

***Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği
Tarımda Kimyasalların Kullanımı ve Riskleri***

İnşaat Sektöründe İSG'nin Genel Durumu

***Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinde Karşılaşılan
Sağlık Sorunları***

***Uluslararası Çalışma Örgütü - Çocuk İşçiliğinin
Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı***



ÇASGEM BÜLTEN

ISSN: 1309-7121

İmtiyaz Sahibi
İsmail AKBİYİK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Deniz BOZ ERAVCI

Yayın Yönetmeni

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Yayın Kurulu Üyeleri

Dr. Adnan AĞIR
Nilgün DEMİR
Sevgi GÖK
H. Hami ÖZALAN
Celal POLAT

Yayına Hazırlayanlar

Betül DÖNMEZ
Kübra ÖZTÜRK
Onur ERDOĞAN
Metin Cudi YARDIMCI

Yazışma Adresi

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

e-posta: casgem@casgem.gov.tr
www.casgem.gov.tr

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

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

Bu derginin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir.

İÇİNDEKİLER

13 **ÇASGEM Yeni Kariyer Uzman Yardımcıları ile Kadrosunu Genişletiyor...**

Beğüm DOĞAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

14 **Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Tarımda Kimyasalların Kullanımı ve Riskleri**

Beğüm DOĞAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

16 **İnşaat Sektöründe İSG'nin Genel Durumu**

Metin Cudi YARDIMCI
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.



14



18



32



36



42



52

18 **Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinde Karşılaşılan Sağlık Sorunları**

Deniz BOZ ERAVCI
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

22 **ÇASGEM'den Haberler**

24 **Mülakat**
ETİ Soda A.Ş. İş Güvenliği Uzmanı Vahit ERDOĞAN

Ceylan Güeliz BOZDEMİR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

28 **Kısa Kısa**

32 **Uluslararası Çalışma Örgütü - Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı**

Berna YAZAR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

36 **Eğitimde Değişim Yönetimi**
Bir Grundtvig Hizmetiçi Eğitim Programı

Kübra ÖZTÜRK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

42 **Eurofound**

Onur ERDOĞAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

46 **Türkiye'de Kadın İstihdamı Güncel Sorunlar Sempozyumu**

48 **ÇASGEM Yurtiçi Doktora Tezlerinin Basımını Destekliyor**

49 **2012 Yılı İş Güvenliği Uzmanlığı C Sınıfı Belgelendirme Eğitimleri İkinci Çeyrek Eğitim Takvimi**

50 **2012'nin İlk Çeyreğinde İstatistiklerle ÇASGEM**

52 **Çalışma İlişkileri Dergisi**



Halil ETYEMEZ
ÇSGB Bakan Yardımcısı

Türkiye ekonomisi son zamanlarda etkileyici gelişmeler kaydetmiştir. Buna rağmen ekonomilerin temel yapı taşı olan çalışma hayatında hala önemli sorunlar mevcuttur. Türkiye işgücü piyasasındaki sorunlara geçmeden önce Türkiye'deki istihdamın yapısından bahsetmemiz gerekmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2012 yılı Ocak ayı verilerinde istihdamın yapısı yer almaktadır. Buna göre, istihdam edilenlerin %71,5'i erkektir, bu dönemde istihdam edilenlerin %57'si lise altı eğitimlidir. 2012 yılı Ocak ayında toplam istihdam edilenlerin % 63,4'ü ücretli, maaşlı veya yevmiyeli, % 24,9'u kendi hesabına çalışan veya işveren, % 11,7'si ise ücretsiz aile işçisidir, % 56,7'si 10 kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır, % 2,6'sının ek bir işi vardır ve % 2,1'i mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramaktadır, ücretli olarak çalışanların % 90,6'sı sürekli bir işte çalışmaktadır.

SGK verilerine göre 2008 yılında 539 meslek hastalığı tespit edilmiştir. Dünya ortalamasının çok altında olan bu sayı meslek hastalığı bilincinin gelişmediğinin bir göstergesidir.

İşgücü piyasasında var olan sorunların çözümü için Bakanlığımız, bağlı ve ilgili kuruluşları çeşitli önlemler almakta, çeşitli yasal düzenlemeler yapmaktadır. Sağlık hizmetlerinin vatandaşlarımıza eşit olarak ulaşabilmesi için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu çıkarılmıştır. Ülkemizin en büyük sorunu olan işsizlikle mücadele için Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) önemli projelere imza atmaktadır. Bununla beraber Bakanlığımız eliyle yapılan yasal düzenlemeler ile istihdamı artırıcı teşvikler sağlanmıştır. Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı Çalışan Çocuklar Şubesi etkin şekilde çalışmalar yürütmektedir. Sosyal güvenlikten mahrum çalışmanın önüne geçmek ve iş sağlığı güvenliği uygulamalarının işlerliği için İş Teftiş mekanizmaları güçlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında, işçi ve işverenlerin

bilinçlendirilmesinde ve iş sağlığı güvenliği kültürünün oluşturulmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile beraber Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ve Genel Müdürlük bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İSGÜM) faaliyetlerini sürdürmektedir.

Bakanlığımız bağlı kuruluşlarından ÇASGEM, çalışma yaşamına ilişkin her türlü konularda çeşitli eğitimler ve araştırmalar yapmaktadır. Ulusal ve uluslararası kongreler, sempozyumlar, paneller ve çalıştaylar düzenlenmektedir. Ayrıca tez destekleme projeleri ile akademik yaşama önemli katkılar yapmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının sertifikasyon eğitimlerinde öncü kuruluşlardan olan ÇASGEM, 2011 yılı itibarıyla 15526 kişiye ulaşarak çeşitli eğitimler vermiştir. Bu eğitimler sayesinde ülkemizde uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarının uygulayıcısı olan kurumlar arasında yer almaktadır.

ÇASGEM sosyal sorumluluk anlayışıyla işçi cezaları projeleri yapmaktadır. İşçi cezaları projeleri sosyal taraflarla işbirliği içinde gerçekleştirilmektedir. Bu sayede Türkiye'nin birçok ilindeki işçilere ulaşılması hedeflenmektedir.

ÇASGEM, akademik yaşamdaki etkinliğini uluslararası hakemli Çalışma İlişkileri Dergisi ile perçinlemektedir.

2012 yılının 3. çeyreğinde hayata geçirilecek olan ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi isimli Katılım Öncesi Mali Destek Aracı (IPA) ile Avrupa Birliği tarafından fonlanan bir proje ile ÇASGEM'in geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu proje kapsamında ÇASGEM'in eğitim ve araştırma faaliyetlerinin ve organizasyonel yapısı ile hukuki alt yapısı da dahil olmak üzere topyekün kurumsal kapasitesinin artırılacak olması, çalışma hayatına ilişkin önemli eğitim ve araştırma faaliyetleri yürütmekte olan Merkezin önümüzdeki dönemlerdeki etkinliğinin artması anlamında önemli bir gelişme olarak nitelendirilmektedir.



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ TARIMA İLİŞKİN ÇALIŞMALARI

Namık ATA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar V.

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, Dünya iş gücünün yarısına karşılık gelen 1,3 milyar tarım işçisinden her yıl 170 bini ölmekte, önemli bir kısmı ciddi şekilde yaralanmakta veya meslek hastalığına yakalanmaktadır. Dünyadaki 1,95 milyon iş kazası sonucu gerçekleşen ölümlerin yaklaşık yarısının tarım sektöründe meydana geldiği tahmin edilmektedir.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı verilerine göre; Avrupa'da on milyondan fazla tarım çalışanı bulunmakta olup tarım işyerlerinin %78'i aile işletmesi niteliğindedir. 2005 yılında yapılan 4. Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması sonucuna göre tarım işletmelerinin % 59'u bağımsız çalışanlardan oluşmaktadır. Bu oran diğer sektörler için % 16.7'dir. Tarım geçici iş ilişkisinin en fazla yaşandığı (% 43.9) ve en fazla sözleşme yapılmaksızın çalışılan (%24) sektördür.

1995-2002 yılları arasında 15 AB ülkesinde çalışanların %18'i tarım ve balıkçılık sektöründe çalışırken tarım çalışanlarının %40'ının sağlıkla ilgili risklerle karşı karşıya olduğu tahmin edilmektedir. AB ülkelerinde iş kazası en fazla inşaat sektöründe, ikinci olarak ise tarım, avcılık ve ormancılık sektöründe görülmektedir. AB ülkelerinde kadın çalışanların en fazla yer aldığı sektör tarım sektörüdür. Tarım çalışanlarının %1.2'si iş kazaları nedeniyle sürekli iş göremez hale gelmekte, %3.2'sinde ise meslek hastalıkları görülmektedir. Tarım sektöründe iş kazaları ortalamasının 1.7 katı, ölümlü iş kazaları ise ortalamasının üç katı daha fazla görülmektedir.

Tarım çalışanlarının %15'i tehlikeli kimyasallarla temas etmekte, %30'u titreşime maruz kalmakta, en fazla bu sektörde olmak üzere %60'ı ergonomik olmayan ağırlı çalışma duruşlarına maruz kalmakta, %50'si ağır yük kaldırmakta ve tekrarlayıcı hareketlere maruz kalmakta, %20'si gürültüye maruz kalmaktadır. Tarım çalışanlarının %8'inde allerjik reaksiyonlar, %10'unda cilt problemleri görülmektedir. Ancak bütün sektörler arasında en az düzeyde olmak üzere tarım çalışanlarının sadece %30'u çalışma ortamındaki bu tehlikeler hakkında bilgi sahibidir.

Genel istihdam, dış ticaret, ekonomi ve sanayi sektörüne hammadde sağlaması gibi diğer sektörler ile olan yakın ilişkisi nedeni ile de tarım sektörü Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Tarım, ülkemiz nüfusunun yaklaşık üçte birinin geçim kaynağıdır. TÜİK verilerine göre 2011 yılında istihdam edilen kişi sayısı 24 milyon 110 bindir. Bunun yüzde 23,1'i tarım sektöründe yer almaktadır. Bir başka ifade ile ülkemizde çalışan yaklaşık her dört kişiden birisi tarımda çalışmaktadır. Ekonomik açıdan bakıldığında TÜİK 2011 yılı istatistik verilerine göre tarım sektörünün GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) içindeki payı % 8.1 olarak açıklanmıştır. Sektördeki 2 milyon 410 bin kadının %77'sinin ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı bilinmektedir.

Tarım sektörü; fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psiko-sosyal risklerle en tehlikeli sektörler arasındadır. Buna karşın tarım sektöründe çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine erişim konusunda diğer sektörlerden çok daha alt sıralarda yer almaktadır.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞININ TARIMA İLİŞKİN ÇALIŞMALARI:

Tarım sektörü gerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekse çalışma ilişkileri anlamında özellikleri olan ve ülkemiz için büyük önem arz eden bir sektör olarak Bakanlığımızın da öncelikli sektörleri arasındadır. Bakanlığımızda tarım alanında yürütülen çalışmalar aşağıda özetlenmiştir:

Araştırma ve Eğitim Çalışmaları:

1. İSGÜM (İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü) tarafından bugüne kadar gerçekleştirilen saha araştırmaları
 - Organik fosfor bileşikleri içeren pestisid üreten işyerlerinde sağlık taraması, 1987
 - Tarımsal İşlerde Çalışanlarda Meslek Hastalığı Riskleri, 1988
 - Organo fosforlu ve karbamatlı insektisit üreten işyerlerinde sağlık taraması, 1991

2. İSGGM çalışanları tarafından gerçekleştirilen tez çalışmaları:

- Ümit TARHAN, Çukurova Bölgesinde Organofosforlu ve Karbamatlı İnsektisitlere Mesleki Maruziyet Riskinin Araştırılması, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 1991
- Buhara ÖNAL, Tarım İşçilerinin Sağlık Sorunları, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1995
- S. Suna AHİOĞLU, Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği- Risk Değerlendirmesi, Uzmanlık Tezi, 2008

3. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından zirai mücadele ilaçlarının üretimi yapılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden proje denetimleri yapılmış ve Proje Raporu yayınlanmıştır, 2005.

4. Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği (Pestisitler) konulu TAİEX Semineri 9.Kasım.2009 tarihinde Ankara'da ilgili sosyal tarafların katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu seminerin amacı, tarım sektöründe çok yoğun kullanım alanı olan pestisitlere maruziyet risklerinin belirlenmesi, maruziyeti önlemek için alınması gereken tedbirler ve pestisit maruziyetini belirlemek amacı ile örnekleme metodları konusunda karşılıklı bilgi alışverişinde bulunmak, bu gibi maruziyetleri olabilecek çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını sağlamak üzere uluslararası işbirliğini geliştirmek olmuştur.

5. METİP - Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi kapsamında; 24.03.2010 tarihinde 2010/6 sayılı Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe konulmuştur. Bu Genelgede mevsimlik gezici tarım işçisi olarak çalışmak amacıyla, buldukları illerden diğer illere aileleri ile birlikte giden vatandaşlarımızın bu süreçte ulaşım, barınma, eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal çevreyle ilişkiler, çalışma ve sosyal güvenlik bakımından mevcut sorunlarının tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik çalışmaların ilgili kurum ve kuruluşların işbirliğiyle yürütüleceği belirtilmektedir.

Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tüm tarafların katılımı ile bir eylem planı hazırlanmış, Başbakanlık Genelgesinin ve eylem planının uygulanmasını takip ve koordinasyonun sağlanması amacıyla Bakanlık bünyesinde "Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri İzleme Kurulu" oluşturulmuştur. Bu çalışma, mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma ve sosyal hayat koşullarını bütünsel ve çok boyutlu bir bakış açısıyla belirleyerek, oluşturulan faaliyet planı çerçevesinde iyileştirme öngörmektedir.

6. 11-15 Eylül 2011 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirilen 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında ISSA (Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu) Tarım Bölümü tarafından "Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu" düzenlenmiştir.

Politika ve Mevzuat Çalışmaları:

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği açısından tarım sektöründe gerçekleştirilen çalışmalar yanısıra mevzuat açısından da iyileştirme çabaları görülmektedir:

1. Tarımla doğrudan ilgili ILO sözleşmelerinden ülkemiz tarafından onaylanmış olan bazı sözleşmeler aşağıda sunulmuştur:

- 11 nolu Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına Mütellik Sözleşmesi (24.10.1960)
- 99 nolu Tarımda Asgari Ücret Tesbiti Usulleri Hakkında Sözleşme (30 Nisan 1969)
- 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (2004)
- 161 sayılı İş sağlığı ve güvenliği Hizmetleri Sözleşmesi (2004)

2. 4857 sayılı İş Kanunu elliden fazla çalışanı olan tarım işletmelerini kapsamaktadır. Ancak ülkemizde çoğu tarım işletmesi elliden az işçinin çalıştığı küçük aile işletmeleridir. Yeni hazırlanıp TBMM'de görüşülmekte olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında bütün tarım çalışanları iş sağlığı ve güvenliği koruması altına alınacaktır.

3. "Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği İşbirliği Toplantısı"; Tarımda iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut durumun belirlenmesi, ülke ölçeğinde yapılan çalışmaların toparlanması, ihtiyaçların belirlenmesi, kurumlar arası bilgi ve deneyim paylaşımı amacı ile yapılan sektörün ilk toplantısı 28 Şubat 2012 tarihinde 22 ayrı kurum ve kuruluşun katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Gecikmiş ancak tarihi önemi olan bir buluşma sağlayan söz konusu toplantıda özellikle tarım sektöründe yer alan işletmelerin küçük ve dağınık olması ile bu işletmelere ulaşımın yaşanan zorluklar, göçmen işçiler, kadın işçiler ve çocuk işçilerin en çok bulunduğu sektör olduğuna ilişkin tespitler yapılmıştır. Toplantıda katılımcıların sunumları ve genel değerlendirmeler yapılmış, gönüllü kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılması kararlaştırılmıştır.

4. "Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Pilot Projesi"; Tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Şanlıurfa ve Adana ilinde "Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Pilot Projesi" hazırlanmış ve Proje 02.03.2012 tarihinde Bakanlık Makamınca onaylanmıştır.

