



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

This Project is co-financed by the European Union and the Republic of Turkey

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇASGEM

Temmuz 2015

BÜLTEN

ÖZEL HABER

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
YENİDEN YAPILANIYOR**



**ALO
170**

7
gün

24
saat

**ÇALIŞMA VE
SOSYAL
GÜVENLİK
İLETİŞİM
MERKEZİ**

İçindekiler



4



8



14



18



26



30

Künye

ISSN: 1309-7121

Temmuz 2015, Sayı: 8

İmtiyaz Sahibi

İsmail AKBIYIK

Genel Yayın Yönetmeni

Doç. Dr. Erdem CAM

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Deniz BOZ ERAVCI

Yayına Hazırlayanlar

Kübra ÖZTÜRK

Türkan ŞANVERDİ AVCI

Şebnem TÜRKÖĞLU TOPTAŞ

Yazışma Adresi

Yunus Emre Mah. Kübra Sok. No:1

Pursaklar / ANKARA

E-posta

casgem@casgem.gov.tr

Tasarım

İDEKAF İLETİŞİM

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

Bu derginin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir.

Dergide yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Human Dynamics liderliğindeki konsorsiyum sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

Başkanın Mesajı

Değerli Okurlar,

Bu sene 60. yılını kutlayan ÇASGEM, 1955 yılında İstanbul'da kurulduğu günden bu yana misyonu ve vizyonu doğrultusunda ülkemizdeki önemli boşluklardan birini doldurmuştur.

Özellikle ulusal ve uluslararası akademisyenler ile sürdürdüğü yakın işbirliği sayesinde Türkiye'de endüstri ilişkileri ve sosyal politika alanlarında değerli bilimsel çalışmaların hizmete sunulmasını sağlamıştır.

Sıklıkla dile getirdiğimiz gibi ÇASGEM, çalışma hayatı için bir okuldur ve insanımız, çalışanımız ve işverenimiz için çok daha iyi şartların temin edilmesi yönünde hareket etmektedir.

Temel amacı bilgi üretmek olan bir kurumun bilgiyle yenilenmeye kapalı olması elbette düşünülemez. İçinde bulunduğumuz yüzyılda yenilikçilik, büyümek için en iyi yoldur. Yenilikçiliğe, gelişime hız vermeyenler yok olmaya mahkumdurlar.

ÇASGEM 60 yıllık bilgi ve deneyimiyle, alanında en yetkin kurumlardan biri olmak için gayret göstermektedir. Kuruluşundan bu yana gerek öncülük ettiği gerekse destek olduğu tüm çalışmalarda bu yetkinliğini ispat etmiştir.

Ancak şu da bir gerçektir ki, kurumlar kendilerini yenilemediği, geliştirmedeği ve modern dünyanın gerekliliklerine ayak uydurmadığı sürece ne yazık ki atıl kalmakta, hatta canlılar gibi ölmektedir.

ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesini Güçlendirilmesi için Teknik Yardım Projesi de böyle bir inanç ve düşünceyle ortaya çıkmıştır.

Projemiz kapsamında, ÇASGEM'in kurumsal kapasitesini güçlendirmek, faaliyetlerimize ilişkin yepyeni vizyon ve hedefler ortaya çıkarmak en temel arzumuzdur. Projenin uygulanacağı iki yıllık süre içinde; her biri birbirinden değerli, kendi alanlarında son derece eğitilmiş ve donanımlı uzmanlarımız yurtdışında eşdeğer kuruluşlarda stajlar yapacak, yeni eğitimler alacaktır.

Yine proje kapsamında sektörün ihtiyaçlarına ilişkin analizler, araştırmalar gerçekleştirilecektir.

Bu, sadece ÇASGEM'in kendi yol haritasını çizmesi ve stratejisinin yeniden yapılanması için yararlı olmakla kalmayacak, ülkemiz çalışma hayatının mevcut durumu ve gerekliliklerine ilişkin bir tablo da ortaya koyacaktır. Samimiyetle inanıyoruz ki bu projenin uygulanması ve sonucunda tek başarımız ÇASGEM'in kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi olmayacaktır.

Gerçekleştireceğimiz tüm çalışmalar, daha vasıflı bir işgücü, gelişmiş çalışma koşulları ile Türkiye'de endüstri ilişkilerinin gelişmesine katkı sağlayacaktır. ÇASGEM'in etkinliğini ve çalışmalarını artırarak devam etmek, Türkiye'ye yarar sağlamak ve katma değer yaratmak olacaktır.

Ancak mutlak başarı emek ve işbirliği gerektirir. O nedenle siz değerli meslektaşlarımızın, paydaşlarımızın projemizin uygulama sürecindeki destek ve işbirliklerinden büyük memnuniyet duyacağız.

Saygılarımla,
İsmail Akbıyık
Başkan



ÇASGEM'in Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi



*Doç. Dr. Erdem Cam
Kıdemli Proje Yöneticisi V.*





Projeye ÇASGEM'in kurumsal kapasitesi güçlendirilerek daha vasıflı bir işgücü, iyileştirilmiş çalışma koşulları, çalışanların hak ve sorumlulukları, iş sağlığı ve güvenliği başlıkları altında ÇASGEM'in yanı sıra Türkiye'deki endüstri ilişkileri ve işgücü piyasasının da geliştirilmesi amaçlanıyor.

Çalışma hayatında ve tüm işkollarında güvenli bir çalışma hayatı sağlamayı, iş kazası ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmeyi, çalışanları ve işverenleri sorumlulukları konusunda bilgilendirerek çalışma yaşamının “insan onuruna yakışır” bir hale gelmesine katkı sağlamayı amaçlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), 60 yıllık deneyimini bir adım daha öteye taşıyor. Hem işverenler hem de çalışanların daha iyi sağlık güvencesi ve daha güvenilir çalışma ortamları taleplerini değerlendiren ÇASGEM, çalışma hayatının değişen koşullarını dikkate alarak, kurum kapasitesini geliştirmek amacıyla “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi'ni uygulamaya koydu. Projeye ÇASGEM'in kurumsal kapasitesi güçlendirilerek daha vasıflı bir işgücü, iyileştirilmiş çalışma koşulları, çalışanların hak ve sorumlulukları, iş sağlığı ve güvenliği başlıkları altında ÇASGEM'in yanı sıra Türkiye'deki endüstri ilişkileri ve işgücü piyasasının da geliştirilmesi amaçlanıyor.

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi”, Avrupa Birliği'nin kısaca IPA olarak bilinen “Katılım Öncesi Yardım Aracı” kapsamında Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile AB Komisyonu arasında imzalanan 2011 yılı Finansman Anlaşması kapsamında destekleniyor. Proje resmi olarak 14 Ocak 2015'te başlamış olup 24 ay sürecek.



Projeyle, Çalgıma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) eğitimi ile pazarlama ve araştırma faaliyetlerinin tasarlanması, geliştirilmesi, gerçekleştirilmesi ve değerlendirilmesi konusundaki kapasitesinin AB Sosyal Politika ve İştihadım Mktesebati doğrultusunda, çalışma ve sosyal güvenlik eğitim uzmanları ve yardımcılarının eğitim tasarlama,

geliştirme ve gerçekleştirmede, yüksek nitelikli eğitim modülleri ve bir e-eğitim sistemi tasarlamada kapasitelerinin geliştirilmesi, ÇASGEM'in pazarlama ve araştırma kapasitesinin görünürlük faaliyetleri ve araştırma programları ile artırılması ve ÇASGEM için daha etkili bir kurumsal yapı tasarımının sağlanması hedefleniyor.



Projenin Bileşenleri

Eğitim, pazarlama ve araştırma, merkezin yeni yapısı olmak üzere üç teknik bileşenden oluşan projeye Türkiye'nin ilk çalışma enstitüsü olan ÇASGEM'de güçlü ve sürdürülebilir bir kurumsal değişim hedefleniyor.

Eğitim

Yeni eğitimler geliştirilecek ve bu eğitimler uluslararası standartlara uygun olacak. Eğitimler, 100'den fazla şirkete uygulanacak olan saha araştırmalarından elde edilen sonuçlar doğrultusunda ihtiyaca göre belirlenecek.

Pazarlama ve Araştırma

Yeni pazarlama ve iletişim faaliyetleri gerçekleştirilecek. Yeni sektörlerden yeni hizmet talep edenlere yönelik bu faaliyetlerle aynı zamanda üniversiteler, sosyal taraflar ve sivil toplum örgütleriyle yeni ortaklıklar geliştirilmesi de hedefleniyor.

Merkezin Yeni Yapısı

Yeni organizasyonel ve yasal yapının tanımlanması. Bu tanımlama, ÇASGEM'in Türkiye'deki çalışma ilişkilerinin ve ulusal sosyal politikalarının gelişmesine daha etkili biçimde katkı sağlayacaktır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

This Project is co-financed by the European Union and the Republic of Turkey

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Yardım Projesi

Technical Assistance for Strengthening Institutional Capacity of Centre for Labour and Social Security Training and Research (ÇASGEM)



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yeniden Yapılanıyor





Türkiye'nin ilk çalışma enstitüsü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), kuruluşunun 60. yılında kurumsal kapasitesini güçlendiriyor.

Türkiye'de kurulan ilk çalışma enstitüsü olan ÇASGEM, bu yıl 60. yılını kutluyor. 1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü olarak İstanbul'da kurulan merkez, 1960 yılında Çalışma Bakanlığı'na bağlanarak 1972 yılında Ankara'ya taşındı. 1985 yılında adı Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi olan kurum, 2003 yılında bugünkü adına ve kimliğine kavuştu.

Hem işveren hem de çalışan için iş yaşamını daha kaliteli ve güvenli hale getirmeyi amaçlayan ÇASGEM, 60 yıllık benzersiz birikimlerini ve deneyimlerini daha etkin bir biçimde paylaşmak için 14 Ocak 2015 tarihinde, **“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi”**ni hayata geçirdi. 21 Nisan'da Ankara Rixos Grand Hotel'de yapılan açılış töreniyle yeni projesini kamu kurum ve kuruluşları temsilcilerinin yanı sıra basın mensuplarına da tanıtan ÇASGEM, bu projeye daha vasıflı bir işgücü, iyileştirilmiş çalışma koşulları, çalışanların hakları ve sorumlulukları, iş sağlığı ve güvenliği aracılığıyla Türkiye'de endüstri ilişkilerinin gelişmesi ve insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının sağlanmasını hedefliyor.

Başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere pek çok kamu kurumu ve özel kuruluştan üst düzey konukların yanı sıra pek çok basın mensubunun da yer aldığı açılışta, projenin hedefleri anlatılarak ÇASGEM'in yeni çalışmaları hakkında bilgiler verildi. Teknik Destek Proje Takım Lideri Thierry Rosenzweig, ÇASGEM Başkanı İsmail Akbıyık, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Bölüm Başkanı Müsteşar François Begeot, Merkezi Finans ve İhale Birimi Başkan V. Emine Döğer, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Mustafa Konuk ve Anayasa Mahkemesi Üyesi Prof. Dr. Engin Yıldırım'ın katılımcılara seslendiği açılışta çalışma hayatının değişen şartları, işverenlerin ve çalışanların yasal hakları gibi konulara vurgu yapıldı.



“Çalışma Koşulları Değişiyor”

Proje Takım Lideri Thierry Rosenzweig’in açılış konuşmasıyla başlayan etkinlikte Rosenzweig, sosyal diyalogun gelişmesi ve değişen çalışma koşullarına değinerek şunları söyledi.

“Sosyal diyalogun gelişmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik durumları gibi konular şüphesiz yeni meseleler değil. Bu konu son dönemde çok daha büyük önem arz etmektedir. Çalışma koşulları değişim göstermekte ve daha da değişmeye devam etmektedir. Bir taraftan ticaret ve üretimin artışı söz konusu iken, aynı zamanda iş ve ürün kalitesine ilişkin giderek artan bir baskı mevcuttur; hız ve kalite. Bu iki gereksinim işyerindeki riskleri artırmaktadır. Oluşan yeni risklerle “zihinsel yük” gibi yeni zorluklar doğmaktadır. Bu riskleri unutup yok sa-

yamayız. Fakat bildiğiniz gibi eninde sonunda iş sektörünün gerçekleri önemli krizlerle ortaya çıkacak.

Ne mutlu ki hem uygulamada hem de düşünce yapılarında birtakım değişiklikler vuku bulmaktadır. Daha fazla yönetici, daha iyi bir sosyal diyalogun, daha iyi sağlık güvenceleri ile işçi güvenliğinin şirketler için angarya ya da tamamen insancıl bir yaklaşım olmadığı konusunda gittikçe daha da mutabık kalmaktadır. Ayrıca bu durum, şirketlerin çekiciliğini artırmaktadır.

Bahsi geçen değişimler, güvenlik standartlarına uymak konusunda bugün daha da bilinçli olan işçiler arasında da son derece dikkat çekicidir. Düşünce yapısındaki bu değişim devam etmektedir. Ancak bu değişim desteklenmeli, kuvvetlendirilmelidir. Projemizin hedefi ise

buna katkıda bulunmaktadır.”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi’nin hedefleri hakkında detaylı bilgiler de veren Rosenzweig, projenin bileşenlerini de davetlilerle paylaştı.

“Projenin üç ana sonuca varması gerekiyor. Birinci bileşende; ÇASGEM, iş hayatının gereksinimlerine uygun olarak uluslararası standartlarda yetişkin eğitimleri geliştirecek. Bu eğitimlerin tasarımı sırasında işçi ve 100’den fazla işverenle görüşmeler yapılacak ve binlerce anket formu gönderilecektir. İkinci bileşende; yeni pazarlama ve iletişim faaliyetleri gerçekleştirilecek. Bu faaliyetler yeni sektörlerden yeni müşterilerin ilgisini çekmenin yanı sıra üniversiteler,

sosyal paydaşlar ve sivil toplum örgütleriyle yeni ortaklıklar geliştirmeyi hedeflemektedir.

Bunun yanı sıra ÇASGEM uzmanları, bir aylığına yaklaşık 10 Avrupa Birliği ülkesindeki eğitim ve araştırma merkezine staja gönderilecektir. Ve son olarak üçüncü bileşende; ÇASGEM için yeni organizasyonel ve yasal yapı tanımlanacaktır. Bu hedefin gerçekleştirilmesi ÇASGEM'in Türkiye'deki çalışma ilişkilerinin ve ulusal sosyal politikalarının geliştirilmesine daha etkili biçimde katkı sağlayacaktır."

