

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

İSTANBUL PROJE KOORDINASYON BİRİMİ (İPKB)



İstanbul Dirençlilik Projesi (İRP)

P508170

İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ (İYP)

Şubat 2025

İçindekiler

| | |
|--|----|
| Kısaltmalar | 4 |
| 1 GİRİŞ | 5 |
| 2 PROJEYE GENEL BAKIŞ..... | 6 |
| 3 PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ..... | 7 |
| 3.1 Proje Çalışanlarının Özellikleri ve Sayısı: | 7 |
| 3.2 İşgücü gereksinimlerinin zamanlaması: | 8 |
| 4 TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ..... | 9 |
| 4.1 Proje faaliyetleri:..... | 9 |
| 4.2 Temel İşgücü Riskleri: İş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin genel olarak anlaşılması ve uygulanması | 10 |
| 4.3 Cinsel Taciz, İstismar ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet | 10 |
| 5 İŞ MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: ŞARTLAR VE KOŞULLAR | 12 |
| 6 İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | 22 |
| 7 SORUMLU PERSONEL..... | 25 |
| 8 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER | 29 |
| 8.1 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Politikaları | 30 |
| 9 İSTİHDAM YAŞI..... | 33 |
| 10 ŞARTLAR VE KOŞULLAR | 34 |
| 11 ŞİKAYET MEKANİZMASI..... | 36 |
| 11.1 İşçinin Şikayet Mekanizması..... | 36 |
| 11.2 Şikayet Yönetimi Roller ve Sorumlulukları | 37 |
| 11.3 Şikâyet Mekanizmasında Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz Yönetiminin Temel Özellikleri 37 | |
| 11.3.1 SEA/SH Şikayetlerini Ele Alma Adımları: | 38 |
| 11.3.2 Farkındalık Yaratma: | 38 |
| 12 MÜTEAHHİT YÖNETİMİ | 40 |
| 13 BİRİNCİL TEDARİK İŞÇİLERİ | 42 |

Tablo Listesi

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Mevzuat..... | 12 |
| Tablo 2: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Politikalar ve Eylemler | 13 |
| Tablo 3: Çocuk İşçiliği ile ilgili Uluslararası Programlar..... | 14 |
| Tablo 4: Cinsel Taciz Bilgileri | 17 |
| Tablo 5: Temel Rol ve Sorumluluklar | 26 |

Ekler Listesi

| | |
|--|----|
| EK 1: Şikayet Kayıt Formu | 43 |
| EK 2: Şikayet Kapatma Formu | 44 |
| EK 3: Şikayet Kayıtları..... | 45 |
| EK 4: Davranış Kuralları | 46 |

Kısaltmalar

| | |
|------------------|--|
| DK | Davranış Kuralları |
| CİMER | Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi |
| ESS (ÇSS) | Çevresel ve Sosyal Standartlar (WB) |
| ÇSTP | Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planı |
| ÇSSG | Çevre, Sosyal, Sağlık ve Güvenlik |
| ŞM | Şikayet Mekanizması |
| GRS | Şikayet Giderme Hizmeti |
| ILO | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İPKB | İstanbul Proje Koordinasyon Birimi |
| İRAP | İstanbul Afet Risk Azaltma Planı |
| IRP | İstanbul Dirençlilik Projesi |
| İY Planı | İşgücü Yönetim Planı |
| İYP | İşgücü Yönetim Prosedürleri |
| ISG | İş Sağlığı ve Güvenliği |
| KKD | Kişisel Koruyucu Donanımlar |
| SEA/SH | Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz |
| SEP | Paydaş Katılım Planı |
| SGK | Sosyal Güvenlik Kurumu |
| SPD | Standart Satınalma Belgeleri |
| TD | Teknik Destek |
| TARAP | Türkiye Afet Risk Azaltma Planı |
| DB | Dünya Bankası |
| İşçi ŞM | İşçi Şikayet Mekanizması |

1 GİRİŞ

Bu İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP), Dünya Bankası (DB) tarafından finanse edilen ve İstanbul Proje Koordinasyon Birimi (İPKB) tarafından ilgili paydaşların ve kamu hizmetlerinin katılımıyla uygulanan İstanbul Dirençlilik Projesi (IRP) kapsamındaki alt projelerin inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri ana hatlarıyla belirtir. Bu İYP'nin amacı, tüm proje çalışanları için adil muamele, ayrımcılık yapmama ve eşit fırsatlar sağlayarak adil ve eşitlikçi işgücü uygulamalarını teşvik etmektir. Ek olarak, işçi haklarını korumayı ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilişkili olanlar da dahil olmak üzere işçilikle ilgili riskleri yönetmeyi ve azaltmayı amaçlar.

Bu İYP, işgücü ve çalışma koşullarıyla ilgili uyumluluk, raporlama, roller ve sorumluluklar, izleme ve eğitim için gereksinimleri ve beklentileri belirler. İPKB tarafından benimsenmiştir ve alt projelerde yer alan tüm proje çalışanları için geçerlidir. İPKB'nin, Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Standardı (ESS) 2, "İşçi ve Çalışma Koşulları" ile Türkiye'deki işgücü, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine uyumunu sağlar.

İYP, potansiyel işgücü risklerini ve etkilerini tanımlar ve bunları azaltmaya yönelik önlemleri açıklar. İPKB, işgücü tedarikinde yer alan yüklenicilerin ve diğer araçların bu prosedürde belirtilen ilkelere uymasını zorunlu kılmak için makul çabayı gösterecektir.

Bu belge yaşayan bir belgedir ve proje yaşam döngüsü boyunca yeni bilgileri veya değişen koşulları yansıtmak için gerektiği şekilde güncellenecektir.

2 PROJEYE GENEL BAKIŞ

İstanbul Dirençlilik Projesi (IRP), deprem, sel, aşırı hava olayları ve orman yangınları gibi çok sayıda tehlikeye çok yüksek maruz kalma oranı göz önüne alındığında, İstanbul ilinde afet ve iklim direncini artırmaya yönelik uzun vadeli bir stratejik katılımın parçası olarak öngörülmektedir. Devam eden çabalar afet ve iklim risklerini azaltmayı amaçlasa da insanların ve varlıkların yüksek kırılganlığı ve maruz kalması, yüksek büyüklükte bir deprem, ani sel veya aşırı sıcaklık gibi bir felaketin İstanbul bölgesindeki milyonlarca insanı ve ekonomiyi önemli ölçüde etkileyebileceği anlamına geliyor. Bu olaylar aynı dönemde de ortaya çıkabilir ve etkilerini artırabilir.

Bu nedenle, riskleri azaltma çabalarına paralel olarak İstanbul bölgesinde afet ve acil durum müdahalesinin artırılmasına acil bir ihtiyaç vardır. Bu hususları göz önünde bulundurarak, Proje, afet ve iklim risklerinde stratejik bir azalmanın yanı sıra CO² emisyonlarını azaltmanın yanı sıra, profesyonel müdahale ekiplerinin ve topluluk üyelerinin hazırlık ve müdahale kapasitesini önemli ölçüde artıran İstanbul İRAP kapsamındaki en acil ve yüksek öncelikli eylemleri finanse edecektir. İPKB, bu proje kapsamındaki önerilen yatırımların tamamlayıcı olmasını ve kritik boşlukları gidermesini sağlamak amacıyla, İstanbul İl Afet Risk Azaltma Planı (İRAP) ve Türkiye Afet Risk Azaltma Planı (TARAP) da dahil olmak üzere, kalkınma ortakları tarafından yürütülen mevcut ve planlanan programların kapsamlı bir haritalandırmasını gerçekleştirmiştir. Bu haritalama çalışması, çabaların tekrarlanması önlemeyi ve farklı girişimler arasında sinerjiyi en üst düzeye çıkarmayı amaçlamaktadır. Proje aynı zamanda enerji, ulaştırma ve su yönetimi gibi çeşitli sektörlerde uzun vadeli yatırım ihtiyaçlarını belirlemek için teknik yardım (TA) faaliyetlerini de destekleyecektir. Bu, gelecekteki müdahaleleri bilgilendirmek ve ulusal ve uluslararası dayanıklılık hedefleriyle uyumu sağlamak için sektörel değerlendirmeleri, ön fizibilite çalışmalarını ve ekonomik analizleri içerecektir.

3 PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

3.1 Proje Çalışanlarının Özellikleri ve Sayısı:

Çevresel ve Sosyal Çerçeve (ESF) Çalışma ve Çalışma Koşulları'nın Çevresel ve Sosyal Standardı (ESS) 2, işçileri dört (4) kategoriye ayırır: (i) doğrudan çalışanlar, (ii) sözleşmeli işçiler, (iii) birincil tedarik çalışanları, (iv) topluluk çalışanları. ESS 2 kapsamındaki bu işçi tanımlarının Projeye uygulanması aşağıdaki gibidir:

Doğrudan Çalışanlar: Doğrudan çalışanlar, Borçlunun doğrudan sözleşmeli bir iş ilişkisine sahip olduğu ve işleri, çalışma koşulları ve muameleleri üzerinde özel kontrol sağlayan kişilerdir. Bu işçiler Borçlu tarafından istihdam edilir veya istihdam edilir, doğrudan Borçlu tarafından ödenir ve Borçlunun günlük denetimine ve operasyonel kontrolüne tabidir. IRP'nin doğrudan çalışanları, doğrudan proje ile ilgili olarak çalışacak olan İPKB çalışanlarını içerecektir. Bunlar aşağıda listelenmiştir:

- **Borçlunun proje uygulama birimi (İPKB) bünyesinde istihdam edilen ve yükleniciler, danışmanlar ve diğer ilgili taraflarca yürütülen projeye ilgili faaliyetleri denetlemek, koordine etmek ve izlemekten sorumlu personel.**
- **Tasarım ve inşaat faaliyetlerini denetlemek, teknik ve sözleşmeye dayalı gerekliliklere uygunluğu sağlamak, izleme ve değerlendirme yapmak veya topluluk katılımını kolaylaştırmak gibi görevlerde bulunan personel.**
- **İPKB tarafından işe alınan, tasarım incelemesi, inşaat denetimi, sosyal güvenceler, risk yönetimi, çevresel değerlendirme ve toplum ilişkileri gibi disiplinlerde uzmanlaşmış bağımsız danışmanlar.** Bu projenin uygulanması için, görevlendirilecek tahmini toplam doğrudan işçi sayısı yaklaşık 40 kişidir. Bu işgücü, proje faaliyetlerinin başarılı bir şekilde denetlenmesi ve koordinasyonu, proje hedefleriyle uyumun sağlanması ve gerekli standartlara uyulması için gereklidir.

Sözleşmeli işçiler: Sözleşmeli işçiler, projenin temel işlevleriyle doğrudan ilgili işleri yapmak veya hizmetler sağlamak için yükleniciler tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen kişilerdir. Bu tür düzenlemelerde, yükleniciler bu işçilerin işini, çalışma koşullarını ve genel muamelesini yönetmekten sorumludur. Bu durumlarda istihdam ilişkisi, işçi sürekli olarak proje için kritik faaliyetlerde bulunsa bile, yalnızca yüklenici ile proje çalışanı arasında mevcuttur.

Proje kapsamında istihdam edilen sözleşmeli işçiler, uzmanlar, danışmanlar, eğitmenler, yüklenicilerin çalışanları ve diğer çalışanlar gibi proje tarafından işe alınan kişileri içerecektir. Bunlar şu şekilde kategorize edilir:

- **İnşaat faaliyetleri ve altyapı geliştirme:** İnşaat, kurulum ve inşaat işleri gibi görevlerde bulunan işçiler.
- **Eğitim, tasarım ve kontrollük danışmanlık hizmetleri:** Danışmanlık firmaları tarafından projelendirme, mühendislik incelemeleri ve inşaat kontrollüğü gibi alanlarda uzmanlık sağlamak üzere istihdam edilen personel.
- **Projeye ilgili diğer özel görevler:** Teknik, lojistik veya idari rolleri içerebilen, yüklenicinin çalışma kapsamında belirtilen görevleri yerine getiren çalışanlar.

Bu aşamada, İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP) hazırlanırken, toplam sözleşmeli işçi sayısının doğru bir tahminini sağlamak mümkün değildir. Bu sınırlama, yüklenicilerin yalnızca satın alma sonrasında sonuçlandırılacak olan ayrıntılı çalışma planlarına ve programlarına bağımlılık nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Yükleniciler seçildikten ve uygulama planları gözden geçirildikten ve onaylandıktan sonra, sözleşmeli işçilerin kesin sayısı belirlenecektir. Bu veriler daha sonra izleme ve raporlama yükümlülüklerine uygunluğun yanı sıra projenin işgücü yönetimi çerçevesi ve ESS2 kapsamındaki geçerli gerekliliklerle uyumu sağlamak için resmi olarak belgelenecektir.

Birincil Tedarik İşçileri. Birincil tedarik çalışanı, bir birincil tedarikçi tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen, projeye mal ve malzeme sağlayan, birincil tedarikçinin kişinin işi, çalışma koşulları ve

muamelesi üzerinde kontrol uyguladığı bir işçidir. IRP'nin birincil tedarik çalışanlarının, düzenli olarak projenin temel işlevleri için gerekli mal veya malzemeleri sağlayacak olan üçüncü taraf şirketlerin çalışanları olması beklenmektedir.

Bu aşamada, gerekli olan birincil tedarik işçilerinin tam sayısı belirlenmemiştir. Bu, inşaat ve satın alma faaliyetleri başladığında ve projenin özel ihtiyaçları değerlendirildiğinde daha net hale gelecektir. Tedarik sözleşmeleri sonuçlandırılırken, birincil tedarik işçilerinin rolleri, sorumlulukları ve sayıları hakkında ayrıntılı bilgiler belgelenecek ve geçerli iş kanunları ve standartlarına uyumu sağlamak için projenin işgücü yönetimi prosedürlerine dahil edilecektir.

Proje işgücünün, projenin özel ihtiyaçlarını ve hedeflerini yansıtan, farklı karakteristik profillere sahip çok çeşitli bireyleri içermesi beklenmektedir. Bunlar yerel işçileri, ulusal veya uluslararası göçmenleri ve hem vasıflı hem de vasıfsız emeği içerebilir.

Ayrıntılı iş gücü profilleri, uygulama ilerledikçe belgelenecek ve güncellenecektir.

3.2 İşgücü gereksinimlerinin zamanlaması:

Doğrudan çalışanlar projenin başlangıcından itibaren dahil edilecek ve proje süresi boyunca tam zamanlı olarak çalışacaklardır. İhale sonucunda sözleşmeli işçi alımı faaliyet esasına göre yapılacaktır. Çalışma süresi her faaliyet için farklı olacaktır, ancak genellikle tam zamanlı olarak istihdam edileceklerdir.

4 TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1 Proje faaliyetleri:

Proje, her biri kendi işgücü dinamiklerine ve risklerine sahip birden fazla yerde yürütülen çeşitli faaliyetleri içermektedir. Önemli faaliyetler şunları içerir:

İPKB Proje ve Sözleşme Yönetimi:

Proje faaliyetlerinin ve sözleşmelerinin İPKB tarafından koordinasyonu, yönetimi ve denetimi, çevresel ve sosyal uygunluğu korurken proje hedefleri, standartları ve zaman çizelgeleri ile uyumun sağlanması. Ulusal enerji verimliliği politikaları ile uyumlu olarak güneş panelleri ve acil müdahale araçları için temiz yakıt seçenekleri gibi yenilenebilir enerji sistemlerinin proje tasarımlarına entegrasyonunun sağlanması, özellikle sürdürülebilir kentsel gelişimin hedeflenmesidir. İPKB ayrıca proje uygulaması boyunca paydaş katılımını ve sosyal kapsayıcılık önlemlerini sağlayacaktır.

Enerji Verimli ve Sürdürülebilir Bina İnşaat İşleri

Proje, kamu binalarının sismik güçlendirme ve iklimle dayanıklı tasarımı da dahil olmak üzere, enerji verimli teknolojileri ve doğa temelli çözümleri içeren kritik altyapı projelerinin uygulanmasını ve kendi kendine yeten dayanıklı kamu binalarının, yurtların ve çok amaçlı toplum merkezlerinin inşasını/yeniden inşasını ve ayrıca kontrol ve koordinasyon merkezleri gibi acil müdahale tesislerinin ve lojistik tesislerin kurulmasını içermektedir.