Tarımda İSG Pilot Projesinin hedefleri:

1. Tarım sektöründe faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların ve çalışanların tarımda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki farkındalıklarının tespit edilmesi,
2. Pilot bölge olarak seçilen Şanlıurfa ve Adana'da hizmet veren tarım çalışanlarının maruz kaldıkları risk faktörlerinin belirlenmesi,
3. Belirlenen işyerlerinde kişisel maruziyet ölçümlerinin yapılması,
4. Belirlenen işyerlerinde çalışanların sağlık taramalarının yapılması,

5. Yapılan ölçüm ve taramalara göre alınması gereken önlemlerin belirlenmesi,
6. Çalışanlara, işverenlere ve ilgili taraflara gerekli eğitimler verilerek iş sağlığı ve güvenliği alanında duyarlılığın ve bilincin artırılması,
7. Sonuçların paylaşılması ve yaygınlaştırılması.

Pilot proje olarak seçilen iki ilde: Adana ilinde tarım ilaçları üreticilerinde ve Şanlıurfa ilinde tarla tarımı çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği ortam ölçümleri ile çalışanların sağlık taramaları yapılmaktadır.

Proje sonuçlarının sera tarımı, besicilik, hayvancılık, balıkçılık ve ormancılık alanlarına ve ülke sathına yaygınlaştırılması planlanmaktadır.

5. "Tarımda İSG Alanında İşbirliği Protokolü"; Söz konusu projenin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve yaygınlaştırılabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Harran, Çukurova ve Ankara Üniversitelerinin işbirliği ile bir işbirliği Protokolünün imzalanması planlanmaktadır.

6. Harran Üniversitesi, HASUDER (Halk Sağlığı Uzmanları Derneği) ve GAP İdaresi işbirliği ile 6-7 Nisan 2012 tarihlerinde 1. Tarım Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Şanlıurfa'da gerçekleştirilmiştir. Bakanlığımız Sempozyumu destekleyen kurumlar arasında yer almış, stand açarak konuyla ilgili mevcut yayınlarının ilgili taraflara ücretsiz dağıtımını yapmıştır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğümüz 17 bildiri ve ÇASGEM de bir adet bildiri olmak üzere toplamda 18 bildiri ile Bakanlığımız bilimsel anlamda da Sempozyumu desteklemiş ve deneyimlerini ilgili taraflarla paylaşmıştır.

Ayrıca 5 Nisan 2012 tarihinde Bakanlığımız İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve İSGÜM uzmanları tarafından;

- Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü
- Tarımda Risk Değerlendirmesi
- Tarımda KKD Kullanımı

eğitimleri düzenlemiştir. Eğitimlere Sempozyuma katılan çeşitli üniversitelerden ve GAP İdaresi ile kamu kurum kuruluşlarından katılımcılar iştirak etmiştir.

Bakanlığımız toplam 35 kişi ile en üst düzeyde destek veren Bakanlık olarak Sempozyumda etkin bir görünürlük sağlamıştır.

SONUÇ OLARAK:

Ülkemizde tarımda iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilebilmesi için;

- Koruyucu ve önleyici yaklaşımı temel alan,
- Risk değerlendirilmesine dayalı,
- İşyeri ortam ölçümleri yapılan,
- Çalışanların sağlık gözetimi yapılan,
- İş kazası ve meslek hastalıkları kayıtlarının tutulduğu,
- Çevresel koruma ve önleme tedbirlerinin alındığı,
- Çalışan ve işveren bilgilendirme eğitimlerinin verildiği,
- İş sağlığı hizmetlerinin sunulduğu,
- Sağlığı geliştirici önlemlerin alındığı,
- İşveren ve çalışanların etkin katılım sağladığı ,

"Tarımda İSG Yönetim Sistemi"ne ihtiyaç bulunmaktadır. Yapılacak çalışmalar sonucunda; ülkemize özgü bir "Tarımda İSG Yönetim Sistemi" geliştirilmesi planlanmaktadır.

Bakanlığımız bugüne kadar öne çıkarılmayan tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda sosyal ortakların desteği ile toplumsal düzeyde farkındalık ve güvenlik kültürünün oluşturulmasını amaçlamaktadır.

Tarımda iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarı ancak tüm tarafların ortak değerleri benimsemesi ve üzerlerine düşen sorumlulukları gerektiği gibi yerine getirmeleri ile elde edilebilir. Bahsi geçen işbirliğinin sağlam temellere oturması için öncelikli koşul iş sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm taraflarca benimsenmesidir.

Gözden ırak ve ulaşılmaz olan tarım çalışanlarına ulaşmak ve sorunlarını tespit ederek çözüm yollarını bulmak sosyal ortaklarla birlikte hepimizin ortak sorumluluğudur.

Kaynakça:

1. ILO, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, fourth edition, ilo.org/en/contilo.html
2. www.ilo.org ILO. (2010). Code of practice on safety and health in agriculture. Geneva: International Labour Organization.
3. Maintenance in Agriculture - A Safety and Health Guide, EU-OSHA, 2011.
4. http://osha.europa.eu/en/sector/agriculture
5. Global strategy on occupational health for all: The way to health at work http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index5.html
6. Community Strategy 2007-2012 on Health and Safety at Work, http://osha.europa.eu/en/legislation/
7. TÜİK 2010 İstatistik Yıllığı www.tuik.gov.tr/veribilgi
8. Türkiye'de Tarım Sektörü, www.tarim.gov.tr



"Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği"

Dr. Serhat AYRIM

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Müsteşar Yardımcısı

Teması tarım olan 26. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası etkinlikleri, 4-5 Mayıs 2012 tarihlerinde GAP projesinin merkezi Şanlıurfa da sosyal ortaklarımızın katılımı ve işbirliği ile gerçekleştirilecektir.

Genel istihdam, dış ticaret, ekonomi ve sanayi sektörüne hammadde sağlaması gibi diğer sektörler ile olan yakın ilişkisi nedeni ile de tarım sektörü Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Tarım, ülkemiz nüfusunun yaklaşık üçte birinin geçim kaynağıdır. TÜİK verilerine göre 2010 yılında istihdam edilen kişi sayısı 22 milyon 594 bindir. Bunun yüzde 25, 2'si tarım sektöründe yer almaktadır. Bir başka ifade ile ülkemizde çalışan her dört kişiden birisi tarımda çalışmaktadır.

TÜİK 2010 yılı istatistik verilerine göre tarım sektörünün GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) içindeki payı % 9.1 olarak açıklanmıştır. Sektördeki 2 milyon 724 bin kadının %76'sının ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı bilinmektedir.

Genellikle işleyecek toprağı bulunmayan, yetersiz toprağa sahip olan ya da çeşitli nedenlerle bu toprakları işleyemeyen aileler, tarımsal işgücü talebi yoğun olan yerlere giderek, gezici veya geçici olarak çalışmaktadırlar. Tarım çalışanları fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psiko-sosyal risk etmenlerine maruz kalabilmekte ve çalışanların sağlık ve güvenliği etkilenmektedir.

Tarım sektöründe iş kazaları ortalamasının 1.7 katı, ölümlü iş kazaları ise ortalamasının üç katı daha fazla görülmektedir. Tarım çalışanlarının %15'i tehlikeli kimyasallarla temas etmekte, %30'u titreşime maruz kalmakta, en fazla bu sektörde olmak üzere %60'ı ergonomik olmayan ağırlı çalışma duruşlarına maruz

kalmakta, %50'si ağır yük kaldırmakta ve tekrarlayıcı hareketlere ve %20'si de gürültüye maruz kalmaktadır. Tarım çalışanlarının %8'inde allerjik reaksiyonlar, %10'unda cilt problemleri görülmektedir. Ancak, tarım çalışanlarının sadece %30'u çalışma ortamındaki bu tehlikeler hakkında bilgi sahibidir.

4857 sayılı İş Kanununun 4. Maddesinin (b) fıkrası ile, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ulaşımında tarım sektörü daha altlarda yer almaktadır.

Yeni hazırlanıp TBMM'de görüşülmekte olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında diğer çalışanlar gibi tarım çalışanları da ayırım gözetilmeksizin iş sağlığı ve güvenliği koruması altına alınacaktır.

Tarımda iş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut durumun belirlenmesi, ülke ölçeğinde yapılan çalışmaların toparlanması, ihtiyaçların belirlenmesi, kurumlar arası bilgi ve deneyim paylaşımı amacı ile 28 Şubat 2012 tarihinde ilk olarak "Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği İşbirliği Toplantısı" gerçekleştirilmiştir.

Tarım sektörüne ilişkin olarak düzenlenen söz konusu toplantının büyük bir ihtiyaç olduğu, gecikmiş ancak tarihi önemi olan bir buluşma toplantısı olduğu hususunda taraflar hemfikir olmuşlardır.

Tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğümüz tarafından Şanlıurfa ve Adana illerinde "Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Pilot Projesi" hazırlanmış, makam onayına sunulan proje 02.03.2012 tarihinde Bakanlık Makamınca onaylanmıştır.

Pilot proje olarak seçilen iki ilde: Adana ilinde tarım ilaçları üreticilerinde ve Şanlıurfa ilinde tarla tarımı çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği ortam ölçümleri ile çalışanların sağlık taramaları yapılmaktadır. Proje sonuçlarının sera tarımı, besicilik, hayvancılık, balıkçılık ve ormancılık alanlarına ve ülke sathına yaygınlaştırılacaktır.

Tarımda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların ve ilgili tarafların farkındalıklarının artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Ankara, Çukurova ve Haran Üniversiteleri ile işbirliği protokolü hazırlanmıştır. Bu Protokol kapsamında yürütülecek ortak proje ve eğitim çalışmaları ile sadece tarla tarımı değil, seracılık, hayvancılık, orman ve balıkçılık gibi bugüne kadar yerlerine ulaşamamış olan diğer çalışma gruplarına da ulaşılması hedeflenmektedir.

Ülke ölçeğinde her bir çalışanın sağlık ve güvenliğini önemseyen ve geliştirmeyi hedefleyen Bakanlığımız bu yıl 4-5 Mayıs 2012 tarihlerinde gerçekleştirilecek olan İş Sağlığı ve Güvenliği Haftasının konu başlığını da Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği olarak belirleyerek konuyu bir kez daha kamuoyunun gündemine taşımayı amaçlamaktadır.

Tarımda iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarı ancak tüm tarafların ortak değerleri benimsemesi ve üzerlerine düşen sorumlulukları gerektiği gibi yerine getirmeleri ile elde edilebilir. Tarımda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için öncelikli koşul; iş sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm taraflarca benimsenmesidir.



*Tarım işçisi gözden irak ve ulaşılmazdır.
Gelin hep birlikte onlara ulaşalım, sağlık ve güvenliklerini geliştirmeleri için destek olalım.*



ÇASGEM

İsmail AKBIYIK
ÇASGEM Başkanı

Değerli okurlar;

2012 yılı itibarıyla, Merkezimizin 57. Kuruluş yıldönümünü kutlamanın gururunu yaşamaktayız. Sosyal politika ve çalışma hayatı alanında ülkemizin ilk ve tek uzmanlaşmış eğitim kurumu olan ÇASGEM, 2012 yılında da faaliyetlerine tüm hızıyla devam etmektedir. Son bültenimizin yayımlanmasından bugüne kadar geçen sürede, güçlenen kadrosu ve çalışma imkânları ile ÇASGEM'in eğitim ve araştırma faaliyetleri her geçen gün gittikçe zenginleşmektedir.

Değerli okurlar;

Merkezimiz yakın zamanda kadrosuna katılan yedi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı ve diğer yardımcı hizmetler personeli ile eğitim ve araştırma kapasitesini güçlendirmiştir.

ÇASGEM'in 2011 yılındaki eğitim ve araştırma faaliyetleri yoğun bir şekilde gerçekleşmiştir. Çalışma hayatı ile ilgili 224 Kurumsal eğitim programına 8875 kişi, 14 bireysel eğitim programına ise 221 kişi katılmıştır. Merkezimizin önemli bir faaliyeti olan İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Belgelendirme Eğitimlerine ise 763 kişi katılmış toplam 8580 saatlik eğitim faaliyeti yürütülmüştür.

ÇASGEM'in diğer kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliği içinde yürüttüğü eğitim programlarından Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yapı Denetim Elemanları Eğitimi Programına 3704, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı için hazırlanan eğitim programına ise 76 katılımcı iştirak etmiştir. ÇASGEM, İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paralar ile oluşturulan fonun kullanımında Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile işbirliğine gitmiş ve bu kaynak yine işçilerin eğitim ihtiyaçları için kullanılmıştır. Bu eğitimler kapsamında toplam 996 çalışana ulaşarak eğitim almaları sağlanmıştır. Ayrıca Ücretsiz Sosyal Sorumluluk ve Hizmet İçi Eğitimler ile de 253 katılımcı eğitim görmüştür.

ÇASGEM bunların yanında, kendi eğitici kadrosunu oluşturan eğitim uzman ve uzman yardımcılarının en iyi koşullarda meslekî gelişimlerini sağlamak amacıyla çalışma hayatı ve eğitim bilimleri alanlarında hizmet içi eğitim programları düzenlemekte ve personelinin formasyonunu geliştirerek insan kaynaklarını en verimli şekilde kullanmaya özen göstermektedir. Bu amaçla,

bugüne kadar gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlere ek olarak, daha geniş bir meslekî gelişim programının daha uygulanması hedeflenmektedir. ÇASGEM kütüphanesi yeni materyallerin temini ile zenginleştirilecektir.

Bir eğitim ve araştırma kurumu olarak ÇASGEM tarafından konferans, sempozyum ve panel gibi etkinlikler de düzenlenmekte ve çalışma hayatı ile ilgili konuların kamuoyu ve akademik camia ile ortak bir platformda istişare edilmesi sağlanmaktadır. Merkezimizde son olarak akademisyenler, sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ve Bakanlık mensuplarının katılımıyla Kadın İstihdamı ve Güncel Sorunlar konulu bir sempozyum düzenlenmiştir. Bu sempozyum gerçekleştirilmesi planlanan bir sempozyumlar dizisinin ilk adımını oluşturmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak gerekli hazırlıklar tamamlanmaktadır.

Merkezimizde bir uzaktan eğitim platformu oluşturulması ve söz konusu sistem sayesinde çok geniş bir kitleye ulaşılması planlanmaktadır. Sistemin oluşturulması ile ÇASGEM'in eğitim çeşitliliği arttırılacak ve tüm yurda eğitim hizmetlerinin eş zamanlı olarak ulaştırılması mümkün olacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve üniversiteler arasında imzalanacak olan "Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği" İşbirliği protokolü kapsamında, Merkezimiz tarafından eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi planlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında şimdiki kadar yeterli ilgiyi görmemiş olan tarım sektöründe yapılacak olan çalışmaların ülkemize büyük katkı sağlayacağını ümit ediyoruz.

ÇASGEM'in çalışma hayatına önemli bir katkısı olan uluslararası hakemli bilimsel dergi Çalışma İlişkileri'nin yeni sayıları için gerekli tüm hazırlıklar tamamlanmış ve yayıma hazır hale getirilmiştir.

Değerli okurlar,

Merkezimiz her geçen gün bilgi ve tecrübesini arttıran kadrosuyla çalışma hayatı alanındaki sorunlara çözüm bulmayı amaçlamaktadır. Bültenimizin bu son sayısından memnun kalmanızı ümit ederek yeni sayımızda tekrar buluşmayı diliyorum.



ÇASGEM

Ali İhsan SULAK
ÇASGEM Başkan Yardımcısı

Değerli okurlar;

ÇASGEM Bülteni'nin yeni bir sayısı ile karşınızda olmaktan kıvanç duyuyoruz. Çalışma hayatı ile ilgili yeni dosyaların incelendiği bültenimizin bu sayısı yine ÇASGEM'in uzman ve uzman yardımcısı personeli tarafından hazırlandı ve sizlere sunuldu. Bu süreçte, eğitim ve araştırma kadromuzun yayıncılık alanında da yetkin olduğunu sizlere gösterebilmiş olmak bizim için önemli bir kazanım olmuştur.

