

**Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri
Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı**



Türkiye Yeşil Sanayi Projesi

(P179255)

İşgücü Yönetimi Prosedürü

9 Ocak 2023

Final

Yayın ve Revizyon Geçmişi

Rev.	Tarih	Açıklamalar
0	09.01.2023	Taslak İşgücü Yönetimi Prosedürü

İçindekiler

Tanımlar ve Kısaltmalar	4
1 Giriş	6
1.1 Proje Açıklaması	6
1.2 Amaç	7
1.3 Kapsam	8
2 Yasal ve Kurumsal Çerçeve	8
2.1 Ulusal Mevzuat	9
2.2 Uluslararası Gereklilikler	9
2.2.1 Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları	10
2.2.2 İyi Uluslararası Endüstri Uygulamaları	10
2.2.3 Uluslararası Sözleşmeler	12
3 Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış	13
4 Yüklenici Yönetimi	14
5 Sorumlu Personel	15
6 Temel Potansiyel İşçi Risklerinin Değerlendirilmesi	15
7 Çalışma Koşulları ve Çalışan İlişkileri Yönetimi	17
7.1 İstihdam Şartları ve Koşulları	18
7.2 Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği	24
7.3 İşçi Örgütleri ve Örgütlenme Özgürlüğü	25
8 İşgücünün Korunması	25
8.1 Çocuk İşçiliği ve Asgari Yaş	25
8.2 Zorla Çalıştırma	26
9 Şikayet Mekanizması	26
9.1 KOSGEB'in Çalışanlar için Şikayet Sistemi	26
9.2 Dünya Bankası Şikayet Giderme Servisi	28
10 İş Sağlığı ve Güvenliği	29
11 İzleme ve Denetim	31
Referanslar	32
Ek	32

Tablolar Listesi

Tablo 1 KOSGEB Genel İşgücü İstatistikleri	13
Tablo 2 Proje İşgücü Riskleri ve Önerilen Azaltma Önlemleri	16

Tanımlar ve Kısaltmalar

i. Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
APG	Anahtar Performans Göstergesi
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
CIMER	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
CoC	Mesleki ahlak kuralları (Code of Conduct)
CSİ	Cinsel Sömürü ve İstismar
CT	Cinsel Taciz
Ç&S	Çevresel ve Sosyal
ÇSÇ	Çevresel ve Sosyal Çerçeve
ÇSG	Çevre, Sağlık ve Güvenlik
ÇSS	Çevresel ve Sosyal Standart
ÇSTP	Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planı
ÇSYS	Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
HMB	Hazine ve Maliye Bakanlığı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İUEU	İyi Uluslararası Endüstri Uygulamaları
İUN	İyi Uygulama Notu
İYP	İşgücü Yönetimi Prosedürü
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
KN	Kılavuz Notu
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOSGEB	Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
PGH	Proje Geliştirme Hedefi
PKP	Paydaş Katılım Planı
PUB	Proje Uygulama Birimi
SKDM	Sınırdaki Karbon Düzenlemesi Mekanizması (CBAM)
STB	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
ŞGM	Şikayet Giderme Mekanizması
ŞM	Şikayet Mekanizması
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
USÖ	Uluslararası Standardizasyon Örgütü
YPF	Yatırım Projesi Finansmanı

ii. Tanımlar

- Birincil Tedarikçiler:** Devamlı olarak projeye doğrudan projenin temel işlevleri için gerekli olan malları veya malzemeleri sağlayan tedarikçiler.
- Cinsiyet Eşitliği:** Tüm kadın ve erkeklere kamu hizmetlerine erişim, katılım ve kamu hizmetlerinden yararlanma konusunda eşit fırsatların sağlanması.
- Cinsel İstismar:** İster zorla ister eşit olmayan veya zorlayıcı koşullar altında olsun, cinsel nitelikteki fiili veya tehdit altındaki fiziksel saldırı. Cinsel istismar, diğerlerinin yanı sıra tecavüz ve cinsel saldırı da dahil olmak üzere bir dizi eylemi içeren geniş bir terimdir.
- Cinsel Sömürü:** Bir başkasının cinsel sömürsünden parasal, sosyal veya politik olarak kâr elde etmek dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, cinsel amaçlarla bir savunmasızlık konumunun, farklı gücün veya güvenin herhangi bir fiilen veya kötüye kullanılması girişimi.
- Cinsel Taciz:** Özellikle göz korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yaratırken, bir kişinin onurunu zedeleme amacı veya etkisi ile cinsel nitelikteki her türlü istenmeyen sözlü, sözsüz veya fiziksel davranış
- Çocuk:** On sekiz yaşın altındaki herhangi bir kişi
- Doğrudan İşçiler:** Özel olarak proje ile ilgili olarak çalışmak üzere doğrudan Borçlu tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler (proje sahibi ve proje uygulayıcı kurumlar dahil).
- Göçmen İşçiler:** İstihdam amacıyla bir ülkeden diğerine veya ülkenin bir bölgesinden diğerine göç eden işçiler.
- Sözleşmeli İşçiler:** Konumu ne olursa olsun, projenin temel işlevleriyle ilgili işleri gerçekleştirmek için üçüncü taraflar aracılığıyla istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler.
- Şikâyet Mekanizması** Şikâyet mekanizması, belirli iş faaliyetleri ve operasyonlarından olumsuz etkilenen bireyler, çalışanlar, topluluklar ve/veya sivil toplum kuruluşları tarafından kullanılacak resmi bir şikâyet sürecidir.
- Topluluk İşçileri:** Topluluk yararı için istihdam edilen veya bunlarla uğraşan insanlar.
- Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet:** Bir kişinin iradesine karşı işlenen ve kadın ve erkek arasındaki sosyal olarak atfedilen farklılıklara dayanan herhangi bir zararlı eylem için kullanılan şemsiye terim. Fiziksel, cinsel veya zihinsel zarar veya ıstırap veren eylemleri, bu tür eylemlerle tehditleri, zorlamayı ve diğer özgürlükten yoksun bırakmaları içerir.
- Proje** Türkiye Yeşil Sanayi Projesini (P179255) ifade eder.
- Zorla Çalıştırma:** İstmeden ve herhangi bir ceza tehdidi altında yapılan iş. Kişilerin şiddet veya gözdağı kullanılarak veya manipüle edilmiş borç, kimlik belgelerinin saklanması veya göçmenlik makamlarına ihbarda bulunma tehditleri gibi daha kurnaz yollarla çalışmaya zorlandığı durumları ifade eder.

1 Giriş

Türkiye Yeşil Sanayi Projesi (bundan böyle “Proje” olarak anılacaktır) için hazırlanması zorunlu belgelerden birisi İşgücü Yönetim Prosedürü (İYP)’dür. Projenin İYP’si, ilgili ulusal mevzuata, Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesinin (ÇSÇ) Çevresel ve Sosyal Standardı 2’ye (ÇSS2) ve ilgili İyi Uluslararası Endüstri Uygulamalarına (İUEU) uygun olarak hazırlanmıştır.

ÇSS2, yoksulluğun azaltılması ve kapsayıcı ekonomik büyüme amacı ile iş ve gelir yaratmanın önemini beyan etmektedir. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), proje çalışanlarına adil davranarak ve güvenli, sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak, sağlam işçi-yönetim ilişkilerini teşvik edecek ve Projenin kalkınma faydalarını artıracaktır.

Bu İYP, proje çalışanlarının nasıl yönetileceğini ortaya koyar ve ÇSS2’nin doğrudan çalışanlar da dahil olmak üzere farklı proje çalışanı kategorilerine nasıl uygulanacağını tanımlar. Ek olarak, İYP, Projedeki işgücü sorunlarının yönetimine yönelik sistematik bir yaklaşım tanımlar ve ulusal kanunun gerekliliklerini, geçerli toplu sözleşmeleri ve ÇSS2’nin gerekliliklerini yansıtır.

1.1 Proje Açıklaması

Proje Geliştirme Hedefi (PGH), Türkiye’deki sanayi firmaları için sürdürülebilir ve verimli bir yeşil dönüşümü ve büyümeyi desteklemektir. Proje, sanayi ihracatçılarının ihracat pazarlarındaki yeni gerekliliklere (örneğin, CBAM (SKDM), Yeşil Anlaşma, dögüsel ekonomi eylem planı, AB ürün direktifleri) uyum sağlamalarını ve Türk sanayi firmalarının yeşil küresel değer zincirlerine daha iyi bağlanmalarını, yeni yeşil ürünler geliştirmelerini ve iklim değişikliğinin etkilerine uyum sağlamak ve ilgili azaltım çözümlerini benimsemek için daha donanımlı olmalarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Proje, imalat firmalarının kaynakları daha verimli kullanmalarını ve gelecekteki pazar talebini karşılamak için yönetimlerinde, üretim süreçlerinde ve/veya ürünlerinde yenilik yapmalarını destekleyecektir.

KOSGEB, Bileşen 1’in doğrudan Borçlusu ve uygulayıcı kuruluşu olacaktır. TÜBİTAK, Bileşen 2’nin doğrudan Borçlusu ve uygulayıcı kuruluşu olacaktır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (STB) Bileşen 3’ün doğrudan Borçlusu ve uygulayıcı kuruluşu olacaktır. Her bir kurum (KOSGEB, TÜBİTAK ve STB), projenin genelindeki özel rollerine dayalı olarak hedef gruplarla paydaş katılım faaliyetleri yürütecektir. Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB), Borçluların Kredi Anlaşması uyarınca geri ödeme yükümlülüklerini garanti edecektir.

Projenin Çevresel ve Sosyal Risk Sınıflandırması Orta Düzeydedir. Çevresel ve sosyal risk, belirli tehlikelerin meydana gelme olasılığı ile böyle bir olaydan kaynaklanan etkilerin ciddiyetinin bir kombinasyonudur. Orta Düzey Risk, olumsuz risk ve etki potansiyelinin önemli olma ihtimalinin düşük olduğu risktir.

Proje, aşağıda açıklandığı gibi üç bileşenden oluşacaktır.

Bileşen 1: İmalatçı KOBİ’lerin enerji ve kaynak performanslarını iyileştirmelerine ve karbon emisyonlarını azaltmalarına destek olunması.

Bileşen, imalatçı KOBİ’lerin kaynak verimliliklerini (elektrik, su ve atık yönetimi verimliliğine odaklanarak) iyileştirmek için yeşil geçiş planlarını benimsemelerini destekleyecektir. Bileşen, yerel ve ihracat pazarlarındaki mevcut ve gelecekteki sürdürülebilirlik gereksinimleri, firmanın sürdürülebilirliğini geliştirecek potansiyel teknolojiler ve bunların firma performansı üzerindeki beklenen etkileri ve yeşil sürdürülebilirlik için önerilen standartlar (küresel değer zincirlerine entegrasyonu kolaylaştırmak için uluslararası yeşil ürün sertifikasyonu ISO 14067 veya eşdeğeri gibi) hakkında KOBİ’ler arasında farkındalık yaratacaktır. Bileşen, KOBİ’lerin makinelerini iyileştirme, yeni teknolojiler edinme, teknik yardım alma, yeşil sertifikalar alma ve/veya kaynakları daha verimli kullanan bir sanayiye geçişi kolaylaştıracak diğer müdahalelere yönelik planlarını finanse etmek için geri ödemeli hibeler sağlayacaktır. KOSGEB, Banka tarafından finanse edilen Mikro ve Küçük İşletmelere Hızlı Destek projesi

kapsamında Türkiye genelinde KOBİ'lere geri ödemeli ödenek sağlama konusundaki deneyimini, KOBİ'lere yeşil dönüşüm planlarını uygulama konusunda rehberlik edecek farkındalık ve danışmanlık hizmetleri ile birleştirerek bileşenin uygulanmasını yönetecektir. KOSGEB bir başvuru platformunun işletilmesini, KOBİ'lerin destek başvurularının uygunluk kriterlerine göre taranmasını ve başvuru sahibi KOBİ'lerin ödenmemiş vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerinin olup olmadığının kontrol edilmesini denetleyecektir.

KOSGEB, PUB tarafından belirlenen kriterlere göre KOBİ'lere geri ödemeli desteğin sağlanmasını denetleyecektir. Bu destekler, işletmelerin makine ve ekipmanlarını geliştirmek, yeni teknolojileri benimsemek ve örneğin yeşil standartları karşılamak için teknik yardım almak için kullanılacaktır.

Bileşen 2: Firmaların yeşil inovasyonunun desteklenmesi.

