ÇASGEM

BÜLTEN

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

OCAK 2026 SAYI :23

Sürdürülebilirlikte Nerede Duruyoruz?
ESG Çerçevesinde Kurumsal Sorumluluklar ve Roller

Sahte Sigortalılık Uygulamaları
ve Sosyal Güvenlik Sistemine Etkileri

İSG'de Dijital Dönüşüm:
Çalışan Katılımı ile Daha Güçlü, Daha Güvenli

Endüstri 4.0 Sürecinde İnsan Kaynağının
Dönüşümü ve Sürekli Eğitimin Önemi

Masabaşı Çalışanlarda Sessiz Salgın:
Kas ve İskelet Sistemi Rahatsızlıkları



ÇASGEM
BÜLTEN
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

ISSN 1309-7121
OCAK 2026 Sayı: 23

İmtiyaz Sahibi
ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN

Genel Yayın Yönetmeni
Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Durdu Mehmet GÜRKAN

Editörler
Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Ceylan Güliz GÖKÇE
Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Münevver GÜZEL ANDIÇ
Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Durdu Mehmet GÜRKAN
Ç.S.G. Eğitim Uzman Yardımcısı Buse AYVAZ HACIOĞLU

Kapak ve Tasarım
Grafiker Dudu TELLİOĞLU

Yazışma Adresi
Yunus Emre Mahallesi Kübra Sokak No:1 Pursaklar, Ankara
Tel: 0312 594 14 00
casgem@casgem.gov.tr

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

Bu bültenin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir.
Dergide yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Yasal Uyarı:
Bu bülten bilgilendirme amaçlı olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ÇASGEM'in resmi görüşünü yansıtmamaktadır.



Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Değerli Okurlar,

Çalışma hayatı; yalnızca ekonomik büyümenin değil, aynı zamanda sosyal adaletin, toplumsal refahın ve insan onuruna yakışır yaşam koşullarının da temelini oluşturmaktadır. Güçlü bir çalışma hayatı; nitelikli istihdamın yaygınlaştığı, çalışan haklarının korunduğu, iş güvencesinin sağlandığı ve sosyal diyaloğun etkin biçimde işletildiği bir yapı ile mümkündür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak, bu anlayış doğrultusunda; çalışanı, işvereni, emekliyi, genci ve kadını kapsayan bütüncül bir bakış açısıyla politika üretmeye kararlılıkla devam ediyoruz.

Günümüz dünyasında çalışma hayatı; dijitalleşme, yeşil dönüşüm, demografik değişim ve küresel rekabet gibi çok boyutlu dönüşüm süreçlerinden geçmektedir. Bu hızlı değişim, çalışma hayatının tüm paydaşları için yeni fırsatların yanı sıra yeni sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Bakanlık olarak temel hedefimiz; bu dönüşümü doğru okuyarak, insanı merkeze alan, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir çalışma hayatı inşa etmektir. Politikalarımızı oluştururken kısa vadeli çözümler yerine, uzun vadeli ve kalıcı etki yaratacak yaklaşımları esas alıyoruz.

Bu çerçevede son dönemde; istihdamın artırılmasına yönelik aktif iş gücü politikaları, kadınların ve gençlerin iş gücüne katılımını teşvik eden destek programları, engelli bireylerin çalışma hayatında daha güçlü şekilde yer almasını sağlayan uygulamalar ve kayıtlı istihdamı güçlendirmeye yönelik çok sayıda adım hayata geçirilmiştir. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği alanında, önleyici ve risk temelli yaklaşımları merkeze alan bir anlayışla, güvenli çalışma kültürünün yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Amacımız; iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmakla sınırlı olmayan, çalışanların yaşam kalitesini bütüncül biçimde ele alan bir iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımını kalıcı hale getirmektir.

Sosyal güvenlik sistemimizin güçlendirilmesi de öncelikli çalışma alanlarımızdan biridir. Sosyal güvenliğin etkin, erişilebilir ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması; bireylerin yaşamlarının her döneminde kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan temel bir unsurdur. Bu kapsamda, sosyal güvenlik hizmetlerinin niteliğini artırmaya, süreçleri sadeleştirmeye ve vatandaşlarımızın bu hizmetlere daha hızlı erişimini sağlamaya yöne-

lik çalışmalarımız devam etmektedir.

Bakanlığımızın bu politikalarının sahaya etkin biçimde yansıtılmasında, bilgi üretimi, eğitim ve araştırma faaliyetleri hayati bir rol üstlenmektedir. Bu noktada, Bakanlığımıza bağlı olarak faaliyet gösteren ve çalışma hayatının bilgi, eğitim ve araştırma merkezi konumunda bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), üstlendiği misyonla özel bir yere sahiptir. ÇASGEM; uzun yıllara dayanan kurumsal birikimi, uzman insan kaynağı ve sahaya temas eden yapısıyla, çalışma hayatına yönelik politika geliştirme süreçlerimize önemli katkılar sunmaktadır.

ÇASGEM, başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere; çalışma hayatının farklı alanlarında yürüttüğü eğitim programları, araştırmalar, yayınlar ve projeler aracılığıyla, hem kamu kurumlarına hem de özel sektöre rehberlik etmektedir. Sahadan beslenen araştırmaları ve uygulamaya dönük eğitim faaliyetleri sayesinde, çalışma hayatında farkındalığın artmasına ve bilgi temelli karar alma süreçlerinin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. ÇASGEM'in bu yönüyle, yalnızca bir eğitim kurumu değil; aynı zamanda çalışma hayatının gelişimine yön veren stratejik bir bilgi merkezi olduğunu özellikle vurgulamak isterim.

Günümüzde çalışma hayatının karşı karşıya olduğu riskler ve fırsatlar giderek çeşitlenirken, kurumlarımızın yenilikçi, esnek ve öğrenen yapılar haline gelmesi büyük önem taşımaktadır. ÇASGEM'in dijitalleşme, uzaktan eğitim ve yeni öğrenme modellerine yönelik attığı adımlar; bu dönüşüm sürecine uyum sağlama konusundaki kararlılığımızın somut göstergelerindendir.

Eğitim ve araştırma faaliyetlerinin yalnızca bugünün ihtiyaçlarına değil, geleceğin çalışma hayatına da ışık tutacak şekilde tasarlanmasını son derece kıymetli buluyoruz.

Bu bültende yer alan çalışmalar, yürütülen projeler ve paylaşılan iyi uygulama örnekleri; çalışma hayatının tüm paydaşları için önemli bir bilgi kaynağı niteliği taşımaktadır. Kurumlarımız arasında bilgi ve deneyim paylaşımının artması, sosyal diyaloğun güçlenmesine ve ortak aklın gelişmesine katkı sağlayacaktır. Bu anlayışla hazırlanan her çalışmanın, daha güvenli, daha adil ve daha nitelikli bir çalışma hayatı hedefimize bir adım daha yaklaşmamızı sağlayacağına inanıyorum.

Bu vesileyle, Bakanlığımızın politika ve uygulamalarına katkı sunan tüm kurumlarımıza, ÇASGEM'in değerli yöneticilerine, uzmanlarına ve emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum. Çalışma hayatına değer katan tüm paydaşlarımıza saygılarımı sunuyor; ülkemiz için üreten, emek veren ve sorumluluk üstlenen herkesin yanında olmaya devam edeceğimizi bir kez daha ifade etmek istiyorum.



Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN
ÇASGEM Başkanı

Değerli Okurlar,

Yetmiş yıllık köklü geçmişiyle çalışma hayatına yön veren kurumumuz **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM),** 2025 yılında da insan odaklı, bilim temelli ve iş birliğini önceleyen yaklaşımıyla önemli başarılara imza atmıştır. Kurumumuz, değişen çalışma hayatının ihtiyaçlarını doğru okuyarak eğitim, araştırma, proje ve yayın faaliyetlerini bütüncül bir vizyonla sürdürmüş; ulusal ve uluslararası düzeyde değer üretmeye devam etmiştir.

2025 yılı, ÇASGEM açısından yalnızca niceliksel büyümenin değil, aynı zamanda nitelikli etki üretiminin de öne çıktığı bir yıl olmuştur. Bu kapsamda, yüz yüze ve uzaktan eğitim faaliyetleriyle **100.000 kişiye eğitim verilmiş**, çalışma hayatının farklı paydaşlarına erişim genişletilerek kurumsal etki alanımız önemli ölçüde artırılmıştır. Eğitim faaliyetlerimiz; iş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere, sosyal politika, bireysel ve kurumsal gelişim alanlarında güncel ihtiyaçlara cevap verecek şekilde yapılandırılmıştır.

2025 yılında, uluslararası alandaki iş birliği kapasitemiz daha da güçlenmiştir. **7 uluslararası iş birliği** ile farklı ülkeler ve kurumlarla ortak çalışma deneyimimiz derinleşmiş; bilgi ve tecrübe paylaşımı yoluyla bölgesel ve küresel düzeyde karşılıklı öğrenme süreçleri desteklenmiştir. Bunun yanı sıra, **9 ulusal protokol** imzalanarak kamu kurumları, üniversiteler ve sosyal taraflarla iş birliklerimiz kurumsal bir zemine taşınmıştır.

Kurumumuzun proje odaklı çalışma anlayışı 2025 yılında da devam etmiş; yıl boyunca **4 proje yürütülmüş, 2 araştırma** gerçekleştirilmiş ve bu çalışmaların çıktısı olarak **3 araştırma raporu** kamuoyunun ve karar alıcıların kullanımına sunulmuştur. Araştırma faaliyetlerimiz, çalışma hayatının güncel sorunlarını analiz eden ve politika yapım süreçlerine katkı sunmayı hedefleyen bir perspektifle ele alınmıştır.

2025 yılı, aynı zamanda yayın faaliyetleri açısından da verimli bir yıl olmuştur. Bu kapsamda **1 kitap yayımlanmış, 2 dergi sayısı** akademik ve uygulayıcı çevrelerle buluşturulmuştur. Yayınlarımızla, alan yazınına katkı sunmanın yanı sıra, uygulamaya dönük referans bilgi üretme misyonumuz sürdürülmüştür.

Kurumumuzun uzun soluklu ve toplumsal etki odaklı çalışmalarından biri olan **"Ben İyiysem Herkes İyi" Projesi,** iki yıldır kararlılıkla yürütülen çalışmalar sonucunda 2025 yılında önemli bir başarıya ulaşmıştır. Proje, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)** tarafından düzenlenen **Ortak Yarınlar 2025 Programı** kapsamında **Jüri Özel Ödülü**'ne layık görülmüştür. Bu ödül, dezavantajlı grupların güçlendirilmesine yönelik çalışmalarımızın sosyal etki yarattığının somut bir göstergesi olmuştur.

2025 yılında ayrıca **7 webinar** düzenlenerek bilgiye erişimin yaygınlaştırılması hedeflenmiş; dijital öğrenme ortamları aracılığıyla farklı hedef gruplara hızlı ve etkili biçimde ulaşılmıştır. Eğitim ve araştırma faaliyetlerimizi destekleyen bu dijital içerikler, kurumumuzun esnek ve kapsayıcı hizmet anlayışını pekiştirmiştir.

ÇASGEM, sahip olduğu kurumsal birikim ve güçlü iş birliği ağıyla, çalışma hayatının dönüşümünde aktif bir rol üstlenmeye devam etmektedir. Bilimsel bilgi, saha deneyimi ve sosyal diyaloğu bir araya getiren yaklaşımımızla, 2026 ve sonrasında da insan onuruna yakışır iş, güvenli çalışma ortamları ve sürdürülebilir sosyal politikalar için değer üretmeyi sürdüreceğiz.

Saygılarımla.

İÇİNDEKİLER



9



13



17



22



25



29



33



36



39



42



45



48



51



54


ÇASGEM'DEN HABERLER
57


ÇASGEM EĞİTİM HABERLERİ
94

ÇASGEM HABERLER

ILC ile Kurumsal Kapasite Geliştirme ve Dijital Dönüşüm Etkinliğine Katıldık 58

T.C. Cumhurbaşkanlığı ile Eğitim Değerlendirme Toplantısı 60

Sosyal Adalet Forumuna Katıldık 61

ÇASGEM'den 50'den Az Çalışanı Olan İşverenlere İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi 63

ÇASGEM ile Türk Eczacıları Birliği Arasında İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İş Birliği Görüşmeleri 66

Ben İyiysem Herkes İyi-2 Projesi Açılışı Kilis'te Gerçekleşti 68

Ankara Ticaret Odası ile İşverenlere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Protokolü İmzalandı 70

ÇASGEM Olarak 38. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Fuarı'ndaydık 72

ÇASGEM, Sanal Gerçeklik İle Çalışanları Olası Risklere Karşı Hazırlıyor 75

ÇASGEM Olarak PMOHS'25 Zirvesindeydik 77

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcıları Göreve Başladı 78

ÇASGEM ve İSAMER İş Birliğiyle Yangın Güvenliği Webinar Serisi Gerçekleştirildi 80

ODTÜ Kariyer Günleri'nde İlham Veren Sunum 59

Dokuz Eylül Üniversitesi ile Eğitim İş Birliği Protokolü 60

Eti Maden ile Protokol 62

Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi Bilgilendirme Toplantısı 65

Toz Patlaması Webinarı Gerçekleştirildi 67

ÇASGEM'den Özbekistan'a Uluslararası İş Birliği Ziyareti 69

BTK'ye Ziyaret 71

"Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi: Ben İyiysem Herkes İyi:2" Kahramanmaraş Programı Gerçekleştirildi. 73

ÇASGEM'de Bayram Tebriği 76

ÇASGEM'de Enerji Yönetim Sistemi Kuruluş Çalışmaları Tamamlandı 77

İSGDER Heyeti ile İş Birliği Görüşmesi Gerçekleştirildi 79

İşyeri Hekimleri Derneği ile İş Birliği Toplantısı Gerçekleştirildi 80

BEKO A.Ş.'ye Çalışma Ziyareti 59

ÇASGEM, Trakya Kariyer Fuarı'nda Yerini Aldı 61

ÇASGEM Personeline Yönelik "İş Yerinde Fiziksel Aktivite ve Masabaşı Egzersizleri" Semineri Düzenlendi 62

ÇASGEM-TESK İş Birliği Protokolü İmzalandı 65

ÇASGEM'de Bayramlaşma 67

ÇASGEM'de Azerbaycan Heyeti Ağırlandı 70

TÜRMOB ile İş Sağlığı ve Güvenliği İşveren Eğitim Protokolü İmzalandı 71

Pursaklar Kaymakamı Üzeyir Aziz ÖZEREN'den ÇASGEM'e Ziyaret 74

ÇASGEM-Gazi Üniversitesi İş Birliği Toplantısı 76

İşyeri Hekimleri Derneği ile İstişare Toplantısı 78

"Ben İyiysem Herkes İyi-2" Projesi Kapsamında Yeni Nesil Çalışma Modelleri Ele Alındı 79

ÇASGEM, Yeşil ve Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Hayatı Etkinliğine Katkı Sağladı 81

Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği (MEYAD) ile İş Birliği Protokolü İmzalandı 81

Azerbaycan ile Çalışma Hayatına Yönelik İş Birliği Çalışmalarımız Devam Ediyor 82

Erzurum'da "Dönüşen Çalışma Hayatında İşçi-İşveren Buluşması" Paneline Katıldık 82

YEŞİLAY'dan ÇASGEM'e Ziyaret 83

"Yeşil ve Dijital Geleceğe Adil Geçiş" Projesi Kapsamında Düzenlenen Çalıştaya Katılım Sağlandı 83

Uluslararası İSG Kongresi'nde Sanal Gerçeklik Uygulamaları Tanıtıldı 84

Pursaklar İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü ile Gençlere Yönelik İş Birliği 84

Ev İşçilerine Yönelik Pilot Eğitim Modeli Hayata Geçiyor! 84

ÇASGEM Yayın Kurulu Toplantısı Düzenlendi 85

2025 Yılı ÇASGEM Danışma Kurulu Toplandı 85

Mobbing Farkındalık ve Temsilci Gelişim Ağı (MOBFARK)" Projesi Açılışına Katılım Sağlandı 86

ÇASGEM, Uluslararası SOCGOV 2025 Konferansında Yer Aldı 87

"İş Sağlığı ve Güvenliğinde Dijital Dönüşüm: Yapay Zekâ Uygulamaları" 88

Patlamadan Korunma & ATEX Günü Etkinliğinde Kurumumuzdan Sunum 89

ÇASGEM ve Azerbaycan Heyeti İnsan Kaynaklarında İkiz Dönüşüm İçin Ortak Çalışma Programı Gerçekleştirdi 89

ÇASGEM, Beslenme Dostu ve Fiziksel Aktiviteyi Destekleyen İşyeri Belgesi Almaya Hak Kazandı 91

ÇASGEM'in "Ben İyiysem, Herkes İyi: Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi" Projesi TİSK Ortak Yarınlar 2025 Programında Jüri Özel Ödülüne Layık Görüldü 92

ÇASGEM ve AYBÜ Arasında Akademik Güç Birliği: Eğitim ve Araştırmada Yeni Dönem 93

ÇASGEM Eğitim Haberleri 94 - 115

Eğitimin Sahadaki Yansımaları

112 BOTAŞ International

113 Öksüt Madencilik

114 TGS Yer Hizmetleri

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİKTE NEREDE DURUYORUZ? ESG ÇERÇEVESİNDE KURUMSAL SORUMLULUKLAR VE ROLLER



Dr. Esra KARAMAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı

Sürdürülebilirlik, günümüzde işletmeler açısından gönüllü bir kurumsal tercih ya da sosyal sorumluluk alanı olmanın ötesine geçerek; mevzuatla tanımlanan yükümlülükler, ulusal politika belgeleri ve uluslararası piyasa koşullarıyla şekillenen yapısal bir uyum süreci hâline gelmiştir. Sürdürülebilirlik alanında bugün işletmeler için farklı raporlama standartları ve çerçeveler bulunmaktadır. Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS), ulusal düzeyde sürdürülebilirlik bilgilerinin nasıl açıklanacağını tanımlarken; GRI gibi uluslararası standartlar, işletmelerin çevresel ve sosyal etkilerini daha geniş bir paydaş perspektifiyle ele almasını sağlamaktadır. Ancak bu standartların varlığı, sürdürülebilirliğin rapor hazırlamakla sınırlı olduğu anlamına gelmemektedir. Raporlama, sürdürülebilirlik çalışmalarının başlangıcı ya da sonucu değil; işletmede yürütülen uygulamaların görünür hâle geldiği bir araçtır. Bu nedenle asıl belirleyici olan, hangi standardın kullanıldığı değil; raporlanan bilgilerin işletmenin gerçek faaliyetlerini, risklerini ve yönetim yaklaşımını ne ölçüde yansıttığıdır.

Başka bir ifadeyle, sürdürülebilirlik çalışmaları ne kadar bütüncül, ne kadar etkili ve işletmenin geleceğini ne ölçüde taşıyacak niteliktedir?

ESG Yaklaşımı Kapsamında Sürdürülebilirlik Sorumlulukları

Sürdürülebilirlik, işletmeler açısından tek bir alana indirgenebilecek bir sorumluluk değildir. Mevzuat ve uygulama birlikte değerlendirildiğinde, işletmelerin yükümlülükleri çevresel, sosyal ve yönetişim boyutlarını kapsayan bütüncül bir yapı içinde tanımlanmaktadır. Bu çerçeve, uluslararası alanda ESG (Environmental: Çevresel, Social: Sosyal, Governance: Yönetişim) yaklaşımı olarak ifade edilmekte ve işletmelerin risk yönetimi ile kurumsal sürekliliğinin temel dayanaklarından biri olarak kabul edilmektedir.

(E) Çevresel boyut, sürdürülebilirliğin işletmeler açısından en görünür ve en fazla düzenlemeye tabi alanını oluşturmaktadır. Bu boyut; sera gazı emisyonları, su ve atık yönetimi, enerji verimliliği, arazi kullanımı ve iklim riskleri gibi başlıkları kapsamaktadır. Türkiye'de yürürlükte olan çevre ve iklim mevzuatı çerçevesinde işletmeler; faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel etkileri izlemek, sera gazı emisyonlarını ölçmek ve raporlamak, atık oluşumunu kontrol altına almak ve çevreyi kirletmeme yükümlülüğünü yerine getirmekle sorumludur. Bu yükümlülükler 2872 sayılı Çevre Kanunu, Sera Gazı Emisyonlarının Takibi Hakkında Yönetmelik ve 7552 sayılı İklim Kanunu gibi düzenlemelerle açık biçimde tanımlanmıştır. Bu çerçevede çevresel sürdürülebilirlik, beyana dayalı bir yaklaşım olmaktan ziyade; ölçüm, izleme ve risk temelli yönetim esasına dayanan bir uyum alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

(S) Sosyal boyut, sürdürülebilirliğin insanla ve toplumla kurduğu doğrudan ilişkiyi ifade etmektedir. Bu kapsam; çalışan sağlığı ve güvenliği, insan hakları, adil çalışma koşulları, müşteri ve paydaş ilişkileri, toplum yatırımları ve sosyal risklerin yönetimi gibi alanları içermektedir. Türkiye'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu, sosyal sürdürülebilirliğin bağlayıcı hukuki çerçevesini oluşturmaktadır. Sosyal boyut, işletmelerin yalnızca kendi çalışanlarına yönelik sorumluluklarını değil; faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkilerini de kapsayan daha geniş bir etki alanına işaret etmektedir. Bu yönüyle sosyal sürdürülebilirlik, işletmenin insan kaynağını koruma kapasitesi kadar, toplumsal güven ve itibarını sürdürme yeteneğiyle de doğrudan ilişkilidir.

(G) Yönetişim boyutu ise sürdürülebilirliğin karar alma süreçleri, etik ilkeler ve kurumsal denetim mekanizmalarıyla ilişkili yönünü ortaya koymaktadır. Bu kapsamda yönetişim; üst yönetim yapısı, etik ve sahtecilikle mücadele, sürdürülebilirlik stratejilerinin belirlenmesi, risk yönetimi ile iç kontrol mekanizmaları gibi unsurları içermektedir. İşletmelerin çevresel ve sosyal alanlarda ürettiği verileri doğru ve izlenebilir biçimde kayıt altına alması, bu verileri denetlenebilir hâlde tutması ve sürdürülebilirlik risklerini kurumsal karar süreçlerine dâhil etmesi yönetişim boyutunun temel unsurları arasında yer almaktadır. Yönetişim, işletmede kararların nasıl alındığını, sorumluluğun kimde olduğunu, bilginin nasıl üretildiğini ve saklandığını, beyanların doğruluğunu, süreçlerin denetlenebilirliğini ve hesap verebilirliği kapsayan yönetim yapısını ifade eder. Bu alan, Türkiye'de 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile tanımlanan kayıt düzeni, doğru beyan ve yönetim sorumluluğu ilkeleriyle doğrudan ilişkilidir.

Unutulmamalıdır ki: ESG kapsamındaki yükümlülükler, temel kanunların yanı sıra atık, su, enerji, veri koruma ve kurumsal yönetime ilişkin ikincil düzenlemeleri de içermektedir.



Bu üç boyut birlikte ele alındığında sürdürülebilirlik; çevreye duyarlı olmakla sınırlı olmayan, insan kaynağını koruyan, riskleri yöneten ve karar alma süreçlerini güçlendiren bütüncül bir sorumluluk alanı olarak ortaya çıkmaktadır.

ESG Çerçevesinde İşletmenin Rolü

ESG yaklaşımı içinde işletmenin rolü, sürdürülebilirliği ayrı bir faaliyet alanı olarak ele almak değil; çevresel, sosyal ve yönetişim yükümlülüklerini kurumsal işleyişin parçası hâline getirmektir. Mevzuatın ortaya koyduğu çerçeve, işletmeden sürdürülebilirliği planlama, uygulama ve izleme süreçlerine entegre etmesini beklemektedir.

Bu kapsamda işletme; faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel ve sosyal etkileri tanımlamak, bu etkileri azaltmaya yönelik süreçleri kurmak ve ortaya çıkan riskleri yönetim mekanizmalarına dâhil etmekle sorumludur. Sera gazı emisyonlarının izlenmesi, atık ve kaynak yönetimi, çalışan sağlığı ve güvenliği ile kayıt ve raporlama düzeni; işletmenin doğrudan sorumluluk alanında yer almaktadır. Bu alanlarda alınan kararların sürekliliği ve tutarlılığı, sürdürülebilirliğin kurumsal düzeyde sahiplenilip sahiplenilmediğini göstermektedir.

İşletme açısından ESG, belirli dönemlerde yerine getirilen yükümlülüklerden ziyade yönetim anlayışının bir parçası olmalıdır. Bu nedenle sürdürülebilirlik, üst yönetimden saha uygulamalarına kadar uzanan bir sorumluluk zinciri içinde ele alınmak durumundadır. Bu çerçevenin hayata geçebilmesi, sürdürülebilirliğin kurumsal düzeyde sahiplenilmesine ve bu süreci yürüten rollerin net biçimde tanımasına bağlıdır.

ESG Çerçevesinde Uzmanın Rolü

Bu metinde uzman; işletmede çevre, iş sağlığı ve güvenliği, sürdürülebilirlik, kalite, enerji, raporlama veya benzeri alanlarda mevzuatla ilişkili süreçleri yürüten ve bu süreçlerin sahadaki uygulamasından sorumlu teknik personeli ifade etmektedir. Uzmanların rolü, ESG yaklaşımında teknik uygulamanın ötesine geçmektedir. Uzmanlar, işletmenin çevresel, sosyal ve yönetişim alanlarındaki yükümlülüklerinin sahadaki karşılığını oluşturan temel aktörlerdir. Ölçüm, kayıt ve raporlama süreçlerinin doğru ve mevzuata uygun şekilde yürütülmesi, büyük ölçüde uzmanların sorumluluk alanında yer almaktadır.

Bu çerçevede uzman; hangi verinin hangi yükümlülüğe karşılık geldiğini bilmek, yürütülen çalışmanın mevzuat ve raporlama açısından ne ifade ettiğini doğru okumakla yükümlüdür. Sera gazı emisyonları, çevresel ölçümler, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ya da kayıt düzeni gibi başlıklar, uzman için birbirinden kopuk işler değil; aynı sürdürülebilirlik sisteminin parçalarıdır.

Uzmanın rolü, sürdürülebilirlik çalışmalarını belge üretimiyle sınırlı bir süreç hâline getirmek değil; üretilen verilerin işletmenin risklerini görünür kılmasına ve karar alma süreçlerine girdi sağlamasına katkıda bulunmaktır. Bu yönüyle uzman, ESG yaklaşımında uygulayıcı olmanın yanı sıra bağlayıcı ve tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir.



Sürdürülebilirliğin Ortak Zemini

ESG çerçevesinde sürdürülebilirliğin etkin biçimde hayata geçirilmesi, işletme ve uzman rollerinin birbirini tamamlayan bir yapı içinde ele alınmasına bağlıdır. Kurumsal hedefler ve politikalar düzeyinde sahiplenilmeyen sürdürülebilirlik çalışmaları, sahada yürütülen uygulamaların bütünlüğünü zayıflatmakta; benzer şekilde, teknik bilgi ve mevzuat bilgisinin kurumsal süreçlere yeterince yansıtılamadığı durumlarda sürdürülebilirlik, uygulamadan kopuk bir alan hâline gelmektedir.

Bu çerçevede ESG yaklaşımı, tek taraflı bir sorumluluk dağılımı değil; karşılıklı sorumluluk, koordinasyon ve süreklilik gerektiren bir yapı ortaya koymaktadır. İşletmeler ve uzmanlar açısından sürdürülebilirlik, mevcut uygulamaların ötesinde, değişen koşullara uyum sağlama ve geleceğe hazırlık kapasitesiyle ölçülmektedir. Bu kapasitenin düzeyi ise, ancak sürdürülebilirlik çalışmalarına bütüncül bir bakışla yaklaşıldığında net biçimde değerlendirilebilmektedir.

Kaynakça

Bu yazı; 2872 sayılı Çevre Kanunu, Sera Gazı Emisyonlarının Takibi Hakkında Yönetmelik, 7552 sayılı İklim Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) ve GRI Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları esas alınarak hazırlanmıştır.

DİJİTALLEŞMENİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE ETKİSİ: UZAKTAN ÇALIŞMA VE YENİ İSTİHDAM BİÇİMİ DİNAMİKLERİ



Onur ERDOĞAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı

COVID-19 pandemisiyle hız kazanan küresel ekonominin dijitalleşmesi, çalışma düzenlerini ve istihdam ilişkilerini köklü biçimde dönüştürmüştür. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki (BİT) gelişmeler sayesinde mümkün hâle gelen uzaktan çalışma, birçok sektör için esnek bir ayrıcalık olmaktan çıkarak temel bir çalışma biçimine dönüşmüştür (Battisti, Alfiero & Leonidou, 2022). Bu dönüşüm; kişiler arası ilişkiler, örgüt kültürü, iş doyumu, psikolojik iyi oluş ve iş birliği dinamikleri üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Dijital koşullar altında çalışma ilişkilerinin yeniden yapılandırılması, istihdam ilişkilerine ilişkin geleneksel kavramsallaştırmaları zorlamakta ve örgütlerden yeni stratejik yaklaşımlar geliştirmelerini talep etmektedir (Battisti vd., 2022).

Dijitalleşmenin Bir Ürünü Olarak Uzaktan Çalışma

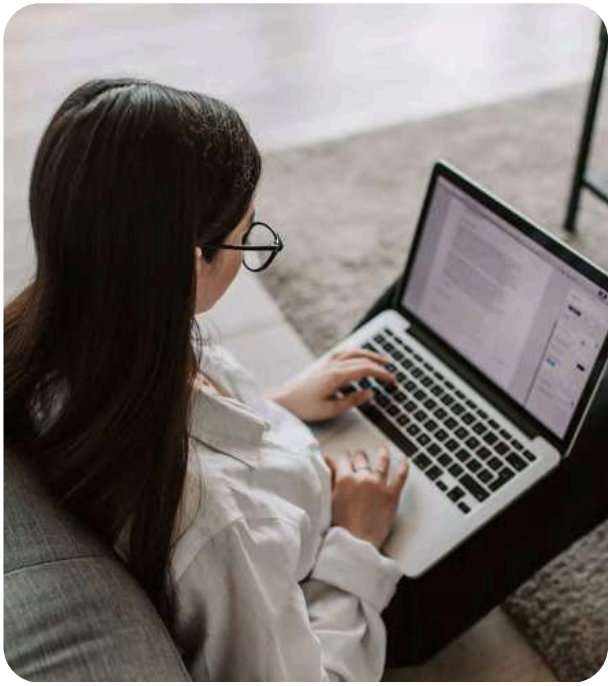
Uzaktan çalışma, dijital platformlara, bulut bilişime, iş birliğine dayalı dijital araçlara ve yüksek hızlı internet bağlantısına dayandığı için dijitalleşme ile doğrudan ilişkilidir. COVID-19 öncesinde uzaktan çalışma genellikle sınırlı meslek gruplarında ya da dönemsel olarak uygulanırken, pandemi sürecinde yaygınlaşarak çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle kurdukları etkileşim biçimlerini önemli ölçüde değiştirmiştir (Battisti vd., 2022). Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, çalışma ilişkileri üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratmıştır: Çalışanlar esneklik ve özerkliği olumlu algılarken, aynı dijital teknolojiler teknostresi artırabilmekte ve iş ile özel yaşam arasındaki sınırları belirsizleştirebilmektedir (Battisti vd., 2022). Bu ikili etki, uzaktan çalışmanın çağdaş istihdam ilişkilerini tanımlamadaki karmaşık rolünü ortaya koymaktadır.

Çalışanlar Arası İş Birliği ve Sosyal İlişkiler Üzerindeki Etkiler

Uzaktan çalışma literatüründe öne çıkan temel tartışmalardan biri, kişilerarası bağlılık ve iş birliğinin etkinliğidir. Geleneksel ofis ortamları, gayriresmî etkileşimlere, anlık problem çözmeye ve güven gelişimine doğal olarak imkân tanırken; bu unsurlar sanal çalışma ortamlarında aynı ölçüde kendiliğinden ortaya çıkmamaktadır (Yang vd., 2022). Dijital çalışma ortamlarına ilişkin araştırmalar, uzaktan çalışma düzenlemelerinin çalışanlar arasındaki iş birliği davranışlarını etkileyebildiğini; sosyal ilişki dinamikleri zayıflatabildiğini ve örgüt kültürünü zenginleştiren spontane etkileşim fırsatlarını azaltabildiğini göstermektedir (Yang vd., 2022). Ayrıca uzaktan çalışmayla ilişkili psikolojik ve sosyal belirleyiciler; iş doyumu ve iş–yaşam dengesi gibi unsurları etkilemekte ve bu faktörler, çalışanların örgütleriyle kurdukları ilişkiyi doğrudan şekillendirmektedir (Battisti vd., 2022; Discover Psychology, 2025).

Teknolojik Belirleyiciler ve Kişiler Arası Etkileşim

Kişiler arası dinamiklerin ötesinde uzaktan çalışma, iletişimle ilgili veya psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir. Bazı araştırmacılar, otomasyon araçlarına ve dijital teknolojilere aşırı bağımlılığın, anlamlı çalışmanın temelini oluşturan "ilişkisel boyutu" zayıflatabileceğini; özellikle dijital platformların yüz yüze etkileşimin yerini alması durumunda bu riskin arttığını ileri sürmektedir (Ugar, 2023). Ugar'ın kavramsal analizi felsefi bir çerçeveye dayanmakla birlikte, uzaktan çalışmada daha genel bir gerilime işaret etmektedir: Azalan sosyal varlık hissi ve derin insanî etkileşim olanaklarının sınırlanması sonucunda ortaya çıkan izolasyon ve anlam kaybı (Ugar, 2023).





Bununla birlikte uzaktan çalışma, örgütlerin verimlilik ve çalışan bağlılığını ölçme biçimlerini de yeniden şekillendirmiştir. Dijital gözetim ve performans ölçüm araçlarına artan vurgu, hesap verebilirliği artırabilse de; yüz yüze etkileşimden dijital arayüzler aracılığıyla denetime geçiş, işveren–çalışan arasındaki güven ilişkisini zedeleyebilmektedir. Bu dinamik, burada kullanılan ampirik çalışmaların doğrudan odak noktası olmasa da, örgütsel araştırmalarda tanımlanan daha geniş uzaktan çalışma eğilimleriyle örtüşmektedir.

Kurumsal Uygulamalar İçin Stratejik Çıkarımlar

Dijital araçlarla donanmış çalışma ortamlarında sağlıklı istihdam ilişkilerinin sürdürülebilmesi için kurumların yönetim uygulamalarını uyarlamaları gerekmektedir. Dijital araç-lar tek başına ilişkisel uyumu sağlamaya yetmemekte; iş birliğini, iletişimi, psikolojik desteği ve esnek koordinasyonu teşvik eden bilinçli stratejiler geliştirilmesi zorunlu hâle gelmektedir. Örneğin uzaktan çalışmanın esnekliğini, belirli aralıklarla yüz yüze etkileşimle birleştiren hibrit çalışma modelleri, sosyal bağların korunmasına ve izolasyonun azaltılmasına katkı sağlayabilmektedir (Yang vd., 2022). Ayrıca sürekli dijital gözetim yerine sonuç odaklı performans anlayışının benimsenmesi, etkili çalışma ilişkilerinin temel unsuru olan karşılıklı güvenin inşasına katkı sunmaktadır.

Kurumların, teknostres, iş doyumu ve iş–yaşam dengesi gibi uzaktan çalışmanın psikolojik belirleyicilerini dikkate alması da büyük önem taşımaktadır. Bu faktörler; çalışanların kurumlarında kalma niyeti, motivasyonu ve performansı üzerinde belirleyici etkilere sahiptir (Battisti vd., 2022; Ploszaj vd, 2025). Açık iletişim normlarının oluşturulması, yapılandırılmış iş birliği uygulamaları ve düzenli geri bildirim mekanizmaları, uzaktan çalışma ortamlarında ortaya çıkan boşlukların giderilmesine yardımcı olabilir.

Dijitalleşme ve uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, modern iş yerlerinde çalışma ilişkilerini yeniden tanımlayan dönüştürücü güçler olarak öne çıkmaktadır. Uzaktan çalışma, esneklik ve uyum kapasitesini artırırken; kişiler arası iş birliği, psikolojik sağlık ve kurum kültürü açısından önemli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle kurumların, dijital verimlilik ile iletişim bütünlüğünü dengeleyen bütüncül yönetim stratejileri benimsemesi gerekmektedir. İnsan merkezli ve bilinçli uygulamalar yoluyla bu zorlukların ele alınması, dijital çağda dayanıklı ve anlamlı çalışma ilişkilerinin şekillendirilmesinde kritik bir rol oynayacaktır.



Kaynakça

Battisti, E., Alfiero, S., & Leonidou, E. (2022). *Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees.* Journal of Business Research, 150, 38-50. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.010

Berger Ploszaj, H.H., Rocha Fernandes, B.H., Camou Viacava, J.J. et al.Discover Psychology. (2025). *Understanding the associations between "work from home", job satisfaction, work-life balance, stress, and gender in an organizational context of remote work*. Discover Psychology, 5, Article 24. https://link.springer.com/article/10.1007/s44202-025-00342-7

Ugar, E. T. (2023). *Rethinking remote work, automated technologies, meaningful work and the future of work: Making a case for relationality*. Philosophy & Technology, 36, Article 32. https://doi.org/10.1007/s13347-023-00634-7

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., et al. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. Nature Human Behaviour, 6, 43-54. https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4

İSG'DE DİJİTAL DÖNÜŞÜM: ÇALIŞAN KATILIMI İLE DAHA GÜÇLÜ, DAHA GÜVENLİ



Derya KOÇAK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı

Dijital dönüşüm yalnızca teknolojik altyapının yenilenmesinden ibaret değildir. Aynı zamanda işlerin nasıl yürütüldüğünü, bilginin nasıl paylaşıldığını, kararların nasıl alındığını ve insanların teknolojiyle kurduğu ilişkiyi baştan şekillendiren kapsamlı bir değişim sürecidir. Endüstri 4.0 ile birlikte benimsenen siber-fiziksel sistemler, büyük veri analitiği, nesnelerin interneti (IoT), yapay zekâ ve sensör tabanlı teknolojiler üretim ve hizmet süreçlerini daha akıllı, esnek ve veri odaklı hale getirmektedir. Bu teknolojiler, iş süreçlerinin bütünsel bir dijital ekosisteme entegre edilmesini sağlar ve iş gücü ile teknoloji arasında dinamik bir etkileşim oluşturur.

Dijitalleşme iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında hem fırsatlar hem de yeni riskler yaratmaktadır. Akıllı sensörler ve gerçek zamanlı izleme teknolojileri, çalışanların maruz kaldığı tehlikelerin anlık takibini ve önceden tahmin edilmesini mümkün kılarak proaktif bir güvenlik yaklaşımını destekler. Aynı zamanda artırılmış ve sanal gerçeklik gibi eğitim teknolojileri, çalışanlara riskli ortamları simüle ederek güvenli davranış modellerini öğrenme imkânı verir. Bu yaklaşım geleneksel eğitimlere kıyasla öğrenme etkinliğini artırabilir.

Ancak dijitalleşme aynı zamanda yeni risk faktörlerini de ortaya çıkarır. Örneğin çalışanların teknolojiyle yoğun biçimde etkileşimi, bilişsel yük artışı, sürekli erişilebilirlik siber güvenlik açıkları ve otomasyon kaynaklı yeni tehlikeler gibi karmaşık risk bileşenlerini gündeme getirir.

Bu nedenle dijitalleşmenin İSG'ye entegre edilmesi, yalnızca teknolojik kapasiteyle değil insan faktörünü merkeze alan yönetim yaklaşımlarıyla ele alınmalıdır.

Bu dönemde İSG uygulamalarının sürdürülebilir başarıya ulaşması, teknolojik araçların sahaya uygun şekilde tasarlanması, çalışanların eğitim ve farkındalık süreçlerine aktif katılımı ve risk yönetimi kültürünün güçlendirilmesiyle mümkündür. Dolayısıyla dijital dönüşüm, teknoloji ve insan öğelerini eş zamanlı dönüştüren bir stratejik süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım verimlilik ve performans artışı sağladığı gibi güvenli ve dayanıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına da katkı sunar.

Ancak bütün bu teknolojik gelişmelerin başarıya ulaşması yalnızca teknik altyapıya bağlı değildir. Dijital sistemlerin etkili kullanılabilmesi için çalışanların bu dönüşümü anlaması, sahiplenmesi ve sürecin parçası olduğunu hissetmesi gerekir. Teknolojinin tek başına uygulanması, kalıcı ve güçlü bir güvenlik kültürü oluşturmak için yeterli değildir. Bu nedenle çalışanların bilgilendirildiği, görüşlerinin alındığı ve aktif katılımının desteklendiği bir yaklaşım, dijital İSG uygulamalarının gerçek anlamda hayata geçmesi için kritik öneme sahiptir.





Çalışan katılımı, dijital İSG stratejisinin merkezinde yer alır. Çalışanlar, risklerin en yakın tanıklarıdır ve sahadaki geri bildirimleri sistemlerin etkinliğini belirler. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın (EU-OSHA) raporunda da belirtildiği gibi, dijitalleşmenin çalışanların iyi oluşunu ve katılımını güçlendirmesi için çalışan görüşlerinin planlamaya dâhil edilmesi gerekmektedir. Bu, yalnızca risklerin tanımlanmasında değil; dijital çözümlerin tasarım ve uygulama süreçlerinde de önemlidir.

Eğitim, çalışan katılımını artırmanın ve dijital dönüşümün İSG süreçlerine entegrasyonunu sağlamanın en etkili yollarından biridir. Dijital İSG araçları kullanıldığında, bilgi aktarımı tek yönlü olmaktan çıkarak aktif bir öğrenme deneyimine dönüşür. Mobil öğrenme platformları, etkileşimli modüller ve simülasyon tabanlı içerikler, geleneksel sınıf içi eğitimlere göre çalışanların öğrenme sürecine daha güçlü bir katılım sağlar. Sanal gerçeklik (VR) gibi teknolojiler, tehlikeli durumların güvenli bir ortamda yaşanmasına imkân vererek katılımcıların risk algısını ve farkındalığını artırır. Bir araştırma, VR tabanlı İSG eğitimlerinin katılımcıların risk algısı, güvenlik farkındalığı ve öğrenme sonuçlarını geleneksel yöntemlere kıyasla anlamlı derecede iyileştirdiğini göstermiştir. Bu da dijital eğitimlerin sahadaki güvenlik davranışlarını geliştirme potansiyelini ortaya koyar.

Etkin eğitim programları, yalnızca bilgi vermekle kalmamalı; çalışanların dijital okuryazarlıklarını, yeni risk türlerini tanıma becerilerini ve teknolojik araçlara güven duygusunu geliştirecek şekilde tasarlanmalıdır. Dijital eğitim araçları, öğrenme süreçlerini farklı duyulara hitap edecek biçimde zenginleştirir ve çalışanların kendi hızlarında pratik yapmalarına olanak sağlar. Bu tür eğitimler, sahadaki gerçek durumlara benzer senaryolarla bilgi ve pratiği ilişkilendirerek, öğrenilenleri iş ortamına daha kolay taşımayı sağlar. Bir başka çalışma VR eğitimlerinin sürdürülebilir başarıya olumlu etkisi olduğunu, katılımcıların güvenlik becerilerini geliştirdiğini ve bu becerilerin organizasyon içindeki güvenlik kültürüne katkı sağladığını rapor etmiştir.

Bu nedenle, dijital İSG eğitim programlarının tasarımında *sürekli geri bildirim, uygulamalı öğrenme ve teknoloji güvenilirliği* gibi unsurların dâhil edilmesi gerekir. Bu yaklaşım, çalışanların sadece eğitimi tamamlamasını değil; öğrendiklerini uygulamasını, sorgulamasını ve sürece aktif olarak katkı sağlamasını destekler. Eğitim ve katılımın birlikte planlandığı bir sistem, İSG politikalarının dijitalleşme sürecinde hem sürdürülebilir hem de etkin bir şekilde yürütülmesine imkân tanır.



Bu yaklaşım, dijital İSG yatırımlarının geri dönüşünü artıran bir strateji niteliği taşır. Çünkü teknoloji tek başına sonuç üretmez. Sonucu belirleyen şey, çalışanların sürece nasıl dâhil edildiğidir. Eğitimle desteklenen, söz hakkı verilen ve katkısı görünür kılınan çalışanlar güven kültürünü güçlendirir. Böyle bir ortamda çalışanlar sadece kurallara uyan kişiler olmaz. Aynı zamanda riskleri erkenden fark eden ve çözüm üreten aktif birer paydaş haline gelir.

Bu çerçevede dijital dönüşüm, yalnızca teknolojik bir yenilenme değildir. İnsan, süreç ve güvenlik boyutlarının birlikte dönüştüğü daha kapsamlı bir yolculuktur. Teknolojiyi kullanan eller güçlendirilmezse, dijital araçların etkisi sınırlı kalır. Ancak çalışan katılımı, öğrenme fırsatları ve sürekli geri bildirim mekanizmalarıyla desteklenen bir sistem, güvenliği dinamik ve yaşayan bir yapı haline getirir. Böyle bir yapı, hem operasyonel verimliliği hem de güvenlik olgunluğunu aynı anda geliştirir.

Sonuç olarak, dijital dönüşü yaşayan işyerlerinde İSG'nin etkinliğini artırmak yalnızca altyapı yatırımıyla mümkün değildir. Çalışanların sürece dâhil edilmesi ve nitelikli eğitimle güçlendirilmesi stratejik öneme sahiptir. Bu yaklaşım, risklerin azaltılmasına ve iş kazalarının düşmesine katkı sağlar. Aynı zamanda çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırır. Böyle bir dönüşüm, kurumlar için yalnızca uyum gerekliliği değil. Aynı zamanda sürdürülebilirlik, rekabet avantajı ve toplumsal sorumluluk açısından kritik bir değerdir.

Kaynakça

Akyıldız, C. (2023). *Integration of digitalization into occupational health and safety and its applicability: A literature review. European Journal of Theoretical and Applied Sciences,* 6, 1509–1519. https://doi.org/10.18621/eurj.1352743

DOAJ. (2025). *Dijital tarımda gerçek zamanlı risk yönetimi: Dinamik risk analizi ile önleyici yaklaşım*. https://doaj.org/article/6f51eb01c7974b4692b0b0a4dd741547

European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA. (2025). *Smart digital systems: Opportunities and risks for safety and health at work.* https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/smart-digital-systems-opportunities-and-risks-safety-and-health-work

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2020). Worker participation in occupational safety and health: A practical guide. Publications Office of the European Union. https://osha.europa.eu

Qawqzeh Y., Shraah A., Rizwan A., Sanchez-Chero M., More L. A., Shabaz M. (2025). *Exploring the effectiveness of virtual reality-based training for sustainable health and occupational safety in industry 4.0. Scientific Reports,* 15(1):28930, https://doi.org/10.1038/s41598-025-14173-y

Handayani, H. (2024). *The role of digital communication tools in increasing occupational health and safety awareness. Jurnal Konseling dan Pendidikan,* 13(2), 316-325. 10.29210/1146200

International Labour Organization (ILO). (2019). Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience. Geneva: ILO. https://www.ilo.org

Pribadi, A. P., Jaladara, V. J., Br Silalahi, C. D. A., & Rahman, Y. M. (2023). *Application of digital simulation for training purposes through virtual reality in the workplace. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(3), 457-464. https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i3.2023.457-464

Soydan, K. B. (2022). Endüstri 4.0 çağında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki teknolojik gelişmeler (Yüksek Lisans tezi). İzmir Bakırçay Üniversitesi Eğitim Enstitüsü.

Yarar, M. B. (2024). Ekranlı araçlarla düzenlenen İSG eğitimlerinde sanal gerçeklik uygulamasının sürdürülebilir başarısı. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 17(1), 45–56. https://dergipark.org.tr/tr/pub/erzisosbil/article/1457404

MASABAŞI ÇALIŞANLARDA SESSİZ SALGIN: KAS VE İSKELET SİSTEMİ RAHATSIZLIKLARI



Esra TAŞÇI
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı

Dijitalleşme ve otomasyon süreçlerinin etkisiyle günümüz iş gücü piyasasında hizmet ve bilgi temelli sektörler oldukça gelişmiş ve zihinsel emek isteyen masabaşı işler gitgide yaygınlaşmıştır. Masabaşı işler gibi sedanter işlerin artışı fiziksel aktivitenin azalmasıyla ilişkilidir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) raporuna göre; küresel olarak yetişkinlerin %31'i önerilen fiziksel aktivite seviyesinde olmayıp bu oran yaklaşık 1,8 milyar yetişkini temsil etmektedir. Bu oranın önümüzdeki yıllarda artacağı tahmin edilmekte olup bu artış iş yerlerindeki fiziksel hareketsizliğin önemli bir sağlık sorunu haline gelebileceğini göstermektedir. Masabaşı çalışmak, genellikle ekran karşısında uzun saatler geçirilmesini veya fiziksel aktivite kısıtlılığı gerektirdiğinden sedanter hayat biçimiyle oldukça ilişkilidir. (WHO, 2024) (Güney & Heybet, 2025).

Akademisyenler veya ofis çalışanları gibi bazı masabaşı çalışan meslek grupları eskiden iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden bakıldığında "güvenli" olarak tanımlanıyordu. Günümüzde ise sedanterliğin hakim olduğu meslek gruplarında çalışmak; diyabetten bazı kanser türlerine, kardiyovasküler hastalıklardan kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarına kadar pek çok hastalığa yol açmaktadır (Hoşten & Celbek, 2025).

Kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları masabaşı işlerde çalışanlarda en sık rastlanan sağlık sorunlarının başında gelmektedir. Bu rahatsızlıkların başlıca nedenleri arasında ergonomik açıdan yetersiz çalışma ortamı, tekrarlayan hareketler veya uzun süreli oturma sayılabilir. Masabaşı çalışanlarda el bileği problemleri ile bel, boyun, sırt ve omuz ağrıları en çok rastlanan şikayetlerdir (Güney & Heybet, 2025).

WHO 2022 verilerine göre (WHO, 2022);

- Dünya genelinde kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarından yaklaşık 1,7 milyar insan muzdariptir.
- Dünya genelinde engelliliğe yol açan en önemli faktör kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları olup bel ağrısı 160 ülkede tek başına en büyük engellilik sebebidir.
- Hareket kabiliyetini ve el becerisini ciddi derecede kısıtlayan kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları daha düşük yaşam kalitesine, erken emekliliğe ve topluma katılımın azalmasına yol açmaktadır.
- Kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarıyla yaşayan insan sayısı hem nüfus artışı hem de yaşlanma sebebiyle günden güne hızla artmaktadır.

Dünya genelinde yapılan çalışmalar masabaşı çalışmanın sağlık açısından benzer riskler teşkil ettiğini göstermekte olup ülkemizde yapılan araştırmalar da benzer niteliktedir. Ülkemizde yapılan bir çalışmada, beyaz yakalı ofis çalışanlarının yaklaşık %72'sinin işe bağlı kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada ise yine masabaşı çalışanların yaklaşık %80'inin son bir yılda kas ve iskelet sistemi rahatsızlığı yaşadığını ve %74'ünün bu sebeple en az bir gün işe devamsızlık yaptığını ortaya konmuştur. Bu tür rahatsızlıklar yaşamak çalışanlarda iş verimliliği veya işe devamsızlık üzerinde de önemli rol oynamaktadır (Güney & Heybet, 2025).

Sağlık Bakanlığı verilerine göre 2023 yılı ilk on "kaybedilen yaşam yılı" nedeninin 2002 yılına göre değişimine bakıldığında, bel ağrısının ilk sırada, boyun ağrısının dokuzuncu sırada ve diğer kas ve iskelet sistemi bozukluklarının ise sekizinci sırada yer aldığı görülmektedir (Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, 2025). Kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarının bu denli yaygınlaşması, uygun olmayan iş yeri ergonomisini düşündürebilir. Ergonomi bilimi, çalışma ortamı koşullarını çalışana göre optimize ederek fiziksel zorlanmayı azaltır ve çalışırken duruşu iyileştirir. Kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarını önleme noktasında ergonomi kritik öneme sahiptir (Hoşten & Celbek, 2025) (Yılmaz, 2021).





Sayısal veriler göstermektedir ki iş yerlerinde uzun süreli oturarak çalışmanın sağlığa etkileri oldukça negatiftir. Bu durumda çalışanları bu olumsuz etkilere karşı korumak için atılması gereken bazı adımlar olduğu açıktır. Alınabilecek önlemler arasında çalışanlara eğitim vermek ve ergonomik farkındalıklarını artırmak, çalışma ortamını kişiye göre ayarlamak ve ergonomik olarak düzenlemek, mola zamanlarını yeniden planlamak ve iş yerinde fiziksel aktiviteyi desteklemek sayılabilir. Ergonomik tehlikelere maruz kalmak sadece iş yerinde değil kişinin iş dışı yaşamında da ciddi bir hastalık veya yaralanma riski doğurmaktadır. Dolayısıyla bir çalışana ergonomik farkındalık kazandırmak onu sadece iş yeri ortamında değil her ortamda koruyacaktır. Bir kişinin bir yükü nasıl taşıması veya kaldırması gerektiğini bilmesi, fiziksel aktivite yapma noktasında motivasyonlu ve bilinçli olması veya hareketsiz yaşam tarzını terk etmesi onu iş dışı yaşamında da sağlıklı bir birey yapacaktır. Böylelikle çalışanların refah seviyeleri artacak, işe devamsızlıklar azalacak ve kişi sağlıklı bir yaşam tarzını benimseyip hem özel hem de iş hayatında daha verimli hale gelecektir.

Kaynakça

Güney, Ö. F., & Heybet, S. (2025). Masa Başı İşlerde Çalışanların Oranı, Fiziksel Şikayetlerin Yaygınlığı ve Vücuttaki Dağılımı: Bilimsel Bir İnceleme. *Biruni Health and Education Sciences Journal* (BHESJ), 8(1), 52-63.

Hoşten, G., & Celbek, B. (2025). *Musculoskeletal Pain And Absenteeism: The Influence of Ergonomic Awareness in Higher Education Employees.* Ergonomi, 8(1), 12-25. doi:https://doi.org/10.33439/ergonomi.1580237

Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü. (2025). T.C. *Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2024.* Ankara.

WHO. (2022, Temmuz 14). *Musculoskeletal health.* Ocak 15, 2026 tarihinde https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions adresinden alındı

WHO. (2024, Haziran 26). *Global levels of physical inactivity in adults: off track for 2030.* Ocak 14, 2026 tarihinde https://www.who.int/publications/i/item/9789240096905 adresinden alındı

Yılmaz, D. A. (2021). Sedanter davranış ve bilişsel fonksi- yon. *Maltepe Tıp Dergisi, 13(2), 74-81.*

SESSİZ İSTİFA:GERÇEK BİR TEHDİT Mİ, YANLIŞ ANLAŞILAN BİR TEPKİ Mİ?



Durdu Mehmet GÜRKAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı

Son yıllarda çalışma hayatına ilişkin literatürde ve kamuoyunda sıklıkla tartışılan kavramlardan biri "sessiz istifa (quiet quitting)" olmuştur. Özellikle COVID-19 pandemisi sonrası dönemde yaygınlaşan uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, artan iş yükü ve iş–özel hayat dengesine yönelik beklentiler, bu kavramın daha görünür hâle gelmesine zemin hazırlamıştır.

Sessiz istifa, ilk bakışta çalışanların işten kopuşunu ya da motivasyon kaybını ifade ediyormuş gibi algılansa da, kavramın özü bu yorumun ötesindedir. Sosyal medya ve popüler söylemler aracılığıyla yaygınlaşan bu kavram, çoğu zaman çalışanların isteksizliği ya da sorumluluktan kaçınması şeklinde yorumlanmaktadır. Oysa sessiz istifa, bireysel bir isteksizlikten ziyade, çalışanın işe yönelik psikolojik bağlılığında yaşanan azalma ve geri çekilme süreciyle ilişkilendirilmektedir (Kahn, 1990).

Bu çalışmada sessiz istifa kavramı ele alınmakta; kavramın tanımı, ortaya çıkış nedenleri, işverenler açısından taşıdığı anlam ve iş sağlığı ve güvenliği bağlamındaki yeri incelenmektedir.

Sessiz İstifa Kavramı: Tanım ve Kapsam

Sessiz istifa, çalışanın iş sözleşmesi ve görev tanımı kapsamında kendisinden beklenen sorumlulukları yerine getirmesi, ancak bu sınırların ötesine geçmemeyi tercih etmesi olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşımda çalışan, fazla mesai yapmaktan, sürekli erişilebilir olmaktan ve görev tanımı dışındaki yükümlülükleri üstlenmekten bilinçli olarak kaçınmaktadır (Harter, 2022).

Bu bağlamda sessiz istifa, işten ayrılma ya da iş bırakma anlamına gelmemektedir. Aksine çalışan, görevlerini yerine getirmeye devam etmekte, ancak iş–özel hayat dengesini korumaya yönelik bir sınır çizmektedir. Dolayısıyla sessiz istifa, performans düşüklüğü ya da disiplinsizlik olarak değerlendirilmemelidir. Bu durum, çalışanın sürdürülebilir bir çalışma biçimi arayışının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Sessiz İstifaya Yol Açan Temel Faktörler

1) Aşırı İş Yükü ve Belirsiz Görev Tanımları

Sessiz istifanın en önemli nedenlerinden biri, artan iş yükü ve belirsiz görev tanımlarıdır.Modern çalışma hayatında çalışanlardan, görev tanımlarının ötesinde sorumluluklar üstlenmeleri sıklıkla beklenmektedir. Bu durum kısa vadde kurumsal verimlilik sağlıyor gibi görünse de uzun vadede tükenmişlik riskini artırmaktadır (Maslach & Leiter, 2016).

Net olmayan görev tanımları, çalışanların sınır koymasını zorlaştırmakta ve iş yükünün adaletsiz dağılmasına yol açmaktadır. Sessiz istifa, bu noktada çalışanların kendilerini korumaya yönelik bir tepkisi olarak ortaya çıkmaktadır.

2) Adalet ve Takdir Algısının Zayıflaması

Çalışma hayatında algılanan adalet duygusu, çalışan motivasyonu üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Ücret, terfi ve performans değerlendirme süreçlerinde yaşanan adaletsizlik algısı, çalışanların kuruma olan bağlılığını zayıflatmaktadır (Greenberg, 1990).

Çalışanlar, gösterdikleri çabanın karşılığını alamadıklarını düşündüklerinde, zamanla ekstra sorumluluklardan geri çekilmekte ve yalnızca görev tanımlarıyla sınırlı bir çalışma biçimini tercih etmektedir. Sessiz istifa bu bağlamda, çalışanların kuruma yönelik sessiz bir geri bildirim mekanizması olarak değerlendirilebilir.

3)Tükenmişlik Sendromu ve Psikososyal Riskler

Tükenmişlik sendromu, uzun süreli iş stresi ve yüksek beklentiler sonucunda ortaya çıkan önemli bir psikososyal risk unsurudur. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma ile karakterize edilen bu durum, çalışma performansını ve çalışan sağlığını olumsuz etkilemektedir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).





Sessiz istifa, tükenmişlik yaşayan çalışanlar için tamamen işten kopmadan denge kurma çabası olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu yönüyle sessiz istifa, psikososyal risklerin görünür bir sonucu olarak değerlendirilmelidir.

4)Kuşaklar Arası Çalışma Algısı Farklılıkları

Çalışma hayatında yer alan kuşaklar arasındaki değer ve beklenti farklılıkları da sessiz istifa olgusunu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Özellikle genç kuşak çalışanlar, iş–özel hayat dengesine daha fazla önem vermekte ve sınırsız çalışma beklentilerini sürdürülebilir bulmamaktadır (Twenge et al., 2010).

Bu durum, sessiz istifanın yalnızca bireysel tercihlerle değil, değişen çalışma değerleriyle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

İşverenler Açısından Sessiz İstifa

Sessiz istifa, işverenler açısından ilk bakışta verimlilik kaybı olarak algılanabilmektedir. Ancak bu olgu, aynı zamanda kurumsal yapılar için önemli bir erken uyarı mekanizmasıdır. Çalışanların görev tanımlarıyla sınırlı kalmayı tercih etmesi, iş organizasyonu ve yönetim anlayışına ilişkin sorunlara işaret etmektedir.

Bu nedenle sessiz istifayı yalnızca çalışan davranışı olarak ele almak yerine, kurumsal süreçlerin ve çalışma koşullarının yeniden değerlendirilmesi gereken bir gösterge olarak görmek daha bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Sessiz İstifa

İş sağlığı ve güvenliği, yalnızca fiziksel riskleri değil, psikososyal riskleri de kapsamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işyerinde psikososyal risklerin çalışan sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerine dikkat çekmektedir (ILO, 2016).

Motivasyonu azalmış, tükenmişlik yaşayan ve zihinsel olarak yorgun çalışanların hata yapma ve iş kazasına maruz kalma riski artmaktadır. Bu nedenle sessiz istifa, yalnızca bir insan kaynakları meselesi değil, aynı zamanda bir iş sağlığı ve güvenliği konusu olarak ele alınmalıdır. Önleyici İSG yaklaşımı kapsamında psikososyal risklerin belirlenmesi ve yönetilmesi, bu sürecin önemli bir parçasıdır.

Özetle, sessiz istifa, çalışma hayatında ortaya çıkan geçici bir eğilimden ziyade, mevcut çalışma koşullarının sürdürülebilirliğine ilişkin önemli bir göstergedir. Bu olgu, çalışanların işi tamamen bırakmasından çok, işin sınırlarının yeniden tanımlanması ihtiyacını ifade etmektedir.

Sessiz istifanın doğru anlaşılması; insan odaklı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatının inşası açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, psikososyal riskleri gözeten, önleyici ve katılımcı yaklaşımların benimsenmesi, hem çalışan refahı hem de kurumsal sürdürülebilirlik açısından belirleyici olacaktır.

Kaynakça

Greenberg, J. (1990). *Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow.* Journal of Management, 16(2), 399-432.

Harter, J. (2022). *Is Quiet Quitting Real?* Gallup Workplace.

ILO (2016). *Workplace stress: A collective challenge.* International Labour Organization.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.* Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout.* Wiley International Encyclopedia of Management.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout.* Annual Review of Psychology, 52, 397-422.

OECD (2021). *Fostering Economic Resilience in a World of Open and Integrated Markets.*

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). *Generational differences in work values.* Journal of Management, 36(5), 1117-1142.

ACİL DURUM YÖNETİMİNDE DİJİTAL DÖNÜŞÜM: AKILLI TEKNOLOJİLERLE GÜVENLİ GELECEK



Pınar MÜRTEZAOĞLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatının en temel unsurlarından biridir. Bugüne kadar uygulanan yöntemler, iş kazalarının önlenmesi ve risklerin azaltılması konusunda önemli katkılar sağlamıştır. Bununla birlikte değişen çalışma koşulları ve artan risk çeşitliliği, bu alanda yeni yaklaşımları da beraberinde getirmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının en kritik başlıklarından biri olan acil durum yönetimi, dijitalleşme ile birlikte mevcut önleyici yapısını koruyarak daha sistemli bir çerçevede ele alınmaya başlanmıştır. Teknolojik imkânların gelişmesi, acil durumlara hazırlık sürecinin planlı şekilde yürütülmesine ve uygulamaların sağlıklı biçimde değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.

Yangın, deprem veya kimyasal sızıntı gibi acil durumlara hazırlıkta yapay zekâ, nesnelerin interneti ve robotik sistemler giderek yaygınlaşmakta; bu teknolojiler sayesinde riskler erken aşamada tespit edilmekte ve müdahale süreçleri daha koordineli biçimde yürütülmektedir.

Dijital İkizler ve Simülasyonlarla Risklerin Önceden Analizi

Acil durumlara hazırlık sürecinde risklerin gerçek ortamda test edilmesi çoğu zaman mümkün değildir. Bu noktada dijital ikiz (Digital Twin) teknolojisi, fiziksel bir yapının veya sistemin sanal ortamda birebir modellenmesine olanak tanıyarak önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Dijital ikizler sayesinde bir binanın yapısal özellikleri, kullanıcı hareketleri ve olası tehlike senaryoları eş zamanlı olarak analiz edilebilmektedir. Özellikle deprem gibi ani gelişen olaylarda, yapısal hasar ile bina içindeki tahliye davranışlarının birlikte değerlendirilmesi hayati önem taşımaktadır.

Bu alanda geliştirilen Building Simulation Identity Card (BSIC) yaklaşımı, farklı simülasyon modellerinin ortak bir yapı altında bütünleştirilmesini mümkün kılmaktadır. Böylece yapısal analizler ile tahliye simülasyonları aynı ortamda değerlendirilmekte; bir çıkışın devre dışı kalması gibi durumlarda oluşabilecek riskler önceden görülebilmektedir. Bu yaklaşım, acil durum planlarının daha gerçekçi ve uygulanabilir şekilde oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

IoT Tabanlı Sistemlerle Erken Uyarı ve Anlık Müdahale

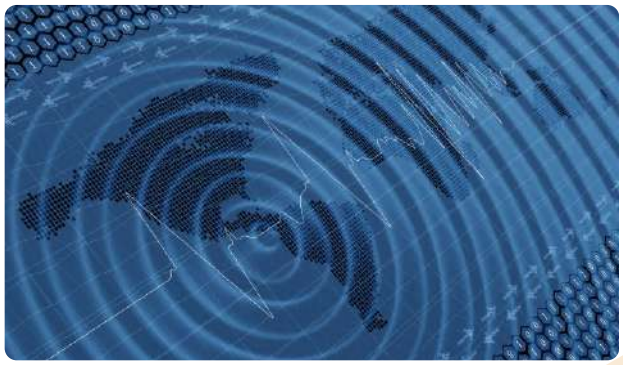
Acil durum yönetiminde zaman faktörü hayati öneme sahiptir. Bu nedenle günümüzde afet yönetiminde erken uyarı ve hızlı bilgilendirme sistemleri kritik bir rol üstlenmektedir.

Akıllı erken uyarı sistemleri, yalnızca müdahale sürecini değil, aynı zamanda afetlere hazırlık ve risk azaltma çalışmalarını da güçlendiren önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Nesnelerin interneti (IoT) tabanlı sensörler sayesinde işyerleri sürekli olarak izlenebilmekte; duman, gaz sızıntısı, sıcaklık artışı veya yapısal riskler anlık olarak tespit edilebilmektedir. Özellikle sismik sensörler, deprem dalgalarını erken aşamada algılayarak gaz vanalarının kapatılması, asansörlerin güvenli katlarda durdurulması gibi önlemlerin zamanında alınmasını sağlamaktadır.

Türkiye'de afet yönetimi kapsamında AFAD tarafından geliştirilen Bütünleşik İkaz ve Alarm Sistemi (İKAS) ile Haber Alma ve Yayma Sistemi (HAY), tehlike anlarında vatandaşlara hızlı ve etkin biçimde ulaşılmasına imkân tanımaktadır. Bu sistemler; sirenler, kısa mesajlar, mobil uygulamalar ve dijital bildirimler aracılığıyla uyarıların geniş kitlelere iletilmesini sağlamakta, olası panik durumlarının önüne geçilmesine katkı sunmaktadır.

Giyilebilir Teknolojiler ve Yapay Zekâ Destekli Güvenlik Sistemleri

İş sağlığı ve güvenliği alanında giyilebilir teknolojiler giderek daha yaygın biçimde kullanılmaktadır. Akıllı kişisel koruyucu donanımlar; çalışanların kalp atış hızı, vücut ısısı ve çevresel koşullarını anlık olarak izleyerek riskleri erken aşamada tespit edebilmektedir.





Özellikle madencilik gibi yüksek riskli sektörlerde kullanılan akıllı baretler; gaz algılama, ortam sıcaklığı ölçümü, konum takibi ve acil durum bildirimi gibi özelliklerle donatılmıştır. Bu sistemler hem çalışanı uyarmakta hem de kontrol merkezine eş zamanlı veri aktararak hızlı müdahale imkânı sunmaktadır.

Robotlar ve Dronlarla Güvenli Müdahale

İş sağlığı ve güvenliğinde temel hedeflerden biri, çalışanları yüksek risk içeren ortamlardan uzak tutmaktır. Bu doğrultuda robotik sistemler ve insansız hava araçları giderek daha fazla kullanılmaktadır.

Özellikle afet sonrası arama-kurtarma çalışmalarında Boston Dynamics tarafından geliştirilen "Spot" ve "Atlas" gibi robotlar, enkaz altında keşif yapma, tehlikeli alanları inceleme ve veri toplama gibi görevleri yerine getirebilmektedir. Bu sayede insan hayatı riske atılmadan müdahale süreçleri yürütülebilmektedir.

Ayrıca sensörlerle donatılmış drone'lar sayesinde yangın, gaz sızıntısı veya patlama riski bulunan alanlar havadan izlenebilmekte; müdahale ekiplerine hızlı ve doğru bilgi sağlanmaktadır. Bu teknolojiler, sahadaki belirsizliği azaltarak daha güvenli karar alma süreçlerine katkı sunmaktadır.

Acil durumlara hazırlık sürecinde teknolojinin sunduğu imkânlar, risklerin daha iyi analiz edilmesine ve müdahale süreçlerinin daha planlı yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Yapay zekâ, sensör sistemleri ve dijital çözümler; karar alma süreçlerini destekleyen, uygulamaların etkinliğini artıran araçlar olarak öne çıkmaktadır. Bu gelişmeler, acil durum yönetiminin daha sistemli bir yapıya kavuşmasına yardımcı olurken, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının da güçlenmesine katkı sunmaktadır.



Kaynakça

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2024). AFAD *2024–2028 stratejik planı.* Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı.

International Labour Organization. (2025). *Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work.* Geneva: ILO. https://doi.org/10.54394/KNEZ0733

Jahangir, M. F., Kamari, A., & Schultz, C. P. L. (2025). Unified and interoperable digital twin models for emergency evacuation using building simulation identity cards. Automation in Construction, 175, 106225. https://doi.org/10.1016/j.autcon.2025.106225

Leong, W. (2025). Internet of things for enhancing public safety, disaster response, and emergency management. Engineering Proceedings, 92, 61. https://doi.org/10.3390/engproc2025092061

Shah, I. A., & Mishra, S. (2024). Artificial intelligence in advancing occupational health and safety: An encapsulation of developments. Journal of Occupational Health, 66(1). https://doi.org/10.1093/JOCCUH/uiad017

Wu, J., Ren, J., Ravn, O., & Nalpantidis, L. (2025). Implications for using digital twins to enhance safety in warehouse 4.0 design. Chemical Engineering Transactions, 116, 1–6. https://doi.org/10.3303/CET25116001

İŞYERLERİNDE AYDINLATMA



Sümeyra KAZEZ
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı

İşyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmanın temel unsurlarından bir tanesi de uygun aydınlatmayı sağlamaktır. Aydınlatma, insanların güvenli bir şekilde ve gözlerini yormadan çalışabilmeleri, tesisleri kullanabilmeleri ve rahatça bir yerden başka yere hareket edebilmeleri için yeterli düzeyde olmalıdır (International Labour Organization). Mevzuatımızda, *İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelikte* işverenlerin işyeri bina ve eklentilerinde yeterli aydınlatmayı sağlaması gerekliliğinden; aydınlatılması gereken acil çıkış yolları ve kapılarında, elektrik kesilmesi halinde yeterli aydınlatmayı sağlayacak ayrı bir enerji kaynağına bağlı acil aydınlatma sistemi bulundurulmasından; işyerlerinin aydınlatmasında *TS EN 12464-1: 2013; TS EN 12464-1.2011: 2012* standartlarının esas alınmasından; çalışma mahalleri ve geçiş yollarındaki aydınlatma sistemlerinin, çalışanlar için kaza riski oluşturmayacak türde olması ve uygun şekilde yerleştirilmesi gerekliliğinden bahsedilmektedir (İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik).

Farklı iş türleri için farklı aydınlatma seviyeleri gerekir; örneğin, bir kontrol panelini lehimlemek gibi yakın ve hassas işler, geçiş amaçlı kullanılan bir koridordan daha yüksek ışık seviyeleri gerektirir. Genellikle yapılan iş ne kadar ince ayrıntı içeriyorsa ihtiyaç duyulan aydınlatma düzeyi de o ölçüde artar. Örneğin, bir proses kontrol odası için yaklaşık 300 lüks yeterliyken, bir geçiş alanı ya da koridor için 50 lüks yeterli olabilir; buna karşılık bir mühendislik çiziminin rahatça incelenebilmesi için yaklaşık 750 lüks aydınlatma gerekebilir. Bununla birlikte, aydınlatma değerlendirilirken yalnızca ışık miktarı değil, ışığın rengi, kontrast ve parlama gibi unsurlar da ele alınmalıdır. Çalışanlar farklı faaliyetler gerçekleştiriyorsa, kullandıkları aydınlatmayı bireysel olarak ayarlayabilmeleri gerekir; örneğin, 300 lüks aydınlatma seviyesinde aydınlatılmış bir proses kontrol odasında çalışan mühendis, bir kablolama şemasını incelemek için ek bir masa lambasına ihtiyaç duyabilir. Bu sebeple kişi yerel aydınlatma üzerinde kontrol sahibi olmalıdır. Çalışmalar, açık ofislerde çalışanlara kişisel olarak ayarlama imkânı verilmesinin, iş memnuniyetini artırabileceğini ve stresi azaltabileceğini göstermiştir (Health and Safety Executive).
Yine yapılan başka araştırmalar, iş ortamındaki uygun aydınlatmanın çalışan performansını olumlu etkilediğini ve hata oranlarını düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Nitekim ILO'nun Konfeksiyon Sektöründe Çalışma Koşullarının ve Verimliliğin İyileştirilmesi başlıklı rehberinde, bazı fabrikalarda yapılan aydınlatma iyileştirmelerinin verimliliği yaklaşık %10 artırdığı ve hatayı %30 oranında azalttığı ifade edilmektedir (International Labour Organization).

Aydınlatma yalnızca ortamı görünür kılmakla kalmaz; aynı zamanda çalışanların dikkatini, konforunu, göz sağlığını ve verimini etkiler. Aydınlatmanın yetersiz olduğu ortamlarda kayma, düşme, çarpma ve yanlış işlem yapma riski artar. Özellikle makine kullanılan alanlarda, kesici-delici aletlerin bulunduğu işlerde, bakım onarım yapılan yerlerde, depolama alanlarında, acil çıkış alanlarında doğru aydınlatma hayati önem taşır. Yetersiz, fazla veya yanlış aydınlatma; göz yorgunluğuna, baş ağrısına, migrene, dikkatsizliğe, göz kamaşmasına, verimin azalmasına, gerginliğe ve iş kazalarına sebep olabilir. Kazalar ve yaralanmalar sonucu işten uzak kalma, artan devamsızlık, azalan personel verimliliği işverenler için maliyet oluşturabilir (Health and Safety Executive, 1997).





İşyerlerinde Basit Aydınlatma Kuralları

- Doğal ışıktan mümkün olan en yüksek düzeyde faydalanın.
- Aydınlatmanın kendisinin bir sağlık ve güvenlik riski oluşturmamasına dikkat edin.
- Duvar, tavan vb. yüzeylerde gözü yormayan, uygun arka plan renkleri tercih edin.
- Parlamayı engellemek için ışık kaynaklarını doğru konumlandırın, gerekirse çalışma istasyonlarının düzenini değiştirin.
- Pencerelerden gelen parlamayı azaltmak için jaluzi, perde, panjur veya gölge kullanın.
- Cilalı yüzeylerden kaçınıp mat yüzeyler tercih edin.
- İşe ve ortama uygun aydınlatma ekipmanları ve armatürler seçin.
- Yakın çalışma gerektiren işlerde, ışığın doğrudan işin üzerine düşmesini ve işçilerin gözlerine gelmemesini sağlayacak yerel aydınlatmayı sağlayın.
- Çalışma alanlarında gölge oluşmasını engelleyin.
- Aydınlatmaların ve pencerelerin düzenli olarak temizlenmesini ve bakımının yapılmasını sağlayın.
- Basamaklar, rampalar gibi tehlike oluşturacak yapıların yakınında ve gece güvenliğini sağlamak için fabrika dışında yeterli aydınlatmanın olmasını sağlayın.
- Aydınlatma için ayrı anahtarlar kullanarak ve çalışanları çalışma istasyonları kullanılmadığında ışıkları kapatmaları konusunda bilinçlendirerek elektrik maliyetlerinden tasarruf sağlayın (International Labour Organization).

Uygun aydınlatma, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının vazgeçilmez bir parçasıdır. İşverenler, çalışanların sağlığını korumak ve iş kazalarını önlemek için aydınlatma koşullarını düzenli olarak gözden geçirmeli, uygunsuzluk tespit ettiklerinde gerekli teknik düzenlemeleri gecikmeden yapmalıdır. Çalışanlar ise aydınlatma ile ilgili sorunlarını çalışan temsilcilerine, iş güvenliği uzmanlarına veya yöneticilerine bildirmeli ve güvenli çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlamalıdır.

Kaynakça

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik. Resmî Gazete Sayısı: 28710. Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat MevzuatNo=18592&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

Health and Safety Executive. (1997). Lighting at work: HSG38 (2nd ed.). Erişim adresi: https://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg38.pdf

Health and Safety Executive. (n.d.). Lighting, thermal comfort, working space, noise and vibration. Erişim adresi: https://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/lighting.htm

International Labour Organization. (n.d). Why is lighting in the workplace important? Erişim adresi: https://www.ilo.org/media/289476/download

SAHTE SİGORTALILIK UYGULAMALARI VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE ETKİLERİ



Belkız ÖZTÜRK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı

Sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin çalışma yaşamları boyunca karşılaşabilecekleri sosyal risklere karşı korunmasını amaçlayan temel yapılardır. Bu sistemlerin etkin ve sürdürülebilir biçimde işleyebilmesi, sigortalılık ilişkisinin fiilî çalışmaya dayanmasına bağlıdır. Sigortalılık statüsünün kazanılması, yalnızca şekli bildirimlere değil, gerçek ve kesintisiz bir çalışma olgusuna dayanmalıdır. Ancak uygulamada, fiilî çalışma unsuru bulunmaksızın yapılan sigortalılık bildirimleri ile sosyal güvenlik sisteminin kötüye kullanıldığı görülmektedir.

Sahte sigortalılık, sigortalı olarak bildirilen kişinin gerçekte işyerinde çalışmamasına rağmen çalışıyormuş gibi Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi durumunu ifade etmektedir. Bu tür uygulamalarda, sigortalılık ilişkisinin temel unsurlarından olan fiilî çalışma ve ücret ödemesi unsurları gerçekte mevcut değildir. Yargı kararlarında da vurgulandığı üzere, yalnızca hizmet bildiriminin yapılmış olması sigortalılığın geçerli kabul edilmesi için yeterli değildir.

Uygulamada sahte sigortalılık çoğunlukla emeklilik hakkı elde etme, sağlık hizmetlerinden yararlanma veya geçmişe dönük prim gün sayısını artırma amacıyla gerçekleştirilmektedir. Özellikle eş, çocuk, akraba veya yakın çevre üzerinden yapılan sigortalılık bildirimleri bu kapsamda sıkça karşımıza çıkmaktadır. Küçük ölçekli işyerlerinde bu tür uygulamalara daha fazla rastlandığı SGK denetimleri sonucunda açıkça görülmektedir.

Sahte sigortalılık uygulamaları farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Hiç çalışmayan kişilerin sigortalı olarak bildirilmesi, işyerinde fiilen bulunmayan kişilerin kısa süreli olarak sigortalı gösterilmesi veya faaliyeti bulunmayan işyerleri üzerinden hizmet bildirimi yapılması bu uygulamalara örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca işverenin kendi adına veya yakınları adına sahte sigortalılık tesis ettiği durumlara da rastlanmaktadır.

Sahte sigortalılığın tespiti büyük ölçüde SGK denetmenleri tarafından yürütülen inceleme ve denetim faaliyetleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu süreçte sigortalının işyerindeki fiilî durumu, yaptığı işin niteliği, çalışma süreleri, ücret ödemeleri ve tanık beyanları birlikte değerlendirilmektedir. Banka kayıtları, ücret bordroları ve işyerinde yapılan yerinde denetimler tespit sürecinde önemli rol oynamaktadır.

Denetim sürecinde, işyerinin faaliyet konusu ile sigortalının bildirilen mesleği arasındaki uyum da dikkate alınmaktadır. Mesleki yeterlilik ile iş tanımı arasındaki açık uyumsuzluklar, sahte sigortalılık şüphesini güçlendiren önemli göstergeler arasında yer almaktadır. Bu nedenle denetim süreci, yalnızca belge incelemesine değil, fiilî durumun ortaya konulmasına da dayanmaktadır.

Sahte sigortalılık tespit edildiğinde, bu kapsamdaki hizmetler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iptal edilmektedir. Sahte sigortalılığa dayalı olarak kazanılmış emeklilik, sağlık yardımı veya diğer sosyal güvenlik hakları geri alınabilmektedir. Ayrıca yersiz ödenen aylık ve gelirlerin faiziyle birlikte tahsil edilmesi söz konusu olmaktadır.

İdari sonuçların yanı sıra sahte sigortalılık fiilinin niteliğine göre idari para cezaları ve ceza hukuku yaptırımları da gündeme gelebilmektedir. Özellikle kasıt unsurunun bulunduğu durumlarda ilgililer hakkında adli süreçlerin işletilmesi mümkündür. Bu yönüyle sahte sigortalılık, yalnızca idari bir aykırılık değil, aynı zamanda hukuki sorumluluk doğuran bir fiil olarak değerlendirilmektedir.



Sahte sigortalılık uygulamaları, sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Fiilî çalışmaya dayanmayan sigortalılık bildirimleri, sistemin aktüeryal dengesini bozmakta ve gerçek sigortalılar açısından hakkaniyet duygusunu zedelemektedir. Bu durum, sosyal güvenlik sistemine duyulan güvenin azalmasına da yol açabilmektedir.

Sonuç olarak sahte sigortalılık, sosyal güvenlik sisteminin temel ilkelerine zarar veren önemli bir sorundur. Bu tür uygulamalarla etkin biçimde mücadele edilebilmesi için denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi, mevzuatın etkin uygulanması ve tarafların bilinçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından, sigortalılık ilişkisinin fiilî çalışmaya dayanması temel bir ilke olarak korunmalıdır.



Kaynakça

Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2021). Sosyal güvenlik hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi. (2019). Sahte sigortalılık ve hizmet tespiti kararları.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). Resmî Gazete, 26200.

YEŞİL DÖNÜŞÜMÜN ENERJİ TAŞIYICISI HİDROJEN: GÜVENLİK BOYUTU



Dr. Büşra ERYILDIRIM
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı

İklim değişikliğiyle mücadele, doğal kaynakların korunması ve çevresel risklerin azaltılması günümüzde yalnızca çevre politikalarının değil; ekonomik büyüme, istihdam ve çalışma hayatının da temel belirleyicilerinden biri haline gelmiştir. Bu kapsamda yeşil dönüşüm, ekonomik kalkınmanın çevresel sürdürülebilirlik ilkeleriyle birlikte ele alınmasını ifade eden bütüncül bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. Yeşil dönüşüm; enerji, sanayi, ulaşım ve altyapı gibi pek çok sektörde üretim süreçlerinin yeniden tasarlanmasını gerektirmektedir. Bu süreç, bir yandan yeni iş alanları ve mesleklerin ortaya çıkmasına katkı sağlarken, diğer yandan çalışma ortamlarında yeni risk türlerini de beraberinde getirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), yeşil dönüşümün doğru politikalarla desteklenmesi halinde nitelikli ve güvenceli istihdam yaratabileceğini; ancak iş sağlığı ve güvenliği (İSG) boyutu göz ardı edilirse çalışanlar açısından yeni tehlikeler doğabileceğini vurgulamaktadır (ILO, 2018). Bu nedenle yeşil dönüşümün başarısı, çevresel hedeflerin yanı sıra insan odaklı, güvenli ve adil bir geçiş anlayışının benimsenmesine bağlıdır.

Yeşil dönüşüm sürecinde öne çıkan teknolojilerden biri hidrojendir. Hidrojen, kullanım aşamasında karbon salımı yapmayan temiz bir enerji taşıyıcısı olması nedeniyle özellikle net sıfır emisyon hedefleri açısından stratejik bir öneme sahiptir. Yenilenebilir kaynaklar kullanılarak üretilen yeşil hidrojen; sanayi, ulaşım ve enerji depolama alanlarında fosil yakıtlara güçlü bir alternatif sunmaktadır (IEA, 2019).



Türkiye'de hidrojen teknolojileri, son yıllarda enerji ve iklim politikalarının önemli başlıklarından biri haline gelmiştir. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, yayımladığı politika belgelerinde hidrojenin; enerji arz güvenliği, sanayide dönüşüm ve karbon emisyonlarının azaltılması açısından stratejik bir alan olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle yenilenebilir enerji kapasitesinin artırılmasıyla birlikte, yeşil hidrojen üretiminin orta ve uzun vadede önemli bir potansiyel sunduğu ifade edilmektedir (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2023). Türkiye'de hidrojen ekosisteminin geliştirilmesi için Ar-Ge faaliyetlerinin desteklenmesi, yerli teknoloji üretimi ve nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi gerekliliği öne çıkarılmaktadır (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2023; Dinçer, Eroğlu ve Öztürk, 2021). Ancak hidrojen yol haritaları oluşturulurken yalnızca teknolojik ve ekonomik boyutlar değil, güvenlik ve iş sağlığına ilişkin hususlar da bütüncül biçimde ele alınmalıdır.

Hidrojen teknolojilerinin yaygınlaşması, güvenlik kavramını sürecin merkezine taşımaktadır. Renksiz, kokusuz ve oldukça hafif bir gaz olan hidrojen; uygun önlemler alınmadığında sızıntıların fark edilmesini zorlaştırabilmekte ve yanıcılık riskini artırabilmektedir. Bu bağlamda geniş yanıcılık ve patlama aralığı, yüksek basınç altında depolama zorunluluğu ve kapalı alanlarda birikme riski, yönetilmesi gereken başlıca güvenlik riskleri olarak öne çıkmaktadır (Yang, Wang, Deng, Dang, Huang, Hu, Li & Ouyang, 2021).

Hidrojen güvenliğinin önemi, geçmişte yaşanan endüstriyel kazaların teknik analizleriyle daha da netlik kazanmaktadır. Uluslararası olay incelemeleri, kazaların büyük bölümünün hidrojenin fiziksel özelliklerinden ziyade tasarım hataları, yanlış uygulamalar ve yetersiz güvenlik önlemlerinden kaynaklandığını göstermektedir. Örneğin, 2019 yılında Norveç'in Sandvika kentindeki hidrojen dolum istasyonunda, yüksek basınçlı bir depolama silindirindeki yanlış montaj nedeniyle oluşan sızıntı patlamaya ve ardından yangına yol açmıştır (Gexcon, 2019).

Aynı yıl Güney Kore'nin Gangneung kentinde bir hidrojen yakıt hücresi santralinde yaşanan ve can kaybına yol açan patlamanın ise, hidrojen depolama tankına oksijen sızması sonucu gerçekleştiği tespit edilmiştir (Kim, 2019). Bu

olaylar, hidrojen kazalarının büyük ölçüde öngörülebilir ve önlenebilir olduğunu; güvenliğin tasarım aşamasından başlayarak işletme, bakım ve çalışan eğitimiyle birlikte ele alınmasının hayati önem taşıdığını ortaya koymaktadır.

Yaşanmış bu kazalar, güvenliğin yalnızca teknik sistemlerle değil; doğru kişilerin doğru eğitimleri almasıyla sağlanabileceğini açıkça göstermektedir. Bu nedenle hidrojen kullanılan tüm tesislerde eğitimler görev profillerine göre özelleştirilmelidir. Sahada çalışan teknik personel temel hidrojen güvenliği eğitimi alırken; bakım ve işletme ekipleri yüksek basınçlı sistemler ve bağlantı elemanlarına ilişkin özel riskler konusunda eğitilmelidir. İSG profesyonellerinin hidrojenle ilişkili patlama ve gaz birikimi senaryolarını kapsayan risk değerlendirmeleri yapabilmesi, yöneticilerin ise yasal sorumluluklar ve kurumsal sürdürülebilirlik konularında farkındalık kazanması gerekmektedir. Bu bütüncül yaklaşım, hidrojen güvenliğini bireysel bir sorumluluk olmaktan çıkararak kurum genelinde paylaşılan bir güvenlik kültürü haline getirecektir.

Sonuç olarak yeşil dönüşüm sürecinde hidrojen, düşük karbonlu bir gelecek için önemli fırsatlar sunarken; yaşanmış kazalar bu teknolojinin ancak doğru ve sistematik bir güvenlik yaklaşımıyla sürdürülebilir olabileceğini kanıtlamaktadır. Hidrojen yatırımlarının yalnızca teknik altyapıya değil; güçlü proses güvenliği sistemlerine ve çalışan eğitimine dayandırılması hayati önem taşımaktadır. Eğitimli çalışanlar ve etkin risk yönetimiyle desteklenen bir süreç, hidrojenin yeşil dönüşümde güvenli bir enerji taşıyıcısı olarak konumlanmasını sağlayacaktır.



Kaynakça

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. (2023). *Türkiye hidrojen teknolojileri stratejisi ve yol haritası.* Ankara: ETKB.

Dinçer, İ., Eroğlu, İ. & Öztürk, Merve. (2021). *Türkiye için hidrojen teknolojileri yol haritası.* İstanbul: Hidrojen Teknolojileri Derneği.

Gexcon. (2019). "Key learning points hydrogen incident" 19 Ocak 2026 tarihinde https://www.gceocean.no/media/2681/key-learning-points-from-recent-hydrogen-incident-in-norway-geirmund-vislie.pdf adresinden alındı

International Energy Agency. (2019). *The future of hydrogen: Seizing today's opportunities.* Paris: IEA.

International Labour Organization. (2018). *World employment and social outlook: Greening with jobs*. Geneva: ILO.

Kim, Y. (2019) "Review: Hydrogen Tank Explosion in Gangneung, South Korea". 19 Ocak 2026 tarihinde https://proceedings.aiche.org/chs/conferences/international-center-hydrogen-safety conference/2019/proceeding/paper/review-hydrogen-tank-explosion-gangneung-south-korea adresinden alındı

Yang, F., Wang, T., Deng, X., Dang, J., Huang, Z., Hu, S., ... & Ouyang, M. (2021). "Review on hydrogen safety issues: Incident statistics, hydrogen diffusion, and detonation process." *International Journal of Hydrogen Energy,* 46(61), 31467-31488.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ESENLİK



Emine AKSOY
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı

Sabah uyanıp işe gitmek üzere hazırlandığınız anı düşünün. Evden çıkarken adımlarınız sizi ofise doğru istekle mi götürüyor, yoksa ayaklarınız geri geri mi gidiyor? O yolu her gün yeniden yürümenizi sağlayan şey nedir? Yalnızca hesabınıza yatacak olan maaş mı, yoksa işyerinde kurduğumuz ilişkiler, ürettiğimiz değer ve günün sonunda hissettiğimiz tatmin duygusu mu?

Günümüzde çalışma yaşamı, yalnızca ekonomik bir gelir kaynağı olmanın çok ötesine geçmiştir. İş, bireylerin kimliklerini inşa ettikleri, aidiyet duygusu geliştirdikleri ve yaşamlarına anlam kattıkları temel alanlardan biri hâline gelmiştir. Bu noktada, son yıllarda çalışma psikolojisi literatüründe giderek daha fazla önem kazanan bir kavram öne çıkmaktadır: esenlik (well-being).

Esenlik kavramı çoğu zaman yalnızca stresin yokluğu ya da hastalık hâlinin bulunmamasıyla karıştırılmaktadır. Oysa esenlik; bireyin fiziksel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin dengede olduğu, süreklilik taşıyan bir iyi oluş hâlini ifade eder. Güncel psikoloji araştırmaları, bu iyi oluş hâlinin yalnızca bireyin iç dünyasına bağlı olmadığını açık biçimde ortaya koymaktadır. Aksine çalışan esenliği; iş ortamının sunduğu koşullar, yöneticilerle kurulan ilişkinin niteliği ve işin nasıl yapılandırıldığı gibi çevresel ve örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir.

En verimli tohum bile ancak uygun bir toprakta filizlenebilir. Çalışan esenliği de benzer bir dinamik izler. Çalışanların sahip oldukları psikolojik kaynaklar elbette önemlidir; ancak bu potansiyelin açığa çıkıp sürdürülebilir bir performansa dönüşmesi, büyük ölçüde örgütsel iklimin niteliğine bağlıdır. Destekleyici, adil ve güven veren bir çalışma ortamı bireyin güçlü yönlerini beslerken; belirsizlik, güvensizlik ve sürekli baskının hâkim olduğu bir iklim bu potansiyeli köreltebilir.

Bir kurumun iklimi, çalışanın ruh hâlini ve performansını önemli ölçüde etkiler. Güvene dayalı, yapıcı bir sosyal çevre, çalışanın potansiyelini açığa çıkarırken; kaygı odaklı bir ortam bu potansiyeli köreltir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu potansiyeli açığa çıkarmanın en etkili yolu ise, çalışanın işini kendi yeteneklerine göre yeniden şekillendirmesidir. Çalışanın, görevlerini kendi yeteneklerine göre şekillendirmesine alan açmak, onu 'söyleneni yapan' birinden, 'işe değer katan' birine dönüştürür (Slemp, Kern ve Vella-Brodrick, 2015).

Peki, işverenler açısından bakıldığında, esenlik konusuna eğilmek sadece "duyarlı bir kurum" imajı yaratmaktan mı ibarettir? Bu sorunun cevabı, imaj yönetiminden ziyade, doğrudan işin verimliliği ve geleceği ile ilgilidir. Zira esenlik; çalışanın sahip olduğu umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi psikolojik sermaye unsurlarının, kurumun sağladığı destekleyici iklimle bütünleşmesidir.

Bu bütünleşmenin sonuçları, araştırmalarla açık biçimde ortaya konmuştur. Psikolojik sermayesi yüksek çalışanların bulunduğu örgütlerde iş tatmininin ve performansın anlamlı düzeyde arttığı; tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin ise azaldığı gösterilmiştir (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Benzer biçimde Amerikan Psikoloji Derneği'nin raporları, esenliği yüksek çalışanların daha az devamsızlık yaptığını, işlerine daha güçlü bir bağlılık geliştirdiğini ve kurumlarında daha uzun süre kalma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır (APA, 2023). Bu bulgular, esenliğin bireysel bir "iyi hissetme" durumundan öte, örgütsel sürdürülebilirliğin stratejik bir bileşeni olduğunu göstermektedir.

Çalışan esenliğini desteklemek için kurumların her zaman yüksek maliyetli programlara ihtiyacı yoktur. Çoğu zaman etkili olan, insanı merkeze alan ve "biz" duygusunu güçlendiren yalın stratejilerdir. Bu uygulamalar arasında özellikle şunlar öne çıkmaktadır:



- **İş ve Yaşam Dengesi:** Çalışanın iş dışında da bir hayatı olduğunu unutmamak; mesai bittiğinde zihnen ve bedenen dinlenebilmesi için sınırlarına saygı duymak.

- **Psikolojik Güvenlik:** "Hata yaparsam bedelini ağır öderim" korkusu yaşamadan; fikirlerin, endişelerin ve hatta hataların açıkça konuşulabildiği samimi bir güven ortamı yaratmak.

- **Katılım:** Çalışanı sadece talimatları uygulayan biri olarak görmek yerine; karar süreçlerinde "Sen bu konuda ne düşünüyorsun?" diye sorarak onu sürecin bir ortağı yapmak.

- **Özerklik:** Her adımı dikte etmek yerine, çalışana güvendiğini hissettirmek ve ona işini yaparken kendi yöntemlerini seçme özgürlüğünü tanımak.

Bu uygulamalar hayata geçtiğinde, sonuç sadece çalışanların daha iyi hissetmesiyle sınırlı kalmaz. Kurumun genel performansı da somut bir şekilde artar. İnsanlar kendilerini güvende hissettiklerinde, zihinlerini "savunma" modundan çıkarıp "üretim" moduna alırlar. Böylece yargılanma kaygısı biter, yenilikçi fikirler rahatça konuşulabilir hale gelir. Ayrıca kurulan bu sağlam zemin, zorlu süreçlerde kurumun dağılmasını önler ve dayanıklılığını artırır.



Sonuç olarak işyerinde esenlik, tek başına bireyin omuzlarına yüklenebilecek bir sorumluluk değildir. Bireysel çaba ile örgütsel koşullar birbirini tamamlayan bir bütünün parçalarıdır. Çalışan esenliğini önemseyen kurumlar, geleceğin iş dünyasında hem daha güçlü hem de daha kalıcı olacaktır.

Kaynakça

American Psychological Association. (2023). *Work in America Survey: Workplaces as engines of psychological health and well-being.* Washington, DC: American Psychological Association.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology,* 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge.* Oxford, UK: Oxford University Press.

Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being,* 5(7). https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y

TRAKTÖRLERDE DEVRİLMEYE KARŞI KORUYUCU YAPILAR (ROPS) VE EMNİYET KEMERİNİN KRİTİK ROLÜ



Hasan Ali YAŞA
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı

Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünya genelinde tarım sektörü; madencilik ve inşaat ile birlikte iş kazalarının en sık yaşandığı ve ölüm riskinin en yüksek olduğu üç temel faaliyet alanından biri olarak kabul edilmektedir. Öyle ki Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2003 verilerine göre, her yıl dünya çapında yaklaşık 170 bin tarım çalışanı iş kazaları sonucunda hayatını kaybetmekte, büyük çoğunluğu ise ciddi sağlık problemleri yaşamakta ve çeşitli meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmaktadır (ILO, 2003). Ülkemizde de benzer şekilde tarım makineleriyle yaşanan kazaların büyük bir kısmını oluşturan traktör kazaları, tarım sektörünün en tehlikeli sektörler arasında yer almasına sebep olmuştur. Yapılan bilimsel çalışmalar sonucunda meydana gelen traktör kazalarının yaklaşık %58'inin traktörün devrilmesi şeklinde gerçekleştiği ve bu kazalara bağlı ölümlerin çok yüksek bir oranını koruyucu yapı bulundurmayan traktörlerin oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bu yüksek riskli duruma karşı geliştirilen en temel mühendislik çözümü ise Devrilmeye Karşı Koruyucu Yapılar (Roll-Over Protective Structures - ROPS) sistemidir (Silleli, 2006).

Yaşam Boşluğu: ROPS Mühendisliği

ROPS, bir devrilme anında sürücünün traktörün ağırlığı altında ezilmesini önlemek için tasarlanmış, belirli bir enerji emme kapasitesine sahip yapısal sistemlerdir. Bu yapıların temel amacı, kaza anında sürücü için güvenli bir "yaşam boşluğu" oluşturarak traktör takla atsa dahi operatörün traktör altında ezilmesini engellemektir. Ayrıca belirli ölçüde traktörün takla atmasını da engeller. Yapısına göre iki direkli, dört direkli ve kapalı kabin olarak üç çeşidi bulunan ROPS, traktörün çalışma alanına göre traktörlere entegre edilebilmektedir. ROPS sistemlerinin operatör sağlığı üzerindeki kritik etkisi göz önüne alındığında karşılaması gereken standartlar olması ve resmî kurumlarca belgelendirilmesi beklenir. Standart dışı üretilen ve test edilmemiş yapılar, devrilme anındaki kinetik enerjiyi taşıyamayarak katlanmakta ve hatta sürücü için ek bir tehlike oluşturmaktadır (Yurtlu, 2024).

Kritik İkili: ROPS ve Emniyet Kemeri

ROPS her ne kadar devrilmelerde hayati önem taşıyan bir pasif koruma yöntemi olsa da emniyet kemeri ile birlikte kullanılmaz ise operatöre sağladığı güvenli yaşam boşluğunu sağlayamaz. Ayrıca emniyet kemeri kullanılmadığı durumlarda operatörün devrilme anlarında sürücü kabininden dışarı fırlaması ve traktörün veya ROPS yapısının altında kalma durumları yaşanabilmektedir. Emniyet kemerinin takılı olduğu ancak ROPS sisteminin bulunmadığı durumlarda ise devrilme sürecinde emniyet kemeri, operatörü bulunduğu yere sabitleyerek ezilmesine yol açabilir (I-CASH, 2015). Bu sebeple birçok riskli durumun önüne geçebilmek için ROPS ve emniyet yapısı birlikte kullanılmalıdır. Yapılan araştırmalar ROPS ve emniyet kemerinin birlikte kullanıldığı durumlarda hayatta kalma oranının %99 olduğunu göstermiştir (CS-CASH, 2025).

Retrofit: Eski Ekipmanlarda Güvenlik Dönüşümü

2024 yılı verilerine bakıldığında ülkemizde tarımda kullanılan traktörlerin yaş ortalamalarının 24,5 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2024). Ancak ROPS ülkemizde 2001 yılından sonra üretilen traktörler için zorunlu olmuştur (Aksaray Jandarma, 2024). Buradan traktörlerin önemli bir yüzdesinin ROPS gibi güvenlik önlemlerine sahip olmadığı çıkarımı yapılabilir. Dünyada bu durumda olan traktörler için NIOSH (Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü) tara-



fından geliştirilen CROPS (Maliyet Etkin ROPS) tasarımları, ekonomik ve standartlara uygun ROPS yapılarının traktöre sonradan entegre edilebilmesine imkân tanımaktadır. Yapılan bilimsel çalışmalar, bu tür retrofit (üretim esnasında konulmayan aksamların sonrasında ilave edilmesi) uygulamalarının operatör için yeni bir traktörle eşdeğer koruma sağlayabildiğini doğrulamaktadır (NIOSH, 2008).

Güvenlik Kültürü ve Davranışsal Boyut

Birçok sektörde olduğu gibi tarım sektöründe de iş kazası sonucu yaralanma ve ölümlerin önüne geçebilmek için birçok teknik çözüm yolları üretilmiş ve kullanımları zorunlu ve standartlara bağlı hale getirilmiştir. Ancak bu çözümler tek başına yeterli olmaz, o alanda çalışan kişinin de kendi sağlığına verdiği önem ve güvenlik kültürünü benimsemesi ile orantılı şekilde etkili olur. Bu sebeple tehlikelere karşı teknik eğitimler ve farkındalık eğitimlerinin görsel ve uygulamalı şekillerde yapılması oldukça önemlidir.



Özetle, ülkemizde tarım sektöründe yaşanan can kayıplarını önlemede ROPS ve emniyet kemeri ikilisi, teknik bir zorunluluğun ötesinde hayati bir yaşam güvencesi sunmaktadır. Bilimsel çalışmalar, traktör kazalarında devrilme anının hızı ve şiddetinin insan reflekslerinin ötesinde gerçekleştiğini ve ROPS – emniyet kemeri ikilisinin kullanımının ölümlü kazaları durdurmada ne kadar etkin olduğunu ispatlayarak tarımsal iş güvenliğinin standartlarını belirlemiştir. Ülkemiz genelindeki büyük traktör popülasyonunun güvenli bir geleceğe taşınması, teknik standartlara uyumun ve maliyet etkin modernizasyon çalışmalarının sürdürülebilir kılınması ile mümkündür. Güvenlikten ödün vermeyen bir tarım modeli hem can güvenliğini hem de ekonomik sürdürülebilirliği beraberinde getirecektir.

Kaynakça

Aksaray Jandarma. (2024). Traktör Kullanımında Güvenlik: ROPS.

CS-CASH. (2025). Rollover Protection Structure (ROPS) Safety. Central States Center for Agricultural Safety and Health.

I-CASH. (2015). Use Tractors with ROPS to Save Lives. Iowa Center for Agricultural Safety and Health.

International Labour Organization. (2003). Safety in Numbers. Geneva: ILO.

NIOSH. (2008). Cost-effective Rollover Protective Structures (CROPS). ASABE.

Silleli, H. H. (2006). Traktör Sürücüsü Önüne Takılan Koruyucu Yapılarda Sürücü Güvenliğini ve Sürüş Performansını Artıracak Bir Sistem Geliştirilmesi. Tarım Makinaları Bilimi Dergisi, 2(1), 41-48.

TÜİK. (2024). Karayolu Trafik Kaza İstatistikleri. Türkiye İstatistik Kurumu.

Yurtlu, O. M. (2024). Traktör Devrilme Mekaniği ve Koruyucu Yapılar. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN GENÇLER



Derya ERGEN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı

Son yıllarda gençlik tartışmalarında sıkça karşımıza çıkan kavramlardan biri NEET tir. İngilizce açılımıyla *"Not in Education, Employment or Training"* olan bu kavram, Türkçe'ye "Ne eğitimde ne istihdamda yer alan gençler" olarak çevrilmektedir. İlk bakışta istatistiksel bir gösterge gibi görünen NEET, aslında ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutları olan çok katmanlı bir gençlik meselesine işaret eder.

OECD'ye göre NEET kavramı, herhangi bir işte çalışmayan, örgün bir eğitime devam etmeyen ya da bir eğitim faaliyetine katılmayan gençlerin ilgili yaş grubundaki (15-29) toplam nüfus içindeki oranını ifade eder. Bu kavram, yalnızca işsiz gençleri değil aynı zamanda işgücü piyasasına dâhil olmayan ve eş zamanlı olarak eğitim ya da öğretim sürecinde de yer almayan bireyleri kapsar.

Bu tanım, NEET grubunun homojen olmadığını da açıkça göstermektedir. NEET gençler arasında iş aradığı hâlde iş bulamayanlar, ev içi bakım sorumlulukları nedeniyle çalışamayanlar, eğitim sisteminden erken kopmuş bireyler ile sağlık, engellilik veya psikososyal nedenlerle pasif durumda bulunanlar yer alabilir. Bu çeşitlilik, NEET'lerin yalnızca "isteksiz" ya da "tembel" bir grup olarak etiketlenmesinin ne kadar indirgemeci ve yanıltıcı olduğunu da ortaya koymaktadır.

NEET Olmanın Psikososyal Boyutu

NEET statüsü, yalnızca istihdam ve eğitim eksikliği değil gençlerin özgüvenini sarsan, toplumsal aidiyet duygusunu zayıflatan ve gelecek kaygısını derinleştiren bir süreçtir. Bu durumdaki gençlerde yaygın olarak görülen sosyal izolasyon, umutsuzluk ve depresif belirtiler, bireylerin yeniden hayata katılım motivasyonunu kırarak bir kısır döngü yaratmaktadır. Dolayısıyla NEET olma hali, psikososyal sorunları derinleştirerek gençleri toplumsal yaşamın dışına iten riskli bir sürece dönüşmektedir.



Bu durumun kalıcılaşması, bireysel etkilerin ötesine geçerek yaşam boyu düşük gelir, güvencesiz çalışma ve tekrarlayan işsizlik gibi yapısal sorunlara yol açmaktadır. Sosyoekonomik dezavantajların kuşaklar arası aktarılmasına ve yoksulluğun kökleşmesine neden olan bu olgu, bireysel bir tercihten ziyade yapısal bir problemdir. Bu nedenle NEET sorunu, sosyal politika gündeminde uzun vadeli ve bütüncül yaklaşımlarla ele alınmayı gerektiren toplumsal bir meseledir.

NEET Gerçekliği

Ekonomik dalgalanmalarla artış gösteren yapısal bir gençlik sorunu olan NEET olgusu, özellikle 2008 küresel finans krizinin ardından Avrupa'da belirgin bir yükseliş göstermiştir. OECD ve ILO verilerine de yansıyan Avrupa'daki bu eğilime paralel olarak Türkiye'de de NEET oranları artmış; genç işsizliği ve eğitimden kopuş süreçleri bakımından benzer risk dinamikleri oluşmuştur.

Ülkeler arasındaki temel fark ise politika tasarımı ve müdahale stratejilerinde görülmektedir. Kimi Avrupa ülkeleri "ikinci şans" eğitim programları, aktif işgücü piyasası politikaları ve bütüncül destek mekanizmalarıyla gençleri yeniden sisteme entegre etmeyi hedeflerken; diğerleri NEET olgusunu bireysel sorumluluk olarak ele alıp yapısal müdahaleleri sınırlı tutmaktadır.

Türkiye'nin NEET sorununa çok paydaşlı ve kurumsal bir yaklaşım benimsediği görülmektedir. Bu çerçevede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (2021–2023) ile İŞKUR Gençlik ve İşgücü Uyum Programları aracılığıyla gençlerin mesleki eğitim, rehberlik ve iş deneyimi kazanmasını desteklemektedir. Ayrıca Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) istihdam hamlesi, staj destekleri ve ilk işe geçiş modelleriyle gençlerin eğitimden iş hayatına geçişini kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Buna ek olarak, Avrupa Birliği iş birliğiyle yürütülen NEETPRO – İşgücü Piyasası Destek Programı gibi projeler, gençlerin beceri kazanmasını ve sürdürülebilir istihdama yönelmelerini teşvik etmektedir.

Ne Yapılabilir? Politika ve Toplumsal Yaklaşımlar

NEET gençlerle ilgili politikaların etkili olabilmesi için öncelikle bu grubun tek tip olmadığı kabul edilmelidir. Eğitim, istihdam ve sosyal destek politikalarının birlikte ve koordineli şekilde ele alınması önemlidir.

NEET'lere yönelik politikalarda şu başlıklar öne çıkmaktadır:

- Erken okul terkini önleyici eğitim politikaları
- Mesleki eğitim ve beceri kazandırma programlarının güçlendirilmesi
- Genç kadınlara yönelik bakım destekleri ve esnek çalışma modelleri
- Psikososyal destek ve rehberlik hizmetleri
- Yerel ve bölgesel farklılıkları gözeten gençlik politikaları

NEET kavramı, bir istatistikten çok daha fazlasını ifade eder. Bu kavram, gençlerin eğitim, istihdam ve sosyal yaşamla kurduğu ilişkinin kırılgan noktalarını görünür kılar. NEET gençler, çoğu zaman sistemin dışında kalmış bireyler değil, sistemin eksik bıraktığı bireylerdir. Bu nedenle NEET meselesi, yalnızca gençlerin değil, toplumun tamamının meselesidir. Gençlerin potansiyelini açığa çıkaran, onları destekleyen ve kapsayan politikalar, yalnızca bireysel yaşamları değil, toplumsal geleceği de şekillendirecektir.



Kaynakça

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı. (2025, 30 Mayıs). *Beyaz kitap – Türkiye'de NEET genç kadınlar için politika önerileri belgesi* [PDF dosyası]. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı.

Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior,* 60(2), 289–309. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1868

Eurofound. (2012). NEETs – *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe.* Publications Office of the European Union.

ILO. (2015). Global *employment trends for youth*. International Labour Organization.

Kılıç, Y. (2014). Young people in Turkey who are not in education, employment or training (NEET). *Education and Science,* 39(175), 337–350.

OECD. (2016). *Society at a glance 2016: OECD social indicators.* OECD Publishing.

OECD. (n.d). *Youth not in employment, education or training* (NEET). OECD

UNDP. (2021). *Youth, NEETs and social inclusion*. UND

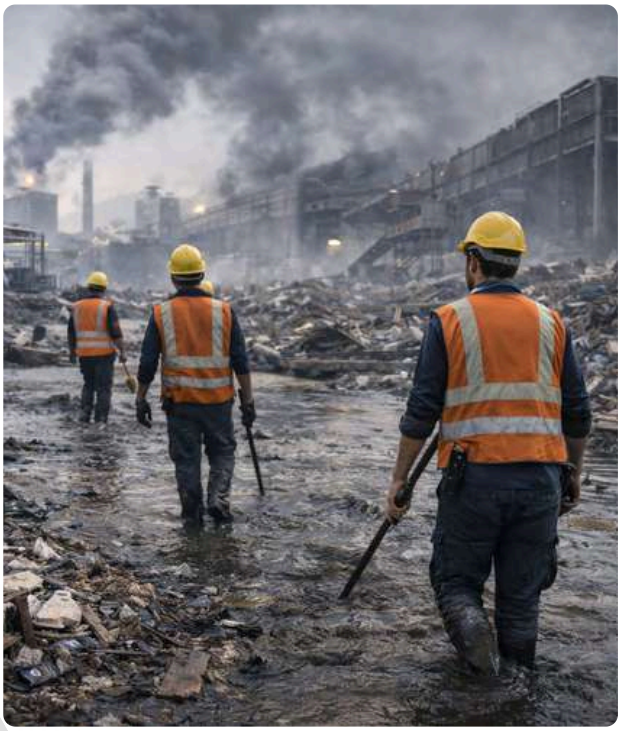
AFETLER, YEŞİL DÖNÜŞÜM VE DAYANIKLI ALTYAPILAR PERSPEKTİFİNDEN ÇALIŞMA YAŞAMI



Cem KARAARSLAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı

İçinde bulunduğumuz çağ; iklim değişikliği, hızlı kentleşme, doğal kaynakların azalması ve artan afet riskleri gibi çok boyutlu sorunları aynı anda yönetmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu sorunların etkisi yalnızca çevresel boyutla sınırlı kalmamakta; çalışma hayatı, üretim süreçleri, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal refah üzerinde de doğrudan belirleyici olmaktadır (United Nations Office for Disaster Risk Reduction [UNDRR], 2022).Özellikle son yıllarda yaşanan büyük ölçekli depremler, seller ve aşırı hava olayları; çevre, altyapı ve çalışma hayatı arasındaki güçlü ilişkiyi bir kez daha gözler önüne sermiştir.

Bu çok boyutlu risk ortamı, çevre, altyapı ve çalışma hayatının birbirinden bağımsız alanlar olarak ele alınamayacağını açıkça ortaya koymaktadır. Bu çerçevede sürdürülebilirlik, dayanıklılık ve güvenlik kavramları; birbirinden bağımsız başlıklar olarak değil, birbiriyle sürekli etkileşim halinde olan tamamlayıcı unsurlar olarak ele alınmalıdır. Güvenli yapılar olmadan sağlıklı bir çalışma ortamından, sağlıklı bir çevre olmadan ise sürdürülebilir üretimden söz etmek mümkün değildir (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2024). Bu değerlendirme, günümüzün temel risk alanları ile üretim ve çalışma süreçleri arasındaki etkileşimi ele alarak, güvenli ve sürdürülebilir bir çalışma yaşamının hangi dinamikler üzerine inşa edilmesi gerektiğine odaklanmaktadır.



Afet Riskleri ile Yapılı Çevre ve Çalışma Hayatı

Bu bütüncül yaklaşımın en somut karşılıklarından biri, afet riskleri ile yapılı çevre ve çalışma hayatı arasındaki ilişkide görülmektedir. Afetler, çoğu zaman ani gelişen olaylar olarak algılansa da etkilerinin büyüklüğü uzun yıllara yayılan planlama, uygulama ve denetim süreçlerinin bir sonucudur. Yapıların tasarımından kullanım sürecine, altyapı sistemlerinin bakımından acil durum hazırlıklarına kadar pek çok aşama; afetlerin çalışma hayatı üzerindeki etkisini doğrudan belirlemektedir. Dayanıksız yapılar ve yetersiz altyapılar, afet anında can kayıplarına yol açtığı gibi, afet sonrasında da iş kazaları, üretim kayıpları ve uzun süreli iş gücü kaybı gibi sonuçlar doğurmaktadır(UNDRR, 2022).

Bu noktada yapı güvenliği, yalnızca teknik bir konu olmanın ötesine geçerek çalışanların temel bir güvenlik hakkı haline gelmektedir. İşyerlerinin bulunduğu yapıların güvenli olması; afet öncesinde olduğu kadar afet sonrasında da çalışma hayatının sağlıklı biçimde devam edebilmesi için kritik öneme sahiptir. Afet riski göz ardı edilerek sürdürülen üretim süreçleri, kısa vadede ekonomik kazanç sağlıyor gibi görünse de uzun vadede çok daha ağır sosyal ve ekonomik maliyetler doğurmaktadır(OECD, 2024).