Değerli okurlar,

Elli yılı aşkın bir süredir eğitim ve araştırma faaliyetinde bulunan Merkezimiz, 1955 yılında YODÇE adıyla kurulduğu günden, bugüne dek çeşitli evrelerden geçmiş ve 2003 yılında bugünkü yapısına kavuşmuştur. Prof. Dr. Sabahaddin ZAİM, Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ, Prof. Dr. Metin Kutal, Prof. Dr. Toker DERELİ ve daha nice değerli bilim adamı, Merkez bünyesinde çalışma hayatı ve sosyal politika alanında önemli çalışmalarda bulunmuş, bu anlamda Merkezimiz bir okul görevi görmüştür. Nitekim ÇASGEM'in bir eğitim ve araştırma merkezi olması dolayısıyla aslı görevi bu faaliyetleri yürütmektir.

ÇASGEM, 1955 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye Cumhuriyeti arasında imzalanan 13 Sayılı Ek Anlaşma ile kurulmuş ve 1959 yılına kadar yabancı uzmanların nezaretinde uluslararası bir enstitü olarak faaliyet göstermiştir. 1960-1972 yılları arasında İstanbul'da ve 1972 yılından itibaren ise Ankara'da hizmet vermeye devam ederek 1985 yılında gerçekleştirilen yeniden yapılanma süreci sonunda Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi (YODÇEM) adını almıştır. Merkez, 2003 yılında tekrar yapılandırılarak ÇASGEM adını almış ve 7460 Sayılı

Teşkilat Kanunu'nda 4947 Sayılı Kanun ile gerekli değişiklikler yapılarak bugünkü teşkilat yapısına kavuşmuştur. Merkez, 2007 yılı Haziran ayından itibaren Ankara İli, Pursaklar İlçesi'ndeki binasında hizmet vermeye başlamıştır. Merkez'de yeni Eğitim Uzmanı ve Uzman Yardımcısı personelin istihdamı ile bilgi üreten ve Türkiye'ye çalışma hayatı alanında hizmet vermek misyonunu üstlenen kurumumuz yukarıda sayılan evrelerin yeni bir aşamasında bulunmakta ve güçlü altyapısı ile bir adım daha ileriye gitmektedir.

ÇASGEM'in sosyal politika, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ve çalışma hayatı mevzuatı konularında yapmış olduğu araştırmaların gereken çıktıları vermesi ve bunların halk yararına daha etkin sunulması için özellikle uzaktan eğitim sistemleri alanındaki çalışmalarımız hızla devam etmektedir. Diğer taraftan kurumsal kapasitemizin güçlendirilmesi için, personelin profesyonel çalışmalarını daha güçlü şekilde icra etmesi gerekmektedir. Bu nedenle özellikle uzman ve uzman yardımcısı kadromuzun gerekli hizmet içi eğitimleri almaları için ihtiyaç duyulan adımlar atılmıştır. ÇASGEM'in ülkemizde çalışma hayatı alanında giderek daha çok söz sahibi olması ve bilgi üretimini arttırması kuşkusuz en önemli hedefimizdir. İleride, Merkez'de yapılan bilimsel çalışmaların Türkiye için yaratacağı toplumsal yararın meyvelerini toplamak, bütün ÇASGEM personelinin temel gayesidir.

Değerli okurlar,

Sizlerin karşısına gittikçe daha dolu içeriğe sahip ve göze daha hoş gelen ÇASGEM Bülteni sayıları ile sıkmanın kıvançını yaşıyoruz



ÇASGEM Yeni Kariyer Uzman Yardımcıları ile Kadrosunu Genişletiyor...

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi yeni aldığı uzman yardımcıları ile kadrosunu geliştirerek, kurumu daha dinamik bir hale getiriyor. Mart 2011 ayında farklı alanlarda almış olduğu 13 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısının ardından Mart 2012'de de 7 tane daha uzman yardımcısı olarak uzman kadrosunu genişletti. 20 Eğitim Uzman Yardımcısının katılımıyla Uzman Kadrosunu genişleten ÇASGEM yeni ve dinamik yapısıyla daha iddialı çalışmalara imza atmaya planlıyor. Çeşitli lisans

alanlarından mezun olan ve Y.Lisans/Doktora eğitimleri hala devam eden yeni kariyer uzman yardımcılarının istihdamıyla, farklı uzmanlık alanları oluşturulmasını hedefliyor. Bu hedefle çalışma hayatının hemen hemen her koluna ilişkin eğitim ve araştırma faaliyetleri düzenlenmesi ve projeler hazırlanması planlanıyor. Kendine yeni hedefler çizen ÇASGEM yeni kariyer uzman yardımcılarıyla başarısını ve kapasitesini arttırmayı hedefliyor.

ÇASGEM

TARIMDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TARIMDA KİMYASALLARIN KULLANIMI VE RİSKLERİ



Begüm DOĞAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Eğitim Uzman Yrd.

Erozyon, nüfus artışı, sanayi bölgelerinin yaygınlaşması sonucunda tarım alanlarının giderek daralması; yeni tarım alanlarının açılmaması ve bunlara ek olarak toprak veriminin giderek azalması gibi nedenler az alanda daha çok verim elde edilmesine yönelik politikaların oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. Dünyada beslenme sorunlarının, açlığın her geçen gün artarak devam etmesi tarım alanlarında en yüksek verimin elde edilmesini bir zorunluluk olarak karşımıza çıkarmaktadır. Tarım alanlarının verimin artırılmasının önünde yer alan en önemli engellerden biri olan zararlıların ortaya çıkardığı olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi amacıyla tarımsal üretimlerde kimyasalların kullanımı da her geçen gün artmaktadır.

Tarımda kimyasalların kullanımı, kaliteli tarımsal ürün elde edilmesi, ürünün çeşitli hastalıklardan ve yabancı otların zararlarından korunabilmesi için sık kullanılan bir mücadele şeklidir. Dünyada tarım alanlarında kimyasalların kullanımı oldukça yaygın bir yöntemdir. Ülkemizdeyse gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında zirai ilaçların kullanımı daha azdır. Türkiye'de II.Dünya Savaşı sonrası tarım ilaçları sanayisinin kurulmasıyla bu alanda yeni düzenlemeler getirilmeye başlanmıştır. 1957 yılında yayınlanan 6968 sayılı Zirai Mücadele ve Karantina Kanunu çıkarılmış ve bu kanuna dayanılarak kurulan 'Zirai Mücadele ve Zirai Karantina Genel Müdürlüğü (ZMZKGM) ülkemizde kullanılacak yerli ve ithal ilaç kalitelerinin uluslararası standartta olma zorunluluğunu getirmiştir.

Kimyasal mücadelede kullanılan maddelere genelde pestisit, tarım ilaçları veya bitki koruma ürünleri adı verilmektedir. Ülkemizde kimyasalların bilinçsiz kullanımı ve bunun sonucunda bu maddelerin toprakta, havada, suda kalıntı bırakması çevre ve insan sağlığı açısından önemli bir risk oluşturmaktadır. Tüm bu zararlarının yanı sıra pestisitler tarımsal alanlarda bu maddeleri uygulayan kişiler için de ayrıca riskler oluşturmaktadır. Bu kişilerin yeterli eğitime sahip olmaması, ilaçların uygun olmayan yerlerde depolanması, gıdalara sıçraması mesleki açıdan risk oluşturmalarının ana sebeplerindedir.

Pestisit kalıntılarının önemi ilk kez 1948 ve 1951 yıllarında insan vücudunda organik klorlu pestisitlerin kalıntılarının bulunmasıyla anlaşılmıştır. ILO'nun(International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü) yayınlamış olduğu 'Code of practice on safety and health in agriculture' da belirtildiği üzere pestisitlerin bazıları toksikolojik açıdan bir zarar oluşturmazken, bazılarının kanserojen, sinir sistemini etkileyici ve hatta mutasyon oluşturuvcu etkileri saptanmıştır.

Pestisit kalıntılarının en çok bulunduğu yerler gıdalardır. Bu nedenle 1960 yılında FAO (Food and Agricul-

ture Organization- Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü) ve WHO (World Health Organisation-Dünya Sağlık Örgütü) "Pestisit Kalıntıları Kodeks Komitesi"ni kurmuşlardır. Bu komitenin çalışmaları sonucu konu ile ilgili tanımlamalar yapılmış, bilimsel araştırma verilerine dayanılarak gıdalarda bulunmasına izin verilen maksimum kalıntı değerleri saptanmıştır. Ülkemizde de tarımsal ürünlerde kullanılan pestisitlerin gıdalarda bulunması müsaade edilebilir maksimum miktarları ürün ve ilaç bazında belirlenmiştir. Bu bilgilere Tarım Bakanlığının internet sayfasından kolaylıkla ulaşmak mümkündür.¹

Zararlılarla mücadelede kullanılacak kimyasalların gıda güvenliğini, dolayısıyla insan sağlığını tehdit etmesi sonucu 1990'lı yılların sonlarında Amerika Birleşik Devletleri Tarım Bakanlığı (USDA) ve Gıda ve İlaç Dairesi (FDA) tarafından, taze olarak tüketilen yaş meyve, sebzelede gıda güvenliğinin sağlanması amacıyla "İyi Tarım Uygulamaları" (İTU) başlatılmıştır. Yine aynı dönemlerde FAO'da İTU'nun prensipleri üzerine çalışmalar başlatılmıştır.² Ülkemizde İyi Tarım Uygulamaları (İTU) 07/12/2010 tarihli ve 27778 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İyi Tarım Uygulamaları Hakkında Yönetmelik hükümleri doğrultusunda yürütülmektedir.

Tarımda verimi artırmak için tercih edilen zirai ilaçların kullanılması her ne kadar kaçınılmaz bir yöntem olsa da olumsuz etkilerinden kaçınmak için mücadelenin bilinçli olarak IPM (Integrated Pest Management- Entegre Zararlı Yönetimi) ilkeleri doğrultusunda yapılması gerekmektedir. Uygulayacak kişilerin yeterliliğinin oluşturulması, "iyi tarım uygulamaları" eğitimlerinin yaygınlaştırılması, halkın bilinçlendirilmesi ve denetimlerin artırılması tarımda iş sağlığı ve güvenliği açısından alınabilecek tedbirler arasındadır.³ Ayrıca tarım ürünlerindeki kalıntı sorunlarının önüne geçebilmek için de laboratuvarlarda kalıntı analiz metodlarının sıklıkla doğrulanması, metodun geçerliliğinin kontrol edilmesi ve ISO 17025 ve OECD GLP gibi uluslararası kalite kontrol (QC) ve kalite güvencesi (QA) sistemlerine göre çalışılması gerekmektedir.⁴

1. Yücel, Dr. Ülkü, Ankara Nükleer Araştırma ve Eğitim Merkezi, Nükleer Kimya Bölümü- Pestisitlerin İnsan ve Çevre Üzerine Etkileri
2. Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi 26(2): 154-169 (2010)
3. www.iytarim.gov.tr erişim 27 Mart 2012
4. Tiryaki, O., ve Aysal, P. Pestisit kalıntı analizlerinde metodların geçerli kılınması, VIII. Ulusal Nükleer Bilimler ve Teknolojileri Kongresi, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu-Erciyes Üniversitesi Kayseri, Bildiri Özetleri :61, 15-17 Ekim 2003.



İnşaat Sektöründe İSG'nin Genel Durumu

İnşaat tarihi insanoğlunun varoluşuyla başlar. İnsanların en temel ihtiyaçlarından biri olan barınma ihtiyacının karşılanması amacıyla ilk çağlardan itibaren, birçok yapı inşa edilmiştir. Bu yapıların ilkel olanlarından ileri teknolojiye sahip olanlarına kadar hepsinde birçok farklı yöntem ve ekipman kullanılmıştır. Öyle ki, bitki ve taşlardan yapılan barakalardan, özel tasarlanan nükleer santrallerin, yüksekliği 500 metreyi bulan gökdelenlerin yapımına kadar gelinmiştir. İlerlemelerin devam edeceği de aşikârdır. Bu ilerlemeler, teknolojinin gelişmesiyle beraber hızlanmaktadır ve inşaat sektörünü daha detaylı bilgi

gerektiren alet ve makinelerin kullanımına yöneltmektedir. Bu durum inşaat sektörünü iş çeşitliliği açısından en yoğun sektörlerden biri yapmaktadır. Dolayısıyla bu alanda çok farklı nitelikte ve yetenekte insana ihtiyaç duyulmaktadır ve inşaatçı çalışacak insanların doğru ve yeterli eğitimi almış olması hayati önem arz etmektedir. Çünkü bir inşaatın yapımındaki tüm aşamalar, doğrudan veya dolaylı yoldan birbirini etkilemektedir. İşleyişin sekteye uğramaması için işverenin veya işyeri sorumlusunun uygun planlamayı ve görevlendirmeyi yapması gerekmektedir.



Ancak çok büyük ilerleme kaydedilen, büyük özen gösterilerek devasa yapıların inşa edildiği bu sektörde, iş sağlığı ve güvenliği için aynı özenin gösterilmediği yadsınamaz bir gerçektir. İnşa süreci birçok riskli aşamayı barındırmasına, dolayısıyla birçok güvenlik kuralı içermesine rağmen iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki mevzuatın bilinmemesinden veya önemsenmemesinden ötürü birçok ölümlü ve ağır yaralanmalı kaza meydana gelmektedir. İlgili kanunda ağır cezalar öngörüldüğü olsa da yüksek maliyetten kaçınma veya işyeri körlüğünden kaynaklanan dikkatsizlikler sebebiyle yasal şartlar ihlal edilmektedir. Bu ihlaller sonucu birçok iş kazası meydana gelmektedir. Şaşırtıcı olan ise işçilerin, gerekli önlemlerin alınmasına dair bir taleplerinin olmamasının yanında yürürlükte olan güvenlik tedbirlerini uygulamayı da rahat çalışamadıkları gerekçesiyle reddetmeleridir. Çoğu iş kazası eksik veya hatalı kişisel koruyucu donanım kullanımından kaynaklanmaktadır. Bunun en çarpıcı örneğini metrelerce yükseklikte, iskelelerin üzerinde güvenlik halatı olmadan dolaşan işçilerde görebiliriz. Bir insanın hafif bir baş dönmesi yaşaması veya bastığı tahtanın hareket etmesi sonucu hayatını kaybetmesi çok acı ve trajik bir durumdur.

Buradan hareketle, inşaat sektörünün çok tehlikeli ve birçok kazanın yaşandığı bir sektör olmasına rağmen bu sektörde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün pek yaygın olmadığı söylenebilir. Unutulmamalı ki kazaların sebebi potansiyel tehlikeden çok ihmaldir. Denetimlerin düzenli ve gereğince yapılması, çalışanların eğitimine özen gösterilmesi bu sorunun çözümündeki en önemli adımlardır.

İşçilerin sadece çalışırken değil, iş sonrasında da bulunduğu, barındığı koşullar tehlike arz etmektedir. Son zamanlarda yaşanan ve birçok insanın hayatını kaybetmesine neden olan ihmallere bu durumu en acı şekilde gözler önüne sermektedir. Yapılan binalarla insanlara daha iyi bir yaşam standardı vaadinde bulunan firmaların, kendi inşaatlarında çalışanlara sundukları imkânlar göz önüne alındığında samimiyetten uzak oldukları açıkça görülmektedir. Maliyetten kaçınmak için akla gelen yol, maalesef, işçilere sağlanan barınma alanını kalitesizleştirmek, dolayısıyla konfordan uzak ve güvensiz yaşam alanı oluşturmaktır. Ancak bu küçücük ticari kaygıların neden olduğu zararlar, insani açıdan bakıldığında paha biçilemezdir.

Unutmayalım, ufak bir ihmal, geri dönüşü olmayan zararlara, hayat kayıplarına yol açmaktadır. Bu sebeple, işin maddi boyutu bir yana bırakılmalı ve gerekli güvenlik tedbirleri mutlaka alınmalıdır.



Metin Cudi YARDIMCI
Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Eğitim Uzman Yrd.



MEVSİMLİK GEZİCİ TARIM İŞÇİLERİNDE KARŞILAŞILAN SAĞLIK SORUNLARI



Deniz BOZ ERAVCI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Eğitim Uzman Yrd.