“ÇASGEM, Ülkemizin Uluslararası Düzeyde Rekabet Gücü Kazanmasına İmkan Verecek”

ÇASGEM Başkanı İsmail Akbıyık ise bilgi ve deneyimiyle alanında en yetkin kurumlardan biri olan ÇASGEM'in bu projeye birlikte daha vasıflı bir işgücü, gelişmiş çalışma koşulları sağlayarak dün olduğu gibi bugün de Türkiye'de işgücü piyasasının gelişmesine katkı sağlayacağını ifade etti. "ÇASGEM, 1955 yılında İstanbul'da kurulduğu günden bu yana ülkemizdeki önemli boşluklardan birini doldurmuştur. Özellikle ulusal ve uluslararası akademisyenleri ile sürdürdüğü yakın işbirliği sayesinde Türkiye'de endüstri ilişkileri ve sosyal politika alanlarında çok değerli bilimsel çalışmaların hizmete sunulmasını sağlamıştır. Sıklıkla dile getirdiğimiz gibi ÇASGEM, çalışma hayatı için bir okuldur ve insanımız için, çalışanımız için, işverenimiz için çok daha iyi şartların temin edilmesi misyonuyla hareket etmektedir.

Modern dünyada, eğitimin, araştırmanın ve bilimsel bilginin önemi tartışılmaz bir gerçeklik olarak önümüzde durmaktadır. Hükümetimizin de AR-GE çalışmalarına öncelik vermesi ve önemsemesi de bunun bir göstergesidir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda gelişmiş ülkelerde, ürün rekabeti yerini bilimsel yetkinlik rekabetine bırakmıştır. Yani sanayileşmenin en belirgin ögesi bilgi ve teknoloji üretilebilir. Bugün, dünya ulusları bilgi üretenler ve üretemeyenler olarak ikiye

ayrılmakta, bilgi üretemeyen uluslar az gelişmiş uluslar olarak sınıflandırılmaktadır.

Nitekim sanayinin rekabet edebilirliği, arge ve inovasyonda yetkinlik kazanması ve ulusların küreselleşme olgusu ile gelen rekabet edebilirlik ve ayakta kalması için gereken şartlar, ülkelerin ekonomik sistemlerindeki bütün aktörlerin bilgiye olan ilgi ve ihtiyacını artırmıştır. Yani bugün, ekonomik kalkınmanın ana motoru "bilgi"dir. Diğer yandan unutulmaması gereken nokta, bilim ve teknoloji konusunun, aslında toplumun bütün kesimlerini çok yakından ilgilendirdiğidir. Konu herkesi ilgilendirir çünkü bilim ve teknolojiye yetkinlik, yalnızca ülke sanayisinin değil, bütün bir ülkenin geleceğini, uluslararası arenadaki konumunu ve gücünü belirleyecektir.

Bilgi toplumu olabilmek için, katma değer yaratan ve bilgi üreten bir toplum olmak birinci şarttır. Çünkü nereye gideceğini bilmeyen bir gemiye hiçbir rüzgar yardım edemez. Bu noktada, misyonu bilgiyi üretmek ve yaymak olan ÇASGEM ve benzeri kuruluşların önemi tartışılmaz bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Zira artık küresel dünya düzeninin, ekonomileri ve yaşam şekillerini bu derece iç içe geçirdiği, etkilediği bir ortamda, başımıza ne gelirse onu yaşamak gibi bir lüksümüz kalmamıştır. Zaman artık kadercilik değil bilimsel bilgi ve öngörüye dayalı, stratejik düşünme zamanıdır."

Projeye ÇASGEM'in uluslararası rekabet gücünü geri kazanacağına değinen Akbıyık, ÇASGEM'in temel amacının insan onuruna yakışan bir iş yaşamı olduğuna değinerek sözlerine şöyle devam etti:

"Bizim bugün attığımız adım, uzun bir yolculuğun ilk adımlarıdır. Bu yoldaki hedefimiz, çalışma hayatının ve bu alanda emek veren kamu, özel sektör, işveren ve çalışanların gelişimine, ilerlemesine katkı sağlayabilmektir. Bu çerçevede, insanı ön plana çıkaran politik, ekonomik ve sosyal süreçlerin güçlendirilmesi esastır. İnsana vereceğimiz

değer, insanımızın zenginleşmesine, ülkemiz ekonomisinin hızla büyümesine ve uluslararası düzeyde rekabet gücü kazanmasına imkan verecektir. 60 yıldır olduğu gibi bugün ve gelecekte de ÇASGEM'in temel hedefi insan onuruna yakışır iş yaşamının temini için hizmet vermektir."

“ÇASGEM'in Güçlendirilmesi Önemli Bir Mihenk Taşdır”

ÇASGEM Başkanı İsmail Akbıyık'ın ardından konuklara hitap eden Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Bölüm Başkanı Müsteşar François Begeot ise ÇASGEM'in Türkiye'deki çalışma hayatına sağladığı katkıya vurgu yaptı.

"Günümüz dünyasında, daha fazla istihdam yaratmak önemli fakat yeterli değil. Bu işler, kaliteli işler olmalı. Bu durum işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesi şartına bağlı. Bu, insani ve ekonomik nedenlerden yönelen ortak bir tasa. İşyerlerindeki daha yüksek güvenlik standartları, çalışanlar için daha iyi çalışma koşulları sağlıyor ve ölümler de dahil, iş kazası ve hastalıkları risklerini azaltıyor. Sağlıklı işçiler çalışmak için daha istekli, daha fazla iş doyumuna sahip oluyor. Bu sayede de iş verimliliğine ve etkinliğine katkıda bulunuluyor.

Yüksek sağlık ve güvenlik standartları işverenlere de ekonomik fayda sağlıyor ve rekabet gücünü artırıyor. Bu yüzden, hem işverenler hem de işçiler için bir kazan-kazan ortamına katkıda bulunuyor. Aynı zamanda, işçi ve işveren arasında ortak güven oluşmasına sebep oluyor ki bunun da endüstriyel ilişkiler için olumlu etkileri mevcuttur. Bundan dolayı, daha kaliteli daha fazla iş yaratmak, AB sosyal politikalarının esas amaçlarıdır.

Bildiğiniz gibi, Mayıs 2014'te Türkiye, 2023'e kadarki dönemi kapsayan, ilk Ulusal İstihdam Stratejisi'ni (UIS) kabul etti ki bu uzun dönemli siyaset oluş-

turma perspektifinin sinyali veren çok olumlu bir adımdır. Stratejinin kapsayıcı hedefleri, düzenli ve yüksek seviyeli büyümeyi, büyümenin istihdamdaki etkisini yükseltmeyi ve kayıtdışılığın azaltılmasını sağlayacak. Bu anlamda ilgili taraflardan biri de ÇASGEM. Bu yüzden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi bu anlamda önemli bir mihenk taşıdır. Diğer bir şekilde ifade edecek olursak, ÇASGEM bu hedeflerin tam ortasında yer almaktadır. AB tarafından fonlanan bu proje, ÇASGEM'in eğitim ve araştırma kapasitesinin yükseltilmesi bağlamında önemli bir rol oynayacaktır. Bu proje, bir yönüyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) sağladığı eğitimlerin kalitesini, etkinliğini ve erişilebilirliğini artıracaktır. Bir başka yönüyle proje tarafından sağlanan pazarlama faaliyetlerinin aracılığıyla bu eğitimlere olan talep yükselecektir. Proje sayesinde, ÇASGEM'in, Türkiye'deki işgücü ve çalışma koşullarında güçlü bir etkisi ve

işgücü piyasasının şekillenmesinde etkisi olacağına kuvvetle inanıyoruz.”

“ÇASGEM, Görevini Büyük Bir Özveri ve Sorumlulukla Yerine Getiriyor”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Mustafa Konuk, ÇASGEM'in temel faaliyetleri olan eğitim ve araştırmanın, bakanlığın da öncelikleri arasında olduğunu belirttiği açılış konuşmasında şu sözlere yer verdi:

“Hepinizin çok yakından bildiği üzere, Türkiye'de kamu kültürü, kurum kültürü çok güçlü temellere ve köklü bir geçmişe dayanmaktadır. Bunun en somut örneklerinden biri bugün bu toplantıya ev sahipliği yapan ÇASGEM'dir. ÇASGEM, bundan 60 yıl önce, belki bu konular henüz kapsamlı olarak tartışılmaya bile başlanmadan, iş yaşamındaki eğitim ve araştırmanın önemini farkındalığı ile kurulmuş olan ve bakanlığımızın son derece önem verdiği kurumlardan birisidir. ÇASGEM, bakanlığımız personelini, sosyal taraf temsilcileri

ile çalışanlarını, çalışma yaşamıyla ilgili hukuki, teknik ve sosyal konularda yetiştirme amacı ile kurulmuştur.

ÇASGEM'in temel faaliyet alanları olan eğitim ve araştırma, bakanlığımızın da öncelikleri arasındadır. Zira dünya, özellikle bilgi teknolojilerindeki hızlı büyüme sayesinde baş döndürücü bir hızla değişmektedir. Bu değişim ve gelişime uyum sağlayamayanların geriye düşmesi de kaçınılmazdır. Kurumsal kapasite çalışmaları, Batı'da son 20 yıldır gündemde olmasına karşın Türkiye'de birkaç yıllık geçmişe sahiptir. Bu çalışmalar kurumsal kapasitenin/performansın tespitine ve geliştirilmesine yönelik olarak yürütülmektedir. İlgili kişi ve kuruluşlar sürece dâhil edildiği ve doğru zamanda doğru adımlar atıldığı takdirde kurumsal kapasite çalışmalarının yol gösterici sonuçlar doğurduğu görülmektedir. “Projenin ÇASGEM'in deneyimine ve bilgisine yeni bir bakış açısı kazandıracığını ifade eden Konuk, merkezin büyük bir özveri ve sorumlulukla görevini yerine getirdiğini ifade ederek sözlerine devam etti:



“Türkiye’de de iktisadi ve sosyal dönüşüm sürecine katkı sağlayacak çok sayıda Avrupa Birliği destekli proje yürütülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’nin Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi için Teknik Yardım Projesi de bunlardan biridir. ÇASGEM, misyonu gereği Türk iş yaşamının mevcut sorunlarına yeni çözümler üretmesi, çalışma hayatının daha iyi bir seviyeye ulaşabilmesi ve çalışanların daha iyi şartlarda istihdam edilebilmesi ile yakından alakalıdır. ÇASGEM, ‘bilgi’ gibi çok değerli bir hazineyi paylaşma amacındadır ve kurulduğu günden bu yana bu görevini büyük bir özveri ve sorumlulukla yerine getirmektedir. Bu proje kapsamında gerçekleştirilecek faaliyetler, eğitimler ve araştırmaların ÇASGEM’in mevcut olan bilgi ve deneyimine yepyeni bir vizyon katacağına inanıyorum.” Anayasa Mahkemesi Üyesi Prof. Dr. Engin Yıldırım ise şirketlerin insan hakları politikalarına değindiği konuşmasında şunları söyledi: “Devletlerin uluslararası insan hakları

hukukundan kaynaklanan hukuki yükümlülüklerinin dikey ve yatay boyutları



vardır. Dikey boyut devlet ve diğer kişi ve aktörlerle olan ilişkileri içerirken yatay boyut devlet dışı aktörlerin kendi aralarındaki ilişkileri kapsamaktadır. Devletin pozitif yükümlülüğü bireylerin sadece devlet aktörlerinin neden olabileceği hak ihlallerine karşı değil özel kişiler ve varlıkların neden olabileceği hak ihlallerine karşı da koruma içermesini gerekli kılmaktadır. Devletlerin bu bağlamda uygun önlemleri alma, soruşturma, cezalandırma ve zararı telafi etme yükümlülükleri mevcuttur. Şirketler insan hakları politikalarını belirlerken uluslararası insan hakları sözleşmelerini ve ILO Çalışmada Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi’ni en temel belgeler olarak dikkate almalıdırlar. Büyüklükleri, sektörleri ve yapıları nasıl olursa olsun her türden şirket insan haklarına saygı göstermekle sorumludur.”

ÇASGEM’in kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi için yapılan projenin açılış töreni, Prof. Dr. Engin Yıldırım’ın konuşmasının ardından sona erdi.



NASIL BİR HAVA SOLUYORSUNUZ? İç Ortam Hava Kalitesi



Esra Karaman
Çevre Yüksek Mühendisi
ÇSG Eğitim Uzmanı





*Soluduğumuz hava
tıpkı yediğimiz yemek,
içtiğimiz su gibi sağlığımızı
doğrudan etkiliyor.*

*Dış ortamlardaki hava
kirliliğinden sakınırken
kapalı mekanlardaki hava
kalitesini göz ardı ediyoruz.
Halbuki iç ortam hava
kalitesi çalışma hayatındaki
başarıyı bile etkiliyor.*

Günlük zamanımızın yaklaşık yüzde 90'ı iç ortamlarda geçirmekteyiz. Uzun harcadığımız ortamın hava kalitesi sağlığımızı doğrudan etkilemektedir. Genel anlamda iç ortam hava kalitesi, solunan iç ortam havasının ne kadar temiz veya kirliliğini gösteren bir ölçüt olarak tanımlanabilir. Bununla ilgili dünyada referans olarak gösterilebilecek standartlar mevcut olmakla birlikte ülkemizde henüz iç ortam hava kalitesi standartları bulunmamaktadır. Bir Amerikan kuruluşu olan ASHRAE, iç ortam hava kalitesi alanında "Ventilation for Acceptable Indoor Air Quality (ASHRAE 62-2001)" ve "Thermal Environmental Conditions for Human Occupancy (ASHRAE 55-2004)" standartlarını yayımlamıştır. Bu dokümanlarda "kabul edilebilir iç hava kalitesi" terimi kullanılmıştır. Kabul edilebilir iç ortam hava kalitesi, "kirleticinin yetkili kuruluşlar tarafından belirlenmiş zararlı konsantrasyon seviyelerinde olmadığı ve bu hava içinde bulunan insanların en az yüzde 80'inin havanın kalitesiyle ilgili herhangi bir memnuniyetsizlik hissetmediği hava" olarak tanımlanmıştır (ASHRAE 62-2001). Ayrıca Avrupa Standartlar Komitesi (CEN), tarafından bina içi ortam hava kalitesi ve iç ortamda hava kalitesi için kullanıcıların ihtiyacına yönelik CR 1752 (1998) 2002, "Ventilation For Buildings: Design Criteria For The Indoor Environment" standardını yayımlamıştır (TS CR 1752/Nisan, 2002).

İç Ortam Hava Kirliliği, İnsan Sağlığını Olumsuz Etkiliyor

Hava kirliliğinin insan sağlığına zararları oldukça yaygın bir şekilde bilinmesine ve kabul edilmesine rağmen iç ortam hava kirliliğinin de insan sağlığını olumsuz yönde etkilediği çok geç anlaşılmıştır. Diğer yandan, iç ortam havası dış ortam havasından çok daha kirli olabilmektedir. Yaklaşık otuz yıldır binalarda enerji tasarrufu sağlamak adına havalandırma göz ardı edilmiştir. İç ortam havası kirleticileri, iç ve dış kaynaklı olabilmekle beraber en büyük kirlilik kaynağı insandır. İç ortam faaliyetleri, ortamda sabit bulunan eşyalar, yapı malzemeleri, dış ortamdaki havalandırma ve taşınım ile gaz, toz ve organik buhar şeklinde gelen kirleticiler başlıca kaynaklardır.

