

**TÜRKİYE KAMU VE BELEDİYE YENİLENEBİLİR ENERJİ PROJESİ
(KABYEP)**

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ (İYP)

Kepez Belediyesi

GES-1: 3,168.63 kWp/2500 kWe

GES-2: 3,070.53 kWp/2500 kWe

Güneş Enerji Santrali (Fotovoltaik)

Temmuz, 2025

İÇİNDEKİLER

Tablolar Listesi	4
Kisaltmalar Tablosu	5
GİRİŞ	6
1 PROJEDEKİ İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ.....	7
2 ANA POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	8
2.1 Alt Proje Faaliyetleri	8
2.2 Önemli İşgücü Riskleri	9
3 ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: ŞARTLAR VE KOŞULLAR.....	9
3.1 İş Hukuku.....	9
3.2 Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği	10
3.3 Maaşlar ve Kesintiler	10
3.4 Çalışma Saatleri	10
3.5 Dinlenme Molaları	10
3.6 İzinler	11
3.7 Fazla Mesai Saatleri.....	11
3.8 İşçi Anlaşmazlıkları	11
3.9 Sendika Hakları.....	12
3.10 Ayrımcılığın Önlenmesi	12
3.11 Toplu İşten Çıkarma	12
4 ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	13
5 SORUMLU PERSONEL.....	14
6 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER	16
6.1 Yüklenicinin Sorumluluğu.....	16
6.2 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)	16
6.3 İstihdam Şartları ve Koşulları	18
6.4 İşgücü Akını ve Cinsiyete Dayalı Şiddet	19
7 ÇALIŞMA YAŞI.....	19
8 ŞARTLAR VE KOŞULLAR	20
9 ŞİKAYET MEKANİZMASI	20
9.1 Amaç ve Kapsam	20
9.2 İşgücüyle İlgili ŞM Yapısı.....	21
9.2.1 Ulusal düzeyde ŞM	21

9.2.2	Kepez Belediyesi ŞM	22
9.2.3	İLBANK ŞM.....	22
9.3	İtiraz Mekanizması	22
9.4	ŞM İletişimi ve Süreci	22
9.5	Şikayetlerin İzlenmesi ve Raporlanması.....	22
10	YÜKLENİCİ YÖNETİMİ	24
11	TOPLUM ÇALIŞANLARI	24
12	BİRİNCİL TEDARİK ÇALIŞANI	25
EK 1		27
EK 2		29
EK 3		31

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. İşgücü Yönetim Prosedürünün uygulanacağı alt proje tanımları.	6
Tablo 2. Alt Proje Çalışanları Hakkında Genel Bilgiler	7

KISALTMALAR LİSTESİ

CSİ/CT	Cinsel Saldırı ve İstismar / Cinsel Taciz
CİMER	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
DSİ	Dünya Sağlık Örgütü
ENH	Enerji Nakil Hattı
GES	Güneş Enerjisi Santrali
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
PUB	Proje Uygulama Birimi
PYB	Proje Yönetim Birimi
STB	Standart Tedarik Belgeleri
ÇSG	Çevre Sağlığı ve Güvenliği
ÇSS	Çevresel ve Sosyal Standart
İLBANK	İller Bank A.Ş.
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İYP	İşgücü Yönetim Prosedürü

GİRİŞ

Bu Prosedür, Dünya Bankası tarafından finanse edilecek, İller Bankası A.Ş. (İLBANK) tarafından yönetilecek ve denetlenecek ve Kepez Belediyesi tarafından uygulanacak olan Türkiye'deki GES Projelerinin inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında uygulanacak iş ve çalışma koşulları gerekliliklerini açıklamaktadır. Adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve çalışanlar için eşit fırsatlar konusunda aşağıda listelenen tüm alt bileşenlerde adil ve eşit çalışma uygulamalarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Proje çalışanlarının haklarını korumayı ve iş gücüyle ilgili risklere yol açabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu prosedür, uyum, raporlama, rol ve sorumluluklar, izleme ve eğitim ile ilgili gereklilikleri ve beklentileri açıklamaktadır. Bu prosedür, İLBANK tarafından uygulanmakta olup tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. İLBANK'ın Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standart 2 (ÇSS2) "İş ve Çalışma Koşulları" ve Rehber Not (RN) ile Türk iş, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gerekliliklerine nasıl uyacağını açıklamaktadır. Bu prosedür, potansiyel işgücü risklerini ve etkilerini değerlendirmekte ve bu risklerin ve etkilerin nasıl azaltılacağını açıklamaktadır. İLBANK/Kepez Belediyesi, proje yüklenicilerinin veya işgücü satın alan diğer araçların bu işgücü yönetim prosedürünü uygulamasını sağlamak için çalışacaktır. Bu "yaşayan" bir belgedir ve ayrıntılı bilgiler mevcut oldukça güncellenecektir.

Tablo 1, İşgücü Yönetim Prosedürünün uygulanacağı alt proje tanımlarının bir özetini sunmaktadır.

Tablo 1. İşgücü Yönetim Prosedürünün uygulanacağı alt proje tanımları.

Bileşen	Finanse Edilebilecek Uygun Alt Proje Türleri
Bileşen-1: GES' in sürdürülebilirliği, rekabet gücü ve verimliliği için altyapının desteklenmesi ve ortamın kolaylaştırılması	
GES-2 (Alt-proje)	GES-1 Kepez Belediyesi 3.168,63 kWp/2500 kWe GES Projesi
GES-2 (Alt proje)	GES-2 Kepez Belediyesi 3.070,53 kWp/2500 kWe GES Projesi
Enerji Nakil Hattı (ENH)	Kepez Belediyesi GES-1 ve GES-2, 0,5 km Enerji Nakil Hattı

1 PROJEDEKİ İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Projelerin, ÇSS2'de tanımlandığı şekilde aşağıdaki çalışan kategorilerini içermesi beklenmektedir. Alt projede görevlendirilecek alt proje çalışan sayısı, GES-1 için 15 ve GES-2 için 15 personel olmak üzere toplam 30'dur.

Doğrudan İstihdam Edilen Çalışanlar: Doğrudan istihdam edilen çalışanlar, projede doğrudan çalışacak olan İLBANK ve Kepez Belediyesi'nin denetleyici ve teknik rollerindeki çalışanlarını içerecektir. İLBANK çalışanları kamu görevlisidir, bu nedenle ÇSS2'nin İSG, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasağına ilişkin hükümleri Kepez Belediyesi personeli için geçerli olmaya devam edecektir. Ayrıca, mevcut iş sözleşmelerinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edeceklerdir. Doğrudan istihdam edilecek çalışan sayısının, İLBANK'ın teknik ve mali birimlerinden 5-6 personel olması beklenmektedir. Yatırım, yer seçimi, proje, ihale ve inşaat birimlerinde çalışan ilgili personel kamu görevlisi olup, Devlet Memurları Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) mevzuatına tabidir.

İLBANK'ın ayrıca belirli alanlarda (örneğin tasarım incelemesi, inşaat denetimi, sosyal koruma önlemleri, çevresel değerlendirme ve halkla ilişkiler) uzmanlaşmış bağımsız danışmanlar ataması beklenmektedir. Bu danışmanlar, kendilerine verilen görev ve sorumlulukları içeren belirli iş tanımlarına sahip bireysel sözleşmeler kapsamında istihdam edilmektedir. Danışmanlık hizmetlerinin seçiminde Dünya Bankası Tedarik Kılavuzları uygulanacaktır. Projeden faydalanacak belirli sayıda Kepez Belediyesi personeli, inşaat işlerinin genel denetimine de katılacaktır. Kepez Belediyesi çalışanlarının çoğu memurdur.

Alt proje kapsamında görevlendirilecek proje çalışanlarının ihtiyaç ve özelliklerinin tahmini değerlendirmesi Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Alt Proje Çalışanları Hakkında Genel Bilgiler

Profesyonel Personel Türleri	İdari, Teknik ve Mali İşler Personeli, İLBANK Uzmanları, Mühendisler	İdari, Teknik ve Mali İşler Personeli, Mühendis ve Teknisyenler	Teknik Personel, Mühendisler, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları	Nitelikli/Niteliksiz/Yarı Nitelikli İşçi, Teknisyen/Mühendis
Alt Proje Türleri	İLBANK Personeli	Kepez Belediyesi Personeli	Kontrol Danışmanları	Çalışan Sayısı
GES-1	5-6	5-6	3-4	15
GES-2	5-6	5-6	3-4	15
ENH	5-6	5-6	3-4	15

Birincil Tedarikçiler: Birincil tedarik çalışanları, alt projenin temel işlevleri için projeye sürekli olarak doğrudan mal veya malzeme tedarik eden firmalar olacaktır.

Göçmen İşçiler: Alt projede, yakın yerleşim yerlerinden yerel işçilerin ve Türkiye'nin diğer bölgelerinden işçilerin görevlendirilmesi beklenmektedir. Bu işçiler sözleşmeli işçi olarak değerlendirilecek ve göçmen işçiler için ÇSS2'nin sözleşmeli işçilerle ilgili hükümleri geçerli olacaktır. Alt projede yabancı işçi çalıştırılması beklenmemektedir. Bu durumda, yabancı işçiler yüksek nitelikli teknik personel olacak ve toplam işgücünün çok küçük bir yüzdesini oluşturacaktır. Güneş enerjisi santrali kurulumuyla ilgili önceki deneyimler, yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin muhtemelen yerel ilçe ve illerden işçi çalıştıracağını göstermektedir. Yerel olarak gerekli beceri profiline sahip bir işgücünün bulunmadığı durumlarda, yüklenicilerin Türkiye'nin diğer bölgelerinden işçi çalıştırması beklenmektedir. Türkiye'den gelen göçmen işçi oranı, yüklenicilerin alacağı kararlara bağlı olacaktır. Bu işçilerin Kepez Belediyesi sınırları içinde otel, kiralık ev vb. konaklama ihtiyaçlarının karşılanması beklenmektedir. İşgücü akışı konuları İYP'nin diğer bölümlerinde ele alınmaktadır.

18 yaşın altındaki kişiler alt projeye atanmayacaktır. Türk yasaları, 18 yaşın altındaki kişilerin çok tehlikeli sektörlerde (endüstri tehlike sınıflarına göre) alışmasını yasaklamaktadır ve inşaat sektörü mevcut endüstri sınıflandırmasına göre çok tehlikeli olarak sınıflandırılmaktadır. Projede reşit olmayan bir kişinin çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararına olacak şekilde iş akdinin veya görevinin derhal feshedilmesi için önlemler alınacaktır.

Proje iş gücünün kapsamı (oğunlukla vasıfsız ve yarı vasıflı inşaat işçileri) ve Türkiye'deki işgücü piyasasının özellikleri göz önüne alındığında, kadın çalışan sayısının yüksek olması beklenmemektedir. Kadınların iş gücünün yaklaşık %0,5'ini oluşturacağı ve söz konusu iş gücünün muhtemelen teknik (mühendislik) işlerde ve/veya ofislerde çalışan personeli içereceği tahmin edilmektedir. Tüm alışanların 18 yaşın üzerinde ve çoğunluğunun 20-50 yaşları arasında olması beklenmektedir. İnşaat işçileri ve yüklenici firmanın kalifiye personeli, tercihen şantiyeye yakın, Kepez Belediyesi sınırları içinde kiralık konutlarda konaklayacaktır. Konaklama standartları, Türkiye alışma ve İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatı, Dünya Bankası SS2 gereklilikleri ve Uluslararası Finans Kurumu/Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın alışanların Konaklamasına İlişkin İlkeleri uyarınca belirlenecektir.