Tarım sektörü, bütün gelişme ve izlenen politikalara rağmen, ülkemiz ekonomisi açısından önemini koruyan bir sektör olmaya devam etmektedir. Ülkemizin sanayi sektörüne hammadde sağlamanın yanı sıra ülkenin gıda ihtiyacını karşılaması ve daha önemli işsizlik gibi, büyük bir sorunun etkilerinin toplumsal bunalmalara yol açmasına engel olması yönleriyle özel bir yere sahiptir. Bu kadar önemli özelliği olmasına rağmen, tarım sektörü ihmal edilen tek sektördür denilebilir. Ocak 2012 Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre istihdamdaki 23.475 bin kişinin 5.416 bin kişisi (%23,07)tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Bu oran, üzerinde önemle durulan sanayi sektöründe 4.684 bin (%19,95) (TÜİK,2012) olarak gerçekleşmiştir.

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

Sağlık sorunları, mevsimlik tarım işçilerinin kanayan yarasıdır. Barınma alanlarında temiz su kaynağına erişimin olmaması, su ihtiyacının çoğu zaman artezyen kuyular aracılığı giderilmeye çalışılması, hijyenik tuvalet ve banyo imkanlarının bulunmaması ve tarladaki çalışma şartları pek çok sağlık problemine sebep olmaktadır. Elverişsiz şartlarda çalışan mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı başlıca sağlık problemleri;

1. Enfeksiyon Hastalıkları

Mevsimlik tarım işçileri viral, bakteriyel, mantar, parazitlerden kaynaklı pek çok enfeksiyon çeşidi ile tehdit altındadır. Tedavi edilemeyen bu enfeksiyonlar anemi gibi vücudu güçsüz düşürecek hastalıkların oluşmasına neden olmaktadır. Gerek hijyenik olmayan tuvalet şartları gerekse temiz su kaynağına erişimin yetersiz olması, mevsimlik tarım işçilerini idrar yolları enfeksiyonları riski ile baş başa bırakmaktadır.

2. Kimyasal ve Pestisit Kaynaklı Hastalıklar

Mevsimlik tarım işçilerinin çok büyük bir kısmı bugün yüksek oranlarda toksik kimyasal maddeye maruz kalmaktadırlar. İşçilerde kimyasal ve pestisit zehirlenmeleri daha çok maddenin püskürtülmesi, toz ile uçuşması, su kaynaklarına karışması, dermal yoldan temas, çalışma sırasında kişisel koruyucu donanım kullanımına dikkat edilmemesi..vs gibi durumlar neticesinde gerçekleşebilmektedir. Akut maruziyet ve zehirlenmeleri tükrük salgısında artış, gözlerde sulanma, görme bulanıklığı, mide bulantısı, kusma, karın krampları, bulanık idrar, öksürük, hırıltılı solunum ve



terlemede artış semptomları ile kendini ele vermektedir. Daha şiddetli akut zehirlenmelerde, nefes darlığı, bradikardi, kalp bloğu (AV blok), hipotansiyon (düşük tansiyon), pulmoner (akciğer) ödemi, felç ya da ölüm gerçekleşebilmektedir. Uzun dönemli pestisit maruziyetleri, periferik nöropati, motor becerilerde, bilinçte kayıp ve kansere sebebiyet vermektedir.

3. Dermatit

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



4. Isı Stresi

Bedenen yorucu işlerde çalışan mevsimlik tarım işçilerinin dinlenme sürelerindeki yetersizlik, içme suyu yetersizliği tarla şartlarında yükselen ısı ile birlikte sıcak bitkinliği, ısı krampları hatta inmelere sebebiyet vermektedir.

5. Solunan Gaz Kaynaklı Hastalıklar

Tarım işçileri çalışma ortamlarında, gazlar (örneğin; NH₃, H₂S, CO, CO₂, CH₄, NO₂), gübreler, kimyasal çözücüler, yakıtlar, herbisitler ve organik ve inorganik tozlar gibi pek çok zehirli ajana maruz kalmaktadır. Tüm bu maruziyetler neticesinde tarım işçilerinde mukoza zarı tahribatı, alerji, astım, hipersensitivite pnömonisi, pulmoner fibrozis, kronik bronşit, pulmoner ödem, trakeabronşit, amfizem gibi sağlık problemleri görülebilir.

6. Kas-İskelet Bozuklukları ve Travmatik Yaralanmalar

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

7. Üreme Sağlığı:

Uzun süre ayakta durmak, eğilmek, aşırı yorgunluk, dehidratasyon, kötü beslenme ve pestisit maruziyeti

spontan abortus riski, erken doğum, fetal malformasyon, gelişim geriliği ve doğumsal anomalilere sebebiyet vermektedir. Ayrıca tarım işçilerinde bebek ölüm hızının, ulusal ortalamaya göre daha yüksek olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konulmuştur.

8. Çocuk Sağlığı

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

9. Ağız Sağlığı

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



10. Kanser

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

11. Akıl Sağlığı

Tarım işçileri iş belirsizliği, yoksulluk, sosyal ve coğrafi izolasyon, zaman baskısı, kötü barınma koşulları, rekreasyon eksikliği, sağlık ve güvenlik endişeleri gibi pek çok durumdan kaynaklı stres altında çalışmaktadırlar. Stres belirtileri, ilişki sorunları, madde bağımlılığı, aile içi şiddet ve psikiyatrik hastalıklar olarak kendisini göstermektedir.

Mevsimlik gezici tarım işçilerinin karşılaşılabileceği sağlık sorunlarını kısaca özetlemeye çalıştık. Bu sorunların giderilebilmesi için çalışma koşullarının iyi-

leştirilmesi birinci şart olmakla beraber biyolojik ve kimyasal etkenlerden korunmak için kişisel koruyucu donanımların kullanımının artırılması da oldukça önemlidir. Mevsimlik tarım işçilerinin karşı karşıya kaldıkları risk etmenleri hakkında bilinçlendirilmeleri ve tarım işçilerinin çalışma koşullarıyla ilgili yapılacak hukuki düzenlemeler de bu bağlamda büyük önem taşımaktadır.

Kaynaklar

1. <http://www.csgeb.gov.tr/csgbPortal/cgm.portal?page=cc&id=3> (Erişim Tarihi : 30/03/2012)
2. Villarejo D, Baron SL. The occupational health status of hired farm workers. *Occup Med* 1999 Jul-Sep;14(3):613-35.
3. Sandhaus S. Migrant health: A harvest of poverty. *Am J Nurs* 1998 Sep;98(9):52-54.
4. Anonymous. HIV seroprevalence in migrant and seasonal farmworkers, North Carolina 1987. *MMWR Morb Mortal Wkly Rep* 1988 Sep 2;37(34):517-19.
5. Hansen E., Donohoe M. "Health Issues of Migrant and Seasonal Farmworkers", Received December 18, 2001; revised May 21, 2002; accepted July 1, 2002. *Journal of Health Care for the Poor and Under-served* - Vol. 14, No. 2 - 2003
6. Moberg K, Gold EB, Schenker MB: Occupational health problems among migrant and seasonal farm workers, In *Cross-cultural Medicine-A Decade Later [Special Issue]*. *West J Med* 1992 Sep; 157:367-373
7. Akbıyık N., Görücü İ. "Türkiye'de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Hikmet Yurdu*, Yıl: 3, S.5 (Ocak-Haziran 2010), ss.189-219
8. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=25&ust_id=8 (Erişim Tarihi 18/04/2012)

ÇASGEM' DEN HABERLER



ÇASGEM Başkanlığına İsmail AKBIYIK Atandı

İsmail AKBIYIK, 1977 yılında İstanbul'da doğmuş olup, 1998 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümünden mezun olmuş, 2002 yılında aynı üniversitenin Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eğitim Yönetimi ve Teftişi alanında Yüksek Lisans yapmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığının çeşitli kademelerinde, Rehber Öğretmenlik ve Yöneticilik görevlerinin yanı sıra Eğitim alanında çeşitli dergiler ve yayınlar ile Sivil Toplum Örgütleri ve Derneklerde de aktif olarak görev almıştır.

29.12.2011 tarihinde ÇASGEM Başkanı olarak atanan İsmail AKBIYIK evli ve 1 kız çocuğu babasıdır.

ÇASGEM Eğitimden Sorumlu Başkan Yardımcılığına Dr. Ali İhsan SULAK Atandı

Dr. Ali İhsan SULAK 01.05.1962 tarihinde Ereğli-Konya'da doğmuştur. Lisan eğitimini 1982 yılında Ankara Yüksek Teknik Öğretmen Okulu'nda, yüksek lisans eğitimini 1993 yılında Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsünde Tarım Makineleri bölümünde, Doktora eğitimini ise 2003 yılında Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Makine Eğitimi bölümünde tamamlamıştır.

Eğitim alanında pek çok tecrübeleri bulunan Dr. Ali İhsan SULAK daha önce Selçuk Üniversitesi Ereğli Kemal Akman Meslek Yüksekokulu'nda Dr. Öğretim görevlisi olarak görev yapmıştır. Dr. Ali İhsan Sulak'ın uzmanlık alanlarını Eğitim, Yetişkin Eğitimi, İşyeri Eğitimi, İş Sağlığı Güvenliği, Bilgisayar Destekli Tasarım konuları oluşturmaktadır. Alanında birçok yayını bulunan Dr. Ali İhsan SULAK pek çok projeye de bilimsel katkı sunmaktadır.

30.01.2012 tarihinde ÇASGEM Eğitimden Sorumlu Başkan Yardımcısı olarak atanan Dr. Ali İhsan SULAK, evli ve 2 çocuk babasıdır.



ÇASGEM 1. Hukuk Müşavirliğine Av. Gürbüz ERDOĞAN Atandı

Gürbüz ERDOĞAN, 29.05.1969 tarihinde Kayseri'de doğmuştur. Lisans eğitimini Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde, lisansüstü eğitimini Sakarya Üniversitesi "Yönetim Organizasyonu" ABD'de tamamlamıştır.

Av. Gürbüz ERDOĞAN daha önce SGK Hukuk Müşavirliği Avukatlığı ve SSK Kayseri İl Müdürlüğünde ISO 9001-2000 kalite yönetim sistemi çalışmalarında ve kalite temsilcisi görevlerinde bulunmuştur. Alanında birçok yayını bulunan Av. Gürbüz ERDOĞAN pek çok projeye de bilimsel katkı sunmaktadır.

16.01.2012 tarihinde ÇASGEM 1. Hukuk Müşaviri olarak atanan Av. Gürbüz ERDOĞAN, evli ve 2 çocuk babasıdır.



ÇASGEM ÜNİVERSİTE KARIYER GÜNLERİ'NDE



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Kurumun üniversite öğrencileri arasındaki tanınırlığının artırılması ve Kurumun insan kaynaklarının geliştirilmesi projesi kapsamında üniversitelerin kariyer günlerine katılma kararı almıştır. Bu kapsamdaki ilk söyleşi 24 Nisan 2012 tarihinde ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezinde gerçekleştirildi. Birçok farklı bölümden yoğun katılımı gerçekleştirilen söyleşinin ana başlıkları şöyledir;

- A) Kamu Kurumları Kadrolarının Tanıtımı
 - Kamu Kurumlarında İşe Alım Süreci Hakkında Bilgilendirme
 - Kamu Kurumlarında Kadrolar ve Görevlendirmeler Hakkında Bilgilendirme
 - Kariyer Uzmanlığı (A Kadro) Hakkında Bilgilendirme
- B) ÇASGEM'in Tanıtımı
 - Düünden Bugüne ÇASGEM
 - ÇASGEM'in Görev ve Yetkileri
 - ÇASGEM'in Düzenlediği Eğitimler



Söyleşiye katılan öğrencilere ve ÇASGEM'i büyük bir misafirperverlikle ağırlayan ODTÜ Kariyer Planlama Merkezi'ne teşekkür ederiz.

MÜLAKAT

ETİ Soda A.Ş.

İş Güvenliği Uzmanı Vahit ERDOĞAN



Son yılların gözde mesleklerinden İş Güvenliği Uzmanlığını daha yakından tanımak isteyenler için ETİ SODA A.Ş. İş Güvenliği Uzmanı Vahit ERDOĞAN ile mesleğin gerektirdiği nitelikleri, içerdiği zorlukları ve güzellikleri üzerine keyifli bir söyleşi gerçekleştirdik...



Ceylan Güliz BOZDEMİR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

1. Kısaca sizi tanıyabilir miyiz?

Ben Vahit Erdoğan, 1982 Beypazarı doğumluyum. Evli ve bir çocuk sahibiyim. Yıldız Teknik Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünden mezun oldum. Son bir yılı İş Güvenliği Biriminde olmak üzere, 5 yıldır Eti Soda'da çalışmaktaydım.

2. Eti Soda A.Ş. ile ilgili genel bir bilgi vermeniz gerekirse..

Eti Soda A.Ş., Eti Maden İşletmeleri ve özel teşebbüs tarafından kurulmuş bir şirkettir ve Türkiye'deki tek doğal soda üreticisidir. Çözelti Madenciligi olarak isimlendirilen özel bir maden çıkarma yöntemiyle trona madeni çözelti formunda yer yüzüne çıkarılmaktadır. Proses tesisinde trona madeni işlenerek, sodyum karbonat (soda külü) ve sodyum bikarbonat olmak üzere iki farklı ürün üretilmektedir. Yıllık üretim kapasitesi bir milyon ton soda külü ve yüz bin ton sodyum bikarbonattır. Yapılan üretim %90 oranında yurtdışına satılmaktadır. Eti Soda doğrudan 430 dolaylı olarak yaklaşık 750 kişiye iş imkanı sunmaktadır ve bu yönüyle bölge ekonomisine önemli katkı sağlamaktadır.

3. Bu madenin önemi ve özelliği nedir?

Trona maddeni; $\text{Na}_2\text{CO}_3 \cdot \text{NaHCO}_3 \cdot 2\text{H}_2\text{O}$ şeklinde kimyasal formülü ile bilinmekte olup, en büyük özelliği dünya da çok az yerde bulunmasıdır. Bu maddeden üretilen soda (soda külü- Na_2CO_3) özellikle cam ve deterjan üretimi başta olmak üzere bir çok kimyasalın üretiminde hammadde olarak kullanılmaktadır.

4. Sizce işinizin önemi nereden kaynaklanmaktadır?

Bence iş güvenliğinin en önemli konusu insandır. Biz insanların bilinçlenmesini sağlayarak çalışma ortamlarından zarar görmemeleri için uğraşırız. Bu sayede hem güvenlik kültürü oluşmasını sağlıyoruz, hem de iş kazalarına bağlı maddi ve manevi kayıpları engellemeye çalışıyoruz.

5. Türkiye'yi İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda nerede konumlandırırsınız?

Bu konuda daha çok yapacak işimiz olduğunu düşünüyorum, maalesef ki iş kazası sayılarına bakıldığında dünyada önde giden ülkelerdeniz, ancak iş güvenliği alanında mevcuttaki çalışmaların önceki yıllara göre çok daha hızlı geliştiğini görüyoruz.





6. Sizce başarılı bir İş Güvenliği Uzmanı nelere dikkat etmeli, neleri mutlaka yapmalıdır?

Her şeyden önce İş Güvenliği Uzmanı, insanları sadece insan oldukları için sevmeli, çalışanlarla iyi iletişim kurmalı ve iş güvenliğiyle ilgili her şeyin mantıksal izahını yaparak çalışanları iş güvenliğinin önemi konusunda ikna etmelidir. Çalıştığı işyerinde iş güvenliği kültürünü oluşturmalı, çalışanlara ne kadar değerli olduklarını sürekli hatırlatmalı, iş güvenliğinin yapılan her işin bir parçası olduğunu anlatmalı, çalışanların tehlikelerin farkına varmalarını sağlamalı ve onlara çalışma hayatlarının her safhasında güvenlik bilinciyle hareket etmelerinin gerekli olduğunu kabullendirmelidir.

7. Sizce eğitim, başarılı İş Güvenliği Uzmanları yetiştirilmesinde ne kadar önemlidir?

İş güvenliği uzmanlığı için eğitimi çok önemlidir, ancak bu eğitimin sadece eğitim merkezlerinde, teorik eğitim çerçevesinde yapılmasını doğru bulmuyorum. Bu eğitim ağırlıklı olarak saha uygulamaları yapılarak verilmelidir. İş Güvenliği Uzmanlığı eğitiminde katılımcılar sahaya indirilmeli. Çalışanlarla bire bir konuşarak sorunları yerinde tespit etmelidirler.

