



**TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU
TÜBİTAK**

TÜRKİYE YEŞİL SANAYİ PROJESİ

**İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ (İYP)
(TASLAK)**

ŞUBAT 2023

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	3
2. PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ	3
2.1. Çalışan Tipi.....	3
2.2. İşgücü Özellikleri.....	4
2.3. İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması.....	5
3. TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	5
3.1. Proje Faaliyetleri.....	5
3.2. Temel İşgücü Riskleri	6
4. İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: ŞARTLAR VE KOŞULLAR	7
4.1. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği.....	8
4.2. Ücretler ve Kesintiler	8
4.3. Çalışma Saatleri	9
4.4. Dinlenme Molaları	9
4.5. İzinler	10
4.6. Fazla Mesai	10
4.7. İş Uyuşmazlıkları	11
4.8. Örgütlenme Özgürlüğü	11
4.9. Ayrımcılık Yapmama ve Cinsiyet Eşitliği	12
4.10. Toplu İşten Çıkarma.....	12
5. ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	12
6. SORUMLU PERSONEL.....	14
8. İSTİHDAM YAŞI.....	15
9. ŞARTLAR VE KOŞULLAR.....	15
10. ŞİKÂYET MEKANİZMASI	16

1. GİRİŞ

Bu belge, TÜBİTAK'ın tüm çalışanlar için adil ve güvenli çalışma koşullarının yanı sıra uluslararası ve yerel iş kanunları ve yönetmeliklerine uyumu sağlamaya yönelik strateji ve prosedürlerini açıklamaktadır. TÜBİTAK tarafından yürütülecek olan Dünya Bankası Yeşil Sanayi Projesi Bileşen-2 açısından, Dünya Bankası gereklilikleri ile ilgili gerekli önlemlerle birlikte aynı strateji ve prosedürler uygulanacaktır.

TÜBİTAK'ın İşgücü Yönetim Prosedürleri'nin (İYP) yanı sıra, bunların Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standardı 2 (ÇSS2), "İş ve Çalışma Koşulları" ve Türk işgücü, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği yasalarına uygunlukları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

TÜBİTAK'ta insan kaynakları yönetimi için doğrudan TÜBİTAK Genel Sekreterliği'ne bağlı özel bir birim bulunmaktadır: İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı. Birimin 3 alt birimi vardır: İnsan Kaynakları Planlama Müdürlüğü; Eğitim, Gelişim ve Değerlendirme Süreçleri Müdürlüğü; Özlük İşleri Müdürlüğü. Bu birimler, çalışanlar için eğitim programları, yerel işçilerin işe alınması ve istihdam edilmesi için stratejiler tasarlayarak ve proje içinde kariyer gelişimi ve ilerleme fırsatları sunarak hem çalışanlara hem de projenin bütününe fayda sağlayan olumlu ve üretken bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlamaktadır.

2. PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

TÜBİTAK'ta Proje Uygulama Birimi (PUB) kurulacak ve tamamı olmasa da büyük bir kısmı TÜBİTAK'ta uzun yıllardır çalışmakta olan ve prosedürler ve faaliyetler konusunda geniş deneyime sahip TÜBİTAK çalışanlarından oluşacaktır. Dünya Bankası'nın Yeşil Sanayi Projesi için çevresel ve sosyal yönetim faaliyetlerinin yanı sıra paydaş katılımı faaliyetleri de göz önünde bulundurulurak; bir şirketten veya dış uzmanlardan teknik yardım alınması düşünülmektedir. Ancak bu yardım, TÜBİTAK'ta bu faaliyetlerin yürütülmesi için değil, TÜBİTAK uzmanlarının eğitimi ile çevresel ve sosyal faaliyetlerinin yönlendirilmesi için kullanılacaktır.

2.1. Çalışan Tipi

Dünya Bankası'nın ÇSS2'deki tanımları doğrudan çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar, sosyal hizmet çalışanları ve birincil tedarik çalışanlarıdır. Bileşen-2'nin yürütülmesinde TÜBİTAK, doğrudan çalışanları ve sözleşmeli çalışanları dâhil edecektir. Bileşen-2 faaliyetlerine ilişkin farklı kategorilerin ayrıntıları ve bağlamı aşağıda verilmiştir:

Doğrudan çalışanlar: Bu projede çalışacak kişilerin çoğu, doğrudan çalışanlar kategorisine girmektedir. Proje faaliyetlerinin yürütülmesinde ve raporlanmasında doğrudan görev alacak kişiler, uzun yıllar TÜBİTAK'ta çalışmış ve bu alanda deneyim sahibi kişilerden oluşacaktır. Doğrudan çalışanlar kategorisinde yer alan TÜBİTAK uzmanlarının tahmini sayısı, ilgili bölümlerden yaklaşık 15 kişi olacaktır: Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Daire Başkanlığı; Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (bütçe konularını da kapsar); Halkla İlişkiler ve İletişim Daire Başkanlığı, İdari Hizmetler Daire Başkanlığı (satın alma konularını kapsar). TÜBİTAK, proje başvurularının değerlendirilmesi için dışarıdan uzmanlar istihdam etmektedir. Bu dış uzmanlar, proje başvuru belgelerini inceleyerek ve zaman zaman saha ziyaretleri gerçekleştirerek projenin teknolojik uygunluğunu, fizibilitesini ve beklenen etkisini önceden belirlenmiş kriterlere göre değerlendirir. Genellikle "hakem" olarak adlandırılan bu dış uzmanlar, TÜBİTAK Başkanı'nın onay yazısıyla resmi olarak görevlendirilir. Ayrıca, TÜBİTAK Destek Programları Başkanlıklarında, her bir araştırma grubu için, finanse edilmesi önerilen proje başvurularının nihai listesinin hazırlanmasından sorumlu olan Grup Yürütme Komitesi bulunmaktadır. Başvurular için nihai fonlama kararı, TÜBİTAK'ın resmi onay yazısı ile

verilir. Grup Yürütme Kurulu Üyeleri de TÜBİTAK'ın resmi onay yazısı ile atanır. Dünya Bankası'nın Yeşil Sanayi Projesi için TÜBİTAK, proje başvurusunun çevresel ve sosyal konular açısından değerlendirilmesi için ek uzmanlar ve proje başvurusunun başvuru sahiplerinin İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları açısından değerlendirilmesi için ek uzmanlar görevlendirecektir. TÜBİTAK çalışanları, başvuruları incelemek üzere görevlendirilen dış uzmanlar ve ilgili Grup Yürütme Komitesi Üyeleri, Dünya Bankası'nın Yeşil Sanayi Projesi kapsamında TÜBİTAK'taki doğrudan çalışanlar olacaktır.

