



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

TÜRKİYE: İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞİN DESTEKLENMESİ PROJESİ

İşgücü Yönetim Prosedürleri (P171471) [NİHAİ]

23 Mart 2022

KISALTMALAR

AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Programları
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
BMMYK	Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
CDŞ	Cinsiyete Dayalı Şiddet
ÇSCÇ	Çevresel ve Sosyal Çerçeve
ÇSS	Çevresel ve Sosyal Standart
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ESSN	Acil Durum Sosyal Güvenlik Ağı / Sosyal Uyum Yardımı Programı (SUY)
FRIT	Türkiye'deki Mülteciler için Mali Yardım Programı
GBM	Geçici Barınma Merkezi
GİGM	İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü
GKSS	Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler
GRS	Şikâyet Birimi
HKT	Halkın Katılımı Toplantısı
IOM	Uluslararası Göç Örgütü
İ-D	İzleme ve Değerlendirme
İEP	İşbaşı Eğitimi Programı
İGM	İl Göç Müdürlüğü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İYP	İşgücü Yönetim Prosedürleri
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
OGG	Odak Grubu Görüşmesi
PKP	Paydaş Katılım Planı
PUB	Proje Uygulama Birimi
PUK	Proje Uygulama Kılavuzu
SYGM	Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü - ASHB
ŞCM	Türk Kızılay Şikâyet ve Cevap Mekanizması
ŞM	Şikâyet Mekanizması
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
UİGM	Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü -ÇSGB
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UNWOMEN	Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	1
İÇİNDEKİLER	2
1. GİRİŞ	3
2. PROJE İÇİN İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ	5
3. PROJENİN KİLİT İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	8
4. ULUSAL MEVZUATA GENEL BAKIŞ	9
5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ	15
6. SORUMLU PERSONEL	18
7. POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER	19
8. İSTİHDAM YAŞI	21
9. KOŞULLAR VE HÜKÜMLER	23
10. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ	24
11. PROJE FAYDALANICILARI VE ŞİKAYET MEKANİZMASI	26

Proje geliştirme amaçları Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin (GKSS)¹ ve Türk vatandaşlarının istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve işgücü piyasalarına erişimlerini kolaylaştırmaktır. Bu iki bileşen altındaki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi yoluyla başarılabacaktır: (1) GKSS ve Türk vatandaşlarına yönelik aracılık desteği, danışmanlık hizmetleri ve istihdam desteği; (2) istihdam hizmetlerinin sunulmasına yönelik destek.

Projenin iki bileşeni bulunmaktadır:

Birinci Bileşen. GKSS ve Türk vatandaşlarına yönelik aracılık desteği, danışmanlık hizmetleri ve istihdam desteği: Bu bileşenin amacı GKSS ve Türk vatandaşlarının işgücü piyasasına entegrasyonunu desteklemek için aktif işgücü piyasası programları (AİPP) ve danışmanlık faaliyetleri uygulamaktır. Bileşen iki alt bileşen yoluyla uygulanacaktır: (a) Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) aracılığıyla GKSS ve Türk vatandaşları için aracılık ve danışmanlık hizmetleri ile Uygulamalı Eğitim Programının uygulanması ve (b) Türk Kızılay aracılığıyla GKSS ve Türk vatandaşları için aracılık ve geçim danışmanlığı hizmetleri ve istihdam desteği.

İkinci Bileşen. İstihdam hizmetlerinin sunulmasına yönelik destek: Bu bileşenin amacı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB-UİGM ve ASHB-SYGM), İŞKUR ile Türk Kızılay'ın önerilen projeyi uygulama kapasitelerini desteklemek ve işgücü piyasası, istihdam ve sosyal yardım ile ilgili idari verileri izleme, değerlendirme ve daha iyi kullanma kapasitelerini geliştirmektir. Bileşenin nihai amacı kanıta dayalı politika oluşturmayı güçlendirmek, yani Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'ne güçlendirilmiş bir izleme ve değerlendirme (I-D) sistemi sağlamaktır.

Aracılık faaliyetinden sorumlu ana kurum İŞKUR olmasına rağmen, devasa boyutlardaki koruma sağlanan Suriyeli akışı ve Türkiye'deki zaten yüksek olan iş arayan sayısı, İŞKUR üzerindeki yükü arttırmıştır. Dolayısıyla, saha erişimi ve ESSN faydalanıcılarına yönelik devam etmekte olan çalışmaları ve işgücü piyasası ile sosyal yardımların denge ve koordinasyonu göz önünde bulundurularak, Türk Kızılay çalışabilir durumdaki ESSN faydalanıcıları için ilk giriş noktası olacaktır. Faydalanıcılar bir ön taramadan geçirilerek, iş arama yardımı ve Uygulamalı Eğitim Programına yerleştirme için İŞKUR'a yönlendirilmeden önce oryantasyon, geçim danışmanlığı ve dil eğitimi alacaktır. Bu uygulama yöntemi, hizmet vermesi güç gruplara (örneğin ESSN faydalanıcıları veya diğer kırılgan Türk vatandaşları gibi) sunulan istihdam destek hizmetlerinin kapsama oranının artırılmasına ve aynı zamanda İŞKUR üzerindeki iş yükünün hafifletilmesine olanak tanıyacaktır.

Dolayısıyla, aracılık/danışmanlık hizmetleri dâhil olmak üzere istihdam hizmetleri ve geçim danışmanlığı İŞKUR ve Türk Kızılay'ı tarafından iki farklı tamamlayıcı kanal üzerinden sunulacaktır. İŞKUR ve Türk Kızılay seçilen illerde GKSS ve Türk vatandaşlarına istihdam destek hizmetleri sunmak için kendi il ve ilçe müdürlüğü ile şubeler ve temsilciliklerinin ağlarını kullanacaktır. Bu hizmetler sürdürülebilir işgücü piyasası entegrasyonu bakımından etkiyi en üst düzeye çıkarmak için tamamlayıcı bir şekilde işleyecektir. Halen görüşülmekle birlikte, önerilen proje illeri İstanbul, Adana, Gaziantep, Şanlıurfa, Kocaeli, Bursa, Konya, İzmir'dir.

¹ Uluslararası koruma başvurusunda bulunan kişileri, uluslararası koruma statüsüne sahip kişileri, ESSN faydalanıcılarını ve GKSS'leri içeren Proje Faydalanıcılarını ifade etmek için pratiklik sağlanması bakımından GKSS ifadesi kullanılacaktır.

1.1 İşgücü Yönetim Prosedürlerinin Amacı

Bu İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP), Dünya Bankası aracılığıyla Avrupa Birliği tarafından finanse edilecek ve ÇSGB bünyesinde Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından koordine edilecek, İŞKUR ve Türk Kızılay tarafından uygulanacak olan *Çalışabilir Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler ve Türk Vatandaşlarının İstihdam Desteği ve Aktivasyonu* projesinin hazırlık ve uygulama aşamalarında Dünya Bankası'nın İşgücü ve Çalışma Koşulları başlıklı 2 numaralı Çevresel ve Sosyal Standardı (ESS2) kapsamındaki gereklilikleri açıklamaktadır.² İYP projenin tüm bileşenleri kapsamında çalıştırılacak işçiler için eşit muamele, fırsat eşitliği ve ayırım gözetmeme ilkelerinin uygulanması doğrultusunda adil ve eşitlikçi işgücü uygulamalarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işgücü ile ilgili riskler doğurabilecek faaliyetlerin yönetilmesini ve kontrol edilmesini sağlamayı amaçlamaktadır.

İşgücü yönetim prosedürleri ÇSGB tarafından hazırlanmıştır ve ESS2 uyarınca tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. İYP, ÇSGB, İŞKUR ve Türk Kızılay'ın, Türkiye'deki çalışma, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarının gereklilikleri ve Dünya Bankası'nın ESS2 hükümlerine nasıl uyum sağlayacaklarını açıklamaktadır. Bu İYP potansiyel işgücü piyasası risklerini ve etkilerini değerlendirmekte ve bunların nasıl azaltılacağını açıklamaktadır.

Bu 'canlı' bir dokümandır ve daha fazla bilgiye ulaşıldıkça güncellenecektir.

² Çevresel ve Sosyal Standart 2 ("ESS2") işgücü ve çalışma koşullarını ele alır. Bu standart, yoksulluğu azaltma ve kapsayıcı ekonomik büyüme arayışında istihdam yaratmanın ve gelir yaratmanın önemini kabul etmektedir. Proje uygulayıcı kurum, işçilere adil davranarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak, doğru işçi yönetimi ilişkilerini teşvik edebilir ve bir projenin kalkınma faydalarını artırabilir. ESS 2'nin hedefleri aşağıdaki gibidir:

- İşyerinde güvenliği ve sağlığı teşvik etmek.
- Proje çalışanlarına adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliğini teşvik etmek.
- Kadınlar, engelliler, çocuklar (bu ESS'ye uygun olarak çalışma çağındaki) ve göçmen işçiler, sözleşmeli işçiler, topluluk çalışanları ve birincil tedarik işçileri gibi savunmasız işçiler dahil olmak üzere proje çalışanlarını uygun şekilde korumak.
- Her türlü zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin kullanılmasını önlemek.
- Ulusal hukuka uygun bir şekilde proje çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ilkelerini desteklemek.
- proje çalışanlarına işyeri endişelerini dile getirmek için erişilebilir araçlar sağlamak.

2. PROJE İÇİN İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) hibe faydalanıcısı ve proje koordinatörü olarak projeyi, İŞKUR ve Türk Kızılay ile yakın iş birliği içerisinde uygulayacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1945 yılında teşkilatlanmıştır. ÇSGB teknik personeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında memur statüsünde çalıştırılmaktadır. Bu projede, ÇSGB adına tamamı memur statüsünde 30 personel görev alacaktır. Bunların yanı sıra gerekli alanlarda sözleşmeli personel (danışman, uzman, teknik destek elemanı, vb.) istihdam edilebilecektir.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), 1946 yılında istihdamı korumak, geliştirmek, istihdam üretmek ve işsizliği önlemek, işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek amacıyla kurulmuştur. Zaman içerisinde, geleneksel hizmetlerinin yanı sıra işgücü piyasası politikaları uygulamasına olanak tanıyan bir yapı oluşturmuştur. Bölgesel kalkınmada yerel girişimleri geliştirmek ve illerde yerel düzeyde istihdam politikalarını belirlemek amacıyla İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları oluşturulmuştur. 2020 itibarıyla İŞKUR 81 İl Müdürlüğüne, 79 Hizmet Merkezine ve 2.187 Hizmet Noktasına sahiptir. İŞKUR faaliyetlerini 4904 sayılı İŞKUR Kanunu hükümlerine uygun olarak gerçekleştirmektedir; söz konusu kanun İŞKUR'un istihdam ve işe yerleştirme konularında bir aracı olarak hareket etmesini öngörmektedir.

İŞKUR'un kendi dahili sistemi içerisinde 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak sözleşmeli işçi statüsünde çalışan personeli de bulunmaktadır.

Tablo 2. 2020 verilerine dayalı olarak İŞKUR personel sayısı

Yıl	2020
Genel Müdürlük (Merkez)	672
İl Müdürlükleri	9.226
Toplam	9.898

Bu proje kapsamında İŞKUR adına Genel Müdürlük ve 8 İl Müdürlük bünyesinde proje kapsamında görev alması öngörülen memur, danışman, tercüman ve sözleşmeli büro personeline ilişkin tahmini toplam (yedekler dahil) 158 kişidir.

Türk Kızılay (TK) Türkiye'deki en büyük insani yardım kuruluşudur ve Uluslararası Kızılay ve Kızılay Harekesinin bir parçasını oluşturmaktadır. Kızılay 1868 yılında kurulmuştur. Bugün kurumu bölgesel ve il düzeyinde temsil eden 4.669 personeli bulunmaktadır.

ÇSGB-UİGM'nin, İŞKUR ve Türk Kızılay'ın, projenin gündelik uygulanmasından, izlenmesinden ve Dünya Bankası'na yapılacak raporlamadan sorumlu olacak kendi ayrı Proje Uygulama Birimleri (PUB) ve ayrı Proje Uygulama Personeli olacaktır. Proje personeli hem merkezde (Ankara) hem de proje illerinde konuşlanacaktır ve proje için tam zamanlı olarak görevlendirilen çalışanları da içerecektir. Hâlihazırda ÇSGB- UİGM ve İŞKUR bünyesinde proje uygulama birimleri mevcuttur ve bu birimlerin veya gerekli takviyeler yapılmış eşit derecede nitelikli ekiplerin proje uygulamasına ilişkin sorumluluğu üstlenmeleri beklenmektedir. Türk Kızılay'ın bünyesinde ilave bir PUB oluşturulacaktır. Türk Kızılay PUB için uzman becerilere sahip danışmanlar tutulacaktır. Türk Kızılay'ın merkez teşkilatından ve farklı toplum merkezlerinden teknik personel de görevlendirilecektir. Gerekli olması halinde, uygulama dönemi için ilave sözleşmeli personel (danışman) tutulacaktır. PUB personeli

içerisinde işgücü piyasası uzmanları, avukatlar, finansal yönetim, satın alma, uygulama, bilgi teknolojileri (BT), iletişim ve izleme ve değerlendirme uzmanları yer alacaktır. Proje illerindeki İŞKUR İl Müdürlükleri, Kızılay Toplum Merkezleri ve Kızılaykart Hizmet Merkezleri gündelik uygulama ve koordinasyondan sorumlu olacaktır. Toplum merkezlerinin ve il müdürlüklerinin her birinde proje için özel olarak görevlendirilmiş personel olacaktır.

Projedeki İşgücü Kullanım Kategorileri:

Projede, İşgücü ve Çalışma Koşulları başlıklı ESS2’de tanımlandığı şekliyle aşağıdaki kategorilerde personelin çalıştırılması beklenmektedir:

Doğrudan çalışanlar: Bu projede, doğrudan çalıştırılan personel aşağıdakilerden ibarettir:

- PUB bünyesinde proje için çalışan ÇSGB-UİGM personeli (memur).
- Denetleme görevi ve teknik görevler kapsamında proje uygulamasında görev alacak İŞKUR personeli. Bunlar istihdam aracılık ve danışmanlık hizmetleri sağlayacak İŞKUR personelini de içermektedir.
- ÇSGB-UİGM ve İŞKUR bünyesindeki proje uygulama birimlerinin tutacağı uzman danışmanlar; bu kişiler özellikle proje için çalıştırılmak üzere doğrudan ÇSGB ve İŞKUR tarafından istihdam edilen veya tutulan kişilerdir. Bu danışmanlar verilen görev ve sorumlulukların spesifik olarak tanımlandığı hizmet sözleşmeleri kapsamında çalıştırılacaktır. Danışmanlık hizmetlerinin seçiminde Dünya Bankası’nın İhale Kılavuzu uygulanacaktır.

Doğrudan çalıştırılan personelin tahmini sayısı, PUB personeli ve il ofislerindeki personel ile bağımsız teknik danışmanlar dahil olmak üzere yaklaşık 260 olacaktır³.

PUB bünyesinde çalışacak ÇSGB personeli memur statüsündedir ve bu personeller, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabidirler. Bu personelin Proje kapsamındaki çalışmaları da aynı yasal çerçeveye ve ilgili uluslararası normlara uygun düzenlenecektir. Belirli süreli sözleşmeler veya hizmet sözleşmeleri yoluyla danışmanların istihdamı ilgili ulusal mevzuat hükümleri çerçevesinde düzenlenecektir. **Sözleşmeli personel** nerede olduklarından bağımsız olarak projenin temel fonksiyonları ile ilgili işleri yapmak üzere üçüncü taraflar yoluyla istihdam edilen veya tutulan kişileri içerir. Sözleşmeli personel bu projede çalışan Türk Kızılay personeli olacaktır. Bu sözleşmeli çalışanlar GKSS’ler ve kadınlar ile ilgili yapılan çalışmalar hakkında bilgi sahibi, toplum çalışmaları, göçmenlere destek sağlama ve sosyal uyum gibi alanlarda engin deneyime sahip uzmanları ve eğitmenleri içerecektir. Türk Kızılay bünyesinde çalışacak sözleşmeli personelin toplam sayısının yaklaşık 50 olacağı tahmin edilmektedir. Türk Kızılay’ın sözleşmeli personeli projenin birinci bileşeninin uygulama faaliyetlerini gerçekleştirecektir.

Proje Yararlanıcıları (veya Dünya Bankası tarafından kullanılan toplum çalışanları)⁴
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) aracılığıyla GKSS ve Türk vatandaşları için aracılık ve danışmanlık hizmetleri ile Uygulamalı Eğitim Programının (UEP) uygulanması

³ ÇSGB için yaklaşık 50, İŞKUR için 158 ve Türk Kızılay için yaklaşık 50 civarında personelin proje kapsamında görevlendirileceği düşünülmektedir.

⁴ Türkiye’de, İŞKUR’un toplum yararına programı ile olası karışıklık nedeniyle yerel bağlamda "toplum işçileri" terimi biraz farklı bir anlama sahip olduğundan, bunlardan "yararlanıcı işçiler" olarak bahsedilmektedir. Türkçede "toplum çalışanları" terminolojisi kullanıldığında, bu Proje’nin desteklemediği toplum yararına programın çağrışımına yol açacaktır. Topluluk çalışanları (proje yararlanıcıları) ESF, paragraf. ESS2’nin 34. maddesinde tanımlanmıştır. Projeler, projeye bir katkı olarak topluluk tarafından emeğin sağlandığı veya projelerin toplum odaklı kalkınmayı teşvik etmek amacıyla tasarlandığı ve yürütüldüğü yerler dahil olmak üzere bir dizi farklı durumda toplum çalışanlarının kullanımını içerebilir; bunlar sosyal güvenlik ağı (örneğin, güvenlik ağları programları olarak topluluk işleri ve gıda için iş programları) veya kırılğan gruplar ve çatışmalardan etkilenen gruplara hedef odaklı yardım sağlama olabilir. Bu tür projelerin doğası ve hedefleri göz önüne alındığında, ESS2’nin tüm gereksinimlerinin uygulanması uygun olmayabilir.

başlıklı 1.1 numaralı Alt Bileşen kapsamındaki faydalanıcıları, yani uygulamalı eğitim programında (UEP) yararlanacak kişileri içerecektir. Projenin tahmini olarak yaklaşık 22.000 nihai faydalanıcıya UEP sağlaması beklenmektedir. İŞKUR iş arayanlar ile İŞKUR'un il ve ilçe müdürlüklerinin mevcut işveren ağındaki potansiyel işverenler havuzundan ve İŞKUR üzerinden yayınlanan iş ilanlarından seçilecek bir işveren ile eşleştirecektir. İş arayanların UEP için tespiti sektör, meslek ve işverenler ile eşleştirilmesinde işgücü piyasası talebi esas alınacaktır.

Uygulamalı Eğitim Programında İŞKUR'un geçmişte geliştirdiği ve farklı iş arayan gruplarına sunduğu çok çeşitli mevcut programları esas alınacaktır. İŞKUR tarafından seçilen ve uygunluk kriterlerini karşılayan işverenler programa katılacak ve faydalanıcılara eğitim verecektir. UEP süresi hali hazırda İŞKUR ile görüşülmektedir ve değerlendirme sonrasında nihai hale getirilecektir. Şu anda İŞKUR programları üzerine inşa edilen farklı senaryolarda, UEP'nin zorlu ve tehlikeli işler altındaki meslekler dışında altı aydan fazla sürmemesi düşünülmektedir. Bu imkân sadece hâlihazırda İŞKUR tarafından sunulan benzer İşbaşı Eğitimi Programlarından (İEP) yararlanmayan iş arayanlara sunulacaktır. Sunulacak eğitim hizmetlerinin maliyeti proje kapsamında karşılanacaktır. Faydalanıcılara aylık asgari ücret seviyesine eşit olacak şekilde günlük harçlık verilecektir. Program kapsamında ayrıca UEP boyunca işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile genel sağlık sigortası primleri de ödenecektir. Tüm İŞKUR UEP programlarında olduğu gibi, katılımcıların belirli bir oranı için istihdam garantisi hükmü olacaktır. GKSS odağında FRIT 1 altında devam etmekte olan proje kapsamında bu oran yüzde 20 olarak belirlenmiştir ve yeni proje kapsamında da muhtemelen bu seviyelerde olacaktır. Katılımcı şirketler/işverenler tarafından sağlanacak istihdam garantilerine ilişkin uygunluk kriterleri mevcut İŞKUR program kriterleri ile uyumlu olacak ve ayrıntıları değerlendirme aşamasında tartışılarak Proje İşletim El Kitabına yansıtılacaktır.

Proje yararlanıcıları hem Türk vatandaşları hem de GKSS olacaktır. GKSS, UEP ve diğer işgücü koruma önlemleri kapsamında sağlanacak faydalardan yararlanabilecektir. Proje faydalanıcılarının istihdamına ilişkin yasal hak ve sorumluluklar ulusal mevzuat ile şekillenmektedir.

Projede ana tedarikçi işçileri çalıştırılmayacaktır. Proje kapsamındaki doğrudan işçi statüsünde çalıştırılan personel, sözleşmeli personel ve proje faydalanıcıları için başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere **ilgili ulusal mevzuat hükümleri** geçerli olacaktır.

3. PROJENİN KİLİT İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Proje faaliyetleri

Proje (i) GKSS ve Türk vatandaşları için aracılık, danışmanlık hizmetleri ve istihdam desteği ile (ii) istihdam hizmetlerinin sunulmasına yönelik destek sağlayacaktır. Birinci bileşen danışmanlık hizmetlerinin, aracılık hizmetlerinin ve uygulamalı eğitim programlarının sunulmasını finanse edecektir. İkinci bileşen, birinci bileşen kapsamındaki hizmetlerin sunulmasını ve daha geniş anlamda GKSS ve ESSN faydalanıcılarının sosyoekonomik entegrasyonuna ilişkin politikaların ve göç politikalarının oluşturulmasını desteklemeye yönelik proje yönetim ve koordinasyon, izleme ve değerlendirme, veri yönetimi ve analitiği ve iletişim faaliyetlerini finanse edecektir.

Genel bağlamsal işgücü riskleri

Uluslararası veya geçici koruma sağlanan çoğu kişi kırılabilir durumdadır. Bunların çoğu çalışabilir durumdadır ancak kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla, projenin hedeflediği illerdeki yüksek işsizlik oranlarının yanında genel bağlamsal işgücü riskleri arasında düşük ücretli kayıt dışı istihdam, uzun çalışma saatleri ve İSG önlemlerinin zayıf uygulama durumu sayılabilir. Ayrıca, GKSS dil yeterliliğine sahip değildir ve bu durum da kendilerini kötü çalışma koşullarına maruz bırakmaktadır. Türkiye'de, Mart 2020'de COVID 19 salgınının ortaya çıkması, bu çalışma koşullarındaki zorlukları da artırmıştır. Sağlık Bakanlığı ve ÇSGB, DSÖ ve diğer uluslararası yönergeler doğrultusunda işyerlerinde izlenecek bazı tedbirler getirmiştir.

Proje ile İlgili Başlıca İşgücü Riskleri

Proje bağlamsal işgücü risklerini ortadan kaldırmak amacıyla tasarlanmıştır, dolayısıyla GKSS ve Türk vatandaşlarının istihdam hizmetlerine ve istihdam fırsatlarına erişimlerini arttırmayı ve ulusal istihdam destek hizmetlerini güçlendirmeyi amaçladığından dolayı GKSS ve ev sahibi topluluklar üzerinde olumlu etkilere sahip olması beklenmektedir. Proje ana faydalanıcıları olarak GKSS ve ev sahibi topluluklar içerisinde farklı ihtiyaçlara sahip gruplar için UEP, aracılık ve çeşitli danışmanlık hizmetleri sağlayacaktır.

Temel işgücü risklerinin UEP'e katılacak nihai faydalanıcı kategorisi ile ilişkili olacağı tahmin edilmektedir. Şu anda bunların hangi sektörde çalışacakları bilinmemektedir, dolayısıyla bu aşamada İSG risklerinin mahiyetini değerlendirmek mümkün değildir. UEP ve İYP tasarımında çalışma koşulları ve fırsat eşitliği ile ilgili riskler ele alınacaktır. UEP, programa katılan işverenlerin ulusal İSG mevzuatına uymalarını gerektirmektedir ve İŞKUR, 7'nci bölümde açıklandığı gibi işverenlerin düzenli denetlemelerini gerçekleştirmektedir.

Projenin ana uygulayıcı kurumlarının ulusal düzeyde çalışma mevzuatına uygunluğu denetleme yetki ve sorumluluğuna sahip temel aktörlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR olması, öngörülen riskleri büyük ölçüde bertaraf etmektedir. Faydalanıcıların UEP katılımları sosyal güvenlik sistemi de dahil olmak üzere kayıtlı gerçekleştirilecektir. Dolayısıyla kayıt dışılık riski büyük ölçüde azaltılmaktadır. Bu prosedürlerin aynı zamanda ulusal mevzuatta da güvence altına alınmış olan ayırım gözetmeme ve adil istihdam uygulamaları ilkelerini de desteklemesi beklenmektedir.

Türkiye’de işgücü ile ilgili konuları ele alan çeşitli kanun ve düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlar arasında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 845 Sayılı Denizcilik İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bulunmaktadır. Bu düzenlemelere ek olarak, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Asgari Ücret Yönetmeliği, Alt İşverenlik Yönetmeliği, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği, Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ve Uluslararası Koruma Başvuru Sahipleri ile Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi Ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik gibi ikincil düzenlemeler bulunmaktadır.

Türkiye 1950 yılında imzalanan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmeye, anılan sözleşmenin bir devamı niteliğinde olan Avrupa Konseyi’nin 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartına ve revize edilmiş Sosyal Şarta taraftır. Avrupa Sosyal Şartı ile tanımlanan temel haklar ise şu şekildedir: barınma hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı, işçi hakları, tam istihdam, eşit işe eşit ücret, doğum izni, sosyal güvenlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı koruma, seyahat özgürlüğü ve herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmama hakkıdır. Bunların yanı sıra göçmen işçilerin ve engellilerin durumu da ele alınmıştır.

Öte yandan Türkiye, ILO’nun 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 183 sayılı Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi’nden oluşan 8 Temel Sözleşmesini de onaylamış ve işgücü ile ilgili usul ve esasları düzenleyen ulusal mevzuatında da bu sözleşmelerin içerdiği hususlara yer vermiştir.

4.1. 4857 sayılı İş Kanununun Yer Alan ve Çalışma Hayatını Düzenleyen Usul ve Esaslar

4.1.1. Eşit Davranma İlkesi ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın Madde 10 hükmü uyarınca, ‘Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz’.

İş Kanunu’nun Madde 5 hükümleri istihdamda ayrımcılığın yasaklanmasını düzenlemektedir. Bu maddeye göre; ‘İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz’. Aynı madde ayrıca ‘Aynı veya eşit

değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz' hükmü ile eşit işe eşit ücret ilkesinin temelini oluşturmaktadır.

4.1.2. İş Sözleşmesi ve Türleri ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

İş Kanunu Madde 8'e göre, İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Madde 10 hükmü uyarınca, nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir. Kanunun 11 inci maddesine göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Kanunun 13 üncü maddesine göre ise işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

4.1.3. İş Sözleşmesinin Feshi ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

İş Kanunu kapsamında, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir sebep göstererek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir sebeple sözleşmeyi ihlal ederek. Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan ve en az altı aylık kıdemi olan bir işçi, İş Kanunu kapsamında işçilerin sözleşmelerinin keyfi olarak sonlandırılmasına karşı işçilere koruma sağlayan belirli koruma önlemlerinden yararlanabilmektedir. Bir iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için, işçiye bir yazılı ihbar gönderilmesi ve yasal süreler uyması gerekir. Ancak, belirli durumlarda, işverenler geçerli bir sebebe dayalı olarak iş ilişkilerini sonlandırabilirler (sağlık, ahlak dışı veya onursuz veya kötü niyetli bir davranış veya başka benzeri davranışlar, mücbir sebepler). Bu durumlarda, işveren yasal ihbar sürelerine uymakla yükümlü değildir ve iş ilişkisini derhal sonlandırabilir. Daha fazla ayrıntı için, bakınız İş Kanunu Madde 24-26.

Bunlara ek olarak belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin dolması halinde iş sözleşmesi herhangi bir ihbar ve fesih bildirimine gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer. Taraflar, sözleşmenin sona erme tarihinden belli bir süre önce sözleşmeyi yenilemek istemeyen tarafın karşı tarafa bildirimde bulunmasını kararlaştırabilirler.

Öte yandan, iş sözleşmesinin feshi bakımından bir işçinin iş güvencesi kapsamına girip girmediği de önem teşkil etmektedir. İlk olarak, iş güvencesinin kapsamı içerisine giren işçiler açısından sözleşmelerinin feshi için geçerli bir nedenin varlığı zorunlu iken, buna karşılık kapsamı dışında kalanların sözleşmelerinin feshinde böyle bir nedene gerek olmamaktadır.

4.1.4. Kıdem Tazminatı ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

İş sözleşmesi feshedilen işçiler, en az bir yıl boyunca kesintisiz aynı işverenin yanında çalışmış olmaları halinde kıdem tazminatına hak kazanırlar. Bu ödeme, hizmet yılı ile işçinin fesih tarihi itibarıyla aylık maaş miktarının çarpılması yoluyla hesaplanır. İşverenin sözleşmeyi sağlık sebeplerine veya mücbir sebep gibi haklı bir sebebe dayalı olarak feshetmesi halinde dahi, işverenin işçiye kıdem tazminatı ödemesi gerekir. Ancak, işverenin sözleşmeyi işçinin ahlak dışı veya onursuz bir davranışı sonucu haklı bir sebebe dayalı olarak feshetmesi halinde, işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. İşçinin haklı bir sebebe dayalı olarak sözleşmeyi feshetmesi durumunda işverenin işçiye kıdem tazminatı ödemesi gerekir.

Ancak, işçinin Kanunda belirtilen sebeplerden herhangi biri mevcut değilken kendi isteği ile sözleşmeyi feshetmesi durumunda, işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir (işçi sözleşmeyi askerlik hizmeti veya evlilik gibi sebeplerde feshetmediği sürece).

4.1.5. Toplu İşten Çıkarma ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

İş Kanunu'nun Madde 29 hükümleri uyarınca işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 1) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, İşine 17'nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

4.1.6. Ücretler ve Kesintiler ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

Ücret şekli ve miktarı iş sözleşmesi ile belirlenir. Ücret ve kesintiler konusu İş Kanununun Madde 32 ile 62 nci hükümleri arasında düzenlenmektedir. Düzenli çalışanlar için ücret en az ayda bir kez ödenir. Proje danışmanları dâhil olmak üzere, sözleşmeli proje çalışanları bakımından, ücret koşulları iş sözleşmesinde performans veya yapılan işin kanıtlarına dayalı olarak farklı şekilde belirlenir. Asgari ücret sınırı da İş Kanunu'nda düzenlenmektedir (Madde 39). Ayrıca, 01/08/2004 tarihli ve 25540 Sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nde asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esaslar belirtilmektedir.

4.1.7. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

İş Kanunu'nun Madde 41 hükümleri uyarınca, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. 63'üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

4.8. İzinleri ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

İş Kanunu'nun Madde 46 hükümleri uyarınca, kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

İş Kanununun Madde 53 hükümleri uyarınca, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a. Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,
- b. Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c. On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

On sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya diğer işlerde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İş Kanununun Madde 55 hükümleri uyarınca, yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri yıllık izin süresine dâhil edilemez.

4.9. Çalışma Saatleri ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

İş Kanununun Madde 63 hükümleri uyarınca, çalışma süresi haftalık 45 saati (günlük 9 saati) aşamaz. Bu süre öğle arası sürelerini içermez. Çalışma saatlerinin hafta genelinde eşit olarak dağılmadığı durumlarda, günlük çalışma süresi 11 saati geçemez.

4.10. Ara Dinlenmeleri ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

İş Kanununun Madde 67 hükümleri uyarınca, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

İş Kanununun Madde 68 hükümleri uyarınca, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a. Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b. Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c. Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat

ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup sürenin tamamı aralıksız verilir.

4.1.11. Zorla çalıştırma ve Gençlerin ve Çocukların Çalıştırılması ile İlgili Usul ve Esasları Düzenleyen Maddeler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 18'inci maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır. Anılan düzenlemeye göre "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz."

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 80'inci maddesi, insan ticareti suçunun düzenlemekte ve 117'nci maddesi çalışma özgürlüğü ihlalleri için cezalar öngörmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu, çocukların çalıştırılabileceği asgari yaşı ve çocukların çalıştırılabileceği koşulları belirlemektedir (Madde 71, Dördüncü Bölüm). Asgari çalışma yaşı 15'tir ancak 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar için bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlere izin verilebilmektedir. Bu işler "Çocuk Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile belirlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 73'üncü maddesine göre, Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

İş Kanununun Madde 71 hükümleri uyarınca, zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitimine devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Ayrıca İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarına ve işbaşı eğitimlerine katılanların 12.03.2013 tarihli ve 28585 sayılı Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre programlardan yararlanabilmeleri için 15 yaşını doldurmuş olmaları gerekmektedir.

4.1.12. Kadın İşçilerin Çalıştırılmasıyla İlgili Usul ve Esaslar Hususları Düzenleyen

İş Kanununun Madde 74 hükümleri uyarınca, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

4.1.13. İş İhtilafları ile İlgili Hususları Düzenleyen Maddeler

4857 sayılı İş Kanunu, işveren ile işçi arasında iş anlaşmasının temel koşul ve hükümlerinde veya işin başka yönleri hakkında bir ihtilaf doğması halinde işçilerin bu ihtilafları çözmelerine olanak tanıyan hükümler içermektedir. Bu ihtilaflar 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa uygun olarak çözülür ve İş Kanununun Madde 20 hükümleri uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemesine başvurmak zorundadır. Eğer toplu sözleşmede tahkim hükmü bulunuyorsa veya taraflar bu şekilde anlaşırsa, ihtilaf, aynı süre içerisinde özel tahkime de taşınabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispatlama yükü işverendedir. Ancak, feshin işveren tarafından sunulandan farklı bir gerekçeye dayandığını iddia etmesi halinde ispat yükü çalışana geçer. Mahkemenin hızlı yargılama usulünü uygulaması ve davayı en geç iki ay içerisinde tamamlaması gerekir. Kararın temyiz edilmesi halinde temyiz mercii bir ay içerisinde kesin kararı vermelidir.

