



T.C. ULAŖTIRMA VE  
ALTYAPI BAKANLIĞI

**AYGM**  
Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü

**ÇINAR**  
MÜHENDİSLİK  
MÜŞAVİRLİK A.Ş.



## İSTANBUL KUZEY DEMİRYOLU GEÇİŞİ PROJESİ

(INRAIL)

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ

CNR-AYGM-INRAIL-İYP

Final

Ocak 2026

<b>İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-AYGM-INRAİL-İYP</b>
Final	Ocak - 2026	Sayfa i / iii



**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.**

Bu raporun tamamı veya bir kısmı, 4110 sayılı Kanun ile değiştirilen 5846 sayılı Fikri ve Sanat Eserleri Kanunu uyarınca, Çınar Mühendislik Danışmanlık A.Ş.'nin yazılı izni olmaksızın dijital ve/veya elektronik ortamlarda herhangi bir amaçla veya herhangi bir şekil ve yöntemle çoğaltılamaz, kopyalanamaz, elektronik olarak çoğaltılamaz, ticareti yapılamaz, iletilemez, satılamaz, kiralanamaz veya kullanılamaz.

<b>İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-AYGM-INRAİL-İYP</b>
Final	Ocak - 2026	Sayfa ii / iii

## İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>ii</b>
<b>KISALTMALAR VE TANIMLAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>1 PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1 Proje İşçilerinin Sayısı .....	1
1.2 Proje Çalışanlarının Özellikleri .....	1
1.3 İşgücü İhtiyaçlarının Zamanlaması.....	2
<b>2 ANAHTAR POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b> .....	<b>3</b>
2.1 Proje Faaliyetleri.....	3
2.2 Önemli İşgücü Riskleri.....	3
<b>3 YASAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>6</b>
3.1 İş Mevzuatına Genel Bakış: Şartlar ve Koşullar .....	6
3.2 İş Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği.....	12
3.3 Dünya Bankası Gereklilikleri.....	16
<b>4 SORUMLU PERSONEL</b> .....	<b>18</b>
4.1 AYGM PUB.....	18
4.2 İnşaat Denetim Danışmanı .....	19
4.3 T+İ Yüklenicisi/Yüklenicileri .....	19
<b>5 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER</b> .....	<b>21</b>
5.1 İzleme ve Raporlama.....	25
<b>6 ÇALIŞMA YAŞI</b> .....	<b>27</b>
<b>7 ŞARTLAR VE KOŞULLAR</b> .....	<b>28</b>
<b>8 İŞÇİ ŞİKAYET MEKANİZMASI</b> .....	<b>30</b>
8.1 Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz.....	31
<b>9 YÜKLENİCİ YÖNETİMİ</b> .....	<b>33</b>
<b>10 ANA TEDARİKÇİ ÇALIŞANLARI</b> .....	<b>34</b>
<b>Ek-1 Projenin Yeri</b> .....	<b>Ek-1</b>
<b>Ek-2 Örnek Davranış Kuralları</b> .....	<b>Ek-2</b>

<b>İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-AYGM-INRAİL-İYP</b>
Final	Ocak - 2026	Sayfa iii / iii

## KISALTMALAR VE TANIMLAR

<b>ATKS</b>	Avrupa Tren Kontrol Sistemi
<b>AYGM</b>	Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>CDŞ</b>	Cinsiyete Dayalı Şiddet
<b>CSİ</b>	Cinsel Sömürü ve İstismar
<b>CT</b>	Cinsel Taciz
<b>ÇSÇ</b>	Çevresel ve Sosyal Çerçeve
<b>ÇSED</b>	Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>ÇSGY</b>	Çevre Sağlığı ve Güvenliği Yönergeleri
<b>ÇSİR</b>	Çevresel ve Sosyal İzleme Raporu
<b>ÇSS</b>	Çevresel ve Sosyal Standart
<b>ÇŞM</b>	Çalışanların Şikayet Mekanizması
<b>DB</b>	Dünya Bankası
<b>DBG</b>	Dünya Bankası Grubu
<b>DEP</b>	Düzeltilici Eylem Planı
<b>DK</b>	Davranış Kuralları
<b>EBRD</b>	Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
<b>ERTMS</b>	Avrupa Demiryolu Trafik Yönetim Sistemi
<b>ESIRT</b>	Çevresel ve Sosyal Olaylara Müdahale Araç Seti
<b>GIIP</b>	Uluslararası İyi Endüstri Uygulamaları
<b>IFC</b>	Uluslararası Finans Kurumu
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>INRAİL</b>	İstanbul Kuzey Demiryolu Geçişi Projesi
<b>İDD</b>	İnşaat Denetim Danışmanı
<b>İKYP</b>	İşçi Kampı Yönetim Planı
<b>İSG</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği
<b>İSG-Ç</b>	Sağlık, Güvenlik ve Çevre
<b>İY Planı</b>	İşgücü Yönetimi Planı
<b>İYP</b>	İşgücü Yönetimi Prosedürleri
<b>KKD</b>	Kişisel Koruyucu Donanım
<b>LOTO</b>	Kilitleme / Etiketleme
<b>NATM</b>	Yeni Avusturya Tünel Açma Yöntemi
<b>No</b>	Numaralı
<b>OTK</b>	Otomatik Tren Koruma Sistemi
<b>PUB</b>	Proje Uygulama Birimi
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SİD</b>	Standart İhale Dokümanı
<b>ŞM</b>	Şikayet Mekanizması
<b>TBM</b>	Tünel Delme Makinesi
<b>T+İ</b>	Tasarım ve İnşaat
<b>UAB</b>	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı
<b>Y-ÇSYP</b>	Yüklenicinin Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
<b>YSS</b>	Yavuz Sultan Selim

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 1 /34

## 1 PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

İstanbul Kuzey Demiryolu Geçişi Projesi (INRAİL), inşaat ve işletme aşamalarında önemli sayıda proje işçisini istihdam edecektir. Bu bölümde, mevcut bilgilere dayanarak proje çalışanlarının sayısı, özellikleri ve işgücü ihtiyaçlarının zamanlaması açıklanmaktadır.

### 1.1 Proje İşçilerinin Sayısı

Dünya Bankası Çevre ve Sosyal Standartları 2'ye (ÇSS2'ye) göre proje çalışanlarının kategorileri ve tahmini sayıları aşağıda sunulmuştur. İşçilerin istihdam sözleşmesi türü (tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici veya mevsimlik) çalışan kategorilerini etkilemeyecektir.

- **Doğrudan çalışanlar**, Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü (AYGM) Proje Uygulama Birimi (PUB) altında doğrudan istihdam edilen veya çalışmak üzere görevlendirilen kişiler olarak tanımlanır. İnşaat aşamasında PUB'de yaklaşık 20-30 çalışan, işletme aşamasında ise 15-20 çalışan görev alacaktır.

Bu çalışanların bir kısmı AYGM'nin kendi personeli olan memurlardır. Projeye ilgili faaliyetlerde çalışmak üzere görevlendirilen memurlar, tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışıyor olsalar da istihdamlarının veya görevlerinin proje kapsamında yasal olarak devredilmemesi halinde, kamu sektöründeki mevcut sözleşme veya atamalarının şart ve koşulları altında çalışmaya devam edeceklerdir. ÇSS2'nin iş sağlığı ve güvenliği ile çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın yasaklanması hükümleri, projeye katılan memurlara uygulanacaktır.

AYGM ayrıca, projeye ilgili denetim, izleme, değerlendirme veya topluluk katılımı gibi PUB'nin işlevlerini desteklemek için bireysel uzmanlar da işe alacaktır. Bu uzmanlar, AYGM'den doğrudan ödeme alacak ve günlük talimatlara ve kontrole tabi olacaklardır. Bu İşgücü Yönetimi Prosedürleri'nin (İYP'nin) 2 ila 8. bölümleri, bu bireysel uzmanlar için gereklilikleri belirtmektedir.

- **Sözleşmeli çalışanlar**, tasarım ve inşaat (T+İ) yüklenicisi/yüklenicileri ve bunların alt yüklenicileri ile inşaat denetim danışmanı (İDD) tarafından istihdam edilen kişiler olacaktır.

İnşaat aşamasında sözleşmeli çalışanların toplam sayısı yaklaşık 1.500-2.000 olarak tahmin edilmektedir ve bunların yaklaşık 25-40'ı İDD personelidir.

İşletme aşamasında, sözleşmeli çalışan sayısı yaklaşık 50-75 olacak ve bunlar çoğunlukla üçüncü taraf firmalar aracılığıyla demiryolu işletmesi, bakım, sinyalizasyon ve temizlik işlerini yürüteceklerdir.

Bu İYP'nin 2 ila 8. bölümlerinde sözleşmeli çalışanlar için gereklilikler belirtilmiştir.

- **Ana tedarikçi çalışanları**, proje için kritik öneme sahip mal ve malzemeleri (örneğin beton, taş, çakıl, çelik, balast, demiryolu bileşenleri, elektrik kabloları ve sinyalizasyon sistemleri) tedarik eden firmaların çalışanları olacaktır. İnşaat aşamasında ana tedarikçi çalışanlarının tahmini sayısı 250-300, işletme aşamasında ise 25-50'dir (yedek parça ve teknik servis için).

Bu İYP'nin 9. bölümü, ana tedarikçi çalışanları için gereklilikleri belirtmektedir.

Proje faaliyetlerine hiçbir **toplum çalışanı** dahil edilmeyecektir.

### 1.2 Proje Çalışanlarının Özellikleri

Doğrudan çalışanlar, çoğunlukla AYGM personeli, ulusal mevzuata göre memurlardır. Hem memurların hem de işe alınacak uzmanların mühendislik, proje yönetimi, izleme ve idari destek alanlarında deneyimli Türk vatandaşları olması beklenmektedir. Doğrudan çalışanlar muhtemelen hem erkek hem de kadın profesyonellerden oluşacaktır. Bu kategoride 18 yaşın altındaki hiçbir çalışan istihdam edilmeyecektir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 2 /34

Sözleşmeli çalışanlar, inşaat faaliyetlerinin büyük bir kısmını gerçekleştirecek ve T+1 yüklenicisi/yüklenicileri ve alt yüklenicileri tarafından istihdam edilecektir. İşgücünün çoğunluğu, vasıflı/yarı vasıflı ve vasıfsız işçiler, inşaat işçileri, ekipman operatörleri, elektrikçiler, kaynakçılar, güvenlik denetçileri ve mühendislerden oluşacaktır. Bu çalışanların bir kısmı, özellikle uzmanlık gerektiren rollerde, kadın olabilir. Çevre, sosyal, sağlık ve güvenlik uzmanları ile izleme mühendisleri dahil olmak üzere denetim danışmanının personeli de bu kategoriye girecektir. Yükleniciler, araçlar veya komisyoncular aracılığıyla çalışan çalıştırabilirler, bu da sıkı izleme ve kontrol prosedürlerini gerektirir. İnşaat faaliyetleri tehlikeli faaliyetler kategorisine girdiğinden, 18 yaşın altındaki çalışanlar istihdam edilmeyecektir.

Ana tedarikçi çalışanlarının tedarikçilerin tam zamanlı çalışanları olması beklenmektedir. Bu çalışanlar muhtemelen Türkiye'deki sanayi bölgelerinde çalışacaklardır, ancak uluslararası tedarikçiler de dahil olabilir. Tedarikçi personeli genellikle erkek çalışanlardan oluşacaktır, ancak kadın çalışanlar idari veya teknik kalite kontrol rollerinde istihdam edilebilir. Çoğunluğunun Türk vatandaşı olması beklenmekle birlikte, tedarikçinin uygulamalarına bağlı olarak göçmen işçilerin varlığı tamamen dışlanamaz. Bu tür faaliyetler de tehlikeli faaliyetler kapsamına girdiğinden, 18 yaşın altındaki işçiler istihdam edilemez.

**Göçmen İşçiler:** Sözleşmeli çalışanlar arasında İstanbul'da ikamet eden işçiler, Türkiye'nin diğer bölgelerinden gelen iç göçmenler ve geçici koruma altındaki Suriyeliler ile Afganistan, Irak ve diğer ülkelerin vatandaşları da dahil olmak üzere yabancı göçmen işçiler bulunabilir.

### 1.3 İşgücü İhtiyaçlarının Zamanlaması

Doğrudan işçilerin istihdamı, inşaat öncesi aşamada başlayacak ve inşaat aşamasında yoğunlaşacaktır. Doğrudan işçilerin çoğu Ankara'daki AYGM'de görev yapacak ve gerektiğinde inşaat sahasına saha ziyaretleri gerçekleştirecektir. Mühendisler ve çevre/sosyal uzmanlar gibi çekirdek personel, proje ömrü boyunca aktif olarak görev yapmaya devam edecektir.

Sözleşmeli çalışanların çoğu, yaklaşık 6 ila 7 yıl sürmesi öngörülen inşaat aşamasında görevlendirilecektir. İşgücü sayısı, özellikle tünel kazısı, köprü inşası ve ray döşeme gibi inşaat işlerinin yoğun olduğu dönemlerde önemli ölçüde artacaktır. İşçiler, demiryolu güzergâhı boyunca birden fazla lokasyonda görevlendirilecektir. Nitelikli işçiler (örneğin kaynakçılar, elektrikçiler, makine operatörleri) inşaat sırasına göre işe alınırken, vasıfsız işçiler (örneğin yardımcılar, yükleyiciler) şantiye çalışmalarının süresi boyunca ihtiyaç duyulacaktır. İşletme aşamasında, periyodik bakım, denetim ve özel onarımlar için daha az sayıda sözleşmeli çalışan istihdam edilebilir. Yüklenicilerin, işçi konaklama, sağlık tesisleri ve ulaşım düzenlemelerinin uygun şekilde planlanması ve boyutlandırılması için her üç ayda bir bölüm ve alt yüklenici kademesine göre en yoğun dönemdeki personel sayısı tahminlerini sunmaları gerekecektir.

Ana tedarikçi çalışanları, büyük inşaat girdileri için tedarik programlarına uygun olarak istihdam edilecektir. Zamanlama, teslimat sürelerine göre değişiklik gösterecektir, ancak bu işçilerin çalışmaları şantiye kurulum faaliyetlerinden önce gerçekleştirilecektir. İşletme aşamasında, tedarik işçileri özel parçalar veya sistem değiştirmeleri için aralıklı olarak yeniden istihdam edilebilir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 3 /34

## 2 ANAHTAR POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

### 2.1 Proje Faaliyetleri

İstanbul Kuzey Demiryolu Geçişi Projesi (INRAİL veya Proje), İstanbul'un Avrupa ve Asya yakaları arasında eksik olan yüksek kapasiteli ve ağır hizmet tipi kara demiryolu bağlantısını tamamlamayı amaçlamaktadır ve bu nedenle Türkiye'nin ulusal demiryolu ağının bağlantı ve lojistik verimliliğini önemli ölçüde iyileştirmesi beklenmektedir.

Proje, Türkiye Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (UAB) Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü (AYGM) tarafından uygulanacak ve Dünya Bankası tarafından finanse edilecektir.

Toplam uzunluğu 126 kilometre olan demiryolu hattı, Çayırova'da Marmaray Hattı'ndan ayrılır, Sabiha Gökçen Havalimanı'nın yanından geçer, havalimanından sonra kuzeye döner, Yavuz Sultan Selim Köprüsü üzerinden Boğaz'ı geçer, İstanbul Havalimanı'na ulaşır ve son olarak Avrupa yakasındaki Çatalca'da Halkalı-Kapıkule Hattı'na bağlanır. Proje bileşenleri şu şekilde özetlenebilir:

- **Yapılar:**
  - Proje, 3 adet tek hatlı Tünel Açma Makinesi (TBM) tüneli (toplam 19.560 m), 19 adet çift hatlı Yeni Avusturya Tünel Açma Yöntemi (NATM) tüneli (toplam 21.547 m), 11 adet kesme ve kapama tüneli (toplam 5.329 m) ve 29 adet viyadük (toplam 14.687 m) içermektedir.
- **Elektrifikasyon ve Sinyalizasyon:**
  - Elektrifikasyon tesislerine güç sağlamak için 154/25 kV trafo merkezleri (3 adet) inşa edilecektir.
  - Sinyalizasyon için, Avrupa Demiryolu Trafik Yönetim Sistemi (ERTMS) / Avrupa Tren Kontrol Sistemi (ATKS) / Otomatik Tren Koruma (OTK) / Seviye 1-2 otomatik tren koruma ve kontrol sistemleri kurulacaktır.

Projenin yeri Ek-1'de verilmiştir.

### 2.2 Önemli İşgücü Riskleri

Projenin, İstanbul'un yoğun kentsel ve yarı kırsal bölgelerinde tünel açma, viyadükler, istasyon, köprü inşaatı ve demiryolu altyapısı kurulumu gibi büyük ölçekli inşaat işlerini içermesi beklenmektedir. Bu faaliyetler, projenin ölçeği ve karmaşıklığı ile birlikte, işgücü ile ilgili birkaç önemli risk getirmektedir.

Aşağıdaki işgücü risklerine yönelik hafifletici önlemler Bölüm 6'da ele alınmaktadır. Proje uygulaması sırasında başka işgücü riskleri ortaya çıkarsa, AYGM daha fazla etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir. Üçüncü taraflarla (örneğin T+1 Yüklenicileri, İDD ve alt yükleniciler) yapılan sözleşmeler, işgücü risklerinin yönetimi ile ilgili gereklilikleri içerecektir.