8. İş Güvenliği Eğitimleri veren bir kurum olarak ÇASGEM'i nasıl değerlendirirsiniz?

ÇASGEM'i ilk olarak 2010 yılı içerisinde Eti Soda A.Ş. 'de düzenlenen 'Risk Analizi ve Değerlendirmesi' eğitimine katılarak tanıdım. İlk önce bu kurumun özel bir eğitim kurumu olduğunu düşündüm, devlet kurumu olduğunu daha sonra öğrendim. Bu yıl içerisinde de ÇASGEM' den aldığımız eğitimlerde ÇASGEM eğitimcilerinin bizlere ve çalışanlarımıza olan samimi yaklaşımı bizleri memnun etti ve bizlere hem sosyal devlet yaklaşımının hem de profesyonel iş yapma ciddiyetinin ne kadar önemli olduğunu gösterdiler. Bu bakımda ÇASGEM'e bir kez daha teşekkür ederim.

9. Bildiğimiz kadarıyla ETİ Soda A.Ş. işçilerin eğitimlerini de çok önemsemekte. ETİ Soda A.Ş. bu konuda neler yapmakta ve kimlerden faydalanmaktadır?

Eti Soda olarak tüm çalışanlarımıza (taşeronlar dahil) işe girişte çalışma ortamlarına ve yapacakları işlerin tehlikelerine yönelik eğitim veriyoruz ve saha denetimleri ile de eğitimlerini pekiştiriyoruz. Ayrıca dışarıdan eğitimler alıyoruz. Örneğin 2011 yılı içerisinde toplam 325 çalışanımıza ÇASGEM' den Te-



mel Düzey İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve özel bir eğitim kurumundan da 60 çalışanımıza Tehlike Bilinci eğitimi aldık.

10. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemenin en önemli hususlarından biri de kuşkusuz işyerindeki tehlikeleri belirlemek, riskleri kontrol altına almak ve onları yönetebilmektir. ETİ Soda A.Ş. ve İş Güvenliği Uzmanı olarak siz bununla ilgili neler yapıyorsunuz?

Biz bu konuda birimlerimizde çalışma ekipleri kurduk, mevcut tehlikeleri ve bunlara bağlı riskleri değerlendirdik. Tehlikeleri minimize etme yaklaşımıyla hem çalışma ortamlarımızda iyileştirme yapmaktayız hem de çalışanlarımızı kişisel koruyucu malzeme kullanımı hususunda bilinçlenmelerini sağlıyoruz.

11. İş güvenliği ile ilgili olarak karşılaştığınız sorunlar nelerdir ve bu sorunlarla nasıl başa çıkıyorsunuz?

İnsanlar iş güvenliği önlemlerini ne kadar iyi bilirse bilsinler, kurallara uyma konusunda her zaman aynı özeni göstermemektedirler. Bu tip problemleri işin tehlikelerini tekrar tekrar anlatarak çözmeye çalışıyoruz.

ÇASGEM'e, sizlere ve yöneticilerinize çalışmalarınızda başarılar diler, Eti Soda' ya gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.





Aile ve Değerler Eğitimi Konferansı

Pursaklar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü okullarında 2009-2010 Öğretim Yılından bu yana uygulanmakta olan, Aile ve Değerler Eğitimi'nin bu öğretim yılında daha etkin uygulanmasına katkı sağlamak amacıyla Özel Ceceli Okulları Genel Müdürü Nurtan CECELİ ALKAN tarafından verilen Konferans, 15-16 Şubat 2012 tarihlerinde ÇASGEM Konferans Salonunda gerçekleştirildi.

15 Şubat Çarşamba günü saat 10:00 da başlayan I.Oturuma Pursaklar Kaymakamı Salih BIÇAK, ÇASGEM Başkanı İsmail AKBIYIK, İl Milli Eğitim Müdürü Kamil AYDOĞAN, İlçe Milli Eğitim Müdürü Yaşar ERTUĞRUL, Şube Müdürleri, Okul/Kurum Müdürleri ve öğretmenler katıldı.



BEST A.Ş'de Orta Kademe Yöneticilik Semineri Gerçekleştirildi

02-05 Nisan 2012 tarihleri arasında Balıkesir'in köklü firmalarından olan Best Transformers'da, iki farklı grupta yaklaşık 40 Orta Kademe Yöneticisine, Orta Kademe Yöneticilik Semineri verildi. Nisan ve Mayıs aylarında İnsan İlişkileri ve İletişim, Zaman Yönetimi ve İş hayatında Stres konulu seminerler verilmeye devam edecek.



ÇASGEM ve Çerkezköy OSB İş Birliği Protokolü İmzalandı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ile Çerkezköy Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü arasında, Bölgeye bağlı işletmelerde çalışanların başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere işverenlerin ve çalışanların görev ve sorumlulukları konularında bilinçlendirilmesi ve çalışanların kişisel gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla düzenlenen İş Birliği Protokolü 27.02.2012 tarihinde ÇASGEM Merkez Başkanı İsmail AKBIYIK ve Çerkezköy Organize Sanayi Bölge Müdürü Mehmet ÖZDOĞAN tarafından imzalanarak yürürlüğe girmiştir.



Dicle Kalkınma Ajansı Protokolü ve Eğitimleri

Dicle Kalkın Ajansı, Düzey 2 Bölgesinde (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt), bölgesel kalkınmayı sağlamak amacıyla Kamu Kurumları ve Sivil Toplum Kuruluşlarının kurumsal kapasitelerini arttırmak ve uygulamada karşılaştıkları sorunların çözümüne katkıda bulunmak amacıyla yürüttükleri Teknik Destek Programı kapsamında 24 kurum/kuruluşun eğitim taleplerini Merkezimizce karşılanmasını istedi. Yapılan protokolle 'İnsan İlişkileri ve Stres', 'Halkla İlişkiler ve Müşteri İlişkileri', 'Orta Kademe Yöneticilik' konu başlıklarını kapsayan programlar Mart 2012 itibarı ile uygulamaya konmuştur



Türk Kızılayı Şube Afet Çalıştayı

Türk Kızılayı tarafından, afet bölgelerindeki çalışmaların ve deneyimlerin şubeler ile paylaşılması ve gelecek dönemdeki afet müdahale çalışmalarına ışık tutulması adına düzenlenen "Şube Afet Çalıştayı" 03-04 Ocak 2012 tarihlerinde, Türk Kızılayı yöneticilerinin katılımıyla, ÇASGEM Konferans Salonunda gerçekleştirildi.



TİGEM Oryantasyon Semineri

Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü bünyesinde görev alan personele yönelik olarak düzenlenen İşe Alıştırma (Oryantasyon) Semineri 23.01.2012 tarihinde ÇASGEM Konferans Salonunda başladı. Toplam 212 kişiye 2 grupta verilen seminer 27.01.2012 tarihinde sona erdi.



Eğiticilerin Eğitimi Programı

İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Güvenlik, Kariyer Planlaması ve çalışma hayatının diğer konularında, yetişkin eğitim programları uygulamayı hedefleyen eğiticilere yönelik olarak, Merkezimizce düzenlenen eğitim programı (5 gün süreli) Eğiticilerin Eğitimi programı 06-10 Şubat 2012 tarihlerinde ÇASGEM eğitim salonlarında gerçekleştirilmiştir.



İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri / Kayseri

İşçi Cezaları Projeleri kapsamında TÜRK-İŞ Konfederasyonu tarafından Kayseri'de İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri 28-29 Mart 2012 tarihinde düzenlendi. Düzenlenen eğitim seminerine Çasgem adına İ. Hukuk Müşaviri Gürbüz ERDOĞAN ve Eğitim Uzmanı Kadir TOMAS katılmıştır. İ. Hukuk Müşaviri Gürbüz ERDOĞAN seminerde İş Sağlığı Güvenliği konusunda devlet, işveren ve işçi yükümlülükleri konusunu anlatırken, Eğitim Uzmanı Kadir TOMAS İSG üzerinde durmuştur.

ÇASGEM Elektronik Doküman Yönetim Sistemi (EDYS) Çalışmaları

e-Çalışma Portalı; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ana Hizmet, Danışma, Denetim ve Yardımcı Birimlerince tesis edilen iş ve işlemlerin elektronik ortamda yürütülmesi ve mevcut projelerin bir çatı altında toplanarak birbirleri ile entegrasyonu yanı sıra 5070 sayılı Kanunda belirtildiği üzere e-İmza kullanılarak iş ve işlemlerinin daha hızlı ve güvenli hale getirilmesi amacıyla yönelik olarak Bakanlık Makamının 2010/7 sayılı Genelgesi ile 29/11/2010 tarihinden itibaren Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında kullanılmaktadır.

Merkezimiz iç ve dış yazışmalarının Elektronik Doküman Yönetim Sistemine uygun olarak e-çalışma portalı üzerinden yürütülmesi çalışmaları kapsamında Bilgi İşlem Daire Başkanlığı e-çalışma Koordinatörleri Abdullah ÇİĞDEM ve Muhammed BOZKURT ile yardım masası personeli Hasan ER, Çiğdem SÖNMEZ, Mehtap ERCİYAS ve Özcan BAY-SAL tarafından 13 - 15 / 21 Şubat 2012 tarihlerinde personelimize eğitimler verilmiştir.



Mardin SGK İl Müdürlüğü Eğitimleri

20-23 Mart 2012 arasında Mardin SGK İl Müdürlüğü personeline, İkişer günlük iki farklı grupta, halkla olan iletişim sorunlarını ortadan kaldırmak amacıyla İle Halkla İlişkiler ve Müşteri İlişkileri üzerine eğitim gerçekleştirildi.

06-30 Mart 2012 tarihleri arasında Mardin SGK İl Müdürlüğü personeline 5 günlük eğitim programı uygulanmıştır. Beş günlük eğitim süresince İş Yerinde Stres ve Mobbingin Önlenmesi, İnsan İlişkileri ve İletişim, Zaman Yönetimi konuları işlendi.



İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul Projeleri 2012

ÇASGEM tarafından 2012 yılında gerçekleştirilmesi planlanan ve 24.01.2012 tarihinde İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul tarafından onaylanan "İşyeri Düzeyinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ve Diğer Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Geliştirilmesi (Yöneticilerin Eğitimi) Projesi" ile "Metal İş Kolunda Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenlik Bilincinin Arttırılmasına Yönelik Eğitim ve Araştırma Projesi" konularında işbirliği yapmak ve ortak eylem planı hazırlamak üzere düzenlenen toplantı 09.02.2012 tarihinde ÇASGEM Toplantı Salonunda gerçekleştirildi. Toplantıya ÇASGEM Merkez Başkanı İsmail AKBIYIK, Başkan Yardımcısı Dr. Ali İhsan SULAK, Başkan Yardımcısı Fatih Murat AYDINLI ve 1. Hukuk Müşaviri Gürbüz ERDOĞAN ile ÇASGEM Eğitim Uzmanlarının yanı sıra TÜRK-İŞ Temsilcisi Özcan KARABULUT, HAK-İŞ Temsilcisi Jülide SARIEROĞLU, TİSK Temsilcisi Avukat Ulaş YILDIZ ve Avukat Vahap ÖNLÜ katıldı.



İSG Eğitim Programı Verimlilik Genel Müdürlüğü

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Uzmanlarına yönelik olarak "İş Sağlığı, Güvenliği ve Verimlilik - Health and Safety at Work in Relation with Productivity (HESAPRO)" projesi kapsamında düzenlenen Temel İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim semineri 10 Ocak 2012 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanımız Çevre Yüksek Mühendisi Kadir TOMAS tarafından gerçekleştirildi.

Program, Verimlilik Genel Müdürü Sayın Anıl YILMAZ'ın Kadir TOMAS'a Teşekkür Belgesi takdimi ile sona erdi.

Uluslararası Çalışma Örgütü - Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı

(International Programme on the Elimination of Child Labour-IPEC)



Berna YAZAR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Eğitim Uzman Yrd.

Kuruluşundan bu yana, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çocuk işçiliğini önemli bir konu olarak ele almış olup 1992-1993 yıllarından itibaren ise çocuk işçiliği konusunu, ILO ölçeğinde gözetilmesi gereken bir konu olarak belirlemiş ve "Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı" (International Programme on the Elimination of Child Labour- IPEC) başlatmıştır. IPEC programı 1992 yılında Brezilya, Hindistan, Endonezya, Kenya, Tayland ve Türkiye'de başlatılmış, 1994 yılında Bangladeş, Nepal, Pakistan, Filipinler, Tanzanya, 1996-1997 yıllarında ise Kamboçya, Sri Lanka, Benin, Mısır, Madagaskar, Senegal, Kosta Rika, Dominik Cumhuriyeti, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nikaragua, Panama, Arjantin, Bolivya, Peru, Venezuela, Kolombiya ve Ekvator programa katılmıştır.

Programa katılan ülkelerdeki çalışan çocukların korunması amacıyla gerçekleştirilen ulusal düzeydeki çalışmalar, kamu, gönüllü kuruluşlar ve ilgili kilit gruplar (işçi sendikaları, iş müfettişleri, işveren örgütleri, eğitimciler, basın, aileler, çocuklar ve diğerleri) tarafından yürütülmektedir. ILO/ IPEC'in uzun vadeli asıl

hedefi, çocuk işçiliğine son verilmesi, kısa ve orta vadeli hedefi ise çocukların korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir.

Türkiye'de Çocuk İşçiliği Sorunu

Çocuk işçiliği sorunu gelişmekte olan her ülke için olduğu gibi, Türkiye için de önem taşıyan bir konudur. Türkiye'de çocuk işçiliğine neden olan faktörler yoksulluk, işsizlik, eğitim, göç, geleneksel bakış açısı, mevzuat eksiklikleri ve denetim yetersizlikleri, işveren talebi gibi birkaç başlık altında toplanabilir.

Çocuk istihdamı konusunda istatistiki verilerin çeşitlendirilmesi ve geliştirilmesi için 1994 yılında IPEC programı çerçevesinde ILO ile Türkiye İstatistik Kurumu arasında imzalanan proje kapsamında ilk kez çocuk işçiliği anketi uygulanmıştır. Çocuk İşçiliği Anketi'nin ikinci olan Ekim 1999 uygulaması ise "Çocuk İşçiliğinin İzlenmesi ve İstatistiksel Bilgi Programı (SIMPOC)" çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Çocuk istihdamı konusunda güncel verilere duyulan ihtiyaç nedeniyle, 2006 yılında IPEC

çerçevesinde, ILO ile TÜİK arasında imzalanan yeni bir proje kapsamında Çocuk İşçiliği Anketi, önceki uygulamalarda olduğu gibi Hanehalkı İşçiliği Anketi ile birlikte Ekim, Kasım ve Aralık aylarında uygulanmıştır.

ILO katkısıyla TÜİK tarafından gerçekleştirilen Ekim 1999 ve Ekim-Kasım-Aralık 2006 Çocuk İşçiliği Anketi (ÇİA) temel göstergelerine bakıldığında Türkiye genelinde Ekim 1999 ÇİA verilerine göre 6-17 yaş grubu arasında bulunan 15,821,000 çocuğun içerisinde ekonomik faaliyette bulunanların oranı %10.3 (1,630,000 kişi) olarak tahmin edilirken Ekim-Kasım-Aralık 2006 ÇİA verilerine göre aynı yaş grubu için 16,264,000 çocuğun içerisinde ekonomik faaliyette bulunanların oranı %5,9 (958,000) olarak tahmin edilmiştir.

1999 yılı verilerine göre ekonomik bir faaliyette bulunan çocukların %41,41'ini kız çocukları, %58,59'unu erkek çocuklar oluştururken aynı göstergeler 2006 yılı için incelendiğinde ekonomik faaliyet içerisinde bulunan çocukların %34,03'ünü kız çocukları oluştururken %65,97'sini erkek çocukları oluşturmaktadır. Ekim 2006 Çocuk İşçiliği Anketi sonuçlarına göre 6-17 yaş grubu çocukların okula devam durumları incelendiğinde 1999'da 12,526,000 çocuk iken 2006'da 13,772,000 çocuğa yükseldiği görülmektedir.