Hava Kalitesi Öğrencilerin Başarı Seviyesini Etkiliyor

İç ortamlar havalandırma sıklığına bağlı olarak özellikle kış döneminde dış ortama göre ortalama 4-6 kat daha kötü hava kalitesine sahiptir. Ayrıca okullar, kreşler, alışveriş merkezleri ve işyerleri gibi kalabalık ortamlar en kötü hava kalitesine sahip ortamlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Konu ile ilgili son zamanlarda en çok dikkat çeken yönelmelerden biri de okullarda iç ortam hava kalitesinin öğrencilerin başarı seviyesini etkilediğini gösteren çalışmalardır.

İç ortam hava kirleticileri gözlerde ağrı, burun ve boğazda yanma, baş ağrısı, yorgunluk gibi etkiler gösterebilmektedir. Kirletici cinsine ve konsantrasyonuna bağlı olarak astım gibi solunum yolu hastalıkları, kalp rahatsızlıkları, kanser ve diğer kronik hastalıklara neden olabilmektedir. İç ortamda geçirdikleri sürenin daha uzun olması, metabolizma ve davranış özellikleri nedeniyle, özellikle yaşlılar ve çocukların kapalı ortamlardaki kirleticilere daha fazla maruz kalmaktadır. İç hava kalitesi ile bağlantılı olarak görülen sağlık problemlerinden sonra tıp literatürüne Kapalı Bina Sendromu (Tight Building Syndrom – TBS), Hasta Bina Sendromu (Sick Building Syndrom-SBS) ve Bina Bağlantılı Hastalıklar (Building Related illness-BRI) olmak üzere çeşitli terimler girmiştir.

İç Ortam Hava Kalitesinin Kontrolü Nasıl Sağlanır?

İç ortam hava kirliliğinin etkisinin ortaya çıkma süresinin uzun olması, genellikle kronik rahatsızlıklar oluşturması zararın boyutunun algılanmasını zorlaştıran başlıca nedenler olarak görülmektedir. EPA, iç ortam hava kalitesi kontrolü için üç temel strateji belirlemiştir: Kaynakta kontrol, havalandırmanın geliştirilmesi ve hava temizleyicileri.

Kaynakta Kontrol:

Kirliliğin arıtılmasında veya bertaraf edilmesinde temel prensip olan “kaynakta kontrol”, iç ortam hava kirliliğinin kontrolünde

de birincil yöntem olarak gösterilmektedir. Bu yöntem, iç ortamda kirlilik kaynakları tespit edildikten sonra hem bu kaynakları hem de bunların meydana getireceği kirliliği azaltma prensibine dayanmaktadır. Birçok durumda diğer yöntemlerden daha etkili ve ucuzdur. Enerji maliyetleri yoktur. İç ortam hava kirliliğinin en çok görüldüğü yerler evler olduğu için kaynakta kontrol en etkin yöntem gibi görünmektedir. Bununla birlikte iç ortam hava kirliliğinde kirlilik oluşturan kaynağın türüne ve kirleticinin cinsine bağlı olarak bu yöntemin verimliliği değişmektedir. Örneğin iç ortamdaki uçucu organik bileşiklerin kontrolünde daha az emisyon yapan mobilya seçimi etkin bir yöntemdir.

Havalandırmanın Geliştirilmesi:

Bu yöntem iç ortamda, dış ortamdaki daha yüksek oranda bulunan kirleticilerin konsantrasyonunu azaltması yaklaşımını oluşturmaktadır. Isıtma ve soğutma sistemlerini oluştururlar; hiçbir zaman iç ortama temiz hava sağlayamazlar. Cam ve pencereleri açmak, banyo ve mutfak havalandırmaları, klimalar, havalandırma oranını artıran bazı yöntemlerdir. Özellikle bazı kısa süreli aktivitelerde yüksek konsantrasyonlardaki kirleticilerden kurtulmak için havalandırma yöntemi kullanıldığında etkinliği artmaktadır. Kapalı ortamlarda yapılan boyama, kaynak yapma, yemek pişirme, zımpara yapma faaliyetlerinde pencerelerin açılması, aspiratörler altında çalışılması bunlara örnek olarak verilebilir.

Hava Temizleyicileri:

Günümüzde kullanılan birçok çeşit hava temizleyici bulunmaktadır. Donanımına ve maliyetine göre farklı türleri vardır. Birçok çeşidi bulunmasına rağmen genellikle gaz kirleticileri uzaklaştırmak için dizayn edilmemişlerdir. Enerji maliyetleri vardır. Hava temizleyicilerin verimliliği, sirküle ettiği hava oranı ve havayı filtreme kapasitesine bağlı olarak değişmektedir.

Son on yıldır özellikle masaüstü temizleyicilerin kullanımı artmıştır. Bu temizleyicilerin insan sağlığına etkilerine yönelik henüz bir çalışma yapılmamıştır. Bununla birlikte EPA hava temizleyicilerin kullanımını önermemektedir. EPA'nın belirlediği bu önleme stratejileri daha çok ev ve ofis faaliyetleri için geçerlidir. Bununla birlikte sanayiden sayılan ortamlar için daha özel ve kapsamlı önleme tedbirleri belirlenmesi gerekmektedir.

Genel önleme tedbirleri öncelik sırasına göre, kaynağında yok etmek, az tehlikeli olanla değiştirme hususu maruz kalma süresini/miktarını azaltmak ve kişisel koruyucu tedbirlerinin alınması olarak sıralanabilir. Sanayiden sayılan işyerleri için iç ortam hava kalitesinin değerlendirilmesi konusunun ayrıca ele alınması gerekir.



*Soluduğumuz hava
sağlığımızı etkiliyor!*

DÜNYANIN EN ZOR VE RİSKLİ İŞ KOLU

Türkiye Maden İşyerleri İçin İş Sağlığı
ve Güvenliği Mevzuatı ile 176 sayılı
Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık
Sözleşmesi'nin Karşılaştırılması

Derya Koçak
Maden Mühendisi
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.





Madencilik sektörü dünyadaki en zor ve riskli iş kollarından biridir. Bu nedenle, madencilik sektörünün daha yakından izlenmesi, değerlendirilmesi ve kaza önleme çalışmalarına daha fazla ağırlık verilmesi gerekir.

Ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan madencilik sektörü dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda en riskli üç sektör arasında yer almaktadır. Sektörün riskli olmasının önde gelen sebepleri, sürekli değişim gösteren ortam şartlarında çalışılması ve çalışanların bu değişikliklere uyum sağlamak zorunda olması, maden arama, üretim, zenginleştirme ve nakliye gibi tehlike barındıran faaliyetler içermesi ve farklı jeolojik yapılanmalarda üretim yapılmasıdır. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de sanayileşme ile iş sağlığı ve güvenliği yönetimi anlayışı da gelişmektedir. İşletmelerde olumsuz çalışma koşullarından dolayı meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları hem işletmeye ciddi bir yük getirmekte hem de işletmenin verimliliğini etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliği yönetimi ve bu alana yapılan yatırımlar ve uygulamalar, işyeri verimi ve karlılığı ile doğrudan ilişkilidir. Ülkemizde Avrupa Birliği'ne uyum süreci ile paralel olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalarının başlamasıyla maden sektörü de iş sağlığı ve güvenliği açısından irdelenmiş ve mevzuatsal düzenlemeler ve gerekli değişiklikler yapılmaya başlanmıştır. Bunların başında 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 19 Eylül 2013 tarih ve 28770 sayılı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve 10 Mart 2015 tarih ve 29291 sayılı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik ve kanun kapsamında çıkartılan diğer ilgili yönetmelikler yer almaktadır. Bu yazıda madencilik sektörü için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile 176 sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi karşılaştırılmıştır.



176 sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, sözleşmeyi onaylayan üyelerden sözleşmenin uygulanmasını sağlayacak tedbirlerin belirlenmesi için ulusal mevzuat düzenlenmesini istemiştir. Ülkemizde de sözleşme onaylanmadan önce başlayan maden işyerleri için gerekli mevzuatsal düzenlemeler ve düzeltmeler sözleşme onaylandıktan sonra da devam etmiştir. Sözleşmede, ulusal mevzuatın maden işyerlerindeki sağlık ve güvenliği çeşitli açılardan izlemek ve düzenlemekle görevli yetkili makamı tayin etmesi hükmü yer alır. Ülkemizde bu yetki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmiştir. Bu yetkiyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Tef-tiş Kurulu Başkanlığı yürütmektedir.

Sözleşmede, ulusal mevzuatın sağlık ve güvenlik gözetimi, iş kazası ve meslek hastalıkları bildirimleri ve bunların istatistiklerinin tutulması, sağlık ve güvenlik sebepleriyle madencilik faaliyetlerinin askıya alınması, işçilerin ve temsilcilerinin sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalara katılımının sağlanmasına ilişkin hususların yer alması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Ülkemizde yukarıda bahsi geçen konulardan sağlık ve güvenlik gözetimine ilişkin hususlar noktasında işveren, çalışan, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin yükümlülükleri yetkileri ve görevleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda açıkça yer almaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları bildirimlerine ilişkin düzenlemeler yine aynı kanunda yer almış ve bu bildirimler doğrultusunda istatistikler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tutulmaktadır. Sağlık ve güvenlik sebepleriyle madencilik faaliyetlerinin askıya alınması hususu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işin hangi şartlar altında durdurulacağı ve ilgili diğer konular 25. madde ile düzenlenmiş-

tir. Çalışan ve çalışan temsilcilerinin güvenlik ve sağlığa ilişkin hususlarda danışma ve alınacak önlemlere katılma haklarının uygulanmasını sağlamak için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverene çalışanları bilgilendirme ve çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması yükümlülükleri getirilmiştir. Kanun, işvereni, çalışan ve çalışan temsilcisinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesi veya hizmet alımı, risk değerlendirme çalışmaları ve alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara verilecek eğitimin planlanması süreçlerinde görüşlerini alarak katılımlarını sağlamakla yükümlü kılmıştır.

Sözleşmede ülkelerin hazırlayacağı ulusal mevzuatta patlayıcıların ve fünye imalatının, depolanmasının, taşınmasının ve kullanılmasının yetkili kişiler tarafından veya bu kişilerin doğrudan denetimi altında yürütülmesini öngörmesi gerektiği belirtilmiştir. Türkiye mevzuatında bu husus, "Patlayıcı maddelerin ve ateşleyicilerin depolanması, taşınması ve kullanılması, sadece bu konuda yetkili ve ehil kişiler tarafından yapılır. Bu işler, çalışanlar için risk oluşturmayacak şekilde organize edilir ve yürütülür." şeklinde hüküm altına alınmıştır. Aynı mevzuatta patlayıcı maddeler ve ateşleyiciler kısmında patlayıcıların depolanması, ateşlenmesi ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler yer almıştır.

Sözleşme ulusal mevzuatların kurtarma, ilk yardım ve uygun tıbbi hizmetler bakımından izlenecek talimatları açıkça belirtmesini istemiştir. Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konu-

larında işverenin gerekli tedbirleri alması gerektiği, gerekli ölçümleri ve değerlendirmeleri yaptırması gerektiği ve önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma ve eğitime sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirmesi gerektiği yer alır. Maden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinde ise işverenin sorumlulukları arasında uygun kurtarma ve kaçış araçlarını sağlaması ve kullanıma hazır bulundurması gerektiği, ilk yardım donanımı sağlaması gerektiği ve acil durumlara ilgili altı ayda bir tatbikatlar yaptırıp, kayıt altına alması gerektiği ve kurtarma ve tahliye konusunda yeterli sayıda destek elemanı görevlendirmesi gerektiği belirtilmiştir. Sözleşme ulusal mevzuatların yer altı kömür madenlerinde ve gerektiğinde diğer yer altı madenlerinde işçiler için yeterli bireysel kurtarıcı solunum cihazlarının sağlanması ve bunların sürekli bakımlı olarak bulundurulması yükümlülüğü açık şekilde belirtilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Maden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinde bu husus “Çalışanların zararlı ortam havasına maruz kalabilecekleri yerlerde yeterli sayıda uygun solunum ve canlandırma ekipmanı bulundurulur.”, “Kaçışın zor olduğu, zaman aldığı veya sağlığa zararlı havanın solunabileceği veya oluşabileceği yerlerde, temiz hava sağlayan taşınabilir solunum cihazları bulundurulur. Bu cihazlar en kısa sürede ve kolaylıkla ulaşılabilir ve kullanıma hazır şekilde muhafaza edilir.” ve “Çalışanlara gerektiğinde güvenli bir şekilde dışarı çıkabilmeleri için, her zaman kolay ulaşabilecekleri yerlerde bulunacak kişisel solunum koruma cihazları verilir. Çalışanlar bu cihazların kullanımı ile ilgili olarak eğitilir. Bu cihazların her zaman çalışır durumda bulunmaları için düzenli kontrolleri yapılır ve işyerinde muhafaza edilir.” şeklinde yer almıştır. Yine ilgili mevzuatla işveren, faaliyet alanları ile yeryüzüne çıkış ağızları arasında oksijenli ferdi kurtarıcı değişim veya dolum istasyonları kurmak ile zorunlu tutulmuş ve hangi durumlarda ve hangi aralıklarla kurulacağı hakkında bilgi verilmiştir. Bu mevzuatta grizulu veya yangına elverişli kömür damarlarının bulunduğu ocaklarda, tüm çalışanlar çalışma süresince, yanlarında mevzuatta belirtilen kaçış sürelerini ve TS-EN 13794 sayılı standartta belirtilen kriterleri sağlayacak oksijenli ferdi kurtarıcı bulundurulmasını ve gerektiğinde kullanılmasını hüküm altına almıştır.