Dikim ve Ekolojik Restorasyon:

İklim risklerini, orman yangınlarını azaltmak ve ekolojik dengeyi teşvik etmek için ormanlık alanların etrafına dayanıklı ağaç türleri dikmek gibi çevresel sürdürülebilirliğe odaklanan faaliyetler.

Denetim ve Tasarım Görevleri:

Detaylı tasarım incelemesi, inşaat denetimi ve teknik, çevresel ve sosyal standartlara uyumun sağlanması gibi görevler de dahil olmak üzere danışmanlık firmaları tarafından yürütülen gözetim ve teknik operasyonlar. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ve toplumsal cinsiyet eşitliği hususları da dahil olmak üzere Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesine (ÇSYÇ) uyumun sağlanması.

Bilinçlendirme Faaliyetleri:

Kadınlar, yaşlılar ve engelliler gibi savunmasız gruplara odaklanan toplum üyeleri için afete hazırlık, iklim değişikliğine uyum eğitimleri ve halkı bilinçlendirme kampanyaları. Acil durum kitlerinin dağıtılması ve düzenli tahliye tatbikatlarının yapılması.

Mal alımı:

Acil durum müdahale ekipmanı ve araçları, kurtarma acil durum iletişim ekipmanı ve orman yangını müdahale araçları vb. dahil olmak üzere birincil tedarikçilerden temin edilen kritik malzemelerin tedariki. Sürdürülebilir satın alma uygulamalarının ve Dünya Bankası satın alma yönergelerine bağlılığın sağlanması.

Teknik Destek:

Doğal afetler için erken uyarı sistemlerinin devreye alınması ve kilit sektörlerde uzun vadeli dayanıklılık için fizibilite çalışmaları yapılması. Sektör genelinde güvenlik açığı değerlendirmeleri yapmak ve uzun vadeli dayanıklılık yatırımları için stratejik çerçeveler geliştirmek

Bu faaliyetler, doğrudan çalışanlar, sözleşmeli işçiler ve muhtemelen göçmen, mevsimlik veya geçici işçiler de dahil olmak üzere, uzmanlıklarına ve proje aşamalarına bağlı olarak değişen rollere sahip çeşitli bir işgücü tarafından gerçekleştirilecektir.

4.2 Temel İşgücü Riskleri: İş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin genel olarak anlaşılması ve uygulanması

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) riskleri, üstlenilecek işin niteliğine bağlı olarak düşükten yükseğe doğru değişecektir. İSG ile ilişkili temel işgücü riskleri şunları içerir:

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Riskleri

1. Fiziksel, Kimyasal ve Elektriksel Tehlikeler:

- Yüksekte çalışmak, düşme riskine yol açar.
- Ağır yapıların kaldırılması veya taşınması sırasında meydana gelen kazalar.
- Açıkta kalan inşaat demirleri ve dönen/hareket eden ekipmanların karıştığı kazalar.
- Malzeme taşımacılığı sırasında meydana gelen trafik kazaları.
- Ağır iş makinelerinden ve hafriyat işlerinden kaynaklanan titreşim.
- Yapısal çökmeler de dahil olmak üzere yıkıma özgü tehlikeler.
- Boyalar, çözücüler, yağlayıcılar ve yakıtlar gibi kimyasallara maruz kalma.
- Asbest, silika ve diğer havadaki maddeler gibi tehlikeli maddelere maruz kalma
- Arızalı elektrikli cihazlardan veya ark hatalarından kaynaklanan elektrik çarpmaları ve yanıklar.
- Duman, yanık ve radyasyon gibi kaynakla ilgili tehlikeler.
- Yılanlara, yaban arılarına, arılara veya diğer vahşi yaşama maruz kalma dahil olmak üzere çalışma sırasında çevresel tehlikeler.

2. Ergonomik ve İş Yeri Güvenliği:

- İnşaat faaliyetleri sırasında kötü ergonomi, kas-iskelet sistemi yaralanmalarına yol açar.
- KKD kullanımı ve güvenli işyeri uygulamaları konusunda farkındalık ve uyum eksikliği.
- İnşaat makinelerinin çalıştırılması veya işyeri risklerinin yönetilmesi için yetersiz eğitim.

3. Özel Faaliyet Tehlikeleri:

- Kereste kesme tehlikeleri, ağaç düşmeleri veya motorlu testerelerle kazalar gibi.
- Kuleler veya benzeri yapılar için çelik montajı sırasındaki riskler.
- Sarp ve dengesiz arazide göçükler veya kazalar dahil olmak üzere kazı ile ilgili tehlikeler.

4. Bulaşıcı Hastalıklar ve Sağlık Riskleri:

- İşçilerin yakınlığı nedeniyle bulaşıcı sağlık hastalığı veya diğer salgın riskleri.
- Yetersiz hijyen veya yerinde sağlık tesisleri.

5. Sosyal Riskler

- Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (SEA/SH) riskleri, işçi veya işyeri ortamlarının akını nedeniyle, ancak bu işte daha az beklenmektedir.
- Çalışanlar haksız muamele, ücret gecikmeleri, aşırı fazla mesai saatleri, yeterli dinlenme süresinin olmaması gibi kötü çalışma koşulları veya güvenli olmayan uygulamalar gibi şikayetlere veya mağduriyetlere yol açabilecek sorunlarla karşı karşıya kalabileceğinden, etkili bir işçi şikâyet mekanizmasının olmaması.

4.3 Cinsel Taciz, İstismar ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet

Ulusal mevzuat kapsamında istismar ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet yasaklanmıştır ve bu konularla ilgili yasal yaptırımlar bulunmaktadır. Büyük ölçüde yerel olarak istihdam edilecek bir iş gücüne dayanarak,

önemli bir iş gücü akışı öngörülmemekte ve cinsel istismar, suistimal ve cinsel taciz (SEA/SH) riski düşük olarak değerlendirilmektedir. Uygulama sürecinde, yükleniciler ve işçiler bu LMP'nin EK 4'ünde yer alan Davranış Kurallarına uymak ve aşağıdaki ilkelere bağlı kalmakla yükümlü olacaktır.

Projenin tüm aşamalarında aşağıdaki ilkeler benimsenecek ve uygulanacaktır. Bunlar:

- a. Kurumlar arasında bir saygı kültürünü ve yüksek etik davranış standartlarını teşvik edin.
- b. Cinsel taciz, istismar ve sömürü ve diğer suistimal biçimlerini önlemeyi amaçlayan standartlar oluşturun ve sürdürün.
- c. Cinsel taciz, istismar ve sömürüden etkilenenlerin, kendilerine saygılı ve tutarlı bir şekilde muamele edileceği güvencesiyle olayları ve endişeleri bildirmek için öne çıkmaları için güvenli ve güvenilir bir ortam sağlayın.
- d. Etkilenenlere, kurumlarındaki muhirlere ve/veya tanıklara koruma sağlamak ve her türlü misillemeye karşı uygun önlemleri almak.
- e. Olayların ve iddiaların ortaya çıkması durumunda nasıl ele alınacağını ele alan sağlam politika çerçeveleri ve açık kurumsal mekanizmalar sürdürün.
- f. Tüm personelin uluslararası memurlar olarak kendilerinden beklenen davranış gerekliliklerini ve standartlarını anlamaları için etkili eğitim programları sağlayın.
- g. Müşterileri cinsel taciz, istismar ve sömürüyü ele alan politikalar ve mekanizmalar geliştirmeleri ve uygulamaları için destekleyin.

İşçilere yönelik etik/davranış kuralları ve taciz ve suistimal konularında zorunlu eğitimler verilecektir.

5 İŞ MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: ŞARTLAR VE KOŞULLAR

Türkiye'de çalışma çerçevesi öncelikle istihdam ilişkileri, çalışma koşulları ve çalışan haklarına ilişkin temel ilke ve standartları belirleyen 4857 sayılı İş Kanunu ile yönetilmektedir. Bu mevzuat adil muameleyi sağlar, çalışma hüküm ve koşullarını düzenler ve iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerine uyumu teşvik eder. Ayrıca, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gibi tamamlayıcı düzenlemeler, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri hakları hakkında ek rehberlik sağlar. Ayrıca, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda da iş kazaları ve iş kazaları hariç olmak üzere ücret, kıdem ve işe iade taleplerine ilişkin uyuşmazlıklarda arabuluculuğun dava şartı aranmasını zorunlu kılan uyuşmazlık çözüm mekanizmaları düzenlenmiştir. Tahkim, toplu uyuşmazlıkların çözümü için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nda da düzenlenmiştir. Bu yasalar toplu olarak, ESS2 hükümleriyle uyumlu olarak kalıcı, geçici, mevsimlik ve topluluk çalışanları dahil olmak üzere tüm işçi kategorileri için geçerli olan sağlam bir yasal çerçeve oluşturur.

İşverenlerin açıklanan yükümlülükleri yerine getirmeleri beklenir;

A. Zorla Çalıştırma

- Zorla çalıştırma, 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça yasaklanmıştır. İşverenlerin, çalışanları rızaları olmadan çalışmaya zorlamalarına izin verilmez.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. maddesinde zorla çalıştırma yasaklanmıştır: "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır. Bir bireyin cezasını çekerken veya tutukluken yapması gereken işler, bu çalışmanın şekil ve koşulları kanunla belirlenmiş olmak kaydıyla, olağanüstü hal sırasında vatandaşlardan alması gereken hizmetler ve vatandaşlık yükümlülüğü olarak ülkenin ihtiyaçlarının gerektirdiği bedensel veya zihinsel işler zorla çalıştırma olarak kabul edilmez."

B. Çocuk İşçiliği

- Çocuk işçiliği konusu, anayasa, kanun ve yönetmelikler çerçevesinde Türk mevzuatında tanımlanmıştır. Çocuk işçiliği ile ilgili ulusal mevzuatta yer alan ilgili maddelerin listesi aşağıda **Tablo 1**'de verilmiştir.

Tablo 1: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Mevzuat

| Mevzuat Adı | Madde No | Açıklama |
|--|----------|---|
| Türkiye Cumhuriyeti Anayasası | 50 | Hiç kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Çocuklar, kadınlar, bedensel ve zihinsel engelliler çalışma koşulları açısından özel olarak korunmaktadır |
| İş Kanunu (4857 Sayılı) | 71 | Minimum çalışma yaşı 15'tir. Ancak, 14 yaşını tamamlamış ve ilköğretimini tamamlamış çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine engel olmayacak hafif işlerde, öğrenimine devam edenler için ise okula devamlarına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler. |
| Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (06.04.2004/25425) | 6 | Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocuklar, günde yedi saatten ve haftada otuz beş saatten fazla çalıştırılmaz. Bu süreler, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz saate, haftada kırk saate kadar artırılabilir. |

| | | |
|--|-----|---|
| 222 sayılı İlköğretim ve Öğretim Kanunu | 59 | Zorunlu ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel işyerinde (paralı veya bedelsiz) çalıştırılmazlar. İlköğretim kurumlarına devam ettiğini belgeleyenler, kanunun çocuk çalıştırılmasını düzenleyen hükümlerinin uygulanması şartıyla, ders saatleri dışında bu tür yerlerde istihdam edilebilirler. |
| Çocuk Koruma Kanunu (5395 Sayılı) | 4 | Çocuk haklarının korunmasına yönelik temel ilkeler açıklanır. |
| Başbakanlık Genelgesi (2017/6) | 5 | İl Halk Sağlığı Müdürlükleri, mevsimlik tarım işçilerinin ve ailelerinin kanser taramaları ile bulaşıcı ve salgın hastalıklar açısından düzenli taramaları, gebe, bebek ve çocukların izlenmesi ve üreme ve kadın sağlığı hizmetlerinin gezici ekiplerle yürütülmesi veya nüfus yoğunluğuna göre sağlık personeli görevlendirmesi ile görevlidir. |
| | 7 | İl Millî Eğitim Müdürlüğü, mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarının eğitimlerinin devamını sağlamak için tedbirler almakla yükümlüdür. |
| 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu | 173 | 12 yaşından küçük tüm çocukların fabrika, atölye, maden ocağı gibi her türlü işletmede işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaktır. |
| 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu | 13 | İşyeri sahibi, çıraklığa başlamadan önce adayın velisi ile yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır. |
| Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu- 6111 | 51 | Bu maddede, tarım ve ormancılık sektörlerinde işçi çalıştırılarak işten çıkarılan işçilerin sigortalı çalışacakları ve sigortalarının aynı kanunda yer alan 4 (a) maddesi kapsamında değerlendirileceği düzenlenmiştir. Bu sigorta kapsamındaki tarım işçilerine iş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık, ölüm sigortası ve genel sağlık sigortasından yararlanma imkânı tanınmıştır. |

Ulusal mevzuata ek olarak, Türkiye'de çocuk işçiliğine ilişkin çok sayıda ulusal program ve politika bulunmaktadır. Bunlara aşağıda **Tablo 2'** de verilmiştir.

Tablo 2: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Politikalar ve Eylemler

| Politika Başlığı | Kapsam |
|---|---|
| Ulusal Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi (TBPPF) | 2015 yılına kadar çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasını hedefleyen TBPPF, 2005 yılında ILO'nun desteğiyle geliştirilmiştir. |
| Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017– 2023) | Mevsimlik göçer tarımı, sokak işçiliğini ve küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinde çalışmayı, hükümetin çocuk işçiliğiyle mücadele çabaları için öncelikli sektörler olarak tanımlar. Yoksullukla mücadele, kapsayıcı eğitim ve toplumsal farkındalığın artırılması da dahil olmak üzere çocuk işçiliğini ortadan kaldırmayı amaçlayan ülke çapında bir dizi müdahalenin ana hatlarını çizmektedir. 2018 yılında Türk Hükümeti tarafından uygulamaya devam edilmiştir. |
| Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Ortak Bildirgesi | 2018 yılında Türk Hükümeti, 2018 yılını Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Yılı ilan eden Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Ortak Bildirisi'ni imzalayarak Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Ulusal Programı hedeflerine katkıda bulunmuştur. |

| | |
|--|--|
| İnsan Ticaretiyle Mücadelede İkinci Ulusal Eylem Planı | Türkiye'nin insan ticaretinin önlenmesine ilişkin stratejisinin ana hatlarını çizer. Çocukları son derece savunmasız bir grup olarak tanımlar ve mağdur barınaklarındaki çocuklar için özel güvenlik önlemleri alınması ve çocuk ticaretinin önlenmesi konusunda uluslararası işbirliğinin artırılması çağrısında bulunur. |
| Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) | İstihdam yaratma ve sürdürülebilir ekonomik büyüme hedefiyle işgücü piyasası sorunlarını belirlemeyi ve çözmeyi amaçlar. Planın odak noktası olarak çocuk işçiliğinin, özellikle tarımda tehlikeli işlerin önlenmesini içerir. Çocuk işçiliğini önlemenin bir yolu olarak eğitime erişimin artırılmasını ve sosyal hizmetlerin güçlendirilmesini savunur. Yeni eylem planlarında yer alan girişimler arasında, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının yerel olarak çocuk işçiliği ile mücadelede kaydedilen ilerlemeyi değerlendirmesini zorunlu kılmak ve Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü ile bağlantılı olarak çocuk işçiliği konusunda farkındalık yaratmak için faaliyetler düzenlemek yer alıyor. İzleme ve Değerlendirme Kurulu, 2018 yılında çocuk işçiliğine karşı alınan önlemleri incelemek üzere toplanmıştır. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | Türkiye'nin ekonomik kalkınma stratejisini ve hedeflerini belirler. Çocuk yoksulluğunun azaltılması ve eğitimde fırsat eşitliğinin artırılması önceliklerini içerir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesine yönelik hükümler içerir. Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik çalışmalar kararlılıkla sürdürülecektir. <ul style="list-style-type: none"> • Çocuk işçiliği ile mücadele alanındaki faaliyetler geliştirilecek, bu konuda kamu, özel sektör ve toplum nezdinde farkındalık oluşturulacaktır. • Çocuk işçiliği ile mücadele için merkezi düzeyde geliştirilen politikaların uygulanabilirliği ve izlenebilirliği yerel düzeyde güçlendirilecektir. • Çocuk işçiliği ile mücadele eden birimlerin kapasitesi artırılacak, yerel düzeyde bu alanda çalışan kurum, kuruluş, üniversite, STK ve özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyon geliştirilecektir. • Ülkenin çocuk işçiliği ile mücadele çalışmaları uluslararası platformlarda temsil edilecek. |

Türkiye'nin taraf olduğu ve önemli bir role sahip olduğu uluslararası programların listesi aşağıdaki **Tablo 3**'te yer almaktadır.

Tablo 3: Çocuk İşçiliği ile ilgili Uluslararası Programlar

| Program Adı | Kapsam |
|---|---|
| Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) – (1992-2008) | Türkiye, 1992 yılında IPEC'e katılan ilk altı ülkeden biri olmuştur. ILO-IPEC tarafından sağlanan müteakip program desteği, ulusal politikalar ve hedeflerle uyumlu olarak Türk Hükümeti ile ortaklaşa formüle edilmiştir. O zamandan beri Türkiye, çocuk işçiliği vakalarını azaltmak için çalışmakta ve çocuk haklarının güvence altına alınmasında ilerleme kaydetmiştir. IPEC kapsamında bir dizi proje hayata geçirilmiştir. |
| UNICEF (Türkiye) | UNICEF Türkiye'de, kapasite geliştirme, risk altındaki ailelere yönelik hizmetlere destek, kanıt oluşturma ve savunuculuğu içeren çok sektörlü bir strateji aracılığıyla Türk ve mülteci çocukları hedef alan çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için |

| | |
|---|---|
| | çalışmaktadır. Bakanlıklar, işveren dernekleri, belediyeler, STK'lar ve diğer BM kuruluşlarıyla ortaklaşa çalışırlar. |
| Çocuk İşçiliğine Yönelik Diğer Programlar | Suriyeli Mülteci Çocuklara Yönelik Şartlı Eğitim ve Sağlık Hizmetleri Destek Programı Programları İnsan Ticaretine Odaklı Programlar |

C. Ücret ve Kesintiler

- İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret; "Genel anlamda ücret, bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından bir kişiye ödenen ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim ve ikramiyeler genellikle Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücretin yabancı para cinsinden kararlaştırılmışsa, ödeme tarihindeki döviz kuruna göre Türk parası olarak ödenebilir. Ücret ödemesi, ülkede geçerli olan ulusal para birimini temsil ettiği iddia edilen tahvil, kupon veya başka bir kağıtla veya başka herhangi bir yolla yapılmamalıdır.
- Asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından yıllık olarak belirlenir ve tüm işçileri kapsar (Madde 39). İşverenler, hiçbir işçiye bu eşğin altında ödeme yapılmamasını sağlamalıdır.
- Vergiler, sosyal güvenlik primleri ve sendika ücretleri gibi ücret kesintilerine yalnızca yasaların belirttiği şekilde izin verilir. İzinsiz kesintiler yasaktır ve işçiler alıkonulan ücretlerin geri alınması için şikayette bulunabilirler (Madde 35).
- Ücret en geç aylık olarak ödenebilir. Ücretlendirme süresi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bir haftaya kadar indirilebilir. Ücret alacaklarında kanuni zamanaşımı süresi beş yıldır.
- Ücretlerin 20 günden fazla gecikmesi durumunda (mücbir sebepler hariç), işçiler sözleşmelerini feshetmeden işi durdurma hakkına sahiptir. İşverenler, gecikmiş ücretlere uygulanan en yüksek faiz oranından sorumludur (Madde 34).

D. Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri

- Standart çalışma haftası 45 saat ile sınırlandırılmıştır. Günlük çalışma süresi, fazla çalışma dahil 11 saati aşamaz (Madde 63). Vardiyalı çalışma veya yarı zamanlı çalışma gibi esnek düzenlemeler iş kanununa uygun olmalıdır.
- İşçilerin haftada en az 24 saat kesintisiz dinlenme hakkı vardır (Madde 46). Bir günde 7,5 saati aşan işçiler için en az bir saatlik dinlenme molası verilmelidir, ancak işverenler bu süreyi uzatabilir.
- Çalışanlar, iş günü boyunca şu şekilde hesaplanan dinlenme molalarına hak sahibidir: 4 saatten kısa çalışma süreleri için 15 dakika, 4 ile 7,5 saat arasındaki çalışma süreleri için 30 dakika ve 7,5 saati aşan çalışma süreleri için 60 dakika (Madde 68).

E. İş Akdinin Sona Ermesi

- İşverenler, işten çıkarmadan önce, çalışma süresine bağlı olarak 2 ila 8 hafta arasında değişen ihbar süreleri sağlamalıdır (Madde 17).
- En az bir hizmet yılı olan çalışanlar 14. maddeye göre kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar. Geçici ve mevsimlik işçiler, sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe hak kazanamazlar.

F. İzinler

- Çalışanlar, hizmet sürelerine göre 14 ila 26 gün arasında değişen yıllık izin hakkına sahiptir (Madde 53).
- Hamile çalışanlar doğum izni hakkına sahiptir ve tüm çalışanlar ulusal mevzuata göre hastalık izni almaya hak kazanır.
- İşverenler, her çalışan için ücretli yıllık izinlerin ayrıntılı kayıtlarını tutmalıdır. İş akdinin sona ermesi durumunda, kullanılmayan izinlerin tamamı tazmin edilmelidir (Madde 56).

G. Fazla Mesai

- Fazla çalışma, normal saatlik ücretin 1,5 katı olarak tazmin edilir (Madde 41). Yıllık fazla mesai saatleri, sözleşmelerde belirtilmedikçe 270 saati aşamaz.

H. Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

- İşverenler cinsiyet, ırk, din, dil veya benzeri faktörlere bakılmaksızın eşit muameleyi sağlamalıdır (Madde 5). Eşit işe eşit ücret, iş hukukunun temel ilkelerinden biridir.
- İş ilanları, işe alım süreçleri ve terfiler dahil olmak üzere istihdamın tüm aşamalarında ayrımcılık yasaktır. İşverenlerin mesleki eğitime, terfilere ve çalışma koşullarına erişimde eşit muamele görmelerini sağlamaları gerekmektedir (HRET, Madde 6).

I. Örgütlenme Özgürlüğü

- İşçilerin ve kamu görevlilerinin farklı sendikal mevzuatı vardır. İşçiler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu (07.11.2012 tarihli, 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamına alınmıştır.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu'nun (07.11.2012 tarihli, 28460 sayılı Resmi Gazete) 17. maddesine göre:
 - Onbeş yaşını doldurmuş olup bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar işçi sendikalarına üye olabilirler.
 - Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilirler.
 - Sendikaya üye olmak ücretsizdir. Hiç kimse sendikaya katılmaya veya katılmamaya zorlanamaz. İşçi veya işveren aynı işkolunda aynı anda birden fazla sendikaya üye olamaz.
 - Ancak, farklı işverenlere ait işyerlerinde aynı işkolunda ve aynı anda çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilirler. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden fazla sendikaya üye olmaları halinde sonradan kurulacak üyelikler geçersizdir.
- Sendikal serbestlik bu Kanunun 25. maddesi ile güvence altına alınmıştır, buna göre, işçilerin işe alımı, herhangi bir sendikaya üye olup olmamalarına bağlı olamaz.
- Kamu görevlileri ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşmeler Kanunu (Kanun tarihi: 25.06.2001, 24460 sayılı Resmi Gazete) kapsamına alınmıştır. Bu Kanuna göre 14. madde:
 - Kamu görevlileri, işyerinin hizmet kolunda kurulan bir sendikaya üye olabilirler.
 - Birden fazla sendikaya üye olunması mümkün değildir. Birden fazla sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersiz sayılır.

- Ayrıca 18. maddeye göre kamu işvereni, herhangi bir sendikaya üye olup olmadıklarına bakılmaksızın kamu görevlileri arasında ayırım yapamaz.

J. Toplu İşten Çıkarma

- 4857 sayılı Kanun'un 29. maddesinde toplu işten çıkarma ve şartları tanımlanmıştır. Bu maddeye göre:
- İşveren, işletmenin, kuruluşun veya faaliyetin gereklerinin gerektirdiği ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlerle toplu işten çıkarmaları düşündüğünde, işten çıkarmadan en az 30 gün önce sendika işyeri temsilcilerine, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve Kamu İstihdam Bürosuna yazılı bilgi vermek zorundadır.
- Toplu işten çıkarma şu durumlarda gerçekleşir:
 - 20 ile 100 arasında çalışan çalıştıran işletmelerde en az 10 çalışan,
 - 101 ile 300 arasında çalışan çalıştıran işletmelerde çalışanların en az %10'u,
 - 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçi çalıştırılan işyerlerinde, İş Kanunu'nun 17. maddesine göre aynı tarihte veya farklı tarihlerde bir ay içinde işten çıkarılabilir.

K. Cinsel Taciz ve İşyeri Güvenliği

- İşverenler, işyerinde hem psikolojik hem de cinsel tacizi önlemek için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Tacize maruz kalan işçiler sözleşmelerini derhal feshetme ve dört aylık ücretlerine kadar tazminat talep etme hakkına sahiptir (İş Kanunu, Madde 24). İşyerinde cinsel tacizle ilgili mevzuatın, politikaların, planların ve uluslararası sözleşmelerin listesi aşağıda **Tablo 4'**te verilmiştir.

Tablo 4: Cinsel Taciz Bilgileri

| Yasalar/Politikalar/Sözleşmeler | Kapsam |
|--|---|
| Anayasa | Madde 41, 66 (2001), Madde 10, 90 (2004), Madde 10 (2010). |
| Türk Medeni Kanunu | Yasa, kadın-erkek eşitliğini destekliyor, cinsel ayrımcılığa son veriyor. |
| Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun | Yasa, kadına yönelik şiddetin sona erdirilmesi için özel düzenlemeler içeriyor. |
| İş Hukuku | İşveren-çalışan ilişkilerinde cinsiyet de dahil olmak üzere temel medeni haklara ilişkin herhangi bir ayırım yapılamaz. |
| Belirli Borçların Yeniden Yapılandırılması ve Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması | Çalışılan sürelerin ücret ve primleri işveren tarafından ödenir. |
| Türk Ceza Kanunu | Kanun, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik aile içi şiddet ile ilgili modern düzenlemeler içermektedir. |
| Devlet Memurları Kanunu | Kadın çalışanların ve ebeveynlerin özlük hakları. |

| | |
|--|---|
| Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu | Kadınların hayır satışları, festivaller ve fuarlarda ile devlet kurum ve kuruluşları tarafından geçici olarak belirlenen yerlerde ev yapımı ürünleri satarak elde ettikleri gelir vergi muafiyeti kapsamına alınmıştır. |
| Yatırımlara Proje Desteği Kanunları | Özel kreşler ve kreşler, beş mali/vergisel dönem boyunca gelir ve kurumlar vergisinden muaftır. |
| Türkiye Cumhuriyeti Devlet Memurları Emekli Sandığı'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun | Kendi başlarına tarımsal faaliyette bulunan kadın çiftçilerin sigorta kapsamına girebilmesi için aile reisi olması gerekmektedir. |
| 2004/7 sayılı "Personel Alımında Eşitlik İlkesi Doğrultusunda Hareket Edilmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi | Genelge ile personel alımında cinsel ayrımcılığın önlenmesi amaçlandı |
| 2010/14 Sayılı "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Teşvik Edilmesi" Başbakanlık Genelgesi | Genelge ile kadın istihdamının artırılması ve kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi için eşit işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi amaçlandı |
| Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından yürütülen Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı | Yatırım projelerinin %50 hibe alan kısımlarında, proje sahibinin kadın çiftçi olması durumunda ön değerlendirme kriterlerine göre puan tablosuna ekstra 2 puan, kadının tarımsal kooperatif veya birliğe üye olması durumunda ise ekstra 4 puan da eklenir. Tarımla uğraşan kadın çiftçilerin Proje kapsamında makine ekipman alımına başvurmaları halinde 35 çeşit makine için %50 hibe avantajından yararlanabiliyor. |
| 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu | Ev eksenli hizmetlerde sigortalı olarak çalıştırılanlar, ayda 10 günden az veya daha fazla işe alınıp alınmadıklarına bağlı olarak ilgili işlemlerde dikkate alınır. Ayda 10 günden az süre ile işe alınanlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanır, primleri işverenler tarafından karşılanır ve sigortalılar, isterlerse takip eden ayın sonuna kadar uzun süreli ve genel sağlık sigortası primlerini ödemeye hak kazanırlar. Diğer taraftan, bir ayda on gün ve daha uzun süre için işe alınanların primleri, kolay işverenlik uygulamaları kapsamında işverenleri tarafından ödenecektir. |
| Politikalar ve Planlar | |
| Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020) | İstanbul Sözleşmesi ve ulusal mevzuat hükümleri başta olmak üzere taraf olunan ilgili uluslararası sözleşmeleri dikkate alan kurum ve kuruluşların katkı ve katılımı, |
| Erken Yaşta ve Zorla Evliliklerle Mücadele Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) | Temel amacı erken ve zorla evlilikleri azaltmak ve kız çocuklarını güçlendirmektir. |
| Uluslararası Sözleşmeler | |
| Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) | CEDAW, İkinci Dünya Kadın Konferansı'nın ardından 1 Mart 1980 tarihinde imzaya sunulmuştur. Türkiye'nin |

| | |
|--|--|
| | 1985 yılında kabul ettiği sözleşme 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. |
|--|--|

Türkiye'de kadın-erkek eşitliği, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi ile kadına yönelik şiddetle mücadele konularında önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kadına yönelik şiddetle mücadeleye ilişkin yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması, sadece şiddet mağdurlarına değil, şiddet uygulayanlara da yönelik koruma, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinin sunulması ve bu konuda toplumsal bilinç ve duyarlılığın artırılması da en az bu tür yasal düzenlemelerin varlığı kadar hayati önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın kadına yönelik şiddetin tahammül edilemez olduğu inancıyla kadına yönelik şiddetle mücadele için yaptığı çalışmalar geniş çaplı, özverili ve kapsamlı bir işbirliği ile sürdürülmüştür. Bu taahhüt ve işbirliğinin somut örneklerinden biri olan "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)" uygulama döneminin 2015 yılı sonunda sona ermesi nedeniyle, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve çeşitli üniversitelerin kadın çalışmaları araştırma merkezlerinin katılım ve katkılarıyla "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020)" hazırlanmıştır. İstanbul Sözleşmesi ve ulusal mevzuat hükümleri başta olmak üzere ilgili uluslararası sözleşmeler, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı'na (2012-2015) ilişkin izleme ve değerlendirme raporları, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen ilgili çalışmaların sonuçları, TBMM Kadına Yönelik Şiddet Nedenleri ve Hukuki Tedbirleri Araştırma Komisyonu'nun çıktıları ve son toplumsal ihtiyaç ve gelişmeler dikkate alınarak değerlendirilmektedir.

L. İşçi Örgütü

- Çalışanlar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında sendikalara üye olma ve toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir.
- İşçiler sendika üyeliği veya faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılamaz veya ayrımcılığa tabi tutulamaz (Madde 25).

M. Toplu Sözleşmeler

- Türkiye'de toplu sözleşmeler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. Bu anlaşmalar, sendikaların pazarlık başlatmak için belirli bir sektördeki işçilerin en az %3'ünü veya bir işyerindeki işçilerin %50'sini temsil etmesi gereken sektörel veya şirket düzeyindeki düzenlemeleri kapsayabilir (Madde 41).

N. Toplu İşten Çıkarma

- Önemli sayıda çalışanı işten çıkarmayı planlayan işverenler, çalışanları olduğu gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na da en az 30 gün önceden bildirimde bulunmak zorundadır (Madde 29).
- Toplu işten çıkarmalar sırasında, işçilerin sendikal hakları korunur ve sendika kanalları veya iş mahkemeleri aracılığıyla tazminat talep etmelerine olanak tanır.

O. İş Uyuşmazlıkları

- Türkiye'de iş uyuşmazlıkları, işçi alacakları, işe iade talepleri veya pazarlık sözleşmelerine ilişkin davalarda dava açılmadan önce zorunlu arabuluculuğa tabi tutulmalıdır. İstisnalar, meslek hastalıkları veya iş kazaları ile ilgili uyuşmazlıkları içerir (İş Mahkemeleri Kanunu, Madde 3).

P. Özel Gruplara İlişkin Hükümler

- İş Kanunu, 18 yaşın altındaki çalışanlar, engelli işçiler, hamile kadınlar ve bekar ebeveynler dahil olmak üzere savunmasız gruplar için özel korumalar sağlar. Bu korumalar, ek izin haklarını, sınırlı çalışma saatlerini ve belirli istihdam yardımlarında önceliği içerir.
- Kadın çalışanlar, bir yaşından küçük çocuklar için günlük 90 dakikaya kadar emzirme molaları hakkına sahiptir. Bu süre iş gününün bir parçası olarak kabul edilir ve bu şekilde ücretlendirilir (Madde 74). Ek olarak, doğum iznini takiben altı aya kadar ücretsiz izin verilir ve bu izin yıllık izin haklarına dahil edilmez.

Q. Geçici ve Mevsimlik İstihdam

- 30 güne kadar süren iş sözleşmelerinde 4857 sayılı İş Kanunu yerine Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Bu, geçici işçilerin bile yasalar kapsamında temel koruma ve yükümlülüklerle sahip olmasını sağlar.

R. Şikayet Mekanizmaları

- İş Kanunu, işyeri düzeyinde şikayet mekanizmalarını zorunlu kılmaz, ancak en iyi uygulamalar, işverenleri işçi şikayetlerini çözmek için iç sistemler kurmaya teşvik eder. Bu tür mekanizmalar, misillemeye karşı önlemler ve raporlama ve çözüm için açık süreçler içermelidir.
- İşverenlerin şikayette bulunan, tacizi bildiren veya sendikal faaliyetlerde bulunan işçilere karşı misilleme yapması yasaktır. Bu gerekçelerle işten çıkarılan işçiler işe iade ve tazminat talep etme hakkına sahiptir (Madde 25).

S. Uyuşmazlık Çözüm Mekanizmaları

- İş uyuşmazlıkları Türk İş Kanunu'nun 20. maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddeye göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebebin gösterilmediğini veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını ileri sürerek, fesih bildiriminden tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.
- Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. Ancak, feshin işveren tarafından sunulan sebepten farklı bir nedene dayandığını iddia eden işçi, ispat yüküne aittir.
- Arabuluculuğa ilişkin hükümler 6325 sayılı Hukuki Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Kanunu'nda tanımlanmıştır. Davaya başvurmadan önce, taraflar belirli anlaşmazlıklarda arabuluculuk yapmaya teşvik edilir veya zorunlu tutulur. Tahkim, taraflar arasındaki anlaşmaya bağlı olarak alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi de olabilir.

Farklı Çalışan Kategorilerine Başvuru

A. Daimi İşçiler

- Daimi işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, adil ücretlere, sağlık sigortası ve kıdem tazminatı gibi yasal haklara ve ihbar süreleri ve yasal süreçleri içeren fesih korumalarına erişim ile kapsamlı bir şekilde korunmaktadır. Bu hükümler, tüm daimi çalışanlar için uzun vadeli iş güvenliği ve adil muamele sağlar.

B. Geçici ve mevsimlik işçiler (topluluk çalışanları dahil)

- Geçici ve mevsimlik işçiler, adil ücretler, orantılı sosyal haklar ve güvenlik ve çalışma standartlarına uygun çalışma koşulları alma hakkına sahiptir.

- Mevsimlik işçiler, özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, adil ödeme planları ve çalışma saatleri konusunda daimi çalışanlara eşdeğer korumalar almalıdır.
- Kısa vadeli proje faaliyetleri için çalışan topluluk çalışanları, işlerinin niteliğine ve süresine göre uyarlanmış basitleştirilmiş sözleşmeler kapsamında istihdam edilir. Görevlerinin geçici olmasına rağmen, 4857 sayılı İş Kanunu ile uyumlu olarak adil tazminat, temel haklara erişim ve iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine uyma hakları vardır. Bu hükümler, topluluk çalışanlarına geçici olmakla birlikte, eşit muamele edilmesini ve ESS2 yönergelerine uygun olarak muamele edilmesini sağlar.

C. Göçmen İşçiler

- 4857 sayılı İş Kanunu, göçmen işçilere eşit muamele edilmesini, ücretlerde, çalışma koşullarında ve sosyal haklara erişimde ayrımcılık yapılmamasını zorunlu kılmaktadır. Göçmen işçiler, ister yerli ister yabancı olsunlar, eşit işe eşit ücretin yanı sıra sağlık sigortası ve sosyal güvenlik primleri gibi temel korumalardan yararlanma hakkına sahiptir.
- Göçmen işçiler için ek korumalar, çalışma izni alma konusunda yardım, yeterli barınma ve sağlık hizmetleri dahil olmak üzere göçe özgü düzenlemelere tabidir. İşverenler, göçmen işçilerin ayrımcılığa veya sömürüye maruz kalmadan işgücüne entegre olmalarını sağlamaktan sorumludur. Bu önlemler, Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri ile uyumludur ve uluslararası çalışma standartlarına uyumu sağlar.

6 İŞ MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), öncelikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yönetilmekte ve 4857 sayılı İş Kanunu (İK) altındaki ilgili düzenlemelerle desteklenmektedir. Bu yasalar toplu olarak aşağıdaki temel hükümleri belirler:

İşveren Sorumlulukları:

- İşyeri tehlikelerinin belirlenmesi ve azaltılması için düzenli risk değerlendirmeleri yapılması (6331 sayılı Kanun, Madde 10).
- Geçici ve mevsimlik çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlar için görevlerinin niteliğine göre uyarlanmış İSG eğitimi verilmesi "Altı ayı aşan bir devamsızlıktan sonra işe dönen işçiler" ve "Önleyici tedbirler ve güvenli çalışma yöntemlerine odaklanan iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçiler" için ek eğitim zorunludur. İSG eğitimi için harcanan zaman, normal çalışma saatlerinin bir parçası olarak sayılır. (6331 sayılı Kanun, Madde 17).
- Kişisel Koruyucu Donanımların (KKD) işçilere ücretsiz olarak sunulmasının sağlanması (6331 sayılı Kanun, Madde 4).
- İşyeri güvenliğini izlemek ve geliştirmek için 50 veya daha fazla çalışanı olan işyerlerinde İSG Komiteleri kurmak. Bu komiteler, iş güvenliği uygulamalarını denetlemek ve geliştirmek için düzenli olarak toplanır (6331 sayılı Kanun, Madde 22).

İşçi Hakları:

- Ciddi, yakın ve kaçınılmaz bir tehlikeye maruz kalan işçiler, işten çıkarılma riski olmaksızın çalışmayı reddetme ve işyerini terk etme hakkına sahiptir. Ancak işveren tarafından riskin giderilmesi veya Bakanlığın koşulları uygun görmesi halinde işe devam edebilirler (6331 sayılı Kanun Madde 13).
- Özellikle inşaat, madencilik ve tehlikeli madde taşıma gibi yüksek riskli işler için sağlık taramalarına ve periyodik tıbbi muayenelere erişim.

İşçinin Şikayet Mekanizmaları:

- İşverenlerin, İSG ile ilgili endişeleri gidermek için dahili şikayet sistemleri kurmaları ve işçilerin misilleme olmaksızın tehlikeleri veya ihlalleri bildirebilmelerini sağlamaları gerekmektedir.
- İSG konularına ilişkin iş uyuşmazlıkları, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca zorunlu arabuluculuk veya iş mahkemeleri aracılığıyla çözülebilir.

Olay Raporlama ve Acil Durum Hazırlığı:

- İşverenler, iş kazaları ve meslek hastalıklarını üç gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirmek zorundadır (6331 sayılı Kanun, Madde 14).
- İş kazaları, kazalar ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmak ve bu kayıtların gizli bir şekilde saklanmasını sağlamak (LOHS Madde 15).
- Yangın tatbikatları ve tahliye protokolleri de dahil olmak üzere acil müdahale planları tüm işyerleri için zorunludur.
- Hazır olduğundan emin olmak için acil durum tatbikatları ve müdahale eğitimi düzenli olarak yapılmalıdır.
- İşverenler, tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım gibi acil durum müdahalesi konusunda eğitim almış yeterli sayıda personel belirlemelidir. Bu personelin yeterli donanıma sahip ve her zaman hazır bulunmasını sağlamaktan sorumludurlar (LOHS Madde 11).

Risk Değerlendirmeleri ve Koruyucu Önlemler

- Yüksek riskli işyerleri için, faaliyete geçilmeden önce kapsamlı bir kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanmalı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından onaylanmalıdır (6331 sayılı Kanun, Madde 29).

Tıbbi Tarama ve Sağlık İzleme

- İşçiler aşağıdaki durumlarda tıbbi taramadan geçmelidir:
 - Bir işe başlamadan önce (ön görevlendirme),
 - Yeniden atandıktan sonra,
 - Sağlık sorunları veya iş kazaları nedeniyle uzun süre devamsızlık yaptıktan sonra işe döndükten sonra,
 - Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla, işyerinin tehlike sınıfı esas alınarak (6331 sayılı Kanun, Madde 15).
- İşverenler tıbbi kontrolleri ücretsiz olarak sağlamalı ve iş sağlığı taramaları için masrafları karşılamalıdır.

Kadın İşçiler İçin Özel Hükümler

- Hamile ve emziren işçiler gece vardiyasından ve fazla mesaiden muaftır. İşverenler ayrıca 100'den fazla kadın çalışanı olan işyerleri için emzirme odaları ve 150'den fazla kadın çalışanı olan işyerleri için çocuk bakım tesisleri sağlamalıdır.

Gözetim ve Yaptırım

- İşyeri hekimleri ve güvenlik uzmanları, yaşamı tehdit eden tehlikeleri işverenlere bildirmelidir. Bu tehlikeler ele alınmadığı takdirde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirimde bulunmaları gerekmektedir (LOHS Madde 8).
- Bakanlık müfettişleri, tehlikeli durumun tespit edildiği işyerlerinde, sorunlar çözülmeye kadar faaliyetleri durdurmaya yetkilidir.

Proje kapsamında değerlendirilebilecek diğer düzenlemeler ise (bunlarla sınırlı olmamak üzere);

İşyerlerinde Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanımına Dair Yönetmelik

- Bu yönetmeliğin amacı, işyerinde risklerin önlenmesi veya yeterli ölçüde azaltılmasının toplu koruma veya teknik önlemlere dayalı iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda kullanılacak kişisel koruyucu donanımların özellikleri, temini, kullanımı ve diğer hususlara ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

- Bu yönetmeliğin amacı, çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği

- Bu yönetmeliğin amacı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilere yer vermek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulacağı işyerlerinin durumlarını belirlemek ve bu kurulların oluşumunu, görev ve yetkilerini, usul ve esaslarını ve çok sayıda kurulan kurullar arasındaki koordinasyon ve işbirliği yöntemlerini belirlemektir.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

- Bu yönetmeliğin amacı, yapı işlerinde sağlanacak asgari iş sağlığı ve güvenliği koşullarını tespit etmektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

- Bu yönetmeliğin amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemektir.

Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) mevzuatı, ESS2, paragraf 24 ila 30'da belirtilen ilkelerle yakından uyumludur ve tüm çalışanlar için kapsamlı koruma sağlar. Ulusal yasalar, işverenlerin sıkı risk yönetimi uygulamaları ve güvenlik protokollerine sıkı sıkıya bağlı kalma yoluyla güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamalarını zorunlu kılar. Bu gereklilik, adil ve güvenli işyerleri oluşturmak için topluluk ve göçmen işçiler de dahil olmak üzere tüm işçi kategorilerini kapsayan evrensel olarak geçerlidir.

18 yaşın altındaki çalışanlar, hamile kadınlar ve engelli çalışanlar gibi savunmasız gruplara özel önem verilmektedir. Bu gruplar, ESS2'de vurgulandığı gibi, işyerine dahil edilmelerini ve güvenliklerini sağlayan ek yasal korumalardan yararlanır. Çalışan katılımı da Türkiye'de İSG'nin önemli bir bileşenidir. Çalışanlar İSG komitelerinde aktif olarak yer almakta ve işyeri güvenliği politikaları ve uygulamaları konusunda düzenli olarak danışılmaktadır. Bu katılımcı yaklaşım, güvenli çalışma ortamlarının sürdürülmesi için şeffaflığı, hesap verebilirliği ve ortak sorumluluğu teşvik eder.

Şikayet mekanizmaları, ESS2'nin erişilebilir ve etkili sistemlere yaptığı vurguyu yansıtan İSG çerçevesinin ayrılmaz bir parçasını oluşturur. İşverenlerin, işçilere misilleme korkusu olmadan güvenlik endişelerini veya ihlallerini bildirmeleri için kanallar sağlayarak işyeri düzeyinde şikayet prosedürleri oluşturmaları gerekmektedir. Çözümsüz kalan uyuşmazlıklar için işçiler, haklarının korunmasını sağlamak için iş mahkemelerine başvurabilirler.

Bu standartları korumak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İSG düzenlemelerine uyumu izlemek için düzenli denetimler yapmaktadır. Uyumsuzluk, para cezaları ve olası işyeri kapatmaları da dahil olmak üzere idari cezalarla karşılaşılır ve hükümetin işyeri güvenliğini uygulama taahhüdünün altını çizer. Bu tedbirler toplu olarak Türkiye'nin İSG çerçevesini ESS2 ile uyumlu hale getirerek herkes için güvenli, kapsayıcı ve adil çalışma koşullarını teşvik etmektedir.

Farklı Çalışan Kategorilerine Başvuru

A. Daimi İşçiler:

- Eğitim, tıbbi taramalar ve şikayet mekanizmalarına erişim dahil olmak üzere İSG düzenlemeleri tarafından tamamen kapsamaktadır.

B. Geçici ve Mevsimlik İşçiler (Topluluk çalışanları dahil):

- Zorunlu eğitim ve KKD temini ile çalışma süreleriyle orantılı İSG korumalarından yararlanma hakkına sahiptir.

C. Göçmen İşçiler:

- İSG yasaları kapsamında, rolleri için gerektiğinde barınma ve sağlık hizmetleri için ek hükümlerle eşit muamele almak.

7 SORUMLU PERSONEL

İPKB, proje gerekliliklerine ve ulusal iş kanunlarına uyumu sağlamak için İYP'nin uygulanması sırasında gözetim ve rehberlik sağlayacaktır. İPKB, denetim danışmanları aracılığıyla, proje kapsamında finanse edilen tüm alt projelerde İşgücü Yönetimi Prosedürlerinin (İYP) tutarlı bir şekilde uygulanmasını sağlayacaktır. İPKB ayrıca yükleniciler ve alt yükleniciler için kapasite geliştirme faaliyetlerini kolaylaştıracak, ŞM izleyecek ve genel proje standartları ve ulusal mevzuat ile uyumu sağlamak için yüklenicilerin periyodik işgücü ve İSG performans raporlarını gözden geçirecektir.

Hizmet Şartlarında açıklandığı gibi, Denetim Danışmanı (danışmanları) (i) İPKB adına görevlerini günlük/aylık/tanımlanmış olarak yerine getirecek; (ii) bu tür bir gözetim için nitelikli uzmanlar istihdam etmek ve yüklenicilerin performansı hakkında aylık olarak İPKB'ya rapor verecektir.