Ekim 1999 ÇİA verilerine göre 6-14 yaş grubunda bulunan çocukların çalışma nedenlerine bakıldığında ağırlıklı olarak hane halkı gelirin katkıda bulunmak amacıyla çalıştıkları görülmekte (%68) ve bunu ailesi istediği için durumu izlemektedir (% 19,0). Yine aynı yılın verilerine 15-17 yaş grubunda bulunan çocukların çalışma nedenlerine bakıldığında ağırlıklı olarak hane halkı gelirin katkıda bulunmak amacıyla çalıştıkları görülmekte (%62) ve bunu ailesi istediği için durumu izlemektedir (% 14,0).

Yine Ekim 1999 ÇİA verilerine göre çalışan çocukların sektörel dağılımı incelendiğinde ekonomik faaliyet içerisinde bulunan çocukların %60,7'si tarım sektöründe iken %19,75'i sanayi sektöründe çalıştığını belirtirken aynı göstergeler 2006 yılı için incelendiğinde ekonomik faaliyet içerisinde bulunan çocukların %40,9'u tarım sektöründe çalıştığını belirtirken %28,28'i sanayi sektöründe çalıştığını belirtmiştir.

Ekim-Kasım-Aralık 2006 ÇİA sonuçları Ekim 1999 ÇİA sonuçları ile karşılaştırıldığında 1992-2006 yılları süresince ILO IPEC programının hedef kitlesini oluşturan 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların oranında önemli bir azalış olduğu dikkat çekmektedir.



1992 yılından bugüne kadar IPEC çerçevesinde gerçekleştirilen faaliyetler aşağıda özetlenmektedir:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, çocuk işçiliğiyle ilgili programların koordinasyonu, yeni program fikirleri geliştirme, çocuk işçiliği konusunda seçilmiş bir grup müfettişin eğitimi ve mevzuatın iyileştirilmesinden sorumlu olan bir Çocuk İşçiliği Birimi kurulmuştur. Teftiş sistemi revize edilmiş, çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için müfettişlerin önerileri doğrultusunda 6 bölgede önlemler alınmıştır. Kimyasalların İstanbul'da deri sanayinde çalışan çocuklar üzerindeki etkileri konulu bir çalışma başlatılarak, özellikle yapıştırıcılardan zarar gören çocuklarla ilgilenilmiştir. Bakanlık bünyesinde tam donanımlı bir çocuk işçiliği dokümantasyon merkezi kurulması hazırlıklarına başlanmıştır.
- Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık Eğitim Merkezleri öğretmenleri için duyarlılık artırma çalışmaları yapılmıştır.
- Türkiye İstatistik Kurumu tarafından çocuk işçiliği konusundaki önemli istatistikleri toplamak amacıyla ulusal hane halkı araştırması yapılmış, 6-14 yaş grubu çocuklar incelenmiştir.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Çıraklık Eğitim Merkezleri ile birlikte İstanbul'daki metal sanayi sitelerinde seminerler düzenleyerek küçük ölçekli işyeri sahiplerinin duyarlılığını arttırmıştır. İstanbul Pendik Sanayi Sitesinde Pendik ve çevre sanayi sitelerinde çalışan çocuklara hizmet vermek üzere bir çalışan çocuklar bürosu kurulmuştur.
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu İstanbul'daki üyelerini çocuk işçiliği konusunda eğitmiştir. TESK bünyesinde İşyeri Danışma ve Denetleme Grubu (İDDG) sistemini kurulmuş, üyeleri çocuk işçiliğiyle mücadele konusunda eğitilmiştir. Mersin'de çalışan çocukların ailelerini iş sahibi yaparak çocuklarını çalışma yaşamından çekmelerini amaçlayan Kendi İşini Kur programı başlatılmıştır.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu İstanbul'da deri sektöründeki küçük ölçekli işletmelerde duyarlılık artırma çalışmaları yapmış ve çocuk işçiliğiyle mücadele amacıyla bölgesel ve ulusal eylem komiteleri kurmuştur. Bölge eylem komiteleri duyarlılık çalışmalarının yanı sıra Çocuktan Çocuğa eğitim metodolojisiyle çalışan çocuklara ulaşmaktadır.
- Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı usta eğitimcilerinin eğitimini gerçekleştirmiş, Doğu Anadolu'daki göçmen çocuklar ve sokakta çalışan çocuklar için eğitim kursları düzenlemiştir.
- İnsan Kaynakları Vakfı ilköğretim müfettişlerini çocuk işçiliği konusunda eğitmiştir.
- Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı ev hizmetlerinde çalışan kız çocuklarının geçmiş ve geleceklerine ilişkin bir araştırma yürütmektedir.
- Türk Esnaf Sanatkar ve Küçük Sanayi Araştırma Enstitüsü Türkiye Esnaf ve Sanatkar birliklerine yönelik eğitim programları düzenlemektedir.
- Ankara'nın çeşitli üniversitelerinde kurulan çocuk işçiliği birimleri yardımıyla öğrencilerin duyarlılığını artırma çalışmaları yapılmaktadır.
- Türkiye Kalkınma Vakfı Erzurum ve Sinop'ta kırsal kesimde ve ev hizmetlerinde çalışan çocuklar için bir model geliştirerek mesleki eğitim sağlamıştır. Sinop ve Diyarbakır'da kırsal kesimde çalışan çocukların ailelerini iş sahibi yaparak çocuklarını çalışma yaşamından çekmelerini amaçlayan Kendi İşini Kur programı başlatılmıştır.
- Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, metal, otomotiv ve deri sanayinde çalışan çocuklara sağlık hizmeti sağlamıştır. Ankara ve İstanbul'daki metal ve otomotiv sanayinde çalışan çocuklar için çıraklık okullarıyla işbirliği yaparak düzenli sağlık taramaları gerçekleştiren bir mobil klinik kurmuştur. Denizli'deki küçük işletmelerde çalışan kız çocuklarına da sağlık hizmeti sağlamaktadır.
- IPEC programı çerçevesinde kurulan Ankara Büyükşehir Belediyesi Sokakta Çalışan Çocuklar Merkezi kısa dönemli mesleki eğitim kursları düzenlemiştir.
- Emniyet Genel Müdürlüğü Küçükleri Koruma Birimi çocuklara daha iyi hizmet sunmak amacıyla kapasitesini geliştirmiştir.
- Samsun Esnaf ve Sanatkarları Odalar Birliği ile çalışan çocuklara yönelik bir sağlık ve güvenlik merkezi kurulmuştur.
- Milli Eğitim Bakanlığı ile çocuk işçiliği ve eğitim arasındaki ilişkinin araştırılması ve analiz sonuçlarına dayanarak Bakanlık tarafından çalışan çocuklara yönelik bir rehberlik ve eğitim modeli oluşturulmasına yönelik bir proje başlatılmıştır. Bu çerçevede çeşitli illerden 900 çalışan çocuğa eğitim, danışmanlık, sağlık hizmetleri ve beslenme konularında destek sağlanmaktadır.
- Başbakanlık GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile ortaklaşa yürütülen Diyarbakır sokaklarında çalışan çocuklar merkezi projesi çerçevesinde ça-

alışan çocukların sosyal ve psikolojik gelişmelerine destek sağlama ve aileler ve çeşitli kuruluşlar düzeyinde konuya ilişkin duyarlılık yaratma çalışmaları sürdürülmektedir.

- DISK ile ortaklaşa yürütülen proje kapsamında İstanbul, Çorlu ve Denizli'de çocuk işçiliğiyle mücadele eylem planı oluşturulmuş, çalışmalar başlatılmıştır.
- HAK-İŞ ile ortaklaşa yürütülen proje kapsamında Gaziantep, Karaman ve Adapazarı'nda çocuk işçiliğiyle mücadele eylem planı oluşturulmuş, çalışmalar başlatılmıştır.
- Yalova Valiliği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ortak bir proje geliştirilmiştir. Yalova'da depremden etkilenen, çalışan veya çalışma yaşamına atılma riski taşıyan 500 çocuğun yararlandığı bir merkez kurulmuş, rehabilitasyon, eğitim, sağlık, beslenme, psiko-sosyal ve kriz danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır.
- Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile toplam 1000 çocuğun yararlandığı iki merkez Gölcük ve Adapazarı'nda kurulmuş, rehabilitasyon, eğitim, sağlık, beslenme, psiko-sosyal ve kriz danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İzmir'de seçilen meslek dallarında 2003 yılı itibarıyla çocuk işgücünün sona erdirilmesi projesi başlatılmıştır. Ayakkabıcılık, konfeksiyon, oto tamir ve bakım

meslek dallarında 15 yaş altındaki çalışan çocukların işten çekilmeleri ve temel eğitime yönlendirilmesi ve 15-18 yaş arasındaki çalışan çocukların çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan proje kapsamında işyeri izleme ve sosyal destek sistemi kurulmuştur. Yapılan protokollerle Milli Eğitim Bakanlığı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ve bağlı bulunduğu Devlet Bakanlığı, İzmir Valiliği, İzmir Büyükşehir Belediyesi, Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve çeşitli sivil toplum örgütlerinin bu çalışmaya aktif olarak katılmaları kararlaştırılmıştır. Bu kuruluşlarla işbirliği içinde çocuklara doğrudan destek ve çalışan çocukların ailelerine sosyal destek ve gelir getirici etkinliklere yönlendirme çalışmaları sürdürülmektedir.

KAYNAKÇA

- <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/child.htm> (27.03.2012)
- Türkiye İstatistik Kurumu, Türkiye'de Çocuk İşgücü 1999 Türkiye İstatistik Kurumu, Çocuk İşgücü Araştırması, 2006 http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=26&ust_id=8 (27.03.2012)
- Günöz, Mustafa (2007) Türkiye'de Çocuk İşçiliği Sorunu Ve Çözüm Önerileri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü International Labour Organization (ILO) (1999) Child Labour in Turkey 1999, Türkiye İstatistik Kurumu





Eğitimde Değişim Yönetimi

Bir Grundtvig Hizmetiçi Eğitim Programı



Kübra ÖZTÜRK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

04-10.03.2012 tarihleri arasında Çek Cumhuriyeti'nin Prag kentinde Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen Yaşam Boyu Öğrenme Programı kapsamında Grundtvig Eğitim Kursu olarak düzenlenen "Leading Educational Change" isimli programa katılım sağlanmıştır.

Program 4 Mart Pazar günü açılış ve kursun kısaca anlatılmasıyla başlamıştır. İlk gün program ve kursun ana amaçları ortaya konmuş, eğitimciler kendilerini tanıtmışlardır. Kurs "BASIC" (Building Agency for School Improvement, Coherence and Sustainability) diye kısaltılan bir sistemin ortaya konmasıdır. Bu sistem okullar/eğitim merkezlerinin gelişimi, uyumu ve sürdürülebilirliği için yapı kuruluşu olarak açıklanmaktadır.

Daha sonra kurs katılımcılarının gruplandırılarak yakın konularda çalışan katılımcıların birbirlerini daha yakından tanması sağlanmıştır. Kursta ilköğretim, ortaöğretim ve yetişkin eğitimi veren kuruluşlardan katılımcılar bulunmaktadır. Genel profili eğitimciler oluştururken; yönetim düzeyinde çalışan katılımcılar da bulunmaktadır.

Eğitim seminerlerini 4 uzman eğitimci vermiştir. Kurs yöneticisi Rudi SCHOLLAERT; eğitimciler ise Pieter LEENHEER, Steve BRADY ve Rik VANDERHAUWAERT dersleri yürütmüşlerdir.

Kursun içeriği şu şekilde belirtilmiştir:

- Değişimin farkındalığı
- Karmaşık bir süreç olarak değişim
- Kurumsal öğrenme yoluyla değişim
- Liderlik
- Sürdürülebilir gelişmenin şartları
- Değişim süreci
- Yansıma
- Etkileşim
- Direnç ile başa çıkma
- Birkaç amacın araçları
- Etkin değişim stratejileri

BASIC yaklaşımı ise şu şekilde açıklanmıştır:

- Daha derin bir katılım
- Daha geniş bir destek
- Daha fazla işbirliği
- Arttırılmış profesyonellik
- Daha güçlü liderlik
- Politika odaklı yaklaşım
- Firmaları yeniliğe sabitlemek





Değişimin öğrenme sürecinde yönetilmesi için bir çerçeve oluşturulması ilk günlerde önerilen bir yöntem olmuştur. Katılımcıların eğitim sonunda elde edeceği yetkinliklerden en önemlisi değişimden kaçınılamayacağı ve değişimlerin proaktif bir biçimde değişim yönetimiyle gerçekleştirileceğidir. Değişim, öğrenme ve liderlik arasındaki bağın farkına varılması ve değişim ajanlarının (öğretmen ve eğitimciler) sahip olması gereken beceri ve yeteneklerini geliştirmek de bunu izlemiştir.

Gerçek anlamda eğitim programı 5 Mart Pazartesi günü başlamıştır. Seminer başlığı tüm kursun bel kemiğini oluşturan Eğitimde Değişim Yönetimi olmuştur. Seminerin temel noktaları değişimin; kaçınılmaz olduğu; bir süreç olarak karmaşık, öğrenme temeline dayalı ve duygusal olduğu olmuştur. Ders içerikleri özetlenecek olursa: Değişim dışsal bir baskıyla gerçekleştirilebilecek bir süreç değildir; içsel olmalıdır. Dirençle karşılaşması en muhtemel konudur. Paradigma kayması söz konusu olmaktadır ve bu durumu dışsal olarak anlamlandırmak mümkün olmamaktadır. Toplumsal gelişmeler eğitim süreçlerini farklı noktalara itmektedir, eski toplumsal yapı aynı kalmadığı için eğitsel noktalarda da değişim gerçekleştirilmelidir. Kurumların bu noktada hem sorumluluk sahibi olmaları hem de isteklere cevap verebilir halde olmaları beklenmektedir. Öğrenme sürecinin söz konusu olduğu yerlerde müşteri- satıcı anlayışı olumsuz olmaktadır. Kurumlar sorumlulukları paylaşarak, taleplere cevap verecektir.



Bu noktada kurumumuzda verilen İSG eğitimleri akla gelmektedir; başarı düzeyinin yükselmesi; katılımcıların memnuniyeti için değişim şarttır. Aktif öğrenme süreçlerinin işletilmesi, güncelle uyumlu olarak programların yenilenmesi; katılımcıların tüm bilgileri hayatı olarak görerek sınavı geçmeye değil gerçek bir öğrenmeye yönelmeleri sağlanmalıdır.

Değişim gereksiniminin belirlenmesi değişim hareketine geçmeden önce ilk yapılması gereken şeydir. Nasıl bir değişim gereksinimi olduğu belirlenerek buna yönelik girişimlerde bulunulması gerekmektedir. Bu noktada eğitimde iki başlık olarak değişim belirlenmiş ve bunu da değişimin doğası ile ilişkilendirmişlerdir. Bu bağlamda:

1. *Lower order change (düşük mertebeden değişim)*
2. *Higher order change (yüksek mertebeden değişim)*

İlki bize daha teknik değişimleri, adapte edilebilecek şeyleri anlatmaktadır. İkincisi ise tutumları değiştirmeye yöneliktir ki bu nedenle daha zordur. Kişilerin psikolojik bir objeye karşı tümüyle bakış açılarının değişmesi anlamındadır.

Değişimin hangi düzeyde gerçekleşmesi gerektiği stratejiyi belirlemede önem taşımaktadır. Burada sistemin hiyerarşik bir yapıya oturtulması dikkati çekmektedir. Gelişme yaklaşımı ve tasarımı bu anlamda yüksek değişim gereğinden düşüğe doğru sıralı stratejiler sunar. Bu anlamda en kolay empoze etmektedir; bunu söylemek ve satmak izler, ardından pazarlık etme kısmı gelir; en büyük değişimler içinse kişiler öğrenmelidir. Öğrenmek fikrini değiştirmektir. Öğrenme tamamen kişisel bir süreçtir, devredilemez.