Çevresel Riskler ve Sağlıklı Çalışma Ortamları

Afet riskleri ile çevresel sorunlar arasındaki ilişki, çalışma hayatı üzerindeki etkiler bakımından ayrı bir önem taşımaktadır. Hava, su ve toprak kirliliği; normal zamanlarda dahi çalışan sağlığını tehdit eden unsurlar arasında yer alırken, afet ve kriz dönemlerinde bu riskler daha da belirgin hale gelmektedir. Hasar gören altyapılar, kontrolsüz atıklar ve sızan tehlikeli maddeler; yalnızca çevreyi değil, doğrudan çalışanların yaşamını ve sağlığını tehdit etmektedir. Bu nedenle çevresel risklerin yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından bağımsız olarak düşünülemez. Sağlıklı bir çalışma ortamı; temiz hava, güvenli su kaynakları ve kontrol altına alınmış çevresel etkiler ile mümkündür. Bu koşulların göz ardı edildiği işyerlerinde, alınan diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkisi de sınırlı kalmaktadır. Bu durum, sağlıklı bir çalışma ortamının yalnızca işyerine özgü önlemlerle değil; daha geniş bir çevresel bağlam içinde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır (International Labour Office [ILO], 2019).

Yeşil Dönüşümün Çalışma Hayatına Etkisi

Çevresel risklerin azaltılması ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulması hedefi, günümüzde yeşil dönüşüm politikaları ile doğrudan ilişkilidir. Yeşil dönüşüm, yalnızca çevresel bir hedef değil; aynı zamanda çalışma hayatının geleceğini şekillendiren temel bir politika alanı olarak öne çıkmaktadır. Enerji verimliliği yüksek yapılar, düşük karbonlu üretim süreçleri ve kaynakların daha etkin kullanımı; hem çevresel sürdürülebilirliği desteklemekte hem de daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşmasına katkı sağlamaktadır(ILO, 2019).

Bu çerçevede sürdürülebilir malzeme kullanımı, çevresel etki değerlendirmelerinin etkin biçimde yapılması ve yaşam döngüsü maliyetlerinin dikkate alınması; kısa vadeli çözümler yerine uzun vadeli kazanımların önceliklendirilmesini gerektirmektedir. Yeşil dönüşüm süreci, bu yönüyle yalnızca teknik bir dönüşüm değil; aynı zamanda çalışma kültürünü ve üretim anlayışını da dönüştüren bir süreçtir. Bu dönüşümün başarısı, çevresel hedeflerle çalışma hayatının ihtiyaçlarının birlikte ele alınmasına bağlıdır (OECD, 2024).



Sonuç

İklim değişikliği, afet riskleri ve çevresel bozulma gibi çok boyutlu tehditler; çalışma hayatının güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir biçimde devam edebilmesi için bütüncül bir yaklaşımın gerekliliğini açıkça ortaya koymaktadır. Yapılı çevrenin güvenliği, çevresel risklerin etkin yönetimi ve yeşil dönüşüm politikalarının eşgüdüm içinde ele alınmadığı durumlarda, üretim süreçlerinin ve çalışma yaşamının uzun vadede korunması mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda, afetlere dayanıklı yapılar, sağlıklı çevresel koşullar ve sürdürülebilir üretim anlayışı; çalışanların güvenliğini ve toplumsal refahı birlikte güçlendiren temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Güvenli ve sürdürülebilir bir çalışma yaşamının inşası, yalnızca teknik önlemlerle değil; planlama, politika geliştirme ve uygulama süreçlerinde çevre, altyapı ve çalışma hayatı arasındaki güçlü ilişkinin gözetilmesiyle mümkün olacaktır.

Kaynakça

UNDRR. (2022). Global *Assessment Report on Disaster Risk Reduction* 2022: *Our World at Risk*. United Nations Office for Disaster Risk Reduction.

OECD. (2024). *Infrastructure for a Climate-Resilient Future.* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/a74a45b0-en

International Labour Office. (2019). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience.* Geneva, Switzerland: International Labour Organization.

ENDÜSTRİ 4.0 SÜRECİNDE İNSAN KAYNAĞININ DÖNÜŞÜMÜ VE SÜREKLİ EĞİTİMİN ÖNEMİ



Buse AYVAZ HACIOĞLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı



Dijital teknolojilerin baş döndürücü bir hızla geliştiği günümüzde, üretim ve çalışma hayatı köklü bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Akıllı makineler, otonom sistemler ve veri temelli karar alma mekanizmaları, sadece fabrikaların yapısını değil, emeğin anlamını ve iş gücünden beklenen nitelikleri de dönüştürmektedir. Bu dönüşüm süreci, literatürde Dördüncü Sanayi Devrimi ya da Endüstri 4.0 olarak adlandırılmakta ve ekonomik rekabetten istihdam politikalarına kadar geniş bir etki alanı yaratmaktadır. Bu yeni sanayi modeli, yalnızca teknolojik altyapıyı değil, bununla birlikte insan kaynağının niteliğini ve çalışma yaşamının temel dinamiklerini de yeniden şekillendirmektedir.

Endüstri 4.0 süreciyle birlikte iş gücünden beklenen nitelikler önemli ölçüde değişmiştir. Rutin ve tekrarlayan görevlerin otomasyon sistemleri tarafından üstlenilmesi; çalışanların daha çok analiz, problem çözme, karar verme ve yaratıcılık gerektiren alanlarda konumlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durum, geleneksel meslek tanımlarının dönüşmesine ve yeni yetkinlik alanlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Endüstri 4.0 ortamında bireylerin yalnızca teknik bilgiye sahip olması yeterli görülmemekte; dijital okuryazarlık, uyum yeteneği ve öğrenme kapasitesi gibi yetkinlikler ön plana çıkmaktadır (Hecklau, Galeitzke, Flachs, & Kohl, 2016).

İnsanların Endüstri 4.0 sürecine uyum sağlayabilmesi, büyük oranda değişen beceri gereksinimlerine ne ölçüde yanıt verebildiklerine bağlıdır. Bu uyum süreci; bireylerin mevcut bilgi ve becerilerini güncelleyebilmesini, yeni teknolojileri etkin biçimde kullanabilmesini ve değişen iş rollerine adapte olabilmesini gerektirmektedir. Bu kapsamda öğrenme, belirli bir eğitim dönemine özgü bir faaliyet olmaktan çıkmakta; çalışma yaşamı boyunca devam eden dinamik bir sürece dönüşmektedir. Sürekli eğitim, Endüstri 4.0 sürecinde bireylerin bu dönüşüme uyum sağlamasını mümkün kılan temel mekanizmalardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Sürekli eğitim, bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini düzenli olarak güncellemesini, yeni teknolojilere uyum sağlamasını ve kariyerlerini sürdürülebilir bir şekilde yönetebilmesini desteklemektedir. OECD (2019), dijital dönüşümün etkili bir şekilde yönetilebilmesi için yetişkin öğrenme sistemlerinin güçlendirilmesinin ve çalışanların sürekli beceri geliştirme olanaklarına erişiminin sağlanmasının kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, sürekli eğitimin bireysel bir tercih olmaktan ziyade yapısal bir gereklilik hâline geldiğini göstermektedir.

Endüstri 4.0 sürecinde sürekli eğitimin önemi, iş gücü piyasasında yaşanan hızlı değişimlerle daha da belirginleş-

mektedir. Örneğin, üretim ortamında otomatik veri toplama sistemlerinin yaygınlaşması, çalışanların temel veri okuryazarlığına sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durum; çalışanların kısa süreli eğitim programları, çevrim içi kurslar ve hizmet içi eğitimler aracılığıyla yeni beceriler kazanmasını gerekli hâle getirmektedir. Sürekli eğitim bu kapsamda, çalışanların iş gücü piyasasında etkin ve üretken kalmasını destekleyen temel bir araç olarak öne çıkmaktadır. Teknolojik gelişmeler, bazı mesleklerin önemini azaltırken, yeni meslek alanlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların yeni alanlarda yetkinlik kazanmasını zorunlu kılmaktadır. Sürekli eğitim, bu noktada bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmakta ve iş gücü piyasasında aktif kalmalarını desteklemektedir (Frey & Osborne, 2017). Aynı zamanda örgütler açısından da sürekli eğitim, nitelikli iş gücünün korunması ve rekabet avantajının sürdürülebilmesi açısından stratejik bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Örgütsel düzeyde sürekli eğitim, öğrenen organizasyon yaklaşımı ile yakından ilişkilidir. Öğrenen organizasyonlar; çalışanların bilgi üretimine katıldığı, deneyim paylaşımının teşvik edildiği ve yenilikçi düşüncenin desteklendiği yapılar olarak tanımlanmaktadır. Endüstri 4.0 sürecinde bu tür organizasyonlar, teknolojik değişime daha hızlı uyum sağlamakta ve sürdürülebilir performans elde etmektedir.

Kamu politikaları da Endüstri 4.0 sürecinde sürekli eğitimin yaygınlaştırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim sistemlerinin esnekleştirilmesi, mesleki ve teknik eğitimin dijital becerilerle desteklenmesi ve yetişkin öğrenme programlarının yaygınlaştırılması, bu sürecin etkin bir şekilde yönetilmesini mümkün kılmaktadır. Avrupa Birliği, sürekli eğitimi dijital dönüşüm stratejilerinin temel bileşenlerinden biri olarak ele almakta ve iş gücünün yeni beceriler kazanmasını destekleyen politikalar geliştirmektedir (European Commission, 2020).

Sonuç olarak, Endüstri 4.0 süreci, insan kaynağının niteliğini yeniden tanımlamakta ve sürekli eğitimi çalışma hayatının vazgeçilmez bir unsuru hâline getirmektedir. Değişen teknolojik ve örgütsel koşullara uyum sağlayabilen, öğrenmeye açık ve çok yönlü becerilere sahip bireyler, bu sürecin temel aktörleri olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle sürekli eğitim, Endüstri 4.0 çağında hem bireyler hem de örgütler açısından stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilmelidir.

Kaynakça

European Commission. (2020). *A European strategy for data.* Brussels: European Commission.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254–280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. Procedia CIRP, 54, 1–6. https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102

OECD. (2019). *Getting skills right: Future-ready adult learning systems.* Paris: OECD Publishing.

Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Geneva: World Economic Forum.



ÇASGEM'DEN HABERLER

ILC ile Kurumsal Kapasite Geliştirme ve Dijital Dönüşüm Etkinliğine Katıldık





Uluslararası Emek Konfederasyonu (ILC) öncülüğü ve ÇASGEM iş birliğiyle 9-12 Ocak 2025 tarihleri arasında, ILC üyesi yabancı sendika ve konfederasyonların uzmanları için düzenlenen "Kurumsal Kapasite Geliştirme ve Dijital Dönüşüm" başlıklı eğitim etkinliğinin açılışı gerçekleşti.

Açılış konuşmalarında ÇASGEM Başkanı Prof.Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ve ILC Başkanı Ali YALÇIN yabancı konuklarımızı selamlarken, dijital dönüşümün işgücü piyasası için önemi ve sendikal örgütlenmeye etkisi hakkında çarpıcı noktalara değindiler.

ODTÜ Kariyer Günleri'nde İlham Veren Sunum



ODTÜ Yabancı Diller Eğitimi Bölümü Kariyer Günleri etkinliği kapsamında, "İlhamdan Eyleme: Potansiyelini Gerçeğe Dönüştür" başlıklı sunum gerçekleştirildi. Sunumu, kurumumuz Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Kübra ÖZTÜRK SEVER yaptı.

Katılımcıların ilgiyle takip ettiği etkinlik, soru-cevap bölümüyle sona ererken öğrenciler için yol gösterici ve motive edici bir buluşma oldu.

BEKO A.Ş.'ye Çalışma Ziyareti



ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, ÇASGEM Başkan Yardımcısı Evren ÖZTÜRK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlarımızın katılımlarıyla Beko A.Ş. Bulaşık Makinesi Fabrikası yerleşkesine eğitim ve araştırma faaliyetlerinde yapabileceğimiz iş birliklerini görüşmek üzere çalışma ziyareti gerçektirildi. Ev sahiplikleri için Beko A.Ş. ekibine çok teşekkür ederiz.

T.C. Cumhurbaşkanlığı ile Eğitim Değerlendirme Toplantısı



2024 yılında T.C. Cumhurbaşkanlığı ile gerçekleştirdiğimiz eğitim faaliyetlerinin genel bir değerlendirmesini yapmak ve 2025 yılı için eğitim planlamalarını belirlemek amacıyla, Cumhurbaşkanlığı yöneticileriyle kapsamlı bir istişare toplantısı düzenledik.

Bu toplantıda, geçtiğimiz yılın eğitim süreçlerini analiz ederek elde edilen kazanımları ve geliştirilmesi gereken alanları ele aldık. Aynı zamanda, bir sonraki yılın hedeflerini ve stratejilerini belirlemek üzere görüş alışverişinde bulunduk. Bu çalışmalar, kurumsal eğitim kalitemizi daha da ileriye taşımak adına önemli bir adım oldu.

Dokuz Eylül Üniversitesi ile Eğitim İş Birliği Protokolü



ÇASGEM ve Dokuz Eylül Üniversitesi arasında çalışma hayatına yönelik, başta iş sağlığı ve güvenliği konuları olmak üzere eğitim iş birliğini sağlayacak protokol, Başkanımız Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ve Dokuz Eylül Üniversitesi adına Sayın Doç. Dr. Ayşe COŞKUN BEYAN tarafından imzalandı.

ÇASGEM, Trakya Kariyer Fuarı'nda Yerini Aldı



T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı koordinesinde yürütülen ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilen Trakya Kariyer Fuarı'nda ÇASGEM olarak yerimizi aldık.

Kamu kurumları, özel sektör temsilcileri ve öğrencileri bir araya getiren fuarda, ÇASGEM'in faaliyet alanları, eğitim programları ve kariyer imkânları katılımcılarla paylaşıldı.

Sosyal Adalet Forumuna Katıldık



Dijitalleşme ve Yeşil Dönüşüm Çerçevesinde Çalışma Hayatında Sosyal Adalet Forumunda Yeşil Dönüşüm ve Sosyal Adalet Paneli, Merkez Başkanımız Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN moderatörlüğünde gerçekleştirildi.

Eti Maden ile Protokol



ÇASGEM ve Eti Maden arasında Eğitim ve Araştırma İş Birliği Protokolü ÇASGEM Başkanı Sayın Prof.Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ve Eti Maden İnsan Kaynakları Yönetimi Dairesi Başkanı Sayın Uğur AKAN tarafından imzalandı.

ÇASGEM Personeline Yönelik "İş Yerinde Fiziksel Aktivite ve Masabaşı Egzersizleri" Semineri Düzenlendi



ÇASGEM personeline yönelik "İş Yerinde Fiziksel Aktivite ve Masabaşı Egzersizleri" konulu seminer, personelimizin katılımıyla Ankara İl Sağlık Müdürlüğü eğiticileri tarafından gerçekleştirildi.

Seminerde masabaşı çalışmanın olası sağlık etkileri, gün içinde uygulanabilecek basit egzersizler ve fiziksel aktivitenin iş verimliliğine katkısı ele alındı. Katılımcılar, sağlıklı çalışma alışkanlıklarını destekleyen uygulamalı bilgiler edinme imkânı buldu.

Etkinlik, çalışan sağlığını desteklemeye yönelik farkındalık oluşturan verimli bir program olarak tamamlandı.

ÇASGEM'den Elliden Az Çalışanı Olan İşverenlere İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi



ÇASGEM ellinin altında çalışanı olan az tehlikeli sınıftaki iş yerlerinde zorunlu hale getirilen iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında, işverenlere yönelik eğitim paketleri hazırladı.

Yeni uygulamaya ilişkin AA muhabirine açıklamalarda bulunan ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, 31 Aralık 2024'te yürürlüğe giren düzenlemeyle ellinin altında çalışanı olan az tehlikeli sınıftaki iş yerleri için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının zorunlu hale getirildiğini anımsattı.

Bu kapsamda, işverenlerin ya da işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alarak, iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapacağını kaydeden GÖKÇEARSLAN, ortaya çıkan tehlike sınıflandırmasına göre önlemlerin alınacağını aktardı.

ÇASGEM olarak çalışma hayatına ilişkin birçok konuda eğitimler düzenlediklerine işaret eden GÖKÇEARSLAN yeni düzenleme çerçevesinde, 50'nin altında çalışanı olan, az tehlikeli sınıf kategorisinde faaliyet gösteren işverenler için eğitim paketi hazırladıklarını bildirdi.

GÖKÇEARSLAN, az tehlikeli sınıf kategorisinde yaklaşık 2 milyon işveren olduğunu, birçok meslek örgütü ve sendikayla görüşmelerini sürdürdüklerini ifade etti.

16 saatlik eğitimi almak zorunlu

İşverenlerin, eğitim paketine "kampus.casgem.gov.tr" adresi üzerinden, e-Devlet şifreleri ile erişebileceklerini aktaran GÖKÇEARSLAN, "İşverenlerimiz eğitim paketimizi çevrim içi olarak kullanabilecekler. Kapsamlı videoların ve çeşitli örnek olayların olduğu, hiç bilmeyen bir kişinin izleyip ve öğrenebileceği interaktif bir içerik oluşturduk." dedi.



İşverenlerin 16 saatlik eğitimi almalarının zorunlu olduğunu vurgulayan GÖKÇEARSLAN, şöyle devam etti:

"Yapılan bu düzenleme işverenlere ve çalışanlara birçok fayda sağlayacak. Bu eğitim materyalinin içerisinde sorumluluklar, yükümlülükler, ilkeler, acil durum ortaya çıktığında işveren nasıl önlem almalıdır gibi birçok içerik bulunuyor. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması temel bir sorumluluktur ve güvenlik kültürü ihtiyacıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı çalışmalarda iş kazalarının yüzde 98'inin önlenebilir olduğu ortaya çıkmıştır.

İşveren, kendi bulunduğu ortamda küçük önlemlerle büyük kazaların önüne geçebileceğinin farkına varırsa ciddi anlamda katkı sağlayacaktır. Bugün bir iş kazası olduğunda tedavi süreçleri ve sağlığa yükünü de dikkate aldığımızda topluma, ekonomiye çok büyük bir maliyetin olduğunu söyleyebiliriz."

ÇASGEM sistemine giriş yapan işverenlerin 30 gün içerisinde eğitimi tamamlama zorunluluğu bulunuyor. Eğitimi tamamlayan işverenlerin belgesi İSG-Katip sistemine otomatik kaydedilecek.

Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi Bilgilendirme Toplantısı



ÇASGEM tarafından yürütülen "Ben İyiysem, Herkes İyi-II: Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında düzenlenen online toplantı, işçi konfederasyonlarından temsilcilerin katılımıyla gerçekleştirildi. ÇASGEM Başkanı Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN'ın davetiyle gerçekleştirilen toplantıda, depremden etkilenen sendikalı kadın işçilerin duygusal ve psikolojik güçlenmeleri için planlanan farkındalık seminerleri, eğitim programları ve araştırma faaliyetleri hakkında detaylı bilgi verildi ve iş birliği süreci istişare edildi.

ÇASGEM-TESK İş Birliği Protokolü İmzalandı



İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik kapsamında ÇASGEM ve TESK iş birliğinde yürütülecek eğitimler için protokol imzalandı. ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ve TESK Genel Başkanı Bendevi PALANDÖKEN'in protokolü imzalamalarını müteakiben oda temsilcilerinin soruları yanıtlandı.

ÇASGEM ile Türk Eczacıları Birliği Arasında İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İş Birliği Görüşmeleri





ÇASGEM ile Türk Eczacıları Birliği arasında, eczane çalışanlarına yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarının geliştirilmesi amacıyla karşılıklı görüşmeler gerçekleştirildi.

Bu kapsamda, ilk olarak Türk Eczacıları Birliği yetkilileri ÇASGEM'i ziyaret ederek, eczanelerin az tehlikeli sınıfta yer alması nedeniyle mevzuat gereği üç yılda bir alınması gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ile İşveren/İşveren Vekili Eğitim Programı hakkında bilgi aldı. Görüşmede, söz konusu eğitimler kapsamında yürütülebilecek iş birliği süreçleri değerlendirildi.

Görüşmelerin devamında, 14 Mart 2025 tarihinde Türk Eczacıları Birliği binasında bir toplantı gerçekleştirildi.Toplantıya ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ile Türk Eczacıları Birliği Genel Sekreteri Ecz. Ali ERDEM başkanlık etti. Toplantıda, eczanelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla eczane çalışanlarına ve işverenlere yönelik eğitim programları çerçevesinde geliştirilebilecek iş birlikleri ele alındı.

Gerçekleştirilen görüşmelerde, taraflar arasında eğitim faaliyetlerinin etkinliğinin artırılması ve eczanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının güçlendirilmesine yönelik ortak çalışmaların önemine vurgu yapıldı.

Toz Patlaması Webinarı Gerçekleştirildi



Toz Patlaması Webinarı, Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından gerçekleştirildi.

Webinar kapsamında, toz patlamalarının oluşum mekanizmaları, risk faktörleri ve alınması gereken önleyici tedbirler ele alındı. Eğitimde, özellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından kritik öneme sahip olan toz patlamalarına ilişkin farkındalığın artırılması amaçlandı.

Sektörden farklı paydaşların katılım sağladığı webinar, katılımcıların aktif ilgisiyle verimli bir şekilde tamamlandı.

ÇASGEM'de Bayramlaşma



Kurum Başkanımız Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, kurum personelimiz ile bir araya gelerek Ramazan Bayramını kutladı. Samimi bir ortamda gerçekleşen buluşmada, bayramların birlik, beraberlik ve dayanışma duygularını pekiştirdiğine vurgu yapıldı.

Ben İyiysem Herkes İyi-2 Projesi Açılışı Kilis'te Gerçekleşti





Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülen "Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi-2: Ben İyiysem Herkes İyi" projesinin açılış programı, 21 Nisan 2025 tarihinde Kilis'te gerçekleştirildi.

Açılış programına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN, Kilis Valisi Sayın Tahir ŞAHİN, Kilis Milletvekili Sayın Ahmet SALİH DAL, Türk-İş Genel Başkan Yardımcısı Sayın Eyüp ALEMDAR, Bakanlığımız yöneticileri, sendika temsilcileri ile çok sayıda yerel yönetici katıldı. Törene protokol üyelerinin yanı sıra, proje kapsamında desteklenmesi hedeflenen kadınlar da yoğun ilgi gösterdi.

Program ÇASGEM Başkanı Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN'ın açılış konuşmasıyla başladı. Sayın GÖKÇEARSLAN projenin genel amaçları, hedef kitlesi ve uygulanacak faaliyetlere dair bilgiler paylaştı. "Ben İyiysem Herkes İyi" anlayışıyla yola çıkılan projenin amacını, kadınların psikososyal destek almalarını hedefleyen, güçlü kadın, güçlü aile ve güçlü toplum hedefini destekleyecek bir adım olarak belirtti.

Türk-İş Genel Başkan Yardımcısı Sayın Eyüp ALEMDAR konuşmasında kadının işgücündeki yerine vurgu yaparak, örgütlü kadın emeğinin önemine değindi.

Programda konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN, deprem bölgesinde bugüne kadar gerçekleştirilen çalışmalar hakkında bilgi vererek, kadınların ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımının desteklenmesinin önemine dikkat çekti. Sayın Bakan, bu projenin kadınların sadece bireysel olarak değil, aynı zamanda aileleri ve toplumları için de birer güç kaynağı haline gelmelerini hedeflediğini vurguladı.

Sonrasında Sayın Bakanımız çocuklara çeşitli hediyeler dağıtarak sohbet etti. Ardından katılımcılara Aile İçi İletişim, İş ve Aile Yaşamı Uyumlaştırılması ve Duygusal Dayanıklılık konularında seminerler gerçekleştirildi.

Eğitim seminerlerimizin bir diğeri, Diyarbakır'da depremzede kadın işçilere yönelik olarak aynı programla gerçekleştirildi.

ÇASGEM'den Özbekistan'a Uluslararası İş Birliği Ziyareti





ÇASGEM heyeti, 28 Nisan – 2 Mayıs 2025 tarihleri arasında "ÇASGEM'in Eğitim Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi (ETAP)" kapsamında Özbekistan Cumhuriyeti'ne bir çalışma ziyareti gerçekleştirdi. Ziyaret süresince, Özbekistan İstihdam ve Yoksulluğun Azaltılması Bakanlığı'na bağlı çeşitli kurumlarla temaslar kurularak; istihdam, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, yapay zeka, iş güvenliğinde sanal gerçeklik kullanımı gibi alanlarda karşılıklı bilgi ve deneyim paylaşımında bulunuldu.

Çalışma ziyaretinin ilk faaliyeti 28 Nisan 2025 tarihinde Taşkent'te düzenlenen "Yeni Bir Aşama: İşyerinde Yapay Zekâ ve Dijitalleşmenin Rolü" başlıklı uluslararası bilimsel ve uygulamalı konferans oldu. ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN panel oturumunda kurumun dijitalleşme ve inovasyon alanındaki vizyonunu ve Türkiye'de yürütülen yapay zekâ temelli projeler ve sanal gerçeklik destekli iş güvenliği eğitim uygulamalarını tanıttı. Uluslararası katılımcılarla birlikte, dijitalleşmenin çalışma hayatına etkileri üzerine verimli bir bilgi alışverişi gerçekleştirildi.

Konferansın ardından çeşitli kurum ziyaretleri gerçekleştirildi. Taşkent'te General Motors fabrikası ziyaret edilerek büyük ölçekli üretim tesislerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri yerinde incelendi. Özbekistan İstihdam ve Yoksulluğun Azaltılması Bakanlığı Eğitim Merkezi'nde Türkiye'de geliştirilen "İş Sağlığı ve Güvenliği Yapay Zekâ Haritası" projesi tanıtıldı ve karşılıklı eğitim programları üzerine değerlendirmelerde bulunuldu.

Ziyaretin Semerkant ayağında ise, KOICA iş birliğiyle yürütülen Mesleki Eğitim ve Öğretim Merkezi incelenerek, bölgesel mesleki eğitim stratejileri hakkında bilgi alındı. Ayrıca, yerel yönetim temsilcileri ve meslek kuruluşlarıyla yapılan görüşmelerde iki ülke arasında kurumsal iş birliğini geliştirmeye yönelik fikir alışverişinde bulunuldu.

Gerçekleştirilen bu ziyaret, Türkiye ve Özbekistan arasında özellikle iş gücü piyasaları, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve dijitalleşme alanlarında iş birliğini geliştirme açısından önemli bir adım oldu. ÇASGEM olarak, uluslararası düzeyde bilgi ve deneyim paylaşımını artırmaya ve dijital dönüşüm temelli bir çalışma hayatının inşasına katkı sunmaya devam ediyoruz.

ÇASGEM'de Azerbaycan Heyeti Ağırlandı



Azerbaycan Cumhuriyeti Emek ve Nüfusun Sosyal Koruması Bakanlığı heyeti, ÇASGEM ev sahipliğinde ağırlandı. Ziyaret kapsamında, heyet ile birlikte ÇASGEM'de hafta boyunca yürütülen kapsamlı eğitim programı başarıyla tamamlandı.

Gerçekleştirilen görüşmelerde, Türkiye ile Azerbaycan arasındaki kurumsal iş birliğinin güçlendirilmesi, karşılıklı deneyim paylaşımı ve iki ülke arasında hayata geçirilebilecek ortak projeler ele alındı. Programın, çalışma hayatı ve sosyal koruma alanlarında bilgi ve tecrübe paylaşımına önemli katkılar sunduğu ifade edildi.

Ankara Ticaret Odası ile İşverenlere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Protokolü İmzalandı



Ankara Ticaret Odası (ATO) ile ÇASGEM arasında, elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işveren veya işveren vekilleri tarafından yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Hizmetleri kapsamında eğitim protokolü imzalandı.

ÇASGEM Başkanı Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN başkanlığındaki heyet, ATO Başkanı Sayın Gürsel BARAN ile gerçekleştirilen görüşmede, uzaktan eğitim sisteminin işleyişi ve İSG alanındaki eğitimlerin yaygınlaştırılmasına yönelik iş birliği imkânlarını ele aldı. Toplantıda ayrıca, ÇASGEM tarafından sunulan diğer eğitimler ve hizmetler hakkında da bilgi paylaşımında bulunuldu.

Yapılan istişarelerin ardından, iki kurum arasındaki iş birliğinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar değerlendirildi ve eğitim protokolü imzalandı. Görüşme, karşılıklı iyi niyet temennileriyle sona erdi.

BTK'ye Ziyaret



ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ve beraberindeki ÇASGEM Heyeti, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) Başkanı Ömer Abdullah KARAGÖZOĞLU'nu ziyaret etti.

Görüşme sırasında BTK tarafından yürütülen uzaktan eğitim faaliyetleri ile ilgili BTK Akademi Koordinatörü Durmuş Ali CİHAN tarafından bilgilendirmeler yapılmış ve gelecekte iki kurum arasında yapılabilecek iş birlikleri istişare edildi. Görüşme sonunda Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) Eğitim Salonları ve Konferans Salonları incelendi, birlikte yapılabilecek etkinlikler görüşüldü.

TÜRMOB ile İş Sağlığı ve Güvenliği İşveren Eğitim Protokolü İmzalandı



ÇASGEM ile Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) arasında, elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işveren veya işveren vekilleri tarafından yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Hizmetleri kapsamında önemli bir iş birliği protokolü imzalandı.

Protokol, ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ve TÜRMOB adına SÜRGEM Başkanı Yahya ARIKAN tarafından Merkezimizde gerçekleştirilen törenle hayata geçirildi.

Protokol Kapsamında Yapılan Çalışmalar

TÜRMOB heyetinin ÇASGEM'i ziyareti sırasında, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında atılabilecek adımlar masaya yatırıldı. Toplantıda öne çıkan başlıklar şunlardı:

- İş güvenliği temalı webinar düzenlenmesi planları,
- Küçük ölçekli işletmelerde İSG bilincinin artırılmasına yönelik eğitimler,
- ÇASGEM'in sunduğu diğer eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin tanıtımı.

Karşılıklı iyi niyet temennileriyle son bulan ziyaret, iki kurum arasındaki iş birliğinin geliştirilmesi adına önemli bir adım oldu.

ÇASGEM Olarak 38. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Fuarı'ndaydık





25-26 Mayıs 2025 tarihlerinde Kayseri Erciyes Kültür Merkezi'nde düzenlenen 38. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Fuarı kapsamında, ÇASGEM olarak yerimizi aldık.

"İş'te Güvenli Gelecek" temalı etkinlikte, katılımcılara sanal gerçeklik gözlüğü ile geliştirdiğimiz 20 farklı iş güvenliği senaryosunu deneyimleme imkânı sunduk. Gerçekçi iş kazası senaryoları ve güvenli davranış modelleriyle ziyaretçilere interaktif ve eğitici bir deneyim yaşattık.

Standımızı ziyaret eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Prof. Dr. Lutfihak ALPKAN, sanal gerçeklik uygulamalarımızı deneyimleyerek çalışmalarımıza ilişkin memnuniyetlerini ifade etti.

Ayrıca, çocuklara yönelik hazırladığımız iş sağlığı ve güvenliği bilincini artırmayı amaçlayan kitaplarımız ve ÇASGEM yayınları fuar katılımcılarına tanıtıldı.

ÇASGEM olarak, iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalığı artırmak, güvenlik kültürünü toplumun her kesimine yaymak ve çalışma hayatında güvenli geleceği inşa etmek için çalışmalarımıza kararlılıkla devam edeceğiz.

“Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi: Ben İyiysem Herkes İyi:2” Kahramanmaraş Programı Gerçekleştirildi.





ÇASGEM tarafından yürütülen “Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi: Ben İyiysem Herkes İyi: 2” kapsamında programımız, 30 Mayıs 2025 tarihinde Kahramanmaraş’ta geniş bir katılımla gerçekleşti. Toplantıya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Av. Ahmet AYDIN, Kahramanmaraş Valisi Sayın Mükerrem ÜNLÜER, Kahramanmaraş Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın Fırat GÖRGEL, kamu ve sivil toplum kuruluşlarından çok sayıda temsilci ile TÜRK-İŞ’e bağlı kadın işçiler katıldı.

Toplantının açılış konuşmasını yapan ÇASGEM Başkanı Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN projenin bugüne kadar yürüttüğü faaliyetleri özetleyerek kadınların hem psikolojik hem sosyal olarak güçlenmesini hedefleyen yaklaşımlara dikkat çekti.

TÜRK-İŞ Adana 4 Nolu Bölge Başkanı Sayın Edip GÜLNAR da konuşmasında projenin, kadın işçilerin yaşadığı zorluklara çözüm sunma açısından önemli bir rol üstlendiğini vurguladı.

Konuşmasında projenin temel hedeflerine değinen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Av. Ahmet AYDIN, bu çerçevede yaptığı değerlendirmede şu ifadelere yer verdi:

“ÇASGEM tarafından yürütülen; stresle baş etme, duygusal dayanıklılığı artırma ve aile içi iletişimi güçlendirme gibi alanlara odaklanan ‘Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi’ ile ülkemizin kıymetli kadınlarının ruhen ve bedenen güçlenmesine destek olmayı hedefliyoruz.

Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN’ın liderliği ile şekillenen Türkiye Yüzyılı vizyonu sadece bir kalkınma hedefi değil; aynı zamanda kadınların emeğini, üretimini ve varlığını toplumun merkezine alan bir anlayıştır.

Bu vizyonun bir parçası olarak son yıllarda kadın hakları ve kadın istihdamı konusunda kapsamlı ve etkili politikaları hayata geçirdik.Çünkü biz biliyoruz ki, kadının güç-



lenmesi demek, bir milletin ayağa kalkması demektir.”

Program Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları Kübra ÖZTÜRK SEVER ve Durdu Mehmet GÜRKAN tarafından gerçekleştirilen, aile içi iletişim, stresle başa çıkma ve duygusal dayanıklılık konularındaki seminerlerle tamamlandı.

“Ben İyiysem Herkes İyi: 2” projesi, depremden etkilenen kadınların yaşamlarına çok yönlü destek sunarak hem bireysel hem toplumsal düzeyde dayanıklılığı artırmayı amaçlıyor. ÇASGEM, kadınların yaşam kalitesini yükseltecek ve sosyal yaşama katılımlarını güçlendirecek çalışmalarına kararlılıkla devam edecektir.

Pursaklar Kaymakamı Üzeyir Aziz ÖZEREN'den ÇASGEM'e Ziyaret



Pursaklar Kaymakamı Sayın Üzeyir Aziz ÖZEREN, ÇASGEM’i ziyaret etti. Ziyaret kapsamında, ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ile karşılıklı fikir alışverişinde bulunularak kurumun yürüttüğü eğitim ve araştırma faaliyetleri hakkında değerlendirmelerde bulunuldu. Başkanımız GÖKÇEARSLAN nazik ziyaretlerinden dolayı Sayın Kaymakam’a teşekkür ederek, çalışma hayatının gelişimine yönelik her türlü katkıya açık olduklarını belirtti.

ÇASGEM, Sanal Gerçeklik İle Çalışanları Olası Risklere Karşı Hazırlıyor





ÇASGEM'de iş yerlerinde karşılaşılabilecek riskler sanal gerçeklik teknolojisiyle deneyimleniyor.

Çalışma hayatında eğitim, araştırma, danışmanlık hizmeti sunarak, iş yerlerinde güvenli çalışma koşullarının oluşmasını amaçlayan ÇASGEM, eğitim-lerinde teknolojiyi etkin bir şekilde kullanmaya devam ediyor.

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi için sanal gerçeklik teknolojisini devreye alan kurum, eğitime katılanlara gerçek hayatta karşılaşabilecekleri riskleri sanal ortamda görebilme imkanı tanıyor.

Bu kapsamda eğitimlerinde 20 farklı iş güvenliği senaryosuyla sahada en çok karşılaşılan riskleri ele alan kurum, maliyetli ve tehlikeli koşulların çok daha düşük maliyetle uygulanabilmesini sağlıyor.

ÇASGEM'de Bayram Tebriği



Başkanımız Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, Kurban Bayramı dolayısıyla kurum personelimizle bir araya gelerek bayramlaştı.

Samimi bir ortamda gerçekleşen buluşmada, tüm çalışanlarımızın bayramını kutlayarak, sağlık, huzur ve mutluluk dileklerini iletti.

ÇASGEM-Gazi Üniversitesi İş Birliği Toplantısı



ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Seçil ÖZKAN, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekan Yardımcısı Doç. Dr. Asiye UĞRAŞ DİKMEN, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı öğretim üyesi ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN ve Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Volkan MEDENİ ile bir araya gelerek Gazi Üniversitesi ve ÇASGEM arasında gerçekleştirilebilecek ortak çalışmalar hakkında bir toplantı gerçekleştirmiştir.

Toplantıda, kurumlar arası iş birliği alanları değerlendirilmiş, ortak projeler, araştırmalar ve eğitim faaliyetleri konusunda fikir alışverişinde bulunulmuştur.

ÇASGEM Olarak PMOHS'25 Zirvesindeydik



Petrol Mühendisleri Odası tarafından düzenlenen ve petrol ile doğalgaz sektöründe iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalık oluşturmayı amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği Zirvesi (PMOHS'25), 18 Haziran 2025 tarihinde Ankara Bilkent Otel ve Konferans Merkezi'nde gerçekleştirildi.

Zirvede kamu kurumları, özel sektör temsilcileri, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenler bir araya gelerek iş sağlığı ve güvenliği konusundaki iyi uygulamaları ve stratejileri değerlendirdi.

ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, zirve kapsamında düzenlenen "Güvenlik Kültürünün Gelişimi" başlıklı panelde moderatör olarak görev aldı. Panelde güvenlik kültürünün iş yerlerinde yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliğine dair örnek uygulamalar ve politikalar ele alındı.

ÇASGEM'de Enerji Yönetim Sistemi Kuruluş Çalışmaları Tamamlandı



ÇASGEM Enerji Yönetim Sistemi Kuruluş Çalışmalarının Kapanış Toplantısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İç Denetim Başkanlığı iş birliği ile başarıyla gerçekleştirildi. Toplantıda, enerji verimliliğinin artırılmasına yönelik yürütülen çalışmalar değerlendirilirken, kurumsal sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda atılan adımlar ele alındı. İş birliğinin önemine vurgu yapılan kapanış toplantısı, karşılıklı görüş alışverişi ile sona erdi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcıları Göreve Başladı



ÇASGEM bünyesinde göreve yeni başlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcıları ile tanışma buluşması gerçekleştirildi. Göreve başlayan yedi Ç.S.G. Eğitim Uzman Yardımcısına toplantıda, kurumsal hedefler ve yürütülen çalışmalar hakkında bilgilendirme yapıldı. Samimi bir ortamda gerçekleşen buluşmada, yeni uzman yardımcılarına görevlerinde başarılar dilendi.

İSGDER Heyeti ile İş Birliği Görüşmesi Gerçekleştirildi



İSGDER heyeti Başkanlığımızda ağırlandı. Gerçekleştirilen ziyarette, eğitim programları ile ortak projelere yönelik iş birliği imkânları ele alınırken, karşılıklı görüş alışverişinde bulunuldu. Verimli geçen görüşmede, kurumlar arası iş birliğinin geliştirilmesine yönelik değerlendirmeler yapıldı.

“Ben İyiysem Herkes İyi-2” Projesi Kapsamında Yeni Nesil Çalışma Modelleri Ele Alındı

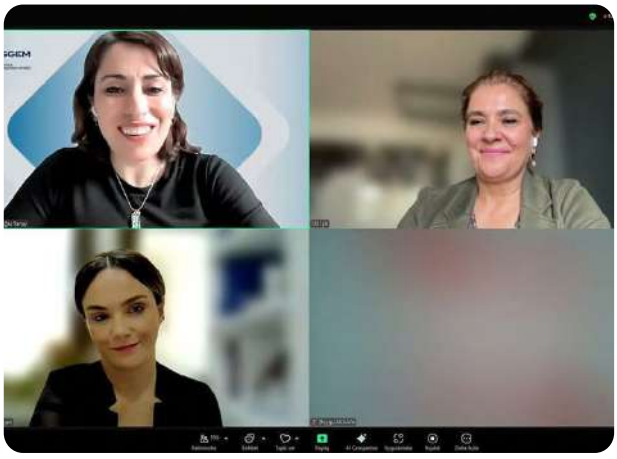


“Ben İyiysem Herkes İyi-2” projemiz kapsamında Bursa ilinde; uzaktan, esnek ve hibrit çalışma gibi yeni nesil çalışma modellerinin,ebeveynlerin istihdama katılımı ve aile yaşamı üzerindeki etkileri üzerine değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Bu kapsamda, söz konusu çalışma modellerini uygulayan işyerlerinin insan kaynakları yöneticileriyle bir araya gelinmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerde; esnek çalışmanın uygulamadaki yansımaları, çalışanların bu modellere ilişkin deneyimleri ve aile dostu işyeri politikalarının kurumsal sürdürülebilirlik açısından önemi ele alınmıştır.

Paydaşların görüş ve deneyimlerinin paylaşıldığı bu buluşma, çalışma hayatında aile-iş dengesi odaklı yaklaşımların geliştirilmesine katkı sağlamıştır.

ÇASGEM ve İSAMER İş Birliğiyle Yangın Güvenliği Webinar Serisi Gerçekleştirildi



ÇASGEM ve İSAMER iş birliğinde düzenlenen Yangın Güvenliği Webinar Serisi, Mayıs–Haziran 2025 döneminde başarıyla gerçekleştirildi.

Online olarak düzenlenen webinar serisi kapsamında, farklı zamanlarda toplam 6 oturum gerçekleştirildi. Oturumlarda yangın güvenliği konusu; önleyici tedbirler, risk değerlendirmesi, acil durum yönetimi ve uygulamaya yönelik yaklaşımlar başta olmak üzere çeşitli yönleriyle ele alındı.

Alanında uzman konuşmacıların katkılarıyla gerçekleştirilen webinarlar, katılımcılara yangın güvenliği konusunda güncel bilgi ve farkındalık kazandırmayı amaçladı. Webinar serisi, farklı sektörlerden katılımcıların yoğun ilgisiyle takip edildi.

ÇASGEM ve İSAMER iş birliğiyle hayata geçirilen bu etkinliklerin, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine katkı sunması hedeflenmektedir.

İşyeri Hekimleri Derneği ile İş Birliği Toplantısı Gerçekleştirildi



İşyeri Hekimleri Derneği ile birlikte, işyeri hekimlerimizin sahaya yönelik eğitim süreçleri ile farklı başlıklarda yürütülmesi planlanan çalışmaların ele alındığı verimli bir değerlendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Toplantıda; işyeri hekimlerinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ihtiyaçları, sahada karşılaşılan güncel sorunlar ve ortak yürütülebilecek proje ve faaliyetler üzerinde durulmuştur.

Bu iş birliğiyle amacımız; mesleki gelişimi destekleyerek çalışan sağlığına daha güçlü ve sürdürülebilir katkı sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği alanında etkinliği artırmaktır.

ÇASGEM, Yeşil ve Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Hayatı Etkinliğine Katkı Sağladı



ÇASGEM, çalışma hayatında yeşil ve dijital dönüşüm sürecinde ortaya çıkan eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik olarak işçi, işveren ve ilgili paydaşlarla iş birliği içinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Bu kapsamda, Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Bartın Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen "Dönüşen Çalışma Hayatında İşçi-İşveren Buluşmaları" etkinliğine katkı sağlandı. Programda, "Yeşil ve Dijital Dönüşüm Sürecinde İşçilerin Beceri Uyumlarının Geliştirilmesi Projesi" tanıtılırken; yeşil dönüşümün iş hukuku ve adil geçiş boyutları ele alındı. Etkinlik, çalışma hayatının dönüşümüne yönelik önemli değerlendirmelerin paylaşıldığı verimli oturumlarla tamamlandı.

Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği (MEYAD) ile İş Birliği Protokolü İmzalandı



16 Eylül 2025 tarihinde gerçekleşen imza töreniyle taraflar, eğitim, proje, çalıştay, panel, konferans, kongre gibi faaliyetlerde ortak çalışmalar yürütmek üzere mutabakata vardı.

İmza töreninde, mobbing ile mücadele, iş yaşamında psikososyal risklerin azaltılması ve çalışanların farkındalık düzeyinin artırılmasına yönelik etkinliklerin önemine dikkat çekildi.

Protokol kapsamında, iki kurum önümüzdeki dönemde ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleştirilecek eğitim ve bilimsel faaliyetlerde ortak hareket ederek, iş dünyasına ve sivil topluma katkı sağlamayı hedefliyor.

MEYAD Başkanı İsmail AKGÜN, iş birliği sürecinde emeği geçen tüm kurum temsilcilerine teşekkür ederek, "bu protokolün kamu yararına yapılacak faaliyetlerin güçlendirilmesi adına önemli bir adım olduğunu" ifade etti. ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇE-ARSLAN, " Kamu kurumu olarak sivil toplum kuruluşları ile el ele vererek toplumumuza daha çok hizmet etmeyi hedefliyoruz" dedi.

Azerbaycan ile Çalışma Hayatına Yönelik İş Birliği Çalışmalarımız Devam Ediyor



05 Eylül 2025 tarihinde yapılan toplantıda "İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Programı" nın orta vadeli planı görüşülmüş, 2025 yılı güz döneminde gerçekleştirilecek etkinlikler planlanmıştır. Toplantıya Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı yetkilileri ve kurumumuz uzmanları katılmıştır.

Erzurum'da "Dönüşen Çalışma Hayatında İşçi-İşveren Buluşması" Paneline Katıldık



Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen "Dönüşen Çalışma Hayatında İşçi-İşveren Buluşması" panelinde Erzurum'daydık. Panelde yeşil ve dijital dönüşüm sürecinin etkileri kapsamında Erzurum iş gücü piyasasında öne çıkan eğitim ve beceri geliştirme alanları ele alındı. Panel sonrası saha ziyaretleri ile bölgedeki istihdam dinamikleri yerinde incelendi ve paydaşlarla çözüm odaklı değerlendirmeler yapıldı.

YEŞİLAY'dan ÇASGEM'e Ziyaret



ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ile Yeşilay Cemiyeti'nden Eğitim Koordinatörü Arif Hakan ÇETİN, İnsan Kaynakları Müdürü Şeyda TOP, Gelir Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Maya CÜNEYT ve Kurumsal İlişkiler ve Marka Direktörü İldar ÖZDEMİR bir araya gelerek bağımlılıkla mücadele ve iş sağlığı-güvenliği konularında iş birliği fırsatlarının değerlendirilmesi amacıyla bir toplantı gerçekleştirmiştir.

Toplantıda, bağımlılıkların çalışma yaşamına etkileri, çalışanların psikososyal iyilik hâlinin desteklenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi üzerine iş birliği imkânları ele alınmıştır. Ayrıca ortak eğitim, farkındalık faaliyetleri ve projeler konusunda iş birliği yapılmasına yönelik görüş alışverişinde bulunulmuştur.

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, Yeşilay heyetine nazik ziyaretlerinden dolayı teşekkür etti.

“Yeşil ve Dijital Geleceğe Adil Geçiş” Projesi Kapsamında Düzenlenen Çalıştaya Katılım Sağlandı



Bakanlığımız tarafından finanse edilen ve Öz İplik-İş Sendikası tarafından yürütülen “Yeşil ve Dijital Geleceğe Adil Geçiş” projesi kapsamında düzenlenen çalıştaya katılım sağlanmıştır.

Çalıştayda; tekstil sektöründe yeşil ve dijital dönüşüm sürecinde ortaya çıkan riskler, bu risklerin çalışma hayatı ve istihdam üzerindeki etkileri ile söz konusu risklere yönelik çözüm önerileri ele alınmıştır. Katılımcıların görüş ve değerlendirmeleri doğrultusunda, sürdürülebilirlik ve adil geçiş ilkeleri çerçevesinde atılabilecek adımlar istişare edilmiştir.

Uluslararası İSG Kongresi’nde Sanal Gerçeklik Uygulamaları Tanıtıldı



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN’ın açılış konuşmalarıyla başlayan. Uluslararası Sosyal Bilimler ve İş Sağlığı & Güvenliği Kongresi’nde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sanal gerçeklik senaryolarımızı katılımcıların deneyimine sunduk.

Pursaklar İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü ile Gençlere Yönelik İş Birliği





Pursaklar İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü ile gençlere yönelik hayata geçirilmesi planlanan faaliyetler kapsamında bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıda, iki kurum arasındaki iş birliğinin daha yoğun ve etkin bir şekilde sürdürülmesine yönelik değerlendirmelerde bulunulurken, ortak çalışmaların geliştirilmesine ilişkin görüş alışverişi yapıldı.

Toplantıda yapılan istişareler neticesinde ÇASGEM ev sahipliğinde, Pursaklar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticileri, Pursaklar ilçesindeki 12 lisenin müdürü, ÇASGEM yöneticileri ve uzmanlarının katılımıyla 10 Ekim 2025 tarihinde bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda, gençlerin meslek seçimi, kariyer planlama, istihdam edilebilirlik, girişimcilik ve sosyal beceri geliştirme alanlarında desteklenmesine yönelik ortak faaliyetler ele alınmıştır. ÇASGEM yöneticileri ve uzmanları ise kurumun eğitim, araştırma ve rehberlik kapasitesiyle bu tür faaliyetlere katkı sunmaya hazır olduklarını ifade etmiş; özellikle iş dünyasıyla okul arasındaki köprüyü güçlendirecek modellerin geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Toplantı, gençlerin geleceğe daha donanımlı hazırlanmasına katkı sağlayacak somut iş birliği adımlarının planlanmasıyla tamamlanmıştır.

Ev İşçilerine Yönelik Pilot Eğitim Modeli Hayata Geçiyor!





Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı Hizmet-İş Sendikası tarafından Emek Konukevi'nde "Ev İşçilerine Yönelik Pilot Eğitim Modeli" kapsamında eğitim programı düzenlenmiştir.

Eğitim, Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Funda ÇINAR ALTAY, Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN, Ç.S.G. Eğitim Uzman Yardımcıları Cem KARAARSLAN ve Hasan Ali YAŞA tarafından gerçekleştirilmiştir.Programda, ev işçilerinin mesleki bilgilerinin artırılması ile iş sağlığı ve güvenliği konularında farkındalık kazandırılması amaçlanmıştır.

ÇASGEM Yayın Kurulu Toplantısı Düzenlendi



21 Ekim 2025 tarihinde Yayın Kurulu toplantısı gerçekleştirildi. Kurum Başkanı Prof.Dr. Elif GÖKÇE-ARSLAN, Kurum Başkan Yardımcısı Ömer Faruk ÖZTÜRK, 1.Hukuk Müşaviri Siham KANAT MİNAR, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Buğra YILDIRIM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları ve Yayın Dokümantasyon şube müdürünün katılımlarıyla toplanmıştır. Yeni yayın projeleri için önemli kararlar alındı.

2025 Yılı ÇASGEM Danışma Kurulu Toplandı



2025 yılı ÇASGEM Danışma Kurulu Toplantısı 04 Kasım 2025 tarihinde Bakan Yardımcısı Sayın Ahmet AYDIN Başkanlığında toplanmıştır.

Merkezin eğitim, araştırma, yayın ve diğer faaliyetlerini yönlendirmek, merkezin yıllık faaliyetlerini değerlendirmek ve kurumun çalışmalarının etkinliğini artırıcı önerilerde bulunmak gibi görevleri bulunan Kurul, 2025 yılına ait faaliyetlerin değerlendirmesini yapmıştır. Gerçekleştirilen faaliyetler için Kurumumuza teşekkür edilmiş ve gelecek yıl için bir dizi görüş, öneri ve değerlendirme ortaya konulmuştur.

Mobbing Farkındalık ve Temsilci Gelişim Ağı (MOBFARK)" Projesi Açılışına Katılım Sağlandı





Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği (MEYAD) tarafından yürütülen ve T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından desteklenen "Türkiye Mobbing Farkındalık ve Temsilci Gelişim Ağı (MOBFARK)" Projesi, 11–16 Ekim 2025 tarihleri arasında Antalya Alanya'da tamamlandı.

Projenin açılışında konuşan ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, mobbingin çalışma hayatında birey ve toplum üzerinde yarattığı olumsuz etkileri vurguladı.

GÖKÇEARSLAN, ÇASGEM'in iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, araştırmaları ve yayınlarıyla bu alanda öncü bir kamu kurumu olduğunu belirterek, "Mobbing insanımıza ve ülkemize büyük zararlar veren bir sorundur. Bu konuda kamu ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği içinde hareket etmesi çok kıymetlidir." ifadelerini kullandı.

Etkinlikte, ÇASGEM ile MEYAD arasında bir iş birliği protokolü imzalanarak, mobbingle mücadelede ortak çalışmaların temelleri atıldı.

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, "Ülkemizin farklı bölgelerinde görev alacak eğitimcilerimizle birlikte, insan onuruna yakışır bir çalışma hayatı inşa etmek için kararlıyız." sözleriyle programı noktaladı.

ÇASGEM, Uluslararası SOCGOV 2025 Konferansında Yer Aldı





Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı'na bağlı DOST Ajansı'nın girişimiyle Bakü'deki "Gulustan" Sarayı'nda "SOCGOV 2025: İnsanlık ve Dönüşüm İçin Yapay Zeka" konulu uluslararası konferans düzenlendi. SOCGOV 2025 – Sosyal Güvenlik Yönetişimi Konferansı, "Yapay Zekâ Çağında İnsanlık ve Dönüşüm" temasıyla dünyanın dört bir yanından üst düzey temsilcileri bir araya getirdi. Konferansa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Ahmet AYDIN açılış konuşmaları ile ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ise tematik oturumdaki sunumu ile katıldı.

Türkiye'nin Dijital Dönüşüm Vizyonu Açılışta Anlatıldı

Açılış konuşmacıları arasında yer alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Ahmet AYDIN, Türkiye'nin sosyal güvenlik ve çalışma hayatında dijital dönüşüm odaklı politikalarını anlattı.

AYDIN konuşmasında, teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerine dikkat çekti.

AYDIN, Türkiye'nin sosyal politika alanındaki deneyimlerinin uluslararası platformlarda paylaşılmasının, ortak öğrenme ve dayanışma açısından önemli olduğunu vurguladı.

Türkiye'den İyi Uygulamalar Paylaşıldı

Konferansın tematik oturumlarından birinde söz alan ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, Türkiye'de yürütülen "İşyeri Gözetimi Çalışmalarında Türkiye'nin Yapay Zekâ İhtiyaç Haritası Projesi"nin sonuçlarını sundu.Sunumunda, yapay zekânın iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki denetim ve gözetim süreçlerinde nasıl kullanılabileceğine dair kapsamlı bir ihtiyaç analizi paylaşıldı. GÖKÇEARSLAN, proje kapsamında Türkiye genelinde yapılan veri toplama, risk önceliklendirme ve dijital gözetim modellerinin analiz edildiğini belirtti.

İş Birliği ve Bilgi Paylaşımı Çağrısı

GÖKÇEARSLAN, uluslararası katılımcılara Türkiye'nin iyi uygulama örneklerini aktarırken, kurumlar arasında bilgi paylaşımı ve ortak proje geliştirme çağrısında bulundu. Türkiye'nin, sosyal politika üretiminde ve kamu hizmetlerini sağlamada dijitalleşme, veri analitiği ve yapay zekâ uygulamalarıyla güçlü bir kapasite inşa ettiğini vurguladı.

“İş Sağlığı ve Güvenliğinde Dijital Dönüşüm: Yapay Zekâ Uygulamaları”





ÇASGEM tarafından düzenlenen “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Dijital Dönüşüm: Yapay Zekâ Uygulamaları” temalı webinar, sektör profesyonellerini bir araya getirdi. Etkinlikte, iş güvenliği süreçlerinde dijital dönüşümün ve yapay zekâ tabanlı uygulamaların sunduğu yenilikler kapsamlı şekilde ele alındı.

Başkanımız Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN’ın açılış konuşmasıyla başlayan çevrim içi seminerin ilk bölümünde, BEKO Kıdemli İş Güvenliği Yöneticisi Bülent GÖK “BEKO’da Yapay Zekâ Uygulamaları” başlıklı sunumunu gerçekleştirdi.

GÖK, BEKO’nun iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinde yapay zekâyı nasıl entegre ettiğini ve bu entegrasyonun operasyonel verimlilik ile iş kazalarının önlenmesine olan etkilerini paylaştı. Sensör tabanlı izleme sistemleri sayesinde sahadaki risklerin anlık olarak tespit edilip olası kazaların önemli ölçüde azaltıldığını vurguladı.

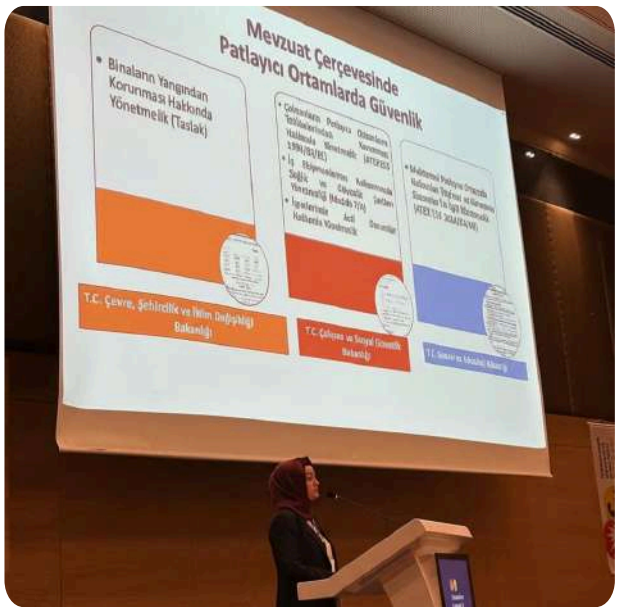
Sunumda, risklerin veri analitiği, algoritmalar ve izleme sistemleri ile önceden tespit edilmesine yönelik uygulamalar örneklendirildi. Bu yaklaşımların, iş güvenliği süreçlerini daha öngörülü, dinamik ve proaktif hale getirdiği; uzmanların karar alma mekanizmalarını destekleyerek önlem alma hızını artırdığı vurgulandı.