Yükleniciler, yasal gereklilikler ve İPKB'nin İşgücü Yönetimi Prosedürlerinin yanı sıra ek sorumluluklara sahip olacaktır. Planları, aşağıda belirtildiği gibi, inşaat öncesi aşama için harekete geçmeden önce inceleme ve onay için denetim danışmanına sunulacaktır:

Yükleniciler, yasal gereklilikler ve İPKB'nin İşgücü Yönetimi Prosedürlerinin yanı sıra ek sorumluluklara sahip olacaktır. Kapsamlı planlama ve uygulama yoluyla ele alınması gereken bu sorumluluklar, uyumluluğu ve etkili proje yürütmesini sağlamak için aşağıdaki temel eylemleri içerir:

- Yükleniciler, projeye özel İş Gücü Yönetimi Prosedürlerini (İYP) ve İSG planlarını uygulamak ve ayrıca alt yüklenicilerin performansını denetlemek için nitelikli sosyal, işgücü ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uzmanları istihdam etmeli veya atamalıdır.
- Proje İYP ve ESS2 ile uyumlu olarak kendi "İY Planını" ve İSG Planını hazırlamaları gerekmektedir. Bu planlar, çalışma koşullarını, işçi ilişkilerinin yönetimini, fırsat eşitliği hükümlerini ve istihdam ve ücretler için ayrımcılık yapmama politikalarını kapsamalıdır. Ek olarak, "İY Planı", çocuk işçiliğini önlemek için yaş doğrulamasına yönelik önlemleri, çocuk işçiliği yasağına ilişkin farkındalık faaliyetlerini ve çocuk ve zorla çalıştırma standartlarına uyumu sağlamak için birincil tedarikçilerin izlenmesini içermelidir. Bu önlemlere ilişkin üç aylık denetim raporları İPKB'ye sunulmalıdır.
- Yükleniciler, işgücü yönetimi ve İSG planlarının, İSG komitelerinde dengeli temsil ve savunmasız gruplar için hedefli eğitim gibi toplumsal cinsiyete duyarlı uygulamaları içerdiğinden emin olmalıdır. Yükleniciler, alt yüklenicileri işe almadan önce, SEA/SH hükümleri de dahil olmak üzere İYP ve ulusal iş kanunlarına uygunluklarını doğrulamaktan sorumludur.
- Proje uygulama aşamasında, yükleniciler, İYP ve ulusal iş kanunlarına uyumu sağlamak için taşeronların işgücü yönetimi prosedürlerine ve İSG planlarına bağlılığını denetlemeli, işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmalı ve taşeron işçilerin istihdamını izlemelidir. İş tanımları ve istihdam koşulları, iş sözleşmelerinin kopyaları sağlanarak işçilere açıkça iletilmelidir.
- Müteahhitlerin, sözleşmeli ve taşeron işçiler için bir şikayet mekanizması geliştirmesi, uygulaması ve sürdürmesi gerekmektedir. Bu mekanizma şikayetleri derhal ele almalı ve özellikle SEA/SH ile ilgili konularda isimsiz raporlama kanalları ve misillemeye karşı önlemler içermelidir. ŞM uygulanmasına ilişkin düzenli raporlar denetim danışmanına ve İPKB'ye sunulmalıdır.
- Sağlık, güvenlik ve sosyal konuları içeren oryantasyon eğitimi tüm çalışanlara düzenli olarak verilmelidir. Yükleniciler ayrıca, alt yükleniciler de dahil olmak üzere tüm çalışanların işe başlamadan önce Davranış Kurallarını anlamasını ve imzalamasını sağlamalıdır. SEA/SH'nin önlenmesi ve Davranış Kuralları ile ilgili eğitim, işe girişin başlangıcında yapılmalı ve proje yaşam döngüsü boyunca izlenmelidir.

- Yükleniciler, mesleki yaralanmalar, hastalıklar, kayıp zamanlı kazalar ve SEA/SH ile ilgili olaylar gibi olayları belgelemeli ve bildirmelidir. Ciddi olaylar 24 saat içinde İPKB'ye ve ilgili makamlara bildirilmeli ve etkilenen işçilere acil tıbbi ve psikososyal destek sağlanmalıdır. Orta, ciddi, ölümcül veya toplu kazalar da kolluk kuvvetlerine ve İş Müfettişliğine bildirilmelidir.
- SEA/SH'nin suiistimali durumlarında disiplin cezaları uygulanmalıdır. Yükleniciler ayrıca, iş gücü ve İSG performansının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve raporlanması için bir sistem kurmaktan ve olay kayıtlarını bu performans incelemelerine entegre etmekten sorumludur.

Ana hatlarıyla belirtildiği gibi **Tablo 5**, İPKB, Denetim Danışmanı ve Yüklenici Firmaların ana rol ve sorumluluklarına açık ve özlü bir genel bakış sağlanmakta ve proje uygulaması sırasındaki temel işlev ve yükümlülükleri vurgulanmaktadır.

Tablo 5: Temel Rol ve Sorumluluklar

| Sorumlu Taraf/Birincil Rol | Sorumluluk |
|---|--|
| <p>İPKB <i>İYP ve proje standartlarına uygunluğun sağlanmasından sorumlu ana koordinasyon organı.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • İYP'nin genel uygulamasını denetlemek ve ESS2 ve ulusal iş kanunlarına uyumu izlemekten sorumludur. • Proje İYP'si ve satın alma belgeleriyle uyumlu olarak yüklenicileri/alt yüklenicileri dahil etmek ve yönetmek. • Doğrudan çalışanların kayıtlarını tutmak ve sözleşmeli işçilerin istihdam süreçlerini izlemek. • Birincil tedarik çalışanları arasında çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlik sorunlarıyla ilgili riskleri izlemek. • İşçi ŞM kurulmasını ve etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak ve bununla ilgili düzenli olarak rapor vermek. • Şikayet eğilimlerini düzenli olarak gözden geçirmek ve raporlamak, şikayetlerin öngörülen zaman dilimleri içinde çözülmesini sağlamak. • Duyuru panoları, göreve başlama eğitimi ve basılı materyaller gibi gizli ve anonim şikayet gönderme kanallarının tüm çalışanlar için mevcut olduğundan emin olmak. • Tüm işyerlerinde İSG standartlarını izlemek ve ilgili eğitimlerin verildiğinden emin olmak (İSG, SEA/SH önleme, vb.). • Şikayetlerin 15 iş günü içinde zamanında çözülmesini denetlemek/sağlamak ve şikayetçilere geri bildirimde bulunmak. • Gizliliği ve veri koruma düzenlemelerine uygunluğu sağlayarak güvenli bir şikayet veritabanı tutmak. • Olayları (yaralanmalar, hastalıklar, SEA/SH vakaları) belgelemek ve raporlamak ve gözden geçirilmek üzere performans kayıtlarını tutmak. • Kolluk kuvvetlerini, İş Müfettişliğini ve Dünya Bankası'nı 24 saat içinde ciddi, ölümcül veya toplu kazalar hakkında bilgilendirmek. • Mobilizasyondan önce yüklenicilerin "İY Planlarını" ve "İSG Planlarını" gözden geçirmek ve onaylamak. |
| <p>Kontrol (Süpervizör) Danışmanı <i>Yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin İYP'ye uyumunu izler ve teknik rehberlik sağlar.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Uygulamadan önce yüklenicilerin "İY Planları" ve "İSG planlarının" proje İYP ve ulusal iş kanunları ile uyumlu olduğunu doğrulamak. • Proje uygulaması boyunca yüklenicilerin işgücü yönetimi ve İSG planlarına bağlılığını izlemek. • İşçi Şikayet Mekanizmasının (İşçi ŞM) SEA/SH şikayetleri için hükümler içerdiğinden ve ilgili personelin mağdur odaklı yaklaşımlar konusunda eğitildiğinden emin olmak. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Eğitim programlarını denetlemek ve SEA/SH ve İSG standartlarının yükleniciler tarafından etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak. • İşçilerin ŞM'nın yükleniciler ve taşeronlar tarafından uygulanmasını sağlamak ve etkinliğini izlemek. • Tüm iş yerlerinde şikayet gönderme kanallarının kullanılabilirliğini izlemek ve marjinal gruplar da dahil olmak üzere tüm çalışanlar için erişilebilirliği sağlamak. • SEA/SH ile ilgili şikayetler de dahil olmak üzere şikayetlerin uygun şekilde kaydedilmesini ve raporlanmasını sağlamak. • Yükleniciler tarafından sunulan olayları ve şikayet raporlarını gözden geçirmek ve uygun önlemlerin alındığından emin olmak. • Yüklenicilerin iş ve İSG konularındaki uyumu ve performansı hakkında İPKB'ye aylık denetim raporları sunmak. • İYP ve İSG standartlarına uyumu değerlendirmek için haftalık saha denetimleri ve denetimleri gerçekleştirmek. • İPKB'ye eğilimleri, çözülmemiş şikayetleri, çözüm zaman çizelgelerini ve şikayetçilerin memnuniyet düzeylerini özetleyen aylık şikayet raporları sağlamak. Yükleniciler veya alt yükleniciler tarafından uyumsuzluk durumunda İPKB'ye düzeltici eylemler önermek ve şikayet eğilimleri ve gerekli müdahaleler hakkında sürekli geri bildirim sağlamak. |
| <p>Müteahhit <i>İş gücü ve taşeronları için iş gücü yönetimi ve İSG planlarını yürütün.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Projeye özel "İY Planları" ve "İSG planları" uygulamak ve alt yüklenici performansını denetlemek için nitelikli uzmanlar istihdam etmek veya atamak. • Proje İYP, ESS2 ve ulusal iş kanunları ile uyumlu olarak kendi "İY Planlarını" ve "İSG planlarını" geliştirmek, sunmak ve uygulamak. Bu planlar, işçi şikayet mekanizması yönergelerini, ayrıntılı İSG planlarını, SEA/SH önleme ve müdahale prosedürlerini, risk değerlendirme raporlarını ve denetim günlüklerini ve çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı önlemeye yönelik önlemleri içermelidir. • Sözleşmeli ve taşeron işçiler için işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak. • Şikayet mekanizmasının işlevselliği hakkında haftalık güncellemeler sağlamak, işçi şikayetlerinin hızlı bir şekilde çözülmesini sağlamak ve sonuçları İPKB ve Denetim Danışmanına raporlamak. • İş tanımlarını ve istihdam koşullarını çalışanlara net bir şekilde iletmek ve imzalı sözleşmeler sağlamak. • Tüm çalışanlar için bir şikayet mekanizması oluşturmak ve işletmek, anonimlik sağlamak ve misillemeye karşı koruma sağlamak. Mekanizma, İYP projesi ve ulusal iş kanunlarına uygun olarak şikayetlerin sunulması, izlenmesi ve çözülmesi için açık prosedürleri içerecektir. • Çalışanlara, misilleme korkusu olmadan isimsiz şikayetleri nasıl iletecekleri konusunda net talimatlar vermek. • Şikayet kayıtlarının güvenli bir şekilde tutulduğundan ve çözüm zaman çizelgeleri, düzeltici eylemler ve şikayetçi memnuniyet düzeyleri hakkında ayrıntılar içerdiğinden emin olmak. • İSG, HSE ve SEA/SH önleme konusunda oryantasyon eğitimi verin ve tüm çalışanların Davranış Kurallarını imzaladığından emin olmak. Ek olarak, çalışanları şikayet prosedürleri ve hakları konusunda eğitmek için düzenli eğitim oturumları ve bilinçlendirme kampanyaları yürütmek. • Etkinliğini değerlendirmek ve gerekli iyileştirmeleri uygulamak için şikayet mekanizmasının periyodik denetimlerini yapmak. • Alt yüklenicilerin iş gücü yönetimi ve İSG planlarına uyumunu denetlemek. Yükleniciler, alt yüklenicinin iş kanunlarına, İSG standartlarına ve projeye özel politikalara uyumunu sağlamaktan sorumludur. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Müteahhitler, tehlikeli madde taşıma veya hafriyat gibi yüksek riskli faaliyetlerde bulunan işçilere özel güvenlik eğitimi sağlayacaktır.• SEA/SH şikayetlerini ele almak, gizliliği sağlamak ve mağdur odaklı yaklaşımlar için özel bir prosedür geliştirmek.• Belirli olayları (yaralanmalar, hastalıklar, SEA/SH vakaları) İPKB, GD'ler ve ilgili makamlara belgelemek ve bildirmek.• Şikayet verilerini düzenli olarak Denetim Danışmanına ve İPKB'ya bildirerek gizlilik ve misilleme yapmama ilkelerini sağlamak.• Ciddi olaylarda etkilenen işçilere acil tıbbi ve psikososyal destek sağlamak.• İPKB'yi, kolluk kuvvetlerini ve İş Müfettişliğini 24 saat içinde ciddi, ölümcül veya toplu kazalar hakkında bilgilendirmek.• Üç aylık çalışma ve İSG performans raporlarını Denetim Danışmanına ve İPKB'ye sunmak. |
|--|--|

İhale süreci ve yüklenicilerin seçiminden sonra, bu İYP, gerektiğinde yükleniciler hakkında ek ayrıntılar içerecek şekilde güncellenebilir ve "İY Planı" buna göre revize edilecektir.

8 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Bu bölümde İSG, raporlama ve izleme ve diğer genel proje politikaları ile ilgili bilgiler yer almaktadır. İlgili olduğunda, geçerli ulusal mevzuatı tanımlar.

Bölüm 4'ün bir parçası olarak önemli güvenlik risklerinin tespit edildiği durumlarda, bu bölüm bunların nasıl ele alınacağını özetlemektedir. Zorla çalıştırma riskinin tespit edildiği durumlarda, bu bölümde bunların nasıl ele alınacağı ana hatlarıyla açıklanmaktadır (bakınız ESS2, paragraf 20 ve ilgili GN'ler). Çocuk işçiliği risklerinin tespit edildiği durumlarda, bunlar Bölüm 9'da ele alınmaktadır.

Yükleniciler, bu iş yönetimi prosedürleri ve ulusal iş kanunu doğrultusunda iş yönetim planı hazırlayacaktır. Aşağıda sunulan ilkeler ve prosedürler minimum gereksinimleri temsil eder, ancak kapsamlı bir gereksinim listesi değildir. Aşağıdaki önlemler yükleniciler tarafından geliştirilecek ve tüm çalışanlara adil muamele edilmesini sağlamak için İPKB ve denetim danışmanı tarafından izlenecektir:

Ayrımcılık Yapmama: Türkiye İş Kanunu'nda belirtildiği üzere proje işçilerinin istihdamında ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkeleri esas alınacaktır. İşe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin sona erdirilmesi gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüyle ilgili olarak ayrımcılık yapılmayacaktır. Cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, ırk, etnik köken, siyasi seçenek, sosyal köken, ikamet, engellilik, statü veya sendikal faaliyet ve mesleki niteliklerle ilgili olmayan diğer kriterlere dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.

İşe Alım ve İstihdam: İşe alım prosedürleri şeffaf, kamuya açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu, diğer ilgili yasalar ve Dünya Bankası ESS2 standardında yer alan diğer gerekçelerle ilgili olarak ayrımcı olmayacaktır. Yüklenici aşağıdakileri dikkate alacaktır:

- Yerel topluluklara ve gruplara en uygun kanallar aracılığıyla istihdam fırsatları ve ilgili dilde, açık ve kapsayıcı ifadelerle iş ilanları geliştirecektir.
- İstihdam başvuruları, yükleniciler tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine uygun olarak değerlendirilecektir.
- İşe alımdan önce net iş tanımları sağlanacak ve her görev için gerekli becerileri açıklayacaktır.
- Tüm işçiler, çalışma şartlarını ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmelere sahip olacak ve içeriğin kendilerine açıkça açıklanmasını sağlayacaktır. İşçiler iş sözleşmesini imzalayacaklar. İstihdam şartları ve koşulları iş yerlerinde mevcut olacaktır.
- Liyakate dayalı istihdama ihtiyaç vardır; Bununla birlikte, müteahhitler yerel topluluklardan ve kadınlar ve engelliler gibi dezavantajlı gruplardan adaylara öncelik verebilir.
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyeceklerdir. Herhangi bir işe alma ücreti tahakkuk ettirilecekse, bunlar İşveren ('Yüklenici') tarafından ödenecektir.
- İşverenin ve çalışanın kökenine bağlı olarak, sözleşmeler her iki tarafın da anlayabileceği bir dilde geliştirilecektir.
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta zorluk çekebilecek işçilere koşulların ve çalışma koşullarının sözlü bir açıklaması sağlanacaktır.
- İletişim dili ile ilgili sorunlar beklenmemekle birlikte, farklı yükleniciler arasında koordinasyonun sağlanmasına ve dil farklılıklarının giderilmesine yönelik araçlara dikkat edilmelidir.
- Yabancı işçiler, Türkiye'de çalışmalarına izin verecek oturma iznine ihtiyaç duyacaklar.