Sözleşmede terk edilmiş maden işyerlerinde güvenlik ve sağlığa ilişkin risklerin ortadan kaldırılması veya asgari düzeye indirilmesi için uygulanacak koruyucu tedbirlerin alınması gerektiği yer almıştır. Ülkemiz mevzuatında ise bu husus, “Terk edilen veya yeterince havalandırılmayan yerler çalışanların girmesini önleyecek biçimde kapatılır ve üzerlerine uyarı işaretleri konulur. Çalışmanın bittiği yerlerle terk edilmiş katlar, çalışılan yerlerden ve hava yollarından topuk veya gaz sızdırmaz barajlarla ayrılır.” şeklinde hüküm altına alınmıştır. Sözleşme kullanılan tehlikeli maddelerin ve zararlı atıkların

güvenli biçimde depolanmasını ve imha edilmesini sağlamayı öngören zorunlulukların mevzuatlarda açıkça yer alması gerektiğini belirtmiştir. Türkiye mevzuatında bu husus ile ilgili “İşyerindeki tehlikeli veya atık maddeler uzaklaştırılır veya kontrol altında tutularak işyerinin her zaman düzenli bir durumda olması sağlanır.” hükmü yer alır. Hafriyat dökme yerleri ve atık yığınları ve sahaları ile çöktürme havuzlarının sağlam ve dayanıklı olması gerektiği, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde tasarlanması, inşa edilmesi, işletilmesi ve bakımının yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Ülke mevzuatlarında, yeterli sayıda tuvalet ve yıkanma, kıyafet değiştirme ve yemek için yeterli tesislerin sağlanması ve bunların hijyenik koşullarda muhafaza edilmesi yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelerin bulunmasının gerekliliğinden bahseden sözleşmeye uygun şekilde ilgili mevzuatta benzer hükümler yer almıştır.

Sözleşmede işverenin sorumlulukları arasında güvenlik ve sağlığa yönelik riskleri ortadan kaldırmak ya da asgari düzeye indirmek için gerekli bütün önlemleri almak yer alır. Sözleşmeye göre bu koruyucu tedbirleri belirlerken uygunluğu, uygulanabilirliği ve gerçekleştirilebilirliği göz önünde bulundurulmalıdır. Koruyucu tedbirlerin önceliklendirilmesi sırasıyla riskleri ortadan kaldırmak, riski kaynağında yok etmek, güvenli çalışma sistemleri ile riski en aza indirmek ve risk devam ettiği sürece kişisel koruyucu donanım sağlamak şeklindedir. Ülkemizde bu husus 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda “İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.” hükmü ile belirtilmiştir. Risklerden korunma ilkeleri ise sırasıyla risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermek şeklinde yer almıştır.

Sözleşmede işverenin gözetmekle sorumlu olduğu hususlardan biri olarak güvenli işletim ve sağlıklı bir çalışma ortamı koşullarının sağlanması için maden işyerinin iletişim sistemi

dâhil elektrik, mekanik ve diğer gerekli cihazlarla donatılması, tasarlanması ve inşa edilmesinin sağlanması verilmiştir. Türkiye mevzuatında bu husus, “İşveren, işyerinin bütününde gerekli haberleşme ve iletişim sistemini kurar. İşveren, ihtiyaç halinde yardım, kaçış ve kurtarma işlemlerinin derhal uygulamaya konulabilmesi için gerekli uyarı ve diğer iletişim sistemlerini hazır bulundurur.” şeklinde yer alır. Yine mevzuatta işverenin genel yükümlülükleri arasında çalışma yerlerinin ve ekipmanın güvenli şekilde düzenlenmesi, kullanılması ve bakımının yapılması bulunmaktadır. Mekanik ve elektrikli ekipman ve tesisatların nasıl olması gerektiği ayrıntılı bir şekilde mevzuatta yer almış ve Makine Emniyeti Yönetmeliği (2006/42/AT) ile İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği hükümlerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmede geçen bir diğer husus maden işyeri faaliyetlerinin, işçilerin kendilerine verilen işleri kendilerinin ya da başkalarının güvenlik ve sağlığını tehlikeye atmadan yapabilecekleri şekilde faaliyete başlatılması, işletilmesi, sürdürülmesi ve faaliyetinin durdurulması hükmü yer almıştır. Türkiye mevzuatında ise benzer hükümler 6331 sayılı kanun ve Maden İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile hüküm altına alınmıştır. Sözleşmede kişilerin işleri nedeniyle gittikleri yerlerde zeminin sağlamlığını korumak için önlemler alınması gerektiği belirtilmiş bu husus ilgili mevzuatta zeminin sağlamlığının sağlanması, zeminler, duvarlar, tavanlar ve çatıların güvenliğinin sağlanması için neler yapılması gerektiği yine ilgili mevzuatta ayrıntılı olarak yer almıştır. Sözleşmede

mümkün olduğu takdirde yer altındaki her çalışma mahalli için her biri ayrı bir yolla yeryüzüne çıkan iki çıkış bulundurulması gerektiği yer almıştır. Aynı husus ülke mevzuatında “Tüm yeraltı çalışmalarında, çalışanların kolayca ulaşabileceği, birbirinden bağımsız ve güvenli yapıda en az iki ayrı yoldan yerüstü bağlantısı bulunur.” şeklinde yer almıştır. Sözleşmede yer alan çalışma ortamının izlenmesi, değerlendirilmesi ve denetimin yapılması hükmü ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin yükümlülükleri arasında yer alır. Sözleşmede girişe izin verilen yeraltındaki bütün çalışma mahallerinde yeterli havalandırmanın sağlanmasının gerektiği yer almış ülke mevzuatımızda bu hüküm kapalı işyerlerinde çalışma şekline ve çalışanların yaptıkları işe göre, ihtiyaç duyacakları yeterli temiz hava bulunması sağlanır şeklinde ifade edilmiş ve havalandırma ile ilgili detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Yine sözleşmede bir takım tehlikelere açık bölgeler için güvenli bir çalışma sisteminin oluşturulmasını ve işçilerin korunmasını sağlamak için bir işletim planının ve usullerinin hazırlanması ve uygulanmasının gerekliliği yer almıştır. Ülke mevzuatımızda, özel riski bulunan işler yalnızca bu işlerle ilgili özel eğitim alan ehil kişiler tarafından ve talimatlara uygun olarak yapılır ifadesi yer almış ve ani gaz geliri, göçük veya su baskını ihtimali olan bölgelerde çalışanların korunması ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanması için yürütülecek faaliyetler sağlık ve güvenlik dokümanında belirtilerek planlanması ve uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmede yangın ve patlamaların başlamasının ve yayılmasının önlenmesi, tespit edilmesi ve gerekli mü-



cadele edilmesi amacıyla maden işlerine özgü uygun önlem ve tedbir alınması gerektiği belirtilmiştir. Bu husus ülke mevzuatında “İşveren, patlama ve yangın çıkmasını ve bunların olumsuz etkilerini önlemek üzere, patlayıcı ve sağlığa zararlı ortam havasının oluşmasını önlemek, yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek, patlama ve yangın başlangıçlarını tespit etmek, yayılmasını önlemek ve mücadele etmek için yapılan işe uygun tedbirler alır.” ifadesi ile yer almış ve tedbirler ile ilgili detaylar düzenlenmiştir. Sözleşmede işçilerin güvenliği ve sağlığı açısından ciddi bir tehlike ortaya çıktığında faaliyetlerin durdurulmasını ve işçilerin güvenli bir yere tahliyesinin sağlanmasının gerekliliği belirtilmiştir. Bu durum 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılarak güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemelerin yapılması ve çalışanlara gerekli talimatlar verilmesi gerektiği şeklinde yer almıştır. Bu durum Maden İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nde ise kaçış yolları ve imdat çıkışları ve arama, kurtarma ve tahliye başlıkları altında detaylandırılmıştır. Bu detaylar arasında çalışanların yerüstüne güvenli bir şekilde çıkması için yanmaya kopmaya aşınmaya dayanıklı ve acil durum planına uygun şekilde bir hayat hattının kurulması gerektiği belirtilmiştir. Yine güvenli tahliyenin sağlanabilmesi için oksijenli ferdi kurtarıcı değişim veya dolum istasyonları kurma zorunluluğu getirilmiştir. Güvenli bir yer olarak yerüstüne tahliyenin mümkün olmadığı durumlarda kullanılmak üzere sığınma odalarının kurulabileceği ve bu sığınma odalarının hangi madenlerde kurulması gerektiği, teknik özellikleri ile ilgili düzenlemelerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bir yıl içinde çıkartılacak yönetmelik ile belirleneceği 6645 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ile Bazı KHK’lerde Değişiklik Yapan Kanun ile hüküm altına alınmıştır.

Sözleşmede işverenin makul ölçüler içinde öngörülebilecek sınıai ve doğal felaketler için, her madenin kendisine özgü olmak üzere, bir acil durum hareket planı hazırlaması gerekliliği yer alır. Bu durum ülkemiz mevzuatında işverene muhtemel acil durumları belirleme ve olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlayıcı tedbirler alma zorunluluğu getirmiştir. İşveren, gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmalı, acil durum planlarını hazırlamalı ve bu acil durum planlarını her altı ayda bir yenilemelidir. Sözleşmede işçilerin fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kalması sonucunda işverenin, işleriyle ilgili tehlikeler, sağlık riskleri, uygun önleyici ve koruyucu önlemler hakkında işçileri kapsamlı biçimde bilgilendirmesi gerektiği, uygun önlemler alması gerektiği, diğer önleme yollarının yetersiz olduğu durumlarda işçilere ücretsiz olarak uygun koruyucu donanım, gerekli giysileri, ulusal mevzuatla belirlenen diğer

olanakları sunması ve bunların bakımlarını yapması gerektiği ve işyerinde yaralanan ya da hastalanan işçilere ilk yardımı, bu işçilerin işyerinden uygun bir şekilde naklini ve makul tıbbi tesislere erişimini sağlaması gerektiği yer alır. Bu hususlar ile ilgili olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu ile işverenlere, işyerindeki risklere karşı gerekli tüm önlemleri alma ve çalışanları bu riskler ve koruyucu tedbirler konusunda bilgilendirme, görüşlerini alarak katılımlarını sağlama zorunluluğu getirmiştir. Yaralanan ya da hastalanan çalışanlar için ise ilk yardım sağlama zorunluluğu bulunmaktadır. Yine ilgili mevzuatlarla gerekli durumlar için ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişim sağlama zorunluluğu ve iş sağlığı ve güvenliği birimi kurmak zorunda olan işyerleri gerekli araç ve gereçler ile donatılmış acil müdahale odası bulundurmak ve işyerinde çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurmak zorundadır.

Sözleşmede işverenin herhangi bir maliyet getirmeksizin güvenlik ve sağlıkla ilgili konularda ve kendilerine verilen işlerle ilgili olarak yeterli eğitim ve yeniden eğitim programları ile anlaşılabilir talimatları vermesi gerektiği belirtilmiştir. Türkiye mevzuatına bakıldığında eğitim ve gerekli talimatlarla ilgili husus çalışanların eğitimi kısmında ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve işveren risklerden korunma ilkelerini yerine getirirken uygun talimatlar vermekle yükümlü tutulmuştur. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nde ise eğitim ve bilgilendirme hususu “Çalışanlara sağlık ve güvenliklerini sağlayabilmeleri için yeterli bilgi, talimat ve eğitim verilir ve bu eğitimler tekrarlanır. İşveren, çalışanlara verilen talimatların kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmalarını önleyecek şekilde kolay anlaşılır olmasını sağlar.” ifadesi ile hüküm altına alınmıştır. Bu konu ile ilgili daha ayrıntılı düzenlemeler Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer almaktadır. Sözleşmede ulusal mevzuata uygun olarak maden işyerlerinin vardiya esnasında güvenli bir şekilde faaliyet sürdürebilmesi için her vardiya süresince uygun gözetim ve denetim yapılması gerektiği yer almıştır. Bu husus Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nde “Yapılan tüm çalışmalarda, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasının sağlanması için işverence atanan, yeterli beceri ve uzmanlığa sahip yetkili kişi veya kişiler tarafından gerekli gözetim ve denetim yapılır. Sağlık ve güvenlik dokümanında, gerekli görülmesi halinde çalışılan yerler, gözetim yapan kişi tarafından her vardiyada en az bir defa kontrol edilir. Yetkili kişi olma kriterlerine sahip olmak şartıyla yukarıda belirtilen gözetim görevini işverenin kendisi üstlenebilir.” şeklinde yer almıştır. Yine ilgili mevzuatlarda iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin çalışma saatlerinin vardiyaya göre ayarlanması ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Sözleşmede işverenin yeraltında bulunan bütün kişilerin

*Madencilik, iş
güvenliği açısından
riskli bir iş
koludur.*





isimleri ile buldukları muhtemel mahallin her an doğru olarak bilinmesini sağlayacak bir sistem oluşturulması bir anda doğru olarak bilinmesini sağlayacak bir sistemin oluşturulması sağlamalıdır hükmü yer alır. Bu husus ilgili mevzuat ile yeraltı maden ocaklarında, yeraltında çalışacakların giriş-çıkışlarının ve buldukları yerlerin her an doğru bir şekilde yerüstünde takip edilebileceği bir sistem kurulması zorunlu tutulmuştur. Mevzuata göre bu sistemde kullanılan ekipmanlar, kablolar ve tamamlayıcı unsurların yeraltında yaşanan göçük, su baskını, patlama, yangın gibi acil hallerde karşı korumalı olması ve bu hallerde de çalışabilir durumda olması sağlanmalıdır. Sistem tarafından tutulan kayıtların en az bir yıl süreyle saklanma zorunluluğu getirilmiştir.

Sözleşmeye göre işveren, ulusal yasa ya da yönetmeliklerde tanımlandıkları üzere tüm kazaların ve tehlikeli olayların araştırılması ve gerekli karşı önlemlerin alınmasını ve kazalar ve tehlikeli olaylarla ilgili olarak, ulusal yasa ve yönetmeliklerde belirtilen raporların yetkili mercilere iletilmesini sağlamalıdır. Ülkemizde bu husus ilgili mevzuatlarla yapılan düzenlemeler ile iş sağlığı ve güvenliği birimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ve işyerinde çalışan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik birimleri aracılığıyla yapılacağı ve bunlardan işverenin sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda bu konu iş kazası ve meslek hastalıkları kayıt ve bildirim başlığı altında düzenlenmiştir.

Sözleşmede işveren, iş sağlığının temel ilkelerine dayanarak ve ulusal mevzuata uygun olarak gerçekleştirilen maden işlerine özgü, sağlık tehlikelerine maruz kalan işçilerin düzenli sağlık kontrollerinin yapılmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Ülkemizde ilgili mevzuatta çalışanların yapmakta oldukları işlerde maruz kaldıkları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutulmaları sağlanır ve işe girişlerinde ve işin devamı süresince periyodik olarak sağlık gözetimleri yapılır.” hükmü ile düzenlenmiştir.

Son olarak sözleşmede işveren yükümlülükleri arasında iki ya da daha çok işverenin aynı maden işyerlerinde faaliyet gösterdiği durumlarda maden işyerinden sorumlu işverenin, işçilerin güvenlik ve sağlıkları ile ilgili bütün önlemlerin uygulanmasını koordine edeceği ve işlemlerin güvenilirliğinden öncelikli olarak sorumlu tutulacağı yer almıştır. Bu durumun, bireysel işverenleri işçilerinin güvenlik ve sağlığına ilişkin bütün önlemlerin uygulanması yükümlülüğünden kurtarmayacağı da belirtilmiştir. Türkiye mevzuatında yapılan son düzenlemeler ile ILO sözleşmesine uyum hemen hemen sağlanmış olup düzenlenen bu mevzuatların uygulanması noktasında yaşanan sıkıntıların giderilmesi için çalışmalara hız verilmesi gereklidir.


