağlanarak disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabileceği belirtilmiştir.

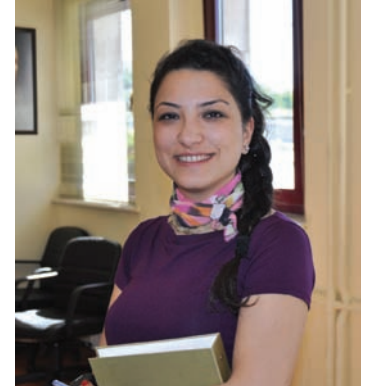
Kademe ilerlemesini düzenleyen 64. madde de yeniden düzenlenmiştir. Buna göre son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanacaktır. Ayrıca kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelere mecburi olarak sürekli görevle atanan memurlara her iki yıl için bir kademe ilerlemesi daha verilecektir. Kademe ilerlemesinin uygulanabilmesi için gerekli olan bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademeden bulunması şartları aynen korunurken sicil ile ilgili maddeler kaldırıldığı için olumlu sicil alınmış olması şartı yeni düzenlemede yer almamıştır. Düzenleme öncesinde 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olanların aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanıyordu. Bu uygulama da sicil ile ilgili olduğu için yeni düzenlemede yer almamıştır. Daha önce bu uygulamadan yararlananlar için geçici madde 36'da bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre değişiklik öncesi sicil notu ortalaması 90 ve üzeri olan yıllar, 64. maddenin 4. fıkrasında belirtilen 8 yıl disiplin cezası almamış olanlar için kademe ilerlemesi uygulamasında 8 yıllık süreden düşülecektir. Örneğin 2008-2009-2010 yılları sicil notu ortalaması 90 ve üzeri olan bir memur 5 yıl disiplin cezası almaması durumunda kademe ilerlemesi uygulamasından yararlanabilecektir.

Kurumlar arası geçici süreli görevlendirme başlığı altında yeniden düzenlenen ek madde 8'e göre geçici süreli görevlendirme süresi bir yılda altı ayı geçemeyecektir. Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri için ise geçici görevlendirme süresi en çok iki yıl olacaktır ve gerekli görülmesi halinde bu süre bir katına kadar uzatılabilecektir.

657 sayılı devlet memurları kanununda yapılan değişikliklerin çoğu memurların yararına yapılmış olunan düzenlemelerdir. Özellikle izinlerle ilgili maddelerde yapılan düzenlemelerin hepsi çalışanlara daha fazla izin kullanabilme imkanı sağlamıştır. Memurların sicil raporu, sicil dosyaları ve sicil amirleriyle ilgili maddelerin kanundan çıkarılmasıyla birlikte birçok kamu kurumu sicil amirleriyle ilgi yönetmeliklerini yürürlükten kaldırmıştır. Referandum sonrasında disiplin cezalarından uyarma ve kınama cezalarına karşı da idari yargı yoluna gidilebilmesi önemli bir gelişme olmuştur.



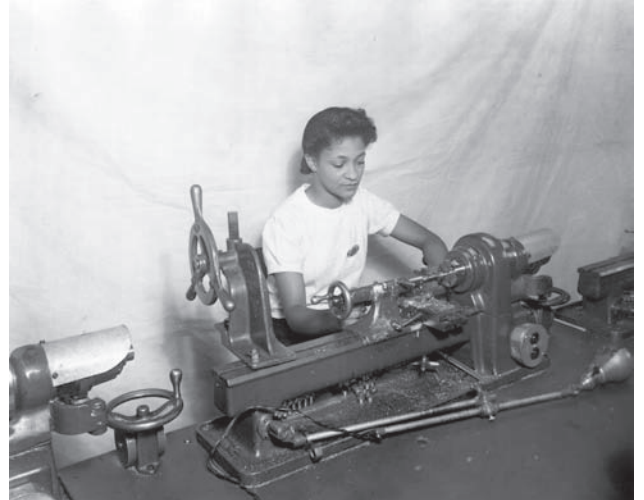
Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi



Betül DÖNMEZ
Eğitim Uzman Yrd.

Türkiye işgücü piyasasında düşük kadın istihdamı kronik bir sorun haline gelmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı’nın 15 Ağustos 2011 tarihli 168 sayılı Haber Bülteni’ne göre Mayıs ayında işgücüne kadın katılım oranı % 29,8’dir. Devlet Planlama Teşkilatı’nın 2009 yılında hazırladığı Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranı isimli raporunda, bu oran AB-19 ülkelerinde 2007 yılı itibarıyla %64, OECD ülkeleri için ise %62’dir. Türkiye, AB ve OECD oranına yaklaşmak için mevzuat düzenlemeleri, ulusal eylem planları, projeler gibi çalışmalar yapılmaktadır.

Yapılan düzenlemelerden bazıları 15 Mayıs 2008 tarihinde 5763 sayılı İş Kanunu’nda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Buna göre; 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların sigorta primleri için devlet teşviki sağlanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan ILO Ankara Ofisi Proje Koordinatörü Özge Berber Ağtaş’tan elde edilen verilere göre 5763 sayılı yasa çerçevesinde bugüne kadar 32.831’u kadın ve 31.514’u erkek olmak üzere toplam 64.345 kişi istihdam edilmiştir.



Kadın istihdam oranını artırmak için yapılan bir başka çalışma ise 2008 yılında Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’dır. Bu raporda demokrasinin ve sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmezi olarak görülen kadın istihdamının geliştirilmesi için çeşitli öneriler yer almaktadır.

Kadın istihdamı sorununa bir başka katkı da DPT tarafından hazırlanan 9. Kalkınma Planı’nda sağlanmıştır. Buna göre 2023 yılına gelindiğinde Türkiye’de kadın istihdamının %40 olması hedeflenmektedir.

Bütün bu çabalar ile birlikte uluslararası kuruluşlar da Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasına ilişkin Türkiye ile beraber çalışmalarda bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri;

-ILO Ankara Ofisi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu İŞKUR ortaklığı ile gerçekleştirilen- 1 Ocak 2009-31 Mart 2010 tarihleri arasında, 15 aylık bir süreci kapsayan “Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanma-

sı Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi" dir.

Projeye ILO Uluslar arası Eğitim Merkezi (ITC), Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) ve Kadının İnsan Hakları: Yeni Çözümler Derneği (KİHYÇD) teknik destek sağlamıştır. Proje yönlendirme komitesi geniş katılımlı olarak işçi ve işveren konfederasyonları ve İŞKUR temsilcileri, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu temsilcilerinden oluşmaktadır. Projenin uygulanacağı pilot iller olarak kadın istihdamının düşük olduğu Ankara, Konya ve Gaziantep illeri belirlenmiştir. Hedef grup ise, bu illerde yaşayan, İŞKUR'a bağlı işsiz genç kadınlardır.

Projenin 2 bileşeni bulunmaktadır. Birincisi kurumsal gelişme, ikinci ise doğrudan yatırımlardır. Kurumsal gelişme doğrultusunda, İŞKUR, ilgili bakanlık ve sosyal ortaklara kadın istihdamının artırılması, yaygınlaştırılması için gerekli teknik bilgi, destek verilmiştir. Bunun gerçekleştirilmesi için ILO Uluslararası Eğitim Merkezi tarafından eğitim seminerleri verilmiştir. Doğrudan yatırım doğrultusunda ise hedef kitle olan kadınlara, çeşitli sektörlerde ekonomik faaliyette bulunabilmeleri için beceri, tutum, bilgi, destek verilmiştir.

15 aylık periyotta çeşitli etkinlikler yapılmıştır. Etkinlikler yapılırken, kurumlarda kadın istihdamına ve toplumsal cinsiyet

eşitliğine ilişkin bilinç uyandırmak amaçlanmıştır. Kadınların iş haklarının farkına varmaları amaçlanmıştır. Proje bünyesinde verilen bazı eğitimler;

- İŞKUR Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimleri
- Kadınlara Yönelik Mesleki Eğitimler
- Kadının İnsan Hakları Eğitimi
- İş Arama Teknikleri Eğitimleri
- Girişimcilik Eğitimleri

Ağtaş projenin final raporunda projenin sonuçlarını değerlendirmiştir. Buna göre;

- İş-Kur personeline Kamu İstihdam Hizmetleri ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi konulu seminer verilmiştir. Böylece personelin kadın istihdamına ve toplumsal cinsiyet eşitliği hususa ilişkin farkındalığı sağlanmıştır. Düzenlenen seminerlerle İş-Kur personelinin kadın istihdamına ilişkin teknik kapasitesi artırılmıştır.
- Yaşanan küresel finansal krizin de etkisi ile kadın istihdamının mevcut durumunu yansıtan raporlar hazırlanmıştır. Pilot illerde düzenlenen çalıştaylarda raporlar dağıtılarak yaklaşık olarak 400 kişiye ulaşması sağlanmıştır.
- Proje kapsamında, üç ilde bulunan kadınlara, ihtiyaç duyulan 13 meslek dalında mesleki eğitim verilmiştir. Bu eğitimler sonucunda 746 kadın bu kurslardan sertifika almıştır.
- Gaziantep'te 112 kadın "Girişimcilik Eğitimleri"nden başarı ile çıkmışlar ve mesleki eğitimlerle de beraber toplamda 858 ka-





dın bir yıl gibi kısa bir süre içerisinde istihdam edilebilir hale gelmişlerdir.

- Mesleki eğitimler sonucunda 179 kadın işe yerleştirilmiştir.

Sonuç olarak tamamlanan ve devam eden çalışmaların yanında, 9. Kalkınma Planında belirtilen 2023 yılına kadar %40 kadın istihdam oranı hedefine ulaşılabilmesi için daha çok mevzuat düzenlemelerine, ulusal eylem planlarına ve projelere ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği görüşünün bütün sosyal paydaşlarca benimsenmesi ve geliştirilmesi için daha geniş çaplı ve ulusal boyutta çalışmalar yürütülmelidir.

Kaynakça

Ağtaş, Özge Berber (2010) "Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi Final Raporu" [http://pelguzar.org/sites/default/files/final_raporu.pdf] (Erişim Tarihi: 22.06.2011)

İŞKUR (2010) "Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi" [http://statik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/proje%20web%20KADIN.pdf] (Erişim Tarihi: 22.06.2011)

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2008) "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı" [http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf] (Erişim Tarihi: 22.06.2011)

Resmi Gazete, (2008) İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişik-

lik Yapılması Hakkında Kanun" [http://www.resmi-gazete.org/tarih/20080526-5.htm] (Erişim Tarihi: 22.06.2011)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2010) "Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi" [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/proje.htm] (Erişim Tarihi: 22.06.2011)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2010) "Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi" [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/genel_amaci.htm] (Erişim Tarihi: 22.06.2011)







www.casgem.gov.tr