En iyi aracı ve yöntemi kişi kendisi bulacaktır. Eğitimciler yol göstermelidir. Kişiler belli bir stres düzeyinde öğrenebilirler. Buna öğrenme aralığı denir. Ne kendilerini panik, güvensiz hissettikleri ne de aşırı rahat oldukları noktalarda öğrenmeyi gerçekleştiremeyeceklerdir.

Stratejilerin başarısızlıklarını anlayabilmek için buz dağının altını görmek gerekir. Eğitimde Titanik Sendromu metaforu kullanılarak, gerçek başarısızlıkların sebebini görünürdeki verilerde değil altında yatanlarda aramak gerektiği belirtiliyor. Bu anlamda vizyon → operasyonel hedefler → eylem planı → uygulama → çıktı olarak planlanan bir değişim stratejisinde patlak verecek olan noktalar dirençle başa çıkabilme, destek, iletişim, hareketlilik, kritik kitleyi dahil edebilme, kapasite oluşturma, küçük kazanımlar yaratma, uyum yaratabilme ve stratejileri kurabilmededir. Değişime karşı çıkışta kişilerin başarısız olmaktan korkuları, yapamayacaklarına inanmış olmaları, güven sorunları yatmaktadır. Bu bağlamda değişimin gerçekleştirilebilmesi için buzdağının altındaki noktalara dokunmak gerekecektir. Liderlik ile yöneticilik arasındaki fark bu noktadan çıkmaktadır. Yönetmek; planlama, organize etme ve kontrol etmek iken liderlik bir yön belirleyebilmek, kişileri hizaya sokabilmek, motive etmek ve ilham vermektir. Duygularla başa çıkılabildiği sürece değişim gerçekleşebilir. Hedefler ortak değerlere hitap etmeli, kişilerin yapmak için yapmayacakları şekilde belirlenmelidir. Aksi takdirde direnç gösteren kişiler kaçınacak ve yerine getiremeyecektir. Değişimin gereğine inanılıyorsa; bizzat kendinden başlayarak değiştirilmelidir.

İlk günkü ilk oturum detaylı olarak özetlenmiştir; çünkü eğitim programının bel kemiğini oluşturmaktadır.

Kurumsal yapıyı ele alan ikinci kısımda öğrenme sürecini anlamlandırmak için en iyi yolun nasıl olduğuna değinilmiştir. Bu noktada öne çıkan en önemli nokta sade ve katı yapıların mı yoksa daha esnek çoklu disiplinler içindeki yapıların mı daha başarılı olduğudur. Eğitim sürecini bir fabrikaya benzeten yaklaşım kesin katı kurallar çizmek yerine bütün olarak işletilmesinin ne derece başarı sağladığına bakılması gerektiği üzerine yoğunlaşır. Değişim stratejisini sadece üst düzey yönetim düşünülerek kurmak mümkün olmamaktadır; örgütü bir bütün olarak ele almak gerekir. Mikro düzeyden başlatılmayan bir değişim sistemi başarısız olacaktır. Tepeden inme değişimler sadece görünürde değişimler olacak, içselleştirilmeyecektir. Bir miktar özerklik informal olarak öğrenilmesinin yolunu açacaktır; böylece örgütün birimleri birbirinden öğrenecektir. Yeniliklere karşı geçmiş bilgiler sorun teşkil etmektedir. Kişisel deneyimleri göz önünde bulundurularak örgütün parçaları dikkate alınmalıdır. Kişiler geri dönümler almazlarsa kendilerini her zaman ortalamanın üzerinde görecektir. Kişilerin yalnızca başarılarının değil başarısızlıklarının da bilincine varmaları gerekir; böylece iyi örneklerin yanı sıra kötü örnekler de öğrenme sürecine katkıda bulunur. Hata yapmaktan korkmamaları için örgüt içerisindeki bireylerin bu noktada açık olmaları sağlanmalıdır. Böylece örgüt öğrenen örgüt haline alabilecektir. Değişimleri en iyi başaran ve kendini güncel tutan örgüt bu şekildedir.

İkinci gün sürdürülebilir gelişim için değişimin başlatılması ve uygulanması konusu üzerinde durulmuş ve adım adım işlenebilecek bir değişim yönetimi modeli ortaya konmaya çalışılmıştır. Buna göre değişimin uygulanması ve sürdürülmesi temelde üç sacayağına oturmaktadır. İlki başlatmadır, ikincisi uygulama ve üçüncüsü ise sürdürmedir.

Üçüncü gün vaka çalışmasının incelenmesi ile geçti kısaca bu vakayı açıklamak gerekirse: İngiltere'nin Bristol kenti yakınındaki Dene Magna isimli bir okulun "öğrenen okul" haline gelmesi incelenmiştir. Eğitimi bu okulun müdürü olan Steve Brady vermiştir. İlk olarak amaçlarında değişiklik yaparak işe başlamışlardır. Yalnızca öğrencilerin öğrenim gördüğü bir okul olma hedefinin yerine "...her bir öğrenen maksimum potansiyelini ortaya koymalıdır..." diyerek öğrencilerinin yanı sıra eğitim kadrosunun da çalışanlarının da aynı hedefe dâhil etmiştir. Öğrenmeyi öğrenmek ilkesi ile harekete geçmişlerdir. Böylece kendi çalışanlarını yüreklendirmeye başlayarak, hedeften gözlemlerimizi ayırdıkça engeller büyür zihniyetini kullanarak devam etmişlerdir. Kendi içlerinde değişim için öncelikle toplantılar düzenlenir ve fikir eğitimcilerin birbirlerini izleyerek değerlendirmelerde bulunmasıdır. Bunun için her sınıfa aynalı duvarlar yerleştirilir ve ses ve kamera sistemleri böylece eğitimciler birbirlerini izleyerek geri bildirimde bulunurlar. İzlendiğinin bilincindeki eğitimci daha özenli eğitim verir. Önceleri kısa turlarla başlayan bu yöntem daha sonra bir gelenek haline almaya başlamış. Buna Peer Observation – Akran gözlemeleme sistemi adı verilmektedir. 10 yıllık bir süre içerisinde bu sistemi oturtmak için uğraş verilmiş. Kullanılan yöntemlerini sıralamak gerekirse; ders gözlemleri, gözlem odasının oluşturulması, öğ-

renci koçluğu ve öğrencilerin görüşlerinin alınması, çalışanlara koçluk, eğitimcilerin yetkinliklerinin artırılması için Üniversite ile işbirliği... gibi. Sonuç olarak tüm çalışanları ile öğrenmenin liderleri vasfını almış bir kurum haline gelmiş.

8 Mart Perşembe günü çalışma ziyaretlerinde bulunulmuştur. Katılımcıların profillerine ve ilgi alanlarına yönelik 3 farklı okul belirlenmiştir. İlki özel bir ortaokul, diğeri bir başka özel okul ve sonuncusu ise bir meslek lisesi olmuştur. Seçilen okul meslek lisesi olmuştur. Bu okulda hem bilgisayar teknolojileri hem de otomotiv sektörüne yönelik eğitim hizmetleri verilmektedir. Bu okulun seçilmesinin temel nedeni önümüzdeki dönemlerde genç çalışanlara yönelik olası bir proje çalışmamızda proje ortağımız olabilmeleridir. Okul gezisinde okul müdürü okul hakkında detaylı bilgi içeren bir sunum yapmıştır. Okulda elektronik karne yöntemlerine geçilmiş; böylelikle hem okul hem aileler öğrencilerin durumunu kolaylıkla takip edebilir hale getirilmiştir. Okulda dikkati çeken öğretmenler ve öğrencilerin duyarsızlığına karşı okul müdürünün aşırı bir çaba sarf ederek değişiklikler yapmaya çalışması olmuştur. Diğer okullara giden katılımcılar ise okullarının oldukça modern ve katılımcı yapıları olduğunu; dinamik kadroları ile değişime kolaylıkla adapte edilebilmiş örnekler olduğunu belirttiler.

Eğitimin en önemli kısımlarından bir diğeri ise Perşembe günü öğleden sonra verilen Koçluk ve Aktif Dinleme eğitimi olmuştur. Bu eğitimin ÇASGEM'in kurumsal eğitim listelerine eklenebileceği kanaatine varılmıştır. Oldukça faydalı geçen seminerde motivasyon artışının sağlanması ve değişim sistemlerinin özellikle yüksek mertebeden değişimlerin gerektiği kişilerin tutumlarında köklü değişimler yapılmasının gerekli olduğu durumlarda çalışanların desteklenmesi adına oldukça faydalı bir yöntem. Kişilerin sorunlarına kendi cevaplarını bulabilmesi için geliştirilen bir sistem ile aktif dinleme beraberce kullanılarak kişilerin kendi çözümlerine ulaşmaları sağlanıyor. Sistemin özünde doğru yönlendirmeyi sağlayacak doğru soruları sormak yatıyor. Modelin kısaltması GROW: G- Agree the goal (amaçta anlaş), R- Look at reality (gerçekliğe bak), O- Open up options (ihtimalleri aç), W- Win commitment (bağlılık kazan). Bu sıralama dâhilinde sorular sorarak ve kişiyi aktif dinleyerek kendi engeli ni kendisinin aşmasının yolları bulunmaktadır.

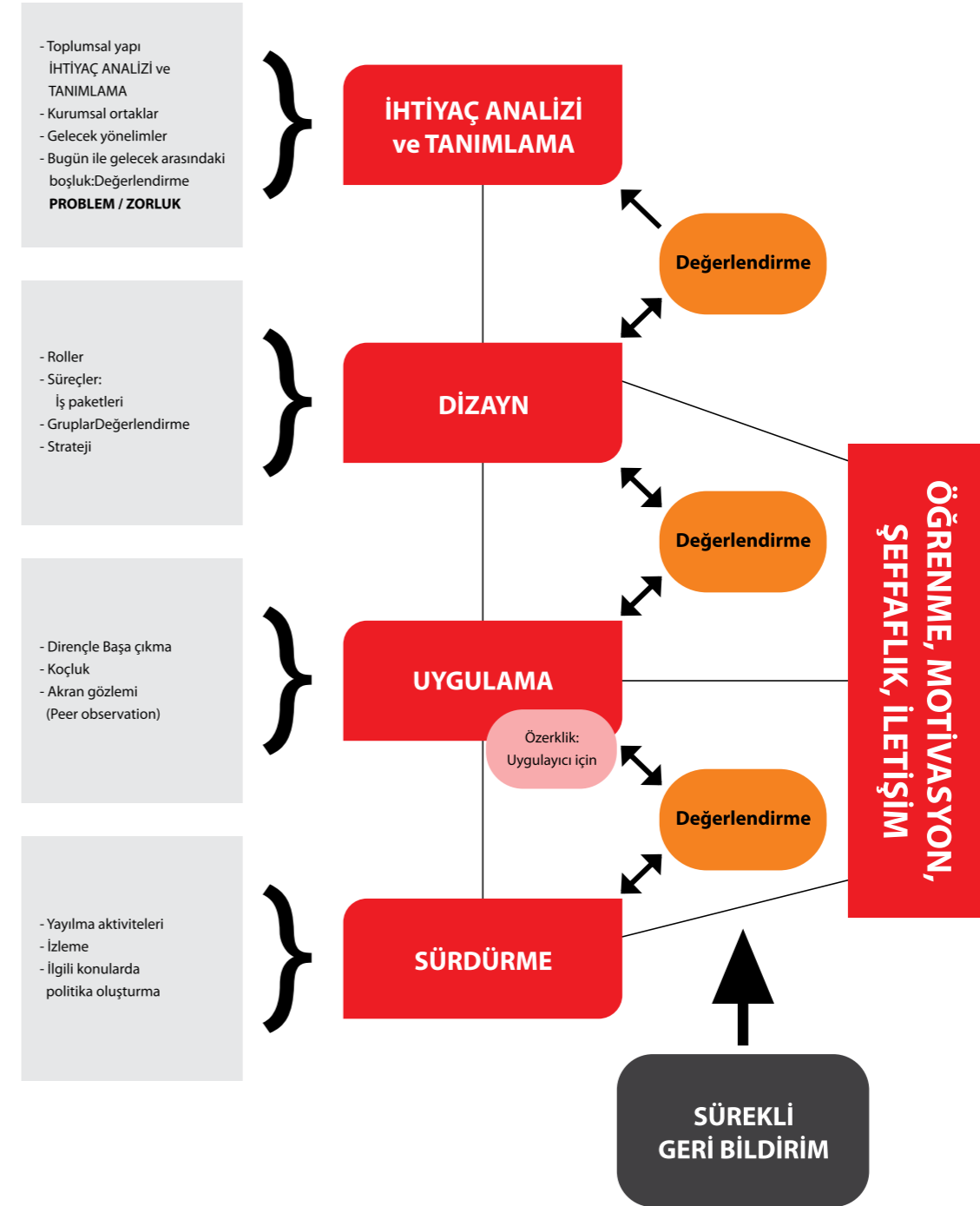
9 Mart Cuma günü ise en göze çarpan ve bu güne dek verilen eğitimlerin tamamlayıcısı niteliğindeki seminer olan Dirençle Başa Çıkma olmuştur. Değişimden sonra akla ilk gelen kavram dirençtir. Çünkü insanlar alışkın oldukları konularda ısrarcı olmaktadır. Yenilik her zaman yeni öğrenme süreçlerini beraberinde getirmektedir. İş yüklerinin artmasından, tehdit altında olmaktan kaçınmak isterler. Kafaları karışır; çünkü bilmedikleri şey onlara korkutucu gelecektir. Karşı çıkmanın altında yatan nedenlere ulaşılmadığı takdirde içsel bir değişimden söz etmek mümkün olamaz. Değişim yönetiminde bulunana lider; güvenli bir çevre, ortak bir anlam, sahiplik duygusu ve başarılı deneyimler ortaya koymalıdır. Güven inşa edilmeli; çalışanlarına tahakküm yerine ortakları gibi davranmaları gerekmektedir. Önem atfetmek ve kü-

çük kazanımlarla büyük hedefe doğru yönergeyi belirlemek gerekmektedir. Kişilerin kendilerini tehdit altında hissettirmeden; yeniliğin gerekli ve kaçınılmaz olduğu noktasında hem fikir olunarak ilerlemek direnci kıracaktır.

Buna ek olarak değişim sürecinde etkin bir plan kurulması istenmiştir. Ekte bu plan yer almaktadır.

Eğitimin son gününde katılımcıların eğitim sürecini değerlendirmeleri adına birkaç faaliyet düzenlenmiştir. Daha sonra katılımcılara sertifikaları takdim edilmiştir. Bu eğitim faaliyeti sonrasında kişilere Europass Mobility sertifikaları da temin edilmiştir.

Değişim Eylem Planı Çerçevesi





EUROFOUND



Onur ERDOĞAN

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yrd.

Eurofound, Yaşam ve Çalışma Şartları Geliştirme Kurumu, Avrupa Birliği politikalarının özel alanlarında çalışmak üzere kurulmuş Avrupa Birliği'nin ilk organlarından biridir. Avrupa Birliği Konseyi tarafından 26 Mayıs 1975'te kurulmuştur.

Kurumun görevi, yaşam ve çalışma koşulları, endüstri ilişkileri ve Avrupa'daki değişimin yönetilmesi hakkında bilgi toplamak, bunları AB sosyal politikası ve bu konularda çalışma yapan temel birimlere iletmek, tavsiye ve görüş bildirmektir.

Değişimin dört itici gücü Eurofound 2009-2012 dört yıllık çalışma programında tanımlanmıştır. Bunlar: küreselleşme, demografik değişim, teknolojik değişim ve iklim değişimidir.

Eurofound, işverenlerin, AB politika yapıcılarının, hükümetlerin ve sendikaların siyasetlerini desteklemeyi hedeflemektedir.

Bu bağlamda Eurofound'un temel işlevi araştırma yapmak ve bu araştırmaların sonuçlarını ilgili yerlere bildirmektir. Eurofound'un bu temel işlevleri yerine getirmek için Avrupa çapında bir uzman ağı bulunmaktadır. Bu ağa dahil olan uzmanlar, mevcut ulusal durumlarının değerlendirilmesini, vaka çalışmalarının ve ulusal raporların hazırlanmasını ve araş-

tırmaların yürütülmesini gerçekleştirirler. Araştırma tabanının bir parçası olarak Eurofound, bazı izleme araştırmalarını sunmaktadır. Bunlar: Avrupa Endüstri İlişkileri Gözlemevi (EIRO), Avrupa Çalışma Koşulları Gözlemevi (EWCO - çalışma koşulları hakkında düzenli araştırmaları içerir), Avrupa Değişim İzleme Merkezi (EMCC), Avrupa Yeniden Yapılanma Monitörü (ERM), Avrupa yaşam kalitesi araştırmaları ve Avrupa şirket araştırmalarıdır.

Eurofound yürütmüş olduğu hizmetleri yıllık ve dört yıllık dönemlere göre ayrılmış programlar doğrultusunda gerçekleştirmektedir. Dört yıllık programlar kendi içinde yıllık programlara ayrılmakta ve dönem sonunda elde edilen bulgular yayımlanmaktadır.

2009 - 2012 Dört Yıllık Çalışma Programı

Son dört yıllık programda Eurofound'un kendi organizasyonuna yönelik olarak belirlediği özel amaçları: yüksek kalitede bilginin güvenilir bir kaynağı olmak ve yeni ortaya çıkmakta olan meselelerin araştırılması ve tartışılması için tanımlanması, Eurofound faaliyetlerinin paydaş ilişkileri ve üçlü yapıya dayanan karakterinin güçlendirilmesidir.

Örgütsel hedefler ile birlikte gerçekleştirilmesi hedeflenen araştırma hedefleri:

- İş yaratılması, rekabetçilik ve istihdamın uyarılması için önlemler alınması,
- Emek piyasalarının aktive edilmesi, gençlerin istihdamı ve yaşlanan işgücü,
- Üye ülkelerde yapısal reformların yapılarak, uzun vadede kamusal finans ve sosyal güvenlik sistemlerinin devamlılığının garanti altına alınması,
- Yoksulluk ve sosyal dışlamanın azaltılmasıdır.

Eurofound bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde yandaki şemaya göre bilgi alışverişinde bulunmaktadır:

Eurofound enformasyonunun kullanıcıları



EUROFOUND'UN ENFORMASYON ARAÇLARI

Avrupa Endüstri İlişkileri Gözlemevi (EIRO)

Avrupa Endüstri İlişkileri Gözlemevi 1997'den günümüze endüstri ilişkileri konusundaki haber ve analizleri yayımlamaktadır. EIRO, Eurofound'un, Avrupa Çalışma Koşulları Gözlemevi (EWCO) ve Avrupa Yeniden Yapılanma Monitörü (ERM) ile birlikte Avrupa Gözlemevi Ağı'nın (NEO) bir parçasıdır. EIRO'nun amacı, Avrupa'daki endüstri ilişkileri alanında gerçekleşen temel gelişmeler hakkındaki yüksek kalitede ve güncel verilerin toplanması, analizi ve yayılmasıdır. EIRO, esas olarak ulusal ve Avrupa çapındaki sosyal tarafların, hükümetlerin ve AB kurumlarının ihtiyaçlarına cevap vermektedir.

EIRO Norveç de dahil olmak üzere üye ve aday ülkelerin önde gelen araştırma kurumları tarafından oluşturulan bir ağ üzerinde kuruludur. EIRO çalışmaları, işverenler, sendikalar ve üye ülke hükümetleri ve Avrupa Komisyonu temsilcilerinin bulunduğu, üçlü yapıdaki bir Tavsiye Komitesi tarafından düzenli olarak görüşülmekte ve elde edilen enformasyonun kalite ve objektifliği garanti altına alınmaktadır. EIRO ayrıca ILO ve OECD gibi uluslararası kuruluşlar ile de işbirliği halindedir. Ayrıca Yıllık Karşılaştırmalı Görünüm'ün hazırlanması amacıyla ABD ve Japonya'dan uzmanlarla iletişim kurulmaktadır.



European Foundation
for the Improvement of
Living and Working Conditions

EIRO veritabanı 1997'den günümüze kadar tutulmuş, 11.000'den fazla kayda sahiptir. Bu kayıtlar: gazete haberleri, bütün Avrupa dillerindeki karşılaştırmalı çalışmalar, Avrupalı sosyal taraflar ve temsilcileri hakkındaki çalışmalar, yıllık incelemeler, ücret ve çalışma saati gibi temel konularda yapılan yıllık güncellemeler ve tematik ve sektörel analizlerden oluşmaktadır.

Avrupa Değişim İzleme Merkezi (EMCC)

Avrupa Değişim İzleme Merkezi (EMCC) 2001 yılında, değişimin nasıl olacağı ve öngörülebileceği hakkında bir anlayış geliştirmek için kurulmuştur. EMCC Avrupa ekonomisindeki değişimi sağlayan iktisadi ve sosyal gelişimlere ışık tutmayı amaçlamaktadır. Daha özel olarak, EMCC;

- Avrupa ekonomisindeki büyük trendler ve değişimi sürükleyen olgular hakkındaki bilgileri tanımlamak, toplamak ve işlemek,
- Avrupa'daki işletmelerin yeniden yapılanmaları hakkında güncel haber ve analizleri elde etmek,
- Spesifik iktisadi sektörlerdeki değişiklikler için derinlemesine araştırma ve çalışmalar yapmak,
- İşletme ve bölgelerdeki değişim pratiklerinin idare edilmesi; tecrübelerin değiştirilmesi yoluyla bilginin artırılması,
- Tekil bir giriş noktasındaki hedef kitle için geniş yelpazedeki veri ve bilgi kaynaklarına erişimi kolaylaştıran mevcut enformasyona yönelik farkındalığın artırılması,
- Değişik kaynaklardan gelen veri ve enformasyonun arasında bağlantılar kurarak bir katalizör görevi görmek ve yeni perspektiflerin yaratılması için sinerji oluşturmak görevlerini yerine getirir.

Kurumun temel odak noktası; yeniden yapılanma ve rekabetçilik; istihdam; beceri ve yeterlilik; iş organizasyonu ve idaresi; kurumsal sosyal sorumluluktur. EMCC'nin hedef kitlesini ise özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, işletme ve sektör seviyesindeki sosyal taraflar, ulusal otoriteler, bölgesel ve yerel otoriteler ve "aktörler" ve Avrupa kurumları oluşturmaktadır.

Avrupa Çalışma Şartları Gözlemevi (EWCO)

2003 yılında faaliyete geçen Avrupa Çalışma Şartları Gözlemevi (EWCO), Avrupa Birliği çapında ve üye ülkeler hakkında, çalışma koşullarının kalitesi ve çalışma sorunları hakkında bilgi toplamaktadır. EWCO, Avrupa Birliği'nin tüm üye ülkeleri ve Norveç'in de dahil olduğu geniş bir katılımcı ağı ile desteklenmektedir. EWCO'nun çalışmaları aşağıdaki konular üzerinde yoğunlaşmıştır:

- Kariyer ve istihdam: kariyer ve istihdamın garanti altına alınmış olması çalışma hayatının kalitesi için büyük öneme sahiptir. Bu konu üzerindeki çalışmalarda istihdam durumu, gelir miktarı, sosyal korunma ve özellikle çalışanların kariyer imkânları ve çalışanların haklarıdır.
- Sağlık ve mutluluk: çalışma hayatının ve istihdamın kalitesini etkileyen en önemli etkenlerden biri çalışanların sağlık ve esenliğinin korunmasıdır. Çalışma hayatında sağlığı en çok etkileyen faktörler işin tabiatının değişmesi, geleneksel maruziyetlerin devam etmesi, yüksek stres ve monotonluğa sahip iş organizasyonu yapısı, artan zaman baskısı, artan iş yoğunluğu ve artan çoklu-beceriye dayalı çalışma şeklidir.
- Becerilerin geliştirilmesi: Dördüncü Avrupa Çalışma Şartları Araştırmasına göre beyaz ve mavi yaka nitelikli işgücü, Avrupa'da çalışanların %55'ini oluşturmaktadır. Dört temel esas becerilerin geliştirilmesi yaklaşımına dahildir; yeterlilik, eğitim, organizasyonun öğrenilmesi ve kariyer geliştirilmesidir.
- Çalışma-Yaşam dengesi: çalışanların iş yükünün fazlalığı çalışma kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Çift iş yükü, zaman yönetimi ve sosyal altyapı bu olgunun temel noktalarıdır.

Kaynak

- <http://www.eurofound.europa.eu/>



TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI GÜNCEL SORUNLAR SEMPOZYUMU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi tarafından düzenlenen "Türkiye'de Kadın İstihdamı Güncel Sorunlar Sempozyumu" 17.01.2012 tarihinde ÇASGEM Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Vekili Namık ATA ve ÇASGEM Başkanı İsmail AKBIYIK'ın açılış konuşmalarının ardından İstanbul Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR'ın başkanlığını yaptığı birinci oturumda ODTÜ Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Sibel KALAYCIOĞLU, KSGM Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı Güler ÖZDOĞAN, TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Ankara İl Başkanı Sevgi DAŞTAN "Kadın İstihdamının Önemi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler" konu başlığı altında sunumlarını gerçekleştirdiler. Uludağ Üniversitesi ÇEEİ Öğretim Üyesi Prof. Dr. Serpil AYTAÇ'ın başkanlığında gerçekleşen ikinci oturumda Bahçeşehir Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu İl Başkanı Arzu ÖZYOL, KAGİDER Temsilcisi Ayşe Begüm ÖZDOĞULARLI ve Ankara Üniversitesi SBF Öğretim Üyesi KEİG ve KEFA Temsilcisi Yrd. Doç. Dr. Emel MEMİŞ "Kadınların İstihdamına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri" konu başlığında sunumlarını gerçekleştirdiler. Sempozyum katılımcıların sorularının cevaplanması ve plaket töreninin ardından sona erdi.



ÇASGEM YURTIÇİ DOKTORA TEZLERİNİN BASIMINI DESTEKLİYOR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin 2012 yılı faaliyet programı çerçevesinde, çalışma hayatına yönelik araştırma ve inceleme faaliyetlerinin desteklenmesi amacıyla doktora tezlerinin basılmasına karar verildi.

Bu doğrultuda Türkiye'deki üniversitelerin ilgili bölümlerinde, aşağıda belirtilen konularda doktora tez çalışmalarını başarıyla tamamlamış kişiler arasından seçilen doktora tezleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi tarafından basılacaktır.

KONU BAŞLIKLARI

- Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları (Maden, Metal ve İnşaat sektöründe yapılacak çalışmalara öncelik verilecektir),
- Türkiye'de sosyal dışlanma ve ayrımcılık (çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı, çocuk işçiliği, engelli çalışanlar ile ilgili konulara öncelik verilecektir),
- Türkiye'de işsizlik ve istihdama yönelik uygulamalar,
- Türkiye'de çalışma ilişkileri ve güncel sorun alanları (esneklik, alt işveren- asıl işveren ilişkisi, toplu iş ilişkileri ve sendikacılık vb.).

Sorularınız ve Tez gönderimi için: Tel: 0312 527 5128



2012 Yılı İş Güvenliği Uzmanlığı C Sınıfı Belgelendirme Eğitimi İkinci Çeyrek Eğitim Takvimi Yeni Dönem Kayıtlar Başladı

SIRA NO	UZAKTAN EĞİTİM TARİHİ	ÖRGÜN EĞİTİM EĞİTİM TARİHİ	SON BAŞVURU
1	06 - 20 Kasım 2012	21 Kasım - 07 Aralık 2012	19 Ekim 2012
2	26 Kasım - 10 Aralık 2012	12 - 28 Aralık 2012	02 Kasım 2012

Yeni dönem İş Güvenliği Uzmanlığı C Sınıfı Belgelendirme Eğitimlerinin yeni dönem kurs kayıtları başladı.

Hem sınava hem de pratiğe yönelik olarak hazırlanan programlarımız, alanında uzman, Akademisyenler, Müfettişler, İş Güvenliği Uzmanları tarafından, güncel bilgilerle veriliyor.

Eğitim Programı, Bakanlığımızca yayınlanan Müfredat gereğince ilk etapta uzaktan eğitim olarak gerçekleştirilmektedir. Eğitim programı 90 saat uzaktan eğitim + 90 saat örgün eğitim olmak üzere toplam 180 saattir.

Ayrıntılı bilgi için:
www.casgem.gov.tr
Tel: 0.312 527 51 28

2012'nin İlk Çeyreğinde İstatistiklerle ÇASGEM

ÇASGEM 2012 Yılı'nın İlk Çeyreğinde Gerçekleştirmiş Olduğu Eğitimlerle Farkını Bir Kez Daha Ortaya Koydu

01 Ocak 2012 – 31 Mart 2012 tarihleri arasında 44 kurumsal, 2 bireysel ve 6 ücretsiz eğitim olmak üzere toplamda 52 eğitim gerçekleştirdi. Gerçekleştirilen kurumsal eğitim faaliyetlerinin konu bazlı dağılımına ilişkin ayrıntı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. "01 Ocak 2012 - 31 Mart 2012 Kurumsal Eğitim Konu Başlıkları"

Eğitim Konu Başlığı	Düzenlenen Eğitim Sayısı	Grup Sayısı
Temel İSG	9	14
İnsan İlişkileri ve İletişim	9	9
İlk Kademe Yöneticilik	2	2
Toplam Kalite Yönetimi	1	1
İşçi Geliştirme	8	8
Proje Hazırlama Eğitimi	1	1
İnsan İlişkileri ve Stres	5	5
Halkla İlişkiler ve Müşteri İlişkileri	2	2
Çalışma Hayatında Stres ve Stres Yönetimi	1	1
Zaman Yönetimi	1	1
Toplam	39	44

01 Ocak 2012-31 Mart 2012 tarihleri arasında ÇASGEM tarafından gerçekleştirilen kurumsal eğitimlere toplam 1133 kişi katılmıştır. Gerçekleştirilen ücretsiz eğitim faaliyetlerinin konu bazlı dağılımına ilişkin ayrıntı Tablo 2'de verilmiş olup ilgili eğitime ilişkin katılımcı bilgisi tutulmamaktadır.

Tablo 2. "01 Ocak 2012 - 31 Mart 2012 Ücretsiz Eğitim Konu Başlıkları"

Eğitim Konu Başlığı	Eğitim Sayısı	Grup Sayısı
Temel İSG	2	2
Mobbing	1	1
İş Güvenliği ve İş Yerlerinde Risk Değerlendirmesi	2	2
İş Sağlığı ve Güvenliği 4857 ve 2822 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanununun İlgili Maddeleri	1	1
Toplam	6	6

Gerçekleştirilen bireysel eğitim faaliyetlerinin konu bazlı dağılımına ilişkin ayrıntı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. "01 Ocak 2012 - 31 Mart 2012 Bireysel Eğitim Konu Başlıkları"

	Eğitim Sayısı	Grup Sayısı	Katılımcı Sayısı
Eğiticilerin Eğitimi	2	2	27
Toplam	2	2	27

Merkezimiz tarafından gerçekleştirilen Bireysel Eğitim programına toplam 27 kişi katılmıştır. Tablo 4'de ÇASGEM tarafından verilen C Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Sertifikasyon Eğitimi'nin tarihlere göre istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 4."01 Ocak 2012 - 31 Mart 2012 C Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Sertifikasyon Eğitimi"

	Eğitim Sayısı	Grup Sayısı	Katılımcı Sayısı
20 Şubat 2012- 8 Mart 2012	1	7	124
10 Mart 2012- 25 Mart 2012	1	2	49
Toplam	2	9	173

ÇASGEM tarafından 01 Ocak 2012-31 Mart 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilen kurumsal, bireysel ve sertifikasyon eğitimleri kapsamında toplam 1333 kişiye eğitim verilmiştir.



ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ DERGİSİ (JOURNAL OF LABOUR RELATIONS)

ÇASGEM tarafından ilksayısı 2010 yılı Aralık ayında yayımlanmış olan Çalışma İlişkileri Dergisi'nin 3. sayısı da yayınlandı. Çalışma İlişkileri Dergisi çok kısa bir sürede 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 Dergisi'ne makale göndermek isteyenler; Editör Dr. Erdem CAM'a editor@calismailiskileridergisi.org veya erdemcam@yahoo.com adresinden e-posta ile makalelerini gönderebilirler.

Derginin Ana Temaları:

- 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