BİR RAPOR NE KADAR GÜVENDE OLDUĞUNUZU GÖSTEREBİLİR

Güvenlik Raporları Nasıl Hazırlanmalı?



*Begüm Doğan
Kimya Mühendisi
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.*





Güvenlik raporları, işletmelerin gerekli tüm güvenlik ve güvenilirlik tedbirlerini aldığını göstermesinin yanı sıra işletmelerin gelişimine de katkı sağlayan bir belgedir.

Seveso kapsamında üst seviyeli kuruluşlara yüklenen yükümlülüklerin en kapsamlısı güvenlik raporlarının hazırlanmasıdır. Güvenlik raporu, büyük kaza önleme politikasının ve güvenlik yönetim sisteminin etkin şekilde yürütüldüğünü, büyük kaza tehlikelerinin ve risklerinin belirlenip kabul edilebilir seviyeye indirildiğini, olası sonuçlarının sınırlandırıldığını, işletmenin gerekli tüm güvenlik ve güvenilirlik tedbirlerini aldığını, acil durum planının etkin bir şekilde uygulandığını gösteren ayrıntılı bir belgedir (EC, 2005).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 29. Maddesi'nde güvenlik raporu hazırlanması zorunlu tutularak, raporun olmaması durumunda işi durdurma cezası uygulanacağı belirtilir (ÇSGB, 2012). Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik 11. Madde'de üst seviyeli kuruluşların büyük kaza önleme politikasının ve güvenlik yönetim sisteminin bulunduğu bir güvenlik raporu hazırlamaları; tesislerin, büyük kazaların önlenmesi, canlılar ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerinin sınırlandırılması için gerekli tüm tedbirleri almış olduğunu ve büyük kazaya risklerine karşı işletmede güvenliğin sağlandığının kanıtlaması gerektiği ifadesi yer almaktadır (ÇSGB, 2013). Hazırlanacak güvenlik raporuna ilişkin bilgiler, 24 Ocak 2015 tarih ve 29246 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği"nde ve eklerinde sunulmuştur (ÇSB & ÇSGB, 2015).

Üst Seviyeli Kuruluşların Raporlarını 2016'ya Kadar Bildirmesi Gerekli

Üst seviyeli kuruluşların güvenlik raporlarını 01.01.2016 tarihine kadar Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Bildirim ve Veri Kayıt Sistemi'ne bildirmeleri gerekmektedir. Güvenlik raporları sadece işletme faaliyetlerinin, prosesin ve işletmenin çevresi hakkında detaylı bilgilerin sunulduğu bir belge

olmayıp, büyük kazaların önlenmesi için işletmelerde hangi tehlikelerin ve risklerin bulunduğunu, güvenlik yönetiminin nasıl sağlandığını ve olası büyük kaza risklerinin belirlenip, değerlendirildiğini göstermesi sebebiyle yetkililerin arazi planlamasında, harici durum planlarının hazırlanmasında, risk iletişimi ve denetimlerde gerekli olacak yeterli bilgiyi sağlaması açısından da oldukça önemli bir belgedir (EC, 2012). Hazırlanacak güvenlik raporuna ilişkin detaylı bilgiler 24 Ocak 2015 tarih ve 29246 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği”nde sunulmuştur (ÇSB & ÇSGB, 2015).

Güvenlik raporunun içeriğinde kuruluş tanıtımı, kuruluşa ait haritalar, konum bilgileri, vaziyet planları, kuruluş çevresine ilişkin bilgiler, komşu kuruluş ve yakın çevresine ilişkin bilgiler, kuruluştaki faaliyetler, tehlikeli maddeler, bu maddelerin fiziksel ve kimyasal özellikleri, kararlılık bilgileri, tepkime özellikleri, toksikolojik ve ekolojik bilgileri, bertaraf ve taşımacılık bilgileri, tehlikelerin tanımı, ilkyardım tedbirleri, yangın tedbirleri, kaza sonrası yayılmaya karşı alınan tedbirler, elleçleme ve depolama faaliyetleri, maruziyet kontrolleri-kişisel koruma, acil durum prosedürleri, iç denetim ve inceleme bilgileri, proses, bakım onarım politikası ve uygulamasının, vaziyet planlarının anlatıldığı bilgiler yer almalıdır (ÇSB & ÇSGB, 2015).

Bununla birlikte kuruluşun büyük kaza önleme politikasının ve güvenli yönetim sisteminin (GYS) uyguladığını güvenlik raporunda göstermesi gerekmektedir. Ayrıca büyük kaza tehlikelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi aşamasında kullanılan yöntemler, olasılık hesaplama verilerinin alındığı kaynaklar, insan faktörü ve ekipman güvenilirliğine ilişkin bilgiler, kaynaklar bulunmalıdır. Olası kazaların nedenleri, sonuçları, insan ve çevreye etkilerinin değerlendirildiği kantitatif bir risk değerlendirmesi yapıldığı, gerekli tüm önlemlerin alındığı, değişimin işletmede yönetildiği, prosedürler oluşturulduğu belirtilmelidir. Oluşturulan senaryolar, organizasyonel ve koruyucu önlemler, bariyerler hakkında bilgi verilmelidir (ÇSB & ÇSGB, 2015). Güvenlik raporlarının hazırlanmasında önleyici bariyerlerin bulunması ve belgelenmesi, senaryoların farklı modellemelerinin yapılması, risklerin daha net görülebilmesi için haritaların, yangın, patlama alanlarının gösterimi gibi birçok belge ve görselin sunulması gerekmektedir (EC, 2012). İşletmeci, kantitatif risk değerlendirmesine göre belirlediği tehlikeli ekipmanlar için senaryo edilen her bir büyük kazanın her türlü sonucunun meydana gelme frekansını 1x10⁻⁴/yıl seviyesine veya bu seviyeden daha küçük bir seviyeye indirmek zorundadır (ÇSGB, 2013).

Güvenlik Raporu İşletmelerin Kendini Geliştirmesini Sağlıyor

Avrupa Birliği (AB) üye ülkelerinde yapılan bir araştırma so-

nuçlarına göre katılımcıların yüzde 74’ü güvenlik raporu hazırlarken yürütülen çalışmalar sebebiyle faaliyetlerini ve işletmelerini gözden geçirmelerine, ek güvenlik önlemleri alınmasına katkı sağlandığını, bununla birlikte risklerin değerlendirilmesi ve güvenlik bariyerleri oluşturulması sebebiyle işletme güvenliğinin gelişmesine de neden olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre güvenlik raporlarının yüzde 76’sı işletmeciler tarafından hazırlanırken yüzde 63’ü danışmanlar tarafından hazırlanmıştır. Kuruluşların yüzde 71’i güvenlik raporlarında yer alan önleme ve etki azaltma hesaplamaları yapmadıklarını, öte yandan yapılan çalışmalar sebebiyle proses güvenliğinin sağlanmasında güvenlik raporlarının etkisinin çok fazla olduğunu belirtmişlerdir. Maliyetler açısından incelendiğinde güvenlik raporlarının hazırlanması için katılımcıların yüzde 62’si ayda 10 kişiden az, yüzde 16’sı ayda 10-30 kişi, yüzde 10’u ise ayda 30’dan fazla kişi görevlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (EC, 2008).

AB üye ve aday ülkelerinde görevli müfettişlerin katıldığı “Seveso Denetimlerinde Teknik Çalışma Grubu (TWG 2)” isimli seminerde yer alan 18 müfettişin katıldığı anket çalışmasının sonuçları üye devletlerin durumunu tam olarak ortaya koymakla birlikte genel bir kanaat oluşmasına katkı sağlamıştır. Güvenlik raporlarının bazılarında “oluşturulan senaryoların gerçeği yansıtmadığı, risk değerlendirme çalışmalarının tesise ilişkin mevcut durumu tam olarak ortaya koymaktan uzak olduğu” ifadesi çalışmanın en dikkat çekici sonuçları olarak karşımıza çıkmaktadır. Senaryo seçiminde farklı yaklaşımlar belirtilmiş olup bazı ülkelerde olasılığa bağlı kalınarak senaryo seçimi yapılırken, bazılarında ise düşük olasılıklı yüksek sonuçlu, yüksek olasılıklı düşük sonuçlu ayrımı gözletilmeksizin tüm senaryoların hazırlanması gerekmektedir. Örneğin Belçika’da tüm olası senaryoların temin edilmesiyle işletmelerin hangi senaryo sonuçlarını yüksek, hangilerini düşük kabul ettiklerini inceleyerek işletmedeki risklerin yanında işletmenin güvenlik mantığının değerlendirilmesi de amaçlanmıştır. Çalışmada güvenlik raporuna dahil edilecek olası senaryo sayısının 2 - 200 arasında değiştiği, ancak müfettişlerin ortalama 20 senaryo görmeyi bekledikleri, bu sayının bazı ülkeler içinse beklenenin üstünde olduğu tespit edilmiştir (EC, 2012). Seminerde, AB ülkelerinin hepsinde yetkili makamların güvenlik raporlarının hazırlanmasında danışman rolü üstlenmediği, kimi ülkelerde rehberler hazırlanırken kimi ülkelerde güvenlik raporlarının hazırlanması için herhangi bir yönlendirmenin sağlanmadığı, yetkili makamların rolünün daha çok denetim ve izlemeye yönelik olduğu tespit edilmiştir. Güvenlik raporları denetiminin ortalama on dört gün sürdüğünün belirtildiği seminerde denetimlerin kimi ülkelerde kontrol listeleri, kimi ülkelerde özel hazırlanmış kılavuzlar, kimi ülkelerde ise modelleme yapan programlar ile yapıldığı belirtilmiştir (EC, 2012, s. 39).

Kaynakça:

- ÇSB&ÇSGB (2015, Ocak 24), Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği, Ankara: Resmi Gazete.
- ÇSGB (2013, Haziran 30), Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik, 28867 (Mükerrer) Sayılı Resmi Gazete.
- EC (2005), Guidance on The Preparation of a Safety Report to Meet The Requirements of Directive 96/82/EC as Amended by Directive 2003/105/EC (Seveso II), European Commission.
- EC (2008), F - Seveso Study of The Effectiveness of The Seveso II Directive Final Report, European Commission.
- EC (2012), The Role of Safety Reports in Preventing Accidents Key Points and Conclusions, Ispra: European Commission's Joint Research Centre ve Finnish Safety and Chemicals Agency (TUKES).



BİR DÖNÜŞÜM HİKÂYESİ

Marzinc

Röportaj:
Deniz Boz Eravcı
ÇSG Eğitim Uzmanı





MARZINC, Çevre Bakanlığı'nın istekleri doğrultusunda kurucusu olan demir çelik fabrikalarının baca tozlarının geri kazanımını yaparak, tozların hem ekonomiye kazandırılması hem de çevresel sorunların ortadan kalkması amacı ile kurulmuştur.

Türkiye'nin önde gelen çelik üreticileri Çolakoğlu, Diler, İçdaş, Kaptan ve Kroman tarafından kurulan MARZINC, hurda süreci sonucu ortaya çıkan baca tozundaki çinkoyu, çevreci ve ekonomik şekilde yeniden elde ediyor. Merkezi İstanbul'da tesisi Karabük Organize Sanayi'de olan firma, yılda 200 bin tona yakın baca tozundan 50 bin civarı çinko oksit elde etme kapasitesine sahip. MARZINC Ticaret ve Yatırım Müdürü Salih Değer'le iş sağlığı ve güvenliği hakkında sohbet ettik.

• Kendinizi bize tanıtabilir misiniz?

MARZINC'in kuruluşundan bu yana otomasyon proje mühendisliği, şantiye müdürlüğü ve devreye alma sorumlusu görevlerinden sonra şu anda yatırım ve ticaret müdürlüğü yapmaktayım. Toplamda 8 yıldır Marzinc bünyesinde görev almaktayım.

• MARZINC'in kuruluş amacı ve hedefleri hakkında kısa bir bilgi verebilir misiniz?

MARZINC, Çevre Bakanlığı'nın istekleri doğrultusunda kurucusu olan demir çelik fabrikalarının baca tozlarının geri kazanımını yaparak, tozların hem ekonomiye kazandırılması hem de çevresel sorunların ortadan kalkması amacı ile kurulmuştur. Marzinc'in ana hedefi kurucu ortaklarının geri kazanılabilir yan ürünlerini çevreye olan risklerini minimize ederek ekonomiye geri kazandırmaktır.

• Baca tozu geri dönüşüm prosesinde olası sağlık ve güvenlik riskleri nelerdir?

Baca tozu geri kazanımında kullanılan waelz prosesi dünyada çevre ve insan sağlığı açısından en uygun proses olarak görülmektedir. Prosesin her aşamada kontrol edilebilmesi ve tam otomasyon ile insan yerine makine yoğun çalışma koşulları, sağlık ve güvenlik açısından önemli riskler arz etmemektedir.

• **MARZINC'deki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sektöre ışık tutacak yenilikçi yaklaşımları nelerdir?**

MARZINC, öncelikle baca tozunun tedarikinden satış nakliyesine kadar tüm prosesi kapalı şekilde yürütmektedir. Örneğin baca tozu firmalardan lisanslı, tam kapalı silobuslar ile alınarak kapalı silolara aktarılmakta akabinde su ile peletlenerek gene tam kapalı konveyörler ile fırına beslenmektedir. Satışta ise tüm ürünler big-bag içerisinde gemi ambarına kadar teslim edilmektedir.

Marzinc İSG konusunda hem bir OSGB firmasından hizmet almakta hem de bunun yanında dışarıdan ilave İSG danışmanları ile hem kendini hem de OSGB firmasını denetletmektedir. İSG konusunda yürürlükte olan tüm mevzuatlara uymanın yanında birçok periyodik muayene tetkiklerini yönetmelikte belirtilen sürelerden daha sık yaptırarak personelin sağlığını çok sıkı ta-

kip etmektedir. İSG ekipmanlarının seçimi konusunda üretici firmalar ile çalışmalar yapılmakta ve bu ekipmanların en verimli kullanım koşulları çalışanlara eğitimlerle anlatılmaktadır. Sahada çalışan personele tek kullanımlık tulum verilmektedir. Yemek öncesi tulumlarını atık toplama kutularına atmakta ve yemekten sonra yenisini almaktadırlar. Bunun yanında ihtiyaç halinde gün içerisinde istediği zaman tulumunu yenisi ile değiştirebilmektedirler. Fabrika bünyesinde tüm çalışanlara hijyen eğitimleri verilmekte ve hijyen kuralları sıkı bir şekilde takip edilmektedir. Tüm çalışanlar iş yeri kıyafetlerini yıkamaya vermekte ve her gün düzenli olarak yıkatmaktadır. Yaklaşık 40 adet duş bulunmakta ve tüm personelin iş çıkışında duştan faydalanması sağlanmaktadır.

