



İLLER BANKASI A.Ş.

Türkiye Deprem Sonrası İyileşme ve Yeniden İmar Projesi (P180849)

İş Gücü Yönetim Prosedürü (İYP)

MART 2024

İçindekiler

Kısaltmalar	ii
1. Giriş.....	1
1.1. İş Gücü Yönetim Prosedürünün Tanımı	2
2. Mevzuat ve Gereklilikler	3
2.1. Hüküm ve Koşullara İlişkin Ulusal Mevzuat	3
a) 20 ila 100 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 işçi; ve	8
b) 101 ila 300 arasında çalışan olan işyerlerinde çalışanların en az yüzde 10'u; ve	8
c) 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçinin işine 17 nci madde uyarınca aynı tarihte veya bir ay içinde farklı tarihlerde son verilir.	8
2.2. Dünya Bankası'nın Gereklilikleri.....	13
3. Projedeki İş gücü Kullanımı	15
4. Başlıca Potansiyel İş Gücü Risklerinin Değerlendirilmesi.....	16
4.1. Proje Faaliyetleri	16
4.2. İş Gücüne İlişkin Kritik Riskler	17
5. Sorumlu Personel	19
6. Politikalar ve Prosedürler	22
7. İstihdam Yaşı.....	29
8. Hüküm ve Koşullar	30
9. Şikayet Mekanizması	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
9.1. GM for the Management of Sensitive Complaints.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
10. Yüklenici Yönetimi	33
11. Ana Tedarikçinin Çalışanları.....	35
12. EK-1. Davranış Kuralları	36
Ek 2. İşçilerin Şikayetlerinin Kabulü için Örnek Form.....	40

List of Abbreviations and Acronyms

DK	Davranış Kuralları
ESCP	Environmental and Social Commitment Plan
ÇSC	Çevre ve Sosyal Çerçeve
ÇSYÇ	Çevre ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSS	Çevre ve Sosyal Standartları
ŞM	Şikayet Mekanizması
UK	Uygulayıcı Kuruluş
ILBANK	İller Bankası A.Ş.
İYP	İş Gücü Yönetim Prosedürü
İY Plan	İş Gücü Planı
ÇŞİDB	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı
SB	Sağlık Bakanlığı
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı
PUB	Proje Uygulama Birimi
PPE	Personal Protective Equipment
RF	Resettlement Framework
SEP	Stakeholder Engagement Plan
SPD	Standard Procurement Document
TERRP	Türkiye Earthquake Recovery and Reconstruction Project
WGM	Workers' Grievance Mechanism

1. Giriş

Bu İşgücü Yönetimi Prosedürleri (İYP), Dünya Bankası tarafından finanse edilecek olan Türkiye Deprem İyileştirme ve Yeniden İmar Projesi (TERRP) kapsamındaki faaliyetlerin inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında uygulanacak işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklamaktadır. Proje, Türkiye'de Şubat 2023 depremlerinden etkilenen Kahramanmaraş, Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Gaziantep, Hatay, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illerinde temel belediye ve sağlık hizmetlerine ve dayanıklı konutlara erişimin yeniden sağlanmasına destek olacaktır. Proje faaliyetleri İller Bankası Anonim Şirketi (İLBANK), Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (ÇŞB) ve Sağlık Bakanlığı (SB) tarafından yürütülecektir.

Projeye Genel Bakış

Proje dört bileşenden oluşmaktadır: Bileşen-1. Belediye Altyapısı ve Hizmetlerinin Restorasyonu, Bileşen-2. Sağlık Hizmetlerinin Restorasyonu, Bileşen-3. Kırsal Konutların Yeniden İnşası ve İyileştirilmesi ve Bileşen-4. Proje Yönetimi, İzleme ve Değerlendirme. Bileşen-1 İLBANK tarafından uygulanırken, Bileşen 2 ve 3 sırasıyla Sağlık Bakanlığı ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından uygulanacaktır. Bileşen-4, her bir uygulayıcı kurum (UA) için ayrı alt bileşenlere sahiptir ve bunlardan Bileşen 4.1 İLBANK için geçerli olacaktır.

Bileşen 1: Belediye Altyapısı ve Hizmetlerinin Restorasyonu (İLBANK). Bu bileşen, afet ve iklim direncini artırırken etkilenen insanların kritik belediye hizmetlerine erişimini yeniden sağlamak için gereken inşaat işlerini (uygun olduğu durumlarda yıkım dahil), mal alımlarını, danışmanlık ve danışmanlık dışı hizmetleri finanse edecektir. İki alt bileşeni vardır; Alt Bileşen 1.1: Belediye altyapısının dirençli rehabilitasyonu ve yeniden inşası ve Alt Bileşen 1.2: Belediye hizmet tesislerinin dirençli onarımı. Su, sanitasyon, yağmur suyu drenajı, belediye ulaşım altyapısı, belediye katı atık yönetim tesisleri, yangın ve acil müdahale hizmetleri gibi kritik belediye altyapı ve tesislerinin orta vadeli rehabilitasyonu ve yeniden inşası bu alt bileşenler altında gerçekleştirilecektir. Yeniden inşa çalışmalarının çoğunun eski yerinde olması beklenmektedir, ancak belediye altyapısı veya hizmet tesislerinin belirlenen sismik veya diğer tehlikeler nedeniyle yerinde yeniden inşa edilememesi durumunda, iyileştirme kalkınma planlaması ve imar planları doğrultusunda inşaat için yeni yerler seçilebilir.

Bileşen 2: Sağlık Hizmetlerinin Restorasyonu (SB). Bu bileşen, Şubat 2023 depremlerinden etkilenen insanların sağlık hizmetlerine erişimini kısa vadede yeniden sağlamak için mal, danışmanlık ve danışmanlık dışı hizmetleri finanse edecektir. Üç alt bileşeni vardır; Alt Bileşen 2.1. Birinci basamak ve hastane düzeyinde sağlık hizmetlerinin sürekliliğinin sağlanması, Alt Bileşen 2.2. Mobil teşhis hizmetlerinin sağlanması ve Alt Bileşen 2.3. Aşılama, engelli hizmetleri ve tıbbi ekipmana erişimin desteklenmesi.

Bileşen 3: Kırsal Konutların Yeniden İnşası ve İyileştirilmesi (ÇŞİDB). Bu bileşen, afet sonrası kırsal konutların yeniden inşası ve iyileştirilmesi ile ilgili iki faaliyeti desteklemek için inşaat işleri, mal alımları, danışmanlık ve danışmanlık dışı hizmetleri finanse edecektir. İki alt bileşeni vardır; Alt Bileşen 3.1. Dirençli kırsal konut ve köylerin yeniden inşası ve Alt Bileşen 3.2. Dirençli iyileştirme ve afet sonrası konut desteği için kapasite geliştirme.

Bileşen 4: Proje Yönetimi, İzleme ve Değerlendirme. Bu bileşen, izleme ve değerlendirme, raporlama, satın alma, mali yönetim, çevresel ve sosyal yönetim, şikayet mekanizması, vatandaş katılımı ve proje iletişimi ve erişimi dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere Proje kapsamındaki proje yönetimi ve uygulama faaliyetlerinde Uygulayıcı Kuruluşları desteklemek için danışmanlık ve

danışmanlık dışı hizmetler, mal alımları, eğitim ve işletme maliyetlerini finanse edecektir. Her bir Uygulayıcı Kuruluş için bir tane olmak üzere üç alt bileşeni olacaktır.

1.1. İş Gücü Yönetim Prosedürünün Tanımı

Proje, Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Çerçevesi (ÇSÇ) kapsamında hazırlanmakta olup, önemli inşaat işleri ve çeşitli türlerde Proje çalışanlarını içerecektir. Bu nedenle, İşgücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standart ÇSS2 uyarınca, proje işçilerinin ulusal yasalar ve ÇSS2 gerekliliklerine uygun olarak nasıl yönetileceğini ortaya koymak için üç Uygulayıcı Kuruluş tarafından üç İYP hazırlanmıştır. Bu İYP, İLBANK tarafından uygulanacak faaliyetler (Bileşen-1) için hazırlanmıştır ve Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planı (ÇSKP), Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi (ÇSYÇ), Yeniden Yerleşim Çerçevesi (YYÇ) ve Paydaş Katılım Planı (PKP) dahil olmak üzere İLBANK tarafından Proje için hazırlanan diğer planlarla birlikte okunmalıdır.

Bu İYP, Proje ile ilgili temel işgücü gereksinimlerini ve risklerini tanımlar ve proje ekibinin proje ile ilgili işgücü sorunlarını ele almak için gerekli uygun hafifletici önlemleri ve kaynakları belirlemesine yardımcı olur. İLBANK, Proje yüklenicilerinin veya işgücü temin eden diğer araçların bu İYP'yi uygulamalarını zorunlu kılmak için gereken çabayı gösterecektir.

Bu belge canlı bir belge olup daha fazla bilgi elde edildikçe güncellenecektir.

2. Mevzuat ve Gereklilikler

2.1. Hüküm ve Koşullara İlişkin Ulusal Mevzuat

Bu bölüm, çalışma hüküm ve koşullarına ilişkin ulusal iş mevzuatının temel yönlerini ve ulusal mevzuatın Bölüm 2'de tanımlanan farklı işçi kategorilerine nasıl uygulandığını ortaya koymaktadır. ÇSS2'nin 11.paragrafında yer alan (ücretler, kesintiler ve sosyal yardımlar) unsurlarla ilgili olarak yasal çerçeveye esas olarak odaklanmaktadır.

İşgücü Mevzuatı (İş Kanunu)

Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu (metnin devamında İK), işçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerden doğan diğer hukuki ilişkileri düzenleyen temel kanundur. Kanun, özel kanunlarda aksi belirtilmedikçe, tüm istihdam biçimlerini, hakları, yükümlülükleri, sorumlulukları ve çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkileri ve sendikal faaliyetleri düzenlemektedir. Ancak, Kanun aşağıdaki istihdam kategorilerini kapsamamaktadır: (1) deniz ve hava taşımacılığı işleri; (2) 50 veya daha az işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri veya işletmeleri; (3) aile ekonomisi sınırları içinde tarımla ilgili her türlü inşaat işleri; (4) aile üyeleri ve 3. dereceye kadar akrabalar arasında aile üyesi olmayanların katılımı olmaksızın evde yapılan el işleri; (5) ev hizmetleri; (6) çıraklar; (7) sporcular; (8) rehabilite edilmiş kişiler; ve (9) Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. Maddesindeki tanıma uygun olarak üç kişinin çalıştığı işyerleri. Türkiye'de 18 yaşın altındaki çalışanlara, engelli işçilere, hamile kadınlara, kadınlara ve bekar ebeveynlere özel koruma sağlanmaktadır. Çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerden doğan diğer hukuki ilişkileri düzenler.

Ayrıca, istihdamın geçici olması halinde (sadece 30 güne kadar sürmesi), İşgücü Mevzuatında tanımlanan belirli konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

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

Ceza Kanunu'nun 80. maddesi insan ticaretini, 117. maddesi ise iş ve çalışma hürriyetinin ihlalini cezalandırmaktadır.

Türkiye, ILO'nun 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesini ve 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesini onaylamıştır.

İş Kanunu, bir çocuğun çalıştırılabileceği asgari yaşı ve çocukların hangi koşullar altında çalışabileceğini belirlemektedir (Madde 71). Asgari çalışma yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında 14 yaşındaki çocukların hafif işlerde çalışmasına izin verilebilir.

Türk İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklar ile yaşları ne olursa olsun kadınlar maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışacak işlerde çalıştırılmaz.

Türkiye, çocukları ekonomik sömürden ve tehlikeli olabilecek, eğitimlerini engelleyebilecek veya sağlıklarına ya da fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verebilecek herhangi bir işte çalışmaktan koruyan Birleşmiş Milletler (BM) Çocuk Hakları Sözleşmesini onaylamıştır.

Ücret ve Kesintiler

İş Kanunu'nun 32. Maddesi "ücreti" genel anlamda, işverenler veya üçüncü kişiler tarafından işçilere yaptıkları iş karşılığında nakit olarak ödenen para miktarı olarak tanımlamaktadır. Ücret yeterli olmalı, ayda en az bir kez ödenmeli ve yasal olarak ödenmelidir (İK. Md. 32). Çalışanlar aynı iş veya eşit değerdeki iş için eşit haklara sahiptir. Ücretler çalışanların banka hesaplarına ödeniyorsa, işverenler ödeme sırasında çalışanlara ödeme makbuzları vermek zorundadır (İK Md. 37). Toplu iş sözleşmelerine göre, işveren veya işveren vekili, çalışanların ücretlerini ayrı ayrı ödemek zorundadır (İK m. 16).

Çalışanlar, mücbir sebep halleri dışında, kararlaştırılan tarihten itibaren 20 gün içinde ücretlerinin ödenmemesi halinde görevlerini yerine getirmekten kaçınabilirler. (İK Md. 34). Vadesinde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez, yerlerine yeni işçi alınamaz ve bu sebeple çalışmayanların işleri başkalarına yaptırılamaz.

İşverenler, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerine uygun olarak çalışanlarının ücretlerinden para cezası kesebilir, ancak kesilen miktar aylık iki günlük ücreti geçemez (İK Md. 38). Çalışanların ücretlerinden para cezası olarak yapılan kesintiler, gerekçesi ile birlikte derhal çalışanlara bildirilmelidir.

Toplu iş sözleşmelerine ilişkin olarak, çalışanların ücretlerinden ekip lideri adına herhangi bir tutar haczedilemez (İK Md. 16).

Asgari Ücret

Asgari ücret Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir ve en az iki yılda bir gözden geçirilir. Kömür ve linyit madenciliği ile ilgili işler için asgari ücret, Bakanlık tarafından belirlenen normal asgari ücretin en az iki katı olmalıdır (İK m. 39).

Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri, çalışanların iş sözleşmelerine uygun olarak işverenleri için görevlerini yerine getirmeleri gereken süre olarak tanımlanmaktadır. Yasal çalışma saati haftalık en fazla 45 saattir. (İK Md. 63) 45 saatlik çalışma süresi, günlük azami 11 çalışma saati sınırı aşılmadığı sürece, tarafların karşılıklı mutabakatı ile haftanın günleri arasında eşit olmayan bir şekilde dağıtılabilir. (aynısı)

Aşağıdaki süreler çalışanların günlük çalışma süreleri olarak kabul edilir: (1) yeraltında veya su altında çalışan madencilerin ve diğer çalışanların ocağa veya asıl işyerine inmeleri ve yerüstüne dönmeleri için gereken süre; (2) bir iş gezisi için gereken süre; (3) kendilerine iş verilmemiş olmasına rağmen çalışanların işverenlerin emrinde oldukları süre; (4) çalışanların işleri kapsamında, işyeri dışında ve işverenlerin talimatlarına uygun olarak diğer görevleri yerine getirdikleri süre; (5) kadın çalışanların bebeklerini emzirmeleri için ayrılan süre; (6) demiryolları, yollar ve köprülerin inşası, bakımı, onarımı ve tadilatı ile uğraşan çalışanların işyerlerine götürülüp getirilmeleri için gerekli süre. (İK Md. 66)

Devlet memurlarının çalışma saatleri ve koşulları özel kanun, yönetmelik ve tebliğlerle düzenlenir ve çalışma alanına göre değişiklik gösterebilir.

Dinlenme Süresi

Günde yedi buçuk saatten fazla çalışanlara en az 60 dakika, günde dört saatten az çalışanlara 15 dakika, günde dört ila yedi buçuk saat arasında çalışanlara ise çalışma saatleri içinde 30 dakika mola hakkı

tanınır. (İK. Md. 68) Molalar işin ortasında verilebileceği gibi, iklim veya işin niteliği nedeniyle birkaç molaya bölünebilir. Çalışma saatleri içinde verilen molalar çalışma süresinden sayılmaz. (aynısı.)

Emziren çalışanlar, emzirme amacıyla (çocukları bir yaşına gelene kadar) günde 90 dakikaya kadar mola hakkına sahiptir. (İK Md. 74) Bu molalar iş gününün bir parçası olarak kabul edilir ve bu şekilde ücretlendirilir. (aynısı.)

İşyerlerinde istihdam edilen çalışanlar, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde çalışmış olmaları koşuluyla, kesintisiz 24 saatlik ücretli bir haftalık dinlenme süresine hak kazanırlar (İK md. 46).

Yıllık İzin

Türk İş Kanunu'nun 53. maddesine göre, işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, işyerinde en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izin süresi aşağıdaki sürelerden az olamaz,

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

On sekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük işçiler için yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Bu Yasanın ücretli yıllık izne ilişkin hükümleri, mevsimlik işlerde veya doğası gereği bir yıldan az süren diğer işlerde çalışanlara uygulanmaz.

Çalışanlara, yıllık izinlerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirdiklerini belgelemeleri koşuluyla, 4 güne kadar ücretsiz izin kullanma hakkı da tanınır. Yıllık izin hakkı ile çalışan ulusal bayramlar yıllık iznin bir parçası olarak sayılabılır. (İK Md. 56).

Çalışanlara, yıllık izinlerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirdiklerini belgelemeleri koşuluyla, 4 güne kadar ücretsiz izin kullanma hakkı da tanınmaktadır. Yıllık izin hakkı ile çalışan ulusal bayramlar yıllık iznin bir parçası olarak sayılabılır. (İK Md. 56).

İşverenler yıllık ücretli izinlerin kayıtlarını tutmak zorundadır. (İK md. 56) 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük çalışanlar yirmi günden az olmamak üzere yıllık izin hakkına sahiptir. (aynısı). Yıllık izin, çalışanlar ve işverenler aksini kararlaştırmadıkça kesintisiz olarak kullanılır. Yıllık izin, bir bölümü en az 10 gün olmak kaydıyla en fazla üç bölüm halinde kullanılabilir. (İK. Md. 56) Kullanılmayan yıllık izinler, iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde çalışanlara ödenmek zorundadır. (İK Md. 59).

Çalışanların yıllık izinleri sırasında kazanç getirici bir iş kabul ettikleri tespit edilirse, işverenleri tarafından yıllık izin ücretlerinin geri ödenmesi istenebilir. (İK Md. 58)

Devlet memurları için ücretli izinler 657 sayılı Kanun'da tanımlanmıştır.

Türk İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın işçilerin kural olarak lohusalıktan önce sekiz ve lohusalıktan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre boyunca çalıştırılmamaları gerekmektedir. Çoğul gebelik halinde, lohusalıktan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık bir süre daha eklenir ve bu süre içinde kadın işçi çalıştırılmaz. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu doktor raporu ile onaylanan bir kadın çalışan, doğumdan önceki üç haftaya kadar dilerse işyerinde çalışabilir. Bu durumda çalıştığı süre, lohusalıktan sonra kendisine tanınan süreye eklenir.

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

Kadın çalışanlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Çalışan bu izni hangi saatlerde ve kaç taksitte kullanacağına kendisi karar verecektir. Emzirme izninin süresi günlük çalışma süresinin bir parçası olarak değerlendirilir.

Fazla Mesai

Çalışanlar yılda 270 saatten fazla fazla mesai yapamazlar ve fazla mesai için onayları gereklidir. (İK md. 41.) Ancak, işverenler acil veya mücbir sebepler, kamu yararı, işin niteliğinin fazla çalışmayı gerektirmesi ve üretimin artırılması gibi belirli koşullar altında çalışanlarından fazla mesai yapmalarını talep edebilirler. (İK Md. 41) Bu gibi durumlarda, çalışanlar yeterli dinlenme süresine hak kazanırlar. (İK Md. 42). Bakanlar Kurulu, ulusal çıkarları ilgilendiren alanlarda çalışan işçilerin çalışma sürelerini, ancak ulusal çıkarların korunması için gerekli olduğu sürece, azami çalışma sürelerine kadar uzatabilir. (İK md. 44)

Çalışılan sürenin normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında olması veya zorlayıcı sebeplerle işin durması veya ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra gelen günlerde ya da işçilere istekleri üzerine izin verilmesi hallerinde, işverenler, işçilere kaybettikleri zamanı telafi etmek için iki ay içinde telafi çalışması yaptırabilir. Bu tür çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. (İK Md. 64)

Fazla mesai saatleri için normal saat ücretinin bir buçuk (1,5) katı veya yarı zamanlı çalışanlar için 1,25 katı ödenir. Çalışanlar, çalıştıkları fazla mesai miktarının 1,5 katını izin olarak seçebilirler. (İK Md. 41) Bu süre, fazla mesainin yapıldığı tarihten itibaren altı ay içinde kullanılmalıdır. (Id.)

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için, gece çalışmaları için ve mücbir sebepler dışında yer altında veya su altında yapılan çalışmalar için fazla mesai yasaktır. Çalışanlar bu nedenle fazla çalışma yaparlarsa, işverenler bu fazla çalışma için kendilerine saat ücretinin en az iki katı tutarında ödeme yapmakla yükümlüdür. (Fazla Mesai ve Fazla Çalışma Yönetmeliği ("ROEH") Md. 7 ve 8) Ayrıca, 18 yaşın altındaki çalışanlar ile hamile ve emziren çalışanlar fazla mesai yapmak zorunda değildir. (aynısı)

İş Uyuşmazlıkları

Türkiye'de iş mahkemeleri, iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklar üzerinde yetkilidir. İş Mahkemeleri Kanunu'na ("İMK") göre, işçi alacakları, işe iade talepleri ile iş ve toplu iş sözleşmelerine ilişkin davaların açılmasından önce işçi veya işverenlerin arabuluculuk talebinde bulunmaları gerekmektedir. (Md. 3) Zorunlu arabuluculuk, meslek hastalıkları ve iş kazalarından doğabilecek maddi ve manevi zararları kapsamaz veya bu zararlar için uygulanmaz. (aynısı) Çalışanlar ayrıca mobbingi Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na şikâyet edebilir; soruşturma sonucunda işverene idari para cezası verilebilir.

Toplu görüşmelerin başarısız olmasından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, yetkili yerel makam altı gün içinde yazılı olarak bilgilendirilmelidir. (İK Md. 49) Bundan sonra, yerel makam bir arabulucu atayacaktır. (İK md. 50) Arabuluculuk süreci başarısızlıkla sonuçlanırsa, taraflar tahkime başvurabilir. (İK Md. 51 ve 52)

Çalışanlar için sağlanacak bir şikâyet mekanizmasına ilişkin özel bir gereklilik bulunmamaktadır. Benzer şekilde yasa, işverenlerin işe alım sırasında çalışanları şikâyet mekanizması ve bu

mekanizmadan yararlandıkları için misillemeye karşı korunmaları için alınan önlemler konusunda bilgilendirmelerini de gerektirmemektedir.

İş Mahkemeleri Kanunu, uyuşmazlığın ilgili makam tarafından barışçıl bir şekilde çözülmemesi halinde çalışanlara yetkili mahkemede dava açma hakkı tanımaktadır.

İşçi Örgütlenmesi

Çalışanlar sendikalaşma ve sendikalara üye olma özgürlüğüne sahiptir ve bu tür üyeliklere dayalı ayrımcılık yasaktır. (Anayasa Md. 51 ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Md. 3, 17 ve 25, ve İK Md. 18). Sendikalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından önceden belirlenen 20 sektörde kurulabilir (STİSK Md. 5).

Toplu sözleşmeler, 20 faaliyet alanında hem özel sektörde hem de kamu sektöründe sendikaların faaliyetlerini, toplu pazarlık ve endüstriyel eylemleri düzenleyen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na tabidir (STİSK Md. 1 ve 4).

Sektörel düzeydeki toplu sözleşmeler yalnızca eğitim, İSG, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları ile ilgili konuları düzenleyebilir (STİSK Md. 33). Şirket düzeyindeki toplu sözleşmeler bir veya daha fazla işyeri için akdedilebilir ve bir veya daha fazla işvereni kapsayabilir (STİSK Md. 33 ve 34).

İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmeleri için belirli bir işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü, işyerindeki işçilerin yüzde 50'sinden fazlasını veya toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işletmedeki işçilerin yüzde 40'ını temsil etmeleri gerekmektedir (LTUCA Md. 41) Sendikaların yetkileri her yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilir ve işverenler tarafından itiraz edilebilir (STİSK Md. 42).

Ayrımcılık Yasağı ve Fırsat Eşitliği

Anayasa, kanun önünde eşitliği ve kişinin dili, ırkı, rengi, cinsiyeti, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini veya mezhebi ne olursa olsun eşit yasal korumayı güvence altına alır. (Madde 10) İstihdamla ilgili ayrımcılık cezai bir suçtur. (Ceza Kanunu ("CK") Md. 122). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ("TİHEK") cinsiyet, etnik köken, milliyet, ten rengi, dil, din, felsefi veya siyasi görüş, servet, doğum, medeni hal, sağlık, engellilik veya yaş temellerine dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. (TİHEK Md. 3)

İş Kanunu, iş arayanlara ve çalışanlara karşı dil, ırk, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya herhangi bir istihdam ilişkisi temelinde hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır. (İK Md. 5)

Biyolojik nedenler veya işin niteliği haklı kılmadıkça, cinsiyete ve anneliğe dayalı ayrımcılık yasaktır. (İK Md. 5) İş Kanunu, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, doğum, din veya siyasi görüş nedeniyle iş akdinin feshini yasaklamaktadır. (İK md. 18) Ayrıca, işverenler çalışanlara karşı sözleşmelerinin süresine veya tam zamanlı veya yarı zamanlı istihdam edilmelerine dayalı olarak ayrımcılık yapamazlar. (İK Md. 5, 12 ve 13)

TİHEK'in 6. Maddesi özellikle iş ilanlarını, seçim kriterlerini, işe alımları ve terfileri kapsamaktadır. Kanun, eşit muamele ilkesini istihdama, mesleki eğitime, terfiye ve çalışma koşullarına erişim ve her tür ve her düzeydeki mesleki rehberlik, mesleki yeniden eğitim ve uygulamalı iş deneyimine erişim için ortaya koymakta ve genişletmektedir (İK m. 6).

Türk hukuku cinsel tacizi yasaklamaktadır. Anayasa, Ceza Kanunu, Borçlar Kanunu (BK), Medeni Kanun ve İş Kanunu hükümlerinin tümü tacizi yasaklamaktadır.

İş Kanunu, çalışanlara tacize maruz kalmaları halinde iş sözleşmelerini derhal feshetme hakkı vermektedir. Tacizden korunma sadece cinsel tacizle sınırlı olmayıp çalışanın haysiyet ve onurunun korunmasını da kapsar ve bu durumda çalışan iş ilişkisinin derhal sona erdirilmesini talep etme hakkına sahip olabilir. İş sözleşmesi bu gerekçelerle feshedildiğinde çalışanlar kıdem tazminatı ve diğer tüm kazanılmış haklara hak kazanırlar (İK Madde 24 ve 25). Ayrıca, işverenler çalışanları hem psikolojik hem de cinsel tacizden korumak için gerekli önlemleri almak zorundadır (İK Md. 417).

Ayrımcılığa uğrayan işçiler, dört aylık ücretleri tutarında maddi tazminat alma hakkına sahiptir (İK Md. 5).

Toplu İşten Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu Madde 29.- İşveren, işletmenin, işyerinin veya faaliyetin gerekleri ile ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle toplu işçi çıkarmayı düşündüğünde, işçi sendikasına, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve İş ve İşçi Bulma Kurumuna en az 30 gün önce yazılı olarak bilgi vermek zorundadır. Toplu işten çıkarma şu durumlarda gerçekleşir,

- a) 20 ila 100 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 işçi; ve
- b) 101 ila 300 arasında çalışanı olan işyerlerinde çalışanların en az yüzde 10'u; ve
- c) 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçinin işine 17 nci madde uyarınca aynı tarihte veya bir ay içinde farklı tarihlerde son verilir.

Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, diğer bakanlıklar ve paydaşlarla işbirliği içinde bu alandaki ana sorumlu kurumdur ve mevzuatın geliştirilmesi, uygulanması ve yürütülmesinden sorumludur. Bakanlığın en ilgili iki birimi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığıdır. Genel Müdürlük, diğer paydaşlarla işbirliği içinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) mevzuatını geliştirmekte, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ise İSG mevzuatına uygunluğun yanı sıra çalışma ilişkileri ve yönetim konularında da denetimler gerçekleştirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği işyerinde sağlık ve güvenliği düzenlemektedir. Kanun, tarım ve kamu sektörleri de dahil olmak üzere tüm sektörleri kapsamaktadır. (İSGK Md. 2) Ayrıca, İSGK faaliyet alanlarına bakılmaksızın çıraklar ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlar için geçerlidir. (Id.) İSG aşağıdaki faaliyetler ve kişiler için geçerli değildir: (1) fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerinde istihdam edilen personel hariç olmak üzere Türk Silahlı Kuvvetleri, emniyet ve Milli İstihbarat Teşkilatının faaliyetleri; (2) afet ve acil durum birimlerinin hızlı müdahale faaliyetleri; (3) ev hizmetleri; (4) işçi çalıştırmaksızın kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; (5) cezaevi atölyeleri, hükümlü ve tutuklulara yönelik eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri. (İSGK Md. 2)

Çalışanları Özellikle Hayati Tehlike Taşıyan Tehlikelerden Korumak İçin Potansiyel Tehlikelerin Belirlenmesi ve Önleyici ve Koruyucu Tedbirlerin Uygulanması

İSGK düzenlemelerine uyumu sağlamak için işverenler aşağıdaki yükümlülöklere tabidir: (1) mesleki risklerin önlenmesi de dahil olmak üzere işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri

almak ve ilgili eğitimleri vermek; (2) Alınan İSG önlemlerine uygunluğu izlemek, kontrol etmek ve uygun olmayan durumların ortadan kaldırılmasını sağlamak; (3) bir risk değerlendirmesi yapmalı veya yaptırmalısınız; (4) İşçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenlik konusundaki yeteneklerini dikkate almalı; (5) Yeterli bilgi ve talimat almayan işçilerin yaşamı tehdit eden veya özel tehlike bulunan alanlara erişiminin engellenmesini sağlamak için uygun önlemleri alacak; (6) iş güvenliği uzmanlarını, işyeri hekimlerini ve diğer sağlık personelinin atar; (7) gerekli ekipmanı sağlamak; ve (8) İSG birimi kurmak; 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin İSG kurulu kurması gerekmektedir. (LOHS Madde 4, 6 ve 22)

Dolayısıyla, işverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyip kontrol etmeli ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır. (İSGK Madde 4) Düzenli risk değerlendirmeleri yapmalı ve yeterli bilgi ve talimat almayan işçilerin yaşamsal tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara girişine izin verilmemesini sağlamak için uygun önlemleri almalıdırlar. (aynısı Madde 10)

İşverenler öngörülebilir acil durumları değerlendirmeli ve işçileri ve çalışma ortamını etkileyebilecek olanları belirlemeli ve bu tür durumların olumsuz etkilerini önlemek ve sınırlamak için önlemler almalıdır. İşverenler işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik riskleri değerlendirirken aşağıdakileri dikkate almalıdır: (1) Belirli risklerden etkilenebilecek işçiler; (2) Kullanılan iş ekipmanı ve kimyasal madde veya preparatların seçimi; (3) İş yerinin düzeni ve temizliği; (4) Kadın işçiler ile genç işçiler, yaşlı işçiler, engelliler ve hamile veya emziren işçiler gibi diğer işçiler. Ayrıca, işverenler, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ve kullanılacak koruyucu donanım veya teçhizatı risk değerlendirmelerinde belirlemelidir. (İSGK Madde 10 ve 11)

Risk değerlendirmesi sonuçlarına göre, işverenler işçilere sağlanan koruma düzeyini sürekli iyileştirirken, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılacak koruyucu donanım veya teçhizatı belirleyecektir. (İSGK Madde 10)

İşverenler işçilerin uygun sağlık kontrolünden geçmesini sağlamalıdır. İşçiler aşağıdaki durumlarda sağlık kontrolünden geçmelidir: (1) Ön atamada; (2) Yeniden atamada; (3) İş kazası veya hastalık ya da sağlık sorunları nedeniyle tekrarlı devamsızlık sonrası işe dönüşte ve (4) işçiler, işin niteliği ve şirketin tehlike sınıfı dikkate alınarak Bakanlıkça tavsiye edilen düzenli aralıklarla. (İSGK Madde 15) Ayrıca, işverenler gerekli ekipmanı çalışanlara hiçbir ücret ödmeden sağlamak zorundadır. (İSGK Madde 4)

Tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde işverenlerce çalıştırılacak işçiler çalışmaya başlamadan önce iş yeri hekiminden sağlık raporu almak zorundadır. (İSGK Madde 15) Her türlü sağlık raporu itirazı Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hastaneye yapılacaktır. Hastanenin verdiği karar kesin olacaktır. (aynısı) İşveren sağlık kontrolü harcamalarını karşılayacaktır. (aynısı)

Büyük endüstriyel kaza riski yüksek olan iş yerleri için, işveren faaliyete başlamadan önce iş yerinin büyüklüğüne göre kapsamlı bir kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamak ve Bakanlık onayını almak zorundadır. (İSGK Madde 29)

Son olarak, işveren önleme, koruma, tahliye, yangın söndürme, ilk yardım ve diğer ilgili konular için yeterli düzeyde eğitim almış ve donatılmış yeterli sayıda kişi görevlendirmeli, bunu yaparken işyerinin büyüklüğünü ve spesifik tehlikelerini, faaliyetlerin niteliğini, çalışan sayısını ve iş yerinde bulunan diğer kişileri dikkate almalıdır. Bu tür işçilerin sayısı, eğitimleri ve ellerinde bulunan ekipman yeterli olacak ve işveren acil durum tatbikat ve eğitimleri düzenleyecek ve kurtarma ekiplerinin her zaman müdahaleye hazır olmasını sağlayacaktır. (İSGK Madde 11)

Proje İşçilerinin Eğitilmesi ve Eğitim Kayıtları Tutulması

İşçiler ve işçi temsilcileri işleriyle ilgili İSG riskleri ve önleyici tedbirler ile sahip oldukları hak ve sorumluluklar hakkında bilgilendirilmelidir. (İSGK Madde 16) Ayrıca, işveren çalışanların çalışmaya

başlamadan önce veya yapılan işin türünde veya kullanılan teknolojilerde veya ekipmanlarda değişiklik yapıldığında güvenlik ve sağlık konusunda eğitim almalarını sağlayacaktır. (İSGK Madde 17) Buna ek olarak, iş kazası veya hastalığı geçirmiş işçiler kaza veya hastalığın nedenleri, kendilerini koruma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda ilave eğitim alacaklardır. Benzer şekilde, herhangi bir nedenle altı aydan fazla devamsızlık yapan işçiler de işe başlamadan önce yeniden eğitimden geçeceklerdir. (İSGK Madde 17) Eğitimlere harcanan süre çalışma süresinden sayılacaktır. Dolayısıyla, eğitimlere ayrılan sürenin haftalık çalışma saatini aşması halinde, haftalık çalışma saatini aşan süreler fazla mesai olarak kabul edilecektir. (aynısı)

Sözleşmeli işçiler gerekli eğitimi aldıklarını kanıtlayana kadar tehlikeli işlerde çalışamazlar. (İSGK Madde 17)

İşveren, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarına katılmasını ve katılımın Eğitim Katılım Raporu ile kayıt altına alınmasını sağlayacaktır. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde 5)

Proje İşçilerinin Eğitilmesi ve Eğitim Kayıtları Tutulması

İşçiler ve işçi temsilcileri işleriyle ilgili İSG riskleri ve önleyici tedbirler ile sahip oldukları hak ve sorumluluklar hakkında bilgilendirilmelidir. (İSGK Madde 16) Ayrıca, işveren çalışanların çalışmaya başlamadan önce veya yapılan işin türünde veya kullanılan teknolojilerde veya ekipmanlarda değişiklik yapıldığında güvenlik ve sağlık konusunda eğitim almalarını sağlayacaktır. (İSGK Madde 17) Buna ek olarak, iş kazası veya hastalığı geçirmiş işçiler kaza veya hastalığın nedenleri, kendilerini koruma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda ilave eğitim alacaklardır. Benzer şekilde, herhangi bir nedenle altı aydan fazla devamsızlık yapan işçiler de işe başlamadan önce yeniden eğitimden geçeceklerdir. (İSGK Madde 17) Eğitimlere harcanan süre çalışma süresinden sayılacaktır. Dolayısıyla, eğitimlere ayrılan sürenin haftalık çalışma saatini aşması halinde, haftalık çalışma saatini aşan süreler fazla mesai olarak kabul edilecektir. (aynısı)

Sözleşmeli işçiler gerekli eğitimi aldıklarını kanıtlayana kadar tehlikeli işlerde çalışamazlar. (İSGK Madde 17)

İşveren, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarına katılmasını ve katılımın Eğitim Katılım Raporu ile kayıt altına alınmasını sağlayacaktır. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde 5)

Acil Önleme ve Acil Durumlara Hazırlık ve Müdahale Düzenlemeleri

İşveren önleme, koruma, tahliye, yangın söndürme, ilk yardım ve diğer ilgili konular için yeterli düzeyde eğitim almış ve donatılmış yeterli sayıda kişi görevlendirmeli, bunu yaparken işyerinin büyüklüğünü ve spesifik tehlikelerini, faaliyetlerin niteliğini, çalışan sayısını ve iş yerinde bulunan diğer kişileri dikkate almalıdır. Bu tür işçilerin sayısı ve aldıkları eğitimler ve ellerinde bulunan ekipman yeterli olacak ve işveren acil durum tatbikat ve eğitimleri düzenleyecek ve kurtarma ekiplerinin her zaman müdahaleye hazır olmasını sağlayacaktır. (İSGK Madde 11)

Ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlike durumunda, işveren uygun önlemleri alacak, faaliyetlerini durduracak ve çalışanlarına iş yerini terk ederek güvenli bir yere gitmeleri talimatını verecektir. (İSGK Madde 12) İşveren yalnızca yeterli eğitim ve donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilmiş işçilerin işe başlamasını isteyebilir. (aynısı) Ciddi ve yakın bir tehlike durumunda işveren, en yakın amirleriyle iletişime geçilemediği takdirde, tüm çalışanların bu tür bir tehlikenin sonuçlarından kaçınmak için uygun önlemleri alabilmesini sağlayacaktır. (aynısı)

İş Kazaları Sonucu Meydana Gelen Yaralanma ve Ölüm ile Hastalıklar gibi Olumsuz Etkiler Karşı Yasal Yollar

Yaralanma, işle ilgili yaralanma, hastalık veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez hale gelen çalışan (1) geçici iş göremezlik süresi boyunca günlük geçici iş göremezlik ödeneğine ve (2) uygunsa kalıcı iş göremezlik ödeneğine hak kazanır. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle vefat eden sigortalıların varisleri de belirli yardımlara hak kazanır. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 16, 17, 18, 19 ve 20)

İş kazası veya meslek hastalığı işverenin veya çalışanlarının kusuru ise, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sigortalılara veya varislerine ödediği yardımların tamamını işverenlerden tahsil eder. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 21) Çalışan, kalıcı iş göremezlik durumunda belirli koşullar altında maluliyet aylığı almaya hak kazanır. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 26)

Kadın Çalışanlara Özgü Olabilecek İSG Riskleri

Türkiye'de maden, kanalizasyon, tünel gibi yer altı veya su altı işlerinde kadınlar çalıştırılmaz. (İK Madde 74) Süresi 7,5 saati geçmemek üzere gece vardiyalarında sadece 18 yaşını doldurmuş kadınlar çalışabilir ve gece vardiyasından sonra evlerine güvenli bir şekilde ulaşımının sağlanması zorunludur. (İK Madde 72 ve Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ("KÇGPÇKHY") Madde 1 ve 5) Ayrıca, hamile ve emziren çalışanların hamileliğin başlangıcından doğum sonrası bir yılın sonuna kadar gece çalışması yasaktır. (KÇGPÇKHY Madde 9) Ayrıca, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine ("FÇFSCY") göre, hamile ve emziren çalışanlardan fazla mesai yapmaları talep edilemez. (FÇFSCY Madde 8) Kanunda kadınların İSG kurullarında dengeli bir şekilde temsil edilmesi öngörülmektedir.

Güvenli Çalışma Ortamı Oluşturma ve Sürdürme Prosedürleri

İSGK yönetmeliklerine uyum sağlamak amacıyla, diğer yükümlülüklerinin yanı sıra, iş risklerinin önlenmesi de dahil olmak üzere, işveren işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli olan tedbirleri almak ve ilgili eğitimleri vermek, alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyumu izlemek ve kontrol etmek ve uygunsuzluk durumlarının giderilmesini sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, işçilere görev verirken sağlık ve güvenlik konusundaki kabiliyetlerini dikkate almak, yeterli bilgi ve talimat almamış işçilerin yaşamsal tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara girişine izin verilmemesinin sağlanması için uygun tedbirler almak, iş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri ve başka sağlık personelleri görevlendirmek, gerekli teçhizatı sağlamak ve iş sağlığı ve güvenliği birimi kurmakla yükümlüdür. Buna ek olarak, 50'den fazla çalışanı olan her işverenin iş güvenliği ve sağlığı kurulu oluşturması zorunludur. (İSGK Madde 4, 6 ve 22)

İşçilerle istişare yapılmasını ve katılımlarını sağlamak amacıyla İşveren, ikiden fazla işçi temsilcisi bulunan işyerlerinde işçiler veya sendikaların yetkilendirdiği temsilciler veya sendika temsilcisinin bulunmadığı durumlarda işçi temsilcilerinin kendileri ile istişare edecektir. Bunun için aşağıdakiler gerekir: (1) İş sağlığı ve güvenliği, işçilerin ve/veya temsilcilerinin öneride bulunma ve tartışmalara katılma hakkı ve katılımlarının sağlanması ile ilgili istişareler; (2) Yeni teknolojilerin devreye girmesi ve ekipman seçiminin sonuçları, işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlayan çalışma koşulları ve çalışma ortamı ile ilgili istişareler.

Ayrıca, işveren aşağıdaki konularda destek personeli ve işçi temsilcileri ile istişare edilmesini sağlayacaktır. (1) Şirket içinde iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personelin görevlendirilmesi veya uygun olduğunda işyeri ve/veya şirket dışında yetkili servisler veya kişiler belirlenmesi ve ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliyeden sorumlu olacak personelin belirlenmesi; (2) Risk değerlendirmesi sonucunda alınacak koruyucu ekipman ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin belirlenmesi; (3) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetler sağlanması; (4) İşçilere bilgilendirme yapılması ve (5) İşçilere eğitim verilmesi. (İSGK Madde 18)

Risk değerlendirmesi sonuçlarına göre, işverenler işçilere sağlanan koruma düzeyini sürekli iyileştirirken, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılacak koruyucu donanım veya teçhizatı belirleyecektir. Teçhizat işçilere ücretsiz verilecektir. (İSGK Madde 10) Büyük endüstriyel kaza riski yüksek olan iş yerleri için, işveren faaliyete başlamadan önce iş yerinin büyüklüğüne göre kapsamlı bir kaza nleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamak ve Bakanlık onayını almak zorundadır. (İSGK Madde 29)

Güvensiz Durum Bildirme Hakkı ve Sorumluluğu, İş Yerini Terk Etme Hakkı ve Bildirime Misilleme Yapma Yasağı

Ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikeye maruz kalan işçiler, çalışmayı reddetme, iş yerinden ayrılma ve güvenli bir yere sığınma hakkına sahiptir. (İSGK Madde 13) Bu kararlarından dolayı dezavantajlı duruma dşrlmemelidirler. (aynısı)

Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan işçiler bunu derhal İSG kuruluna, böyle bir kurul yoksa işverene bildirmelidir. Kurul ve işveren risk olduğuna kanaat getirirse, çalışanlar risk azaltıcı gerekli tedbirler alınana kadar işi bırakabilirler. (İSG Madde 13) İşverenin gerekli önlemlerin almaması durumunda çalışan iş akdini feshedebilir. (aynısı)

İSG Konusunda Proje İşçileriyle İş Birliği ve İştışare

İSGK'ye göre işveren, yüklenicilerin kendi işçilerini İSG risk ve tedbirlerinin yanı sıra hakları ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmesini sağlamalıdır. (İSGK Madde 16) Aynı iş yerini paylaşan iki veya daha fazla işveren, İSG tedbirlerinin uygulanmasında ve çalışma hijyeninin sağlanması iş birliği yapacaktır. (İSGK Madde 23)

Asıl işveren İş Kanunu'ndan, alt işveren çalışanlarının iş akitlerinden veya alt işverenin imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt yüklenici ile birlikte müştereken sorumlu olacaktır. (İK Madde 2) Altı aydan uzun süren (alt) yüklenicilik ilişkilerinde, ana yükleniciler ve alt yükleniciler İSG kurulları arasında iş birliği ve eř güdüm olmasını sağlamak zorundadır. Bunlar şunları içerir: (1) Ana yüklenicinin ve alt yüklenicinin kendi kurullarının bulunduğu durumlarda, kararların uygulanmasında ve faaliyetlerin sürdürülmesinde iş birliğini yüklenici sağlayacaktır; (2) Yüklenicinin kurul oluşturduğu durumlarda, alt yüklenici eř güdümü kolaylaştırmak için yetkili bir temsilciyi vekaleten atayacaktır; (3) Kurul kurma zorunluluğu olmayan yüklenici, iş birliği ve eř güdüm sağlamak üzere alt yüklenici tarafından kurulan kurulda kendisini temsil etmek üzere yetkili bir üyeyi vekaleten atayacaktır; (4) Yüklenicinin kurul kurmasına gerek olmadığı ve alt yüklenicinin elliden fazla işçi çalıştırdığı durumlarda, aralarındaki iş birliğinin yüklenici tarafından sağlanması kaydıyla yüklenici ve alt yüklenici müştereken bir kurul kuracaktır. (İSGK Madde 22) Aynı iş yerini paylaşan ve kendi kurulları bulunan iki veya daha fazla işveren, kurullarının birbirini etkileyebilecek kararlarını birbirlerine bildireceklerdir. (aynısı)

"Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" Madde 10'da inşaat işlerinde İSG planı olması gerektiği belirtilmiştir.

Kanunda kadınların İSG kurullarında dengeli bir şekilde temsil edilmesi öngörülmemektedir.

İşçilere Ayrılmış Tesisler

İş yerine ilişkin hükümler işin niteliği bakımından ve yürütülmesi için kullanılan ve aynı yönetim altında düzenlenmiş tüm hizmet binaları için de geçerli olup, dinlenme odası, kreş, yemekhane, yatakhane, banyo, muayene ve bakım odası, fiziksel ve mesleki eğitim için ayrılmış yerler ve avlular gibi işyerine bağlı tüm tesislerin yanı sıra şirket araçları buna dahildir (İK Madde 2). En az 150 çalışanı olan işyerlerinde kantin ve diğer yiyecek-içecek imkanları bulunmalıdır (İK Madde 115).

Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Madde 13'e göre; (1) 100-150 kadın çalıştıran işveren iş yerinin dışında ancak 250 metreden uzak olmayan bir emzirme odası sağlamak zorundadır; (2) 150'den fazla kadın işçi çalıştıran işveren 0-6 yaş grubu için gündüz bakımevi kurmak ve merkezin iş yerinden uzak olması durumunda ulaşımı sağlamak zorundadır (3) işverenler ortaklaşa emzirme odası ve/veya gündüz bakımevi kurabilir veya bu hizmetleri sertifikalı kuruluşlardan alabilir.

Düzenli İSG Gözden Geçirme Sistemi

İşveren mesleki risklerin önlenmesi de dahil olmak üzere işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri almak ve ilgili eğitimleri vermekle yükümlüdür. İşveren düzenli risk değerlendirmeleri yapmalı ve yaşamsal tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara yeterli bilgi ve talimat almayan işçilerden başkasının girişine izin verilmemesini sağlamak için uygun önlemleri almalıdır. (İSGK Madde 4, 10 ve 17)

İşveren iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirir, buna ek olarak çok tehlikeli sınıfta yer alan ve on veya daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde başka sağlık personelleri görevlendirir. Çalışanları arasında belirtilen niteliklere sahip personel olmaması durumunda, işveren bu hizmetin tamamını veya bir kısmını müşterek sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak gerçekleştirebilir. Ancak, işveren belirlenen niteliklere ve gerekli lisansa sahipse, tehlike sınıfını ve çalışan sayısını dikkate alınarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendi üstlenebilir. (İSGK Madde 6) "Kamu kurumlarında ve 50'den az çalışanı olan az tehlikeli iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 31 Aralık 2023 tarihine kadar ertelenmiştir."

50 veya daha fazla çalışanı bulunan ve yılda altı aydan uzun faaliyet gösteren işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaktır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata göre iş sağlığı ve güvenliği kurulunun aldığı kararları uygulamakla yükümlüdür. (İSGK Madde 22)

İş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, alınması gereken önemli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini işverene bildirmeye yetkilidir. İşveren, yaşamsal tehlikelere karşı bu tedbirlerden herhangi birini uygulamadığı takdirde iş yeri hekimi durumu Bakanlığa bildirmek zorundadır (İSGK Madde 8).

Bakanlık müfettişleri, İSGK gerekliliklerinin yerine getirilip getirilmediğini denetleme yetkisine sahiptir. Müfettişler, çalışanların yaşamını tehlikeye atan bir durum tespit ederse, tehlike ortadan kalkana kadar işin durdurulması zorunludur. İşveren tarafından mahkemeye yapılacak itirazın, işin durdurulması kararının verildiği tarihten itibaren altı gün içinde yapılması zorunludur. Bu süre içinde işverenin çalışanların maaşlarını ödeme yükümlülüğü devam eder.

2.2. Dünya Bankası'nın Gereklilikleri

Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Çerçevesi (ESF)'nin İşgücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standardı ESS2, sağlam işçi-yönetim ilişkilerini ve projedeki işçilere adil davranarak ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak bir projenin kalkınmaya yönelik faydalarını kabul eder. Türkiye'nin çalışma koşulları ve işçi ilişkilerinin yönetimi, iş gücünün korunması ve İSG konularındaki ulusal mevzuatı ESS2 gerekliliklerini büyük ölçüde karşılamaktadır. Bu nedenle bu hükümler bu LMP'de tekrarlanmayacaktır. Bu LMP'de kapsanan ve Proje yaşam döngüsü boyunca uygulanacak olan ESS2'nin ek gereklilikleri şunlardır;

- Proje çalışanlarının doğrudan, sözleşmeli ve birincil tedarik işçileri olarak sınıflandırılması ve buna göre ESS2 gerekliliklerinin bu farklı işçi kategorilerine uygulanması,

- Proje çalışanları ve yerel topluluklar arasındaki etkileşimden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ve bu risklere yönelik resmi Davranış Kurallarının (CoC) benimsenmesi de dahil olmak üzere uygun hafifletme önlemleri,
- Proje çalışanlarına iş ilişkisinin başlangıcında, iş sözleşmelerinin süresine bakılmaksızın istihdam şart ve koşullarına ilişkin açık ve anlaşılır belgelerin sağlanması - belgeleri okumayan veya anlamakta güçlük çeken işçiler varsa yani göçmen işçiler için istihdam şart ve koşulları sözlü iletişim yoluyla açıklanacak ve bu, düzenlenen toplantıların kayıtları veya işçi duyuru panosuna yerleştirilen duyurular yoluyla saklanacaktır.
- Tüm doğrudan çalışanlara ve sözleşmeli çalışanlara (ve ilgili olduğu durumlarda onların kuruluşlarına) işyerindeki endişeleri dile getirebilmeleri için bir şikayet mekanizması – İşçilerin Şikayet Mekanizması (WGM) – sağlanacaktır. Bu tür çalışanlar işe alım sırasında WGM hakkında bilgilendirilecek, ilgili bilgiler duyuru panolarında yayınlanacak ve onları kullanımları nedeniyle misillemelere karşı korumak için önlemler uygulamaya konulacaktır. WGM'nin tüm proje çalışanları için kolayca erişilebilir olmasını sağlayacak önlemler alınacaktır.
- İSG önlemleri ulusal mevzuatın ve ESS2'nin gerekliliklerini içerecek ve Genel Çevre Sağlığı ve Güvenliği Kılavuzlarını (EHSG'ler) ve uygun olduğu şekilde sektöre özel EHSG'leri ve diğer İyi Uluslararası Endüstri Uygulamalarını (GIIP) dikkate alacaktır.
- Ölüm veya ciddi yaralanma durumunda, yüklenici ölüm veya ciddi yaralanmadan haberdar olur olmaz PUB'a, denetim danışmanına ve proje yönetimi danışmanına rapor verecek ve PUB, yüklenici tarafından bilgilendirilir verilmez Dünya Bankası'na rapor verecektir. . Bu, alt yüklenici ve ana tedarikçilerin yükleniciye benzer raporlama yükümlülükleriyle desteklenir..

Ulusal yasaların değişmesi durumunda bu LMP gerektiği şekilde değiştirilecek veya güncellenecektir. İnşaat yüklenicilerinin bu LMP'yi benimseyerek ve kendi İşgücü Yönetim Planlarını (LM Planları) hazırlayarak ulusal mevzuat hükümlerini ve ESS2'nin ek gerekliliklerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

3. Projedeki İş Gücü Kullanımı

Projelerde, ÇSS2'de tanımlandığı şekliyle, aşağıdaki kategorilerdeki proje çalışanlarının yer alması beklenmektedir. Öngörülen proje çalışan türleri de verilmiştir.

- i. **Doğrudan Çalışanlar:** TERRP'nin Doğrudan Çalışanları, Belediyelerde/İdarelerde kurulacak Proje Ekibinin personelini ve Proje Uygulama Biriminin (PUB) denetleme ve teknik rollere sahip olacak ve Proje ile doğrudan ilgili olarak çalışacak personelini içerecektir. proje. İLBANK çalışanları devlet memuru olduğundan mevcut kamu sektörü iş sözleşmesinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edeceklerdir. Ancak İLBANK ve Belediye/İdare personeli için ESS2'nin İSG, çocuk çalıştırma yasağı ve zorla çalıştırma yasağı hükümleri geçerli olacaktır.

İLBANK'ın ayrıca belirli disiplinlerde (tasarım incelemesi, çevresel ve sosyal önlemler, risk yönetimi ve toplum ilişkileri gibi) uzmanlaşmış bağımsız danışmanları da istihdam etmesi beklenmektedir. Bu danışmanlar, atanan görev ve sorumlulukların spesifik tanımıyla birlikte bireysel sözleşmeler kapsamında işe alınacaktır. Danışmanlık hizmetlerinin seçiminde Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanı uygulanacaktır.

- ii. **Sözleşmeli Çalışanlar:** TERRP'in denetim danışmanları, yüklenicileri ve bunların alt yüklenicileri tarafından işe alınan çalışanları içerecektir. Projenin aşağıdaki aşamalarında inşaat denetim danışmanları, inşaat müteahhitleri ve bunların alt yüklenicileri görevlendirilecektir:

- teknik tasarımların, proje belgelerinin ve proje mal ve malzemelerinin tedarikinin gözden geçirilmesini kapsayan inşaat öncesi aşama,
- inşaat faaliyetlerini, kurulumu ve ön işletmeye almayı kapsayan inşaat aşaması,
- tüm alt projelerin işletme faaliyetlerini ve ilgili belediyelere devredilmesini kapsayan işletmeye alma aşaması.

Ayrıca Proje Yönetim Danışmanlarının kadrosu da TERRP'nin sözleşmeli çalışanları arasındadır.

- iii. **Ana Tedarikçinin Çalışanları:** TERRP'de ana tedarikçinin çalışanları, projenin temel işlevleri için gerekli mal veya malzemeleri düzenli olarak sağlayan üçüncü taraf şirketlerin çalışanları olması bekleniyor.
- iv. **Topluluk Çalışanları** topluluk emeği sağlamakla istihdam edilen veya bu işte görev alan çalışanlardır. Topluluk çalışanlarının Proje faaliyetlerine katılması beklenmemektedir.

Göçmen İşçiler: Proje alanı, Türkiye'de yaşayan Geçici Koruma (GKAS) kapsamındaki Suriyelilerin yaklaşık yüzde 50'sine ev sahipliği yapmaktadır. Bu nedenle Proje faaliyetlerine katılmaları beklenmektedir.

Proje Çalışanlarının Sayısı: Proje bir dizi alt projeden oluştuğundan, bu İYP'nin hazırlandığı tarihte, Proje yaşam döngüsü boyunca görev alacak doğrudan çalışanların veya sözleşmeli çalışanların sayısı bilinmemektedir..

İş Gücü Gereksinimlerinin Zamanlaması: Doğrudan çalışanlar genellikle proje süresi boyunca tam zamanlı olarak çalışacaklardır. Projenin başından sonuna kadar görev alacaklardır. Sözleşmeli

çalışanların her bir alt projenin sözleşme süresi boyunca çalışması beklenmektedir. Sözleşme süreleri alt projelerin tür ve niteliklerine göre değişecektir.

4. Başlıca Potansiyel İş Gücü Risklerinin Değerlendirilmesi

4.1. Proje Faaliyetleri

Proje faaliyetleri, depremde etkilenen insanların temel belediye hizmetlerine erişimini yeniden sağlamak için gereken inşaat işlerinden (uygun olduğu takdirde yıkım dahil) oluşacaktır. Proje kapsamında finanse edilecek uygun faaliyetler şunlardır:

- Hasarlı alanların onarımı ve yeniden inşası
 - su ve kanalizasyon şebekeleri,
 - su arıtma tesisleri,
 - su iletim hatları,
 - atık su arıtma tesisleri,
 - yağmur suyu drenajı ve
 - katı atık yönetim tesisleri.
- Prefabrik konteyner evlerde yaşayan insanlar için geçici su ve sanitasyon tesislerinin kurulması, örneğin;
 - paket atıksu arıtma tesisleri,
 - güneş termal sıcak su kolektörleri,
 - taşınabilir yağmur suyu deposu vb.
- Hasarlı alanların rehabilitasyonu ve yeniden inşası
 - Şehiriçi yollar,
 - köprüler,
 - alt geçitler, and
 - gerekli altyapı işleri
- Yangın ve acil durum hizmetlerinin sağlanmasına yönelik prefabrik tesislerin kurulumu,
- Hafif hasarlı belediye hizmet binalarının onarımı ve güçlendirilmesi,
- Yıkılmış, ağır ve orta hasarlı belediye hizmet binalarının yeniden inşası.

Bu tür projelerin inşaatı genellikle aşağıdaki faaliyetleri içermektedir:

- Geçiş izni (diğer hizmetlerin varlığının kontrol edilmesi, örneğin doğal gaz hattı, elektrik hatları, eski iletim/dağıtım/şebeke hatları vb.),
- Köprü, yol ve bağlantı yollarının ve ilgili yapının inşaatı (gerektiği durumlarda),
- Arazi Temizleme,
- Hafriyat,
- İletim hatlarının ve şebeke hatlarının ıslahı (ne zaman/nerede gerekliyse),
- İletim ve şebeke hattı borularının kaynaklanması ve kaplanması,
- Elektrik hizmetleri getirilmesi (ne zaman/nerede gerekliyse),
- Etkilenen alanların eski haline getirilmesi ve yeniden bitkilendirilmesi,
- Güvenlik barları, çitler, güvenlik ağları, etiketler, güvenlik levhaları konulması ve
- Depolama ve hazırlık için şantiye kamplarının ve alanlarının kurulması.

4.2. İş Gücüne İlişkin Kritik Riskler

İş gücüne ilişkin başlıca risklerin alt projelerin inşaat faaliyetlerine ilişkin sağlık ve güvenlik riskleri ile ilişkilendirileceği değerlendirilmektedir. Bunlar inşaat faaliyetleri sırasında fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kalmakla ilgili olup, ağır ekipman kullanma, takılma ve düşme, gürültü ve toza maruz kalma, parça düşmesi, tehlikeli maddelere maruz kalma ve alet ve makine kullanımından kaynaklı elektrik tehlikelerine maruz kalma şeklinde örnek verilebilir. İnşaat faaliyetleri tehlikeli işler kategorisinde olduğu için, Projede 18 yaşın altında kişiler çalıştırılmayacaktır. Birçok işçi, öncelikle aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, çeşitli iş sağlığı ve güvenliği (İSG) tehlikelerine maruz kalacaktır:

- Yüksekte çalışma,
- Elektrik çarpmaları ve ark hatası yanıkları (kablo fişleri, kordonlar, el aletleri gibi elektrikli cihazların kullanımı veya arızalı olması vb.),
- Toz ve gürültü,
- Elektrik işleri,
- Boyalar, çözücüler, yağlayıcılar ve yakıtlar gibi kimyasal maddeler,
- Ağaç kesimi sırasında motorlu testere kullanımı ve ağaç düşmesi,
- Sarp ve tehlikeli arazide gezinilmesi ve çalışılması,
- Trafik kazaları,
- Hafriyat tehlikeleri,
- Hafriyatlar, toprak işleri tehlikeleri,
- Ağır malzemelerin kaldırılması,
- Açıkta inşaat demirlerinden kaynaklı kazalar,
- İnşaat sırasında uçuşan maddelere maruz kalma (toz, silika ve asbest),
- İnşaat sırasındaki ergonomik tehlikeler,
- Çevresel tehlikeler (yılan, yaban arısı, arı vb.),
- Kaynak tehlikeleri (duman, yanık ve radyasyon),
- Çelik montajı tehlikeleri (kuleler),
- Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ve güvenli iş yeri uygulamaları gibi İSG gereklilikleri konusunda farkındalık eksikliği,
- Döner ve hareketli ekipman kullanımı,
- Ağır iş makinası titreşimi ve
- Uygulama sırasında çıkabilecek çıkabilecek herhangi bir salgın.

Türkiye'deki inşaat projelerinden elde edilen deneyime dayanarak, fazla mesai sürelerinin yanı sıra hafta içi yeterli dinlenme süresinin olmaması ve işçilerin kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ve güvenli iş yeri uygulamaları gibi İSG gereklilikleri hakkındaki farkındalıklarının az olmasının iş gücü riski yaratabileceği varsayılmaktadır.

İş gücünün yaklaşık %99'unun yerel topluluklardan sağlanacak ve Türk olacak olmasından dolayı, alt projelerde iş gücü akını riskleri beklenmemektedir. Ancak, proje uygulaması sırasında başka iş gücü riskleri ortaya çıkarsa, İLBANK, etkilerin artmasını önlemeye yönelik prosedürler geliştirecektir.

Projenin cinsiyete dayalı şiddet (CDŞ), cinsel sömürü veya istismar (CSİ)/cinsel taciz (CT) riskinin düşük olduğu değerlendirilmiştir. CSİ/CT risklerinin azaltılmasına yönelik tedbirler, Politikalar ve Prosedürler hakkındaki bölümde yer almaktadır. Bu İYP'de büyük inşaat işlerini destekleyen projelerde yer alan her yüklenici tarafından uygulanacak genel kapsamlı Davranış Kuralları da bulunmaktadır.

5. Sorumlu Personel

İLBANK, iş gücü ve İSG ile ilgili konuların takibi de dâhil olmak üzere, alt projelerin genel denetim, izleme ve yönetimini sağlayacaktır. İLBANK, Proje yönetim danışmanlarından oluşan bir ekip aracılığıyla, (tamamen ve/veya kısmen) finanse edilecek alt projelerde İYP'nin tutarlı bir şekilde uygulanmasını sağlama konusunda katılımcı belediyeleri desteklemekten sorumlu olacaktır. Olası görevleri şunlardır:

- Danışmanlar da dâhil olmak üzere doğrudan çalışanlara, sözleşmeli çalışanlara ve varsa ana tedarikçilerin çalışanlarına bu İYP'yi uygulamak
- Alt projelerin yapımından sorumlu proje yüklenicilerinin inşaat aşamasından önce bu İYP'yi ve İSG planını uygulamaya koymasını sağlamak,
- ÇSS2 ve ulusal İSG kanun ve yönetmeliklerine uygun olarak, İSG tedbirlerinin uygulanmasının denetiminden sorumlu bir İSG uzmanını atamak,
- İLBANK ve belediyeler tarafından görevlendirilen saha kontrollüğü danışmanlarının da ÇSS2 ve ulusal İSG kanun ve yönetmeliklerine uygun olarak, İSG tedbirlerinin uygulanmasının denetiminden sorumlu İSG uzmanını atadığından emin olmak,
- Proje yüklenicilerinin sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçilerine yönelik yükümlülüklerini Dünya Bankasının STD'lerinde yer alan Genel Sözleşme Koşullarına ve ÇSS2 ve ulusal çalışma ve İSG kanunlarına uygun olarak yerine getirip getirmediğini izlemek,
- Proje yüklenicilerine ait İYP uygulanmalarını izlenmek,
- Doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam sürecine ilişkin kayıt tutmak,
- Sözleşmeli çalışanların istihdam sürecinin bu İYP'ye ve ulusal iş kanununa uygun şekilde yürütüldüğünden emin olmak için süreci takip etmek,
- Ulusal İSG mevzuatı ve İSG planı doğrultusunda iş yerlerinde İSG standartlarının karşılanıp karşılanmadığını izlenmek,
- Proje çalışanlarının ulusal İSG Kanunu'nda istendiği şekilde eğitilip eğitilmediğini izlemek,
- Proje çalışanlarına yönelik şikayet mekanizmasının kurulduğundan emin olmak ve işleyişini izlemek,
- Çalışanlara yönelik Davranış Kurallarına (lütfen Ek 1'e bakınız) uyulup uyulmadığını izlemek,
- Cinsel istismar ve istismar ile cinsel tacizin suistimal edilmesi durumlarında disiplin tedbirlerini uygulamak ve
- Orta, ağır, ölümcül ve toplu kaza durumlarında 24 saat içinde Dünya Bankası'na bilgi vermek.

İzleme ve değerlendirme, raporlama ve gerekli İSG uzmanlarının harekete geçirilmesini kapsayan Proje faaliyetlerinin çevresel ve sosyal yönetimi dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, proje faaliyetlerinin yönetimi ve uygulanması için İLBANK PUB'u desteklemek üzere Proje Yönetim Danışmanı (PMC) işe alınacaktır. Gerektiğinde Ankara ofisinde ve depremde etkilenen belediyelerde bulunacaktır. Bu nedenle PMC, denetim danışmanlarının yardımıyla:

- Bu İYP'nin etkin olarak uygulanmasını sağlamak,
- İnşaat müteahhitlerinin inşaat aşamasından önce bu LMP ve İSG Planına uygun LM Planlarını hazırlayıp benimsemelerini sağlamak,

- İnşaat yüklenicilerinin, Dünya Bankası Standart Satın Alma Belgesi'nin Genel Sözleşme Koşullarında yer alan ve ESS2 ile ulusal çalışma ve İSG mevzuatına uygun olarak sözleşmeli ve taşeron işçilere yönelik yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek,
- İnşaat yüklenicileri tarafından İş Gücü Yönetim Planlarının uygulanmasının izlenmesi,
- Çalışanlarının işe alım ve işe alım süreçlerinin kayıtlarını tutmak,
- Sözleşmeli çalışanların işe alım sürecinin bu İYP'ye ve ulusal iş mevzuatına uygun olarak yürütülmesini sağlamak için izlemek,
- İSG mevzuatı ve İSG Planı doğrultusunda işyerlerinde İSG standartlarının karşılandığını izlemek,
- Proje çalışanlarının istihdamın başlangıcında SEA/SH önleme ve CoC konusunda eğitim almalarını sağlamak ve proje ömrü boyunca SEA/SH önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek,
- Ulusal İSG mevzuatının gerektirdiği şekilde proje çalışanlarının eğitimini sağlamak ve izlemek,
- WGM'nin kurulmasını sağlamak ve uygulanmasını izlemek,
- Özel SEA/SH şikayet mekanizmasının kurulduğundan emin olun. Uygulamasını izlemek ve raporlamak,
- CoC'nin uygulanmasını izlemek,
- Alt projeyle ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar, kayıp zamanlı kazalar ve cinsel sömürü, istismar ve cinsel tacizle ilgili olaylar gibi belirli olayların belgelenmesine yönelik bir prosedür oluşturun ve uygulayın. Bu tür kayıtları muhafaza edin ve inşaat müteahhitlerinden bunları muhafaza etmelerini isteyin. Bu tür kayıtlar İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine girdi oluşturmak ve
- Orta, ağır, ölümcül ve toplu kaza durumlarında PUB'u 24 saat içinde bilgilendirmek.

Denetim Danışmanı/Danışmanları görevlerini günlük/aylık/tanımlanmış olarak yürütecektir. Denetim Danışmanı/Danışmanları bu tür denetim için nitelikli uzmanlar çalıştıracak ve inşaat yüklenicilerinin performansı hakkında aylık olarak PMC'ye rapor sunacaktır.

İnşaat yüklenicileri, mevzuat gereklilikleri ve İLBANK'ın İYP'sine ek olarak aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Projeye özel İYP'yi ve İSG planlarını uygulamak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek için gereken niteliklere sahip sosyal, iş gücü ve iş güvenliği uzmanlarını istihdam etmek veya görevlendirmek,
- Sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçiler için geçerli olacak olan, bu İYP ve ÇSS2 ile tutarlı şekilde, kendi İYP'sini ve İSG planını hazırlamak (bu prosedür ve planlar, yüklenicilerin, inşaat öncesi aşama için harekete geçmelerinden önce incelenmesi ve onaylanması için saha kontrollüğü danışmanına sunulacaktır),
- Alt yüklenicilerinin İYP'yi ve İSG planlarını uygulamalarını denetlemek,
- Sözleşmeli çalışanların işe alım ve istihdam sürecine ilişkin kayıt tutumak,
- Alt sözleşmeli işçi istihdam sürecinin bu İYP'ye ve ulusal iş kanununa uygun şekilde yürütüldüğünden emin olmak için süreci izlemek,
- Sözleşmeli çalışanlara iş tanımlarını ve istihdam koşullarını açık bir şekilde anlatmak ve iş akitlerinin birer kopyasını kendilerine vermek,

- Çalışanların şikayet mekanizmasını tasarlamak, uygulamaya koymak ve sürdürülmesi ve sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçilerden gelen şikayetleri bu mekanizma ile ele almak,
- Şikayet mekanizmasının uygulanması hakkında saha kontrollüğü danışmanına ve İLBANK'a rapor vermek,
- İSG, Sağlık, Emniyet ve Çevre (SEÇ), sosyal uyum dahil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere çalışanlara düzenli uyum eğitimlerini vermek,
- Çalışmalara başlamadan önce tüm yüklenici ve alt yüklenici işçilerinin Davranış Kurallarını anlamasını ve imzalamasını sağlamak,
- Sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçilerinin işe başlarken CSİ/CT önleme ve Davranış Kuralları konusunda eğitim almalarını sağlamak ve CSİ/CT önleme tedbirlerinin uygulanmasını proje süresince izlemek,
- Özellikle CSİ/CT için şikayet mekanizmasının kurulmasını ve uygulamasının izlenip raporlanmasını sağlamak,
- Projeye ilintili iş kazası yaralanmaları, hastalıklar ve zaman kayıplı kazalar gibi belirli vakaların ve CSİ/CT ile ilgili vakaların belgelenmesine yönelik bir prosedür oluşturmak ve uygulamak; söz konusu kayıtları tutmak ve tüm üçüncü taraflardan ve ana tedarikçilerden bunların tutulmasını istemek (söz konusu kayıtlar İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesinde girdi işlevi görecektir),
- CSİ/CT suistimali vakalarında disiplin tedbirlerini uygulamak,
- Orta, şiddetli, ölümlü ve toplu kaza durumlarında kolluk kuvvetlerini, Sosyal Güvenlik Kurumunu ve İLBANK Proje Uygulama Birimini bilgilendirmek.

İhale süreci tamamlandıktan ve Yükleniciler belirlendikten sonra, bu İYP gerektiğinde şirketler hakkında ek ayrıntılar içerecek şekilde güncellenebilir.

6. Politikalar ve Prosedürler

Bu bölümde, projenin inşaat öncesinde ve inşaat aşamasında izlenecek ana politika ve prosedürler özetlenmiştir. Bu bölüm, inşaat sözleşmesi imzalandıktan sonra ihtiyaca göre güncellenecek ve değiştirilecektir.

Bölüm **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.** kapsamında önemli güvenlik risklerinin tespit edildiği durumlarda, bu bölümde bunların nasıl ele alınacağı özetlenir. Zorla çalıştırma riskinin tespit edildiği durumlarda, bu bölümde bunların nasıl ele alınacağı özetlenir (bakınız ÇSS2, paragraf 20 ve ilgili Kılavuz Notları). Çocuk işçiliği risklerinin tespit edildiği durumlarda, bunlar Bölüm **Hata! Başvuru kaynağı bulunamadı.**'de ele alınır.

İLBANK'ın iç hukuka uyumlu İnsan Kaynakları Politikası (İKP) ve İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) yönetmelikleri mevcuttur. İLBANK'ın ulusal kanun ve yönetmeliklere de uygun olan, “İller Bankası Anonim Şirketi İnsan Kaynakları Yönetmeliği” 5 Mart 2021 tarihinde ve 31414 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. İKP politikasında çalışma saatleri, izinler (doğum izni, sosyal izin, ücretsiz izin), mali haklar, çalışma koşulları, terfiler vb. dahil olmak üzere çalışanların özlük hakları tanımlanmıştır. Söz konusu politikayla fırsat eşitliği ve istihdam hakları sağlanmış olmaktadır. İLBANK resmi bir kurum olduğu için kurumda yasal yaştan (18 yaştan) altında hiç kimsenin çalışmasına izin verilmemektedir, dolayısıyla çocuk işçiliği ile ilgili herhangi bir sorun bulunmamaktadır. İLBANK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İSG hakkındaki iç hukukuna tabidir. İLBANK'ın çalışanları devlet memurudur.

Alt yükleniciler dahil olmak üzere yükleniciler kendi İYP'lerini bu İYP ve ulusal İş Kanunu doğrultusunda hazırlayacaktır. Aşağıda sunulan usul ve esaslar asgari gereklilikleri temsil etmekle birlikte, bunların tam kapsamlı bir listesi değildir. Tüm çalışanlara adil muamele edilmesini sağlamak için aşağıdaki tedbirler yükleniciler tarafından alınacak ve PUB ve saha kontrollüğü danışmanı tarafından izlenecektir.

Ayrımcılık Olmaması: Ulusal İş Kanunu'nda belirtildiği üzere, proje işçilerinin istihdamında ayrımcılık yapılmamasına ve fırsat eşitliğine ilişkin ilkeler esas alınacaktır. İstihdam ilişkisinin işe alım, ücretlendirme, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya istihdamın feshi gibi yönlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapılmayacaktır. Cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, ırk, etnisite, siyasi görüş, sosyal köken, ikametgah, engellilik, statü veya sendika faaliyetinin yanı sıra mesleki nitelikleriyle ilgili olmayan başka kriterlere dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.

Çalışma ve İstihdam Koşulları: İşe alım prosedürleri şeffaf ve halka açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu'nda, ilgili diğer kanunlarda ve Dünya Bankası ÇSS2 standardında yer alan diğer hususlara yönelik ayrımcılık yapılmayacaktır. Tüm çalışanlara adil muamele edilmesini sağlamak için aşağıdakiler Yükleniciler tarafından dikkate alınacak ve İLBANK ve danışmanlar tarafından izlenecektir:

- En uygun kanallarla, ilgili dilde ve açık ve kapsayıcı ifadelerle iş ilanları verilerek yerel topluluk ve gruplara istihdam imkanları sağlanacaktır.
- İşe alım prosedürleri, İş Kanunu gerekliliklerine şeffaf ve halka açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu'nda yer alan diğer hususlar konusunda ayrımcılık yapılmayacaktır.
- Alt yükleniciler de dahil olmak üzere iş başvuruları, proje yüklenicileri tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine göre değerlendirilecektir.

- İşe alım öncesinde net iş tanımları hazırlanacak ve her bir görev için gereken beceriler açıklanacaktır.
- Tüm işçilerin çalışma şartlarını ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmeleri olacak ve bunların içerikleri kendilerine açıklanacaktır. İşçiler iş akdi imzalayacaktır. İstihdam hüküm ve koşulları çalışma sahalarında mevcut olacaktır.
- Vasıfsız iş gücü, tercihen etkilenen topluluklardan, yerleşim yerlerinden ve belediyelerin hizmet verdikleri bölgelerden sağlanacaktır.
- Çalışanlar, iş sözleşmelerinin feshi yaklaştığında, beklenen çıkış tarihinden en az bir ay önce bilgilendirilecektir. Toplu işten çıkarma dahil olmak üzere, işten çıkarmaların tümü 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. Maddesine uygun olacaktır.
- Sözleşmeli işçiler (aracılara [varsa]) işe yerleştirilme ücreti ödemeyecektir. Çalışanlara, herhangi bir işe yerleştirilme ücretinin tahakkuk ettirilmesi durumunda, bunlar İşveren (Yükleniciler) tarafından ödenecektir.
- İşveren ve çalışanın kökenine bağlı olarak, sözleşmeler her iki taraf için de anlaşılabilir bir dille yazılacaktır.
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek işçilere çalışma şart ve koşulları hakkında sözlü açıklama yapılacaktır.
- İletişim diliyle ilgili sorunlar beklenmemekle birlikte, farklı alt yükleniciler arasında koordinasyonun sağlanmasına ve dil farklılıklarının giderilmesine yönelik araçlara dikkat edilecektir.
- Yabancı işçilerden ve göçmenlerden Türkiye'de çalışmalarına imkan veren oturma izni talep edilecektir.
- İş Kanunu 18 yaşın altındaki kişilerin çalıştırılmasını yasaklamıştır. 18 yaşından küçüklerin tehlikeli işlerde çalışması yasaklanacaktır. İLBANK, tüm proje yüklenicisi (ve alt yüklenici) çalışanlarının 18 yaş veya üzeri olması gerektiğini sözleşmelere dahil edecektir. Seçilen yüklenicilerden yaş doğrulama mekanizması kurmaları istenecek ve bu mekanizma muhtelif zamanlarda İLBANK ve katılımcı belediyeler tarafından izlenecektir.

İLBANK çalışanlarından saha ziyaretleri ve inşaat faaliyetlerine ilişkin denetimler yapmaları beklenebilecektir. Projedeki doğrudan çalışanların sağlık ve güvenlik riskleri yüksek olan faaliyetler yürütmesi beklenmemektedir. Yürürlükteki ulusal İSG Kanunu İLBANK personelinin sahadaki çalışmalar sırasında yeterli kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanmasını şart koşmaktadır. Buna yüksek görünürlüklü yelekler, baretler, koruyucu gözlükler ve güvenlik ayakkabıları dahildir (hava durumuna ve iş faaliyetlerinin risklerine bağlı olarak, ekstra KKD eklenebilir). Özel ekipmanın sağlanması gerekli değildir.

İLBANK, proje uygulaması sırasında kullanılan kendi araçları için geçerli olan trafik yönetimi gerekliliklerini belirleyecektir. Araçlarda ilk yardım gereçleri bulunması, araçların ve filonun periyodik muayenelerinin yapılması, Türkiye'deki trafik ve sürüş gereksinimlerine göre sürüş sırasında sürücülerin güvenliğini sağlanması bu gereklilikler içinde yer almaktadır (2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu).

Projedeki başlıca sağlık ve güvenlik risklerine inşaat yüklenicileri ve alt yüklenicileri ait iş gücü karşı karşıya kalacaktır. İş için teklif sunan tüm tarafların sağlık ve güvenlik riskini yönetme kabiliyetini göstermeleri ve ilgili belgeleri sağlamaları gerekecektir. Sözleşmenin imzalanmasından sonra, proje yüklenicilerinin ÇSYÇ'ye uygun olarak İYP'yi ve İSG planını hazırlamaları ve uygulamaya koymaları

gerekmektedir. Yükleniciler, İSG planlarının alt yüklenicileri tarafından da uygulanmasını sağlayacaktır.

İSG Planları: İLBANK, bu proje kapsamında tüm yüklenici ve alt yüklenicilerin karşılaşmaları gereken özel İSG standartlarına ilişkin gereklilikleri ihale dokümanlarına dahil edecektir. Bu standartlar ulusal yönetmeliklere, Dünya Bankasının Çevresel ve Sosyal Çerçevesine, Dünya Bankası Grubunun Çevre, Sağlık, Güvenlik Genel İlkelerine ve Uluslararası İyi Endüstri Uygulamalarına (UIEU'lara) uyumlu olacaktır. Yükleniciler tarafından hazırlanacak İSG planında asgari olarak aşağıdaki İSG gerekliliklerine yer verilmelidir:

- Risk Değerlendirme Prosedürü,
- Yüksekte çalışma, sıcak çalışma, enerjili hatlarda çalışma, kapalı alanlarda çalışma vb. tehlikeli işler için çalışma izni,
- Hayatı tehdit eden işlere ilişkin altın kurallar,
- Acil müdahale prosedürü,
- Düşmeyi önleme ve yüksekte çalışma,
- Hafriyat, merdiven ve iskele güvenliği; kaynak ve kesme güvenliği; vinçler, kaldırma tertibatları ve forklift güvenliği; elektrikli aletler ve el aletleri güvenliği,
- Kimyasal ve hava kaynaklı tehlikelere karşı solunum koruması (toz, silika ve asbest dahil); elektrik güvenliği (tehlikeli enerjilerin kontrolü, kilitleme ve etiketleme, enerji doğrulama, güvenli mesafede çalışma, kablolama ve tasarım koruması, topraklama, devre koruması, ark hatası koruması, elektrik güvenliği, KKD ve yalıtkan aletler); tehlike iletişimi; gürültü ve titreşim güvenliği; çelik montaj güvenliği; yangın güvenliği; malzeme taşıma güvenliği; beton ve duvar güvenliği,
- İnşaat KKD'si,
- İSG eğitimi, ve
- Çalışmayı reddetme politikası.

İSG Personeli: İSG planları, diğer konuların yanı sıra inşaat yüklenicilerinin personelin tümünü kapsayan birer İSG sorumluluk matrisi tanımlamasını ve bunun içinde proje yöneticisi, sözleşme yöneticisi, İSG personeli, ustabaşılar ve tüm çalışanların görevlerinin ve İSG sorumluluklarının açık bir şekilde yer almasını da içerecektir.

Yükleniciler, İSG programının uygulanması ve denetiminden sorumlu olmak üzere kendi İSG personellerine sahip olacaktır.

Risk Değerlendirme: Tüm yüklenicilerin iş yerindeki tehlikeleri ve İSG riskini belirlemek için risk değerlendirme analizi yapmaları gereklidir. Yükleniciler, İSG risklerini azaltmak için Risk Değerlendirme Prosedürleri de dahil olmak üzere risk yönetim planları yapacaktır. Prosedürde kendi kontrolleri altındaki iş yerleri, makineler, ekipman ve süreçlerin güvenli olması ve sağlık açısından risk taşımaması dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek amaçlanmalıdır. Yükleniciler eğitim kayıtlarını tutmak zorundadır.

Güvenlik Standartları ve KKD. Yükleniciler güvenli iş yerleri sağlayacaktır; dolayısıyla, herhangi bir inşaat faaliyetine başlamadan önce risk değerlendirmesi yapılacak ve geçerli güvenlik standartlarına uygun güvenlik tedbirleri alınacaktır.

Tüm çalışanlar, hayati tehlike arz eden işlerde Altın Kurallara¹ (hiçbir koşulda ihlal edilemeyecek İSG kurallarına) sıkı bir şekilde uyacak, bu kurallar sözleşmeye dayalı sonuç matrisi kapsamında zorunlu tutulacaktır. İşveren, çalışanlarına ücretsiz olarak özel giysi, ayakkabı ve diğer kişisel koruyucu ekipmanı (KKD) sağlayacaktır. Söz konusu KKD, kazaların ve doğal afetlerin sonuçlarının ortadan kaldırılmasıyla ilgili işlerde yer alan çalışanlara teslim edilecektir. KKD işlevini kaybettiğinde işveren çalışanın sorumluluğu olmaksızın masrafları kendisine ait olmak üzere KKD'yi değiştirmekle yükümlüdür. Çalışanın KKD'yi masrafları kendisine ait olmak üzere satın alması durumunda, işveren söz konusu masrafı tazmin etmekle yükümlüdür.

İSG Eğitimleri: İşveren, çalışanlarına işe başlamaları öncesinde, anlayacakları dilde İSG eğitimi vermekten sorumludur.

- Genel sağlık ve güvenlik ilkeleri.
- Çalışma prosedürleri, ekipman, makineler ve iş ekipmanının kullanım ve onarımı için el kitabı ve talimatlar.
- Acil durumlar ve tahliye planları ve bunların uygulanmasına yönelik faaliyetler.

Mevcut tehdit ve riskler ile bu durumların aşılması için alınacak tedbirler.

Önleyici tedbirlerin, bunlardan sapmaların ve bunlara uyulmadığı durumların, kazaların ve düzeltici önlemlerin görüşülmesi için haftada iki kez İSG toplantısı yapılacaktır.

Yükleniciler, İSG uygulamalarının uygunluğunu doğrulamak için dahili İSG anketleri ve denetimleri yapacaktır. Uygunsuzluklar belgelenecek ve İLBANK'a bildirilecektir. Düzeltici önlemler için birer zaman dilimi belirlenecek ve takip edilecektir.

Mesainin başlamasından önce günlük İSG brifingleri verilecek ve iş güvenliği toplantıları yapılacak ve bu faaliyetlerde her işin kendine özgü tehlikeleri ve bunların önleyici tedbirleri vurgulanacaktır.

Yükleniciler, çalışma sahasında meydana gelebilecek tüm kazaların, bir gün veya daha uzun süren hastalıkların ve ölüm ve ciddi yaralanma olaylarının kayıtlarını tutacak ve İLBANK'a raporlayacaktır. Çalışma sahasında ölümcül bir olay meydana gelmesi durumunda İLBANK'a derhal haber verilecektir. İlk yardım için gereken kaynaklar sahada hazır bulunmalı, daha ciddi yaralanmalar için ise daha önceden onaylanmış bir sağlık tesisi bulunmalı ve yaralı işçiler buraya uygun şekilde taşınmalıdır.

Yükleniciler, şantiyeye yalnızca yetkili personelin girmesine izin verecek ve eğitim standartları ve yürürlükteki mevzuat gereklilikleri uyarınca işçilerin eğitim ve akreditasyon gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığını doğrulayacaktır (yani tır şoförleri, vinç ve ekskavatör operatörleri ve elektrikçiler akredite olmalıdır, mesleki eğitim ihtiyaç listesi 13.07.2013 tarih ve 28706 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış olan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik'te ayrıntılı olarak verilmiştir).

İşçiler yüksekte çalışma, kapalı alanda çalışma vb. gibi tehlikeli işleri yapmak için eğitilmiş olmalıdır, 15.05.2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yer alan mevzuat gereklilikleri buna dahildir. Tüm işçiler, şantiyeye girebilmek için en az bir İSG intibak eğitimini tamamlamış olmalıdır.

İşçiler için barınma sağlamıyorsa, Yükleniciler temiz içme suyu, temiz yatak, tuvalet ve duş, temiz yatakhane, iyi aydınlatma, kilitli dolap, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve

¹ Altın Kurallarda genellikle yüksekte çalışma, kapalı alanlarda çalışma, hafriyat çalışmaları, kişisel koruyucu ekipman (KKD), çalışma izinleri sistemi, kaldırma, elektrikli sistemlerde çalışma, trafik, yüksek riskli durumlarda çalışma vb. konular ele alınmaktadır. İşverenler kendi Altın kurallarını işin niteliğine uygun olarak belirlemelidir.

aydınlatma koruması, ayrı yemek pişirme ve yeme alanları sunacaklar ve bunların hijyen standartlarının iyi olmasını sağlayacaklardır. Kadınlar ve erkekler için ayrı tesisler sağlanacaktır.

İLBANK adına proje yönetim danışmanı ve/veya saha kontrollüğü danışmanı, saha ziyaretleri de dahil olmak üzere yüklenicilerin İSG performansını en az ayda bir kez olmak üzere belirli aralıklarla denetleyecektir. Bu denetimlerde yukarıda belirtilen standartlara uyum, kazalar, Altın Kural ihlalleri, tavsiyeler ve devam etmekte olan düzeltici önlemlerde sağlanan ilerlemeler yer alacaktır. İLBANK, sözleşmelere kaza oranları, kaza nedeniyle kaybedilen süreler, tekrarlayan uygunsuzlukların sayısı, Altın Kural ihlalleri, ölümler ve ciddi yaralanmalar gibi konularda yüklenicilere rapor etme zorunluluğu getiren hükümler ve bunlara uygulanmaması durumunda uygulanacak cezalara ilişkin hükümler koyacaktır.

İLBANK yüklenicilerin güvenlik plan ve prosedürlerini gözden geçirecek ve onaylayacaktır.

İLBANK projeye ilgili olup, çevre, projeden etkilenen topluluklar, halk veya işçiler üzerinde önemli ölçüde olumsuz etki yaratan veya yaratması muhtemel olan her türlü vaka veya kazayı (iş gücü, sağlık ve güvenlik veya emniyet olayını, kaza veya durumu) derhal ve makul bir süre içinde ama ilgili olayın meydana gelmesinden itibaren en geç 48 saati geçmemek kaydıyla Dünya Bankası'na bildirilecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, halktan kişilerin proje kaynaklı yaralanmaları veya mülk hasarları yer alabilir.

Ulusal İSG Kanununa göre, her işveren İSG ile ilgili vakaları 3 iş günü içinde Bakanlığa bildirmek zorundadır. Özellikle, herhangi bir önemli İSG vakası ya da çevresel veya sosyal vaka (örneğin ölüm, zaman kaybına neden olan vaka, çevreye zarar veren dökülme olayları vb.) meydana geldiğinde, proje yüklenicileri İLBANK'a 48 saat içinde haber verecek, İLBANK da haberdar olur olmaz Dünya Bankası'na bildirecektir. Kök neden analizini, alınan önlemleri ve telafi tedbirlerini içeren vaka raporu 30 takvim günü içinde İLBANK'a iletilecek, İLBANK da Dünya Bankası'na gönderecektir.

Yükleniciler Davranış Kurallarını hayata geçirecek ve uygulayacaktır. Yükleniciler ayrıca Davranış Kurallarını gözden geçirilmek ve onaylanmak üzere İLBANK'a sunmalıdır. Davranış Kuralları, şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kurallarının içeriği Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarında yer almaktadır ve İLBANK ile ilgili hükümleri içerecektir.

Yüklenicilerden iş gücü ve İSG konularındaki performansa ilişkin periyodik bilgileri sağlamaları istenecektir. Bu bilgiler arasında yüklenicinin aylık raporunda yer alacak ve İLBANK tarafından gözden geçirilecektir.

Ayrıca yükleniciler, ilgili bakanlık olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan inceleme ve denetimleri İLBANK'a bildireceklerdir. İş gücü denetimlerinden elde edilen bulgular talep edilmesi halinde İLBANK'a ve Dünya Bankası'na sunulacaktır.

Çalışmayı Reddetme Politikası: Çalışanlar, işveren tarafından verilen ama kendileri için sağlık ve güvenlik riskleri oluşturan görev veya talimatları yerine getirmeyi reddetme hakkına sahiptir. Çalışanlar tehlike anında iş yerini terk etme hakkına sahiptir. Yükleniciler, tehlike tehdidi anında ihbarda bulunma veya iş yerinden ayrılma haklarını kullanan çalışanı işten çıkarmayacak veya diğer çalışanlardan daha az avantajlı bir duruma sokmayacaktır.

Tüm yükleniciler, sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda uygun koruyucu tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu tedbirler, koruyucu çözümler uygulanarak ve proje/alt proje işçilerine ücretsiz ve yeterli düzeyde kişisel koruyucu donanım (KKD) temin edilerek tehlikenin kaynağında kontrol edilmesini içerir.

İşveren her türlü kaza, hastalık ve vaka için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır.

İlk Yardım: İlk yardım ve daha ciddi yaralanmalar için gereken kaynaklar sahada hazır bulunmalıdır. Ayrıca, daha önceden onaylanmış bir sağlık tesisi bulunmalı ve yaralı işçiler buraya uygun şekilde taşınmalıdır. Büyük inşaat işleri olan projelerde sahada tıp doktorları bulunmalıdır.

İşçi Barındırma: İşçiler için barınma sağlanıyorsa, Yükleniciler, işçiler için sağlanan barınma alanlarının iyi hijyen standartlarında ve temiz içme suyu, temiz yataklar, tuvaletler ve duşlar, temiz yatakhaneler, iyi aydınlatma, kilitli dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırımdan korunma, ayrı yemek pişirme ve yeme alanları içerecek şekilde olmasını sağlayacaklardır. Kadınlar ve erkekler için ayrı tesisler sağlanacaktır. Yükleniciler, IFC ve EBRD tarafından hazırlanan "İşçi Konaklaması: Süreçler ve Standartlar Kılavuz Notu" dokümanına uymakla yükümlü olacaktır.

İzleme ve Raporlama: İLBANK adına Proje yönetim danışmanı ve/veya saha kontrollüğü danışmanı, saha ziyaretleri de dahil olmak üzere yüklenicinin İSG performansını en az ayda bir kez, büyük altyapı işlerinde ise haftada bir kez olmak üzere belirli aralıklarla denetleyecektir. Bu denetimlerde yukarıda belirtilen standartlara uyum, kazalar, Altın Kural ihlalleri, tavsiyeler ve devam etmekte olan düzeltici önlemlerde sağlanan ilerlemeler yer alacaktır. Borçlanıcı sözleşmelere kaza oranları, kaza nedeniyle kaybedilen süreler, tekrarlayan uygunsuzlukların sayısı, Altın Kural ihlalleri, ölümler ve ciddi yaralanmalar gibi konularda yüklenicilere rapor etme zorunluluğu getiren hükümler ve bunlara uygulanmaması durumunda uygulanacak cezalara ilişkin hükümler koyacaktır. Ayrıca, saha kontrollüğü danışmanı yüklenicilerin güvenlik plan ve prosedürlerini gözden geçirecek ve onaylayacaktır. Yüklenicilerden iş gücü ve İSG konularındaki performansa ilişkin periyodik bilgileri sağlamaları istenecektir. Bu bilgiler, inşaat yüklenicisinin aylık raporunda yer alacak ve saha kontrollüğü danışmanının ekibi tarafından gözden geçirilecektir.

Ayrıca yüklenici, ilgili bakanlıklar tarafından yapılan İş Teftişi gibi inceleme ve denetimleri Borçlanıcıya bildirecektir. İş gücü denetimlerinden elde edilen bulgular talep edilmesi halinde Borçlanıcıya ve Dünya Bankası'na sunulacaktır.

Vaka ve Kazaların Raporlanması: İşveren, ölüm veya çalışanın art arda üç iş günü çalışamamasına neden olan her türlü toplu veya bireysel ciddi yaralanma olayının yanı sıra, çalışanların sağlık ve güvenliğini riske atabilecek her türlü tehlikeli olayı derhal veya üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na sözlü veya yazılı olarak bildirecektir.

Borçlanıcı projeye ilgili olup, çevre, projeden etkilenen topluluklar, halk veya işçiler üzerinde önemli ölçüde olumsuz etki yaratan veya yaratması muhtemel olan her türlü vaka veya kazayı (iş gücü, CSİ/CT, sağlık ve güvenlik veya emniyet olayını, kazayı veya durumunu) ilgili olayın meydana gelmesinden itibaren 48 saat içinde Dünya Bankasına bildirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, halktan kişilerin proje kaynaklı yaralanmaları veya mülk hasarları yer alabilir. Borçlanıcı, olaya ve düzeltici faaliyete ilişkin bir rapor hazırlayacak ve olayı takip eden 30 takvim günü içinde Dünya Bankasına sunacaktır.

Davranış Kuralları: İnşaat yüklenicisi Davranış Kurallarını belirleyecek ve uygulayacaktır. İnşaat yüklenicisi ayrıca Davranış Kurallarını gözden geçirilmek ve onaylanmak üzere saha kontrollüğü danışmanına sunmalıdır. Davranış Kuralları, şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtabilir. Davranış Kurallarının içeriği Dünya Bankası STD'lerinde yer almaktadır ve CSİ/CT önleme ile ilgili hükümleri içerecektir.

Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT): Cinsel sömürü bir başkasının cinsel olarak sömürülmesinden parasal, sosyal veya politik olarak kazanç sağlamak da dahil olmak üzere, hassasiyet, güç farklılığı ve güven durumunu cinsel amaçlarla istismar etmek veya etmeye çalışmak anlamına gelir (Cinsel Sömürü ve İstismara İlişkin BM Sözlüğü 2017, s. 6). Cinsel istismar ister zorla ister eşit olmayan

veya zorlayıcı koşullar altında olsun, cinsel nitelikteki fiili bedensel tecavüz veya tecavüz tehdididir (Cinsel Sömürü ve İstismara İlişkin BM Sözlüğü 2017, s.5). İstenmeyen her türlü cinsel yaklaşım, cinsel ödün talebi ve cinsel nitelikteki diğer her türlü sözlü ve fiziksel davranış cinsel tacizdir. Proje işçilerinin herhangi bir CSİ/CT eylemi gerçekleştirmesi yasaktır. Proje çalışanlarının işe başlarken Davranış Kuralları metnini imzalamaları gerekmektedir. Proje çalışanları, Davranış Kuralları ve CSİ/CT önleme konularında eğitim alacaktır.

Yüklenicilerden iş gücü ve İSG konularındaki performansa ilişkin periyodik bilgileri sağlamaları istenecektir. Bu bilgiler, inşaat yüklenicisinin aylık raporunda yer alacak ve saha kontrollüğü danışmanının ekibi tarafından gözden geçirilecektir. Ayrıca yüklenici, ilgili bakanlıklar tarafından yapılan İş Teftişi gibi inceleme ve denetimleri Borçlanıcıya bildirecektir. İş gücü denetimlerinden elde edilen bulgular, talep edilmesi halinde Borçlanıcıya, katılımcı belediyelere ve Dünya Bankasına sunulacaktır.

7. İstihdam Yaşı

Bu projede asgari istihdam yaşı 18'dir. Ulusal mevzuat çocuk işçiliğini yasaklamıştır. 18 yaşından küçüklerin tehlikeli işlerde çalışmasına izin verilmeyecektir.

Yüklenicilerden tüm işçilerin kimliklerini ve yaşlarını doğrulamaları istenecektir. Bunun için, işçilerin kimlik kartı, pasaport, sürücü belgesi, doğum belgesi, geçerli tıbbi veya okul kayıtları gibi yaşı doğrulamak için resmi belgeler sunması gerekecektir.

Asgari yaştan altındaki bir çocuğun projede çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı gözetilerek, sorumlu bir şekilde çocuğun çalıştırılmasına veya görevlendirilmesine derhal son verilmesi için tedbirler alınacaktır.

Çocuk işçiliği riski olan projelerde, aşağıdaki ilave risk azaltma tedbirleri uygulanabilir:

- Çocuk işçiliğinin zararları ve çocuk işçiliğinin yasak olduğuna ilişkin ulusal mevzuat hakkında eğitimler/bilinçlendirme toplantıları düzenlemek.
- Eğitimler yaş doğrulama prosedürünü içerecektir.
- PUB sözleşmeli çalışanları isimsiz bildirimler de dahil olmak üzere çocuk işçiliğini bildirmek için kullanılabilecek şikayet mekanizması hakkında bilgilendirecektir.
- (Faydalanıcı/firma/STK ile olanlar dahil olmak üzere) sözleşmelerde, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın yasak olduğuna ilişkin hükümler ve bunlardan birinin tespit edilmesi durumunda uygulanacak cezai hükümler yer alacaktır.
- PUB, proje faaliyetlerinde çocuk işçi bulunmadığını izlemek için periyodik denetim ziyaretleri gerçekleştirecektir.
- PUB'de tam zamanlı bir Sosyal Uzman istihdam edilecektir.
- Varsa, çocuk işçiliğini önleme ve ortadan kaldırma yetkisine sahip ulusal kurumlarla işbirliği yapılacaktır.

8. Hüküm ve Koşullar

İLBANK çalışanları için geçerli olan hüküm ve koşullar İLBANK İnsan Kaynakları Politikasında belirlenmiş olup, bu politika kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki hakları İLBANK çalışanlarına tanınmıştır. Proje ile ilgili olarak özel olarak görevlendirilen İLBANK çalışanları (doğrudan çalışanlar) için bu iç çalışma kural ve yönetmelikleri geçerli olacaktır. İSG hakkındaki ÇSS2 gereklilikleri ve çocuk çalıştırma ve zorla çalıştırma yasağı devlet memurları için geçerli olacaktır.

Danışman olarak görevlendirilen doğrudan çalışanlara ilişkin hüküm ve koşullar kendi bireysel sözleşmelerinde İş Kanunu doğrultusunda belirlenir.

İLBANK çalışanı olan doğrudan çalışanların çalışma süresi haftada 45 saattir. Proje çalışanlarının tümü art arda altı gün çalıştıktan sonra en az bir gün (24 saat) dinleneceklerdir.

Günde yedi buçuk saatten fazla çalışanlara çalışma saatleri içinde en az 60 dakika, günde dört saatten az çalışanlara 15 dakika, günde dört ile yedi buçuk saat arasında çalışan çalışanlara ise 30 dakika ara dinlenmesi hakkı verilir.

İstihdam edilen çalışanlar haftalık kesintisiz 24 saat ücretli dinlenme hakkına sahiptir. Hafta tatili normalde Pazar günüdür. Ancak, işin niteliği veya düzeni gerektiriyorsa, işveren hafta tatili olarak başka bir gün belirleyebilir.

Proje çalışanlarının İş Kanunu'nda belirtildiği şekilde yıllık, hastalık ve doğum izni hakları olacaktır.

Kazanılan tüm ücretler, sosyal güvenlik yardımları, kullanılmayan izinler, emeklilik katkı payları ve diğer haklar iş akdinin feshi sırasında veya öncesinde ödenecektir. İhbar süreleri İş Kanunu'nun gerekliliklerine uygun olacaktır.

Yüklenici İYP'sinde sözleşmeli çalışanlara ilişkin hüküm ve koşullar belirtilecektir. Bu hüküm ve koşullar asgari olarak bu İYP, ulusal İş Kanunu ve Dünya Bankası STD'lerinin Genel Koşulları ve muadil endüstri standartları ile uyumlu olacaktır.

İşveren (inşaat yüklenicisi) ile işçi arasındaki iş akitleri ulusal yasal gerekliliklere uygun olacak ve iş tanımını, çalışma saatlerini, çalışma koşullarını, ücret bilgisini (fazla mesai ücreti dahil) içerecektir. Ayrıca, uyuşturucu ve alkol politikası ve Davranış Kuralları işçilere bildirilecektir. İş akdinin birer nüshası her iki tarafça imzalanacak ve nüshalardan biri işçiye verilecektir. İşveren, çalışanlarından İş Kanunu'nda belirtilen şekilde yılda 270 saati geçmemek üzere fazla mesai talebinde bulunabilir.

Proje yüklenicileri, bu İYP'yi sözleşmenin bir parçası olarak uygulamaya koyacak ve sözleşmeli çalışanlara ilişkin hüküm ve koşulları belirleyecektir. Bu hüküm ve koşullar asgari olarak bu İYP, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Dünya Bankası STD'lerinin Genel Koşulları ile uyumlu olacaktır.

9. Şikayet Mekanizması

ESS2'de belirtildiği gibi, işyerindeki endişeleri dile getirmek amacıyla Projenin tüm doğrudan çalışanları ve sözleşmeli çalışanları için ESS10 kapsamında gerekli olan şikayet mekanizmasından ayrı olarak bir işçi şikayet mekanizması (İŞM) sağlanacaktır. Çalışanlara yönelik bu İŞM, inşaat denetim danışmanları, yüklenicileri ve danışmanları da dahil olmak üzere İLBANK'ın ve Projeye dahil olan belediyelerin doğrudan ve sözleşmeli çalışanları için geçerli olacaktır.

Şikayetlerin ve geri bildirimlerin iletilmesi için çalışanların kullanabileceği kanallar Tablo 7'de listelenmiştir.

Table 1. Grievance and Feedback Submission Channels available to Project Workers

Kabul Taraf	Eden Şikayet ve Geribildirim İletim Kanalları	Bilgi
Proje Uygulama Birimi	Website	https://www.ilbank.gov.tr/form/bilgiedinmeuluslararası
	e-mail	etikuidb@ilbank.gov.tr
	Şikayet Kutusu ve Formlar	İLBANK Uluslararası İlişkiler Dairesi Başkanlığı'nda bulunan (gönderim sırasında gizliliğin sağlandığı) posta kutuları
	Şahsen Müracaat	İLBANK Uluslararası İlişkiler Dairesi Başkanlığı PUB sosyal personeline bireysel başvurular
İnşaat Denetim Danışmanları	E-mail ve Telefon	ŞM dahil olmak üzere alt proje düzeyindeki SEP 'de Proje Uygulama Birimi tarafından belirlenecek ve çalışanlara duyurulacaktır.
	Şahsen Müracaat	Sahadaki denetim danışmanlarının ofislerinde bireysel başvurular
	Şikayet Kutusu ve Formlar	Şikayet ve geri bildirim kutuları ve formları inşaat denetim danışmanları (PUB adına) tarafından şantiye ofislerine, şantiyeye ve/veya konaklama ve sosyal tesislere yerleştirilecek ve muhafaza edilecektir. Örnek şikayet formu Ek-2 'de sunulmaktadır.
Yükleniciler	E-mail and phone number	ŞM dahil olmak üzere alt proje düzeyindeki SEP 'de Proje Uygulama Birimi tarafından belirlenecek ve çalışanlara duyurulacaktır.
	Şahsen Müracaat	Yüklenicinin yönetimine veya Ç&S ve İSG personeline veya şantiye ofislerindeki inşaat kontrol danışmanlarına bireysel başvurular.
Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CIMER)	Website	www.cimer.gov.tr
	Telefon (Santral)	150
	Telefon	+90 312 525 55 55
	Fax	+90 312 473 64 94
	Dilekçe	Türkiye Cumhuriyeti İletişim Başkanlığı
	Şahsen Müracaat	Valilikler, bakanlıklar ve kaymakamlıkların halkla ilişkiler masalarında bireysel başvurular
Yabancılar İletişim Merkezi (YIMER)	Website	www.yimer.gov.tr
	Telefon (Santral)	157
	Telefon	+90 312 157 11 22
	Fax	+90 312 920 06 09
	Dilekçe	Türkiye Cumhuriyeti İletişim Başkanlığı
	Şahsen Müracaat	Türkiye Cumhuriyeti Göç İdaresi Genel Müdürlüğündeki bireysel başvurular

Çalışanların veya üçüncü tarafların sağlık ve güvenliğine yönelik maddi risk oluşturan konular/koşullarla ilgili şikayetler, mümkün olan durumlarda ivedilikle ele alınacak ve yönetilecektir.

9.1. Hassas Şikayetlerin Yönetimi İçin ŞM

Şikayetin PUB tarafından hassas olarak sınıflandırılması üzerine, hassas şikayetlerin yönetimine yönelik süreç Etik Komite (EK) tarafından başlatılacaktır.

Mağdur olan taraf, Türk Anayasası uyarınca gizli kalma hakkına sahiptir ve her zaman mahkemeye başvurma hakkına (4857 Sayılı İş Kanunu ve 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu uyarınca) sahiptir.

Katılımcı belediyelerin/idarelerin personeli ve alt proje çalışanları, hassas şikayetler olması durumunda İLBANK Genel Müdürlüğü merkezli AK ile (etikuidb@ilbank.gov.tr) doğrudan iletişim kurabilecektir.

- Bir alt proje çalışanının işyerinde taciz, korkutma, suiistimal, şiddet, ayrımcılık veya adaletsizlik gibi ciddi kötü muameleye maruz kalması durumunda, işçi durumu sözlü veya yazılı olarak doğrudan Yükleniciye veya İnşaat Denetim Müşavirine veya PUB'a iletebilir. Yüklenici tarafından alınması halinde, durumu derhal İnşaat Denetleme Danışmanına ve PUB'a iletecektir. PUB, işçinin gizliliğine ve anonimliğine saygı göstererek durumu derhal araştıracaktır.
- Belediyenin/idarenin doğrudan çalışanının veya memurunun ciddi bir şikayeti olması durumunda, personel PUB'un sosyal personeliyle sözlü veya yazılı olarak doğrudan iletişime geçebilir.
- Alınan tüm şikayetler dosyalanacak ve gizli tutulacaktır. İstatistiksel amaçlar doğrultusunda vakalar isimsizleştirilecek ve olaya karışan kişilerin kimliğinin belirlenmesini önlemek amacıyla bir araya getirilecektir.

İşyerinde cinsiyete dayalı şiddet (CDŞ), cinsel sömürü ve istismar (CSİ), cinsel taciz (CT) veya alt proje uygulamasında/alt proje sahalarında olası çocuk istismarı ile ilgili vakalar için şikayet, PUB'un sosyal personelinin ilgili yasal makamlara veya hizmet sağlayıcılara iletilmesi.

PUB bu tür hizmet sağlayıcıların ve destek merkezlerinin güncel listelerini her zaman tutacaktır.

Yüklenicilerin PUB tarafından sözleşmeye bağlı olarak hassas şikayetlerin alınmasından hemen sonra (maksimum 8 saat içinde, her halükarda aynı gün içinde) inşaat denetim danışmanına ve PUB'a bildirimde bulunmaları istenecektir..

10. Yüklenici Yönetimi

İLBANK talep ve sözleşmeler konusunda Dünya Bankasının 2021 tarihli Standart Tedarik Dokümanlarını (STD'lerini) kullanacak olup, iş gücü ve İSG gereklilikleri bu dokümanlarda yer almaktadır.

Sözleşmeli çalışan çalıştıracak tasarım inceleme danışmanı ve yüklenici seçimi sürecinin bir parçası olarak, İLBANK ve/veya saha kontrollüğü danışmanı aşağıdaki bilgileri gözden geçirebilir:

- İş müfettişleri ve diğer icra organlarından gelen raporlar dahil olmak üzere kamuya açık kayıtlardaki bilgiler, örneğin yürürlükteki İş Kanunu ihlalleriyle ilgili şirket kayıtları ve kamu belgeleri;
- İşletme ruhsatları, tesciller, izinler ve onaylar;
- İYP gibi İSG konuları dahil olmak üzere iş gücü yönetim sistemi ile ilgili dokümanlar;
- İş gücü yönetiminin, güvenlik ve sağlık personelinin, niteliklerinin ve sertifikalarının belirlenmesi;
- İşçilerin gerekli işleri yapmaları için gereken sertifikaları/izinleri/eğitimleri;
- Güvenlik ve sağlık ihlalleri ve bunlara yapılan müdahalelerin kayıtları;
- Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkililere bildirimler;
- Yasal olarak gerekli işçi yardımlarının kayıtları ve işçilerin ilgili programlara kaydolduklarının kanıtı (eğitim kayıtları, mesleki sertifikalar, risk değerlendirmeleri);
- Çalışılan saat ve alınan ücret dahil olmak üzere işçi bordro kayıtları;
- Güvenlik komitesi üyelerinin belirlenmesi ve toplantı kayıtları ve
- ÇSS2'yi yansıtan hüküm ve koşulların dahil edildiğini gösteren, yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan önceki sözleşmelerin kopyaları.

Yüklenicilerle yapılacak sözleşmeler, Dünya Bankasının STD'lerinde ve ulusal mevzuattaki, iş gücü ve İSG ile ilgili hükümleri içerecektir. İLBANK, inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankasının STD'lerini kullanmakta olup ve iş gücüne ilişkin gerekliliklere veya diğer gerekliliklere uyulmaması durumunda başvurulabilecek yasal yollar sözleşmelerde belirtilmektedir. Bu yasal yollar arasında ödemenin durdurulması, sözleşmenin feshedilmesi ve çevresel, sosyal, sağlık ve güvenlik performansı için alınan teminatın tamamının veya bir kısmının paraya çevrilmesi yer almaktadır.

İLBANK ve/veya varsa saha kontrollüğü danışmanı, uygun olduğu durumlarda, Yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülüklerine, beyanlarına ve garantilerine) uymalarına odaklanarak Yüklenicinin sözleşmeli çalışanlarla ilgili performansını yönetecek ve izleyecektir. Bunun içinde, alt projeler veya çalışma sahalarına ilişkin proje sahalarının ve/veya yüklenici tarafından derlenen iş gücü yönetimi kayıt ve raporlarının belirli aralıklarla denetlenmesi, teftiş edilmesi ve/veya yerinde kontrol edilmesi bulunabilir.

Yüklenicinin iş gücü yönetimi kayıt ve raporları şunları içerecektir:

- Üçüncü taraflar ve sözleşmeli işçiler arasındaki iş akitlerinin veya düzenlemelerinin temsili bir örneği;
- Alınan şikayetler ve çözümlerine ilişkin kayıtlar;

- Ölüm ve vakalar ve düzeltici önlem uygulamaları dahil olmak üzere, güvenlik teftişlerine ilişkin raporlar;
- İç hukuka uyulmama vakalarına ilişkin kayıtlar ve
- Sözleşmeli işçilere projeye ilişkin iş gücü ve çalışma koşullarını ve İSG'yi açıklamak için verilen eğitimlerin kayıtları.

11. Ana Tedarikçinin Çalışanları

İLBANK, inşaat işleri kapsamındaki mal alımları ve malzeme ihtiyaçlarını denetleyecektir.

Kendi sözleşmelerinde mutabık kalmış oldukları çevre, sosyal, sağlık ve güvenlik konuları ile ilgili koşul ve şartnamelerle aynı koşul ve şartnameler kapsamında malzeme ve ekipman satın alınmasından ve tedarik edilmesinden Proje Yüklenicileri sorumlu olacaktır.

Alt projelerin ana tedarikçileri, iletim ve şebeke su borusu, AAT, pompa ve vana, beton ve güvenlik ekipmanları imal eden şirketler olacaktır. Bu sektörler, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konusunda kayda değer ölçüde risk içermemektedir. Dolgu veya eski haline getirme malzemesi gerekirse, yerel taş ocakları da ana tedarikçi olarak kabul edilecektir. Yerel taş ocakları dışında, ana tedarikçilerin büyük ölçekli ulusal şirketler olması beklenmektedir.

Yerel tedarikçilerin devreye gireceği durumlarda, yüklenicilerden tedarikçilerin çocuk işçi çalıştırması, insanları zorla çalıştırması veya işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakmasına ilişkin önemli riskler olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürü yürütmeleri istenecektir.

Yabancı tedarikçilerle sözleşme imzalanacağı durumlarda, yüklenicilerden tedarik sürecinde tedarikçinin bu sorunlardan herhangi biri nedeniyle suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırıma uğrayıp uğramadığını ve tedarikçinin çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini sorgulamaları istenecektir. Çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma ve güvenlik ile ilgili riskler varsa, İLBANK inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankasının STD'lerini kullanacak olup, kurallara uyulmaması durumunda başvurulacak yasal yollar bu dokümanlarda yer almaktadır.

12. EK-1. Davranış Kuralları

PROJE İŞÇİLERİNE YÖNELİK DAVRANIŞ KURALLARI

[Yüklenicinin adını yazın] olarak biz Yükleniciyiz. [İşin adını girin] işi için [İşverenin adını yazın] ile sözleşme imzalamış bulunuyoruz. Bu İş [İşin yapılacağı sahayı ve diğer konumları yazın]'de yürütülecektir. Cinsel sömürü ve istismar ve cinsiyete dayalı şiddet riskleri dahil olmak üzere, Sözleşmemiz İşle ilgili çevresel ve sosyal risklere yönelik tedbirler almamızı gerektirmektedir.

Bu Davranış Kuralları, İşle ilgili çevresel ve sosyal risklere yönelik tedbirlerimizden biridir. Bu Davranış Kuralları, Çalışma Sahasında veya İşin yapıldığı diğer yerlerde bulunan personelimiz, işçilerimiz ve diğer çalışanlarımız için geçerlidir. Ayrıca, her bir alt yüklenicinin personeli ve İşin yapılmasında bize yardımcı olan diğer her türlü personel için de geçerlidir. Tüm bu kişiler "**Yüklenici Personeli**" olarak anılır ve bu Davranış Kurallarına tabidir.

Bu Davranış Kuralları, tüm Yüklenici Personelinden beklediğimiz davranışları tanımlar.

İş yerimiz, güvenli olmayan, saldırgan, taciz edici veya şiddet içeren davranışlara hoşgörü gösterilmeyeceği ve herkesin misilleme korkusu olmadan sorunlarını veya endişelerini dile getirme konusunda rahat hissetmesi gereken bir ortamdır.

İSTENEN DAVRANIŞLAR

Yüklenici Personeli

1. görevlerini tam olarak ve özenle yapacaktır;
2. bu Davranış Kurallarına ve yürürlükteki tüm kanunlara, düzenlemelere ve diğer gerekliliklere uyacaktır, Yüklenicinin diğer çalışanlarının ve başka her türlü kişinin sağlık, güvenlik ve esenliğinin korunmasına yönelik gereklilikler buna dahildir;
3. aşağıdakileri de yaparak güvenli bir çalışma ortamı sağlayacaktır:
 - a. Herkesin kendi kontrolü altındaki iş yerlerini, makineleri, ekipmanı ve prosesleri güvenli ve sağlık açısından risksiz tutması;
 - b. Gereken kişisel koruyucu donanımın giyilmesi;
 - c. Kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve ajanlar ile ilgili uygun tedbirler alınması ve
 - d. Geçerli acil işletim prosedürlerinin takip edilmesi.
4. güvenli veya sağlıklı olmadığına inandığı çalışma durumlarını rapor edecek ve yaşamı veya sağlığı için yakın ve tehlike arz ettiğine makul ölçüde inandığı çalışma durumlarından kendisini uzaklaştıracaktır;
5. diğer kişilere saygıyla davranacak ve kadınlar, engelliler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara ayrımcılık yapmayacaktır;
6. diğer Yüklenicinin veya İşverenin Personeline istenmeyen cinsel yaklaşımlarda bulunmak, cinsel iyilik istemek ve cinsel nitelikte başka istenmeyen sözlü veya fiziksel davranışlarda bulunmak dahil olmak üzere, hiçbir şekilde cinsel tacizde bulunmayacaktır;
7. Cinsel Sömürüde bulunmayacaktır, cinsel sömürü bir başkasının cinsel olarak sömürülmesinden parasal, sosyal veya politik olarak kazanç sağlamak da dahil olmak üzere, cinsel amaçlarla hassasiyet, güç farklılığı ve güven durumunu istismar etmek veya etmeye çalışmak anlamına gelir. Banka tarafından finanse edilen projelerde/operasyonlarda, Banka tarafından finanse edilen Mallara, Yapım İşlerine, Danışmanlık hizmetlerine veya Danışmanlık dışı hizmetlere erişimin ve bunlardan elde edilen faydaların cinsel kazanç elde etmek için kullanılması durumunda cinsel sömürü meydana gelmiş olur;
8. Tecavüz etmeyecektir; tecavüz vajina, anüs veya ağza penis veya vücudun başka bir kısmını fiziksel olarak zorla veya kişiyi başka türlü zorlayarak, hafif de olsa, sokmak anlamına gelir.

Vajina veya anüse nesne sokmak da buna dahildir. Tecavüz kavramı evlilik içi tecavüzü ve anal tecavüz/livatayı kapsar. Bunu yapmaya teşebbüs edilmesi, tecavüz teşebbüsü olarak kabul edilir. Bir kişinin iki veya daha fazla fail tarafından tecavüze uğraması toplu tecavüz olarak kabul edilir;

9. Cinsel Saldırıda bulunmayacaktır; Cinsel Saldırı sokma eylemi ile sonuçlanmayan veya bunu içermeyen her türlü rıza dışı cinsel temas anlamına gelir. Örnekler arasında şunlar yer alır: Tecavüz teşebbüsünün yanı sıra, önceden var olan evlilik durumu dışında, 18 yaşın altındaki bireylerle cinsel faaliyette bulunmaksızın istenmeyen öpüşme, okşama veya cinsel organlara ve kalçalara dokunma;
10. Sağlık ve güvenlik konuları ve Cinsel Sömürü ve Cinsel Saldırı (CSİ) dahil olmak üzere, Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönleri ile ilgili verilecek eğitim kurslarını tamamlayacaktır;
11. bu Davranış Kurallarının ihlal edildiği durumları rapor edecektir ve
12. bu Davranış Kurallarının ihlal edildiği durumları bize veya İşverene rapor eden [Proje Şikayet Mekanizmasını] kullanan hiç kimseye misillemede bulunmayacaktır.

ENDİŞELERİN DİLE GETİRİLMESİ

Herhangi bir kişi, bu Davranış Kurallarının ihlali olduğunu düşündüğü veya kendisini bir şekilde endişelendiren bir davranış görürse, konuyu derhal dile getirmelidir. Bu, aşağıdaki yollardan biriyle yapılabilir:

1. [*Yüklenicinin toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele konusunda ilgili deneyime sahip Sosyal Konular Uzmanının adını veya bu kişinin Sözleşme kapsamında gerekli olmaması halinde, Yüklenici tarafından bu konuları ele almak üzere atanan başka bir kişiyi yazın*] ile [] adresinden yazılı olarak veya [] telefonundan veya []'de kişisel olarak görüşülmesi veya
2. (Varsa) Yüklenicinin çağrı merkezinin [] numaralı hattan aranması ve mesaj bırakılması.

Ülkenin kanunları gereği iddiaların bildirilmesi zorunlu değilse, kişinin kimliği gizli tutulacaktır. Şikayet veya iddialar anonim şekilde de verilebilecek olup, bunlar da gereken tüm özenle ve uygun şekilde dikkate alınacaktır. Tüm olası suistimal bildirimlerini ciddiye alınız ve bunları araştırıp gerekeni yaparız. İddia edilen olayı yaşayan kişinin desteklenmesine yardımcı olabilecek hizmet sağlayıcılar varsa, kişiyi hemen bunlara yönlendireceğiz.

Bu Davranış Kurallarının yasakladığı herhangi bir davranış hakkında iyi niyetle endişesini dile getiren hiç kimseye karşı misilleme yapılmayacaktır. Böyle bir misilleme de bu Davranış Kurallarının ihlali demektir.

DAVRANIŞ KURALLARINI İHLAL ETMENİN YOL AÇTIĞI SONUÇLAR

Bu Davranış Kurallarının Yüklenici Personeli tarafından herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, iş sözleşmesinin feshi ve yasal otoritelere sevk edilebilme dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabilir.

YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN:

Bu Davranış Kurallarının anladığım dilde yazılmış bir nüshasını aldım. Bu Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorum olursa, açıklama talep etmek için [*Yüklenicinin cinsiyete dayalı şiddetle mücadele konusunda deneyimli irtibat kişinin adını yazın*] ile iletişime geçebileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin adı: [adını yazın]

İmza: _____

Tarih: (gün, ay, yıl): _____

EK 1: Cinsel Sömürü ve İstismar (SEA) oluşturan davranışlar ve Cinsel Taciz (SH) oluşturan davranışlar

DAVRANIŞ KURALLARI FORMU EK 1

CİNSEL SÖMÜRÜ VE İSTİSMARI OLUŞTURAN DAVRANIŞLAR (DENİZ) VE CİNSEL TACİZ OLUŞTURAN DAVRANIŞLAR (SH)

Aşağıdaki kapsamlı olmayan liste, yasaklanmış davranış türlerini göstermeyi amaçlamaktadır:

1) Cinsel sömürü ve istismar örnekleri aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Bir Proje Çalışanı, topluluğun bir üyesine, seks karşılığında onlara çalışma alanıyla ilgili işler (örneğin yemek pişirme ve temizlik) alabileceğini söyler.
- Elektrik girdisini hanelere bağlayan bir Proje Çalışanı, seks karşılığında kadınların reisi olduğu haneleri şebekeye bağlayabildiğini söylüyor.
- Bir Proje Çalışanı topluluğun bir üyesine tecavüz ediyor veya başka bir şekilde cinsel saldırıda bulunuyor.
- Bir Proje Çalışanı, cinsel bir iyilik yapmadığı sürece bir kişinin Siteye erişimini reddeder.
- Bir Proje Çalışanı, Sözleşme kapsamında iş başvurusunda bulunan bir kişiye, kendisini yalnızca kendisiyle seks yaptığı takdirde işe alacağını söyler.

2) İş bağlamında cinsel taciz örnekleri

- Proje Çalışanının başka bir Proje Çalışanının görünümüne (olumlu ya da olumsuz) ve cinsel arzuya ilişkin yorumu.
- Bir Proje Çalışanı, başka bir Proje Çalışanının kendi görünümü hakkında yaptığı yorumlardan şikayetçi olduğunda, diğer Proje Çalışanı giyim tarzından dolayı "bunu istediğini" söyler.
- Başka bir Proje Çalışanının bir Proje Çalışanına hoş karşılanmayan dokunuşu.
- Bir Proje Çalışanı başka bir Proje Çalışanına kendisinin çıplak fotoğraflarını göndermesi halinde maaşına zam veya terfi alacağını söyler

Ek 2. İşçilerin Şikayetlerinin Kabulü için Örnek Form

ŞİKAYET FORMU	
Referans Numarası	
Ad-Soyad	
<i>Şikayetçi anonim kalma hakkına sahiptir.</i> <i>(İsim ve adres verilmesi zorunlu olmasa da şikâyetle ilişkin geri bildirim sürecinde bilgi eksikliği nedeniyle bazı sorunlar yaşanabileceği unutulmamalıdır)</i>	
İletişim Kanalı	Lütfen tercih ettiğiniz iletişimin ayrıntılarını belirtin
E-mail	
Telefon	
Mektup	
Diğer	
Şehir/Bölge	
Şikayet Kategorileri	
1. Ödeme Konuları (Maaş/Fazla Mesai/Tazminat vb.)	
2. Uygunsuz Davranış	
3. İstihdam Süreci	
4. HSE , Trafik, Ulaşım ve diğer riskler	
5. Çalışma Koşulları (çalışma alanı, yiyecek-içecek, ısıtma vb.)	
6. Diğer (Lütfen Belirtiniz):	
Şikayetin Açıklaması.	
<i>Ne oldu? Ne zaman oldu? Nerede oldu? Sorunun sonucu nedir?</i>	
Çözüm Öneriniz	
İmza:	Tarih: