



İLLER BANKASI

TÜRKİYE İKLİM VE AFETE DAYANIKLI ŞEHİRLER PROJESİ

İş Gücü Yönetim Prosedürü (İYP)

TEMMUZ 2022

İçindekiler

Kısaltmalar.....	2
1. Giriş	0
2. Projede İş Gücü Kullanımı	0
2.1. <i>Projedeki İşçi Türleri</i>	0
2.2. <i>Proje İşçilerinin Özellikleri</i>	1
3. Başlıca Potansiyel İş Gücü Risklerinin Değerlendirilmesi	2
3.1. <i>Proje Faaliyetleri</i>	2
3.2. İş Gücüne İlişkin Kritik Riskler	2
4 İş Gücü Mevzuatına Genel Bakış: Hüküm ve Koşullar	4
4.1. <i>İş Gücü Mevzuatı</i>	4
4.2. <i>Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği</i>	4
4.3. <i>Ücretler ve Kesintiler</i>	4
4.4. <i>Çalışma Saatleri</i>	4
4.5. <i>Dinlenme Molaları</i>	5
4.6. <i>İzinler</i>	5
4.7. <i>Fazla Mesai</i>	6
4.8. <i>İşçi-İşveren Anlaşmazlıkları</i>	7
4.9. <i>Örgütlenme Özgürlüğü</i>	7
4.10. <i>Ayrımcılık Yapılmaması</i>	7
4.11. <i>Toplu İşçi Çıkarma</i>	8
5. İş Gücü Mevzuatına Genel Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği.....	8
5.1. COVID-19 Tedbirleri.....	11
6. Sorumlu Personel	12
7. Politikalar ve Prosedürler	15
8. Hüküm ve Koşullar	19
9. Şikayet Mekanizması	20
10. Yüklenici Yönetimi.....	20
11. Birinci Basamak Tedarikçi İşçileri.....	21

EK-1. Davranış Kuralları	0
--------------------------------	---

Kısaltmalar

ÇSYÇ	Çevresel ve Sosyal Çerçevesi
ÇSYP	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇSS	Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları
İUEU	İyi Uluslararası ve Endüstri Uygulamaları
ŞM	Şikayet Mekanizması
ŞÇKS	Şikayet ve Çözüme Kavuşturma Servisi
IFC	Uluslararası Finans Kurumu (International Finance Corporation)
İller Bankası	İller Bankası A.Ş.
İYP	İş Gücü Yönetim Planı/Prosedürü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
PEK	Projeden Etkilenen Kişi
PUB	Proje Uygulama Birimi
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
STD	Standart Tedarik Dokümanları
TY	Teknik Yardım
DB	Dünya Bankası

1. Giriş

Bu Prosedürde, Dünya Bankası tarafından finanse edilecek ve İller Bankası tarafından hayata geçirilecek olan Türkiye İklim ve Afete Dayanıklı Şehirler Projesi nin yapım öncesi, yapım ve işletme aşamalarında uygulanacak iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikler açıklanmıştır. Tüm alt projelerde işçilere adil muamele edilmesi, ayrımcılık yapılmaması ve eşit fırsat sağlanması için adil ve hakkaniyetli iş gücü uygulamalarının teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Proje işçilerinin haklarının korunması ve iş gücüyle ilgili risk oluşturabilecek faaliyetlerin yönetim ve kontrolünün sağlanması amaçlanmıştır.

Bu prosedürde, iş gücü ve çalışma koşulları ile ilgili olarak, kurallara uygunluk, raporlama, görev ve sorumluluklar, takip ve eğitim bakımından gereklilik ve beklentiler açıklanmıştır. Bu prosedür İller Bankası tarafından uygulamaya konmuş olup, tüm proje işçileri için geçerli olacaktır. Bu prosedürde İller Bankası'nın "İş Gücü ve çalışma Koşulları" başlıklı Dünya Bankası 2. Çevresel ve Sosyal Standardının (ÇSS) ve Türk iş gücü, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği kanunlarının gerekliliklerine nasıl uyacağı açıklanmıştır.

Bu prosedürde potansiyel iş gücü risk ve etkileri değerlendirilmiş ve bunların nasıl hafifletileceği açıklanmıştır. İller Bankası, proje yüklenicilerinin veya iş gücü temin eden diğer araçların bu iş gücü yönetimi prosedürünü uygulamalarını zorunlu kılmak için makul çabayı gösterecektir.

Bu 'yaşayan' bir doküman olup, yeni bilgiler geldikçe güncellenecektir.

2. Projede İş Gücü Kullanımı

2.1.Projedeki İşçi Türleri

Projelerle, ÇSS 2'de tanımlandığı şekliyle, aşağıdaki kategorilerde proje işçileri yer alması beklenmektedir. Öngörülen proje işçi türleri de verilmiştir.

Doğrudan İşçiler: Doğrudan işçiler, proje ile doğrudan ilgili olarak çalışacak olan gözetim ve teknik görevlerdeki İller Bankası (Borçlanıcı) çalışanlarını içerecektir. İller Bankası çalışanları devlet memurlarıdır, bu nedenle İSG ve çocuk çalıştırma ve zorla çalıştırma yasağı hakkındaki ÇSS2 hükümleri İller Bankası personeli için geçerli olacaktır. Kendi mevcut kamu sektörü istihdam anlaşması hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edeceklerdir. Tahmini doğrudan işçi sayısı İller Bankası'nın her bir Bölge Müdürlüğü ve/veya Genel Müdürlüğünün teknik ve mali departmanlarından muhtemelen 5 personeli geçmeyecektir. Doğrudan işçiler arasında, Projede çalışmak üzere görevlendirilecek olan ve İller Bankası'nın ilgili Bölge Müdürlüğündeki mevcut çalışanlarını da içereceği tahmin edilmektedir.

İller Bankası çalışanları arasında (tasarım incelemesi, inşaat gözetimi, sosyal koruma önlemleri, çevresel değerlendirme ve halkla ilişkiler gibi) belirli disiplinlerde uzmanlaşmış bağımsız danışmanlar da bulunması beklenmektedir. Bu danışmanlar bireysel sözleşme ile görevlendirilecekler, verilen görev ve sorumluluklar bu sözleşmelerde spesifik olarak tanımlanacaktır. Danışmanlık hizmetlerinin seçiminde Dünya Bankası Tedarik Kılavuzu uygulanacaktır.

Projeden faydalanan belediyelerin belirli sayıdaki personeli de inşaat işlerinin genel gözetim sürecine katılacaklardır.

Sözleşmeli İşçiler: Sözleşmeli işçiler, proje inşaat yüklenicileri ve onların alt yüklenicileri tarafından işe alınan işçilerdir. Projenin aşağıdaki aşamalarında görev alacaklardır:

- İnşaat öncesi aşama, teknik tasarımlar ve proje dokümanlarının gözden geçirilmesini ve proje için mal ve malzeme tedarik edilmesini kapsar,
- İnşaat aşaması, inşaat faaliyetleri, montaj ve işletmeye alma öncesini kapsar,
- İşletmeye alma aşaması, tüm alt projelerin işletme faaliyetlerini ve ilgili belediyelere devrini kapsar.

Toplum Hizmeti Gören Personel: Bu projede Toplum Hizmeti Gören Personel yer almayacaktır.

Birinci Basamak Tedarikçiler: Birinci basamak tedarikçi işçileri, sürekli olarak projenin temel işlevleri için gerekli olan malları veya malzemeleri projeye doğrudan sağlayan firmaların işçileri olacaktır.

Göçmen İşçiler: Projede yakın yerleşim yerlerinden istihdam edilen yerel işçiler ile Türkiye'nin diğer bölgelerinden ve (olasılık düşük olsa da) muhtemelen başka ülkelerden olan işçilerin bir karışımının istihdam edilmesi beklenmektedir. Önceki tecrübeler yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin muhtemelen Türkiye'nin farklı bölgelerinden işçileri işe alabileceklerini göstermektedir; bu "iç göçmenler" ülkenin farklı yerlerinde benzer inşaat projelerinde çalışma deneyimine sahip işçiler olacaktır. Yabancı "göçmen" işçiler ise muhtemelen yönetim personeli ve teknik personel olacaktır.

2.2.Proje İşçilerinin Özellikleri

Projede 18 yaşın altında işçi çalıştırılmayacaktır. Türk hukuku 18 yaşından küçüklerin (sektör tehlike sınıflarına göre) çok tehlikeli iş kollarında çalışmasını yasaklamaktadır ve mevcut sektör sınıflandırmasına göre inşaat çok tehlikeli iş kolu olarak kabul edilmektedir.

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

Proje iş gücünün niteliği (çoğunlukla vasıfsız ve yarı vasıflı inşaat işçisi) ve Türkiye'deki iş gücü piyasasının özellikleri dikkate alındığında, kadın işçi sayısının yüksek olması beklenmemektedir. Kadınların iş gücünün yaklaşık yüzde 0,5'ini temsil edeceği ve bunların muhtemelen teknik (mühendislik) ve/veya işletme ofislerinde çalışan personel olacağı tahmin edilmektedir. Tüm işçiler 18 yaşın üzerinde olacak ve yaş ortalamaları muhtemelen 20 ila 50 arasında olacaktır.

İnşaat işçilerinin inşaat alanına yakın kiralık evlerde ve küçük şantiye kamplarında kalması beklenmektedir. Barınma standartları, Türkiye'deki iş gücü ve İSG'ye ilişkin düzenlemelere, Dünya Bankası ÇSS2 gerekliliklerine ve IFC İşçi Barındırma Kılavuzuna uygun olacaktır.

3. Başlıca Potansiyel İş Gücü Risklerinin Değerlendirilmesi

3.1.Proje Faaliyetleri

Alt projeler İzmir, İstanbul, Kahramanmaraş, Tekirdağ ve Manisa şehirlerinde yer almaktadır. Alt projeler içme suyu, kanalizasyon ve yağmur suyu şebekeleri ve dağıtım hatları, kolektör hatları, pompa istasyonları ve bunlarla ilişkili bağlantı yollarının yapım ve ıslahını içerecektir. Bu tür projelerin yapımı kapsamında tipik olarak aşağıdaki faaliyetler bulunur:

- Geçiş hakkı izni (doğal gaz hattı, elektrik hattı, eski isale/dağıtım/şebeke hatları gibi başka hizmetlerin olup olmadığının kontrol edilmesi);
- Bağlantı yolları yapımı (nerede gerekliyse);
- Arazi temizleme;
- Hafriyat;
- İsale hatları ve şebeke hatları ıslahı (nerede gerekliyse);
- İletim ve şebeke hattı borularının kaynaklanması ve kaplanması;
- Malzemenin çalışma alanına nakledilmesi;
- Elektrik hizmetleri getirilmesi (nerede gerekliyse)
- Etkilenen alanların eski haline getirilmesi ve yeniden bitkilendirilmesi;
- Güvenlik barları, çitler, güvenlik ağırları, etiketler, güvenlik levhaları konulması ve
- Şantiye kampları ve depolama ve hazırlık alanları kurulması.

3.2.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 faaliyetlerinde tehlikeli işler olacağı için, Projede 18 yaşın altında kişiler çalıştırılmayacaktır. Birçok işçi, genel olarak aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalacaktır:

- Yüksekte çalışma

- Elektrik çarpmaları ve ark hatası yanıkları (kablo fişleri, kordonlar, el aletleri gibi elektrikli cihazların kullanımı veya arızalı olması)
- Elektrik işleri
- Kimyasal madde maruzluğu (boyalar, çözücüler, yağlayıcılar ve yakıtlar gibi)
- Ağaç kesimi sırasında motorlu testere kullanımı ve ağaç düşmesi
- Sarp ve tehlikeli arazide gezinilmesi ve çalışılması
- Trafik kazaları.
- Hafriyat tehlikeleri
- Ağır yapıların kaldırılması
- Açıkta inşaat demirlerinden kaynaklı kazalar
- İnşaat sırasında hava kaynaklı maddelere maruz kalma (toz, silika ve asbest)
- İnşaat sırasındaki ergonomik tehlikeler
- Çevresel tehlikeleri (yılan, yaban arısı, arı v.s.)
- Kaynak tehlikeleri (duman, yanık ve radyasyon)
- Çelik montajı tehlikeleri (kuleler).
- Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ve güvenli iş yeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri konusunda farkındalık eksikliği;
- Döner ve hareketli ekipman kullanımı;

Genel olarak, aşırı uzun fazla mesai Türkiye'deki inşaat sektörünün potansiyel bir iş gücü risklerinden biridir. Proje süresinin sınırlı olması ve inşaat işlerinde mevsimsel kısıtlamalar bulunması nedeniyle sözleşmeli işçilerin İş Kanunu ile belirlenen yıllık limitin üzerinde fazla mesai yapmaları olası bir risktir. Bu riskin hafifletilmesi Hüküm ve Koşullar kısmında açıklanmıştır.

İş gücünün yaklaşık %50'sinin yerelden sağlanacak olmasından dolayı, alt projelerde iş gücü akını riskleri beklenmemektedir. İş gücünün çoğunluğu Türk olacaktır. Ancak, proje uygulaması sırasında başka iş gücü riskleri ortaya çıkarsa, İller Bankası etkilerin artmasını önlemeye yönelik prosedürler geliştirecektir.

4. İş Gücü Mevzuatına Genel Bakış: Hüküm ve Koşullar

Ulusal İş Kanununun (Türk İş Kanunu-4857) ÇSS2 çalışma hüküm ve koşullarına ilişkin temel yönleri ile ilgili genel bilgiler aşağıda yer almaktadır.

4.1. İş Gücü Mevzuatı

İş Gücü ilişkileri Türk İş Kanunu (4857 sayılı) hükümlerine tabidir.

4.2. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

Türk İş Kanununda zorla çalıştırma konusuna değinilmemektedir. Ancak, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 18. Maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamıştır. "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere *hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.*"

Ceza Kanununun 80. Maddesi insan kaçakçılığına, 117. Maddesi ise çalışma özgürlüğünün ihlal edilmesine ceza öngörmektedir.

Türkiye, Zorla Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı ILO Sözleşmesini ve Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı ILO Sözleşmesini onaylamıştır.

Türk İş Kanunu bir çocuğun çalıştırılabileceği asgari yaşı ve çocukların çalışma koşullarını belirlemiştir (**Madde 71, Bölüm 4**). Asgari istihdam yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında, 14 yaşındakiler için hafif işlere izin verilebilir.

Türk İş Kanunu 73. Maddesine göre, on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklar ve yaşı ne olursa olsun kadınlar maden ocakları, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatları gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmazlar.

4.3. Ücretler ve Kesintiler

Ücretlendirme şekli ve miktarı iş sözleşmesinde (istihdam sözleşmesi) belirlenecektir. Ücretler, ücretlendirme, ödeme ve kesinti konuları **Türk İş Kanunu 32-62. Maddelerinde** düzenlenmiştir. Ücret en az ayda bir kez ödenecektir. Asgari ücret sınırı Türk İş Kanunu 39. Maddesinde düzenlenmiştir.

4.4. Çalışma Saatleri

Türk İş Kanunu 63. Maddesine göre, çalışma süresi haftada 45 saati (günde 9 saati) geçemez. Buna yemek molaları dahil değildir. Çalışma saatlerinin haftaya eşit dağılmadığı durumlarda günlük çalışma süresi günde 11 saati aşamaz.

Türk İş Kanununu 71. Maddesine göre, temel eğitimi tamamlayıp okula devam etmeyen çocukların çalışma süreleri günlük yedi saatten, haftalık otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak bu çalışma süresi haftada kırk saate kadar artırılabilir.

4.5.Dinlenme Molaları

Türk İş Kanununu 67. Maddesine göre, günlük çalışma süresinin başlangıcı ve bitişi ve dinlenme molaları iş yerindeki işçilere duyurulur. Faaliyetin niteliğine bağlı olarak, çalışanlar için işin başlangıç ve bitiş saatleri farklı şekilde düzenlenebilir.

Türk İş Kanununu 68. Maddesine göre, bölgenin örf ve adetlerine ve işin gereklerine göre belirlenen iş gününün yaklaşık yarısı kadar çalışanlara aşağıdaki şekilde dinlenme molası verilir;

- a. Dört saat veya daha az süren işlerde on beş dakika,
- b. Dörtten saatten uzun olup yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) işlerde yarım saat,
- c. Yedi buçuk saatten uzun işlerde bir saat.

Bunlar asgari sürelerdir ve her molada tam süreye izin verilmelidir.

Türk İş Kanununu 46. Maddesine göre, bu Kanun kapsamındaki iş yerlerinde çalışan işçilere, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde çalışmış olmaları kaydıyla, **63. Maddede belirtildiği gibi** yedi günlük süre içinde en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) kesintisiz olarak dinlenme izni verilir. Çalışılmayan dinlenme günü için işveren çalışanın günlük ücretini karşılığında herhangi bir çalışma yükümlülüğü olmaksızın öder.

4.6.İzinler

Türk İş Kanununu 53. Maddesine göre, işe girişlerinden itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere iş yerinde en az bir yıl hizmet vermiş olan çalışanlara yıllık ücretli izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izninin süresi asgari aşağıdaki kadardır:

- a. Hizmet süresi bir yıl ile beş yıl arasındaysa (beş dahil) on dört gün,
- b. Hizmet süresi beş yıldan uzun on beş yıldan kısaysa yirmi gün,
- c. Hizmet süresi on beş yıl veya daha uzunsa (on beş dahil) yirmi altı gün.

On sekiz yaşını doldurmamış ve elli yaşını doldurmuş çalışanlar için yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Bu Kanunun yıllık ücretli izine ilişkin hükümleri mevsimlik veya niteliği itibarıyla bir yıldan az süren diğer işlerde çalışan işçilere uygulanmaz.

Türk İş Kanununu 55. Maddesine göre, yıllık izin süresine denk gelen ulusal tatiller, hafta tatili günleri ve resmi tatiller yıllık izin süresine dahil edilemez.

Türk İş Kanununu 74. Maddesine göre, prensipte kadın çalışanlar, doğumdan sekiz hafta önce ve sekiz hafta sonra olmak üzere toplam on altı hafta süreyle çalışmamalıdır. Çoklu gebelik durumunda, kadın çalışanların çalışmaması gereken doğum öncesi sekiz haftaya iki haftalık fazladan bir süre eklenir. Ancak, sağlık durumu doktor raporu ile uygun olan kadın çalışan dilerse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, çalıştığı süre doğumdan sonra kendisine tanınan süreye eklenecektir.

Kadın çalışan isterse, on altı haftalık sürenin, çoklu gebelik durumunda ise yukarıda belirtilen on sekiz haftalık sürenin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izin hakkına ilişkin yıllık hizmet süresi hakkının belirlenmesinde bu süre dikkate alınmaz.

Kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Çalışan bu izni hangi saatlerde ve kaç defada kullanacağına kendisi karar verir. Süt izni süresi günlük çalışma süresinin bir parçası olarak kabul edilir.

4.7.Fazla Mesai

Türk İş Kanununu 41. Maddesine göre, fazla mesainin her bir saatinin ücreti, normal saatlik ücretin bir buçuk katı olarak ödenecektir. Haftalık çalışma süresinin sözleşme ile kırk beş saatten az olarak belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslara göre gerçekleşen haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve haftada ancak kırk beş saate kadar çıkabilen çalışmalar fazladan çalışma olarak kabul edilir. Fazladan çalışmalarda, haftada 45 saatten az çalışan işçiler için her fazladan saat, normal saat ücretinin bir virgül yirmi beşi oranında ücretlendirilir. Fazla mesai yapan veya fazladan çalışma yapan çalışan dilerse fazla mesai ücreti almak yerine her fazla mesai saati için bir saat otuz dakika ve fazladan çalışma yaptığı her saat için ise bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Çalışan, hakkı olan boş zamanı altı ay içinde, kendi çalışma zamanında ve ücretinde herhangi bir kesinti olmaksızın kullanır. Fazla mesai için çalışanın muvafakati aranır. Toplam fazla mesai süresi yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Fazla mesai ve buna ilişkin usuller çıkarılacak yönetmelikle belirtilir.

4.8.İşçi-İşveren Anlaşmazlıkları

Türk İş Kanunu, bir iş sözleşmesinin temel hüküm ve koşulları veya işin diğer yönleri konusunda işveren ve çalışan arasında bir anlaşmazlık olduğu durumlarda, işçilerin uyuşmazlıkları çözmesine izin veren hükümler içermektedir. Bu tür uyuşmazlıklar, **6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu** ve **Türk İş Kanunu'nun 20. Maddesine göre** çözümlenecektir. İş sözleşmesinin feshi için herhangi bir sebep gösterilmediğini iddia eden veya gösterilen sebeplerin fesih için geçerli olmadığını düşünen çalışan, fesih bildirimini aldıktan sonra bir ay içinde bu fesih aleyhine iş mahkemesine itirazda bulunma hakkına sahip olacaktır. Toplu iş sözleşmesinde tahkim şartı varsa veya taraflar anlaşırsa, uyuşmazlık aynı süre içinde özel tahkime de sevk edilebilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. Ancak, feshin işverenin gösterdiğinden farklı bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde ispat yükü çalışana ait olur. Mahkeme, hızlı yargılama usullerini uygulamak ve davayı iki ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın kesin kararını bir ay içinde vermesi gerekir.

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

4.9.Örgütlenme Özgürlüğü

İşçilerin sendika mevzuatı ile devlet memurlarının sendika mevzuatı farklıdır. İşçiler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu (07.11.2012 tarih, 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamına alınmıştır. Yerel kanunla düzenlenen dört tür toplu sözleşme vardır: İş yeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu sözleşmeleri, grup toplu sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler. Bir işyeri için iş yeri sözleşmesi yapılırken, aynı işverene ait aynı sektördeki birden fazla iş yeri için işletme düzeyinde sözleşme yapılır. Aynı sektördeki farklı işverenlere ait iş yerleri için sendika ile işveren sendikası arasında grup toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

4.10. Ayrımcılık Yapılmaması

Türk Anayasası 10. Maddesine göre, herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri hiçbir sebeple ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Maddede ayrıca kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu belirtilmektedir. Devlet, bu eşitliğin uygulamada var olmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla alınan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Türkiye İş Kanunu'nun 5. maddesi istihdamda ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Bu maddeye göre, istihdam ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve cinsiyet veya benzeri nedenlere dayalı ayrımcılık yapılamaz. Biyolojik sebepler veya işin niteliği ile ilgili sebepler dışında, işveren iş sözleşmesinin kurulmasında, şartlarında, ifasında ve feshinde cinsiyeti veya anne olması nedeniyle çalışana karşı doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir ayrımcılık yapmamalıdır. Aynı madde, "benzer işler veya eşit değerdeki işler için farklı ücret verilemez" ifadesiyle eşit işe eşit ücret ilkesine de dayanak teşkil etmektedir.

4.11. Toplu İşçi Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu 29. Maddesine göre, işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, iş yeri veya iş gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu planlanan işçi çıkarma tarihinden en az 30 gün önceden bir yazı ile, iş yeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. İşyerinde çalışan işçi sayısı

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

5. İş Gücü Mevzuatına Genel Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 sayılı Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler öngörülmekte olup, yabancı işçiler de dahil olmak üzere doğrudan ve sözleşmeli işçiler için geçerlidir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir.

Aşağıda yer alan kısa özetle ÇSS2'nin 24 ila 30. paragraflarında belirtilen maddelerle ilgili mevzuatın ana noktaları açıklanmıştır.

- Projedeki herkes, güvenli olmayan eylem/durum uygun şekilde çözülene kadar faaliyeti durdurma hakkına sahiptir.
- İnşaat faaliyeti ile ilgili olarak, proje işçilerinin sağlığına ve yaşamına yönelik tüm potansiyel tehlikeler belirlenecektir (Risk Değerlendirmesi hazırlanacak ve işçilerle paylaşılacaktır).
- İşçi çalıştıran taraflar, kendi kontrolleri altındaki iş yerleri, makineler, ekipmanlar ve proseslerin güvenli ve sağlık açısından risk oluşturmaması da dahil olmak üzere, güvenli çalışma ortamı oluşturulmasına ve sürdürülmesine yönelik prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve ajanlar ile ilgili uygun tedbirler alınması bunu dahil olacaktır.
- Sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda uygun koruyucu tedbirler alınacaktır. 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.
- Proje için işçi çalıştıran işveren taraflar şantiyelerinde sağlık ve güvenlik uzmanı/uzmanları görevlendirecektir. İşveren, mevzuat gereği iş yerinin tehlike sınıfına göre sağlık ve güvenlik uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür. Mevzuat gereği zorunlu İSG uzmanının yanı sıra, her bir şantiyeye özel İSG uzmanı/uzmanları atanacaktır (en az C sınıfı).

- Proje çalışanları, işe başladıkları ilk andan itibaren, intibak eğitimi olarak ve sonrasında mevzuat gerekliliklerini kapsayacak şekilde düzenli olarak İSG eğitimi alacaklardır. Bu eğitimde, yakın bir tehlike olmadan işi durdurma ve acil durumlara müdahale etme yeteneği de dahil olmak üzere, İSG'nin günlük çalışma ile ilgili yönleri anlatılacaktır. Eğitim kayıtları dosyada saklanacaktır. Bu kayıtlar eğitim açıklamasını, kaç saat eğitim verildiğini, eğitime katılanları ve değerlendirme sonuçlarını içerecektir.

İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, bilgi ve eğitim verilmesi, gerekli organizasyon ve araçların sağlanması da dahil olmak üzere işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli tedbirleri alır ve bunların değişen koşullara uyarlanmasını sağlar ve mevcut durumların iyileştirilmesini hedefler (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4).

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

İşveren, yeterli bilgi ve talimat almış olanlar dışındaki işçilerin hayati tehlike ve özel tehlike bulunan alanlara girmelerini engellemek için uygun önlemleri alır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4).

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluk ilkesini etkilemez (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4).

İşveren, mesleki risklerden korunma ve bu riskleri önleme ile ilgili faaliyetler de dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunar (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 5, 6 ve 7).

İşveren iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı temin eder (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 8).

İşveren, iş yerinde bulunan çalışma ortamı, kullanılan maddeleri, ekipmanı ve çevre koşullarını göz önünde bulundurarak, işçileri ve çalışma ortamını etkileyebilecek ve etkilemesi muhtemel ve potansiyel olarak ortaya çıkabilecek acil durumları önceden değerlendirerek tespit eder ve acil durumun olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler alır. İşveren, koruma sağlamak için ölçüm ve değerlendirmeler yapar, acil durum planları hazırlar (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 11).

İşveren, işçilerin işi bırakmalarını ve/veya derhal iş yerinden ayrılarak güvenli bir yere gitmelerini sağlamak için hareket eder ve talimat verir (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 12).

İşveren, işçilere sağlık kontrolü ve sağlık gözetimi sağlayacaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan iş yerlerinde çalıştırılacak işçilere işe başlamadan önce sağlık raporu alır. Sağlık gözetimi ile ilgili tüm masrafları işveren karşılar (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 15).

İşveren her türlü kaza, hastalık ve vaka için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır. Her kaza işverene bildirilecek, araştırılacak ve gelecekte kaza olmaması için gerekli tedbirler tasarlanacaktır. Ayrıca iş kazaları, sakatlıklar, meslek hastalıkları gibi olumsuz etkilere karşı yasal yollar sağlanacaktır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 14).

İşveren güvenlik ve sağlık riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları, ilk yardımla görevli çalışanlar, olağandışı durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye konularında işçileri ve işçi temsilcilerini bilgilendirir (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 16).

İşveren, her işçinin güvenlik ve sağlık eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim, işe alım, nakil veya iş değişikliği, risklerin değişmesi durumunda verilir ve gerektiğinde belirli aralıklarla tekrarlanır (Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17).

Türk mevzuatı kapsamında 28786 sayılı ve 05.10.2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin Ek 4 bölümünün 53-67. Maddeleri gereğince, kantinlere, lavabo ve tuvaletlere ve uygun dinlenme alanlarına erişim dahil olmak üzere, proje çalışanlarına, yaptıkları işin koşullarına uygun imkanlar sağlanacaktır.

6331 sayılı İSG Kanununda tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işler için iş güvenliğinin temel gerekleri ve genel ilkeleri tanımlanmıştır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9). Söz konusu işlerin listesi Türkiye Hükümeti talimatnamesinde verilmiştir. Söz konusu listeye göre, atık su arıtma tesisi, içme suyu isale ve şebeke hatları, kanalizasyon sistemi ve elektrik ile ilgili yapım işleri genellikle doğası gereği çok tehlikeli kabul edilmekte, atık ayrıştırma (tehlikesiz) ise tehlikeli kabul edilmektedir.

Kanun işverenlere, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama ve işçileri işlerinin sağlık ve güvenliklerine yönelik potansiyel riskleri hakkında bilgilendirme konusunda genel bir yükümlülük getirmektedir. Alınması gereken tedbirler arasında, diğer tedbirlerin yanı sıra, eğitim ve bilgilendirme kampanyaları ile ilgili önleyici tedbirler alınması da yer almaktadır. Kanun, sağlık ve güvenlik programlarının düzenlenmesi ve yönetilmesi, acil bakım ve hizmetlerin sağlanması ve kazalara müdahale edilmesi konusunda gereklilikler içermektedir. Diğer gereklilikler arasında tehlikeli iş yerlerine erişimin kontrol edilmesi, işçilere ücretsiz kişisel koruyucu donanım sağlanması ve sağlık muayeneleri yer almaktadır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9-10-11).

Ayrıca İş Güvenliği Kanunu, çalışanların sağlık ve güvenlik konularında istişare süreçlerinde yer almasına, tavsiyelerde bulunmasına ve risk ve tehlikelerle ilgili endişelerini dile getirmesine olanak tanıyan hükümler içermektedir (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 25). Ancak, işçilerin şikayetlerini işverene iletmesine olanak tanıyan şikayet mekanizmasına ilişkin özel bir gereklilik bulunmamaktadır. Bu durum Türk mevzuatı ile ÇSS2 arasındaki farklılıklardan biri olarak değerlendirilebilir. Şikayet mekanizması bu dokümanda daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır (9. kısma bakınız).

5.1.COVID-19 Tedbirleri

Projenin çok sayıda vasıfsız işçinin katılımını gerektireceği düşünüldüğünde, inşaat içeren projelerde bulaşıcı hastalıkların yayılma potansiyeli ve böyle bir yayılmanın etkileri son derece ciddidir. Projelerde, ilgili projeye ait sağlık tesislerini zorlayacak, yerel acil durum ve sağlık hizmetleri üzerinde etkileri olacak ve inşaat işinin ilerlemesini ve projenin programını tehlikeye atabilecek şekilde, çok sayıda proje çalışanının hastalanması durumuyla karşılaşılabilir. Bu tür etkiler, çalışan sayısının çok olduğu ve/veya projenin uzak veya yetersiz hizmet verilen alanlarda bulunduğu durumlarda daha da kötüleşmektedir. Bu gibi durumlarda, halkla ilişkiler gergin ve zor olabilmekte, özellikle insanlar proje yüzünden hastalığa yakalandıklarını veya kıt kaynaklar için rekabet etmek zorunda olduklarını düşünürlerse çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Projede ayrıca enfeksiyonun yerel topluluklara bulaşmasına karşı uygun önlemler alınmalıdır. Bu nedenle, bu İYP'de COVID-19 salgını riskinin en aza indirilmesine yönelik olarak işgücü yönetimine ilişkin belirli tedbirler özetlenmiştir. İş Gücü Yönetim Prosedürünün (İYP) bu bölümü ilgili İşgücü Yönetim Planlarına da (İYP) yansıtılmalıdır. İzlenecek temel önlemler arasında şunlar yer almaktadır:

- Yükleniciler yerel halkla koordinasyon sağlayarak projedeki iş gücünün ayrıntılı bir profilini, temel iş faaliyetlerini, söz konusu faaliyetlerin yürütülmesine ilişkin çizelgeyi, farklı sözleşme sürelerini ve rotasyonları hazırlamalıdır;
- Yerel halktan işe alınan ve gün, hafta veya ay sonunda evlerine dönen işçilerin yönetilmesi daha zor olacaktır. Bunların sahaya girişte sağlık kontrolünden geçirilmesi gerekir;
- Sahaya giriş/çıkışların kontrol edilmesi, saha sınırlarının emniyet altına alınması ve giriş/çıkış noktalarının (eğer mevcut değilse) belirlenmesi için bir sistem kurulması. Sahaya giriş-çıkışlar kayıt altına alınmalıdır;
- Altta yatan sağlık sorunları olan personelin projeden çıkarılması düşünülmelidir
- Sahaya giren işçilerin ve diğer kişilerin ateşlerinin kontrol ve kayıt edilmesi
- İş başlamadan önce işçilere günlük briefing verilmesi, bu briefingerde göstererek ve işçilerin de yapması sağlanarak nasıl öksürüleceği, el hijyeninin nasıl sağlanacağı ve sosyal mesafe dahil olmak üzere COVID-19 ile ilgili bilgi verilmelidir.
- Enfeksiyon etkisindeki bir yerden gelen veya enfekte olmuş bir kişiyle temas etmiş işçinin 14 gün sahaya gelmesinin engellenmesi, (eğer bu mümkün değilse) 14 gün izole edilmesi.
- Hasta işçinin sahaya girmesinin engellenmesi ve gerekiyorsa yerel sağlık tesislerine yönlendirilmesi veya kendisini evinde 14 gün izole etmesinin istenmesi
- Sahadaki işçilerin ve personelin COVID-19 işaret ve belirtileri, nasıl bulaştığı, nasıl korunulacağı (düzenli el yıkama ve sosyal mesafe dahil) ve kendilerinin veya başkalarının belirti göstermesi durumunda ne yapacakları konularında eğitilmesi

- Saha etrafına işaretler ve yerel dillerde metinler içeren poster ve işaret levhaları konulması.
- Çalışma ekiplerinin küçültülmesi.
- Sahada herhangi bir zamanda bulunan işçi sayısının sınırlanması.
- Sosyal mesafeyi sağlamak amacıyla belirli iş faaliyetleri ve görevleri için iş proseslerinin uyarlanması veya yeniden tasarlanması ve işçilerin bu prosesler hakkında eğitilmesi.
- Olağan güvenlik eğitimleriyle devam edilmesi, bunlara COVID-19'a özgü hususların eklenmesi. Eğitimde normal KKD'nin uygun kullanımı yer almalıdır.
- Bir işçide COVID-19 belirtileri varsa (örneğin ateş, kuru öksürük, yorgunluk), söz konusu işçi derhal iş faaliyetlerinden uzaklaştırılmalı ve sahada izole edilmelidir.
- Sahadaki herhangi bir işçide COVID-19'a rastlanırsa, ziyaretçilerin sahaya girişi kısıtlanmalı ve işçi grupları mümkün olduğunca birbirinden izole edilmelidir.

6. Sorumlu Personel

İller Bankası, iş gücü ve İSG ile ilgili konuların takibi de dahil olmak üzere, alt projelerin genel gözetimi, takibi ve yönetimini sağlayacaktır. Bu işi İller Bankası adına gözetim danışmanı yürütecektir.

İller Bankası şunlardan sorumlu olacaktır:

- İşçilerin (danışmanlar dahil), sözleşmeli işçilerin ve birinci basamak tedarikçi işçilerinin (varsa) yönlendirilmesi için bu İş Gücü Yönetim Prosedürünün uygulanması
- Alt projelerin yapımından sorumlu proje yüklenicilerinin inşaat aşamasından önce bu İş Gücü Yönetim Prosedürü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planını uygulamaya koymasının sağlanması,
- ÇSS2 ve Türk İSG kanun ve yönetmeliklerine uygun olarak, İSG tedbirlerinin uygulanmasının gözetiminden sorumlu bir İSG uzmanının atanması,
- İller Bankası ve belediyeler tarafından görevlendirilen gözetim danışmanlarının da ÇSS2 ve Türk İSG kanun ve yönetmeliklerine uygun olarak, İSG tedbirlerinin uygulanmasının gözetiminden sorumlu İSG uzmanı atadığından emin olunması,

- Proje yüklenicilerinin sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçilerine yönelik yükümlülüklerini Dünya Bankası Standart Tedarik Dokümanlarında yer alan Genel Sözleşme Koşullarına ve ÇSS2 ve ulusal çalışma ve İSG kanunlarına uygun olarak yerine getirip getirmediğinin takip edilmesi,
- Proje yüklenicilerine ait iş gücü yönetim prosedürlerinin uygulanmalarının takip edilmesi,
- Doğrudan işçi işe alım ve istihdam sürecine ilişkin kayıt tutulması,
- Sözleşmeli işçi istihdam sürecinin bu iş gücü yönetim prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun şekilde yürütüldüğünden emin olmak için bu sürecin takip edilmesi,
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı doğrultusunda iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılanıp karşılanmadığının takip edilmesi,
- Proje işçilerinin Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda istendiği şekilde eğitilip eğitilmediğinin takip edilmesi,
- Proje işçilerine yönelik şikayet mekanizmasının kurulmuş olduğundan emin olunması ve işleyişinin takip edilmesi ve
- İşçilere yönelik Davranış Kurallarına (lütfen Ek 1'e bakınız) uyulup uyulmadığının takip edilmesi.

Gözetim Danışmanı (Danışmanları), mevcut işe, görevlerini İşveren (İller Bankası) adına günlük/aylık/tanımlı bazda yürütecektir. Gözetim Danışmanı (Danışmanları) bu gözetim işi için nitelikli uzmanlar istihdam eder ve yüklenicilerin performanslarını İller Bankası'na aylık olarak rapor ederler.

İstanbul, İzmir, Kahramanmaraş, Tekirdağ ve Manisa Büyükşehir Belediyeleri alt proje uygulamalarını yönetmek için birer Belediye Proje Uygulama Birimi (PUB) kuracaktır. PUB'lerde öncelikle, güvene dayalı işlevlerinin yanı sıra gözetim danışmanlarının desteğiyle teknik gözetimi/sözleşme yönetimi gözetimini yerine getirecek beceri ve niteliklere sahip belediye çalışanları bulunacaktır. Genelde, belediyelerin/idarelerin elinde alt proje uygulamasının tüm yönlerini yönetebilecek personel bulunur. PUB'ler, İller Bankası ve ilgili belediyeler arasındaki proje finansman anlaşmalarında tanımlandığı şekilde alt projelerin etkin yönetiminden sorumlu olacaktır. Yatırım ve teknik yardım (TY) bileşenlerine ilişkin ihale dokümanlarını İller Bankası hazırlayacak ve değerlendirecek, değerlendirme komitelerinde ilgili belediyelerden temsilciler bulunacaktır. Ancak, ilgili alt projelerin sözleşme makamları belediyeler olacaktır. Dolayısıyla, belediyeler gözetim danışmanlarının desteğiyle şunları yapacaklardır:

- İşçilerin (danışmanlar dahil), sözleşmeli işçilerin ve birinci basamak tedarikçi işçilerinin (varsa) yönlendirilmesi için bu iş gücü yönetim prosedürünün uygulanması
- Alt projelerin yapımından sorumlu proje yüklenicilerinin inşaat aşamasından önce bu iş gücü yönetim prosedürü ve iş sağlığı ve güvenliği planını uygulamaya koymasının sağlanması,

- Proje yüklenicilerinin sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçilerine yönelik yükümlülüklerini Dünya Bankası Standart Tedarik Dokümanlarında yer alan Genel Sözleşme Koşullarına ve ÇSS2 ve ulusal çalışma ve İSG kanunlarına uygun olarak yerine getirip getirmediğinin takip edilmesi,
- Proje yüklenicilerine ait iş gücü yönetim prosedürlerinin uygulanmalarının takip edilmesi,
- Doğrudan işçi işe alım ve istihdam sürecine ilişkin kayıt tutulması,
- Sözleşmeli işçi istihdam sürecinin bu iş gücü yönetim prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun şekilde yürütüldüğünden emin olmak için bu sürecin takip edilmesi,
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı doğrultusunda iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılanıp karşılanmadığının takip edilmesi,
- Proje işçilerinin Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda istendiği şekilde eğitilip eğitilmediğinin takip edilmesi,
- Proje işçilerine yönelik şikayet mekanizmasının kurulmuş olduğundan emin olunması ve işleyişinin takip edilmesi ve
- İşçiler yönelik Davranış Kurallarına uyulup uyulmadığının takip edilmesi.

Proje yüklenicileri, mevzuat gereklilikleri ve İller Bankası İş Gücü Yönetim Prosedürünün yanı sıra, aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Projeye özel iş gücü yönetim prosedürünü ve iş sağlığı ve güvenliği planlarını uygulamak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek için gereken niteliklere sahip sosyal konular, iş gücü ve iş güvenliği uzmanları istihdam edilmesi veya görevlendirilmesi,
- Sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçiler için geçerli olacak iş gücü yönetim prosedürünün iş sağlığı ve güvenliği planının uygulamaya konulması. Bu prosedür ve planlar yüklenicilerin inşaat öncesi aşama için seferber edilmesinden önce incelenmek ve onaylanmak üzere İller Bankası'na sunulacaktır.
- Alt yüklenicilerin iş gücü yönetim prosedürlerine ve iş sağlığı ve güvenliği planlarına uyduğunun denetlenmesi,
- Sözleşmeli işçi işe alım ve istihdam sürecine ilişkin kayıt tutulması,
- Alt sözleşmeli işçi istihdam sürecinin bu iş gücü yönetim prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun şekilde yürütüldüğünden emin olmak için bu sürecin takip edilmesi,
- Sözleşmeli işçilere iş tanımlarının ve istihdam koşullarının açık bir şekilde anlatılması,
- İşçi şikayet mekanizması geliştirilmesi ve uygulamaya konması ve sözleşmeli ve alt sözleşmeli işçilerden gelen şikayetlerin ele alınması,

- İş gücü, iş güvenliği ve sağlığı performansının düzenli şekilde gözden geçirildiği ve raporlandığı bir sistem olması,
- Çalışanlara (sosyal konular dahil) intibak eğitimi ve yasal olarak gerekli Sağlık ve Güvenlik eğitimlerinin düzenli olarak verilmesi,
- Çalışmalara başlanması öncesinde tüm yüklenici ve alt yüklenici işçilerinin Davranış Kurallarını anlamasının ve imzalamasının sağlanması.

7. Politikalar ve Prosedürler

Bu bölümde, projenin inşaat öncesinde ve inşaat aşamasında izlenecek ana politika ve prosedürleri özetlenmiştir. Bu bölüm, inşaat sözleşmesi imzalandıktan sonra gerektiğinde güncellenecek ve değiştirilecektir.

İller Bankası'nın iç hukuka uygun İnsan Kaynakları Politikası ve İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmelikleri mevcuttur. İller Bankası ulusal kanun ve yönetmeliklere de uygun olan, kurumsal düzeyde bir İnsan Kaynakları Politikası Yönetmeliği yayınlamıştır (4 Ocak 2013 tarihli ve 28518 sayılı Resmi Gazete). İK politikasında çalışma saatleri, izinler (doğum izni, sosyal olay izni, ücretsiz izin), mali haklar, çalışma koşulları, terfiler v.s. dahil olmak üzere çalışanın özlük hakları tanımlanmıştır. Söz konusu politikayla fırsat eşitliği ve istihdam hakları sağlanmış olmaktadır. İller Bankası bir resmi kurum olduğu için kurumda yasal yaşın (18 yaşın) altında hiç kimsenin çalışmasına izin verilmez, dolayısıyla çocuk işçiliği ile ilgili herhangi bir sorun çıkmayacaktır. Bir resmi kurum olan İller Bankası, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın İSG hakkındaki iç hukukuna tabidir. İller Bankası'nın çalışanları devlet memurudur.

Alt yükleniciler dahil olmak üzere yükleniciler iş gücü yönetim prosedürünü uygulamaya koyacaktır. Aşağıda sunulan usul ve esaslar asgari gereklilikleri temsil etmekle birlikte, bunların tam kapsamlı bir listesi değildir.

Türk 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. Tüm çalışanlara adil muamele edilmesini sağlamak için aşağıdaki tedbirler yükleniciler tarafından alınacak ve İller Bankası ve varsa danışmanları tarafından takip edilecektir:

- İş Kanunu gerekliliklerine göre, işe alım prosedürleri şeffaf ve halka açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu'nda yer alan diğer gerekçelerle ayrımcılık yapmayacaktır.
- İş başvuruları, alt yükleniciler de dahil olmak üzere 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 sözleşmesini imzalayacaktır. İstihdam hüküm ve koşulları çalışma sahalarında mevcut olacaktır.
- Vasıfsız iş gücü tercihen etkilenen halk katmanlarından, yerleşim yerlerinden ve belediyelerin hizmet verdikleri bölgelerden alınacaktır.

- Çalışanlar, iş sözleşmelerinin feshi yaklaştığında, beklenen çıkış tarihinden en az bir ay önce bilgilendirilecektir. 4857 sayılı Türk İş Kanunu'na göre, toplu işten çıkarma dahil olmak üzere, işten çıkarmaların tümü Kanunun 29. Maddesine uygun olacaktır.
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alım ücretinin tahakkuk ettirilmesi durumunda, bunlar İşveren ("Yükleniciler") tarafından ödenecektir.
- İşveren ve çalışanın kökenine bağlı olarak, sözleşmeler her iki taraf için de anlaşılabilir bir dilde 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 edilmelidir.
- Yabancı işçilerden ve göçmenlerden Türkiye'de çalışmalarına izin verecek oturma izni talep edilecektir.
- İller Bankası, tüm proje yüklenicisi (ve alt yüklenicisi) personelinin 18 yaş veya üzeri olması gerektiğini sözleşmelere dahil edecektir.

İller Bankası çalışanlarından saha ziyaretleri ve inşaat faaliyetlerine ilişkin denetimler yapmaları beklenebilecektir. Doğrudan proje işçilerinin sağlık ve güvenlik riskleri yüksek olan faaliyetler yürütmesi beklenmemektedir. Yürürlükteki ulusal İSG kanununu, İller Bankası 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.

İller Bankası, 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 (Karayolları Trafik Kanunu - 2918 Sayılı Kanun).

Proje inşaat yüklenicilerine ve alt yüklenicilerine ait iş gücü başlıca sağlık ve güvenlik riskleri ile 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 iş gücü yönetimi prosedürlerini ve iş sağlığı ve güvenliği planını hazırlamaları ve uygulamaya koymaları gerekmektedir. Yükleniciler, iş sağlığı ve güvenliği planlarının alt yüklenicileri tarafından uygulanmasını sağlayacaktır.

İller Bankası, bu proje kapsamında tüm yüklenici ve alt yüklenicilerin karşılayacağı özel İSG standart gerekliliklerini ihale dokümanlarına dahil edecektir. Bu standartlar yerel yönetmeliklere, Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesine, Dünya Bankası Grubu Çevre ve Sağlık Güvenliği Genel İlkelerine ve İUEU'ya (İyi Uluslararası ve Endüstri Uygulamalarına) uyumlu olacaktır. Yükleniciler tarafından hazırlanacak İSG Planında asgari olarak aşağıdaki İSG standart gerekliliklerine yer verilmelidir:

- Risk Değerlendirmesi Prosedürü;

- Tehlikeli işler için çalışma izni (yüksekte çalışma, sıcak iş, enerjili hatlarda çalışma, kapalı alanlarda çalışma);
- Hayatı tehdit eden işlere ilişkin altın kurallar;
- Acil müdahale prosedürü;
- Düşmeyi önleme ve yüksekte çalışma;
- Hafriyat güvenliği, 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;
- Çalışmayı reddetme politikası.

Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği planları, diğer konuların yanı sıra şunları da içerecektir: İnşaat yüklenicilerinin personelin tümünü kapsayan birer İSG sorumluluk matrisi tanımlaması ve bunun içinde proje yöneticisi, sözleşme yöneticisi, İSG personeli, ustabaşılar ve tüm çalışanların görevlerinin ve İSG sorumluluklarının açık bir şekilde yer alması.

Yükleniciler, İSG programının uygulanması ve denetiminden sorumlu olmak üzere kendi bünyelerinden birer İSG personelini tayin edecektir.

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

KKD'ler ve diğer önleyici tedbirler, çalışanlara ücretsiz olarak sağlanacaktır.

Tüm çalışanlar, hayati tehlike arz eden işlerde Altın kurallara (hiçbir koşulda ihlal edilemeyecek İSG kurallarına) sıkı bir şekilde uyacak, bu kurallar sözleşmeye dayalı sonuç matrisi kapsamında zorunlu tutulacaktır.

Çalışanlar, İller Bankası, yükleniciler ve tüm alt yüklenicilerin temsilcilerinden oluşan bir inşaat İSG komitesi oluşturulacaktır.

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 İller Bankası'na 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 İller Bankası'na raporlayacaktır. 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 v.s. 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 sağlanıyorsa, Yükleniciler temiz içme suyu, temiz yatak, tuvalet ve duş, temiz yatakhane, iyi aydınlatma, kilitli dolap, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve aydınlatma koruması, ayrı yemek pişirme ve yeme alanları sunacaklar ve bunların hijyen standartlarının iyi olmasını sağlayacaklardır. Kadınlar ve erkekler için ayrı tesisler sağlanacaktır.

İller Bankası ve/veya (İller Bankası adına) Gözetim 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. İller Bankası sözleşmeye (sözleşmelere) kaza oranları, kaza nedeniyle kaybedilen süreler, tekrarlayan uygunsuzlukların sayısı, Altın kural ihlalleri, ölümler ve ciddi yaralanmalar gibi konularda yüklenicilere raporlama yapma zorunluluğu getiren hükümler ve bunun uygulanmaması durumunda uygulanacak cezalara ilişkin hükümler koyacaktır.

İller Bankası yüklenicilerin güvenlik plan ve prosedürlerini gözden geçirecek ve onaylayacaktır.

İller Bankası projeye ilgili olup, çevre, projeden etkilenen halk katmanları, 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 üç takvim gününü 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 çevresel veya sosyal vaka (örneğin ölüm, zaman kaybına neden olan vaka, çevreye zarar veren dökülme olayları v.s.) meydana geldiğinde, proje yüklenicileri İller Bankası'na 3 iş günü içinde haber verecek, İller Bankası da haberdar olur olmaz Dünya Bankası'na bildirecektir. Kök neden analizini, alınan önlemleri ve telafi tedbirlerini içeren vaka raporu 30 takvim günü içinde İller Bankası'na iletilecek, İller Bankası da olaydan itibaren 30 takvim günü içinde Dünya Bankası'na gönderecektir.

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

Yüklenicilerden iş gücü ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki performansla ilişkin periyodik bilgileri sağlamaları istenecektir. Bu bilgiler arasında yüklenicinin aylık raporu yer alacak ve İller Bankası tarafından gözden geçirilecektir.

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

8. Hüküm ve Koşullar

İller Bankası çalışanları için geçerli olan hüküm ve koşullar İller Bankası İnsan Kaynakları Politikasında belirlenmiş olup, bu politika kapsamında (4857 sayılı) Türk İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki hakları İller Bankası çalışanlarına tanınmıştır. Proje ile ilgili olarak özel olarak görevlendirilen İller Bankası çalışanları (doğrudan işçiler) 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 işçilere ilişkin hüküm ve koşullar kendi bireysel sözleşmelerinde İş Kanunu doğrultusunda belirlenir.

İller Bankası çalışanı olan doğrudan işçilerin çalışma süresi haftada 45 saattir.

Proje işçilerinin tümü art arda altı gün çalıştıktan sonra en az bir gün (24 saat) dinleneceklerdir.

İşveren (inşaat yüklenicisi) ile işçi arasındaki iş sözleşmeleri Türk yasal gerekliliklerine uygun olacak ve iş tanımını, çalışma saatlerini, çalışma koşullarını, ücret seviyesini (fazla mesai ücreti dahil) içerecektir. Ayrıca, uyuşturucu ve alkol politikası ve Davranış Kuralları işçilere bildirilecektir. İş sözleşmesinin birer nüshası her iki tarafça imzalanacak ve nüshalardan biri işçiye verilecektir. İşveren, çalışanlarından İş Kanunu'nda belirtilen şekilde yılda 270 saati geçmemek üzere fazla çalışma talebinde bulunabilir. Ayrıca, İş Kanunu gereği her yıl Ocak ayında fazla çalışma için çalışanın muvafakati aranır.

Proje yüklenicileri, bu iş gücü yönetimi prosedürünü sözleşmenin bir parçası olarak uygulamaya koyacak ve sözleşmeli işçilere ilişkin hüküm ve koşulları belirleyecektir. Bu hüküm ve koşullar asgari olarak bu iş gücü yönetimi prosedürü, 4857 sayılı Türk İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Dünya Bankası Standart tedarik dokümanlarının Genel Koşulları ile uyumlu olacaktır.

9. Şikayet Mekanizması

İller Bankası 2021 Eylül ayında zaten bir Şikayet Mekanizması kurmuş olup, bu mekanizma Proje süresince faal olacak ve işçi şikayet mekanizmasını da kapsayacaktır. Ayrıntılı Şikayet Mekanizması süreci ve Örnek Şikayet Formları, Çevresel ve Sosyal Çerçeve (ÇSYÇ) dokümanının Ek 2 bölümünde yer almakta olup, (belirlenecek) üzerinden erişilebilmektedir.

10. Yüklenici Yönetimi

İller Bankası talep ve sözleşmeler konusunda Dünya Bankası'nın 2017 tarihli Standart Tedarik Dokümanlarını (STD) kullanacak olup, iş gücü ve iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri bu dokümanlarda yer almaktadır.

Sözleşmeli işçi çalıştıracak tasarımcı ve yüklenici seçimi sürecinin bir parçası olarak, İller Bankası ve/veya gözetim danışmanı aşağıdaki bilgileri gözden geçirebilir:

- Kamuya açık kayıtlardaki bilgiler, örneğin yürürlükteki iş kanunu ihlalleriyle ilgili şirket kayıtları ve kamu belgeleri, iş müfettişlikleri ve diğer icra organlarından gelen raporlar dahil;
- İşletme ruhsatları, tesciller, izinler ve onaylar;
- İSG konuları dahil olmak üzere iş gücü yönetim sistemi ile ilgili dokümanlar, örneğin iş gücü yönetim prosedürleri;
- 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 Bankası STD ve Türk mevzuatında öngörüldüğü üzere, iş gücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içerecektir. İller Bankası, inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankası'nın STD dokümanlarını kullanır ve iş gücüne ilişkin gerekliliklere veya diğer gerekliliklere uyulmaması durumunda başvurulabilecek yasal yollar sözleşmelerde belirtilir. Bu yasal yollar arasında ödemenin alıkonulması, sözleşmenin feshedilmesi ve çevresel, sosyal, sağlık ve güvenlik performansı için alınan teminatın tamamının veya bir kısmının paraya çevrilmesi yer alır.

İller Bankası ve/veya varsa Gözetim Danışmanı Yüklenicinin sözleşmeli işçilerle ilgili performansını yönetecek ve takip edecek, Yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülüklerine, beyanlarına ve garantilerine) uymasına odaklanacaktır. Bunun içinde, alt projeler veya çalışma sahalarına ilişkin proje konumlarının 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:

- a) Üçüncü taraflar ve sözleşmeli işçiler arasındaki iş sözleşmelerinin veya düzenlemelerinin temsili bir örneği;
- b) Alınan şikayetler ve çözümlerine ilişkin kayıtlar;
- c) Ölüm ve vakalar ve düzeltici önlem uygulamaları dahil olmak üzere, güvenlik teftişlerine ilişkin raporlar;
- d) İç hukuka uyulmama vakalarına ilişkin kayıtlar ve
- e) Sözleşmeli işçilere projeye ilişkin iş gücü ve çalışma koşullarını ve İSG'yi açıklamak için verilen eğitimlerin kayıtları.

11. Birinci Basamak Tedarikçi İşçileri

İller Bankası, inşaat işleri kapsamındaki mal alımları ve malzeme ihtiyaçlarını denetleyecektir.

Kendi sözleşmelerinde mutabık kalmış oldukları ÇSSG 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 birinci basamak tedarikçileri, iletim ve şebeke su borusu, ASAT, pompa ve vana, beton ve güvenlik ekipmanları imal eden şirketler olacaktır. Bu sektörler, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konusunda kayda değer ölçüde risk içermeleriyle bilinmemektedir. Dolgu veya eski haline getirme malzemesi gerekirse, yerel taş ocakları da birinci basamak tedarikçi olarak kabul edilecektir. Yerel taş ocakları dışında, birinci basamak 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, İller Bankası inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankası'nın STD dokümanlarını kullanacak olup, kurallara uyulmaması durumunda başvurulacak yasal yollar bu dokümanlarda yer almaktadır.

EK-1. Davranış Kuralları

YÜKLENİCİ PERSONELİNE YÖNELİK DAVRANIŞ KURALLARI

[Yüklenicinin adını yazın] olarak biz Yükleniciyiz. [İşin adını girin] işi için [İşverenin adını yazın] ile sözleşme imzalamış bulunuyoruz. Bu iş [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 izlenmesi.
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 örselenebilirlik, güç farklılığı ve güven durumunu istismar etmek veya etmeye çalışmak anlamına gelir. Banka tarafından finanse edilen projelerde/işletmelerde, 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 bilinir. Bir kişinin iki veya daha fazla fail tarafından tecavüze uğraması toplu tecavüz olarak bilinir;
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 misillemeye 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 suiistimal bildirimlerini ciddiye alırız 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 kişininin adını yazın*] ile iletişime geçebileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin adı: [adını yazın]

İmza: _____

Tarih: (gün, ay, yıl): _____