Alt projenin inşaat öncesi ve inşaat aşamaları için 6 ay sürmesi beklenmektedir. Her alt projenin aşağıda belirtilen ana ekipten oluşması beklenmektedir. Ancak, ek ihtiyaçlar olması halinde, göreve veya proje konumuna bağlı olarak ana ekip genişletilebilir.

İnşaat yüklenicisinin her ana bileşen için ayrı ekipler tahsis etmesi beklenmektedir. Her ekip, arazi temizleme, temel imalatı, temel kazısı, elektrik sistemi montajı, betonarme işleri, ince işler ve mekanik ekipman montajı gibi belirli imalat operasyonlarını gerçekleştirecek ekiplerden oluşacaktır. Yapılacak işin türü, bu alt proje kapsamında tamamlanacak her yatırımın kendine özgü ihtiyaç ve gereksinimlerine göre değişecektir.

Çalışanların yaklaşık yüzde ellisi vasıfsız işçilerden oluşacaktır. Geri kalan çalışanlar ise yönetici, mühendis, ustabaşı, şoför, ekipman operatörü ve elektrik işçisi gibi yarı vasıflı ve vasıflı pozisyonlarda görevlendirilecektir. Vasıfsız işçilerin çoğunluğunun yerel halktan olması beklenirken, yönetim ve teknik personel de dahil olmak üzere yarı vasıflı ve vasıflı işçilerin Türkiye'nin diğer bölgelerinden gelmesi beklenmektedir. Vasıfsız işçiler inşaatın ilk aşamalarında görevlendirilecektir. Arazi temizlenip temeller atıldıktan sonra, daha fazla vasıflı işçi görevlendirilecek ve mekanik ve elektrik ekipmanlarının kurulumu gerçekleştirilecektir. GES ve Gözetimli Kontrol ve Veri Toplama (SCADA) sisteminin n devreye alma ve devreye alma aşamalarında, Kepez Belediyesi temsilcileri bilgilendirilecek ve sistemlerin teslimatına yönelik hazırlık sürecine dahil edilecektir.

2 ANA POTANSİYEL İşGüCü RİSKLERİNİN DEğERLENDİRİLMESİ

2.1 Alt Proje Faaliyetleri

Alt projeler; Antalya ili, Kepez ilçesi, Varsakyaylası mahallesi, 159. ada 161 numaralı parselde uygulanacaktır. Alt proje seçimleri, ilgili Kepez Belediyesi'nin İLBANK'a başvurusunun sonuçlanması ardından uygulanacaktır. Alt projeler, Belediyelerin temel altyapı inşaatlarını, çevresel ve sosyal seviyeyi iyileştirecek projeleri ve inovasyon merkezi inşaatlarını kapsamaktadır. Bu tür projelerin inşaatı genellikle aşağıdaki faaliyetleri içermektedir:

- Güzergahın hazırlanması (rneğin doğal gaz hattı, elektrik hatları, eski iletim/dağıtım/şebeke hatları vb., mevcut diğer hizmetlerin kontrolü);
- Bağlantı yollarının inşası;
- Arazi temizliği;
- GES inşaatı;
- İletim hatlarının ve şebeke hatlarının rehabilitasyonu (gerektiğinde);
- İletim ve şebeke hatları için boruların kaynaklanması ve kaplanması;
- Malzemelerin alışma alanına taşınması;
- Elektrik hizmetlerinin sağlanması (gerektiğinde);
- Yangın muslukları ve yangın söndürme sistemlerinin montajı;
- Etkilenen alanların restorasyonu ve yeniden bitkilendirilmesi;
- Güvenlik bariyerleri, çitler, güvenlik ağları, etiketler ve güvenlik işaretlerinin montajı;

- Çalışma kampları ile depolama ve hazırlık alanlarının kurulması

2.2 Önemli İşgücü Riskleri

Alt projelerin inşaat faaliyetleriyle ilgili sağlık ve güvenlik riskleri, inşaat çalışmaları sırasında ağır ekipman kullanımı, kayma ve düşme tehlikeleri, gürültü ve toza maruz kalma, düşen nesneler, tehlikeli maddelere maruz kalma ve alet ve makine kullanımı sırasında elektrik tehlikelerine maruz kalma gibi fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kalma gibi önemli iş gücü riskleriyle ilişkilidir. İnşaat çalışmaları tehlikeli işler içerdiğinden, 18 yaşın altındaki kişiler projeye atanmayacaktır. Çoğu çalışan, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalacaktır:

- Yüksekte çalışma,
- Elektrik çarpması ve ark kaynaklı yangınlar (kablo fişleri, kordonlar, el aletleri gibi arızalı elektrikli cihazların kullanımı),
- Elektrik işleri,
- Kimyasallara maruz kalma (boya, çözücüler, yağlayıcılar, yakıt gibi),
- Kereste kesimi sırasında motorlu testere kullanımı ve ağaç kesimi,
- Dik ve tehlikeli alanlarda yürüme ve çalışma,
- Trafik kazaları,
- Ağır kaldırma,
- Açıkta kalan betonarme kazaları,
- İnşaat sırasında ergonomik tehlikeler,
- Çevresel tehlikeler (yılanlar, eşek arıları, arılar vb.),
- Çelik konstrüksiyon (kule) tehlikeleri,

Kişisel koruyucu donanım (KKD) ve güvenli iş yeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri konusunda farkındalık eksikliği ve dönen ve hareket eden ekipmanların kullanımı.

Genel olarak fazla mesai saatleri, Türkiye'deki inşaat sektöründe potansiyel bir iş gücü riski oluşturmaktadır. Projenin sınırlı zaman dilimi ve mevsimsel koşullar nedeniyle inşaat çalışmalarına getirilen kısıtlamalar nedeniyle, alt yüklenici çalışanlarının İş Kanunu'nda belirlenen yıllık sınırın üzerinde fazla mesai yapma riski bulunmaktadır. Bu riskin önlenmesi, Şartlar ve Koşullar bölümünde açıklanmıştır.

Türkiye'deki belediyelerin altyapı çalışmalarını desteklemek amacıyla yürütülen projede Cinsel İstismar ve İstismar/Cinsel Taciz riskinin düşük olması öngörülmektedir. Türkiye'nin diğer bölgelerinden potansiyel işçi bulunmasına rağmen, işgücü akışının etkileriyle ilişkili riskin düşük olması beklenmektedir. İşgücünün çoğunluğu Türk olacak ve işe alımların çoğu yerel bölgeden sağlanacaktır. Bu değerlendirme, Türkiye'de büyük inşaat işleri içeren projelerle ilgili önceki deneyimlere dayanmaktadır. Geçmişte, Dünya Bankası tarafından finanse edilen projelerde işçilerin uygunsuz davranışlarıyla ilgili olarak yerel topluluklardan herhangi bir şikayet alınmamıştır. Yerel kültürel normlar nedeniyle, diğer bölgelerden gelen proje çalışanları genellikle yerel halkla sınırlı etkileşime sahiptir. İşgücü Politikası'nın diğer bölümleri, Cinsel İstismar ve İstismar/Cinsel Taciz'e karşı tedbirler içermektedir. Ancak proje uygulaması sırasında diğer işgücü risklerinin ortaya çıkması halinde, gerekli prosedürlerin oluşturulması ve uygulanması Alt Borçlu Kepez Belediyesi ve Yüklenici firmanın sorumluluğundadır.

3 ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: ŞARTLAR VE KOŞULLAR

Aşağıda, ÇSS2 çalışma şartları ve koşullarıyla ilgili olarak Ulusal İş Hukuku'nun (Türk İş Kanunu-4857) temel yönlerine ilişkin bir genel bakış yer almaktadır.

3.1 İş Hukuku

İşçi-işveren ilişkileri, 4857 sayılı Türk İş Kanunu hükümleriyle düzenlenir.

3.2 Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

Türk İş Kanunu zorla çalıştırmayı kapsamaz. Ancak, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır. "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır. Hükümlülük veya tutukluluk süresince, şekli ve şartları kanunla düzenlenen çalışma; olağanüstü hallerde vatandaşlardan talep edilecek hizmetler; ülkenin ihtiyaçlarının zorunlu olduğu bölgelerde öngörülen vatandaşlık görevi niteliğindeki bedensel ve zihinsel çalışmalar zorla çalıştırma sayılmaz."

Türk Ceza Kanunu'nun 80. maddesi insan ticaretini cezalandırmakta ve 117. maddesi çalışma özgürlüğünün kısıtlanmasını yasaklamaktadır. Türkiye, ILO'nun 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ni ve ILO'nun 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi'ni onaylamıştır.

Türk İş Kanunu, bir çocuğun çalışabileceği koşulları ve asgari yaşı (Madde 71, Madde 4) belirlemektedir. Çalışma için asgari yaş 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında 14 yaşındaki çocuklara bile hafif işlerde çalışma izni verilebilir.

Türk İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklar ve yaşları ne olursa olsun kız çocukları maden, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaat işlerinde çalıştırılmaz.

3.3 Maaşlar ve Kesintiler

İş sözleşmesi (hizmet sözleşmesi), ücretlerin şeklini ve miktarını belirler. Türk Hukuku'nun 32-62. maddeleri uyarınca, ücretler ve ödemeler bölümü, ücretlerin ve kesintilerin ödenmesini açıklar. Ücret, en az ayda bir ödenir. Asgari ücret sınırı, Türk İş Kanunu'nun 39. maddesi uyarınca düzenlenir.

3.4 Çalışma Saatleri

Türk İş Kanunu'nun 71. maddesine göre, temel eğitimi tamamlamış ancak okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi saati, haftada otuz beş saati geçemez. Ancak, bu çalışma süresi haftada kırk saate kadar artırılabilir.

3.5 Dinlenme Molaları

Türk İş Kanunu'nun 67. maddesine göre, günlük çalışma saatlerinin ve ara dinlenmelerinin başlangıcı ve bitiş kurumu tarafından çalışanlara bildirilir. Faaliyetin kapsamına bağlı olarak, her çalışan için işin başlangıç ve bitiş saatleri farklı şekilde belirlenebilir.

Türk İş Kanunu'nun 68. maddesine göre, çalışanlar, işyerinin özelliklerine ve işin gereklerine bağlı olarak, iş gününün yaklaşık yarısında ara dinlenme hakkına sahiptir. Bu hak aşağıdaki şekilde sağlanabilir:

- Çalışma dört saat veya daha az sürüyorsa on beş dakika,
- Çalışma dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az (yedi buçuk saat dahil) sürüyorsa yarım saat,
- Çalışma yedi buçuk saatten fazla sürüyorsa bir saat.

Bunlar asgari sürelerdir ve çalışanlara her ara dinlenmede verilen sürenin tamamını kullanma hakkı verilmelidir. Türk İş Kanunu'nun 46'ncı maddesi uyarınca, bu Kanun kapsamındaki kuruluşlarda çalışan işçilere, 63'üncü maddede belirtilen hafta tatili günlerinde çalışmış olmaları kaydıyla, yedi günlük bir süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) hakkı tanınır. İşveren, bu tatili, karşılığında herhangi bir çalışma yükümlülüğü olmaksızın işçinin günlük ücretine dahil eder.

3.6 İzinler

Türk İş Kanunu'nun 53. maddesi uyarınca, işe başladığı tarihten itibaren aynı kurumda deneme süresi de dahil olmak üzere bir yılını dolduran çalışanlara yıllık ücretli izin verilir. Çalışanların yıllık ücretli izin süreleri aşağıdakilerden az olamaz:

- Bir yıldan beş yıla kadar (beşinci yıl dahil) hizmet süreleri varsa,
- Beş yıldan fazla ancak on beş yıldan az hizmet süreleri varsa, yirmi günden az olamaz.
- On beş yıldan fazla (on beş dahil) hizmet süreleri varsa, yirmi altı günden az olamaz.

On sekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük çalışanlar için yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Bu Kanunun yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri, bir yıldan az hizmet süreleri nedeniyle mevsimlik ve diğer işlerde çalışan çalışanlara uygulanmaz.

Türk İş Kanunu'nun 55. maddesi uyarınca, yıllık izinle çalışan ulusal bayram, hafta tatili ve resmi tatiller yıllık izin süresine dâhil edilemez. Türk İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, ilke olarak kadın çalışanlara doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalışma izni verilmemelidir. Çoğul gebelikler, kadının çalışamayacağı doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Ancak, sağlık durumu sağlık raporuyla uygun görülen kadın çalışan, doğumdan üç hafta öncesine kadar kendi isteğiyle çalışabilir. Bu durumda, çalıştığı süre doğumdan sonraki izin süresine eklenir.

Kadın çalışana, talep etmesi halinde, on altı haftalık izin süresinin bitiminden sonra altı ay, çoğul gebeliklerde ise on sekiz hafta ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli yıllık izin hakkı ile ilgili olarak çalışanın bir yıllık hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate alınmaz. Kadın çalışanlar, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmek için toplam bir buçuk saat süt izni hakkına sahiptir. Bu iznin ne zaman ve kaç kez kullanılacağına çalışan kendisi karar verir. Süt izninin süresi günlük çalışma saatlerinin bir parçası olarak değerlendirilir.

3.7 Fazla Mesai Saatleri

Türk İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, fazla mesai olarak geçirilen her saat için normal saatlik ücretin bir buçuk katı ücret ödenir. Haftalık çalışma saatlerinin sözleşme ile kırk beş saatten az olarak belirlenmesi halinde, yukarıda belirtilen esaslara göre haftalık ortalama çalışma saatini aşan ve haftada kırk beş saate kadar olan süreler fazla mesai olarak değerlendirilir. Fazla mesai saatlerinde, haftada 45 saatten az çalışan işçiler için her fazla mesai saati için ücret normal saatlik ücretin 1,25 katıdır. Fazla mesai yapan veya fazla mesai yapan işçi, fazla mesai ücreti yerine izin kullanmak isterse, fazla mesai yaptığı her saat için bir buçuk saat ve fazla mesai yaptığı her saat için bir saat on beş dakika izin kullanma hakkına sahiptir.

Çalışan, hak ettiği dinlenme sürelerini altı ay içinde, çalışma saatleri içinde ve ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaksızın kullanır. Fazla mesai için çalışanın izninin alınması gerekir. Toplam çalışma saati yılda iki yüz yetmiş saati geçemez. Fazla mesai ve yöntemleri çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

3.8 İşçi Anlaşmazlıkları

Türk İş Kanunu, işveren ile çalışan arasında iş sözleşmesinin temel şartları veya diğer iş hukuku konularında uyuşmazlık çıkması halinde uyuşmazlıkların çözümünü sağlayacak hükümler içermektedir. Söz konusu uyuşmazlık, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Türk İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca çözümlenecektir. İş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebep bulunmadığını veya gösterilen sebebin iş sözleşmesinin feshi için yeterli olmadığını iddia eden çalışan, fesih bildirimini kendisine ulaştığı tarihten itibaren bir ay içinde fesih kararına karşı iş mahkemesine başvurma hakkına sahiptir. Toplu iş sözleşmesinde tahkim şartı varsa veya taraflar bunu anlaşmışlarsa, söz konusu uyuşmazlık aynı süre içinde özel hakem kuruluna götürülebilir. İşveren, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, feshin işverenin gösterdiği sebepten başka bir sebebe

dayandığını iddia eden çalışan bu yükümlülüğe sahip olacaktır. Mahkeme, hızlandırılmış duruşma usullerini uygulamalı ve davayı iki ay içinde sonuçlandırmalıdır. Karara itiraz edilmesi halinde, Yargıtay bir ay içinde nihai kararını vermelidir.

Türk İş Kanunu, tam zamanlı yabancı işçiler de dahil olmak üzere doğrudan istihdam edilen çalışanlar ve taşeron işçiler için geçerlidir.

3.9 Sendika Hakları

İşçi ve memur sendikaları mevzuatı farklıdır. İşçiler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Resmi Gazete No: 28460, 07.11.2012) kapsamındadır. Yerel yasalarca düzenlenen dört farklı toplu iş sözleşmesi türü vardır: işyeri toplu iş sözleşmeleri, kurum toplu iş sözleşmeleri, grup toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler. İşyeri toplu iş sözleşmeleri tek bir işyeri için yapılırken, kurum düzeyinde yapılan sözleşmeler aynı sektördeki aynı işverene ait birden fazla işyeri için yapılır. Grup toplu iş sözleşmeleri ise aynı sektördeki farklı işverenlere ait işyerleri için işçi sendikası ve işveren sendikası arasında yapılır.

3.10 Ayrımcılığın Önlenmesi

Türkiye Anayasası'nın 10. maddesine göre, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Madde ayrıca, "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir" hükmünü de içermektedir. Devlet, bu eşitliğin uygulamada sağlanmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla alınan tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Türk İş Kanunu'nun 5. maddesi, çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi konusunu ele almaktadır. Bu maddeye göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Biyolojik veya işle ilgili sebepler gerektirmedikçe, işveren, iş sözleşmesinin yapılmasında, kurulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle işçiye doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamaz." Aynı madde, "Aynı veya eşit değerdeki iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" ifadesini kullanarak eşit değerde işe eşit ücret ilkesini de vurgulamaktadır.

3.11 Toplu İşten Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesine göre, İşveren, işletmenin, işyerinin veya işin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri gereklerinden dolayı toplu işçi çıkarmak istediğinde, durumu en az otuz gün önceden işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na yazılı olarak bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı,

- 20 ile 100 arasında ise en az 10 işçi;
- 101 ile 300 arasında ise en az yüzde onu;
- 301 veya daha fazla ise en az 30 işçi; 17. madde uyarınca bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde iş akdinin feshedilmesi toplu işten çıkarma olarak değerlendirilir.

4857 sayılı Türk İş Kanunu, ÇSS2'nin gereklilikleriyle büyük ölçüde uyumludur. Türkiye, dört Temel ILO Sözleşmesi'ni ve ILO İSG Sözleşmesi'ni onaylamıştır. ÇSS2 ile temel fark, çalışanlar için şikayet mekanizmasıdır. Ulusal mevzuat, İş Mahkemelerinin çalışan haklarıyla ilgili konuları ele almasını öngörürken, İş Kanunu bir işyeri şikayet mekanizması öngörmemektedir. İş Kanunu, sözleşmeli çalışanların ücretlerinin ödenmesini sağlayan hükümler içermekte, ancak ÇSS2 gereklilikleri kapsamında yüklenicilerin seçimi, yönetimi ve izlenmesine ilişkin hükümler içermemektedir. İş Kanunu, ÇSS2 tanımı kapsamında sözleşmeli çalışan olarak kabul edilecek kişilere uygulanmaktadır.

4 ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

6331 sayılı Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içerir ve yabancı işçiler ve taşeron işçiler de dahil olmak üzere doğrudan istihdam edilen çalışanlar için geçerlidir. Bu konu aynı zamanda (4857) sayılı İş Kanunu tarafından da düzenlenmektedir.

Aşağıdaki genel bilgiler, ÇSS2'nin 24 ve 30. paragraflarında belirtilen maddelere ilişkin yönetmeliklerin temel yönlerini ele almaktadır.

- Alt projedeki her birey, tehlikeli davranış/koşullar ortadan kaldırılıncaya kadar işi durdurma hakkına sahiptir.
- İnşaat faaliyeti için işçilerin sağlığı ve yaşamı için olası tüm tehlikeler belirlenecektir (Risk Değerlendirmesi hazırlanacak ve işçilerle paylaşılacaktır).
- İşçileri istihdam eden taraf, işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve kontrolleri altındaki süreçlerin sağlığı tehlikeye atmadan güvenli bir şekilde işletilmesi de dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek için prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Bu prosedürler, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve elementler konusunda uygun önlemlerin alınmasını kapsayacaktır.
- Sağlık ve güvenliğe yönelik tehlikelerin önlenemediği durumlarda, uygun koruyucu önlemler uygulanacaktır. Bu önlemler, koruyucu çözümlerin uygulanmasını ve proje/alt proje çalışanlarına yeterli ücretsiz kişisel koruyucu ekipman (KKD) sağlanmasını ve tehlikenin kaynağından itibaren kontrol altına alınmasını içerir.
- Projede çalışan istihdam eden her taraf, yani işveren, şantiyelerde sağlık ve güvenlik uzmanları bulunduracaktır. İşveren, yasal gerekliliklere uygun olarak, işyerinin tehlike sınıfına uygun bir sağlık ve güvenlik uzmanı atamakla yükümlüdür.
- Alt proje çalışanları, iş süreçlerinin başında oryantasyon alacak ve daha sonra yasal gereklilikleri karşılamak için düzenli İSG eğitimi alacaktır. Eğitim, tehlikeye neden olmadan işi durdurma ve acil durumlara çözüm bulma gibi günlük işle ilgili İSG konularını kapsayacaktır. Eğitim kayıtları bir dosyada saklanacaktır. Bu kayıtlar, eğitimin tanımını, toplam eğitim saatini, eğitime katılım oranlarını ve değerlendirme sonuçlarını içerecektir.

İşveren, işle ilgili tüm konularda çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlayacaktır. İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli organizasyon ve araç-gereçlerin sağlanması, tedbirlerin değişen koşullara uyarlanması ve mevcut durumun iyileştirilmesi, mesleki risklerin önlenmesi, bilgi ve eğitim verilmesi de dahil olmak üzere gerekli tedbirleri alır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4).

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

İşveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlikeli alanlara erişimini önlemek için gerekli tedbirleri alır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4).

İşveren, mesleki risklerin önlenmesine ilişkin faaliyetler de dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sağlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 5, 6 ve 7).

İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 8).

Çalışma ortamını, kullanılan maddeleri, iş ekipmanlarını ve çevre koşullarını önceden değerlendirerek çalışanları ve çalışma ortamını etkileyebilecek olası ve muhtemel acil durumları belirler ve olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlayıcı tedbirler alır. İşveren, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak için gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar ve acil durum planları hazırlar. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 11).

İşveren, çalışanların işyerlerini derhal terk edip güvenli bir yere gidebilmeleri için gerekli düzenlemeleri önceden yapar ve gerekli talimatları verir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 12).

İşveren, çalışanların sağlık kontrollerine ve sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışacak olanlar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten bir sağlık raporu olmadan işe başlayamazlar. Sağlık gözetiminden kaynaklanan her türlü masraf işveren tarafından karşılanır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 15).