#### **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)**

Projenin en önemli potansiyel işgücü risklerinden biri, demiryolu altyapı çalışmalarının doğası gereği İSG riskleridir. İşçiler, yüksekte, kapalı alanlarda ve yer altı tünellerinde, ağır makinelerin veya elektrik sistemlerinin çevresinde çalışma gibi tehlikelerle karşı karşıya kalabilirler. Ayrıca, beton tozu ve silika gibi inşaat havasında bulunan maddelere ve solventler, yakıt ve kaynak dumanları gibi tehlikeli maddelere maruz kalma riski de bulunmaktadır. Hareketli ekipmanlar, titreşim, gürültü, yerel heyelanlar, şantiye trafiği, kaynak, ergonomik faktörler, aydınlatma, yangın, patlamalar ve aşındırıcı, oksitleyici ve reaktif kimyasallara maruz kalma nedeniyle fiziksel yaralanma ve hastalık riski de yüksektir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 4 /34

Proje güzergâhı ormanlık alanlardan veya açık alanlardan geçmektedir ve bu da işçileri böcek ısırıklarına veya sıcak strese maruz bırakabilir. Mevsimsel koşullar bu riskleri daha da artırabilir.

Ayrıca, kentsel ortam, özellikle malzeme nakliyesi ve aktif inşaat alanlarına erişim sırasında trafik kazalarına maruz kalma riskini artırmaktadır. Bu alanlardaki sınırlı geçiş hakkı, kısıtlı çalışma alanları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği risklerini daha da artırabilir.

Son olarak, tünel açma sırasında meydana gelen su baskınları, kapalı alanlarda gaz kaçakları ve İstanbul'un yoğun altyapı ağları (su, elektrik, gaz) ile etkileşimler, inşaat aşamasında yüksek riskler oluşturmaktadır. Depremler ve zemin stabilitesi de özellikle yer altı çalışmalarında dikkate alınmalıdır.

Kişisel koruyucu ekipman (KKD) kullanımı ve güvenlik prosedürleri konusunda yetersiz farkındalık veya uygulama, yani aletlerin güvenli olmayan kullanımı, kaynak uygulamaları ve elektrikli veya mekanik sistemlerin çevresinde uygunsuz davranışlar, özellikle düşük vasıflı, ilk kez çalışan veya göçmen inşaat işçileri arasında, bir başka büyük zorluk oluşturmaktadır.

İşletme aşamasında potansiyel İSG riskleri, ray denetimi, sinyal sistemi bakımı ve elektrikli ve mekanik sistemlerin servisi ile ilgilidir. Katener sistemleri, anahtarlar ve ray yapılarının bakımından sorumlu işçiler, açık havada yapılan bakım çalışmaları sırasında elektrik çarpması, kayma ve düşme, ergonomik stres yaralanmaları ve kötü hava koşullarına maruz kalma gibi tehlikelerle karşı karşıya kalabilirler. Denetim veya onarım faaliyetleri sırasında hareket halindeki trenlerin varlığı, ciddi güvenlik ve zamanlama riskleri yaratır ve iyi koordine edilmiş iletişim ve güvenlik protokollerinin uygulanmasını gerektirir.

### **Çalışma Saatleri**

İnşaat faaliyetlerinin karmaşıklığı, güzergâh boyunca kentsel kısıtlamalar ve trafiğe ve yerel topluluklara verilen rahatsızlığı en aza indirme ihtiyacı nedeniyle, inşaatın kritik aşamalarında gece vardiyaları veya uzatılmış çalışma saatleri gerekli hale gelebilir. Çalışma saatlerinin ve dinlenme günlerinin yetersiz izlenmesi, özellikle alt yükleniciler arasında, haftada en fazla 45 saat çalışma süresi öngören İş Kanunu'na ve uluslararası iş sözleşmelerine uyulmamasına yol açabilir. Düzgün bir şekilde yönetilmezse, bu durum işçi haklarının ihlaline, verimlilikte düşüşe ve işçilerin yorgunluğundan kaynaklanan güvenlik kazalarına neden olabilir.

### **Çocuk İşçiliği**

Demiryolu inşaat sektörünün niteliği ve Türkiye'nin katı iş kanunları nedeniyle çocuk işçiliği riski düşük olmakla birlikte, alt yükleniciler veya ana tedarikçiler tarafından sağlanan düşük vasıflı destek hizmetlerinde çocuk işçiliği vakaları görülebilir.

### **Zorla Çalıştırma**

Türkiye'de zorla çalıştırma riski, ulusal mevzuat ve kurumsal mekanizmalar nedeniyle genel olarak düşük kabul edilmektedir. Ancak, Proje'nin göçmen işçilerin bulunduğu ve bazılarının belgesiz olabileceği büyük bir kentsel merkez olan İstanbul yakınlarında uygulanacağı göz önüne alındığında, zorla işe alım uygulamaları, ücretlerin ödenmemesi, hareketin kısıtlanması veya sınır dışı edilme tehditleri gibi riskler mevcuttur.

### **Göçmen İşçiler**

İstanbul'daki mevcut işgücü piyasası dinamikleri ve beklenen inşaat işlerinin ölçeği göz önüne alındığında, işgücü geçici koruma altında kayıtlı Suriyeliler, Afganlar ve çalışma izni olan diğer ülkelerden gelen göçmenler dahil olmak üzere yerli ve yabancı göçmenleri içerebilir. Bu durum, dil engelleri, kültürel entegrasyon ve kötü çalışma koşullarına veya ayrımcılığa maruz kalma riski gibi riskleri beraberinde getirecektir.

### **İşgücü Akışı**

Proje, önemli ölçüde işgücü mevcudiyeti ve vasıflı işgücü bulunan İstanbul'un metropol sınırları içinde yer alsa da demiryolu güzergâhının bir kısmı, resmi istihdam olanaklarının sınırlı

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 5 /34

olabileceği yarı kırsal yerleşim yerlerinin yakınından veya içinden geçmektedir. Bu durum, özellikle yerel işgücünün vasıflı veya uzmanlık gerektiren roller için talebi karşılayamadığı belirli inşaat segmentlerine orta derecede işgücü akınına neden olabilir. Bu yarı kırsal bölgelere işgücü akışı, yerel altyapı, konut ve kamu hizmetleri üzerinde baskı yaratabilir ve özellikle işçi konaklaması uygun şekilde yönetilmezse, sosyal gerilimler veya cinsiyete dayalı şiddet (CDŞ) riskini artırabilir.

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

Proje, ölçeği ve inşaat işlerinin niteliği nedeniyle, yerel ve yerel olmayan erkek işçilerin yüksek bir oranını içeren önemli bir inşaat işgücünü içermektedir. Bu cinsiyet dengesizliği, geçici işçi kamplarının kurulması veya yarı kırsal veya yerleşim alanlarının yakınında erkek işçilerin yoğunlaşmasıyla birleştiğinde, özellikle ev sahibi topluluklardaki ve proje işçileri arasındaki kadınları ve savunmasız bireyleri etkileyen CSİ/CT olayları için yüksek bir risk oluşturmaktadır. Bu bağlamda ve bu tür riskleri azaltmak için, ÇSS2 gereklilikleri ve ilgili kılavuz notlarına uygun olarak, işçi konaklama alanlarının uygun şekilde yönetilmesini ve denetlenmesini sağlamak amacıyla bir İşçi Kampı Yönetim Planı hazırlanacaktır. Bu plan, T+1 Yüklenicileri tarafından hazırlanacak, AYGM PUB tarafından incelenip onaylanacak ve ardından Dünya Bankası tarafından incelenip onaylanacaktır.

Bu nedenle, Proje, esas olarak aşağıdaki nedenlerle CSİ/CT riski açısından önemli olarak değerlendirilmektedir:

- İnşaat çalışmalarının boyutu ve süresi;
- Yarı kırsal proje bölümlerine yakın topluluklara işgücü akışının olasılığı;
- Bu bölgelerde vasıflı işgücünün sınırlı olması;
- Belirli topluluk grupları arasında sosyal ve ekonomik kırılmalıklar;
- Bazı bölgelerde CSİ/CT ile ilgilenmek için kurulmuş kurumsal mekanizmaların bulunmaması.

Ayrıca, Türkiye'deki inşaat sektörü, güçlü iş kanunlarına tabi olmakla birlikte, geleneksel olarak erkek egemen bir sektör olup, işyerinde taciz vakaları (muhtemelen bildirilmeyenler de dahil) proaktif önleme ve müdahale tedbirlerinin alınması gerektiğini göstermektedir.

CSİ/CT risklerini ele almak için hafifletici önlemler, Politikalar ve Prosedürler bölümünde yer almaktadır. Bu İYP, büyük inşaat işlerini destekleyen projelerde tüm yükleniciler tarafından benimsenmesi gereken genel bir Davranış Kuralları (DK) içermektedir.

### **Salgınlar ve Pandemiler**

Yeni salgın/pandemilerin ortaya çıkmasıyla ilişkili riskler devam edecektir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 6 /34

### 3 YASAL ÇERÇEVE

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) aşağıdaki on temel sözleşmesini onaylayarak bunları ulusal mevzuatına dahil etmiştir.

- 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)
- İSG Sözleşmesi için Teşvik Çerçevesi, 2006 (No. 187)

**İş Kanunu (No. 4857)**, işçi ilişkilerinin düzenlenmesi ve işgücünün korunmasında temel taş görevi görmektedir. Bu kapsamlı yasa, eşit muamele ilkesi, iş sözleşmeleri, türleri ve feshi, ücretler ve ödeme protokolleri, ücret indirimlerine ilişkin cezalar, fazla mesai, tatil günlerinde çalışma, tatil ücreti, yıllık ücretli izinler, çalışma saatleri, telafi çalışması, mola süreleri, çalışma yaşı ile ilgili düzenlemeler, çocukların çalıştırılmasının yasaklanması ve annelik sırasında çalışma ve emzirme izni ile ilgili hükümler gibi önemli konuları ele alan çeşitli hükümleri içermektedir. Esasen, 4857 sayılı İş Kanunu, istihdam ilişkisi ve işgücünün refahı ile ilgili çok çeşitli önemli unsurları kapsamaktadır.

Türkiye'de 2012 yılında yürürlüğe giren **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı)**, çalışan sayısı veya istihdam türüne bakılmaksızın tüm sektörlerde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları sağlamayı amaçlayan kapsamlı bir yasal çerçeve sunmaktadır. Yasa, iş sağlığı ve güvenliğine proaktif, risk temelli bir yaklaşım getirerek, kazalar meydana gelmeden önce işyerindeki tehlikelerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve azaltılmasına vurgu yapmaktadır. Yasa, iç İSG yönetim sistemlerinin kurulmasını, güvenlik uzmanlarının (iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personeli dahil) atanmasını ve düzenli risk değerlendirmelerinin yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, yasa hem işverenlere hem de çalışanlara sorumluluklar yükleyerek, güvenliğe yönelik ortak bir taahhüdü teşvik etmektedir. Aynı zamanda, denetimler ve yaptırımlar yoluyla düzenleyici gözetimi güçlendirirken, işçilerin İSG konularında eğitim, danışma ve katılımını teşvik etmektedir. Avrupa Birliği direktifleri ve uluslararası çalışma standartlarıyla uyumlu olan İSG Kanunu, Türkiye'de işyeri güvenlik kültürünün iyileştirilmesi yönünde önemli bir adımdır.

**Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı)** amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kurulması, yönetimi, işleyişi, denetimi ve örgütlenmesine ilişkin usul ve ilkeleri belirlemektir. Ayrıca, kanun, işçiler ve işverenler arasında toplu iş sözleşmelerinin müzakeresini kolaylaştırarak, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını karşılıklı olarak belirlemelerine olanak sağlamayı amaçlamaktadır. Yasa ayrıca, uyuşmazlıkların barışçıl bir şekilde çözülmesi için mekanizmalar oluşturmayı ve gerektiğinde grev ve lokavtların kullanılmasına ilişkin hükümler getirmeyi amaçlamaktadır.

#### 3.1 İş Mevzuatına Genel Bakış: Şartlar ve Koşullar

##### İş Sözleşmesi Türleri

İş Kanunu'na göre, iş sözleşmelerinin ana kategorileri şunlardır: belirli süreli (sabit süreli) ve belirsiz süreli (süresiz), tam zamanlı ve yarı zamanlı sözleşmeler, sürekli ve geçici sözleşmeler; mevsimlik; deneme süresi olan veya olmayan iş sözleşmeleri; geçici iş sözleşmeleri ve ekip iş sözleşmeleri. Sadece 30 güne kadar süren istihdam geçicidir; daha uzun süre gerektiren istihdam ise süreklidir. İstihdam geçici ise, İş Kanunu'nda tanımlanan belirli konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 7 /34

İş Kanunu'nun 5. maddesi, tüm çalışanların eşit muamele görmesi ilkesini benimsemektedir. Buna göre, işverenler, farklı muamele için haklı gerekçeler bulunmadıkça, geçici ve ajans çalışanlarına veya yarı zamanlı çalışanlara, daimi çalışanlardan farklı muamele edemezler.

### Ücretler ve kesintiler

İş Kanunu'nun 32. maddesi, "ücret"i genel olarak, bir işveren veya üçüncü bir şahıs tarafından, bir kişinin yaptığı iş karşılığında nakit olarak ödenecek para miktarı olarak tanımlamaktadır. Her çalışan, ayırım yapılmaksızın, yaptığı iş için ücret talep etme hakkına sahiptir.

Türkiye'de asgari ücret, Asgari Ücret Belirleme Komisyonu tarafından belirlenir (İş Kanunu'nun 39. maddesi). Asgari Ücret Yönetmeliği'nin (25540 sayılı Resmi Gazete, 1 Ağustos 2004) 4. maddesine göre, asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığında ödenecek ve temel yaşam giderlerinin karşılanmasını sağlayacak en düşük ücret olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, İş Kanunu'nun 102. maddesi, işçilere yasal olarak belirlenen asgari ücretin altında ücret ödeyen işverenlerin idari para cezasına tabi tutulacağını açıkça belirtmektedir. Türkiye'de asgari ücret, en az iki yılda bir Asgari Ücret Belirleme Komisyonu tarafından belirlenir (İş Kanunu'nun 39. maddesi<sup>1</sup>) ve Resmi Gazete'de yayımlanır<sup>2</sup>.

İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca, mücbir sebepler hariç olmak üzere, ücreti ücret ödeme tarihinden itibaren yirmi gün içinde ödenmeyen herhangi bir işçi, çalışma yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınabilir. İşçilerin kişisel kararlarına dayalı olarak bu nedenle çalışma yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile, bu grev olarak değerlendirilemez. Vadesinde ödenmeyen ücretlere, mevduatlara uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez, yerlerine yeni işçiler alınamaz ve bu nedenle çalışmadıkları için işleri başka kişilere verilemez.

İş Kanunu'nun 38. maddesi uyarınca, işveren, toplu sözleşme veya iş sözleşmesinde belirtilenler dışındaki nedenlerle işçiye ücret kesintisi cezası uygulayamaz.

İşçinin ücretinden ceza olarak yapılacak kesintiler, nedenleri ile birlikte derhal işçiye bildirilmelidir. İşçinin ücretinden yapılacak bu tür kesintiler, bir ayda iki günlük ücretini veya işçinin parça başı veya yapılan iş miktarına göre ödenen ücretinden iki günlük kazancını aşamaz.

Bu kesintiler, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere, kesintiden itibaren bir ay içinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen, Türkiye'de kurulu ve mevduat kabul etme yetkisi bulunan bankalardan birinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılmalıdır. Her işveren, işyerinde bu kesintiler için ayrı bir hesap tutmakla yükümlüdür.

### Çalışma saatleri

İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, standart çalışma süresi haftada kırk beş saati geçemez. Aksi kararlaştırılmadıkça, bu süre haftanın çalışma günlerine eşit olarak dağıtılır. Ancak, işveren ve işçinin karşılıklı mutabakatı ile, günlük çalışma süresi on bir saati geçmemek kaydıyla, haftalık çalışma süresi çalışma günlerine eşit olmayan şekilde dağıtılabilir. Bu gibi durumlarda, işçinin iki aylık referans dönemdeki ortalama haftalık çalışma süresi, standart haftalık çalışma süresini geçmemelidir. Bu referans (veya dengeleme) dönemi, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabilir.

Çalışanlar, günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri ile mola saatleri hakkında bilgilendirilmelidir.

<sup>1</sup> Uygulamada, özellikle yüksek enflasyon dönemlerinde, işçilerin satın alma gücünü korumak için yıllık veya hatta iki yılda bir belirlenmiştir.