- IPKB, tüm yüklenici (ve alt yüklenici) personelinin 18 yaşında veya daha büyük olması gerektiğini sözleşmelere dahil edecektir.
- İş Kanunu, 18 yaşın altındaki kişiler için gece çalışmasını yasaklamaktadır. 18 yaşın altındaki kişilerin tehlikeli işlerde çalışması yasaklanacaktır. IPKB, tüm yüklenici (ve alt yüklenici) personelinin 18 yaşında veya daha büyük olması gerektiğini sözleşmelere dahil edecektir.

8.1 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Politikaları

İSG Planları: Borçlu, tüm yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin bu proje kapsamında karşılayacağı belirli İSG standart gerekliliklerini ihale belgelerine dahil edecektir. Standartlar yerel düzenlemeler, WBG EHS yönergeleri ve GIIP (İyi Uluslararası ve Endüstri Uygulamaları) ile tutarlı olacaktır. Yükleniciler tarafından hazırlanacak İSG Planı'nda asgari olarak aşağıdaki İSG standardı gereklilikleri yer almalıdır:

- Risk Değerlendirme Prosedürü.
- Tehlikeli işler için çalışma izni (yüksekte çalışma, sıcak çalışma, enerjili hatlarda çalışma, kapalı alanlarda çalışma).
- Acil müdahale prosedürü.
- Düşmeyi önleme ve yüksekte çalışma.
- Kazı, merdiven ve iskele güvenliği; kaynak ve kesme güvenliği; vinçler, vinçler ve forkliftler güvenliği; elektrikli ve el aletleri güvenliği.
- Kimyasal ve hava kaynaklı tehlikelere (toz, silika ve asbest dahil) karşı solunum koruması; elektrik güvenliği (tehlikeli enerjiler kontrolü, kitleme etiketlemesi, enerji doğrulaması, güvenli mesafe çalışması, kablolu ve tasarım koruması, topraklama, devre koruması, ark hatası koruması, Elektrik güvenliği, KKD ve dielektrik aletler); tehlike iletişimi; gürültü ve titreşim güvenliği; çelik montaj güvenliği; yangın güvenliği; malzeme taşıma güvenliği; beton ve duvar güvenliği.
- İnşaat KKD'ları.
- İSG eğitimi.
- Çalışmayı reddetme politikası.

İSG Personeli: Buna ek olarak, iş sağlığı ve güvenliği planları, diğer konuların yanı sıra aşağıdakileri içerecektir: inşaat yüklenicisi, Proje yöneticisi, sözleşme yöneticisi, İSG personeli, ustabaşı ve net rolleri ve İSG sorumlulukları olan tüm çalışanlar dahil olmak üzere tüm personel için bir İSG hesap verebilirlik matrisi tanımlayacaktır. Her Yüklenicinin, İSG programının uygulanmasından ve denetiminden sorumlu olacak kendi İSG personeline sahip olması gerekir.

Risk Değerlendirmesi: Tüm yüklenicilerin, işyerindeki tehlikeleri ve İSG riskini belirlemek için risk değerlendirme analizi geliştirmeleri gerekmektedir. Yükleniciler, İSG risklerini azaltmak için Risk Değerlendirme Prosedürleri de dahil olmak üzere risk yönetim planları geliştirecektir. Prosedür, kontrolleri altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli ve sağlık riski taşımaması da dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı ve sürdürmeyi amaçlamalıdır. Yükleniciler eğitim kayıtlarını tutmalıdır.

Güvenlik Standartları ve KKD: Müteahhitler güvenli bir işyeri sağlayacaktır; bu nedenle, herhangi bir inşaat faaliyetinin başlamasından önce bir risk değerlendirmesi tamamlanacak ve güvenlik önlemleri geçerli güvenlik standartlarına uygun olarak uygulanacaktır. İşveren, çalışanlara ücretsiz olarak özel giysi,

ayakkabı ve diğer kişisel koruyucu ekipman (KKD) sağlayacaktır. Bu tür KKD, kazaların ve doğal afetlerin sonuçlarının ortadan kaldırılması ile ilgili çalışmalarda yer alan çalışanlara teslim edilecektir. KKD işlevsiz olduğunda, işveren, çalışanın sorumluluğu olmaksızın KKD'yi masrafları kendisine ait olmak üzere değiştirmekle yükümlüdür. Çalışan, masrafları kendisine ait olmak üzere KKD satın alırsa, işveren bu masrafları geri ödemekle yükümlüdür.

İSG Eğitimleri: İşveren, işe başlamadan önce çalışanlara İSG eğitiminin işçilerin anlayabileceği bir dilde verilmesinden sorumludur:

- Sağlık ve güvenliğin genel ilkeleri.
- Çalışma prosedürleri, ekipman, makine ve iş ekipmanının kullanımı ve onarımı için el kitabı ve talimatlar.
- Acil durumlar ve tahliye planları ve bunların uygulama faaliyetleri.
- Mevcut tehdit ve riskler ile bu durumların aşılması için alınması gereken önlemler.

Yükleniciler, şantiyeye erişimi yalnızca yetkili kişilerin kontrol edecek ve işçilerin belirlenen eğitim standartlarına ve geçerli düzenleyici gerekliliklere uygun olarak eğitim ve akreditasyon gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığını doğrulayacaktır (yani, birçok ülkede kamyon sürücüleri, vinç ve vinç operatörleri ve elektrikçiler akredite edilmelidir. İşçiler, yüksekte çalışma, kapalı alanlar, kaynak yapma vb. gibi tehlikeli işleri yapmak için eğitilmelidir). Tüm işçilerin şantiyeye girebilmeleri için en az bir İSG eğitimi almaları gerekmektedir.

Çalışmayı Reddetme Politikası: Çalışanlar, işveren tarafından verilen ve sağlık ve güvenlik riskleri oluşturan görevleri veya talimatları yerine getirmeyi reddetme hakkına sahiptir. Çalışanlar tehlike anında işyerini terk etme hakkına sahiptir. Yükleniciler, bir çalışana işten çıkarmayacak veya bu tür çalışanların tehlike tehdidi sırasında işyerini terk etme veya bildirme haklarını kullanmaları durumunda diğer çalışanlardan daha az avantajlı bir konuma yerleştirmeyecektir.

Tüm yükleniciler, sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda uygun koruyucu önlemleri almakla yükümlüdür. Bu önlemler, koruyucu solüsyonlar kullanarak tehlikeyi kaynağında kontrol etmeyi ve proje/alt proje çalışanına ücretsiz olarak yeterli KKD sağlamayı içerir. İşveren, herhangi bir kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır.

İSG Komitesi: Çalışanların, Borçlunun ve tüm alt yüklenicilerin temsilcilerinin yer aldığı bir inşaat İSG komitesi olacaktır. Önleyici tedbirler, sapmalar ve uygunsuzluklar, kazalar ve düzeltici faaliyetlerin tartışılması için iki haftada bir İSG toplantıları yapılacaktır. Yükleniciler, İSG uygulamalarının uygunluğunu doğrulamak için dahili İSG anketleri ve denetimleri yapacaktır. Uygunsuzluklar dahili olarak belgelenecek ve raporlanacaktır. Düzeltici eylem için bir zaman çerçevesi belirlenecek ve takip edilecektir. İşlerin başlamasından önce, her işten kaynaklanan tehlikeleri ve önleyici tedbirleri vurgulayan günlük İSG brifingleri yapılacaktır. Yükleniciler, şantiyede meydana gelebilecek bir gün veya daha fazla kayıp, ölüm veya ciddi yaralanma ile ilgili tüm kaza ve hastalıkları belgeleyecek ve Borçluya bildirecektir.

İlk Yardım: İlk yardım ve daha ciddi yaralanmalar için yerinde kaynaklar bulunmalıdır. Ayrıca, tıbbi tedavi için önceden onaylanmış bir sağlık tesisi ve yaralı işçilerin uygun şekilde taşınması gerekir. Büyük inşaat işleri olan projelerde tıp doktorları bulunmalıdır.

İşçinin konaklaması: İşçiler için konaklama sağlanmışsa, Yükleniciler bunların iyi hijyen standartlarında, taze içme suyu, temiz yataklar, tuvaletler ve duşlar, temiz yatak odaları, iyi aydınlatma, kilitli dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırımdan korunma, ayrı pişirme ve yemek alanları. Erkekler ve kadınlar için ayrı tesisler sağlanacaktır. Yükleniciler, IFC ve EBRD'nin "İşçi Konaklaması: Süreçler ve Standartlar Bir Kılavuz Notu"na uymakla yükümlü olacaklar.

İzleme ve Raporlama: İPKB/Süpervizör Danışmanı, saha ziyaretleri de dahil olmak üzere yüklenicinin İSG performansını en az ayda bir periyodik olarak denetleyecektir. Bu denetimler, yukarıda belirtilen standartlara uyumu, kazaları, tavsiyeleri ve devam eden düzeltici faaliyetlerin ilerlemesini kapsayacaktır. Borçlu, yüklenicilerin kaza sayısı, şiddet oranları, tekrarlayan uyumsuzluk sayısı, ölümler ve ciddi yaralanmalar ve tamamlanmama cezaları gibi konularda rapor vermeleri gerekliliği olarak sözleşme(ler)e dahil edecektir. Ayrıca, denetim danışmanı yüklenicilerin güvenlik planlarını ve prosedürlerini gözden geçirecek ve onaylayacaktır. Yüklenicilerden, işgücü, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki performansla ilişkin periyodik bilgileri sağlamaları gerekecektir. Bilgiler, inşaat yüklenicisinin aylık raporuna dahil edilecek ve denetim danışmanının ekibi tarafından gözden geçirilecektir.

Buna ek olarak, yüklenici, İş Teftişi gibi ilgili bakanlıklar tarafından gerçekleştirilen her türlü teftiş ve denetim hakkında Borçluya rapor verecektir. İş denetimlerinden elde edilen bulgular, talep edilmesi halinde Borçluya ve Bankaya sunulacaktır.

Kaza ve olaylara ilişkin bildirim: İşveren, çalışanın birbirini izleyen üç iş günü boyunca çalışmamasına neden olan her türlü ölümlü, toplu veya bireysel ciddi yaralanmayı ve çalışanların sağlık ve güvenliğini riske atabilecek her türlü tehlikeli olayı derhal veya üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna sözlü ve yazılı olarak bildirir.

Borçlu, çevre, etkilenen topluluklar, halk veya işçiler (işgücü, SEA/SH, sağlık ve güvenlik veya güvenlik olayı, kaza veya durum) üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olan veya olması muhtemel olan proje ile ilgili herhangi bir olay veya kaza hakkında Banka'yı 48 saat içinde bilgilendirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, topluluk üyelerinin proje kaynaklı yaralanmaları veya mülk hasarları yer alabilir. Borçlu, olay ve düzeltici faaliyet hakkında bir rapor hazırlayacak ve Banka tarafından yazılı olarak farklı bir zaman dilimi kararlaştırılmadıkça, ilk bildirimden sunulmasından itibaren en geç 10 gün içinde Banka'ya sunacaktır.

Yüklenicilerden, işgücü, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki performansla ilişkin periyodik bilgileri vermeleri gerekecektir. Bilgiler, inşaat yüklenicisinin aylık raporuna dahil edilecek ve denetim danışmanının ekibi tarafından gözden geçirilecektir. Ek olarak, yüklenici, İş Teftişi gibi ilgili bakanlıklar tarafından gerçekleştirilen her türlü teftiş ve denetim hakkında Borçluya rapor verecektir. İş denetimlerinden elde edilen bulgular, talep edilmesi halinde Borçluya ve Bankaya sunulacaktır.

9 İSTİHDAM YAŞI

Bu projede asgari çalışma yaşı 18 olacaktır. Ulusal mevzuat çocuk işçiliğini yasaklamaktadır. 18 yaşından küçüklerin tehlikeli işlerde çalışmasına izin verilmeyecektir. Bu nedenle, proje ile ilgili olarak çocuk işçiliği riskleri beklenmemektedir. Projenin ESS2 ve diğer Çevresel ve Sosyal Standartlar ile ilgili riskleri hakkında daha fazla ayrıntı için lütfen bu bağlantıda bulunan ESRS belgesine bakın. Bununla birlikte, bu tür risklerin olmamasına rağmen, yüklenicilerin bu gerekliliğe uygunluğu sağlamak için tüm işçilerin kimliğini ve yaşını doğrulamak için gerekli adımları atmaları gerekecektir. Müteahhitlerin aşağıdaki önlemleri uygulamaları beklenmektedir: işçiler, ulusal kimlik kartı, pasaport, ehliyet, doğum belgesi veya geçerli tıbbi veya okul kayıtları gibi yaşı doğrulamak için resmi belgeler sağlamalıdır.

Asgari yaşın (18 yaş) altındaki bir çocuğun proje üzerinde çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı göz önünde bulundurularak, çocuğun istihdamını veya katılımını sorumlu bir şekilde derhal sona erdirmek için önlemler alınacaktır.

10 ŞARTLAR VE KOŞULLAR

İPKB çalışanları için geçerli olan hüküm ve koşullar, İPKB'nin Türk İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) ve Devlet Memurları Kanunu ile uyumlu olarak çalışanlarının haklarını güvence altına alan İnsan Kaynakları Politikası'nda belirtilmiştir. Bu dahili çalışma kuralları ve düzenlemeleri, projeye doğrudan işçi olarak atanan İPKB çalışanları için geçerli olacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili ESS2 gereklilikleri ve çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasağı projede çalışan memurlar için de geçerli olacaktır.

Danışman olarak istihdam edilen doğrudan işçiler için, istihdamlarının hüküm ve koşulları, İş Kanunu'na uygun olarak hazırlanan bireysel sözleşmeleri ile belirlenecektir. İPKB çalışanları ve tüm proje çalışanları da dahil olmak üzere doğrudan çalışanlar için çalışma saatleri haftada 45 saat olarak belirlenmiştir. İşçiler, art arda altı gün çalışmayı takiben en az bir dinlenme günü (24 saat) hakkına sahiptir. Günlük çalışma süreleri, haftalık toplam çalışma süresi 45 saati aşmamak kaydıyla en fazla 11 saate kadar uzayabilir. Türk yasalarına uygun olarak, toplam fazla mesai saatleri yıllık 270 saat ile sınırlıdır. Çalışanların dinlenme molası hakları vardır: 4 saatten az çalışma için 15 dakika, 4 ila 7,5 saat çalışma için 30 dakika ve 7,5 saatten fazla çalışma için 60 dakika. Fazla mesai saatleri yıllık 270 saat ile sınırlandırılacak ve İş Kanunu'na göre işçilerden yazılı izin gerektirecektir.

Günde yedi buçuk saatten fazla çalışan çalışanların en az 60 dakikalık mola hakkı vardır. Dört saatten az çalışanlar 15 dakika, dört ila yedi buçuk saat arasında çalışanlar ise 30 dakika mola verme hakkına sahiptir. Çalışanlar ayrıca, genellikle Pazar günleri, haftada 24 saat ücretli, kesintisiz dinlenme süresi hakkına sahiptir. Ancak, işverenler işin niteliği veya organizasyonu gerektiriyorsa alternatif bir gün belirleyebilirler.

Proje çalışanları, Türkiye İş Kanunu'nda belirtildiği şekilde yıllık, hastalık ve ebeveyn izni hakkına sahip olacaklardır. Tüm ücretler, sosyal güvenlik yardımları, kullanılmayan izinler, emeklilik katkı payları ve diğer haklar, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte veya bu tarihten önce ödenecektir. İhbar süreleri Türk İş Kanunu'na uygun olacaktır.

Yüklenicilerin işgücü yönetim planı (iY Planı), sözleşmeli işçiler için hüküm ve koşulları detaylandıracaktır. Bu koşullar, bu İşgücü Yönetim Prosedürü, Türk İş Kanunu ve Dünya Bankası Standart ihale belgelerinin Genel Koşulları ile uyumlu olmalıdır. Yükleniciler (işverenler) ve işçiler arasındaki iş sözleşmeleri, Türkiye'deki yasal gerekliliklere uygun olacak ve iş tanımları, çalışma saatleri, çalışma koşulları ve ücret seviyeleri (fazla mesai ödemesi dahil) gibi ayrıntıları içerecektir. Tüm sözleşmeler, işçilerin 18 yaşında veya daha büyük olması gerektiğini açıkça belirtecektir. Yazılı sözleşmelere ek olarak, belgeleri anlamada zorluklarla karşılaşabilecek işçilere hüküm ve koşulların sözlü bir açıklaması sağlanacaktır. Yükleniciler ayrıca alt yükleniciler arasında net bir iletişim sağlamalı ve olası dil farklılıklarını proaktif olarak ele almalıdır. İşçiler ayrıca uyuşturucu ve alkol politikası ve İşçi Davranış Kuralları hakkında bilgi alacaklardır. İş sözleşmesinin bir kopyası her iki tarafça imzalanacak ve işçi bir kopyasını elinde tutacaktır. İşverenler, İş Kanunu'nun öngördüğü şekilde, her yıl Ocak ayında işçinin rızası alınarak yıllık 270 saati aşmamak üzere fazla çalışma talebinde bulunabilirler.

Yükleniciler, sözleşmelerinin bir parçası olarak bu İşgücü Yönetimi Prosedürünü benimsemeli ve işçileri için hüküm ve koşulların bu prosedüre, Türk İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (6331 sayılı Kanun) ve Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinin (SPD'ler) Genel Koşullarına uygun olmasını sağlamalıdır.

Proje ve İPKB, mümkün olan yerlerde etkilenen topluluklardan, yerleşim yerlerinden ve mahallelerden vasıfsız işgücünün işe alınmasını teşvik etmektedir. İşe alım süreçlerinin şeffaf, halka açık ve ayrımcı olmaması, etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik veya cinsiyetten bağımsız olarak tüm bireyler için fırsat eşitliği sağlaması beklenir. Bu tür bir istihdamda, yüklenicilerin bu işçilere becerilerini geliştirmek ve proje faaliyetlerine etkin katılımlarını sağlamak için gerekli eğitimi vermeleri gerekmektedir.

11 ŞİKAYET MEKANİZMASI

ŞM Proje faaliyetleriyle ilgili olarak paydaşlardan, yararlanıcılardan, topluluklardan ve çalışanlardan gelen yorumları, önerileri, endişeleri ve şikayetleri ele almak için kritik bir sistemdir. Şeffaflığı, hesap verebilirliği ve paydaş katılımını artırarak zamanında çözümler ve ESS2 ve ESS10 standartlarına uyum sağlar. Projenin uygulanması sırasında sürdürülecek olan Proje Düzeyi ŞM tanımı, proje SEP'inde özetlenmiştir ([buradan ulaşabilirsiniz](#)).

Projenin ŞM'na ek olarak, ESS 2, proje çalışanları için bir İşçi Şikayet Mekanizmasının (İşçi ŞM) kurulmasını gerektirir. Proje çalışanları, çalışma koşulları ve işyerleri ile ilgili endişelerini veya önerilerini iletmek için İşçi ŞM'yi kullanacaklardır. İşçi ŞM'nin ayrıntıları Bölüm 11'de verilmiştir. 1.

11.1 İşçinin Şikayet Mekanizması

İPKB, doğrudan çalışanların işyeri endişelerini ele almaları için bir ŞM geliştirecek ve uygulayacaktır. ŞM, proje uygulamasının başlangıcında kurulacak ve proje ömrü boyunca sürdürülecektir.

İPKB, yüklenicilerin, işlerin başlamasından önce alt yükleniciler de dahil olmak üzere işgücü (sözleşmeli işçiler) için bir ŞM geliştirmelerini ve uygulamalarını gerektirecektir. İnşaat müteahhitleri, inşaat işlerinin başlamasından önce işgücü yönetim planlarını hazırlayacak ve bu plan, İşçi ŞM'nin ayrıntılı açıklamasını da içerecektir.

Çalışmaların başlamasından önce, İPKB, Süpervizör Danışmanı ile işbirliği içinde, birden fazla kanaldan erişilebilirliği sağlayan resmi bir şikayet mekanizması kuracaktır. Bu kanallar arasında yorum/şikayet formları, öneri kutuları, e-posta adresleri, telefon yardım hattı ve belirlenmiş bir odak noktası departmanı yer alacaktır.

Şikayet mekanizması aşağıdaki ilkelere bağlı kalacaktır:

Şeffaflık – çalışanların misilleme korkusu olmadan şikayetlerini özgürce iletmelerine izin vermek.

Gizlilik – şikayetlerin yalnızca yetkili personel tarafından ele alınmasını sağlamak.

Adil çözüm – adil sonuçlar elde etmek için şikayetleri 15 iş günü içinde ele almak.

Erişilebilirlik – kolay raporlamayı kolaylaştırmak için birden fazla gönderim kanalı sağlamak.

Misilleme yapmama – şikayetçilerin herhangi bir ayrımcılık veya olumsuz eylemle karşılaşmamasını sağlamak.

ŞM, tüm proje çalışanlarına verilen personel göreve başlama eğitimi sırasında açıklanacaktır. Bir şikayet alındığında, İPKB iki (2) iş günü içinde alındığını onaylayacak ve şikayetçiye yanıt zaman çizelgeleri ve sonraki adımlar hakkında bilgi verecektir.

Denetçiler, proje yöneticileri veya herhangi bir yönetim personeli tarafından alınanlar da dahil olmak üzere tüm şikayetler şikayet günlüğüne kaydedilecektir. Mekanizma, işyerinde taciz ve cinsel tacizle ilgili şikayetleri ele almak için özel bir prosedür içerecektir. Bu şikayet süreci, eğitilmiş personel tarafından yürütülecek ve tüm şikayetler veri korumalı bir veritabanında güvenli bir şekilde saklanacaktır.

ŞM ile ilgili bilgiler, duyuru panoları, öneri/şikayet kutuları ve diğer erişilebilir araçlar aracılığıyla tüm proje çalışanlarına (doğrudan ve sözleşmeli) kolayca sunulacaktır.

ŞM Odak Noktaları, gizliliği sağlarken şikayet mekanizmasını etkin bir şekilde işletmek için eğitilecektir.

11.2 Şikayet Yönetimi Roller ve Sorumlulukları

İPKB, ŞM denetlemekten, İYP projesine ve ulusal iş kanunlarına uyumu sağlamaktan ve şikayet çözümünün etkinliğini izlemekten sorumlu bir sosyal uzman atayacaktır. Sosyal uzman, eğilimleri analiz edecek ve tüm şikayetleri ve çözümleri izlemek için merkezi bir şikayet veritabanı tutacaktır.

Yükleniciler ve Denetim Danışmanları, tüm vakaların uygun şekilde ele alınmasını sağlayarak, şikayetleri kendi seviyelerinde toplamaktan ve ele almaktan sorumlu olacaktır. İPKB'ya şikayet eğilimlerini ve çözümlerini özetleyen düzenli raporlar sunacaklar.

Şikayetler, yorum/şikayet formları, öneri kutuları, e-posta adresleri, telefon yardım hattı ve belirlenmiş bir odak noktası departmanı dahil olmak üzere birden fazla kanal aracılığıyla gönderilebilir ve tüm çalışanlar için erişilebilirlik ve gizlilik sağlar.

İzleme ve Raporlama

Yükleniciler ve Denetim Danışmanları, eğilimleri, çözülmemiş şikayetleri, çözüm zaman çizelgelerini ve alınan düzeltici eylemleri özetleyen aylık raporları İPKB'ye sunacaktır. Bu raporlar, İPKB tarafından hazırlanan Üç Aylık Çevresel ve Sosyal İzleme Raporlarına katkı sağlayacaktır. Üç aylık raporlar, temel şikayet eğilimlerini, yanıt zaman çizelgelerini ve şikayetçilerin memnuniyet düzeylerini özetleyecektir.

Özellikle Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (SEA/SH) ve çalışma koşulları ile ilgili şikayet verileri, Dünya Bankası ile paylaşılacak ve gerektiğinde sıkı gizlilik ve anonimleştirme sağlanacaktır.

İPKB, şikayetlerin ele alınmasını izleyerek şunları sağlayacaktır:

- **Zamanında Çözüm:** Şikayetler 15 iş günü içinde ele alınır.
- **Adil Sonuçlar:** Düzeltici faaliyetler tüm taraflarca kabul edilebilir.
- **Şeffaflık:** Şikayetçiler kararlar ve sonuçlar hakkında bilgilendirilir.
- **Gizlilik:** Bilgiler korunur ve üçüncü şahıslarla paylaşılmaz.

11.3 Şikâyet Mekanizmasında Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz Yönetiminin Temel Özellikleri

ŞM, Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (SEA/SH) şikayetlerini güvenli ve etik bir şekilde yönetmek için özel olarak tasarlanacak ve haysiyet, gizlilik ve güvenliğe öncelik veren mağdur odaklı bir yaklaşım sağlayacaktır. Projenin ŞM'sı, ulusal yasal çerçevelere ve uluslararası iyi uygulamalara uyarken, SEA/SH şikayetlerinin ele alınmasında hesap verebilirlik ve şeffaflık da sağlayacaktır.

Gizli Raporlama Kanalları:

- Gizliliği sağlamak için SEA/SH şikayetleri için özel bir yardım hattı ve e-posta adresi kurulacaktır.
- Proje sahalarında bulunan öneri/şikayet kutuları, isimsiz raporlamaya izin verecektir.
- Yüz yüze raporlama, İPKB ve yüklenici düzeyinde belirlenmiş eğitimli personel aracılığıyla da sağlanacaktır.

Mağdur Odaklı Yaklaşım:

- Şikayetler, mağdur olanların onuruna, güvenliğine ve gizliliğine saygı gösterilecek şekilde alınacak ve belgelenecektir.
- Raporlama, yalnızca mağdur olanın bilgilendirilmiş rızası ile devam edecektir.

Ulusal Yönlendirme Sistemleri ile Entegrasyon:

- Bir SEA/SH şikayeti bildirilirse, Türk ulusal çerçevelerinde belirtildiği gibi, kolluk kuvvetleri veya destek hizmetleri de dahil olmak üzere derhal uygun ulusal sevk sistemine yönlendirilecektir.
- Hayatta kalanlar, doğrudan polise bildirimde bulunma veya Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı aracılığıyla destek hizmetlerine erişme seçeneğine sahip olacaklar.

Eğitilmiş Personel:

- SEA/SH şikayetlerini ele alan personel, mağdur olanlara duyarlı yaklaşımlar ve etik dokümantasyon konusunda özel eğitim alacaktır.
- Personel, mağdur olanlara hakları, destek hizmetleri ve mevcut yasal seçenekler hakkında bilgilendirilmesini sağlayacaktır.

Güvenli Dokümantasyon ve Raporlama:

- SEA/SH şikayetlerinin tüm detayları, yalnızca yetkili personelin erişebileceği güvenli bir şikayet veritabanına kaydedilecektir.
- Şikayetler, gizliliği korumak ve bireyleri tanımlamadan eğilimlerin doğru bir şekilde raporlanmasına izin vermek için ayrı olarak izlenecektir.

11.3.1 SEA/SH Şikayetlerini Ele Alma Adımları:

- Şikayetin Alınması:** SEA/SH şikayetleri, yardım hattı, e-posta, yüz yüze raporlama veya şikayet kutuları dahil olmak üzere birden fazla ŞM kanalı aracılığıyla gönderilebilir. Şikayetçi, sürecin gizliliği ve mevcut destek hizmetleri hakkında bilgilendirilecektir.
- İlk Değerlendirme ve Anında Yanıt:** Şikayet, aciliyeti belirlemek için derhal değerlendirilecektir. İlk değerlendirmeyi takiben, gerekli görülürse, mağdur olan kişi 24 saat içinde tıbbi, hukuki ve psikolojik destek hizmetlerine yönlendirilecektir.
- Ulusal Sistemlere Yönlendirme:** Şikayet, Türk yasalarına göre SEA/SH olarak nitelendiriliyorsa, kolluk kuvvetleri ve ilgili destek hizmetleri de dahil olmak üzere derhal ulusal sevk sistemine yönlendirilecektir.
- Çözüm ve Geri Bildirim:** Hayatta kalanlar, alınan önlemler ve elde edilen kararlar hakkında bilgilendirilecek ve mağdur olanın bilgilendirilmiş rızası ve güvenliğinin çözüm süreci boyunca bir öncelik olarak kalmasını sağlayacaktır.
- İzleme ve Raporlama:** İPKB, SEA/SH şikayet ele alma işleminin uygulanmasını izleyecek ve Dünya Bankası'na iki yılda bir sunulan raporlara nitel ve nicel verileri dahil edecektir. Toplanan tüm veriler, özellikle SEA/SH şikayetleri ile ilgili olarak, Dünya Bankası'na yılda iki kez hazırlanan raporlarda paylaşılmadan önce, mağdur olanların kimliklerinin gizliliğini sağlamak için anonim hale getirilecektir.

11.3.2 Farkındalık Yaratma:

- Bilinçlendirme faaliyetleri, şantiyelerde duyuru panoları, personel oryantasyonu ve sürekli eğitim sırasında ŞM oturumları, broşürler ve posterler gibi basılı materyallerin dağıtımını ve proje web sitesi aracılığıyla dijital erişimi içerecektir.

- Çalışanlar da dahil olmak üzere paydaşlar, göreve başlama eğitimi, duyuru panoları ve proje materyalleri dahil olmak üzere çoklu iletişim yöntemleri aracılığıyla SEA/SH raporlama kanalları ve prosedürleri hakkında bilgilendirilecektir.
- Bilinçlendirme kampanyaları, işyeri davranış beklentilerini güçlendirecek ve projenin SEA/SH olaylarına karşı sıfır tolerans politikasını teşvik edecektir.

12 MÜTEAHHİT YÖNETİMİ

İPKB, talepler ve sözleşmeler için Dünya Bankası'nın 2023 Standart Satın Alma Belgelerini (SPD) kabul edecek. Bu belgeler, ESS2 ve Türk iş kanunlarına uyumu sağlayan kapsamlı iş ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) gerekliliklerini içerir.

Sözleşmeli işçileri işe alacak tasarım danışmanları ve yüklenicileri seçme sürecinin bir parçası olarak, İPKB ve/veya denetim danışmanı aşağıdaki bilgileri gözden geçirecektir:

- İş müfettişlikleri ve icra organlarından alınan raporlar da dahil olmak üzere, iş kanununa uyumlu ilgili şirket kayıtları ve belgeler gibi kamu kayıtları,
- İşletme lisansları, kayıtlar, izinler ve onaylar,
- İSG konularını ele alma prosedürleri de dahil olmak üzere işgücü yönetim sistemleriyle ilgili belgeler,
- İşgücü yönetimi, güvenlik ve sağlık personelinin nitelikleri ve sertifikaları ile birlikte tanımlanması,
- Belirli görevleri yerine getirmek için gereken işçi sertifikaları, izinleri veya eğitim kayıtları,
- Alınan düzeltici önlemlerle birlikte güvenlik ve sağlık ihlallerinin kayıtları,
- İlgili makamlara yapılan bildirimler de dahil olmak üzere kaza ve ölüm kayıtları,
- Yasal olarak zorunlu işçi yardımlarının kayıtları ve ilgili programlara işçi kaydının kanıtı (örneğin, eğitim kayıtları, mesleki sertifikalar, risk değerlendirmeleri),
- Çalışılan saatlerin ve ödenen ücretlerin ayrıntıları da dahil olmak üzere işçi bordro kayıtları,
- Güvenlik komitesi üyelerinin kimlikleri ve toplantılarının kayıtları,
- Yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan önceki sözleşmelerin kopyaları, ESS2 ve ilgili şartlarla uyumlu hükümlerin dahil edilmesini sağlar.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası'nın SPD'lerinde ve Türk iş kanununda belirtildiği gibi işgücü ve İSG gerekliliklerine ilişkin hükümleri açıkça içerecektir. İPKB, bu SPD belgelerini inşaatla ilgili tüm sözleşmeler için kullanacak ve işgücü, çevresel, sosyal ve İSG gerekliliklerine uyumsuzluk için çözümlerin dahil edilmesini sağlayacaktır. Bu tür çözümler, ödemelerin durdurulmasını, sözleşmenin feshini veya çevresel, sosyal ve sağlık ve güvenlik yükümlülükleriyle ilgili performans güvenliğinin tamamının veya bir kısmının kaybedilmesini içerebilir.

Ayrıntılı süreç ve sözleşme gerekliliklerine Projenin resmi web sitesi üzerinden erişilebilecektir¹.

Yüklenici Performans İzleme

İPKB ve/veya Supervizör danışmanı, işgücü yönetimi ile ilgili sözleşmeden doğan yükümlülüklerle uyum konusunda yüklenici performansını yönetecek ve izleyecektir. Bu, alt proje konularının ve çalışma sahalarının düzenli denetimlerini, teftişlerini ve yerinde kontrollerini ve ayrıca yükleniciler tarafından tutulan işgücü yönetimi kayıtlarını ve raporlarını içerecektir.

Yüklenicilerin, aşağıdakileri içerecek olan işgücü yönetimi kayıtlarını ve raporlarını tutmaları ve bunlara erişim sağlamaları gerekecektir:

¹ www.ipkb.gov.tr

- Yükleniciler, taşeronlar ve sözleşmeli işçiler arasındaki iş sözleşmelerinin veya düzenlemelerin temsili bir örneği.
- İşçilerden alınan şikayetlerin kayıtları ve çözüm durumları.
- Ölümün, olayların ayrıntıları ve düzeltici eylemlerin uygulanması dahil olmak üzere güvenlik denetimlerinin raporları.
- Türk iş kanunu veya proje gerekliliklerine uyulmadığı herhangi bir olayın kayıtları.
- İşçiler için işgücü ve çalışma koşulları ile proje için İSG gereklilikleri hakkında yapılan oturumları detaylandıran eğitim kayıtları.

13 BİRİNCİL TEDARİK İŞÇİLERİ

İPKB, proje kapsamındaki inşaat işleri için gerekli mal ve malzeme alımlarını denetleyecektir.

Birincil tedarikçilerin, İPKB ile tedarikçiler arasındaki sözleşme anlaşmalarında belirtilen ve yönlendirilen ESS2 gerekliliklerini karşılaması gerekmektedir.

Proje yüklenicileri, sözleşmelerinde belirtilen Çevre, Sosyal, Sağlık ve Güvenlik (ESSG) standartlarına ve koşullarına uygunluğu sağlayarak malzeme ve ekipman tedarikinden ve tedarikenden sorumlu olacaktır. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve İSG standartlarına ilişkin özel gereklilikler, tüm satın alma siparişlerine ve tedarikçilerle yapılan sözleşmelere dahil edilecektir.

Alt projelerin ana tedarikçilerinin beton, güvenlik ekipmanları, çakıl, kum, çimento, granit, andezit, demir, demir, armatür, ahşap kapı, PVC pencere, laminat parke, aydınlatma, taşıyıcı, boya ve inşaatla ilgili diğer malzemeleri üreten firmalar olması bekleniyor. Bu sektörler genellikle çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma gibi önemli risklerle ilişkili değildir. Malzemelerin geri doldurulması veya eski haline getirilmesi için, yerel taş ocakları da birincil tedarikçi olarak kullanılabilir. Yerel taş ocaklarının yanı sıra, birincil tedarikçilerin sağlam uyumluluk çerçevelerine sahip büyük ölçekli ulusal şirketler olması bekleniyor.

Yerel tedarikçiler devreye girdiğinde, yükleniciler, çocuk sömürüsü veya zorla çalıştırma veya işçileri önemli güvenlik tehlikelerine maruz bırakma gibi potansiyel riskleri belirlemek için durum tespiti yapacaktır. Yerel tedarikçiler, yerel mevzuata ve ESS2'ye uygun olarak güvenli çalışma koşulları sağladıklarından emin olmak için gerekli denetim ve kontrollerden geçecektir. Yüklenicilerin, herhangi bir riskin tespit edilmesi durumunda düzeltici önlemler almaları gerekmektedir.

Yabancı tedarikçiler için yükleniciler, tedarik sürecinde tedarikçinin çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya güvenlik ihlalleri ile ilgili suçlamalar veya yaptırımlarla karşı karşıya kalıp kalmadığını sorgulamalıdır. Ayrıca tedarikçinin bu konulardaki kurumsal politikalarını da değerlendireceklerdir. Herhangi bir önemli risk tespit edilirse, yükleniciler İPKB'yu bilgilendirecek ve mümkün olduğunda bu tür tedarikçilerden kaçınabilecektir.

Uyumluluğu sağlamak için İPKB, uyumsuzluk durumlarında çözüm hükümleri içeren inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankası'nın Standart Satın Alma Belgelerinin (SPD) kullanılmasını zorunlu kılacaktır. Çözümler, düzeltici eylemleri, stopaj ödemelerini, sözleşmelerin feshini ve cezaların uygulanmasını içerebilir.

İPKB, sözleşmeye dayalı anlaşmalara ve çalışma standartlarına uyumu sağlamak için tedarikçilerin düzenli denetimlerini ve teftişlerini denetleyecektir. Bu yaklaşım, malzeme ve ekipmanların etik ve güvenli bir şekilde tedarik edilmesini sağlarken, hem ulusal yasalar hem de Dünya Bankası'nın işgücü ve İSG standartları ile uyumludur.

EK 1: Şikayet Kayıt Formu**İSTANBUL DİRENÇLİLİK PROJESİ /****ISTANBUL RESILIENCE PROJECT****ŞİKAYET KAYIT FORMU / GRIEVANCE REGISTER FORM**

| | | |
|---|--|---|
| Şikayetin Alındığı Yer/ Location of Complaints Received | | Tarih/ Date |
| Alan Yetkilinin Adı/ Name of Person in Charge | | Şikayet Kayıt No/ Complaint Register Number |
| Şikayete Konu Alanın Koordinatları/ Coordinates of The Area Subject To Complaint | | |
| ŞİKAYET SAHİBİ HAKKINDA BİLGİ / COMPLAINANT INFO | | |
| Şikayet Sahibi kimlik bilgilerini vermeden anonim olarak doldurabilir, ancak kendisine geri dönüş şeklini bu formda belirtmesi gerekmektedir. / The Complainant may submit application anonymously, however in this form the Complainant should indicate the feedback mechanism to respond. | | |
| Ad Soyad/ Name Surname | | Şikayetin Geliş Yolu / Form of Complaint: |
| TC Kimlik No/ Identification Number | | Telefon- Ücretsiz hat / Phone –Free phone line <input type="checkbox"/> |
| Telefon/ E-Posta Telephone/ E-mail | | İstişare Toplantısı/ Consultation meeting <input type="checkbox"/> |
| Mahalle-Köy-İlçe-İl/ Neighborhood-Village –District - Province | | Dilekçe / Petition <input type="checkbox"/> |
| ŞİKAYET DETAYLARI / DETAILS OF COMPLAINT | | |
| Şikayet Konusu / Complaint | | |
| Şikayet sahibi tarafından talep edilen çözüm / Solution requested by the Complainant | | |
| Şikayeti Alan Yetkilinin Ad Soyad ve İmzası / Şikayet Sahibinin Ad Soyad ve İmzası / Name Surname and Signature of the Registerer Name Surname and Signature of Complainant | | |

EK 2: Şikayet Kapatma Formu**İSTANBUL DİRENÇLİLİK PROJESİ /**

ISTANBUL RESILIENCE PROJECT

ŞİKAYET KAPATMA FORMU / GRIEVANCE CLOSURE FORM

| | |
|--|--|
| Şikayet Kapatma Numarası: Grievance Closure No: | |
| Alınması Gereken Acil Önlemleri Tanımlayın: Identify the urgent actions | |
| Alınması Gereken Uzun Vadeli Önlemleri Tanımlayın (Gerekli ise): Identify the long term actions (if necessary) | |
| Tazminat Talebi Bulunuyor Mu? Is there a claim for compensation? | Evet/Yes <input type="checkbox"/> Hayır/No <input type="checkbox"/> |
| DÜZELTİCİ FAALİYETİN KONTROLÜ VE KARARI / CONTROL AND DECISION OF CORRECTIVE ACTION | |
| Düzeltilici Faaliyetin Aşamaları Stages of Corrective Action | Verilen Sürenin Sona Erdiği Tarih ve Yetkili Kuruluşlar Date of Expiration of the Given Period and Authorized Institutions |
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |
| 6. | |
| 7. | |
| 8. | |
| 9. | |
| 10. | |

EK 3: Şikayet Kayıtları

| Hayır | Şikayet Tarihi | Şikayetçinin Adı | Şikayet Konusu | İyileştirici Önlemler | Şikayet Kapatma Durumu | Kapanış Tarihi | Açıklama |
|-------|----------------|------------------|----------------|-----------------------|------------------------|----------------|----------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

EK 4: Davranış Kuralları

Yüklenici olarak, **[Yüklenicinin adını girin]**, [iş adı ve tanımının girilmesi] **için** [İşverenin adı eklenecektir] **ile bir sözleşme imzaladık**. Bu çalışmalar aynı zamanda [şantiyelerin ve işlerin yapılacağı diğer yerlerin adlarını girin] adresinde de gerçekleştirilecektir. Sözleşme, cinsel sömürü, istismar ve cinsiyete dayalı ayrımcılık riskleri de dahil olmak üzere işle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almak için önlemler almamızı zorunlu kılıyor.

Bu Davranış Kuralları (DK), işle ilgili çevresel ve sosyal riskleri azaltmak için aldığımız önlemlerin bir parçasıdır. Şantiyedeki veya işin yürütüldüğü diğer yerlerdeki tüm çalışanlarımız için geçerlidir. Ek olarak, bu DK, her bir alt yüklenicinin personeli ve işlerin yürütülmesinde bize yardımcı olan diğer personel için geçerlidir. Bu tür personelin tümüne "Yüklenicinin Personeli" denir ve bu DK'ye tabidir.

Bu DK, "Yüklenicinin Personeli" olarak tanımlanan personelin gerekli davranışını tanımlar.

Güvenli olmayan, taciz edici veya şiddet içeren davranışlara müsamaha gösterilmeyeceği ve tüm bireylerin misilleme korkusu olmadan sorunlarını veya endişelerini ifade edebilecekleri güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ediyoruz.

Gerekli Davranış

Yüklenicinin Personeli:

1. Görevlerini yetkin ve özenli bir şekilde yerine getirirler.
2. Bu DK'ye ve Yüklenicinin personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve refahını koruyanlar da dahil olmak üzere yürürlükteki tüm yasalara, yönetmeliklere ve diğer gerekliliklere uyun.
3. Aşağıdakiler dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı düzenleyin:
 - Her bireyin kontrolü altında bulunan işyerlerinin, makine, ekipman ve işlemlerin güvenli olmasını ve sağlık riski oluşturmamasını sağlamak.
 - Gerekli kişisel koruyucu ekipmanı (KKD) kullanmak/giymek.
 - Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlar ile ilgili uygun önlemleri kullanmak.
 - Uygulanabilir acil durum operasyon prosedürlerini takip etmek.
4. Güvenli veya sağlıklı olmadığına inandığı iş durumlarını bildirin ve kendisini, yaşamı veya sağlığı için yakın ve tehlikeli olduğuna makul olarak inandığı bir iş durumundan uzaklaştırın.
5. Tüm bireylere saygılı davranın ve cinsiyet, engellilik, etnik köken veya diğer özelliklere dayalı ayrımcılıktan kaçının.
6. İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel iltimas talepleri ve diğer Yüklenici veya İşveren personeli ile cinsel nitelikteki diğer istenmeyen sözlü veya fiziksel davranışlar da dahil olmak üzere her türlü cinsel tacizden kaçının ve bildirin.

7. Güç konumlarının cinsel amaçlar veya faydalar için kötüye kullanılması da dahil olmak üzere, cinsel amaçlar için savunmasızlık, diferansiyel güç veya güvenin fiilen kötüye kullanılması veya kötüye kullanılmaya teşebbüs edilmesi anlamına gelen cinsel sömürüden kaçının.
8. Cinsel saldırıdan kaçının, bu da penetrasyonla sonuçlanmayan veya penetrasyon içermeyen her türlü rıza dışı cinsel temas anlamına gelir.
9. Proje alanlarında güvenliklerini veya esenliklerini tehlikeye atan eylemler de dahil olmak üzere, çocuklara yönelik her türlü cinsel faaliyet, istismar veya uygunsuz davranıştan kaçının.
10. Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (SEA/SH) dahil olmak üzere sözleşmenin çevresel, sosyal ve İSG ile ilgili yönleri hakkında zorunlu eğitimi tamamlayın.
11. Kültürel geleneklerini ve normlarını göz önünde bulundurarak yerel topluluklarla saygılı bir şekilde ilişki kurun ve uygunsuz veya saldırgan olarak algılanabilecek herhangi bir davranıştan kaçının.
12. Belirlenmiş sıhhi tesisleri kullanın ve çevreye zarar verebilecek her türlü eylemden kaçınarak çevre normlarına uyun.
13. Finansal, ailevi veya kişisel bağlantıları olan bireylere ayrıcalıklı muamele, sözleşmeler veya faydalar sağlamak da dahil olmak üzere çıkar çatışmalarından kaçının.
14. Hırsızlık, dikkatsizlik veya israftan kaçınarak mülkün korunmasını ve uygun şekilde kullanılmasını sağlayın.
15. Bu DK'nin herhangi bir ihlalini bildirin.
16. Bu DK'nin ihlalini bildiren veya [Proje ŞM]'ni kullanan herhangi birine karşı düşmanlıktan kaçının.

İhlalleri Bildirme

Personel, misilleme korkusu olmaksızın bu DK'yi ihlal ettiğine inandıkları herhangi bir davranışı derhal bildirmelidir ve bu tür raporlar iyi niyetle yapılırsa korunacak ve ciddiye alınacaktır. Bu şu şekilde yapılabilir:

- [Yüklenicinin cinsiyete dayalı ayrımcılığı ele almak için görevlendirilmiş Sosyal Uzmanının adını girin] ile telefon [numara girin], yazılı [e-posta adresini girin] veya şahsen iletişime geçmek.
- Yüklenicinin yardım hattını aramak [numara girin] ve bir mesaj bırakmak.

Yasalarca raporlama gerekmedikçe tüm bildirimler gizli tutulacaktır. İsimsiz şikayetler uygun şekilde ele alınacaktır. Potansiyel istismar bildirimleri ciddiye alınacak ve mağdur olanlara hizmetlere ve rehberliğe erişim de dahil olmak üzere acil destek sağlanacaktır.

Endişelerini dile getiren bireylere karşı düşmanlık yasaktır ve bu DK'nin ihlali anlamına gelir.

İhlallerin Sonuçları

Bu DK'nin Yüklenici Personel tarafından ihlal edilmesi, işin feshi ve yasal makamlara potansiyel sevk dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabilir.

İmza ve Teşekkür

Yüklenici Personeli için: Bu DK'nin anladığım bir dilde yazılı bir kopyasını aldım. Bu DK'nin bir kopyası proje sahasında göze çarpan yerlerde sergilenecek ve tüm Personel içeriği hakkında eğitim alacaktır. Herhangi bir sorum olursa, **[Yüklenicinin Sosyal Uzmanının adını girin] ile iletişime geçeceğim.**

Yüklenici Personel Adı: _____

İmza: _____

Tarih: _____

Yetkili Yüklenici Temsilcisi için:

İmza: _____

Tarih: _____