4.1.14. İşyerinde istismar, Taciz (Mobbing) (SEA / SH dahil) ve Kabul Edilemez Davranışlar ile İlgili Maddeler

Türk İş Kanunu, çalışanlara iş sözleşmelerini haklı nedene dayalı olarak (Mobbing (psikolojik, ekonomik, cinsel) ve İşyeri Tacizi (Ayrımcı Taciz, Kişisel Taciz, Fiziksel Taciz, Güç Tacizi, Psikolojik Taciz, Siber Zorbalık, Misilleme, Cinsel Taciz),) derhal feshetme hakkı bulunduğu halde işverenlerin çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını koruma yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 2011/2 sayılı Genelge ile düzenlenmiştir. (işyerinde mobbingin önlenmesine ilişkin olarak Başbakanlık tarafından çıkarılmıştır.) Türk İş Kanunu, işyerinde

farklı istismar ve taciz türlerini tanımlamakta ve ayrıca İş Kanunu kapsamındaki kabul edilemez davranış ve yaptırımlarla birlikte çalışanların ve işverenlerin haklarını da belirtmektedir. Türk İş Kanunu'nun 24. Maddesi, işçinin ahlaksızlık, iyi niyet kurallarına uymayan hareket veya diğer benzer davranışlar (işyerinde cinsel istismar ve taciz dahil) gibi durumlarda, sözleşmeyi belirli veya belirsiz bir süre için, süresi dolmadan veya belirtilen veya diğer ihbar sürelerine uymaksızın bozma hakkına sahip olduğunu belirtir.

Kanunun 25. Maddesi ayrıca, işverenin sözleşmeyi belirli veya belirsiz bir süre için, sona ermeden önce veya belirtilen ihbar sürelerine uymak zorunda kalmadan, örneğin çalışanın başka bir çalışanı veya işvereni cinsel olarak taciz etmesi durumunda iptal edebileceğini belirtir.

Mobbinge konu eylemler cinsiyet, etnik köken, dini inanç, dil veya siyasi görüş açısından ayrımcı nitelik taşıyorsa, çalışanlar da Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ("TİHEK") ve işyerinde eşit muameleyi öngören Türk İş Kanununun 5. maddesi kapsamında korunmaktadır.

4.2. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri ile İlgili Mevzuat

İşçiler ve kamu çalışanları farklı sendika mevzuatına tabidir. İşçiler, 07/11/2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa; kamu görevlileri ise 12/7/2001 tarihli ve 24460 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa tabidir. Kanunla düzenlenen dört tür toplu iş sözleşmesi mevcuttur: işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmeleri, grup toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve anlaşmalar. İşyeri toplu iş sözleşmesi işyeri ile yapılırken, işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmesi aynı sektörde aynı işverene ait birden fazla işyerini kapsar. Grup toplu sözleşmesi, aynı sektörde farklı işverenlere ait işyerleri için bir işçi sendikası ile işveren sendikası arasında yapılır.

6356 sayılı Kanununun Madde 25 hükümleri uyarınca; işveren, işçilerin işe alınmasını belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutamaz, sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz, işçileri sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkaramaz veya farklı işleme tabi tutamaz.

Ayrıca, ilgili Kanun ile işverenin bu hükümlere aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminatın ödenmesi hususu düzenlenmiş, bireysel sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır.

4688 sayılı Kanun uyarınca, sendikalara üye olmak serbesttir. Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler. Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir. Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez. Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez. Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz.

Anayasamızda ve diğer Kanun düzenlemelerinde de sendikal hak ve özgürlüklerinin korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmiş ve ihlallere karşı sendikal tazminatın ödenmesi düzenlenmiştir.

5. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. İSG Kanunu işverenlere çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama ve çalışanları yaptıkları işin sağlık ve güvenlikleri için doğurabilecekleri potansiyel riskler hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirmektedir.

Aşağıdaki genel bilgiler ESS2 Madde 24-30 arasında ele alınan temel mevzuat hükümlerini özetlemektedir:

- Projede görev alan herkes güvensiz eylem/koşul düzgün bir şekilde giderilinceye kadar çalışmayı durdurma hakkına sahiptir.
- İnşaat çalışmaları için, proje çalışanlarının sağlıkları ve yaşamları ile ilgili potansiyel tehlikeler tespit edilecektir (Risk değerlendirmesi hazırlanarak çalışanlar ile paylaşılacaktır).
- İşçi çalıştıran herkes, kontrolü altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve proseslerin güvenli olmasını ve sağlık riski oluşturmamasını sağlamak dahil olmak üzere, güvenli bir çalışma ortamı sağlamak ve idame ettirmek için prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Bu kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler ile ilgili gerekli önlemlerin kullanılmasını da içerir.
- Sağlık ve güvenlik risklerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda, uygun korunma önlemleri sağlanacaktır. Bu önlemler koruyucu çözümler kullanılarak tehlikenin kaynağında kontrol altına alınmasını ve proje / alt proje çalışanlarına ücretsiz ve yeterli kişisel koruyucu teçhizat sağlanmasını içerir.
- Proje için işçi çalıştıran taraflar ve işveren inşaat sahalarında iş sağlığı ve güvenliği uzmanları görevlendirecektir. İşveren yasal gereklilikler doğrultusunda işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak sağlık ve güvenlik uzmanları görevlendirmekle yükümlüdür. Yasal olarak zorunlu İSG uzmanının yanı sıra, her inşaat sahasına özel İSG uzman(lar)ı görevlendirilecektir (en az C sınıfı).
- Proje çalışanları, yasal gereklilikleri karşılamak için, işe alındıklarında intibak eğitimi olarak ve daha sonra düzenli olarak İSG eğitimi alacaktır. Eğitim, yakın bir tehlike oluşmadan işi durdurma ve acil durumlara müdahale etme yeteneği dâhil olmak üzere gündelik çalışmalara ilişkin İSG konularını kapsayacaktır. Eğitim kayıtları dosyada saklanacaktır. Bu kayıtlarda eğitimin bir açıklaması, eğitimin kaç saat sağlandığı, eğitime katılım kayıtları ve değerlendirme sonuçları yer alacaktır.

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4).

İşveren bir risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 5).

İşveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4). İşveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 5, 6 ve 7).

İşveren işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları sağlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 8).

İşveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. İşveren acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 11).

İşveren, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılmaları ve/veya güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 12).

İşveren, çalışanlarının sağlık kontrollerine ve sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. Sağlık gözetimine ilişkin tüm masraflar işveren tarafından karşılanır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 15).

İşveren bütün kazalar, hastalıklar ve olaylar için bir raporlama sistemi geliştirir ve uygular. Tüm kazalar işverene raporlanır, soruşturulur ve gelecekte aynı kazaların geçekleşmemesine yönelik gerekli önlemler tasarlanır. Meslek yaralanmaları, engellilik ve hastalık gibi olumsuz sonuçlar için tazminat sağlanır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 14).

İşveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 16).

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, iş değişikliğinde, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17).

05/10/2013 tarihli ve 28786 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Ek 4 Madde 53-67 hükümleri, proje çalışanlarına çalışma koşullarına uygun olarak yemekhane, hijyen olanakları, dinlenme alanları gibi olanakların sağlanmasını gerektirmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tehlikeli, çok tehlikeli ve daha az tehlikeli işler için temel gereklilikleri ve genel iş sağlığı ve güvenliği ilkelerini belirlemektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9). Bu işlerin listesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan bir tebliğ ile belirlenmektedir. Bu listeye göre, atık su arıtma tesisi, içme suyu isale ve şebeke hatları, kanalizasyon sistemi ve elektrik işleri ile ilgili inşaat çalışmaları genellikle yapısı gereği çok tehlikeli, atık (tehlikesiz) ayrıştırma işi ise tehlikeli olarak değerlendirilmektedir.

Kanun, işverenlere çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama ve çalışanları yaptıklarının işin sağlık ve güvenlikleri için doğurabilecekleri potansiyel riskler hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirmektedir. Alınması gereken önlemler arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, eğitim ve bilgilendirme kampanyaları ile gerekli koruyucu tedbirlerin alınması

yer almaktadır. Kanun sağlık ve güvenlik programları düzenlenmesi ve yönetilmesi, acil bakım ve hizmet sağlanması ve kazalara müdahale edilmesi gibi gereklilikler içermektedir. Diğer gereklilikler arasında tehlikeli işyerlerine erişimin kontrol altına alınması, işçilere ücretsiz kişisel koruyucu teçhizat sağlanması ve tıbbi muayenelerin yaptırılması yer almaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9-10-11).

Aynı Kanun, işbu Kanundan doğan yükümlülükler uymaması halinde işveren hakkında idari para cezası yaptırımının uygulanacağını da belirterek denetim ve şikâyet mekanizması ile ilgili gerekliliklere de değinmiştir. Kanunun “Çalışan Temsilcisi” başlıklı 20 nci maddesine göre: “(1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

Belirtildiği üzere, iş yerlerinde belirlenen çalışan temsilcileri, o iş yerinde çalışanların şikâyetlerini işverene ulaştırmakla yükümlüdür.

Ayrıca, anılan Kanun, çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili istişare sürecine katılmalarına, riskler ve tehlikeler ile ilgili önerilerde bulunmalarına ve endişelerini dile getirmelerine olanak tanıyan hükümler içermektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 25).

Şikâyet mekanizması bu dokümanın ilerleyen bölümlerinde daha ayrıntılı ele alınmaktadır (bakınız Bölüm 8).

İş Kanunu, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işletmeleri, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerini ve evlerde gerçekleştirilen el sanatlarının yapıldığı işleri, ev işlerini, sporcuları, rehabilite edilenleri, üç veya daha az kişinin çalıştığı esnaf işyerlerini veya el işi üretenleri kapsamamaktadır. (“İstisnalar” başlıklı 4 üncü maddesi) Bu projede, tüm istihdam kolaylaştırma faaliyetleri kayıtlı istihdamı destekleyecektir.

6. SORUMLU PERSONEL

Hâlihazırda ÇSGB-UİGM ve İŞKUR bünyesinde iki Proje Uygulama Birimi (PUB) bulunmaktadır ve bunların önerilen projenin yönetim sorumluluğunu üstlenmesi beklenmektedir. Türk Kızılay bünyesinde yeni bir PUB kurulacaktır. Bu birimler, Dünya Bankası'nın finansal ve raporlama gereklilikleri doğrultusunda satın alma, finansal yönetim, sosyal ve çevresel gerekliliklerden, proje uygulamasına ilişkin izleme ve düzenleme raporlamadan ve iletişim ve bilgilendirme faaliyetlerinden sorumlu olacaktır.

ÇSGB-UİGM aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bu işgücü yönetim prosedürlerinin ÇSGB PUB bünyesinde görev yapan doğrudan çalışanlar dahil olmak üzere tüm proje çalışanı kategorilerine genel olarak uygulanması
- Projenin hazırlık, geliştirme ve uygulama aşamalarında gerekli olduğunda ve işgücü yönetim prosedürlerinin herhangi bir boyutu bakımından önem taşıyan ulusal mevzuat değişiklikleri halinde işgücü yönetim prosedürlerinin güncellenmesi
- Proje çalıştırılmak üzere istihdam edilecek doğrudan çalışanların işe alma ve istihdam süreçlerinin kayıtlarının tutulması
- İşgücü yönetim prosedürlerine ve ulusal çalışma mevzuatına uyumlu olmasını sağlamak için, sözleşmeli işçilerin istihdam sürecinin izlenmesi
- Çalışanlara yönelik şikâyet mekanizmasının geliştirilmesi ve uygulanması, doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar ile toplumdan alınan şikâyetlerin giderilmesi

İŞKUR aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bu işgücü yönetim prosedürlerinin bu proje için çalışan İŞKUR personeline uygulanması
- Bu işgücü yönetim prosedürlerine ve ulusal istihdam, sağlık ve emniyet mevzuatına uyumun sağlanması
- Doğrudan çalışanların işe alma ve istihdam süreçlerinin kayıtlarının tutulması
- İşgücü yönetim prosedürlerine ve ulusal çalışma mevzuatına uyumlu olmasını sağlamak için, son faydalanıcıların UEP sürecinin izlenmesi
- UEP sağlayan işverenlerin bu İşgücü Yönetim Prosedürlerine ve son faydalanıcı ile ilgili hükümlere uyumlarının izlenmesi
- Proje işçilerinin İSG eğitiminin izlenmesi
- Çalışanlara yönelik şikâyet mekanizmasının uygulanması, doğrudan ve son faydalanıcılardan alınan şikâyetlerin giderilmesi
- Görev tanımlarının ve UEP koşullarının son faydalanıcılara açık bir şekilde duyurulması

UEP'e katılan işverenler İŞKUR'un UEP ile ilgili politikalarına, ulusal çalışma ve sigorta mevzuatına ve bu işgücü yönetim prosedürlerinin son faydalanıcılar ile ilgili hükümlerine uymakla yükümlü olacaktır. Türk Kızılay açısından ise işgücü yönetim prosedürlerinin tüm boyutlarının projeye ilgili çalışan personeline uygulanması konusundaki genel sorumluluk Türk Kızılay İnsan Kaynakları Bölümüne ait olacaktır.

7. POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Proje faaliyetlerinde görev alan memurlar için kamu sektöründeki görevlendirmelerine ilişkin koşul ve hükümler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal mevzuat⁵ da dâhil olmak üzere işbu İşgücü Yönetim Planı'ndaki hükümler de geçerli olacaktır. Bunun dışındaki çalışanlar için geçerli mevzuata ek olarak aşağıdaki çerçeve izlenecektir:

- Tüm sözleşmeli proje personeli ile iş tanımı, çalışma saatleri, çalışma koşulları, ücret düzeyi (fazla mesai ücretleri dâhil olmak üzere) ile ilgili hükümleri içeren yazılı istihdam sözleşmeleri yapılacaktır. Çalışanlar istihdam sözleşmelerini imzalayacaktır ve bir nüshası kendilerinde kalacaktır.
- İşe alma öncesinde açık görev tanımları sunulacak ve her bir görev için gerekli beceriler açıklanacaktır.
- İş başvuruları ÇSGB, İŞKUR ve Türk Kızılay tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine uygun olarak değerlendirilecektir.
- Yazılı belgelere ek olarak, yazılı belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek kişiler ve okuma yazma bilmeyen kişiler için istihdam koşul ve hükümlerine ilişkin sözlü bir açıklama yapılacaktır.
- Haftalık çalışma süresi saati 45 saat olacak, fazla mesaiye ihtiyaç duyulması halinde çalışanlara İş Kanununda açıklandığı şekilde fazla mesai ücreti ödenecektir. İşveren, İş Kanununda belirtildiği gibi yılda en fazla 270 saati geçmemek üzere çalışanlardan fazla mesai yapmalarını talep edebilir. Ayrıca, İş Kanununda öngörüldüğü gibi, her yıl Ocak ayında çalışanların fazla mesai çalışmaları için rızaları alınır.
- Çalışanlar düzenli maaş alma ve işte olmadıkları zamanlar ve fazla mesai, tatilde çalışma, hafta sonları çalışma gibi spesifik çalışma koşulları için ücret alma hakkına sahiptir. Bu koşul düzenli olarak çalışmayan proje çalışanları ile gerçekleştirilen görevlerin performansına veya tamamlanmasına göre değerlendirilen işler için geçerli değildir (danışmanlar gibi).
- Proje çalışanları bu Prosedürün 10'uncu bölümünde açıklanan şikâyet mekanizmasına erişebilecektir.
- Yaralanma ve sağlık risklerinin fazla olduğu işlerde, işyerinde koruma ve emniyet önlemleri uygulanacak, bu işlerde çalışan personele yönelik eğitimler düzenlenecektir.
- Yaralanma ve sağlık riski fazla olan görevlerde çalışan işçilerin kayıtları tutulacaktır.

ÇSGB proje ile ilgili olarak meydana gelen ve çevre, etkilenen topluluklar, kamuoyu ve işçiler üzerinde önemli bir etkisi olan veya olabilecek her türlü olay veya kazayı (işgücü, sağlık ve emniyet, güvenlik olayı, kaza veya koşul ile ilgili), en geç olayın gerçekleşmesinden sonra üç iş günü içerisinde olmak üzere makul olduğunca hızlı bir şekilde Banka'ya bildirecektir. Bu olaylar grevleri veya başka işçi protestolarını, ciddi işçi yaralanmalarını veya ölümlerini, projenin halkta sebep olduğu zararları veya mülke verilen zararları içerebilir. Mümkünse, ÇSGB ayrıca 30 takvim günü içerisinde ilgili düzeltici eylem hakkında Dünya Bankası'nı bilgilendirecektir.

Türk Kızılay'ın İK düzenlemeleri ve prosedürleri ulusal mevzuat ve düzenlemelere uygundur. Türk Kızılay IFRC tarafından onaylanan İK uygulamalarını ve standartlarını uygulamaktadır.

⁵ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6 ve 7 nci maddelerinin kamu kurumları bağlamında yürürlüğe girmesi ertelenmiştir.

Projenin doğrudan çalışanları Türk Kızılay'ının dahili İK kurallarına, prosedürlerine ve süreçlerine uygun olarak işe alınacak ve yönetilecektir.

Türk Kızılay'ın kurum içi düzenlemeleri ve prosedürleri aşağıda özetlenmektedir:

- (a) *Personel Yönetmeliği*, çalışma koşullarını ve iş sözleşmesine tabi personelin niteliklerini, hak ve yükümlülükleri ile ücret konularını düzenlemektedir. Bunlar personel seçimi ve yerleştirmesi, atama, çalışma saatleri, fazla mesai, resmi tatiller, izin ve ücretsiz izin, ücret ve yan faydalar, geçici görevlendirme, harcırak, personel planlama, performans yönetimi, işyeri ilkeleri, davranış kuralları, çalışma kuralları, vs. gibi hususları içermektedir.).
- (b) *Disiplin Yönetmeliği*, çalışanlar için geçerli durumları, davranışları, eylemleri ve disiplin cezalarını kapsamaktadır.
- (c) *Performans Yönetmeliği*, Performans Yönetim Sistemine ilişkin esas ve usulleri kapsamakta, ölçme ve değerlendirme yöntemlerini açıklamaktadır. Performans Yönetim Sistemi tüm çalışanlar için geçerlidir.
- (d) *Bütçe Yönetmeliği*, (*Organizasyon, İstihdam ve Sosyal haklar ile ilgili hükümler içermektedir*) personele sağlanacak aynı ve nakit yardımların kapsamı dâhil olmak üzere Türk Kızılay'ın yıllık bütçesinin hazırlanması ve uygulanması ile ilgili usul ve esasları içermektedir;
- (e) *Ayrılma Prosedürü*, çalışanların görevden ayrılması ve atanmaları ile ilgili usul ve esasları belirlemektedir. Hükümler 4857 sayılı İş Kanununu esas almaktadır. Prosedürde işten ayrılan çalışanların ayrılma türüne göre kıdem tazminatı almaya hak kazanacağı belirtilmektedir.
- (f) *İzin Prosedürü*, Türk Kızılay'ı tarafından uygulanan ücretli ve ücretsiz izin süreçlerini kapsamaktadır. Bu, hem Kanunda sağlanan ücretli izin haklarını hem de Türk Kızılay'ın çalışanlarına sunduğu ilave izin ve yardımları kapsamaktadır.

Türk Kızılay, ulusal mevzuat ve düzenlemeler kapsamında, yeni işe aldığı çalışanlarına oryantasyon eğitimi sağlamaktadır. Kızılay İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü ve Kızılay İnsan Kaynakları bölümü İSG gerekliliklerine uyumun sağlanmasından sorumludur. Türk Kızılay, tüm personelinin İSG prosedürleri ve faaliyetleri hakkında bilgilendirilmesini sağlamak için düzenli eğitimler sunmakta ve farkındalık yaratma etkinlikleri düzenlenmektedir. Ayrıca Kızılay Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu tarafından uygulanan standartlara bağlıdır.

8. İSTİHDAM YAŞI

Proje çalışanlarının asgari çalışma yaşı 18 olacak, ancak 16-18 yaşları arasında belirli istisnalar dışında ulusal yasalara uygun olarak izin verilecektir (lütfen Bölüm 4.1.11'e bakınız). İŞKUR'un istihdam programları 16-18 yaş için uygundur ve devam etmekte olan GKSS ve Türk Vatandaşları için İstihdam Desteği Projesi katılımcılarının yarısının genç insanlar olduğu ve belirli sınırlamalar altında 16-18 yaş arasındaki gençlerin Projeden yararlanacağı düşünülmektedir.

Yüklenicilerin / işverenlerin tüm çalışanların kimliklerini ve yaşlarını doğrulaması gerekecektir. Bu, işçilerin bir doğum belgesi, tıbbi muayene sonuçlarına dayalı bir sertifika, ulusal kimlik kartı ve pasaport gibi resmî belgeler sunmasını gerektirecektir.

Projede asgari yaştan altındaki bir çocuğun çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı göz önünde bulundurularak, çocuğun sorumlu bir şekilde istihdamını veya katılımını derhal sona erdirmek için önlemler alınacaktır.

Çocuk ve Gençlerin İstihdamına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2004)

Bu düzenleme, 15 yaş üstü ve 18 yaşın altındaki kişilerin sağlıklarına, fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine müdahale etmeyecek şekilde işe alınma yollarını düzenler. Bu düzenleme aynı zamanda 18 yaşın altındaki kişilerin çalıştırılmayacağı iş türlerini de içermektedir.

UEP'e katılan işverenlerin tüm işçilerin yaşlarını doğrulaması istenecektir. Bu, işçilerin ulusal kimlik kartı, pasaport, doğum belgesi, tıbbi muayenenin sonuçlarına dayalı sertifika veya devlet tarafından verilmiş başka herhangi bir belgeyi içerebilecek resmi belgeler sunmasını gerektirecektir.

- UEP'e katılan işverenler, 16 ila 18 yaşları arasındaki kişileri istihdam edebilir. İşin tehlikeli olmaması ve çocuğun sağlığına, fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimine müdahale etmemesi için aşağıdaki önlemler uygulanacaktır: 16-18 yaş arası işçiler yer altı dahil tehlikeli işlerde, su altı çalışması, yüksekte veya kapalı alanlarda çalışma, tehlikeli makine, ekipman veya araçlarla çalışma veya ağır yüklerin kaldırılması veya taşınması ile ilgili olarak, sağlıksız ortamlarda tehlikeli madde unsurlarına veya işlemlere veya sıcaklıklara, gürültüye veya sağlığa zararlı titreşim; veya uzun saatler boyunca çalışmak gibi zor koşullar altında, gece veya işveren binasında hapsolmanın gerekli olduğu işlerde çalışmayacaktır.
- İşverenler, işin tehlikeli olmadığından emin olmak için işe başlamadan önce uygun bir risk değerlendirmesi yapacaklardır. İşverenler, bu tür risk değerlendirmelerinin kayıtlarını tutmakla yükümlüdür.
- İşverenler, 16-18 yaş arası çalışanlara düzenli iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermek ve bu eğitimlerin kayıtlarını tutmakla yükümlüdür.
- İşverenler, 16 yaşın üzerindeki ve 18 yaşın altındaki tüm işçilerin ayrı bir kaydını oluşturmak ve tutmakla yükümlü olacaktır. Bu kayıt, okula veya mesleki eğitim programlarına kayıtlarının ayrıntılarını ve haftalık çalışma saatleriyle ilgili ayrıntıları içerebilir;
- 18 yaşın altındaki işçilerin fazla mesai yapması yasaklanacaktır.
- 16-18 yaş arası işçilerin günlük çalışma süreleri, 24 saatte aralıksız 14 saat istirahat dikkate alınarak uygulanacaktır.
- Günde iki ile dört saat arası işlerde 30 dakika, günde dört ile yedi saat arası işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat dinlenme molası verilecektir.

- İşverenin vermesi gereken eğitimde geçirilen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen kurslarda ve mesleki eğitim programlarında geçirilen süreler çalışma saati sayılır. 16-18 yaş arası işçiler için haftalık dinlenme süreleri 40 saatten az kesintisiz dinlenme olmayacaktır. Haftalık dinlenme ödenir. Ulusal ve resmi tatillerde çalışmayacaklar.
- 16-18 yaş arası işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz ve en fazla iki kısım halinde alınabilir. Okula devam eden genç işçilere, okul tatilleri olduğu dönemlerde veya kurs veya diğer eğitim programlarının devam etmediği dönemlerde yıllık ücretli izin verilir.
- İşverenler, 16-18 yaş arası işçilere işyerindeki risklere göre yapacakları iş, işin niteliğine göre çalışma hakları ve yasal hakları konusunda gerekli eğitimi çalışmaya başlamadan önce vereceklerdir.
- İşverenler, sağlık, güvenlik ve çalışma koşullarını, çalışma saatlerini ve 16 ile 18 yaşları arasındaki işçilere verilen eğitimleri aylık olarak izleyecek. İŞKUR, gerektiğinde bu kayıtlara erişebilecektir.

Projede asgari yaşın altındaki bir çocuğun çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı göz önünde bulundurularak, çocuğun sorumlu bir şekilde istihdamını veya katılımını derhal sona erdirmek için önlemler alınacaktır.

9. KOŞULLAR VE HÜKÜMLER

ÇSGB ve İŞKUR personeli için geçerli koşullar ve hükümler 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilmektedir. İŞKUR’da danışman veya sözleşmeli personel olarak çalıştırılan doğrudan çalışanlar için geçerli koşul ve hükümler İş Kanununun hükümleri doğrultusunda kendi sözleşmelerinde belirlenir.

Türk Kızılay’ın istihdam ile ilgili koşul ve hükümleri ulusal mevzuata ve Kızılay İK politikasına tabidir. Türk Kızılay çalışanlarına ulusal mevzuatta öngörülen tüm yardımlar ve sosyal haklar sunulmaktadır (fazla mesai, ücretli yıllık izin, aile izni, hastalık izni, ücretsiz izin, annelik ve babalık izni, vs. gibi). Ulusal mevzuatın izin verdiği haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir; ancak Türk Kızılay’ın istihdam politikaları ve düzenlemeleri uyarınca, günde 8 saat ve haftada 40 saat çalışılmaktadır. Ulusal mevzuata göre, Türk Kızılay çalışanları (4857 sayılı kanuna tabi çalışanlar) sendika kurabilmekte veya sendikaya üye olabilmektedir.

İlgili ulusal mevzuatın ve hukuki yolların yanı sıra Paydaş Katılım Planı, Madde 7’de tanımlanan mekanizmalar geçerli olacaktır.

Son faydalanıcıların kullanabileceği şikâyet mekanizması ise Bölüm 11’de açıklanmaktadır.

10. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

ÇSGB, İŞKUR ve Türk Kızılay yüklenicilerin meşru ve güvenilir kuruluşlar olmalarını ve bu Prosedür uyarınca oluşturulmuş işgücü yönetim prosedürlerinin mevcut olmasını sağlayacaktır.

Yükleniciler ile yapılan sözleşmelerde işgücü ve işyerinde koruma önlemleri ile ilgili yürürlükteki mevzuata uyma yükümlülüğü ile ilgili bir hüküm yer alacaktır. Yüklenicilerin seçimi sırasında, PUB'lar aşağıdakiler dâhil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere ilave belge ve bilgi sunulmasını talep edebilirler:

- Kamu kayıtlarına ilişkin bilgiler; örneğin iş müfettişliklerinden ve diğer yaptırım organlarından alınan raporlar dahil olmak üzere, ilgili çalışma mevzuatı ihlallerine ilişkin şirket sicilleri ve resmi belgeler;
- İşletme lisansları, tescil, izin ve onay belgeleri;
- İSG ile ilgili hususları da içeren işgücü yönetim sistemi ve işgücü yönetim prosedürleri ile ilgili belgeler;
- İşgücü yönetimi, sağlık ve güvenlik personelinin ve bunlardan istenen niteliklerin ve sertifikaların tespiti;
- İşçilerin gerekli işi yapabileceklerine ilişkin sertifika/izin/eğitime sahip olduklarını gösterir belgeler;
- Sağlık ve güvenlik ihlallerinin kayıtları ve cevaplar;
- Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkili mercilere yapılan bildirimler;
- Yasal olarak gerekli işçi yardımlarının ve işçilerin ilgili programlarına kaydedildiklerine dair kayıtlar;
- Çalışılan saatleri ve alınan ücretleri gösteren işçi bordro kayıtları;
- Güvenlik kurulu üyelerinin tespiti ve toplantı tutanakları,
- Yükleniciler ve tedarikçiler daha önce yapılan ve ERSS2'yi yansıtan koşul ve hükümlerin yer aldığını gösteren sözleşme nüshaları.

Seçilen yükleniciler ile yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası'nın Standart İhale Dokümanlarında ve Türkiye'deki mevzuatta öngörülen işgücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

ÇSGB ve İŞKUR için Davranış Kuralları, çevresel ve sosyal risklerin yanı sıra etik standartları ele almak için ulusal mevzuatı takip edecek ve bu standartlar tüm kamu çalışanlarına, sözleşmeli personele, işçilere ve diğer çalışanlara uygulanacaktır. Kamu kurumları, etik mevzuat ve Kamu Görevlileri Etik Kurulu kararlarına tabidir.⁶

Türk Kızılay ayrıca yüksek bağımsızlık, etkinlik ve etki standartlarının yanı sıra davranış standartlarını korumayı amaçlayan "Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Hareketi ve Afet Yardımında Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar) için Davranış Kuralları"na da uymaktadır.

PUB'lar sözleşmeli olarak çalıştırılan işçiler ile ilgili olarak, alt işverenlerin performansını izleyecektir. Bu kapsamda özellikle alt işverenlerin yaptıkları sözleşmeye uyumları (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) üzerinde odaklanacaktır. Bunun için proje yerlerinde ve çalışma sahalarında ve/veya alt işverenler tarafından hazırlanan işgücü yönetim kayıtları ve

⁶ Daha fazla bilgi için lütfen www.etik.gov.tr ve <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/etik-komisyonu/> adreslerini ziyaret ediniz.

raporları üzerinde düzenli denetimler ve teftişler ve/veya nokta kontroller yapılması gerekebilir. Alt işverenlerin işgücü yönetim kayıtları ve raporları şunları içerebilir: (a) nc taraflar ile sözleşme yapılan işçiler arasındaki istihdam sözleşmelerinin veya düzenlemelerinin temsili nitelikteki örnekleri; (b) alınan şikayetlerin ve bunlara ilişkin çözümlerin kayıtları; (c) yaşanan ölüm vakaları ve olaylar ile uygulanan düzeltici önlemlere ilişkin raporlar dâhil olmak üzere emniyet denetimleri ile ilgili raporlar; (d) Ulusal mevzuat ihlaline ilişkin olayların kayıtları; ve (e) projeye ilişkin işgücü ve çalışma koşullarını ve İSG hükümlerini açıklamak için sözleşmeli çalışanlarına verilen eēitimlerin kayıtları.

11. PROJE FAYDALANICILARI VE ŞİKÂyet MEKANİZMASI

Proje yararlanıcıları, Alt Bileşen 1.1: İŞKUR tarafından GKSS ve Türk Vatandaşları için sağlanan Aracılık ve Danışmanlık Hizmetleri ve İstihdam Desteği, yani Proje kapsamında finanse edilen Uygulamalı Eğitim Programı (UEP) alacak kişiler kapsamındaki faydalanıcılarıdır.

UEP için nihai faydalanıcıların seçilmesi: İŞKUR iş arayanlar ile İŞKUR'un il ve ilçe müdürlüklerinin mevcut işveren ağındaki potansiyel işverenler havuzundan ve İŞKUR üzerinden yayınlanan iş ilanlarından seçilecek bir işveren ile eşleştirecektir. İş arayanların UEP için tespiti sektör, meslek ve işverenler ile eşleştirilmesinde işgücü piyasası talebi esas alınacaktır. Program, İŞKUR'un geçmişte geliştirdiği ve farklı iş arayan gruplarına sunduğu çok çeşitli mevcut programları esas alınacaktır. İŞKUR tarafından seçilen ve İŞKUR program yönetmeliklerinin uygunluk kriterlerini karşılayan işverenler faydalanıcılara eğitim verecektir.

UEP Kapsamındaki Çalışmanın Süresi: UEP asgari altı ay sürecektir ancak bu süre muhtemelen mesleğe ve sektöre göre farklılık gösterecektir. UEP sadece hâlihazırda İŞKUR tarafından sunulan benzer iş başı eğitimi programlarından yararlanmayan iş arayanlara sunulacaktır. Sunulacak eğitim hizmetlerinin maliyeti Proje kapsamında karşılanacaktır.

Proje yararlanıcıları için geçerli olan hüküm ve koşullar:

- Proje faydalanıcıları ile tabi olacakları koşul ve hükümlerin yer aldığı yazılı sözleşmeler imzalanacaktır. İmzalanan sözleşmenin bir nüshası proje faydalanıcısına verilecektir.
- Yazılı belgelere ek olarak, yazılı belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek ve okuma yazma bilmeyen kişiler için istihdam koşul ve hükümlerine ilişkin sözlü bir açıklama yapılacaktır.
- Proje faydalanıcılarına Türkiye'deki aylık asgari ücret seviyesine eşit olacak şekilde günlük harçlık verilecektir. Harçlık seviyeleri İŞKUR tarafından İEP program yönetmeliklerine uygun olarak belirlenmektedir.
- Program kapsamında ayrıca UEP boyunca işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ve genel sağlık sigortası primleri de ödenecektir.
- Normal çalışma saatleri en fazla haftada 45 saat olacaktır. Fazla mesai için ilave fazla mesai tazminatı ödenecektir ve fazla mesai süresi yıllık 270 saati geçemeyecektir.
- Proje faydalanıcıları işin mahiyetine bağlı olarak haftada en fazla altı gün çalışacaktır.
- Proje faydalanıcıları için ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Kanunu hükümleri geçerli olacaktır.
- Proje faydalanıcıların seçimi ayırım gözetmeme ve fırsat eşitliği ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilecektir. İstihdam ilişkisinin işe alma, terfi, ücret, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim veya istihdamın sonlandırılması gibi herhangi bir yönü bakımından asla ayırmacılık yapılmayacaktır.
- İşe alma prosedürleri şeffaf ve aleni olacak, etnik köken, ırk, din, cinsiyet, engellilik, siyasi görüş ve İş Kanunu'nda yer alan diğer hususlar bakımından ayırmacılık yapılmayacaktır.
- İşe alma öncesinde açık görev tanımları sunulacak ve her bir görev için gerekli beceriler açıklanacaktır.

- GKSS çalışma iznine sahip olmadığı ancak UEP katılım koşullarını karşıladıkları durumlarda, ESS2 koruma önlemleri uygulanacaktır.

İŞKUR'un tüm UEP'lerinde olduğu gibi, UEP kapsamında eğitim verilen katılımcıların (proje faydalanıcılarının) belirli bir oranı için istihdam garantisi hükmü olacaktır.

İŞKUR UEP kapsamındaki katılımcılar (yani hem işverenler hem de nihai faydalanıcılar) için uygulanacak UEP prosedürlerine sahiptir.

İşverenlerin UEP'ye katılım için uygunluğu: UEP, İŞKUR'a kayıtlı olan ve en az iki sigortalı (kayıtlı) çalışanı bulunan tüm kuruluşlarda uygulanabilir. Burada, sigortalı çalışan ifadesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olan çalışanları ifade etmektedir ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununa tabi olarak çalışanları (en az iki) olan işverenler veya özel fon kesintisine tabi olan işverenler programdan yararlanabilmektedir. Bu kapsamda programın uygulanacağı kuruluşların belirlenmesinde sadece bu gerekliliklerin dikkate alınması zorunludur.

Başvuru şartlarına haiz işverenlerin program başvurularının kabul edilip edilmeme hususunda yetki ve sorumluluk sadece il müdürlükleri/hizmet merkezlerindedir. Başvurular değerlendirilirken gerek görülmesi halinde işverenin daha önce uygulanan programlardaki sözleşme ve mevzuat hükümlerine uygun davranıp davranmadığı, yükümlülüklerini usulüne göre ve zamanında yerine getirip getirmediği, daha önceki katılımcıların işveren ile ilgili değerlendirmeleri ve katılımcılara olan katkısı, istihdamdaki artış durumu gibi hususlar dikkate alınabilecektir. İl müdürlüğü/hizmet merkezi tarafından programın uygulanacağı işyerinin gerek görülmesi halinde sözleşme imzalanmadan önce ziyaret edilip iş sağlığı ve güvenliği, katılımcının program konusu mesleği öğrenmesini sağlayabileceği ortam olup olmadığı ve program sorumlusunun işyerinde fiili olarak çalışıp çalışmadığı hususları teyit edilerek tutanak altına alınabilecektir.

Program düzenlenen işverenin çalışma alanları dikkate alınarak katılımcıların rızası alınmak şartı ile, başka illerde programın konusu, mesleğin icrası ve eğitim için yedi günden fazla süre ile görevlendirilmesi il müdürlüğünün onayı alınmak şartı ile mümkündür. Sözleşme imzalanan il dışında başka ilde katılımcının yedi günden fazla süre ile programa katılması durumunda, denetim ve ziyaretlerin gerçekleşmesi ve ilgili tutanakların iletilmesi için il müdürlükleri arasında gerekli iletişim kurulacaktır.

İşverenin yükümlülükleri: Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 48. maddesine göre, işveren tarafından işbaşı eğitim programı sorumlusu olarak belirlenen kişi, katılımcının (toplum çalışanı) programın amacına uygun şekilde mesleğini iş başında öğrenmesi ve tecrübe kazanması için gerekli kolaylığı sağlamak ve katılımcıya (proje faydalanıcısı) sadece program düzenlenen meslek ile sınırlı olmak üzere görev vermekle yükümlüdür. Katılımcının (toplum çalışanı) program amacı dışında görevlendirildiğinin İŞKUR tarafından tespiti halinde işverenin uyarılması, ancak bu uyarıya rağmen durumun devam etmesi halinde sözleşmenin feshedilmesine il müdürlüğü karar verecektir. Bu kapsamda sorumlu, Katılımcı Değerlendirme Formunu düzenli olarak doldurmak ve işveren tarafından aylık olarak düzenlenen kursiyer devam çizelgeleri ile birlikte il müdürlüğüne gönderilmesini temin etmekle yükümlüdür. İl müdürlükleri bu formları değerlendirip, programın devamı ile ilgili uygulamaları yönlendireceklerdir. İşveren tarafından belirlenen sorumlunun değişmesi durumunda işveren söz konusu değişikliği il müdürlüğü/hizmet merkezine yazılı olarak bildirmek mecburiyetindedir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almak zorundadır. Katılımcının eğitim aldığı sırada iş kazası geçirmesi durumunda kaza, işveren tarafından, kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhâl, Sosyal Güvenlik

Kurumuna ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bu konu ile ilgili mevzuat hükümlerine tabi olarak bildirilir.

İşveren tarafından programa başvuru yapılırken aşağıdaki belgelerin ilgili olanlarının ibraz edilmesi gerekmektedir: a) Talep dilekçesi, b) İşveren taahhütnamesi, c) Ön Talep Formu, d) İşveren türüne göre; ticaret sicil gazetesi, vakıf senedi, dernek tüzüğü, birlik veya oda kaydı belgelerinin aslı veya noter onaylı örnekleri veya işverenin hukuki durumunu gösterir belge (Belgelerin aslı görülmek suretiyle il müdürlüğü/hizmet merkezince onaylı örnekleri de geçerli olabilecektir), e) Son üç aylık sigortalı çalışan sayısını gösteren belge veya katılımcı adaylarının son üç aya ait sigorta dökümünü gösterir belge (katılımcının işverenin çalışanı olup olmadığının kontrolü amacıyla istenir), f) İşverenin veya işverenin imzaya yetkili temsilcisinin imzasını gösterir belge (Belgenin aslı görülmek suretiyle il müdürlüğü ve hizmet merkezince onaylı örneği de geçerli olabilecektir).

Denetimler ve ziyaretler: Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 59 uncu madde hükümleri uyarınca, programlara ilişkin denetimler, Kurumun denetim yetkisi saklı kalmak şartı ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 13 üncü maddesi hükmü uyarınca oluşturulan Denetim Kurulu tarafından yapılır. Kurum personeli tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde ve gerekli görüldüğünde Genel Müdürlük personeli tarafından da programın her aşamasında denetim ve ziyaretler gerçekleştirilebilir. Yüklenici, denetim ve ziyaretlerde gerekli kolaylığı sağlamakla mükelleftir.

Anılan Yönetmeliğin 60'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre, işverenin, 51 inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen taahhütnamede yer alan yükümlülüklerini yerine getirmede tespit edilirse, varsa devam eden programlar sonlandırılır ve bu programlar için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilir ve işveren tespit tarihinden itibaren on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz.

Anılan Yönetmeliğin "İş sağlığı ve güvenliği" başlıklı 93 üncü maddesine göre; Kurs ve programların uygulanması sırasında iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almak, buna ilişkin tüm araç ve gereçleri bulundurmak ve iş kazası ve meslek hastalıklarında resmi kurumlara yapılması gerekli bildirimleri süresi içinde yapmak yüklenicilerin sorumluluğundadır. Yükleniciler iş kazası meydana gelmesi halinde resmî kurumlara yapılması gereken bildirimleri süresi içinde yapmakla ve durumu il müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

"Engellilerin ulaşılabilirliği" başlıklı 94 üncü maddesine göre, Engellilerin, kurs ve programlara katılımını sağlamak üzere eğitim mekanı ve bu mekana ulaşılabilirliğinde kullanılan diğer kısımlarda gerekli önlemleri almak yüklenicinin sorumluluğundadır.

Proje Faydalanıcılarının Kullanımına Yönelik Şikâyet Mekanizması

ŞM'nin detaylı alım kanalları da Proje Uygulama El Kitabında detaylandırılacak ve uygulanan Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları için İstihdam Desteği Projesi (P161670) kapsamında da uygulandığı için tüm proje yararlanıcıları ÇSGB ve İŞKUR tarafından bu kanallar hakkında bilgilendirilecektir.

Proje sayesinde UEP ve istihdama erişebilen faydalanıcılar ALO 170 olarak da bilinen ÇSGB'nin mevcut çağrı hattını kullanabilecektir. ALO 170, 2010 yılında çalışma hayatı ile ilgili şikâyetleri çözmek ve yönetmek amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi adıyla kurulmuştur.

Çağrı merkezi; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik ile ilgili her türlü bildirim, başvuruyu, şikâyeti ve geri bildirim ele alacaktır. Dolayısıyla aşağıdakiler ile ilgili şikâyetlerin, geri bildirimlerin, soruların ve önerilerin iletilebilmesi için şikâyet mekanizması kullanılabilir:

- Çocukların ve gençlerin çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslara uyulmaması, iş sağlığı ve güvenliği ve cinsiyete dayalı şiddet ile ilgili olanlar dâhil olmak üzere proje politikalarının, kılavuzlarının veya prosedürlerinin ihlali.
- Genel geri bildirimler, sorular, öneriler.

ALO 170 çağrı hattı 7/24 esasına göre hizmet vermektedir ve çağrı merkezine yapılan tüm başvurular kayıt altına alınmaktadır ve yasal süre içinde içerisinde çözüme kavuşturulmaları gerekmektedir. Aynı zamanda bir web sitesi de bulunmaktadır (www.alo170.gov.tr) ve canlı çevrim içi sohbet hizmetleri sunmaktadır. ALO 170 bu proje ile ilgili başvuruları ayırtıracak ve her bir başvuruyu ve çözüm durumunu izleme ve raporlama amacıyla ÇSGB PUB Şikâyet Mekanizması sorumlusuna bildirecektir.

Proje faydalanıcıları, projenin aracılık /danışmanlık hizmetleri ve istihdam desteği kapsamında, çalışma mevzuatı, İSG, özlük hakları ve ALO 170 hakkında ayrıntılı yönlendirme alacaktır. Bu proje faydalanıcılarının kayıtlı istihdam ile ilgili yürürlükteki mevzuat hakkında tam bilgi sahibi olmalarını, istihdam koşullarının ve hükümlerinin (ücretler, İSG, çalışma koşulları, vs.) ihlal edilmesi durumunda nereye ve nasıl başvuracaklarını öğrenmelerini sağlayacaktır.

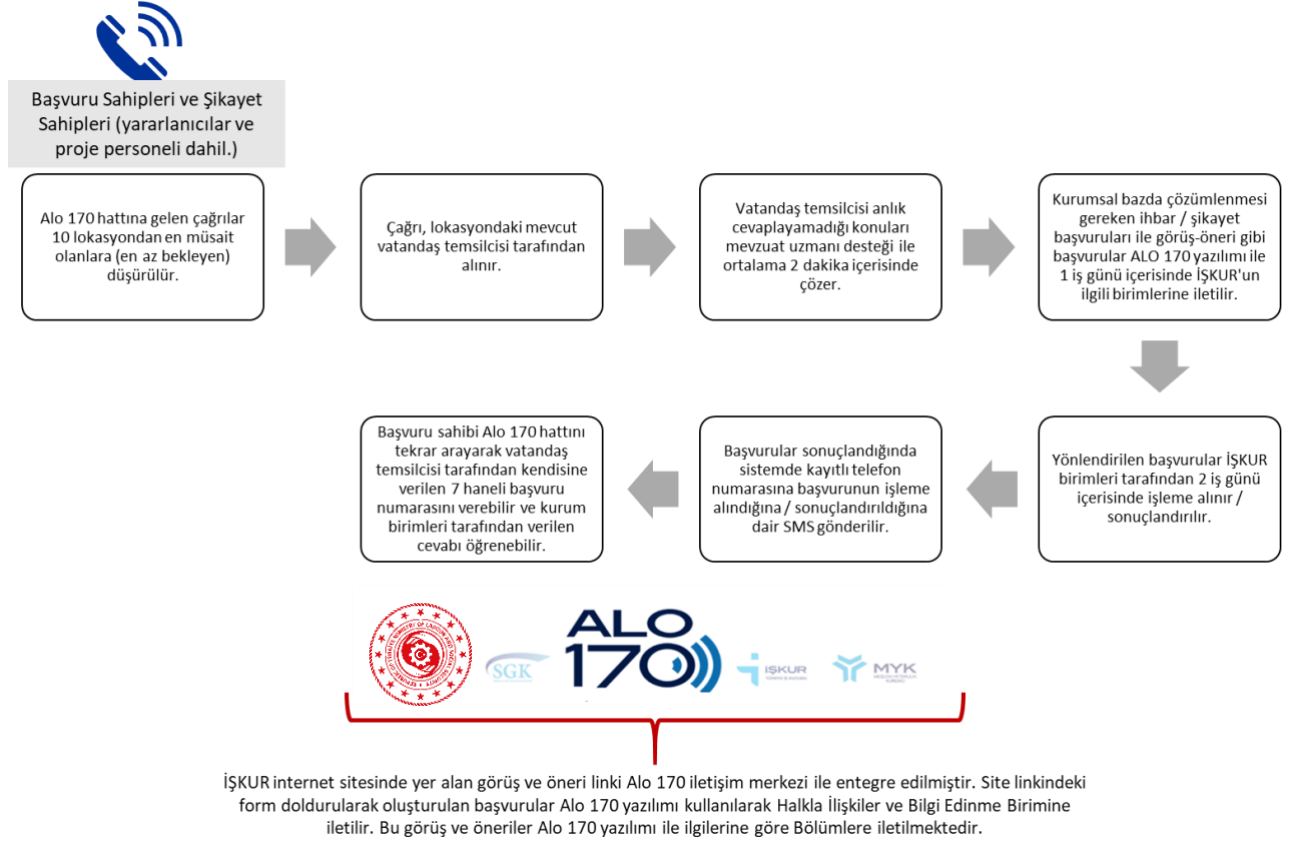
Şikâyet mekanizması kanalları ve prosedürleri

Mevcut ŞM, ALO 170'de şikayetleri almak için beş farklı kanal vardır:

- a) Şikâyet formu: Online şikâyet formunu doldurarak (<https://www.alo170.gov.tr/>)
- b) Engelliler için de 7 gün / 24 saat erişilebilen telefon: Herhangi bir telefondan 170'i tuşlamak
- c) E-posta: iskur@iskur.gov.tr adresine veya Empmentsupport@csgb.gov.tr adresine e-posta gönderilerek
- d) Faks: +90 (312) 296 18 74, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü
- e) Posta: 3071 Sayılı Dilekçe Hakkı Kanunu uyarınca ÇSGB'ye dilekçe ile başvurarak

Şikâyetçinin cevap vermesi durumunda verilecek en az bir iletişim bilgisi ile bu kanallara başvurular da anonim hale getirilebilir.

ALO 170 kanalından gelen şikâyetler, sorgulamalar, talepler kayıt altına alınır ve alındı teyidi anında paylaşılır. Başvurular 72 saat içinde değerlendirilir. Dilekçe ile yapılan yazılı başvurular, ilgili Dilekçe Hakkı Kanununa göre 15 gün içinde değerlendirilir ve cevaplanır.



Şekil 1: ALO 170'in Akış Şeması

Temyiz mekanizması olarak çalışanlar, CİMER'e (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi) de başvurabilirler ve / veya bir iş uyuşmazlığı varsa, İş Mahkemelerinde dava açmadan önce İş Kanunu uyarınca işveren ve işçi için zorunlu tahkim süreci vardır. Tahkim süreci daha hızlı ve daha etkili duruşma prosedürlerine sahiptir ve davayı 3 hafta içinde sonuçlandırır.

Şikâyet Mekanizmasının İzleme ve Raporlanması

ÇSGB ve İŞKUR, nihai faydalanıcıların şikâyetlerinin ve bunlara ilişkin çözümlerin izleme amacıyla kaydedileceği ALO 170 Şikâyet Mekanizması veri tabanı ile iletişim kurarak her bir şikâyete ayrı bir referans numarası verilmesini ve uygun şekilde takip edilmesini ve kayıt altına alınmasını sağlayacaktır. Bu şikâyet mekanizmasının tasarımı ve işlevselliği hakkında geri bildirimlerin alınmasını sağlayacaktır. PUB çalışanlara ait şikâyet mekanizması uygulaması hakkında Dünya Bankası ekibine altı ayda bir rapor sunacaktır. Ayrıca, şikâyetlere ilişkin veriler ve/veya orijinal şikâyet kayıtları da Dünya Bankası misyonlarına sunulacaktır.

Hassas şikâyetler (işyerinde taciz, cinsel sömürü ve istismar / cinsel taciz ile ilgili olanlar gibi) tam bir gizlilik içinde ele alınacak ve ulusal sevk sistemi izlenecektir. Türkiye'de halihazırda sadece aile içi şiddet değil, aynı zamanda işyeri ile ilgili taciz, zorbalık, şiddet ve tüm kurumların ve şirketlerin takip ettiği hassas şikâyetler için ulusal bir cinsel taciz sevk sistemi bulunmaktadır. Bunlar, Bakanlığımızın himayesi altındadır ve kabul edilemez davranışların açıklandığı ve ilgili cezaların detaylandırıldığı hem Türk İş Kanunu hem de Türk Ceza Kanunu'nda ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Psikososyal destek halihazırda sağlanmaktadır ve cinsel taviz mağdurları için kullanılabilir durumdadır. Proje için kullanılacak ŞM aynı zamanda Alo 170 de dahil olmak üzere işyerinde cinsel taviz sorunlarını ele almak için kullanılacak ve cinsel taciz konularının güvenli ve etik bir şekilde belgelenmesi ile gizli raporlama için yerinde mekanizmalara sahip olacaktır.

Bu tür hassas şikâyetler kaydedildiğinde, Banka bilgilendirilecek ve Proje Yöneticisi, Saha Koordinatörü, Koruma Uzmanı ve İletişim Uzmanı, uygun şekilde İK Müdürü, herhangi bir hak ihlal edildiğine inanmak için nedenlerin olduğu durumlarda uygun önlemleri almaktan sorumlu olacaktır.

ÇSGB PUB'un Şikâyet Mekanizması sorumlusu aşağıdakilerden de sorumlu olacaktır:

- Alınan şikâyetlerin sayısı, esas ve durumu ile ilgili nitel verilerin analiz edilmesi
- Henüz çözülmemiş sorunların izlenmesi ve bunların çözümüne yönelik önlemlerin önerilmesi;
- ÇSGB PUB bünyesindeki Proje Koordinatörüne Şikâyet Mekanizması ile ilgili altı ayda bir raporların sunulması
- Ulusal sevk sistemini takip etmesi gereken hassas şikâyetler için, yalnızca ŞM odak noktası tarafından çözüme kavuşturulmayacak ve Türk İş ve Ceza Kanununda tanımlandığı üzere ilgili makamlara gizli olarak kaydedilecek ve iletilecektir.
- Altı aylık raporlar, aşağıdaki konularda güncel bilgilerin sunulduğu faydalanıcılara ait Şikâyet Mekanizması ile ilgili bir bölüm içerecektir:
 - Şikâyet Mekanizması uygulama durumu (prosedürler, eğitim, kamuoyu bilinçlendirme kampanyaları, bütçeleme, vs.);
 - Alınan şikâyetler \ (başvurular, öneriler, şikâyetler, talepler, olumlu geri bildirimler) hakkında nitel veriler;
 - Şikâyetlerin ve cevapların türü, henüz çözüme kavuşturulamayan sorunlar ve şikâyetler ile ilgili nicel veriler;
 - Alınan önlemlere (verilen cevaplara) ilişkin memnuniyet düzeyi;
 - Gerçekleştirilen düzeltici önlemler ve çözümler.

Çalışanlar için Türk Kızılay Şikâyet Mekanizması

Türk Kızılay, çalışanlar için bir şikâyet mekanizmasına sahiptir. Şikâyetler sözlü olarak, e-posta, yazılı beyan, TRC yardım hattı (#168) veya Türk Kızılay web sitesi aracılığıyla iletilebilir. Şikâyetler ve Türk Kızılay İnsan Kaynakları tarafından işleme alınır.

İnsan Kaynakları ve ilgili bölüm yöneticisinin genel değerlendirmesinin ardından şikâyetler, şikâyet edilen konunun ciddiyeti ve önemi doğrultusunda İşyeri Disiplin Kurulu'na yönlendirilir. Şikâyet veya şikâyetin yazılı bir beyanı veya açıklaması, kurul incelemesi için gereklidir. Şikâyetin yazılı olarak alınmasının nedeni, kötü niyetli veya asılsız şikâyetleri önlemek ve olası hukuki süreçler için şikâyeti kayıt altına almaktır. Yanıt, Türk Kızılay Disiplin Yönetmeliği çerçevesinde belirlenir ve uygulanır. Şikâyet en fazla 30 takvim günü içinde ele alınır. Eylemin ve yanıtın zamanlaması, şikâyetin ciddiyetine bağlıdır. Gerekirse idari veya disiplin cezası verilebilir. İdari eylemler arasında uyarı, asıl göreve geri dönme, takım görevinden menetme, görev değişikliği, unvan, pozisyon ve işin askıya alınması yer alabilir. Disiplin cezaları; uyarı, kınama, ücret kesintisi cezası ve görevden alınmayı içerebilir. Personelin disiplin cezasına itiraz süresi 6 iş günüdür. Bu tür kararlara herhangi bir itiraz yalnızca bir kez kabul edilir ve daha yüksek bir komitede incelenir. Süre içinde itirazda bulunulmaması durumunda çalışan idari veya disiplin cezasını kabul etmiş sayılır.

İş Kanunu'nun 25/2 maddesi uyarınca verilen cezalar için (Etik ve İyi Niyet Kurallarına uymayan durumlar) iç kararlara itiraz edilemez. Bu tür kararlarda çalışanın İş Mahkemelerinde dava açma hakkı vardır. Bireysel ve toplu istihdam ilişkilerinden kaynaklanan hukuki uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinin yetki alanına girmektedir (İş Mahkemeleri, İş Mahkemesinin bulunmadığı iş uyuşmazlıklarını ele alan Türk hukuk mahkemeleriyle aynı tek yargıç yapısına sahiptir). Çalışanlar, ulusal ve uluslararası mevzuatla yasaklanmış ve / veya suç sayılan fiil ve davranışların gerçekleştirildiğine şahit olurlarsa bunu İnsan Kaynaklarına bildirmekle

yükümlüdür. Gerçek ve tüzel kişilerden açık kimlik bilgileri, iletişim bilgileri ve imzası bulunan yazılı şikâyet gelmesi durumunda, insan kaynakları ekibi süreçleri başlatmak, işlemek ve sonuçlandırmakla yükümlüdür.

Şikâyet durumunda işçilerin atacakları adımlara ilişkin kılavuz yukarıda sunulan yasal ve kurumsal çerçeve doğrultusunda hazırlanacak ve resmi proje başlangıcından iki hafta sonra tüm proje çalışanlarının kullanımına sunulacaktır.