Sözleşmeli işçiler: Dünya Bankası Borçlulara Yönelik Kılavuz Notunda "sözleşmeli işçi" tanımı "üçüncü bir tarafça projenin temel işlevleriyle ilgili işleri yapmak veya hizmetleri sağlamak üzere istihdam edilen veya görevlendirilen; üçüncü tarafın proje işçisinin işi, çalışma koşulları ve muamelesi üzerinde kontrol sahibi olduğu bir işçi" şeklindedir. Bileşen-2'nin yönlendirilmesi ve yürütülmesi sırasında, özellikle çevresel ve sosyal yönetim sisteminin kurulması için, TÜBİTAK eğitim ve teknik yardım almak üzere deneyimli yerel danışmanlık firmalarıyla sözleşme yapabilir. Çalıştayların düzenlenmesi için TÜBİTAK organizasyonel konularda da firmalardan hizmet alabilir. Bu İYP'de belirtilen ilkeler, üçüncü taraf sözleşmeli işçiler için de geçerlidir.

Sosyal Hizmet çalışanları: TÜBİTAK'ın Bileşen-2 faaliyetlerinde hiçbir sosyal hizmet çalışanı görevlendirilmeyecektir.

Birincil tedarikçiler: TÜBİTAK'ın Bileşen-2 faaliyetlerinde hiçbir birincil tedarik çalışanı görevlendirilmeyecektir.

2.2. İşgücü Özellikleri

TÜBİTAK İnsan Kaynakları Yönetmeliği¹ kapsamında, temel olarak çalışan kategorileri olan Hizmet Grupları ve dereceleri Madde 7'de aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

Hizmet grupları ve dereceler

MADDE 7 - (1) Kurum faaliyetleri, Y, AG, A, B ve C hizmet gruplarına dahil personel eliyle yürütülür. Bu hizmet gruplarından;

- a) Y Hizmet Grubunda, en az lisans derecesine sahip yönetici personel ile danışmanlar,
- b) AG Hizmet Grubunda, en az lisans derecesine sahip, Kurumda temel süreçlerde yer alan araştırma ve geliştirme faaliyetlerini fiilen yürüten personel ile bilimsel ve destek programları yürüten ve/veya yönlendiren personel,
- c) A Hizmet Grubunda, en az lisans derecesine sahip, öğrenim durumları veya hizmette edindikleri deneyimleri ile ilgili görevlerde fiilen çalışan personel,
- ç) B Hizmet Grubunda, en az lise veya dengi okul mezunu destek hizmeti veren idari ve teknik personel,
- d) C Hizmet Grubunda, yardımcı hizmet personel, yer alır.

(2) Hizmet gruplarının kendi içinde kaç derece ve kademeye ayrılacağı, unvanların hangi derecelerde bulunacağı, derece ve kademelere karşılık gelen ücretler ile ihtiyaca göre hizmet gruplarına unvan eklenmesi ve kaldırılması hususları Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

13. Madde uyarınca tüm TÜBİTAK çalışanları tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalanır. Dolayısıyla bu projelerin faaliyetlerinde görev alacak tüm çalışanların TÜBİTAK ile belirsiz süreli sözleşmeleri bulunmakta ve Hizmet Grubu Y, AG ve A'da yer almaktadır.

TÜBİTAK'ın genel işgücü istatistikleri Tablo 1'de verilmektedir.

¹ https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/tubitak_ik_yonetmeli-242_bk_islenmis_hali.pdf

Tablo 1. TÜBİTAK Genel İşgücü İstatistikleri (Ocak 2023 itibariyle)

Genel İşgücü İstatistikleri (Başkanlıktaki uzmanlar ve enstitü/merkezlerdeki araştırmacılar dahil tüm çalışanlar)			
	Erkek	Kadın	Toplam
Çalışan Sayısı	4008	1754	5762
Üçüncü Şahıslar Tarafından İşe Alınan Çekirdek Çalışan Sayısı (örn. sekreterler, veznedarlar, muhasebeciler)	0	0	0
Yönetim Pozisyonlarının Sayısı	131	38	169
Ortalama çalışan hizmet süresi	9,54	9,76	9,61
Yıllık personel devir oranı (%)*	%8	%6	%7
Genel İşgücü İstatistikleri (Genel Merkezdeki Çalışanlar)			
	Erkek	Kadın	Toplam
Çalışan Sayısı	420	455	875
Üçüncü Şahıslar Tarafından İşe Alınan Çekirdek Çalışan Sayısı (örn. sekreterler, veznedarlar, muhasebeciler)	0	0	0
Yönetim Pozisyonlarının Sayısı	61	27	88
Ortalama çalışan hizmet süresi	9,92	9,23	9,56
Yıllık personel devir oranı (%)	%4	%2	%3
*Yıllık Devir Oranı % = $\frac{\text{Ayrılan çalışan sayısı}}{(\text{Başlangıç} + \text{bitiş çalışan sayısı}) / 2} \times 100$			

2.3. İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması

TÜBİTAK'taki tüm doğrudan çalışanlar, proje zaman çizelgesi boyunca çalışacaklardır. Çoğunluğu projenin ilk yılında olmak üzere, danışmanlık şirketlerinin uzmanları olarak sözleşmeli çalışanların, proje süresi boyunca paydaş katılım faaliyetleri ve TÜBİTAK'ta çevresel ve sosyal yönetim sisteminin kurulması için projede yer alması beklenmektedir.

3. TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Proje Faaliyetleri

Projenin 2. Bileşeni TÜBİTAK tarafından yürütülecektir. TÜBİTAK'ın bu proje kapsamındaki faaliyetleri şunlardır:

- Firmaların Yeşil Dönüşümüne Destek Sağlamak (Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı)
 - Başvuru için teknik prosedürlerin yürütülmesi
 - Başvuranlar için uygunluk kontrolü
 - Dış uzmanların değerlendirilmesine yönelik prosedürlerin yürütülmesi
 - Yürütme Komitesinin değerlendirmesine yönelik prosedürlerin yürütülmesi
 - Finansman onayı için prosedürlerin yürütülmesi
 - Finansman sözleşmesinin imzalanmasına ilişkin prosedürleri yürütülmesi
 - Projenin teknik ve bütçesel takibi
- Paydaş Katılım Faaliyetleri (Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Daire Başkanlığı, Halkla İlişkiler ve İletişim Daire Başkanlığı, Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Daire Başkanlığı)
 - Planlanan faaliyetlerin organizasyonu
 - TÜBİTAK Araştırmacı Bilgi Sistemi üzerinden periyodik duyurular
 - Sosyal medya ve e-bültenden haber ve paylaşımlar.
- Dünya Bankası Yeşil Sanayi Projesi İzleme ve Değerlendirme Faaliyetleri
 - Mali izleme, değerlendirme ve raporlama (Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Daire Başkanlığı, Stratejik Planlama Daire Başkanlığı, İdari Hizmetler Daire Başkanlığı)
 - Çevresel ve Sosyal izleme, değerlendirme ve raporlama (Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Daire Başkanlığı, Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Daire Başkanlığı, dış uzmanlar)
 - Diğer Proje Uygulama Birimi (PUB) faaliyetleri (Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Daire Başkanlığı, Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Daire Başkanlığı)

Yukarıda belirtilen faaliyetler Ankara, Türkiye'de bulunan TÜBİTAK Başkanlığında yürütülecektir.

3.2. Temel İşgücü Riskleri

TÜBİTAK'ta Bileşen-2 faaliyetlerinde görev alacak tüm çalışanlar, TÜBİTAK'ın yönetici ve uzmanları olup, TÜBİTAK ile belirsiz süreli iş sözleşmeleri bulunmaktadır ve bu çalışanların büyük çoğunluğu en az 5-10 yıldır TÜBİTAK'ta çalışmaktadır. Devam eden proje sırasında doğrudan çalışanlarda herhangi bir değişiklik riski öngörülmemektedir.

Proje faaliyetleri Ankara'daki TÜBİTAK Başkanlık ve Ek Binalarında gerçekleştirileceğinden iş sağlığı ve güvenliği açısından öngörülen herhangi bir risk bulunmamaktadır. TÜBİTAK Başkanlığında doğrudan TÜBİTAK Genel Sekreterliği'ne bağlı "İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi" adı altında özel bir birim bulunmaktadır. Bu birim, tüm çalışanların katılımının zorunlu olduğu ilgili eğitim ve faaliyetleri yürütmektedir.

İşyerinde ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliği; proje çalışanlarının fiziksel, psikolojik veya cinsel istismarı; çocuk ve zorla çalıştırma, Cinsiyete Dayalı Şiddet (CDS) ve diğerleri gibi risk unsurları göz önünde bulundurulduğunda; bir kamu kurumu olarak TÜBİTAK, Türkiye'deki ilgili Kanun ve Yönetmeliklere tabidir. Ayrıca TÜBİTAK çalışanlarının görevleri esnasında uymaları gereken etik ilkeleri düzenleyen Etik Davranış Kuralları 2010 yılından bu yana TÜBİTAK'ta bulunmaktadır. Bu Davranış Kuralları, etik alanındaki güncel konuları² içerecek şekilde 2021'de güncellenmiştir. TÜBİTAK uzun yıllardır kurum kültürünün gerektirdiği biçimde; çalışanlarına adil, sağlıklı ve risksiz bir çalışma ortamı sağlamaktadır.

²https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/TUBITAK_Etik_Davranis_Islenmis_Hali.pdf

4. İŞ MEVZUATINA GENEL BİR BAKIŞ: ŞARTLAR VE KOŞULLAR

Türkiye'deki çalışanlar, kapsamlı bir işgücü çerçevesi altında yönetilmekte ve korunmaktadır. Anayasa, Borçlar Kanunu ve İş Kanunu bireysel iş ilişkilerini düzenlemektedir. Toplu ilişkileri düzenleyen iki kanun bulunmaktadır: "Sendikalar Kanunu" olarak da bilinen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı) ve Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (4688 sayılı).

Uluslararası sözleşmeler de Türk iş hukukunun önemli bir kaynağıdır. İzin, çalışma saatleri, fazla mesai, asgari ücret, sosyal yardımlar (annelik, babalık, hastalık izni vb.) gibi konuları kapsayan ikincil yasa ve yönetmelikler ile ilgili makamlar tarafından yayımlanan tebliğ ve genelgeler yasaların uygulanmasını tanımlamaktadır. Türkiye'deki istihdam hüküm ve koşullarını düzenleyen ulusal mevzuat aşağıda özet olarak verilmektedir:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- İş Kanunu (4857 sayılı)
- Borçlar Kanunu (6098 sayılı)
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı)
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (4688 sayılı)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 Sayılı)
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı)
- Yabancıların Çalışma İzni Hakkında Kanun (6735 sayılı)
- İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı)

Türkiye çalışanlara eşit muamele, toplumsal cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği, asgari ücret, zorla çalıştırma, İSG, örgütlenme hakkı ve toplu iş sözleşmesi dâhil olmak üzere ILO sözleşmelerinin çoğunu onaylamıştır.

TÜBİTAK'ın tüm çalışanları belirsiz süreli sözleşmelere sahiptir ve kamu kurumlarında çalışan işçileri ifade eden "kamu işçisi" statüsüne sahiptirler. Kamu işçileri, İş Kanunu (4857 sayılı Kanun)³ ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (6331 sayılı Kanun)⁴ tabidir. Bu yasalar, Dünya Bankası İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönergelerinin yanı sıra ilgili ILO Sözleşmeleri⁵ ile de uyumludur. İş Kanunu, Türkiye'de kamu çalışanlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, görev, hak, yükümlülük ve sorumluluklarını, aylık ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenleyen temel mevzuattır. Bu kanun uyarınca, TÜBİTAK'ın insan kaynakları politikası ve planlaması ile personelin işe alınması, çalışma şartları ve nitelikleri, atanmaları ve yetiştirilmeleri, hakları, ödev ve sorumlulukları, terfileri, sicil, disiplin ve diğer özlük işlerine ilişkin usul ve esasları belirleyen kendi insan kaynakları yönetmeliği⁶ bulunmaktadır. TÜBİTAK'ın insan kaynakları yönetimine ilişkin iki yönetmelik yürürlükte ve uygulanmaktadır. "Personel İşe Alma, Atama, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esasları"⁷ işe alınma, atanma, performans, sicil ve başarı değerlendirmesi; görevde yükselme ve unvan değişikliklerine ilişkin asgari şartları belirlemek ve bu işlemler sırasında uygulanacak usul ve esasları hizmet gerekleri ve personel planlaması doğrultusunda düzenlemeyi amaçlamaktadır. "Bireysel

³ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>

⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>

⁵ <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang-en/index.htm>

⁶ https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/tubitak_ik_yonetmeli-242_bk_islenmis_hali.pdf

⁷ https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/tbtik-esaslar-tubitak_personel_ise_alma_atama_gorevde_yukselme_ve_unvan_degisikligi_esaslari-15.10.2021.pdf

Performans Tabanlı Sicil ve Başarı Değerlendirme Esasları”⁸, çalışanlardan beklenen performans konusunda ortak bir anlayışın oluşturulması, çalışanların ve bir bütün olarak kurumun performansının düzenli olarak değerlendirilmesine ilişkin asgari koşul ve süreçlerin belirlenmesini ve bu işlemler sırasında uygulanacak usul ve esasların kararlaştırılmasını hedeflemektedir. TÜBİTAK Genel Sekreteri ve İnsan Kaynakları Daire Başkanı, bu mevzuatın TÜBİTAK'ın istihdam ve insan kaynakları prosedürleri dahilinde uygulanmasından doğrudan sorumludur.

TÜBİTAK, özellikle son yıllarda, kurumun stratejik planda belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi için ihtiyaç duyduğu yeterli sayıda ve gereken niteliklere sahip uzmanı istihdam etmek üzere insan kaynaklarının yönetimine ve uygulamalarına yönelik plan ve stratejiler geliştirmiştir. TÜBİTAK bünyesinde çalışanların, dış uzmanların ve yöneticilerin katılımıyla performansa dayalı terfi ve ikramiye sistemi tasarlanmıştır ve 2022 yılından itibaren pilot uygulamaları gerçekleştirilmektedir.

4.1. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) 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 hürriyetini ihlal etmeyi cezalandırır.

İş Kanunu (4857 sayılı Kanun), bir çocuğun çalıştırılabileceği asgari yaşı ve çocukların çalışabilecekleri koşulları belirlemektedir (Madde 71, Bölüm 4). Asgari çalışma yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında 14 yaşındaki çocukların hafif işlerde çalışmasına izin verilebilir. İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, 18 yaşını doldurmamış erkek ile yaşları ne olursa olsun kadınlar maden ocakları, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı işlerde çalıştırılmaz.

Ayrıca, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini; fiziksel, ahlaki ve sosyal gelişimlerini veya eğitimlerini tehlikeye atmadan çalışma esaslarını belirlemek ve ekonomik sömürüyü önlemek amacıyla Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik isimli bir yönetmelik bulunmaktadır.

Türkiye, Zorla Çalıştırmaya İlişkin 29 No'lu ILO Sözleşmesi'ni, Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin 105 No'lu ILO Sözleşmesi'ni, Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Hakkında 123 No'lu ILO Sözleşmesi'ni ve ILO'nun 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi'ni onaylamıştır.

4.2. Ücretler ve Kesintiler

Bir iş sözleşmesi (iş akdi) ücretin şeklini ve miktarını belirlemektedir. İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) madde 32-62, ücret ve ücretin ödenmesi bölümünde ücret ödemesi ve kesintisi açıklanmaktadır.

İş Kanunu'nun 32. maddesi "ücreti" genel hatlarıyla, bir kişiye yaptığı iş karşılığında bir işveren veya üçüncü bir kişi tarafından nakden ödenmesi gereken para miktarı olarak tanımlanmaktadır. Ücret ayda en az bir kez ödenecektir. Ayrım yapılmaksızın, her çalışanın yaptığı iş karşılığında ücret talep etme

⁸ <https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/tbtik-esaslar-tubitak-performans-tabanlı-sicil-ve-basari-değerlendirme-esasları-21.10.2021.pdf>

hakkı vardır. Bir çalışanın maaşı, devlet tarafından belirlenen ve her yıl iki kez yeniden düzenlenen asgari ücret tutarından düşük olamaz. Türkiye'de tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır.

İş Kanunu'nun 39. maddesi uyarınca asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından yılda iki defa belirlenmekte ve revize edilmektedir.

İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca, mücbir sebep dışında ücreti ödeme tarihinden itibaren yirmi gün içinde ödenmeyen işçi, çalışma yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınabilir. İşçilerin kişisel kararlarına dayanarak çalışma yükümlülüklerini bu nedenle yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile bu durum grev sayılmaz. Süresinde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır.

Bu işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez, yerlerine yeni işçi alınamaz ve bu nedenle çalışmadıklarında işleri başkalarına devredilemez.

İş Kanunu'nun 38. maddesine göre işveren, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası uygulayamaz.

İşçinin ücretinden cezai olarak yapılacak kesintiler gerekçesi ile birlikte derhal işçiye bildirilmelidir. İşçi ücretlerinden yapılacak bu kesintiler, parça başı veya yapılan iş başına ödenen ücretlerde, işçinin aylık iki günlük ücretini veya işçinin iki günlük kazancını geçemez.

4.3. Çalışma saatleri

İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 63. maddesine göre çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça, bu süre haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır.

Haftalık normal çalışma süresi, tarafların mutabakatı ile günde on bir saati aşmamak kaydıyla haftanın çalışma günlerine farklı olarak dağıtılabilir. Bu durumda işçinin haftalık ortalama çalışma süresi iki aylık süre içinde normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (madde 63).

İşçilere günlük çalışma sürelerinin başlama ve bitiş saatleri ile mola saatleri bildirilir. Çalışma süresinin başlama ve bitiş saatleri, işin niteliğine göre işçiler için farklı düzenlenebilir (madde 67).

4.4. Dinlenme Molaları

Çalışanlara, haftalık izin gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, yedi günlük süre içinde kesintisiz olarak en az yirmi dört saat (hafta tatili) izin verilir. Yasaya göre, işverenlerin bu haftalık dinlenmeyi çalışanların maaşlarından kesme hakkı yoktur.

İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 68. maddesine göre, çalışanların, çalışma saatlerine bağlı olarak süresi değişen dinlenme molası hakkı vardır.

- İşin 4 saat veya daha az sürmesi durumunda 15 dakika ara,
- Çalışmaların 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar sürmesi durumunda 30 dakika ara,
- 7,5 saati aşan çalışmalarda 1 saat ara verilir.

Molalar yerel geleneklere ve işin gerekliliklerine göre düzenlenecektir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

4.5. İzinler

İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 53. maddesine göre, işe başladıkları tarihten itibaren, deneme süresi de dâhil olmak üzere, işyerinde en az bir yılını dolduran işçilere yıllık ücretli izin verilir. Çalışanın hizmet süresine göre asgari izin süresi İş Kanunu'nda şu şekilde belirlenmiştir;

- 1 ila 5 yıl (dâhil)- 14 iş günü
- 5 ila 15 yıl- 20 iş günü
- 15 yıl (dâhil) veya daha uzun- 26 iş günü

Kanun, 18 yaşın altındaki veya 50 yaşın üzerindeki çalışanlar için yıllık ücretli iznin 20 günden az olamayacağını öngörmektedir. Evlilik, doğum ve bir yakının ölümü halinde, çalışanlar dinlenme izni hakkına sahiptir. Yıllık izin süresine denk gelen ulusal bayramlar, hafta tatilleri ve resmî tatil günleri yıllık izin süresine dâhil edilemez. Bunlar yıllık ücretli izin günlerinin hesaplanmasında izin süresinden sayılmaz.

Çalışanlar için ücretli izinler tanımlanmıştır; doğum, ölüm, evlilik gibi gündelik izinler 5 güne kadar, hasta bir akrabaya bakmak için alınan hastalık izni 40 güne kadar, doğum izni (16 haftaya kadar) ve ayrıca askerlik hizmeti.

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle çalıştırılmamaları gerekmektedir. Çoğul gebelik durumunda, doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu doktor raporu ile uygun görülen kadın çalışan isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda çalıştığı süre, doğumdan sonra kendisine tanınan süreye eklenir.

İş Kanunu ayrıca, kadın işçinin dilerse yukarıda belirtilen on altı haftanın bitiminden itibaren altı aya kadar, çoğul gebeliklerde ise yukarıda belirtilen on sekiz haftanın bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin verilebileceğini düzenlemektedir. Bu süre, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için bir yıllık hizmet süresinin tespitinde dikkate alınmaz.

Kadın çalışanlara bir yaşını doldurmamış çocuklarını besleyebilmeleri için toplam bir buçuk saat emzirme izni verilir. Çalışan bu izni ne zaman ve kaç parçada kullanacağına kendisi karar verir. Emzirme izninin süresi, günlük çalışma süresinin bir parçası olarak kabul edilir.

4.6. Fazla Mesai

İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 41. maddesine göre haftada kırk beş saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak tanımlanmaktadır. Fazla mesainin her bir saati için ücretler normal saat ücretinin bir buçuk katı olarak ödenecektir. Bir işveren çalışanlarından fazla mesai yapmalarını isteyebilir. Fazla mesai için çalışanın rızası gerekir. Toplam fazla mesai, bir yıl içinde iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Fazla mesai veya fazla sürelerle mesai yapan işçi dilerse fazla mesai ücreti almak yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Çalışan, hak kazandığı serbest zamanı altı ay içinde, çalışma süresi içinde ve ücretinden kesinti yapılmaksızın kullanır.

4.7. İş Uyuşmazlıkları

İş Kanunu (4857 sayılı Kanun), işveren ile işçi arasında bir iş sözleşmesinin temel hüküm ve koşulları veya işin diğer yönleri konusunda bir anlaşmazlık olması halinde, işçilerin anlaşmazlıkları çözmesine olanak tanıyan hükümler içermektedir. Bu tür uyuşmazlıklar Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (6325 sayılı Kanun)⁹ ve İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 20. maddesine uyarınca çözümlenecektir.

İş sözleşmesinin feshi için herhangi bir sebep gösterilmediğini iddia eden veya gösterilen sebeplerin fesih için geçerli olmadığını düşünen işçinin İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre arabulucuya başvurması gerekir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşma sağlanamazsa, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Tarafların anlaşması halinde uyuşmazlık, iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. Ancak, feshin işveren tarafından gösterilenden farklı bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde ispat yükü işçiye aittir. Mahkeme, basit yargılama usullerini uygulamalı ve davayı iki ay içinde sonuçlandırmalıdır. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay'ın bir ay içinde kesin kararını vermesi gerekmektedir.

4.8. Örgütlenme Özgürlüğü

Kamu kurumlarında çalışan işçiler 6356 sayılı (07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmî Gazete) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa tabidir. Yerel yasalarca düzenlenen dört tür toplu sözleşme vardır: işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu sözleşmeleri, grup toplu sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler. İşyeri sözleşmesi bir işyeri için hazırlanırken, aynı işverene ait aynı sektörde birden fazla işyeri için işletme düzeyinde sözleşme oluşturulur. Farklı işverenlerin sahip olduğu aynı sektördeki işyerleri için bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında bir grup toplu sözleşmesi oluşturulabilir.

TÜBİTAK çalışanları, yukarıda belirtilen kanunda tanımlanan haklar çerçevesinde, kendi seçtikleri sendikalara veya işçi derneklerine üye olabilirler. TÜBİTAK çalışanlarının yaklaşık %90'ı "Türkiye Ticaret Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZKOOP-İŞ)" üyesidir. Türkiye'de işveren dernekleri ve sendikaları da bulunmaktadır. TÜBİTAK, "Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)" üyesidir. TÜBİTAK'ın Başkanlık bünyesinde İşyeri Sendika Temsilciliği bulunmaktadır. TÜBİTAK ile TEZKOOP-İŞ arasında iki yılda bir Toplu İş Sözleşmesi imzalanır. İmza öncesinde TÜBİTAK Yönetimi ve sendika temsilcileri arasında yoğun pazarlık görüşmeleri gerçekleşir. Toplu İş Sözleşmesi işe alım koşulları, ücretler ve çalışma süreleri, fazla mesai ücretleri, sağlık hizmetleri, ücret zamları, ek ikramiyeler, sosyal yardımlar, ulaşım ve yemek yardımları, giyim yardımları, yıllık izinler ve diğer izinler, disiplin hükümleri gibi konuları içermektedir. Son sözleşme olan "19. Dönem Toplu İş Sözleşmesi"¹⁰ 01.03.2021 ile 28.02.2023 tarihleri arasındaki dönemi kapsamaktadır. 20. Dönem hazırlıkları devam etmektedir.

⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6325.pdf>

¹⁰ https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/26723/19_donem_toplu_is_sozlesmesi.pdf

4.9. Ayrımcılık Yapmama ve Cinsiyet Eşitliği

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesine göre "Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir". Madde ayrıca "kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." hükümlerini belirtir.

İş Kanunu'nun 5. maddesi istihdamda ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Bu maddeye göre "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz." Aynı madde, "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz." diyerek, eşit işe eşit ücret ilkesine de temel oluşturmaktadır.

4.10. Toplu İşten Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesine göre işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. Toplu işten çıkarma şu durumlarda gerçekleşir:

- 20 ile 100 çalışanı olan işletmelerde, en az 10 çalışanın; ve
- 101 ile 300 arasında çalışanı olan işyerlerinde, çalışanların en az yüzde 10'unun; ve
- 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az 30 çalışanın, 17. madde uyarınca bir ay içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işlerine son verilir.

İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) büyük ölçüde ÇSS2 gereklilikleriyle uyumludur. Türkiye, dört Temel ILO Sözleşmesini ve İSG ILO Sözleşmelerini onaylamıştır. ÇSS2 ile ilgili temel boşluk, çalışanlar için şikâyet mekanizması ile ilgilidir. Ulusal mevzuat, işçi haklarıyla ilgili kaygıların dile getirilmesi için İş Mahkemeleri kurulmasını öngörmekle birlikte, İş Kanunu'nda işyeri şikâyet mekanizmasına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

İş Kanunu, sözleşmeli işçilere ödeme yapılmasını sağlamaya yönelik hükümler içermektedir, ancak ÇSS2 gereklilikleri bakımından yüklenicilerin seçimi, yönetimi ve izlenmesine ilişkin hükümler içermemektedir. Bununla birlikte, İş Kanunu, ÇSS2 tanımı kapsamında sözleşmeli işçi olarak kabul edilecek işçi türleri için geçerlidir.

5. ÇALIŞMA MEVZUATINA GENEL BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

6331 sayılı Türkiye İSG Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve işçilerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlamaktadır. Kanun, kamu ve özel sektördeki tüm iş ve işyerleri, bu işyerlerinin işverenleri ve temsilcileri, faaliyet alanı ne olursa olsun çırak ve stajyerler dâhil tüm çalışanları kapsar.

Ancak, kanunun uygulanmadığı birçok faaliyet ve kişi bulunmaktadır. Bunlar; fabrika, bakım merkezi, dikimevi vb. işyerlerinde istihdam edilenler hariç olmak üzere Türk Silahlı Kuvvetleri, emniyet ve Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev

hizmetleri, işçi çalıştırmaksızın kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri genelinde yürütülen iyileştirme çalışmaları çerçevesinde cezaevi atölye, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme kursu faaliyetleridir. Projenin doğrudan ve sözleşmeli çalışanları da dahil olmak üzere proje çalışanları bu kanuna tabidir. Kanun, işverenlerin çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamasını ve işçileri işlerinin sağlık ve güvenlikleri için oluşturabileceği potansiyel riskler konusunda bilgilendirmesini şart koşmakta ve zorunlu kılmaktadır. Aşağıdaki genel bakış, ÇSS2'de belirtilen maddelerle ilgili mevzuatın temel yönlerini sunmaktadır.

İşveren, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere, yapılan işle ilgili olarak çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür:

- Mesleki risklerin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınması, eğitim ve bilgilendirmenin sağlanması, organizasyon, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması ve değişen koşullara uygun iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin izlenmesi, kontrol edilmesi ve bunlara uyulmasının sağlanması.
- Periyodik risk değerlendirmeleri yapmak.
- Görev dağılımı yapılırken çalışanın sağlık ve güvenlik açısından uygunluğunun dikkate alınması.
- İSG bilgi ve talimatı verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak.

Aynı şekilde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve destek ile işverenin talimatlarına uygun olarak başkalarının sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmamak ve görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür. İşveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda çalışanların temel yükümlülükleri şunlardır:

- İşyerindeki makine, teçhizat, araç, gereç, tehlikeli madde, ulaşım araçları ve diğer üretim araçlarını kurallarına uygun kullanmak, güvenlik ekipmanlarını doğru kullanmak ve keyfi olarak çıkarmamak.
- Sağlanan kişisel koruyucu donanım ve ekipmanın uygun kullanımı ve korunması.
- İşyerindeki makine, teçhizat, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşıldığında ve korunma tedbirlerinde eksiklik fark edildiğinde derhal işverene veya çalışan temsilcisine haber vermek.
- Denetim için yetkili merci tarafından tespit edilen eksiklik ve aykırılıkların giderilmesi için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.
- Görev alanlarında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için işveren ve işçi temsilcileri ile işbirliği yapmak.

Yasa, çalışanların İSG eğitimlerine ilişkin olarak şunları öngörmektedir:

- İşveren, her işçinin güvenlik ve sağlık eğitimi almasını sağlayacaktır. Bu eğitim işe alım sırasında, transfer ya da iş değişikliği durumunda, ekipman değişikliği ya da yeni bir teknolojinin uygulamaya konması durumunda verilecektir. Eğitim, yeni veya değişen riskleri dikkate alacak şekilde uyarlanmalı ve gerekirse periyodik olarak tekrarlanmalıdır.
- İşçi temsilcileri uygun eğitim alma hakkına sahip olacaktır.
- Yaptıkları işle ilgili mesleki eğitim aldıklarını kanıtlayacak belgeleri sunamayan işçiler, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan ve mesleki eğitim gerektiren işlerde çalıştırılmazlar.
- İş kazası veya meslek hastalığı geçiren işçilere kaza veya hastalığın nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ek eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir nedenle altı aydan fazla işten uzak kalan işçiler işe dönmeden önce tazeleme eğitimi alır.

- Dış teşebbüs ve/veya işletmelerden gelen işçiler, sağlık ve güvenlik risklerine ilişkin uygun talimatları aldıklarını kanıtlayan belgeler sunamadıkları sürece tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan işlerde çalışmaya başlayamazlar.
- Geçici iş ilişkisinin tarafı olan işveren, işçinin sağlık ve güvenlik riskleri konusunda eğitim almasını sağlar.
- Kanunda belirtilen eğitimler hiçbir şekilde işçilere mali yük getiremez. Eğitimlere harcanan süre fiili çalışma süresinden sayılır. Eğitimlere ayrılan sürenin haftalık çalışma saatini aşması halinde, haftalık çalışma saatini aşan süreler fazla mesai olarak kabul edilir.

6. SORUMLU PERSONEL

TÜBİTAK Proje Uygulama Birimi (PUB): TÜBİTAK Başkanlıkta, bu projede yürütülecek faaliyetlerle ilgili olarak TÜBİTAK bünyesindeki ilgili birimler arasında; proje ortakları olarak T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve KOSGEB ile ve ilerlemenin izlenmesi, değerlendirilmesi ve raporlanması için Dünya Bankası ile koordinasyonu sağlamak üzere Proje Uygulama Birimi (PUB) kurulacaktır.

PUB, satın alma, mali yönetim (MY), çevresel ve sosyal yönetim ve İSG alanlarında uzmanlaşmış becerilere sahip bireysel danışmanlardan oluşacaktır. PUB, ulusal yasalara ve Dünya Bankası'nın Çalışma ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standardına (ÇSS2) dayalı olarak tasarlanan bu İYP'ye uygun olarak İYP gereksinimlerinin oluşturulmasına yönelik projenin ana gözetimini sağlamaktan sorumlu olacaktır.

TÜBİTAK Proje Uygulama Birimi aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bu işgücü yönetimi prosedürünün Bileşen-2 kapsamında çalışan proje çalışanlarına uygulanması.
- Yüklenici(ler)in bu işgücü yönetimi prosedürlerine uymasını sağlamak.
- Proje yüklenicilerinin işgücü yönetimi prosedürlerinin uygulanmasının izlenmesi ve raporlanması.
- TÜBİTAK tarafından görevlendirilen tüm yüklenici firmaların sözleşmeli ve taşeron işçilere karşı yükümlülüklerini ÇSS2 ve ulusal iş kanununa uygun olarak yerine getirdiklerinin izlenmesi.
- Doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerine ilişkin kayıtların tutulması.
- Sözleşmeli işçilerin istihdam sürecinin bu iş yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütülmesini sağlamak için izlenmesi.
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, ÇSS2 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı doğrultusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılandığının izlenmesi.
- Proje çalışanlarının İSG, cinsel sömürü ve suistimal, cinsel taciz önleme ve diğer gerekli eğitimler hakkındaki eğitimlerinin izlenmesi.
- Proje çalışanları için şikâyet mekanizmasının kurulmasını sağlamak, uygulanmasını izlemek ve raporlamak.
- Çalışan Etik Davranış Kurallarının uygulanmasının izlenmesi.

- Projeye ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve kayıp zamanlı kazalar gibi belirli olayların belgelendirilmesi için bir prosedür oluşturulması ve uygulanması. Bu tür kayıtları tutar ve tüm üçüncü taraflardan bunları tutmasını ister. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesinde bir girdi oluşturacaktır.
- Orta, şiddetli, ölümlü ve toplu kazalar ile cinsel sömürü ve suistimal, cinsel taciz durumlarında, kolluk kuvvetleri ve İş Müfettişliği ile Dünya Bankası'nın bilgilendirilmesi.
- İYP uygulaması hakkında Dünya Bankası'na altı ayda bir rapor verilmesi.

Danışmanlık hizmetlerine ilişkin teknik çalışmaları yürütmekle görevlendirilen sözleşmeli firmalar, bu işgücü yönetimi prosedürlerine, ulusal işgücü ve İSG yasa ve yönetmeliklerine uymakla yükümlü olacaktır.

8. İSTİHDAM YAŞI

Türk yasaları 18 yaşından küçüklerin tehlikeli işlerde çalışmasını yasaklamaktadır ve inşaat tehlikeli iş olarak kabul edilmektedir. TÜBİTAK bir devlet kurumu olduğundan, yasal yaşın (18 yaş) altındaki hiç kimsenin kurum bünyesinde çalışmasına izin verilmez. Bu nedenle, proje ile ilgili olarak çocuk işçiliği riskleri beklenmemektedir.

