



**KALKINMA YATIRIM
BANKASI**

TÜRKİYE KALKINMA VE YATIRIM BANKASI A.Ş.

**KAYITLI İSTİHDAMIN ARTIRILMASI PROJESİ
İÇİN
İŞ GÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ**

İstanbul

27 Temmuz 2020

İçindekiler

1. PROJEDE İŞ GÜCÜ KULLANIMINA İLİŞKİN BİLGİLER.....	4
2. TEMEL POTANSİYEL İŞ GÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	6
3. İŞ MEVZUATINA İLİŞKİN KISA DEĞERLENDİRME: ŞART VE KOŞULLAR	7
4. İŞ MEVZUATINA İLİŞKİN KISA DEĞERLENDİRME: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	13
5. SORUMLU PERSONEL.....	15
6. POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER.....	16
7. İSTİHDAM YAŞI	18
8. ŞART VE KOŞULLAR.....	20
9. ŞİKÂYET MEKANİZMASI.....	21
10. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ	27
11. KREDİ/HİBE ALICILARI İÇİN İŞ GÜCÜ VE ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK İNCELEME VE İZLEME SÜRECİ	28

Projenin Arka Planı

FRIT-II - Kayıtlı İstihdam Oluşturma Projesi (“Proje”), mülteci yoğunluğu yaşanan illerde faaliyet gösteren firmalar için kayıtlı istihdam oluşturma sürecine ilişkin koşulları geliştirmeyi amaçlamaktadır. Aracı Finans Kuruluşu olan Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası A.Ş. (TKYB), Projeyi, aracı finans kuruluşları (AFK’lar) ile birlikte uygulamaya koyacaktır. Dünya Bankası (bundan böyle Banka olarak anılacaktır), kendi kaynaklarını kullanarak ve AB FRIT-II programından yararlanarak Proje için finansman sağlamayı kabul etmiştir.

Önerilen proje, (i) kredi itibarı yerinde olan firmalara verilen krediler ve istihdam oluşturma şartına bağlı olarak firmalara sunulan hibeler yoluyla finansmana erişime ve (ii) gerek iş başı eğitim yoluyla gerek faydalanıcı firmalar ile çalışanların proje tarafından finanse edilen temel eğitimlere katılımı yoluyla yeteneklere erişime ağırlık vererek varlıklara erişimin artmasını destekleyecektir.

Proje, Türk firmalarının faaliyetlerini büyütme ve daha fazla ve daha iyi kayıtlı iş olanakları oluşturma kapasitesine zarar veren, “finansmana ve yeteneklere erişim” olarak adlandırılan iki önemli kısıtlamayı ortadan kaldırmak suretiyle mültecilerin yoğun olarak yerleştiği bölgelerde faaliyet gösteren firmalar için kayıtlı istihdam oluşturmaya ilişkin koşulların geliştirilmesini hedeflemektedir. Proje, üç ana bileşenden oluşmaktadır: ilk bileşen Dünya Bankası’ndan alınan kredi, ikinci bileşen FRIT II programı kapsamında Avrupa Birliği (AB) tarafından finanse edilen hibedir. Üçüncü bileşen ise sürdürülebilirlik sağlamak ve etkiyi en üst düzeye çıkarmak amacıyla projenin tasarımı ve şarta bağlılık durumunun güçlü bir şekilde izlenmesini ve bunlara uyumu temin etmesi gereken kapasite oluşturma ve güçlendirme kuruluşlarından ibarettir. Sürdürülebilir istihdam oluşturma yönünde halihazırda sağlam bir üne ve faaliyetlerini büyütürken yeni pazarlar yaratma konusunda önemli bir kapasiteye sahip köklü firmalar kredi bileşeni açısından başarılı olması daha muhtemel adaylar olacaktır. İstihdam oluşturma potansiyeli yüksek ve istihdam oluşturma şartlarına uyum konusunda istekli olmasına rağmen nispeten küçük firmaların ise hibeden yararlanmaları daha güçlü bir olasılıktır.

Projenin uygulayıcı kurumu Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası (TKYB) olacaktır. İstihdam oluşturmaya odaklı kredi programı, Aracı Finans Kuruluşlarının (AFK’lar) desteğiyle TKYB tarafından uygulanacaktır.

Proje, iktisadi sektörlerdeki kayıtlı istihdam olanaklarını destekleyecektir. Türk hükümetinin ve partnerlerin sosyoekonomik destek hedefleri ile uyumlu olarak; proje, finansal olarak iyi durumdaki firmalara, mevcut faaliyetlere yönelik yatırımlar yapmak için hibe veya krediye erişim seçeneği sunacaktır. Hibe kaynağı, firmanın Türk vatandaşlarını ve hedef illerde yaşayan mültecileri istihdam etmesi ve bu istihdamı sürdürmesi koşuluna bağlı olarak sağlanacaktır. Sunulan işler nitelik itibarıyla usule uygun olmalı ve düzgün çalışma koşulları sunmalıdır; bir diğer deyişle, sosyal güvence ve yasal olarak sağlanması zorunlu diğer istihdam hakları ile İş Kanunu hükümlerinin yerine getirilmesi ve bunlara riayet edilmesi gerekmektedir. TKYB personeli, kredi

bileşeninde sadece istihdama elverişli Türk vatandaşlarının ve hibe bileşeninde hem Türk vatandaşları hem de mültecilerin tespiti ve istihdamı konusunda faydalanıcı firmalara rehberlik yapacak şekilde eğitim alacaktır. Bu kapsamda, faydalanıcı firmaların personel işe alım sürecinde onlara yardımcı olma konusunda; İŞKUR, Kızılay ve Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği gibi hükümet veya AB tarafından desteklenen çeşitli istihdama elverişlilik programları yoluyla hibe yetkililerini destekleyecek kılavuz ve materyaller de hazırlanacaktır. TKYB ve çeşitli istihdam veya eğitim kurumları arasında resmi bağlantılar kurularak işe alımda uygun referansların verilmesi sağlanacaktır. Kredi ve hibe yetkilileri daha kapsamlı müşteri pazarlarına hizmet vermeye duyarlı olacaktır. Ayrıca istihdam planlarının uygulanabilirliğini değerlendirecek ve başvuran işletmeleri İŞKUR ve benzeri kuruluşlardan uygun çalışanları nasıl bulacağı konusunda yönlendirecek şekilde eğitileceklerdir. Proje uygulama aşamasında görev alan personel; rapor hazırlama, doğrulama ve teyit süreci, yaptırımlar süreci ve SGK ile veri alışverişi de dahil olmak üzere koşulsallık uygulamaları konusunda da eğitim alacaktır. Bu yetkinlikler Proje Uygulama Birimi personeli tarafından sürdürülecek olup mekanizma ve öğrenim süreci de benzer amaçlar güdülen gelecekteki projelerde kullanılabilir.

Proje, Türkiye'nin 24 ilinde uygulanacaktır (İstanbul, Gaziantep, Hatay, Şanlıurfa, Adana, Mersin, Bursa, İzmir, Kilis, Konya, Ankara, Kahramanmaraş, Mardin, Kayseri, Kocaeli, Osmaniye, Diyarbakır, Malatya, Adıyaman, Batman, Sakarya, Manisa, Tekirdağ ve Denizli).

1. PROJEDE İŞ GÜCÜ KULLANIMINA İLİŞKİN BİLGİLER

Projenin uygulayıcı kurumu Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası (TKYB) olacaktır. TKYB, dünyanın önde gelen kaynak yaratma kuruluşlarıyla karşılıklı güvene dayalı güçlü ilişkiler sahiptir. Banka, uluslararası ilişkiler ağını kullanarak edindiği uzun vadeli finansman kaynaklarını, TKYB'nin imalat sektöründe faaliyet gösteren küçük işletmelere diğer finans kuruluşları üzerinden kredi verdiği doğrudan ikraz ya da apeks kredi sözleşmeleri yoluyla iş dünyasının kullanımına sunmaktadır. Projede, finans hizmetlerine erişim imkanının büyük işletmelere ve aracı kurumlar (bankalar, leasing şirketleri gibi) üzerinden küçük ve orta ölçekli işletmelere (KOBİ'ler) sağlanması konusunda TKYB'nin kapsamlı deneyiminden yararlanılacaktır. Proje, TKYB'nin istihdam oluşturma ve düzenli çalışma koşulları sağlama yönündeki şartı kendi düzenlediği hibe sözleşmesine dahil etmesine olanak sağlayacaktır. Hem kredi ve hibeden faydalanan firmalar hem de AFK'lara teknik destek sağlanmasına ilişkin üçüncü bileşen, bu firma ve kuruluşların kayıtlı istihdam için kurumsal kabiliyetlerini ve çalışanların becerilerini geliştirecektir.

TKYB, Ankara'da bulunan genel merkezini Haziran 2019'da özel bankaların daha yoğun olduğu İstanbul'a taşımıştır. Aralık 2019 itibarıyla; yöneticiler, iş ortakları, destek personeli vb. dahil olmak üzere TKYB'nin toplam personel sayısı 285'tir. TKYB'nin erkek çalışan oranı %56; kadın çalışan oranı ise %44'tür. Tablo 1'de çalışanların eğitim düzeyi gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışanların eğitim düzeyi

Eğitim Düzeyi	
Doktora	% 1.4
Yüksek Lisans	% 18.6
Lisans	% 65.96
Diğer	% 14.04

Kaynak: TKYB, Aralık 2019

Proje Çalışanları

Projede, Dünya Bankası - Çevresel Sosyal Standart 2 (ESS2) İş Gücü ve Çalışma Koşulları ile tanımlanan aşağıdaki kategorilerdeki proje çalışanlarının görevlendirilmesi beklenmektedir:

Doğrudan çalışanlar: Bu Projede görev alacak doğrudan çalışanlar:

TKYB çalışanları, 4857 sayılı Türk İş Kanunu ile düzenlenmiş açık uçlu sözleşmesi olan kamu çalışanı statüsündedir. Tüm TKYB çalışanları tam zamanlı olarak çalışmakta olup belirsiz süreli (açık uçlu) sözleşmeyle bağlıdır. Tüm doğrudan çalışanlar 18 yaşından büyüktür. TKYB 285 çalışan istihdam etmektedir (Aralık 2019).

Sözleşmeli çalışanlar: Bu Projede görev alacak sözleşmeli çalışanlar:

Kapasite geliştirme, atölye düzenlenmesi, eğitimler ve diğer bilgilendirme toplantıları için danışmanlık hizmetleri tarafından görevlendirilen çalışanların proje uygulaması açısından gerekli olması beklenmektedir.

Sözleşmeli çalışan sayısı, gerektiğinde AFK'larla yapılacak istişare sonucunda, proje başlamadan önce ya da proje uygulaması sırasında TKYB tarafından belirlenecektir.

Sözleşmeli çalışanlar; proje yönetimi, kredi yönetimi ve girişimcilik gibi alanlarda engin deneyime sahip uzman bilirkişiler ve eğitmenlerden oluşacaktır. Proje, AFK'ların kredi verme ve kredi bileşenini izlemeye yönelik teknik kabiliyetinin geliştirilmesini de destekleyecektir.

Projede 6 AFK'nın yer alacağı tahmin edilmektedir. Ancak TKYB ve AFK'ların işe alacağı uzmanların/eğitmenlerin sayısı proje başlangıcı öncesinde belirlenecektir. AFK çalışanları ESS2 bağlamında sözleşmeli çalışan statüsündedir.

Hangi AFK'ların Projede yer alacağı şu aşamada bilinmemektedir. Bu İş Gücü Yönetim Prosedürleri AFK çalışanları için de uygulanacak olup AFK'lar Türk İş Kanunu uyarınca öngörülen gerekliliklere tabi olacaktır.

ESS2 tanımında öngörülen toplum hizmeti çalışanları ve birincil tedarik çalışanları proje faaliyetlerinde görev almayacaktır.

Bu İş Gücü Yönetim Prosedürleri alt projelerde (faydalanıcı işletmeler (hibeler veya kredilerin alıcıları statüsündeki KOBİ'ler/büyük işletmeler)) istihdam edilen çalışanlara yönelik işle bağlantılı risklerin incelenmesi hususunu da ana hatlarıyla belirtecektir. Faydalanıcı işletmelerin çalışanları ESS2 ile tanımlanan çalışan kategorilerinden herhangi birine girmiyor olsa da bu İş Gücü Yönetim Prosedürleri alt projelerin (faydalanıcı firmaların) Türk İş Kanunu ve ESS2 ile öngörülen ilgili gerekliliklere uyumunu temin etmek üzere bir hafifletici tedbir olarak inceleme ve izleme prosedürlerini de kapsayacaktır.

2. TEMEL POTANSİYEL İŞ GÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Proje faaliyetleri ve Temel İş Gücü Riskleri

Yeni iş alanları açılması, kayıtlı istihdam fırsatları, finansmana erişim ve yeteneklere erişim hususundaki kısıtlamalar, kayıtlı istihdam olanaklarını artırmayı ve seçili illerdeki istihdam fırsatlarının resmileştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlayan bu projeye yönelik ihtiyacı ve bu projenin hayata geçirilmesini motive eden faktörlerdir.

Projenin hibe bileşeni, mültecilerin yoğun olarak yaşadığı illerde faaliyet gösteren güvenilir işletmelerde kayıtlı istihdam olanaklarına erişim konusunda Türk vatandaşları ve mültecileri destekleyecektir. Ayrıca firmaların işlerini büyütme, yeni pazarlar oluşturma ve üretim faktörlerinin kullanımını geliştirme kapasitesini artıracaktır.

TKYB, iş gücü ve çalışma koşullarına dair Türk İş Kanunu (10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4857 sayılı Kanun) ve buna ilişkin yönetmelikler ile Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı Kanun) ve buna ilişkin mevzuat hükümlerine tabidir. Mevzuat hükümleri TKYB'nin proje çalışanları için de geçerli olacaktır.

TKYB ayrıca AFK çalışanları ile proje bağlamında sözleşmeli olarak görevlendirilecek danışmanlar için öngörülen şartların ve çalışma koşullarının Türk İş Kanunu ve Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bunlara ilişkin yönetmelik gerekliliklerine uygun olmasını da zorunlu tutacaktır.

Proje faaliyetleriyle ilgili olarak doğrudan ve sözleşmeli proje çalışanları için kayda değer iş riskleri beklenmemekte olup bu yöndeki riskler TKYB'nin mevcut insan kaynakları plan ve prosedürleri üzerinden yönetilecektir.

Ancak projeden faydalananlar; lojistik ve ulaşım, hizmetler, gıda işleme, giyim ve tekstil, otomotiv, toptan satış, elektronik, makine ve ekipman, elektrikli aletler, perakende, sağlık, bilişim ve haberleşme teknolojileri gibi farklı sektörlerdeki alt projelerde (KOBİ'ler ve büyük işletmeler) istihdam edilen çalışanlar daha başka iş riskleriyle karşı karşıya kalabilirler. Bu riskler çok çeşitli iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile uzun çalışma saatleri ve iş yeri şikâyet mekanizmasına erişim yetersizliği gibi sorunları içerebilir.

KOBİ'ler 250'den az çalışanı olan firmalar olarak tanımlanırken büyük işletmelerin çalışan sayısı 250'nin üzerindedir.

Proje tasarımı, KOBİ'ler ve büyük işletmelerin sosyal güvence ve yasal olarak sağlanması zorunlu diğer istihdam hakları da dahil kayıtlı bir istihdam sunmaları yönündeki gereklilik gibi iş gücüyle ilgili bazı riskleri ele almaya yönelik hafifletici tedbirleri kapsamaktadır. Krediler ve hibelerden yararlanan KOBİ'ler ve büyük işletmelerin sunduğu işler ve teknik destek sağlayan firmaların faaliyetlerinde İş Kanunu hükümlerine uyulması zorunludur. Hibe faydalanıcılarının mültecileri istihdam etmesi gerekeceği ve proje kadınların çalıştığı işletmeleri de hedef alacağı için hassas gruplar proje tasarımında yer almaktadır.

Buna ek olarak kredi/hibe alıcıları için iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin inceleme ve izleme işlemi proje bağlamında TKYB tarafından yürütülecek ve iş gücü denetimleri yoluyla doğrulanacaktır.

Projede ayrıca iş başı eğitim yoluyla da olmak üzere bu alıcıların çalışanlarının yönetim eğitimi ve becerilerine yönelik daha yüksek düzeyde bir erişime sahip olmaları da sağlanacaktır. Hibe veya kredilere başvuran firmalar, sahip oldukları iş gücünün verimliliğini ve rekabet gücünü etkileyen “yetenek açığına” ilişkin kanıt sunmak ve bu proje çerçevesinde TKYB tarafından sağlanan ve bu açıkları kapatmaya yönelik kapasite geliştirme faaliyetlerine katılmaya istekli olduklarını bildirmek zorunda olacaktır. Aynı zamanda faydalanıcı firmalardaki işverenler (veya yöneticiler) de yönetim kapasitesini, finansal okuryazarlığı, kriz yönetimini, liderliği ve davranışsal “dürtüleri” geliştirmek üzere iş yerindeki ilişkileri ve iş yeri ortamını iyileştirmeyi amaçlayan ek eğitimlere katılacaklardır. Eğitim ve kapasite geliştirme faaliyetlerinin gerçekleştirileceği başlıca alanlar şunlardır: i) teknik beceriler (ör. yazılım ve BT bilgisi), ii) sosyoduygusal beceriler (ör. liderlik, takım çalışması, müşteri odaklılık), iii) mali okuryazarlık, iv) yönetim uygulamaları.

3. İŞ MEVZUATINA İLİŞKİN KISA DEĞERLENDİRME: ŞART VE KOŞULLAR

Türkiye’de işle ilgili hususları düzenleyen çeşitli devlet yasaları mevcut olup Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (4857 sayılı) İş Kanunu, (6098 sayılı) Türk Borçlar Kanunu, (7036 sayılı) İş Mahkemeleri Kanunu, “Sendika Yasası” olarak da bilinen (6356 sayılı) İşçi Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, (4688 sayılı) Kamu Hizmeti İşçi Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, (6331 sayılı) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (854 sayılı) Deniz İş Hukuku, Basın ve

Medya İş Kanunu bunlar arasındadır. Yukarıdakilere ilaveten; yıllık izin, çalışma saatleri, fazla mesai, asgari ücret, kadın çalışanlar ve çocuk işçi hususlarını düzenleyen tali kanun ve yönetmelikler de vardır.

Türkiye ayrıca çalışanlara eşit muamele edilmesi, cinsiyet eşitliği, çocuk işçi, asgari ücret, zorla çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği, dernek kurma hakkı ve toplu sözleşme konuları dahil fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere Dünya Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin büyük çoğunluğunu onaylamıştır. Türkiye, 1950 tarihli İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ve Avrupa Konseyi'nin 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile Revize Sosyal Şart'a taraf bir ülkedir. İş Kanunu istihdam ilişkisini düzenleyen ana mevzuat hükmündedir. Proje için de geçerli olan diğer birincil mevzuatlar arasında şunlar yer alır:

- (6331 sayılı) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- (6356 sayılı) İşçi Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu
- (5510 sayılı) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- (6098 sayılı) Borçlar Kanunu
- (7036 sayılı) İş Mahkemeleri Kanunu
- (6735 sayılı) Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
- Varsa Yükleniciler ve Alt Yükleniciler Hakkında ilgili Yönetmelikler

15 Ocak 2016 tarihinde kabul edilen Geçici Koruma altındaki Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yönetmelik, geçici koruma altındaki kişilere çalışma izni verilmesine ilişkin prosedürleri düzenlemektedir.

İş Kanunu ana hükümleri

İş Sözleşmelerinin Türleri

İş Kanunu'na göre başlıca iş sözleşmesi kategorileri şunlardır: belirli (sabit süreli) ve belirsiz (açık uçlu), tam zamanlı ve yarı zamanlı sözleşmeler, sürekli ve geçici sözleşmeler; mevsimlik; geçici; deneme süreli veya deneme süresiz iş sözleşmeleri; geçici iş sözleşmeleri ve takım iş sözleşmeleri. En fazla 30 gün süreli olan işler geçici, daha uzun süreli olan işler ise süreklidir. İş geçici ise İş Kanunu ile belirlenen bazı hususlarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Türk İş Kanunu'nun 5. Maddesi tüm çalışanlara eşit davranma ilkesinin uygulanmasını öngörür. Dolayısıyla işverenler, ortada meşru bir neden olmadıkça geçici işçilere ve işçi bulma ajansınca temin edilen işçilere veya yarı zamanlı çalışanlara bordrolu çalışanlardan farklı şekilde davranamaz.

Ücret ve kesintiler

İş Kanunu'nun 32. Maddesine göre; genel anlamda "ücret", bir kimseye yaptığı bir iş karşılığında bir işveren veya üçüncü bir kişi tarafından nakit olarak ödenen para miktarıdır. Ayrım

yapılmaksızın her çalışan, ifa ettiği iş karşılığında ücret talep etme hakkına sahiptir. Bir çalışanın ücreti, devlet tarafından belirlenen ve yılda iki kez yeniden düzenlenen asgari ücret tutarından düşük olamaz. Türkiye’de tüm çalışanlar için geçerli ulusal bir asgari ücret bulunmaktadır. İş Kanunu’nun 39. Maddesine göre asgari ücret Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili komisyonu tarafından yılda iki kere belirlenir ve revize edilir.

4857 sayılı Kanununun (Türk İş Kanunu) 34. Maddesi uyarınca ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen bir işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Çalışanların kişisel kararlarına dayanarak bu nedenle iş görme borçlarını yerine getirmemeleri sayıca toplu bir nitelik kazansa dahi bu durum grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için en yüksek mevduat faiz oranı uygulanır.

Çalışmaya bahsi geçen neden dolayısıyla son veren işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez, bu işçilerin yerine yeni işçi alınamaz ve ilgili işler başkalarına yaptırılamaz.

4857 sayılı Kanununun (Türk İş Kanunu) 38. Maddesi uyarınca işveren, toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde belirtilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu tür kesintiler çalışanların eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine kesintinin yapıldığı tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren iş yerinde bu kesintilerin ayrı bir hesabını tutmakla yükümlüdür.

Çalışma saatleri

Türk İş Kanunu’na göre çalışma süresi haftada en fazla kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda iki aylık bir süre içerisinde çalışanın haftalık ortalama çalışma süresi haftalık normal çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (Madde 63).

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir (Madde 67).

Çalışma süresinden sayılan haller

Türk İş Kanunu'na göre aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

İşçilerin işveren tarafından iş yerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

İşçinin iş yerinde her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren yerleşkesi veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir diğer yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, çalışanların yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan iş yerlerine hep birlikte taşınmasını gerektiren her türlü işlerde çalışanların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. (Madde 66)

Fazla mesai saatleri ve fazla mesai ücreti

İş Kanunu'nun 41. Maddesine göre haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak tanımlanır. Kırk saat olarak belirlenmiş olan haftalık çalışma saatini aşan çalışma süreleri fazla mesai olarak değerlendirilir ve bu fazla mesai karşılığında belirli bir ücret ödenir. İşveren, çalışanlarının fazla mesai yapmasını talep edebilir. Fazla mesai için işçinin onayının alınması gerekir. Toplam fazla mesai bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Her bir saat fazla mesai için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının bir buçuk kat fazlası şeklinde ücretlendirilir. Bununla birlikte emsal mahkeme kararlarına göre belirli çalışanların (ör. çalışma saati programlarını kendileri belirleyebilen ve piyasa standartlarının üzerinde maaş alan üst düzey yöneticiler ve çalışanlar) almış oldukları maaşın fazla mesai ücretini de içerecek kadar yüksek olduğu düşünülebilecek durumlarda böyle bir fazla mesai ücreti talep etme hakları yoktur.

18 yaşından küçük çalışanlar, gebe kadınlar ve çocuk emziren annelerin fazla mesai yapması zorunlu tutulamaz.

Haftalık dinlenme günü ve dinlenme araları

Çalışanlar, haftalık dinlenme günü öncesindeki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları kaydıyla, yedi günlük bir süre içerisinde kesintisiz olarak en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenme süresi kullanılabilir. Kanun gereğince işverenler bu haftalık dinlenme hakkını çalışanların maaşlarından kesme hakkına sahip değildir. Buna ek olarak İş Kanunu'nun 68. Maddesine göre çalışanlar süresi çalışma saatlerine bağlı olarak değişen bir dinlenme arası verme hakkına sahiptir.

Her çalışana dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, yedi buçuk saate kadar süren işlerde yarım saat ve yedi buçuk saatten fazla süren işlerde bir saat dinlenme arası verilir. Dinlenme araları ilgili işe dair yerel gelenekler ve gereklilikler uyarınca ayarlanır. Bu dinlenme araları minimum düzeyde olacak olup aralıksız uygulanacaktır. Ancak bu süreler; iklim ve mevsim koşulları, ilgili yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak bir anlaşmaya varmak suretiyle aralıklı olarak uygulanabilir. İşçiler dinlenme aralarını iş yerinde aynı anda veya değişik zamanlarda kullanabilirler. Dinlenme araları çalışma süresinden sayılmaz (Madde 68).

İzinler

Çalışanın hizmet süresine göre belirlenen minimum izin süreleri İş Kanunu'nda şu şekilde öngörülmüştür:

- 1 ila 5 yıl (dahil) arası - 14 iş günü
- 5 ila 15 yıl arası - 20 iş günü
- 15 yıl (dahil) veya üzeri - 26 iş günü

Kanunda 18 yaş altı işçilerle 50 yaş üzeri işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağı öngörülmüştür. Sağlık raporu olan çalışanların durumu hakkında rapor süresi içerisinde bilgi alınır. Evlilik, doğum ve bir akrabanın vefatı halinde çalışanlar dinlenme izni kullanma hakkına sahiptir.

Sağlık raporu olan çalışanların durumu hakkında rapor süresi içerisinde bilgi alınır. Evlilik, doğum ve bir akrabanın vefatı halinde çalışanlar dinlenme izni kullanma hakkına sahiptir.

Çalışanların kullanabileceği ücretli izin hakları şu şekilde belirlenmiştir: 5 güne kadar doğum, ölüm, evlilik gibi mazeret izinleri, 40 güne kadar hasta bir yakının bakımı için kullanılan hastalık izni, doğum izni (16 haftaya kadar) ve ayrıca askerlik hizmeti.

Niteliği itibarıyla bir yıldan kısa süreli olan mevsimlik veya diğer işlerle iştigal eden çalışanların yıllık ücretli izin hakkı yoktur.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık izin süresine denk gelen ulusal bayramlar, haftalık dinlenme günleri ve resmi tatil günleri yıllık izin süresine dahil edilemez. Bu günler, yıllık ücretli izin hakkı hesaplanırken izin süresinden sayılmaz. (Madde 56)

İşçi-işveren uyumsuzlukları

İş Kanunu'nda iş yeri şikâyet mekanizmasına ilişkin bir düzenleme yoktur.

İş sözleşmesinin feshi için herhangi bir gerekçe gösterilmediğini ileri süren ya da gösterilen gerekçenin feshi haklı çıkaracak bir geçerlilikte olmadığını düşünen bir çalışan, fesih ihbarını almasını müteakip bir ay içerisinde iş mahkemesine başvurarak bu fesih işlemine itiraz edebilir. Toplu sözleşmede bir tahkim hükmü varsa ya da taraflar bu hususta mutabık kalırlarsa ihtilafın aynı süre içerisinde özel hakeme havale edilmesi de söz konusu olabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak işçi, feshin işverenin ifade ettiği sebebin dışında bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Mahkeme bu durumda hızlı celse usullerini uygulamak ve davayı iki ay içerisinde sonuca bağlamakla yükümlüdür. Kararın temyize taşınması durumunda Temyiz Mahkemesi nihai kararını bir ay içerisinde vermelidir. (Madde 20)

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, işçiyi bir ay içinde işe yeniden başlatmak zorundadır. İşveren, işçiyi başvurusu üzerine işe yeniden almazsa işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiği işçinin işe yeniden başlatılmaması halinde işçiye ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Yeniden göreve getirilen işçiye peşin olarak ihbar ya da kıdem tazminatı ödenmiş olması halinde bu tutar yukarıdaki fıkra hükümlerine göre hesaplanacak tazminattan mahsup edilir. İşe yeniden alınmamış ilgili işçiye bildirim süresi verilmemiş veya peşin olarak bir ihbar tazminatı ödenmemiş ise bildirim süresine tekabül eden maaşlar da ayrıca ödenir.

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe yeniden başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve bu durumda işveren sadece feshin hukuki sonuçları ile sorumlu olur. (Madde 21).

İş sözleşmesinin feshi

İş Kanunu'na göre işverenler, iş sözleşmelerini iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir sebep göstermek (Madde 18-19) veya (ii) akdi haklı sebebe dayanarak bozmak. En az 30 işçi çalıştıran

bir iş yerinde 6 ayı dolduran çalışanlar, İş Kanunu kapsamında öngörülen ve iş sözleşmelerinin keyfi olarak feshedilmesinden işçiyi koruyan bazı haklardan yararlanabilir. Bir iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için çalışana yazılı bir ihbarda bulunulması ve kanuni ihbar sürelerine uyulması şarttır. Ancak belirli durumlarda işverenler haklı bir nedene (sağlık nedenleri, ahlaka aykırı, yüz kızartıcı ya da kötü niyetli hareketler veya diğer benzer davranışlar, mücbir sebepler) dayanarak iş ilişkisini sonlandırabilir. İşveren bu gibi durumlarda kanuni ihbar sürelerine uymakla yükümlü olmayıp iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. İş Kanunu (Madde 24-26).

Kıdem tazminatı:

İş sözleşmesinin feshi üzerine çalışanlar, kesintisiz olarak en az bir yıllık bir çalışma süresini doldurmuş olmaları şartıyla kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar. Bu ödeme, çalışılan yıl sayısı ile fesih tarihi itibarıyla çalışanın aylık maaş tutarının çarpılması suretiyle hesaplanır. İşveren iş sözleşmesini sağlık sebepleri veya mücbir sebeplere dayalı haklı bir nedenle feshederse ilgili durumlarda çalışana kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ancak işveren iş sözleşmesini çalışanın ahlaka aykırı ve yüz kızartıcı davranışlarına dayalı haklı bir nedenle feshederse işverenin kıdem tazminat ödeme yükümlülüğü olmaz. Çalışan iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanarak feshederse her durumda işveren kıdem tazminatı ödemek zorunda olur.

Ancak İş Kanunu'nda öngörülen herhangi bir neden söz konusu olmadığı halde çalışanın iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshetmesi durumunda ise çalışan sözleşmeyi askerlik vazifesi veya evlilik gibi nedenlerden dolayı feshetmedikçe işveren çalışana kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olmaz.

4. İŞ MEVZUATINA İLİŞKİN KISA DEĞERLENDİRME: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

6331 sayılı Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirmek için işverenler ve işçilerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlamaktadır. Faaliyet sahası her ne olursa olsun, hem kamu hem de özel sektöre bağlı tüm işler ve iş yerleri, bu iş yerlerinin işverenleri ve onların temsilcileri, stajyerler ve çıraklar dahil olmak üzere tüm işçiler bu Kanunun uygulama kapsamına girmektedir. Ancak Kanunun uygulama kapsamına girmeyen çeşitli faaliyetler ve kişiler de vardır. Fabrikalar, bakım merkezleri, dikiş atölyeleri gibi iş yerlerinde istihdam edilenler haricinde; Türk Silahlı Kuvvetleri, emniyet müdürlüğü ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, yurt içi hizmetler, işçi istihdam etmeksizin kendi adına ve hesabına mal ve hizmet üreten şahıslar ve hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri kapsamında gerçekleştirilen iyileştirmeler çerçevesindeki cezaevi atölyeleri, eğitim, güvenlik ve mesleki kurs faaliyetleri bu niteliktedir.

Doğrudan ve sözleşmeli olanlar da dahil olmak üzere proje çalışanları bu kanuna tabidir. Kanun, işverenlerin çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmasını ve çalışanları, ifa ettikleri işlerin sağlık ve güvenlikleri açısından getirebileceği olası riskler hakkında bilgilendirmesini öngörmekte ve zorunlu tutmaktadır. Aşağıdaki genel açıklama ESS2’de ifade edilen hususlara ilişkin mevzuatın temel unsurlarıyla ilgilidir.

İşveren, ifa edilen işle ilgili olarak aşağıdaki hususları yerine getirmek suretiyle çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür:

- Eğitim ve bilgilendirme yapılması, gerekli araç ve ekipmanların düzenlenmesi ve temini ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi de dahil olmak üzere mesleki riskleri önlemeye yönelik gerekli aksiyonların alınması.
- İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlere uyumun izlenmesi, kontrol edilmesi ve sağlanması.
- Periyodik risk değerlendirmelerinin yapılması.
- Görev dağılımı yaparken çalışanın sağlık ve güvenlik açısından elverişliliğinin dikkate alınması.
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgi ve talimatların verildiği kişiler dışındaki çalışanların, can kaybı riski ve başka bir tehlikenin olduğu mahallere girmesine izin verilmemesine yönelik gerekli tedbirlerin alınması.

Keza, çalışanlar da başkalarının sağlık ve güvenliğini riske atmamak ve görevlerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve desteğe uygun olarak ve işverenin talimatları doğrultusunda ifa etmekle yükümlüdür. Çalışanların işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar bağlamında temel yükümlülükleri şunlardır:

- İş yerindeki makineler, ekipmanlar, araçlar, cihazlar, tehlikeli mallar, ulaşım ekipmanları ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun olarak çalıştırmak, kendilerine verilen güvenlik teçhizatlarını doğru şekilde kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak.
- Verilen kişisel koruyucu donanımları ve teçhizatları uygun şekilde kullanmak ve muhafaza etmek.
- İş yerindeki makineler, ekipmanlar, araçlar, cihazlar, tesisler ve binalarda sağlık ve güvenlik açısından ciddi ve olması muhtemel bir tehlikeyle karşılaşıldığında ve koruma tedbirlerinde eksiklik/yetersizlik fark edildiğinde işvereni ya da çalışan temsilcisini derhal bilgilendirmek.
- Denetim amacıyla gelen yetkili kurum tarafından saptanan noksanları ve aykırılıkları ortadan kaldırma noktasında işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- Görev alanlarında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için işveren ve çalışan temsilcileriyle iş birliği yapmak.

Kanun, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak işçilere verilecek eğitimler konusunda şu hususları öngörür:

- İşveren, tüm çalışanların sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni bir teknolojinin uygulamaya konması halinde verilir. İlgili eğitim, yeni veya değişen risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde düzenli aralıklarla tekrarlanır.
- Çalışan temsilcileri özel eğitim hakkına sahiptir.
- Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.
- Önceden iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
- Sağlık ve güvenlik risklerine ilişkin uygun talimatları içeren bir eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka iş yerlerinden ve/veya kurumlardan gelen çalışanlar tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalıştırılmaz.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, sağlık ve güvenlik risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- Kanunda belirtilen eğitimler çalışanlara hiçbir şekilde maddi bir yük getirmez. Eğitimlerde geçen süre fiili çalışma süresinden sayılır. Eğitimlere ayrılan sürenin haftalık çalışma saatlerini aşması halinde haftalık çalışma saatleri üzerinde çalışılan saatler fazla mesai olarak değerlendirilir.

5. SORUMLU PERSONEL

TKYB, proje yönetimi ve koordinasyonu amacıyla özel bir Proje Uygulama Birimi (PIU) oluşturacak ve özel bir Proje Koordinatörü atayacaktır. Proje Uygulama Birimi, projenin uygulanması, istihdam koşuluna uygunluğun takip edilmesi, AFK'lara uygulama desteği verilmesi ve proje sonuçlarının ölçülmesi için doğru beceri karmasının mevcut olmasını sağlamayı amaçlar.

Proje Uygulama Birimi çeşitli TKYB departmanlarının personel ve kabiliyetlerinden yararlanacaktır. Doğrudan çalışanların çoğu koordinasyon, teknik çalışmalar ve idari işleri yürütecek vasıflı personel olacaktır. TKYB şunlardan sorumlu olacaktır:

- Bu iş gücü yönetim prosedürünü doğrudan çalışanlar için uygulamak.
- Bu Prosedürü, Projenin hazırlık, geliştirme ve uygulama aşaması sırasında gerektiğinde ve ayrıca bu Prosedür bakımından önem taşıyan unsurlara ilişkin yerel mevzuatta değişiklik olduğunda güncellemek.

- Dünya Bankası'nın nihai proje faydalanıcıları için öngördüğü tüm güvene dayalı gereklilikler ile koruyucu şartlara uygun hareket edilmesini sağlamak.
- Proje Geliştirme Hedefi (PDO) düzeyi ve ara sonuç göstergeleri esas alınarak izleme ve değerlendirme süreçlerini yürütmek.
- Bileşen 1-kredi kapsamındaki eğitim ve kolaylaştırma faaliyetlerinden sorumlu AFK'ların bu iş gücü yönetim prosedürü ile ulusal istihdam, sağlık ve güvenlik kanunlarına riayet etmesini sağlamak.
- Doğrudan çalışanlara yönelik işe alım ve istihdam sürecine ilişkin kayıtları tutmak.
- Sözleşmeli çalışanların istihdam sürecinin bu iş gücü yönetim prosedürü ve ulusal iş kanunu uyarınca yürütülmesini sağlamak amacıyla bu süreci takip etmek.
- AFK'ların ve yüklenicilerin bu iş gücü yönetim prosedürlerine uyumunu takip etmek.
- İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak sağlanmasını takip etmek.
- Proje çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimini takip etmek.
- İşçi şikâyet değerlendirme mekanizmasını (GRM) geliştirmek ve uygulamak; doğrudan ve sözleşmeli çalışanlardan alınan şikâyetleri ele almak, AFK'ların proje şikâyet değerlendirme mekanizmasını kendi düzeylerinde kullanmasına, yönetmesine ve takip etmesine olanak sağlayacak araçlara sahip olmasını temin etmek.
- Çalışanlara ilişkin Etik İlkeler Sözleşmesi'nin uygulanmasını takip etmek.
- İş gücü inceleme ve izleme prosedürlerini kredi ve hibe alıcılarına (KOBİ'ler ve büyük işletmeler) uygulamak.
- AFK'ların kredi alıcılarına (KOBİ'ler) iş gücü inceleme ve izleme prosedürlerini uygulamasını sağlamak.

6. POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Gerek tam zamanlı gerek yarı zamanlı olarak proje faaliyetlerinde görev alan çalışanlarla ilgili olarak bu çalışanların özel sektördeki mevcut sözleşmeleri ya da görevlerinin şart ve koşulları geçerlidir. Bu Proje bağlamındaki politikalar ve prosedürlerle ESS2 hedeflerine ulaşılması ve ulusal iş kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği kanununa uyulması amaçlanmaktadır.

- Tüm proje çalışanlarının istihdam koşullarına ilişkin bir açıklama içeren yazılı iş sözleşmeleri olacaktır. Çalışanlar iş sözleşmesini imzalayacaktır. İstihdam şart ve koşulları iş sahalarında mevcut olacaktır.
- İşçilerin düzenli bir maaş alma ve ayrıca işe gelmedikleri dönemlerde ya da fazla mesai, tatil günleri veya hafta sonunda çalışma gibi özel iş koşullarında maaş telafi hakkı vardır.
- Kanun kapsamında öngörüldüğü üzere çalışanların mesai saatleri içinde dinlenme arası, haftalık izin ve yıllık izin hakları vardır.
- Proje çalışanlarının istihdamında ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkeleri esas alınacaktır. İşe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim,

terfi veya iş akdinin feshi gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir unsuruyla ilgili olarak hiçbir ayrımcılık yapılmayacaktır.

- İşe alım prosedürleri şeffaf, aleni olacak ve etnik köken, ırk, din, cinsiyet, özürlülük, siyasi görüş ve İş Kanunu'nda sıralanan diğer gerekçelere ilişkin olarak herhangi bir ayrımcılık yapılmadan yürütülecektir.
- İş başvuruları, TKYB ve yükleniciler tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine uygun olarak değerlendirilmeye alınacaktır.
- İşe alım öncesinde anlaşılır şekilde hazırlanmış iş tanımları sunulacak ve bu iş tanımlarında her pozisyon için istenen vasıflar açıklanacaktır.
- Yazılı dokümanlara ek olarak bu dokümanları anlama hususunda günlük yaşayabilecek çalışanlara istihdam şart ve koşullarına ilişkin sözlü bir açıklama yapılacaktır.
- Haftada 45 saatlik çalışma süresi dikkate alındığında fazla mesai ihtiyacının doğması halinde çalışanlara İş Kanunu'nda öngörüldüğü üzere fazla mesai için ödeme yapılır.
- Proje çalışanları bu Prosedürün 9. Bölümünde açıklanan şikâyet mekanizmasına erişim hakkına sahip olacaktır.
- Yaralanma ve sağlık açısından zarar görme riski yüksek olan işlerde koruma ve güvenlik önlemleri uygulanacak ve ayrıca bu gibi işlerde görev alan çalışanlara eğitim verilecektir.
- Yaralanma ve sağlık açısından zarar görme riski yüksek olan işlerde çalışan kişilere ilişkin kayıtlar tutulacaktır.
- TKYB ve AFK'larda asgari istihdam yaşı 18 olacaktır.
- TKYB ve AFK'lar cinsel taciz ile cinsel sömürü ve istismarı yasaklayan ulusal kanunlara riayet edecektir.
- Kanuni ihbar sürelerine uyulacaktır.

TKYB, projeye ilgili olarak yaşanan ve çevreyi, etkilenen toplulukları, halkı veya işçileri kayda değer derecede olumsuz etkileyen ya da etkileme olasılığı olan her türlü vaka veya kaza (iş, sağlık ve güvenlikle ilgili ya da emniyete ilişkin bir olay, kaza veya durum) hakkında, olayın vuku bulmasını müteakip üç iş gününü aşmamak kaydıyla mümkün olan en kısa zamanda Dünya Bankası'nı derhal bilgilendirecektir. Grevler veya diğer iş protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, topluluk üyelerine yönelik olarak projenin sebebiyet verdiği yaralanmalar ya da mal hasarları bu gibi durumlar arasında yer almakta olup TKYB ve AFK'lar durum ve düzeltici eylem hakkında bir rapor hazırlayarak vakanın meydana gelmesini müteakip 30 takvim günü içerisinde bu raporu Dünya Bankası'na sunacaktır.

TKYB, Etik İlkeler Sözleşmesi metnini hazırlamış olup halihazırda uygulamaktadır. Etik İlkeler Sözleşmesi projenin temel değerleri ile genel çalışma kültürünü yansıtmaktadır. Proje kapsamındaki hibe veya kredi alıcısı KOBİ'ler ve büyük işletmelere yönelik kapasite geliştirme ve eğitim faaliyetleri iş yerinde cinsel tacizin yasaklanmasına dair eğitimler de içerecektir.

TKYB'nin bir acil durum eylem planı vardır. Acil durum eylem planında ilk yardım gibi diğer konuların yanı sıra yangın emniyet prosedürü ve yangın emniyet el kitabı da bulunacaktır. Yangın emniyet tatbikatları her yıl yapılır. 5 üyeden oluşan bir Güvenlik Komitesi vardır. Çalışanların arasından bir çalışan temsilcisi seçilmiştir.

Her yeni çalışana iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilir. Ayrıca mevcut çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi periyodik olarak tekrarlanır.

TKYB hafta içi her gün çalışan bir iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi istihdam eder. Çalışanlar bu kişilerin iletişim bilgilerine çalışan portalı üzerinden ulaşabilir. Bir iş kazasının yaşanması halinde insan kaynakları ve iş güvenliği uzmanı bu kazanın ayrıntılarını rapor eder. İlgili çalışan bir sağlık kurumuna sevk edilir ve olay da ilgili resmi kurumlara bildirilir.