<sup>2</sup> En son asgari ücret, Komisyon'un 24 Aralık 2024 tarihli kararı uyarınca 27 Aralık 2024 tarihli 32765 sayılı Resmi Gazete'de ([www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/12/20241227-7.pdf](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/12/20241227-7.pdf)) yayınlanmıştır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 8 /34

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

### Çalışma süresi olarak sayılan süreler

İş Kanunu'na göre, aşağıdaki süreler işçilerin günlük çalışma süresinin bir parçası olarak hesaplanacaktır. İşçilerin işveren tarafından işyerinden başka bir yere çalışmak üzere gönderildikleri durumlarda, yolda geçirilen süreler.

c) İşçinin işyerinde geçirdiği, her an çalışmaya hazır olduğu ancak olası bir iş beklediği, çalışmadığı serbest süreler.

d) İşveren tarafından başka bir yere gönderilen veya işverenin evinde, ofisinde veya işverenle ilgili herhangi bir yerde, asıl işini yapmadan meşgul edilen süreler.

e) Emziren kadın çalışanlar için belirlenen süreler.

f) İnşaat, bakım veya onarım ve demiryolları, yollar ve köprülerin tadilatı gibi toplu ulaşım gerektiren her türlü iş için, işçilerin yerleşim alanlarından uzak işyerlerine toplu ve düzenli ulaşım için geçen süreler (Madde 66).

### Fazla mesai saatleri ve fazla mesai ücreti

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, haftada kırk beş saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak tanımlanır. İşveren, çalışanlarından fazla mesai yapmalarını isteyebilir. Fazla mesai için çalışanın rızası gereklidir. Toplam fazla mesai, bir yılda iki yüz yetmiş saati geçemez.

18 yaşın altındaki çalışanlar, hamile kadınlar ve emziren annelerden fazla mesai yapmaları istenemez.

### Haftalık dinlenme günü ve dinlenme araları

Çalışanlar, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, yedi günlük bir süre içinde kesintisiz olarak en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenebilirler. Yasa gereği, işverenlerin bu haftalık dinlenme süresini çalışanların maaşlarından kesme hakkı yoktur. Ayrıca, İş Kanunu'nun 68. maddesi, çalışanların çalışma saatlerine bağlı olarak değişen sürelerde dinlenme molası hakkına sahip olduğunu belirtir. Her çalışan, dört saate kadar süren işler için 15 dakika, 7,5 saate kadar süren işler için 30 dakika ve 7,5 saatten fazla süren işler için bir saat dinlenme molası hakkına sahiptir. Mola düzenlemeleri, yerel geleneklere ve işin gerekliliklerine göre yapılır. Çalışanlara, iş düzenlemeleri ve işyeri uygulamaları doğrultusunda, çalışma saatleri içinde yemek ve su içmek için yeterli olanaklar ve makul süreler sağlanır. Bu molalar asgari düzeyde olmalı ve kesintisiz olarak uygulanmalıdır.

Ancak, bu tür süreler, iklim ve mevsim koşulları ile yerel gelenekler ve işin niteliği dikkate alınarak, anlaşma sağlanarak aralıklı olarak uygulanabilir.

Mola süreleri, işyerinde çalışanlar tarafından aynı anda veya farklı zamanlarda kullanılabilir.

Molalar çalışma süresinin bir parçası olarak kabul edilmez (Madde 68).

### Yıllık İzin

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 fazla - 26 iş günü

Kanun, 50 yaşın üzerindeki çalışanlar için ücretli yıllık izin süresinin 20 günden az olamayacağını belirtmektedir. Çalışanlar, yıllık izinlerini işyerinin bulunduğu yer dışında bir yerde geçirdiklerine dair belgeleri sunmaları koşuluyla, 4 güne kadar ücretsiz izin kullanma hakkına da sahiptir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 9 /34

Mevsimlik veya doğası gereği bir yıldan az süren diğer mesleklerde çalışan çalışanlar, ücretli yıllık izin hakkına sahip değildir.

Kamu görevlileri için ücretli izinler (657 sayılı) Kanun'da şu şekilde tanımlanmıştır: 10 yıldan az hizmet verenler 20 gün yıllık izin hakkına, 10 yıldan fazla hizmet verenler ise 30 gün yıllık izin hakkına sahiptir.

### İş uyuşmazlıkları

İş Kanunu, işveren ile işçi arasında iş sözleşmesinin temel şartları ve koşulları veya işin diğer yönleri konusunda anlaşmazlık olması durumunda işçilerin uyuşmazlıkları çözmelerine olanak tanıyan hükümler içermektedir. (İş Kanunu'nun 20. maddesi; İş Kanunu'nun 91. maddesi, "işçilerin borçlarından doğan hakları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmayı" düzenlemektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 50-51-52. maddeleri, "işçilerin iş uyuşmazlıkları için Yüksek Tahkim Kurulu ve Özel Hakem'e başvurma haklarını" düzenlemektedir; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi "uzlaşma prosedürünü" düzenlemektedir.

İş sözleşmesinin feshine ilişkin herhangi bir neden gösterilmediğini iddia eden veya gösterilen nedenlerin feshi haklı çıkarmak için geçerli olmadığını düşünen işçi, fesih bildirimini aldıktan sonra bir ay içinde iş mahkemesine feshe karşı itirazda bulunma hakkına sahiptir. Toplu sözleşmede tahkim maddesi varsa veya taraflar anlaşırsa, uyuşmazlık aynı süre içinde özel tahkime de götürülebilir.

Feshin geçerli bir nedene dayandığını ispatlama yükümlülüğü işverene aittir. Ancak, işten çıkarılmanın işveren tarafından sunulan nedenden farklı bir nedene dayandığını iddia eden çalışan, ispat yükümlülüğünü üstlenir.

Mahkeme, hızlı yargılama usullerini uygulamalı ve davayı iki ay içinde sonuçlandırmalıdır. Karara itiraz edilmesi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin kararını vermelidir (Madde 20).

Mahkeme veya hakem, geçerli bir neden gösterilmediği veya iddia edilen nedenin geçersiz olduğu için işten çıkarmanın haksız olduğuna karar verirse, işveren bir ay içinde çalışana işe geri almalıdır. Çalışanın başvurusu üzerine işveren onu işe geri almazsa, işveren çalışana en az dört aylık, en fazla sekiz aylık ücreti kadar tazminat ödemek zorundadır.

Mahkeme, işten çıkarmanın geçersiz olduğuna hükmettiği kararında, çalışanın işe geri alınmaması durumunda kendisine ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Çalışana, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işe geri alınmadığı süre için dört aya kadar toplam ücreti ve diğer hakları ödenir. Yeniden işe alınan çalışana önceden bildirim ücreti veya kıdem tazminatı ödenmişse, bu tutar yukarıda belirtilen alt bölümler uyarınca hesaplanan tazminattan düşülür. Bildirim süresi verilmemiş veya önceden bildirim ücreti ödenmemişse, bildirim süresine karşılık gelen ücretler de işe geri alınmayan çalışana ödenir.

İşe geri alınmak için, çalışan, kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren on iş günü içinde işverene başvuruda bulunmalıdır. Çalışan söz konusu süre içinde başvuruda bulunmazsa, fesih geçerli sayılır ve bu durumda işveren sadece bu feshin hukuki sonuçlarından sorumlu tutulur (Madde 21).

İş sözleşmesinin feshi: İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilirler: (i) geçerli bir neden göstererek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi feshederek. En az 30 işçinin çalıştığı bir işyerinde 6 ay çalışmış olan çalışanlar, İş Kanunu'nun işçiyi sözleşmesinin keyfi olarak feshinden koruyan belirli korumalardan yararlanabilirler. İş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için, çalışana yazılı bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekir. Ancak, belirli durumlarda, işverenler haklı bir sebeple (sağlık nedenleri, ahlaka aykırı, onursuz veya kötü niyetli davranışlar veya benzeri davranışlar, mücbir sebepler) iş ilişkisini feshedebilirler. Bu durumlarda, işveren yasal ihbar sürelerine uymak zorunda değildir ve sözleşmeyi derhal feshedebilir (Madde 24-26).

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 10 /34

### Kıdem tazminatı

İş sözleşmesinin feshi halinde, çalışanlar en az bir yıl kesintisiz çalışmış olmaları koşuluyla kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar. Bu ödeme, çalışanın işten ayrıldığı tarihteki aylık maaşı ile çalışma süresinin yılları çarpılarak hesaplanır. İşveren, sağlık nedenleri veya mücbir sebepler gibi haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshederse, uygun olduğu hallerde çalışana kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ancak, işveren, çalışanın ahlaka aykırı ve onursuz davranışları nedeniyle haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshederse, işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. Çalışan, haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshederse, işveren her durumda kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Ancak, çalışan İş Kanunu'nda belirtilen herhangi bir neden olmaksızın kendi isteğiyle iş sözleşmesini feshederse, işveren çalışana kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir.

### Dernek Kurma Özgürlüğü

Çalışanlar sendikalara üye olmakta ve sendikalar kurmakta özgürdür ve bu üyeliğe 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 belirlenmiş 20 sektörde kurulabilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. maddesi).

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

Sektör düzeyinde toplu sözleşmeler yalnızca eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları ile ilgili konuları düzenleyebilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 33). Şirket düzeyinde toplu sözleşmeler bir veya daha fazla işyeri için yapılabilir ve bir veya daha fazla işvereni kapsayabilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 33 ve 34).

Toplu pazarlık başlatma yetkisine sahip olmak için, sendikalar belirli bir faaliyet dalında çalışan işçilerin en az yüzde üçünü, işyerindeki işçilerin yüzde 50'sinden fazlasını veya toplu sözleşmenin kapsayacağı işletmedeki işçilerin yüzde 40'ını temsil etmelidir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 41). Yetkileri her yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir ve işverenler tarafından itiraz edilebilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 42).

### Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

Anayasa, kişinin dili, ırkı, rengi, cinsiyeti, siyasi görüşü, felsefi inancı, dini veya mezhep üyeliği ne olursa olsun, kanun önünde eşitliği ve eşit yasal korumayı garanti eder (Madde 10). İstihdamla ilgili ayrımcılık, cezai bir suçtur (Türk Ceza Kanunu, Madde 122). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, cinsiyet, etnik köken, milliyet, ten rengi, dil, din, felsefi veya siyasi görüş, servet, doğum, medeni durum, sağlık, engellilik veya yaşa dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır (Madde 3).

İş Kanunu, iş arayanlara ve çalışanlara dil, ırk, engellilik, siyasi görüş, felsefi inanç, din veya herhangi bir istihdam ilişkisi nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır (Madde 5).

İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca haklı gerekçeler bulunmadıkça, cinsiyet ve annelik temelinde ayrımcılık yasaktır. İş Kanunu, ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, ailevi sorumluluklar, hamilelik, doğum, din veya siyasi görüş temelinde işten çıkarılmayı yasaklamaktadır (18. madde).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6. maddesi, iş ilanları, seçim kriterleri, işe alım ve terfilerle ilgili özel hükümler içermektedir. Kanun, istihdama erişim, mesleki eğitim, terfi

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 11 /34

ve çalışma koşulları ile her tür ve her düzeyde mesleki rehberlik, mesleki yeniden eğitim ve pratik iş deneyimi dahil olmak üzere eşit muamele ilkesini belirler ve genişletir.

Ayrımcılığa maruz kalan çalışanlar, dört aylık ücretlerine kadar maddi tazminat alma hakkına sahiptir (İş Kanunu, Madde 5).

### İşyerinde Cinsel Taciz

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın, Türk Ceza Kanunu'nun, Türk Borçlar Kanunu'nun, Türk Medeni Kanunu'nun ve İş Kanunu'nun hükümleri tacizi yasaklamaktadır.

İş Kanunu, çalışanların tacize maruz kalmaları halinde iş sözleşmelerini derhal feshetme hakkını tanımaktadır. Tacizden korunma, cinsel tacizle sınırlı olmayıp, çalışanın haysiyet ve şerefine korunmasını da kapsamaktadır; bu durumda çalışan, iş ilişkisinin derhal feshedilmesini talep etme hakkına sahip olabilir. İş sözleşmesi bu gerekçelerle feshedildiğinde, çalışanlar kıdem tazminatı ve diğer tüm kazanılmış haklara sahip olurlar (İş Kanunu, Madde 24 ve 25). Ayrıca, işverenler çalışanları hem psikolojik hem de cinsel tacizden korumak için gerekli önlemleri almak zorundadır (Türk Borçlar Kanunu, Madde 417).

### Toplu İşten Çıkarma

İş Kanunu Madde 29.- İşveren, işletme, kuruluş veya faaliyetin gereklilikleri nedeniyle ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlerle toplu işten çıkarmaları planladığında, işten çıkarmadan en az 30 gün önce sendika temsilcilerine, ilgili bölge iş müdürlüğüne ve Kamu İstihdam Bürosuna yazılı bilgi vermelidir. Toplu işten çıkarma,

- 20 ila 100 arasında çalışanı olan işyerlerinde en az 10 çalışan; ve
- 101 ila 300 çalışan istihdam eden işyerlerinde, çalışanların en az yüzde 10'u; ve
- 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az 30 işçi, 17. maddeye göre aynı tarihte veya bir ay içinde farklı tarihlerde işten çıkarılırsa.

### Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

İş Kanunu zorla çalıştırma konularını kapsamamaktadır. Ancak, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır: "Hiç kimse çalışmaya zorlanamaz. Zorla çalıştırma yasaktır. Ceza infazında veya gözaltında bir kişiden istenen işler, bu işlerin şekli ve koşulları kanunla belirlenmişse; olağanüstü hâl sırasında vatandaşlardan istenen hizmetler ve ülkenin ihtiyaçları gereği yurttaşlık görevi olarak istenen fiziksel veya zihinsel işler zorla çalıştırma olarak kabul edilmez." Cezaevi işçiliği, olağanüstü hâl sırasında yapılan işler ve ülkenin ihtiyaçları gereği yurttaşlık görevi olarak istenen işler zorla çalıştırma olarak kabul edilmez.

Türk Ceza Kanunu'nun 80. ve 117. maddeleri, sırasıyla insan kaçakçılığını ve çalışma ve emek özgürlüğünün ihlalini cezalandırmaktadır.

Türkiye, ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesi No. 29 ve ILO Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi No. 105'i onaylamıştır.

İş Kanunu, bir çocuğun çalışabileceği asgari yaşı ve çocukların çalışabileceği koşulları belirlemektedir (71. madde). Asgari çalışma yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında 14 yaşındaki çocukların hafif işlerde çalışmasına izin verilebilir.

İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, on sekiz yaşın altındaki erkekler ve yaşlarına bakılmaksızın kadınlar, madenlerde, kablo döşeme ve kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmamalıdır. Yeraltı işlerine ilişkin yasal kısıtlamalara uyarken, Proje, kadınları aktif olarak işe alarak ve yüzey işleri, laboratuvarlar, kalite kontrol, Ç&S, depolar, kontrol odaları ve idari işlere yerleştirilerek ayrımcılık yapılmamasını sağlayacak ve iş grubu ve derecelere göre üç ayda bir rapor verecektir.

Türkiye, çocukları ekonomik sömürden ve tehlikeli olabilecek, eğitimlerini engelleyebilecek veya sağlıklarına ya da fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 12 /34

verebilecek herhangi bir işi yapmaktan koruyan Birleşmiş Milletler (BM) Çocuk Hakları Sözleşmesi'ni onaylamıştır.

### 3.2 İş Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), diğer bakanlıklar ve paydaşlarla işbirliği içinde bu alandaki ana sorumlu kuruluştur ve mevzuatın geliştirilmesi, uygulanması ve yürürlüğe konmasından sorumludur. ÇSGB'nin bu alanda en ilgili iki birimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile Rehberlik ve Teftiş Dairesi'dir. Genel Müdürlük, diğer paydaşlarla işbirliği içinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını geliştirirken, Rehberlik ve Denetim Dairesi iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluk, iş ilişkileri ve yönetim konularında denetimler gerçekleştirir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışan sayısı veya işin türüne bakılmaksızın, memurlar, özel sektör çalışanları ve serbest meslek sahipleri dahil 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.

İş sağlığı hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personelinin eğitimi, öğretimi ve yerleştirilmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkisi altında gerçekleştirilirken, sertifika sınavlarının yapılması Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi'ne 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 bazı diğer genel kanunlarda düzenlenmekteydi. İSG Kanunu, faaliyet alanları veya çalışan sayısına bakılmaksızın, kamu ve özel sektördeki tüm işler ve işyerleri için geçerlidir ve tüm çalışanları, stajyerleri, işverenleri ve temsilcilerini kapsar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun nihai amacı, işçilerde mesleki hastalık ve kazaları ve iş ve çalışma ortamı ile ilgili diğer fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarını önlemektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanlar, işverenler ve devlet gibi ana paydaşları ve bunların çalışma hayatındaki görev ve sorumluluklarını tanımlamaktadır. Kanun ayrıca, iş yeri, tehlike, risk, meslek hastalığı, iş kazası, önleme, güvenlik ve sağlık birimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve bunların sorumlulukları gibi çalışma hayatıyla ilgili temel terimleri tanımlamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işveren risk değerlendirmesi yapmalı ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli tüm önlemleri alma sorumluluğuna sahiptir.

Kanunun 4. maddesi, işveren ve işçilerin görev, yetki ve sorumluluklarını tanımlamaktadır. 4. maddeye göre, işveren, işle ilgili her konuda işçilerin güvenliğini ve sağlığını sağlamakla yükümlüdür. Bu bağlamda işveren, gerekli organizasyonun sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği personelinin atanması, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, risk değerlendirmesinin yapılması, mevzuata uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması vb. dahil olmak üzere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için gerekli önlemleri almalıdır.

Kanunun 6. maddesinde belirtildiği üzere, işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamak için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on veya daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli işyerlerinde, personelinden ek sağlık personeli atamalıdır. Şirket içinde nitelikli personel bulunmuyorsa, bu hizmetler kısmen veya tamamen yetkili ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya İSG merkezlerinden alınabilir ve gerekli nitelik ve sertifikalara sahip işverenler, işyerinin tehlike sınıfı ve işgücü büyüklüğü dikkate alınarak bu hizmetleri kendileri yürütebilirler. İşverenler, atanmış personele veya sözleşmeli kurumlara araçlar, ekipman, alan ve zaman dahil olmak üzere gerekli tüm kaynakları sağlamak, İSG hizmet sağlayıcıları arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, yasalara uygun, yazılı İSG önlemlerini uygulamak ve dış çalışanlar ve onların işverenleri dahil olmak üzere tüm ilgili tarafları bilinen veya potansiyel riskler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür. Tam zamanlı işyeri doktoru bulunan işyerlerinde, ek sağlık personeli atanması gerekli değildir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 13 /34

İSG Kanunu, ciddi veya acil tehlike durumlarında işçilerin çalışmayı reddetme hakkını da düzenlemektedir. İSG Kanunu, Kanunun etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için daha ayrıntılı açıklamalar için ikincil mevzuata atıfta bulunmaktadır.

### İkincil Mevzuat

İlgili kanunların ayrıntılarını açıklamak için bir dizi ikincil mevzuat kabul edilmiştir. Proje bağlamında değerlendirilebilecek diğer düzenlemeler şunlardır (bunlarla sınırlı değildir):

- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmeliğin amacı, işyerindeki risklerin toplu koruma veya iş organizasyonu veya teknik önlemlere dayalı çalışma yöntemleri ile önlenmesi veya yeterince azaltılması mümkün olmayan durumlarda kullanılacak kişisel koruyucu donanımın özellikleri, temini, kullanımı ve diğer hususlara ilişkin usul ve ilkeleri belirlemektir.
- Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik: Bu yönetmeliğin amacı, çalışanlara verilecek İSG eğitiminin usul ve esaslarını düzenlemektir.
- Yapı İşlerinde İSG Yönetmeliği, inşaat işleri için asgari İSG gerekliliklerinin çerçevesini belirler.

Ayrıca, izin verilen sınırların tanımlandığı "gürültü kontrolü", "toz kontrolü" veya "kimyasalların kontrolü" gibi daha fazla yönetmelik ve "vardiya çalışması", "mesleki hijyen ölçümleri, test ve analizler" vb. gibi bazı organizasyonel yönetmelikler de bulunmaktadır.

### Politikalar (UAB Bakanlığı'nın İSG Direktifi'ne göre)

- Mesleki risklerin önlenmesi
- Sağlık ve güvenliğin korunması
- Risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması
- Tüm çalışanların ve temsilcilerinin İSG konusunda eğitilmesi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması.
- Yaş, cinsiyet ve özel durumları nedeniyle özel korumaya ihtiyaç duyan kişilerin çalışma koşullarıyla ilgili genel ilkeleri ve diğer konuları belirlemek.

### Çalışanları, özellikle hayati tehlike arz edenlerden korumak için potansiyel tehlikelerin belirlenmesi ve önleyici ve koruyucu tedbirlerin uygulanması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4, 6 ve 22. maddeleri uyarınca, işverenler aşağıdaki yükümlülükleri taşımaktadır: (1) işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri almak, mesleki risklerin önlenmesi dahil, ve ilgili eğitimleri sağlamak; (2) alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyumu izlemek ve kontrol etmek ve uygun olmayan durumların ortadan kaldırılmasını sağlamak; (3) risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak; (4) işçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenlik konusundaki yeteneklerini dikkate almak; (5) yeterli bilgi ve talimat almamış çalışanların, hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara erişimini engellemek için uygun önlemleri almak; (6) iş güvenliği uzmanları, iş hekimleri ve diğer sağlık personelini atamak; (7) gerekli ekipmanı sağlamak; ve (8) bir İSG birimi kurmak; 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin bir İSG komitesi kurması zorunludur.

### Proje Çalışanlarının Eğitimi ve Eğitim Kayıtlarının Tutulması

İşçiler ve işçi temsilcileri, işleriyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği riskleri ve önleyici tedbirler ile hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmelidir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 16). Ayrıca, işverenler, çalışanların işe başlamadan önce veya yapılan işin türü, kullanılan teknolojiler veya ekipmanlarda değişiklik yapıldığında, çalışanların güvenlik ve sağlık konusunda eğitilmesini sağlamalıdır. Ek olarak, iş kazası veya meslek hastalığı geçirmiş çalışanlar, kaza veya hastalığın nedenleri, kendilerini koruma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda ek eğitim almalıdır. Benzer şekilde, herhangi bir nedenle altı aydan fazla

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 14 /34

süreyle işten uzak kalan çalışanlar, işe dönmeden önce yeniden eğitim almalıdır. Eğitimlere ayrılan süre çalışma süresi olarak kabul edilir. Bu nedenle, eğitimlere ayrılan süre haftalık çalışma süresini aşarsa, haftalık çalışma süresini aşan saatler fazla mesai olarak kabul edilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17).

Sözleşmeli çalışanlar, gerekli eğitimi aldıklarına dair kanıt sunana kadar tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17).

İşveren, çalışanların İSG eğitim programlarına katılmalarını ve bu katılımın Eğitim Katılım Raporu ile kaydedilip saklanmasını sağlamalıdır (Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde 5).

### **İş Kazaları, Hastalıkları ve Olaylarının Belgelenmesi ve Raporlanması**

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

(1) İşveren;

- tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmalı, gerekli soruşturmaları yapmalı ve bunlarla ilgili raporlar hazırlamalıdır.
- İşyerinde meydana gelen, yaralanma veya ölüme neden olmamakla birlikte işyerine veya iş ekipmanına zarar veren veya çalışana, işyerine veya iş ekipmanına zarar verme potansiyeli olan olayları araştırır ve bunlarla ilgili raporlar hazırlar.

(2) İşveren, aşağıda belirtilen süre içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

- İş kazaları, kazadan sonraki üç iş günü içinde.
- Sağlık hizmetleri sağlayıcıları veya işyeri hekimi tarafından işverene bildirilen meslek hastalıkları, öğrenildikleri tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmetleri sağlayıcıları, meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları SGK tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmetleri sağlayıcılarına sevk eder.

(4) Sağlık hizmetleri sunucuları, kendilerine bildirilen iş kazalarını SGK'ya, yetkili sağlık hizmetleri sunucuları ise teşhis edilen meslek hastalığı vakalarını en geç on gün içinde Kuruma bildirir.

### **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 dikkate alarak, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve diğer ilgili konularda yeterli eğitim almış 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 an müdahaleye hazır olmasını sağlamalıdır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 11).

Ciddi, acil ve kaçınılmaz bir tehlike durumunda, işverenler uygun önlemleri almalı, faaliyetleri durdurmalı ve çalışanlarına işyerini terk edip güvenli bir yere gitmelerini talimat vermelidir. İşverenler, yalnızca yeterli eğitim ve donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilmiş çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyebilir. Ciddi ve acil bir tehlike durumunda, işverenler, çalışanların amirlerine ulaşamaması halinde, tüm çalışanların bu tehlikenin sonuçlarından kaçınmak için uygun önlemleri alabilmelerini sağlamalıdır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17).

### **İş Kazaları, Ölümler, Sakatlıklar ve Hastalıklar Gibi Olumsuz Etkilerin Telafisi**

Yaralanma, işle ilgili yaralanma, hastalık veya meslek hastalığı nedeniyle çalışamaz hale gelen çalışanlar, (1) geçici olarak çalışamaz oldukları süre boyunca günlük geçici iş göremezlik ödeneği ve (2) uygunsa kalıcı iş göremezlik ödeneği alma hakkına sahiptir. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalıların hayatta kalanları belirli yardımlardan

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 15 /34

yararlanma hakkına sahiptir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 16, 17, 18, 19 ve 20).

İş kazası veya meslek hastalığı işveren veya işçinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, SGK, sigortalıya veya mirasçılara ödediği yardımların toplamını işverenden tahsil eder (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 21). İşçiler, kalıcı iş göremezlik durumunda belirli koşullar altında maluliyet aylığı alma hakkına sahiptir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde 26).

### **Kadın İşçilere Özgü Olası İSG Riskleri**

Türkiye'de kadınlar, madenler, kanalizasyonlar ve tüneller gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmaz (İş Kanunu, Madde 74). Sadece 18 yaşın üzerindeki kadınlar gece vardiyasında çalışabilirler, bu vardiyaların süresi 7,5 saati geçemez ve gece vardiyasından sonra evlerine güvenli bir şekilde ulaşım sağlanmalıdır (İş Kanunu'nun 72. maddesi ve Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalışma Koşulları Hakkında Yönetmeliği'nin 1. ve 5. maddeleri). Ayrıca, hamile ve emziren çalışanların hamileliğin başlangıcından doğumdan sonraki bir yıla kadar gece çalışması yasaktır (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalışma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Madde 9). Ayrıca, İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne göre, hamile ve emziren çalışanlardan fazla mesai yapmaları istenemez (Madde 8). Yasa, iş sağlığı ve güvenliği komitelerinde kadınların dengeli temsilini sağlamamaktadır.

### **Güvenli Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi için Prosedürler**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4, 6 ve 22. maddelerine göre, işverenler, diğer hususların yanı sıra, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri almak, mesleki risklerin önlenmesi dahil, ilgili eğitimleri sağlamak, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyumu izlemek ve kontrol etmek ve uygun olmayan durumların ortadan kaldırılmasını sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, çalışana görev verirken sağlık ve güvenlik açısından çalışanın yeteneklerini dikkate almak, yeterli bilgi ve talimat almamış çalışanların hayatı tehdit eden veya özel tehlike bulunan alanlara erişimini engellemek için uygun önlemleri almak, iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı hekimleri ve diğer sağlık personelini atamak, gerekli ekipmanı sağlamak ve bir İSG birimi kurmak. Ayrıca, 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin bir İSG komitesi kurması zorunludur.

### **Güvenli Olmayan Durumu Bildirme Hakkı ve Sorumluluğu, İşyerini Terk Etme Hakkı ve Bildirim Nedeniyle Misilleme Yapma Yasağı**

Ciddi, acil ve kaçınılmaz bir tehlikeye maruz kalan çalışanlar, çalışmayı reddetme, işyerini terk etme ve güvenli bir alana sığınma hakkına sahiptir. Bu kararları nedeniyle herhangi bir dezavantaja maruz kalmamalıdır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 13).

Ciddi ve acil bir tehlikeye maruz kalan çalışanlar, bunu derhal İSG komitesine veya komite bulunmuyorsa işverene bildirmelidir. Komite veya işveren riskin var olduğuna inanırsa, çalışanlar gerekli önlemler alınana kadar işten ayrılabilirler. İşveren gerekli önlemleri almazsa, çalışanlar iş akdini feshedebilirler (İSG Kanunu, Madde 13).

### **İş sağlığı ve güvenliği konusunda proje çalışanlarıyla işbirliği ve istişare**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesine göre, işverenler, yüklenicilerin çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği riskleri ve önlemleri ile hak ve sorumlulukları hakkında bilgi vermelerini sağlamalıdır. Bir işyerini paylaşan iki veya daha fazla işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması ve iş hijyeninin korunması konusunda işbirliği yapmalıdır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 23).

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10. maddesi, inşaat işlerinde İSG planının gerekliliğini belirtmektedir.

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

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 16 /34

### Çalışanlar için Tesisler

İşyerine uygulanan hükümler, işin niteliği ve yürütülmesi nedeniyle kullanılan ve aynı yönetim altında organize edilen tüm tesisler için de geçerlidir. Bu tesisler arasında dinlenme odaları, kreşler, kafeteryalar, yatakhaneler, banyolar, muayene ve bakım odaları, fiziksel ve mesleki eğitim alanları ve avlular ile şirket araçları gibi tesise bağlı tüm tesisler yer alır (İş Kanunu, Madde 2). En az 150 çalışanı olan işyerlerinde kantin ve diğer yemek tesisleri sağlanmalıdır (İş Kanunu, Madde 115).

### İnşaat işçilerinin barınması için standartlar

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne (Ek-4:59-65) göre, işçilerin konaklama yerleri:

- yanıcı olmamalı
- inşaat işlerinden kaynaklanan tehlikelerden uzak olmalıdır
- ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemleri, elektrik tesisatı ve aydınlatma sistemleri bulunmalıdır
- yeterli genişlikte ve yeterli sayıda masa ve sandalye, yeterli sayıda karyola, yatak, battaniye ve dinlenme odası bulunmalıdır
- yeterli duş, tuvalet, lavabo ve temizlik ekipmanı vb. bulunmalıdır.

### Düzenli İSG İnceleme Sistemi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4, 10 ve 17. maddeleri uyarınca, işverenler düzenli risk değerlendirmeleri yapmak ve yeterli bilgi ve talimatları almış olan çalışanların hayatı tehdit eden veya özel tehlike bulunan alanlara erişebilmesini sağlamak için uygun önlemleri almak zorundadır.

### 3.3 Dünya Bankası Gereklilikleri

Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesi (ÇSÇ) içindeki İşgücü ve Çalışma Koşullarına İlişkin Çevresel ve Sosyal Standart ÇSS2, çalışanlara adil muamele ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanarak olumlu işçi-yönetim ilişkilerinin sürdürülmesinin ve proje geliştirmenin teşvik edilmesinin önemini kabul etmektedir. Türkiye'deki mevcut ulusal mevzuat, çalışma koşulları, işçi ilişkileri yönetimi, işgücü koruması ve İSG konularını zaten yeterince ele almakta ve ÇSS2'nin hükümlerini karşılamaktadır. Bu nedenle, bu İYP'de bu hususlar tekrar edilmeyecektir. Bunun yerine, İYP, proje yaşam döngüsü boyunca geçerli olan ÇSS2'nin ek gerekliliklerine odaklanacaktır. Bunlar arasında şunlar yer almaktadır:

- **Proje Çalışanlarının Sınıflandırılması:** Doğrudan, sözleşmeli ve ana tedarikçi çalışanları arasında ayırım yapmak ve her kategoriye uygun olarak ÇSS2 gerekliliklerini uygulamak.
- **Risk Değerlendirmesi ve Azaltma:** Proje çalışanları ile yerel topluluklar arasındaki etkileşimlerden kaynaklanan risklerin değerlendirilmesi ve resmi bir davranış kuralları kodunun benimsenmesi dahil olmak üzere uygun risk azaltma önlemlerinin uygulanması.
- **Proje Çalışanları için Belgeleme:** Çalışma ilişkisinin başlangıcında, istihdam şart ve koşullarını özetleyen açık ve anlaşılır belgeler sağlamak. Belgeleri okumakta veya anlamakta zorluk çekebilecek çalışanlar (örneğin, göçmen çalışanlar) için, şart ve koşullar sözlü olarak açıklanacak ve toplantı tutanakları veya çalışanların ilan panolarındaki bildirimler aracılığıyla belgelenecektir.
- **Çalışanların Şikayet Mekanizması (ÇŞM):** Tüm doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar için bir ÇŞM oluşturmak, işe alım sırasında işçileri bu konuda bilgilendirmek, ilgili bilgileri ilan panolarında sergilemek ve işçileri ÇŞM'yi kullandıkları için misillemeden korumak için önlemler almak. Mekanizma, tüm proje çalışanları için kolayca erişilebilir olacaktır.
- **İSG Önlemleri:** Hem ulusal mevzuata hem de ÇSS2'ye uygun İSG önlemlerinin dahil edilmesi. Genel Çevre Sağlığı ve Güvenliği Yönergeleri (ÇSGY) ve uygun olduğu

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAIL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 17 /34

durumlarda sektöre özgü EHS Yönergeleri ve diğer İyi Uluslararası Sektör Uygulamaları (GIIP) dikkate alınacaktır.

- **İş Kazalarında Ölen veya Ağır Yaralananların Bildirilmesi:** İş kazalarında ölen veya ağır yaralananların olması durumunda, yüklenicilerin derhal AYGM'ye bildirimde bulunması zorunlu kılınacak ve AYGM de yüklenicinin bildirim üzerine Dünya Bankası'na bildirimde bulunacaktır. Benzer bildirim yükümlülükleri alt yükleniciler ve ana tedarikçiler için de geçerlidir.

Ayrıca, Proje, Dünya Bankası Grubu/IFC tarafından yayınlanan Genel ÇSGY (2007) ve demiryollarına özgü EHS Kılavuzlarını takip edecektir. Bu kılavuzlar, İSG risklerinin yönetimi için GIIP sağlar. Ana konular şunlardır:

- Tehlike tanımlama ve risk değerlendirme
- KKD'nin sağlanması ve kullanımı
- Acil durum hazırlığı ve müdahale
- Çalışanlar için eğitim ve farkındalık programları
- Güvenli çalışma uygulamaları ve şantiye güvenliği
- İzleme ve olay raporlama

Bu gereklilikler, T+İ yüklenicileriyle yapılan ihale belgelerine ve sözleşmelere dahil edilecektir.

ÇSGY'ler şu adresten kamuya açık olarak erişilebilir: <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/general-environmental-health-and-safety-guidelines>.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAIL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 18 /34

## 4 SORUMLU PERSONEL

Bu bölüm, proje kapsamında (i) proje çalışanlarının işe alınması ve yönetimi, (ii) yüklenicilerin/alt yüklenicilerin işe alınması ve yönetimi, (iii) iş sağlığı ve güvenliği, (iv) çalışanların eğitimi, (v) çalışanların şikayetlerinin ele alınmasından sorumlu olan fonksiyonları ve/veya kişileri tanımlamaktadır.

### 4.1 AYGM PUB

Bu Proje için, AYGM bünyesinde bir Proje Uygulama Birimi kurulacaktır. Diğer uzmanların yanı sıra, PUB'de cinsiyete dayalı şiddetle ilgili deneyime sahip bir sosyal uzman ve bu İYP'nin uygulanmasından ve izlenmesinden sorumlu bir İSG uzmanı görev alacaktır (PUB'nin ayrıntılı açıklaması için lütfen Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi (ÇSED) Raporuna bakınız). Bu uzmanlar, Proje'nin tüm yaşam döngüsü boyunca görevlerinde kalacaklardır. Bu uzmanların İYP'nin uygulanması, izlenmesi ve raporlanması ile ilgili rol ve sorumlulukları aşağıda listelenmiştir:

- Bu İYP'yi proje çalışanlarına uygulamak.
- Doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak.
- T+İ yüklenicilerinin, inşaat çalışmalarına başlamadan önce bu İYP ve İSG Planına uygun olarak İşgücü Yönetim Planlarını (İY Planı) hazırlamalarını ve benimsemelerini sağlamak.
- İnşaat çalışmalarının başlamasından önce T+İ yüklenicisi/yüklenicileri tarafından hazırlanan İY Planı ve İSG Planını onaylamak. İY Planı ve İSG Planının onayı, AYGM PUB tarafından ilk onayın ardından nihai olarak Dünya Bankası'nın itiraz etmemesine bağlı olacaktır.
- T+İ Yüklenicilerinin İY Planlarının uygulanmasını izlemek ve raporlamak.
- T+İ Yüklenicilerinin, Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinin Genel Sözleşme Koşullarında yer alan ve ÇSS2 ile İş Kanunu ve İSG mevzuatına uygun olarak, sözleşmeli ve taşeron işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek.
- Sözleşmeli çalışanların istihdam sürecinin, bu İYP ve İş Kanunu'na uygun olarak yürütüldüğünden emin olmak için izlemek.
- İşyerlerinde ulusal İSG mevzuatı, ÇSS2 ve İSG Planı ile uyumlu olarak İSG standartlarının yerine getirilmesini izlemek.
- Proje çalışanlarının istihdamın başlangıcında CSİ/CT önleme ve DK konusunda eğitim almasını sağlamak ve PUB'ye rapor veren İDD'nin çalışmaları aracılığıyla proje süresince CSİ/CT önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek.
- PUB'ye bağlı İDD'nin çalışmaları aracılığıyla proje çalışanlarının İSG ve diğer gerekli eğitimleri almasını sağlamak ve izlemek.
- ÇŞM'nin kurulmasını sağlamak; PUB'ye rapor veren İDD'nin çalışmaları aracılığıyla uygulamasını izlemek ve raporlamak.
- Özel CSİ/CT şikayet mekanizmasının kurulduğundan emin olun ve PUB'ye rapor veren İDD'nin çalışmaları aracılığıyla bunun uygulanmasını izleyin ve raporlayın.
- İşçilerin DK'sinin uygulanmasını izleyin.
- Projeye ilgili iş kazaları, hastalıklar, kayıp zamanlı kazalar ve cinsel sömürü, istismar ve tacizle ilgili olaylar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür oluşturun ve uygulayın. Bu tür kayıtları saklayın ve tüm üçüncü tarafların ve ana tedarikçilerin de bunları saklamasını zorunlu kılın. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine katkı sağlayacaktır.
- CSİ/CT suistimali durumlarında disiplin tedbirleri uygulayın.
- Orta, ağır, ölümcül ve toplu kazalarda, kolluk kuvvetlerini, Çalışma Müfettişliğini ve Dünya Bankası'nı bilgilendirmek.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 19 /34

## 4.2 İnşaat Denetim Danışmanı

İnşaat Denetim Danışmanı, AYGM adına işgücü ve güvenlik performansını günlük olarak denetleyecektir. ÇSED Raporu, Denetim Danışmanının bu tür denetimler için nitelikli uzmanlar istihdam etmesini ve performansı aylık olarak AYGM'ye raporlamasını gerektirmektedir.

PUB'nin sosyal ve İSG Uzmanları, İDD'nin sosyal ve İSG Uzmanları ile yakın işbirliği içinde çalışacaktır. Koordinasyon, ortak saha denetimleri, aylık yüklenici ve İDD raporlarının incelenmesi (PUB tarafından), haftalık koordinasyon toplantıları ve PUB uzmanları tarafından İDD uzmanlarına sağlanan kapasite geliştirme faaliyetleri yoluyla sağlanacaktır.

İYP'nin uygulanması, izlenmesi ve raporlanması ile ilgili İDD uzmanlarının rol ve sorumlulukları aşağıda listelenmiştir:

- T+İ Yüklenicileri tarafından hazırlanacak İY Planı ve İSG Planını, T+İ Yüklenicilerinin sözleşmesinde belirtilen sıklıkta tüm güncellemeler ve revizyonlar dahil olmak üzere gözden geçirmek.
- Gerekirse, T+İ Yüklenicilerinin sözleşme kapsamında faaliyet yürüttüğü tüm sahalarda, Yüklenicinin ÇSS2 ve ÇSGY gerekliliklerine (CSİ/CT ile ilgili gereklilikler dahil) uygunluğunu doğrulamak için denetimler, gözetimler ve/veya teftişler yapmak.
- T+İ Yüklenicisinin ÇSS2 ve ÇSGY gerekliliklerine (CSİ/CT ile ilgili gereklilikler dahil) uyumunu doğrulamak için, gerektiğinde T+İ Yüklenicisinin kaza kayıtlarını, izleme bulgularını ve diğer ÇSS2 ve ÇSGY ile ilgili belgeleri denetleyin ve inceleyin.
- T+İ Yüklenicinin/Yüklenicilerin ÇSS2 ve ÇSGY yükümlülüklerine uymaması durumunda, düzeltici önlemleri ve bunların uygulanma zaman çizelgesini belirlemek;
- ÇSS2 ve ÇSGY yükümlülüklerine uyumu sağlamak için uygun eylemleri tartışmak ve kararlaştırmak üzere saha toplantıları ve ilerleme toplantıları dahil olmak üzere ilgili toplantılarda uygun temsili sağlanması;
- T+İ Yüklenicisinin/Yüklenicilerinin gerçek Ç&S (İSG dahil) raporlamasının (içerik ve zamanında sunulması) T+İ Yüklenicisinin/Yüklenicilerinin sözleşme yükümlülüklerine uygun olduğundan ve bu raporların zamanında PUB ile paylaşıldığından emin olun.
- T+İ Yüklenicisinin ÇSS2 ve ÇSGY belgelerini (düzenli raporlar ve olay raporları dahil) belgelerin doğruluğu ve etkinliği açısından zamanında inceleyin ve değerlendirin.
- T+İ Yüklenicisinin CSİ ve CT yükümlülüklerine uymaması durumunda AYGM PUB'yi derhal bilgilendirmek;
- Kayıtları ve eğitim planlarını düzenli olarak gözden geçirerek, proje çalışanlarının istihdamlarının başlangıcında CSİ/CT önleme ve DK konusunda eğitim almalarını sağlamak ve saha ziyaretleri yoluyla proje süresince CSİ/CT önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek.
- Kayıtların düzenli olarak incelenmesi, saha ziyaretleri ve eğitim planlarının gözden geçirilmesi yoluyla proje çalışanlarının İSG ve diğer gerekli eğitimleri almasını sağlamak ve izlemek.
- ÇŞM'nin kurulmasını sağlamak ve uygulamasını izlemek ve raporlamak.
- Orta, ağır, ölümcül ve toplu kazalarda, kolluk kuvvetlerini, Çalışma Müfettişliğini ve PUB'yi bilgilendirmek.

## 4.3 T+İ Yüklenicisi/Yüklenicileri

T+İ Yüklenicisi/Yüklenicileri aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Projeye özgü İY Planı, İSG Planı hazırlamak ve uygulamak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek için nitelikli sosyal, iş ve iş güvenliği uzmanlarını istihdam etmek veya atamak.
- Bu İYP ve ÇSS2 ile uyumlu, sözleşmeli ve alt yüklenici çalışanlar için geçerli olacak kendi İY Planı ve İSG Planını geliştirmek. Bu planlar, yükleniciler tasarım aşamasına geçmeden önce İDD'ye incelenmek ve onaylanmak üzere sunulacaktır.
- T+İ Yüklenicileri, alt yüklenicilerinin İY Planı ve İSG Planı'nı uygulamalarını

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 20 /34

denetleyecektir.

- Sözleşmeli işçilerin işe alım ve istihdam süreçlerine ilişkin kayıtları tutacaklardır.
- Sözleşmeli işçilere iş tanımı ve istihdam koşullarını açıkça iletme ve onlara istihdam sözleşmesinin bir kopyasını vermek.
- ÇŞM'yi geliştirmek, uygulamak ve sürdürmek ve sözleşmeli ve alt yüklenici çalışanlardan gelen şikayetleri ele almak. ÇŞM'nin uygulanması hakkında İDD ve AYGM'ye rapor vermek.
- İşgücü ve İSG performansını düzenli olarak gözden geçirmek ve raporlamak için bir sistem kurmak.
- Çalışanlara İSG, sağlık, güvenlik ve çevre (İSG-Ç), sosyal oryantasyon, eğitimler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere düzenli iş oryantasyon eğitimleri vermek.
- Tüm yüklenici ve alt yüklenici çalışanlarının, işlerin başlamasından önce DK'yi anladıklarından ve imzaladıklarından emin olun.
- Sözleşmeli ve alt yüklenici çalışanların istihdamlarının başlangıcında CSİ/CT önleme ve DK konusunda eğitim almalarını sağlamak ve proje süresince CSİ/CT önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek.
- Projeye ilgili iş kazaları, hastalıklar, kayıp zamanlı kazalar ve cinsel sömürü ve istismar ile cinsel tacizle ilgili olaylar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu tür kayıtları saklayın ve tüm üçüncü tarafların ve ana tedarikçilerin de bunları saklamasını zorunlu kılın. Bu tür kayıtlar, İSG performansı ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine katkı sağlayacaktır.
- CSİ/CT suistimali durumlarında disiplin önlemleri uygulayın.
- Orta, ağır, ölümcül ve toplu kazalarda, kolluk kuvvetlerini, Çalışma Müfettişliğini, İDD ve PUB'yi bilgilendirin.

İhale süreci tamamlandıktan ve T+1 Yüklenicisi/Yüklenicileri belli olduktan sonra, bu İYP, gerektiğinde firma/firmalar hakkında ek ayrıntılar içerecek şekilde güncellenebilir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 21 /34

## 5 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Proje, bu Bölümde belirtilen İSG, raporlama ve izleme ve diğer genel politikalara uyacaktır.

### İSG Planları

Aşağıdaki İSG standart gereklilikleri, T+1 yüklenicileri tarafından hazırlanacak İSG Planlarına asgari olarak dahil edilmelidir:

- Risk Değerlendirme Prosedürü. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 10. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca, her iş türü için tehlike tanımlama ve azaltma önlemlerini içeren özel bir risk değerlendirme belgesi hazırlanacaktır.
- Tehlikeli işler için çalışma izni (yüksekte çalışma, sıcak işler, elektrikli hatlarda çalışma, kapalı alanlarda çalışma vb. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği uyarınca, yüksek riskli işler için yazılı çalışma izinleri verilmelidir.
- Hayati tehlike arz eden işler için altın kurallar<sup>3</sup>. Demiryolu işlerinde, yüksek gerilim katener hatlarına yakınlık dahil olmak üzere elektrikli ortamlarda çalışmaya özel dikkat gösterilecek ve uygun olduğu durumlarda ray sahipliği ve izolasyon prosedürleri uygulanacaktır.
- Acil durum müdahale prosedürü. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik uyarınca, yangın, doğal afetler ve zehirli madde salınımı senaryoları da dahil olmak üzere Acil Durum Eylem Planları hazırlanacaktır.
- Düşme önleme ve yüksekte çalışma. Bu, demiryolu inşaatında kullanılan viyadükler, köprüler ve sinyal kuleleri için özel protokolleri içerecektir. Önlemler, Yüksekte Çalışma Bildirisi ile uyumlu olacaktır. Toplu koruma sistemleri (örneğin, korkuluklar, iskeleler) ve KKD zorunlu olacaktır.
- Kazı, merdiven ve iskele güvenliği; kaynak ve kesme güvenliği; vinç, kule vinç ve forklift güvenliği; elektrikli ve el aletleri güvenliği. Demiryolu çalışmalarında, kablo kanalları için hendek açma, alt zemin kazısı ve balast serme işlemleri, sıkı eğim stabilizasyonu ve destekleme teknikleri ile gerçekleştirilecektir.
- Kimyasal ve havadan bulaşan tehlikelere (toz, silika ve asbest dahil) karşı solunum önlemleri. Kimyasallara, toza ve asbeste maruz kalmanın kontrolü, Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik ve Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik maddelerine uygun olarak yapılacaktır.
- Elektrik güvenliği (tehlikeli enerji kontrolü, kilitleme ve etiketleme, enerji doğrulama, güvenli mesafe çalışması, kablolama ve tasarım koruması, topraklama, devre koruması, ark arızası koruması, elektrik güvenliği, KKD ve dielektrik aletler); tehlike iletişimi; çelik konstrüksiyon güvenliği; yangın güvenliği; beton ve duvarcılık güvenliği. Demiryolu inşaatında, kilitleme/etiketleme (LOTO) prosedürleri sinyal sistemlerini ve katener güç hatlarını da kapsayacaktır. Enerji verilen rayların yakınında çalışan tüm personel, göreve özel elektrik güvenliği eğitimi alacaktır.
- Gürültü ve titreşim güvenliği. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik ve Çalışanların Titreşim ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmeliklere göre, düzenli maruz kalma ölçümleri yapılacak ve sınırların aşıldığı durumlarda kontrol önlemleri (mühendislik veya KKD) alınacaktır.
- Malzeme taşıma ve depolama güvenliği. Rayların, traverslerin, makas bileşenlerinin ve ön gerilimli beton elemanların güvenli taşınması ve depolanması için özel protokoller izlenecektir.
- Demiryoluya Özgü Trafik Güvenliği. İnşaat ekipleri ile tren işletmeciliği arasında çatışmaları önlemek için geçitlerde, yan hatlarda ve aktif demiryolu koridorları boyunca

<sup>3</sup> Altın kurallar genellikle yüksekte çalışma, kapalı alanlarda çalışma, kazı çalışmaları, KKD, çalışma izinleri sistemi, kaldırma, motorlu sistemlerde çalışma, trafik, yüksek riskli durumlarda çalışma vb. gibi konuları ele alır. İşverenler, işin niteliğine göre kendi Altın kurallarını tanımlamalıdır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 22 /34

trafik güvenliği önlemleri uygulanacaktır. Ray çalışmaları sırasında güvenlik görevlileri ve sinyalizasyon kullanılacaktır.

- İnşaat KKD. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik uyarınca, tüm çalışanlar için uygun KKD seçilecek, dağıtılacak ve takibi yapılacaktır.
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesi ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca, tüm çalışanlar için zorunlu başlangıç ve periyodik eğitimler düzenlenecektir.
- İş sağlığı gözetimi. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik uyarınca, göreve uygunluğu doğrulamak için düzenli tıbbi muayeneler yapılacaktır.
- Çalışmayı reddetme politikası. İSG Kanunu'nun 13. maddesi, çalışanlara acil tehlike durumunda işi durdurma hakkı vermektedir. Bu hak, T+İ Yüklenici(ler)inin prosedürlerinde resmi olarak uygulanmalıdır.

Bu standart gereklilikler, ulusal İSG mevzuatı, Dünya Bankası Grubu (DBG) ÇSGY'leri ve GIIP'leri ile uyumlu olarak hazırlanacaktır.

PUB, tüm T+İ yüklenicileri ve alt yüklenicilerinin bu Proje kapsamında yerine getireceği bu İSG standart gerekliliklerini ihale belgelerine dahil edecektir. İDD, T+İ yüklenicilerinin güvenlik planlarını ve prosedürlerini inceleyip onaylayacaktır.

### İSG Personeli

Ayrıca, İSG planları, diğer konuların yanı sıra, aşağıdakileri de içerecektir: T+İ yüklenicileri, proje yöneticisi, sözleşme yöneticisi, İSG personeli, usta başları ve tüm çalışanlar dahil olmak üzere tüm personel için açık roller ve İSG sorumlulukları içeren bir İSG hesap verebilirlik matrisi tanımlayacaktır. Her T+İ Yüklenicisi, İSG programının uygulanmasından ve denetlenmesinden sorumlu olacak kendi nitelikli İSG personeline sahip olmalıdır.

### Risk Değerlendirmesi

Tüm T+İ yüklenicileri, işyerindeki tehlikeleri ve İSG risklerini belirlemek için risk değerlendirme analizi geliştirmekle yükümlüdür. T+İ yüklenicileri, İDD tarafından onaylanacak İSG risklerini azaltmak için Risk Değerlendirme Prosedürleri dahil olmak üzere risk yönetimi planları geliştirecektir. Prosedür, işyerleri, makineler, ekipmanlar ve süreçlerin güvenli ve sağlık riski taşımayan bir çalışma ortamı oluşturmayı ve sürdürmeyi amaçlamalıdır. T+İ Yüklenicileri eğitim kayıtlarını saklamalıdır.

### Güvenlik Standartları ve KKD

T+İ Yüklenici(leri) güvenli bir çalışma ortamı sağlayacaktır; bu nedenle, herhangi bir inşaat faaliyeti başlamadan önce bir risk değerlendirmesi yapılacaktır ve geçerli güvenlik standartları, DB kılavuzları ve ulusal mevzuata uygun olarak güvenlik önlemleri alınacaktır. Tüm çalışanlar, hayati tehlike arz eden işler için Altın Kurallara (hiçbir koşulda ihlal edilemeyecek İSG kuralları) sıkı sıkıya uyacaklardır. Bu kurallar, sözleşmeye bağlı sonuçlar matrisi kapsamında uygulanacaktır (bkz. INRAİL ÇSYP taslağı). İşveren, çalışanlara özel giysiler, ayakkabılar ve diğer KKD'leri ücretsiz olarak sağlayacaktır. Bu tür KKD'ler, kazaların ve doğal afetlerin sonuçlarının ortadan kaldırılmasıyla ilgili işlerde çalışanlara teslim edilecektir. KKD'ler işlevsiz hale geldiğinde, işveren, çalışanın sorumluluğu olmaksızın KKD'leri kendi masrafları ile değiştirmekle yükümlüdür. Çalışan KKD'leri kendi masraflarıyla satın alırsa, işveren bu masrafları geri ödemekle yükümlüdür.

AYGM ile yükleniciler arasındaki tüm sözleşmelerde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sürekli ihlali durumunda sözleşmenin feshedileceğini açıkça belirten bir hüküm yer alacaktır. Yükleniciler/alt yükleniciler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sürekli ihlali durumunda iş akdinin feshedileceğini belirten bu hükmü, çalışanlarla yaptıkları iş sözleşmelerine dahil etmek zorundadır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 23 /34

## **İSG Eğitimleri**

İşveren, iş başlamadan önce çalışanlara, çalışanların anlayabileceği bir dilde aşağıdaki konularda İSG eğitimi vermekten sorumludur:

- Sağlık ve güvenlik genel ilkeleri.
- Çalışma prosedürleri, ekipman, makineler ve iş ekipmanlarının kullanımı ve onarımı için kılavuz ve talimatlar.
- Acil durumlar ve tahliye planları ve bunların uygulanmasına ilişkin faaliyetler.
- Mevcut tehditler ve riskler ile bu tür durumların üstesinden gelmek için alınacak önlemler.

T+İ Yüklenicileri, inşaat sahasına yalnızca yetkili kişilerin erişimini kontrol edecek ve çalışanların belirlenen eğitim standartları ve geçerli yasal gereklilikler<sup>4</sup> uyarınca eğitim ve akreditasyon gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığını doğrulayacaktır (yani, çalışanlar yüksekte çalışma, kapalı alanlarda çalışma, kaynak yapma vb. gibi tehlikeli işleri yapmak için eğitilmiş olmalıdır). Tüm çalışanlar, inşaat sahasına erişim için en azından bir İSG oryantasyon eğitimini tamamlamalıdır.

## **İSG Komitesi**

Çalışanlar, AYGM, T+İ yüklenicileri ve tüm alt yüklenicilerin temsilcilerinden oluşan bir inşaat İSG komitesi kurulacaktır. Önleyici tedbirler, sapmalar ve uyumsuzluklar, kazalar ve düzeltici eylemleri tartışmak için iki haftada bir İSG toplantıları düzenlenecektir. T+İ yüklenicileri, İSG uygulamalarının uyumluluğunu doğrulamak için iç İSG anketleri ve denetimleri gerçekleştirecektir. Uygunsuzluklar belgelenecek ve dahili olarak raporlanacaktır. Düzeltici eylem için bir zaman çerçevesi belirlenecek ve takip edilecektir. Çalışmaların başlamasından önce, her işin tehlikelerini ve önleyici tedbirlerini vurgulayan günlük İSG brifingleri düzenlenecektir. T+İ Yüklenicileri, iş sahasında meydana gelebilecek bir gün veya daha fazla kayıp, ölüm veya ciddi yaralanmalarla sonuçlanan tüm kazaları ve hastalıkları belgeleyecek ve AYGM'ye raporlayacaktır.

## **İlk Yardım**

İş yerinde ilk yardım ve daha ciddi yaralanmalar için kaynaklar bulunmalıdır. Ayrıca, iş yerinde doktorlar ve tıbbi tedavi için önceden onaylanmış bir sağlık tesisi bulunmalı ve yaralı işçilerin uygun şekilde nakli sağlanmalıdır.

## **İşçilerin Konaklaması**

İşçilere konaklama sağlanması durumunda, yükleniciler bunların iyi hijyen standartlarında, temiz içme suyu, temiz yataklar, tuvaletler ve duşlar, temiz yatak odaları, iyi aydınlatma, kilitleli dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırımdan korunma, ayrı yemek pişirme ve yemek alanları ile sağlanmasını garanti edecektir. Erkekler ve kadınlar için ayrı tesisler sağlanacaktır. Yükleniciler, Uluslararası Finans Kurumu (IFC) ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) tarafından yayınlanan "İşçi Konaklaması: süreçler ve standartlar Rehber notu"na uygun olarak, Yüklenici Çevre ve Sosyal Yönetim Planı (Y-ÇSYP) kapsamında, işlerin başlamasından önce İşçi Kampı Yönetim Planı (İKYP) hazırlamakla yükümlüdür. İKYP en azından aşağıdaki unsurları içerecektir:

- Kampın Konumu ve Düzeni: Hassas alanlardan kaçınmak için kampın konumunun seçimi, uygun drenaj, çitler ve güvenli erişim.

<sup>4</sup> Türkiye'de, ağır araçlar, vinçler ve elektrik sistemlerinin kullanımı gibi yüksek riskli ve uzmanlık gerektiren işlerin yapılması, ulusal mevzuata uygun olarak zorunlu sertifika ve lisans gerektirir. Kamyon sürücüleri, uygun sınıfta sürücü belgesine (örneğin C, CE veya D sınıfı) sahip olmalı ve tehlikeli madde taşımacılığı durumunda SRC 5 ve ADR lisansı gibi ek sertifikalara sahip olmalıdır. Vinç, forklift ve diğer kaldırma ekipmanı operatörleri, Milli Eğitim Bakanlığı veya Mesleki Yeterlilik Kurumu gibi yetkili kurumlar tarafından verilen geçerli operatör sertifikalarına sahip olmalıdır. Benzer şekilde, elektrikçiler Elektrikçi Lisansı veya eşdeğer bir yeterliliğe sahip olmalı ve uygun olduğu durumlarda, Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliği uyarınca yüksek gerilim işlemleri için eğitim almış olmalıdır. Tüm bu sertifikalar, Türkiye'nin 6331 sayılı İSG Kanunu uyarınca işverenlerin gerekli özen yükümlülüklerinin bir parçasıdır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 24 /34

- Konaklama Standartları: Yatakhanelerde işçi başına yeterli alan, uygun havalandırma, doğal ışık ve sıcaklık kontrolü sağlanması.
- Sanitasyon ve Hijyen: Ulusal standartlara uygun, cinsiyete göre ayrılmış, işlevsel ve temiz tuvaletler, duşlar ve el yıkama istasyonlarının bulunması.
- İçme Suyu ve Yemek Hizmetleri: Güvenli içme suyu temini ve hijyenik yemek hizmetleri; gıda depolama ve atık yönetimi protokolleri.
- Tıbbi Tesisler ve İlk Yardım: İlk yardım çantalarına ve sağlık hizmetlerine yerinde veya yakınında erişim, acil durum müdahale planları.
- Güvenlik ve Emniyet Önlemleri: Tüm sakinler için kontrollü giriş/çıkış, yangın güvenlik sistemleri, aydınlatma ve kişisel güvenlik önlemleri.
- Atık Yönetimi: Katı ve sıvı atıkların toplanması, bertarafı ve haşere kontrolü için sistemler.
- İzleme ve Raporlama: Düzenli denetimler, kamp koşullarının değerlendirilmesi ve PUB ile denetim danışmanına uygunluk raporlaması.

Bu standartlar ihale belgelerinde daha ayrıntılı olarak belirtilecek ve İDD ve PUB'nin Sosyal ve İSG uzmanları tarafından düzenli olarak izlenecektir.

### **Davranış Kuralları (DK)**

Davranış Kuralları, şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtır. Davranış Kuralları'nın içeriği, Dünya Bankası Standart İhale Belgesinde yer almaktadır ve CSİ/CT önleme ile ilgili hükümler içermektedir. Ayrıca Ek-2'de de sunulmuştur. T+İ yüklenicisi, Davranış Kuralları'nı geliştirecek ve uygulayacaktır.

Davranış Kuralları ve belirtilen ilkelerin anlaşılmasını ve uygulanmasını sağlamak için tüm T+İ yüklenicilerinin ve alt yüklenicilerinin çalışanlarına ihtiyaç duyulduğunda eğitimler verilecektir. Her çalışan, Davranış Kurallarını aldığını, anladığını ve kabul ettiğini belirten bir belgeyi imzalamak zorundadır. Davranış Kuralları, çalışanların kolayca erişebileceği bir yerde görünür bir şekilde sergilenecektir.

### **Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT)<sup>5</sup>**

Proje çalışanlarının CSİ/CT eylemlerinde bulunmaları yasaktır. CSİ/CT risklerini ele almak için:

- Proje çalışanları, istihdamın başlangıcında DK'yi imzalamakla yükümlüdür.
- CSİ/CT önleme eğitimi, tüm proje çalışanlarına işe başlarken verilecek ve proje döngüsü boyunca düzenli olarak yenilenecektir.
- Tüm proje çalışanlarının CSİ/CT ile ilgili şikayetlerini nasıl sunacakları ve gizliliğin nasıl korunacağı konusunda bilgilendirilmelerini sağlamak için, genel ÇŞM'den ayrı, eğitimli personel tarafından işletilen özel ve gizli bir CSİ/CT şikayet mekanizması oluşturulur (bkz. Bölüm 8.1) ve PKP'de açıklanır.
- CSİ/CT hafifletme önlemlerinin uygulanması İDD aracılığıyla izlenecektir.
- CSİ risk azaltma tedbirleri, etkilenen grupların hakları ve bildirim kanalları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak için topluluk katılım faaliyetlerine entegre edilecektir.

Bu önlemler, T+İ Yüklenicilerinin İY Planlarının bir parçası olarak geliştirilecektir. ÇSS2, ÇSS4 ve Dünya Bankası'nın büyük inşaat işleri için CSİ/CT ile ilgili İyi Uygulama Notu ile uyumludur.

### **Zorla Çalıştırma**

Tüm istihdam ilişkileri SGK aracılığıyla resmileştirilecek ve İDD, yüklenicilerden işçilerin tam yasal kayıtlarını ve işçi haklarına uyumlarını kanıtlamalarını isteyecektir. Ayrıca, işçiler zorla çalıştırma konusunda eğitim alacak, yükleniciler sözleşme gereği alt yüklenici zincirlerini

<sup>5</sup> Cinsel sömürü, cinsel amaçlarla savunmasızlık, güç farkı veya güven konumunun fiili veya teşebbüs edilen suistimalidir ve başka bir kişinin cinsel sömürsünden maddi, sosyal veya siyasi olarak yararlanmayı içerir, ancak bununla sınırlı değildir (BM Cinsel Sömürü ve İstismar Sözlüğü 2017, s. 6). Cinsel istismar, zorla veya eşitsiz ya da zorlayıcı koşullar altında, cinsel nitelikteki fiili veya tehdit içeren fiziksel müdahaledir (BM Cinsel Sömürü ve İstismar Sözlüğü 2017, s. 5). Cinsel taciz, istenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel iyilik talepleri ve cinsel nitelikteki diğer sözlü veya fiziksel davranışlardır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 25 /34

düzenli olarak denetlemek ve zorla çalıştırma konusunda anonim bildirim yapılmasına olanak tanıyan ÇŞM'ye erişim sağlamakla yükümlü olacaklardır.

### **Çalışma Saatleri**

4857 sayılı Kanuna aykırı olarak çalışma saatlerinin aşılması riski, ÇŞM ve düzenli denetimler yoluyla düzenlenecektir. Sürekli uyumsuzluk durumunda yüklenicinin sözleşmesinin feshini öngören hükümler, aşırı çalışma riskini kontrol etmek için sözleşme anlaşmalarına dahil edilecektir.

### **İşgücü Akışı**

Proje, T+İ yüklenicilerinin DK ve uygun işçi kampı standartlarını uygulamalarını gerektirecektir. T+İ yüklenicileri, Y-ÇSYP'nin bir parçası olarak ve projenin CSİ/CT azaltma stratejisi kapsamında, çalışmalara başlamadan önce İşgücü Akışı Yönetim Planı hazırlayacaktır. Bu planlar, DK ve şikayet mekanizması dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, proje çalışanları ve yerel topluluk arasında duyarlılık ve farkındalık kampanyalarını içerecektir. Yerel olmayan işçilerin akını, nispeten sınırlı olsa bile, İDD ve PUB tarafından yürütülen periyodik topluluk katılımı yoluyla izlenecektir.

## **5.1 İzleme ve Raporlama**

T+İ Yüklenicileri, alt yüklenicileri de dahil olmak üzere işgücü ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki performanslarına ilişkin aylık bilgileri İDD'ye sunmakla yükümlüdür. PUB, T+İ yüklenicilerinin kaza sayısı, kaza ciddiyeti, tekrarlanan uyumsuzluk sayısı, altın kuralların ihlali, ölümcül ve ciddi yaralanmalar ve tamamlanmama cezaları gibi konularda rapor sunmasını sözleşmeye şart olarak dahil edecektir. Bu aylık raporlar ayrıca proje faaliyetlerinde çalışan işçi sayısı, verilen eğitimler ve ÇŞM ile ilgili istatistikleri de içerecektir. Bu raporlarda yer alacak ayrıntı düzeyi, PUB tarafından hazırlanacak Proje Operasyon El Kitabı'nda daha ayrıntılı olarak belirtilecektir. T+İ yüklenicisinin aylık raporu, İDD ekibi tarafından incelenecektir.

Ayrıca, T+İ yüklenicisi, Çalışma Teftişi gibi ilgili bakanlıklar tarafından gerçekleştirilen tüm teftiş ve denetimler hakkında İDD'ye rapor verecektir. Çalışma denetimlerinin bulguları, talep edilmesi halinde PUB ve Bankaya sunulacaktır.

İDD, en az haftada bir kez saha ziyaretleri de dahil olmak üzere yüklenicinin İSG performansını periyodik olarak denetleyecektir. Bu denetimler, yukarıda belirtilen İSG standartlarına, ÇSS2'ye, kazalara, altın kuralların ihlallerine, tavsiyelere ve devam eden düzeltici eylemlerin ilerlemesine uyumu kapsayacaktır. İDD, aylık olarak uyumsuzluk raporlarını derleyecek ve PUB'ya gönderecektir.

PUB, en az iki haftada bir saha ziyaretleri dahil olmak üzere periyodik denetimler gerçekleştirecek ve ÇSS2 ve ÇSGY gereklilikleri (İSG ve CSİ/CT dahil), İDD'nin aylık uyumsuzluk raporları ve T+İ yüklenicilerinin uygulama raporları uyarınca kendi izleme sonuçlarını konsolide edecek ve bunları üç ayda bir Dünya Bankası'na gönderilecek Çevresel ve Sosyal İzleme Raporu'na (ÇSİR) dahil edecektir.

### **Kaza ve olayların raporlanması**

6331 sayılı Kanunda belirtilen "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kaydı ve Bildirimi" ile ilgili 14. Maddenin hükümlerine göre, işverenler iş kazalarını olaydan sonraki üç iş günü içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca, sağlık hizmet sağlayıcıları veya işyeri hekimi tarafından bildirilen meslek hastalıkları, keşfedildikleri tarihten itibaren üç iş günü içinde bildirilmelidir.

Proje kapsamında, T+İ yüklenicisi, çevre, etkilenen topluluklar, halk veya çalışanlar üzerinde önemli olumsuz etkileri olan veya olabilecek projeye ilgili herhangi bir olay veya kazayı 12 saat içinde İDD'ye bildirecektir (işgücü, sağlık ve güvenlik veya güvenlik olayı, kaza veya durum, yani çalışanın üç iş günü üst üste çalışmamasına neden olan olaylar, CSİ/CT olayları ve çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atabilecek her türlü tehlikeli olay) hakkında

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAIL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 26 /34

İDD'ye 24 saat içinde bildirimde bulunacaktır<sup>6</sup>. T+İ yüklenicileri, alt yüklenicileriyle yaptıkları sözleşmelere ilgili hükümleri dahil edeceklerdir, böylece T+İ yüklenicileri, alt yüklenicinin sahasında meydana gelen önemli olaydan itibaren 12 saat içinde İDD'ye bildirimde bulunabileceklerdir. Örneğin, alt yükleniciler, herhangi bir önemli olayın meydana gelmesinden itibaren 6 saat içinde T+İ yüklenicisine bildirimde bulunmakla yükümlü olacaklardır.

Ardından, İDD, T+İ yüklenicisinden bildirim aldıktan sonra 24 saat içinde ve her halükarda olayın meydana gelmesinden en geç 48 saat sonra PUB'yi bilgilendirecektir. PUB ise önemli olayın meydana gelmesinden sonra 48 saat içinde, ancak en geç üç takvim günü içinde Dünya Bankası'nı bilgilendirecektir.

Bildirimden sonra, T+İ yüklenicisinin/yüklenicilerinin kök neden raporunu düzeltici eylem planı (DEP) ile birlikte hazırlamak ve olaydan itibaren 7 takvim günü içinde İDD'ye sunmak sorumluluğu vardır. İDD bu raporu inceleyecek, gerekirse revizyon talep edecek ve olaydan itibaren 15 takvim günü içinde PUB'ye sunacaktır. PUB raporu inceleyecek ve gerekirse revizyon talep edecek ve nihai raporu olaydan itibaren 30 takvim günü içinde Dünya Bankası'na iletacaktır.

Tüm önemli olaylar, Y-ÇSYP'ye ek olarak sunulacak olan Dünya Bankası Çevre ve Sosyal Olaylara Müdahale Araç Seti (ESIRT) şablonu kullanılarak raporlanacaktır. PUB ve İDD, işlerin başlamasından önce yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin ESIRT sınıflandırması ve raporlama gereklilikleri konusunda eğitilmesini sağlayacaktır.

<sup>6</sup> Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, proje nedeniyle topluluk üyelerinin yaralanması, CSİ/CT iddiaları veya mal hasarı sayılabilir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 27 /34

## 6 ÇALIŞMA YAŞI

Ulusal mevzuat tehlikeli işlerde çocuk işçiliğini yasakladığından, bu projede asgari çalışma yaşı 18 olacaktır.

Tüm resmi iş sözleşmeleri SGK'ya kaydedilmelidir ve bu da geçerli kimlik belgelerinin sunulmasını gerektirir, böylece yasal asgari çalışma yaşının üzerindeki kişilerin istihdam edilmesi etkili bir şekilde sağlanır. İşe alım sırasında yaş doğrulama prosedürü aşağıdaki gibi olacaktır:

- 1) İşe alım sırasında, tüm başvuru sahipleri resmi ulusal kimlik kartı veya pasaport sunmalıdır.
- 2) İnsan Kaynakları personeli, yasal asgari çalışma yaşı (18) ile doğum tarihini karşılaştırarak bunu işe alım dosyasına kaydeder.
- 3) İşe alımdan önce, iş sözleşmesi SGK'ya kaydedilir; bu işlem için geçerli bir kimlik belgesi gereklidir ve 18 yaşın altındaki kayıtlar otomatik olarak engellenir.
- 4) Alt yükleniciler, sözleşme gereği aynı prosedürü uygulamak ve doğrulanmış kimlik kopyalarını personel dosyalarında saklamakla yükümlüdür.

Ancak, gayri resmi uygulamaların söz konusu olabileceği alt yükleniciler ve ana tedarikçilerle yapılan iş düzenlemelerine dikkat edilecektir. Bunu azaltmak için, T+İ Yüklenici(leri), alt yüklenicilerin uyumunu izleyecek, SGK aracılığıyla istihdam ilişkilerini resmileştirmek için sözleşme yükümlülükleri ekleyecek ve alt yüklenicilerin uyumunu sağlamak için rastgele spot kontroller gerçekleştirecektir. Ulusal çocuk işçiliği yasaları ve SGK hakkında farkındalık oturumları da düzenlenecek ve ÇŞM, ihlallerin anonim veya resmi olarak bildirilmesi için açık kalacaktır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği'nin ihlali, ilgili yüklenici veya alt yüklenici ile olan sözleşmenin feshine neden olacaktır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 28 /34

## 7 ŞARTLAR VE KOŞULLAR

Doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır. Sonuç olarak, 4857 sayılı Kanunda belirtilen ücretler, çalışma saatleri, azami çalışma saatleri, yıllık izinler ve diğer tüm hak ve menfaatler geçerli olacaktır. İşverenler, aşağıdaki hususları dikkate almakla yükümlüdür :

- İşe alım prosedürleri, şeffaflık, açıklık, fırsat eşitliği ve 4857 sayılı Kanunda belirtilen etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve diğer kriterlere dayalı ayrımcılık yapılmaması ilkelerine uygun olacaktır. İşe alım, ücret, çalışma koşulları, istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya işten çıkarma dahil olmak üzere istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüyle ilgili hiçbir ayrımcılık hoş görülmemeyecektir.
- İşe alım süreci başlamadan önce önceden belirlenmiş bir başvuru prosedürü oluşturulacaktır.
- İşe alım öncesinde, her pozisyon için gerekli becerileri özetleyen açık iş tanımları sağlanacaktır.
- Tüm proje çalışanları, çalışmaya başlamadan önce iş tanımı, çalışma saatleri, ücretler, haklar ve yükümlülükler, DK vb. içeren yazılı sözleşmeler alacaklardır.
- Tüm çalışanlar, istihdam sürelerine bakılmaksızın (bir ay veya daha kısa süreli istihdam edilenler dahil), çalışma şart ve koşullarını ayrıntılı olarak belirten yazılı sözleşmeler alacaklardır. DK dahil olmak üzere sözleşmenin içeriği, görevlerine başlamadan önce istihdam sözleşmesini imzalayacak olan çalışanlara açıklanacaktır. Yazılı belgeleri anlamakta güçlük çeken kişiler için, istihdam koşulları sözlü olarak açıklanacaktır.
- Çalışma koşulları işyerlerinde erişilebilir olacaktır.
- Vasıfsız işçiler, öncelikli olarak etkilenen topluluklardan ve yakın yerleşim yerlerinden işe alınacaktır. Bu husus, T+1 Yüklenici(lerin)in ihale belgesine eklenecektir.
- Çalışanlar, iş sözleşmelerinin sona ermesinden en az bir ay önce bilgilendirilecektir.
- Sözleşmeli çalışanlar herhangi bir işe alım ücreti ödemeyeceklerdir. İşe alım ücretleri ortaya çıkarsa, bunlar yükleniciler veya alt yükleniciler tarafından karşılanacaktır.
- Tüm göçmen işçiler, aynı tür işi yapan göçmen olmayan proje işçileriyle aynı çalışma koşullarına ve istihdam şartlarına (örneğin, ücret, fazla mesai, çalışma saatleri, haftalık dinlenme, ücretli tatiller, güvenlik, sağlık, istihdam ilişkisinin sona ermesi ve diğer ilgili çalışma koşulları) sahip olacaktır.
- Yüklenici firmalar, ücret ödemeleri konusunda ulusal iş mevzuatına tam olarak uyacaktır.
- Danışman olarak istihdam edilen doğrudan çalışanların şart ve koşulları, İş Kanunu'na uygun olarak bireysel sözleşmelerinde belirlenir.
- Sözleşmeli çalışanların çalışma saatleri haftada 45 saattir. Tüm proje çalışanları, altı gün üst üste çalıştıktan sonra en az bir gün (24 saat) dinlenme hakkı elde eder.
- Günde yedi buçuk saatten fazla çalışanlar en az 60 dakikalık mola hakkına, günde dört saatten az çalışanlar 15 dakikalık mola hakkına, günde dört ile yedi buçuk saat arasında çalışanlar ise çalışma saatleri içinde 30 dakikalık mola hakkına sahiptir.
- Çalışanlar, haftada 24 saatlik kesintisiz ücretli dinlenme süresine hak kazanır. Haftalık dinlenme süresi normalde Pazar günüdür. Ancak, işin niteliği veya organizasyonu gerektiriyorsa, işveren haftalık dinlenme süresinin başka bir günde kullanılmasını belirleyebilir.
- Proje çalışanları, İş Kanunu'nda öngörülen yıllık izin, hastalık izni ve ebeveyn izni haklarına sahiptir.
- Kazanılan tüm ücretler, sosyal güvenlik yardımları, kullanılmayan izin süreleri, emeklilik katkı payları ve diğer haklar, iş sözleşmesinin sona ermesi tarihinde veya öncesinde ödenecektir. İhbar süreleri, İş Kanunu hükümlerine uygun olacaktır.
- Yüklenici ile işçi arasındaki iş sözleşmeleri Türk yasal gerekliliklerine uygun olacak ve iş tanımı, çalışma saatleri, çalışma koşulları, ücret seviyesi (fazla mesai ücreti dahil) içerecektir. Ayrıca, işçilere uyuşturucu ve alkol politikası ile işçi Davranış Kuralları verilecektir. Sözleşmenin bir kopyası her iki tarafça imzalanacak ve iş sözleşmesinin

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 29 /34

bir kopyası işçiye verilecektir. Yüklenici, İş Kanunu'nda belirtildiği üzere, çalışanlardan yılda 270 saati geçmeyecek şekilde fazla mesai yapmalarını isteyebilir. Ayrıca, İş Kanunu'nun gerektirdiği üzere, fazla mesai için her yıl Ocak ayında çalışanın onayı alınacaktır.

- Proje yüklenicileri, bu İYP'yi sözleşmelerinin bir parçası olarak benimsemeli ve İşgücü Yönetimi Planlarında sözleşmeli çalışanlar için şartlar ve koşullar belirlemelidir. Bu şartlar ve koşullar, en azından bu İYP, İş Kanunu (No 4857), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No 6331) ve Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinin Genel Koşulları ile uyumlu olacaktır.
- Pasaportlar ve kişisel kimlikler dahil olmak üzere işçilerin kimlik belgeleri, ulusal iş mevzuatı ve Dünya Bankası ÇSS2 gereklilikleri uyarınca, hiçbir koşulda T+1 yüklenicileri tarafından saklanmayacaktır.

T+1 yüklenicilerinin İY Planı, sözleşmeli çalışanlar için şartlar ve koşulları belirleyecektir. Bu şartlar ve koşullar, en azından bu İYP, ulusal İş Kanunu ve Dünya Bankası Standart ihale belgelerinin Genel Koşulları ve benzer endüstri standartları ile uyumlu olacak ve İDD'nin onayına tabi olacaktır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 30 /34

## 8 İŞÇİ ŞİKAYET MEKANİZMASI

AYGM, şu anda tüm çalışanlarının işyerindeki endişelerini dile getirmelerine olanak tanıyan bir şikayet mekanizmasına sahiptir. 657 sayılı Kanun'un (Devlet Memurlar Kanunu) 21. maddesi uyarınca, memurlar kurumlarına karşı şikayette bulunma ve dava açma hakkına sahiptir. İtirazlar ve şikayetler (başvuru mektubu, dilekçe vb.), çalışanın doğrudan üstünden sonra hiyerarşide bir üst makama şikayetlerin sunulmasıyla yapılır. Başvurular ve şikayetler incelenir ve mümkün olan en kısa sürede ilgili tarafa bildirilir.

Şikayet, karar verme yetkisine sahip ilk disiplin amirinin şikayeti aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde sonuçlandırılmalıdır. Şikayet hakkını kullanan kamu görevlileri, şikayetleri nedeniyle para cezasına çarptırılmazlar.

ÇSS2'nin gereklilikleri doğrultusunda, Proje'nin Çalışanların Şikayet Mekanizması (ÇŞM), kamu görevlisi olmayan doğrudan çalışanları için PUB tarafından oluşturulmuştur. ÇŞM erişilebilir, gizli ve duyarlı olacak ve istihdam şartları, koşulları, hakları ve çalışma ortamı ile ilgili işyeri sorunlarını zamanında ve tarafsız bir şekilde ele almayı amaçlamaktadır. Aşağıdakilerle ilgili şikayetleri kapsar:

- İstihdam koşulları (ücret, çalışma saatleri, izin vb.)
- İş sağlığı ve güvenliği sorunları
- Ayrımcılık veya taciz
- Disiplin cezaları
- Sözleşmenin ihlali veya haksız muamele

Bu ÇŞM aşağıdaki şekilde uygulanacaktır:

- Şikayetlerin sunulması. Şikayetler sözlü, yazılı veya elektronik olarak (örneğin e-posta veya çevrimiçi form) sunulabilir. PUB bünyesindeki sosyal uzman şikayetleri almakla sorumludur.
- Onay: Şikayetler, alındıkları tarihten itibaren 2 iş günü içinde onaylanacaktır.
- Soruşturma ve Çözüm: Tüm şikayetler, karmaşıklık derecesine bağlı olarak 10 iş günü içinde değerlendirilecek ve çözülecektir. Çalışanlar, sürecin ilerleyişi hakkında bilgilendirilecektir.
- Yükseltme: Şikayetçi sonuçtan memnun değilse, vaka PUB içinde daha üst bir makama, yani PUB müdür yardımcısına veya müdürüne yükseltilebilir. Şikayetin konusu PUB'nin sosyal uzmanı ise, PUB müdür yardımcısı veya müdürü de şikayetleri kabul edecektir.
- Gizlilik ve Misilleme Yapmama: Şikayetçilerin kimlikleri korunacak ve hiçbir çalışan, iyi niyetle endişelerini dile getirdiği için misillemeye maruz kalmayacaktır.

Tüm şikayetler, başvuru tarihi, gündeme getirilen sorun, çözüm durumu ve kapanış tarihi dahil olmak üzere güvenli bir şikayet günlüğüne kaydedilecektir. PUB, şikayet eğilimlerini periyodik olarak gözden geçirecektir.

Şikayet prosedürünü ve iletişim noktalarını özetleyen posterler veya broşürler PUB ofisinde sergilenecektir.

ÇŞM aşağıdaki ilkelere dayanmaktadır:

- Çalışanlar işe alındıkları sırada ÇŞM hakkında bilgilendirilecek ve iş sözleşmelerinde şikayetlerini iletme yolları ve bu şikayetlerin nasıl kaydedileceği, ele alınacağı ve izleneceği dahil olmak üzere ÇŞM hakkında ayrıntılı bilgiler yer alacaktır.
- Süreç şeffaf olacak ve çalışanların endişelerini dile getirmelerine ve istedikleri zaman şikayette bulunmalarına olanak tanıyacaktır.
- Tüm şikayetler adil ve saygılı bir şekilde ele alınacaktır.
- Anonim şikayetler, kaynağı bilinen diğer şikayetlerle eşit şekilde ele alınacaktır.
- Yönetim, şikayetleri ciddiye alacak ve zamanında ve uygun önlemleri alacaktır.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 31 /34

- ÇŞM, çalışanların ulusal yasalarca sağlanan diğer adli mekanizmaları kullanmasını engellemeyecektir.

PUB, tüm sözleşmeli çalışanların endişelerini veya şikayetlerini ifade etmek ve şikayetleri mümkün olan en erken aşamada çözmek için adil, şeffaf ve hızlı bir mekanizmaya erişebilmelerini sağlamak ve uyumlu bir çalışma ortamı teşvik etmek ve işçi haklarını korumak amacıyla, T+İ Yüklenicileri ve İDD'nin, yukarıda açıklanan PUB'nin ÇŞM'sine uygun olarak, çalışmaların başlamasından önce çalışanları için bir ÇŞM geliştirmelerini ve uygulamalarını isteyecektir. T+İ Yüklenicileri ve İDD'nin halihazırda kurulmuş bir ÇŞM'si varsa, bu ÇŞM'nin bu bölümde açıklanan ilke ve prosedürlere uygun olması ve Proje ile ilgili kayıtların ayrı tutulması koşuluyla, bu ÇŞM'yi kullanabilirler.

T+İ Yüklenicilerinin ÇŞM'si, İY Planlarının bir parçası olacaktır.

Yukarıda açıklanan ÇŞM ile uyumlu olarak, T+İ Yüklenicileri ve İDD ÇŞM en azından aşağıdakileri içerecektir:

- şikayet/öneri formu, öneri kutuları (işyerlerindeki öneri kutularının haftalık olarak açılmasını sağlayın), e-posta adresi, telefon hattı, irtibat noktası departmanı gibi şikayetleri almak için bir prosedür.
- şikayetlere yanıt vermek ve vakaları ele almak için belirlenen süreler.
- Şikayetlerin zamanında çözülmesini kaydetmek ve takip etmek için bir kayıt defteri.
- Şikayetleri almak, kaydetmek, ele almak ve çözümünü takip etmekten sorumlu bir departman.

T+İ Yüklenicilerinin, seferberlik aşamasından önce ÇŞM'yi kurmaları ve alt proje faaliyetleri boyunca işletmeleri ve sürdürmeleri için gerekli şartlar ihale belgelerine dahil edilecektir. T+İ Yüklenicileri, alt yüklenicilerinden kendi ÇŞM'lerini kurmalarını ve bunları T+İ Yüklenicilerinin ÇŞM'sine dahil etmelerini talep eder.

İDD, yüklenicilerin şikayetleri kaydetme ve çözüme sürecini izleyecek ve bunları aylık ilerleme raporlarında PUB'ye bildirecektir. Süreç, PUB'nin sosyal uzmanı tarafından izlenecektir. Bu sosyal uzman, Projenin ÇŞM'sinin izlenebilmesi için T+İ Yüklenicisinin/Yüklenicilerinin ÇŞM'si ve İDD ÇŞM'sinden gelen girdilerle ÇŞM veritabanını tutacaktır.

## 8.1 Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz

ÇSS2 ve ÇSS10 uyarınca, Proje ÇŞM, CSİ/CT ile ilgili şikayetleri almak, yönetmek ve çözmek için özel ve gizli bir mekanizma içerir. Bu mekanizma, mağdur odaklı ilkelerle uyumludur ve tüm proje çalışanları (memurlar hariç) tarafından erişilebilir durumdadır.

Tüm çalışanlar, oryantasyon eğitimi sırasında hakları ve şikayet kanalları hakkında bilgilendirileceklerdir. Bu bilgilendirme, Davranış Kuralları'nda (Ek-2) belirtilen CSİ/CT vakalarına ilişkin özel prosedürleri de içerecektir.

Çalışanlar, CSİ/CT şikayetlerini sosyal uzman, PUB müdür yardımcısı veya müdürüne (özellikle sosyal uzmanın iddia edilen fail olması durumunda) ve şikayeti yönlendirmek için seçenekler (sosyal uzman, PUB müdür yardımcısı veya müdürü) içeren, anonimlik sağlayan bir web sitesi formu aracılığıyla bildirebilirler.

CSİ/CT ile ilgili şikayetler, aşağıdaki mağdur odaklı ilkelere göre yönetilecektir:

- Gizlilik sıkı bir şekilde korunacaktır; ayrıntılar yalnızca bilinmesi gereken durumlarda paylaşılacaktır.
- Misilleme yapılmayacağı garanti edilecektir; CSİ/CT şikayetinde bulunan çalışanlar her türlü misillemeden korunacaktır.
- Herhangi bir sevk veya başka bir işlem yapılmadan önce bilgilendirilmiş onam alınacaktır.
- Süreç boyunca saygı ve haysiyet korunacaktır.

CSİ/CT şikayeti alındığında:

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 32 /34

- Sosyal uzman (veya müdür yardımcısı veya müdür) 24 saat içinde INRAİL'den sorumlu DB sosyal uzmanını bilgilendirecektir.
- Acil destek gerekiyorsa, mağdur derhal Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çağrı merkezine (ALO 183) yönlendirilecektir.
- Mağdur, mevcut seçenekler hakkında bilgilendirilecek ve resmi soruşturma veya çözüm yoluna devam edip etmemeyi kararlaştıracaktır.
- DB'nin sosyal uzmanı rehberliğinde bir soruşturma planı hazırlanacaktır.

Etkili uygulama sağlamak için

- Şikayet sorumlulukları olan tüm PUB, İDD ve yüklenici personeli, herhangi bir CSİ/CT şikayeti aldıklarında, daha fazla soruşturma yapmadan ve tam gizlilik sağlayarak (kimseye bilgi vermeden) PUB'nin sosyal uzmanı, yönetici yardımcısı veya yöneticisine bildirmeleri gerektiği konusunda bilgilendirilecektir.
- CSİ/CT eğitimi, tüm çalışanlara oryantasyon eğitimi kapsamında verilecek ve bu eğitimde vaka örnekleri, CSİ/CT şikayet mekanizması ve CSİ/CT şikayetlerini iletmek için mevcut kanallar vurgulanacaktır.
- Yenileme eğitimi yıllık olarak düzenlenecek ve yeni işe alınan personel için özel oturumlar düzenlenecektir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa 33 /34

## 9 YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

AYGM, iş ve İSG gerekliliklerini içeren, ihale ve sözleşmeler için Dünya Bankası'nın 2021 Standart İhale Dokümanını (SİD) kullanacaktır.

Sözleşmeli çalışanları istihdam edecek tasarım ve inşaat yüklenicilerini seçme sürecinin bir parçası olarak, PUB ve/veya denetim danışmanı aşağıdaki bilgileri inceleyebilir:

- Kamu kayıtlarındaki bilgiler, örneğin şirket sicil kayıtları ve iş müfettişliği ve diğer uygulama organlarının raporları dahil olmak üzere, geçerli iş kanunlarının ihlalleriyle ilgili kamu belgeleri
- İşletme ruhsatları, kayıtlar, izinler ve onaylar,
- İY Planları gibi iş sağlığı ve güvenliği konularını da içeren işgücü yönetim sistemi ile ilgili belgeler,
- İşgücü yönetimi, güvenlik ve sağlık personelinin kimlik bilgileri, nitelikleri ve sertifikaları,
- Gerekli işleri yapmak için işçilerin sertifikaları/izinleri/eğitimi,
- Güvenlik ve sağlık ihlalleri ve bunlara verilen yanıtların kayıtları,
- Kaza ve ölüm kayıtları ile yetkililere yapılan bildirimler,
- Yasal olarak gerekli işçi yardımları ve işçilerin ilgili programlara kayıt olduklarına dair kanıtlar (ör. eğitim kayıtları, mesleki sertifikalar, risk değerlendirmeleri),
- Çalışılan saatler ve alınan ücretler dahil olmak üzere işçi maaş kayıtları,
- Güvenlik komitesi üyelerinin kimlik bilgileri ve toplantı kayıtları,
- ÇSS2'yi yansıtan hüküm ve şartların dahil edildiğini gösteren, yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan önceki sözleşmelerin kopyaları.

Seçilen yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası SİD ve Türk hukukunda öngörülen işgücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

İDD, sözleşmeli çalışanlarla ilgili olarak T+1 Yüklenicilerinin performansını yönetip izleyecek ve T+1 Yüklenicilerinin sözleşme anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) uyumuna odaklanacaktır. Bu, proje yerleri veya çalışma sahalarının ve/veya T+1 Yüklenicileri tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtları ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya spot kontrollerini içerebilir. T+1 Yüklenicisinin işgücü yönetimi kayıtları ve raporları şunları içerebilir:

- Üçüncü taraflar ve sözleşmeli çalışanlar arasındaki istihdam sözleşmeleri veya düzenlemelerinin temsili bir örneği,
- Alınan şikayetler ve bunların çözümü ile ilgili kayıtlar,
- Ölüm ve kazalar dahil olmak üzere güvenlik denetimleri ve düzeltici önlemlerin uygulanması ile ilgili raporlar,
- Ulusal yasalara uyulmaması ile ilgili olaylara ilişkin kayıtlar ve
- Sözleşmeli çalışanlara, projenin işgücü ve çalışma koşulları ile İSG hakkında bilgi vermek amacıyla verilen eğitimlerin kayıtları.

<b>İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-AYGM-INRAİL-İYP</b>
Final	Ocak - 2026	Sayfa 34 /34

## 10 ANA TEDARİKÇİ ÇALIŞANLARI

Ana tedarikçiler, yapısal çelik, prefabrik beton elemanlar, raylar, sinyalizasyon sistemleri, elektrik kabloları ve diğer kritik altyapı bileşenleri dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, Projenin inşaatı ve işletilmesi için gerekli mal ve malzemeleri üreten şirketler olacaktır. Bu sektörler, özellikle inşaat malzemeleri ve elektrik sistemleri tedarik zincirleri, endüstriyel üretim ve faaliyetlerinin doğası gereği belirli iş güvenliği riskleri oluşturabilir. Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma, Türkiye'nin resmi endüstriyel tedarik zincirlerinde sıkı işgücü düzenlemeleri ve zorunlu sosyal güvenlik kaydı nedeniyle yaygın veya sistematik bir sorun olmasa da, özellikle küçük ölçekli alt yükleniciler veya gayri resmi işgücü düzenlemeleri arasında potansiyel riskler ortaya çıkabilir. Bu nedenle, yükleniciler, yerel tedarikçilerle çalışırken, faaliyetlerinde çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya ciddi güvenlik riskleri bulunmadığından emin olmak için gerekli özeni gösterme prosedürünü uygulamakla yükümlüdür.

Uluslararası tedarikçilerle sözleşme yapıldığı durumlarda, özellikle özel demiryolu teknolojisi veya elektrik sistemleri için, yükleniciler, tedarik sırasında bu tedarikçilerin daha önce çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma ya da iş güvenliği ihlalleri nedeniyle suçlanmış veya yaptırım uygulanmış olup olmadığını değerlendirmekle yükümlü olacaklardır. Bu süreç, tedarikçinin işçi hakları ve güvenliği ile ilgili kurumsal politikalarının ve uyum standartlarının incelenmesini de içerecektir. Durum tespiti sırasında çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya kritik güvenlik eksiklikleri ile ilgili herhangi bir risk tespit edilirse, PUB, gerektiğinde sözleşme maddeleri, izleme protokolleri ve tedarikçinin diskalifiye edilmesi süreçleri dahil olmak üzere uygun risk azaltma prosedürleri geliştirecektir.



İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa: Ek-2 /4

## Ek-2 Örnek Davranış Kuralları

### DAVRANIŞ KURALLARI PROJE ÇALIŞANLARI<sup>7</sup>

Biz, [Yüklenicinin adını girin] adlı *Yüklenici* firmayız. [İşveren adı girin] ile [İşlerin açıklaması girin] için bir sözleşme imzaladık. Bu İşler, [İşlerin yapılacağı şantiye ve diğer yerler girin] adresinde gerçekleştirilecektir. Sözleşmemiz, cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz riskleri dahil olmak üzere, İşlerle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almak için önlemler almamızı gerektirmektedir.

Bu Davranış Kuralları, İşlerle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almaya yönelik önlemlerimizin bir parçasıdır. İş Sahasında veya İşlerin 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. Bu kişiler "Yüklenicinin Personeli" olarak anılır ve bu Davranış Kurallarına tabidir.

Bu Davranış Kuralları, tüm Yüklenici Personelinden beklediğimiz davranışları belirler.

İş yerimiz, güvensiz, saldırgan, küfürlü veya şiddet içeren davranışların hoş görülmeceği ve tüm kişilerin misilleme korkusu olmadan sorunları veya endişelerini rahatça dile getirebilecekleri bir ortamdır.

#### Gerekli Davranış

Yüklenicinin Personeli:

- 1) görevlerini yetkin ve özenli bir şekilde yerine getirmeli,
- 2) Bu Davranış Kurallarına ve diğer Yüklenici Personelinin ve diğer kişilerin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumaya yönelik gereklilikler dahil olmak üzere tüm geçerli yasalara, düzenlemelere ve diğer gerekliliklere uymak,
- 3) aşağıdakiler dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı sağlamak
  - a. her bir kişinin kontrolü altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risk taşımadığından emin olmak,
  - b. gerekli kişisel koruyucu ekipmanı giymek,
  - c. kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlarla ilgili uygun önlemleri almak ve
  - d. yürürlükteki acil durum çalışma prosedürlerini takip etmek,
- 4) güvenli veya sağlıklı olmadığına inandığı çalışma koşullarını bildirmek ve hayatı veya sağlığı için acil ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna makul olarak inandığı bir çalışma koşulundan uzaklaşmak.
- 5) diğer insanlara saygılı davranmak ve kadınlar, engelliler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmamak,
- 6) diğer Yüklenici veya İşveren Personeli veya işyerlerinin çevresinde bulunan toplulukların üyeleriyle istenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel iyilik talepleri ve diğer istenmeyen sözlü veya fiziksel cinsel davranışlar dahil olmak üzere hiçbir şekilde cinsel tacizde bulunmamak,
- 7) cinsel sömürüde bulunmamak, yani cinsel amaçlarla, başka bir kişinin cinsel sömürsünden maddi, sosyal veya siyasi olarak yararlanmak dahil ancak bununla sınırlı olmamak üzere, savunmasızlık, güç farkı veya güven konumunu fiilen veya teşebbüs yoluyla kötüye kullanmamak. Dünya Bankası tarafından finanse edilen

<sup>7</sup> Bu Davranış Kuralları (DK), Dünya Bankası Standart İhale Belgesi, Küçük İşler İhale Talebi, Mart 2017'den alınmıştır. Bu DK, ihaleye katılanlar tarafından ihale belgelerine dahil edilecek ve ihaleyi kazanan İnşaat Yüklenicisi, ihale belgesinde sunduğu versiyonu kullanacak ve bu DK'yi alt yüklenicileriyle olan sözleşmelere dahil edecektir.

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ		CNR-AYGM-INRAİL-İYP
Final	Ocak - 2026	Sayfa: Ek-3 /4

projelerde/operasyonlarda, cinsel sömürü, adresinde yer alan Banka tarafından finanse edilen Mal, İş, Danışmanlık veya Danışmanlık Dışı hizmetlere erişim veya bunlardan yararlanma, cinsel kazanç elde etmek için kullanıldığında meydana gelir.

- 8) tecavüzde bulunmamak, yani fiziksel olarak zorla veya başka bir şekilde zorla, vajina, anüs veya ağza penis veya başka bir vücut parçası ile girilmesi anlamına gelir. Bu, vajina veya anüse bir nesne ile girilmesini de içerir. Tecavüz, evlilik içi tecavüz ve anal tecavüz/sodomi de dahil olmak üzere tüm türleri kapsar. Tecavüz girişimine tecavüz girişimi denir. İki veya daha fazla failin bir kişiye tecavüz etmesi, toplu tecavüz olarak bilinir.
- 9) Cinsel saldırıda bulunmamak, yani penetrasyonla sonuçlanmayan veya penetrasyon içermeyen, rıza dışı her türlü cinsel temasta bulunmamak. Örnekler arasında tecavüz girişimi, istenmeyen öpüşme, okşama veya cinsel organlara ve kalçalara dokunma sayılabilir. Önceden var olan evlilik durumu hariç, 18 yaşın altındaki kişilerle hiçbir şekilde cinsel faaliyette bulunmamak.
- 10) Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönleriyle ilgili olarak sağlanacak, sağlık ve güvenlik konuları ile cinsel sömürü ve istismar (CSİ) dahil olmak üzere ilgili eğitim kurslarını tamamlamak,
- 11) Bu Davranış Kuralları'nın ihlallerini bildirmek; ve
- 12) Bu Davranış Kuralları'nın ihlallerini bize veya İşverene bildiren veya [Projenin Şikayet Mekanizması]'nı kullanan kişilere karşı misillemede bulunmamak.

### Endişelerin Bildirilmesi

Herhangi bir kişi, bu Davranış Kuralları'nın ihlali olabileceğini düşündüğü veya kendisini endişelendiren bir davranış gözlemlediğinde, bu konuyu derhal gündeme getirmelidir. Bu, aşağıdaki yollardan herhangi biri ile yapılabilir:

1. [Cinsiyete dayalı şiddetle ilgili deneyime sahip Yüklenicinin Sosyal Uzmanının adını girin veya Sözleşme kapsamında böyle bir kişi gerekli değilse, bu konuları ele almak üzere Yüklenici tarafından atanan başka bir kişiyi] bu adrese [] yazılı olarak veya telefonla veya şahsen [] ile iletişime geçin; veya
2. [] [] numaralı telefonu arayarak yüklenicinin acil yardım hattına (varsa) ulaşın ve mesaj bırakın.

İddiaların bildirilmesi ülke yasaları tarafından zorunlu kılınmadıkça, kişinin kimliği gizli tutulacaktır. Anonim şikayetler veya iddialar da iletilebilir ve bunlar gerekli ve uygun şekilde değerlendirilecektir. Olası tüm suistimal bildirimlerini ciddiye alırız ve soruşturur ve uygun önlemleri alırız. Uygun olduğu hallerde, iddia edilen olayı yaşayan kişiye destek olabilecek hizmet sağlayıcılara sıcak yönlendirmeler yaparız.

Bu Davranış Kuralları'nda yasaklanan herhangi bir davranışla ilgili iyi niyetle endişesini dile getiren kişilere karşı herhangi bir misilleme yapılmayacaktır. Bu tür bir misilleme, bu Davranış Kuralları'nın ihlali anlamına gelir.

### Davranış Kurallarının İhlalinin Sonuçları

Yüklenici Personeli tarafından bu Davranış Kuralları'nın ihlali, işten çıkarılma ve olası yasal makamlara sevk edilme dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabilir.

### Yüklenicinin Personeli için

Bu Davranış Kurallarının, anlayabileceğim bir dilde yazılmış bir kopyasını aldım. Bu Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorum olursa, [cinsiyete dayalı şiddetle ilgili deneyime sahip yüklenicinin irtibat kişisinin adını girin] ile iletişime geçerek açıklama isteyebileceğimi anlıyorum.

<b>İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ</b>		<b>CNR-AYGM-INRAİL-İYP</b>
Final	Ocak - 2026	Sayfa: Ek-4 /4

Yüklenicinin Personelinin Adı: [adı girin]

İmza : \_\_\_\_\_

Tarih : [gün/ay/yıl] \_\_\_\_\_

Yüklenicinin yetkili temsilcisinin karşı imzası

İmza : \_\_\_\_\_

Tarih