• **Sektördeki eksikliklere ilişkin kanun yapıcılara ne gibi önerileriniz olabilir?**

Sektörde merdiven altı diye tabir edilen kaçak firmaların iyi denetlenmesi, UATF'ler ile kayıt altında olan baca tozlarının iyi takip edilmesi gerekmektedir. Baca tozu geri kazanım tesisleri ülke ekonomisi ve çevre için gerekli olup, bu sektörde faaliyet gösteren firmaların desteklenmesi ve aynı kalite standartlarında üretim yapmasının sağlanması gerekmektedir.



ÇASGEM'den Haberler

Konya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi



Merkezimiz "2015 Yılı Döner Sermaye Bütçesinin Eğitim Faaliyetlerine Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği" konulu eğitim, 25-26 Mayıs/01-02 Haziran 2015 tarihlerinde (2 grup) olarak Gıda Tarım Bakanlığı, Bahri Dağdaş Tarımsal Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü Karatay - KONYA ilinde gerçekleştirilmiştir. Eğitim Uzmanları Güliz BOZDEMİR'in 25 Mayıs 2015 tarihinde, Ekrem ÇAKMAK 25 Mayıs/02 Haziran 2015 tarihlerinde, Burak AYAN'ın 26 Mayıs/01 Haziran 2015 tarihlerinde ve Kübra ÖZTÜRK'ün 01 Haziran 2015 tarihinde eğitici olarak katıldıkları eğitimde ilk grupta enstitü bünyesinde çalışan işçilere ikinci grupta ise memur ve mühendislere 12 saatlik eğitimler verilmiştir.

Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yuvarlak Masa Toplantısı



İlki 15 Ocak 2015'de Kadir Has Üniversitesi Kurumsal Sosyal Sorumluluk Akademisi katkılarıyla düzenlenmiş olan ve ikinci olarak 28 Mayıs 2015 tarihinde yine İstanbul'da toplanan, Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim sektörü başta olmak üzere, işçi ve işverenleri temsil eden paydaşların bir araya geldiği "Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yuvarlak Masa Toplantısı"na paydaş ve konuşmacı olarak merkezimiz ÇSG Eğitim Uzmanları C. Güliz BOZDEMİR ve Kübra ÖZTÜRK katılım sağlamıştır.

16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi



ÇASGEM 2010 yılından günümüze her yıl geleneksel olarak katıldığı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Kongresi'ne bu yıl da bir bildiri ile katılmıştır.

Sakarya Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü ile Türk-İş Konfederasyonu ortaklığınca düzenlenen kongrede merkezimizi ÇSG Eğitim Uzmanları Doç. Dr. Erdem CAM ile Berna YAZAR ASLAN temsil etmiştir.

Ayrıca kongrede ÇSG Eğitim Uzmanı Berna YAZAR ASLAN ile Uzman Ayşe YAMAK tarafından "Türkiye'de 2000-2013 Döneminde Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi" başlıklı bir bildiri sunulmuştur.

II. Akad’emek “Söz Çalışma Ekonomisi Öğrencilerinde” Kurultayı



Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ile Türk Metal Sendikası iş birliği ile Türkiye’de çeşitli üniversitelerde eğitim gören çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri öğrencilerine yönelik “Akad’emek; Söz Çalışma Ekonomisi Öğrencilerinde – Öğrenci Kurultayı”, 10-13 Mayıs 2015 tarihlerinde Ankara’da düzenlenmiştir. Kongreye merkezimizi temsilen ÇSG Eğitim Uzmanları Doç. Dr. Erdem CAM ile Kübra ÖZTÜRK katılmışlardır.

ÇASGEM Uzmanları İş Sağlığı ve Güvenliği Haftasına Katıldı



“Bakanlığımız 1987 yılından bu yana her yıl 4-10 Mayıs tarihlerinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası” düzenlemektedir. Hafta etkinlikleri kapsamında çeşitli sempozyum ve toplantılarla ülkemizde “İş Sağlığı ve Güvenliği” bilincinin geliştirilmesi ve iş kazalarını önlemeye yönelik çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu yıl İSG Haftası 4-5 Mayıs 2015 tarihleri arasında Ankara JW Marriott Hotel’de gerçekleştirilmiştir. Ekonomik ve sosyal boyutları açısından ülkemiz ve dünya gündeminde önemli bir yere sahip olan “İş Sağlığı ve Güvenliği” konusu, 7 ayrı başlıkta tartışılmıştır. 2015 yılı faaliyetlerimiz içerisinde yer alan İSG Haftası’na katılım sağlanması başlığı kapsamında Merkezimiz ÇSG Eğitim Uzmanları Esra Karaman, Derya Koçak, Özge Akaner, Begüm Doğan ve Kenan Koç tarafından haftaya katılım sağlamıştır.”

Eğitim Tasarımı ve Geliştirilmesi Eğitimleri Gerçekleştirildi



Proje kapsamında eğitim bileşeninin amacı ve beklenen çıktısı, ÇASGEM ÇSG eğitim uzmanlarının eğitim tasarım, geliştirme ve eğitim verme kapasitelerinin geliştirilmesi ve sürdürülebilir bir e-öğrenme modelinin tasarlanmasıdır. Bu kapsamda planlanan ilk faaliyet olan Eğitim Tasarımı ve Geliştirilmesi konusunda eğitimler verilmesi, 04 Mayıs-08 Mayıs 2015 ve 11 Mayıs-15 Mayıs 2015 tarihleri arasında, toplam 21 ÇASGEM ÇSG eğitim uzman ve uzman yardımcılarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Eğitim faaliyetinin amacı ÇASGEM ÇSG eğitim uzman ve uzman yardımcılarının uluslararası standartlarla uyumlu temel metodolojileri geliştirebilmelerine destek olmaktır. Eğitim: hedeflenen paydaş, sektör ve grupların Eğitim İhtiyaçlarının Analiz edilmesi ile sonrasında ÇASGEM eğitim modüllerinin geliştirilmesinin temelini oluşturacak müfredat geliştirme bilgi, beceri ve tekniklerinin geliştirilmesi olmak üzere iki üst başlık altında gerçekleştirilmiştir. Eğitim faaliyeti, bir sonraki eğitim bileşeni faaliyeti olan Eğitim İhtiyacı Analizi’nin sahada uygulanması adımına da ön hazırlık olmuştur. Eğitim İhtiyacı Analizi, proje kapsamında belirlenen 10 ilde, tekstil, turizm ve bankacılık-finance sektörlerinde gerçekleştirilecektir.





Erasmus+

ÇASGEM, Erasmus+ Proje Başvularında 2015-2016 Dönemine Hızlı Girdi

Gerçekleştirdiği faaliyetlerde paydaşlarla ortak hareket etmenin yarattığı sinerji ve dinamizmi fark eden ÇASGEM, 2015-2016 döneminde gerçekleştireceği projelerle ses getirecek. Merkez, daha önce yoğunlaşmadığı birçok alanda Avrupa fırsatları aracılığıyla hizmet sunacak, değer yaratacak.

ÇASGEM 2015-2016 Dönemi Erasmus+ Başvuruları

No	Proje	Koordinatör	Proje Tipi	Durum
1	İnşaat Sektöründe Güvenli Çalışma Ortamı İçin Bilgi İşlem Teknolojileri Tabanlı Eğitim Tasarımı (SAFEbuilt)	ÇASGEM	Stratejik Ortaklık / Yetişkin Eğitimi	Değerlendirme Aşamasında
2	Gönüllülerin Yaygın ve Enformel Öğrenme Yoluyla Elde Ettikleri Yetenek ve Kabiliyetlerin Tanımlanması, Değerlendirilmesi ve Sertifikalandırılması için Online Eğitim Modülü Geliştirme (EURAVON)	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (ÇASGEM Ortaklığında)	Stratejik Ortaklık / Yetişkin Eğitimi	Proje Kabul Edildi
3	Gençlik Çalışanlarının Sosyal Dışlanma ve Genç İşsizliği ile Mücadeledeki Rolü	Romania Sprijin și Dezvoltare (ÇASGEM Ortaklığında)	Stratejik Ortaklık / Gençlik	Değerlendirme Aşamasında
4	Genç İşsizliği	Romania Sprijin și Dezvoltare (ÇASGEM Ortaklığında)	Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği	Değerlendirme Aşamasında
5	İstihdam Hizmetlerini Destekleyen Eğitimlerin Güçlendirilmesinde ECVET Kullanımı	İstanbul Medeniyet Üniversitesi (ÇASGEM Ortaklığında)	Stratejik Ortaklık / Yetişkin Eğitimi	Değerlendirme Aşamasında
6	Mesleki Eğitimde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Teşvik Edilmesi (MEİS)	Gazi Anadolu Teknik ve Meslek Lisesi (ÇASGEM Ortaklığında)	Bireylerin Öğrenme Hareketliliği / Mesleki Eğitim	Değerlendirme Aşamasında

ÇASGEM ve TSE'den İşbirliği



ÇASGEM ile TSE (Türk Standartları Enstitüsü) işbirliği için bir araya geldi. Yapılan toplantı sonucunda ÇASGEM ve TSE arasında protokol imzalanarak işbirliği resmîyet kazandı. Konuyla ilgili görüşlerini paylaşan ÇASGEM Başkanı İsmail AKBIYIK, yapılan protokolden memnuniyet duyduklarını, protokol kapsamında kamuya daha fazla hizmet verileceğini belirtti. Protokol kapsamında kurumların karşılıklı olarak, kurum personellerine ücretsiz eğitim vermesi de karara bağlandı.

ÇASGEM İki Yeni Kitapla Yayınlarına Devam Ediyor



Çalışma hayatının her alanına vurgu yapmaya özen gösteren ÇASGEM 2015 yılına iki yeni yayımla merhaba dedi.

Dr. Mehmet Selim BAĞLI tarafından kaleme alınan "TBMM'nin Bütçe Hakkı Kullanım Durumu: 5018 Sayılı Kanun Sonrası Bütçe Kullanım Hakkı Kullanımında Etkinlik Düzeyinin Ölçümü" adlı çalışması basılarak kamuya ve kurumumuz yayınları arasına kazandırıldı. Ayrıca ülkemiz de hala büyük bir sorun teşkil eden ve iş kazalarının sıkça yaşandığı tersanelere dikkat

çekmek amacıyla Kenan YAVUZ tarafından, yüksek lisans tezi olarak hazırlanmış olan Tersanelerde Kazaların Önlenmesi ve İş Güvenliği: Tuzla Tersaneleri adlı çalışma da basılarak yayınlarımız arasına girdi.

ÇASGEM'de 2012-2015 Yıllarında Yürütülen Türkiye Ulusal Ajansı Tarafından Desteklenmiş Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Faaliyetleri



Seval EROĞLU
ÇSG Eğitim Uzman Yrd.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), 2013 yılından itibaren Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları'na proje başvurularında bulunarak, özellikle gençlere yönelik uluslararası faaliyetlerini artırma kararı almıştır. Bu karar neticesinde de Türkiye Ulusal Ajansı'na "Eurodesk Temas Noktası" olarak akreditasyon edilmek üzere başvurusunu yapmış ve Eylül 2012 itibarı ile de akredite edilmiştir. ÇASGEM, bu akreditasyonla birlikte başta gençler olmak üzere kendisine başvuran her bireyi "Ücretsiz Avrupa Fırsatları" konusunda bilgilendirmekte ve ücretsiz seminer, bilgilendirme toplantıları, stand faaliyetleri düzenlemektedir.

Eurodesk faaliyetleri ve ücretsiz Avrupa fırsatları hakkında bilgi için casgem@eurodesk.eu e-posta adresine mesaj atabilirsiniz.

ÇASGEM, 2013 yılı Şubat döneminde "KOBİ'lerde Risk Değerlendirmesi Uygulamalarının İSG Açısından İncelenmesi" meslek eğitim projesine başvurmuş ve Karakusunlar İMKB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nin başvurduğu "Güvenli Mesleki Eğitim" mesleki eğitim projesinde de ortak kuruluş olarak yer

almıştır. Başvurusu kabul edilen “KOBİ’lerde Risk Değerlendirmesi Uygulamalarının İSG Açısından İncelenmesi” projesinin uygulaması 2014 yılında gerçekleşmiş, ÇASGEM, İSGDER ve TEKEV’den 22 katılımcı, Viyana’daki (Avusturya) “Mesleki Riskler Sosyal Sigortası (AUVA) Kurumu’nu ve Dresden’deki (Almanya) Yasal Kaza Sigortaları ve Önleme Birliği (DGUV & IAG) Kurumu’nu 1 hafta ziyaret etmişlerdir.

Katılımcılar, ziyaret edilen kurumların yapısı ve faaliyetleri, ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamaları ve mevzuatı hakkında detaylı bilgi elde etmiş ve iyi uygulamaların ülkemize entegrasyonu üzerine tartışmışlardır. 2015 yılında bu konu ile ilgili bir rapor yayınlanması planlanmaktadır.

2013 Mayıs döneminde ise “Dikkat! Gençler İş Başında!” adlı gençlik projesi başvurusu yapmış ve 2013 Eylül ayında da projesi uygulamıştır. Bu proje kapsamında Azerbaycan, Gürcistan, Letonya, Makedonya, Sırbistan ve İngiltere’den kuruluşlarla ortaklık kurulmuş ve bu ülkelerden ve Türkiye’den gelen 21 genç ile katılımcı ülkelerdeki istihdam, iş sağlığı ve güvenliği ve çevre alanındaki uygulamalar tartışılmış ve katılımcıların bu konudaki farkındalıkları artırılmıştır.

2015 yılında da Avrupa Birliği proje çalışmaları yürüten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi uluslararası işbirliği ve ortaklık faaliyetlerine devam etmektedir.

Devlet Malzeme Ofisi Uzmanlarına ÇASGEM Uzmanları Tarafından Eğitim Verildi



11-12/18-19/25-26 Mart 2015 ve 01-02 Nisan 2015 tarihlerinde “Problem Çözme ve Etkin Karar Verme Teknikleri” ile “İletişim Becerilerini Geliştirme, Sözlü ve Yazılı İletişim Teknikleri” konuları tüm Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü personeline ANTALYA ilinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları C. Güliz BOZDEMİR, Handan AKARSU ve Kübra ÖZTÜRK tarafından verilmiştir.