7. İSTİHDAM YAŞI

Proje çalışanlarının (doğrudan ve sözleşmeli) asgari çalışma yaşı 18 olacaktır. Ulusal kanun ve TKYB'nin İnsan Kaynakları (İK) Politikası çocuk işçi çalıştırılmasına müsaade etmemektedir. Ulusal iş kanununa göre 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaktır (Madde 71). Tehlikeli işlerde ve gece vardiyası gerektiren işlerde 18 yaşından küçük çocukların istihdam edilmesi de yasaktır.

Türkiye'de geçerli Çocuk ve Gençlerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004); 15 yaşın üzerinde olup henüz 18 yaşına girmemiş genç işçilerin sağlıklarını, fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerini tehlikeye atmadan çalıştırılma şekillerini düzenlemektedir. Bu yönetmelikte aynı zamanda 18 yaşın altındaki kişilerin çalıştırılmasının yasak olduğu iş türlerine de yer verilmiştir.

Yüklenicilerin ve ayrıca hibe ve kredi alıcıları olan KOBİ'ler ile büyük işletmelerin tüm çalışanların yaşını teyit etmesi zorunlu olacaktır. Bu bağlamda çalışanların ulusal kimlik kartı, pasaport, doğum belgesi, tıbbi muayene sonuç belgesi ya da hükümet tarafından verilmiş diğer bir belge de olabilecek resmi bir belge sunması gerekecektir.

- Hibe ve kredi alıcıları olan KOBİ'ler ve büyük işletmeler 16 yaşından büyük olduğu halde 18 yaşını doldurmamış kişileri istihdam edebilir. İşin tehlikeli olmadığından ve çocuğun sağlığını, fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimini riske atmadığından emin olmak adına aşağıda sıralanan önlemler uygulanacaktır: Yaşları 16-18 arasında olan işçiler; yer altı işleri, su altı işleri, yüksekte ya da kapalı mahallerde yapılan işler, tehlikeli makineler, ekipmanlar veya araçlarla yapılan işler veya ağır yüklerin taşınmasını veya naklini gerektiren işler dahil olmak üzere tehlikeli işlerde, onları zararlı maddelere veya süreçlere

ya da sağlıklarına zarar verebilecek sıcaklıklara, gürültüye veya titreşimlere maruz bırakabilecek sağlıksız ortamlarda ya da uzun saatler gerektiren işler, gece yapılan işler veya işverenin tesislerinde kapalı tutularak yapılan işler gibi güç koşullarda çalıştırılmayacaktır.

- İşverenler (hibe ve kredi alıcıları olan KOBİ'ler ve büyük işletmeler), işin tehlikeli olmadığından emin olmak adına, çalışmaya başlamadan önce uygun bir risk değerlendirmesi yapacaktır. İşverenler söz konusu risk değerlendirmelerine ilişkin kayıtları tutmakla yükümlüdür.
- İşverenler (hibe ve kredi alıcıları olan KOBİ'ler ve büyük işletmeler), yaşları 16-18 arasında olan işçilere düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermekle ve bu eğitimlerin kayıtlarını tutmakla yükümlüdür.
- Hibe ve kredi alıcıları olan KOBİ'ler ve büyük işletmeler, 16 yaş üzeri ve 18 yaş altı tüm işçilerin ayrı bir kaydını oluşturmak ve tutmakla yükümlü olacaktır. Bu kayıtlar, okul veya mesleki eğitim programlarına yaptırdıkları kaydın detaylarını ve haftalık çalışma saatlerine dair detayları içerebilir.
- Yaşları 16-18 arasında olan işçilerin haftada en fazla 35 saat çalışmalarına izin verilecek olup okula gidenler günde iki saat olmak üzere haftada en fazla 10 saat çalışacaktır.
- 18 yaşını doldurmamış işçilerin fazla mesai yapması yasaktır.
- Yaşları 16-18 arasındaki işçilerin günlük çalışma süreleri, 24 saatlik bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz 14 saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanacaktır.
- Günde iki ila dört saat çalışılan işlerde 30 dakika ve günde dört ila yedi saat çalışılan işlerde çalışma süresinin ortasına denk düşmek üzere bir saat dinlenme arası verilecektir.
- İşverenin vermek zorunda olduğu eğitimlerde geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen kurs ve mesleki eğitim programlarında geçen süreler çalışma saatlerinden sayılır. Yaşları 16-18 arasında olan işçiler için haftalık dinlenme süresi, kesintisiz olarak 40 saatten kısa olmayacaktır. Haftalık dinlenme süresi ücretlidir. Bu işçiler ulusal bayramlar ve resmi tatil günlerinde çalıştırılmayacaktır.
- Yaşları 16-18 arasındaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden kısa olamaz ve bu izin hakkı en fazla iki parça halinde kullanılabilir. Yıllık ücretli izin hakkı, okul eğitimlerini sürdüren genç işçilere, okulun tatil olduğu dönemlerde ya da kurs veya diğer eğitim programlarının devam etmediği zamanlarda kullanılır.
- İşverenler, yaşları 16-18 arasında olan işçilere, iş yerindeki riskler dikkate alınarak yürütülecek iş, çalışma hakları ve işin niteliğine göre sunulan kanuni hakları hakkında gereken eğitimleri, söz konusu işçiler çalışmaya başlamadan önce verecektir.

- İşverenler, yaşları 16-18 arasındaki işçilerin sağlığını, güvenliğini ve çalışma koşullarını, çalışma saatlerini ve onlara verilen eğitimleri ayda bir denetleyecektir. TKYB ve AFK'lar gerektiğinde bu kayıtlara ulaşabilecektir.

Asgari çalışma yaşı altındaki bir çocuğun projede çalıştırıldığının tespiti halinde sorumluluk bilinci içerisinde ve çocuğun menfaatleri gözetilerek bu çocuğun istihdamının veya çalıştırılmasının derhal durdurulmasına ilişkin önlemler alınacaktır.

8. ŞART VE KOŞULLAR

TKYB İnsan Kaynakları Departmanı, İK Sistemi ve Stratejileri ile İnsan Kaynakları Yönetimi (HRM) birimlerinden oluşmaktadır. İK Sistemi ve Stratejileri birimi işe alım, performans, kariyer yönetimi ve eğitim sistemlerini oluşturur ve bu süreçleri yürütür. HRM birimi ise bordro ve sosyal haklar sürecini yönetir, personel kayıtlarını tutar ve ayrıca kanuni usulleri yerine getirir. Her birimde tek bir Yönetici vardır. Yöneticiler dahil toplam çalışan sayısı 11'dir. İK Departmanı, İcra Kurulu Başkan Yardımcısı'na bağlıdır.

TKYB personeli için geçerli olan şart ve koşullar 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nda belirlenmiştir. Bu İş Kanunu tüm TKYB çalışanları için geçerli olacaktır. TKYB'de çalışma süresi günlük 8 saat, haftalık ise en fazla 40 saattir. 40 saat ve üzeri fazla mesai sayılır ve ücreti ödenir.

İş Kanunu haftalık çalışma süresinin 45 saat olmasını öngörerek fazla mesai süresini yıllık 270 saatle sınırlandırır. Haftalık 40-45 saat arası çalışmalarda, her bir saat fazla mesai normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının 1.25 katı şeklinde; haftalık çalışma süresinin 45 saati aşması halinde normal saatlik ücretin bir buçuk katı şeklinde; hafta sonu için ise normal saatlik ücretin iki katı şeklinde ödenir. Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatilidir.

Sözleşmeli çalışanlara ödenecek ücretler iş sözleşmelerinde kararlaştırılacak ve sektör standartları ile İş Kanunu'na uygun olacaktır.

9. ŞİKÂYET MEKANİZMASI

GRM Tanımı

TKYB'nin, web sitesi üzerinden ulaşılabilen öneri ve proje şikayet mekanizması bulunmakta olup, çalışanları dahil tüm proje paydaşlarının şikayetlerinin düzenlenmesi ve ele alınmasına yönelik onaylı politika ve prosedürleri tanımlanmıştır. Uluslararası Finansal Kuruluşlarla Yürütülen Projelerde Uygulanacak Şikâyet Yönetimi Prosedürü yakın zamanda onaylanmış olup yürürlüktedir. ESS.10'un (Stakeholder Engagement and Information Disclosure) gereklilikleri doğrultusunda, projeye özgü şikayet mekanizması tüm paydaşların kullanımına açık olacak olup herhangi bir paydaş veya projeden etkilenen kişinin, olası herhangi bir mesaj, şikayet ve/veya öneri sunması için kullanılacaktır. Proje kapsamında, aracı finansal kuruluşlardan (AFK), nihai kredi kullanıcısı KOBİ'lerden ve ayrıca finanse edilen alt projeden etkilenen kişilerden (PEK'ler) her türlü geri bildirim alınması beklenmektedir (Şekil 1).

ESS.2'nun (Labor and Working Conditions) gereklilikleri doğrultusunda, TKYB'nin Personel Şikâyet Yönetimi Prosedürü yürürlüktedir. Çalışanlar, Banka İtranet sayfasındaki bildirim menüsünden bildirim içeriğine en uygun mekanizma üzerinden bildirimini gerçekleştirir. Bu bildirimler 1.Etik, 2.İhbar, 3.Şüpheli İşlem Bildirimi, 4.Öneri ve Şikâyet ile ilgili olabilir. Şikayet ve bildirimler, Personel Şikâyet Yönetimi Prosedürüne göre yürütülecek olup, Etikle ilgili bir ihbar durumunda TKYB Genel Müdürüne, İhbar durumunda Teftiş Kurulu Başkanına, Şüpheli İşlem durumunda Uyum Görevlisine (İç Kontrol ve Uyum Birimi Daire Başkanı) iletilmektedir (Şekil 2).

Proje özelinde istihdam edilen Personel Harici Proje Çalışanları (Danışman vb.) Personel Şikâyet Yönetimi Prosedürü hakkında bilgilendirilecek, şikayetlerini 1.Etik, 2.İhbar, 3.Şüpheli İşlem Bildirimi kategorilerine özel e-postalar aracılığıyla bankaya iletebileceklerdir. Proje ile ilgili genel şikâyetleri için Banka web sitesinde bulunan Öneri/Şikayet Formunu kullanabileceklerdir.

GRM adımları aşağıda açıklanmıştır.¹

Proje Paydaşları için GRM Süreci:

GRM, tüm proje paydaşları için TKYB'nin resmi web sitesinden erişilebilir olup TKYB'nin müşterileri ile diğer tüm paydaşların şikayetlerini toplamayı ve çözümlenmeyi amaçlamaktadır. Şikayet sürecini yöneten sorumlu birim, doğrudan TKYB'nin Denetim Komitesi'ne bağlı olan İç

¹ GRM süreci örneği:

1. Adım: Şikayetlerin iletilmesi
2. Adım: Şikayetin kayıt altına alınması
3. Adım: Şikayetin Araştırılması ve Taslak Yanıtın Hazırlanması
4. Adım: Şikayetçiye 30 Gün İçinde Yanıt Verilmesi

Kontrol ve Uyum Birimidir. Alınan tüm sorular/şikayetler, İç Kontrol ve Uyum Birimine yönlendirilir ve burada ilgili soru/şikayet, İç Kontrol ve Uyum Birimi tarafından incelenerek yasal olarak farklı bir süre gerekli olmadıkça en fazla 30 gün içinde yanıtlanmak üzere ilgili birime iletilir. Proje şikayet mekanizmasında İç Kontrol ve Uyum Birimi tarafından ilgili birime yönlendirilen uluslararası finansal kuruluşlarla yürütülen projelerle ilgili tüm şikayetler, proje bilgi ve raporlama açısından TKYB PUE'ye (Proje Uygulama Ekibi) rapor edilecektir. GRM Formları hem Türkçe hem de İngilizce olarak mevcuttur;

İngilizce Bağlantı Linki: <https://kalkinma.com.tr/en/contact-us/contact-information>

Türkçe Bağlantı Linki: <https://kalkinma.com.tr/tr/bize-ulasin/iletisim-bilgileri>

Bu GRM, Türkiye Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından uygulanan düzenleyici çerçevenin (Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci hakkında yönetmelik) bir parçası olduğundan olası AFK'lar da dahil olmak üzere Türkiye'deki tüm bankalar bu düzenlemeye tabidir. Dolayısıyla, AFK'ların da benzer şekilde işleyen GRM'e sahip olması beklenir. Proje GRM, TKYB ile AFK'ların mevcut şikayet kanallarını kullanacak, ancak aynı zamanda projeye özgü şikayetleri toplamak, yönetmek ve izleyebilmek için de yapılan düzenlemelerle geliştirilecektir. Seçilen AFK'lardan herhangi birinin bu GRM'in bazı özelliklerine sahip olmaması halinde ilgili AFK'nın, GRM'ini, ESS.10 gerekliliklerine uyacak şekilde ve PKP ile Proje Uygulama Kılavuzunda (POM) belirtildiği üzere güncellemesi ve geliştirmesi istenecektir.

Proje PUE, İç Kontrol ve Uyum Birimi tarafından yönlendirilecek ve paylaşılacak olan proje ile ilgili tüm soruları raporlayacak olan birim olup ve aynı zamanda tüm şikayetlerin kaydını tutacak ve raporlarını hazırlayacaktır. PUE aşağıdaki durumların hepsinde bilgilendirilecektir:

- Proje ile ilgili şikayetlerin alınması ve kayıt altına alınması
- İlgili birim tarafından taslak cevabın hazırlanması
- Hukuk görüşünün alınması
- Şikayetçiye verilecek yanıtın tamamlanması

İç Kontrol ve Uyum Birimi, alınan önlemler ile karşı önlemleri ve proje şikayetleri de dahil olmak üzere başvuru sahibine/şikayetçiye verilen yanıtları kayıt altına alır ve bunları aylık olarak Denetim Komitesi'ne, İç Denetçiler Kurulu'na ve CEO'ya raporlar. Proje şikayetleri ile ilgili olması durumunda bu aylık raporlar, proje raporlaması için TKYB PUE ile paylaşılacaktır.

Proje GRM’i çocuk işçiliği, işçilerin sağlığı ve güvenliği ile işyeri tacizini de (mobbing, cinsel taciz vs.) içerecek şekilde proje politikalarının, yönergelerinin veya prosedürlerinin ihlali de dahil olmak üzere projenin genel olarak yönetimi ve uygulanması ile ilgili şikayetlerin iletilmesi için kullanılacaktır. Proje GRM, anonim şikayetlerin iletilmesine de izin verecektir. Ek-1’de yer alan Öneri/Şikayet Formu proje ile ilgili anonim bildirimlerin alınmasına uygun olacak şekilde kullanılacaktır.

1. Adım: Şikayetlerin İletilmesi

Mevcut GRM’de şikayetlerin alınabilmesi için dört farklı kanalı vardır:

- a) Şikayet formu: Şikayet formu doldurarak (<https://kalkinma.com.tr/en/contact-us/contact-information>)
- b) Faks: +90 (216) 6301815-0216 6346145’e faks göndererek
- c) E-posta: Banka ve personele e-posta göndererek
- d) Posta: Bankaya bir dilekçeyle başvurarak

Şikayet sahibinin telefon yoluyla şikayette bulunmak istemesi durumunda, web sitesine yönlendirilerek şikayet formunu doldurması istenecektir. Şikayetçi ayrıca şikayeti, formda verilen biçimde proje adı seçerek (Dünya Bankası Kayıtlı İstihdam Kredisi veya Dünya Bankası Acil Firma Destek Projesi v.b) açılır menüler aracılığıyla sınıflandırabilecektir.

Şikayet formu konu ve gerekli diğer bilgilerle doldurulduktan sonra kaydedilmesi, sınıflandırılması ve yanıtlanmak üzere diğer ilgili departmanlara iletilmesi için İç Kontrol ve Uyum Birimine gönderilir. Alındığı kanaldan bağımsız olarak tüm şikayetler, İç Kontrol ve Uyum Birimine gönderilmeli ve alındıkları gün kaydedilmelidir.

Projeye özgü TKYB GRM’inin yanı sıra ulusal şikayet mekanizmaları da proje GRM’inin besleneceği araçlardan biri olacaktır. TKYB ile AFK’lar, proje ile ilgili farklı türden şikayetler konusunda, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığıyla resmi talep ve şikayetler alabilirler. Uygulamada, CİMER (Telefon: 150, web: <https://www.cimer.gov.tr/>) yalnızca Türk vatandaşları tarafından kullanılabilir. Bununla birlikte, mülteciler de dahil olmak üzere yabancılardan şikayet toplamak için ikinci bir ulusal şikayet mekanizması YİMER (Yabancılar İletişim Merkezi) kullanacaktır. YİMER (Telefon: 157, web: <http://yimer.gov.tr/>) 7 gün 24 saat çalışmakta olup, Türkçe, Rusça, Arapça, Farsça, Almanca ve İngilizce olmak üzere altı dilde hizmet vermektedir. CİMER ve YİMER üzerinden alınan proje ile ilgili şikayetler de İç Kontrol ve Uyum Birimi tarafından kaydedilecek ve proje GRM ile benzer şekilde işlenecektir. CİMER ve YİMER, proje ömrü boyunca proje GRM’ine katkı sağlayacaktır.

2. Adım: Şikayetin Kayıt Altına Alınması

Şikayet alındıktan sonra şikayetin kaydedilmesinden, yönlendirilmesinden ve gerekli süreler içinde yanıtlanmasının sağlanmasının kontrol edilmesinden ve aynı zamanda şikayetlerin kategori ve adet bakımından analizlerinin Denetim Komitesi ile CEO'ya rapor edilmesinden İç Kontrol ve Uyum Birimi sorumludur. Proje ile ilgili şikayetlerde, bu raporlar aylık olarak TKYB PUE ile de paylaşılacaktır.

3. Adım: Şikayetin Araştırılması ve Taslak Yanıtın Hazırlanması

Projeye özgü şikayetler, İç Kontrol ve Uyum Biriminden ilgili departmana ve TKYB PUE'ye yönlendirildikten sonra ilgili birim bir taslak yanıt mektubu hazırlamaktan ve İç Kontrol ve Uyum Birimi ile PUE'yi bilgilendirmekten sorumludur. Taslak yanıtın hazırlanmasından önce, ilgili birim şikayet sahibine şikayetin alındığını ve yasal süreler içerisinde yanıtlanacağını bildirmelidir. TKYB Müşteri Şikayet Yönetimi Politikasına göre tüm müşteri şikayetleri ile ilgili Hukuk Müşavirliği Birimi görüşü alınması zorunludur. İlgili birim bu aşamada taslak yanıtı hazırlar ve hukuk görüşüne gönderir.

4. Adım: Şikayetçiye 30 Gün İçinde Yanıt Verilmesi

Nihai yanıtın ilgili birim tarafından verilmesinden önce, taslak yanıt Hukuk Müşavirliği Birimi görüşüne göre revize edilmiş ve tüm iç onay prosedürü tamamlanmış olmalıdır. Şikayetin yanıtı şikayetin alındığı kanal ile aynı kanal üzerinden verilecektir. Projeye ilgili tüm yanıtlar, ilgili departman tarafından verilecek ve PUE yanıt hakkında bilgilendirilecektir. Tüm şikayetler, yasal sürenin aşılmasıyla 30 gün içinde yanıtlanmalıdır.

Şikayet sahibi, olası tüm çözümler önerildikten sonra yine de önerilen çözümden tatmin olmamışsa yargı sistemi ve araçları vasıtasıyla yasal yollara başvurabilecektir. Projenin GRM'i ile ilgili bilgiler, projedeki ilk geri bildirim görüşmelerinin bir parçası olarak ilan edilecek ve GRM ile ilgili bilgiler de TKYB web sitesinde güncel olarak yayınlanacaktır.

Şikayetlerin İzlenmesi ve Raporlanması

TKYB PUE içerisinde GRM odak noktası olacak olan Paydaş Katılımı ve GRM sorumlusu şunlardan sorumlu olacaktır:

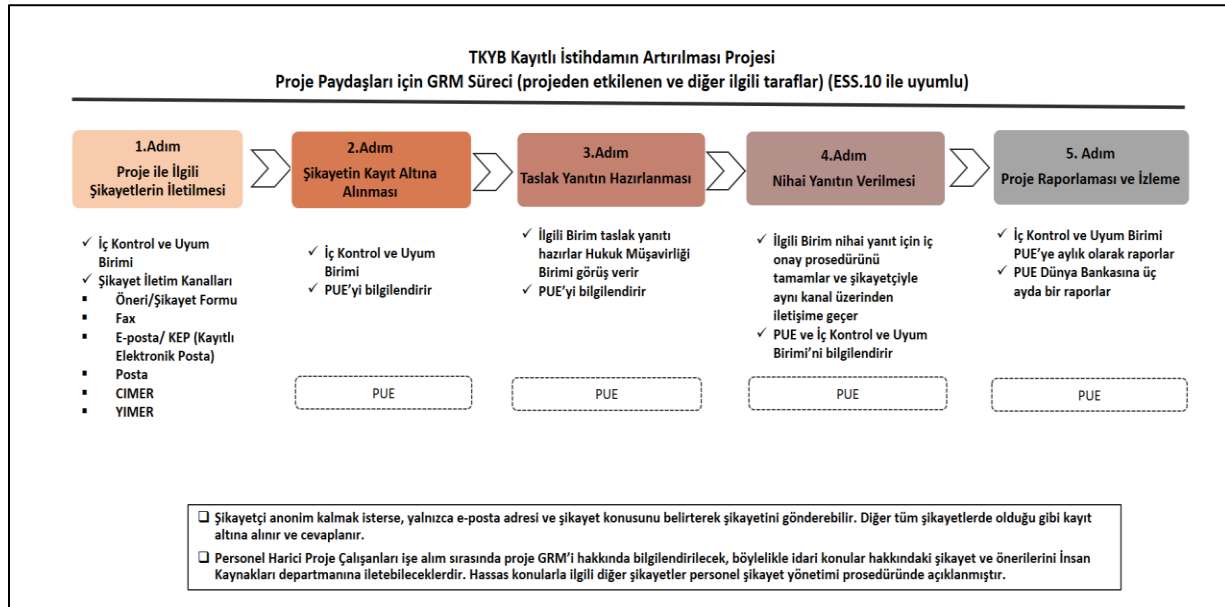
- Şikayetlerin sayısını, içeriğini ve durumunu analiz etmek ve bunları tek bir proje veri tabanına yüklemek;
- Çözülmemiş sorunları izlemek ve çözmek için önlemler önermek;
- PUE Proje Koordinatörü'ne GRM mekanizmaları hakkında üç ayda bir rapor sunmak.