Programın ikinci oturumunda ise GEBKİM A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı Nisa YILMAZ, “GAMP-Acil Müdahale Yazılımı” konulu sunumunu gerçekleştirdi. Yılmaz, GAMP yazılımının acil durum yönetimi süreçlerinde sadece “sonrasında” değil, “öncesinde” de etkin bir kontrol ve müdahale olanağı sağladığını belirtti.

Sistemin anlık veri akışı, otomatik bilgilendirme ve senaryo tabanlı planlama gibi özellikleri sayesinde, olası acil durumların önceden simüle edilip yönetilebildiği ifade edildi. Ayrıca, drone tabanlı izleme teknolojilerinin sahadaki güvenlik performansını artırmadaki rolüne de dikkat çekildi.

Etkinlik boyunca katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliği alanında dijital dönüşümün sunduğu fırsatlar hakkında bilgi edinirken, yapay zekâ teknolojilerinin sahadaki pratik uygulamalarına dair güncel örnekleri de dinleme fırsatı buldu. Webinar, katılımcıların sorularının yanıtlanması ve deneyim paylaşımlarının ardından sona erdi.

Patlamadan Korunma & ATEX Günü Etkinliğinde Kurumumuzdan Sunum



Ankara Mövenpick Hotel'de düzenlenen Patlamadan Korunma & ATEX Günü etkinliğinde, kurumumuz adına Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN, "Patlayıcı Ortamlarda Ex Ekipmanın Rolü" başlıklı sunumunu başarıyla gerçekleştirmiştir.

Sunumda; patlayıcı ortamların özellikleri, ATEX mevzuatı çerçevesinde Ex ekipmanların önemi, doğru ekipman seçimi ve güvenli kullanım esasları ele alınmıştır. Ayrıca patlayıcı ortamlarda risklerin azaltılmasında Ex ekipmanların kritik rolüne ilişkin uygulamaya dönük bilgiler paylaşılmıştır.

Etkinlik, iş sağlığı ve güvenliği alanında bilgi ve deneyim paylaşımına katkı sağlarken, patlamadan korunma ve ATEX uygulamalarına yönelik farkındalığın artırılmasına önemli katkı sunmuştur.

ÇASGEM ve Azerbaycan Heyeti İnsan Kaynaklarında İkiz Dönüşüm İçin Ortak Çalışma Programı Gerçekleştirdi





ÇASGEM, 2–3 Aralık 2025 tarihlerinde Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı'na bağlı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Milli Observatory ve DOST Ajansı temsilcilerinden oluşan heyeti Ankara'da ağırladı. İki gün süren program, insan kaynaklarında ikiz dönüşüme uyum, sürdürülebilir işgücü politikaları ve yeşil–dijital dönüşüm alanında Türkiye'deki uygulama örneklerinin paylaşılmasını amaçladı.

Programın ilk günü, iki ülke temsilcilerinin çalışma hayatında hızla değişen yetkinlik gereklilikleri, kamu kurumlarında dönüşümün mevcut durumu ve geleceğe yönelik insan kaynağı planlaması hakkında değerlendirmelerde bulunmasıyla başladı. Açılışta ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ile Başkan Yardımcısı Ömer Faruk ÖZTÜRK, Türkiye'nin ikiz dönüşüm politikaları, ÇASGEM'in eğitim ve kapasite geliştirme

yaklaşımı ve kurumlar arası iş birliğinin önemi üzerine sunum yaptılar.

Gün boyunca ÇASGEM uzmanları tarafından dijitalleşme ile değişen görev tanımları, yeşil becerilerin çalışan profiline entegrasyonu, yeniden ve yeni beceri kazandırma programları, veri temelli insan kaynakları planlaması, kurum içi eğitimlerin dönüşümü ve değişim yönetimi süreçlerine ilişkin kapsamlı değerlendirmeler paylaşıldı. Azerbaycan heyeti, Türkiye'deki uygulamaların kendi kurumlarında yürütülen dönüşüm çalışmaları için yol gösterici nitelikte olduğunu belirterek karşılıklı bilgi alışverişine aktif katılım gösterdi.Öğleden sonraki ortak çalışma oturumunda, çalışanların dönüşüme hazırlanması, liderlik kapasitesinin güçlendirilmesi, eğitim içeriklerinin güncellenmesi ve ortak proje geliştirme fırsatları üzerinde duruldu. Görüşmeler, iki ülkenin insan kaynağı yönetimi alanındaki iş birliğini güçlendirmeye yönelik olumlu değerlendirmelerle tamamlandı.

Programın ikinci gününde heyet, Türkiye'de ikiz dönüşümün sahadaki uygulamalarını incelemek üzere Ostim Organize Sanayi Bölgesi'ni ziyaret etti. Heyeti karşılayan OSTİM OSB Bölge Müdürü Adem ARICI, yeşil bina tasarımına sahip OSB binasını, Yeşil OSB yaklaşımını ve bölgedeki sürdürülebilirlik projelerini anlattı. Ardından OSTİM Enerjik Yenilenebilir Enerji ve Çevre Teknolojileri Kümelenmesi bünyesindeki Ariş Enerji Teknolojileri A.Ş. ve Konelsis Enerji A.Ş. işletmeleri ziyaret edilerek yenilenebilir enerji teknolojileri, dijitalleşme ve enerji verimliliği uygulamalarına ilişkin iyi örnekler yerinde değerlendirildi. Programın son bölümünde heyet, yeşil teknoloji temelli mesleki eğitim yaklaşımıyla dikkat çeken Cezeri Yeşil Teknolojiler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ni ziyaret ederek okulun yenilikçi proje çalışmaları, laboratuvar uygulamaları ve yeşil beceri odaklı eğitim modeli hakkında bilgi aldı. Bu ziyaret, ikiz dönüşümün yalnızca sanayi ve kamu yönetimindeki dönüşüm süreçleri ile sınırlı olmadığını; eğitim politikaları ve geleceğin işgücü planlaması açısından da kritik önem taşıdığını ortaya koydu.

ÇASGEM, program süresince gösterdikleri iş birliği ve misafirperverliklerinden dolayı OSTİM OSB yönetimine, OSTİM Enerjik Yenilenebilir Enerji ve Çevre Teknolojileri Kümelenmesi ve bünyesindeki işletmelere ile Cezeri Yeşil Teknolojiler MTAL'e teşekkürlerini sunar.

ÇASGEM, Beslenme Dostu ve Fiziksel Aktiviteyi Destekleyen İşyeri Belgesi Almaya Hak Kazandı





Beslenme Dostu ve Fiziksel Aktiviteyi Destekleyen İş Yeri Uygulama Programı kapsamında, Kurumumuzun başvurusu 23 Ekim 2025 tarihinde İl Sağlık Müdürlüğü personelince değerlendirilmek üzere yerinde incelenmiştir. İnceleme sonrası yapılan değerlendirmede kurumumuz Beslenme Dostu ve Fiziksel Aktiviteyi Destekleyen İşyeri Belgesi Almaya Hak Kazandı.

3 Aralık 2025 tarihinde ise "Beslenme Dostu Fiziksel Aktiviteyi Destekleyen İşyeri Uygulama Programı" kapsamında yürütülen sağlık faaliyetleri, Ankara İl Sağlık Müdürü Dr. Ali Niyazi KURTCEBE ve Merkez Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN'ın katılımıyla düzenlenen istişare toplantısında ele alındı.

GÖKÇEARSLAN, hem ÇASGEM tarafından yürütülen genel faaliyetler hem de uygulama programı kapsamında kurumumuzca gerçekleştirilmiş faaliyetler hakkında bilgilendirme yaptı. Sonrasında koruyucu sağlık hizmetleri ve çalışan sağlığının önemine vurgu yapan Sayın KURTCEBE program belgesini kurum başkanımıza takdim ettiler.

ÇASGEM'in "Ben İyiysem, Herkes İyi: Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi" Projesi TİSK Ortak Yarınlar 2025 Programında Jüri Özel Ödülüne Layık Görüldü



ÇASGEM tarafından yürütülen "Ben İyiysem, Herkes İyi: Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi" Projesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından düzenlenen 2025 Ortak Yarınlar Ödül Programı'nda Jüri Özel Ödülüne layık görüldü. Ödül programının açılış konuşmalarında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN, çalışma hayatında dönüşümü destekleyen, istihdamı güçlendiren ve toplumun iyilik hâline katkı sağlayan projelerin önemini vurguladı. ÇASGEM Başkanı Sayın Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN, ödülü 10 Aralık 2025 tarihinde Ankara ATO Congresium'da düzenlenen törenle teslim aldı.

Yeni Dünyada Çalışma Hayatı temasıyla bu yıl yeniden düzenlenen Ortak Yarınlar Ödül Programı, ülkemizde kamu, özel sektör ve sivil toplum tarafından yürütülen iyi uygulamaları görünür kılmayı ve çalışma hayatına değer katan projeleri desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda yaklaşık 300 başvuru arasından finale kalan projeler arasında yer alan ÇASGEM'in çalışması, kadınların duygusal dayanıklılığını güçlendirmesi, deprem bölgesinde toplumsal iyileşmeye katkı sunması ve psikososyal destek alanında özgün bir model geliştirmesi nedeniyle jüri tarafından özel ödüle değer bulundu.

Proje kapsamında Kahramanmaraş, Gaziantep, Diyarbakır ve Malatya illerinde yürütülen çalışmalarla yaklaşık 1000 kadına ulaşılmış; iki günlük iyi oluş seminerleri, farkındalık temelli eğitimler, psikodrama oturumları ve empatik iletişim çalışmalarıyla kadınların iyilik hâline doğrudan katkı sağlanmıştır. Ayrıca proje bünyesinde yürütülen "Yeni Nesil Çalışma Modelleri ve İstihdam" araştırması ile çalışma hayatındaki dönüşümün aile yaşamı ve ebeveynlerin istihdama katılımı üzerindeki etkileri bilimsel olarak incelenmiş ve politika geliştirme süreçlerine veri sağlanmıştır.

ÇASGEM olarak, çalışma hayatında kapsayıcılığı ve iyilik halini güçlendirmeye yönelik projelere devam edeceğimizi kamuoyunun bilgisine sunarız.



ÇASGEM ve AYBÜ Arasında Akademik Güç Birliği: Eğitim ve Araştırmada Yeni Dönem



ÇASGEM ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (AYBÜ) arasında, eğitim ve araştırma faaliyetlerini akademik bir temelde birleştirecek kapsamlı bir iş birliği protokolü imzalandı.

AYBÜ Rektörlük makamında gerçekleşen törende; hazırlanan iş birliği protokolüne ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ve AYBÜ Rektörü Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU imza attı.

İmza töreninin öncesinde gerçekleştirilen görüşmede, her iki kurumun halihazırda yürüttüğü projeler hakkında karşılıklı bilgi paylaşımında bulunuldu. Görüşmede, ÇASGEM'in çalışma hayatına yönelik saha tecrübesi ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nin akademik birikiminin sentezlenmesi üzerinde duruldu.

Üniversite-kamu iş birliğinin önemine değinilerek, bu protokolün hem akademik dünyaya hem de çalışma hayatının uygulayıcılarına sunacağı katkılardan duyulan memnuniyet dile getirildi.

Protokolün Kapsamı ve Hedefleri

İmzalanan protokol kapsamında aşağıdaki temel hedeflere odaklanılacaktır:

- **Akademik Nitelik:** ÇASGEM tarafından yürütülen tüm eğitim ve araştırma faaliyetlerinin akademik standartlarla güçlendirilmesi.
- **Personel Gelişimi:** ÇASGEM personelinin eğitim, araştırma ve inceleme alanlarındaki mesleki tecrübelerinin üniversite desteğiyle geliştirilmesi.
- **Ortak Araştırmalar:** Çalışma hayatının güncel sorunlarına yönelik ortak bilimsel çalışmalar ve projeler yürütülmesi.
- **Bilgi Transferi:** Teorik akademik bilginin, ÇASGEM'in uygulama alanlarındaki pratik deneyimiyle birleştirilmesi.

Bu iş birliği ile çalışma hayatına dair verilecek eğitimlerin bilimsel derinliğinin artırılması ve her iki kurumun da araştırma kapasitesinin en üst düzeye çıkarılması amaçlanıyor.





ÇASGEM EĞİTİM HABERLERİ

Davranış Odaklı Güvenlik Eğitimi Gerçekleştirildi

İşyerlerinde güvenli davranışların artırılmasına katkıda bulunmak amacıyla düzenlenen Davranış Odaklı Güvenlik Eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin katılımıyla gerçekleştirildi. Eğitim, Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Esra KARAMAN ve Derya KOÇAK tarafından verildi.

Eğitim, interaktif paylaşımlar ve örnek uygulamalarla desteklenerek katılımcıların aktif katılımıyla tamamlandı.



Patlamadan Korunma Eğitimi Başarıyla Tamamlandı

Bireysel Eğitimler kapsamında, 4–7 Şubat 2025 tarihleri arasında düzenlenen Patlamadan Korunma Eğitimi, Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından başarıyla tamamlandı.

Eğitim süresince patlayıcı ortamların tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi, mevzuat gereklilikleri ve patlamadan korunma yöntemleri ele alındı. Katılımcılar, teorik bilgilerin yanı sıra uygulamaya yönelik örnekler üzerinden konuya ilişkin farkındalıklarını artırma fırsatı buldu.



Güvenlik Koçluğu Eğitimi Atölye Çalışmalarıyla Tamamlandı

Çalışma alanlarında sağlık ve güvenliği pekiştirmek amacıyla iletişim becerilerini geliştirmek ve işyerlerinde koçluk uygulamalarını projelendirmek hedefiyle bir araya gelen katılımcılarla Güvenlik Koçluğu Eğitimi başarıyla tamamlandı.

Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Betül GÜRLER, Esra KARAMAN ve Derya KOÇAK tarafından gerçekleştirilen eğitimde; güvenlik kültürünün güçlendirilmesi, etkili iletişim ve koçluk yaklaşımları ele alındı. Program, katılımcıların aktif rol aldığı atölye uygulamaları ile desteklenerek interaktif bir şekilde yürütüldü. Eğitim, sahada uygulanabilir yöntemler sunması ve katılımcıların deneyim paylaşımına imkân tanımasıyla verimli bir şekilde tamamlandı.



Denetimli Serbestlik Yükümlülerine Yönelik İSG Eğitimleri Gerçekleştirildi

ÇASGEM ile Ankara Denetimli Serbestlik Müdürlüğü arasında imzalanan protokol kapsamında, denetimli serbestlik altındaki yükümlülere yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri gerçekleştirildi.

Eğitimlerde; iş kazalarının önlenmesi, temel iş sağlığı ve güvenliği kuralları, çalışan sorumlulukları ve güvenli çalışma alışkanlıklarının önemi ele alındı. Katılımcıların farkındalığını artırmayı amaçlayan programlarda, günlük çalışma hayatında uygulanabilir bilgilerle desteklendi.



Gerçekleştirilen eğitimlerle, yükümlülerin çalışma yaşamına daha bilinçli ve güvenli bir şekilde katılım sağlamaları hedeflendi.

ETAP Projesi Kapsamında Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programları Tamamlandı

Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı yetkililerine yönelik "İş Sağlığı ve Güvenliği" konulu eğitim programı, 10 Mart 2025 tarihinde ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN'ın açılış konuşmasıyla başladı.

Programın ilk gününde Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Betül DÖNMEZ, katılımcılara "İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış ve Güvenlik Kültürü" konulu seminer verdi. Eğitimler, 12 Mart 2025 tarihinde Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Dr. Berna Yazar ASLAN ve Durdu Mehmet GÜRKAN'ın "Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği" ile "Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar ve Sözleşmeler" başlıklı sunumlarıyla devam etti.

13 Mart 2025 tarihinde Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Serhat TAŞÇI, "Sağlık ve Güvenlik İşaretleri" konulu semineriyle katılımcılarla buluşurken, 14 Mart 2025 tarihinde Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Burak AYAN tarafından "Acil Durum Eğitimi" gerçekleştirildi. Program, 17 Mart 2025 tarihinde Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Funda ÇINAR ALTAY'ın "Biyolojik Risk Etmenleri" konulu semineriyle sürdü. 18 Mart 2025 tarihinde Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Elif ÇELİK'in "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kurallarının Gelişimi" konulu semineriyle tamamlandı.



Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı yetkililerine yönelik "İş Sağlığı ve Güvenliği-II" Eğitim Programı 5-9 Mayıs 2025 tarihlerinde ÇASGEM'de gerçekleştirilmiş ve katılımcılara sertifikaları takdim edilmiştir.

Program, uluslararası bilgi paylaşımını güçlendiren kapsamlı içeriğiyle dikkat çekmiştir.

Toz Patlaması Webinarı Gerçekleştirildi

Toz Patlaması Webinarı, Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından gerçekleştirildi.

Webinar kapsamında; toz patlamalarının oluşum mekanizmaları, risk faktörleri, önleyici tedbirler ve iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken önlemler ele alındı. Katılımcılar, konuya ilişkin güncel bilgiler ve uygulamaya yönelik örnekler üzerinden farkındalıklarını artırma imkânı buldu.

Etkinlik, katılımcıların ilgisiyle verimli bir şekilde tamamlandı.



Proses Güvenliği ve Emniyeti (İleri Düzey) Eğitimi Tamamlandı

Bireysel Eğitimler kapsamında düzenlenen "Proses Güvenliği ve Emniyeti Eğitimi (İleri Düzey)", 10–14 Mart 2025 tarihleri arasında Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından gerçekleştirildi.

Eğitim sürecinde ileri düzey proses güvenliği yaklaşımları, risk analiz yöntemleri ve endüstriyel kazaların önlenmesine yönelik uygulamalar ele alındı. Katılımcılar, teorik bilgilerin yanı sıra uygulamaya dönük örneklerle konuya ilişkin bilgi ve farkındalıklarını geliştirme imkânı buldu.



Bireysel Eğitimler Kapsamında Patlamadan Korunma Eğitimi Gerçekleştirildi

Bireysel Eğitimler kapsamında düzenlenen Patlamadan Korunma Eğitimi, 17–20 Mart 2025 tarihleri arasında Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından verilmiştir. Eğitimde, patlayıcı ortamlar, risklerin önlenmesi ve alınması gereken tedbirlere ilişkin kapsamlı bilgilendirme yapılmış; katılımcıların bilgi ve farkındalık düzeylerinin artırılması hedeflenmiştir.



Okul Öncesi Çocuklara Yönelik Güvenlik Kültürü Kitap Okuma Etkinliği Gerçekleştirildi

Okul öncesi çağdaki çocuklarda güvenlik kültürünü geliştirmek amacıyla hazırlanan hikâye kitaplarımızın yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetlerimiz devam ediyor. Bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kreş Gündüz Bakımevi ve Anaokulu'nda düzenlenen kitap okuma etkinliği gerçekleştirildi.

5 gün süren ve 15 grubu kapsayan etkinlik, Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Dr. Berna YAZAR ASLAN ve Pınar MÜRTEZAOĞLU tarafından yürütüldü. Etkinliklerde çocuklara, yaş düzeylerine uygun hikâyeler aracılığıyla temel güvenlik bilinci kazandırılması hedeflendi.



Kitap okuma etkinliği, çocukların güvenli davranışlara yönelik farkındalıklarını artıran, eğitici ve keyifli bir program olarak tamamlandı.

Patlayıcı Ortamlarda Kullanılacak Cihazların Montajı ve Periyodik Kontrolü Eğitimi Tamamlandı

Bireysel Eğitimler kapsamında düzenlenen "Patlayıcı Ortamlarda Kullanılacak Cihazların Montajı ve Periyodik Kontrolü Eğitimi", 26–28 Mart 2025 tarihleri arasında Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından gerçekleştirildi.



TCDD Çalışanlarına Yönelik Papyon (Bow-Tie) Analizi Eğitimi Gerçekleştirildi

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) çalışanlarına yönelik olarak düzenlenen "Papyon (Bow-Tie) Analizi Eğitimi", Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından başarıyla gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların aktif katılımıyla gerçekleşen eğitim, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlendirilmesine ve risklerin daha etkin yönetilmesine önemli katkı sağlamıştır.



ÇASGEM Personeline Yönelik KVKK Uyumluluk Semineri Gerçekleştirildi

Kurum personelimizin katılımıyla "Kişisel Verilerin Korunması Kanununa (KVKK) Uyumluluk" konulu seminer gerçekleştirilmiştir.

Seminer kapsamında; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun temel ilkeleri, kişisel veri ve özel nitelikli kişisel veri kavramları, veri sorumlularının ve çalışanların yükümlülükleri ile kurumsal uyum süreçleri detaylı olarak ele alınmıştır. Ayrıca günlük çalışma süreçlerinde kişisel verilerin korunmasına yönelik dikkat edilmesi gereken hususlar örnekler üzerinden açıklanmıştır.



Katılımcıların ilgiyle takip ettiği seminer, kurumumuzda kişisel verilerin korunmasına yönelik farkındalığın artırılmasına ve mevzuata uyum sürecinin güçlendirilmesine katkı sağlamıştır.

ÇSGB Personeline Yönelik "Kişilerarası İlişkiler ve Etkili İletişim" Semineri Gerçekleştirildi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı personeline yönelik olarak düzenlenen "Kişilerarası İlişkiler ve Etkili İletişim" konulu seminer, Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Durdu Mehmet GÜRKAN tarafından gerçekleştirilmiştir.

Seminerde; iş hayatında etkili iletişimin önemi, kişilerarası ilişkilerde empati, doğru ifade teknikleri, beden dili kullanımı, geri bildirim verme ve çatışma yönetimi gibi konular ele alınmıştır. Katılımcılara, hem kurumsal çalışma ortamında hem de günlük hayatta iletişim becerilerini güçlendirmeye yönelik uygulamaya dönük bilgiler aktarılmıştır.



Personelin aktif katılımıyla gerçekleştirilen seminer, kurum içi iletişimin güçlendirilmesine ve çalışma verimliliğinin artırılmasına katkı sağlamıştır.

ÇASGEM Personeline Yönelik "Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri" Semineri Gerçekleştirildi

Kurum personelimizin katılımıyla "Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Davranış İlkeleri" konulu seminer gerçekleştirilmiştir.

Seminer kapsamında; kamu hizmetinde etik kavramı, etik davranış ilkeleri, kamu görevlilerinin uyması gereken etik kurallar, tarafsızlık, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi temel ilkeler ele alınmıştır. Ayrıca kamu yönetiminde etik dışı davranışların önlenmesi ve kurumsal etik kültürünün güçlendirilmesine yönelik değerlendirmelerde bulunulmuştur.



Sun Chemical İşletmesinde "Çalışan Temsilcisi Eğitimi" Gerçekleştirildi

Sun Chemical işletmesinin çalışan temsilcileri ve iş güvenliği uzmanlarının katılımıyla düzenlenen "Çalışan Temsilcisi Eğitimi", Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Derya KOÇAK tarafından başarıyla gerçekleştirilmiştir.

Eğitim kapsamında; çalışan temsilcisinin görev, yetki ve sorumlulukları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde temsilcilerin rolü, çalışan-işveren iletişiminin güçlendirilmesi ve iş kazalarının önlenme-sine yönelik uygulamalar ele alınmıştır.



Geleceğin İSG Lideri Olmak

ÇASGEM Güvenlik Koçluğu programı katılımcılarımız kazandıkları vizyonu kendi uzmanlıklarıyla harmanlayarak, özel sektör ve akademi iş birliğiyle çoğaltıyorlar! Yüksel İnşaat ve Üsküdar Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği bölümü tarafından gerçekleştirilen 4 günlük çalışma programına biz de Ç.S.G. Eğitim Uzmanlarımız Betül GÜRLER ve Esra KARAMAN'ın yürüttüğü 'Geleceğin İSG Lideri Olmak' başlıklı atölye çalışması ile destek verdik.



"Ben İyiysem Herkes İyi-2" Projesi Kapsamında Depremzede Kadınlara Yönelik Eğitimler Gerçekleştirildi

"Ben İyiysem Herkes İyi-2: Depremzede Kadınların Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında yürütülen eğitim faaliyeti, depremden etkilenen illerimizden gelen sendikalı kadın katılımcılarla birlikte iki grup halinde gerçekleştirildi.

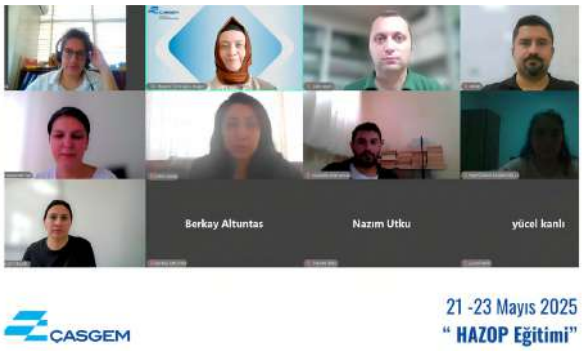
Yaygın öğrenme tekniklerinin kullanıldığı proje faaliyetlerinde; psikodrama ile iyileşme, farkındalık temelli stres yönetimi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ile etkili iletişim konularında eğitimler verildi. Eğitimlerle, katılımcıların psikososyal iyilik hâllerinin desteklenmesi ve kişisel güçlenmelerinin artırılması hedeflendi.





Bireysel Eğitimler Kapsamında HAZOP Eğitimi Gerçekleştirildi

Bireysel Eğitimler kapsamında düzenlenen HAZOP Eğitimi, 21–23 Mayıs 2025 tarihleri arasında Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından verildi. Eğitimde, tehlike ve işletilebilirlik analizine ilişkin temel yaklaşımlar, uygulama yöntemleri ve örnek çalışmalar ele alındı.



Uşak'ta Sesli Tekstil Çalışanlarına Yönelik Kurumsal Gelişim Eğitimleri Tamamlandı

Uşak'ta, Sesli Tekstil çalışanlarına yönelik olarak düzenlenen Takım Çalışması ve Zaman Yönetimi, Kişilerarası İlişkiler ve Etkili İletişim ile Motivasyon başlıklı eğitimler Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Betül GÜRLER, Betül DÖNMEZ ve Durdu Mehmet GÜRKAN tarafından gerçekleştirildi.

Eğitimler kapsamında; ekip içi iş birliğinin güçlendirilmesi, zamanı etkin kullanma yöntemleri ve iş süreçlerinde verimliliğin artırılmasına yönelik konular ele alındı. Bunun yanı sıra, iş yaşamında etkili iletişimin önemi, kişilerarası ilişkilerde empati ve doğru ifade teknikleri, ekip içi iletişimin geliştirilmesi ile çalışan motivasyonunu artırmaya yönelik yöntemler üzerinde duruldu.



Program süresince katılımcılara, hem bireysel hem de kurumsal performansı destekleyen, uygulamaya dönük bilgi ve deneyimler aktarıldı. Eğitimler, çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayan paylaşımlarla sona erdi.

ÇASGEM ve Hizmet-İş'ten Belediye Çalışanlarına İSG Eğitimi

ÇASGEM ile Hizmet-İş Sendikası iş birliğinde, farklı bölgelerden katılım sağlayan belediye çalışanlarına yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimi verilmektedir. Faaliyet alanları oldukça geniş ve riskleri farklılık gösteren belediye hizmetlerinde görev yapan çalışanların, eğitime gösterdikleri yüksek farkındalık düzeyi ve iş birliğine açık yaklaşımları dikkat çekmektedir. Bu bilinçli katılımın, güvenli çalışma kültürünün güçlenmesine önemli katkı sunduğunu görüyor ve önemsiyoruz.



UNES Enerji İşletme Bakım A.Ş. Çalışanlarına Yönelik Patlayıcı Ortamlarda Cihaz Montajı ve Tamiri Eğitimi Gerçekleştirildi

UNES Enerji İşletme Bakım A.Ş. çalışanlarına yönelik olarak düzenlenen "Patlayıcı Ortamlarda Kullanılacak Cihazların Montajı ve Tamiri Eğitimi", Ç.S.G Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından başarıyla gerçekleştirilmiştir.



Eğitim kapsamında; patlayıcı ortamların sınıflandırılması, ATEX mevzuatı, patlayıcı ortamlarda kullanılacak cihazların uygun seçimi, montaj ve tamir süreçlerinde dikkat edilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği kuralları ile sahada karşılaşılan uygulamalara ilişkin örnekler ele alınmıştır.

2025 Yılında BOTAŞ Personeline Yönelik Eğitim Programları Başarıyla Gerçekleştirildi

2025 yılı boyunca Boru Hatları ile Petrol Taşıma Anonim Şirketi (BOTAŞ) personeline yönelik olarak Etkili Sunum Teknikleri, Takım Çalışması, Etkili Sunu Hazırlama ve Topluluk Önünde Konuşma, Tehlike ve İşletilebilirlik Çalışması (HAZOP) başlıklarında çeşitli eğitim programları gerçekleştirildi. Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Metin Cudi YARDIMCI, Betül GÜRLER, Betül DÖNMEZ, Kübra ÖZTÜRK SEVER, Dr. Berna YAZAR ASLAN, Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından yürütülen eğitimler, mühendis, uzman ve farklı kademelerde görev yapan BOTAŞ personelinin katılımıyla uygulamalı olarak tamamlandı.





Eğitimler kapsamında; sunum hazırlama ve tasarımı, mesajın etkili aktarımı, iletişim becerileri, beden dili ve ses kullanımı, ekip içi iletişim, iş birliği ve ortak hedeflere ulaşma konuları ele alındı. Katılımcılar, uygulamalı çalışmalar ve karşılıklı paylaşımlar yoluyla mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme imkânı buldu.

Kariyer Gelişimi Programı çerçevesinde gerçekleştirilen eğitimlerin, BOTAŞ personelinin iletişim yetkinliklerini güçlendirmeye, ekip bilincini artırmaya ve kurumsal verimliliğe katkı sağlamaya yönelik önemli kazanımlar sunduğu değerlendirildi

Konya Büyükşehir Belediyesi Zabıta Dairesi Başkanlığı Personeline Yönelik Takım Çalışması Eğitimi Gerçekleştirildi

Konya Büyükşehir Belediyesi Zabıta Dairesi Başkanlığı çalışanlarına yönelik olarak 30 Haziran – 2 Temmuz 2025 tarihleri arasında düzenlenen "Takım Çalışması" eğitimi, Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Dr. Elif ÇELİK ve Dr. Berna YAZAR ASLAN tarafından gerçekleştirilmiştir.



Eğitim süresince; ekip içi iletişim, iş birliği ve koordinasyonun önemi, ortak hedefler doğrultusunda çalışma, görev paylaşımı ve ekip motivasyonunun artırılmasına yönelik konular ele alınmıştır. Uygulamalı örnekler ve etkileşimli çalışmalarla desteklenen eğitim, katılımcıların takım bilincini güçlendirmeyi amaçlamıştır.

Çiftay A.Ş.'de "Değişim Yönetimi ve Kurumsal Kültürün Uyumlandırılması" Eğitimi Gerçekleştirildi

Çiftay A.Ş.'nin uzman ve yönetim kadrolarına yönelik olarak düzenlenen "Değişim Yönetimi ve Kurumsal Kültürün Uyumlandırılması" eğitim programı, üç grup halinde gerçekleştirildi.



Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Kübra ÖZTÜRK SEVER tarafından verilen eğitimlerde; değişim süreçlerinin etkin yönetimi, kurumsal kültürün dönüşüme uyum sağlaması ve organizasyonel sürdürülebilirliğin güçlendirilmesi konuları ele alındı.Eğitim programı kapsamında, katılımcıların değişim yönetimine ilişkin farkındalıklarının artırılması ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir kültürel yapı oluşturulmasına katkı sağlanması amaçlandı.Üç grup halinde gerçekleştirilen eğitimler, katılımcıların aktif katılımıyla verimli bir şekilde tamamlandı.

Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı Personeline Yönelik Çevrim İçi Protokol Eğitimi Gerçekleştirildi

Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı personeline yönelik olarak düzenlenen "İş Yerinde Davranış ve Protokol Kuralları" konulu eğitim, Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Durdu Mehmet GÜRKAN tarafından çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir.



Eğitim kapsamında; işyerinde profesyonel davranış ilkeleri, kurumsal temsil ve protokol kuralları, etkili iletişim, nezaket ve resmî ortamlarda uyulması gereken usuller ele alınmıştır.Katılımcılara, uluslararası ve kurumsal çalışma ortamlarında doğru davranış biçimlerine ilişkin uygulamaya dönük bilgiler aktarılmıştır.

ISEC Personeline Yönelik Patlamadan Korunma Eğitimi Gerçekleştirildi

ISEC personeline yönelik olarak düzenlenen "Patlamadan Korunma Eğitimi", 10–11–12 Eylül 2025 tarihlerinde Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından gerçekleştirildi. Eğitim kapsamında, patlayıcı ortamların tanımı, risk değerlendirme süreçleri, mevzuat hükümleri ve alınması gereken teknik ve organizasyonel önlemler ele alındı. Program, katılımcıların patlamadan korunma konusundaki bilgi ve farkındalık düzeylerini artırmaya yönelik paylaşımlarla tamamlandı.



Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı Personeline Yönelik Çevrim İçi İkna ve Müzakere Eğitimi Gerçekleştirildi

Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı personeline yönelik olarak düzenlenen "İkna ve Müzakere Teknikleri" konulu eğitim, Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Kübra ÖZTÜRK SEVER tarafından çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir.

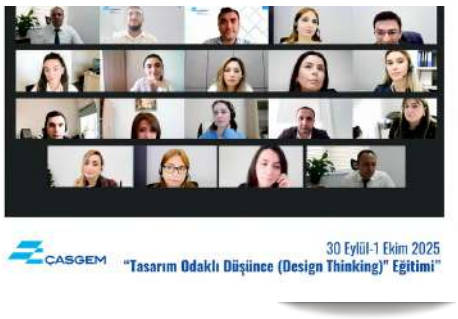
Eğitim kapsamında; ikna sürecinin temel unsurları, etkili iletişim ve müzakere stratejileri, karşılıklı kazanım (kazan-kazan) yaklaşımı, itirazlarla başa çıkma yöntemleri ve profesyonel müzakere becerilerinin geliştirilmesine yönelik uygulamalı bilgiler ele alınmıştır.



Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı Personeline Yönelik Çevrim İçi Design Thinking Eğitimi Gerçekleştirildi

Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı personelinin katılımıyla iki gün süren "Tasarım Odaklı Düşünce (Design Thinking)" eğitimi, Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Enes Bin Malik KÖKSAL ve Durdu Mehmet GÜRKAN tarafından çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir.

Eğitim kapsamında; tasarım odaklı düşüncenin temel aşamaları olan empati kurma, problem tanımlama, fikir geliştirme, prototipleme ve test süreçleri ele alınmıştır. Katılımcılar, kullanıcı odaklı çözüm üretme, yenilikçi bakış açısı geliştirme ve ekip çalışmasıyla problem çözme konularında uygulamaya dönük bilgiler edinmiştir.



Eczacıbaşı Esan Balıkesir Balya İşletmesi'nde Davranış Odaklı Güvenlik Eğitimi Düzenlendi



Eczacıbaşı Esan Balıkesir Balya Kurşun-Çinko İşletmesi'nde, ilk ve orta kademeli yöneticilere yönelik Davranış Odaklı Güvenlik Eğitimi gerçekleştirildi. Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Esra KARAMAN ve Derya KOÇAK tarafından verildi.

Program kapsamında; güvenli davranış kültürünün geliştirilmesi, riskli davranışların önlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği performansının artırılmasına yönelik yaklaşımlar ele alındı. Eğitim, yöneticilerin sahadaki güvenlik liderliği rollerini güçlendirmeyi hedefleyen paylaşımlarla tamamlandı.

2025 Yılında Öksüt Madencilik'te Davranış Odaklı ve Koçluk Temelli İSG Eğitimleri Gerçekleştirildi



2025 yılı boyunca Öksüt Madencilik Develi Altın Madeni İşletmesinde; orta ve üst düzey yöneticiler ile farklı çalışan gruplarına yönelik Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği, Güvenlik Koçluğu ve Koçluk Temelli Güvenlik İletişimi başlıklarında kapsamlı eğitim programları gerçekleştirildi. Eğitimler, Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Derya KOÇAK, Esra KARAMAN, Betül GÜRLER ve Betül DÖNMEZ tarafından uygulamalı ve etkileşimli yöntemlerle yürütüldü.



Programlar kapsamında; güvenli davranış kültürünün geliştirilmesi, riskli davranışların önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının artırılması, koçluk yaklaşımıyla etkili iletişim kurulması ve sahada güvenlik liderliğinin güçlendirilmesine yönelik konular ele alındı. Yönetici ve çalışanların aktif katılımıyla gerçekleştirilen eğitimlerde, geri bildirim teknikleri ve güvenli davranışların teşvik edilmesine yönelik uygulamalı çalışmalar paylaşıldı.

Farklı kademelerden çalışanların katılımıyla tamamlanan eğitimlerin, kurum genelinde ortak bir güvenlik dili oluşturulmasına, sürdürülebilir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlendirilmesine ve güvenli çalışma alışkanlıklarının yaygınlaştırılmasına önemli katkı sağladığı değerlendirildi.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Personeline Yönelik Etkili Zaman Yönetimi Eğitimi Tamamlandı

T.C. Cumhurbaşkanlığı yöneticileri ve çalışanlarının katılımıyla düzenlenen "Etkili Zaman Yönetimi Eğitimi" programımız başarıyla tamamlanmıştır. Eğitim, yüz yüze ve uygulamalı olarak Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Kübra ÖZTÜRK SEVER tarafından gerçekleştirilmiştir.

Eğitim kapsamında; zamanı verimli kullanma teknikleri, önceliklendirme yöntemleri, iş planlaması, hedef belirleme ve iş-yaşam dengesi konuları ele alınmıştır. Uygulamalı çalışmalarla desteklenen programda, katılımcıların günlük iş süreçlerinde zaman yönetimi becerilerini geliştirmelerine yönelik pratik bilgiler paylaşılmıştır.



Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığına Yönelik Eğiticilerin Eğitimi Programı Tamamlandı

Azerbaycan Çalışma ve Halkın Sosyal Koruması Bakanlığı personel ve yöneticilerinin katılımıyla 4 gün süreyle çevrim içi olarak yürütülen Eğiticilerin Eğitimi programımız, son oturumunun Bakü'de yüz yüze gerçekleştirilmesiyle başarıyla tamamlanmıştır. Programın yüz yüze gerçekleştirilen kapanış oturumu, Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Dr. Ceylan Güliz GÖKÇE ve Kübra ÖZTÜRK SEVER tarafından yürütülmüştür.

Program süresince; yetişkin eğitimi, etkili sunum teknikleri, öğrenme stilleri, etkileşimli eğitim yöntemleri ve ölçme-değerlendirme süreçlerine ilişkin konular ele alınmıştır. Çevrim içi ve yüz yüze oturumlarla desteklenen eğitim, katılımcıların eğitici yetkinliklerini geliştirmeyi hedeflemiştir.

Programın sonunda ÇASGEM Başkanı Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN katılımcılara sertifikaları takdim etmiştir.Gerçekleştirilen program, iki ülke arasında eğitim alanındaki iş birliğinin güçlendirilmesine ve kurumsal kapasitenin artırılmasına katkı sağlamıştır.





Gaziantep'te Etik İşe Alım ve İşgücünün Korunması Eğitimleri Düzenlendi

Uluslararası Göç Örgütü (IOM) tarafından yürütülen "Sürdürülebilir ve Sosyal Açıdan Kapsayıcı İşgücü Piyasası Entegrasyonunu Teşvik Etme Projesi" kapsamında, Gaziantep'te 21-22 Ekim 2025 tarihlerinde "Etik İşe Alım ve İşgücünün Korunması" başlıklı işçi ve işveren eğitimleri gerçekleştirildi.

Eğitimlerde; etik işe alım ilkeleri, adil çalışma koşulları, çalışan haklarının korunması, işveren sorumlulukları ve sürdürülebilir işgücü piyasası uygulamaları ele alındı. İşçi ve işverenlerin birlikte katılımıyla düzenlenen program, taraflar arasında farkındalığın artırılmasını ve kapsayıcı bir çalışma ortamının güçlendirilmesini hedefledi.



Etkinlik, işgücü piyasasında etik standartların yaygınlaştırılmasına ve sosyal açıdan kapsayıcı uygulamaların desteklenmesine katkı sunarak, yerel düzeyde sürdürülebilir istihdam politikalarının geliştirilmesine önemli bir zemin oluşturdu.

BOTAŞ International Yöneticilerine Yönelik "İş Yerinde Davranış ve Protokol Kuralları" Eğitimi Erzurum'da Gerçekleşti

BOTAŞ International (BIL) yöneticilerinin katılımıyla düzenlenen "İş Yerinde Davranış ve Protokol Kuralları" eğitimi, Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Durdu Mehmet GÜRKAN tarafından Erzurum'da gerçekleştirildi.

Eğitim kapsamında; kurumsal temsil, işyerinde profesyonel davranış ilkeleri, resmi protokol kuralları, iletişimde nezaket ve kurum kültürünü güçlendirmeye yönelik temel yaklaşımlar ele alındı. Program, yöneticilerin kurumsal duruşlarını güçlendirmeye ve iş ortamında etkili iletişimi desteklemeye yönelik paylaşımlarla sona erdi.



Femaş Metal'de Patlamadan Korunma Eğitimi

Femaş Metal Sanayi ve Ticaret A.Ş. çalışanlarına yönelik "Patlamadan Korunma Eğitimi", 4-5-6 Kasım 2025 tarihlerinde gerçekleştirildi. Eğitimde patlayıcı ortam riskleri, alınması gereken önlemler ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirme yapıldı. Program, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığının artırılmasına katkı sağladı.



Etkili Takım Çalışması ve Motivasyon Eğitimi Gerçekleştirildi

T.C. Cumhurbaşkanlığı yönetici ve çalışanlarının katılımıyla "Etkili Takım Çalışması ve Motivasyon Eğitimi" programı başarıyla gerçekleştirildi. Eğitim süresince takım içi iletişim, iş birliği ve motivasyon konularına odaklanıldı.



TGS Çalışanlarına Yönelik Kişisel Koruyucu Donanım Eğitimi Tamamlandı

Turkish Ground Services (TGS) çalışanlarına yönelik "Kişisel Koruyucu Donanım Seçimi ve Kullanımı Eğitimi" başarıyla tamamlanmıştır. Eğitim kapsamında kişisel koruyucu donanımların doğru seçimi, kullanımı ve iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi hakkında bilgilendirme yapılmıştır.



Eczacıbaşı Esan Yeniköy Tesisinde Davranış Odaklı İSG Eğitimi Gerçekleştirildi

Eczacıbaşı Esan Yeniköy Tesisinde görev yapan orta kademe yöneticiler ve İSG profesyonellerine yönelik "Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi" gerçekleştirildi. Eğitim kapsamında güvenli davranış kültürünün geliştirilmesi, risk algısının güçlendirilmesi ve güvenli iletişim becerileri ele alındı.



İzmir'de Etik İşe Alım ve İşgücünün Korunmasına Yönelik Eğitimler Düzenlendi

Uluslararası Göç Örgütü (IOM) tarafından yürütülen "Sürdürülebilir ve Sosyal Açıdan Kapsayıcı İşgücü Piyasası Entegrasyonunu Teşvik Etme Projesi" kapsamında, İzmir ilinde 25-26 Kasım 2025 tarihlerinde "Etik İşe Alım ve İşgücünün Korunması" başlıklı işçi ve işveren eğitimleri başarıyla tamamlandı.

Eğitim programı kapsamında; etik işe alım süreçleri, adil ve güvenli çalışma koşulları, çalışan haklarının korunması, işveren yükümlülükleri ile sürdürülebilir ve kapsayıcı işgücü piyasası uygulamaları ele alındı. İşçi ve işverenlerin birlikte katılımıyla gerçekleştirilen eğitimler, taraflar arasında karşılıklı farkındalığın artırılmasını ve sosyal diyaloğun güçlendirilmesini amaçladı.



Gerçekleştirilen eğitimlerin, işgücü piyasasında etik standartların yaygınlaştırılmasına katkı sunması, çalışanların korunmasına yönelik uygulamaların güçlendirilmesi ve yerel düzeyde sürdürülebilir istihdam politikalarının desteklenmesi açısından önemli bir rol üstlenmesi hedefleniyor.

Bakanlığımız Personeline Yönelik Motivasyon ve Zaman Yönetimi Eğitimleri Gerçekleştirildi

Bakanlığımız personeline yönelik olarak hazırlanan hazırlayıcı eğitim programı kapsamında düzenlenen "Motivasyon" ve "Zaman Yönetimi" eğitimleri, Ç.S.G. Eğitim Uzmanlarımız tarafından başarıyla gerçekleştirilmiştir.



ADM Elektrik Dağıtım ve GDZ Elektrik Dağıtım Şirketlerine Yönelik Güvenlik Koçluğu Eğitimi Gerçekleştirildi

ADM Elektrik Dağıtım ve GDZ Elektrik Dağıtım Şirketlerinin Sağlık, Emniyet, Çevre ve Sürdürülebilirlik ekiplerinin katılımıyla düzenlenen "Güvenlik Koçluğu" eğitimi, Ç.S.G. Eğitim Uzmanları Betül GÜRLER ve Betül DÖNMEZ tarafından başarıyla gerçekleştirilmiştir.

Eğitim kapsamında; güvenlik koçluğunun temel prensipleri, sahada güvenli davranışların geliştirilmesi, etkili iletişim ve geri bildirim teknikleri ile sürdürülebilir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlendirilmesine yönelik konular ele alınmıştır.



FEMAŞ Çalışanlarına Yönelik Kaza/Olay Araştırması ve Kök Neden Analizi Eğitimi Gerçekleştirildi

FEMAŞ çalışanlarına yönelik olarak düzenlenen "Kaza/Olay Araştırması ve Kök Neden Analizi" eğitimi, 9–10 Aralık 2025 tarihlerinde başarıyla gerçekleştirilmiştir.



Eğitim kapsamında; iş kazası ve olayların sistematik olarak incelenmesi, kök neden analiz yöntemleri, tekrarların önlenmesine yönelik düzeltici ve önleyici faaliyetlerin belirlenmesi ile etkin raporlama süreçleri ele alınmıştır. Uygulamalı örneklerle desteklenen eğitimde, katılımcıların olaylara analitik bakış açısı kazanmaları hedeflenmiştir.

FEMAŞ'ta Makinelerde Risk Değerlendirmesi ve Makine Emniyet Sistemleri Eğitimi Gerçekleştirildi

FEMAŞ çalışanlarına yönelik "Makinelerde Risk Değerlendirmesi ve Makine Emniyet Sistemleri Uygulamalı Eğitimi", 16–18 Aralık 2025 tarihlerinde başarıyla gerçekleştirildi. Eğitim kapsamında makine güvenliği, risk değerlendirme süreçleri ve emniyet sistemlerinin uygulanmasına ilişkin bilgilendirme yapılmıştır. Programa katılım sağlayan tüm çalışanlarımıza teşekkür ederiz.



Patlamadan Korunma Eğitimi Gerçekleşti

Bireysel Eğitimler kapsamında düzenlenen Patlamadan Korunma Eğitimi, Ç.S.G. Eğitim Uzmanı Dr. Begüm ŞİRİNOĞLU DOĞAN tarafından 3-4-5 Aralık 2025 tarihlerinde verilmiştir.



Kurumumuz Uzman Yardımcıları Yüksekte Çalışma ve Kurtarma Eğitimi'ne Katıldı

7 Aralık 2025 tarihinde Ç.S.G. Eğitim Uzman Yardımcılarımız Cem KARAARSLAN ve Hasan Ali YAŞA, eğitmen Burak ÇATAKOĞLU tarafından verilen "Yüksekte Çalışma ve Kurtarma Eğitimi"ne katılım sağladı.



Eğitim süresince yüksekte çalışma güvenliği, kişisel koruyucu donanımların doğru ve etkin kullanımı ile kurtarma teknikleri hem teorik bilgiler hem de saha uygulamaları ile ele alındı. Katılımcılar, gerçek ekipmanlarla yapılan uygulamalar sayesinde olası risklere karşı doğru müdahale yöntemlerini deneyimleme fırsatı buldu.



EĞİTİMİN SAHADAKİ YANSIMALARI

BOTAŞ International



BOTAŞ International A.Ş. olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından sunulan "İşyerinde Davranış ve Protokol Kuralları" eğitiminden yüksek oranda fayda sağladığımızı memnuniyetle ifade etmek isteriz.

Söz konusu eğitim, kurumumuzda müdür seviyesinde görev yapan yöneticilerimiz tarafından alınmıştır. Eğitim kapsamında, makamda uygun davranış biçimleri, kurumu temsil ederken göz önünde bulundurulması gereken hususlar ve protokol kuralları hakkında kapsamlı bilgiler edinilmiştir.

Eğitim sonrasında gözlemlenen en somut sonuç, kurum içi toplantılarda yaşanan oturma düzeni sorunlarının çözüme kavuşmasıdır.

Eğitimde alınan bilgiler pratik olarak uygulanmaya başlanmış; bu da toplantıların daha düzenli ve profesyonel bir ortamda gerçekleştirilmesini sağlamıştır.

Ayrıca, personelimizin iletişim süreçlerinde belirgin bir gelişim kaydedilmiştir. Muhataba göre uygun hitap şekillerinin kullanılmaya başlanması, kurumsal iletişim kültürünü güçlendirmiş ve profesyonellik düzeyini artırmıştır. Bu eğitim, kurumumuzun iş sağlığı ve güvenliği kültürü ile kurumsal iletişim süreçlerine önemli katkılar sağlamıştır.

Öksüt Madencilik



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından, Kayseri Develi'de faaliyet gösteren Öksüt Madencilik bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında 2025 yılı içerisinde eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmiştir. Eğitimler Öksüt Madencilik çalışanları ile alt işveren çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konularındaki bilgi, farkındalık ve davranış düzeylerini geliştirmek, özellikle ilk kademe amirlerin sahadaki rol ve sorumluluklarını güçlendirmek amacıyla planlanmıştır.

Bu kapsamda, ÇASGEM tarafından üç temel eğitim programı başarıyla uygulanmıştır:

- Davranış Odaklı Güvenlik Eğitimi: 53 genel katılım (31 Öksüt Madencilik çalışanı)
- Koçluk Temelli Güvenlik İletişimi Eğitimi: 49 genel katılım (29 Öksüt Madencilik çalışanı)
- Güvenlik Koçluğu Eğitimi: 22 genel katılım (17 Öksüt Madencilik çalışanı)

Gerçekleştirilen eğitimler Öksüt Madencilik sahasında halihazırda uygulanmakta olan görünür ve hissedilir liderlik, etkili iletişim ve davranış odaklı iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımını destekleyici ve pekiştirici nitelikte tasarlanmıştır. Eğitim programlarında sahada liderlerin rol model olma sorumluluğu, çalışanlarla kurulan iletişimin niteliği ve güvenli davranış kültürünün sürdürülebilirliği konuları ele alınmıştır.

Eğitimler aracılığıyla, çalışanların sürece aktif katılımını teşvik eden, güven temelli ve kapsayıcı bir iletişim anlayışının desteklenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca kurumun İşte Güvenlik-Evde Güvenlik yaklaşımı doğrultusunda, iş ortamında benimsenen güvenli davranışların günlük yaşama da yansıtılması amaçlanmıştır.

Eğitimler sonrasında yapılan değerlendirmelerde saha genelinde iletişimin güçlendiği, geri bildirim süreçlerinin daha etkin kullanıldığı ve iş sağlığı ve güvenliği konularında açık, yapıcı ve katılımcı bir iletişim yaklaşımının yaygınlaştığı görülmüştür. Özellikle ilk kademe amirlerin sahada dinleme, yönlendirme ve çalışanları sürece dâhil etme konularında daha tutarlı ve bilinçli bir yaklaşım sergilediği değerlendirilmiştir. Bu gelişimin, güvenli davranış alışkanlıklarının sahada daha yaygın ve sürdürülebilir hale gelmesine katkı sağladığı tespit edilmiştir.

Eğitimlere katılan çalışanlardan alınan geri bildirimlerde ise programların insan davranışlarını anlama, ön yargıları fark etme ve daha etkin iletişim kurma konularında farkındalık sağladığı; ekip içi iletişimi ve güven temelli diyalogları desteklediği ifade edilmiştir. Ayrıca eğitimlerin, Öksüt Madencilik sahasında mevcut olan iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güçlenmesine katkı sunduğu belirtilmiştir.

TGS Yer Hizmetleri



TGS Yer Hizmetleri A.Ş. havacılık sektöründe bayrak taşıyıcı hava yolu şirketine yer hizmetleri sunan, yüksek operasyonel tempo, risk ve sorumluluk içeren faaliyetleriyle sektörde güçlü bir konumda bulunan köklü bir kuruluştur. Çalışan sağlığını korumak, operasyonel riskleri minimize etmek ve ulusal-uluslararası standartlara tam uyum sağlamak amacıyla ÇASGEM tarafından düzenlenen Kimyasallarla Güvenli Çalışma, Makinelerde Risk Değerlendirmesi ve Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD) eğitimlerine katılım sağlanmıştır.

Söz konusu eğitimler, kurumumuzun İSG kadrosunda görev yapan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri için planlanmış olup; katılımcı profili içerisinde iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimi, işyeri psikoloğu, şef ve müdür unvanlarında yöneticiler yer almıştır. Bu çok disiplinli yapı sayesinde, eğitim süreci yalnızca bilgi aktarımı şeklinde değil; farklı bakış açılarının bir araya geldiği, uygulamaya dönük ve karşılıklı etkileşimle zenginleşen bir öğrenme ortamı şeklinde ilerlemiştir. Her bir katılımcının kendi sorumluluk alanından katkı sunması, eğitim içeriğinin sahadaki gerçek ihtiyaçlara göre şekillenmesine imkân tanımıştır.

Kimyasallarla Güvenli Çalışma eğitimiyle SDS formlarının doğru okunması ve yorumlanması, kimyasal tehlikelerin sınıflandırılması, maruziyet senaryoları, kontrol hiyerarşisi, etiketleme ve depolama kriterleri detaylı olarak ele alınmıştır. Ayrıca kimyasal envanter oluşturma gereklilikleri, risk değerlendirme metodolojileri ve dijital platformlar üzerinden kimyasal bilgiye erişim yöntemleri uygulamalı olarak aktarılmıştır. Bu sayede ekiplerimiz, kimyasal yönetimini daha sistematik, izlenebilir ve bütüncül bir yaklaşımla ele alma yetkinliği kazanmıştır.

Makinelerde Risk Değerlendirmesi eğitimi doğrultusunda; ulusal mevzuat, Avrupa Birliği direktifleri ve ilgili standartlar çerçevesinde havacılık yer hizmetleri ekipmanlarına özgü riskler, koruyucu sistemler, güvenlik bileşenleri ve teknik gereklilikler değerlendirilmiştir. Eğitimin son günü, havalimanı apron sahası ve atölyelerde gerçekleştirilen saha çalışmaları ile desteklenmiş; ekipmanlar yerinde incelenmiş, tehlikeler sahada tespit edilmiş ve iyileştirme alanları doğrudan uygulama üzerinden ele alınmıştır.

KKD eğitiminde ise; güncel standartlar, KKD seçim kriterleri, uygunluk değerlendirmesi, kullanım, bakım, depolama ve envanter yönetimi konuları ayrıntılı şekilde aktarılmıştır. Doğru ekipmanın doğru iş için ve doğru şekilde kullanılmasının önemi vurgulanmış; sahada karşılaşılan uygulama örnekleri üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Bu eğitimler sayesinde ekibimiz, yalnızca mevzuata uyum odaklı değil; riskleri öngören, proaktif, sürekli iyileştirmeyi hedefleyen bir bakış açısı kazanmıştır. Birimler arası iletişim güçlenmiş, ortak dil ve yaklaşım birliği sağlanmıştır. Süreç takiplerinde dokümantasyon zenginliğinin katkıları fark edilmiştir.

Eğitim sürecinde eğitmenlerimizin sıcak, samimi ve destekleyici yaklaşımı, katılımcıların sürece aktif katılımını artırmış; soru, paylaşım ve uygulama odaklı bir eğitim ortamı oluşmasını sağlamıştır. Bu yaklaşım, eğitimin kalıcılığını ve sahaya yansımasını güçlendiren önemli bir unsur olmuştur.

ÇASGEM tarafından verilen bu nitelikli eğitimler, kurumumuzun İSG vizyonunu güçlendirmiş, sahadaki uygulamalarımıza doğrudan katkı sağlamış ve sürdürülebilir güvenlik kültürümüzü desteklemiştir.

Başta değerli eğitmenlerimiz YASEMİN ÖYMEZ, SELÇUK KARSTARLI ve BEGÜM ŞİRİNOĞLU DOĞAN olmak üzere, ÇASGEM'e ve Bakanlığımıza, kurumumuza ve çalışanlarımıza sağladıkları bu kıymetli katkılar için teşekkür ederiz.




T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇASGEM
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
2025 YILINDA Neler Yaptık ?
JÜRİ ÖZEL ÖDÜLÜ
TİSK ORTAK YARINLAR 2025 PROGRAMI
100.000 KİŞİYE EĞİTİM
14 ULUSAL İŞ BİRLİĞİ
7 ULUSLARARASI İŞ BİRLİĞİ
9 ULUSAL PROTOKOL
42 EĞİTİM MODÜLÜ
7 WEBİNAR
4 PROJE
2 ARAŞTIRMA
3 ARAŞTIRMA RAPORU
1 KİTAP
2 DERGİ
6 SEMİNER
2 REHBER
2 ÇEVİRİ
BESLENME DOSTU VE FİZİKSEL AKTİVİTEYİ DESTEKLEYEN İŞYERİ BELGESİ
/casgemkurumsal
www.casgem.gov.tr


ÇASGEM

ÇASGEM

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
Yunus Emre Mah. Kübra Sok. No: 1 Pursaklar / Ankara
(312) 594 14 00
casgem@casgem.gov.tr | www.casgem.gov.tr