Asgari yaşın (18 yaş) altında bir çocuğun projede çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı gözetilerek çocuğun istihdamını veya katılımını sorumlu bir şekilde derhal sona erdirmek için önlemler alınacaktır.

9. ŞARTLAR VE KOŞULLAR

TÜBİTAK çalışanları, 4857 sayılı İş Kanunu'na ve Toplu İş Sözleşmesi'nde belirtilen şartlara göre çalışmaktadır. TÜBİTAK çalışanlarına ulusal mevzuat ve sözleşme ile sağlanan tüm menfaatler ve sosyal hakları (fazla mesai, ücretli yıllık izin, aile izni, hastalık izni, ücretsiz izin, doğum ve babalık izni vb.) sağlanmaktadır. Diğer çalışanlar iş kanununun ilgili hükümlerine tabidir.

Ulusal mevzuatın izin verdiği haftalık azami çalışma saati 45 saattir. PUB üyeleri, eğitmenler veya danışmanlar gibi sözleşmeli kuruluşların çalışanlarına ulusal mevzuat hükümleri uygulanır. Ücretler, çalışma saatleri, azami çalışma saatleri, yıllık izinler ve diğer tüm hak ve menfaatler doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar için geçerli olacaktır. Şirketler ile TÜBİTAK arasında sözleşmeli işçilerin hak ve menfaatlerine ilişkin olarak yapılacak sözleşmeler ulusal mevzuata uygun olacaktır. Ancak, bu İYP'nin sözleşmeli çalışanlara uygulanmasını sağlamaktan danışmanlık firmaları sorumlu olacaktır.

10. ŞİKÂYET MEKANİZMASI

Personel, yöneticileri veya işyeri tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve prosedürler nedeniyle önerilerde bulunma, işyeri ile ilgili kaygı ve şikâyetlerini dile getirme, şikâyet ve dava açma hakkına sahiptir.

Esas olarak TÜBİTAK ile ilgili her türlü bilgi talebi, görüş, öneri ve şikâyetler TÜBİMER Çevrim İçi Sistemi (<https://tubimer.tubitak.gov.tr/en>) üzerinden işleme alınmakta olup, Kurumumuz çalışanları başvurularını ve dolayısıyla sorunlarını bu çevrimiçi sistem üzerinden iletebilmektedirler. Çalışanlar tarafından TÜBİMER Online Sistemi üzerinden yapılan başvurular Kurumumuzun ilgili birimleri tarafından değerlendirilmekte ve başvuru sahiplerine geri dönüş yapılmaktadır. Böylece TÜBİTAK'ın süreçlerinin verimliliğinin artırılması ve icra birimlerimizin faaliyetlerinin kontrol edilebilmesi hedeflenmektedir.

TÜBİMER Çevrim İçi Sistemi üzerinden “Bilgi Talebi”, “Görüş/Öneri”, “Şikâyet” ve “İtiraz” olmak üzere dört tür başvuru yapılabilmektedir. TÜBİMER Çevrim İçi Sistemi 16 Ekim 2017 tarihinde faaliyete geçtiğinde Kurumumuz internet sitesi, e-posta ve sunumlar aracılığıyla çalışanlar TÜBİMER Çevrim İçi Sistemi hakkında bilgilendirilmiştir. Bunun yanı sıra kurumumuzun yeni çalışanları da oryantasyon programları kapsamında TÜBİMER Çevrim İçi Sistemi hakkında bilgilendirilmektedir.

Ayrıca, Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun'un (01.11.1984 tarihli ve 3071 sayılı Resmî Gazete) 3. maddesi uyarınca, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan herkes ve TÜBİTAK personeli, dilek ve şikâyetleri ile ilgili olarak Türkiye Büyük Millet Meclisine ve kamu makamlarına yazı ile başvurma hakkına sahiptir. Başvuru ve şikâyetler, en yakın yöneticiden başlamak üzere yazılı olarak da yapılabilmekte ve bir çalışanın yönetici hakkında bir şikâyeti varsa, şikâyet bir sonraki yöneticiye iletilmektedir. Bununla birlikte gerekirse tüm personel dilekçe doldurarak TÜBİTAK İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı'na iletme hakkına sahiptir. Dilekçe, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı ile birlikte ilgili birim tarafından değerlendirilerek TÜBİTAK İnsan Kaynakları Yönetmeliği ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca TÜBİTAK'ın temsil edildiği İşçi Sendikası ile İşveren Sendikası arasında müzakere edilerek kamu çalışanlarının çalışma koşullarını düzenleyen İşletme Toplu İş Sözleşmesi kapsamında gerekli tedbirler alınır.

TÜBİTAK çalışanlarından (PUB dahil) gelen cinsel istismar/taciz gibi etik konularla ilgili şikâyetler, çalışan bilgilerinin gizliliğine dikkat edilerek değerlendirilir. Bu tür dilekçeler TÜBİTAK İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı tarafından değerlendirilir ve TÜBİTAK İnsan Kaynakları Yönetmeliği (Bölüm 10) ile İşletme Toplu İş Sözleşmesinin "Disiplin Kurulu" ve "Ceza ve Suçlar "ı tanımlayan 47. ve 48. maddelerine göre gerekli önlemler alınır.

Son olarak, çalışanların insan kaynakları uygulamaları ile ilgili sorunlarını dile getirebilecekleri “İtiraz Kurulu” mekanizması bulunmaktadır. Bu Kurul, "TÜBİTAK Personel İşe Alma, Atama, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esasları" kapsamındaki uygulamalara ilişkin personel tarafından yapılan itirazları değerlendirmek üzere toplanan kuruldur. Çalışanlar, İnsan Kaynakları uygulamalarına ilişkin taleplerini İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi aracılığıyla iletebilmektedir. Talepler, Temyiz Kurulu toplantılarında görüşüldükten sonra yanıtlanır ve sonuçlandırılır.