Mevsimlik Gezici Tarım Sektöründe Çocuk İşçiliğini Engelleme Platformu, Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Çalışmaya Devam Ediyor



Mevsimlik gezici tarımda çocuk işçiliği Türkiye’nin birçok ilinde yüzbinlerce çocuğu etkileyen ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak tanımlanmış bir sorun. Sorunu görünür kılmak ve mevsimlik gezici tarımda çocuk işçiliği üzerine çalışma yapan ve konuyla ilgilenen tüm paydaşları bir araya getirmek amacıyla kurulmuş olan Mevsimlik Gezici Tarım Sektöründe Çocuk İşçiliğini Engelleme Platformu, mevsimlik gezici tarım işçiliğinde çocuk işçiliğinin önlenmesi ve göç sürecine dâhil olan tüm çocukların eğitim ve sağlık hakkı başta olmak üzere insan onuruna yakışır koşullarda yaşamlarını sürdürebilmesi için çalışıyor. ÇASGEM olarak 2014 Aralık ayı itibarıyla katkı sunmaya başladığımız platform çalışmaları kapsamında 26 Aralık 2014 ve 9 Şubat 2015 tarihlerinde gerçekleşen toplantılara merkezimizden Mehmet ALTUNBAŞ ve Metin Cudi YARDIMCI katılım sağladı.

ÇASGEM’den Turizm Sektörüne Eğitim



ÇASGEM çalışma hayatının tüm alanlarında gerçekleştirdiği eğitimlerine hız kesmeden devam ediyor. Anadolu’nun en eski yerleşim merkezlerinden biri olan Antakya’nın tek 5 yıldızlı oteli ve içeriğindeki mineral değerleri sayesinde de dünyanın önemli termal otellerinden olan Gungor Ottoman Palace Thermal Resort & Spa’nın değerli yöneticilerine 10, 11, 12 Şubat 2015 tarihlerinde uzmanlarımız Ceylan Güliz BOZDEMİR ve Kübra ÖZTÜRK, Temel Yönetim Becerileri, Çatışma Yönetimi ve Problem çözme teknikleri, Misafir Şikayetleri Yönetimi, Motivasyon Yönetimi, Takım Oluşturma ve Liderlik, Beden Dili ve Etkin Kullanma konularında eğitimler verdi.

Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerine Çalışma Ziyaretleri Düzenlendi



Başkanlığımız 2015 Yılı Eylem Planı kapsamında, nisan ayında başlaması planlanan girişimcilere yönelik kooperatifleşme ve kooperatif çalışanlarına yönelik geliştirme eğitimlerinin ihtiyaç analizinin yapılması amacıyla Edirne-Uzunköprü ilçesinde aşağıda isimleri sıralanan beş farklı tarımsal kalkınma kooperatifine 3-4 Şubat 2015 tarihlerinde çalışma ziyareti düzenlendi. SS Uzunköprü Süleymaniye Köyü Tarımsal Kalkınma Kooperatifi, SS Uzunköprü Yağmurca Köyü Tarımsal Kalkınma Kooperatifi, SS Uzunköprü Karabürcek Köyü Tarımsal Kalkınma Kooperatifi, SS Uzunköprü Elmalı Köyü Tarımsal Kalkınma Kooperatifi ve SS Uzunköprü Sultanşah Köyü Tarımsal Kalkınma Kooperatifi. Çalışma ziyaretine ÇASGEM Eğitim Uzman Yardımcısı Mehmet ALTUNBAŞ, Trakya Üniversitesi Öğretim Görevlisi Nilüfer SERİNLİKLİ ve HIDA Küresel Staj Programı kapsamında merkezimizde araştırma yapan Ayami YANO katıldı.

Merkezimizde Stajını Tamamlayan Japon Araştırmacılar Ülkelerine Döndü



Japon Sanayi ve Ticaret Bakanlığı işbirliği ile merkezimizde üç ve altı ay sürelerle staj yapan 2 Japon araştırmacı Chihiro ITO ve Ayami YANO programlarını tamamlayarak ülkelerine döndü. 2013-2014 döneminde bir, 2014-2015 döneminde iki araştırmacının kabul edildiği program kapsamında Uzun Süreli Çalışma, Gönüllülüğün Yasal Çerçevesi ve Tarımsal Kalkınma Kooperatifleri gibi alanlarda çalışmalar gerçekleştirildi. Merkezimizden Mehmet ALTUNBAŞ'ın koordinatörlüğünü ve danışmanlığını yürüttüğü program kapsamında küresel gündeme paralel konularda birçok ziyaret ve toplantı gerçekleştirilerek uluslararası işbirliği imkânları geliştirildi.

Denizli İnşaat Mütahhitleri Derneği'ne Farkındalık Eğitimi Düzenlendi



ÇASGEM 2014 yılında başlattığı ve 2015 yılında da sosyal sorumluluk kapsamında devam ettirdiği farkındalık eğitimlerinden bir tanesini de Denizli'de gerçekleştirdi. Eğitim 15 Ocak 2015 tarihinde, Denizli İnşaat Mütahhitleri Derneği'nin talebi üzerine, Denizli Ticaret Odası konferans salonunda yapıldı. Denizlili mütahhitlerin ve ilde bulunan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin katıldığı eğitimde "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel noktaları ve ilgili iş mevzuatı hakkında temel bilgiler verildi.

Yaygın ve Örgün Eğitim Hizmeti Sunan Kurumlar, Romanya'da Stratejik Ortaklık Konferansında Bir Araya Geldi



Romanya Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim ve Mesleki Gelişim Programı ve Romanya Ulusal Ajansı tarafından gerçekleştirilen ve gençlik çalışmaları alanında yürütülecek projelerde stratejik ortaklık ve işbirliği imkânlarının ele alındığı konferans programı, 09-13 Aralık 2014 tarihleri arasında Romanya'nın Bükreş kentinde gerçekleştirildi. Yaygın ve örgün eğitim hizmeti sunan kuruluşların gençlik istihdamı ve çalışmaları konusunda bilgi ve proje üretme kapasitelerini artırmayı ve bu alanda faaliyet gösteren uluslararası işbirliği ağlarına katılımlarını amaçlayan eğitime merkezimizi temsilen Strateji ve Dış İlişkiler Birimi'nde görevli Mehmet ALTUNBAŞ katılmıştır. Avrupa Birliği Eğitim

ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı tarafından finanse edilen program sonunda İnşaat sektörüne yönelik ISG eğitimlerini konu alan stratejik ortaklık yetişkin eğitimi projesinde koordinatör olarak başvuran ÇASGEM, diğer 4 AB projesinde de ortak kuruluş olmuştur.

Avrupa'nın Sürdürülebilir Kırsal Kalkınma Politikaları, Weimar'da Düzenlenen Etkinlikle Ele Alındı



Kırsal kalkınma alanında sürdürülebilir çalışmalar yürüten ve kırsal kesimde yaşayan genç nüfus üzerine çalışmalar yapan tecrübeli kurumlar arasındaki işbirliğini geliştirmek amacıyla Almanya'nın Weimar kentinde "Sürdürülebilir Kırsal Kalkınma" konulu bir eğitim ve işbirliği aktivitesi gerçekleştirdi.

CGE Europe kuruluşu tarafından organize edilen ve Erasmus+ Gençlik Çalışanlarının Hareketliliği fonu kapsamında finanse edilen etkinliğe başta Balkanlar olmak üzere Avrupa'nın farklı ülkelerinden katılım gerçekleşti.

5-10 Aralık 2014 tarihleri arasında gerçekleşen ve merkezimizden Mehmet ALTUNBAŞ'ın katılım sağladığı programda merkezimizin tarımsal kalkınma kooperatiflerine yönelik gerçekleştirmekte olduğu faaliyetler kapsamında bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunuldu.

VI. Sosyal İnsan Hakları Haklar Sempozyumu



Her yıl düzenli olarak yapılması hedeflenen sosyal haklar sempozyumlarına, benimsenen ve özenle izlenen amaç, ilke ve işlevlerini gerçekleştirilebilmesi yolunda, bir insan hakkı olarak sosyal hakların "disiplinlerarası" niteliği ve bölünmezliği yaklaşımı temel olmaktadır. Bu doğrultuda, Sosyal İnsan Hakları Sempozyumu, sosyal politika, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, iş hukuku, anayasa hukuku, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, felsefe, sosyoloji, iktisat, sosyal hizmetler, iletişim, tıp (halk sağlığı), psikoloji gibi farklı disiplinlerde çalışan akademisyen ve uygulayıcıların bir araya gelerek bilgi, birikim ve deneyimlerini paylaştıkları, sosyal hakların çeşitli boyutlarını farklı yaklaşımlarla tartıştıkları, disiplinlerarası bir "yıllık buluşma" niteliğinde gerçekleşmektedir.

13-14 Kasım 2014 tarihlerinde Anadolu Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından düzenlenen VI. Sosyal İnsan Hakları Haklar Sempozyumu'na ÇASGEM'den ÇSG Eğitim Uzmanı Dr. Erdem CAM, ÇSG Eğitim Uzman Yardımcıları Kübra ÖZTÜRK ve Kenan KOÇ katılmışlardır.

1. Sosyal Koruma Sempozyumu



Sempozyumun amacı, sosyal koruma kavramının tartışılması ve çerçevesinin çizilmesi, sosyal korumaya ilişkin güncel sorun alanlarının belirlenmesi ve çok boyutlu biçimde irdelenmesidir. Bu bakımdan, sosyal koruma kavramına ilişkin dünyaya ve Türkiye'ye dair istatistiklerin yol göstericiliğinin tartışılması, mikro sigorta, toplum yararına çalışma ve benzeri yeni alanların ele alınması sempozyumun amaçları arasında yer almaktadır.

Bu çerçevede 17-18 Ekim 2014 tarihlerinde Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği tarafından düzenlenen 1. Sosyal Koruma Sempozyumu Denizli'de düzenlenmiştir. Sempozyuma ÇASGEM'den ÇSG Eğitim Uzmanı Dr. Erdem CAM ile ÇSG Eğitim Uzman Yrd. Kenan KOÇ katılmışlardır.

Fas Çalışma Ziyareti Başarıyla Tamamlandı



Erasmus+ Gençlik hareketliliği kapsamında SALTO EuroMed ve İtalyan Ulusal Ajansı tarafından düzenlenen ve Fas'da gençlik çalışmaları ve gençlik katılımı konulu yerel projelerin incelendiği çalışma ziyareti, 15-20 Eylül tarihlerinde gerçekleştirildi. Merkezimizden Eğitim Uzman Yardımcısı Mehmet ALTUNBAŞ'ın katıldığı program kapsamında Avrupa Birliği üyesi 11 ülke temsilcileri ile birlikte Fas'ın Rabat, Meknes, Assilah ve Laarache şehirlerinde sırasıyla Fas Gençlik ve Spor Bakanlığı, Au Grain de Sesame El Sanatları Merkezi, Amel Sale Derneği Mesleki Eğitim Merkezi, Meknes Errahim Engelli Merkezi, Mejlaw Kadın Kooperatifi, Asilah Gençlik Konseyi, Tetouan Gençlik Komitesi, Sosyal Girişimcilik ve İnovasyon Merkezi ziyaret edildi. Merkezimizin Fas'da gerçekleştirmeyi planladığı projeler için yapılan görüşmeler neticesinde birçok başlıkta işbirliği kararı alındı.

Ulusal Gönüllülük Komitesi Yerel Gündem Toplantılarının İkincisini İzmir'de Gerçekleştirdi

Ulusal Gönüllülük Komitesi (UGK), Yerel Gündem Toplantıları'ndan ikincisini 12 Eylül 2014 tarihinde Gençtur ev sahipliğinde İzmir Afacan Gençlik Evi'nde gerçekleştirdi. ÇASGEM'in de aralarında bulunduğu UGK üyelerinin yanı sıra, İzmir'de çeşitli alanlarda faaliyet gösteren 14 sivil toplum kuruluşunun katıldığı toplantıda yerel STK'ların mevcut faaliyetleri ve UGK ile birlikte gerçekleştirebilecekleri aktiviteler değerlendirildi. Avrupa gönüllülük hizmetleri konusunun da işlendiği toplantıda merkezimizden Mehmet ALTUNBAŞ, ÇASGEM'in işbirliği ve faaliyet alanları ile ilgili katılımcı kuruluşları bilgilendirdi. Toplantıya UGK üyesi kuruluşlarla aşağıda adları yer alan yerel sivil toplum kuruluşları katılım sağladı.

- Gönüllü Kuruluşlar Güç Birliği Derneği
- Dağlık Alanların Sürdürülebilirliği ve Yönetişimi Derneği
- Engelsiz Yaşam Derneği

- Girişimci Kadın Derneği
- Kadın Kuruluşları Derneği
- Yaşar Üniversitesi Sosyal Sorumluluk Program Koordinatörlüğü
- Uluslararası Projeler ve Gençlik Merkezi
- Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi Derneği
- Türkiye Görme Özürlüler Kitaplığı
- Türk Kadınlar Birliği Derneği
- Ege Orman Vakfı
- Buca Engelliler Derneği
- İzmir Kas Hastalıkları (Talasemi) Derneği
- Afacan Gençlik Evi



Şanlıurfa'da Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Çalıştayı Gerçekleştirildi



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve 24 üniversiteden akademisyenin katılımıyla Şanlıurfa'da Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Çalıştayı gerçekleştirildi. Harran Üniversitesi Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama ve Araştırma Merkezi koordinasyonunda ve ev sahipliğinde gerçekleştirilen çalıştayda katılımcılar 11 ayrı grupta; Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından

tarım sektörü, tarım alanlarında minimum sağlık ve güvenlik standartları, tarım sektöründe meslek hastalıkları ve bildirim, büyükbaş, küçükbaş ve kanatlı hayvancılık faaliyetleri açısından iş sağlığı ve güvenliği, tarım makineleri açısından iş sağlığı ve güvenliği, tarımsal üretimde kullanılan kimyasallar açısından iş sağlığı ve güvenliği, tarımsal tozlar ve diğer tanecikli maddeler açısından iş sağlığı ve güvenliği, tarım kesiminde sosyal güvenlik uygulamaları ve iş güvencesi, tarım çalışanlarının sağlığı ve güvenliğine yönelik hizmetlerin sunumu, tarımda iş sağlığı ve güvenliği verisini toplama, izleme, değerlendirme sistemi, tarım sektöründe çalışanların mesleki nitelikleri ve mesleki yeterlilik belgesi konularını ele aldı.

Çalışmaya merkezimizi temsilen katılan Mehmet ALTUNBAŞ "Tarım Sektöründe Çalışanların Mesleki Nitelikleri Ve Mesleki Yeterlilik Belgesi" konusunda hazırladığı raporla çalışmaya katkıda bulundu.

EURAVON Projesi ile Gönüllülerin Yetenek ve Kabiliyetlerin Tanımlanması, Değerlendirilmesi ve Sertifikalandırılması İçin Online Bir Eğitim Modülü Hazırlanacak



ÇASGEM, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi koordinatörlüğünde, gönüllülerin yaygın ve enformel öğrenme yoluyla elde ettikleri yetenek ve kabiliyetlerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve sertifikalandırılması için online bir eğitim modülü geliştirmeyi amaçlayan bir Erasmus+ projesi (EURAVON) yürütüyor. AB komisyonu tarafından halkla ilişkiler alanında örnek projelerden biri seçilen, Avrupa Birliği tarafından Erasmus+ Gençlik İçin Stratejik Ortaklık Programı kapsamında finanse edilen proje kapsamında ilk toplantı, Türkiye, Hollanda, Bulgaristan ve Kıbrıs'tan proje ortağı kuruluşların katılımıyla Yıldırım Beyazıt ev sahipliğinde gerçekleşti. Merkezimizden Mehmet ALTUNBAŞ ve Handan AKARSU'nun katkı sunduğu faaliyet www.euravon.ybu.edu.tr linkinde detayları yer alan proje sonunda gönüllülerin yaygın ve enformel öğrenme yoluyla elde ettikleri yetenek ve kabiliyetlerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve sertifikalandırılması için bir e-öğrenme platformu hayata geçirilmiş olacak.

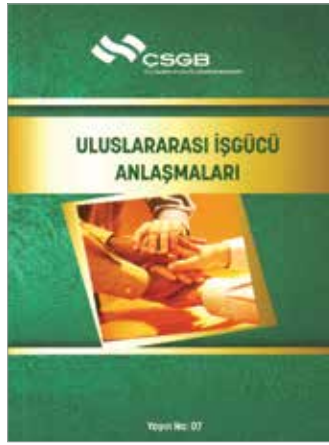
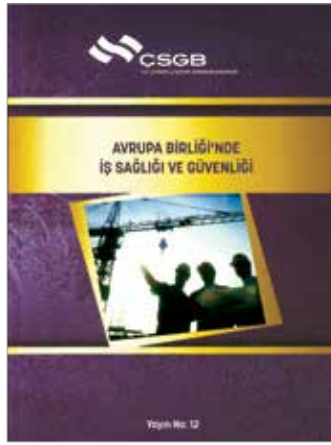
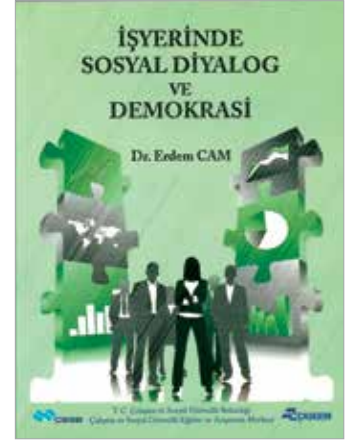
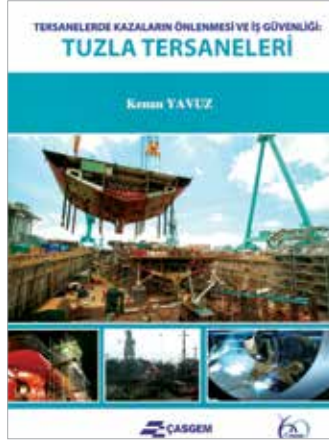
ÇASGEM

2015 YILI KURUMSAL EĞİTİMLER

EĞİTİM TALEBİNDE BULUNAN KURUM/KURULUŞ	EĞİTİM YERİ	EĞT.KONUSU	TARİH
MKE KURUMU BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FAB.	ELMADAĞ/ANKARA	ÇOK TEH.SIN.İSG	19-20.01.2015
MKE KURUMU BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FAB.	ELMADAĞ/ANKARA	ÇOK TEH.SIN.İSG	21-22.01.2015
MKE KURUMU BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FAB.	ELMADAĞ/ANKARA	ÇOK TEH.SIN.İSG	23-26.01.2015
MKE KURUMU BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FAB.	ELMADAĞ/ANKARA	ÇOK TEH.SIN.İSG	27-28.01.2015
MKE KURUMU BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FAB.	ELMADAĞ/ANKARA	ÇOK TEH.SIN.İSG	02-03.02.2015
MKE KURUMU BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FAB.	ELMADAĞ/ANKARA	ÇOK TEH.SIN.İSG	04-05.02.2015
MKE KURUMU BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FAB.	ELMADAĞ/ANKARA	ÇOK TEH.SIN.İSG	06-09.02.2015
GÜNGÖR ŞİRKETLER GRUBU	HATAY	HALKLA İLİŞKİLER VE İLETİŞİM	10-11-12.02. 2015
ÇİFTLİKKÖY BELEDİYE BAŞKANLIĞI	YALOVA	İNSAN İLİŞKİLERİ VE STRES	18.02.2015
ÇİFTLİKKÖY BELEDİYE BAŞKANLIĞI	YALOVA	İŞÇİ GELİŞTİRME	19-20.02.2015
İŞÇİ SAĞLIK MED.EĞT.HİZM.TİC.LTD.ŞTİ.	İZMİR	PATLAMADAN KORUNMA DOK.HAZ.	21-22-23.02.2015
TÜPRAŞ	BATMAN	ÇOK TEH.SIN.İSG	25-26.02. 2015
UĞUR SOĞUTMA MAK.TİC.A.Ş.	AYDIN	PATLAMADAN KORUNMA DOK.HAZ.	09-10-11.03 2015
DMO	ANTALYA	PROBLEM ÇÖZ.TEK/İLETİŞİM BEC.GEL. TEK.	11-12 .03 2015
DMO	ANTALYA	PROBLEM ÇÖZ.TEK/İLETİŞİM BEC.GEL. TEK.	18-19 .03 2015
DMO	ANTALYA	PROBLEM ÇÖZ.TEK/İLETİŞİM BEC.GEL. TEK.	25-26 .03 2015
ÖZBELSAN A.Ş.	SİVAS	ÇAL.HAY.MÜŞTERİ İLİŞKİLERİ	31.03.15
DMO	ANTALYA	PROBLEM ÇÖZ.TEK/İLETİŞİM BEC.GEL. TEK.	01-02 .04. 2015
ERZİNCAN 53.KARAKUVVETLERİ KOMUTANLIĞI	ERZİNCAN	TEHLİKELİ SINIF İSG	21-22.04. 2015
HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI-SEGEM-MİGEM(PROTOKOL EĞİTİMİ)	ANKARA	MADEN SEK.SIG.EXPERLERİNE YÖNELİK EĞİTİM	03-07 .04. 2015
SGK BAŞKANLIĞI	ANKARA	PSİKOLOJİK TACİZ MOBBİNG EĞT.EĞİT.	06-10 .04. 2015
SGK BAŞKANLIĞI	ANKARA	PSİKOLOJİK TACİZ MOBBİNG EĞT.EĞİT.	13-17 .04. 2015
ÖZBELSAN A.Ş.	SİVAS	HALKLA İLİŞKİLER VE İLETİŞİM	10.04.15
ŞEKER FABRİKALARI A.Ş.	ANKARA	TEHLİKELİ SINIFA İSG	21-22 .04. 2015
MERSİN TİCARET VE SANAYİ ODASI	MERSİN	YANGIN VE PATLAMADAN KORUNMA EĞİTİMİ	28-29 .04. 2015
GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI	ANKARA	AZ TEHLİKELİ SINIFA İSG	25.05.15
MERSİN TİCARET VE SANAYİ ODASI	MERSİN	YANGIN VE PATLAMADAN KORUNMA EĞİTİMİ	04-05 .05. 2015
İŞÇİ SAĞLIK MED.EĞT.HİZM.TİC.LTD.ŞTİ.	İZMİR	YÜKSEKTE ÇALIŞMA VE İSKELE	08-09-10 .05. 2015
SGK BAŞKANLIĞI	ANKARA	PSİKOLOJİK TACİZ MOBBİNG EĞT.EĞİT.	11-15 .05. 2015
ÖZBELSAN A.Ş.	SİVAS	ORTA KADEME YÖNETİCİLİK	20-21-22 .05. 2015
SGK BAŞKANLIĞI	ANKARA	PSİKOLOJİK TACİZ MOBBİNG EĞT.EĞİT.	25-29 .05. 2015
GIDA TARIM HAY.BAK.BAHRİ DAĞDAŞ ULUS.TARIM.ARŞ.MER.	KONYA	TEHLİKELİ SINIFA İSG	25-26 .05. 2015
TMO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	ADANA	PATLAMADAN KORUNMA DOK.HAZ.	26-27-28 .05. 2015
GIDA TARIM HAY.BAK.BAHRİ DAĞDAŞ ULUS.TARIM.ARŞ.MER.	KONYA	TEHLİKELİ SINIFA İSG	01-02 .06. 2015
CUMHURBAŞKANLIĞI GENEL SEKRETERLİĞİ	ANKARA	İSG KURUL ÜYELERİ EĞİTİMİ	02-03-04 .06. 2015
KKTC ÇALIŞMA DAİRESİ	KIBRIS	RİSK DEĞERLENDİRME EĞİTİMİ	08-19 .06. 2015
DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI	ANKARA	AZ TEHLİKELİ SINIFA İSG	13-14 .06. 2015
DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ	ANKARA	SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU	15-16 .06. 2015
MTSO MERSİN TİCARET ODASI	MERSİN	PATLAMADAN KORUNMA DOK.HAZ.	12-13-14 .06. 2015
BEFESA SİLVERMET	İSKENDERUN	KAPALI VE DAR ALANLARDA ÇALIŞMA	24-25-26 .06. 2015
MERKEZ BANKASI	ANKARA	İSG KURUL ÜYELERİ EĞİTİMİ	25.06.15
MERKEZ BANKASI	ANKARA	İSG KURUL ÜYELERİ EĞİTİMİ	29.06.15

2015 YILI ÜCRETSİZ EĞİTİMLER			
DENİZLİ MÜTEAHHİTLERİ BİRLİĞİ	DENİZLİ	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	15.01.15
MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI	ANKARA	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİL.EĞT.	10-11.03.2015
GENÇLİK SPOR BAKANLIĞI	ANTALYA	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BİL.EĞT.	23.03.15
HARB SAN VE YARDIMCI İŞKOLLARI İŞÇİLERİ SENDİKASI	ANKARA	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	11.03.15
TMO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	ANKARA	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	01.04.15
DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	ANKARA	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	13.04.15
HARB SAN VE YARDIMCI İŞKOLLARI İŞÇİLERİ SENDİKASI	MALATYA	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	13-14-15 .04. 2015
HARB SAN VE YARDIMCI İŞKOLLARI İŞÇİLERİ SENDİKASI	ADANA	6332 SAYILI KANUN TANITIMI	13.05.15
HARB SAN VE YARDIMCI İŞKOLLARI İŞÇİLERİ SENDİKASI	İSKENDERUN	6333 SAYILI KANUN TANITIMI	14.05.15
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	ANKARA	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	01.06.15
HARB SAN VE YARDIMCI İŞKOLLARI İŞÇİLERİ SENDİKASI	KONYA	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	01.06.2015
HARB SAN VE YARDIMCI İŞKOLLARI İŞÇİLERİ SENDİKASI	VAN	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	04.06.15
FARKINDALIK EĞİTİMLERİ ÜCRETSİZ SANAYİ VE TİCARET ODALARINA YÖNELİK (6331 SAYILI KANUN VE İSG UYGULAMALARI)			
ESKİŞEHİR TİCARET ODASI	ESKİŞEHİR	6331 SAYILI KANUN TANITIMI	29.04.15
FARKINDALIK EĞİTİMLERİ ÜCRETSİZ (81 İL VALİLİĞİNE) (6331 SAYILI KANUN VE KAMU UYGULAMALARI)			
ANKARA VALİLİĞİ	ANKARA	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	19.03.15
SAMSUN VALİLİĞİ	SAMSUN	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	19.03.15
AKSARAY VALİLİĞİ	AKSARAY	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	24.03.15
KARAMAN VALİLİĞİ	KARAMAN	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	19.03.15
ANTALYA VALİLİĞİNE	ANTALYA	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	03.04.15
ERZİNCAN VALİLİĞİ	ERZİNCAN	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	22.04.15
ARTVİN VALİLİĞİ	ARTVİN	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	06.04.15
EDİRNE VALİLİĞİ	EDİRNE	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	10.04.15
KIRKLARELİ VALİLİĞİ	KIRKLARELİ	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	09.04.15
MANİSA VALİLİĞİ	MANİSA	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	08.04.15
ISPARTA VALİLİĞİ	ISPARTA	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	20.04.15
BURDUR VALİLİĞİ	BURDUR	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	21.04.15
KİLİS VALİLİĞİ	KİLİS	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	28.04.15
ADİYAMAN VALİLİĞİ	ADİYAMAN	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	29.04.15
MARDİN VALİLİĞİ	MARDİN	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	30.04.15
DENİZLİ VALİLİĞİ	DENİZLİ	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	21.05.15
SİVAS VALİLİĞİ	SİVAS	6311 SAYILI KAN. TANITIMI	22.05.15
KAYSERİ VALİLİĞİ	KAYSERİ	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	10.06.15
ARDAHAN VALİLİĞİ	ARDAHAN	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	11.06.15
KASTAMONU VALİLİĞİ	KASTAMONU	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	12.06.15
AMASYA VALİLİĞİ	AMASYA	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	15.06.15
KIRIKKALE VALİLİĞİ	KIRIKKALE	6331 SAYILI KAN.TANITIMI	22.10.15
2015 YILI BAKANLIK EĞİTİM-FUAR-SEMPZYUM-ÇALIŞTAY ETKİNLİKLERİ			
BAKANLIK TÜM PERSONEL	ÇSGB	DÜNYA KADINLAR GÜNÜ ETKİNLİĞİ	07.03.15
BAKANLIK PERSONEL DAİRESİ BAŞK.	ÇSGB	ETİK EĞİTİCİSİ EĞİTİMİ	06-07-08 .05. 2015
2015 YILI ÇAŞGEM TARAFINDAN GÖREVLENDİRİLEN EĞİTİCİ PERSONEL			
BAKANLIK İÇ DENETİM BİRİMİ BAŞKANLIĞI	ÇSGB	ZAMAN YÖNETİMİ-STRES YÖNETİMİ	26-27 .01. 2015
BAKANLIK TÜM PERSONEL	ÇSGB	NASIL DAVRANMALIYIZ	27-28-29 .04. 2015
ÇAŞGEM SOSYAL TESİS ŞİRKET ELEMANLARINA YÖNELİK	ÇAŞGEM	ETKİLİ İLETİŞİM TEKNİKLERİ	14.05.15
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI	ÇALIŞMA BAKANLIĞI	ADAY MEMUR EĞİTİMİ	26.06.15

ÇASGEM YAYINLARI



ÇASGEM

NECİP FAZIL PARKI
SELÇUK ÇEŞMESİ





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

This Project is co-financed by the European Union and the Republic of Turkey

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi İçin Teknik Yardım Projesi



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Human Dynamics liderliğindeki konsorsiyum sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.