İşveren, tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutar, gerekli incelemeleri yapar ve raporlar hazırlar. Her kaza işverene bildirilir, araştırılır ve gelecekte tekrarlanmasını önlemek için gerekli önlemler alınır. Ayrıca, iş kazası, sakatlık ve meslek hastalığı gibi olumsuz etkilere yönelik çözümler üretilir (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 14).

İşveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini iş ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, bunlara ilişkin yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağanüstü durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye görevleri ve görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirir (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 16).

İşveren, her çalışanın sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim özellikle işe başlamadan önce, işyeri veya iş değişikliği, iş ekipmanı değişikliği veya yeni teknoloji uygulanması durumunda verilir. (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17).

05.10.2013 tarihli ve 28786 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Ek 4, Madde 53-67, proje çalışanlarına kantin, hijyen tesisleri ve uygun dinlenme alanları da dahil olmak üzere çalışmalarını için uygun olanaklar sağlanması gerektiğini belirtmektedir. 6331 sayılı İSG Kanunu, tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işlerle ilgili iş sağlığının temel koşullarını ve genel ilkelerini tanımlamaktadır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9). Bu işlerin listesi Türkiye Cumhuriyeti yasalarında yer almaktadır. Söz konusu listeye göre, atık su arıtma tesisleri, içme suyu iletim ve şebeke hatları, kanalizasyon sistemleri ve elektrik işleri ile ilgili inşaat işleri, nitelikleri gereği genellikle çok tehlikeli işler olarak sınıflandırılırken, atık ayırma (tehlikesiz) işleri tehlikeli olarak kabul edilmektedir. Kanun, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama ve sağlık ve güvenlik açısından potansiyel risk oluşturabilecek işler hakkında çalışanları bilgilendirme konusunda genel bir sorumluluk yüklemektedir. Alınacak önlemler, ilgili önleyici tedbirlerin alınmasının yanı sıra eğitim ve bilgilendirme kampanyalarını da içermelidir. Kanun, acil bakım ve hizmetler sunarak ve kazaları çözerek sağlık ve güvenlik programlarının düzenlenmesi ve yönetilmesine ilişkin gereklilikler içermektedir. Diğer gereklilikler arasında tehlikeli işyerlerine erişimin kontrolü, çalışanlara ücretsiz kişisel koruyucu ekipman sağlanması ve sağlık muayeneleri yer almaktadır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9-10-11). Ayrıca, İş Güvenliği Kanunu, çalışanların sağlık ve güvenlik konularında danışmanlık sürecine dahil olmalarını, riskler ve tehlikeler konusunda tavsiyelerde bulunmalarını ve farkındalık yaratmalarını sağlayan hükümler içermektedir (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 25). Ancak, çalışanların şikayetlerini işverene bildirmelerini sağlayan şikayet mekanizmasına ilişkin özel bir gereklilik bulunmamaktadır. Bu durum, Türk mevzuatı ile ÇSS2 arasında bir boşluk olarak değerlendirilebilir. Şikayet mekanizması bu belgede ayrıntılı olarak ele alınacaktır (bkz. Bölüm 10).

5 SORUMLU PERSONEL

İLBANK, işgücü ve İSG ile ilgili konuların izlenmesi de dahil olmak üzere tüm alt projeleri denetleyecek, izleyecek ve yönetecektir. Denetleyici danışman, bu görevi İLBANK adına yerine getirecektir. İLBANK aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bu İşgücü Yönetim Prosedürü'nün doğrudan istihdam edilen çalışanlara (danışmanlar dahil), taşeron işçilere ve varsa birincil tedarikçi çalışanlarına uygulanması,
- Alt projelerin inşasından sorumlu proje yüklenicilerinin, inşaat aşamasından önce bu İşgücü Yönetim Prosedürü'nü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planını benimsemesini sağlamak,

- İlgili ÇSG ve ulusal yasa ve yönetmeliklere uygun olarak İSG önlemlerinin uygulanmasından sorumlu bir İSG uzmanının atanması,
- İlgili ÇSG ve ulusal yasa ve yönetmeliklere uygun olarak İSG önlemlerinin uygulanmasının denetiminden sorumlu İSG uzmanının İLBANK tarafından Denetim Danışmanlık firmasında ve belediyelerde atanmasını sağlamak,
- Alt proje yüklenicilerinin, Sözleşme Genel Şartları ve Dünya Bankası Standart Tedarik Belgeleri'nde belirtilen ve ÇSS2 ile ulusal iş ve İSG mevzuatına uygun olarak sözleşmeli ve taşeron işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek,
- Alt proje yüklenicilerinin İşgücü Yönetim Prosedürü'nü uygulayıp uygulamadığını izlemek Prosedürler,
- Doğrudan istihdam edilen çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarının tutulup tutulmadığının izlenmesi,
- Alt işveren çalışanlarının işe alım süreçlerinin bu İşgücü Yönetim Prosedürü ve ulusal iş kanununa uygun olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla izlenmesi,
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı uyarınca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılanıp karşılanmadığının izlenmesi,
- Alt proje çalışanlarının Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca eğitimlerinin izlenmesi, alt proje çalışanları için bir şikayet mekanizmasının oluşturulması ve uygulanıp uygulanmadığının izlenmesi ve Çalışan Davranış Kuralları'nın uygulanıp uygulanmadığının izlenmesi.
- Denetleyici Danışman(lar), görevlerini İşveren (İLBANK) adına günlük/aylık veya belirli periyotlarda yerine getirecektir. Denetleyici Danışman(lar), ilgili denetim faaliyetleri için nitelikli uzmanlar istihdam edecek ve yüklenicilerin performansını aylık olarak İLBANK'a raporlayacaktır. Kepez Belediyesi, alt proje uygulama birimleri (PUB) kurmalıdır. Bu PUB, denetim danışmanının desteğiyle temsil görevlerini ve teknik/sözleşme yönetimi kontrol çalışmalarını yürütebilecek gerekli beceri ve yetkinliğe sahip belediye çalışanlarından oluşacaktır. Kepez Belediyesi'ne, alt projelerin uygulanmasıyla ilgili tüm konuları yönetebilecek personel sağlanmalıdır. İLBANK ve Kepez Belediyesi arasındaki alt proje mali anlaşmalarında belirtildiği gibi, PUB, alt projelerin etkin yönetiminden sorumlu olacaktır. İLBANK, değerlendirme komitelerinde Kepez Belediyesi'ni temsil ederek yatırım ve Teknik Destek bileşenleri için ihale dokümanlarını hazırlayacak ve değerlendirecektir. Ancak, ilgili alt projeler için sözleşme makamı Kepez Belediyesi olacaktır. Bu nedenle, belediye denetim danışmanlarının yardımıyla aşağıdaki faaliyetler gerçekleştirilecektir. • Doğrudan istihdam edilen çalışanlar (danışmanlar dahil), taşeron çalışanlar ve varsa birincil tedarikçiler için bu İşgücü Yönetim Prosedürünün uygulanması:
- Alt projelerin inşasından sorumlu alt proje yüklenicilerinin, inşaatın başlamasından önce bu İşgücü Yönetim Prosedürünü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planını benimsemelerini sağlamak; Alt proje yüklenicilerinin, Dünya Bankası Standart Tedarik Belgeleri, ÇSS2 ve ulusal İşgücü ve İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki genel sözleşme koşullarına uygun olarak sözleşmeli ve taşeron çalışanlara karşı yükümlülüklerini yerine getirmelerini izlemek;
- Alt proje yüklenicilerinin İşgücü Yönetim Prosedürünü uygulamalarını izlemek;

- Doğrudan istihdam edilen çalışanların işe alım ve kayıt süreçlerini düzenlemek;
- Sözleşmeli çalışanların işe alım süreçlerinin İşgücü Yönetim Prosedürü ve ulusal İş Kanunu'na uygunluğunu izlemek;
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı'na uygun olarak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılanmasını izlemek;
- Alt proje çalışanlarının ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun olarak eğitim almasını sağlamak;
- Proje çalışanları için bir Şikayet Mekanizması kurulmasını sağlamak ve uygulanmasını izlemek;
- Çalışan Davranış Kuralları'nın uygulanmasını izlemek. Yasal gerekliliklere ve İLBANK İşgücü Yönetim Prosedürü'ne ek olarak, proje yüklenicileri ayrıca aşağıdakilerden de sorumlu olacaktır:
- Projeye özgü İşgücü Yönetim Prosedürü ve iş sağlığı ve güvenliği planlarını uygulamak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek için nitelikli sosyal, iş ve iş güvenliği uzmanlarının istihdamı veya atanması,
- Sözleşmeli ve alt yüklenici işçilere uygulanacak işgücü yönetim prosedürünü ve iş sağlığı ve güvenliği planını benimsemek. Bu prosedür ve planlar, inşaat öncesi aşamaya geçmeden önce yükleniciler tarafından incelenmek ve onaylanmak üzere İLBANK'a sunulmalıdır.
- Alt yüklenicilerin iş gücü yönetimi prosedürlerine ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planlarına uyumunu denetlemek,
- Alt yüklenici işçilerin işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak,
- Bu iş gücü yönetimi prosedürlerinin ulusal iş hukukuna uygun olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla alt yüklenici işçilerin istihdam süreçlerini izlemek,
- Alt yüklenici işçilere iş tanımını ve istihdam koşullarını açık bir şekilde açıklamak,
- Çalışan şikayet mekanizmalarını geliştirmek ve uygulamak ve sözleşmeli ve alt yüklenici işçilerden gelen şikayetleri ele almak,
- İş gücü ve iş sağlığı ve güvenliği performansının düzenli olarak izlenmesi ve raporlanması için bir sistem oluşturmak,
- Çalışanlara düzenli oryantasyon (sosyal oryantasyon dahil) ve yasal olarak gerekli sağlık ve güvenlik eğitimleri sağlamak,
- Tüm sözleşmeli ve alt yüklenici işçilerin işe başlamadan önce Davranış Kuralları'nı okuyup imzalamasını sağlamak.

6 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Bu bölüm, alt projenin inşaat öncesi ve inşaat aşamalarında uyulması gereken temel ilke ve yönergeleri özetlemektedir. İnşaat sözleşmesi imzalandıktan sonra bu bölüm gerektiğinde güncellenecek ve revize edilecektir.

6.1 Yüklenicinin Sorumluluğu

Yükleniciler, İş Ahlakı Kuralları'nı benimseyip uygulayacaktır. İş Ahlakı Kuralları, Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (CSİ/CT) konularını ele alan tedbirleri de içerecektir. Yükleniciler ayrıca, İş Ahlakı Kuralları'nı inceleme ve onay için İLBANK'a sunacaktır. İş Ahlakı Kuralları, şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. İş Ahlakı Kuralları'nın içeriği, Dünya Bankası Standart İhale Dokümanları'nda yer almakta olup, inceleme ve onay için İLBANK'a sunulacaktır.

Yüklenicilerin, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki performansları hakkında periyodik olarak bilgi vermeleri gerekecektir. Bu bilgiler, yüklenicilerin aylık raporuna eklenecek ve İLBANK tarafından incelenecektir.

Ayrıca, yükleniciler, ilgili bakanlıklar - Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Türkiye Sağlık Bakanlığı - tarafından yürütülen tüm teftiş ve denetimler hakkında İLBANK'a rapor verecektir. İş denetimlerinin bulguları, talep üzerine İLBANK'a ve Dünya Bankası'na sunulacaktır.

6.2 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)

Ulusal iş kanunu, ÇSS2 ve Dünya Bankası Standart Tedarik belgesinin ilgili hükümlerine uygun olarak, tüm yükleniciler ve alt yükleniciler, şantiyeyi çalışanları ve toplulukları olası İSG risklerine karşı uygun şekilde koruyacak şekilde

yönetecektir. Yükleniciler tarafından hazırlanacak İSG planına asgari olarak aşağıdaki İSG standart gereklilikleri dahil edilmelidir:

- Risk Değerlendirme Prosedürü,
- Tehlikeli işler için çalışma izni (yüksekte çalışma, sıcak çalışma, canlı hatlarda çalışma, kapalı alanlarda çalışma),
- Yaşamı tehdit eden işler için altın kurallar,
- Acil müdahale prosedürü,
- Düşme önleme ve yüksekte çalışma,
- Kazı güvenliği, merdiven ve iskele güvenliği; kaynak ve kesme güvenliği; vinçler, yük asansörleri ve forklift güvenliği; elektrikli alet ve el aleti güvenliği,
- Kimyasal ve havadaki kirlenmelerin (toz, silika ve asbest dahil) solunmasının önlenmesi; Elektrik güvenliği (tehlikeli voltaj kontrolü, kilitleme/etiketleme, enerji doğrulama, güvenli mesafe çalışması, kablolama ve tasarım koruması, topraklama, devre koruması, ark parlaması koruması, elektrik güvenliği, KKD ve yalıtım araçları); acil durum iletişimi; gürültü ve titreşim güvenliği; çelik montaj güvenliği; yangın güvenliği; malzeme taşıma güvenliği; beton ve duvar güvenliği,
- İSG eğitimi
- İşe alınmama politikası.

Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Planları, diğer hususların yanı sıra şunları içermelidir: proje yöneticisi, sözleşme yöneticisi, İSG personeli, ustabaşılar ve İSG sorumlulukları olan iş tanımlarına sahip tüm çalışanlar dahil olmak üzere tüm personeli kapsayan bir İSG yükümlülük şeması, inşaat yüklenicileri tarafından tanımlanacaktır.

Yükleniciler, İSG programının uygulanmasından ve denetlenmesinden sorumlu olacak kendi İSG personeli atayacaktır.

Kişisel koruyucu ekipman ve diğer önleyici tedbirler çalışanlara ücretsiz olarak sağlanacaktır.

Tüm çalışanlar, hayati tehlike arz eden işlerde Altın Kurallara (İSG kuralları hiçbir koşulda ihlal edilemez) kesinlikle uyacak ve sözleşme, uygulamayı destekleyen bir yaptırım mekanizması içerecektir. Yükleniciler, iş yerinde önleyici ve koruyucu tedbirler alacak ve DSÖ'nün COVID-19 yönergelerine uygun olarak çalışan eğitimleri düzenleyecektir.

Çalışanların, İLBANK'ın, yüklenicilerin ve tüm alt yüklenicilerin temsilcilerinden oluşan bir inşaat İSG komitesi bulunacaktır.

Önleyici tedbirleri, sapmaları ve uygunsuzlukları, kazaları ve düzeltici faaliyetleri görüşmek üzere iki haftada bir İSG toplantıları düzenlenecektir.

Yükleniciler, İSG uygulamalarına uygunluğu doğrulamak için şirket içi İSG anketleri ve denetimleri gerçekleştirecektir. Uygunsuzluklar belgelenecek ve İLBANK'a bildirilecektir. Uygunsuzlukların giderilmesi için bir süre belirlenecek ve uygulanacaktır.

İşe başlamadan önce günlük İSG brifingleri ve güvenlik grubu toplantıları düzenlenecek, her iş için tehlikeler ve önleyici tedbirler vurgulanacaktır. Yükleniciler, bir veya daha fazla iş günü kaybına neden olan tüm kaza ve hastalıkları ve şantiyede meydana gelebilecek ölüm veya ciddi yaralanmaları belgeleyecek ve İLBANK'a bildirecektir. Sahada ilk yardım için gerekli ekipman, daha ciddi yaralanmalar durumunda tıbbi tedavi için önceden onaylanmış bir sağlık tesisi ve yaralı işçilerin uygun şekilde taşınmasını sağlayacak araçlar bulunmalıdır.

Yükleniciler, sahaya yalnızca yetkili personelin girmesine izin verecek ve çalışanların eğitim standartlarına ve geçerli yasal gerekliliklere uygun olarak eğitim ve akreditasyon gerekliliklerini karşıladığından emin olacaktır (kamyon şoförleri, vinç ve ekskavator operatörleri ile elektrikçiler akredite olmalıdır. Mesleki eğitim gereklilikleri listesi, 13.07.2013 tarihli ve 28706 sayılı resmi gazetede yayınlanan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıflarda Mesleki Eğitim Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak açıklanmıştır).

Çalışanlar, 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri de dahil olmak üzere, yüksekte çalışma, kapalı alanda çalışma vb. tehlikeli

işlerde çalışmak üzere eğitilmelidir. Tüm çalışanların şantiyeye girebilmeleri için asgari İSG eğitimini tamamlamaları zorunludur.

Çalışanların barınma yerlerinde, yükleniciler bu yerlerin iyi hijyen standartlarına sahip temiz içme suyu, temiz yataklar, tuvaletler ve duşlar, temiz odalar, iyi aydınlatma, dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırımdan korunma ve ayrı yemek pişirme ve yemek yeme alanlarına sahip olmasını sağlayacaktır. Erkek ve kadınlar için ayrı tesisler sağlanacaktır.

İLBANK ve/veya Denetim Danışmanı (İLBANK adına), en az ayda bir, tercihen haftada bir kez saha ziyaretleri de dahil olmak üzere yüklenicilerin İSG performanslarını periyodik olarak denetleyecektir. Bu denetimler, yukarıda belirtilen standartlara uyumu, kazaları, altın kuralların ihlallerini, önerileri ve devam eden düzeltici faaliyetlerin ilerlemesini kapsayacaktır. İLBANK, sözleşme(ler)ine, yüklenicilerin kaza sayısı ve kazalar nedeniyle kaybedilen gün sayısı, tekrarlanan uyumsuzluk sayısı, altın kuralların ihlalleri, ölümler ve ağır yaralanmalar ve uyum ihlallerine verilen cezalar gibi konularda rapor verme zorunluluğunu ekleyecektir.

İLBANK, yüklenicilerin güvenlik planlarını ve prosedürlerini inceleyecek ve onaylayacaktır.

İLBANK, çevre, etkilenen topluluklar, halk veya projeyle ilgili çalışanlar üzerinde önemli olumsuz etkisi olan veya olması muhtemel herhangi bir olay veya kazayı 48 saat içinde Dünya Bankası'na bildirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, toplumdaki bireylerin projeyle ilgili yaralanmaları veya mal hasarları yer alabilir.

Ulusal İSG Kanunu'na göre, tüm işverenler, İSG ile ilgili herhangi bir olaydan sonraki 3 iş günü içinde Bakanlığa bildirimde bulunmak zorundadır. Özellikle, herhangi bir önemli çevresel veya sosyal olay (örneğin, ölümler, zaman kaybı olayları, çevresel sızıntılar vb.) durumunda, proje yüklenicileri İLBANK'ı 3 iş günü içinde bilgilendirmeli ve İLBANK da olaydan haberdar olur olmaz Dünya Bankası'nı bilgilendirmelidir. Kaynak analizi, alınan önlemler ve telafi önlemlerini içeren olay raporu 15 takvim günü içinde İLBANK'a sunulmalı ve İLBANK, olay raporunu 30 takvim günü içinde Dünya Bankası ile paylaşmalıdır.

İLBANK çalışanları saha ziyaretleri ve inşaat faaliyetleri denetimleri gerçekleştirebilir. Alt proje çalışanlarının yüksek sağlık ve güvenlik riski oluşturan faaliyetlerde bulunmaları beklenmemektedir. Mevcut ulusal İSG yasası, İLBANK personelinin sahadaki çalışmaları sırasında uygun kişisel koruyucu ekipman (KKD) kullanmasını gerektirmektedir. Bunlar arasında yüksek görünürlüklü yelekler, baretler, göz koruyucuları ve güvenlik botları bulunur (hava koşullarına ve çalışma faaliyetlerinin risklerine bağlı olarak ek KKD eklenebilir). Özel ekipman temini gerekmemektedir. İLBANK, proje uygulaması sırasında kullanılacak İLBANK araçları için geçerli trafik yönetimi gerekliliklerini belirleyecektir. Bunlar arasında, araçlarda ilk yardım çantalarının bulundurulması, araçların ve filonun periyodik muayenesi ve Türkiye'deki trafik ve sürüş gerekliliklerine (2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu) uygun olarak sürücülerin araç kullanırken güvenlik gerekliliklerinin sağlanması yer almaktadır.

6.3 İstihdam Şartları ve Koşulları

Türk İş Kanunu ve Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçeve Belgesi'nde belirtildiği gibi, alt proje çalışanlarının istihdamı ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayanacaktır. İşe alım, ücretlendirme, çalışma ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi gibi istihdam ilişkilerinin hiçbir alanında ayrımcılık yapılmayacaktır. Tüm çalışanlara adil davranılmasını sağlamak için aşağıdaki önlemler yükleniciler tarafından alınacak ve İLBANK ve varsa danışmanlar tarafından izlenecektir:

- İş Kanunu gerekliliklerine uygun işe alım prosedürleri şeffaf ve kamuya açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu'nda belirtilen diğer gerekçeler temelinde ayrımcılık yapılmayacaktır;
- İş başvuruları, alt yükleniciler de dahil olmak üzere proje yüklenicileri tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine göre değerlendirilecektir;
- İşe alım öncesinde iş tanımları belirlenecek ve her görev için gereken beceriler açıklanacaktır.
- Tüm çalışanlar, çalışma şartlarını ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmelere sahip olacak ve sözleşmenin içeriği kendilerine açıklanacaktır. Çalışanlar bir iş sözleşmesi imzalayacaklardır. İşyerlerinde çalışma şartları ve koşulları mevcut olacaktır;

- Etkilenen topluluklardan, yerleşim yerlerinden ve belediyelerden vasıfsız işçi alımı tercih edilecektir;
- Çalışanlara, planlanan fesih tarihinden en az bir ay önce fesih bildirimi yapılacaktır. 4857 sayılı Türk İş Kanunu'na göre, toplu işten çıkarmalar da dahil olmak üzere tüm işten çıkarmalar Kanunun 29. Maddesine tabi olacaktır;
- Sözleşmeli çalışanlar herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. İşe alım ücreti tahakkuk ettirilmesi halinde, bu ücret İşveren ("Yükleniciler") tarafından ödenecektir;
- İşveren ve çalışanın menşesine bağlı olarak, sözleşmeler her iki tarafın da anlayabileceği ilgili dilde hazırlanacaktır;
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çeken çalışanlara çalışma şartları ve koşulları hakkında sözlü bir açıklama yapılacaktır.
- İletişim dilinde herhangi bir sorun yaşanması beklenmemekle birlikte, farklı alt yükleniciler arasında koordinasyonun sağlanmasına ve olası dil farklılıklarının dikkate alınmasına özen gösterilecektir;
- Yabancı işçilerin, göçmenlerin, Türkiye'de çalışabilmelerini sağlayacak bir oturma iznine ihtiyaçları olacaktır.
- İLBANK, sözleşmelerinde tüm proje yüklenicilerinin (ve alt yüklenicilerin) personelinin 18 yaşında veya daha büyük olması gerektiğini belirtecektir.

6.4 İşgücü Akını ve Cinsiyete Dayalı Şiddet

Yüklenicilerin, Davranış Kuralları'na uyararak yerel topluluklarla iyi çalışma ilişkileri sürdürmeleri gerekecektir. Davranış Kuralları, alt yükleniciler ve tedarikçiler de dahil olmak üzere yüklenici tarafından işe alınan tüm kişilerin makul davranış standartlarına uygun hareket etmesini gerektirir. Davranış Kuralları, cinsiyete dayalı şiddet, cinsel istismar ve cinsel tacizle ilgili belirli politikalara uyulmaması da dahil olmak üzere, uyumsuzluk durumunda yaptırımlar (örneğin fesih) içermelidir.

- Davranış Kuralları, sade bir dille yazılmalı ve her çalışan tarafından imzalanarak şunları belirtmelidir:
- Sözleşmelerinin bir parçası olarak Davranış Kuralları'nın bir kopyasını almışlardır;
- Davranış Kuralları, işe başlamalarının bir parçası olarak kendilerine açıklanmıştır;
- Davranış Kuralları'na uymanın istihdamın zorunlu bir koşulu olduğu kabul edilmiştir; ve
- Davranış Kuralları'nın ihlallerinin işten çıkarılma veya yasal başvuru dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabileceği anlaşılmıştır.
- Davranış Kuralları'nın bir kopyası, toplumun ve projeden etkilenenlerin kolayca erişebileceği bir yerde sergilenmelidir. Yükleniciler, cinsiyete dayalı şiddet riskini şu şekilde ele almalıdır:
- Yerel topluluk üyelerine, özellikle de kadınlara karşı kabul edilemez davranışlardan kaçınma konusunda çalışanlara eğitim ve farkındalık yaratma zorunluluğu getirmek. Eğitim tekrarlanabilir;
- Çalışanları, cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddeti cezalandırılabilir bir suç haline getiren ulusal yasalar hakkında bilgilendirmek;
- Cinsiyete dayalı şiddet şikayetlerinin soruşturulmasında kolluk kuvvetleriyle iş birliği yapmak için bir politika benimsemek;
- Cinsiyete dayalı şiddet, cinsel istismar ve işyerinde cinsel tacizle ilgili şikayetleri/sorunları tespit etmek için bir sistem uygulamak.

7 ÇALIŞMA YAŞI

Türk yasalarına göre, 18 yaşın altındaki çalışanların tehlikeli işlerde çalışmasına izin verilmemektedir ve inşaat işleri de tehlikeli iş olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, 18 yaşın altındaki çalışanlar inşaat işlerinde çalıştırılmaz. Bir devlet kurumu olan Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, yasal yaşın altındaki kişilerin kuruluşta çalışmasına izin vermemektedir. Bu nedenle, alt projeye ilgili olarak çocuk işçiliği riski beklenmemektedir.

Alt proje yüklenicileri, tüm çalışanların yaşlarını doğrulamaktan sorumludur. Çalışanlar, doğum belgeleri, kimlikler, pasaportlar veya ehliyetler dahil olmak üzere resmi belgeleri kuruluşa sunmaktan sorumludur.

Alt projede bir reşit olmayan kişinin çalıştığı tespit edilirse, çocuğun çıkarları gözetilerek, iş sözleşmesinin veya istihdamının derhal feshedilmesi için önlemler alınacaktır.

8 ŞARTLAR VE KOŞULLAR

İLBANK çalışanlarına uygulanacak hüküm ve koşullar, 4857 sayılı Türk İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu uyarınca hazırlanan ve İLBANK çalışanlarının haklarını içeren İLBANK İnsan Kaynakları Politikası'nda yer almaktadır. Bu kurum içi çalışma kuralları ve yönetmelikleri, projeye atanan İLBANK çalışanları (doğrudan istihdam edilen çalışanlar) için özel olarak geçerli olacaktır. İSG, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın önlenmesine ilişkin ÇSS gereklilikleri kamu görevlileri için de geçerlidir.

Danışman olarak doğrudan istihdam edilen çalışanlar için hüküm ve koşullar, İş Kanunu uyarınca bireysel iş sözleşmeleriyle belirlenecektir.

İLBANK, Genel Müdürlük ve Ev Hizmetleri Birimlerinde toplam 2.577 personel çalışmakta olup, bunların 1.151'i Genel Müdürlükte, 1.426'sı Ev Hizmetleri Birimlerinde görev yapmaktadır. 1.242 personel idari hizmetlerde, 1.226 personel ise teknik hizmetlerde görev yapmaktadır. İLBANK çalışanı olarak doğrudan istihdam edilen çalışanlar için haftalık 45 saatlik çalışma süresi belirlenmiştir.

Tüm alt proje çalışanları, altı günlük kesintisiz çalışma süresinin sonunda en az bir gün (24 saat) dinlenme hakkına sahiptir.

İşveren (inşaat yüklenicisi) ile çalışan arasındaki iş sözleşmeleri, Türkiye'deki yasal gerekliliklere uygun olmalı ve iş tanımını, çalışma saatlerini, çalışma koşullarını ve ücret seviyesini (fazla mesai ücretleri dahil) içermelidir. Ayrıca, çalışanların bir uyuşturucu ve alkol kullanım politikası ve bir Davranış Kuralları imzalamaları gerekmektedir. Sözleşmenin bir kopyası her iki tarafça imzalanacak ve bir kopyası çalışana verilecektir. İşveren, çalışanların İş Kanunu'nda belirtilen şekilde yılda 270 saati aşmamak üzere fazla mesai yapmasını isteyebilir. Ayrıca, çalışanın fazla mesai izni, İş Kanunu'nun gerektirdiği şekilde her yılın Ocak ayında alınmalıdır.

Alt proje yüklenicileri, bu iş gücü yönetim prosedürünü sözleşmelerinin bir parçası olarak kabul edecek olan alt yüklenici çalışanlar için şart ve koşulları belirleyecektir. Bu şartlar ve koşullar, asgari düzeyde, bu işgücü yönetimi prosedürü, Türk İş Kanunu (No. 4857), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No. 6331) ve Dünya Bankası Standart Tedarik Belgelerinin Genel Koşulları ile uyumlu olacaktır.

9 ŞİKAYET MEKANİZMASI

Türk İş Kanunu, işveren düzeyindeki çalışanlar için bir Şikayet Mekanizması (ŞM) içermemektedir. Çalışanlar, şikayetlerini yasal sistem (mahkemeler) veya Cumhurbaşkanlığı ŞM sistemi (aşağıya bakınız) veya Çalışma Bakanlığı yardım hattı numarası gibi devlet tarafından belirlenen şikayet kanalları aracılığıyla iletebilirler. İletilen bu şikayetler daha sonra, şikayetleri ele almaktan ve ŞM'lerdeki şikayetlerin durumu hakkında İLBANK'a rapor vermekten sorumlu işverenlere iletilir.

PUB, doğrudan çalışanlar için işyeri sorunlarını ele almak üzere bir şikayet mekanizması geliştirecek ve uygulayacaktır. Çalışan ŞM'nin detayları aşağıda belirtilmiştir.

9.1 Amaç ve Kapsam

Proje düzeyindeki ŞM, aşağıdaki amaçlara hizmet edecek bir mekanizma olarak tasarlanmıştır:

- Alt projeyi etkileyen sorunların belirlenmesini ve tarafsız, zamanında ve etkili bir şekilde çözülmesini sağlamak;
- Doğrudan çalışanların işyeri sorunlarını ele almaları için kanallar sağlamak;

Etkili bir ŞM'nin varlığı aynı zamanda şu amaçlara da hizmet edecektir: dış müdahale, yolsuzluk veya kötü yönetim gibi çatışmaları ve riskleri azaltmak; proje faaliyetlerinin ve sonuçlarının kalitesini iyileştirmek; ve proje prosedürlerinin ve uygulama süreçlerinin güçlü ve zayıf yönleri konusunda proje yönetimi için önemli bir geri bildirim ve öğrenme mekanizması görevi görmek.

9.2 Çalışan ŞM Yapısı

PUB, yüklenicilerin, alt yükleniciler de dahil olmak üzere, işlerin başlamasından önce iş gücü için bir şikayet mekanizması geliştirmelerini ve uygulamalarını zorunlu kılacaktır. İnşaat yüklenicileri, inşaat işlerinin başlamasından önce, işçilerin şikayet mekanizmasının ayrıntılı bir açıklamasını içeren işgücü yönetimi prosedürlerini hazırlayacaktır.

İşçilerin şikayet mekanizması şunları içerecektir:

- Şikayet Formu (EK 2), öneri kutuları, e-posta, telefon yardım hattı gibi şikayetleri alma prosedürü;
- Şikayetlere yanıt verme ve vakaları çözme için öngörülen zaman dilimleri;
- Şikayetlerin zamanında çözümünü kaydetmek ve izlemek için bir şikayet kayıt takip tablosu;
- Şikayetleri almak, kaydetmek, iletmek ve çözmekten sorumlu bir birim.

Denetim Danışmanı, yüklenicilerin şikayet kayıtlarını ve çözümlerini izleyecek ve bunları aylık ilerleme raporlarında PUB' a bildirecektir. Süreç, Şikayet Mekanizması projesinden sorumlu olan PUB temsilcisi olan Şikayet Mekanizması Odak Noktası tarafından izlenecektir. Çalışanların şikayet mekanizması, tüm alt proje çalışanlarına verilecek personel alım eğitimlerinde açıklanacaktır. Mekanizma aşağıdaki ilkelere dayanacaktır:

- Süreç şeffaf olacak ve çalışanların endişelerini dile getirmelerine ve şikayetlerini iletmelerine olanak tanıyacaktır;
- Şikayetlerini dile getirenlere karşı herhangi bir ayrımcılık yapılmayacak ve şikayetler gizlilik içinde ele alınacaktır;
- Anonim şikayetler, kaynağı bilinen diğer şikayetlerle aynı şekilde ele alınacaktır; ve
- Yönetim, şikayetleri ciddiye alacak ve zamanında ve uygun şekilde yanıt verecektir.

Şikayet mekanizmasının varlığına ilişkin bilgiler, tüm proje çalışanları (kadrolu ve sözleşmeli) tarafından ilan panoları, "öneri/şikayet kutuları" ve gerektiğinde diğer araçlar aracılığıyla kolayca erişilebilir olacaktır. Alt proje çalışanları, duyuru panoları, "öneri/şikayet kutuları" ve gerektiğinde diğer araçlar aracılığıyla şikayet mekanizmasının varlığı hakkında bilgilendirilecektir. Projenin bir iş gücü şikayet mekanizması bulunmakla birlikte, iş gücü sorunları ve projenin genel yönetimi ve uygulanmasıyla ilgili şikayet, geri bildirim, soru, öneri veya memnuniyet bildirmek için diğer şikayet mekanizmaları (CİMER, İLBANK ve Kepez Belediyesi) kullanılmaktadır. Alt proje tarafından finanse edilen ve desteklenen alt projelerle ilgili sorunlar ve ayrıca şunlar:

- Kötü yönetim, proje fonlarının kötüye kullanımı veya yolsuzluk uygulamaları,
- Çocuk işçiliği, toplum/alt yüklenici çalışanların sağlığı ve güvenliği, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve çevre sorunları dahil olmak üzere Proje politikalarının, yönergelerinin veya prosedürlerinin ihlali,
- Alt projenin uygulama yöntemlerinden veya uygulamayla ilgili diğer süreç ve bileşenlerden memnun olmayan paydaşların ve diğer etkilenen tarafların şikayetleri ve soru, öneri ve övgüler dahil olmak üzere genel geri bildirimler. Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Tacizle Mücadele: Alt proje faaliyetlerinden kaynaklanan risk düşük olsa da, çalışanlar için Şikayet Mekanizması cinsel istismar ve tacizle ilgili şikayetleri ele alacaktır. Ülkenin yasal gerekliliklerine uygun olarak bir cinsel istismar ve taciz/cinsel taciz iletişim kanalı oluşturulacak ve güncellenecektir. ŞM, Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz konularının gizli bir şekilde bildirilmesi ve güvenli ve etik bir şekilde belgelendirilmesi için mekanizmalara sahip olacaktır. Ayrıca, Şikayet Mekanizması, mağdurun onayıyla cinsel istismar ve taciz/cinsel taciz şikayetlerinin hem İLBANK'a hem de Dünya Bankası'na derhal iletilmesini sağlayacak süreçlere sahip olacaktır.

Alt proje çalışanları için şikayet mekanizması, çalışanların şikayetlerini ele almak için başka herhangi bir yargı mekanizmasını kullanmasını engellemeyecektir.

Alt projede yer alan Şikayet Mekanizması seviyeleri aşağıdaki gibidir:

9.2.1 Ulusal düzeyde ŞM

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ("Madde 11 - Kurum ve kuruluşlar, talep edilen bilgileri 15 iş günü içinde sağlamak zorundadır. Ancak, talep edilen bilgi veya belgenin başvuru alan kurum veya kuruluş içindeki başka bir birimden temin edilmesi, başka bir kurumun görüşünün alınması veya başvurunun kapsamının birden fazla kurumu ilgilendirmesi

halinde; 30 iş günü içinde erişim sağlanacaktır. Bu durumda, başvuru sahibine 15 iş günü içinde süre uzatımı ve gerekçeleri yazılı olarak bildirilir.”). Kamu kurumlarıyla ilgili her türlü talep ve şikâyet, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığıyla alınmaktadır. Bu kanaldan yapılan talepler, kamu kurumlarındaki CİMER sorumlu bağlantıları aracılığıyla yönetilmektedir. Kepez Belediyesi'nde şikâyeti alan, ilgili taraflara yönlendiren, süreci takip eden ve şikâyetin kapatılmasına yardımcı olan CİMER sorumlu personeli bulunmaktadır.

Bu alt proje kapsamında, Kepez Belediyesi'nin CİMER mekanizması şikâyet sahiplerinin kullanımına sunulacaktır. Alt proje ile ilgili herhangi bir şikâyet alınması halinde, Kepez Belediyesi'ndeki CİMER sorumlu personeli bunu İLBANK'taki alt projenin ŞM noktasına iletecektir.

9.2.2 Kepez Belediyesi ŞM

Kepez Belediyesi, çalışanlarının, yüklenicilerinin ve paydaşlarının işyeriyle ilgili endişelerini ve şikâyetlerini dile getirebilecekleri yerinde Şikâyet Mekanizmaları'na sahiptir. Bu amaçla, binaların çeşitli bölümlerinde "İstek ve Şikâyet Kutuları" bulunmaktadır. Ayrıca, Kepez Belediyesi Beyaz Masası (444 6 007) aracılığıyla yazılı dilekçe yoluyla talep, şikâyet ve öneriler alınabilir. Her türlü istek, öneri veya şikâyet, Kepez Belediyesi web sitesindeki "İletişim" bölümünden gönderilebilir. Ayrıca, tüm personel talep, öneri veya şikâyetlerini Belediye yönetimiyle paylaşabilir.

Alt projeden kredi alan Kepez Belediyesi, şikâyetleri almak ve çözmekten sorumlu bir irtibat kişisi atamaktan sorumlu olacaktır. Kepez Belediyesi irtibat kişisi, alt projeye ilgili tüm talep, şikâyet ve önerilerin kayıtlarını tutmak ve Kepez Belediyesi Yönetimi'ne iletmekten sorumlu olacaktır. Belediye yönetimi, şikâyetleri 15 iş günü içinde zamanında çözmekle yükümlüdür. Kepez Belediyesi'nin odak noktası, Şikâyet Mekanizması'nı izleyecek ve takip edecek ve ayrıca İLBANK'a bilgi sağlayacaktır.

9.2.3 İLBANK ŞM

İLBANK, resmi talep ve şikâyetleri Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığıyla alır. İLBANK, CİMER dışında, resmi dilekçeler veya çevrimiçi web kanalları aracılığıyla da resmi şikâyetler alabilir.

Projenin şikâyet mekanizması odak noktası olarak görev yapacak bir uzman atanacak ve bu uzman, Dünya Bankası gerekliliklerine uygun olarak mevcut tüm Şikâyet Mekanizmaları aracılığıyla projeye ilgili şikâyetleri alacaktır. Şikâyet Mekanizması ayrıca CİMER aracılığıyla anonim şikâyetlerin iletilmesine de olanak sağlayacaktır.

Ayrıca, alt projede çalışan İLBANK personelinin talep, şikâyet ve önerileri, dahili şikâyet web sitesi aracılığıyla veya yazılı olarak İLBANK Personel Birimi'ne iletilir. Bu şekilde alınan talep, şikâyet ve öneriler 20 iş günü içinde değerlendirilir. Değerlendirme sonuçları, şikâyet sisteminde dahili olarak listelenir ve çalışanlar tarafından kendi intranetleri aracılığıyla erişilebilir.

9.3 İtiraz Mekanizması

Şikâyet hala çözülmezse, şikâyetçi alt proje bünyesindeki merkezi Şikâyet Mekanizması'nın daha üst bir birimine başvurabilir/itiraz edebilir. Karardan memnun kalmazsa, şikâyetini ilgili mahkemeye sunabilir. Alt proje çalışanlarının şikâyet mekanizması, çalışanların başka herhangi bir yargı mekanizmasını kullanmasını engellemeyecektir.

9.4 ŞM İletişimi ve Süreci

Alt projenin Şikâyet Mekanizması ile ilgili bilgiler, katılımcı paydaşlarla yapılacak ilk geri bildirim görüşmeleri kapsamında duyurulacaktır. Şikâyet Mekanizması ile ilgili bilgiler, Türkçe bir broşür aracılığıyla ve İLBANK web sitesinde çevrimiçi olarak yayınlanacaktır.

9.5 Şikâyetlerin İzlenmesi ve Raporlanması

PUB'nin Şikâyet Mekanizması odak noktası şunlardan sorumlu olacaktır:

- Şikâyetlerin sayısı, içeriği ve durumu ile ilgili şikâyetleri çözmek, odak noktalarından nitel verileri toplayıp analiz etmek ve bunları tek bir proje veritabanına yüklemek;

- Çözülmemiş sorunları izlemek ve bunları çözmek için önlemler önermek;
- Şikayet mekanizmaları hakkında altı ayda bir İLBANK'taki alt proje koordinatörüne bir rapor sunmak

Kepez Belediyesi tarafından sunulacak raporlar, aşağıdaki konularda güncel bilgiler sağlayan bir Şikayet Mekanizması bölümü içerecektir:

- Şikayet Mekanizması uygulama durumu
- Alınan şikayet sayısı (başvurular, öneriler, şikayetler, talepler, olumlu geri bildirimler) hakkında nitel veriler, çözülen şikayet sayısı;
- Şikayet türleri ve yanıtları, iletilen sorunlar ve çözülemeyen şikayetler hakkında nicel veriler; ve alınan düzeltici önlemler.

10 YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

İLBANK, tedarik ve sözleşme süreçlerinde işgücü ve mesleki sağlık ve güvenlik gerekliliklerini içeren Dünya Bankası'nın 2017 Standart Tedarik Belgelerini (STB) kullanacaktır.

Kepez Belediyesi, Dünya Bankası kredi başvuru süreçlerinin koordinasyonu, uygulanması, izlenmesi ve raporlanmasından birincil olarak sorumlu olacaktır. İLBANK'ta bulunan İrtibat Birimi, bu İYP' de belirtilen İşgücü ve Çalışma Koşulları ile ilgili ÇSS2 gerekliliklerine uyum da dahil olmak üzere alt projenin genel yönetimi ve denetiminden sorumlu olacaktır. İnşaat sözleşmesi, Kepez Belediyesi ile yüklenici arasında imzalanır. Alt yüklenici işçileri istihdam edecek yükleniciyi seçme sürecinin bir parçası olarak,

İLBANK, Kepez Belediyesi ve/veya denetleyici danışman aşağıdaki bilgileri inceleyecektir:

- İş teftiş kurumları ve diğer uygulama kurumlarından gelen raporlar da dahil olmak üzere, mevcut iş hukuku ihlallerine ilişkin şirket kayıtları ve resmi belgeler gibi resmi kayıtlardaki bilgiler;
- İşletme ruhsatları, tescil belgeleri, izinler ve onaylar;
- İş yönetimi prosedürleri gibi İSG konuları da dahil olmak üzere iş yönetimi sistemi hakkında bilgiler; • İşgücü yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği personelinin belirlenmesi, nitelikleri ve sertifikaları;
- Gerekli işi yapmak için işçilerin sertifikaları/izinleri/eğitimleri;
- İş sağlığı ve güvenliği ihlalleri ve iade kayıtları;
- Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkililere yapılan bildirimler;
- Yasal olarak gerekli işçi hakları kayıtları ve işçilerin ilgili programlara kayıtlarının belgeleri (eğitim kayıtları, mesleki sertifikalar, risk değerlendirmeleri);
- Çalışılan saatler ve yapılan ödemeler dahil olmak üzere işçi bordro kayıtları;
- İş güvenliği komitesi üyelerinin kimlikleri ve toplantı kayıtları; ve
- ÇSS2 ile ilgili hüküm ve koşulların dahil edildiğini gösteren, yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan önceki sözleşmelerin kopyaları.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve Türk mevzuatında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir. Kepez Belediyesi, inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankası İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği belgelerini kullanacak ve sözleşmeler, iş sağlığı ve güvenliği ve diğer gerekliliklere uyulmaması durumunda uygulanacak çözümleri içerecektir. Çözümler arasında stopaj vergisi ödemesi, sözleşmenin feshi ve çevresel, sosyal ve sağlık ve güvenlik performans garantisinin tamamının veya bir kısmının iptali yer almalıdır.

İLBANK, Kepez Belediyesi ve/veya Denetim Danışmanı, Yüklenicinin sözleşmeli çalışanlara ilişkin performansını yönetecek ve izleyecek ve Yüklenicinin sözleşmesel anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) uymasına odaklanacaktır. Bu, alt projeler veya şantiyeler için proje lokasyonlarının periyodik denetimlerini, incelemelerini ve/veya yerinde kontrollerini ve/veya Yüklenici tarafından toplanan işgücü yönetimi kayıtlarını ve raporlarını içerebilir.

- Yüklenicinin işgücü yönetimi kayıtları ve raporları şunları içerecektir:
- Üçüncü taraflar ve sözleşmeli çalışanlar arasındaki iş sözleşmelerinin veya düzenlemelerinin temsili bir örneği;
- Alınan şikayet kayıtları ve çözümleri;
- Afet ve kazalar dahil olmak üzere güvenlik denetimleri ve düzeltici önlemlerin uygulanmasına ilişkin raporlar;
- Ulusal yasalara aykırı olaylara ilişkin kayıtlar; ve
- Projeye ilgili iş gücü ve çalışma koşulları ile İSG'yi açıklamak üzere sözleşmeli çalışanlara verilen eğitim kayıtları.

11 TOPLUM ÇALIŞANLARI

Toplum hizmetlerinde çalışanlar alt projeye dahil edilmeyecektir.

12 BİRİNCİL TEDARİK ÇALIŞANI

İLBANK, inşaat çalışmaları sürecini denetleyecektir. Proje Yüklenicileri, yüklenici sözleşmelerinin Çevre, Sağlık ve Güvenlik (ÇSG) ile ilgili hükümlerine uygun olarak malzeme ve ekipmanların tedarik ve tedariklerinden sorumlu olacaktır. Bu sektörlerin çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma açısından önemli riskler taşıyıp taşımadığı bilinmemektedir. İhale süreci, Zorla Çalıştırma Performans Beyanı (geçmiş performansı kapsayan) ve Zorla Çalıştırma Performans Beyanı (zorla çalıştırmayı önleme, izleme ve raporlama taahhütlerini ve bu gerekliliklerin alt yüklenicilerine ve tedarikçilerine aktarılmasını kapsayan) gibi beyanların sunulmasını içerecektir.

Yerel tedarikçilerle çalışılması durumunda, yüklenicilerin, tedarikçilerin çocuk veya zorla çalıştırma kullanma veya işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakma konusunda önemli riskler olup olmadığını belirlemek için gerekli özeni gösterme prosedürlerini yerine getirmeleri gerekecektir.

Yabancı tedarikçilerle sözleşme yapılması durumunda, yüklenicilerin, tedarikçinin tedarik sürecinde çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlik konusundaki kurumsal gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığını ve bu konulardan herhangi biri nedeniyle suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırıma maruz kalıp kalmadığını sorgulamaları gerekecektir. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili herhangi bir riskin ortaya çıkması durumunda İLBANK, inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankası'nın uyumsuzluk çözümlerini kapsayan STB' yi kullanacaktır..

KAYNAKLAR

Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçeve Beyanı

Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standart 2 - Çalışma ve Çalışma Koşulları Yönetmeliği

Türk İş Kanunu ve İlgili Mevzuat

Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Mevzuat

5393 Sayılı Belediye Kanunu

EK 1

YÜKLENİCİ PERSONEL DAVRANIŞ KURALLARI

[Yüklenicinin adını girin] olarak biz, Yükleniciyiz. [İşverenin adını girin] ile [işlerin açıklamasını girin] için bir sözleşme imzaladık. İşler, [işlerin gerçekleştirileceği şantiye veya lokasyonu girin]'de gerçekleştirilecektir. Sözleşmemiz, cinsel sömürü, istismar ve cinsiyete dayalı şiddet konuları da dahil olmak üzere İşlerle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almak için önlemler uygulamamızı zorunlu kılmaktadır.

Bu Davranış Kuralları, İşlerle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almak için aldığımız önlemlerin bir parçasıdır. İşlerin gerçekleştirildiği Şantiyelerdeki ve diğer lokasyonlardaki tüm personelimiz, işçilerimiz ve diğer çalışanlarımız için geçerlidir. Ayrıca, alt yüklenici personeli ve İşlerin yürütülmesinde bize destek olan diğer tüm personel için de geçerlidir. Bu kişiler "Yüklenici Personeli" olarak anılır ve Davranış Kurallarına tabidir.

Bu Davranış Kuralları, tüm Yüklenici Personelinden beklediğimiz davranışları tanımlar. İşyerimiz, tehlikeli, saldırgan, taciz edici ve şiddet içeren davranışlara asla müsamaha gösterilmeyecek ve tüm bireylerin misilleme korkusu olmadan endişelerini dile getirmekte özgür olduğu bir çalışma ortamıdır.

ZORUNLU DAVRANIŞ

Yüklenici Personeli:

1. Görevlerini yetkin ve özenli bir şekilde yerine getirecektir;
2. Bu Davranış Kuralları'na ve diğer tüm geçerli yasa, yönetmelik ve gerekliliklere, Yüklenicinin diğer Personeli ve diğer tüm bireylerin sağlık, güvenlik ve refahını korumak için gerekli olanlar da dahil olmak üzere uyacaktır;
3. Aşağıdakiler de dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı sağlayacaktır:
 - a. Her bir kişinin sağlığı tehlikeye atmadan kontrolü altında çalışma alanlarının, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli bir şekilde yönetilmesi;
 - b. Gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması;
 - c. Kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlere ve nesnelere karşı uygun önlemlerin alınması;
 - d. Geçerli acil durum müdahale prosedürlerine uyulması.
4. Güvenli olmadığını veya sağlıksız olduğunu düşündükleri çalışma koşullarını bildirecek ve yaşamlarını veya sağlıklarını tehlikeye atabileceğini düşündükleri bir işyerlerinden ayrılacaktır;
5. Diğer insanlara saygılı davranmak ve kadınlar, engelliler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmamak;
6. Yüklenici veya İşveren Personeline karşı, istenmeyen cinsiyete dayalı taciz, cinsel taciz veya diğer istenmeyen sözlü veya fiziksel cinsel taciz de dahil olmak üzere herhangi bir cinsel tacizde bulunmamak;
7. Cinsel sömürde bulunmamak. Cinsel sömürü, bir başkasının cinsel sömürsünden maddi, sosyal veya siyasi kazanç elde etmek de dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, cinsel amaçlarla güç, yetki veya güvenin kötüye kullanılmasını ifade eder. Cinsel sömürü, Banka tarafından finanse edilen projelerde/çalışmalarda cinsel kazanç sağlamak amacıyla Mal, İş, Danışmanlık veya Danışmanlık hizmetlerine veya Danışmanlık gerektirmeyen hizmetlere erişimi ifade eder.

8. Cinsel istismarda bulunmamak. Cinsel istismar, cinsel ilişkiyle sonuçlanmayan, rıza dışı cinsel temas girişimini ifade eder. Mevcut bir evlilik durumu haricinde, 18 yaşın altındaki çocuklarla herhangi bir cinsel ilişkide bulunmamak; 9. Sağlık ve güvenlik konuları, Cinsel İstismar ve Cinsel İstismar (SSA) dahil olmak üzere Sözleşme'nin çevresel ve sosyal yönleri hakkında ilgili eğitim kurslarını tamamlayın;

10. Davranış Kuralları ihlallerini bildirin; ve

11. Davranış Kuralları ihlallerini bize veya İşverene bildiren veya [Alt Proje Şikayet [Telafl] Mekanizması]'nı kullanan hiçbir kişiye misilleme yapılmayacaktır.

SORUN BİLDİRİMİ

Herhangi bir kişi, bu Davranış Kuralları'nı ihlal ettiğine inandığı veya kendisini başka bir şekilde endişelendiren bir davranış gözlemlerse, sorunu derhal bildirmelidir. Bu, aşağıdaki yollardan biriyle yapılabilir:

1. [Yüklenicinin cinsiyete dayalı şiddet konularında deneyimli Sosyal Hizmet Uzmanının adını veya böyle bir kişi Sözleşme kapsamında görevlendirilmişse, Yüklenici tarafından görevlendirilen ilgili alanlarda deneyimli başka bir kişiyi girin] ile [] numaralı telefonda veya [] numaralı telefonda veya şahsen [] numaralı telefonda iletişime geçin; veya

2. [] numaralı telefonu arayın ve Yüklenicinin acil durum yardım hattına (varsa) bağlanmak için bir mesaj bırakın.

Yerel yasalar iddiaların bildirilmesini gerektirmedikçe, kişinin bilgileri gizli tutulacaktır. Şikayetler veya iddialar anonim olarak yapılabilir ve bu şikayetler uygun şekilde değerlendirilecektir. Olası tüm yanlış uygulama bildirimlerini ciddiye alıyor ve soruşturmalarımıza dayanarak uygun önlemleri alıyoruz. Şikayette bulunan kişiyi, uygun şekilde yardım için hizmet sağlayıcılarımıza yönlendireceğiz.

Bu Davranış Kuralları tarafından yasaklanan herhangi bir davranış hakkında iyi niyetle şikayette bulunan herhangi bir kişiye karşı misilleme yapılmayacaktır. Herhangi bir misilleme, bu Davranış Kuralları'nı ihlal etmiş sayılacaktır.

DAVRANIŞ KURALLARININ İHLALİNİN SONUÇLARI

Yüklenici Personeli tarafından bu Davranış Kurallarının herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, sözleşmenin feshi ve yasal başvuru da dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabilir.

YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN:

Bu Davranış Kurallarının anladığım dilde bir kopyasını aldım. Bu Davranış Kuralları ile ilgili herhangi bir sorum olduğunda [Yüklenicinin cinsiyete dayalı şiddet konusunda iletişim kişisi] ile iletişime geçebileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin Adı: [Adını girin]

İmza: _____

Tarih: (gün ay yıl): _____

Yüklenicinin yetkili temsilcisinin onay imzası:

İmza: _____

Tarih: (gün ay yıl): _____

ŞİKAYET FORMU

	KEPEZ BELEDİYESİ	
	GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALİ PROJESİ	
Formu Dolduran Kişi:		Tarih ve saat:
Görüşme Gündemi:		Referans No: Kepez Belediyesi-Proje Kodu-0001-2..
1. ŞİKAYETÇİ HAKKINDA BİLGİLER		
Adınız Soyadınız: <i>Şikâyetçinin bu şikâyetinin anonim olarak ele alınmasını talep etmesi halinde, bu şikâyet anonim olarak kayıt altına alınacak ve talebi karşılanacaktır.</i>		Şikayetin nasıl alındığı:
TC Kimlik Numarası:	Telefon / Ücretsiz Hat	☐
Telefon:	Yüz Yüze Görüşme	☐
Adres:	Web sitesi / E-posta	☐
E-posta:	Diğer (Açıklayın)	☐
Paydaş Türü		
Halk ☐	PEK ☐	Özel Girişim ☐
Ticaret Birliği ☐	STK ☐	
Çıkar Grupları ☐	Endüstriyel Dern ☐	İşçi Sendikası ☐
Medya ☐	Üniversite ☐	
2. ŞİKAYET HAKKINDA DETAYLI BİLGİ		
Şikâyetin tanımı:		

Şikayetçinin talep ettiği çözüm yöntemi	
Kayıt Yaptıran Adı Soyadı/İmzası	Şikayetçi Adı Soyadı/İmzası

ŞİKAYET KAPATMA FORMU

	KEPEZ BELEDİYESİ	
	GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALİ PROJESİ ŞİKAYET KAPATMA FORMU	
Referans formu:		
1. DÜZELTİCİ EYLEMİN BELİRLENMESİ		
1		☐
2		☐
3		☐
4		☐
5		☐
2. ŞİKAYETİ KAPATILMASI		
<i>Bu bölüm, "Şikayet Kayıt Formu"nda belirtilen şikayetin çözülmesi halinde şikayetçi tarafından doldurulacak ve imzalanacaktır.</i>		
Ad Soyad / Şikayetin Kapatılan Kişinin İmzası /Tarih	Adı Soyadı / Şikayet Sahibinin İmzası/Tarih	