Bileşen, Türkiye'de veya diğer pazarlarda yeni yeşil teknolojiler, ürünler veya süreçler geliştirmeyi içeren yeşil inovasyon faaliyetlerinde bulunan her türlü firmayı hedefleyecektir. Uygun firmalar; yeni kurulan girişimciler, KOBİ veya büyük firmalar olabilir. Bileşen ayrıca firma konsorsiyumlarını da destekleyecektir (her biri tipik olarak büyük bir firma ve birkaç KOBİ'den ve çoğu durumda akademik kurumlardan oluşur). Uygun faaliyetler arasında araştırma ve geliştirme, prototip geliştirme, standart geliştirme ve daha yeşil üretime veya daha yüksek enerji ve/veya kaynak verimliliğine katkıda bulunan yeni ürün veya süreç geliştirme yer almaktadır. Bileşen, firmaların yeşil Ar-Ge faaliyetlerini uygulama, yeni makineler edinme veya mevcut makineleri iyileştirme, yeni teknolojileri lisanslama, Ar-Ge personeli işe alma, teknik yardım alma, prototip geliştirme, patent başvurusu yapma, yeşil standartlar geliştirme/sertifikalendirme ve diğer ilgili faaliyetlere yönelik planlarını finanse etmek için geri ödemeli destek sağlayacaktır. TÜBİTAK, yeni ürünlere çeşitlilik kazandırmak, Ar-Ge faaliyetlerini artırmak ve geçiş planlarında ayrıntılı olarak açıklanan yenilikçi yeşil çözümleri ve teknolojileri benimsemek için firmaları, firma platformlarını ve girişimleri finanse etme konusundaki uzun deneyimlerine dayanarak bu bileşenin uygulanmasını yönetecektir. TÜBİTAK, firma uygunluk kriterleri ve finansman için uygun yenilik faaliyetleri listelerini kullanarak başvuru sürecini yönetecektir. Başvuru sahibi firmaların veya firma konsorsiyumlarının yatırım tekliflerini sunmaları gerekecek ve finansman kararları, uluslararası uzmanlar ve/veya Ar-Ge ve diğer yenilik faaliyetlerinde ilgili deneyime sahip bilim insanları da dahil olmak üzere farklı kuruluşlardan uzmanlardan oluşan bir kurul tarafından verilecektir. TÜBİTAK, yararlanıcıları daha fazla desteklemek için araştırma enstitülerine, üniversitelere ve yenilikçi girişimlere kendi kaynaklarından hibe ve eşleştirme destekleri sağlamayı planlamaktadır.

Bileşen 3: Teknik yardım ve proje yönetimi.

Bu bileşen, STB için teknik destek ve kapasite geliştirme sağlayacak ve proje faaliyetlerinin uygulanmasını yönetmek için bir Proje Uygulama Birimi (PUB) kurulmasını finanse edecektir. PUB, KOSGEB ve TÜBİTAK da dahil olmak üzere kilit uygulayıcı ortaklarla iş birliği içinde çalışacaktır.

İYP'nin Proje Açıklaması bölümü devam eden bir süreçtir ve daha fazla bilgi mevcut olduğunda güncellenecektir.

1.2 Amaç

İYP'nin amacı, Proje için planlamayı kolaylaştırmak ve Proje ile ilgili işgücü sorunlarını ele almak için gerekli kaynakları belirlemeye yardımcı olmaktır. İYP, (a) projeye dahil olması muhtemel farklı proje çalışanlarının belirlenmesine ve (b) farklı çalışan türleri için geçerli olan ÇSS2 gereksinimlerini karşılamının yollarını belirlemeye yardımcı olur.

İYP, KOSGEB'in Proje boyunca iş gücü yönetimine yönelik minimum gerekliliklerini tanımlar. İYP aşağıdaki belirli hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadır:

- Cinsiyet, ırk veya etnik kimliğe bakmaksızın işçilere adil muameleyi, ayrımcılık yapılmamasını ve fırsat eşitliğini teşvik etmek.
- Çalışan-yönetim ilişkisini kurmak, sürdürmek ve geliştirmek.
- Ulusal istihdam ve iş yasalarına uyumu teşvik etmek.
- Kadınlar, engelliler ve tedarik zincirindeki işçiler gibi savunmasız işçi kategorileri dahil olmak üzere işçileri korumak.
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını ve işçilerin sağlığını teşvik etmek.
- Zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğin her türünden kaçınmak.
- Geçerli yasal gereklilikleri açıklamak.
- Yol gösterici ilkelere ve ulusal, uluslararası gerekliliklere uygun olarak işgücünü yönetmek için önlemler ve eylemler sağlamak.
- Proje çalışanlarına işyeri şikayetlerini dile getirmek için erişilebilir araçlar sağlamak.
- Proje çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ilkelerini ulusal yasalarla tutarlı bir şekilde desteklemek.

İYP, işçiler için adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliği sağlamak için Proje faaliyetlerinde adil ve hakkaniyete uygun çalışma uygulamalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Proje, proje çalışanlarının haklarının korunmasını ve işgücü için risk oluşturabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır.

1.3 Kapsam

ÇSS2'nin uygulanması, Projedeki işgücü ve çalışma koşullarıyla ilgili risklerin ve etkilerin yönetiminin iyileştirilmesine yönelik sistematik bir yaklaşımın uygulanmasını teşvik eder. Çevresel ve sosyal değerlendirme, ulusal yasaların ve ÇSS2 gerekliliklerinin Projeye uygulanma yollarını tanımlar.

Projenin bu prosedürü, Projeye özgü diğer belgeler tarafından desteklenmektedir. Bu belgeyle özellikle ilgili olanlar aşağıdaki gibidir:

- Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planı (ÇSTP)
- Paydaş Katılım Planı (PKP)
- Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi (ÇSYS)

Bu İYP, Dünya Bankası tarafından finanse edilecek ve KOSGEB tarafından uygulanacak olan Türkiye Yeşil Sanayi Projesi'nin 1. Bileşenin Proje aşamalarında uygulanacak işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklamaktadır. Bu prosedür KOSGEB tarafından benimsenmiştir ve tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. Bu prosedür, potansiyel işgücü risklerini ve etkilerini değerlendirir ve bunların nasıl azaltılacağını açıklar. KOSGEB, proje yüklenicilerinden veya diğer işgücü tedarik eden taraflardan bu İYP'yi uygulamalarını istemek için makul çabayı gösterecektir.

Bu İYP, Proje ile uygunluğundan emin olmak için Projenin ömrü boyunca yeni bilgiler mevcut olduğunda uyarlanacak ve güncellenecek dinamik bir belgedir. İYP, Projenin hazırlanması ve uygulanması sırasında ihtiyaç duyulduğunda gözden geçirilir.

2 Yasal ve Kurumsal Çerçeve

Projenin, Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Standartları içeren Çevresel ve Sosyal Çerçevesine (ÇSÇ) ve ulusal çalışma mevzuatına uyması gerekmektedir.

2.1 Ulusal Mevzuat

İşgücü yönetimine ilişkin Türk yasa ve yönetmelikleri aşağıda listelenmiştir:

- KOSGEB İnsan Kaynakları Yönetmeliği (24.07.2009 tarih ve 27298 sayılı)
- KOSGEB Teşkilat Yönetmeliği (01.06.2011 tarih ve 27951 sayılı)
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı)
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de işgücü yönetimine ilişkin bir genel kanundur. Bu Kanunun amacı, iş sözleşmesi kapsamında çalışan işveren ve işçilerin çalışma koşulları ile iş ile ilgili hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. 24.07.2009 tarih ve 27298 sayılı KOSGEB İnsan Kaynakları Yönetmeliğinin amacı, KOSGEB'in insan kaynakları politikası ve planlaması ile KOSGEB'de istihdam edilen personelin özlük işlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Türk yasa ve yönetmelikleri, işçilere iyi davranılmasını ve sağlıklı bir ortamda çalışma hakkı da dahil olmak üzere haklarının korunmasını sağlar. Ayrıca çalışma saatleri, ücretlendirme planları, çocuk işçi çalıştırmanın yasaklanması vb. ile ilgili diğer konuları da içerir.

KOSGEB bir kamu kurumu olduğu için, çalışma ile ilgili tüm koşullar yukarıda belirtilen kanunlar tarafından belirlenir ve yönetmelikler usulüne uygun olarak uygulanır. KOSGEB, tüm gereksinimleri karşılamak için ilgili ulusal mevzuatı gözden geçirmekle sorumludur. Devlet memurları, mevcut kamu sektörü istihdam sözleşmesi veya düzenlemelerinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edecektir. KOSGEB bünyesinde Proje için istihdam edilen devlet dışı personel (dış kaynaklı uzmanlar) için de yukarıdaki yasa ve yönetmeliklere uyulur. Ayrıca yararlanıcı firmalarda çalışma ve çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği yukarıda sayılan kanun ve yönetmelikler çerçevesinde değerlendirilecektir.

2.2 Uluslararası Gereklilikler

Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları (ÇSS'ler), Banka tarafından Yatırım Projesi Finansmanı yoluyla desteklenen projelerle ilgili çevresel ve sosyal risklerin ve etkilerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve azaltılmasına ilişkin olarak Borçlular tarafından uygulanması gereken gereklilikleri belirlemektedir. Bu standartlar aynı zamanda Dünya Bankasının yoksulluğu sona erdirmek ve ortak refahı desteklemek amacıyla sürdürülebilir kalkınma taahhüdünü de ortaya koymaktadır.

2.2.1 Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları

Dünya Bankası'nın işgücüne ilişkin hükümleri, İşgücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standart 2'de (ÇSS2) özetlenmiştir. Proje, ÇSS2-İşgücü ve Çalışma Koşullarını uygulamaktadır. ESS2, yoksulluğun azaltılması, istihdam yaratma ve gelir elde etmenin, kapsayıcı ekonomik büyüme arayışında önemini kabul etmektedir. Borçlular, sağlam işçi-yönetim ilişkileri geliştirebilir, projedeki işçilere adil davranarak güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak projenin kalkınma faydalarını artırabilir.

ESS2'nin hedefleri şunlardır: (i) iş güvenliği ve sağlığını teşvik etmek; (ii) proje çalışanlarına adil muameleyi, ayrımcılık yapmamayı ve fırsat eşitliğini teşvik etmek; (iii) kadınlar, engelliler, çocuklar (ÇSS2'ye uygun olarak çalışma yaşındaki) ve göçmen işçiler, sözleşmeli işçiler, topluluk çalışanları ve birincil tedarik işçileri gibi savunmasız işçiler de dahil olmak üzere çalışanları uygun şekilde korumak; (iv) her türlü zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin önlenmesi (v) ulusal yasalarla tutarlı bir şekilde proje çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme ilkelerinin desteklenmesi; ve (vi) proje çalışanlarına işyeriyle ilgili kaygılarını dile getirebilmeleri için erişilebilir araçlar sağlanması. ÇSS2'nin uygulanabilirliği ve uygulama kapsamı, ÇSS1'de açıklanan çevresel ve sosyal değerlendirmeye ve Borçlu ile proje çalışanları arasındaki istihdam ilişkisinin türüne bağlıdır. Buna göre, ÇSS2'nin ilgili hükümleri Proje ve KOSGEB'in kendisi için geçerli olacaktır.

Yapılan durum tespitine dayanarak, ulusal mevzuat; çalışma koşulları ve işçi ilişkilerinin yönetimi ile işgücünün korunması ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konularında ÇSS2'nin hedeflerinin, gerekliliklerinin ve reçetelerinin çoğunu karşılamaktadır. ÇSS2 gereklilikleri ile ulusal iş kanunu arasında tespit edilen temel boşluk, işçilerin şikayet mekanizmasına ilişkin gerekliliktir. Bu boşluk, bu LMP aracılığıyla ele alınacaktır. Ayrıca, KOSGEB İnsan Kaynakları politikaları, çalışanları için bir şikayet mekanizması öngörmektedir.

2.2.2 İyi Uluslararası Endüstri Uygulamaları

İyi Uluslararası Endüstri Uygulaması (İUEU), küresel olarak aynı veya benzer koşullar altında aynı tür taahhütte bulunan yetenekli ve deneyimli profesyonellerden makul olarak beklenebilecek mesleki beceri, özen, basiret ve öngörü uygulaması olarak tanımlanır.

Dünya Bankası, borçluların/müşterilerin İUEU'nun ilgili tedbirleri (gerekli seviyelerde) uygulamalarını şart koşmaktadır. Bu bağlamda, aşağıda verilen İUEU'lar Projenin işgücü ile ilgili risk ve etkilerine ilişkin teknik referans belgeleridir.

i. Dünya Bankası Kılavuz Notu 2: İşgücü ve Çalışma Koşulları

Bu Kılavuz Notu, Dünya Bankası'nın ÇSÇ'sinin bir parçasını oluşturan ÇSS2'nin uygulanması konusunda Borçluya rehberlik sağlar. Kılavuz Notu, ÇSS2'nin gerekliliklerini açıklamaya yardımcı olur. Kılavuz Notu 2 ile ÇSS2 arasında herhangi bir tutarsızlık veya çelişki olması durumunda, ÇSS2 hükümleri geçerli olacaktır.

ii. Dünya Bankası İyi Uygulama Notu: İnsani Kalkınma Operasyonlarında Cinsel Sömürü ve İstismar ile Cinsel Tacizin Ele Alınması (Birinci Baskı, Eylül 2022)

Bu İUN, ÇSÇ ilke ve hükümleri kapsamında İnsani Kalkınma Operasyonlarında Cinsel Sömürü ve İstismar ile Cinsel Taciz risklerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve azaltılması konusunda Borçluları destekleyen görev ekipleri için geliştirilmiştir.

iii. Dünya Bankası İyi Uygulama Notu: Toplumsal Cinsiyet (Birinci Baskı, Ekim 2019)

Bu İÜN, proje düzeyinde ÇŞÇ'nin Dünya Bankası'nın erkekler ve kadınlar, kız çocukları ve erkek çocukları arasındaki uçurumları kapatma ve kadınların liderliğini ve sesini yükseltme çalışmalarını nasıl desteklediğini açıklamaktadır. ÇŞÇ kapsamında Dünya Bankası, Yatırım Projesi Finansmanı (YPF) operasyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kapsayıcılığını teşvik etme taahhüdünü güçlendirmiştir.

iv. Dünya Bankası İyi Uygulama Notu: Ayrımcılık ve Engellilik (Birinci Baskı, Haziran 2018)

Bu İÜN, engelliliğe dayalı ayrımcılıkla ilgili yatırım projesi finansmanı konularına odaklanmaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık; engelli bir kişinin diğerleriyle eşit koşullarda olmasını engelleme, dışlama amacına ve etkisine sahip bir ayırım, dışlama ya da kısıtlama yaratılması, böylece projenin olumsuz etkilerinin potansiyel olarak artırılması, proje faydalarının sınırlandırılması veya paydaş katılımı sırasında yorumlarını ve endişelerini dile getirebilmesi anlamına gelir.

v. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler

Bu İlkeler aşağıdaki hususların kabulüne dayanmaktadır: (a) Devletlerin insan hakları ve temel özgürlüklere saygı gösterme, koruma ve yerine getirme konusundaki mevcut yükümlülükleri; (b) Ticari işletmelerin, yürürlükteki tüm yasalara uyması ve insan haklarına saygı göstermesi gereken, uzmanlaşmış işlevleri yerine getiren toplumun uzmanlaşmış organları olarak rolü; (c) Hak ve yükümlülüklerin ihlal edildiğinde uygun ve etkili çözümlerle eşleştirilmesi ihtiyacı.

vi. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, insan hakları tarihinde bir dönüm noktasıdır. İlk kez evrensel olarak korunması gereken temel insan haklarını ortaya koymuş ve 500'den fazla dile çevrilmiştir. Bildirge'nin, bugün küresel ve bölgesel düzeyde kalıcı olarak uygulanan yetmişden fazla insan hakları anlaşmasının kabul edilmesine ilham verdiği ve yol açtığı kabul edilmektedir (hepsi de giriş kısımlarında Bildirgeye atıfta bulunmaktadır).

vii. Dünya Bankası Grubu - Çevre, Sağlık ve Güvenlik (ÇSG) Genel Kılavuz İlkeleri (30 Nisan 2007)

Dünya Bankası Grubu'nun bir üyesi olan IFC, Genel ÇSG Kılavuzlarını belirlemektedir. ÇSG Kılavuzları, genel ve sektöre özel İyi Uluslararası Endüstri Uygulaması örneklerini içeren teknik referans belgeleridir ve Dünya Bankası'nın Ç&S Çerçevesinde atıfta bulunmaktadır. Dünya Bankası Grubu, borçlularına/müşterilerine ÇSG Kılavuzlarının ilgili seviyelerini veya önlemlerini uygulamalarını şart koşmaktadır. ÇSG Kılavuzlarının uygulanabilirliği, sahaya özgü değişkenlerin, çevrenin asimilasyon kapasitesinin ve diğer proje faktörlerinin dikkate alındığı bir çevresel değerlendirmenin sonuçlarına dayanarak her proje için belirlenen tehlikelere ve risklere göre uyarlanmalıdır.

viii. ILO Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirgesi ve Takibi

Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirgesi ilk olarak Haziran 1998'de Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilmiştir. Takip eden yirmi dört yıl boyunca, küreselleşme bağlamında çalışma standartlarının temel uluslararası ölçütü haline gelmiştir.

2.2.3 Uluslararası Sözleşmeler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), ekonomik büyüme ve kalkınmanın insana yakışır iş yaratılmasıyla el ele yürümesini sağlamayı amaçlayan uluslararası çalışma standartlarını detaylandırarak ve teşvik ederek bu yasal çerçeveye katkıda bulunur. Uluslararası çalışma standartları her şeyden önce insanların insan olarak gelişimiyle ilgilidir. Uluslararası çalışma standartları, ILO'nun bileşenleri (hükümetler, işverenler ve işçiler) tarafından hazırlanan ve çalışma yaşamındaki temel ilkeleri ve hakları belirleyen yasal araçlardır.

ILO, asgari ücret ve çalışma süresi standartlarının ve eşitliğe saygının, çalışanlar için daha fazla memnuniyet daha iyi performans anlamına gelebileceğini ve personel devrini azaltabileceğini belirtmektedir. Mesleki eğitime yapılan yatırım, daha iyi eğitilmiş bir işgücü ve daha yüksek istihdam seviyeleri ile sonuçlanabilir. Güvenlik standartları maliyetli kazaları ve sağlık harcamalarını azaltabilir. Buna ek olarak, istihdamın korunması, çalışanları risk almaya ve yenilik yapmaya teşvik edebilir. İşsizlik programları gibi sosyal koruma ve aktif işgücü piyasası politikaları işgücü piyasasının esnekliğini kolaylaştırabilir ve ekonomik liberalleşme ve özelleştirmeyi sürdürülebilir ve kamuoyu tarafından daha kabul edilebilir hale getirebilir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, daha iyi işçi-işveren istişaresi ve iş birliğine yol açabilir, böylece çalışma koşullarını iyileştirebilir, maliyetli iş gücü çatışmalarının sayısını azaltabilir ve sosyal istikrarı artırabilir.

Türkiye tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri aşağıda özetlenmiştir:

i. ILO Temel Sözleşmeleri

ILO Yönetim Kurulu, işyerinde temel ilke ve haklar olarak kabul edilen konuları kapsayan 11 Temel Sözleşme belirlemiştir. Bu konular: örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması; her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin fiilen ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması olarak belirlenmiştir.

Türkiye, işgücü yönetimine ilişkin 10 Temel Sözleşmeyi onaylamıştır. KOSGEB, ILO'nun ilgili temel sözleşmelerinde yer alan ilke ve standartlara uyacaktır. Türkiye tarafından onaylanan bu temel sözleşmeler aşağıda listelenmiştir:

- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948
Türkiye'de 12.07.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949
Türkiye'de 23.01.1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No. 29) (ve 2014 Protokolü)
Türkiye'de 30.10.1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957
Türkiye'de 29.03.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973
Türkiye'de 30.10.1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 1999
Türkiye'de 02.08.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951
Türkiye'de 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958
Türkiye'de 19.07.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1981
Türkiye'de 22.04.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006

Türkiye'de 16.01.2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

ii. ILO Yönetişim (Öncelikli) Sözleşmeleri

ILO Yönetim Kurulu, dört Sözleşmeyi Yönetişim (veya Öncelikli) araçları olarak belirlemiş ve böylece üye Devletleri, uluslararası çalışma standartları sisteminin işleyişi açısından önemi nedeniyle bunları onaylamaya teşvik etmiştir.

Türkiye, işgücü yönetimi için Yönetişim (Öncelikli) Sözleşmelerinden 3'ünü onaylamıştır. KOSGEB, aşağıdaki ILO Yönetişim (Öncelikli) Sözleşmelerinde yer alan ilke ve standartlara uyacaktır:

- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi, 1947
Türkiye'de 15.03.1951 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964
Türkiye'de 13.02.1977 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976
Türkiye'de 12.07.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir

3 Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış

ÇSS2, tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici, mevsimlik ve göçmen işçiler dahil olmak üzere proje çalışanları için geçerlidir. Proje, farklı faaliyetlerde bulunacak farklı işçi kategorilerini içerecektir. ESS2'ye göre bu İYP, bu projedeki iki tür çalışan için geçerlidir. Proje için işgücü gereklilikleri henüz tam olarak tanımlanmamış olsa da, İYP iki tür proje çalışanın katılımını öngörür: doğrudan çalışanlar ve sözleşmeli çalışanlar. İşçi türlerinin listesi, Projenin uygulama aşamasında daha da geliştirilecektir.

KOSGEB, Projenin 1. Bileşeninin doğrudan Borçlusu ve uygulayıcı kuruluşu olacak ve 1. Bileşen faaliyetlerini yönetmek üzere bir Proje Uygulama Birimi (PUB) kuracaktır. KOSGEB PUB, çocukların veya zorla çalıştırılanların işçi olarak işe alınmamasını ve tedarik edilmemesini sağlamak için her türlü çabayı gösterecektir. İzleme aynı zamanda ÇSS2'ye uyumu sağlamak için de kullanılacaktır. KOSGEB PUB tarafından tespit edilen ÇSS2'den herhangi bir sapma; sözleşmede/anlaşmada öngörülen ve İYP ile tutarlı eylemlerle sonuçlanacaktır.

KOSGEB, 2022 yılında toplam 1917 çalışanı (merkez ve il müdürlükleri) istihdam etmiştir. KOSGEB çalışanları devlet memurudur. KOSGEB bir devlet kurumu olduğundan, yasal yaşın (18 yaş) altındaki hiç kimsenin kurum bünyesinde çalışmasına izin verilmemektedir, dolayısıyla çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile ilgili herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Tüm KOSGEB çalışanlarına istihdam şartları ve koşullarına ilişkin açık ve anlaşılır bilgi ve belgeler sağlanmıştır. Tablo 1'de KOSGEB çalışanlarının dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 1 KOSGEB Genel İşgücü İstatistikleri

	Erkek	Kadın	Toplam
Çalışan Sayısı	1271	646	1917
Üçüncü Şahıslar Tarafından İşe Alınanların Sayısı (örneğin sekreterler, veznedarlar, muhasebeciler)	0	0	0
Yönetici Pozisyonu Sayısı	120	12	132
Ortalama Çalışan Hizmet Süresi	13	13	13
Yıllık Personel Devir Hızı (%)	1,49	1,23	1,4

Doğrudan Çalışanlar

Doğrudan proje çalışanları KOSGEB PUB çalışanları ve danışmanlar olacaktır. PUB'un yönetsel, idari ve koordinasyon rolleri vardır. KOSGEB çalışanları devlet memurudur, bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), çocuk ve zorla çalıştırma yasağı ile ilgili ESS2 hükümleri KOSGEB personeli için de geçerli olacaktır. Mevcut kamu sektörü iş sözleşmelerinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edeceklerdir.

Proje ile ilgili olarak işe alınan bağımsız danışmanlar PUB'a entegre edilecektir. Bu çalışanlar, Dünya Bankası tarafından sağlanan Danışmanlık hizmetleri için standart Sözleşme formu aracılığıyla işe alınmaktadır. Farklı zaman girdileri (tam zamanlı veya yarı zamanlı) ile bireysel sözleşmeler kapsamında işe alınacaklar, kendilerine belirli görevler verilecek ve Projenin temel işlevleri için gerekli olan özel olarak tanımlanmış sorumluluklara ve hizmet süreçlerine sahip olacaklardır. Bu nedenle, bu Projede doğrudan çalışanlar şunlardır:

- Proje ekibinin bir parçası olarak Projede yer alan KOSGEB personeli (devlet memurları).
- Teknik konularda (örneğin mali yönetim, çevresel ve sosyal konular) KOSGEB tarafından görevlendirilecek dış danışmanlar.

Projede çalışacak olan KOSGEB personeli devlet memurudur. Proje faaliyetlerinde yer alan devlet memurları için, tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, kamu sektöründeki mevcut sözleşmelerinin veya atamalarının hüküm ve koşulları geçerli olacaktır. Dış danışmanlar görevlendirilirken, bu İşgücü Yönetimi Prosedürünün gerekliliklerine uyulmasına paralel olarak ulusal istihdam mevzuatı hükümleri uygulanacaktır. Projenin 1. Bileşenindeki tahmini doğrudan çalışan sayısı henüz bilinmemektedir.

Sözleşmeli Çalışanlar

KOSGEB, sözleşmeli işçileri istihdam eden üçüncü tarafların meşru ve güvenilir kuruluşlar olduğunu ve ÇSS2 gerekliliklerine uygun olarak faaliyet göstermelerine olanak tanıyacak proje için geçerli İYP'lere sahip olduklarını tespit etmek için makul çabayı gösterecektir. Sözleşmeli işçilerin bir şikayet mekanizmasına erişimi olacaktır.

Sözleşmeli işçiler, KOSGEB'in teknik ve danışmanlık hizmetleri sağlamak üzere işe alabileceği firmalar tarafından istihdam edilen işçilerdir.

Birincil Tedarik İşçileri

ÇSS2 tanımında belirtilen birincil tedarik zinciri çalışanları, Bileşen 1 kapsamındaki Proje faaliyetlerinde yer almayacaktır.

Topluluk Çalışanları

ÇSS2 tanımında belirtilen toplum çalışanları, Bileşen 1 kapsamındaki Proje faaliyetlerinde yer almayacaktır.

4 Yüklenici Yönetimi

Tüm sözleşmeler, Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesi, İSG Kılavuzları, Standart Satın Alma Belgeleri ve Türk mevzuatında belirtildiği şekilde işgücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

KOSGEB PUB, yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) ve işgücü yönetimi prosedürlerine uymalarına odaklanarak, yüklenicilerin sözleşmeli işçilerle ilgili performansını yönetecek ve izleyecektir. Bu, yararlanıcıların çalışma sahalarının yanı sıra herhangi bir yüklenici tarafından

derlenen işgücü yönetimi kayıtlarının ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya ani denetimlerini içerebilir.

İncelenebilecek işgücü yönetimi kayıtları ve raporları şunları içerebilir: üçüncü taraflar ve sözleşmeli işçiler arasındaki iş sözleşmeleri veya düzenlemelerinin temsili örnekleri, alınan şikayetler ve bunların çözümüne ilişkin kayıtlar, ölümler, olaylar ve düzeltici eylemlerin uygulanması dahil olmak üzere güvenlik denetimlerine ilişkin raporlar, ulusal yasalara uyumsuzluk olaylarına ilişkin kayıtlar ve iş sağlığı ve güvenliği risklerini ve önleyici tedbirleri açıklamak için sözleşmeli işçilere verilen eğitim kayıtları.

5 Sorumlu Personel

KOSGEB Proje Uygulama Birimi aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bileşen 1 kapsamında bu İşgücü Yönetimi Prosedürünü, proje çalışanlarına uygulamak.
- Yüklenicilerin bu İşgücü Yönetimi Prosedürüne uymasını sağlamak.
- Proje yüklenicilerinin İşgücü Yönetimi Prosedürünün uygulanmasını izlemek ve raporlamak.
- KOSGEB tarafından görevlendirilen tüm yüklenici firmaların sözleşmeli ve taşeron işçilere karşı yükümlülüklerini ÇSS2 ve ulusal iş kanununa uygun olarak yerine getirip getirmediğini izlemek.
- Doğrudan işçilerin işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak.
- Sözleşmeli işçilerin istihdam sürecini bu İYP'ye ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütülmesinin sağlanmasını izlemek.
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre, ÇSS2 ve ÇSYS doğrultusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılandığını izlemek.
- Proje çalışanlarının İSG, Cinsel Sömürü ve İstismar ile Cinsel Tacizin önlenmesi ve diğer gerekli eğitimler hakkındaki eğitimlerini izlemek.
- Proje çalışanları için şikayet mekanizmasının kurulmasını sağlamak, uygulanmasını izlemek ve raporlamak.
- İşçilerin Mesleki Ahlak Kurallarının uygulanmasını izlemek.
- Projeye ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve kayıp zamanlı kazalar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu tür kayıtları tutmak ve tüm üçüncü taraflardan bunları tutmasını istemek. (Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine bir girdi oluşturacaktır.)
- Orta, ağır, ölümcül ve toplu kaza durumlarında ve Cinsel Sömürü ve İstismar ile Cinsel Taciz olaylarında kolluk kuvvetlerini ve İş Müfettişliğini bilgilendirir.

Danışmanlık hizmetlerini yürütmek ve teknik işlerini yapmakla görevli sözleşmeli firmalar, bu işgücü yönetimi prosedürlerine ve ulusal işgücü ve İSG yasa ve yönetmeliklerine uymakla sorumlu olacaktır.

6 Temel Potansiyel İşçi Risklerinin Değerlendirilmesi

Önemli bir işgücü riski öngörülmemektedir. Genel olarak, yeşil teknolojilerin benimsenmesini destekleyerek firmaların karbon ayak izlerini, su tüketimlerini azaltmalarını ve enerji verimliliklerini artırmalarını destekleyeceği için projenin olumlu çevresel ve sosyal etkileri olması beklenmektedir. Proje esas olarak makine ve ekipman (proje tasarımı kapsamında açıkça tanımlanacak olan yeşil teknolojiler) alımını finanse edecektir. Temel potansiyel risklerin, yararlanıcı firmalardaki iş gücü ve çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olması beklenmektedir. Cinsel sömürü ve istismar ve cinsel taciz riskleri düşük olarak değerlendirilmektedir. Bu risk ve

etkilerin geçici ve geri döndürülebilir olması, düşük büyüklükte ve yerel olması ve bilinen iyi yönetim uygulamaları ve ulusal yasalara uyum yoluyla azaltılabilmesi beklenmektedir.

Banka kredisinden elde edilen gelir, yararlanıcıların hassas alanlar (örneğin, ulusal ve uluslararası koruma altındaki alanlar) ve kültürel miras üzerinde etkisi olan faaliyetleri ile çocuk ve zorla çalıştırma içeren faaliyetleri finanse etmek için kullanılmayacaktır.

Proje kapsamında inşaat işleri beklenmemektedir.

COVID-19 salgını devam ederken proje faaliyetlerinin yürütülmesi halinde, proje çalışanları işyerinde COVID enfeksiyonu riskine maruz kalabilir. COVID-19 önleme tedbirleri, DSÖ rehberliği doğrultusunda İYP'nin İSG bölümüne dahil edilecektir.

Proje ile ilişkili olabilecek temel işgücü riskleri ve önerilen etki azaltma önlemleri aşağıda Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2 Proje İşgücü Riskleri ve Önerilen Azaltma Önlemleri

Belirlenen Temel İşgücü Riskleri	Açıklama	Önerilen Etki Azaltma Önlemleri
Proje Çalışanlarına yönelik haksız muamele veya ayrımcılık	Proje çalışanları ırk, cinsiyet, din ve cinsel yönelim gibi iş gereklilikleriyle ilgisi olmayan kişisel özellikler temelinde haksız muamele veya ayrımcılığa maruz kalabilir. Bu riskler hem devlet memurları hem de PUB tarafından istihdam edilen ve görevlendirilen işçiler için geçerlidir.	Bileşen 1 için İşgücü Yönetimi Prosedürü, Proje kapsamında hazırlanacaktır. Adil işe alım politikalarının ve ayrımcılığa karşı sıfır toleransın uygulanması gereklidir. Bu durum, Mesleki Ahlak Kurallarına uyumun farkındalığı, izlenmesi ve uygulanması yoluyla ele alınacaktır. Tüm işçiler, ulusal yasa ve proje sözleşmesine dayalı olarak belirli süre ve koşullar altında işe alınacaktır. İşçiler, sendika gibi bir işçi örgütü kurma veya bunlara katılma hakkına sahiptir.
Proje çalışanlarının fiziksel, psikolojik veya cinsel istismarı	Proje çalışanları fiziksel, psikolojik veya cinsel istismara ve cinsel tacize maruz kalabilir. Riskler hem fiziksel istismar biçimlerini (şiddet ve cinsel saldırı gibi) hem de fiziksel olmayan biçimleri (sözlü istismar, zorbalık ve istenmeyen cinsel ilgi gibi) içerir. Bu riskler tüm PUB için istihdam edilen ve görevlendirilen çalışanlar için geçerlidir.	Proje, tüm çalışanlar için Mesleki Ahlak Kurallarında (CoC) yansıtılan sıfır taciz politikasını benimseyecektir. Proje Şikayet Mekanizması tüm çalışanların erişimine açık olacaktır. Tüm çalışanlar için bu prosedür ve araçların şart ve koşullarını gözden geçiren farkındalık artırma ve eğitim çalışmaları yapılacaktır. Her türlü tacizi yasaklayan Mesleki Ahlak Kuralları, KOSGEB PUB'un sözleşmelerine entegre edilecektir. Mesleki Ahlak Kuralları işe başlamadan önce imzalanacaktır.
Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet, bir kişiye yönelik cinsel taciz, sömürücü cinsel ilişkiler ve yerel topluluktan reşit olmayanlarla yasadışı cinsel ilişkiler gibi uygunsuz veya suç teşkil eden davranışları ifade eder. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet aynı zamanda her türlü sömürücü cinsel ilişkiyi ve kadın ve kız çocuklarının seks işçiliğine zorlandığı insan ticaretini de kapsamaktadır.	Tüm proje çalışanlarının sözleşmelerinde Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet hükümlerini içeren davranış kuralları yer alacaktır. Proje çalışanlarına Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet oryantasyonu sağlanacaktır. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ile ilgili hususlar proje çalışanları için Şikayet Mekanizmasına dahil edilmiştir.

Belirlenen Temel İşgücü Riskleri	Açıklama	Önerilen Etki Azaltma Önlemleri
COVID-19 veya diğer bulaşıcı hastalıkların yayılması	Tüm proje bileşenleri kapsamındaki faaliyetler seyahat içermektedir. Proje personeli ve paydaşlar; çalıştaylar, seminerler, topluluk toplantıları ve eğitim etkinlikleri de dahil olmak üzere çok sayıda insanın bir araya geldiği toplantılara katılmak için seyahat edebilir. Bu tür faaliyetlerde COVID-19 veya diğer bulaşıcı hastalıkların bulaşma riski yüksektir.	DSÖ kılavuzuna bağlı kalınması ve ulusal yasa ve yönetmeliklere uyulması
Şikayet Mekanizması	Yeterli ve erişilebilir Şikayet Mekanizması eksikliği; Şikayet Mekanizması hakkında farkındalık eksikliği; Şikayet Mekanizmasının işlevsel olmaması.	Şikayet Mekanizması, Projenin 1. Bileşeni kapsamındaki işçiler için erişilebilir olmalıdır.

Bileşen 1 kapsamındaki Proje çalışanları için işgücü ile ilgili başka bir risk düşünülmemektedir. Ancak, ortaya çıkmaları durumunda, KOSGEB herhangi bir olumsuz etkiyi önlemek için bu İşgücü Yönetim Prosedürünü revize edecektir.

7 Çalışma Koşulları ve Çalışan İlişkileri Yönetimi

Proje çalışanlarının istihdamı, fırsat eşitliği ve adil muamele ilkesine dayanacak ve istihdam, tazminat (ücretler ve sosyal yardımlar dahil), çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, iş ataması, terfi, iş akdinin feshi veya emeklilik veya disiplin uygulamaları gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüyle ilgili olarak ayrımcılık yapılmayacaktır. KOSGEB şunları garanti edecektir:

- Tüm ulusal mevzuat gereklilikleri, en geç işe başlamadan önce imzalanan iş sözleşmelerinde (yazılı) belirtilir.
- Tüm çalışanlar istihdamlarının niteliği ve süresi, sözleşmeli çalışma saatleri, izin hakları ve diğer yasal hakları konusunda sözlü olarak bilgilendirilir ve yüklenicilerin de çalışanları için aynı şeyi yapmaları istenir.
- İşçilere, sözleşmelerinde belirtilmediği sürece kesinti yapılmaksızın zamanında ödeme yapılır.
- Çalışanların bir sendikaya üye olmaları halinde, ulusal yasalara uygun olarak haklarını kullanmaları engellenmeyecektir.
- Tüm çalışanlar, anti-sosyal davranış riskini en aza indirmek için beklenen davranışları ve uyulması gereken kuralları detaylandıran KOSGEB'in "Mesleki Ahlak Kuralları"nı imzalayacaktır.
- Sözleşme feshi ve işten çıkarmalar Türkiye ve ESS2'deki ilgili ulusal yasalara ve uluslararası standartlara uygun olarak yönetilecektir.
- Bireysel Proje çalışanının talebi üzerine, KOSGEB aşağıdakileri içerecek bir tavsiye mektubu hazırlamayı kabul edecektir: i) istihdam süresi; ii) Projedeki rolü ve yürüttüğü görevlerin niteliği; iii) çalışanın karakteriyle ilgili yorum ve iv) gelecekteki istihdam için öneri (liyakat esas alınmalıdır ve işçiyi yanlış tanıtmak hukuka aykırıdır).

7.1 İstihdam Şartları ve Koşulları

İş sözleşmelerinin ana kategorileri 4857 sayılı İş Kanunu'na göre şunlardır:

- Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
- Tam Zamanlı ve Kısmi Zamanlı İş Sözleşmeleri,
- Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri,
- Mevsimlik İş Sözleşmeleri,
- Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmeleri,
- Deneme Süreli veya Deneme Süresiz İş Sözleşmeleri,
- Takım Sözleşmeleri.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesine göre 30 güne kadar olan çalışmalar süreksiz, daha uzun süreli çalışmalar ise sürekli olarak tanımlanmaktadır. İşin süreksiz olması halinde, İş Kanunu'nda tanımlanan belirli konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi tüm işçilere eşit davranma ilkesini benimsemiştir. Buna göre; işveren, esaslı bir neden olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

Ücretler ve Kesintiler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret genel olarak "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" olarak tanımlanmıştır. Ayrım yapılmaksızın her işçi yaptığı işin karşılığını alma hakkına sahiptir. Bir işçinin maaşı, devlet tarafından belirlenen asgari ücretten daha düşük olamaz. Türkiye'deki tüm işçiler için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır. İş Kanunu'nun 39. Maddesine göre; ücretlerin asgari sınırları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından en geç iki yılda bir belirlenir.

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebepler dışında ödenmeyen işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Dolayısıyla bu işçilerin iş sözleşmeleri çalışmadıkları gerekçesiyle feshedilemez, yerine yeni işçi alınamaz ve işleri başka işçilere yaptırılamaz.

İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesi uyarınca; toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilen sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçilerin ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin, sebepleri ile birlikte işçiye derhal bildirilmesi zorunludur. İşçilerin ücretlerinden bu şekilde yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelik veya parça başına veya yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde iki günlük kazanç tutarını geçemez. Bu para, verildiği tarihten itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecek mevduat kabul etme yetkisine sahip Türkiye'de kurulu bankalardan birine işçilerin eğitim ve sosyal hizmetleri hesabına yatırılır. Her işveren bu paralar için işyerinde ayrı bir hesap tutmakla yükümlüdür.

Kadın çalışanlar için eşit işe eşit ücret politikası uygulanacaktır. İşe alım sürecinde kadın adaylara pozitif ayrımcılık uygulanacaktır.

Çalışma Saatleri

Çalışma süresi 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; genel olarak haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça bu süre işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Haftalık normal çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca tarafların anlaşması ile haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda işçinin iki aylık ortalama haftalık çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme süreleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 67. maddesi uyarınca işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Dinlenme Molaları

İşçiler, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, yedi günlük bir süre içinde kesintisiz olarak en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenebilirler. Yasaya göre, işverenler bu haftalık dinlenme süresini işçilerinin ücretlerinden düşme hakkına sahip değildir. Buna ek olarak, İş Kanunu'nun 68. Maddesi, işçilerin çalışma süresine bağlı olarak değişen bir dinlenme süresine sahip olduğunu belirtmektedir. Her işçi, dört saate kadar olan çalışmalarda 15 dakika; 7,5 saate kadar olan çalışmalarda 30 dakika; 7,5 saatten fazla olan çalışmalarda ise bir saat ara dinlenmesi hakkına sahiptir.

Bu dinlenme süreleri asgari süredir ve aralıksız olarak verilmelidir. Ancak bu süreler iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği dikkate alınarak sözleşmelerle aralıklı olarak kullanılabilir. Bir işyerinde işçilere aynı veya farklı zamanlarda ara dinlenmesi verilebilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

İzin

İş Kanunu'nun 53. maddesine göre, işyerinde deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçilerin yıllık ücretli izin süresi şöyledir:

- Hizmet süresi bir ila beş yıl arasında ise on dört gün (beş dahil),
- Beş yıldan fazla ve on beş yıldan az ise yirmi gün,
- On beş yıl veya daha fazla ise yirmi altı gün (on beş dahil).

Yıllık ücretli izin süresi elli yaşını doldurmuş işçiler için yirmi günden az olamaz. Kanunun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri, mevsimlik işlerde veya niteliği bakımından bir yıldan az süren işlerde çalışan işçiler hakkında uygulanmaz.

İş Kanunu'nun 55. Maddesine göre yıllık izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık izin süresine dahil edilemez.

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın işçiler doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık bir süre daha eklenir ve bu süre boyunca kadın işçilerin çalıştırılmaması gerekir. Ancak, kadın işçi isterse, sağlık durumunun uygun olduğunu gösteren bir doktor raporu ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, çalıştığı süre doğumdan sonra kendisine verilen izin süresine eklenecektir.

Kadın işçi isterse, on altı haftalık sürenin bitiminden sonra veya çoğul gebelik durumunda yukarıda belirtilen on sekiz haftalık sürenin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, işçinin yıllık ücretli izin hakkı için bir yıllık hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. İşçi bu izni ne zaman ve kaç kez kullanacağına kendisi karar verir. Bu iznin süresi günlük çalışma süresinin bir parçası olarak kabul edilir.

Fazla Mesai

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre; fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. İşveren, işçilere fazla çalışma yaptırabilir. Fazla çalışma için işçinin onayı gerekir. Toplam fazla çalışma süresi yılda iki yüz yetmiş saati geçemez.

Her bir fazla mesai saati için ücretler, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının saat başına yüzde yirmi beş oranında artırılması suretiyle ödenir.

Hamile kadınlar ve emziren annelerden fazla mesai yapmaları istenemez.

İş Uyuşmazlıkları

İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir sebep göstermek (Madde 18-19) veya (ii) geçerli bir sebeple derhal fesih (Madde 25). En az 30 çalışanı olan bir işyerinde en az altı aylık kıdemi olan bir işçinin sözleşmesinin feshedilmesi halinde, işçi İş Kanunu kapsamındaki belirli korumalardan yararlanabilir. İş sözleşmesinin etkin bir şekilde feshedilebilmesi için işçiye yazılı bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda işverenler iş ilişkisini haklı nedenle (sağlık sebepleri, ahlak dışı, onur kırıcı veya kötü niyetli davranış veya benzeri davranışlar, zorlayıcı sebepler) feshedebilirler.

Türkiye'nin iş mevzuatı, işveren ve işçi arasında iş sözleşmesinin temel hüküm ve koşulları veya işin diğer yönleri hakkında bir anlaşmazlık olması halinde işçilerin anlaşmazlıkları çözmeye olanak tanıyan hükümler içermektedir. Bu tür uyuşmazlıklar 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi uyarınca çözülecektir.

İş Kanunu hükümlerine göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurarak işe iade talebinde bulunmalıdır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamazsa, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Tarafların anlaşması halinde uyuşmazlık aynı zamanda iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurulmadan doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde karar taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren, başvuru üzerine işçiye bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Geçersiz fesih kararından sonra işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarına mahkeme veya özel hakem karar verir. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar hak edilmiş ücret ve diğer hakları ödenir. Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları dava tarihindeki ücret oranlarını esas alarak parasal olarak belirler. İşçi, kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, iş verence yapılan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işçi sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Disiplin Soruşturmaları

KOSGEB, disiplin kurallarının olası tüm ihlallerinin tam olarak soruşturulmasını sağlamayı taahhüt eder. Bu, ilgili çalışanla ve tanıklar, iş arkadaşları ve yöneticiler gibi üçüncü taraflarla görüşmeler yapılmasının yanı sıra yazılı kayıtların ve bilgilerin analiz edilmesini gerektirebilir. Ayrıca çalışanın şahsının ve/veya mülkünün aranmasını da içerebilir. Soruşturma raporu, detayları ve planı ilgili tüm taraflara sunulacaktır. Gerekliğinde tanıkların kimlikleri gizli tutulacaktır.

Bir çalışanın soruşturma görüşmesine çağrılması durumunda, davet yazılı olarak yapılacak ve bunun bir disiplin duruşması olmadığı açıkça belirtilecektir. Çalışanın soruşturma görüşmesine bir temsilci ya da iş arkadaşı getirmesine izin verilecek ve toplantı öncesinde tüm detaylar hakkında bilgilendirilecektir.

Taciz ve Zorbalık Karşıtı Politika

Taciz ve zorbalıkla mücadele İş Kanunu ve Ceza Kanunu kapsamındadır. KOSGEB'in politikası, iş seyahatleri veya işle ilgili etkinlikler veya sosyal işlevler gibi iş yerinde ve iş yeri dışında meydana gelen taciz veya zorbalığı kapsar. Bu politika, personel tarafından ve ayrıca müşteriler, tedarikçiler veya tesis ziyaretçileri gibi üçüncü taraflarca yapılan zorbalık ve tacizi kapsar. Bu politikanın bir çalışan tarafından ihlali, Projenin disiplin prosedürü kapsamında ele alınacak ve ciddi durumlarda, işten çıkarılmaya yol açan ağır suiistimal olarak değerlendirilebilecektir. Yöneticilerin bu politikanın sınırları dahilinde faaliyet göstermek ile çalışanların kendilerinden beklenen davranış standartlarını anlamalarını sağlayarak ve bu standartların altında kalan davranışları tespit edip bunlara göre hareket ederek politikanın işleyişini kolaylaştırmak gibi özel bir sorumluluğu vardır. Tüm çalışanlar iş arkadaşlarına onurlu ve saygılı davranmakla sorumludur. Bu politikanın başarısı için herkes İYP'yi okumak ve anlamak için zaman ayırmalıdır. Projedeki her çalışan, sözlerinin veya davranışlarının başkaları için kırıcı olup olmayacağını düşünmelidir. Taciz ve zorbalık davranışları her zaman kasıtlı olmayabilir ancak asla kabul edilemez. Taciz, bir çalışanın onurunu etkileme veya onlar için korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacı veya etkisi olan istenmeyen her türlü fiziksel, sözlü veya sözsüz davranıştır.

Haksız taciz, cinsel içerikli bir davranış (cinsel taciz) içerebileceği gibi yaş, engellilik, cinsiyet değiştirme, medeni hal veya medeni partner durumu, hamilelik veya annelik, ırk, renk, milliyet, etnik veya ulusal köken, din veya inanç, cinsiyet veya cinsel yönelimle ilgili olabilir. Taciz, bu kategorilerden herhangi birine girmese bile kabul edilemez. Bir kişiye yönelik tek bir istenmeyen veya saldırgan davranış olayı taciz anlamına gelebilir. Bir kişi amaçlanan "hedef" olmasa bile tacize uğrayabilir. Örneğin, bir kişi, farklı bir etnik grup hakkında yapılan ırkçı şakaların saldırgan bir ortam yaratması halinde tacize uğrayabilir.

Zorbalık, gücün kötüye kullanılması veya suiistimal edilmesi yoluyla karşı tarafın kendisini savunmasız, üzgün, aşağılanmış, zayıflatılmış veya tehdit altında hissetmesine neden olan saldırgan, korkutucu, kötü niyetli veya aşağılayıcı davranışlardır. Güç hem kişisel gücü hem de korku veya gözdağı yoluyla başkalarını zorlama gücünü içerir. Zorbalık genellikle bir tür tacizdir ve bireyin özgüvenini, yeterliliğini ve özsaygısını zayıflatabilir. Tacizde olduğu gibi zorbalık da fiziksel, sözlü ve sözlü olmayan davranışlar şeklinde olabilir.

Devamsızlık Kontrol Politikası

Proje tarafından, personelin zaman zaman hastalık (hastalık izni) veya ailede ölüm (mazeret izni) nedeniyle iş yerinde bulunmaması gerekebileceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların hastalık veya ailede ölüm nedeniyle kaybettikleri sürenin uzunluğu, her bir personel üyesinin işlerini etkili bir şekilde ve kendilerini veya başkalarını riske atmadan yapabilmelerini sağlamak için izlenmelidir.

Projenin amacı gerçekten hasta olanları cezalandırmak değildir; ancak tıbbi olarak sözleşmeden doğan görevlerini yerine getiremeyecek durumda olan bir çalışanın işine devam edemeyeceği de kabul edilmelidir.

Yöneticiler, hastalık nedeniyle işe gelmeme durumlarını bireysel olarak değerlendirecek ve gerektiğinde uygun destek, tavsiye ve doktor katkısının sağlanmasını temin edecektir. Bununla birlikte, bazı durumlarda devamsızlık kalıplarının/seviyelerinin kabul edilemez olacağı ve resmi yönetim eyleminin gerekli olacağı kabul edilmektedir.

Bir hastalık sorunu olduğunu fark eden çalışanlar ilk fırsatta yöneticilerini bilgilendirmelidir. Bu tür tüm talepler mümkün olduğunca hızlı ve makul bir şekilde ele alınacaktır. Uygun hastalık izni kaydı öngörüldüğü şekilde tutulmalı ve PUB'daki Proje Müdüründen onay alınmalıdır.

Sigara, Alkol ve Reçetesiz İlaçlar

Proje, sigara içmeyenleri sigaranın etkisinden korumayı amaçlamaktadır. KOSGEB'in ortak alanları sigara içilmeyen alanlardır (sigara içenler için bina dışında belirlenmiş alanlar hariç).

Proje, görev başındayken alkol ve reçetesiz ilaç tüketimine izin vermez. Görev başındayken veya bir çalışma sahasındayken işe alkollü bir şekilde gelen veya yasadışı bir şekilde uyuşturucu bulunduran bir kişiye uygun disiplin cezası verilecektir.

Doğa ve Çevreye Karşı Sorumluluk

KOSGEB, faaliyetleri ile çevreye zarar vermemeyi ilke edinmiştir. Bu amaçla Proje çalışanları, çevrenin korunması ve doğal kaynakların verimli kullanılması konusunda planlanan tüm faaliyetlere destek vermek ve ilgili mevzuata uygun hareket etmekle yükümlüdür.

Hediyeler, Bağışlar ve Yardımlar

Proje çalışanları, sembolik hediyeler dışında yararlanıcılardan veya tedarikçilerden hediye kabul edemez ve ipucu veremezler. Projeyi yükümlülük altına sokacak herhangi bir hediye, para, çek, mülk, ücretsiz tatil, özel indirim vb. kabul edemezler. Yılbaşında alınan kitap, şirket logolu hediyeler, çiçek, çikolata vb. bu kapsamın dışındadır. Bu tür hediyeler makul olmalıdır. Nezaket sınırları içerisinde zorunlu olarak kabul edilen hediyeler, vakıf ve yardım derneklerinin düzenleyeceği kermeslerde değerlendirilmek üzere bağışlanabilir.

Proje Bilgilerinin Gizliliği İlkesi

Proje çalışanları, gizliliği açıkça belirtilsin ya da belirtilmesin tüm Proje bilgilerini (bilgi, belge, yazılım, yöntem, teknik bilgi, ticari sır vb.) korumakla; işi gereği edindiği bilgilerin gizlilik derecesini bilmekle ve bu bilgileri sadece "bilmesi gereken" ilkesine uygun olarak 3. kişilerle paylaşmakla yükümlüdür. Çalışanların bu yükümlülüğü, Proje ile mesleki ilişkileri herhangi bir nedenle sona erse dahi devam eder.

Çalışan, edindiği/kullandığı bilgilerin gizlilik derecesi konusunda şüpheye düşerse PUB'daki Proje Yöneticisinin görüşünü alır. Bu bilgileri içeren her türlü belge, kayıt, resim, yazı ve diğer dokümanlar değiştirilemez, kopyalanamaz, Proje kapsamında olmayan bir kişi veya şirkete verilemez, PUB'daki Proje Yöneticisinin bilgisi dışında imha edilemez veya elden çıkarılamaz. Bu bilgiler halka açık yerlerde konuşulamaz. Bu bilgilerin arşivlenmesi, saklanması, çoğaltılması, yedeğinin alınması ve ifşa edilmemesi için gerekli tedbirlerin alınması bu bilgileri üreten ve kullanan çalışanın sorumluluğundadır.

İnsan Hakları Politikası

İnsan hakları politikası aşağıdaki konuları içermektedir:

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirgesinde tanımlandığı şekilde insan haklarına saygının; yönetim, yönetim uygulamaları ve programlarına dahil edilmesi.
- Irk, renk, ulusal veya etnik köken, din, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel azınlıklar, dini azınlıklar, etnik azınlıklar, cinsiyet kimliği veya ifadesi, medeni durum, aile durumu, hamilelik, engellilik, genetik özellikler veya bireyin iş performansı ile ilgili olmayan diğer keyfi özellikler temelinde herhangi bir bireye karşı ayrımcılık yapılmaması.
- Projenin tüm seviyelerinde çeşitliliğin teşvik edilmesi.
- Özel (hususî) arazide çalışırken bilgilendirilmiş rıza ilkesine uyulması.
- İç ve dış paydaşlarla sürekli diyalog yoluyla insan haklarının korunması ve bu haklara saygı gösterilmesi konusunda sürekli iyileştirme için çaba gösterilmesi.
- Projenin dahil olduğu tüm faaliyetlerde ve tedarik zincirinin tamamında çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve modern köleliğin hiçbir türüne dahil olmamaya devam edilmesi.
- Herhangi bir paydaştan gelen insan hakları ve etik kaygıları tespit ederek bunlara tarafsız bir şekilde yanıt vermek için gizli mekanizmalar oluşturulması.

Kaynakların Kullanılması ve Korunması

Dünya Bankası tarafından finanse edilen Projenin varlıkları, imkânları ve çalışanları, her ne ad altında ve her kim için ve kimin yararına olursa olsun, Projenin işleri ve amaçları dışında kullanılamaz.

Proje çalışanları, Proje'nin mülklerini, parasını, malzemelerini, ekipmanlarını Dünya Bankası tarafından belirtilen ilgili sınırlamalara ve talimatlara uygun olarak kullanılmalıdır. Bunları kasıtlı olarak israf etmemek veya kaybetmemek için gerekli saygıyı göstermelidirler. Çalışanlar, iş güvenliğini ve Proje kaynaklarını tehlikeye atmamak için her türlü önlemi almak ve her türlü çabayı göstermekle yükümlüdür. "Her şekilde tasarruf" ilkesi tüm çalışanlar tarafından uygulanır, böylece üst asta örnek olur.

Toplu İşten Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu 29. Maddesine göre; işveren, ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlerle işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmayı düşündüğünde, bunu işten çıkarma tarihinden en az 30 gün önce yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır. (i) 20 ila 100 işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 işçinin; (ii) 101 ila 300 işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanların en az yüzde 10'unun ve (iii) 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçinin işine, 17. madde uyarınca bir ay içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi halinde toplu işten çıkarma gerçekleşmiş olur.

Kıdem Tazminatı

En az bir yıllık kesintisiz çalışma süresini tamamlamış olması koşuluyla çalışan, İş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanır. Bu tutar, çalışılan yıl sayısı ile çalışanın fesih anındaki aylık ücretinin çarpılmasıyla hesaplanır. İşveren, iş sözleşmesini sağlık sebepleri veya mücbir sebeplere dayanarak haklı nedenle feshederse, varsa çalışana kıdem tazminatı vermek zorundadır. Ancak, işveren iş sözleşmesini işçinin ahlak ve onur kırıcı davranışları nedeniyle haklı nedenle feshederse, kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, işveren her durumda kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ancak, işçinin İş Kanunu'nda belirtilen herhangi bir neden olmaksızın iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshetmesi durumunda (işçi sözleşmeyi askerlik görevi veya evlilik gibi nedenlerle feshetmemişse), işveren işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir.

İş Sözleşmesinin Feshi

İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir neden göstererek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi derhal bozarak. En az 30 işçi çalıştıran bir işyerinde 6 aylık çalışma süresini tamamlayan çalışanlar, İş Kanunu kapsamında işçi sözleşmesinin keyfi olarak feshedilmesine karşı koruyan bazı korumalardan yararlanabilmektedir. Bir iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için işçiye yazılı bir bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekmektedir. Ancak, bazı durumlarda, işverenler iş ilişkisini haklı bir nedene (sağlık nedenleri, ahlak dışı, onursuz veya kötü niyetli davranış veya diğer benzer davranışlar, mücbir sebepler) dayanarak feshedebilir. Bu durumlarda, işveren yasal bildirim sürelerine uymak zorunda değildir ve derhal feshedebilir. Daha fazla ayrıntı için İş Kanunu madde 24 -26'ya bakılmalıdır.

7.2 Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

Türkiye İş Kanunu'nun 5. Maddesi istihdamda ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Bu maddeye göre 'iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, 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 zamanda, bu madde, "benzer veya eşit değerdeki işler için farklı ücretlendirme yapılamaz" diyerek eşit değerdeki iş için eşit ücret ilkesine de temel teşkil etmektedir.

Projenin ırk, renk, cinsiyet, ulusal köken, yaş, din, medeni hal, cinsel yönelim, engellilik veya HIV durumu gibi kanunla korunan diğer özelliklere dayalı ayrımcılığa izin vermediğini göstermesi beklenmektedir.

Proje, tüm çalışanlara taciz, korkutma, baskı ve misillemenin olmadığı bir işyeri sağlayacaktır. Tüm çalışanlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın, eşit veya eş değerde iş için eşit ücret alacaktır. İşyerinde eşit muamele ve taciz yasağı, sürekli iyileştirme taahhüdü, çalışanlara danışma ve katılım teşvik edilecektir. İşe alma, işten çıkarma, terfi gibi istihdam kararları şeffaf olacak ve (doğrudan veya dolaylı olarak) cinsiyet, ırk, milliyet vb. gibi kişisel özelliklere göre değil, işi yapma becerisine göre verilecektir.

KOSGEB, ESS2 gerekliliklerine ve tüm ulusal istihdam gerekliliklerine uyacaktır ve KOSGEB, çalışanlarının hiçbir şekilde cinsel taciz, aşağılama veya korkutma içermeyecek şekilde hareket etmesini sağlayacaktır.

İşe alım, ücret, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi de dahil olmak üzere istihdam ilişkisinin hiçbir yönüyle ilgili olarak ayrımcılık yapılmayacaktır.

Tüm çalışanlara adil davranılmasını sağlamak için KOSGEB tarafından aşağıdaki önlemler alınacaktır:

- İşe alım prosedürleri şeffaf, kamuya açık ve ayrımcı olmayacak ve etnik köken, din, cinsellik, engellilik veya cinsiyet açısından açık olacaktır.
- İşe alım öncesinde net iş tanımları sağlanacak ve her bir görev için gereken beceriler açıklanacaktır.
- Tüm çalışanların çalışma şart ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmeleri olacak ve içerikleri kendilerine açıklanacaktır. İşçiler iş sözleşmesini imzalayacaklardır.
- Danışmanlar, beklenen işten çıkış tarihlerinden en az iki ay önce işten çıkarılacakları konusunda bilgilendirilecektir.
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek çalışanlara istihdam koşulları ve şartları hakkında sözlü açıklama yapılacaktır.
- Dil ile ilgili sorunların olması beklenmemektedir, ancak olması halinde çalışanlar için gerektiği şekilde tercümanlık sağlanacaktır.
- Yabancı işçilerin Türkiye'de çalışabilmeleri için ikamet izni almaları gerekecektir.

Proje personeli için mesleki ahlak kuralları (CoC) Ek 1'de verilmiştir. Kurallar, ayrımcılık yapmama ve insan haklarına ilişkin hükümleri ele almaktadır.

7.3 İşçi Örgütleri ve Örgütlenme Özgürlüğü

Proje kapsamında çalışanlar bir sendikaya üye olabilir ve kanunda tanımlanan kurallar çerçevesinde sendikal faaliyetler yürütebilirler. KOSGEB ile sendikalar arasında Proje kapsamındaki çalışanların çalışma koşullarını belirleyen toplu iş sözleşmeleri imzalanabilir.

İşçiler ve kamu görevlileri farklı sendikal mevzuata sahiptir. İşçiler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamındadır. Yerel kanunla düzenlenen dört tür toplu sözleşme vardır: işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme. İşyeri toplu iş sözleşmesi bir işyeri için yapılırken, işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi aynı işverene ait aynı sektördeki birden fazla işyeri için yapılır. Aynı sektörde farklı işverenlere ait işyerleri için bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında grup toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

KOSGEB, istisnasız olarak, işçilerin önceden izin almaksızın kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakkına saygı gösterir. İşçi örgütlerinin serbestçe örgütlenmelerine izin verilecek ve idari otorite tarafından feshedilmeleri veya askıya alınmaları söz konusu olmayacaktır. Bu örgütler federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara katılma hakkına sahip olacak ve bunlar da uluslararası işçi örgütlerine üye olabileceklerdir.

Çalışanlar, KOSGEB tarafından istihdam statüsünü sendika üyeliği veya katılımıyla ilişkilendiren eylemler veya ihmaller de dahil olmak üzere sendika karşıtı ayrımcılığa maruz bırakılmayacaktır.

Proje, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü ile ilgili 87 (örgütlenme özgürlüğü) ve 98 (toplu pazarlık hakkı) sayılı ILO sözleşmelerinde yer alan ilke ve standartlara uygun olacaktır.

8 İşgücünün Korunması

Proje, fırsat eşitliği sağlayan ve ırk, renk, milliyet, etnik köken, cinsiyet, medeni durum, engellilik veya dini inançlar temelinde yasadışı ayrımcılığa maruz kalmayan bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

8.1 Çocuk İşçiliği ve Asgari Yaş

18 yaşının altındaki bir çocuk, hiçbir koşulda, tehlikeli olabilecek veya çocuğun eğitimine engel olacak veya çocuğun sağlığına veya fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki açıdan veya sosyal gelişimine zararlı olabilecek bir şekilde proje ile bağlantılı olarak çalıştırılmayacaktır.

İstisnasız tüm işçilerin, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile belirlenen genel istihdam asgari yaşını karşılaması beklenmektedir. Gereksiz olarak 18 yaşının altında işçi çalıştırılması beklenmemektedir ve Proje asla 18 yaşının altında kimseyi çalıştırmayacaktır.

İş kanununa göre 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır. Türk İş Kanunu, bir çocuğun çalıştırılabileceği asgari yaşı ve çocukların çalışabilecekleri koşulları belirlemektedir (Madde 71, Bölüm 4). Yasaya göre asgari çalışma yaşı 15'tir, ancak mesleki eğitimin bazı hallerinde 14 yaşındakiler için hafif işlere izin verilebilir. 18 yaşından küçük çocukların bazı tehlikeli işlerde ve gece vardiyası gerektiren işlerde çalıştırılması da yasaktır.

Bu projede asgari çalışma yaşı 18 olacaktır. Ulusal mevzuat çocuk işçiliğini yasaklamaktadır. 18 yaşından küçüklerin tehlikeli işlerde çalıştırılmasına izin verilmeyecektir.

Varsa, proje yüklenicilerinden Proje için çalışacak tüm işçilerin ve tedarikçilerin yaşlarını doğrulamaları istenecektir. KOSGEB ve proje kapsamındaki sözleşmeli firmalardan tüm işçilerin kimliğini ve yaşını doğrulaması istenecektir. Bu, işçilerin ulusal kimlik kartı, pasaport, sürücü belgesi, doğum belgesi, geçerli tıbbi veya okul kayıtları gibi yaşı doğrulamak için resmi belgeler sağlamasını gerektirecektir.

Proje faaliyetleri için asgari yaşın (18) altında bir çocuğun projede çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı dikkate alınarak sorumlu bir şekilde çocuğun işine son verilmesi için acil önlemler alınacaktır.

8.2 Zorla Çalıştırma

Türk İş Kanunu, zorla çalıştırma konularını kapsamamaktadır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. Maddesi, zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır. '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.'

Ceza Kanunu'nun 80. Maddesi insan kaçakçılığını, 117. Maddesi ise iş ve çalışma hürriyetinin ihlalini cezalandırmaktadır. Türkiye, ILO'nun 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ni ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi'ni onaylamıştır.

İstisnasız, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma yasaklanacaktır. Zorla çalıştırma, herhangi bir kişiden herhangi bir ceza tehdidi altında alınan ve söz konusu kişinin gönüllü olarak sunmadığı tüm iş veya hizmetler olarak tanımlanmaktadır.

KOSGEB, Projede yer alan tüm çalışanlarının hiçbir zorlama veya ceza olmaksızın özgürce ve gönüllü olarak istihdam edilmesini ve hiçbir şekilde zorla, bağlı veya gönülsüz işçiliğinin kullanılmamasını sağlayacaktır. Proje bünyesindeki hiçbir çalışan veya Projede ve ofislerde istihdam edilen hiçbir sözleşmeli işçi, zorla veya cezalandırılarak çalıştırılmayacaktır. Çalışanlar, ulusal yasalara uygun olarak iş akitlerini feshetmekte özgür olacaklardır.

9 Şikayet Mekanizması

Şikayet Mekanizmasının (ŞM) temel amacı, şikayetlerin ilgili tüm tarafları tatmin edecek şekilde zamanında, etkili ve verimli bir şekilde çözülmesine yardımcı olmaktır. Özellikle, adil, etkili ve kalıcı sonuçlar için şeffaf ve güvenilir bir süreç sağlar. Aynı zamanda, düzeltici eylemleri kolaylaştıran daha geniş topluluk istişaresinin ayrılmaz bir bileşeni olarak güven ve iş birliği oluşturur. Özellikle, Şikayet Mekanizması:

- Etkilenen kişilere, projelerin uygulanması sırasında ortaya çıkabilecek herhangi bir anlaşmazlığı çözmek veya şikayette bulunmak için yollar sağlar.
- Uygun ve karşılıklı olarak kabul edilebilir telafi eylemlerinin belirlenmesini ve şikayet sahiplerini memnun edecek şekilde uygulanmasını sağlar.
- Adli işlemlere başvurma ihtiyacını ortadan kaldırır.

9.1 KOSGEB'in Çalışanlar için Şikayet Sistemi

KOSGEB, çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini, bir şikayet mekanizması aracılığıyla karşılamaktadır. Doğrudan veya sözleşmeli çalışanlar için KOSGEB bünyesinde, çalışanları için şikayetleri zamanında, planlı ve saygılı bir şekilde almak, tanımak, sınıflandırmak, araştırmak, yanıtlamak ve çözmek için bir iç şikayet mekanizması mevcuttur. Bu çalışanlar, işe alım sırasında şikayet mekanizması ve bu mekanizmanın kullanımı

nedeniyle herhangi bir misillemeye karşı kendilerini korumak için alınan önlemler hakkında bilgilendirilmiştir. Tüm KOSGEB çalışanlarının, amirleri veya işyeri tarafından kendilerine uygulanan idari işlemlerden dolayı şikayet ve taleplerini bildirme ve dava açma hakları vardır. Şikayet mekanizması, cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz şikayetlerini alacak şekilde düzenlenmiştir.

KOSGEB, şu anda çalışanlar için KOSGEB'in mevcut iletişim kanallarına dayanan bir Şikayet Mekanizmasını (ŞM) sürdürmektedir. Çalışanlar için ŞM süreçleri aşağıdaki şikayet mekanizmaları aracılığıyla yürütülmektedir:

- Dilekçe ile başvuru
- KOSGEB PUB'a doğrudan e-posta gönderilmesi (ilan edilecektir)

Şikayetler sözlü olarak da yapılabilecektir. Takip, analiz ve izleme kayıt defterini kolaylaştırmak için KOSGEB PUB ofisinde veri tabanı tutulacaktır. Çalışanlar için ŞM aşağıdaki ilkelere dayanacaktır:

- Süreç şeffaf olacak ve çalışanların endişelerini ifade etmelerine ve şikayette bulunmalarına izin verecektir.
- Şikayetlerini dile getirenlere karşı ayrımcılık yapılmayacaktır.
- Şikayetler gizli tutulacaktır.
- İsimsiz şikayetler, kaynağı bilinen diğer şikayetlerle aynı şekilde ele alınacaktır.
- KOSGEB İnsan Kaynakları Yönetimi ve KOSGEB PUB, şikayetleri ciddiye alacak ve yanıt olarak zamanında ve uygun eylemi gerçekleştirecektir.

a) Dilekçe ile başvuru

Proje çalışanları, şikayetlerini KOSGEB İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı'na bir dilekçe ile bildirebilecektir. Proje çalışanları, amirleri veya işyeri tarafından kendilerine uygulanan idari işlem ve prosedürler nedeniyle işyeri ile ilgili öneride bulunma, endişe ve şikayetlerini dile getirme, şikayet ve dava açma hakkına sahiptir. KOSGEB İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı, şikayet edilen amirleri atlayarak şikayeti ilgili birime iletir. Şikayetler, şikayet edilen amirler atlanarak en yakın amirden başlayarak yönetilir. Dilekçede tespit edilen eksiklikler ve suç teşkil etmeyen usulsüzlükler şikayeti kabul eden amirler tarafından giderilir. Sözlü şikayetlerde de bu ilkelere uyulur. Tüm personel, bir dilekçe doldurarak KOSGEB İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı'na teslim etme hakkına sahiptir. KOSGEB İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı iletişim bilgileri aşağıda yer almaktadır.

KOSGEB İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı

Adres: KOSGEB Başkanlık Binası, 06050 Ulus, Altındağ, Ankara

Konum: 13. kat

Telefon: 2895

Dilekçede belirtilen hususlar herhangi bir inceleme sürecini gerektiriyorsa (rüşvet, iltimas, hakaret, cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz gibi personel şikayetleri vb.) başvuru, KOSGEB İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı tarafından KOSGEB Rehberlik ve Denetleme Kurulu Başkanlığı'na gönderilecektir. Gelen cevap, KOSGEB Rehberlik ve Denetleme Kurulu Başkanlığı bünyesinde değerlendirilerek şikayet sahibine iletilir. İnceleme süreci gerektirmeyen başvurular, şikayetin ilgili olduğu birime yönlendirilecektir. Cevap ilgili departman içinde değerlendirilerek şikayet sahibine iletilir. Şikayet konusu çalışma şartları ile ilgili ise, KOSGEB Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, şikayetin giderilmesi için devreye girecektir.

Şikayete ilişkin dilekçe KOSGEB Evrak Sisteminde saklanacaktır. Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun gereğince 'Türk vatandaşlarının ve Türkiye'de ikamet eden yabancıların kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri konusunda yetkili makamlara yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı

hakkında dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir.” Şikayetlerin incelenmesi ve karara bağlanarak şikayet sahiplerine bildirilmesine ilişkin tüm işlemlerin, şikayet sahiplerine bildirilmesine ilişkin tüm işlemler, şikayet dilekçesinin karar merciiine teslim tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde tamamlanmalıdır. Adli ve idari soruşturmaya konu olacak şikayetler için ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Proje çalışanlarından cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz gibi etik konularla ilgili şikayetler, çalışan bilgilerinin gizliliğine dikkat edilerek değerlendirilmektedir. Etik konularda gelen şikayetler hassas konular içerdiğinden dolayı KOSGEB İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı tarafından incelenmek üzere mutlaka KOSGEB Rehberlik ve Denetim Kurulu Başkanlığı ile paylaşılmalıdır. Bu tür şikayetler, şikayet sahibi tarafından isimsiz olarak doğrudan KOSGEB Rehberlik ve Denetim Kurulu Başkanlığı'na da iletilebilir. KOSGEB Rehberlik ve Denetim Kurulu Başkanlığı iletişim bilgileri aşağıda yer almaktadır:

KOSGEB Rehberlik ve Denetleme Kurulu Başkanlığı

Adres: KOSGEB Başkanlık Binası, 06050 Ulus, Altındağ, Ankara

Konum: 15. kat

Telefon: 2671

b) KOSGEB PUB'a doğrudan e-posta gönderilmesi (sonradan duyurulacaktır)

Proje yürürlüğe girdikten sonra projeye özgü bir e-posta adresi alınacaktır. KOSGEB PUB'un bu e-postası, KOSGEB web sitesinde Dünya Bankası projesi özel sayfasına eklenecektir. Proje çalışanlarının şikayetlerinin bu e-postaya gönderilmesine izin verilecektir. Bu şikayetler 2 iş günü içinde (veya zorlayıcı nedenlerden dolayı şikayetin ele alınması için ekstra bir süreç varsa 15 iş günü içinde) çözülecektir.

Şikayetler isimsiz olarak iletilebilir. Şikâyetler, bazı durumlarda zorluklara yol açabileceği anlayışıyla, şikâyetçinin adı veya iletişim bilgileri verilmeden de gönderilebilir. İsimsiz şikayetlerin e-posta yoluyla PUB'a gönderilmesine izin verilecektir (bu e-posta sonradan duyurulacaktır). Bu şekilde yapılan şikayetler PUB tarafından kayıt altına alınacaktır. İsimsiz olarak iletilen bir şikayet, şikayeti başlatan kişinin adı bilinmeden ele alınacaktır.

Proje çalışanlarının şikayet mekanizması, çalışanların adli prosedürü kullanmasını engellemeyecektir. Süreç, diğer adli veya idari çözüm yollarına ya da yürürlükteki toplu sözleşmelerde yer alan çözüm yollarına erişimi engellemeyecektir. Tüm proje çalışanları işe başladıklarında şikayet süreci hakkında bilgilendirilecektir. Sürecin etkinliğini belirlemek ve ayrıca tekrarlayan işçi sorunlarını belirlemek için işçi şikayet sürecinin izlenmesi ve denetimi yapılacaktır. İzleme ve denetim üç ayda bir ve/veya üst üste üç kez tekrarlandığında uygulanacaktır.

9.2 Dünya Bankası Şikayet Giderme Servisi

Dünya Bankası (DB) destekli bir projeden olumsuz etkilendiklerini düşünen topluluklar ve bireyler, şikayetlerini proje düzeyindeki mevcut şikayet giderme mekanizmalarına veya Dünya Bankasının Şikayet Giderme Servisi'ne (GRS) iletilebilirler. GRS, projeye ilgili endişeleri gidermek için alınan şikayetlerin derhal incelenmesini sağlar. Projeden etkilenen topluluklar ve bireyler şikayetlerini, Dünya Bankası'nın politikalarına ve prosedürlerine uymamasının bir sonucu olarak zararın oluşup oluşmayacağını belirleyen bağımsız Teftiş Paneline iletilebilir. Şikayetler, doğrudan Dünya Bankası'nın dikkatine sunulduktan ve Banka Yönetimine yanıt verme fırsatı verildikten sonra herhangi bir zamanda sunulabilmektedir.

Şikayetlerin Dünya Bankası'nın kurumsal Şikayet Giderme Servisi'ne (GRS) nasıl iletileceği hakkında bilgi için <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service#file>

adresini ziyaret edilmelidir. Şikayetlerin Dünya Bankası Teftiş Paneline nasıl iletileceği hakkında bilgi için lütfen www.inspectionpanel.org adresini ziyaret edin.

Şikayet İngilizce veya Türkçe olarak sunulabilir. Şikayette, Banka destekli projenin neden olduğu veya neden olabileceği iddia edilen olumsuz etki(ler) açıkça belirtilmelidir. Bu, mümkün olduğu ölçüde mevcut belgeler ve yazışmalarla desteklenmelidir. Şikayet sahibi, şikayetinden elde etmek istediği sonucu da belirtebilir. Son olarak, şikayet servisinde, şikayetçi(ler) veya atanmış temsilci(ler) tanımlanmalı ve iletişim bilgileri verilmelidir. GRS aracılığıyla iletilen şikayetler, projeye ilgili endişelerin hızlı bir şekilde ele alınmasını sağlamak için derhal incelenir.

10 İş Sağlığı ve Güvenliği

Son yıllarda Türkiye, 1981 tarihli ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'nde (No. 155) tanımlanan mesleki risklerin önlenmesi için bir dizi uluslararası ve bölgesel standardı, ulusal düzeydeki gerekliliklere uyarlayarak ulusal İSG sistemini iyileştirmek için bir reform gerçekleştirmiştir. 2012 yılında bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Kanun No. 6331) yürürlüğe girmiştir (20 Haziran 2012). İSG Kanunu, işyeri ortamlarını ve endüstrileri (hem kamu hem de özel) ve yarı zamanlı çalışanlar, stajyerler ve çıraklar da dahil olmak üzere neredeyse tüm çalışan sınıflarını yönetmektedir. Mevzuat, kapsamlıdır ve genel olarak tüm sektörlerde ve birçok endüstride uygulanabilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri belirlemekte olup yabancı işçiler de dahil olmak üzere doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar için geçerlidir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir. Kanun, işverenlere, işçilere güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama ve işçileri, işlerinin sağlık ve güvenliğine yönelik potansiyel riskler konusunda bilgilendirme konusunda genel bir yükümlülük getirmektedir. Alınacak önlemler arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, eğitim ve bilgilendirme kampanyaları ve ilgili önleyici tedbirler yer almaktadır. Kanun, sağlık ve güvenlik programlarının düzenlenmesi ve yönetimi, acil müdahale ve hizmetlerin sağlanması ve kazalara müdahale için gereklilikleri içerir. Diğer gereklilikler arasında tehlikeli iş yerlerine erişimin kontrol edilmesi, çalışanlara ücretsiz kişisel koruyucu ekipman sağlanması ve tıbbi muayeneler yer almaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca işveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi, gerekli organizasyon ve araçların sağlanması dahil her türlü tedbiri alır. Tedbirlerin değişen koşullara göre ayarlanmasını sağlar ve mevcut durumu iyileştirmeyi hedefler. İşverenin sorumluluğu ilkesi, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinden etkilenmez.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 11. Maddesi uyarınca işveren, çalışma ortamı, kullanılan malzemeler, ekipman ve çevre şartlarını dikkate alarak ortaya çıkabilecek öngörülebilir acil durumları değerlendirerek çalışanları ve çalışma çevresini etkileyebilecek durumları belirleyecektir. Daha sonra bunların olumsuz etkilerini önleyecek ve sınırlandıracak tedbirleri almalıdır. İşveren, ölçme ve değerlendirme yapmalı ve koruma sağlamak için acil durum planları hazırlamalıdır. Aynı kanunun 12. maddesine göre işveren, çalışanların işi bırakması ve/veya işyerini terk ederek güvenli bir yere gitmesi gereken durumlarda gerekli tedbirleri alır ve talimatları verir.

Kanun, işçilere, işçi koruma gerekliliklerini ihlal eden işleri üstlenmeyi reddetme hakkı verir. Buna ek olarak tehlikeli çalışma koşullarında çalışan işçiler ücretsiz tıbbi ve önleyici bakım, ek ücretli izin, diğer yardımlar ve tazminat hakkına sahiptir. Sakatlık veya ölüm durumunda, işverenler kanunen gerekli görülen diğer miktarların yanı sıra ortalama yıllık kazançların katları oranında tazminat sağlamak zorundadır

Ulusal İSG düzenlemeleri, büyük ölçüde ÇSS2 gereklilikleri ile uyumlu olsa da bu İYP aracılığıyla ele alınacak bazı boşluklar vardır. Bu boşluklar şunlardır: 1) işverenlerin İSG eğitim kayıtlarını tutmaları için özel bir gereklilik yoktur; 2) kadın çalışanların ihtiyaçlarına cevap veren politika ve uygulamaların tasarlanmasına yardımcı olmak

için İSG komitelerinde, kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesini gerektiren hükümler yoktur; 3) kanun, çalışanların güvenlik ve sağlıkla ilgili sorunlar nedeniyle rapor vermeleri veya işten ayrılmaları durumunda misillemeyi özellikle yasaklamamaktadır. Bununla birlikte çalışanların yakın ve önlenemez ciddi bir tehlikeye maruz kalmaları halinde işyerini terk etme ve güvenli bir alana sığınma kararları nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemeyecekleri ve çalışmayı reddetme hakkına sahip oldukları belirtilmektedir ve 4) kadınlar ve erkekler için ayrı tesislere ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

İSG önlemlerinin birincil amacı, işyerindeki tüm proje çalışanlarının sağlık ve güvenliğidir. Önlemler aynı zamanda İSG ve ilgili güvenlik sistemleri için yetkiyi belirler ve tanımlar. Bu önlemler, KOSGEB PUB'un ve proje yararlanıcılarının tüm faaliyetlerinde, uygun olduğu şekilde sözleşmeye dayalı düzenlemeler yoluyla uygulanacaktır. Genellikle iş sağlığı ve güvenliği olarak adlandırılan İSG, iş yerindeki insanların güvenliği, sağlığı ve refahı ile ilgilidir. Güvenlik, "proje çalışanlarının işteyken veya iş görevlerini yerine getirirken refahı" olarak tanımlanır.

Tüm KOSGEB tesisleri, ulusal mevzuatın gerektirdiği şekilde yangın güvenliği araçlarıyla donatılmıştır. Personel, yangın güvenliği ve ilk yardım dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği konusunda rutin eğitim almaktadır. Düzenli İSG tatbikatları yapılır ve raporlanır. KOSGEB, Proje ile ilgili olarak çevre, etkilenen topluluklar, halk veya işçiler üzerinde önemli bir etkisi olan veya olması muhtemel olan herhangi bir olay veya kaza (iş, sağlık ve güvenlik olayı, kaza veya durum) hakkında Dünya Bankası'nı 48 saat içinde bilgilendirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, topluluk üyelerinin proje kaynaklı yaralanmaları veya maddi hasar, cinsel taciz ve cinsel sömürü ve istismar raporları yer alabilir.

Tüm COVID-19 kontrol önlemlerinin düzgün bir şekilde uygulanmasını sağlamak için tüm işgücünün yeterli denetimi sağlanacaktır. Proje, aktif katılım yoluyla işçilerin ve yönetimin iş birliğine vurgu yapan sistematik bir yaklaşım kullanarak COVID-19 ile ilgili sorunları ele almak için gerekli önlemleri alacaktır. COVID-19'u kontrol etmenin en iyi yolu, ilk etapta işyerine girmesini sistematik olarak önlemektir. Küçük bir alanda yüksek işçi yoğunluğu nedeniyle COVID-19 salgınını ortadan kaldırmanın mümkün olmayabileceği sahalarda/alanlarda, etkili koruma önlemi, işyeri tehlikelerini kontrol etme yollarını seçmek için "kontrol hiyerarşisini" kullanmak olacaktır.

Projenin İSG kapsamındaki yükümlülükleri aşağıdakileri içermektedir:

- Türkiye ve Dünya Bankası için geçerli olan tüm ulusal ve uluslararası İSG mevzuatına uyum,
- Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Standartlarına uygunluk,
- Dünya Bankası Grubu Çevre, Sağlık ve Güvenlik (ÇSG) Kılavuzuna uygunluk,
- Tüm proje çalışanlarının yaralanma ve hastalıklarının önlenmesi,
- Güvenlik sistemlerinin, süreçlerinin ve performanslarının oluşturulması,
- Güvenlik sistemlerinin sürekli iyileştirilmesi,
- Olumsuz çevresel ve sosyal etkilerin yönetimi ve azaltılması ve
- Hatalı ekipman veya standart altı ekipman kullanımının önlenmesi.

Proje, tüm faaliyetlerinin ve yararlanıcılarının yönetilmesinde güvenlik hususlarına önem verecektir. Proje, tüm faaliyetlerinin güvenli bir ortamda yürütülmesi için sistemler, süreçler, prosedürler, gerekli güvenlik ekipmanları ve KKD'ler için tüm proje çalışanlarına eğitim sağlayacaktır. KOSGEB ve sözleşmeli firmaların proje çalışanlarının İSG eğitim kayıtlarını tutmaları gerekecektir. Proje çalışanları, görevlerine bağlı olarak risklerin değerlendirilmesi ve çalışma ortamının güvenliğine yönelik risklerin azaltılması, en aza indirilmesi ve yönetilmesine yönelik eylemler de dahil olmak üzere güvenli bir ortamın sürdürülmesinden sorumlu olacaktır.

Proje, güvenlikle ilgili en iyi uygulamalar da dahil olmak üzere ulusal ve uluslararası yasal gerekliliklere uygun sistemler, süreçler, politikalar ve hizmetler geliştirecek ve uygulayacaktır. Tüm seviyelerdeki Proje çalışanları, kendileri veya diğer çalışanlar ve halk veya çevre için tehlike oluşturduğunu düşündükleri herhangi bir faaliyeti

durdurma yetkisine sahiptir. Güvenlik ve sağlıkla ilgili sorunlar nedeniyle rapor veren veya işten ayrılan işçilere karşı misilleme yapılmayacaktır. Proje çalışanları, bu tür misilleme durumlarını işverenin herhangi bir temsilcisine bildirebilir veya işçi şikayet mekanizmasına başvurabilirler. Çalışanlar bu tür misilleme durumlarını amirlerine bildirebilecekler ve şikayetlerin çözümü için prosedürleri ve zaman çerçevelerini belirleyen projenin ŞGM'sine güvenebileceklerdir. İYP ayrıca olayların ve kazaların kaydedilmesini ve PUB Proje Yöneticisi tarafından üçer aylık dönemler halinde Dünya Bankası'na rapor edilmesini gerektirir. PUB'daki Proje Yöneticisi ile koordinasyon halinde, PUB'a bağlı her Ç&S uzmanı, Projenin güvenlik yönetim sistemlerinin uygulanmasından ve izlenmesinden sorumludur.

11 İzleme ve Denetim

KOSGEB PUB, Projenin yasal gerekliliklere uyup uymadığını, politika taahhütlerini yerine getirip getirmediğini, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşım ulaşmadığını ve anahtar performans göstergelerini (APG) karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek için faaliyetlerini düzenli olarak izleyecektir. Bu prosedür denetlenirken, dikkate alınacak APG'ler şunlardır:

- Kaydedilen işgücü ile ilgili uyumsuzluk sayısı
- Çözüme kavuşturulan işgücü ile ilgili uyumsuzluk sayısı
- Kaydedilen İSG olaylarının sayısı
- Kaydedilen ramak kala kaza sayısı
- İşgücü ile ilgili şikayetlerin sayısı
- Çıkarılan derslerin sayısı (alınan dersler)
- Tamamlanan eğitim oturumlarının sayısı
- Proje çalışanlarının disiplin vakalarının türü ve sayısı

Uygun performansı sağlamak için KOSGEB, performansı sürekli olarak izleyecektir. Bu, belgelerin gözden geçirilmesini ve aşağıdakilerle ilgili eylemleri doğrulamak için işgücü kontrollerinin yapılmasını içerecektir:

- Çalışan sözleşmelerinin %100'ünün yazılı olması
- Çalışanların %100'ünün çalışma saatleri kısıtlamalarına uyum gösterebilmeleri
- Çalışan maaşlarının %100'ünün zamanında ödenmesi
- Fazla mesainin doğru ödenmesi
- Ulusal çalışma yönetmeliklerine %100 uyum
- ESS2 ile %100 uyumluluk

KOSGEB PUB, Proje ile ilgili tüm belgeleri muhafaza edecek ve bu prosedürle ilgili olarak aşağıdaki maddeleri belgeleyecektir:

- İmzalı mesleki ahlak kuralları (Proje çalışanları için)
- İşçi envanteri (isim, ülke/şehir, cinsiyet, sözleşme türü)
- İş Kanunu'nun gerektirdiği belgeler
- Çalışanlara verilen eğitimlerin kayıtları

Tüm belgelerin ve kayıtların asılları ve imzalı belgeler KOSGEB PUB tarafından saklanır.


Referanslar

- Dünya Bankası (28 Ekim 2022). *Türkiye Yeşil Sanayi Projesi (P179255) için Türkiye Cumhuriyeti'ne 300 (ABD\$M) Tutarında Önerilen Krediyeye İlişkin Kavram Notu.*
- Dünya Bankası (2017). *Çevresel ve Sosyal Çerçeve.* Uluslararası Yeniden Yapılanma ve Kalkınma Bankası (s. 31-36).
- Dünya Bankası (2018, Haziran). *Borçlular için Kılavuz Notu, ESS2: İşgücü ve Çalışma Koşulları (Birinci Baskı).* IPF Operasyonları için Çevresel ve Sosyal Çerçeve.
- KOSGEB Mevzuat (9 Ekim 2022). <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/5560/mevzuat>
- KOSGEB Teşkilat Şeması (22 Haziran 2022). <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6320/teskilat-semasi>
- KOSGEB Bilgi Edinme. <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/iletisimMerkezi>
- Uluslararası Çalışma Örgütü (t.y.). *Türkiye'nin Onayladığı Sözleşmeler.* UÇÖ-Ankara.
<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--en/index.htm>
- Uluslararası Çalışma Örgütü (1998). *ILO Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirgesi ve Takibi.* Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 86. Oturumunda (1998) kabul edilmiş ve 110. Oturumunda (2022) değiştirilmiştir.
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Temsilci Ofisi (2011). *İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeler.* Birleşmiş Milletler "Koru, Saygı Göster ve Düzelt" Çerçevesinin Uygulanması.

Ek

1. KOSGEB Personeli için Mesleki Ahlak Kuralları (CoC) (Türkçe)

Ek 1: KOSGEB Personeli için Mesleki Ahlak Kuralları (CoC)

	<p>T.C. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI KAMU GÖREVLİLERİ ETİK SÖZLEŞMESİ</p>
<p>Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;</p>	
<p>* Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,</p>	
<p>* Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,</p>	
<p>* 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,</p>	
<p>* 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,</p>	
<p>* Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,</p>	
<p>* Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,</p>	
<p>* Kamu görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.</p>	
T.C. Kimlik No	:
Adı Soyadı	:
Unvanı	:
Birimi	:
İmza	:
Tarih	:
FORM NO: 26530511-30(0); 10.01.2014	
Sayfa 1 / 1	