



**T.C. ULAŖTIRMA VE  
ALTYAPI BAKANLIĞI**

**AYEM**  
Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü

**ÇINAR**<sup>®</sup>  
MÜHENDİSLİK  
MÜŞAVİRLİK A.Ş.



**DİVRİĞİ-KARS-GÜRCİSTAN SINIRI DEMİRYOLU HATTI  
REHABİLİTASYON VE MODERNİZASYON PROJESİ  
İŖGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ  
CNR-ETMIC-İYP-001  
(Final)**

<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 2 / 40



**Bağlıca Mah. Çambayırı Cad. Çınar Plaza No:66/5 06790 Etimesgut/ ANKARA**

**Tel: +90 312 472 38 39 Faks: +90 312 472 39 33**

**Web: cinarmuhendislik.com**

**E-posta: cinar@cinarmuhendislik.com**

**Bu raporun tüm hakları saklıdır.**

Raporun tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu uyarınca, Çınar Mühendislik Müşavirlik A.Ş.'nin yazılı izni olmadıkça; hiçbir şekil ve yöntemle sayısal ve/veya elektronik ortamda çoğaltılamaz, kopya edilmez, çoğaltılmış nüshaları yayınlanamaz, ticarete konu edilemez, elektronik yöntemlerle iletilemez, satılamaz, kiralanamaz, amacı dışında kullanılamaz ve kullanılamaz.



**T.C. ULAŞTIRMA VE  
ALTYAPI BAKANLIĞI**



Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 3 / 40

<b>Proje Sahibi</b>	<b>T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü</b>
<b>Adres</b>	<b>Hakkı Turaylıç Cad. No: 5 06338 Emek/Çankaya/ANKARA</b>
<b>Telefon ve Faks Numaraları</b>	<b>+90 (312) 203 10 00</b>
<b>Proje Başlığı</b>	<b>Divriği-Kars-Gürcistan Sınırı Demiryolu Hattı Rehabilitasyon ve Modernizasyon Projesi</b>
<b>Proje Konumu</b>	<b>Divriği- Erzincan- Erzurum- Kars- Gürcistan Sınırı</b>
<b>Danışman</b>	<b>Çınar Mühendislik Müşavirlik A.Ş.</b>
<b>Adres</b>	<b>Bağlıca Mah. Çambayırı Cad. Çınar Plaza No: 66/5 06790 Etimesgut / ANKARA</b>
<b>Telefon ve Faks Numaraları</b>	<b>Telefon numarası: +90 (312) 472 38 39 Faks: +90 (312) 472 39 33</b>
<b>Rapor Teslim Tarihi</b>	<b>Aralık 2024</b>

*Bu dokümanın aslı İngilizce olarak hazırlanmış olup, İngilizce ve Türkçe versiyonları arasında herhangi bir uyumsuzluk olması durumunda İngilizce versiyon dikkate alınacaktır.*



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 4 / 40

## İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>4</b>
<b>KISALTMALAR &amp; TANIMLAR</b> .....	<b>5</b>
<b>1 GİRİŞ</b> .....	<b>6</b>
1.1 Projeye Genel Bakış.....	6
1.2 İşgücü Yönetimi Prosedürlerinin Açıklaması .....	7
<b>2 PROJE İŞ GÜCÜNE GENEL BAKIŞ</b> .....	<b>8</b>
2.1 Proje Çalışanlarının Kategorizasyonu .....	8
2.2 Proje Çalışanlarının Sayısı .....	8
2.3 Proje Çalışanlarının Özellikleri .....	9
2.4 İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması .....	9
<b>3 TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b> .....	<b>10</b>
<b>4 YASAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>12</b>
4.1 Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: Hüküm ve Koşullar .....	12
4.2 Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği .....	18
4.3 Dünya Bankası Gereklilikleri.....	22
<b>5 ROLLER VE SORUMLULUKLAR</b> .....	<b>24</b>
5.1 PUB'nin ETMIC Alt Birimi .....	24
5.2 Denetim Danışmanı .....	24
5.3 İnşaat Yüklenicisi .....	25
<b>6 POLİTİKA VE PROSEDÜRLER</b> .....	<b>26</b>
6.1 İZLEME VE RAPORLAMA .....	27
<b>7 İSTİHDAM YAŞI</b> .....	<b>29</b>
<b>8 ŞARTLAR VE KOŞULLAR</b> .....	<b>30</b>
<b>9 ÇALIŞANLARIN ŞİKAYET MEKANİZMASI</b> .....	<b>32</b>
<b>10 YÜKLENİCİ YÖNETİMİ</b> .....	<b>35</b>
<b>11 BİRİNCİL TEDARİK ÇALIŞANLARI</b> .....	<b>36</b>
<b>EK-1 DAVRANIŞ KURALLARI</b> .....	<b>37</b>



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 5 / 40

## KISALTMALAR & TANIMLAR

<b>AIIB</b>	Asya Altyapı Yatırım Bankası
<b>AYGM</b>	Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü
<b>CDŞ</b>	Cinsiyete Dayalı Şiddet
<b>CSİ</b>	Cinsel Sömürü ve İstismar
<b>CT</b>	Cinsel Taciz
<b>Ç&amp;S</b>	Çevresel ve Sosyal
<b>ÇSÇ</b>	Çevresel ve Sosyal Çerçeve
<b>ÇSED</b>	Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi
<b>ÇSG</b>	Çevre Sağlığı ve Güvenliği
<b>ÇSS</b>	Çevresel ve Sosyal Standartlar
<b>ÇSYP</b>	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
<b>ÇŞM</b>	Çalışanların Şikayet Mekanizması
<b>DAA</b>	Dağıtılmış Akustik Algılama
<b>DB</b>	Dünya Bankası
<b>DBTK</b>	Dünya Bankası Teftiş Kurulu
<b>DK</b>	Davranış Kuralları
<b>ETMIC</b>	Doğu Türkiye Orta Koridor Demiryolu Geliştirme Projesi
<b>GIIP</b>	İyi Uluslararası Endüstri Uygulamaları
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IsDB</b>	İslam Kalkınma Bankası
<b>İGU</b>	İş Güvenliği Uzmanı
<b>İSG</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>İY Planı</b>	İşgücü Yönetim Planı
<b>İYP</b>	İşgücü Yönetimi Prosedürleri
<b>PKP</b>	Paydaş Katılım Planı
<b>PUB</b>	Proje Uygulama Birimi
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SSAB</b>	Standart Satın Alma Belgeleri
<b>ŞGH</b>	Şikayet Giderme Hizmeti
<b>ŞKF</b>	Şikayet Kayıt Formu
<b>ŞM</b>	Şikayet Mekanizması
<b>TCDD</b>	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
<b>TİG</b>	Toplum İrtibat Görevlisi
<b>UAB</b>	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı
<b>YYÇ</b>	Yeniden Yerleşim Çerçevesi



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 6 / 40

## 1 GİRİŞ

### 1.1 Projeye Genel Bakış

Doğu Türkiye Orta Koridor Demiryolu Geliştirme Projesi (ETMIC), Divriği-Kars-Gürcistan sınır demiryolu hattı boyunca lojistik verimliliği artırmayı ve Türkiye'nin ulusal demiryolu ağının operasyonel esnekliğini geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Dünya Bankası (DB), Asya Altyapı Yatırım Bankası (AIIB) ve İslam Kalkınma Bankası (IsDB) tarafından finanse edilen proje iki ana bileşen etrafında geliştirilmiştir:

Bileşen 1-Divriği-Kars-Gürcistan Sınır Demiryolu Hattının Rehabilitasyonu ve Modernizasyonu ve Bileşen 2 - Proje Yönetimi.

#### **Bileşen 1: Divriği-Kars-Gürcistan Sınır Demiryolu Hattının Rehabilitasyonu ve Modernizasyonu**

Bu bileşen, Divriği ile Türkiye-Gürcistan sınırı arasındaki 667 km'lik mevcut demiryolu hattının rehabilitasyonunu ve modernizasyonunu amaçlamaktadır. Demiryolu altyapısını ve üstyapısını yenilemek, hattı elektrikleştirmek ve AB standartlarına uygun gelişmiş sinyalizasyon sistemleri kurmak için kapsamlı tasarım ve inşaat işlerini içermektedir. Proje, hattın kargo kapasitesini önemli ölçüde artırarak yılda 750.000 tondan 20 milyon tona çıkarırken, güncellenmiş mühendislik standartları ve Dağıtılmış Akustik Algılama (DAS) erken uyarı sisteminin entegrasyonu yoluyla iklim tehlikelerine karşı dayanıklılığı artıracaktır.

##### Alt bileşen 1.1: Tasarım, Altyapı ve Üstyapı İşleri

Bütçenin büyük bir kısmı detaylı mühendislik tasarımına ve kapsamlı inşaat işlerine ayrılacaktır. Bu çalışmalar 143 km'lik demiryolunun yenilenmesini, tüm hattın elektrifikasyonunu, Avrupa Tren Kontrol Sisteminin kurulmasını, yeni yan hatların inşasını ve mevcutların genişletilmesini içermektedir. Ek iyileştirmeler arasında tünel temizleme ve drenaj çalışmaları, köprü ve kontrollü hemzemin geçitlerin inşası ve istasyon yenilemeleri yer almaktadır. Bu iyileştirmeler sadece kapasite ve hızı artırmakla kalmayacak, aynı zamanda dizelden elektrikli trenlere geçişle sera gazı emisyonlarını da önemli ölçüde azaltacaktır.

##### Alt bileşen 1.2: Tasarım Kontrollüğü ve İnşaat Kontrollüğü Hizmetleri

Bu alt bileşen, tasarım ve inşaat işlerinin yüksek kalitede uygulanmasını sağlayan denetim hizmetlerinden oluşmaktadır. Sağlam inşaat standartlarını ve iklim ve doğal tehlikelere karşı dayanıklılık önlemlerine uyulmasını garanti altına almak için satın alma sürecinin gözetimini ve tüm proje uygulamasının denetimini içerir. Bu bileşen, projenin genel verimliliğini ve etkinliğini artıracak ve sonuçta uluslararası standartları karşılayan ve Türkiye'nin stratejik lojistik ve çevresel hedeflerini destekleyen modernize edilmiş, daha yüksek kapasiteli bir demiryolu hattı sunacaktır.

#### **Bileşen 2: Proje Yönetimi**

Bu bileşen, projeyi yönetmek üzere uzman bir firmanın seferber edilmesine odaklanmaktadır. İnşaat, mühendislik, sosyal ve çevresel izleme, vatandaş katılımı ve sonuçların izlenmesi ve değerlendirilmesi gibi çeşitli hususları kapsamaktadır. Amaç, Proje Uygulama Birimi (PUB) altında projenin sorunsuz bir şekilde uygulanmasını sağlamak, proje yönetim kapasitesini geliştirmek ve tüm proje faaliyetlerinin amaçlanan sonuçlar ve sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu olmasını sağlamaktır.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 7 / 40

## Uygulama Düzenlemeleri

Projenin uygulanması, Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü (AYGM) aracılığıyla Türkiye Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (UAB) tarafından yürütülecektir. AYGM, tüm proje bileşenlerinin hazırlanmasını ve uygulanmasını koordine edecektir. İnşaat işlerinin tamamlanmasının ardından proje Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Genel Müdürlüğü'ne (TCDD) devredilecek ve işletme faaliyetleri TCDD tarafından yürütülecektir.

Dünya Bankası tarafından finanse edilmekte olan Demiryolu Lojistiğinin İyileştirilmesi Projesi - P170532 (RLIP) için AYGM bünyesinde halihazırda bir PUB kurulmuştur. Bu Proje için, bu PUB altında ETMIC'e özel bir PUB alt birimi kurulacaktır. ETMIC alt biriminde diğer uzmanların yanı sıra Çevre, Sosyal, Sağlık ve Güvenlik (ÇSGS) yöneticisi, çevre uzmanı, sosyal kalkınma uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve bu İYP'nin uygulanması ve izlenmesinden sorumlu olacak iki paydaş/halk katılım uzmanı çalışacaktır.

## 1.2 İşgücü Yönetimi Prosedürlerinin Açıklaması

Proje, Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Çerçevesi (ÇSÇ) kapsamında hazırlanmaktadır. İşgücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standart #2 (ÇSS2) uyarınca, proje çalışanlarının ulusal yasalar ve ÇSS2 gerekliliklerine uygun olarak nasıl yönetileceğini ortaya koyan bu İşgücü Yönetimi Prosedürleri (İYP) hazırlanmıştır.

Bu İYP, Proje ile ilgili temel işgücü gereksinimlerini ve risklerini tanımlar ve proje ekibinin proje ile ilgili işgücü sorunlarını ele almak için gerekli kaynakları belirlemesine yardımcı olur. AYGM, danışmanlar da dahil olmak üzere tüm proje çalışanları için geçerli olacak bu İYP'yi hazırlamıştır.

Bu İYP, ÇSTP, ÇSYP, YYÇ ve PKP dahil olmak üzere Proje için hazırlanan diğer plan ve prosedürlerle birlikte okunmalıdır.

Bu İYP, ulusal yasaların değişmesi halinde gerektiği şekilde değiştirilecek veya güncellenecektir. Yüklenicilerin, ulusal mevzuat hükümlerini ve ÇSS2'nin ek gerekliliklerini, bu İYP'yi benimseyerek ve buna uygun olarak kendi İşgücü Yönetim Planlarını (İY Planları) ve İSG Planlarını hazırlayarak yerine getirmeleri gerekmektedir.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 8 / 40

## 2 PROJE İŞ GÜCÜNE GENEL BAKIŞ

### 2.1 Proje Çalışanlarının Kategorizasyonu

Etkili bir organizasyon ve düzenlemelere bağlılık için, Projenin farklı işçi kategorilerini dahil etmesi beklenmektedir. Çalışanların uygun şekilde sınıflandırılması, haklarının, yükümlülüklerinin ve yasal güvencelerinin belirlenmesi açısından çok önemlidir. İşçilerin sınıflandırılması karmaşık olabilir, öncelikle işçiye kimin ücret ödediği ve görevlerinin özelliklerini kimin yönettiği etrafında döner. Proje çalışanları ÇSS2'ye göre aşağıdaki şekilde kategorize edilir:

- **Doğrudan Çalışanlar:** AYGM tarafından sözleşmeli bir ilişki kapsamında doğrudan istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler. AYGM bu kişilerin işleri, çalışma koşulları ve muameleleri üzerinde açık bir kontrole sahiptir. AYGM'den doğrudan ödeme alırlar ve günlük talimatlara ve kontrole tabidirler. Örnekler arasında PUB'nin ETMIC alt birimi tarafından projeye ilgili denetim, izleme, değerlendirme veya topluluk katılımı için istihdam edilen kişiler yer almaktadır.
- **Sözleşmeli Çalışanlar:** Projenin temel işlevleriyle ilgili görevleri yerine getirmek veya hizmetleri sağlamak üzere bir yüklenici veya alt yüklenici tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler. Yüklenici/alt yüklenici bu kişilerin işleri, çalışma koşulları ve muameleleri üzerinde kontrol sahibidir.
- **Birincil Tedarik Çalışanları:** Projeye mal ve malzeme tedarik eden birincil tedarikçi tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler. Birincil tedarikçi bu kişilerin işleri, çalışma koşulları ve muameleleri üzerinde kontrol sahibidir.
- **Topluluk Çalışanları:** Projeye katkı olarak toplumsal işgücü sağlayan bireyler. Proje faaliyetlerinde hiçbir toplum çalışanı yer almayacaktır.

Hem doğrudan hem de sözleşmeli işçilerin, şantiyelerdeki konaklama tesislerinden yararlanacak vasıflı ve teknik personeli içermesi beklenmektedir.

Her ne kadar ÇSS2, iş sözleşmelerinin türüne (tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici veya mevsimlik) ve göçmen işçi olup olmadıklarına bakılmaksızın tüm Proje çalışanları için geçerli olsa da, bu üç Proje çalışanı kategorisi, AYGM'nin istihdam koşulları üzerinde sahip olduğu farklı kontrol ve etki derecelerini yansıtmaktadır. Buna ek olarak, ÇSS2'nin gereklilikleri de ilgili Proje çalışanı türüne göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle, bu İYP'nin 1 ila 10. Bölümleri doğrudan ve sözleşmeli işçiler için gereklilikleri, 11. Bölüm ise birincil tedarik işçileri için gereklilikleri ortaya koymaktadır.<sup>1</sup>

### 2.2 Proje Çalışanlarının Sayısı

Projenin inşaat aşamasında 25'i doğrudan işçi, 200'ü sözleşmeli işçi olmak üzere yaklaşık 225 kişinin, işletme aşamasında ise 15'i doğrudan işçi, 10'u sözleşmeli işçi olmak üzere yaklaşık 35 kişinin çalışacağı tahmin edilmektedir. Proje doğrusal bir proje olduğu için inşaat aşamasında çalışacak 225 kişi tek bir alanda çalışmayacak, hat boyunca dağılacaktır.

<sup>1</sup> ÇSS2, hükümet ile kamu hizmeti çalışanları arasındaki ilişkiye müdahale etmeyi amaçlamamaktadır. Proje ile bağlantılı olarak çalışan kamu görevlileri, istihdamlarının veya görevlerinin Proje'ye etkili bir yasal devri olmadığı sürece, mevcut kamu sektörü iş sözleşmelerinin veya düzenlemelerinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edecektir. Ancak AYGM'nin, çoğunlukla ulusal mevzuat kapsamında olan ÇSS2'nin İSG gerekliliklerini karşılamak için memurlarına makul ve gerekli önlemleri sağlaması beklenmektedir.





<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 9 / 40

### 2.3 Proje Çalışanlarının Özellikleri

Doğrudan çalışanlar, çoğunlukla AYGEM personeli, ulusal mevzuat uyarınca devlet memurudur. Devlet memurlarının 18 yaşından büyük ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerekmektedir. Uzman olması beklenen proje danışmanlarının da Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ve 18 yaşından büyük olması beklenmektedir. Doğrudan çalışanlar öncelikli olarak politika geliştirme, kapasite geliştirme, ormancılık hizmetleri, iletişim faaliyetleri ve proje yönetimi ile ilgilenecektir. 25 doğrudan çalışanın 20'sinin devlet memuru olması beklenirken geri kalanı bireysel danışman olarak işe alınacaktır.

Sözleşmeli işçilerin bileşimi faaliyete göre değişiklik gösterecek olup, inşaat faaliyetlerinde ağırlıklı olarak 18 yaş üstü erkek işçilerin yer alması beklenmektedir.

### 2.4 İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması

Doğrudan çalışanlar projenin başlangıcından itibaren işe alınır ve proje yaşam döngüsü boyunca tam zamanlı olarak çalışırlar. Sözleşmeli çalışanlar, ilgili faaliyetlerin uygulanması sırasında tam zamanlı istihdam varsayımı ile faaliyet bazında işe alınırlar.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>	<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024
	Sayfa 10 / 40

### 3 TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Projeyle ilişkili başlıca işgücü riskleri inşaat faaliyetlerinden kaynaklanacaktır. Diğer tüm proje faaliyetleri "yumuşak faaliyetler" olarak kategorize edilmiştir. Proje uygulaması sırasında ilave işgücü risklerinin ortaya çıkması veya belirlenen risklerde değişiklikler olması halinde, PUB'nin ETMIC alt birimi İYP'yi buna göre güncelleyecektir.

Aşağıdaki işgücü risklerine yönelik etki azaltma önlemleri Bölüm 6'da ele alınmaktadır.

#### **İş Sağlığı ve Güvenliği**

Başlıca İSG riskleri inşaat aşamasında beklenmektedir ve hareketli ekipman, gürültü, titreşim, elektrik teması, katı partiküllere veya kimyasal spreylere maruz kalma, kaynak, endüstriyel araç kullanımı, saha trafiği, çalışma ortamı sıcaklığı, ergonomik faktörler, yüksekte çalışma, aydınlatma, hava kalitesi, yangın, patlamalar ve aşındırıcı, oksitleyici ve reaktif kimyasallara maruz kalma gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanan kaza, yaralanma ve hastalıkları içermektedir. Ayrıca, riske göre davranış benimseme eksikliği ve kişisel koruyucu ekipman kullanımına direnç de dahil olmak üzere İSG gerekliliklerinin genel olarak anlaşılması ve uygulanmasına ilişkin riskler de belirlenmiştir.

İşletme aşamasındaki potansiyel İSG riskleri tren kazaları, gürültü ve titreşim, kimyasal tehlikeler, ergonomik sorunlar ve işyeri stresidir.

#### **Çalışma Saatleri**

Aşırı fazla mesai saatleri Türkiye'deki inşaat sektöründe potansiyel bir risk oluşturmaktadır. Projenin sınırlı zaman dilimi ve inşaat işlerinde mevsimsel kısıtlamalar nedeniyle, sözleşmeli işçilerin İş Kanunu tarafından belirlenen haftalık sınırı aşma potansiyeli bulunmaktadır.

#### **Çocuk İşçiliği**

Çocuk işçiliği, genellikle aileleriyle birlikte seyahat eden mevsimlik tarım işçileriyle ilişkili olduğundan, proje kapsamında çocuk işçiliğiyle ilgili riskler beklenmemektedir.

#### **Zorla Çalıştırma**

Zorla çalıştırma riski öngörülmemektedir.

#### **Göçmen İşçiler**

Göçmen İşçiler / Mevsimlik İşçiler inşaat işleri için istihdam edilebilir.

#### **İşgücü Akını**

Proje çalışanlarının sayısı, projenin ölçeği ve coğrafi kapsamı göz önüne alındığında, sosyal çatışma, yasadışı davranış, ek nüfus akışı, kamu hizmeti sunumu üzerindeki yük ve rekabet, bulaşıcı hastalıklar ve yerel sağlık hizmetleri üzerindeki yük, cinsiyete dayalı şiddet, yerel fiyat enflasyonu, konaklama ve kiralarda üzerindeki baskı, trafik ve ilgili kazalar riskinin artmasına neden olabilecek işgücü akışı beklenebilir.

#### **Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz (CSİ/CT)**

Proje, ulaşılması zor alanlar da dahil olmak üzere beş ilde uygulanması planlanan büyük bir altyapı projesidir. Çalışmaların süresinin 5 yıl olması beklenmektedir. Geniş inşaat alanı ve uzun çalışma süresi, Dünya Bankası tarafından da orta düzeyde değerlendirilen CSİ/CT riskine yol açabilir. Bu orta derecede CSİ/CT riski taşıyan bir proje olduğu için, işlerin ihaleye çıkarılmasından önce AYGM tarafından bir CSİ/CT eylem planı (tek başına veya ÇSYP'nin bir parçası olarak) hazırlanacak ve Dünya Bankası'ndan itiraz alınmayacaktır.

<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 11 / 40

### **Salgın Hastalıklar ve Pandemiler**

Yeni salgın hastalıkların/pandemilerin ortaya çıkmasına ilişkin riskler devam edecektir.



**T.C. ULAŞTIRMA VE  
ALTYAPI BAKANLIĞI**



Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 12 / 40

## 4 YASAL ÇERÇEVE

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) aşağıdaki on temel sözleşmesini onaylayarak ulusal mevzuatına dahil etmiştir. Bu sözleşmeler ülkenin yasal çerçevesinin temel bileşenleridir ve aşağıda kısaca açıklanmaktadır:

- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29)
- Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87)
- Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98)
- Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)
- Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105)
- Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)
- Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No. 138)
- Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, 1999 (No. 182)
- İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Sözleşmesi, 1981 (No. 155)
- İş Sağlığı ve Güvenliği için Tanıtım Çerçevesi Sözleşmesi, 2006 (No. 187)

**İş Kanunu (No. 4857)**, işçi ilişkilerinin düzenlenmesinde ve işgücünün korunmasında temel taşı teşkil etmektedir. Bu kapsamlı kanun, eşit davranma ilkesi, iş sözleşmeleri, türleri ve sona ermesi, ücretler ve ödeme protokolleri, ücret indirimine ilişkin cezalar, fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler, tatil günlerinde çalışma, tatil ücreti, yıllık ücretli izinler, çalışma saatleri, telafi çalışması, ara dinlenmesi, çalışma yaşına ilişkin düzenlemeler, çocuk çalıştırma yasağı, analık halinde çalışma ve süt iznine ilişkin hükümler gibi temel hususları ele alan çeşitli hükümleri içermektedir. Özetle, 4857 sayılı İş Kanunu, iş ilişkisi ve işgücünün refahına ilişkin önemli unsurları geniş bir yelpazede ele almaktadır.

**Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (No. 6356)** amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetimi ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Kanun ayrıca, işçiler ve işverenler arasında toplu iş sözleşmelerinin müzakere edilmesini kolaylaştırarak, ekonomik ve sosyal durumlarının yanı sıra çalışma koşullarını da karşılıklı olarak belirlemelerine olanak sağlamayı amaçlamaktadır. Yasa ayrıca uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözülmesi için mekanizmalar oluşturmayı amaçlamakta ve gerekli durumlarda grev ve lokavtın kullanılmasına yönelik hükümler getirmektedir.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No. 6331)**, işyerlerinde İSG'nin tesis edilmesi ve geliştirilmesi amacıyla hem işverenlerin hem de çalışanların sorumluluklarını, yetkilerini, görevlerini, haklarını ve taahhütlerini denetlemektedir. Kanun, işverenlerin genel sorumluluğu, risklerin azaltılmasına yönelik ilkeler, İSG hizmetleri ve desteklerine ilişkin düzenlemeler, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının rolleri, tehlikelerin sınıflandırılması, risk değerlendirmesi, kontrol önlemleri, ölçüm ve araştırma, acil durumlara hazırlık, yangınla mücadele ve ilk yardım prosedürleri gibi çeşitli hususları kapsamaktadır, tahliye protokolleri, tehlikeli koşullarda çalışmama hakkı, iş kazaları ve meslek hastalıkları için kayıt ve raporlama prosedürleri, sağlık izleme, risklerin çalışanlara iletilmesi, çalışan eğitimi, çalışanların görüşlerinin alınması ve dahil edilmesi, çalışanların sorumluluklarının tanımlanması ve çalışan temsilcisinin potansiyel rolü.

### 4.1 Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: Hüküm ve Koşullar

#### İş Sözleşmesi Türleri

Türk İş Kanunu uyarınca, iş sözleşmelerinin ana kategorileri şunlardır: belirli (belirli süreli) ve belirsiz (açık uçlu), tam zamanlı ve yarı zamanlı sözleşmeler, sürekli ve geçici sözleşmeler; mevsimlik; deneme süreli veya deneme süresiz iş sözleşmeleri; geçici iş sözleşmeleri ve takım iş sözleşmeleri. Sadece 30 güne kadar süren istihdam geçicidir; daha uzun bir süre gerektiren



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 13 / 40

İstihdam ise süreklidir. İstihdamın geçici olması halinde, İş Kanunu'nda tanımlanan belirli konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

İş Kanunu'nun 5. Maddesi tüm çalışanlara eşit davranılması gerektiği ilkesini benimsemektedir. Buna göre, işverenler, farklı muamele için haklı gerekçeler olmadıkça, geçici ve taşeron işçilere veya kısmi zamanlı çalışanlara daimi çalışanlardan farklı muamele edemezler.

### Ücretler ve kesintiler

İş Kanunu'nun 32. maddesinde "ücret" genel anlamda, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Ayrım gözetmeksizin, her çalışan yaptığı iş için ücret talep etme hakkına sahiptir. Bir çalışanın maaşı, devlet tarafından belirlenen ve her yıl iki kez yeniden belirlenen asgari ücret tutarından daha düşük olamaz. Türkiye'de tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır. İş Kanunu'nun 39. maddesi uyarınca, asgari ücret Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından en az iki yılda bir belirlenir ve revize edilir.

İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebepler dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. İşçilerin kişisel kararlarına dayanan bu sebeple iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile grev sayılmaz. Vadesinde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez, yerlerine yeni işçi alınamaz ve bu sebeple çalışmadıkları için işleri başkalarına gördürülemez.

İş Kanunu'nun 38. maddesi uyarınca işveren, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde gösterilmeyen sebeplerle işçi hakkında ücret kesme cezası uygulayamaz.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintiler, gerekçeleri ile birlikte işçiye derhal bildirilmelidir. İşçi ücretlerinden yapılacak bu kesintiler, bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ödenen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu kesintiler, işçilerin eğitim ve sosyal hizmetlerinde kullanılmak üzere yapılan kesintiden itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına, Türkiye'de kurulu ve mevduat kabulüne yetkili bankalardan Bakanlıkça gösterilecek birine yatırılır. Her işveren bu kesintiler için işyerinde ayrı bir hesap tutmakla yükümlüdür.

### Çalışma saatleri

İş Kanunu'na göre çalışma süresi genel bakımdan haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça, bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde dağıtılmak suretiyle uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda işçinin ortalama haftalık çalışma süresi, iki aylık süre içinde normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Telafi süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (Madde 63).

İşçiler günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri ile mola süreleri hakkında bilgilendirilmelidir.

Çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri, işin niteliğine göre işçiler için farklı düzenlenebilir. (Madde 67).



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 14 / 40

### Çalışma süresi olarak sayılan süreler

İş Kanunu'na göre aşağıdaki süreler işçilerin günlük çalışma süresinden sayılır. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka yerlere gönderilerek çalıştırılmaları halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işyerinde geçirdiği, her an çalışmaya hazır olduğu ancak çalışmadan olası herhangi bir işi beklediği boş süreler.

d) İşçinin asıl işini yapmaksızın işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde çalıştırılması suretiyle geçirdiği süreler.

e) Emziren kadın işçilerin emzirme için belirlenecek süreleri.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapımı, bakımı veya onarımı ve tadili gibi toplu taşımayı gerektiren her türlü işlerde işçilerin yerleşim yerlerinden uzak olan işyerlerine toplu ve düzenli olarak götürülüp getirilmeleri için geçen süreler. (Madde 66)

### Fazla mesai saatleri ve fazla mesai ödemesi

İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. İşveren, işçilerden fazla çalışma yapmalarını isteyebilir. Fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

18 yaşından küçük çalışanlara, hamile kadınlara ve emziren annelere fazla mesai yaptırılamaz.

### Haftalık dinlenme günü ve dinlenme molaları

Çalışanlar, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz olarak en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenebilirler. Yasa gereği, işverenlerin bu haftalık dinlenme süresini çalışanların maaşlarından kesme hakkı bulunmamaktadır. Buna ek olarak, İş Kanunu'nun 68. Maddesi, çalışanların süresi çalışma saatlerine bağlı olarak değişen bir dinlenme molası hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Her çalışan dört saate kadar olan işlerde 15 dakika, 7,5 saate kadar olan işlerde 30 dakika, 7,5 saatten fazla olan işlerde ise bir saat ara dinlenmesi hakkına sahiptir. Mola düzenlemeleri yerel geleneklere ve işin gereklerine göre yapılacaktır.

Bu tür molalar minimum seviyede olmalı ve kesintisiz olarak uygulanmalıdır.

Ancak bu süreler, iklim ve mevsim koşulları ile yerel gelenekler ve işin niteliği göz önünde bulundurularak mutabakata varılmak suretiyle aralıklı olarak uygulanabilir.

Molalar işçiler tarafından bir işyerinde aynı anda veya farklı zamanlarda kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. (Madde 68)

### Yıllık Yapraklar

Çalışanın hizmet süresine göre asgari izin süresi İş Kanunu'nda aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

- 1 ila 5 yıl (dahil) - 14 iş günü
- 5 ila 15 yıl - 20 iş günü
- 15 yıl (dahil) veya daha uzun - 26 iş günü

Kanun, 50 yaşın üzerindeki çalışanlar için yıllık ücretli iznin 20 günden az olamayacağını öngörmektedir. Çalışanlara, yıllık izinlerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirdiklerini belgelemeleri koşuluyla 4 güne kadar ücretsiz izin hakkı da tanınmıştır.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 15 / 40

Mevsimlik işlerde veya doğası gereği bir yıldan az süren diğer işlerde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkına sahip değildir.

Devlet memurlarının ücretli izinleri 657 sayılı Kanun'da; 10 yıldan az hizmeti olanların 20 gün, 10 yıldan fazla hizmeti olanların ise 30 gün yıllık izin hakkına sahip olduğu şeklinde tanımlanmıştır.

### **İş anlaşmazlıkları**

İş Kanunu, işveren ile işçi arasında iş sözleşmesinin esaslı hüküm ve şartları veya işin diğer yönleri konusunda uyuşmazlık olması halinde, işçilerin uyuşmazlıkları çözmesine olanak tanıyan hükümler içermektedir. (İş Kanunu Madde 20; İş Kanunu Madde 91 "işçilerin alacaklarından doğan hakları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmalarını"; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 50-51-52 "işçilerin iş uyuşmazlıkları için Yüksek Hakem Kurulu ve Özel Hakeme başvurma haklarını"; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 3 "uzlaştırma usulünü" düzenlemektedir.

İş sözleşmesinin feshi için herhangi bir neden gösterilmediğini iddia eden veya gösterilen nedenlerin feshi haklı kılacak ölçüde geçerli olmadığını düşünen çalışan, fesih bildirimini aldığı tarihten itibaren bir ay içinde iş mahkemesine başvurarak feshi itiraz etme hakkına sahiptir. Toplu iş sözleşmesinde tahkim şartı varsa veya taraflar bu konuda anlaşılırsa, uyuşmazlık aynı süre içinde özel tahkime de götürülebilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak, feshin işveren tarafından sunulandan farklı bir nedene dayandığını iddia etmesi halinde, ispat yükümlülüğü çalışana aittir.

Mahkeme hızlı yargılama usullerini uygulamalı ve davayı iki ay içinde sonuçlandırmalıdır. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay kesin kararını bir ay içinde vermek zorundadır. (Madde 20)

Geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçinin başvurusu üzerine işverence işe başlatılmaması halinde, işçiye dört aylık ücretinden az ve sekiz aylık ücretinden fazla olmamak üzere işverence tazminat ödenir.

Mahkeme, feshin geçersizliğine karar verirken, işe iade edilmemesi halinde işçiye ödenecek tazminat miktarını da belirler.

İşçiye, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşe iade edilen çalışana daha önce ihbar tazminatı veya kıdem tazminatı ödenmişse, yukarıda belirtilen alt bölümlere göre hesaplanan tazminattan düşülür. İhbar süresi verilmemiş veya ihbar tazminatı ödenmemişse, ihbar süresine karşılık gelen ücret de işe başlatılmayan çalışana ödenir.

Çalışanın işe iadesi için, kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren on iş günü içinde işverene başvuruda bulunması gerekir. Çalışanın söz konusu süre içinde başvuruda bulunmaması halinde, fesih geçerli sayılır ve bu durumda işveren sadece feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur. (Madde 21).

İş sözleşmesinin feshi: İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir neden göstererek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi bozarak. En az 30 işçi çalıştıran bir işyerinde 6 ayını doldurmuş olan çalışanlar, İş Kanunu kapsamında işçiyi sözleşmesinin keyfi olarak feshedilmesine karşı koruyan belirli korumalardan yararlanabilmektedir. Bir iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için işçiye yazılı bir bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekmektedir. Ancak, bazı durumlarda, işverenler iş ilişkisini haklı bir nedene (sağlık sebepleri, ahlak dışı, onursuz veya kötü niyetli davranış veya diğer benzer davranışlar, mücbir sebepler) dayanarak feshedebilir.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 16 / 40

Bu durumlarda, işveren yasal bildirim sürelerine uymak zorunda değildir ve derhal feshedebilir. Daha fazla ayrıntı için lütfen bakınız, İş Kanunu, Md. 24-26.

### **Kıdem tazminatı**

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, çalışan en az bir yıllık kesintisiz çalışma süresini tamamlamış olması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanır. Bu ödeme, çalışılan yıl sayısı ile çalışanın fesih anındaki aylık ücretinin çarpılmasıyla hesaplanır. İşveren, iş sözleşmesini sağlık sebepleri veya mücbir sebeplere dayanarak haklı nedenle feshederse, varsa çalışana kıdem tazminatı vermek zorundadır. Ancak işveren, işçinin ahlak ve onur kırıcı davranışları nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, işveren her durumda kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Ancak, işçinin İş Kanunu'nda belirtilen herhangi bir neden olmaksızın iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshetmesi durumunda, işverenin işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

### **Örgütlenme Özgürlüğü**

Çalışanlar sendikalaşma ve sendikalara üye olma özgürlüğüne sahiptir ve bu tür üyeliklere dayalı ayrımcılık yasaktır. (Anayasa'nın 51. Maddesi, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3, 17 ve 25. Maddeleri ve İş Kanunu'nun 18. Maddesi). Sendikalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından önceden belirlenen 20 işkolunda kurulabilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 5).

Toplu sözleşmeler, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe 20 faaliyet alanında sendikaların faaliyetlerini, toplu pazarlıklarını ve endüstriyel eylemlerini düzenleyen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu tarafından yönetilmektedir (Madde 1 ve 4, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu).

Sektörel düzeydeki toplu sözleşmeler yalnızca eğitimler, İSG, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları ile ilgili konuları düzenleyebilir (Madde 33, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu). Şirket düzeyindeki toplu sözleşmeler bir veya daha fazla işyeri için imzalanabilir ve bir veya daha fazla işvereni kapsayabilir (Madde 33 ve 34, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu).

İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmeleri için belirli bir işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü, işyerinde çalışan işçilerin yüzde ellisinden fazlasını veya toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işletmede çalışan işçilerin yüzde kırkını temsil etmeleri gerekir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 41) Sendikaların yetkileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her yıl tespit edilir ve işverenler tarafından itiraz edilebilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 42).

### **Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği**

Anayasa, kanun önünde eşitliği ve kişinin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep aidiyetine bakılmaksızın eşit hukuki korumayı güvence altına almaktadır (Madde 10). İstihdamla ilgili ayrımcılık cezai bir suçtur (Madde 122, Ceza Kanunu). Türkiye'de İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu cinsiyet, etnik köken, milliyet, ten rengi, dil, din, felsefi veya siyasi görüş, servet, doğum, medeni hal, sağlık, engellilik veya yaşa dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır (Madde 3).

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

Biyolojik nedenler veya işin niteliği haklı kılmadıkça, cinsiyete ve anneliğe dayalı ayrımcılık yasaktır (Madde 5, İş Kanunu). İş Kanunu ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları,





İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 17 / 40

hamilelik, doğum, din veya siyasi görüş nedeniyle iş akdinin feshini yasaklamaktadır (Madde 18).

Türkiye'de İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6. Maddesi özellikle iş ilanları, seçim kriterleri, işe alım ve terfileri kapsamaktadır. Yasa, eşit muamele ilkesini istihdama, mesleki eğitime, terfiye ve çalışma koşullarına erişim ile her tür ve her düzeydeki mesleki rehberlik, mesleki yeniden eğitim ve uygulamalı iş deneyimine erişim için düzenlemekte ve genişletmektedir.

Ayrımcılığa uğrayan işçiler, dört aylık ücretleri tutarında maddi tazminat alma hakkına sahiptir (İş Kanunu, Madde 5).

### **İşyerinde CSİ/CT**

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

İş Kanunu, çalışanlara tacize maruz kalmaları halinde iş sözleşmelerini derhal feshetme hakkı tanımaktadır. 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 kazanır (İş Kanunu, Madde 24 ve 25). Ayrıca, işverenler çalışanları hem psikolojik hem de cinsel tacizden korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Borçlar Kanunu, Madde 417).

### **Toplu İşten Çıkarma**

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,

- 20 ila 100 arasında çalışanı olan işyerlerinde en az 10 çalışan; ve
- 101-300 arasında çalışanı olan işyerlerinde çalışanların en az yüzde 10'u; ve
- en az 30 işçi olmak üzere 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iş sözleşmesi 17. madde uyarınca aynı tarihte veya bir ay içinde farklı tarihlerde feshedilir.

### **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. Zorla çalıştırma yasaktır. Şekil ve şartları kanunda gösterilmek şartıyla, hükümlülük veya tutukluluk süreleri içinde yaptırılacak işler, olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler ve vatandaşlık ödevi olarak ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı beden veya 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 çalışma ve çalıştırma özgürlüğünün 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.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 18 / 40

Türkiye, çocukları ekonomik sömürüden 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.

## 4.2 Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, diğer bakanlıklar ve paydaşlarla iş birliği 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 iş birliği içinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını geliştirirken, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyumun yanı sıra çalışma ilişkileri ve yönetim konularında da denetimler gerçekleştirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışan sayısına ve işin niteliğine bakılmaksızın, kamu görevlileri, özel sektörde çalışanlar ve kendi nam ve hesabına çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm işyerlerini ve çalışanları kapsamaktadır. İş güvenliği ve sağlığı hizmetlerinin sağlanması işverenin sorumluluğundadır. İşveren, yasal gerekliliklere uygun olarak işyerinde bir iş güvenliği ve sağlığı birimi kurarak bu hizmetleri sağlayabilir.

İşyeri hekimleri, İGU'lar ve diğer sağlık personelinin eğitimi, yetiştirilmesi ve işe yerleştirilmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkisi altında yürütülürken, sertifika sınavlarının yapılması Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi'ne (ÖSYM) devredilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSG Kanunu) (No. 6331; 2012) 2012 yılında Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 2012 yılından önce iş sağlığı ve güvenliği konuları İş Kanunu, ilgili yönetmelikler ve diğer bazı genel kanunlarda düzenlenmekteydi. İSG Kanunu, faaliyet alanlarına veya çalışan sayısına bakılmaksızın hem kamu hem de özel sektördeki tüm işler ve işyerleri için geçerlidir ve tüm çalışanları, stajyerleri, işverenleri ve temsilcilerini kapsar.

İSG Kanunu'nun nihai amacı, çalışanların iş ve çalışma ortamı ile ilgili meslek hastalıkları ve kazaları ile diğer fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının önlenmesidir. İSG Kanunu, çalışma hayatının ana paydaşları olan çalışanlar, işverenler ve Devlet ile bunların görev ve sorumluluklarını tanımlamaktadır. Kanun ayrıca işyeri, tehlike, risk, meslek hastalığı, iş kazası, önleme, güvenlik ve sağlık birimi, iş güvenliği ve sağlığı profesyonelleri gibi çalışma hayatına ilişkin temel terminolojiyi ve bunların sorumluluklarını tanımlamaktadır. İSG Kanunu'na göre işveren, risk değerlendirmesi yapmak ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tüm tedbirleri almakla yükümlüdür.

Kanunun 4. Maddesi işveren ve işçilerin görev, yetki ve sorumluluklarını tanımlamaktadır. Madde 4 uyarınca işveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli organizasyonu sağlamak, sağlık ve güvenlik personelinin görevlendirmek, işçileri bilgilendirmek ve eğitmek, risk değerlendirmesi yapmak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri mevzuata uygun olarak uygulamak ve benzeri tedbirleri almakla yükümlüdür.

Kanunun 6. maddesinde belirtildiği üzere, işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmek, görevlendirilen kişi veya kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri için gerekli zaman ve mekân ihtiyaçlarını karşılamak, iş sağlığı ve güvenliği personeli arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür. İSG Kanunu ayrıca ciddi ve yakın tehlike durumlarında çalışanların işten kaçınma hakkını da düzenlemektedir. İSG Kanunu, Kanun'un etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla daha fazla detayın açıklanması için ikincil mevzuata atıfta bulunmaktadır.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 19 / 40

## İkincil Mevzuat

İlgili kanunların detaylarını açıklamak üzere bir dizi ikincil mevzuat kabul edilmiştir. Proje kapsamında değerlendirilebilecek diğer düzenlemeler şunlardır (ancak bunlarla sınırlı değildir);

- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmeliğin amacı, işyerindeki risklerin önlenmesi veya yeterli derecede azaltılmasının toplu korunma veya iş organizasyonu ya da teknik tedbirlere dayalı çalışma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda kullanılacak kişisel koruyucu donanımların özellikleri, temini, kullanımı ve diğer hususlara ilişkin usul ve esasları belirlemektir.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Bu yönetmeliğin amacı, çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esaslarını düzenlemektir.
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, yapı işlerinde asgari iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin çerçevesini belirlemektedir.

Ayrıca, izin verilen sınırların tanımlandığı "gürültü kontrolü", "toz kontrolü" veya "kimyasalların kontrolü" gibi daha fazla yönetmelik ve "vardiyalı çalışma", "iş hijyeni ölçümleri, test ve analizleri" vb. gibi bazı organizasyonel yönetmelikler de bulunmaktadır.

## Politikalar (UAB'ın İSG Direktifine göre)

- Mesleki risklerin önlenmesi
- Sağlık ve güvenliğin korunması
- Risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması
- Tüm çalışanların ve temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması.
- Yaşları, cinsiyetleri ve özel durumları nedeniyle özel olarak korunması gereken kişilerin çalışma koşullarına ilişkin genel ilkeleri ve diğer hususları belirlemek.

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

İSG Kanunu'nun 4, 6 ve 22. maddeleri uyarınca işverenler aşağıdaki yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür: (1) Mesleki risklerin önlenmesi de dahil olmak üzere çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli tedbirleri almak ve ilgili eğitimleri vermek; (2) Alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, kontrol etmek ve uygunsuz durumların giderilmesini sağlamak; (3) Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak; (4) Çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve güvenlikle ilgili yeteneklerini göz önünde bulundurmak; (5) yeterli bilgi ve talimat almamış işçilerin hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara erişiminin engellenmesini sağlamak için uygun önlemleri almak; (6) iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelini görevlendirmek; (7) gerekli ekipmanı sağlamak ve (8) bir İSG birimi kurmak; 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin bir İSG kurulu kurması gerekmektedir.

## Proje Çalışanlarının Eğitimi ve Eğitim Kayıtlarının Tutulması

İşçiler ve işçi temsilcileri, yaptıkları işle ilgili İSG riskleri ve önleyici tedbirlerin yanı sıra hakları ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmelidir (Madde 16, İSG Kanunu). Ayrıca, işverenler çalışanların çalışmaya başlamadan önce veya yapılan işin türünde veya kullanılan teknolojilerde veya ekipmanlarda değişiklik yapıldığında güvenlik ve sağlık konusunda eğitim almalarını sağlamalıdır. Buna ek olarak, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren çalışanlar, kaza veya hastalığın nedenleri, kendilerini koruma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ek eğitim almalıdır. Benzer şekilde, herhangi bir nedenle altı aydan fazla süreyle işe gelmeyen işçiler, işe yeniden başlamadan önce yeniden eğitime tabi tutulmalıdır. Eğitimler için harcanan zaman çalışma süresinden sayılır. Bu nedenle, eğitimler için ayrılan sürenin haftalık



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 20 / 40

çalışma süresini aşması halinde, haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla mesai olarak değerlendirilir (İSG Kanunu, Madde 17).

Sözleşmeli çalışanlar, gerekli eğitimi aldıklarını kanıtlayana kadar tehlikeli işlerde çalışamazlar (Madde 17, İSG Kanunu).

İşveren, çalışanların İSG eğitim programlarına katılımını ve katılımın Eğitim Katılım Tutanağı ile kayıt altına alınarak muhafaza edilmesini sağlar (Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Madde 5).

### **İş Kazaları, Hastalıklar ve Olayların Belgelendirilmesi ve Raporlanması**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. Maddesi uyarınca;

(1) İşveren şunları yapacaktır;

- Çalışanlarının maruz kaldığı tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının bir listesini tutmak ve gerekli çalışmalar yapıldıktan sonra rapor hazırlamak.
- Yaralanma veya ölümlerle sonuçlanmamasına rağmen çalışanlara, iş yerine veya iş ekipmanına zarar verme potansiyeli olan veya iş yerine veya ekipmana zarar veren olayları araştırmak ve bu olaylarla ilgili raporlar hazırlamak.

(2) İşveren, aşağıda belirtilen durumları Sosyal Güvenlik Kurumuna süresi içinde aşağıdaki şekilde bildirir:

- Kaza tarihinden itibaren üç iş günü içinde.
- Sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden meslek hastalığı bildirimini aldıktan sonra üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları, meslek hastalığı ön tanısı konulan çalışanları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucularına intikal eden iş kazaları en geç on gün içinde, meslek hastalıkları ise aynı süre içinde yetkili sağlık hizmeti sunucuları tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.

(5) Bu maddeye ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alındıktan sonra Bakanlık tarafından belirlenir.

### **Acil Durum Önleme ve Hazırlık ve Acil Durumlara Müdahale Düzenlemeleri**

İşverenler, işletmenin büyüklüğü ve özel tehlikeleri, faaliyetlerin niteliği, çalışan sayısı ve işyerinde bulunan diğer kişileri göz önünde bulundurarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve diğer ilgili konularda yeterli eğitim ve donanıma sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirmelidir. Bu tür çalışanların sayısı, eğitimleri ve kullanabilecekleri ekipman yeterli olmalı ve işverenler acil durum tatbikatları ve eğitimleri düzenlemeli ve kurtarma ekiplerinin her zaman müdahaleye hazır olmasını sağlamalıdır (Madde 11, İSG Kanunu).

Ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikenin ortaya çıkması halinde, işverenler uygun önlemleri alır, faaliyeti durdurur ve çalışanlarına işyerini terk etmeleri ve güvenli bir yere gitmeleri talimatını verir. İşverenler sadece yeterli eğitim ve donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilmiş işçilerden işe devam etmelerini isteyebilir. Ciddi ve yakın bir tehlike durumunda işverenler, amirlerine ulaşamaması halinde tüm çalışanların bu tehlikenin sonuçlarından kaçınmak için uygun önlemleri alabilmelerini sağlar (İSG Kanunu, Madde 17).

### **Mesleki Yaralanmalar, Ölümler, Maluliyetler ve Hastalıklar gibi Olumsuz Etkiler için Çözümler**

Bir yaralanma, işle ilgili yaralanma, hastalık veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez hale gelen çalışanlar (1) geçici iş göremezlik süresi boyunca günlük geçici iş göremezlik ödeneğine ve (2) uygun olması halinde sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanırlar. Ayrıca, bir iş

İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 21 / 40

kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalıların geride kalanlarına da belirli yardımlar yapılır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 16, 17, 18, 19 ve 20).

Bir iş kazası veya meslek hastalığı işverenin veya çalışanların kusurundan kaynaklanmışsa, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sigortalılara veya geride kalanlara ödediği yardımların toplamını işverenlerden tahsil eder (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 21). Çalışanlar, belirli koşullar altında, kalıcı bir sakatlık meydana geldiğinde maluliyet aylığına hak kazanırlar (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 26).

### **Kadın Çalışanlara Özgü Olabilecek İSG Riskleri**

Türkiye'de kadınlar maden ocakları, kanalizasyon ve tüneller gibi yeraltı veya su altı işlerinde çalıştırılmaz (İş Kanunu Madde 74). Sadece 18 yaşından büyük kadınlar, süresi 7,5 saati geçmeyen gece vardiyalarında çalışabilir ve gece vardiyalarından sonra evlerine güvenli bir şekilde ulaşmaları sağlanmalıdır (İş Kanunu Madde 72 ve Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik Madde 1 ve 5). Ayrıca, hamile ve emziren çalışanların hamileliğin başlangıcından doğumdan bir yıl sonrasına kadar gece çalıştırılmaları yasaktır (Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik Madde 9). Ayrıca, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre, hamile ve emziren çalışanlara fazla mesai yaptırılmaz (Madde 8). Kanun, İSG komitelerinde kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesini sağlamamaktadır.

### **Güvenli Bir Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesine Yönelik Prosedürler**

İSG Kanunu'nun 4, 6 ve 22. Maddeleri uyarınca işverenler, diğer hususların yanı sıra, mesleki risklerin önlenmesi de dâhil olmak üzere çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli tedbirleri almak ve ilgili eğitimleri vermek, alınan İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, kontrol etmek ve uygun olmayan durumların giderilmesini sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. İşçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenlikle ilgili yeteneklerini dikkate almak, yeterli bilgi ve talimat almamış işçilerin hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara erişiminin engellenmesini sağlamak için uygun önlemleri almak, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmek, gerekli ekipmanı sağlamak ve bir İSG birimi kurmak. Ayrıca, 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin bir İSG kurulu oluşturması gerekmektedir.

### **Güvenli Olmayan Durumları Bildirme Hakkı ve Sorumluluğu, İşyerini Terk Etme Hakkı ve Bildirim İçin Misilleme Yasağı**

Ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikeye maruz kalan işçiler çalışmayı reddetme, işyerini terk etme ve güvenli bir yere sığınma hakkına sahiptir. Bu kararlarından dolayı herhangi bir dezavantaja maruz bırakılmamalıdır (Madde 13, İSG Kanunu).

Ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalan çalışanlar bu durumu derhal İSG kuruluna veya kurulun bulunmadığı durumlarda işverene bildirmelidir. Kurul veya işveren bir riskin varlığına inanıyorsa, gerekli hafifletici önlemler alınana kadar çalışanlar işi bırakabilir. İşverenin gerekli önlemleri almaması halinde çalışanlar iş akdini feshedebilir (İSG Kanunu Madde 13).

### **Proje çalışanları ile İSG konusunda iş birliği ve istişareler**

İSG Kanunu'nun 16. maddesine göre, işverenler, yüklenicilerin çalışanlarını İSG riskleri ve önlemleri ile hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmelerini sağlamak zorundadır. Bir işyerini paylaşan iki veya daha fazla işveren, İSG önlemlerinin uygulanması ve iş hijyeninin sürdürülmesi konusunda iş birliği yapmalıdır (İSG Kanunu, Madde 23).

"Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" Madde 10, Yapı işlerinde İSG planının gerekliliğini belirtir.

Kanun, İSG komitelerinde kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesini gerektirmemektedir.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 22 / 40

## Çalışanlar için Tesisler

İşyerine uygulanan hükümler, işin niteliği ve yürütümü gereği kullanılan ve aynı yönetim altında örgütlenen dinlenme odaları, kreşler, yemekhaneler, yatakhaneler, banyolar, muayene ve bakım odaları, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlular gibi işyerine ekli tüm tesisler ile şirket araçları için de geçerlidir (İş Kanunu, Madde 2). En az 150 çalışanı olan işyerlerinde kantin ve diğer gıda tesisleri sağlanmalıdır (İş Kanunu, Madde 115).

## İnşaat işçilerinin barınmasına ilişkin standartlar

Yapı İşlerinde İSG Yönetmeliği'ne (Ek-4:59-65) göre; işçiler için konaklama yerleri:

- Yanıcı olmamalıdır.
- İnşaat çalışmalarından kaynaklanan tehlikelerden uzak bir konumda bulunmalıdır.
- Isıtma, soğutma ve havalandırma sistemleri, elektrik tesisatı ve aydınlatma sistemleri bulunmalıdır.
- Yeterli genişlikte olmalı ve yeterli sayıda masa, sandalye, yatak, yatak çarşafı, battaniye ve bir dinlenme odası bulundurulmalıdır.
- Yeterli sayıda duş, tuvalet, lavabo ve temizlik ekipmanı bulunmalıdır.

## Düzenli İSG Gözden Geçirme Sistemi

İSG Kanunu'nun 4, 10 ve 17. Maddeleri uyarınca, İşverenler düzenli risk değerlendirmeleri yapmak ve yalnızca yeterli bilgi ve talimatları almış olan çalışanların hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara erişimini sağlamak için uygun önlemleri almak zorundadır.

## 4.3 Dünya Bankası Gereklilikleri

Dünya Bankası'nın ÇSÇ'sinde yer alan İşgücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standart ÇSS2, olumlu işçi-yönetim ilişkilerinin sürdürülmesinin ve işçilere adil davranılması ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması yoluyla proje gelişiminin teşvik edilmesinin önemini kabul etmektedir. Türkiye'deki mevcut ulusal mevzuat, çalışma koşulları, işçi ilişkileri yönetimi, işgücünün korunması ve iş sağlığı ve güvenliği konularını zaten yeterince ele almakta ve ÇSS2'nin şartlarını karşılamaktadır. Bu nedenle, bu hususlar bu İYP'de tekrar edilmeyecektir. Bunun yerine, İYP, ÇSS2'nin proje yaşam döngüsü boyunca geçerli olan ek gerekliliklerine odaklanacaktır:

- **Proje Çalışanlarının Kategorize Edilmesi:** Doğrudan, sözleşmeli ve birincil tedarik çalışanları arasında ayırım yapmak ve ÇSS2 gerekliliklerini her kategoriye uygun şekilde uygulamak.
- **Risk Değerlendirme ve Azaltma:** Proje çalışanları ve yerel topluluklar arasındaki etkileşimlerden kaynaklanan risklerin değerlendirilmesi ve resmi bir davranış kuralının benimsenmesi de dahil olmak üzere uygun hafifletme önlemlerinin uygulanması.
- **Proje Çalışanları için Dokümantasyon:** Çalışma ilişkisinin başlangıcında istihdam hüküm ve koşullarını özetleyen açık ve anlaşılır belgelerin sağlanması. Belgeleri okumakta veya anlamakta zorluk çekebilecek işçiler (örneğin göçmen işçiler) için şartlar ve koşullar sözlü olarak açıklanacak ve toplantı kayıtları veya işçilerin ilan panolarındaki bildirimler yoluyla belgelenecektir.
- **Çalışan Şikayet Mekanizması:** Tüm doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar için bir Çalışan Şikayet Mekanizması (ÇŞM) kurulması, işe alım sırasında bu konuda bilgilendirilmeleri, ilgili bilgilerin ilan panolarında sergilenmesi ve çalışanların ÇŞM'yi kullandıkları için misillemeye maruz kalmalarını önleyecek tedbirlerin uygulanması. Mekanizma tüm proje çalışanları tarafından kolayca erişilebilir olacaktır.
- **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Önlemleri:** Hem ulusal mevzuata hem de ÇSS2'ye uygun İSG önlemlerinin dahil edilmesi. Genel Çevre Sağlığı ve Güvenliği Kılavuzları



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 23 / 40

(ÇSG) ve uygulanabilir olduğunda sektöre özel ÇSG Kılavuzları ve diğer İyi Uluslararası Endüstri Uygulamaları (GIIP) dikkate alınacaktır.

- **Mesleki Ölümün veya Ciddi Yaralanmaların Raporlanması:** Bir mesleki ölüm veya ciddi yaralanma durumunda, yüklenicilerin derhal AYGM'ye rapor vermesi ve AYGM'nin de yüklenicinin bildirimine üzerine Dünya Bankası'na rapor vermesi zorunludur. Benzer raporlama yükümlülükleri alt yüklenicileri ve ana tedarikçileri de kapsamaktadır.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 24 / 40

## 5 ROLLER VE SORUMLULUKLAR

### 5.1 PUB'nin ETMIC Alt Birimi

Dünya Bankası tarafından finanse edilmekte olan Demiryolu Lojistiğinin İyileştirilmesi Projesi - P170532 (RLIP) için AYGM bünyesinde halihazırda bir PUB kurulmuştur. Bu Proje için, bu PUB altında ETMIC'e özel bir PUB alt birimi kurulacaktır. ETMIC alt biriminde diğer uzmanların yanı sıra sosyal kalkınma uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve bu İYP'nin uygulanması ve izlenmesinden sorumlu olacak iki toplum TİG çalışacaktır (ETMIC alt biriminin ayrıntılı açıklaması için lütfen ÇSYP'ye bakınız). Sosyal kalkınma uzmanı, toplumsal cinsiyet uzmanı ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı Proje yaşam döngüsü boyunca görevde kalacaktır ve İYP'nin uygulanması, izlenmesi ve raporlanmasına ilişkin rol ve sorumlulukları aşağıda listelenmiştir.

- Yüklenicinin İYP, ÇSYP ve ihale belgelerine uygunluğunun izlenmesi.
- Çevresel ve Sosyal Standart ÇSS2 ile ulusal iş ve İSG yasalarına uyumun sağlanması.
- Proje çalışanlarının İSG ve diğer gerekli konulardaki eğitimlerini denetlemek.
- Proje çalışanları için ÇŞM'nin etkin bir şekilde kurulması ve işletilmesinin izlenmesi.
- ÇŞM'nin izlenmesi ve raporlanması.
- Tüm işyerlerinde İSG standartlarının ulusal mevzuat, ÇSS2 ve İSG Planı ile uyumlu olmasını sağlamak.
- Yüklenicinin inşaat sahasında çalışmaya başlamadan önce Projenin İşgücü Yönetim Planını (İYP) benimsediğini ve kendi İşgücü Yönetim Planını (İY Planı) hazırladığını doğrulamak.
- Yüklenicinin doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerine ilişkin kayıtları tutmasının sağlanması.
- Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve birincil tedarik çalışanları için güvenlik sorunlarıyla ilgili potansiyel risklerin belirlenmesi ve izlenmesi.
- Herhangi bir ciddi olayın 48 saat içinde Dünya Bankası'na bildirilmesi ve olay inceleme raporunun 15 gün içinde sunulması.
- Mesleki yaralanmalar ve hastalıklar gibi projeye ilgili olayların belgelendirilmesi için bir prosedür oluşturulması ve uygulanması.
- Davranış Kurallarının (DK) uygulanmasının izlenmesi.
- İlgili alt bileşenler kapsamında İYP ile ilgili faaliyetlerin izlenmesi.
- İYP ile ilgili faaliyetler hakkında raporlar hazırlamak ve bunları Dünya Bankası'na sunmak.

### 5.2 Denetim Danışmanı

Denetim Danışmanı, İşveren (AYGM) adına günlük olarak iş gücü ve güvenlik performansını denetleyecektir.

- Periyodik haftalık saha ziyaretleri gerçekleştirin.
- Yüklenicilerin İYP'ye uygunluğunu denetlemek,
- Kontaktörlerin ÇŞM'sinin ÇSS2'ye uygun olarak etkin bir şekilde çalışıp çalışmadığını denetlemek,
- Yüklenicilerin aylık iş gücü, çalışma koşulları ve İSG performans raporlarını inceleyin,
- Uyumsuzluk raporlarının hazırlanması ve PUB'nin ETMIC alt birimine aylık olarak gönderilmesi,
- Herhangi bir ciddi olayı, olayın meydana gelmesinden sonraki 24 saat içinde PUB'un ETMIC alt birimine bildirin ve olay inceleme raporunu gözden geçirmesi için PUB'un ETMIC alt birimini destekleyin.





<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 25 / 40

### 5.3 İnşaat Yüklenicisi

Yükleniciler aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bu İYP temelinde kendi İY Planının benimsenmesi ve uygulanması ve alt proje İSG Planlarının hazırlanması/uygulanması.
- İşgücünün İYP hüküm ve koşullarına göre sözleşmeye bağlanması ve yönetilmesi.
- Nitelikli İSG uzmanlarının istihdam edilmesi veya atanması.
- İY Planının mobilizasyondan önce incelenmesi ve onaylanması için PUB'nin ETMIC alt birimine sunulması.
- Alt yüklenicinin İYP'ye uygunluğunun denetlenmesi.
- Sözleşmeli çalışanlar için işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarının tutulması.
- Taşeron işçi istihdam süreçlerinin İYP ve ulusal çalışma mevzuatına uygunluğunun izlenmesi.
- Sözleşmeli çalışanlara görev tanımlarının ve çalışma koşullarının açıkça bildirilmesi.
- Tüm sözleşmeli çalışanlara iş tanımı, çalışma saatleri, ücretler, haklar ve yükümlülükler, Davranış Kuralları vs. içeren yazılı sözleşmelerin verilmesinin sağlanması.
- Çalışanlar için ÇŞM'nin kurulması ve uygulanması ve şikayetlerin ele alınması.
- İşgücü ve İSG performansının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve PUB'nin ETMIC alt birimine raporlanması için bir sistem kurulması.
- Çalışanlara İSG ve işbaşı eğitimi verilmesi.
- Çalışanların işe başlamadan önce DK'nın anladıklarından ve imzaladıklarından emin olunması.
- Belirli olayların belgelenmesi ve ciddi olaylarda PUB'nin ETMIC alt biriminin derhal bilgilendirilmesi.
- Kök neden analizi ve düzeltici eylem planını içeren bir olay inceleme raporunun 10 gün içinde hazırlanması ve PUB'nin ETMIC alt birimine gönderilmesi.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 26 / 40

## 6 POLİTİKA VE PROSEDÜRLER

Yüklenicilerle yapılan sözleşmelerde ulusal çalışma ve İSG mevzuatına, bu İYP'ye, Çevresel ve Sosyal Standartlara (ÇSS'ler) ve ÇSG Kılavuzlarına uyulmasını zorunlu kılan maddeler yer alacaktır. İnşaat projelerini üstlenen yükleniciler bu İYP'yi benimseyecek ve faaliyetleri için kendi İY Planlarını geliştireceklerdir. Yüklenicinin İşgücü Yönetim Planı (İYS Planı) olarak bilinen benimsenmiş İYP, inşaat işlerinin başlamasından önce PUB'nin ETMIC alt birimi tarafından incelenecek ve onaylanacaktır. Yüklenicinin İşgücü Yönetim Planı Ek-1'de sunulan DK'yi kapsayacaktır. Yüklenici, bu İYP'de, BK'da ve ÇŞM'de belirtilen ilke ve prosedürler hakkında farkındalık yaratma ve tüm çalışanlara eğitim verme sorumluluğunu üstlenir. Tüm proje çalışanları için özelleştirilmiş olan ÇŞM'ye erişim tüm sözleşmeli işçilere sağlanacaktır. Yüklenicilerin alt yüklenicilerle çalışması durumunda, bu hükümleri alt sözleşmelerine dahil etmekle yükümlüdürler.

Tüm proje çalışanlarına işe başlamadan önce iş tanımı, çalışma saatleri, ücretler, haklar ve görevler, DK vb. bilgileri içeren yazılı sözleşmeler verilecektir.

**İSG:** Türkiye'deki İSG mevzuatı, uluslararası İSG sözleşmelerinin onaylanması ve ulusal hukuk sistemine dahil edilmesi yoluyla ÇSS2 gerekliliklerini karşılamaktadır. Ancak, saha denetimleri ve çalışanların İSG önlemlerine uyumu konusunda bir boşluk bulunmaktadır. Bunu ele almak için, İSG uzmanları sahalarda İSG önlemlerinin uygulanmasını gözlemlemek için haftalık saha denetimleri gerçekleştirecek ve ulusal İSG mevzuatına uyumu sağlayacaktır. Ayrıca, AYGM ile yükleniciler/alt yükleniciler arasındaki tüm sözleşmeler, İSG önlemlerinin sürekli ihlalinin sözleşmenin iptaliyle sonuçlanacağını açıkça belirten bir hüküm içerecektir. Yüklenicilerin/alt yüklenicilerin bu hüküm işçilerle yaptıkları iş sözleşmelerine eklemeleri ve İSG önlemlerinin sürekli ihlalinin iş akdinin feshine yol açacağını belirtmeleri gerekmektedir.

Ayrıca, yükleniciler/alt yükleniciler ÇSG Kılavuzlarını, sektöre özel ÇSG Kılavuzlarını ve diğer GIIP'leri dikkate alacaktır. Bu kapsamlı yaklaşım, Proje genelinde İSG uygulamalarını ve uyumluluğu geliştirmeyi amaçlamaktadır.

**Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği:** Proje çalışanlarının istihdamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtildiği üzere, ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine uygun olacaktır. İşe alım, ücret, çalışma koşulları, istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi de dahil olmak üzere istihdam ilişkisinin hiçbir yönüyle ilgili olarak hiçbir ayrımcılığa müsamaha gösterilmeyecektir. Tüm çalışanların katılımı ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayanacaktır.

**Zorla Çalıştırma:** Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. Maddesi uyarınca "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır." hükmü uyarınca, Türkiye'de istihdam sektöründe zorla çalıştırma öngörülmektedir. Ayrıca, işçilere bu konuda eğitim verilecek ve ÇŞM'nin kurulması yoluyla farkındalık artırılacaktır.

**Çalışma Saatleri:** Proje kapsamındaki inşaat faaliyetlerinde, 4857 sayılı Kanun'a aykırı olarak çalışma saatlerinin aşılması riski, ÇŞM ve düzenli denetimler yoluyla düzenlenecektir. Fazla çalışma riskini kontrol altına almak için yüklenicinin sözleşmesinin sürekli uyumsuzluk durumunda feshedilmesini öngören maddeler sözleşme anlaşmalarına dahil edilecektir.

**İşçi Akını:** Proje çalışanları ve yerel topluluklar arasındaki etkileşimden kaynaklanabilecek riskleri ortadan kaldırmak için yüklenici, çalışmalara başlamadan önce bir İşçi Akını Yönetim Planı ve bir İşçi Kampı Yönetim Planı hazırlayacak ve İyi Uluslararası Endüstri Uygulamasına dayalı olarak onay için PUB'nin ETMIC alt birimine sunacaktır. Bu planlar PUB'nin ETMIC alt birimi tarafından onaylanmadan çalışmalara başlanmayacaktır. Bu planlar, proje çalışanları ve yerel halk arasında Davranış Kuralları ve şikayet mekanizması dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere duyarlılık ve farkındalık kampanyalarını içerecektir.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 27 / 40

**Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz ve Cinsiyete Dayalı Şiddet (CDŞ):** Ulusal mevzuat, yasal yaptırımlarla birlikte CSİ, CT ve CDŞ açıkça yasaklamaktadır. Proje faaliyetleri için CSİ/CT ve CDŞ riski orta düzeyde kabul edilmekle birlikte, Yükleniciler, Alt Yükleniciler ve işçiler DK'ye ve aşağıdaki ilkelere uymakla yükümlüdür:

- Proje genelinde saygı kültürünü ve yüksek etik davranış standartlarını teşvik etmek
- CİS/SH, CDŞ ve diğer suiistimal biçimlerini önlemeye yönelik standartların oluşturulması ve sürdürülmesi.
- CSİ/CT ve CDŞ'den etkilenen kişilerin, kendilerine gizlilik içinde, saygılı ve tutarlı bir şekilde davranılacağı güvencesiyle, olayları ve endişelerini bildirmek üzere öne çıkmaları için güvenli ve güvenilir bir ortam sağlayın (lütfen Bölüm 10'a bakın).
- Etkilenenlerin yanı sıra kurumlarındaki ihbarcılara ve/veya tanıklara koruma sağlamalı ve her türlü misillemeye karşı uygun önlemleri almalıdır.
- Olayların ve iddiaların ortaya çıkması durumunda nasıl ele alınacağını ele alan sağlam politika çerçeveleri ve açık kurumsal mekanizmalar (kamu şikayet mekanizması ve ÇŞM dahil) sürdürün.
- Tüm personelin proje çalışanları olarak kendilerinden beklenen gereklilikleri ve davranış standartlarını anlaması için etkili eğitim programları sağlayın.

**Eğitimler:** DK ve belirtilen ilkelerin anlaşılması ve uygulanmasını sağlamak için tüm Yükleniciler, Alt Yükleniciler ve Proje çalışanları için gerektiğinde eğitim oturumları düzenlenecektir. Her çalışanın, istihdamın zorunlu bir koşulu olarak bu belgeyi aldıklarını, anladıklarını ve kabul ettiklerini belirten DK'yi imzalamaları gerekmektedir. DK, toplum ve projeden etkilenen bireyler için kolayca erişilebilir bir yerde belirgin bir şekilde sergilenecektir.

## 6.1 İZLEME VE RAPORLAMA

### Genel Raporlama Gereklilikleri

İnşaat yüklenicileri aylık uygulama raporları hazırlayacak ve PUB'nin ETMIC alt birimine gönderecektir. Bu aylık uygulama raporları, işgücü ve çalışma koşulları ve İSG ile ilgili veri ve istatistikleri içerecektir; örneğin Proje faaliyetlerinde çalışan işçi sayısı, verilen eğitimler, İşçi Şikayet Mekanizması ile ilgili istatistikler, ramak kala kazalar da dahil olmak üzere İSG olayları. Raporlar aynı zamanda alt yüklenicilerin faaliyetlerini ve çalışanlarını da kapsayacaktır. Bu raporlarda yer alacak ayrıntı düzeyi, PUB'nin ETMIC alt birimi tarafından hazırlanacak olan Proje Operasyon El Kitabında ayrıca belirtilecektir.

Denetim danışmanları ayrıca aylık uyumsuzluk raporları hazırlayacak ve PUB'nin ETMIC alt birimine gönderecektir.

PUB'nin ETMIC alt birimi, aylık uygunsuzluk raporlarını ve uygulama raporlarını konsolide edecek ve bunları Dünya Bankası'na üç ayda bir gönderilecek Çevresel ve Sosyal İzleme Raporlarına (ÇSMR'ler) dahil edecektir.

### Olay Raporlama Gereklilikleri

İşverenler, 6331 sayılı Kanun'un "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi" ile ilgili 14. Maddesi uyarınca, iş kazalarını olaydan sonraki üç iş günü içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür.

Ayrıca, sağlık hizmeti sağlayıcıları veya işyeri hekimi tarafından bildirilen meslek hastalıkları, tespit edildiği tarihten itibaren üç iş günü içinde bildirilmelidir. Buna ek olarak, Proje kapsamında yüklenici, İSG ile ilgili olayın meydana gelmesinden itibaren 24 saat içinde PUB'nin ETMIC alt birimini bilgilendirecektir. Daha sonra, PUB'nin ETMIC alt birimi olaydan haberdar olduktan sonraki 48 saat içinde Dünya Bankası'nı bilgilendirecektir. Kazanın bir alt yüklenicinin çalışma sahasında meydana gelmesi durumunda, yüklenicinin İSG ile ilgili olayın



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 28 / 40

meydana gelmesinden sonraki 24 saat içinde PUB'nin ETMIC alt birimini bilgilendirebilmesi için sözleşmeler aracılığıyla ilgili düzenlemeler yapılacaktır.

Düzeltilici eylem planı ile birlikte bir kök neden raporu hazırlamak ve bunu kazadan sonraki 10 gün içinde PUB'nin ETMIC alt birimine sunmak yüklenicinin/alt yüklenicinin sorumluluğundadır. PUB'nin ETMIC alt birimi raporu inceleyecek ve gerekirse revizyon talep ederek nihai raporu kazadan sonraki 15 gün içinde Dünya Bankası'na iletacaktır.

Dünya Bankası veya PUB'nin ETMIC alt birimi gerekli görürse, İSG kazaları dışındaki olaylar için düzeltilici eylem planları talep edebilir ve bu tür durumlarda temel neden raporları için aynı zaman çizelgesini izleyebilir.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 29 / 40

## 7 İSTİHDAM YAŞI

Projeye katılan tüm bireylerin resmi istihdam statüsüne sahip olması ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı olması gerekmektedir. Sonuç olarak, işçilerden çalışma izinlerini veya ulusal kimlik kartlarını ibraz etmeleri istenerek yüklenicilerin yaşlarını doğrulamaları sağlanmıştır.

Projede istihdam için asgari yaş on sekiz olarak belirlenmiştir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ihlali, ilgili yüklenici veya alt yüklenici ile yapılan sözleşmenin feshi ile sonuçlanacaktır.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 30 / 40

## 8 ŞARTLAR VE KOŞULLAR

Doğrudan ve sözleşmeli işçiler 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır. Sonuç olarak, ücretler, çalışma saatleri, azami çalışma saatleri, yıllık izinler ve 4857 sayılı Kanun'da belirtilen diğer tüm hak ve menfaatler geçerli olacaktır. İşverenler için ilave hususlar şunlardır:

- İşe alım prosedürleri şeffaflık, aleniyet ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve 4857 sayılı Kanun'da belirtilen diğer kriterlere dayalı ayrımcılık yapmama ilkelerine uygun olacaktır.
- İşe alım süreci başlamadan önce önceden tanımlanmış bir başvuru prosedürü oluşturulacaktır.
- Her bir pozisyon için gerekli becerileri özetleyen açık iş tanımları işe alım öncesinde sağlanacaktır.
- İstihdam sürelerine bakılmaksızın (bir ay veya daha kısa süre için işe alınanlar dahil) tüm çalışanların çalışma şart ve koşullarını detaylandıran yazılı sözleşmeleri olacaktır. Sözleşmenin içeriği, DK de dahil olmak üzere, işçilere açıklanacak ve işçiler görevlerine başlamadan önce iş sözleşmesini imzalayacaklardır. Yazılı belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek kişiler için istihdam koşullarının sözlü açıklaması yapılacaktır.
- Çalışma şartları ve koşulları iş yerlerinde erişilebilir olacaktır.
- Vasıfsız işgücü tercihen etkilenen topluluklardan ve yakın yerleşim yerlerinden alınacaktır.
- Çalışanlar, iş sözleşmelerinin feshinden en az bir ay önce bilgilendirilecektir.
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. İşe alım ücretlerinin oluşması halinde, bu ücretler yükleniciler veya alt yükleniciler tarafından karşılanacaktır.
- Tüm göçmen işçiler, aynı tür işi yapan göçmen olmayan proje işçileriyle aynı çalışma koşullarına ve istihdam şartlarına (örneğin, ücretlendirme, fazla mesai, çalışma saatleri, haftalık dinlenme, ücretli tatiller, güvenlik, sağlık, iş ilişkisinin sona ermesi ve diğer ilgili çalışma koşulları) sahip olacaktır.
- Yüklenici firmalar, ücret ödemelerine ilişkin ulusal çalışma mevzuatına tam olarak uyacaktır.
- Danışman olarak istihdam edilen doğrudan çalışanların hüküm ve koşulları, İş Kanunu doğrultusunda bireysel sözleşmeleriyle belirlenir.
- Sözleşmeli işçiler için çalışma saati haftada 45'tir. Tüm proje çalışanları, art arda altı gün çalıştıktan sonra en az bir dinlenme günü (24 saat) alacaktır.
- 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 tanınmaktadır.
- İstihdam edilen çalışanların haftalık 24 saatlik kesintisiz ücretli dinlenme süresi hakkı vardır. Haftalık dinlenme normalde Pazar günüdür. Ancak, işin niteliği veya organizasyonu gerektiriyorsa, işveren haftalık dinlenme süresini kullanmak için başka bir gün belirleyebilir.
- Proje çalışanları, Türkiye İş Kanunu'nda öngörüldüğü şekilde yıllık, hastalık ve ebeveyn izni hakkına sahip olacaktır.
- Kazanılan tüm ücretler, sosyal güvenlik yardımları, kullanılmayan izin süreleri, emeklilik primleri ve diğer haklar iş sözleşmesinin feshinde veya fesihten önce ödenecektir. İhbar süreleri Türk İş Kanunu gerekliliklerine uygun olacaktır.
- Yüklenici ile işçi arasındaki iş sözleşmeleri Türk yasal gerekliliklerine uygun olacak ve iş tanımını, çalışma saatlerini, çalışma koşullarını, ücret seviyesini (fazla mesai için ödeme dahil) içerecektir. Ayrıca, işçilere uyuşturucu ve alkol politikası ile işçilerin Davranış Kuralları da verilecektir. Sözleşmenin bir nüshası her iki tarafça imzalanacak ve iş sözleşmesinin bir nüshası işçiye verilecektir. Yüklenici, İş Kanunu'nda öngörüldüğü üzere, çalışanlardan yılda 270 saati aşmamak üzere fazla mesai



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 31 / 40

yapmalarını talep edebilir. Ayrıca, İş Kanunu'nun gerektirdiği şekilde her yıl Ocak ayında fazla mesai için çalışanın onayı gerekecektir.

- Proje yüklenicileri bu İYP'yi sözleşmelerinin bir parçası olarak kabul etmeli ve sözleşmeli işçiler için hüküm ve koşulları İşgücü Yönetim Planlarında belirlemelidir. Bu hüküm ve koşullar asgari olarak bu İYP, Türk İş Kanunu (No 4857), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No 6331) ve Dünya Bankası Standart ihale belgelerinin Genel Koşulları ile uyumlu olacaktır.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>	<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024
	Sayfa 32 / 40

## 9 ÇALIŞANLARIN ŞİKAYET MEKANİZMASI

AYGM, halihazırda tüm çalışanlarının işyeri sorunlarını dile getirmelerine olanak tanıyan bir şikayet mekanizmasına sahiptir. Devlet memurları, 657 sayılı Kanunun (Devlet Memurları Kanunu) 21. maddesi uyarınca; kurumlarına karşı şikâyetle bulunma ve dava açma hakkına sahiptir. İtiraz ve şikâyetler (başvuru yazısı, dilekçe vb.) çalışanın doğrudan amirinden sonra hiyerarşide bir üst amirine iletilerek yapılır. Başvuru ve şikâyetler incelenerek en kısa sürede ilgili tarafa bildirilir.

Şikayet, karar vermeye yetkili ilk disiplin amirine ulaştığı tarihten itibaren 30 gün içinde sonuçlandırılmalıdır. Şikâyet hakkını kullanan Devlet Memurlarına şikâyetlerinden dolayı ceza verilemez.

ÇSS2 tüm Proje çalışanları için Çalışan Şikayet Mekanizması (ÇŞM) kurulmasını gerektirdiğinden, yüklenicilerin de kendi ÇŞM'lerini kurmaları gerekmektedir.<sup>2</sup>

Tüm Proje çalışanları işe alınırken bu ÇŞM'ler hakkında bilgilendirilecek ve iş sözleşmeleri, şikâyetlerini iletebilecekleri yollar ve bu şikâyetlerin nasıl kaydedileceği, ele alınacağı ve izleneceği de dahil olmak üzere bu ÇŞM'ler hakkında ayrıntılı bilgi içerecektir. Yükleniciler aynı zamanda alt yüklenicilerinin çalışanlarının da kurulan ÇŞM'den haberdar olmalarını ve bunları kullanabilmelerini sağlayacaktır. Yüklenicilerin ÇŞM'lerini dayandıracakları aşağıdaki ilkeler de iş sözleşmelerinin ilgili bölümüne yazılacaktır:

- **Farkındalık.** ÇŞM, işbaşı eğitimi ve diğer iletişim araçları ve katılım yöntemleri aracılığıyla işyerinde çalışanlara tanıtılacaktır. Bu tanıtım, şikâyet ve taleplerin iletilmesi için izlenecek adımlar, kullanılacak kabul kanalları vb. dahil olmak üzere prosedürü açıklayacaktır.
- **Erişilebilirlik.** ÇŞM, şikâyet kutuları, e-posta, dilekçe gibi çalışanlar tarafından kolayca erişilebilecek şekilde kurulacaktır.
- **Anonimlik.** Çalışanların taleplerini anonim olarak iletmelerine izin verilecek ve bu anonim şikâyetler, kaynağı bilinen şikâyetler gibi diğer şikâyetlerle eşit şekilde ele alınacaktır.
- **İzlenebilirlik.** Farklı alım kanallarından alınan başvurular, PUB'nin ETMIC alt birimi tarafından geliştirilecek standart bir şikâyet mekanizması işletim prosedürüne tabi olacaktır.
- **Gizlilik.** Şikâyetçilerin kimlikleri (anonim kalmayı tercih etmiyorlarsa) rızaları alınmadan ifşa edilmeyecek ve iletişim bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.
- **Arşivleme.** Başvuru kanallarından gelen tüm şikâyetler (yazılı, sözlü vb.) destekleyici belgeleriyle birlikte kayıt altına alınacak ve proje uygulama amaçları dışında kullanılmayacak, üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

ÇŞM aşağıdaki prosedüre göre oluşturulacaktır:

- **1. Adım Gayri resmi görüşme:** Yöneticiler ve çalışanlar, anlaşmazlıkları veya uyuşmazlıkları çözmek için gayri resmi yöntemler kullanmaya teşvik edilir. Çalışanların yaptıkları iş veya birlikte çalıştıkları kişilerle ilgili makul bir şikâyet veya yakınmaları varsa, mümkün olan her yerde bunu yöneticileriyle konuşarak başlamalıdır. Bölüm yöneticileriyle yapılan görüşmelerin sorunu çözememesi halinde, resmi bir prosedürü tetiklemeden gayri resmi bir yaklaşım izlemek hala mümkündür; örneğin, bir insan kaynakları (İK) yöneticisi gayri resmi bir toplantı veya görüşmeye ev sahipliği yapabilir.
- **2. Adım Resmi şikâyet:** Konu ciddiye ve/veya çalışan konuyu resmi olarak gündeme getirmek istiyorsa, şikâyetini yazılı olarak yöneticisine iletmelidir. Şikâyetin çalışanın

<sup>2</sup> Proje GM'sinin ayrıntıları için lütfen bu Projenin Paydaş Katılım Planına [PKP] bakınız





İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 33 / 40

yöneticisine yönelik olduğu ve çalışanın yöneticisine ulaşamayacağını düşündüğü durumlarda, çalışan şikâyetini başka bir yöneticiye veya İK departmanına iletmelidir. İşyerinde bir sendika varsa, çalışan sendika temsilcisinden tavsiye ve destek isteyebilir.

- Yüklenici, çalışanlara resmi şikâyetlerini iletebilmeleri için e-posta, telefon, öneri kutuları gibi uygun kanallar sağlayacaktır. Özellikle isimsiz şikâyetlerin yapılabilmesi için öneri kutuları yerleştirilmelidir.
- 3. Adım Şikâyet Duruşması:** Belirlenmiş bir yönetici (normalde İK departmanından, bundan sonra "şikâyet yöneticisi" olarak anılacaktır), şikâyeti aldıktan sonra belirli bir süre içinde çalışanın şikâyetini görüşmek üzere çalışanı bir toplantıya çağıracaktır. Çalışan, talep etmesi halinde, bu toplantıda kendisine bir iş arkadaşı veya sendika temsilcisinin eşlik etme hakkına sahip olmalıdır. Toplantıdan sonra, şikâyet yöneticisi çalışana belirli bir süre içinde yazılı olarak bir karar verecektir.
- Adım 4. İtiraz:** Çalışanın şikâyet kararından memnun olmaması ve itiraz etmek istemesi halinde, çalışan belirli bir süre içerisinde itiraz toplantısına davet edilecek ve itiraz daha kıdemli bir yönetici, ombudsman veya şikâyet komitesi tarafından dinlenecektir. Şikâyet komitesi üyeleri en az şikâyet yöneticisi, çalışanın yöneticisi (çalışanın iş tanımından sorumlu), üst yönetimden bir yönetici ve mağdur taraf/işçi temsilcisinden oluşacaktır. Çalışanın normalde, talep etmesi halinde, bu toplantıda bir iş arkadaşı veya sendika temsilcisinin eşlik etme hakkı olacaktır. Çalışanın/çalışanların ve şirketin çıkarlarına en uygun çözümün bulunması için her türlü çaba gösterilmelidir. Toplantı sonrasında üst düzey yönetici, ombudsman veya şikâyet komitesi çalışana bir karar verecektir. Bu karar, şirketin iç şikâyet mekanizmasının şartları dahilinde nihaidir. Çalışan tatmin olmazsa, adli veya idari kanallara başvurma hakkına sahip olacaktır.

İnşaat yüklenicilerinin halihazırda kurulmuş bir ÇŞM'si varsa, bu bölümde açıklanan ilke ve prosedürlere uygun olması ve Proje ile ilgili kayıtların ayrı tutulması koşuluyla bu ÇŞM'yi kullanabilirler. Yüklenicinin mobilizasyon aşamasından önce ÇŞM kurması ve alt proje faaliyetleri boyunca işletmesi ve sürdürmesi için gereklilikler ihale dokümanlarına dahil edilecektir.

İletilen veya doğrudan iletilen herhangi bir şikâyet için -şikâyetçinin iletişim bilgilerinin sağlanması koşuluyla- şikâyetçi, şikâyetin alındığına dair iki gün içinde bilgilendirilecektir. Şikâyetin öneri kutuları aracılığıyla iletilmesi halinde -işyerlerindeki öneri kutularının haftalık olarak açılması şartıyla- öneri kutusu açıldıktan sonra iki gün içinde şikâyet sahibi bilgilendirilecektir. Yüklenicinin sosyal uzmanı ve ilgili personel iki hafta içinde inceleme yapacak ve şikâyeti çözmeye çalışacaktır. İki hafta sonra, mağdur şikâyetçiye şikâyetinin çözüldüğüne dair bilgi verilecektir.

Yükleniciler kendilerine iletilen şikâyetlerin yazılı kopyalarını ve yazılı bir listesini saklayacaktır. Buna ek olarak, analiz, izleme ve raporlamayı kolaylaştırmak için, bu şikâyetler yüklenici, şikâyet türü ve çözüm belirtilerek bir veri tabanına kaydedilecektir. Yükleniciler bu veri tabanının bir kopyasını standart raporlama çerçevesinde ayda bir kez PUB'nin ETMIC alt biriminin sosyal kalkınma uzmanına gönderecektir. PUB'nin ETMIC alt biriminin sosyal kalkınma uzmanı, Proje süresince tüm şikâyetlerin ana veri tabanını tutacaktır.

### Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz

Proje ÇŞM'sinde CSİ/CT ile ilgili şikâyetler için özel bir bölüm bulunacak olup, bir çalışanın bu şikâyetini Ek-1'de sunulan DK'nin Endişelerin Dile Getirilmesi bölümünde açıklandığı üzere ÇŞM aracılığıyla dile getirmeyi tercih etmesi halinde, bu bölüm bu şikâyetler için ayrılacaktır. Şikâyette bulunma süreci basit ve anlaşılması kolay olmalı ve cinsel tacizle ilgili olanlar da dâhil olmak üzere şikâyette bulunan çalışanlara karşı her türlü misillemeyi açıkça yasaklamalıdır. Yeterli güvenceler olmadan, cinsel taciz iddiasında bulunan işçilere karşı damgalanma ve misilleme riski bulunmaktadır.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 34 / 40

Şikâyeti alan taraf, vakanın kişinin gizliliğine ve anonimliğine saygı göstererek hayatta kalan merkezli bir yaklaşımla ele alınmasını ve hayatta kalanların hizmet sağlayıcılara yönlendirilmesini sağlayacaktır. Bu sorunların çözümünde ulusal mevzuat ve Dünya Bankası standartlarına uygun olarak uzman ve danışmanlardan görüş alınabilir.

Protokoller ve prosedürler aşağıdaki ilkelere dayanmalıdır:

- Alınan tüm şikayetler dosyalanacak ve gizli tutulacaktır. İstatistiksel amaçlar doğrultusunda, ilgili kişilerin kimliklerinin belirlenmesini önlemek için vakalar anonimleştirilecek ve bir araya getirilecektir.
- Ceza davaları Cumhuriyet Savcısına havale edilecektir.

Hassas şikayetlerin ele alınmasında tam bir gizlilik içinde hareket edilecektir. Kadın işgücünün ÇŞM'ye güvenli bir şekilde erişebilmesini sağlamak için, işgücü eğitimleri, şikayetlerin dile getirildiği çeşitli kanallar ve bunun gizliliği hakkında bilgi içerecektir. PUB'nin ETMIC alt biriminin toplumsal cinsiyet uzmanı, yüklenicilerin işçilere bu tür bir eğitim vermesini ve yüklenicileri şikayetlerin nasıl gizlilik içinde toplanacağı konusunda eğitmesini sağlayacaktır.

Türkiye'de halihazırda SÇD/SH ve işyeriyle ilgili taciz, zorbalık ve şiddet için ulusal bir yönlendirme sistemi bulunmaktadır ve hem İş Kanunu'nda hem de Ceza Kanunu'nda kabul edilemez olarak görülen bu tür davranışlar için hükümler yer almaktadır. Buna ek olarak, mağdurlar için psiko-sosyal destek de sağlanmaktadır ve mevcuttur. Gerektiğinde sosyal uzman, mağdurları SÇD/SH için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çağrı merkezine (ALO 183), işyeri temelli psikolojik taciz-mobbing, şiddet ve zorbalık vb. için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çağrı merkezine (ALO 170) yönlendirecek ve sorunların güvenli ve etik bir şekilde belgelenmesi ile gizli raporlama mekanizmalarına sahip olacaktır.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 35 / 40

## 10 YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

AYGM, işgücü ve İSG gerekliliklerini içeren talepler ve sözleşmeler için Dünya Bankası'nın 2021 Standart Satın Alma Belgelerini (SSAB) kullanacaktır. Seçim süreci boyunca AYGM aşağıdaki bilgileri değerlendirebilir:

- Kurumsal kayıtlar ve iş müfettişlerinin ve diğer icra organlarının raporları gibi yürürlükteki iş kanunlarının ihlal edildiğini ortaya koyan belgeler de dahil olmak üzere kamu kayıtları,
- İş ruhsatları, kayıtlar, izinler ve onaylar,
- İşgücü yönetimi prosedürleri gibi İSG konularını kapsayan bir işgücü yönetim sistemine ilişkin belgeler,
- İş yönetimi, güvenlik ve sağlık personelinin nitelikleri ve sertifikaları ile birlikte tanımlanması,
- Çalışanların belirlenmiş görevleri için gerekli sertifikaları, izinleri ve eğitimleri,
- Güvenlik ve sağlık ihlallerinin ve bunlara verilen yanıtların kayıtları,
- Yetkililere yapılan bildirimlerle birlikte kaza ve ölüm kayıtları,
- Yasal olarak zorunlu işçi yardımlarının kayıtları ve işçilerin ilgili programlara kayıt olduklarına dair kanıtlar (eğitim kayıtları, mesleki sertifikalar, risk değerlendirmeleri),
- Çalışılan saatleri ve alınan ücretleri detaylandıran işçi bordro kayıtları,
- Güvenlik komitesi üyelerinin tanımlanması ve toplantı kayıtları,
- ÇSS2'yi yansıtan hüküm ve şartların dahil edildiğini gösteren, yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan geçmiş sözleşmelerin kopyaları.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası SSAB'si ve ulusal mevzuat ile uyumlu olacak şekilde işgücü ve İSG ile ilgili hükümler içerecektir. Bu sözleşmeler, ödemenin durdurulması, sözleşmenin feshi ve çevresel, sosyal ve sağlık ve güvenlik performans teminatının tamamının veya bir kısmının kaybedilmesi de dahil olmak üzere, işgücü ve diğer gerekliliklere uyulmaması için çözüm yollarını belirleyecektir.

AYGM, sözleşmeye dayalı anlaşmalara (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) uyumu vurgulayarak Yüklenicinin sözleşmeli işçilerle ilgili performansını denetleyecek ve değerlendirecektir. Bu gözetim, alt projeler veya çalışma sahaları için proje yerlerinde periyodik denetimler, teftişler ve/veya yerinde kontrollerin yanı sıra yüklenici tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtlarının ve raporlarının incelenmesini içerebilir. Yüklenicinin işgücü yönetimi kayıtları ve raporları aşağıdakileri kapsayacaktır:

- Üçüncü taraflar ile sözleşmeli çalışanlar arasındaki iş sözleşmeleri veya düzenlemelerinin temsili bir örneği,
- Alınan şikayetler ve bunların çözümüne ilişkin kayıtlar,
- Ölümler ve kazalar da dahil olmak üzere güvenlik denetimleri ve düzeltici faaliyetlerin uygulanmasına ilişkin raporlar,
- Ulusal hukuka uyumsuzluk vakalarına ilişkin kayıtlar ve
- Sözleşmeli işçilere iş ve çalışma koşullarını ve proje için İSG'yi açıklamak için verilen eğitim kayıtları.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 36 / 40

## 11 BİRİNCİL TEDARİK ÇALIŞANLARI

Demiryolu hattının birincil tedarikçilerinin Türkiye'de demiryolu hattı inşaat malzemeleri (raylar, makaslar, sabitleme ekipmanları, elektrifikasyon ekipmanları, sinyalizasyon şirketleri vb) üreten şirketler olması beklenmektedir. Bu sektörlerde zorla çalıştırma veya çocuk işçiliğine ilişkin riskleri gösteren herhangi bir rapor mevcut değildir. Bu nedenle, birincil tedarikçilerde zorla çalıştırma veya çocuk işçi çalıştırma riski düşüktür.

Yükleniciler, özellikle çocuk işçi veya zorla çalıştırma ve işçilerin ciddi güvenlik sorunlarına maruz kalmasıyla ilgili olarak birincil tedarikçileriyle ilişkili önemli riskleri belirlemek için durum tespiti prosedürleri uygulamakla yükümlü olacaktır. Yabancı tedarikçilerle çalışılması muhtemel olan durumlarda, Yüklenici tedarikçiye karşı bu tür konularla ilgili herhangi bir suçlama veya yaptırım olup olmadığını ve tedarik sürecinde çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini araştırmalıdır. Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın yanı sıra güvenlikle ilgili herhangi bir risk tespit edilirse, Yüklenicinin PUB'nin ETMIC alt birimini bilgilendirmesi ve bu riskleri ele alması ve mümkünse bu tür tedarikçilerle çalışmaktan kaçınması gerekmektedir.

Tüm satın alma siparişleri ve tedarikçilerle yapılan sözleşmeler, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve iş güvenliği konularına ilişkin özel gereklilikleri içerecektir. Birincil tedarik çalışanlarının çoğunluğunun muhtemelen yerel olacağı göz önüne alındığında, tedarikçilerin yerel mevzuat ve ÇSS2 ile uyumlu güvenli çalışma koşulları sağladığından emin olmak için gerekli denetimler ve kontroller uygulanacaktır.

AYGM ayrıca birincil tedarikçilerle ilgili olarak ortaya çıkabilecek çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ciddi güvenlik sorunları gibi potansiyel riskleri tespit edecek ve birincil tedarikçiler için kapsamlı bir izleme prosedürü uygulayacaktır. Bu prosedür, titiz tedarikçi kalifikasyonu ve seçimi, performans ölçütlerini ve kalite standartlarını özetleyen ayrıntılı sözleşme anlaşmaları, ilk denetimler ve teftişler, düzenli izleme ve denetimler ve periyodik performans incelemeleri dahil olmak üzere bir dizi adımı kapsayacaktır. Bu önlemler, tüm birincil tedarikçilerin projenin katı gerekliliklerini karşılamasını ve proje süresi boyunca Dünya Bankası ÇSÇ'sini sürdürmesini sağlamak için tasarlanacaktır.

Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ciddi güvenlik sorunlarıyla ilgili bu tür önemli risklerin olduğu durumlarda, AYGM birincil tedarikçiden bu riskleri tanımlamasını ve bunları gidermek için uygun adımları atmasını isteyecektir. AYGM'nin düzeltici önlemlerin alınmasını sağlayamaması halinde, makul bir süre içinde ilgili gereklilikleri karşıladığını gösterebilen birincil tedarikçilere geçmesi beklenmektedir.



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 37 / 40

## Ek-1 Davranış Kuralları

### YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN DAVRANIŞ KURALLARI<sup>3</sup>

Biz Yükleniciyiz, [*Yüklenicinin adını girin*]. [*İşverenin adını girin*] ile [*İşlerin tanımını girin*] için bir sözleşme imzaladık. Bu Çalışmalar [*Sahayı ve Çalışmaların gerçekleştirileceği diğer yerleri girin*] adresinde gerçekleştirilecektir. Sözleşmemiz, cinsel sömürü ve istismar ve cinsel taciz riskleri de dahil olmak üzere İşlerle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almak için önlemler almamızı gerektirmektedir.

Bu Davranış Kuralları, Çalışmalarla ilgili çevresel ve sosyal risklerin ele alınmasına yönelik önlemlerimizin bir parçasıdır. Çalışma Sahasındaki veya Çalışmaların yürütüldüğü diğer yerlerdeki tüm personelimiz, işçilerimiz ve diğer çalışanlarımız için geçerlidir. Ayrıca her bir alt yüklenicinin personeli ve İşlerin yürütülmesinde bize yardımcı olan diğer personel için de geçerlidir. Tüm bu kişiler "Yüklenici Personeli" olarak anılır ve bu Davranış Kurallarına tabidir.

Bu Davranış Kuralları, tüm Yüklenici Personelinden talep ettiğimiz davranışları tanımlamaktadır.

İşyerimiz, güvensiz, saldırgan, taciz edici veya şiddet içeren davranışların hoş görülmeceği ve herkesin misilleme korkusu olmadan sorunlarını veya endişelerini dile getirirken kendini rahat hissetmesi gereken bir ortamdır.

#### Gerekli Davranış

Yüklenici Personeli şunları yapacaktır:

- 1) Görevlerini yetkinlikle ve özenle yerine getirmelidir,
- 2) Diğer Yüklenici Personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumaya yönelik gereklilikler de dahil olmak üzere, bu Davranış Kurallarına ve yürürlükteki tüm yasalara, yönetmeliklere ve diğer gerekliliklere uymak,
- 3) Aşağıdakiler de dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı sağlamak:
  - a. Her bir kişinin kontrolü altındaki iş yerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risksiz olmasını sağlamak,
  - b. Gerekli kişisel koruyucu ekipmanların giyilmesi,
  - c. Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlarla ilgili uygun önlemlerin kullanılması ve
  - d. Geçerli acil durum işletim prosedürlerini takip ederek,
- 4) Güvenli veya sağlıklı olmadığına inandığı iş durumlarını bildirmek ve hayatı veya sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna makul olarak inandığı bir iş durumundan kendisini uzaklaştırmak,
- 5) Diğer insanlara saygılı davranmak ve kadınlar, engelliler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmamak,

<sup>3</sup> Bu Davranış Kuralları (DK), Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanı, Teklif Talebi Küçük İşler, Mart 2021'den uyarlanmıştır. Bu Davranış Kuralları teklif sahibi tarafından ihale dokümanlarına eklenecek ve ihaleyi kazanan İnşaat Yüklenicisi ihale dokümanında sunduğu versiyonu kullanacak ve bu Davranış Kurallarını alt yüklenicileri ile yapacağı sözleşmelere dahil edecektir.



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 38 / 40

- 6) Diğer Yüklenici veya İşveren Personeli ile istenmeyen cinsel yakınlaşmalar, cinsel iyilik talepleri ve cinsel içerikli diğer sözlü veya fiziksel davranışlar anlamına gelen Cinsel Tacizde bulunmamak,
- 7) Bir başkasının cinsel istismarından parasal, sosyal veya siyasi çıkar sağlamak da dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, savunmasızlık konumunun, farklı güç veya güvenin cinsel amaçlarla fiilen veya teşebbüs yoluyla kötüye kullanılması anlamına gelen Cinsel Sömürüye karışmamak.
- 8) Zorla veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında cinsel nitelikte fiili veya tehdit içeren fiziksel saldırı anlamına gelen Cinsel İstismarda bulunmamak.
- 9) Önceden var olan bir evlilik durumu haricinde, 18 yaşından küçük bireylerle herhangi bir cinsel faaliyette bulunmamalıdır,
- 10) Sağlık ve güvenlik konuları, Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT) dahil olmak üzere Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönleriyle ilgili olarak sağlanacak ilgili eğitim kurslarını tamamlamak,
- 11) Bu Davranış Kurallarının ihlallerini bildirmek ve
- 12) Bu Davranış Kurallarının ihlallerini bildiren veya Yüklenici Personeli için şikayet mekanizmasını veya projenin Şikayet Mekanizmasını kullanan herhangi bir kişiye karşı misilleme yapmamak.

### Görüşlerin Dile Getirilmesi

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

- 1) Yüklenici seviyesi:
  - a) *Yüklenicinin toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti ele alma konusunda ilgili deneyime sahip Sosyal Uzmanının adını girin veya Sözleşme kapsamında böyle bir kişi gerekmiyorsa, Yüklenici tarafından bu konuları ele almak üzere belirlenen başka bir kişiyle* yazılı olarak veya şahsen bu adresten [*adresini girin*] veya *telefonla* [*telefon numarasını girin*] veya e-posta ile [*e-postayı girin*] iletişime geçin; veya
  - b) Şikâyet formunu/mektubunu Çalışma Sahalarındaki öneri/şikâyet kutularına bırakın; veya
  - c) [*yardım hattı yoksa silin*] Yüklenicinin yardım hattına ulaşmak ve mesaj bırakmak için [*yardım hattını girin*]’i arayın.
- 2) PUB düzeyinde ETMIC alt birimi:
  - a) *PUB'nin Toplumsal Cinsiyet Uzmanının ETMIC alt biriminin adını girin* ile yazılı olarak veya şahsen bu adresten [*adresini girin*] veya *telefonla* [*telefon numarasını girin*] veya e-posta ile [*e-postayı girin*] iletişime geçin; veya
- 3) Ulusal düzey
  - a) Cinsel Sömürü, Saldırı / Cinsel Taciz ile ilgili konular için: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na ulaşmak için 183'ü arayın veya +90 501 183 0183 numaralı telefona WhatsApp mesajı gönderin.
  - b) Şartlar ve koşullar ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular için: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ulaşmak için 170'i arayın veya +90 850 222 7170 numaralı telefona WhatsApp mesajı gönderin.

İddiaların bildirilmesi Türkiye'deki mevzuat tarafından zorunlu kılınmadığı sürece kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimsiz şikayetler veya iddialar da sunulabilir ve bunlar gerekli ve uygun



İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ		CNR-ETMIC-İYP-001
Final	Aralık 2024	Sayfa 39 / 40

şekilde değerlendirilecektir. Olası suiistimallere ilişkin tüm bildirimleri ciddiye alır, araştırır ve uygun önlemleri alırız. İddia edilen olayı yaşayan kişiyi desteklemeye yardımcı olabilecek hizmet sağlayıcılara uygun şekilde sıcak yönlendirmelerde bulunacağız.

Bu Davranış Kuralları tarafından yasaklanan herhangi bir davranış hakkında iyi niyetle endişesini dile getiren herhangi bir kişiye karşı misilleme yapılmayacaktır. Böyle bir misilleme bu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelecektir.

### Davranış Kurallarını İhlal Etmenin Sonuçları

Bu Davranış Kurallarının Yüklenici Personeli tarafından ihlal edilmesi, iş akdinin feshedilmesi ve yasal mercilere sevk edilmeye kadar varabilecek ciddi sonuçlara yol açabilir.

### Yüklenici Personeli İçin

Bu Davranış Kurallarının anladığım bir dilde yazılmış bir kopyasını aldım. Bu Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorum olması halinde [*Yüklenicinin ilgili deneyime sahip irtibat kişisinin adını girin*] ile iletişime geçerek açıklama talep edebileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin Adı: [*isim giriniz*]

İmza : \_\_\_\_\_

Tarih : [*gün/ay/yıl*] \_\_\_\_\_

Karşı imza için Yüklenicinin yetkili temsilcisinin adı: [*isim giriniz*]

İmza : \_\_\_\_\_

Tarih : [*gün/ay/yıl*] \_\_\_\_\_

### EK 1: Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT) teşkil eden davranışlar



T.C. ULAŞTIRMA VE  
ALTYAPI BAKANLIĞI



Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü



<b>İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-ETMIC-İYP-001</b>
Final	Aralık 2024	Sayfa 40 / 40

## DAVRANIŞ KURALLARI FORMU EK 1

### Cinsel Sömürü ve İstismar (CSi) ve Cinsel Taciz (CT) Oluşturan Davranışlar

Aşağıdaki kapsamlı olmayan liste, yasaklanmış davranış türlerini göstermeyi amaçlamaktadır:

- 1) Cinsel sömürü ve istismar örnekleri arasında bunlarla sınırlı olmamak üzere şunlar yer almaktadır:
  - Bir Yüklenici Personeli, topluluğun bir üyesine, seks karşılığında onlara çalışma sahasıyla ilgili işler (örneğin yemek pişirme ve temizlik) bulabileceğini söylemesi
  - Bir Yüklenici Personeli, hane halklarına elektrik bağlantısı yaparken, kadınların başında olduğu hanelere yalnızca cinsel ilişki karşılığında bağlantı yapabileceğini söylemesi
  - Bir Yüklenici Personelinin toplumun bir üyesine taciz/tecavüz etmesi veya başka bir şekilde cinsel saldırıda bulunması.
  - Bir Yüklenici Personeli, bir kişiye Site'ye erişim izni vermek için cinsel talepte bulunması
  - Bir Yüklenici Personelinin, Sözleşme kapsamında iş başvurusunda bulunan bir kişiye, ancak kendisiyle cinsel ilişkiye girmesi halinde işe alacağını söylemesi
- 2) İş ortamında cinsel taciz örnekleri
  - Bir Yüklenici Personelinin, başka bir Yüklenici Personelinin görünüşü hakkında (olumlu ya da olumsuz) ve cinsel çekiciliği hakkında yorum yapması
  - Bir Yüklenici Personelinin, başka bir Yüklenici Personelinin görünüşü hakkında yapılan yorumlara şikayette bulunduğu, diğer Yüklenici Personeli, kişinin "giyimi nedeniyle bunu hak ettiğini" söylemesi
  - Bir Yüklenici Personelinin, başka bir Yüklenici veya İşveren Personeline istenmeyen şekilde dokunması
  - Bir Yüklenici Personelinin, başka bir Yüklenici Personeline, ona çıplak fotoğraflarını gönderirse maaş artışı veya terfi alacağını söylemesi