PUE tarafından sunulacak olan altı aylık ilerleme raporları, GRM ile ilgili olarak aşağıdakiler hakkında güncellenmiş bilgiler veren bir bölüm içerecektir:

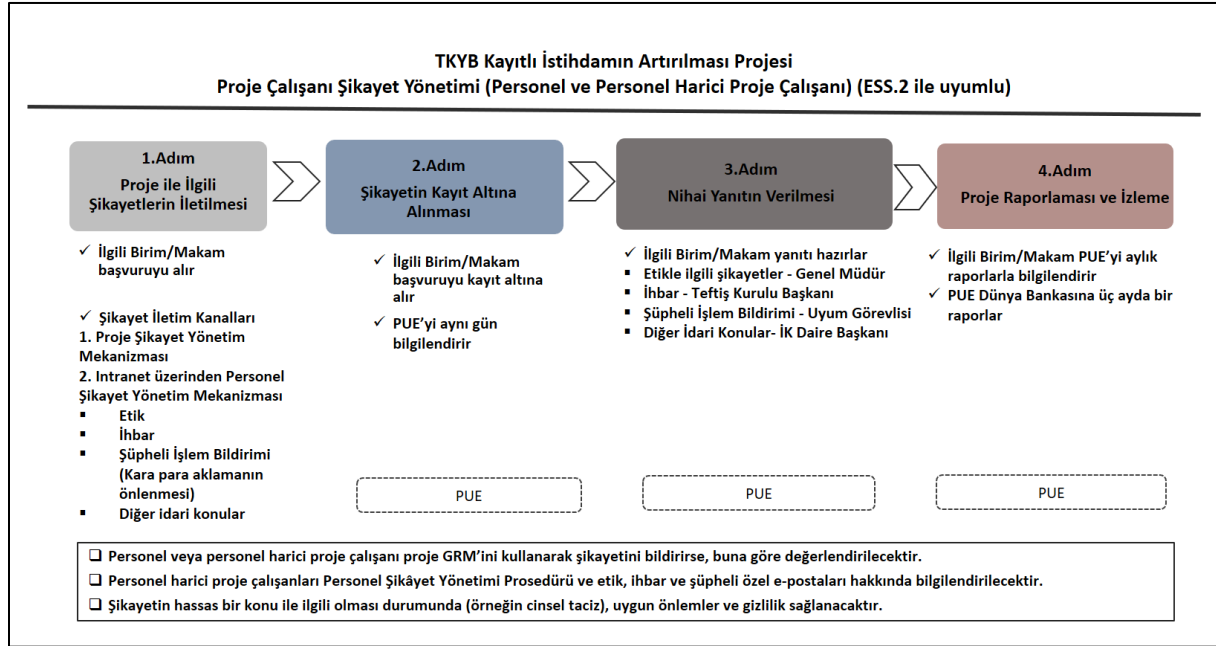
- GRM uygulamasının durumu (prosedürler, eğitim, bütçeleme vs.),
- Alınan şikayetlerin sayısı ile ilgili nitel veriler (cinsiyete göre ayrıştırılmış) (uygulamalar, öneriler, şikayetler, istekler, olumlu geri bildirimler),
- Şikayetlerin türü, yanıtlar, iletilen sorunlar ve çözülmemiş olarak kalan şikayetler hakkında nicel veriler,
- Alınan tedbirlere (yanıt) ilişkin memnuniyet,
- Alınan tüm düzeltme önlemleri.

Sonuçlar TKYB web sitesinde yayınlanacaktır.

Şekil 1



Şekil 2



Dünya Bankası Şikayet Giderme Sistemi

Dünya Bankası destekli bir projeden olumsuz etkilendiklerine inanan topluluklar ve kişiler, proje düzeyindeki mevcut şikayet giderme mekanizmaları vasıtasıyla veya Banka'nın Şikayet Giderme Servisi'ne (Grievance Redress Service - GRS) şikayette bulunabilirler. GRS, proje ile ilgili endişeleri gidermek için alınan şikayetlerin derhal gözden geçirilmesini sağlar.

Projeden etkilenen topluluklar ve kişiler, şikayetlerini, Banka politika ve prosedürlerine uyulmaması sonucunda herhangi bir zarar oluşup oluşmadığını veya oluşma ihtimalinin olup olmadığını tespit eden, Banka'nın bağımsız Teftiş Kurulu'na iletebilirler. Şikayetler, doğrudan Dünya Bankası'nın dikkatine sunulduktan ve Banka Yönetimine yanıt verme fırsatı verildikten sonra herhangi bir zamanda iletilebilir. Bankanın kurumsal Şikayet Giderme Servisi'ne (GRS) nasıl şikayet gönderileceği konusunda bilgi için lütfen şu adresi ziyaret edin: <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Şikayetlerin Dünya Bankası Teftiş Kurulu'na nasıl gönderileceği hakkında bilgi için lütfen www.inspectionpanel.org adresini ziyaret edin.

10. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

TKYB, yüklenicilerin meşru olarak kurulmuş ve güvenilir kuruluşlar olduğundan ve bu İş Gücü Yönetim Prosedürüne uygun olarak kendi iş gücünün yönetimine ilişkin prosedürlere sahip olduğundan emin olacaktır.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmelerde, iş gücü ve iş yerinde korumaya ilişkin yürürlükteki mevzuata riayet etme yükümlülüğüne dair bir hüküm yer alacaktır. TKYB, yüklenicilerin seçilmesi sürecinde, aşağıdakiler dahil fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere ek dokümanlara ilişkin bilgilerin sunulmasını isteyebilir:

1. İş teftiş kurulları ve diğer yürütme mercilerinin raporları dahil olmak üzere yürürlükteki iş kanununa yönelik ihlallere dair resmi dokümanlar ve kurumsal kayıtlar gibi kamusal arşivlere ilişkin bilgi,
2. İşletme ruhsatları, tesciller, izinler ve onaylar,
3. İş sağlığı ve güvenliğine dair unsurlar gibi bir iş yönetim sistemine ilişkin dokümanlar (örneğin iş gücü yönetim prosedürleri),
4. İş gücü yönetim, güvenlik ve sağlık personeli ile bu kişilerin nitelikleri ve sahip oldukları sertifikaların tespiti,
5. Çalışanların gerekli işi ifa etmeye ilişkin sertifikaları/izinleri/eğitimi,
6. Güvenlik ve sağlık ihlalleri ile buna yönelik müdahalelere ilişkin kayıtlar,
7. Vaka, kaza ve ölüm kayıtları ve yetkili mercilere yapılan bildirimler,
8. Kanuni olarak zorunlu tutulan personel sosyal haklarına ilişkin kayıtlar ve çalışanların ilgili programlara kayıtlı olduğunu gösteren belgeler,
9. Çalışılan saat sayısı ve alınan ücreti içeren çalışan bordro kayıtları,
10. İş sağlığı ve güvenliği komitesi üyelerinin tespiti ve toplantılarına ilişkin kayıtlar ve
11. Yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan ve ESS2 programına ilişkin hüküm ve şartların sözleşme metninde olduğunu gösteren önceki sözleşmelerin nüshaları.

TKYB, yüklenicilerin akdi mutabakatlara (yükümlülükler, beyanlar ve taahhütler) uyup uymadığına ağırlık vermek suretiyle, yüklenicilerin sözleşmeli çalışanlarla ilgili hareket tarzını denetleyecektir. Proje bölgelerinde veya iş sahalarında ve/veya yükleniciler tarafından derlenen iş gücü yönetim kayıtları ve raporları üzerinde gerçekleştirilecek periyodik denetimler, incelemeler ve/veya anlık denetimler bu kapsamdadır. Yüklenicilerin iş gücü yönetim kayıtları ve raporları şunları içerebilir: (a) üçüncü taraflar ile sözleşmeli çalışanlar arasında akdedilen iş sözleşmeleri veya düzenlemelerin temsili bir örneği, (b) alınan şikâyetler ve bunların çözümüne ilişkin kayıtlar, (c) yaşanan ölümler ve vakalar ile uygulanan düzeltici eylemler dahil olmak üzere güvenlik denetimlerine dair raporlar, (d) ulusal kanuna uygunsuzluk vakalarına ilişkin kayıtlar ve (e) projeye ilgili iş gücü ve çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını açıklamak için sözleşmeli çalışanlara verilen eğitimlere ilişkin kayıtlar.

11. KREDİ/HİBE ALICILARI İÇİN İŞ GÜCÜ VE ÇALIŞMA KOŞULLARINA YÖNELİK İNCELEME VE İZLEME SÜRECİ

Tüm projeler, TKYB Çevre ve Sosyal Politikası'nın finanse edilmeyen projeler listesinde yer alan faaliyetler dikkate alınarak incelenecektir. Arazi edinilmesini gerektirecek ve gayri iradi bir şekilde tekrar iskan yapılarak hassas bölgelerde (ör. ulusal ve uluslararası çapta koruma altına alınan bölgeler, kültürel değerler vb.) kayda değer etkiler bırakacak alt projeler finansman için uygun olmayacaktır.

İstisna listesinde bulunmayan alt projeler; kaynak verimliliği, atıklar/atık sular, hava emisyonları, toprak ve su kalitesi, gürültü, iş sağlığı ve güvenliği, toplum sağlığı ve güvenliği, arazi edinimi, biyo-çeşitlilik ve paydaş katılımı dahil fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere bir dizi sosyal ve çevresel kriterler esas alınarak kategorize edilecektir.

Alt projeye yönelik risk sınıflandırmasına bakılmaksızın, projelerin; ulusal mevzuat gereklilikleri ile Türkiye tarafından onaylanan ILO iş yeri temel ilkeleri ve haklarına uyumlu olması zorunlu olacaktır.

Alt projelerin olası etkilerinin tahmin edilebilir olması öngörülüyor olsa da ve geçici ve/veya tersine çevrilebilir olması beklense de yüksek risk kategorilerinin söz konusu olması halinde ilgili çevre standartları ve sosyal standartlar göz önünde bulundurularak bir çevre ve sosyal değerlendirme incelemesi yapmak üzere bağımsız bir Çevre ve Sosyal Faaliyetler Danışmanı görevlendirilecektir.

TKYB'nin Çevre ve Sosyal Politikası, Kredi Süreçlerinde Çevre ve Sosyal Risk Değerlendirmesi, ulusal mevzuat gereklilikleri, Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları (ESS'ler) ile Türkiye tarafından onaylanan ILO iş yeri temel ilkeleri ve hakları söz konusu çevre standartları ve sosyal standartlar arasında yer alır.

Orta risk kategorisindeki alt projelerde; ulusal mevzuat gereklilikleri, Dünya Bankası Çevre ve Sosyal Standartları (ESS'ler) ile Türkiye tarafından onaylanan ILO iş yeri temel ilkeleri ve haklarına uyumluluk beklenmektedir.

Düşük risk kategorisinde yer alan alt projelerde ise; ulusal mevzuat gereklilikleri ve Türkiye tarafından onaylanan ILO iş yeri temel ilkeleri ve haklarına uyum aranmaktadır.

Doğrudan TKYB finansmanına ilişkin inceleme süreci

İnceleme sürecinde müşterilerin iş gücü ve çalışma koşullarıyla ilgili aşağıdaki hususları içeren fakat bunlarla sınırlı olmayan bir anket formunu doldurması istenecektir. İnceleme anketi Ek 2'de yer almaktadır.

- İş gücü arasında çocuk ve zorla çalıştırılan işçilerin olup olmadığı
- Faaliyetlerin iş kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği kanununa uygunluğu
- Son iki yıl içerisinde meydana gelen vakaların/kazaların sayısı
- Son iki yıl içerisinde iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin uygulanan herhangi bir cezai işlem / açılan dava

- Asgari ücret ödemesi, maaş ödemelerinden yapılan kesintiler
- Erkekler ve kadınlara eşit çalışma karşılığında eşit ücret ödenip ödenmediği
- Kayıt dışı göçmen ve geçici işçiler
- Fazla mesai saatleri ve yeterli dinlenme günleri
- Çalışanların dernek kurma özgürlüğüne ilişkin haklar
- Uygun sosyal olanakların mevcut olup olmadığı (ör. içme suyu, tuvaletler, yıkama yerleri)
- Alt yüklenicilerin kayıt dışı çalışanlar ve çocuk iş gücüyle ilgili mevzuata uygunluğu

Ulusal iş kanunu ile sağlık ve güvenlik kanununa uygunsuzluk durumlarının söz konusu olması halinde müşterinin mevzuata uyum açısından bir eylem planı hazırlaması ve sunması zorunlu olacaktır.

İnceleme sürecinin tamamlanmasından sonra müşterilerin aşağıdaki hususları taahhüt etmesi de gerekecektir:

- tüm faaliyetlerin ulusal iş kanunu ile sağlık ve güvenlik kanununa uygun olarak yürütüldüğü,
- meydana gelen her vakanın/kazanın 3 gün içerisinde TKYB'ye bildirileceği,
- işletme faaliyetlerindeki, çevresel ve sosyal risk profilini değiştirebilecek nitelikteki her türlü değişikliği bildirme taahhüdü,
- iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin davalar,
- müşterinin inceleme süreci beyanındaki, ulusal iş kanunu ile sağlık ve güvenlik kanununa uyumluluğu değiştirebilecek nitelikteki her türlü değişikliği bildirme taahhüdü.

Doğrudan TKYB finansmanına ilişkin izleme süreci

Orta risk kategorisindeki projeler için:

Müşterilerin, iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin performans hakkında yılda bir bildirimde bulunması zorunludur. TKYB, tespiti halinde, sahadaki spesifik yüksek riskleri takip edecektir.

Düşük riskli projeler için:

Müşteri, kredinin başlangıç aşamasında sunduğu beyanlara/taahhütlere uygunsuzluğu halinde bu duruma ilişkin bildirimde bulunacaktır.

Müşterilerin, iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin ulusal mevzuata uyum hakkında yılda bir bildirimde bulunması zorunludur.

İzleme sisteminde, İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na uyumu teyit etmek için yasal merciler tarafından gerçekleştirilen denetimler de esas alınacaktır.

Dolaylı (apeks) finansman için

TKYB, küçük ve orta ölçekli işletmelere, aracı kurumlar ya da aracı finans kuruluşları (AFK'lar) üzerinden kredi kullandıracaktır.

Dolayısıyla AFK'ların, iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri göz önünde bulundurarak kredi alıcıları üzerinde inceleme ve izleme süreci yürütmesi ve gösterdikleri performans hakkında TKYB'ye bildirimde bulunması gerekecektir.

Şikâyet Değerlendirme Mekanizması (GRM)

TKYB'nin, müşteriler ve tüm dış paydaşlarına yönelik bir Şikâyet Değerlendirme Mekanizması (GRM) bulunmakta olup bu mekanizma proje için uygulanacaktır. Şikâyet Değerlendirme Mekanizması tüm dış paydaşların her türlü uygunsuzluk bulgusunu bildirmesine olanak sağlayacaktır.

Ek 1: Etik İlkeler Sözleşmesi

TKYB, etik hükümlere ilişkin önlemlerin uygulanması bağlamında, Etik İlkeler Sözleşmesi ile ilgili hususları “İnsan Kaynakları Yönetmeliği” dokümanında Türkiye Bankalar Birliği’nin “Etik İlkeler Sözleşmesi”ne atıfta bulunarak düzenler. Bu Etik İlkeler Sözleşmesi TKYB personelinin sergilemek zorunda olduğu davranışları içermektedir.

ENDİŞELERİN DİLE GETİRİLMESİ

TKYB yönetiminin veya herhangi bir personelin, kendi kanaatine göre bu Etik İlkeler Sözleşmesi’ne ilişkin bir ihlal oluşturabilecek bir davranış gözlemlemesi durumunda bu durum derhal bildirilmelidir.

İddialara yönelik bildirim ülke kanunu gereğince zorunlu tutulmadıkça kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimsiz şikâyetler veya iddialar da iletilebilir ve bu gibi durumlarda da tüm gerekli ve uygun özen gösterilecektir. TKYB, olası kusurlu davranışlara yönelik tüm bildirimleri ciddiyetle ele alır ve bu ihlalleri soruşturarak uygun aksiyonu alır. TKYB, ilgili durumlarda, iddia edilen vakayı yaşamış olan kişiye destek olunmasına yardımcı olabilecek hizmet sağlayıcılara yönlendirmeler yapacaktır.

Bu Etik İlkeler Sözleşmesi gereğince yasaklanmış olan herhangi bir davranış hakkında iyi niyet çerçevesinde endişelerini dile getiren kişilere misilleme yapılmayacaktır. Bu anlamdaki her türlü misilleme bu Etik İlkeler Sözleşmesi’nin ihlali anlamına gelecektir.

TKYB personeli, İnsan Kaynakları Yönetmeliği’ni direkt olarak kabul etmiş sayılır.

ETİK İLKELER SÖZLEŞMESİ İHLALLERİNİN SONUÇLARI

Bu Etik İlkeler Sözleşmesi’nin personel veya müşteriler tarafından herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, iş akdinin feshi ve yasal mercilere olası sevk dahil olmak üzere ciddi sonuçlar doğurabilir.

TÜRKİYE KALKINMA VE YATIRIM BANKASI ANONİM ŞİRKETİ

Etik İlkeler Sözleşmesi

Banka hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu bilinç ve anlayışıyla;

* Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, Banka yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,

* Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,

* Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

* Banka malları ve kaynaklarını hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,

* Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

* Başka bir kuruluştaki görev almayacağımı, serbest meslek icra etmeyeceğimi, ticaretle uğraşmayacağımı, başka bir işverene ait iş yerinde rekabet oluşturacak şekilde faaliyet göstermeyeceğimi ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre tacir veya esnaf sayılmayı gerektirecek faaliyette bulunmayacağımı ve etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

Adı Soyadı :

İmza :

Tarih : .../.../20...

Banka Sicil No:

Adres :

TÜRKİYE KALKINMA VE YATIRIM BANKASI ANONİM ŞİRKETİ

Etik İlkeler Sözleşmesi

* Banka hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu bilinç ve anlayışıyla;

* Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, Banka yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,

* Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,

* Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

* Banka malları ve kaynaklarını hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,

* Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,

* Başka bir kuruluştaki görev almayacağımı, serbest meslek icra etmeyeceğimi, ticaretle uğraşmayacağımı, başka bir işverene ait iş yerinde rekabet oluşturacak şekilde faaliyet göstermeyeceğimi ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre tacir veya esnaf sayılmayı gerektirecek faaliyette bulunmayacağımı ve

* Etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

Adı Soyadı :

İmza :

Tarih : .../.../20...

Adres :

Ek 2: Kredi/Hibe Alıcılarına İlişkin İnceleme Anketi

Kredi/hibe alıcılarına ilişkin İnceleme Anketi

Firma unvanı:

Tarih:

Bilgi veren şahsın adı:

		Evet	Hayır	Notlar
1	Çalışanlar arasında çocuk işçi (15 yaşından küçük kişiler) var mı?			
2	Firmanın uyguladığı bir yaş doğrulama prosedürü var mı?			
3	Personel arasında zorla çalıştırılan biri var mı?			
4	Son iki yıl içerisinde İş Kanunu ve istihdam yönetmeliklerine yönelik herhangi bir uygunsuzluk söz konusu oldu mu? Yanıt evet ise, bu uygunsuzlukların nasıl ele alındığını açıklayınız.			
5.	İş sağlığı ve güvenliği kanunu ile buna ilişkin yönetmeliklere yönelik herhangi bir uygunsuzluk oldu mu? Yanıt evet ise, bu uygunsuzlukların nasıl ele alındığını açıklayınız.			
6.	Proje faaliyetleri nedeniyle son iki yıl içerisinde herhangi bir vaka/kaza meydana geldi mi? Yanıt evet ise, yaşanan vakayı/kazayı ve hangi düzeltici önlemlerin alındığını açıklayınız. İlgili her türlü belgeyi sunmanızı rica ederiz.			
7.	Son iki yıl içerisinde iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin herhangi bir cezai işlem uygulandı mı / dava açıldı mı? Yanıt evet ise, açıklayınız ve ilgili her türlü belgeyi sağlayınız.			
8.	Şirket İş Kanunu'ndaki asgari ücretle ilgili hükme riayet ediyor mu?			
9.	İşveren erkekler ve kadınlara eşit çalışma karşılığında eşit ücret ödüyor mu?			
10.	Şirket kayıt dışı göçmen ve geçici çalışan istihdam ediyor mu?			

11.	Şirket her yıl için kanuni olarak belirlenmiş 270 saatlik fazla mesai üst sınırına uygun hareket ediyor mu?			
12.	Şirket fazla mesai karşılığı ücret ödüyor mu?			
13.	Şirket haftada en az bir gün dinlenme hakkı (ardışık altı günlük çalışma sonrasında 24 saat süreli dinlenme) veriyor mu?			
14.	Şirket çalışanların dernek kurma özgürlüğüne ilişkin haklarını destekliyor mu?			
15.	Şirket yeterli ve uygun nitelikte sosyal olanaklar (ör. içme suyu, tuvaletler, yıkama yerleri, kantinler, erkek ve kadınlar için ayrı tesisler, soyunma odası, dinlenme alanları) sağlıyor mu?			
16.	İşveren alt yüklenicilerin kayıt dışı, zorla çalıştırılan ve çocuk işçilere ilişkin mevzuata uyumluluğunu denetliyor mu?			
17.	İşveren, çocuk ve zorla çalıştırılan işçinin olmaması konusuna uyum gösterilmesi ve ciddi güvenlik riskleri açısından ana tedarik zincirini denetliyor mu?			

Hibe/kredi başvurusunda bulunan şirket sorumlusu:

Ben, _____ olarak; kanuni ve asli sorumluluk çerçevesinde yukarıda yer alan bilgilerin doğru ve geçerli olduğunu teyit eder ve onaylarım.

Adı Soyadı:

Tarih: