



FRIT II – TÜRKİYE’NİN MÜLTECİLERDEN ETKİLENEN BÖLGELERİNDE BELEDİYE HİZMETLERİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ (P169996)

İLBANK İÇİN İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRÜ

ŞUBAT 2020

İçerik

İçerik	i
Tabloların Listesi	iii
Ekler	iv
Kısaltmalar.....	1
1 Giriş.....	2
2 Proje için İşgücü Kullanımı hakkında Genel Bilgiler	4
2.1 Proje Çalışanlarının Sayısı	4
Doğrudan İstihdam Edilen Çalışanlar:.....	4
Toplum Hizmeti Çalışanları:.....	6
2.2 Proje Çalışanlarının Özellikleri	7
2.3 İşgücü Gerekliliklerinin Zamanlaması	7
3 Temel Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi	10
3.1 Proje Faaliyetleri	10
3.2 Önemli İşgücü Riskleri	11
4 Çalışma Hukuku hakkında Genel Özet Bilgiler: Şartlar ve Koşullar	13
4.1 Çalışma Hukuku	13
4.2 Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği.....	13
4.3 Maaşlar ve Kesintiler.....	13
4.4 Çalışma Saatleri	14
4.5 Dinlenme Molaları	14
4.6 İzinler	15
4.7 Fazla Mesai Saati	16
4.8 İş Uyuşmazlıkları	16
4.9 Sendikal Haklar.....	17
4.10 Ayrımcılığın önlenmesi.....	17
4.11 Toplu Halde İşten Çıkarma	18
5 Çalışma Hukuku hakkında Genel Özet Bilgiler: İş Sağlığı ve Güvenliği	19
6 Sorumlu Personel.....	23
7 Politika ve Prosedürler	27
8 İstihdam Yaşı	34

9	Şartlar ve Koşullar	35
10	Şikayet Mekanizması	37
11	Yüklenici Yönetimi	40
12	Birincil Tedarik Çalışanları	42
	Referanslar	43

Tabloların Listesi

Tablo 1.1 Proje Tanımlarının Özeti	2
Tablo 2.1 Proje Çalışanları ile ilgili Genel Bilgiler	5
Tablo 10.1 Taşeron İşçilerin Şikayet Süreçlerine dair Sunulan Aşamalar	38

Ekler

- | | |
|------|-------------------------------|
| Ek 1 | Davranış Kuralları |
| Ek 2 | Çalışan Şikayet Formu - Örnek |

Kısaltmalar

AAT	Atık Su Arıtma Tesisi
AİKB	Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
CDŞ	Cinsiyete Dayalı Şiddet
ÇSS2	Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standart 2 – İşgücü ve Çalışma Koşulları
ÇSSG	Çevresel ve Sosyal Sağlık ve Güvenlik
ÇSYÇ	Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
DB	Dünya Bankası
DMA	İzole Ölçüm Bölgeleri
FRIT	Türkiye’deki Mülteciler için Mali Yardım Programı
FRIT II	Türkiye’nin Mültecilerden Etkilenen Bölgelerinde Belediye Hizmetlerinin İyileştirilmesi
IFI	Uluslararası Finans Kuruluşu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	İnsan Kaynakları
İLBANK	İller Bankası A.Ş.
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İUEU	İyi Uluslararası ve Endüstriyel Uygulamalar
KKE	Kişisel Koruyucu Ekipman
S&G	Sağlık ve Güvenlik
SCADA	Veri Tabanlı Kontrol ve Gözetleme Sistemi
Sos	Sosyal
STD	Standart Tedarik Dokümanları
Tİ	Halkla İlişkileri
TY	Teknik Yardım

1 Giriş

Bu Prosedür, Dünya Bankası tarafından finanse edilecek ve İLBANK tarafından yürütülecek Türkiye'nin Mültecilerden Etkilenen Bölgelerinde Belediye Hizmetlerinin İyileştirilmesi Projesinin inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamaları sırasında sağlanacak işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklamaktadır. Aşağıda listelenen tüm alt projelerde çalışanların adil muamele görmesi, ayrımcılığa uğramaması ve kendilerine eşit fırsatlar tanınmasına ilişkin adil ve eşit işgücü uygulamalarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işgücü ile ilgili risklere yol açabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu prosedür işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin uygunluk, raporlama, roller ve sorumluluklar, izleme ve eğitim bakımından gereklilikleri ve beklentileri açıklamaktadır. Bu prosedür İLBANK tarafından uygulanmaktadır ve tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. İLBANK'ın Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standart 2 "İşgücü ve Çalışma Koşulları" gerekliliklerine ve Türkiye işgücü, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği kanunlarına nasıl uyum sağlayacağını açıklamaktadır.

Bu prosedür potansiyel işgücü riskleri ve etkilerini değerlendirmekte ve bu risk ve etkilerin nasıl hafifletileceğini açıklamaktadır. İLBANK, proje yüklenicilerinin veya işgücü satın alan diğer araçların bu işgücü yönetim prosedürünü uygulamalarını sağlamak için çalışmalar yürütecektir.

Bu 'yaşayan' bir dokümandır ve detaylı bilgiler sağlandıkça güncellenecektir.

Aşağıdaki tablo bu İşgücü Yönetim Prosedürü'nün uygulandığı alt proje tanımlarının bir özetini vermektedir.

Tablo 1.1 Proje Tanımlarının Özeti

Hedef Bölge	No	Proje Tanımları - Projeler
Alt Proje 1: Adana	1-1	Kozan İmamoğlu Yedigöze İçme Suyu İletim Hattı
	1-2	Yedigöze Su Arıtma Tesisi

Hedef Bölge	No	Proje Tanımları - Projeler
	1-3	Kozan Pınargözü İçme Suyu İletim Hattı ve Şebeke
Alt Proje 2: Kahramanmaraş	2-1	Kahramanmaraş Kuzey Bölgeleri Entegre Katı Atık Projesi
	2-2	Kahramanmaraş (Merkez) İçme Suyu Projesi
	2-3	Kahramanmaraş (Merkez) Kanalizasyon ve Yağmursuyu Projesi
	2-4	Ceyhan Havzası Atık Su Arıtma Tesisleri Toplama hatları dahil olmak üzere 4 adet AAT yapımı: - Ekinözü AAT ve Kolektörler - Çağlayancerit AAT - Andırın AAT ve Kolektörler Göksun AAT ve Kolektörler
	2-5	Elbistan İçme Suyu Şebeke Projesi
	2-6	Elbistan İçme Suyu İletim Hattı
Alt Proje 3: Kayseri	3-1	Kayseri Atık Su Arıtma Tesis - Mevcut AAT'nin (2. aşama) genişletilmesi ve güneş enerjisi ile çamur kurutma tesisinin kurulması - Günlük 110.000 m ³ kapasiteli mevcut AAT'nin kapasitesi 183.000 m ³ /gün ve 1.4 milyon e.n. çıkarılacaktır.
Alt Proje 4: Konya	4-1	Akşehir Su Temin Projesi
	4-2	Ilgın Atıksu Arıtma Tesis Projesi
	4-3	Çumra Atıksu Arıtma Tesis Projesi
Alt Proje 5: Osmaniye	5-1	Osmaniye (Merkez) İçme Suyu Projesi
	5-2	Osmaniye (Merkez) Kanalizasyon Projesi

2 Proje için İşgücü Kullanımı hakkında Genel Bilgiler

2.1 Proje Çalışanlarının Sayısı

Projelerin ÇSS2’de tanımlandığı üzere aşağıdaki çalışan kategorilerini dahil etmesi beklenmektedir. Tahmin edilen proje çalışanları sayısı da aşağıda verilmiştir.

Doğrudan İstihdam Edilen Çalışanlar: Doğrudan istihdam edilen çalışanlar doğrudan projeye ilgili olarak çalışacak olan denetleme ve teknik rollerde İLBANK (Borçlu) çalışanlarını içerecektir. İLBANK çalışanları devlet memurudur, dolayısıyla ESS2’nin İSG, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın yasaklanması hakkındaki hükümleri İLBANK personeli için geçerli olacaktır. Ayrıca kendi mevcut iş sözleşmelerinin şart ve koşullarına tabi olmaya devam edeceklerdir. Doğrudan istihdam edilen çalışanların tahmini sayısı muhtemelen İLBANK’ın her bir Bölge Müdürlüğü ve/veya Genel Müdürlüğü’ndeki teknik ve mali birimlerinden alınacak 5 personeli geçmeyecektir. Doğrudan istihdam edilen çalışanların mevcut İLBANK’ın, Projede çalışmak üzere görevlendirilecek olan ilgili İLBANK Bölge Müdürlüğü’ndeki çalışanlarını içereceği tahmin edilmektedir.

İLBANK’ın ayrıca belirli alanlarda (örn. Tasarım gözden geçirilmesi, inşaat kontrollüğü, sosyal koruma tedbirleri, çevresel değerlendirme ve halkla ilişkileri) uzmanlaşmış bağımsız danışmanlar tayin etmesi de beklenmektedir. Bu danışmanlar verilen görev ve sorumluluklara dair özel iş tanımlarının yer aldığı bireysel sözleşmeler çerçevesinde istihdam edilmektedir. Danışmanlık hizmetlerinin seçiminde Dünya Bankası’nın Satınalma Kılavuzları uygulanacaktır.

Projeden yararlanacak belirli sayıda belediye personeli de inşaat işlerinin genel denetiminde görev alacaktır. Belediye çalışanlarının birçoğu devlet memurudur.¹

¹ Osmaniye ve Kahramanmaraş belediyeleri ve Adana, Kayseri, Kahramanmaraş ve Konya Su ve Kanalizasyon İdaresi. Belediyeler devlet memurlarını, sözleşmeli personelleri, daimi çalışanları ve geçici iş pozisyonlarında çalışacak işçileri istihdam etme hakkına sahiptir. Bu haklar 27 Kasım 2011 tarihli ve 28125 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İçişleri Bakanlığı’nın Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına dair Yönetmeliği uyarınca belirlenmektedir.

Taşeron işçiler: Taşeron işçiler proje yapım yüklenicileri ve alt yüklenicileri tarafından tayin edilen çalışanlardır. Projenin aşağıdaki aşamalarında görev alacaklardır:

- teknik tasarımların, proje dokümanlarının ve proje mal ve malzemeleri tedarikinin incelenmesini kapsayan yapım öncesi aşamalar,
- yapım faaliyetlerini, kurulum ve işletmeye alma öncesi süreçleri kapsayan yapım aşaması,
- tüm alt projelerin operasyonel faaliyetlerini ve ilgili belediyelere devredilmesini kapsayan işletmeye alma aşaması.

Tüm projelerde çalışanların toplam sayısının yapım süreci için yaklaşık 300-500 arası olduğu tahmin edilmektedir. Projelerin boyutu göz önünde bulundurularak, tek bir inşaat alanında 100'den fazla kişinin çalışması beklenmemektedir.

Proje kapsamında görevlendirilecek proje çalışanlarının sahip olması gereken özelliklere dair yapılacak değerlendirme (tahmini olarak) aşağıda Tablo 2.1 verilmiştir. Projenin yapımı için görevlendirilecek çalışanların tam sayısı (Tablo 1.1'de gösterilen her bir proje için) şu anda bilinmemektedir.

Tablo 2.1 Proje Çalışanları ile ilgili Genel Bilgiler

Çalışan Türü	Çalışan Sayısı	Yerel Çalışan	Yabancı Çalışan	18 Yaşından Küçük	Görevlendirme Zamanı	Meslek veya Beceri Türleri
İLBANK personeli	5	4	1	0	2019-2024	Teknik & Mali & Fayda Maliyet Analistleri
Kontrollük Danışmanları	10	10	0	0	2020-2024	Teknik Kadro: Proje Müdürü/ Mühendisler: Ç&Sos. SG Uzmanları
Faydalanıcı Kahramanmaraş Belediyesi	10-20	10-20	0	0	2020-2024	Teknik Kadro: Proje Müdürü/ Mühendisler: Ç&Sos., SG Uzmanları Kontrolörü, Daha Önceki
Faydalanıcı Osmaniye Belediyesi	10-20	10-20	0	0	2020-2024	Teknik Kadro: Proje Müdürü/ Mühendisler: Ç&Sos., SG Uzmanları Kontrolörü, Daha Önceki
Faydalanıcı Kahramanmaraş	10-20	10-20	0	0	2020-2024	Teknik Kadro: Proje Müdürü/

Çalışan Türü	Çalışan Sayısı	Yerel Çalışan	Yabancı Çalışan	18 Yaşından Küçük	Görevlendirme Zamanı	Meslek veya Beceri Türleri
Su ve Kanalizasyon İdaresi						Mühendisler: Ç&Sos., SG Uzmanları Kontrolörü, Daha Önceki
Faydalanıcı Kayseri Su ve Kanalizasyon İdaresi	10-20	10-20	0	0	2020-2024	Teknik Kadro: Proje Müdürü/ Mühendisler: Ç&Sos., SG Uzmanları Kontrolörü, Daha Önceki
Faydalanıcı Konya Su ve Kanalizasyon İdaresi	10-20	10-20	0	0	2020-2024	Teknik Kadro: Proje Müdürü/ Mühendisler: Ç&Sos., SG Uzmanları Kontrolörü, Daha Önceki
Faydalanıcı Adana Su ve Kanalizasyon İdaresi	10-20	10-20	0	0	2020-2024	Teknik Kadro: Proje Müdürü/ Mühendisler: Ç&Sos., SG Uzmanları Kontrolörü, Daha Önceki
Proje İnşaat Yüklenicisi'nin Kadrosu	300-500	Yerel bölgeden yüzde 45-47,5	Yüzde 5-10 uluslararası, yüzde 45-47,5 Türkiye'nin diğer bölgelerinden	0	2020-2022	Vasıflı/Vasıfsız/Yarı Vasıflı İşçiler & Teknisyenler/Mühendisler

Toplum Hizmeti Çalışanları: Toplum hizmeti çalışanları Proje kapsamında görevlendirilmeyecektir.

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

Göçmen İşçiler: Projede yakın kesimlerden yerel çalışanların, Türkiye'nin diğer bölgelerinden işçilerin ve diğer ülkelerden (ihtimali düşük olmasına rağmen) işçilerin görevlendirilmesi beklenmektedir. Su iletim hatları ve atık su arıtma tesisleri projelerinde edinilen geçmiş tecrübeler, yüklenici ve alt yüklenicilerin Türkiye'nin farklı bölgelerinden işçi görevlendirebileceğini göstermektedir; bu "iç göç" ülkenin diğer bölgelerinde yürütülen su iletim hatları ve/veya atık su arıtma tesisi yapımı projelerinde daha önce görev almış işçileri kapsamaktadır. Yabancı "göçmen" işçilerin yönetim ve teknik kadroda yer alması muhtemeldir (kaynak işleri, AAT'nin kurulması, vb.). Göçmen işçilerin sayısı yükleniciler tarafından alınacak kararlara bağlıdır. Geçmiş

tecrübelere dayanarak, dağıtımın yüzde 5-10 uluslararası, yüzde 45-47,5 Türkiye'nin diğer bölgelerinden ve yüzde 45-47,5 yerel bölgeden yapılabilir.

2.2 Proje Çalışanlarının Özellikleri

18 yaşından küçük kişiler Proje kapsamında görevlendirilmeyecektir. Türkiye kanunları 18 yaşından küçük kişilerin çok tehlikeli sektörlerde çalışmasını yasaklamaktadır (endüstri tehlike sınıflarına göre) ve inşaat sektörü mevcut endüstri sınıflandırması kapsamında çok tehlikeli sınıfına girmektedir.

Reşit olmayan bir çocuğun projede çalıştırıldığı tespit edilirse, çocuğun çıkarları en iyi şekilde korunarak derhal istihdam veya görevlerine son verilmesi için önlemler alınacaktır.

Proje işgücünün kapsamı (çoğunlukla vasıfsız ve yarı vasıflı inşaat işçileri) ve Türkiye'deki işgücü sektörünün özellikleri göz önünde bulundurularak, kadın çalışan sayısının yüksek olması beklenmemektedir. Kadınların işgücünün yaklaşık yüzde 0,5'ini temsil etmesi tahmin edilmektedir ve söz konusu işgücü muhtemelen teknik (mühendislik) işlerde ve/veya ofislerde çalışan personelleri kapsamaktadır. Çalışanların tümü 18 yaşından büyük ve ortalama 20-50 yaş arasında olacaktır.

İnşaat çalışanlarının inşaat alanına yakın küçük şantiye veya kiralık evlerde konaklamaları beklenmektedir. Konaklama standartları Türkiye İş ve İSG Yönetmelikleri, Dünya Bankası ÇSS2 gereklilikleri ve IFI/AİKB Çalışanların Konaklamasına ilişkin Prensipler'e uygun olarak belirlenecektir.

2.3 İşgücü Gerekliliklerinin Zamanlaması

Projenin yapım öncesi ve yapım aşamalarının 32 ile 36 ay arasında sürmesi beklenmektedir. Her bir alt projenin aşağıda belirtilen ana ekibe sahip olması beklenmektedir. Ancak, ek kaynakların gerekmesi durumunda görev veya proje yerine bağlı olarak genişletilebilir.

Mühendislik işleri yüklenicisinden her bir ana bileşen için ayrı ekipler tahsis etmesi beklenmektedir.

- Adana'daki üç ana ekip su iletim hattı ve şebeke hatlarının ve AAT yapımından sorumlu olacaktır. Her ekip arazi temizleme, temel (AAT) kazısı, boruların kaynaklanması ve kesilmesi, temel atılması, arazi restorasyonu ve gerekli olması durumunda ağaç kesme ve elektrik sistemi kurulumu gibi belirli işleri yerine getirecek takımlardan oluşacaktır.
- Kahramanmaraş'taki altı ana ekip su iletim ve şebeke hatlarının, kanalizasyonun ve katı atık düzenli depolama tesisi ve AAT'ın yapım ve rehabilitasyon çalışmalarından sorumlu olacaktır. Her ekip arazi temizleme, temel kazısı, boruların kaynaklanması ve kesilmesi, temel atılması, arazinin eski haline getirilmesi ve gerekli olması durumunda ağaç kesme ve elektrik sistemi kurulumu gibi belirli işleri yerine getirecek takımlardan oluşacaktır.
- Kayseri'deki bir ana ekip AAT'ın yapımından sorumlu olacaktır. Ekip arazi temizleme, temel (ASAT) kazısı, boruların kaynaklanması ve kesilmesi, temel atılması, arazinin eski haline getirilmesi ve gerekli olması durumunda ağaç kesme ve elektrik sistemi kurulumu gibi özellikli işleri yerine getirecektir.
- Konya'daki üç ana ekip su iletim hattı ve atıksu arıtma tesisleri yapımından sorumlu olacaktır. Ekip arazi temizleme, kazı, boruların kaynaklanması ve kesilmesi, arazinin eski haline getirilmesi ve gerekli olması durumunda ağaç kesme gibi özellikli işleri yerine getirecektir.
- Osmaniye'deki iki ana ekip su iletim hatları ve kanalizasyon yapımından sorumlu olacaktır. Her ekip arazi temizleme, temel (kanalizasyon) kazısı, boruların kaynaklanması ve kesilmesi, temel atılması, arazi eski haline getirilmesi ve gerekli olması durumunda ağaç kesme ve elektrik sistemi kurulumu gibi özellikli işleri yerine getirecek takımlardan oluşacaktır.

Çalışanların yaklaşık yüzde kırkı vasıfsız işçiler olacaktır. Çalışanların geri kalanı yöneticiler, mühendisler, formen, şoförler ve ekipman operatörleri ve elektrik işçileri gibi yarı vasıflı ve vasıflı pozisyonlarda görevlendirilecektir. Vasıfsız işçilerin büyük bir çoğunluğu muhtemelen yerel halk seçilecektir, yönetim ve teknik kadro dahil olmak üzere diğer çalışanların ise Türkiye'nin diğer bölgelerinden gelmesi beklenmektedir. Temel atılma işlerinin ilk aşamalarında vasıfsız elemanlar görevlendirilecektir. Arazi

temizlendikten ve temeller atıldıktan sonra, daha vasıflı işçiler görevlendirilecek ve mekanik ve elektrikli ekipmanların kurulumunu yapacaklardır.

İşletmeye alma öncesi ve işletmeye alma aşamalarında, AAT ve SCADA sistemi yerel temsilciler–belediye temsilcilerine bildirilecek ve sistemlerin devredilmesine ilişkin hazırlık süreçlerine dahil edilecektir.

3 Temel Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi

3.1 Proje Faaliyetleri

Alt projeler Adana, Kahramanmaraş, Osmaniye, Konya ve Kayseri başta olmak üzere çoğunlukla Türkiye'nin güney bölgelerinde yer almaktadır. Alt projeler Tablo 1.1'de ayrıntılı olarak verilmiştir. Alt projeler içme suyu, kanalizasyon ve yağmur suyu şebekeleri ve dağıtım hatlarının yapımı ve rehabilitasyonunu, entegre katı atık tesisleri, AAT, su depoları, pompa istasyonları, toplama hatlarını ve ilgili erişim yolları yapımını kapsayacaktır. Bu tür projelerin yapımı genel olarak aşağıdaki faaliyetleri içermektedir:

1. Güzergahın hazırlanması (örn. doğal gaz hattı, elektrik hatları, eski iletim/dağıtım/ağ hatları, vb. mevcut diğer hizmetlerin kontrolü);
2. Bağlantı yolları yapımı (gerekli olan yerlerde);
3. Arazi temizliği;
4. Hafriyat işleri;
5. Alt projelerde kapsam altında bulunması durumunda katı atık tesislerinin yapımı;
6. Alt projelerde kapsam altında bulunması durumunda atık su arıtma tesisi yapımı;
7. Pompa istasyonu, tahliye vanası, su depoları yapımı (gerekli olan yerlerde);
8. İletim hatları ve şebeke hatlarının rehabilitasyonu (gerekli olan yerlerde);
9. İletim ve şebeke hatları için boruların kaynaklanması ve kaplanması;
10. Malzemelerin çalışma alanına taşınması;
11. Elektrik hizmetlerinin getirilmesi (gerekli olan yerlerde);
12. Yangın musluğu ve yangın söndürme sistemi kurulumu;
13. Etkilenen bölgelerin eski haline getirilmesi ve yeniden bitkilendirme çalışmalarının yapılması;
14. Güvenlik çubukları, çitleri emniyet ağı, etiket, emniyet işaretlerinin kurulumu ve
15. Çalışma kampları ve depolama ve hazırlık alanının oluşturulması.

3.2 Önemli İşgücü Riskleri

Önemli işgücü risklerinin, yapım çalışmaları sırasında ağır ekipmanların kullanımı, kayma ve düşme tehlikeleri, gürültü ve toza maruz kalma, düşen nesneler, tehlikeli maddelere maruz kalma ve alet ve makinelerin kullanımı nedeniyle elektrik tehlikelerine maruz kalma gibi fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kalınması şeklinde alt projelerin yapım faaliyetlerine ilişkin sağlık ve güvenlik riskleri ile ilişkilendirilmektedir. Yapım çalışmaları tehlikeli işleri kapsadığı için, 18 yaşından küçük kişiler Proje’de görevlendirilmeyecektir. Birçok işçi çeşitli iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalacaktır. Bu tehlikeler başlıca aşağıdaki gibidir:

- Yüksek yerlerde çalışma
- Elektrik çarpmaları ve elektrik atlaması nedeniyle ortaya çıkan yangınlar (kablo fişleri, kablolar, el aletleri gibi bozuk elektrikli cihazların kullanımı)
- Elektrik işleri
- Kimyasallara maruz kalma (boya, solvent, yağlama maddesi, yakıt gibi)
- Kereste kesme işleri sırasında zincir testere kullanımı ve ağaç yıkımı
- Dik ve tehlikeli alanlarda seyahat etme ve çalışma
- Trafik kazaları
- Kazı tehlikeleri
- Ağır yapıların kaldırılması
- Açık betonarme demirlerden kaynaklı kazalar
- Havada uçuşan inşaat maddelerine maruz kalma (toz, silika ve asbest)
- İnşaat sırasında ergonomik tehlikeler
- Çevresel tehlikeler (yılanlar, eşek arıları, arılar, vb.)
- Kaynak tehlikeleri (duman, yanık ve radyasyon)
- Çelik konstrüksiyon (kule) tehlikeleri.
- Kişisel koruyucu ekipmanlar (KKE) ve güvenli iş yeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerine ilişkin farkındalık eksikliği;
- Dönen ve hareketli ekipmanların kullanımı;

Genel olarak, haddinden fazla mesai çalışma saatleri Türkiye’deki inşaat sektöründe potansiyel bir işgücü riski teşkil etmektedir. Projenin sınırlı zaman dilimi ve mevsim

koşulları nedeniyle yapım çalışmalarındaki kısıtlamalar nedeniyle taşeron işçilerin İş Kanunu ile belirlenen yıllık limitin üzerinde mesai yapma riskleri bulunmaktadır. Bu riskin önlenmesi Şartlar ve Koşullar bölümünde açıklanmıştır.

Türkiye'nin Mültecilerden Etkilenen Bölgelerinde Belediye Hizmetlerinin İyileştirilmesi projesinin Cinsiyete Dayalı Şiddet (CDŞ) riski düşük olarak öngörülmektedir. İşgücünün %50'si yerel olarak sağlanacağı için, alt projelerin işgücü akını riski taşıması beklenmemektedir. İşgücünün büyük bir bölümü yerel işçilerden sağlanacaktır. Ancak, proje uygulaması sırasında diğer işgücü risklerinin ortaya çıkması durumunda, İLBANK diğer etkilerin önüne geçmek amacıyla prosedürler geliştirecektir.

4 Çalışma Hukuku hakkında Genel Özet Bilgiler: Şartlar ve Koşullar

Aşağıda Ulusal İş Kanunu'nun (Türkiye İş Kanunu-4857) için ÇSS2 şart ve koşullarına ilişkin temel yönlerine dair genel bir bilgilendirme yer almaktadır.

4.1 Çalışma Hukuku

İşçi ve işveren ilişkileri (4857 sayılı) Türk İş Kanunu hükümleri uyarınca düzenlenmektedir.

4.2 Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

Türk İş Kanunu zorla çalıştırma işçiliği konularını kapsamamaktadır. Ancak, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. Maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır. "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz."

Ceza Kanunu'nun 80. Maddesi insan kaçakçılığını tecziye etmekte ve 117. maddesi çalışma özgürlüğünün kısıtlanmasını yasaklamaktadır.

Türkiye, zorla çalıştırma hakkında 29 sayılı ILO Sözleşmesi'ni ve Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması hakkında 105 sayılı ILO Sözleşmesi'ni kabul etmiştir.

Türk İş Kanunu bir çocuğun çalışabileceği koşulların yanı sıra, minimum yaşı belirlemektedir (**Madde 71, Bölüm 4**). Minimum istihdam yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında 14 yaşındaki çocuklar için hafif işlerde çalışma izni verilebilir.

Türk İş Kanunu'nun 73. Maddesi uyarınca, on sekiz yaşından küçük erkek çocuklar ve yaşları önemli olmaksızın kadınlar maden, kablo döşeme işleri ve kanalizasyon ve tünel yapım işlerinde çalıştırılmamalıdır.

4.3 Maaşlar ve Kesintiler

İş sözleşmesi (hizmet sözleşmesi) ücret şeklini ve miktarını belirleyecektir. **Türk Kanunu'nun 32-62. Maddeleri uyarınca**, maaşlar ve ödeme bölümü maaş ödemesi

ve kesintileri açıklamaktadır. Ücret en az ayda bir ödenecektir. Asgari ücret sınırı Türk İş Kanunu'nun 39. Maddesi uyarınca düzenlenmektedir.

4.4 Çalışma Saatleri

Türk İş Kanunu'nun 63. Maddesi uyarınca, çalışma saati haftada 45 saati aşmayacaktır (günlük 9 saat). Bu süre yemek molalarında geçen süreyi kapsamamaktadır. Hafta içerisinde çalışma saatlerinin eşit oranda dağılmaması halinde, günlük çalışma süresi 11 saati geçemez.

Türk İş Kanunu'nun 71. Maddesi uyarınca, temel eğitimlerini tamamlamış, ancak okula devam etmeyen çocukların çalışma saati günlük yedi saat ve haftalık otuz beş saatten fazla olmayacaktır. Ancak, bu çalışma süresi haftalık kırk saate kadar arttırılabilir.

4.5 Dinlenme Molaları

Türk İş Kanunu'nun 67. Maddesi uyarınca, günlük mesai saatlerinin ve dinlenme molalarının başlangıcı ve bitişi çalışanlara kurum tarafından bildirilecektir. Faaliyetin kapsamına bağlı olarak, mesai başlangıç ve bitiş saatleri çalışanlara göre farklı bir şekilde ayarlanabilir.

Türk İş Kanunu'nun 68. Maddesi uyarınca, çalışanlara işyerinin özelliklerine ve işin gerekliliklerine göre iş gününün yaklaşık yarısında bir dinlenme molası hakkı verilir. Bu hak aşağıdaki gibi sağlanabilir;

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

Bunlar minimum sürelerdir ve çalışanların her bir molada verilen sürenin tamamını kullanmasına izin verilmelidir.

Türk İş Kanunu'nun 46. Maddesi uyarınca, bu Kanun kapsamında bulunan kurumlarda çalışanlara **63. Madde**'de belirtildiği üzere haftalık tatil gününden önceki günlerde çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük zaman zarfında bölünme olmaksızın minimum yirmi dört saat dinlenme (haftalık tatil günü) hakkı verilecektir. İşveren işçinin

günlük ücretine karşılığında herhangi bir çalışma yükümlülüğü olmaksızın bu tatil gününü de dahil edecektir.

4.6 İzinler

Türk İş Kanunu'nun 53 Maddesi uyarınca, işe alındıkları tarihten itibaren aynı kurum içerisinde deneme süresi dahil olmak üzere bir yılını tamamlayan çalışanlar ücretli yıllık izin hakkına sahiptirler. Çalışanların ücretli yıllık izin süreleri;

- Bir ve beş yıl arasında hizmet süresi bulunuyorsa on dört günden (beşinci yıl dahil),
- Beş yıldan fazla, ancak on beş yıldan az hizmet süresi bulunuyorsa yirmi günden,
- On beş yıldan fazla hizmet süresi bulunuyorsa (on beş dahil) yirmi altı günden az olmayacaktır.

On sekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük çalışanlar için ücretli yıllık izin süresi yirmi günden az olmayacaktır. Bu Kanun'un ücretli yıllık izne ilişkin hükümleri hizmet süresinin bir yıldan az olması nedeniyle sezonluk ve diğer işlerde çalışanlar için geçerli değildir.

Türk İş Kanunu'nun 55. Maddesi uyarınca, yıllık izinle çakışan milli bayramlar, haftalık tatil günleri ve resmi tatiller yıllık izin süresine dahil edilemez.

Türk İş Kanunu'nun 74 Maddesi uyarınca, prensipte kadın çalışanların sekiz haftası doğumdan önce ve sekiz haftası doğumdan sonra olmak üzere toplamda on altı haftalık bir süre çalıştırılmaması gerekmektedir. Birden çoklu hamilelik, kadının çalışamayacağı doğum dönemlerinden önce sekiz haftalık süreye ekstra bir iki hafta daha eklenecektir. Ancak, sağlık durumu doktor raporuyla uygun olarak değerlendirilen kadın çalışan doğumdan üç hafta öncesine kadar kendi isteğiyle çalışabilir. Bu durumda çalıştığı süre doğumdan sonraki izin süresine eklenecektir.

İstenmesi durumunda, kadın çalışana verilen on altı haftalık veya çoklu hamilelik durumunda on sekiz haftalık izin süresi sona erdikten sonra altı aylık ücretsiz izin hakkı verilecektir. Bu süre ücretli yıllık izin hakkına ilişkin çalışanın bir yıllık hizmet süresinin tespitinde değerlendirmeye alınmayacaktır.

Kadın çalışanlar bir yaşının altındaki çocuklarını emzirebilmek için toplamda bir buçuk saat süt izni hakkına sahiptir. Çalışan bu izni ne zamanlar ve kaç kere kullanacağına kendisi karar verecektir. Süt izninin süresi günlük çalışma süresinin bir parçası olarak dikkate alınacaktır.

4.7 Fazla Mesai Saati

Türk İş Kanunu'nun 41. Maddesi uyarınca, fazla mesai olarak geçirilen her saat için normal saatlik çalışma ücretinin bir buçuk katı kadar ücret ödenecektir. Haftalık çalışma süresinin sözleşme ile kırk beş saatten az olarak belirlenmesi durumunda, yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda ve haftalık kırk beş saate kadar haftalık ortalama çalışma süresini aşan işler mesai olarak değerlendirilecektir. Mesai saatlerinde, her bir mesai saatinin ücreti haftada 45 saatten az çalışan işçiler için normal saatlik ücretin 1.25 katı olacaktır. Mesaiye kalan veya fazladan çalışan işçinin mesai ücreti yerine izin kullanmak istemesi durumunda, mesaiye kalınan her saat için bir buçuk saat ve fazladan çalışılan her saat için bir saat on beş dakika izin kullanma hakkı bulunmaktadır. Çalışan, hak kazandığı istirahat zamanlarını altı ay içerisinde, çalışma saatleri içerisinde ve maaşından herhangi bir kesinti yapılmaksızın kullanacaktır. Mesai için çalışanın izninin alınması gerekmektedir. Toplam mesai saati yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olmayacaktır. Mesai ve yöntemleri çıkarılacak yönetmelikte açıklanacaktır.

4.8 İş Uyuşmazlıkları

Türk İş Kanunu, çalışanların iş sözleşmesinin temel şart ve koşulları veya diğer iş konularına ilişkin işveren ile işçi arasında anlaşmazlık olduğu durumlarda uyuşmazlıkların çözülmesini sağlayacak hükümleri içermektedir. Söz konusu uyuşmazlık, **6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu** ve **Türk İş Kanunu'nun 20. Maddesi** uyarınca çözülecektir. İş sözleşmesinin feshine dair haklı bir sebebin bulunmadığını iddia eden veya sunulan nedenin iş akdinin feshi için yeterli olmadığını savunan çalışanın fesih bildirimini aldığı tarihten itibaren bir ay içerisinde fesih kararına ilişkin iş mahkemesine temyizde bulunma hakkı olacaktır. Toplu sözleşmede tahkim maddesinin yer alması veya tarafların bu şekilde anlaşması durumunda, söz konusu uyuşmazlık aynı süre içerisinde özel tahkim heyetine sevk

edilebilir. İşveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlamakla yükümlüdür. Ancak, bu yükümlülük feshin işveren tarafından sunulan sebepten farklı bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda çalışana ait olacaktır. Mahkeme hızlı duruşma prosedürlerini uygulamak ve davayı iki ay içerisinde sonuçlandırmak durumundadır. Karara yönelik temyize gidildiği durumlarda, Temyiz Mahkemesi bir ay içerisinde nihai kararını vermek zorundadır.

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

4.9 Sendikal Haklar

İşçiler ve devlet memurlarının sendika mevzuatları farklıdır. İşçiler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu (07.11.2012, 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamındadır. Yerel kanun ile düzenlenen dört farklı toplu iş sözleşmesi vardır: işyeri toplu iş sözleşmesi, kurum toplu iş sözleşmeleri, grup toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeleri. İşyeri sözleşmesi tek bir iş yeri için yapılırken, kurum seviyesinde akdedilen sözleşmeler aynı işverenin aynı sektörde sahip olduğu birden fazla işyeri için yapılmaktadır. Grup toplu iş sözleşmeleri ise farklı işverenlerin aynı sektörde sahip olduğu işyerlerine yönelik işçi sendikası ile işverenin sendikası arasında yapılmaktadır.

4.10 Ayrımcılığın önlenmesi

Türk Anayasası'nın 10. Maddesi'ne 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' demektedir. Devlet bu eşitliğin pratikte de sağlanmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu amaca yönelik alınan önlemler eşitlik ilkesi karşılıklı şeklinde yorumlanmayacaktır.

Türk İş Kanunu'nun 5. Maddesi çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi hususuna değinmektedir. Bu maddeye göre, 'iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz'. Aynı madde aynı zamanda 'aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük

ücret kararlaştırılmaz' diyerek eşit değerde bir iş için eşit değerde ücret ilkesine vurgu yapmaktadır.

4.11 Toplu Halde İşten Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu Madde 29 – İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirecektir. İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin işine 17. Madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacaktır.

5 Çalışma Hukuku hakkında Genel Özet Bilgiler: İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 sayılı Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içermektedir ve yabancı işçiler dahil olmak üzere doğrudan istihdam edilen çalışanlar ve taşeron işçiler için geçerlidir. Bu husus ayrıca (4857) sayılı İş Kanunu'na göre yönetilmektedir.

Aşağıdaki genel bilgiler ÇSS2'nin 24. ve 30. paragraflarında belirtilen maddelere ilişkin düzenlemelerin temel yönlerine değinmektedir.

- Projedeki her bir bireyin tehlikeli davranış/koşullar ortadan kaldırılana kadar çalışmayı durdurma hakkı vardır.
- İşçilerin sağlığı ve yaşamına yönelik tüm olası tehlikeler inşaat faaliyeti için belirlenecektir (Risk Değerlendirmesi hazırlanır ve çalışanlarla paylaşılır).
- Çalışan istihdam eden her taraf kontrolleri altında bulunan işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin sağlığı tehdit etmeden güvenli bir şekilde çalışması dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi için prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Bu prosedürler kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve elemanlara ilişkin uygun önlemlerin alınmasını kapsayacaktır.
- Sağlık ve güvenliğe yönelik tehlikelerin önlenemediği durumlarda, uygun koruyucu önlemler uygulanacaktır. Bu önlemler koruyucu çözümlerin uygulanması ve proje/alt proje çalışanına kişisel koruyucu ekipmanların (KKE) yeterli oranda ücretsiz olarak sağlanması ile tehlikenin kaynağından kontrol altına alınmasını kapsamaktadır.
- Proje için işçi istihdam eden her taraf, yani işveren inşaat alanlarında sağlık ve güvenlik uzmanı/ları bulunduracaktır. İşveren yasal gerekler uyarınca, işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak sağlık ve güvenlik uzmanı tayin etmekle yükümlüdür. Kanun ile zorunlu tutulan İSG uzmanının yan sıra, her inşaat alanında İSG uzmanı/ları (en az C Sınıfı) tayin edilecektir.
- Proje çalışanları çalışma süreçlerinin başlangıcında oryantasyon ve daha sonra yasal gereklilikleri sağlamak için düzenli olarak İSG eğitimi alacaklardır. Eğitim, tehlikeye sebebiyet vermeden işin durdurulabilmesi ve acil durumlara çözüm

bulunması gibi hususlar dahil olmak üzere günlük işlere ilişkin ilgili İSG konularını kapsayacaktır. Eğitim kayıtları bir dosyada saklanacaktır. Bu kayıtlar eğitimin tanımını, eğitimin toplam saatini, eğitime katılım oranlarını ve değerlendirme sonuçlarını kapsayacaktır.

İşveren, işle ilgili her türlü konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlayacaktır. İşveren, gerekli organizasyon ve araçların sağlanması, önlemlerin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumların iyileştirilmesinin yanı sıra, mesleki risklerin önlenmesi ve bilgi ve eğitimlerin sağlanması dahil olmak üzere çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri alacaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4**).

İşveren risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 5**).

İşveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere erişimin engellenmesini sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemeyecektir.

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

İşveren, mesleki risklerin önlenmesine ilişkin faaliyetler dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlayacaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 5, 6 ve 7**).

İşveren işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları tayin edecektir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 8**).

Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyecek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alacaktır. İşveren acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapacak, acil durum planlarını hazırlayacaktır. (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 11**).

İşveren, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapacak ve çalışanlara gerekli talimatları verecektir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 12**).

İşveren, çalışanların sağlık kontrolleri ve sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. Sağlık gözetiminden kaynaklı her türlü maliyet işverence karşılanacaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 15**).

İşveren bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutacak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleyecektir. Her kaza işverene rapor edilecek, incelenecek ve gelecekte bu kazanın tekrar yaşanmasını önlemek üzere ilgili tedbirler alınacaktır. Ayrıca, iş yaralanmaları, sakatlık ve hastalıklar gibi negatif etkilere çözüm yolları sağlanacaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 14**).

İşveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini iş ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağandışı durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirecektir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 16**).

İşveren, her çalışanın sağlık ve güvenlik eğitimlerini almasını sağlayacaktır. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilecektir. (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17**).

05.10.2013 tarihli ve 28786 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Ek 4, Madde 53-67, proje çalışanlarına kantine, hijyen imkanlarına ve uygun dinlenme alanlarına erişimleri dahil olmak üzere işlerine uygun imkanların sağlanmasını belirtmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu, tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işlere ilişkin iş sağlığının temel şartları ve genel ilkelerini tanımlamaktadır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9**). Bu işlerin listesi Türkiye Cumhuriyeti kararnamesinde verilmiştir. Bahsedilen listeye göre, atık su arıtma tesisi, içme suyu iletim ve şebeke hatları, kanalizasyon sistemi ve elektrik işlerine ilişkin yapım çalışmaları genellikle mahiyeti

gereği çok tehlikeli işler sınıfına girmektedir, atık ayrımı (tehlikeli olmayan) işi tehlikeli olarak değerlendirilmektedir.

Kanun, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması ve çalışanların sağlık ve güvenlik üzerinde potansiyel anlamda risk oluşturabilecek işler hakkında bilgilendirilmesi için genel bir sorumluluk yüklemektedir. Alınacak tedbirler ilgili önleyici önlemlerin alınmasının yanı sıra eğitim ve bilgilendirme kampanyalarını içermelidir. Kanun, acil bakım ve hizmetleri sunarak ve kazalara çözüm oluşturarak sağlık ve güvenlik programlarının organize edilmesi ve yönetilmesine ilişkin gereklilikleri kapsamaktadır. Diğer gereklilikler tehlikeli işyerlerine erişimin kontrolünü, çalışanlara kişisel koruyucu ekipmanların ücretsiz olarak sağlanmasını ve tıbbi muayeneleri içermektedir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9-10-11**).

Ayrıca, İş Güvenliği Kanunu, çalışanın sağlık ve güvenlik konuları ile ilgili danışmanlık sürecinde yer almasını sağlayan ve risk ve tehlikelere ilişkin tavsiyelerde bulunduğu ve farkındalığı arttıran hükümler içermektedir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 25**). Ancak, çalışanların şikayetlerini işverene bildirebilmelerini sağlayan şikayet mekanizması ile ilgili herhangi bir belirli gereklilik bulunmamaktadır. Bu durum Türk yönetmelikleri ile ÇSS2 arasındaki açık olarak düşünülebilir. Şikayet mekanizması bu dokümanda ayrıntılı olarak ele alınacaktır (bkz. Bölüm 9).

6 Sorumlu Personel

İLBANK işgücü ve İSG ile ilgili konuların izlenmesi dahil olmak üzere tüm alt projelerin denetimini, izlemesini ve yönetimini sağlayacaktır. Kontrollük danışmanı bu görevi İLBANK adına yerine getirecektir.

İLBANK aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bu İşgücü Yönetim Prosedürünün doğrudan istihdam edilen çalışanlara (danışmanlar dahil), taşeron işçilere ve birincil tedarikçi çalışanlarına (varsa) uygulanması,
- Alt projelerin yapımından sorumlu proje yüklenicilerinin bu İşgücü Yönetim Prosedürünü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planını yapım aşamasından önce benimsemelerinin sağlanması,
- İlgili ÇSS ve ulusal kanun ve yönetmeliklerle uyumlu İSG tedbirlerinin uygulanmasından sorumlu bir İSG uzmanının atanması,
- İlgili ÇSS ve ulusal kanun ve yönetmeliklerle uyumlu İSG tedbirlerinin uygulanmasının kontrollüğünden sorumlu İSG uzmanının İLBANK tarafından görevlendirilecek Kontrollük Danışman firmasında ve belediyelerde atanmasını temin etmek,
- Proje yüklenicilerinin, Sözleşme Genel Koşulları ve Dünya Bankası Standart Tedarik Dokümanları'nda belirtildiği üzere ve ÇSS2 ve ulusal işgücü ve İSG kanunu doğrultusunda sözleşmeli ve taşeron işçilere karşı yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğinin takibi,
- Proje yüklenicilerinin İşgücü Yönetim Prosedürlerini uygulayıp uygulamadıklarının takibi,
- Doğrudan istihdam edilecek çalışanların işe alım ve istihdam süreci kayıtlarının tutulması,
- Bu İşgücü Yönetim Prosedürü ile ulusal işgücü kanununa uygun olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla taşeron işçilerin istihdam süreçlerinin takibi,
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı doğrultusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının yerine getirilip getirilmediğinin takibi,

- Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre proje çalışanlarının eğitimlerinin takibi,
- Proje çalışanlarına yönelik şikayet mekanizmasının oluşturulması ve uygulanıp uygulanmadığının takibi, ve
- Çalışanların Davranış Kuralları'nın uygulanıp uygulanmadığının takibi.

Kontrollük Danışman(lar)ı İşveren (İLBANK) adına görevlerini günlük/aylık olarak veya belirlenen periyotlarda yürütecektir. Kontrollük Danışman(lar)ı ilgili denetim faaliyetleri için kalifiye uzmanlar istihdam edecek ve yüklenicilerin performanslarını aylık olarak İLBANK'a rapor edecektir.

Osmaniye Belediyesi, Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, Adana, Kayseri, Kahramanmaraş ve Konya Su ve Kanalizasyon İdareleri, alt projeleri uygulamak için, Belediye Proje Uygulama Birimleri (PUB) kurmalıdır. Bu PUB'lar, temsil işlevlerini yürütmek ve kontrollük danışmanı desteği ile teknik/sözleşme yönetim kontrollörlüğü işlerini yürütmek için gerekli beceri ve yeterliliğe sahip belediye/idare çalışanlarından oluşacaktır. Genel bir deyiş ile, belediyeler/idareler alt projelerin uygulamasına dair tüm konuları yönetebilecek personele sahip olur. İLBANK ile ilgili belediyeler/idareler arasındaki Proje finansal anlaşmalarında belirtildiği üzere, PUB'lar alt projelerin efektif yönetilmesinden sorumlu olur. İLBANK, yatırım ve Teknik Yardım (TY) bileşenleri için ihale belgelerini, ilgili belediyelerin değerlendirme komisyonlarındaki temsili ile hazırlayacak ve değerlendirecektir. Ancak, belediyeler/idareler ilgili alt projeler için sözleşme makamları olacaktır. Bu nedenle, belediyeler ve idareler, kontrollük danışmanlarının yardımıyla aşağıdakileri gerçekleştireceklerdir.

- Bu İşgücü Yönetim Prosedürü'nün, doğrudan istihdam edilen çalışanlar (danışmanlar dahil), taşeron işçiler ve birincil tedarikçiler (eğer varsa) için uygulanması,
- Alt projelerin inşaatından sorumlu olan Proje yüklenicilerinin, bu İşgücü Yönetim Prosedürünü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planını inşaat başlamadan önce, benimsenmesinden emin olmak,
- Proje yüklenicilerinin, sözleşmeli ve taşeron işçilere karşı yükümlülüklerini, Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanlarındaki genel sözleşme

koşullarına, ÇSS2'ye ve ulusal İşçi ve İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına, uygun şekilde yerine getirdiklerini izlemek,

- Proje yüklenicilerinin İşgücü Yönetim Prosedürü'nü uyguladıklarını izlemek,
- Doğrudan istihdam edilen çalışanların işe alım ve çalışan kayıtlarını düzenlemek,
- Sözleşmeli çalışanların işe alım süreçlerinin İşgücü Yönetim Prosedürüne ve ulusal İşçi Kanununa uygun olduğunu izlemek,
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı doğrultusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılandığını izlemek,
- Proje çalışanlarının ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı uygun eğitim aldığını izlemek,
- Proje çalışanları için Şikayet Mekanizması kurulduğundan emin olmak ve bunun uygulamasını izlemek,
- Çalışan Davranış Kurallarının uygulandığını izlemek.

Proje yüklenicileri, yasal gereklilikler ve İLBANK'ın İşgücü Yönetim Prosedürü'nün yanı sıra aşağıdakilerden de sorumlu olacaktır:

- Projeye özel İşgücü Yönetim Prosedürünü ve iş sağlığı ve güvenliği planlarını uygulamak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek amacıyla kalifiye sosyal, işgücü ve iş güvenliği uzmanlarının istihdam veya tayin edilmesi,
- Sözleşmeli ve taşeron işçiler için geçerli olacak işgücü yönetim prosedürünün ve iş sağlığı ve güvenliği planının kabul edilmesi. Bu prosedür ve planların yüklenicilerin ön yapım aşamasına geçmeden önce incelenmesi ve onaylanması için İLBANK'a ibraz edilmesi,
- Alt yüklenicilerinin işgücü yönetim prosedürleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planlarına uygun hareket edip etmediklerinin denetlenmesi,
- Taşeron işçilerin işe alım ve istihdam süreci kayıtlarının tutulması,
- Bu işgücü yönetim prosedürü ile ulusal işgücü kanununa uygun olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla taşeron işçilerin istihdam süreçlerinin takibi,

-
- Taşeron işçilere iş tanımının ve istihdam koşullarının açıkça anlatılması,
 - Çalışan şikayet mekanizmalarının geliştirilmesi, uygulanması ve sözleşmeli ve taşeron işçilerden gelen şikayetlerin ele alınması,
 - İşgücü ve iş sağlığı ve güvenliği performansının düzenli olarak izlenmesi ve rapor edilmesi için bir sistem oluşturulması,
 - Çalışanlara düzenli olarak oryantasyon (sosyal oryantasyon dahil) ve yasal açıdan gerekli sağlık ve güvenlik eğitimlerinin verilmesi,
 - Tüm sözleşmeli ve taşeron işçilerin çalışmalara başlamadan önce Davranış Kuralları'nı okuyup imzalamalarının sağlanması.

7 Politika ve Prosedürler

Bu bölümde projenin ön yapım ve yapım çalışmaları sırasında uyulması gereken politika ve prosedürleri ele almaktadır. Bu bölüm inşaat sözleşmesi yapıldıktan sonra gerekli görüldüğünde güncellenecek ve değiştirilecektir.

İLBANK, ulusal kanun uyarınca İnsan Kaynakları Politikası ve İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmelikleri uygulamaktadır. İLBANK ulusal kanun ve yönetmelikler uyarınca kurum seviyesinde bir İnsan Kaynakları Politikası (28518 sayılı ve 4 Ocak 2013 tarihli Resmi Gazete) yayınlamıştır. İK Politikası çalışma saatleri, izinler (doğum, sosyal etkinlikler, ücretsiz), mali haklar, çalışma koşulları, terfiler vb. konular dahil olmak üzere çalışanların kişisel haklarını tanımlamaktadır. Politika, fırsatların ve istihdam haklarının eşitliğini sağlamaktadır. İLBANK'ın bir devlet kurumu olması nedeniyle, kurum içerisinde reşit olmayan (18 yaşına gelmiş) kişilerin çalışmasına izin yoktur, böylelikle çocuk işçiliği ile ilgili problemler ortaya çıkmayacaktır. İLBANK, bir devlet kurumu olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ulusal İSG kanununa tabidir. İLBANK çalışanları devlet memurudur.

Alt yükleniciler dahil olmak üzere yükleniciler İşgücü Yönetim Prosedürlerini kabul edecektir. Aşağıda belirtilen ilkeler ve prosedürler, gerekliliklere ilişkin ayrıntılı bir liste niteliğinde olmamakla birlikte minimum gereksinimleri temsil etmektedir.

Türkiye İş Kanunu'nda belirtildiği üzere, proje çalışanlarının istihdamı ayrımcılığın önlenmesi ve eşit fırsat ilkelerine dayalı olarak yapılacaktır. İş ilişkisinin işe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi gibi konularına ilişkin hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmayacaktır. Tüm çalışanların mümkün olduğunca adil bir muamele görmesi için yükleniciler tarafından aşağıdaki önlemler geliştirilecek ve İLBANK ve danışmanlar tarafından izlenecektir:

- İş Kanunu gereklilikleri uyarınca, işe alım prosedürleri etnik köken, din, cinsel yönelim, malullük, cinsiyet ve İş Kanunu'nda belirtilen diğer hususlara ilişkin şeffaf, kamuya açık olacak ve ayrımcılık gözetmeksizin yürütülecektir.
- İş başvuruları alt yükleniciler dahil olmak üzere proje yüklenicileri tarafından oluşturulan prosedürler uyarınca değerlendirilecektir.

- İşe alım öncesinde iş tanımları açık bir şekilde yapılacak ve her görev için ihtiyaç duyulan beceriler açıklanacaktır.
- Tüm işçiler ile işin şart ve koşullarını tanımlayan yazılı sözleşmeler yapılacak ve bu sözleşmelerde kendilerine açıklanan iş tanımları yer alacaktır. Çalışanlar iş sözleşmesini imzalayacaktır. İşe ilişkin şart ve koşullar çalışma alanlarında bulundurulacaktır.
- Vasıfsız elemanlar tercihen doğrudan etkilenen toplumlardan, yerleşim yerlerinden ve belediyelerden alınacaktır.
- Çalışanlar beklenen sözleşme feshi tarihlerinden en az bir ay öncesinden bilgilendirilecektir. 4857 sayılı Türkiye İş Kanunu uyarınca, toplu işten çıkarma dahil olmak üzere tüm işten çıkarma süreçleri Kanun'un 29. Maddesi doğrultusunda yürütülecektir.
- Taşeron işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. İşe alım ücretlerinin uygulanması halinde, bu ücretler İşveren ('Yükleniciler') tarafından ödenecektir.
- İşverenin ve işçinin kökenine bağlı olarak, sözleşmeler her iki tarafın da anlayacağı şekilde ilgili dillerde hazırlanacaktır.
- Yazılı dokümantasyonun yanı sıra, dokümantasyonları anlamakta zorluk çeken işçiler için işin şart ve koşullarına ilişkin sözlü bir açıklama yapılacaktır.
- İletişim dili ile ilgili problemler beklenmezken, farklı alt yükleniciler ile dil farklılıklarını çözecek araçlar arasındaki koordinasyonun sağlanmasına özen gösterilmelidir.
- Yabancı çalışanların ve göçmenlerin Türkiye'de çalışabileceklerini gösteren oturma izinlerinin bulunması gerekmektedir.
- İLBANK sözleşmelerde proje yüklenicilerinin (ve alt yüklenicisinin) tüm personelinin en az 18 yaşında veya 18 yaşından büyük olması gerektiğini belirtmektedir.

İLBANK çalışanlarından saha ziyaretleri gerçekleştirmeleri ve yapım çalışmalarını denetlemeleri beklenebilir. Doğrudan istihdam edilen proje çalışanlarının yüksek sağlık ve güvenlik riskleri barındıran çalışmaları yapması beklenmemektedir. Yürürlükteki ulusal İSG kanunu, İLBANK personelinin sahada yapılan işler sırasında yeterli kişisel koruyucu ekipmanları (KKE) kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu ekipmanlar

arasında reflektörlü yelekler, kasklar, koruyucu gözlükler ve güvenlik ayakkabıları (hava ve çalışmaların risklerine bağlı olarak diğer KKE'ler eklenebilir) yer almaktadır. Spesifik ekipmanların temini gerekli değildir.

İLBANK, proje uygulaması sırasında kullanılan İLBANK araçları için geçerli olacak trafik yönetim gerekliliklerini belirleyecektir. Bu gereklilikler Türkiye'deki trafik ve sürüş gerekliliklerine göre (Karayolları Trafik Kanunu - Kanun No. 2918) araçlarda ilk yardım kitinin bulundurulmasını, araç ve filonun periyodik muayenesini ve sürüş güvenliğinin sağlanmasını kapsamaktadır.

Temel sağlık ve güvenlik risklerine genellikle Proje inşaat yüklenicileri ve alt yüklenicilerinin işgücü maruz kalmaktadır. İşe ilişkin tekliflerini sunan tüm taraflar sağlık ve güvenliği yönetme ve ilgili dokümantasyonu sağlama kapasitelerine sahip olduklarını göstermek durumundadır. Sözleşme yapıldıktan sonra proje yüklenicilerinin ÇSYÇ doğrultusunda işgücü yönetim prosedürleri ile iş sağlığı ve güvenliği planını oluşturması ve uygulaması gerekmektedir. Yükleniciler, iş sağlığı ve güvenliği planlarının taşeronlar tarafından uygulanmasını sağlayacaktır. İLBANK, tüm yüklenici ve alt yüklenicilerin bu proje kapsamında yerine getireceği özel İSG standart gereklilikleri ihale teklif dokümanlarına eklenecektir. Standartlar yerel yönetmeliklere, Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçeve, Dünya Bankası Grubu Çevre ve Sağlık Güvenliği Genel Prensipleri ve İUEU (İyi Uluslararası ve Endüstriyel Uygulamalar) ile uyumlu olacaktır. Aşağıda belirtilen İSG standart gereklilikleri yükleniciler tarafından hazırlanacak İSG Planı'na asgari olarak dahil edilmelidir:

- Risk Değerlendirme Prosedürü;
- Tehlikeli işlere (yüksek yerlerde çalışma, sıcak çalışma, elektrikli hatlarda çalışma, kapalı alanlarda çalışma) ilişkin çalışma izni;
- Hayati tehlike oluşturan işlere ilişkin altın kurallar;
- Acil durum çözüm prosedürü;
- Düşme önleme ve yüksek yerlerde çalışma;
- Kazı güvenliği, Merdiven ve iskele güvenliği, kaynaklama ve kesme güvenliği; Vinç, Derik ve forklift güvenliği; elektrikli aletler ve el aletleri güvenliği;
- Solunum yollarının kimyasal ve havadan gelen tehlikelerden (toz, silika ve asbest dahil) korunması; Elektrik güvenliği (tehlikeli enerjilerin kontrolü, kilitleme

ve etiketleme, enerji doğrulaması, güvenli mesafede çalışma, kablolama ve tasarım koruması, topraklama, devre koruması, yay arıza koruması, Elektrik güvenliği, KKE ve yalıtkan aletler); tehlikelerin anlatılması; gürültü ve sallantı güvenliği; Çelik konstrüksiyon güvenliği; yangın güvenliği; malzeme elleçleme güvenliği; beton ve duvarcılık işleri güvenliği;

- İnşaata yönelik KKE;
- İSG eğitimi;
- Çalışmayı reddetme politikası.

Bunlara ek olarak, iş sağlığı ve güvenliği planları diğer hususların yanında şu konuyu da kapsayacaktır: inşaat yüklenicileri Proje müdürü, sözleşme müdürü, İSG personeli, ustabaşı ve belli görevleri ve İSG sorumlulukları olan tüm çalışanlar için bir İSG sorumluluk matrisi oluşturacaktır.

Yükleniciler İSG programının uygulanması ve denetimine yönelik kendi İSG kadrolarını kuracaktır.

Yükleniciler güvenli bir çalışma ortamı sağlayacaktır; dolayısıyla herhangi bir yapım çalışmasına başlanmadan önce risk değerlendirmesi tamamlanacak ve uygulanabilir güvenlik standartları uyarınca güvenlik önlemleri alınacaktır.

KKE'ler ve diğer koruyucu önlemler çalışanlara ücretsiz olarak sağlanacaktır.

Tüm çalışanlar hayati tehlike oluşturan işlere ilişkin sonuçların sözleşmesel matrisi çerçevesinde uygulanacak olan Altın kurallara (hiçbir koşulda çiğnenemeyecek İSG kuralları) uyacaktır.

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

İki haftada bir gerçekleştirilen İSG toplantılarında koruyucu önlemler, sapmalar, uygunsuzluklar, kazalar ve düzeltici önlemler ele alınacaktır.

İSG uygulamalarına uygunluğu sağlamak amacıyla yükleniciler iç İSG anketlerini ve denetimlerini yürütecektir. Uygunsuzluklar belgelenecek ve İLBANK'a bildirilecektir. Düzeltici önlemin süresi belirlenecek ve takip edilecektir.

Çalışmalar başlamadan önce günlük İSG bilgilendirmeleri ve iş güvenliği toplantıları düzenlenecek ve her çalışmadaki potansiyel tehlikelerin altı çizilerek önleyici önlemler alınacaktır.

Yükleniciler İLBANK'a çalışma alanındaki her türlü kaza, hastalık, ölümle sonuçlanan kaza veya ciddi yaralanma durumlarını belgeleyecek ve İLBANK'a bildirecektir. İlk yardım ve daha ciddi yaralanmalarda yaralı işçilerin taşınmasının yanı sıra tıbbi müdahale için önceden onaylanmış sağlık kuruluşu bulunmalıdır.

Yükleniciler inşaat alanına yalnızca yetkili personelin erişimini sağlayacak ve eğitim standartları ve uygulanabilir düzenleyici gereklilikler uyarınca çalışanların eğitim ve akreditasyon gerekliliklerini yerine getirmesini sağlayacaktır (örn. elektrik tesisatçılarının yanı sıra kamyon sürücüleri, vinç ve hafriyat makinesi operatörleri ruhsatlı olmalıdır, mesleki eğitim ihtiyaçları 13.07.2013 tarihli ve 28706 sayılı resmi gazetede yayınlanan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik'te detaylı olarak verilmiştir).

Çalışanlar 15.05.2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik'in yasal gereklilikleri dahil olmak üzere yüksekte, kapalı alanlarda çalışma vb. tehlikeli işleri yerine getirmek için eğitilmelidir. Tüm çalışanlar inşaat alanına erişebilmek için minimum bir İSG oryantasyonunu tamamlamalıdır.

Çalışanlara konaklama imkanı sağlanması durumunda, Yükleniciler yüksek hijyen standartlarının, temiz içme suyunun, temiz yatakların, temiz dinlenme odaları ve banyoların, temiz odaların, yeterli aydınlatmanın, kilitlerin, uygun havalandırma koşullarının, güvenli elektrik tesisatının, yangın ve yıldırım korumasının ve ayrı bir pişirme ve yemek alanının sağlanmasından sorumlu olacaktır. Kadınlara ve erkeklere ayrı imkanlar sağlanacaktır.

İLBANK ve/veya Kontrollük Danışmanı (İLBANK adına) en az aylık olarak yapılacak alan ziyaretleri dahil olmak üzere yüklenicilerin İSG performansını kontrol etmek için periyodik denetimler gerçekleştirecektir. Bu denetimler yukarıda belirtilen standartlara uygunluğu, kazaları, altın kuralların ihlalini, tavsiyeleri ve devam eden düzeltici önlemlerin ilerleyişini kapsayacaktır. İLBANK, yüklenicilerin örneğin kaza sayısı, kaza

nedeniyle kaybedilen günlerin toplam sayısı, tekrar eden uygunsuzlukların sayısı, Altın kural ihlalleri, ölümcül kazalar ve ciddi yaralanmalar ve işlerin tamamlanmaması nedeniyle verilen cezalar gibi konulara ilişkin hazırlamaları gereken raporları bir gereklilik olarak sözleşmelerine dahil edecektir.

İLBANK yüklenicilerin güvenlik planları ve prosedürlerini inceleyecek ve onaylayacaktır.

İLBANK çevre, etkilenen toplumlar, halk veya işçiler üzerinde olumsuz yönde bir etki yaratabilecek projeye ilgili her türlü durum veya kaza hakkında (işgücü, sağlık ve güvenlik veya güvenlik sorunu, kaza veya durum) Dünya Bankası'nı makul bir süre içinde çözülebilecek olması durumunda olayın meydana geldiği tarihten itibaren maksimum üç takvim günü içerisinde derhal bilgilendirecektir. Bu durumlar grevleri veya diğer işçi protestolarını, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümcül kazaları, toplum üyelerinin proje kaynaklı olarak yaralanması veya mülkiyet zararlarını kapsayabilir.

Ulusal İSG Kanunu'na göre, tüm çalışanlar İSG ile ilgili durumlarda 3 iş günü içerisinde Bakanlıkı bilgilendirmelidir. Özellikle önemli çevresel ve sosyal durumlarda (örn. ölümcül kazalar, kayıp zamanlı sorunlar, çevresel döküntüler, vb.) proje yüklenicileri 3 iş günü içerisinde İLBANK'ı konu hakkında bilgilendirecek ve İLBANK da bilgilendirildiği anda Dünya Bankası'na durumu bildirecektir. Kök neden analizini ve alınan tedbirleri ve telafi önlemlerini içeren durum raporu 30 takvim günü içerisinde İLBANK'a sunulacak ve İLBANK da bu raporu 30 takvim günü içerisinde Dünya Bankası'na iletecektir.

Yükleniciler Davranış Kuralları'nı kabul edecek ve uygulayacaktır. Yükleniciler aynı zamanda Davranış Kuralları'nı İLBANK'ın incelemesine ve onayına sunmalıdır. Davranış Kuralları şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kuralları'nın içeriği Dünya Bankası'nın İhale Teklif Dokümanlarına dahil edilecek ve İLBANK ile ilgili koşulları içerecektir.

Yüklenicilerin işgücü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili performansına ilişkin periyodik olarak bilgilendirme yapmaları gerekecektir. Bu bilgiler yüklenicilerin aylık raporlarında yer alacak ve İLBANK tarafından incelenecektir.

Bunun yanı sıra, yükleniciler ilgili bakanlıklar – Türkiye Aile, Çalışma, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülen incelemeler ve denetimleri İLBANK'a rapor edecektir. İş denetimlerinin sonuçları İLBANK'a ve talep edilmesi durumunda Dünya Bankası'na ibraz edilecektir.

8 İstihdam Yaşı

Türk kanunu 18 yaşın altındaki bireylerin tehlikeli işlerde çalışmasını yasaklamıştır ve inşaat faaliyetleri tehlikeli işler sınıfına girmektedir. Dolayısıyla, inşaat işlerinde çalışması için 18 yaşın altındaki kişiler istihdam edilmeyecektir. İLBANK'ın bir devlet kurumu olması nedeniyle, kurum içerisinde reşit olmayan (18 yaşına gelmiş) kişilerin çalışması yasaktır. Böylelikle çocuk işçiliği ile ilgili problemler ortaya çıkmayacaktır.

Proje yüklenicileri tüm işçilerin yaşlarını doğrulamakla yükümlüdür. Çalışanlar, içinde doğum belgelerinin, kimliklerinin, pasaportlarının veya sürücü belgelerinin yer aldığı resmi dokümanları kuruma ibraz etmekten sorumludur.

Reşit olmayan bir çocuğun projede çalıştırıldığı tespit edilirse, çocuğun çıkarları en iyi şekilde korunarak derhal istihdam veya görevlerine son verilmesi için önlemler alınacaktır.

9 Şartlar ve Koşullar

İLBANK çalışanları için geçerli olan şart ve koşullar, (4857 sayılı) Türk İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu doğrultusunda hazırlanan ve İLBANK çalışanlarının haklarını içeren İLBANK İnsan Kaynakları Politikası'nda yer almaktadır. Bu kurum içi iş kuralları ve düzenlemeleri özellikle proje için tayin edilen İLBANK çalışanları (doğrudan istihdam edilen çalışanlar) için geçerli olacaktır. ÇSS'nin İSG, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve angarya hususundaki gereklilikleri devlet memurları için geçerlidir.

Danışman olarak doğrudan istihdam edilen çalışanlara dair şart ve koşullar İş Kanunu doğrultusunda bireysel iş sözleşmeleri ile belirlenecektir.

İLBANK toplamda 2467 kişi istihdam etmekte ve bu çalışanların 1163'ü kamu sendikalarına üyedir.

İLBANK çalışanları olarak doğrudan istihdam edilen çalışanlar için haftalık 45 saatlik bir çalışma süresi belirlenmiştir.

Tüm proje çalışanlarına art arda altı günlük bir çalışma süresinin sonunda en az bir günlük (24 saat) dinlenme hakkı tanınacaktır.

İşveren (yapım işleri yüklenicisi) ile işçi arasında yapılacak iş sözleşmeleri Türkiye'nin yasal gerekliliklerine uygun olacak ve iş tanımını, çalışma saatlerini, çalışma koşullarını ve maaş düzeyini (mesai ücretleri dahil olmak üzere) içerecektir. Buna ek olarak, çalışanlara uyuşturucu ve alkol kullanımı politikası ve Davranış Kuralları imzalatılacaktır. Sözleşmenin bir nüshası her iki tarafça imzalanacak ve bir nüshası çalışana verilecektir. İşveren çalışanlardan İş Kanunu'nda belirtildiği üzere yılda 270 saati aşmayacak şekilde mesaiye kalmalarını talep edebilir. Ayrıca, İş Kanunu'nun gerektirdiği şekilde her yıl Ocak ayında çalışanın mesaiye kalma hususunda izni alınacaktır.

Proje yüklenicileri bu işgücü yönetim prosedürünü sözleşmelerinin bir parçası olarak kabul edecek taşeron işçiler için şart ve koşulları belirleyecektir. Bu şart ve koşullar minimum ölçüde bu işgücü yönetim prosedürü, (4857 sayılı) Türk İş Kanunu, (6331

sayılı) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Dünya Bankası Standart Tedarik Dokümanlarının Genel Koşullarına uygun olacaktır.

10 Şikayet Mekanizması

İLBANK, çalışanlarının işyeri ile ilgili sorunlarını ve şikayetlerini dile getirebilmeleri amacıyla bir şikayet mekanizması oluşturmuştur. Bu amaçla, İLBANK binalarının birçok kısmında Dilek ve Şikayet Kutuları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, istekler, şikayetler ve öneriler Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı'nın Planlama, Denetim ve Kalite Birimi'nin sorumluluğu altında yönetilen Kalite Yönetimi sitesindeki 'Mesaj Gönder' ve 'İletişim' bölümleri aracılığıyla da iletelebilmektedir.

Şikayet mekanizması, isimsiz şikayetlerin de bildirilmesine izin verecektir. Ek 2'de verilen şikayet formu proje kapsamında kullanılacak ve isimsiz şikayetlerin sunulmasına imkan sağlayacaktır. Ek olarak şikayet mekanizması, cinsel sömürü ve suistimal/cinsel taciz ile ilgili gizli şikayetlerin bildirilmesi ve ele alınması için özel önlemlerin alındığı bir kanal içerecektir.

Alınan istekler, şikayetler ve öneriler her 30 günde bir değerlendirilmekte ve çözüm ve yanıt işlemleri için yönetime sunulmaktadır. Değerlendirme sonuçları şikayet sistemine kaydedilmekte ve çalışanlar tarafından kurum içi ağlarıyla değerlendirilebilmektedir. Yükleniciler inşaat işleri başlamadan önce çalışan şikayet mekanizmasının tanımını da içeren bir işgücü yönetim prosedürü oluşturacaktır.

Taşeron işçilerin problemlerini, şikayetlerini ve taleplerini dile getirebilmeleri ve gerekmesi durumunda çözümlerin gizlilik çerçevesi içinde yapılması için bir şikayet mekanizması oluşturulacaktır.

Çalışan şikayet mekanizması aşağıdakileri kapsayacaktır:

- Şikayetlerin alınması için istek/şikayet formu, öneri kutuları, e-posta, acil yardım hattı şeklinde oluşturulacak bir prosedür;
- Şikayetlerin yanıtlanması için belirlenen zaman dilimleri;
- Şikayetlerin zamanında çözülmesine ilişkin kayıtların tutulması ve takibinin yapılması için bir kayıt sistemi;
- Şikayetleri alacak ve çözümlerini kaydedip takibini yapacak yetkili bir departman.

Aşağıdaki tablo yükleniciler tarafından uygulanacak çalışanların şikayet yönetimi sürecinin aşamalarını göstermektedir.

Tablo 10.1 Taşeron İşçilerin Şikayet Süreçlerine dair Sunulan Aşamalar

Şikayet Süreci	Talep / İşlem
Şikayetin alınması ve kaydının tutulması (toplantılar, Dilek ve Şikayet Kutuları, telefon veya bireysel başvuru ile),	Şikayet formunun doldurulması, Şikayette bulunan kişi/kurum bilgilerinin gerektiğinde gizli tutulması.
Şikayetlerin yanıtlanması	Şikayette bulunan kişi/kuruma 5 takvim günü içerisinde dönüş yapılması, 15 iş günü içerisinde iyileştirici önlemin alınması,
Şikayetin kapatılması	Şikayetler, şikayette bulunan kişi/kurumla alternatif bir anlaşma yapılmadığı müddetçe başvuru tarihinden itibaren otuz (30) takvim günü içerisinde kapatılmaktadır. Şikayetlerin otuz (30) takvim günü içerisinde kapatılmaması durumunda, süreyi uzatan durumlar belgelenir ve rapor edilir.
Şikayetin çözüme kavuşturulamaması durumunda,	Diğer dış uzmanlar, tarafsız yetkililer veya yerel ve bölgesel makamlar sürece dahil edilir.
Raporlama yapılır.	Tüm süreçlerin yetkili departman (İK) tarafından şikayet çözüm sürecine uygun olarak yürütülmesi sağlanır. Sonuçlar çalışanlara ve yönetime rapor edilir.

İLBANK ve/veya Kontrollük Danışmanı uygun olduğu durumlarda çalışan şikayet mekanizmasının uygulanmasını izleyecek ve verileri aylık ilerleme raporlarıyla İLBANK'a bildirecektir.

Çalışan şikayet mekanizması tüm proje çalışanlarına verilecek personel oryantasyon eğitimlerinde anlatılacaktır. Mekanizma aşağıdaki prensiplere dayanacaktır:

- Süreç şeffaflık çerçevesinde yürütülecek ve çalışanların problemlerini dile getirmelerine olanak sağlayacaktır.
- Şikayetlerini dile getirenlere karşı hiçbir koşulda ayrımcılık yapılmayacak ve her şikayet gizlilik çerçevesinde ele alınacaktır.
- Anonim şikayetlere kimliği bilinen şahısların/kurumların şikayetleri ile eşit muamele yapılacaktır.
- Yönetim şikayetleri ciddi bir şekilde işleme alacak ve zamanında ve uygun dönüşler sağlayacaktır.

Şikayet mekanizmasına ilişkin bilgiler ilan panoları, “öneri/şikayet kutuları” ve diğer duyuru araçları ile tüm proje çalışanlara (doğrudan istihdam edilen çalışanlar ve taşeron işçiler) gerektiği şekilde sağlanacaktır.

Proje çalışanlarının şikayet mekanizması çalışanların yasa ile sağlanan diğer yasal ve idari çözüm yollarına başvurmasını engellemeyecektir.

11 Yüklenici Yönetimi

İLBANK, tedarik ve sözleşmeler için Dünya Bankası'nın 2017 Standart Tedarik Dokümanları'nı (SSD) kullanacaktır. Bu dokümanlar işgücü ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik şartları içermektedir.

Proje tasarımının ve taşeron işçileri istihdam edecek yüklenicinin seçilmesine ilişkin yürütülen sürecin bir parçası olarak, İLBANK ve/veya kontrollük danışmanı aşağıdaki bilgileri gözden geçirecektir:

- İş denetleme kurumları ve diğer icra dairelerinden alınan raporlar dahil olmak üzere, mevcut iş kanunu ihlalleri ile ilgili olarak kurumsal kayıtlar ve resmi belgeler gibi resmi kayıtlardaki bilgiler;
- İşletme ruhsatları, sicil belgeleri, izinler ve onaylar;
- İşgücü yönetim prosedürleri gibi İSG konuları dahil olmak üzere, işgücü yönetim sistemi ile ilgili bilgiler;
- İşgücü yönetim, güvenlik ve sağlık personelinin kimlikleri, ehliyetleri ve sertifikaları;
- Çalışanların ilgili işi yapabileceklerine dair sertifikaları/izinleri/eğitim belgeleri;
- Sağlık ve güvenlik ihlalleri ve geri dönüş kayıtları;
- Kaza ve felaket kayıtları ve yetkililere yapılan bildirimler;
- Çalışanın yasa ile zorunlu kılınan sosyal haklarına dair kayıtlar ve çalışanların ilgili programlara katıldığına dair belgeler (eğitim kayıtları, meslek belgeleri, risk değerlendirmeleri);
- Çalışılan saatler ve yapılan ödemeleri içeren maaş bordroları;
- Güvenlik komitesi üyelerinin kimlikleri ve toplantı tutanakları; ve
- ÇSS2 ile ilgili şart ve koşulların dahil edildiğini gösteren yüklenici ve tedarikçilerle daha önceki dönemlerde yapılmış sözleşmelerin nüshaları.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler Dünya Bankası'nın STD'sinde ve Türk mevzuatlarında öngörüldüğü üzere işgücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili şartları içerecektir. İLBANK inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankası'nın ST dokümanlarını kullanmakta ve bu sözleşmeler işgücü ve diğer konularla ilgili gerekliliklere uyulmamasına ilişkin uygulanacak çözüm yollarını içermektedir. Söz konusu çözüm

yolları ödemenin iptali, sözleşmenin feshi ve çevresel, sosyal ve sağlık ve güvenlik performans teminatının tamamı veya bir kısmının iptali gibi hususları kapsamaktadır.

İLBANK ve/veya Kontrollük Danışmanı, yüklenicilerin sözleşmeye dayalı taahhütlere (yükümlülükler, taahhütler ve teminatlar) uygunluğuna odaklanarak uygulanabilir olduğu durumlarda Yüklenici'nin taşeron işler ile ilgili uygulamalarını yönetecek ve izleyecektir. Bu çalışmalar periyodik denetimleri, muayeneleri ve/veya alt projelere ilişkin proje veya inşaat alanı lokasyonunun ve/veya yüklenici tarafından toplanan işgücü yönetim kayıtları ve raporlarının kısmi denetimlerini kapsayabilecektir.

Yüklenicinin işgücü yönetim kayıtları ve raporları aşağıdakileri içerecektir:

- a) Üçüncü taraflar ve taşeron işçiler arasında yapılan iş sözleşmeleri veya anlaşmalarının temsili bir örneği;
- b) Alınan şikayetler ve çözümleri ile ilgili olarak tutulan kayıtlar;
- c) Felaketler, kazalar ve düzeltici önlemlerin uygulanması dahil olmak üzere güvenlik denetimlerine ilişkin raporlar;
- d) Ulusal kanuna uygunsuzluk nedeniyle ortaya çıkan durumlara ilişkin tutulan kayıtlar; ve
- e) Projeye ilişkin işgücü ve çalışma koşulları ve İSG hakkında taşeron işçilere verilen eğitimlerin kayıtları.

12 Birincil Tedarik Çalışanları

İLBANK mühendislik çalışmaları kapsamında ürün ve materyal tedariklerini yönetecektir.

Proje Yüklenicileri, yüklenici sözleşmeleri ile aynı koşullar altında ve ÇSSG şartları çerçevesinde materyal ve ekipmanların satın alınmasından ve tedarik edilmesinden sorumlu olacaklardır.

Alt projelerin birincil tedarikçileri, su iletim ve ağ boruları, AAT ekipmanları, pompalar ve valfler, beton, güvenlik ekipmanları üretimi yapan şirketler olacaktır. Bu sektörlerin çocuk işçiliği ve angarya karşı önemli riskler taşıyıp taşımadığı bilinmemektedir. Geri dolgu ve zemin onarım malzemelerinin gerekli olması durumunda, yerel taş ocakları da birincil tedarikçiler sınıfı olarak değerlendirilmektedir. Yerel taş ocakları dışında, birincil tedarikçilerin büyük ölçekli yerli firmalar olması beklenmektedir.

Yerel tedarikçilerin görevlendirildiği durumlarda, yükleniciler bu tedarikçilerin çocuk işçi çalıştırdığı veya angarya uyguladığı veya işçiyi ciddi güvenlik sorunları altında çalıştırdığı konusunda risklerin olup olmadığını tespit etmek amacıyla özen yükümlülüğü prosedürünü uygulamaktan olacaktır.

Yabancı tedarikçilerin görevlendirildiği durumlarda, yükleniciler tedarikçinin sanık veya cezalı olup olmadığını ve çocuk işçiliği, angarya ve güvenlik ile ilgili kurumsal gereklilikleri yerine getirip getirmediğini tespit etmek için tedarik süreci sırasında inceleme yapmaktan sorumlu olacaktır. Çocuk işçiliği, angarya ve güvenlik ile ilgili risklerin ortaya çıkması durumunda, İLBANK, inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankası'nın uygunsuzluklara ilişkin çözüm yollarını içeren Standart Tedarik Dokümanlarını kullanacaktır.

Referanslar

- Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçeve
- Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standart 2 – İşgücü ve Çalışma Koşulları
- Türk İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler
- Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikler

Ek 1: Yüklenicinin Personeline yönelik Davranış Kuralları

YÜKLENİCİNİN PERSONELİNE YÖNELİK DAVRANIş KURALLARI

Bizler [Yüklenicinin adını yazın] olarak Yüklenicilik görevini yerine getirmekteyiz. [işlerin tanımını yazın]'e ilişkin [İşverenin adını yazın] ile bir sözleşme imzalamış bulunmaktayız. Söz konusu İşler [İnşaat alanının veya İşlerin yürütüleceği lokasyonların adını yazın]'de yürütülecektir. Sözleşmemiz cinsel sömürü, istismar ve cinsiyete dayalı şiddet sorunları dahil olmak üzere İşler ile ilgili çevresel ve sosyal risklerin ele alınmasına yönelik önlemleri uygulamamızı zorunlu kılmaktadır.

Bu Davranış Kuralları İşler ile ilgili çevresel ve sosyal riskleri çözüme kavuşturacak nlemlerimizin bir parçasıdır. İşlerin yürütüldüğü alışma Alanları ve diğer yerlerdeki personellerimizin, işçilerimizin ve diğer çalışanlarımızın tümü için geçerlidir. Ayrıca, bu kurallar İşlerin yürütülmesinde bize destek olan alt yüklenici personeli ve diğer tüm personeller için geçerlidir. Bu kişilere “Yüklenicinin Personeli” adı verilmektedir ve bu personeller Davranış Kurallarına tabidir.

Bu Davranış Kuralları Yüklenici'nin tüm Personellerinden beklediğimiz davranışları tanımlamaktadır.

İşyerimiz tehlikeli, saldırgan, kötü ve şiddete meyilli davranışların asla tolere edilmeyeceği ve tüm kişilerin misilleme korkusu olmaksızın sorunlarını ve endişelerini rahatlıkla dile getirebileceği bir çalışma ortamına sahiptir.

ZORUNLU DAVRANIşLAR

Yüklenici'nin Personeli:

1. Görevlerini yetkinlikle ve özenle yerine getirecektir;
2. Yüklenici'nin diğer Personelleri ve diğer tüm bireylerin sağlığının, güvenliğinin ve refahının korunmasına yönelik gereklilikler dahil olmak üzere bu Davranış Kuralları'na ve diğer tüm uygulanabilir kanunlara, yönetmeliklere ve gerekliliklere uyacaktır;
3. Aşağıdakiler dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı sağlayacaktır:
 - a. her bir kişinin kontrolü altında bulunan çalışma alanlarının, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli bir şekilde sağlığı riske atmadan yönetilmesi;
 - b. gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması;
 - c. kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve eşyalara yönelik uygun önemlerin alınması; ve
 - d. uygulanabilir acil durum müdahale prosedürlerinin izlenmesi.
4. Güvenli veya sağlıklı olmadığını düşündüğü çalışma koşullarını rapor edecek ve hayatını veya sağlığını muhtemelen tehlikeye sokacağını düşündüğü iş yerinden ayrılacaktır;
5. Diğer insanlara saygılı davranacak ve kadınlar, engelli bireyler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmayacaktır;
6. Hoş karşılanmayan cinsiyete dayalı terfi, cinsel istekte bulunma veya diğer istenmeyen sözlü veya fiziksel cinsel taciz gibi durumlar dahil olmak üzere Yüklenici'nin veya İşverenin Personeline hiçbir şekilde cinsel tacizde bulunmayacaktır;
7. Cinsel Smrde bulunmayacaktır. Cinsel sömürü, başkasının cinsel sömürüsünden maddi, sosyal veya siyasi anlamda çıkar sağlanması dahil, ancak bununla sınırlı olmamak üzere cinsel amaçlara yönelik olarak zayıflık

durumu, yetki kademesi veya güvenin kötüye kullanımı veya bu yöndeki teşebbüsleri ifade eder. Cinsel sömürü, Banka tarafından finanse edilen projelerde/çalışmalarda Eşyalara, İşlere, Danışmanlık veya Danışmanlık hizmetlerine veya Danışmanlık gerektirmeyen hizmetlere cinsel çıkar sağlamak üzere erişilmesi cinsel sömürü durumunu teşkil eder.

8. Fiziksel olarak vajinaya, anüse penisle zorla girilmesi –hafif olsa dahi– veya penisin ağzın veya vücudun diğer bölümleri ile zorla teması gibi Tecavüz teşebbüslerinde bulunmayacaktır. Ayrıca vajinaya veya anüse bir nesnenin sokulması da tecavüz teşebbüsü sayılmaktadır. Tecavüz aynı zamanda evlilik içi tecavüzü ve anüs tecavüzünü/homoseksüelliği de kapsamaktadır. Böyle bir teşebbüs tecavüze teşebbüs olarak bilinmektedir. Bir kişinin iki veya daha fazla kişi tarafından tecavüze uğramasına toplu tecavüz adı verilmektedir.
9. Cinsel İstismarda bulunmayacaktır. Cinsel istismar, ilişkiyle sonuçlanmayan her türlü rızasız cinsel temas teşebbüsünü ifade etmektedir. Cinsel istismara örnek olarak tecavüz girişimi, kişiyi rızası olmadan öpme, okşama veya cinsel organına ve kalçalarına dokunma gibi durumlar verilebilir. Var olan bir evlilik durumu haricinde, 18 yaşından küçük çocuklarla hiçbir şekilde cinsel münasebette bulunmayacaktır;
10. Sağlık ve güvenlik konuları, Cinsel Sömürü ve Cinsel İstismar (Cİ) dahil olmak üzere Sözleşme'nin çevresel ve sosyal yönlerine ile ilgili olarak verilecek ilgili eğitim kurslarını tamamlayacaktır;
11. Davranış Kuralları ihlallerini bildirecektir; ve
12. Davranış Kuralları ihlallerini tarafımıza veya İşveren'e rapor eden veya [Proje Şikayet [Çözüm] Mekanizması]nı kullanan hiçbir kişiye karşı misilleme yapılmayacaktır.

PROBLEMLERİN BİLDİRİLMESİ

Herhangi bir kişinin bu Davranış Kuralları'nın ihlal edici davranışlarda bulunan birini tespit etmesi durumunda, durumu gecikmeksizin ilgili yerlere bildirecektir. Bu duruma ilişkin aşağıdaki kanallardan yararlanılabilir:

1. *[Yüklenici'nin cinsiyete dayalı şiddet konularında tecrübeli Sosyal Uzmanının veya Sözleşme kapsamında böyle bir kişinin görevlendirilmesi durumunda Yüklenici tarafından görevlendirilen söz konusu alanlarda tecrübeli başka bir kişinin adını yazın]* ile [] adresinden veya [] numaralı telefonda veya []'de şahsen iletişime geçin; veya
2. (varsa) Yüklenici'nin acil yardım hattına bağlanmak için [] numaralı telefonu arayın ve mesaj bırakın.

Ülkenin kanunu ile ithamların raporlanması zorunlu tutulmadığı müddetçe kişinin bilgileri gizli tutulacaktır. Şikayetler veya ithamlar isimsiz olarak da bildirilebilir, bu şikayetler de gerektiği şekilde değerlendirmeye alınacaktır. Muhtemel yanlış uygulamalara ilişkin tüm raporları ciddiyle değerlendirilmekteyiz ve araştırmalarımız sonucunda uygun önlemleri almaktayız. Şikayette bulunan durumu yaşayan kişiyi kendisine destek olunması amacıyla uygun şekilde hizmet sağlayıcılarımıza yönlendireceğiz.

Bu Davranış Kuralları ile yasaklanan herhangi bir davranış hakkında iyi niyetle şikayetini dile getiren hiçbir kişiye karşı misilleme yapılmayacaktır. Misilleme yapılması durumunda bu Davranış Kuralları ihlal edilmiş sayılacaktır.

DAVRANIŞ KURALLARI İHLALLERİNİN SONUÇLARI

Bu Davranış Kuralları'nın Yüklenici'nin Personelleri tarafından herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, sözleşmenin feshi ve yasal makamlara başvurulması gibi ciddi sonuçlar doğurabilmektedir.

YÜKLENİCİ'NİN PERSONELLERİ İÇİN:

İşbu Davranış Kuralları'nın anladığım dilde yazılmış bir nüshasını teslim aldım. İşbu Davranış Kuralları ile ilgili sorularım için açıklama talep etmek amacıyla *[Yüklenici'nin cinsiyete dayalı şiddet konularında tecrübeli irtibat kişi]* ile irtibata geçebileceğimi anladım.

Yüklenici Personelinin Adı: [isim yazın]

İmza: _____

Tarih: (gün ay yıl) _____

Yüklenici'nin yetkili temsilcisinin onay imzası:

İmza: _____

Tarih: (gün ay yıl) _____

Ek 2: Örnek Çalışan Şikayet Formu

ÖRNEK ÇALIŞAN ŞİKAYET VE ŞİKAYET ÇÖZÜM FORMU

ÇALIŞAN Şikayet Formu

Referans No		
Adı – Soyadı <i>Şikayet sahibi isim belirtilmeden şikayette bulunabilir. (İsim ve adres beyanı zorunlu olmamakla birlikte, şikayet ile ilgili geri bildirim süreci sırasında bilgi eksikliğinden kaynaklı olarak bazı problemlerin oluşabileceği dikkatinize sunulur.)</i>		
Lütfen irtibata geçme nedeninizi yazın	Lütfen irtibat nedeninizle ilgili ayrıntıları belirtin	
E-posta		
Telefon		
Posta		
Diğer		
İl/İlçe/Yerleşim		
Tarih		
Şikayet Kategorisi		
1. Ödeme Sorunları (Maaş / Mesai / Tazminat Vb.)		
2. Uygunsuz davranış		
3. İstihdam Süreci		
4. HSE, Trafik, Ulaşım ve diğer riskler		
5. Çalışma Koşulları (çalışma alanı, yiyecek-içecek hizmetleri, ısıtma, vb.)		
Diğer (lütfen belirtin):		
Şikayet Tanımı Ne oldu? Ne zaman meydana geldi? Nerede meydana geldi? Problemin sonucu nedir?		
Problemin çözümü için öngörüleriniz neler?		

İmza:

Tarih:

Şikayet Çözüm Formu

Şikayet çözüm numarası:	
Alınması gereken acil önlemleri tanımlayın:	
Alınması gereken uzun vadeli önlemleri tanımlayın (gerekli ise):	
Tazminat Talebi Bulunuyor Mu?	[] EVET [] HAYIR
İYİLEŞTİRİCİ FAALİYETİN KONTROLÜ VE KARAR	
Düzeltilici Faaliyetin Aşamaları	Verilen Sürenin Sona Erdiği Tarih ve Yetkili Kuruluşlar
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

TELAFİ VE SON AŞAMALAR

Bu kısım, tazminat ücretlerini aldıktan ve şikayet çözüme kavuşturulduktan sonra şikayette bulunan kişi/kurum tarafından doldurulacak ve imzalanacaktır.

Notlar:

Şikayette Bulunan Kişi/Kurumun Adı-
Soyadı ve İmzası

Yetkili Kurum/Şirketin Temsilcisinin
Unvanı-Adı-Soyadı ve İmzası

Tarih..../...../.....