T.C. ULAŞTIRMA 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
Ağustos 2026



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.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER i
KISALTMALAR VE TANIMLAR ii
1 PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ 1
1.1 Proje İşçilerinin Sayısı 1
1.2 Proje Çalışanlarının Özellikleri 2
1.3 İşgücü İhtiyaçlarının Zamanlaması 2
2 ANAHTAR POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ 4
2.1 Proje Faaliyetleri 4
2.2 Önemli İşgücü Riskleri 4
3 YASAL ÇERÇEVE 8
3.1 İş Mevzuatına Genel Bakış: Şartlar ve Koşullar 8
3.2 İş Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği 14
3.3 Dünya Bankası Gereklilikleri 18
4 SORUMLU PERSONEL 20
4.1 AYGM PUB 20
4.2 İnşaat Denetim Danışmanı 21
4.3 T+İ Yüklenicisi/Yüklenicileri 22
5 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER 25
5.1 İşçi Konaklaması 29
5.1.1 İşçi Konaklama Standartları 29
5.1.2 İzleme ve Raporlama 37
6 İZLEME VE RAPORLAMA 38
7 ÇALIŞMA YAŞI 45
8 ŞARTLAR VE KOŞULLAR 46
9 İŞÇİ ŞİKAYET MEKANİZMASI 48
9.1 Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz 50
10 YÜKLENİCİ YÖNETİMİ 54
11 ANA TEDARİKÇİ ÇALIŞANLARI 56
Ek-1 Projenin Yeri 57
Ek-2 Örnek Davranış Kuralları 59
Ek-3 Örnek Şikayet Kaydı 65

KISALTMALAR VE TANIMLAR

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

1 PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

İstanbul Kuzey Demiryolu Geçişi Projesi (INRAIL), 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. Projeyle 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, projeyle ilgili denetim, izleme, değerlendirme, paydaş katılımı, toplumla ilişkiler, çevresel ve sosyal yönetim ve Projeyle ilgili diğer faaliyetler 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 İnşaat (T+İ) Yüklenicisi/Yüklenicileri, her kademedeki alt yükleniciler, İnşaat Denetim Danışmanı (İDD), Proje Yönetim Danışmanı (PYD), Proje Uygulama ve Gözetim Danışmanı (PUGD) ve Projeyle doğrudan ilgili işleri yürütmek üzere görevlendirilen diğer kuruluşlar tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler olacaktır.

İnşaat aşamasında sözleşmeli çalışanların toplam sayısı yaklaşık 1.500-2.000 olarak tahmin edilmektedir ve bunların yaklaşık 25-40'ı İDD personelidir. Nihai işgücü sayıları, T+İ Yüklenicileri tarafından benimsenecek inşaat yöntemine, işlerin sıralamasına ve alt yüklenici düzenlemelerine bağlı olacaktır.

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 kapsamında, yüklenici, alt yüklenici, İDD, PYD ve PUGD personeli dahil olmak üzere tüm sözleşmeli çalışanlar; çalışan şikayet mekanizmaları, işgücü izleme ve raporlama gereklilikleri, iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri, çalışan refahına ilişkin hükümler ve geçerli işgücü denetimleri dahil olmak üzere burada yer alan işgücü yönetimi gerekliliklerine tabi olacaktır. İşçi konaklama tesislerinin sağlandığı durumlarda, tüm yükleniciler ve alt yükleniciler bu İYP'de belirlenen işçi konaklama gerekliliklerine ve geçerli EBRD/IFC işçi konaklama standartlarına uyacaktır. Bu gerekliliklere uyum, hem yükleniciler hem de alt yükleniciler için geçerli sözleşme yükümlülüklerinin bir parçasını oluşturacaktır.

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.

Sözleşmeli çalışanlar, inşaat faaliyetlerinin büyük bir kısmını gerçekleştirecek ve T+İ 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, aracılar 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. Sömürüye, dil engellerine ve şikayet mekanizmalarına erişimde kısıtlamalara karşı daha savunmasız olabilecek göçmen işçilere özel önem verilecektir. Bu işçilerin bilgiye, şikayet kanallarına ve eşit çalışma koşullarına erişimlerini sağlamak için hedefe yönelik önlemler uygulanacaktır.

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. Proje yaşam döngüsü boyunca işgücündeki artış ve azalışlar, konaklama, çalışan refahı ve şikayet mekanizmaları dahil olmak üzere işgücü yönetim sistemlerinin işgücünün büyüklüğüne ve yapısına orantılı olarak uyarlanmasını sağlamak amacıyla yakından izlenecektir.

Yükleniciler, İDD'ye ve PUB'ye; işgücü yapısını, cinsiyet dağılımını, alt yüklenici işgücü istatistiklerini, işçi konaklama doluluk oranlarını, konaklama denetim sonuçlarını, çalışan şikayetlerini, işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin olayları, eğitim faaliyetlerini ve düzeltici eylemleri kapsayan üç aylık işgücü raporları sunacaktır. İşgücü raporlama gereklilikleri, DB ÇSS2'nin geçerli işgücü izleme ve raporlama gereklilikleri ile uyumlu olacaktır.

2 ANAHTAR POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1 Proje Faaliyetleri

İstanbul Kuzey Demiryolu Geçişi Projesi (INRAIL 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 127 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:**
  - Güzergâh, toplam uzunluğu 59,2 km olan 25 tünel içermekte olup bunlar, toplam 34,5 km uzunluğunda 5 adet Tünel Açma Makinesi (TBM) tüneli ve toplam 24,7 km uzunluğunda 20 adet Yeni Avusturya Tünel Açma Yöntemi (NATM) tünelinden oluşmaktadır. Buna ek olarak Proje, güzergâh boyunca toplam uzunluğu 22,1 km olan 42 viyadük ve köprü, toplam uzunluğu yaklaşık 3 km olan 15 aç-kapa tüneli, 20 alt ve üst geçit (9 alt geçit ve 11 üst geçit) ve 37 menfez 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, işçi konaklaması, işgücü izleme sistemleri, şikayet yönetimi ile yüklenici ve alt yüklenici yönetimine ilişkin riskler de dahil olmak üzere 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+İ 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.

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. Özellikle alt yükleniciler genelinde zayıf izleme ve raporlama sistemleri, çalışma saatlerine ilişkin gerekliliklere uyulmaması riskini daha da artırabilir.

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. Bu riskler, özellikle gözetim ve izleme mekanizmalarının tutarlı şekilde uygulanmadığı çok kademeli alt yüklenici düzenlemelerinde daha belirgin olabilir. Proje; işçilerin kimlik belgelerinin alıkonulmasını, işe alım ücreti talep edilmesini, borç esaretini, insan ticaretini ve ulusal mevzuat veya uluslararası iyi uygulama gereklilikleri kapsamında zorla çalıştırma teşkil edebilecek diğer her türlü uygulamayı yasaklayacaktır.

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. Göçmen işçiler; dil engelleri, yerel iş mevzuatına sınırlı aşinalık ve istihdam bilgilerine ve şikayet mekanizmalarına erişimde yaşanabilecek güçlükler gibi faktörler nedeniyle daha fazla kırılganlıkla karşı karşıya kalabilir. Yeterince izlenmediği takdirde bu koşullar, istihdam şartlarında şeffaflık ve çalışan koruma önlemlerine eşit erişim ile ilgili riskler doğurabilir.

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 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) ile Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz (CSİ/CT) riskini artırabilir.

İşçi Konaklaması

İşgücünün ölçeği ve Projenin belirli kesimlerine yönelik olası işgücü akışı göz önüne alındığında, özellikle yükleniciler ve alt yükleniciler tarafından sağlanan işçi konaklama tesislerinin gerekli uluslararası standartları karşılamaması riski bulunmaktadır.

Olası riskler arasında aşırı kalabalık, yetersiz sanitasyon, içme suyuna yetersiz erişim, kötü atık yönetimi, mahremiyet eksikliği, yetersiz yangın güvenliği önlemleri ve bulaşıcı hastalıklara maruz kalma riskinin artması yer almaktadır.

Yetersiz konaklama koşulları ayrıca sosyal gerilim, Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz (CSİ/CT), çalışan refahında azalma ve ÇSS2'ye uyumsuzluk risklerini artırabilir.

Bu risk, özellikle konaklamanın alt yükleniciler veya üçüncü taraflarca sağlandığı ve uygun kontroller olmaksızın tutarlı standartlara veya izlemeye tabi olmayabileceği durumlarda önem taşımaktadır. Proje için kurulan tüm işçi konaklama tesisleri, geçerli EBRD/IFC işçi konaklama standartlarına uygun olacak ve ilgili işçi konaklama denetim kontrol listesi kullanılarak düzenli olarak denetlenecektir. Yükleniciler ve alt yükleniciler tarafından sağlanan konaklama tesisleri, periyodik izleme ve raporlama gerekliliklerine tabi olacaktır.

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+İ Yüklenicileri tarafından hazırlanacak, AYGM PUB tarafından incelenip onaylanacak ve ardından Dünya Bankası tarafından incelenip onaylanacaktır. Gizli ve etkili şikayet mekanizmalarına sınırlı erişim, CSİ/CT olaylarının yeterince bildirilmemesi riskini daha da artırabilir.

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 kırılganlıklar;
- 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.

İşgücü İzleme ve Raporlama

İşgücü izleme ve raporlama sistemleri; büyük işgücü, çok sayıda yüklenici ve alt yüklenici ile coğrafi olarak dağınık inşaat sahaları nedeniyle önemli bir işgücü yönetimi riski oluşturmaktadır. Yetersiz izleme; işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin sorunların geç tespit edilmesine, işgücü gerekliliklerine uyulmamasına, etkisiz şikayet yönetimine, işçi konaklamasının yetersiz gözetimine ve düzeltici eylemlerin tutarsız uygulanmasına yol açabilir.

Birden fazla alt yüklenici kademesinin bulunması, eksik işgücü kayıtları, olayların yeterince bildirilmemesi ve Proje işgücü genelinde tutarsız işgücü standartları riskini daha da artırabilir. Bu nedenle, bu İYP'ye ve geçerli finansör gerekliliklerine uyumu sağlamak için etkili işgücü izleme ve raporlama sistemleri gereklidir. Bu sistemler; işgücü yapısı, işgücüne ilişkin şikayetler, konaklama denetimleri, işgücü olayları, düzeltici eylemler ve alt yüklenici performansına ilişkin periyodik raporlamayı içerir.

Yüklenici ve Alt Yüklenici Yönetimi

Projenin ölçeği ve çok sayıda yüklenici ile alt yüklenicinin görevlendirilmesinin öngörülmesi nedeniyle, işgücü yönetimi gerekliliklerinin sözleşme zinciri boyunca tutarlı bir şekilde uygulanmaması riski bulunmaktadır. Olası riskler arasında işgücü standartlarının tutarsız uygulanması, alt yüklenicilerin yetersiz denetimi, yetersiz şikayet yönetimi, kötü konaklama koşulları ve işgücü izleme ve raporlamasındaki eksiklikler yer almaktadır.

Etkili yüklenici yönetim sistemleri olmaksızın, işgücüne ilişkin uyumsuzluklar tespit edilemeyebilir veya çözümsüz kalabilir. Bu nedenle, işgücü yönetimi gerekliliklerinin tüm yüklenici ve alt yüklenici kademelerinde eksiksiz olarak iletilmesine, uygulanmasına, izlenmesine ve yaptırıma bağlanmasına özellikle dikkat edilecektir.

Salgınlar ve Pandemiler

Yeni salgın/pandemilerin ortaya çıkmasıyla ilişkili riskler devam edecektir.

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.

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, ayrım 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[1]) ve Resmi Gazete'de yayımlanır[2] .

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

[1] *Uygulamada, özellikle yüksek enflasyon dönemlerinde, işçilerin satın alma gücünü korumak için yıllık veya hatta iki yılda bir belirlenmiştir.*

[2] *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) yayınlanmıştır.*

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.

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.

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 çalışanı 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).

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 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 şerefinin 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,

a) 20 ila 100 arasında çalışanı olan işyerlerinde en az 10 çalışan; ve
b) 101 ila 300 çalışan istihdam eden işyerlerinde, çalışanların en az yüzde 10'u; ve
c) 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 yerleştirerek ayrımcılık yapılmamasını sağlayacak ve iş grubu ve derecelere göre üç ayda bir rapor verecektir.

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

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 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 çalıştırılamazlar (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 ulaşılamaması 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 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 mirasçılarına 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 çalıştırılamaz (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 İlişkin 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 kalmamalıdırlar (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.

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 ayrım 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 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 bildirimi 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 değerlendirmesi
- 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.

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. İşgücü ve çalışma koşullarına ilişkin gerekliliklerin Proje yaşam döngüsü boyunca etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla sorumluluklar AYGM PUB, T+İ Yüklenici(leri) ve İDD arasında paylaşılmaktadır.

4.1 AYGM PUB

Bu Proje için, AYGM bünyesinde bir Proje Uygulama Birimi kurulacaktır. Diğer uzmanların yanı sıra, PUB'de CSİ/CT risklerinin ele alınması konusunda deneyime sahip bir Sosyal Uzman ve Proje yaşam döngüsü boyunca bu İYP'nin uygulanmasından ve izlenmesinden sorumlu olacak bir İSG Uzmanı yer alacaktır.

PUB:

- Bu İYP'yi Proje kapsamında görevlendirilen doğrudan çalışanlara uygulayacaktır.
- Doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerine ilişkin kayıtları tutacaktır.
- Bu İYP'nin ihale ve sözleşme belgelerine dahil edilmesini ve T+İ Yüklenici(leri)nin, inşaat çalışmalarının başlamasından önce bu İYP'nin gerekliliklerini karşılayan Yüklenici İşgücü Yönetimi Planlarını (İY Planları) ve İSG Planlarını hazırlamasını, sunmasını, benimsemesini ve uygulamasını sağlayacaktır.
- Yüklenici İY Planlarını ve İSG Planlarını, geçerli olduğu durumlarda Dünya Bankası'nın itirazsızlık gerekliliklerine tabi olarak, inşaatın başlamasından önce inceleyecek ve onaylayacaktır.
- Yüklenici İY Planlarının uygulanmasını izleyecek ve raporlayacaktır.
- T+İ Yüklenici(leri)nin sözleşmeli ve alt yüklenici çalışanlarına yönelik yükümlülüklerini sözleşme gereklilikleri, ÇSS2, İş Kanunu ve İSG mevzuatına uygun olarak yerine getirip getirmediğini izleyecektir. Sözleşmeli çalışanların istihdam süreçlerini, bu İYP'ye ve geçerli iş mevzuatına uyumu sağlamak amacıyla izleyecektir.
- İDD'nin, saha denetimleri, uygunsuzlukların tespiti ve düzeltici eylemlerin doğrulanması dahil olmak üzere yüklenicinin İSG gerekliliklerine uyumunu yeterli şekilde denetlemesini sağlayacaktır.
- Proje çalışanlarının İSG, işçi hakları, CSİ/CT önleme, şikayet prosedürleri ve Davranış Kuralları konularında oryantasyon ve periyodik eğitim almasını sağlayacaktır.
- Bir Çalışanların Şikayet Mekanizmasının (ÇŞM) kurulmasını ve etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayacaktır.
- Mağdur odaklı ilkelere uygun olarak özel bir CSİ/CT şikayet mekanizmasının kurulmasını ve uygulanmasını sağlayacaktır.
- Çalışanların Davranış Kuralları gerekliliklerinin uygulanmasını izleyecektir.
- İş kazaları, meslek hastalıkları, ölümler, iş günü kaybına yol açan olaylar, işgücüne ilişkin şikayetler, işçi konaklamasına ilişkin olaylar ve CSİ/CT olaylarının

belgelenmesine yönelik prosedürler oluşturacak ve yüklenicilerden ve alt yüklenicilerden eşdeğer kayıtlar tutmalarını isteyecektir.

- CSİ/CT suistimali durumlarında disiplin tedbirleri uygulayacaktır.
- Önemli işgücü, İSG, CSİ/CT, işçi konaklaması, zorla çalıştırma, insan ticareti ve diğer ciddi olayların ilgili makamlara ve uygun olduğu şekilde Dünya Bankası'na zamanında bildirilmesini ve raporlanmasını sağlayacaktır.
- İşgücü yönetimi gerekliliklerinin, çok kademeli alt yüklenici düzenlemeleri dahil olmak üzere tüm yükleniciler ve alt yükleniciler genelinde tutarlı bir şekilde uygulanmasını sağlayacaktır.
- İşgücü verilerinin, işgücüne ilişkin şikayetlerin, işgücü olaylarının, düzeltici eylemlerin, konaklama denetimlerinin ve yüklenici performans göstergelerinin incelenmesi dahil olmak üzere işgücü izleme ve raporlama sistemlerinin uygulanmasını gözetecektir.
- Yükleniciler ve alt yükleniciler tarafından sunulan periyodik işgücü izleme raporlarını inceleyecek ve konsolide edecektir.
- Yüklenicilerin Proje yaşam döngüsü boyunca yeterli niteliklere sahip işgücü, İSG, CSİ/CT ve Ç&S personeli bulundurmasını sağlayacaktır.
- Çalışan şikayet mekanizmalarının uygulanmasını izleyecek ve yüklenici, alt yüklenici, İDD, PYD ve PUGD personeli dahil olmak üzere tüm proje çalışanı kategorilerinin bu mekanizmalara erişebildiğini doğrulayacaktır.
- Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, işe alım ücretleri, kimlik belgelerinin alıkonulması, borç esareti, insan ticareti ve diğer sömürücü çalışma uygulamalarının yasaklanması dahil olmak üzere işe alım gerekliliklerine uyumu gözetecektir.
- İşçi konaklama standartlarının bu İYP'ye ve geçerli DB gerekliliklerine ve uluslararası iyi uygulamalara uygun olarak uygulanmasını, izlenmesini ve yaptırıma bağlanmasını sağlayacaktır.
- İşçi konaklama tesislerinin periyodik olarak teftiş ve denetiminin yapılmasını ve düzeltici eylemlerin kararlaştırılan süreler içinde uygulanmasını sağlayacaktır.
- İşgücüne ilişkin olayları, eğilimleri, denetim bulgularını, düzeltici eylemleri ve yüklenici performans sonuçlarını inceleyecek ve çıkarılan derslerin Proje genelinde uygulanmasını sağlayacaktır.
- Orta, ağır, ölümcül veya toplu kazalarda, geçerli raporlama gerekliliklerine uygun olarak ilgili makamları, Çalışma Müfettişliğini ve Dünya Bankası'nı bilgilendirecektir.

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 temsilin 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.
- Bu İYP'nin tüm alt yükleniciler ve tedarik zinciri kuruluşları genelinde tam olarak uygulanmasını sağlamak.

- Tüm alt yüklenici sözleşmelerine, bu İYP'ye, ÇSS2'ye ve geçerli ulusal mevzuata uyumu zorunlu kılan bağlayıcı hükümler eklemek.

- Alt yüklenicilerin, işçi konaklaması, işgücü standartları, şikayet mekanizmaları ve raporlama yükümlülükleri dahil olmak üzere işgücü gerekliliklerine uyumunu izlemek ve yaptırıma bağlamak.

- Sözleşmeli çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerine ilişkin kayıtları tutmak. İş tanımını ve istihdam koşullarını sözleşmeli çalışanlara açıkça iletmek ve onlara iş sözleşmesinin bir kopyasını vermek. Göçmen işçiler için, sözleşmenin veya temel şart ve koşulları açıklayan yazılı materyallerin anlayabilecekleri bir dilde sağlanması dahil olmak üzere, bu bilgilerin anlaşılabilir olmasını sağlamak için makul önlemler alınacaktır.

- ÇŞM'yi geliştirmek, uygulamak ve sürdürmek ve sözleşmeli ve alt yüklenici çalışanlarından gelen şikayetleri ele almak.

- ÇŞM'nin uygulanmasına ilişkin olarak İDD'ye ve AYGM'ye rapor vermek.

- Alt yükleniciler dahil tüm çalışanları kapsayan merkezi bir şikayet kaydı tutmak ve sistemik sorunları belirlemek ve düzeltici önlemler uygulamak amacıyla şikayet eğilimlerinin periyodik analizini yapmak.

- İşgücü ve İSG performansını düzenli olarak gözden geçirmek ve raporlamak için bir sistem kurmak. Çalışanlara İSG, sağlık, güvenlik ve çevre (İSG-Ç), sosyal oryantasyon eğitimleri dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere düzenli işe giriş eğitimleri vermek.

- Tüm yüklenici ve alt yüklenici çalışanlarının, işlerin başlamasından önce DK'yi anlamasını ve imzalamasını sağlamak.

- Sözleşmeli ve alt yüklenici çalışanlarının istihdamın başlangıcında CSİ/CT önleme ve DK konusunda eğitim almasını sağlamak ve proje süresince CSİ/CT önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek.

- Projeyle ilgili iş kazaları, hastalıklar, iş günü kaybına yol açan kazalar ve cinsel sömürü ve istismar ile cinsel tacizle ilgili olaylar gibi belirli olayların belgelenmesine yönelik bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu kayıtları tutmak ve tüm üçüncü taraflardan ve ana tedarikçilerden de bu kayıtları tutmalarını istemek. Bu kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine girdi oluşturacaktır.

- Çalışan sayısı ve yapısı, çalışma saatleri, İSG verileri, konaklama koşulları ve şikayet istatistikleri dahil olmak üzere periyodik işgücü izleme raporlarını Proje raporlama gerekliliklerine uygun olarak hazırlamak ve sunmak.

- İşçi konaklama tesislerinin düzenli denetimlerini yapmak ve denetim bulgularına, uygunsuzluklara, düzeltici eylemlere ve tamamlanma durumlarına ilişkin kayıtları tutmak.

- İşgücü yapısı, işçi konaklama denetimleri, eğitim kayıtları, işgücü olayları, çalışan şikayetleri, düzeltici eylemler ve alt yüklenici performans bilgileri dahil olmak üzere işgücü izleme kayıtlarını tutmak.

- Teftişler, denetimler, işgücü izleme faaliyetleri, şikayet soruşturmaları, olay soruşturmaları ve işçi konaklama denetimlerinden kaynaklanan düzeltici eylemleri kararlaştırılan süreler içinde uygulamak ve izlemek.
- CSİ/CT suistimali durumlarında disiplin tedbirleri uygulamak.
- Orta, ağır, ölümcül ve toplu kazalarda kolluk kuvvetlerini, Çalışma Müfettişliğini, İDD'yi ve PUB'yi bilgilendirmek.

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

5 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Proje, ulusal mevzuat, Dünya Bankası ÇSS2 ve Uluslararası İyi Endüstri Uygulamaları ile uyumlu olarak, bu Bölümde belirtilen işgücü yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği (İSG), konaklama, izleme ve raporlama gerekliliklerine uyacaktır.

İSG Planları

Aşağıdaki İSG standart gereklilikleri, T+İ 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.

- Olay bildirimi ve raporlama prosedürleri. İş kazaları, meslek hastalıkları, ramak kala olaylar, iş günü kaybına yol açan olaylar, ölümler, tehlikeli olaylar, işçi grevleri ve önemli iş uyuşmazlıkları, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, insan ticareti olayları, CSİ/CT olayları ve diğer önemli işgücü, refah, konaklama, güvenlik veya İSG olaylarının proje raporlama gereklilikleri ve geçerli mevzuata uygun olarak derhal bildirilmesi, soruşturulması, kayıt altına alınması ve raporlanmasına yönelik prosedürler oluşturulacaktır.

- 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[3] . 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

[3] *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.*

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 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 yönetimi, Proje işgücü izleme gerekliliklerine uygun olarak düzenli izleme, performans takibi ve raporlamayı içerecektir.

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. INRAIL 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.

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[4] 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.

Yükleniciler, İDD'ye ve PUB'ye periyodik (aylık ve üç aylık) raporlar sunacaktır. İşgücü performansını takip etmek ve tekrarlayan şikayetler ve sistemik sorunlar dahil olmak üzere eğilimleri belirlemek için merkezi bir sistem işletilecektir.

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

[4] *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.*

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.

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)[5]

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.
- Çalışan şikayet mekanizması, yükleniciler ve alt yükleniciler tarafından istihdam edilenler dahil olmak üzere tüm proje çalışanlarının erişimine açık olacaktır.
- Şikayetler anonim olarak iletilebilecek ve gizlilik içinde ele alınacaktır. Tüm şikayetler merkezi bir sistem aracılığıyla kayıt altına alınacak ve takip edilecektir.
- Şikayet mekanizması prosedürlerine ilişkin ayrıntılar bu İYP'nin 8. Bölümünde verilmektedir.

[5] *Cinsel sömürü, cinsel amaçlarla savunmasızlık, güç farkı veya güven konumunun fiili veya teşebbüs edilen suistimalidir ve başka bir kişinin cinsel sömürüsünden 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.*

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

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 düzenli olarak denetlemek ve zorla çalıştırma konusunda anonim bildirim yapılmasına olanak tanıyan ÇŞM'ye erişim sağlamakla yükümlü olacaklardır. Yükleniciler, zorla çalıştırmaya ilişkin riskleri belirlemek ve ele almak için alt yükleniciler genelinde izleme mekanizmalarının bulunmasını sağlayacaktır. Yükleniciler ayrıca, faaliyetleri ve alt yüklenici zincirleri boyunca işe alım ücreti talep edilmesini, kimlik belgelerinin alıkonulmasını, borç esaretini ve her türlü insan ticaretini yasaklayacaktır.

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. Çalışma saatlerine uyum, işgücü performans takibinin bir parçası olarak düzenli olarak izlenecek ve raporlanacaktır.

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. İşçi konaklama tesislerinin kurulduğu durumlarda, bu tesislerin yönetimi ve işletilmesi, bu İYP'de belirtilen konaklama gereklilikleri ve geçerli uluslararası iyi uygulama standartlarına uygun olarak gerçekleştirilecektir.

İşgücü Denetimleri

Bu İYP'ye ve geçerli ulusal mevzuata uyumu değerlendirmek amacıyla periyodik işgücü denetimleri yapılacaktır.

Bu denetimler, özellikle işçi konaklaması, alt yüklenici yönetimi ve şikayet mekanizmaları gibi yüksek riskli işgücü alanlarında bağımsız üçüncü taraf denetimlerini içerebilir. Her denetim, belirlenmiş süreleri olan bir düzeltici eylem planı ile sonuçlanacaktır. Düzeltici eylemlerin kararlaştırılan süreler içinde uygulanmaması, yaptırım önlemlerine yol açabilir. Denetim bulguları, düzeltici eylemler ve uygulama durumu belgelenecek ve projenin işgücü izleme ve raporlama sistemi aracılığıyla kapanışa kadar takip edilecektir.

5.1 İşçi Konaklaması

Proje kapsamında istihdam edilen işçiler için konaklama alanları kurulacaktır. Konaklama alanlarının inşasında, bu bölümde özetlenen uluslararası gereklilik ve standartların yanı sıra iyi uygulama örnekleri de takip edilecektir.

5.1.1 İşçi Konaklama Standartları

5.1.1.1 Genel Yaşam Tesisleri

Yüksek yaşam standartlarının sağlanması, işçilerin güvenliği ve refahı için esastır. Bu, moral desteklenirken nem, durgun su ve haşereler gibi sağlık risklerinin önlenmesini kapsar. Konutlar

güvenli bir konumda bulunmalı, işe gidiş-geliş süresini azaltmalı, kaliteli malzemeler kullanılarak inşa edilmeli ve uygun şekilde temiz tutulmalıdır. Yangın güvenliği önlemleri, söndürücüler, alarmlar, merdivenler, çıkışlar ve kısıtlı malzemeler mevcut olacak ve tahliye planları açıkça görülebilecek şekilde asılacaktır.

Drenaj: İşçilerin dinlenme ve barınma alanları, durgun suyu önlemek ve sağlık standartlarını sağlamak amacıyla, sivrisinek ve sinek gibi hastalık vektörlerinden kaçınacak şekilde, düzgün, iyi korunan ve uygun drenaja sahip bir konumda kurulacaktır.

Aydınlatma, Isıtma, Havalandırma ve İklimlendirme: Yaşam alanlarındaki ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemleri, yangın tehlikelerinden kaçınılarak elektrik tesisatı ve aydınlatmaya ilişkin güvenlik önlemlerine uygun olacaktır. Açık alev kullanılmayacaktır. Hem doğal hem de yapay aydınlatma sağlanacak ve sürdürülecek; pencereler taban alanının %5 ila %10'unu kaplayacaktır. Gerektiğinde acil aydınlatma sistemleri kurulacaktır. Havalandırma, işçiler için konforlu ve sağlıklı bir ortam sağlamak amacıyla iklim koşullarına uyarlanacaktır.

Su Temini: Su kaybını, zehirlenmeyi ve hijyenle ilgili hastalıkları önlemek amacıyla işçilerin temiz suya kesintisiz erişimi sağlanacaktır. Binalara TS266/T1:2014 veya DSÖ standartlarını karşılayan içme suyu sağlanacaktır. Her işçiye koşullara bağlı olarak günlük 80 ila 180 litre su sağlanacaktır. Depolama tankları kullanılması halinde, kirlenmeyi önlemek için bu tanklar kapalı olacaktır. Su kalitesi düzenli olarak izlenecektir.

Atıksu ve Evsel Katı Atık: Kirlenmeyi önlemek ve hijyen standartlarını korumak için atıksu arıtımı, deşarjı ve katı atık yönetimine ilişkin mevzuata uyum sağlanacaktır. İnşaat faaliyetlerinden kaynaklanan atıksu arıtılacak ve izne uygun olarak deşarj edilecektir. Katı atıklar belediye tarafından toplanacak ve entegre tesislerde bertaraf edilecektir. Çöp toplama için konaklama tesislerinden 30 metre uzağa yerleştirilen kapaklı konteynerler kullanılacak ve koku oluşumunu önlemek için düzenli olarak boşaltılacaktır. Haşere kontrolü ve dezenfeksiyon işlemleri yasal hükümlere uygun olarak gerçekleştirilecektir.

5.1.1.2 Oda/Yatakhane Tesisleri

Odalar veya yatakhaneler, işçilerin yeterince dinlenmesini sağlamak ve hijyen standartlarını korumak açısından büyük önem taşımaktadır. Aşırı kalabalıktan kaçınılacaktır; zira bu durum işçilerin verimliliğini etkiler ve iş kazalarını azaltmaya yardımcı olur. İşçilerin, yeterli sayıda ve uygun yataklara sahip, yeterli ve hijyenik uyku ve dinlenme alanlarına sahip olmalarının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Mahremiyete özellikle dikkat edilecektir.

Odalar/yatakhaneler temiz ve iyi durumda tutulmalıdır. Gürültü ve kokuya maruziyet en aza indirilmelidir. Ayrıca, oda/yatakhane tasarımı ve donanımı işçilere azami mahremiyet sunmayı hedeflemelidir. Yatakhaneler ve odalar tek cinsiyete yönelik olmalıdır.

İşçilere dinlenmeleri ve uyumaları için insana yakışır, güvenli ve hijyenik koşullar sağlanması amacıyla uygun boyutta ve yeterli sayıda yatak temin edilmesi esastır.

- Odalar/yatakhaneler kolay temizlenebilir zemin malzemesiyle inşa edilmeli ve düzenli aralıklarla havalandırılmalıdır.

- Yoğunluk standartları, kişi başına asgari hacim veya asgari taban alanı cinsinden ifade edilmelidir. Olağan standartlar 10 ila 12,5 metreküp (hacim) veya 4 ila 5,5 metrekare (yüzey) aralığında olmalıdır. Asgari 2,10 metre tavan yüksekliği sağlanmalıdır.

- Asgari düzeyde tutulan ortak odalarda, işçilere bir miktar mahremiyet sağlamak amacıyla aynı odayı yalnızca makul sayıda işçinin paylaşmasına izin verilir. Standartlar 2 ila 6 işçi aralığında olmalıdır.

- Tüm kapı ve pencereler kilitlenebilir olmalı ve koşulların gerektirdiği durumlarda sineklik ile donatılmalıdır.

- Mahremiyeti sağlamak için hareketli bölmeler veya perdeler bulunmalıdır.
- Her sakinin masa, sandalye, ayna ve başucu lambası gibi yeterli mobilyası olmalıdır.
- Her işçi için rahat bir yatak, yastık, örtü ve temiz yatak takımı içeren ayrı bir karyola sağlanmalıdır. Yataklar arasında en az 1 metre mesafe bulunmalıdır.
- Yatak çarşafları sık sık yıkanır ve koşulların gerektirdiği durumlarda böcek kovucu ve dezenfektanlarla işlenir.
- İki katlı ranzalar yangın güvenliği ve hijyen nedenleriyle tavsiye edilmez ve kullanımları asgari düzeyde tutulur. Kullanıldıkları durumlarda, ranzanın alt ve üst katı arasında yeterli boşluk bulunmalıdır. Standartlar 0,7 ila 1,10 metre aralığında olmalıdır.
- Üç katlı ranzalar yasaktır.
- İşçilerin kişisel eşyalarının saklanması için tesisler sağlanır. Standartlar, her işçi için ayrı bir dolap sağlanmasından 475 litrelik büyük kilitli dolaplar ve 1 metrelik raf ünitesi sağlanmasına kadar değişmektedir.
- İş botları ve diğer kişisel koruyucu donanımlar için ayrı saklama alanları ile kurutma/havalandırma alanları.
- Tüm dış alanlar, zeminler, koridorlar, duvarlar, tavanlar ve eklentiler her zaman sağlıklı durumda tutulacaktır. Her oda, her kullanıcı değişiminden sonra tamamen temizlenecektir. Ortak alanlar günde en az bir kez temizlenecektir.
- Özellikle bu amaçla tasarlanmadıkça, yaşanabilir bir yapının hiçbir odasında yemek pişirilmeyecektir.
- Yaşanabilir odalardaki gürültü seviyeleri gürültü standartlarına uygun olacaktır.
- Koridorlar, yangın merdiveni girişleri ve merdivenler engellerden arındırılmış olarak tutulmalıdır.

5.1.1.3 Sıhhi Tesisler ve Tuvaletler

İşçilerin yüksek kişisel hijyen standartlarını sürdürmelerinin kolaylaştırılması, kirlenme ve yetersiz sanitasyon tesislerinden kaynaklanan hastalıkların yayılmasını önlemeye yardımcı olduğundan Proje kapsamında büyük önem taşımaktadır. Gerekli durumlarda kadın çalışanlar için özel sıhhi tesisler sağlanacaktır. Ayrıca, gerekli durumlarda kadınlar için özel ek sıhhi tesisler sağlanır.

5.1.1.4 Yemekhane, Mutfak ve Çamaşırhane Tesisleri

Yemekhanelerde, kafeteryalarda ve yiyecek hazırlama alanlarında yüksek hijyen standartlarının korunması son derece önemlidir. Yeterli yemekhane, yiyecek hazırlama ve çamaşır yıkama alanları ve ekipmanları sağlanacaktır. Mutfaklar ve yemekhaneler, kalite standartlarına uyan uzman yükleniciler tarafından işletilecektir. Bu alanlar kolay temizlenebilir malzemelerle inşa edilecek, yeterli izleme mekanizmaları uygulanarak temiz ve hijyenik tutulacaktır.

Çamaşırhane Tesisleri: Kişisel hijyenin sağlanması, iş kıyafetlerinin ve özel giysilerin yıkanmasını da kapsar. Çamaşır hizmeti sağlanacaktır. İşçilerin çamaşır ihtiyaçlarını karşılamak için özel düzenlemeler yapılacak; iş kıyafetlerinin pestisitler, tehlikeli kimyasallar

veya tahriş edici yalıtım malzemeleri gibi tehlikeli maddelerle temas etmesi halinde ayrı çamaşır makineleri kullanılacaktır.

Yemekhane ve Mutfak Tesisleri: Yemekhaneler ve mutfak tesisleri, hijyen ve iş güvenliği gerekliliklerine uygun olarak yemek hazırlama ve tüketimi için yeterli alan sağlayacaktır.

- Yemekhane, mutfak, pişirme ve çamaşırhane alanlarının zeminleri, tavanları ve duvarları kolay temizlenebilir malzemelerden yapılmalıdır.

- İşçilerin işle ilgili olan ve olmayan kıyafetlerini yıkayabilecekleri tesislerin sağlanması kişisel hijyen için esastır. Kıyafetlerin yıkanması ve kurutulması için yeterli tesisler sağlanmalıdır. Standartlar, sıcak ve soğuk su, temizlik sabunu ve çamaşır ipleri bulunan lavabo veya leğenlerin sağlanmasından çamaşır ve kurutma makinelerinin sağlanmasına kadar değişmektedir.

- İş kıyafetlerinin tehlikeli maddelerle temas ederek kullanıldığı durumlarda (örneğin pestisit uygulaması), özel çamaşır yıkama tesisleri (çamaşır makineleri) sağlanmalıdır.

- Yemekhane ve mutfak tesisleri, yemek hazırlama ve yeme için yeterli alan sağlamalı ve hijyen ve güvenlik gerekliliklerine uygun olmalıdır.

- Yemekhanelerde işçi başına 1 metrekare ila 1,5 metrekare alan bulunmalıdır. Yemekhaneler yeterli şekilde döşenmeli; masalar, banklar, kişisel içme bardakları ve tabaklar sağlanmalı ve özel içme çeşmeleri bulunmalıdır.

- Yiyecek hazırlama yerleri, yiyecek hazırlama aşamaları arasında ve sırasında kontaminasyona karşı koruma dahil olmak üzere iyi gıda hijyeni uygulamalarına olanak tanıyacak şekilde tasarlanmalıdır.

- Mutfaklarda, temiz akan su ile el temizliği için ayrılmış yeterli sayıda lavabo ve hijyenik kurulama malzemeleri dahil olmak üzere yeterli kişisel hijyeni sağlamaya yönelik tesisler bulunmalıdır.

- Pişirme alanlarına bitişik duvar yüzeyleri yangına dayanıklı malzemelerden yapılır. Yiyecek hazırlama masaları da pürüzsüz, dayanıklı ve yıkanabilir bir yüzeye sahiptir. Son olarak, kolay temizliğe olanak sağlamak için ocakların duvara sabitlenmemesi, bankların ve demirbaşların zemine gömülü olmaması ve tüm dolaplar ile diğer demirbaşların ve tüm duvar ve tavanların pürüzsüz, dayanıklı ve yıkanabilir bir yüzeye sahip olması iyi bir uygulamadır.

- Yiyecek hazırlama ve pişirme alanlarına bitişik veya bu alanların üzerindeki tüm mutfak zemini, tavan ve duvar yüzeyleri dayanıklı, emici olmayan, kolay temizlenebilir ve toksik olmayan malzemeler kullanılarak inşa edilmelidir. Pişirme alanlarına bitişik duvar yüzeyleri yangına dayanıklı malzemelerden yapılmalıdır. Yiyecek hazırlama masaları, toksik olmayan malzemelerden yapılmış pürüzsüz, dayanıklı, kolay temizlenebilir ve korozyona dayanıklı bir yüzeye sahip olmalıdır. Tüm dolaplar ve diğer demirbaşlar pürüzsüz, dayanıklı ve yıkanabilir bir yüzeye sahiptir.

- Pişirme kap ve ekipmanlarının temizlenmesi, dezenfekte edilmesi ve saklanması için yeterli tesisler sağlanmalıdır.

- Tüm gıda personeline 2 takım üniforma, önlük, bone ve iş ayakkabısı verilmelidir. Gıda personeli, kısa tırnak ve saç ile temiz, düzgün ve bakımlı bir görünüm sergilemelidir. Çalışırken takı takmamalıdırlar.

- Yiyecek atıkları ve diğer çöpler, kapatılabilir konteynerlerde uygun şekilde biriktirilmeli ve birikmeyi önlemek için mutfaktan sık sık uzaklaştırılmalıdır.

- Gıda işleme tesisleri, geçerli ulusal gıda hizmetleri sanitasyon yönetmeliğinin/mevzuatının gerekliliklerine uygun olacaktır.

- Tüm gıda işleme alanlarında sigara içmek yasaklanacaktır (uygun uyarı levhaları asılmalıdır).

- Yeterli sayıda ve uygun tipte yangın söndürücü bulundurulacaktır.

- Yaşam veya uyku alanlarından mutfağa veya yemekhaneye doğrudan açılan bir kapı bulunmayacaktır.

- Bulaşıcı hastalığı olan hiç kimse, bir kampla bağlantılı olarak işletilen veya kampta yaşayan kişilerce düzenli olarak kullanılan herhangi bir mutfak veya yemekhanede yiyeceklerin, gıda maddelerinin veya bunlarda kullanılan malzemelerin hazırlanması, pişirilmesi, servisi veya diğer şekillerde işlenmesi işlerinde istihdam edilmeyecek veya çalışmasına izin verilmeyecektir.

- Herhangi bir gıda maddesinin işlenmesinde görev alan tüm personel, göreve başlamadan önce rutin bir sağlık muayenesinden başarıyla geçmelidir. Gıda personeli, garsonlar, aşçılar, kanalizasyon işçileri vb. kişilerin periyodik muayeneleri, ilgili Türk mevzuatında belirtilenden daha az olmamak üzere onaylı bir yerel laboratuvar tarafından yapılacaktır. Hekim 'anlık kontroller' yapacak ve analizlerin güvenilirliğini doğrulayacaktır.

- Ellerinde veya ellerinin çevresinde, bandajlı olsun ya da olmasın, kesik veya sıyrık bulunan mutfak çalışanlarının, tüm yaraları iyileşene kadar yiyecek hazırlama ve/veya servisinde çalışmasına izin verilmeyecektir.

- Görevleri yiyeceklerin işlenmesini (hazırlama veya servis) içeren tüm mutfak çalışanlarının her sabah el kontrolünden geçmesi gerekecektir. Bu çalışanlar, yiyeceğe her dokunmadan önce ve her mola verdiklerinde veya herhangi bir nedenle çalışma alanlarından ayrıldıktan sonra ellerini antibakteriyel sabunla yıkayacaktır. Saç filesi ve benzeri koruyucu önlemler de kullanılacaktır. Tüm mutfak çalışanları hijyen ve gıda hijyeni konusunda eğitilecektir.

- Pişmiş ve çiğ yiyecekler depolanırken ayrılmalı, etiketlenmeli ve üzerleri kapatılmalıdır.

- Tüm yiyecek hazırlama alanlarında yeterli drenaj sağlanmalı ve tüm giderler temiz ve düzgün çalışır durumda tutulmalıdır.

- Mutfak ve yemek tesislerindeki tüm zeminler, duvarlar ve tavanlar temiz tutulacak, yağ birikintisi ve diğer kalıntılardan arındırılacaktır.

- Yiyecek hazırlama ve servis alanındaki aydınlatma yeterli ve çalışır durumda olacak ve temiz tutulacaktır.

- Gerekli görüldüğü durumlarda, mutfak ve yemek tesislerine uygun tip ve miktarda böcek öldürücü lamba ve cihaz kurulmalıdır.

- Kullanıldığı durumlarda, böcek öldürücü lamba ve cihazlar düzgün çalışmalı ve temiz tutulmalıdır.

- Herhangi bir mide-bağırsak sorunu yaşayan mutfak çalışanlarının, iyileşene kadar yiyecek hazırlama ve/veya servisinde çalışmasına izin verilmeyecektir.

- Kızartılmış etlerin ve gün için hazırlanan diğer gıda ürünlerinin sıcaklıklarını kontrol etmek ve kaydetmek için problu gıda termometreleri veya benzeri cihazlar kullanılacaktır.

- Hazırlanan her yiyecekten alınan numuneler, hazırlanma tarihi ve saati işaretlenerek 72 saat boyunca dondurucuda saklanacaktır. Projede gıda kaynaklı bir hastalık bildirilmesi durumunda bu numuneler akredite bir laboratuvar tarafından test edilecektir.

- Depodaki yiyecekler, zeminden en az 15 cm yükseklik sağlayan çelik veya plastik raflarda, rafların üzerinde veya paletlerde tutulmalıdır (ahşap palet veya depolama rafları yasaktır).

- Yiyecekler doğru sıcaklıklarda muhafaza edilmeli ve servis edilmelidir. Yemek saatlerinde servis hattında düzenli sıcaklık kontrolleri yapılmalı ve kaydedilmelidir.

- Soğuk teşhir dolapları doğru sıcaklıkta (üretici spesifikasyonlarına göre) ve temiz tutulmalıdır.

- Tüm bozulabilir ürünler, uygun son kullanma tarihi ve bertaraf gereklilikleri açısından izlenmelidir.

- Tüm gıda personeli gıda hijyeni ve atık yönetimi konusunda eğitilmeli ve proje, sürekli eğitim kurslarının sağlanmasını temin edecektir.

- Pişirme ocaklarının üzerine uygun aspiratörlere sahip, doğru boyutlandırılmış ve çalışır durumda davlumbazlar sabitlenmeli ve belirlenmiş bir önleyici bakım programına uygun olarak düzgün şekilde bakımı yapılmalıdır.

- Balık ürünleri ve tavuk ürünleri ya ayrı bir dondurucuya ya da kombine bir dondurucunun ayrı bir bölmesine yerleştirilmelidir.

- Soğutma üniteleri temiz, düzenli ve aşağıda belirtilen doğru sıcaklıklarda tutulmalıdır (günde iki kez sıcaklık kontrolü yapılmalı, kaydedilmeli ve her dondurucu ünitesinin üzerine asılmalıdır):

- Dondurulmuş Gıda: -18°C ± 2° (-0,4°F).

- Soğutulmuş Gıda: 3° - 5°C (37° - 41°F)

- Mutfaklarda, yemekhanelerde ve yemek tesislerinde kullanılan tüm ölçüm ekipmanları (termometreler, teraziler vb.) için güncel kalibrasyon sertifikaları bulunmalıdır.

- Pişmiş ve çiğ yiyeceklerin hazırlanması için ayrı alanlar veya yüzeyler sağlanacak ve bu alanlar temiz ve düzenli tutulacaktır.

- Balık, et, kümes hayvanları ve sebzeler için polipropilen veya emici olmayan diğer sentetik malzemeden yapılmış farklı renk kodlu kesme tahtaları kullanılmalıdır.

- Çapraz kontaminasyonu önlemek amacıyla hazırlık bıçakları ve diğer mutfak gereçleri ile servis malzemeleri belirli kullanımlar (yani balık, et, kümes hayvanları veya sebze) için renk kodlu veya etiketli olacaktır.

- Sabit bağlantılı olmayan tüm ekipmanlar (su ısıtıcıları, mikrodalga fırınlar vb.) PAT (taşınabilir cihaz testi) testinden geçirilecektir.

- Mutfak ve yemek tesisleri düzenli olarak denetlenecek ve belgeler Kamp Yönetimi tarafından muhafaza edilecektir.

- Kamp sahalarının kafeteryalarından kaynaklanacak atık bitkisel yağlar, Atık Bitkisel Yağların Kontrolü Yönetmeliği uyarınca, diğer atıklardan ayrı olarak, dış ve iç yüzeyleri korozyona dayanıklı, sızdırmaz bidon, konteyner veya tanklarda biriktirilecek ve lisanslı taşıyıcılar aracılığıyla lisanslı geri kazanım veya bertaraf tesislerine teslim edilecektir.

5.1.1.5 Beslenme ve Gıda Güvenliği Standartları

Çok sayıda işçi için yemek pişirilirken hijyen ve gıda güvenliği kritik öneme sahiptir. Ayrıca, güvenli ve besleyici yiyecek sağlanması, işçilerin verimliliği ve refahı üzerinde çok doğrudan bir etkiye sahip olduğundan önemlidir. Bir ILO çalışması, işyerinde iyi beslenmenin verimlilik ve çalışan moralinde artışa, kazaların ve erken ölümlerin önlenmesine ve sağlık harcamalarında azalmaya yol açtığını göstermektedir.

Daha güvenli gıda için Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) beş temel süreci veya eşdeğer bir süreç uygulanacaktır.

Temiz tutun	
• Yiyecekleri ellemeden önce ve yiyecek hazırlama sırasında sık sık ellerinizi yıkayın.	Mikroorganizmaların çoğu hastalığa neden olmasa da tehlikeli mikroorganizmalar toprakta, suda, hayvanlarda ve insanlarda yaygın olarak bulunur. Bu mikroorganizmalar ellerde, silme bezlerinde ve mutfak gereçlerinde, özellikle de kesme tahtalarında taşınır ve en ufak bir temas bunları yiyeceklere bulaştırarak gıda kaynaklı hastalıklara neden olabilir.
• Tuvaleti kullandıktan sonra ellerinizi yıkayın.	
• Yiyecek hazırlamada kullanılan tüm yüzeyleri ve ekipmanları yıkayın ve dezenfekte edin.	
• Mutfak alanlarını ve yiyecekleri böceklerden, haşerelerden ve diğer hayvanlardan koruyun.	
Çiğ ve pişmiş yiyecekleri ayırın	
• Çiğ et, kümes hayvanları ve deniz ürünlerini diğer yiyeceklerden ayırın.	Çiğ yiyecekler, özellikle et, kümes hayvanları ve deniz ürünleri ile bunların suları, yiyecek hazırlama ve depolama sırasında diğer yiyeceklere bulaşabilecek tehlikeli mikroorganizmalar içerebilir.
• Çiğ yiyecekleri işlemek için bıçak ve kesme tahtası gibi ayrı ekipman ve gereçler kullanın.	
• Çiğ ve hazırlanmış yiyecekler arasında temas olmaması için yiyecekleri kaplarda saklayın.	
İyice pişirin	
• Yiyecekleri, özellikle et, kümes hayvanları, yumurta ve deniz ürünlerini iyice pişirin.	Doğru pişirme, tehlikeli mikroorganizmaların neredeyse tamamını öldürür. Çalışmalar, yiyeceklerin

• Çorba ve güveç gibi yiyecekleri 70°C'ye ulaştıklarından emin olmak için kaynama noktasına getirin. Et ve kümes hayvanlarında suyun pembe değil berrak olduğundan emin olun. İdeal olarak bir termometre kullanın.	70°C sıcaklığa kadar pişirilmesinin tüketim için güvenli olmalarını sağlamaya yardımcı olabileceğini göstermiştir. Özel dikkat gerektiren yiyecekler arasında kıyma, rulo rosto, büyük et parçaları ve bütün kümes hayvanları bulunmaktadır.
• Pişmiş yiyecekleri iyice yeniden ısıtın.	
Yiyecekleri güvenli sıcaklıklarda tutun	
• Pişmiş yiyecekleri oda sıcaklığında 2 saatten fazla bırakmayın.	Yiyecekler oda sıcaklığında saklanırsa mikroorganizmalar çok hızlı çoğalabilir. Yiyecekler 5°C'nin altında veya 60°C'nin üzerinde tutulduğunda mikroorganizmaların üremesi yavaşlar veya durur. Bazı tehlikeli mikroorganizmalar 5°C'nin altında da üremeye devam eder.
• Tüm pişmiş ve bozulabilir yiyecekleri derhal buzdolabına koyun (tercihen 5°C'nin altında).	
• Pişmiş yiyecekleri servisten önce çok sıcak (60°C'nin üzerinde) tutun.	
• Yiyecekleri buzdolabında bile çok uzun süre saklamayın.	
• Dondurulmuş yiyecekleri oda sıcaklığında çözdürmeyin.	
Güvenli su ve hammadde kullanın	
• Güvenli su kullanın veya güvenli hale getirmek için arıtın.	Su ve buz dahil hammaddeler tehlikeli mikroorganizmalar ve kimyasallarla kirlenmiş olabilir. Hasarlı ve küflü yiyeceklerde toksik kimyasallar oluşabilir. Hammaddelerin seçiminde özen gösterin ve yıkama gibi basit önlemler uygulayın.
• Taze ve sağlıklı yiyecekler seçin.	
• Pastörize süt gibi güvenlik için işlenmiş yiyecekleri tercih edin.	
• Meyve ve sebzeleri, özellikle çiğ yenecekse, yıkayın.	
• Son kullanma tarihi geçmiş yiyecekleri kullanmayın.	

Kaynak: Dünya Sağlık Örgütü, Gıda Güvenliği

5.1.1.6 Sağlık Tesisleri

İşçilerin sağlığının korunması ve sağlıklarını ilgilendiren bir acil durumda uygun şekilde müdahale edilebilmesi, yeterli sağlık tesislerine erişime bağlıdır. Sahada konaklayan işçi sayısı, yakın çevrede halihazırda mevcut olan sağlık hizmetleri ve ulaşımın erişilebilirliği, işçi konaklama yerlerinde sunulan sağlık tesislerinin mevcudiyetini veya kalitesini etkileyebilir. Bununla birlikte, Proje alanında her zaman ilk yardım imkânı bulunacaktır.

İlk Yardım Tesisleri: Yeterli ilk yardım eğitimi ve tesislerinin sağlanması hayat kurtarabilir ve küçük yaralanmaların ciddi yaralanmalara dönüşmesini önleyebilir. Bu kapsamda, Projenin çeşitli noktalarında ilk yardım çantaları bulundurulacaktır.

Diğer Sağlık Tesisleri: Sahada yaşayan işçi sayısına ve çevre topluluklarda sunulan sağlık hizmetlerine bağlı olarak, işçilere ek sağlık tesisleri sağlanması önemlidir. Hasta işçiler için özel tesisler ile diş bakımı, cerrahi ve özel bir acil servis gibi sağlık hizmetleri sağlanabilir.

5.1.1.7 Dinlenme, Sosyal ve Telekomünikasyon Tesisleri

Temel dinlenme tesisleri ve sosyal olanaklar, işçilerin boş zamanlarında dinlenmeleri ve sosyalleşmeleri için esastır. Spor ve eğlence tesisleri işçilerin refahını artıracak ve çevre topluluklar üzerindeki etkilerini azaltacaktır. Ayrıca, işçilerin dış dünyayla iletişim kurmaları için ücretsiz internet erişimi gibi yeterli imkânlara sahip olmaları sağlanmaktadır. Kültürel tutumların değerlendirilmesi büyük önem taşımakta olup, yerel koşullar ve olası çatışmalar dikkate alınarak dini uygulamalar için düzenleme yapılacaktır.

5.1.1.8 İşçi Konaklama Tesislerinde/Kamplarında Güvenlik

Konaklama alanında işçilerin ve mülklerinin güvenliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, işçileri hırsızlık ve saldırılara karşı korumak için uygun önlemler alınacaktır. Güç kullanımı da dikkatle değerlendirilecektir (güç yalnızca önleyici ve savunma amaçlı olarak ve tehdidin niteliği ve kapsamıyla orantılı şekilde kullanılabilir). Herhangi bir güvenlik düzenlemesi uygulanmadan önce, işçi konaklama tesisinin hem içindeki hem de dışındaki kişiler açısından riskler değerlendirilecektir.

5.1.1.9 İşçi Konaklamasına İlişkin Çalışan Hakları, Kurallar ve Düzenlemeler

İşçilerin insan hakları ve özgürlükleri, işyerinde olduğu gibi konaklama alanlarında da tanınacak ve bunlara saygı gösterilecektir. Konaklama tesislerinin kuralları ve düzenlemeleri adil ve ayrımcılık içermeyen nitelikte olacaktır. Bu kurallar ve düzenlemeler, işçilerin temel haklarını kullanmalarını engellemeyecektir. Hareket özgürlüğüne getirilecek her türlü kısıtlama sınırlı ve uygun şekilde gerekçelendirilmiş olacaktır.

5.1.1.10 İstişare ve Şikayet Mekanizması

Tüm sakinler, konaklamaya ilişkin kurallar ve bu kuralların ihlal edilmesinin sonuçları hakkında bilgilendirilecektir. Saha yönetimi ile konaklayan işçiler arasında istişareye olanak tanıyan süreçler, konaklama alanının sorunsuz işleyişine katkıda bulunacaktır. Bu süreçler, bir yatakhane veya kamp komitesinin yanı sıra işçilerin konaklamalarına ilişkin şikayetlerini iletmelerine olanak tanıyan resmi süreçleri de içerebilir.

İç şikayet mekanizması, yükleniciler, alt yükleniciler ve tedarikçiler dahil olmak üzere proje kapsamında çalışan tüm çalışanların şikayetlerini kapsar. Proje sahasının kamera görüş alanı dışındaki gözden uzak alanlarına yerleştirilen kilitli şikayet kutuları ve şikayet formları dahil olmak üzere çalışan şikayet mekanizmasının kolayca erişilebilir olması sağlanacaktır. Ayrıca, CSİ/CT şikayetlerinin mevcut şikayet mekanizması aracılığıyla anonim olarak bildirilmesi mümkün kılınacaktır. İç şikayet mekanizması ve istişare ilkeleri sayesinde, işçi konaklama tesislerindeki davranışları nedeniyle disiplin işlemine tabi tutulan işçiler, karara itiraz etme imkânıyla birlikte adil ve şeffaf bir dinlenmeye erişebilecektir.

5.1.2 İzleme ve Raporlama

Proje kapsamında Kamp Sorumlusu ve idari birim tarafından, IFC/EBRD İşçi Konaklaması: Süreçler ve Standartlar Rehber Notu (2009) ile uyumlu bir kontrol listesi kullanılarak haftalık olarak düzenli denetimler yapılacaktır. Bu rutin incelemeler; hijyen ve temizlik, tesis koşulları, doluluk seviyeleri, güvenlik gözlemleri ve hızlı düzeltici eylem gerektiren acil sorunları kapsayacaktır. Herhangi bir işçi konaklama tesisinin kullanıma açılmasından önce, bu İYP'nin ve geçerli EBRD/IFC işçi konaklama standartlarının gerekliliklerine uyumu teyit etmek amacıyla T+İ Yüklenicisi tarafından kullanım öncesi denetim yapılacak ve İDD tarafından doğrulanacaktır. Denetim sırasında tespit edilen eksiklikler, işçiler yerleştirilmeden önce giderilecektir.

Ayrıca, İSG temsilcileri tarafından yapılan her düzenli kontrol için ulusal mevzuat ve uluslararası standartlarla uyumlu aylık iç denetim raporları kullanılacaktır. Saha kontrolleri sırasında tespit edilen ve kayda geçirilen uygunsuzluklar da kontrol listeleri ve denetim raporlarında takip edilecektir. Her uygunsuzluk bulgusu ayrıntılandırılacak ve uygun azaltım

önlemleri ve tedbirlerle kapatılana kadar takip edilecektir. Proje için; tespit edilen uygunsuzluk, denetçi, denetim tarihi, denetim yeri, uygunsuzluğun ilgili olduğu şirket, uygunsuzluğun görsel kaydı, önerilen düzeltici/iyileştirici eylem, düzeltici/iyileştirici eylemden sorumlu şirket ve yetkilisi, termin tarihi, gerçekleştirilen düzeltici/iyileştirici eylem, kapanış tarihi ve düzeltici/önleyici eylemin görsel kaydı ile eylem durumu bilgilerini içeren bir düzeltici ve iyileştirici eylem takip listesi oluşturulacaktır. İşçi konaklama tesisleri, proje kapsamında yürütülen periyodik işgücü denetimlerinin kapsamına da dahil edilecektir. Denetim bulguları, düzeltici eylemler, sorumlu kişiler, termin tarihleri ve kapanış durumu belgelenecek ve tamamlanana kadar izlenecektir.

Konaklama standartlarına ilişkin izleme verileri tutulacak, gözden geçirilecek ve projenin inşaat aşaması boyunca aylık olarak raporlanacaktır. Bu raporlar; konaklama doluluk seviyeleri, konaklama kapasitesi, denetim bulguları, konaklamaya ilişkin şikayetler, tespit edilen uygunsuzluklar, düzeltici eylemler ve uygulama durumu hakkında bilgi içerecektir. Konaklama koşullarının sürekli iyileştirilmesini desteklemek amacıyla, denetimler ve şikayet kayıtları aracılığıyla belirlenen eğilimler ve tekrarlayan sorunlar analiz edilecektir.

6 İZLEME VE RAPORLAMA

T+İ Yüklenicileri, işgücü yapısı, çalışma saatleri ve ücretlere uyum, İSG performans göstergeleri, işçi konaklama koşulları, şikayet istatistikleri ve alt yüklenici performansı dahil olmak üzere işgücü ve İSG performansına 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. Raporlar ayrıca, tespit edilen uygunsuzluklar, düzeltici eylemler, sorumlu kişiler ve kapanış durumu dahil olmak üzere periyodik işçi konaklama denetimlerinin bulgularını da 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. Yüklenicilerden alınan verileri konsolide etmek ve performans takibi ile raporlamayı desteklemek amacıyla Proje düzeyinde merkezi bir işgücü izleme sistemi işletilecektir. İşgücü izleme sistemi ayrıca denetimler, teftişler, olay soruşturmaları, işçi konaklama denetimleri ve şikayet soruşturmalarından kaynaklanan düzeltici eylemlerin uygulanmasını ve kapanışını da takip edecektir.

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.

İzleme verileri; istihdam kayıtları, eğitim kayıtları, çalışan görüşmeleri, şikayet kayıtları, işçi konaklama denetimleri, saha teftişleri, denetimler, alt yüklenici değerlendirmeleri, tedarikçi değerlendirmeleri, olay soruşturmaları, düzeltici eylem kayıtları ve periyodik performans raporlarının incelenmesi yoluyla toplanacaktır. PUB, eğilimleri, tekrarlayan sorunları, kök nedenleri ve sürekli iyileştirme fırsatlarını belirlemek amacıyla izleme sonuçlarını periyodik olarak analiz edecektir. Uygunsuzlukların tespit edildiği durumlarda, düzeltici ve önleyici eylemler geliştirilecek, uygulanacak, izlenecek ve kapanışa kadar takip edilecektir.

İşgücü yönetimi önlemlerinin uygulanması ve etkinliği, Tablo 6.1'de sunulan izleme göstergeleri aracılığıyla izlenecektir. Bu göstergeler; işgücü yönetimi, işçi hakları, çalışan refahı, çalışma koşulları, işçi konaklama standartları, şikayet yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği,

ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği, CSİ/CT önleme ve müdahale, kırılgan çalışanlar, alt yüklenici yönetimi, tedarik zinciri yönetimi, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın önlenmesi ve uyum izleme faaliyetlerini kapsamaktadır.

Tablo 6.1 İzleme göstergeleri

Konu	Eylem/Sonuç	Temel Göstergeler	Doğrulama Araçları	Sorumlu Personel
İşgücü Profili ve İşe Alım	İşgücü yapısını ve yerel istihdamı izlemek	• Yerel ve yerel olmayan işgücü oranı (%) • İstihdam şartlarını aldığını ve anladığını teyit eden çalışanların oranı (%)	• İstihdam kayıtları • Çalışan görüşmeleri • İK veri tabanları	Yüklenici, İDD, PUB
Davranış Kuralları ve Çalışan Farkındalığı	Çalışanların Proje gerekliliklerini ve haklarını anlamasını sağlamak	• Davranış Kuralları eğitimi alan çalışanların oranı (%) • İşçi hakları ve şikayet mekanizmaları konusunda oryantasyon ve yenileme eğitimi alan çalışanların oranı (%) • En az bir şikayet kanalını tanımlayabilen çalışanların oranı (%) • Düzenlenen farkındalık oturumu sayısı • Çalışan haklarına ilişkin farkındalık eksikliğiyle ilgili şikayet sayısı	• Eğitim kayıtları • Katılım listeleri • Çalışan anketleri • Şikayet kayıtları	Yüklenici, İDD
Çalışma Koşulları	İşgücü gerekliliklerine uyumu sağlamak	• Çalışma saati kayıtları uygun olan çalışanların oranı (%) • Tespit edilen fazla mesai uygunsuzluğu sayısı • Çalışan başına ortalama aylık çalışma saati	• Puantaj kayıtları • Bordro kayıtları • İşgücü denetimleri	Yüklenici, İDD

Konu	Eylem/Sonuç	Temel Göstergeler	Doğrulama Araçları	Sorumlu Personel
Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma	Projede her türlü çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın önlenmesi	• Raporlanmış çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma kaydının sıfır olması	• Resmi belgelerin kayıtları (ör. personel dosyaları) • Çalışan sözleşmeleri • Çalışan şikayet kayıtları • Rastgele çalışan görüşmeleri • Yükleniciler ve alt yüklenicilerle yapılan sözleşmeler • Değerlendirme formları	Yüklenici, İDD, PUB
CSİ/CT Önleme	Projede CSİ/CT risklerinin önlenmesini sağlamak	• CSİ/CT farkındalığı konusunda eğitilen çalışanların oranı (%) • CSİ/CT ile ilgili şikayet sayısı (gizli olarak takip edilir) • Prosedürlere uygun olarak ele alınan vakaların oranı (%)	• Kadın çalışanlarla yüz yüze görüşmeler • Çalışan şikayet kayıtları • Eğitim materyalleri • Eğitim kayıtları • Çalışan memnuniyet anketi sonuçları	PUB Sosyal Uzmanı, Yüklenici
Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği	Çalışanlara adil, kapsayıcı ve eşit muameleyi teşvik etmek	• Ayrımcılıkla ilgili şikayet sayısı • Belirlenen süre içinde çözülen ayrımcılıkla ilgili şikayetlerin oranı (%) • Projenin ayrımcılık yapmama ilkeleri konusunda eğitilen çalışanların oranı (%)	• Eğitim kayıtları • Şikayet kayıtları • Çalışan görüşmeleri	Yüklenici, PUB
Kırılgan Çalışanlar	Kırılgan çalışanların uygun destek ve koruma almasını sağlamak	• Kırılganlık kategorileri açısından değerlendirilen işgücünün oranı (%) • Hedefe yönelik destek/eğitim alan kırılgan çalışanların oranı (%) • Kırılgan çalışanlar tarafından iletilen şikayet sayısı	• Kırılganlık değerlendirmeleri • Eğitim kayıtları • Şikayet kayıtları	Yüklenici, PUB

Konu	Eylem/Sonuç	Temel Göstergeler	Doğrulama Araçları	Sorumlu Personel
Çalışan Temsili ve Katılımı	Çalışanların katılımını ve temsilini teşvik etmek	• Düzenlenen çalışan toplantısı sayısı • Çalışan temsilcilerinin sayısı ve cinsiyet dağılımı • Temsil hakları konusunda bilgi sahibi olan çalışanların oranı (%) • Çalışan temsiline ilişkin şikayet/sorun sayısı	• Toplantı tutanakları • Çalışan anketleri • Şikayet kayıtları	Yüklenici
İzleme, Teftiş ve Denetim	İşgücü yönetimi gerekliliklerinin ve düzeltici eylemlerin uygulanmasını izlemek	• Eksiksiz ve belgelenmiş istihdam kayıtlarına sahip çalışanların oranı (%) • Oryantasyon ve periyodik yenileme eğitimi alan çalışan sayısı • Yürütülen izleme, teftiş ve denetim faaliyetlerinin sıklığı • Yapılan teftiş sayısı • Yapılan denetim sayısı • Sunulan izleme raporu sayısı • Zamanında kapatılan düzeltici eylemlerin oranı (%) • Tekrarlanan uygunsuzluk sayısı	• İzleme raporları • Denetim raporları • Teftiş raporları • Eğitim kayıtları • Düzeltici eylem takip listesi	PUB, İDD, Yüklenici
Çalışan şikayet mekanizması	Tüm çalışanların çalışan şikayet mekanizmasına erişimini sağlamak	• Alınan şikayet sayısı (türüne göre) • Belirlenen süre içinde çözülen şikayetlerin oranı (%) • Ortalama şikayet çözüm süresi	• İzleme dönemi başına şikayet kayıtları • Rastgele çalışan görüşmeleri • Eğitim materyalleri • Eğitim kayıtları • Üç aylık raporlar	PUB, Yüklenici

Konu	Eylem/Sonuç	Temel Göstergeler	Doğrulama Araçları	Sorumlu Personel
İşçi kampları ve konaklama koşulları	Tüm işçi kampları ve konaklama koşullarının uluslararası standartlara uyumun sağlanması amacıyla düzenli olarak denetlenmesi ve kontrol edilmesi ve uygunsuzlukların zamanında giderilmesi	• EBRD/IFC standartlarına uygun konaklama oranı (%) • EBRD/IFC standartlarına uygun kontrol listeleriyle yapılan denetim sayısı • Zamanında kapatılan düzeltici eylemlerin oranı (%) • Ön incelemeden geçirilen ve onaylanan konaklama alanlarının oranı (%)	• Çalışan şikayet kayıtları • Rastgele çalışan görüşmeleri • Denetim raporları ve kontrol listeleri • Konaklama denetim raporları • Çalışan memnuniyet anketi sonuçları	Yüklenici, İDD, PUB
Alt Yüklenici Yönetimi	Alt yüklenicilerin işgücü yönetimi gerekliliklerine uymasını sağlamak	• Mobilizasyon öncesinde ön incelemeden geçirilen alt yüklenicilerin oranı (%) • Tespit edilen alt yüklenici uygunsuzluğu sayısı • Zamanında kapatılan düzeltici eylemlerin oranı (%)	• Eğitim materyalleri • Eğitim kayıtları	Yüklenici, İDD
Tedarik zinciri yönetimi	Uluslararası standartların ve ulusal mevzuatın gerekliliklerine uyarak gerekli malzeme ve hizmetleri sağlayabilecek güvenilir tedarikçilerin belirlenmesini ve seçilmesini sağlamak	• Ön incelemeden geçirilen ana tedarikçilerin oranı (%) • Tespit edilen tedarik zinciri işgücü sorunu sayısı • Tedarikçiler için uygulanan düzeltici eylemlerin oranı (%)	• Tedarikçi değerlendirmeleri • Tedarikçi denetimleri • Teftiş raporları • Düzeltici eylem kayıtları	Yüklenici, PUB
Çalışan Refahı ve İSG	Sağlıklı, güvenli ve refah gerekliliklerine uygun çalışma koşullarını sağlamak	• Yapılan çalışan refahı ve İSG denetimi sayısı • Çalışan refahı ve İSG standartlarına uyum oranı (%) • İSG ve çalışan refahı dahil olmak üzere çalışma koşullarıyla ilgili çalışan şikayeti sayısı	• İSG denetim raporları • Refah denetim raporları • Şikayet kayıtları	Yüklenici, İDD

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 altı 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 projeyle 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 çalışamamasına neden olan olaylar, CSİ/CT olayları ve çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atabilecek her türlü tehlikeli olay) hakkında İDD'ye 24 saat içinde bildirimde bulunacaktır [6]. 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.

Bildirilmesi gereken olaylar, bunlarla sınırlı olmamak üzere şunları içerecektir:

- Zorla çalıştırma, insan ticareti yoluyla çalıştırma, çocuk işçiliği, işe alım ücretine ilişkin ihlaller, kimlik belgelerinin alıkonulması veya ilgili iddialar
- İşçi grevleri, iş durdurmalar veya önemli iş uyuşmazlıkları
- CSİ/CT olayları
- Çalışma makamları veya mahkemeler tarafından verilen para cezaları, yaptırımlar veya yasal işlemler
- İş mevzuatına önemli ölçüde uyumsuzluk
- Sistemik veya tekrarlayan çalışan şikayetleri
- Çalışanları veya işçi konaklama tesislerini etkileyen salgın hastalıklar
- Çalışanları etkileyen güvenlik olayları

Ardından, İDD, T+İ yüklenicisinden bildirimi 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 iletecektir.

Tüm önemli olaylar, Dünya Bankası Çevre ve Sosyal Olaylara Müdahale Araç Seti (ESIRT) şablonu kullanılarak raporlanacaktır. PUB ve İDD, işlerin başlamasından önce yüklenicilerin

[6] *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.*

ve alt yüklenicilerin olay sınıflandırması, bildirimi ve raporlama gereklilikleri konusunda uygun eğitim almasını sağlayacaktır.

7 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. T+İ Yüklenicileri, alt yüklenicilerin yaş doğrulama gerekliliklerine uyumunu periyodik teftişler, işgücü denetimleri ve personel kayıtlarının incelenmesi yoluyla doğrulayacaktır.

Ancak, gayri resmi uygulamaların söz konusu olabileceği alt yükleniciler ve ana tedarikçilerle yapılan iş düzenlemelerine dikkat edilecektir. Özellikle Projede kullanılan malzemelerin üretimiyle bağlantılı çocuk işçiliği riskinin bulunduğu durumlarda, ana tedarikçi çalışanlarına da özel dikkat gösterilecektir. 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 düzenli ve rastgele spot kontroller gerçekleştirecektir. Ulusal çocuk işçiliği yasaları ve SGK hakkında farkındalık oturumları da düzenlenecek ve şikayet mekanizması, anonim bildirimler de dahil olmak üzere erişilebilir olmaya devam edecek ve çocuk işçiliğiyle ilgili her türlü endişenin bildirilmesi için kullanılabilecektir.

Çocuk işçiliğinin tespit edilmesi halinde, çocuğun yüksek yararı gözetilerek, tehlikeli işten uzaklaştırılması ve uygun olduğu durumlarda ilgili destek hizmetlerine yönlendirilmesi dahil olmak üzere uygun iyileştirme önlemleri alınacaktır. Teyit edilen her türlü çocuk işçiliği kullanımı ciddi bir uygunsuzluk olarak değerlendirilecek ve sorumlu yüklenici veya alt yükleniciye yönelik düzeltici önlemler, işlerin askıya alınması, sözleşme cezaları veya sözleşmenin feshi ile sonuçlanacaktır.

8 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. Bu şart ve koşullara uyum, Projenin işgücü yönetim sisteminin bir parçası olarak izleme ve raporlamaya tabi 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 görülmeyecektir. Fırsat eşitliği ilkeleri, işe alım, istihdam, eğitim, terfi ve işten çıkarma dahil olmak üzere istihdam döngüsünün tamamında uygulanacaktır.
- 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+İ 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. Çalışanlardan istihdam koşulu olarak işe alım ücreti, yerleştirme ücreti, ulaşım ücreti, vize işlem ücreti veya istihdamla ilgili diğer herhangi bir ücreti ödemeleri istenmeyecektir.
- 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 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.
- Çalışanlar, çalışma koşulları, istihdam şartları veya işyerinde kendilerine yapılan muamele ile ilgili endişelerini dile getirmek için Projenin şikayet mekanizmasına (anonim şikayet kanalları dahil) erişebilecektir.
- Tüm yükleniciler ve alt yükleniciler bu İYP'yi benimseyecek ve uygulayacak ve burada belirtilen şart ve koşulların tüm çalışanlara tutarlı bir şekilde uygulanmasını sağlayacaktır. 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+İ yüklenicileri tarafından saklanmayacaktır.

T+İ Yüklenicilerinin İşgücü Yönetimi Planları (İY Planları), sözleşmeli çalışanlar için geçerli ayrıntılı şart ve koşulları belirleyecek ve bu İYP'nin, geçerli ulusal iş mevzuatının, Dünya Bankası ÇSS2'nin ve ilgili sözleşme yükümlülüklerinin gerekliliklerileriyle uyumu ortaya koyacaktır. İY Planları, işlerin başlamasından önce İDD'nin incelemesine ve onayına tabi olacaktır. Bu gerekliliklere uyum, Proje uygulaması boyunca İDD ve PUB tarafından yürütülen yüklenici raporlaması, saha denetimi, işgücü denetimleri, çalışan görüşmeleri, şikayet incelemeleri ve diğer izleme faaliyetleri aracılığıyla düzenli olarak izlenecektir.

9 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 çarptırılamazlar.

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. ÇŞM; doğrudan çalışanlar, yüklenici çalışanları, alt yüklenici çalışanları, İDD personeli, PYD personeli, PUGD personeli, göçmen işçiler ve konaklama tesislerinde kalan çalışanlar dahil olmak üzere tüm Proje çalışanlarının erişimine açık olacaktır. 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:

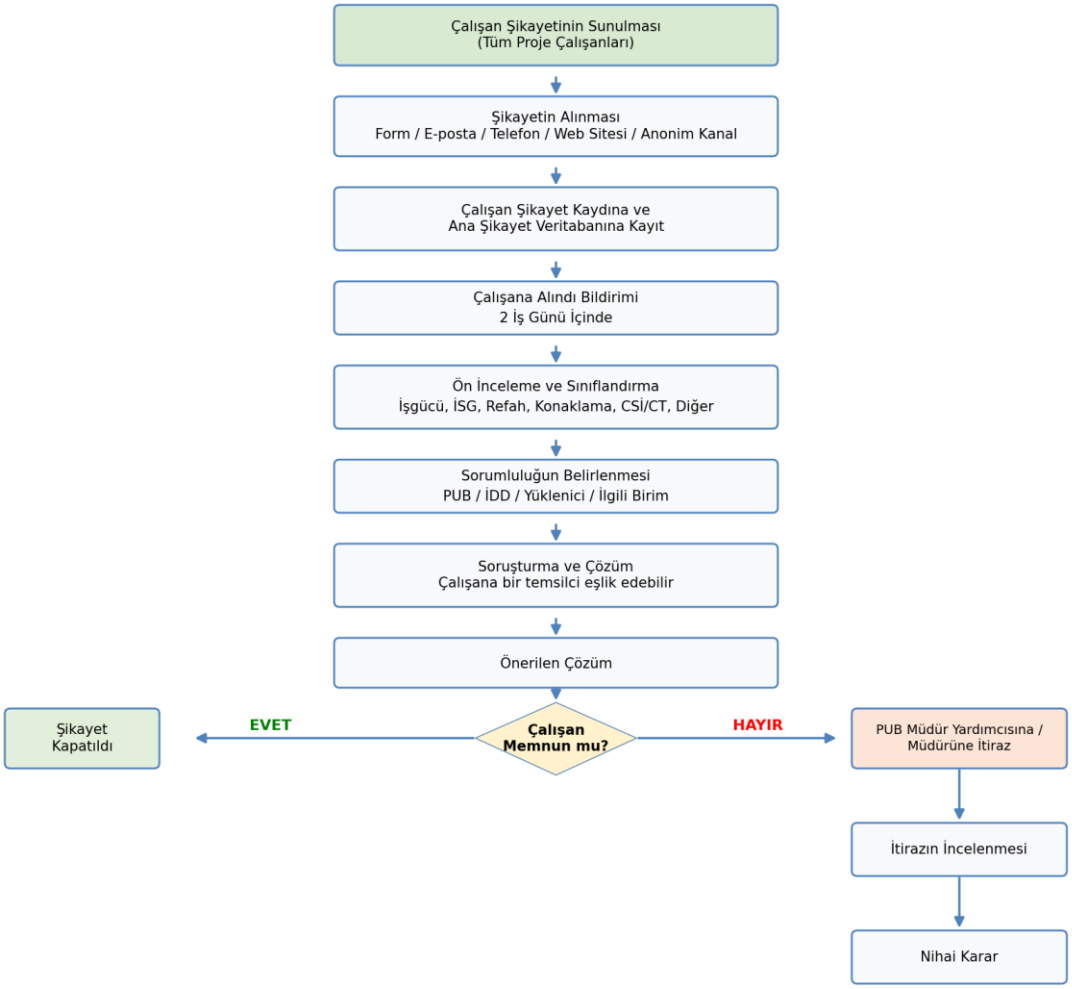
- Şikayetlerin sunulması. Şikayetler sözlü, yazılı veya elektronik olarak (örneğin e-posta veya çevrimiçi form) sunulabilir. PUB bünyesindeki sosyal uzman şikayetleri almakla sorumludur.
- Onay: Şikayetler, alındıkları tarihten itibaren 2 iş günü içinde onaylanacaktır.
- Soruşturma ve Çözüm: Tüm şikayetler, 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. Şikayetlerinin sonucundan memnun olmayan çalışanlar, Projenin Paydaş Katılım Planı (PKP) kapsamında belirlenen prosedürlere uygun olarak Projenin şikayet itiraz süreci aracılığıyla itirazda bulunabilir.
- 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. Tüm şikayetler ayrıca PUB tarafından tutulan, Proje düzeyinde merkezi bir Çalışan Şikayet Veritabanı aracılığıyla kaydedilecek ve takip edilecektir. Proje uygulaması boyunca çalışan şikayetlerinin tutarlı bir şekilde kaydedilmesini, takip edilmesini ve kapatılmasını desteklemek amacıyla Ek-3'te örnek bir Çalışan Şikayet Kaydı sunulmaktadır. Veritabanı, doğrudan çalışanlardan, yüklenici

çalışanlarından, alt yüklenici çalışanlarından, İDD personelinden, PYD personelinden ve PUGD personelinden alınan şikayet bilgilerini konsolide edecektir.

PUB, işgücü yönetimi performansının sürekli iyileştirilmesini desteklemek amacıyla şikayet eğilimlerini, tekrarlayan sorunları, kök nedenleri, yanıt sürelerini ve düzeltici eylemlerin etkinliğini periyodik olarak gözden geçirecektir. Şikayet prosedürünü ve iletişim bilgilerini özetleyen posterler, broşürler, şikayet formları ve şikayet süreci akış şemaları PUB ofislerinde, yüklenici ofislerinde, işçi konaklama tesislerinde ve çalışanların erişebileceği diğer yerlerde sergilenecektir. Bu materyaller, Çalışan Şikayet Mekanizmasının erişilebilirliğini ve etkin kullanımını sağlamak amacıyla Türkçe olarak ve işgücü yapısına göre gerekli olduğu durumlarda Proje çalışanlarının konuştuğu diğer dillerde sağlanacaktır.

Çalışan Şikayet Mekanizması, Şekil 9.1'de gösterilen süreci izler. Mekanizma, Proje çalışanları tarafından iletilen tüm şikayetlerin zamanında, şeffaf ve gizli bir şekilde kaydedilmesini, alındığının bildirilmesini, değerlendirilmesini, soruşturulmasını, çözülmesini ve kapatılmasını sağlamak üzere tasarlanmıştır. Süreç, doğrudan çalışanlar, yüklenici çalışanları, alt yüklenici çalışanları, İDD personeli, PYD personeli ve PUGD personeli dahil olmak üzere tüm Proje çalışanları için geçerlidir.



Şekil 9.1 Şikayet mekanizması prosedürü

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.
- 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 çözme sürecini izleyecek ve bunları aylık ilerleme raporlarında PUB'ye bildirecektir. Periyodik işgücü raporları; şikayet istatistiklerini, şikayet kategorilerini, ortalama yanıt ve çözüm sürelerini, açık ve kapalı şikayet sayısını, itirazları ve şikayet analizi yoluyla belirlenen tekrarlayan sorunları içerecektir. Süreç, PUB'nin sosyal uzmanı tarafından izlenecektir. PUB'nin Sosyal Uzmanı, doğrudan çalışanlardan, yüklenicilerden, alt yüklenicilerden, İDD personelinden, PYD personelinden ve PUGD personelinden alınan şikayetleri içeren, Proje düzeyinde merkezi bir Çalışan Şikayet Veritabanı (Ana Şikayet Kaydı) tutacaktır. Veritabanı; şikayet kategorisini, alınma tarihini, yanıt süresini, alınan önlemleri, itirazları, kapanış durumunu ve çıkarılan dersleri içerecektir. Şikayet verileri, eğilimleri, tekrarlayan sorunları ve iyileştirme fırsatlarını belirlemek amacıyla periyodik olarak analiz edilecektir.

9.1 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 şikayetleri anonim olarak iletilebilir. Anonim şikayetler, anonim olmayan şikayetlerle aynı düzeyde ciddiyet, gizlilik ve mağdur odaklı yaklaşımla değerlendirilecek ve yönetilecektir.

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:

- Sosyal uzman (veya müdür yardımcısı veya müdür) 24 saat içinde INRAIL'den sorumlu DB sosyal uzmanını bilgilendirecektir.
- Acil destek gerekiyorsa, mağdur derhal Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çağrı merkezine (ALO 183) yönlendirilecektir. Mağdurun bilgilendirilmiş onamına bağlı olarak, Projenin CSİ/CT Eylem Planında tanımlanan yönlendirme yollarına uygun şekilde nitelikli tıbbi, psikososyal, hukuki ve koruma hizmeti sağlayıcılarına ek yönlendirmeler yapılacaktır.
- Mağdur, mevcut seçenekler hakkında bilgilendirilecek ve resmi soruşturma veya çözüm yoluna devam edip etmemeyi kararlaştıracaktır.
- DB'nin sosyal uzmanı rehberliğinde bir soruşturma planı hazırlanacaktır.
- CSİ/CT vakalarına ilişkin kimlik belirleyici olmayan bilgiler, mağdurun gizliliği sağlanarak raporlama ve eğilim analizi amacıyla Projenin merkezi şikayet izleme sistemine dahil edilecektir.

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.
- CSİ/CT şikayet kayıtları, diğer şikayet kayıtlarından ayrı olarak, erişimi kısıtlı şekilde ve gizlilik ve veri koruma gerekliliklerine uygun olarak tutulacaktır.

CSİ/CT sürecindeki aktörlerin rol ve sorumlulukları aşağıda açıklanmaktadır:

- **AYGM PUB Sosyal Uzmanı:** CSİ/CT ŞM uygulamasının tamamını gözetir, Dünya Bankası standartlarına uyumu sağlar ve INRAIL PUB ile koordinasyonu yürütür.
- **PYD Toplumsal Cinsiyet Uzmanı:** CSİ/CT şikayetlerinin yönetiminden birincil derecede sorumludur. İddiaları alır, kaydeder ve sınıflandırır; mağdurları hizmet

sağlayıcılara yönlendirir; AYGM'yi/Dünya Bankası'nı bilgilendirir ve CSİ/CT şikayet vakalarına ilişkin izleme raporlarını hazırlar.

- **PYD Sosyal Uzmanı:** Şikayetlerin kaydedilmesinde Toplumsal Cinsiyet Uzmanına destek olur ve verilerin uygun şekilde belgelenmesini ve Toplumsal Cinsiyet Uzmanına raporlanmasını sağlar.

- **Denetim Danışmanı Sosyal Uzmanı:** CSİ/CT önlemlerinin sahada uygulanmasını izler, yüklenicinin DK'ye uyumunu sağlar ve vakaları Toplumsal Cinsiyet Uzmanına yönlendirir.

- **Yüklenici Sosyal Uzmanı:** Çalışanları şikayet prosedürleri hakkında bilgilendirir, saha düzeyindeki şikayetleri kaydeder ve bunları derhal Toplumsal Cinsiyet Uzmanına yönlendirir.

- **Yüklenici Toplum İrtibat Görevlisi (TİG):** Topluluk için ilk temas noktası olarak görev yapar, gizli şikayet iletimini kolaylaştırır ve Toplumsal Cinsiyet Uzmanına yönlendirme sırasında gizliliği sağlar.

- **CSİ/CT Etik Komitesi:** Bir iddianın DB tanımlarını karşılayıp karşılamadığını ve projeyle ilişkili bir faili içerip içermediğini belirler. Bulgular, vakanın mağdurun onayıyla işverene veya yasal makamlara yönlendirilmesinden önce DB'nin mutabakatını gerektirir.

- Çocukları içeren her türlü vakaya derhal harici uzmanlar veya kurumlar dahil edilmelidir.

- Toplumsal Cinsiyet Uzmanı ve Etik Komitesi "Vaka Yöneticisi" olarak görev yapar ve nihai çözüme kadar her adımı güvenli ve erişimi kısıtlı bir veritabanında takip eder.

- Şikayetin Projeyle ilgili olması durumunda, AYGM PUB mağdurun gerekli tüm hizmetleri almasını sağlayacaktır. Şikayetin projeyle ilgili olmaması durumunda, PUB'nin sorumluluğu yalnızca ilgili hizmetlere yönlendirme ile sona erecektir.

Şikayet Sunma Kanalları

- Mağdurun kendini rahat hissetmesini sağlamak amacıyla her düzeyde gizli başvuru kanalları işletilecektir. PUB, danışman ve yüklenici düzeyindeki personel yalnızca temel bilgileri kaydedecek ve yönetilmesi için derhal ve gizli olarak INRAIL PYD Toplumsal Cinsiyet Uzmanına iletecektir. Toplumsal cinsiyet uzmanı, soruşturma süreci için gerekli rehberlik ve değerlendirmeleri sağlamak üzere CSİ/CT Etik Komitesinin desteğiyle vakanın yönetimini sürdürecektir.

- Toplumsal Cinsiyet Uzmanı iddiayı sınıflandırır ve işleme alır. İddianın yüz yüze alınması durumunda, INRAIL PYD Toplumsal Cinsiyet Uzmanı mağdurun olaya ilişkin anlatımını kayda geçirir. Şikayet kanallarının tasarımında kırılgan grupların ihtiyaçları dikkate alınacaktır. Alınan tüm şikayetler Ek 1'de verilen şikayet kayıt tablosuna kaydedilecektir.

- CSİ/CT şikayetleri, aşağıda açıklanan çok sayıda kanal aracılığıyla iletilebilir:

Tablo 10.1 Şikayet Sunma Kanalları

Kanal	İletişim bilgileri / kişi
Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (UAB) telefon hattı	0312 203 10 00
UAB çağrı hattı	Alo 123
WhatsApp hattı	-
E-posta	hazal.babur@uab.gov.tr
Yüz yüze	AYGM PUB Sosyal Uzmanı
	PUB Toplumsal Cinsiyet Uzmanı
	PUB Sosyal Uzmanı
	Denetim danışmanlarının Sosyal Uzmanları
	Yüklenicilerin Sosyal Uzmanları
	Yüklenicilerin TİG(ler)i
İnşaat sahalarına ve mahalle topluluk noktalarına yerleştirilen şikayet kutuları	PUB Toplumsal Cinsiyet Uzmanı
Proje web sitesi üzerinden iletilen şikayet formu	Yüklenici TİG(ler)i
Dünya Bankası Şikayet Giderme Hizmeti (GRS)	http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service

10 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/eğitimleri,
- 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,
- İşe alım ücretlerinin yasaklanması ve çalışanların kimlik belgelerinin alıkonulmamasına ilişkin gerekliliklere uyumu gösteren kayıtlar,
- 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. Sözleşmeler ayrıca T+İ Yüklenici(leri)nin ve alt yüklenicilerin; ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın önlenmesi, çalışan şikayet mekanizmaları, işçi konaklama standartları, CSİ/CT önleme ve müdahale önlemleri, örgütlenme özgürlüğü ve çalışan refahı gerekliliklerine ilişkin hükümler dahil olmak üzere bu İYP'nin ve geçerli Dünya Bankası ÇSS2 gerekliliklerine uymasını şart koşacaktır. Yüklenicilerin, bu İYP ile uyumlu Yüklenici İY Planlarını hazırlaması ve uygulaması ve eşdeğer gerekliliklerin tüm alt yüklenicilere aktarılmasını sağlaması gerekecektir.

İDD, sözleşmeli çalışanlarla ilgili olarak T+İ Yüklenicilerinin performansını yönetip izleyecek ve T+İ Yüklenicilerinin sözleşme anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) uyumuna odaklanacaktır. T+İ Yüklenici(leri) de alt yüklenicilerin performansını izlemek ve yönetmekten ve tüm alt yüklenicilerin bu İYP'nin, geçerli ulusal mevzuatın ve ÇSS2 gerekliliklerine uymasını sağlamaktan sorumlu olacaktır. Bu, proje yerleri veya çalışma sahalarının ve/veya T+İ Yüklenicileri tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtları ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya spot kontrollerini içerebilir. İzleme faaliyetleri, işgücü gerekliliklerine uyumu doğrulamak ve olası işgücü risklerini veya endişelerini belirlemek amacıyla gizli çalışan görüşmelerini de içerebilir. Çalışma koşulları, ücret ödemeleri, çalışma saatleri, şikayet yönetimi, işçi konaklama standartları, işe alım uygulamaları ve İSG gereklilikleri dahil olmak üzere işgücü yönetimi gerekliliklerine uyumu doğrulamak amacıyla periyodik işgücü denetimleri yapılacaktır. T+İ Yüklenicisinin işgücü yönetimi kayıtları ve raporları şunları içerebilir:

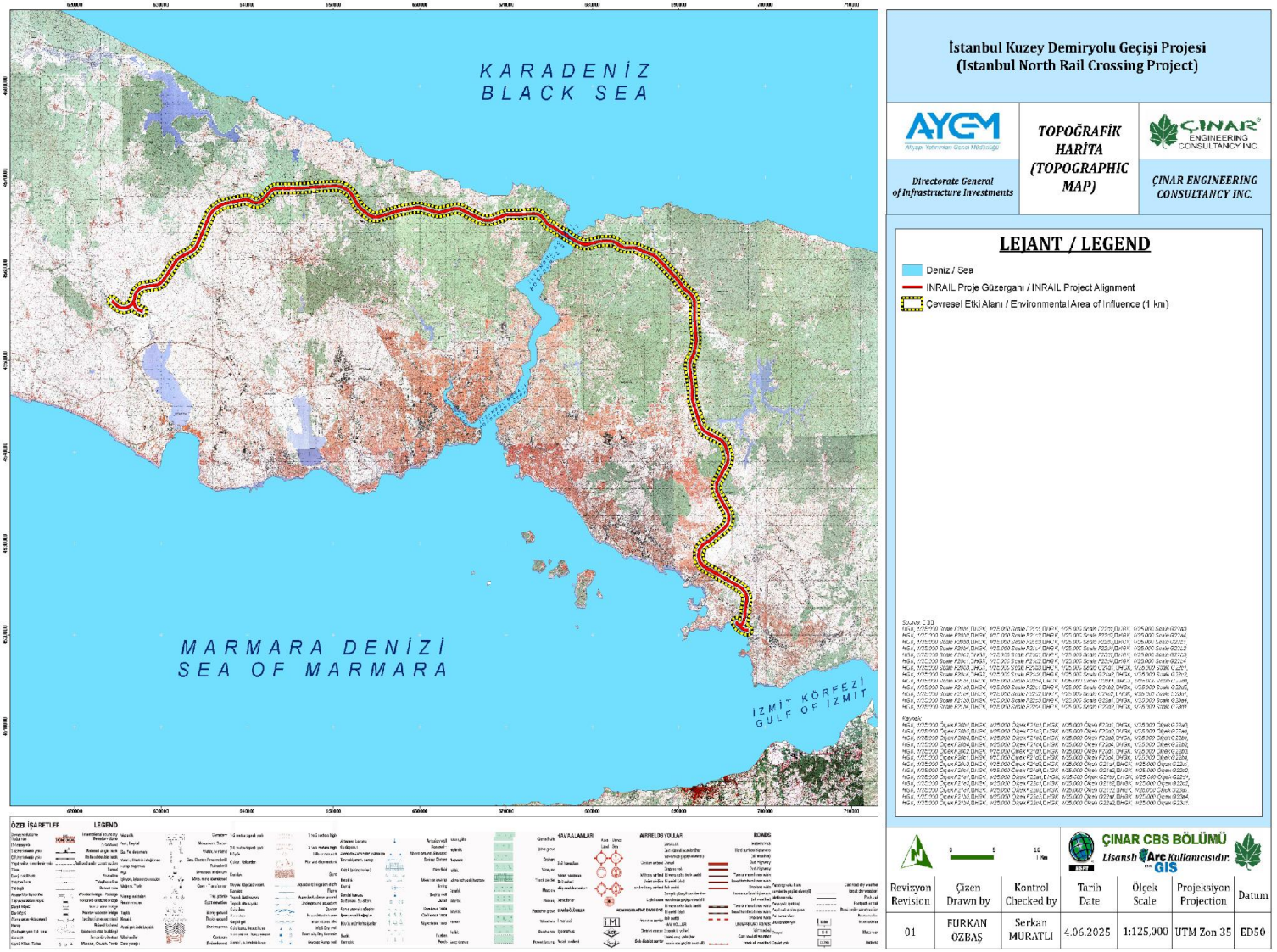
- Üçüncü taraflar ve sözleşmeli çalışanlar arasındaki istihdam sözleşmeleri veya düzenlemelerinin temsili bir örneği,
- Alınan şikayetler ve bunların çözümü ile ilgili kayıtlar,
- Ölüm ve kazalar dahil olmak üzere güvenlik denetimleri ve düzeltici önlemlerin uygulanması ile ilgili raporlar,
- İşçi konaklama denetimlerine, tespit edilen uygunsuzluklara, düzeltici eylemlere ve kapanış durumuna ilişkin kayıtlar,
- 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.

11 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. Ana tedarikçiler, Projenin çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, işe alım ücretleri ve kimlik belgelerinin alıkonulmasının yasaklanmasına ilişkin gerekliliklerı hakkında bilgilendirilecektir. Önemli işgücü risklerinin tespit edildiği durumlarda, T+İ Yüklenici(leri), tedarikçinin işgücü yönetimi performansını ve düzeltici önlemlerin uygulanmasını periyodik olarak izleyecektir.

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. Ana tedarikçilerin seçiminde, ulusal iş mevzuatına, iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerine ve uluslararası kabul görmüş çalışma standartlarına uyumları dikkate alınacaktır. Durum tespiti veya tedarikçi izleme faaliyetleri sırasında çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya kritik İSG sorunları ile ilgili herhangi bir risk tespit edilirse, PUB ve T+İ Yüklenici(leri), gerektiğinde sözleşme maddeleri, izleme protokolleri ve tedarikçinin diskalifiye edilmesi süreçleri dahil olmak üzere uygun düzeltici ve risk azaltıcı önlemleri uygulayacaktır.

Ek-1 Projenin Yeri



Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü

ÇINAR MÜHENDİSLİK MÜŞAVİRLİK A.Ş.

Ek-2 Örnek Davranış Kuralları

DAVRANIŞ KURALLARI PROJE ÇALIŞANLARI[7]

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. Ayrıca, tüm personelin, CSİ/CT Yönetim Planı Ek 8'de sunulan şablona göre hazırlanmış kendi Bireysel Davranış Kurallarını imzalaması gerekmektedir.

Bu Davranış Kuralları, tüm Yüklenici Personelinden beklediğimiz davranışları belirler.

İş yerimiz, güvensiz, saldırgan, küfürlü veya şiddet içeren davranışların hoş görülmeyeceği 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
    ç. 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) istenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel iyilik talepleri ve diğer Yüklenici veya İşveren Personeli ile cinsel nitelikteki diğer sözlü veya fiziksel davranışlar anlamına gelen Cinsel Tacizde bulunmamak,
7) cinsel amaçlarla, başka bir kişinin cinsel sömürüsünden maddi, sosyal veya siyasi olarak yararlanmak dahil ancak bununla sınırlı olmamak üzere, savunmasızlık, güç

[7] 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.

farkı veya güven konumunun fiilen veya teşebbüs yoluyla kötüye kullanılması anlamına gelen Cinsel Sömürüde bulunmamak,

8) zorla veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında, cinsel nitelikte fiili veya tehdit edilen fiziksel saldırı anlamına gelen Cinsel İstismarda bulunmamak,

9) cinsel iyilik karşılığında çıkar sağlamamak (ör. terfi gibi olumlu muamele vaatlerinde bulunmak, işini kaybetme gibi olumsuz muamele tehditlerinde bulunmak, cinsel eylemlere bağlı ayni veya nakdi ödemeler yapmak) ve her türlü aşağılayıcı, küçük düşürücü veya sömürücü davranışta bulunmamak,

10) hiçbir zaman ve hiçbir şekilde fuhuş hizmeti almamak,

11) dijital ortam dahil olmak üzere, 18 yaşın altındaki bireylerle (önceden var olan evlilik durumu hariç) hiçbir şekilde cinsel temas veya cinsel faaliyette bulunmamak. Çocuğun yaşına ilişkin yanlış inanç bir savunma değildir. Çocuğun rızası da bir savunma veya mazeret değildir,

12) aşağılayıcı, tehditkâr, taciz edici, istismar edici, kültürel açıdan uygunsuz veya cinsel açıdan kışkırtıcı dil ve davranışlarda bulunmamak. Bunlar, alt yükleniciler ve tedarikçiler dahil olmak üzere tüm şirket çalışanları, iş ortakları ve temsilcileri arasında yasaktır,

13) iş sahasında, iş sahasının çevresinde, işçi kamplarında veya yerel toplulukta gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın, her türlü CDŞ eyleminde bulunmamak,

14) cinsel eyleme dahil olan tüm tarafların tam rızası[8] olmadıkça, şirket çalışanlarıyla (her kademede) ve işyerini çevreleyen toplulukların üyeleriyle cinsel ilişkiye girmemek. Bu, cinsel ilişki karşılığında (fuhuş dahil) topluluk üyelerine (parasal veya parasal olmayan) bir menfaatin sağlanmasının esirgenmesini/vaat edilmesini içeren ilişkileri de kapsar. Bu tür cinsel faaliyetler, bu Kurallar kapsamında "rıza dışı" kabul edilir,

15) Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönleriyle ilgili olarak sağlanacak, sağlık ve güvenlik konuları ile Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT) dahil olmak üzere ilgili eğitim kurslarını tamamlamak,

16) bu Davranış Kurallarının ihlallerini bildirmek ve

17) bu Davranış Kurallarının ihlallerini bize veya İşverene bildiren ya da Yüklenici Personeli için şikayet mekanizmasını veya projenin Şikayet Mekanizmasını kullanan herhangi bir kişiye 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. Gönüllüler ve alt yükleniciler dahil tüm çalışanlar, aynı şirkette olsun ya da olmasın, bir çalışma arkadaşı tarafından gerçekleştirildiğinden şüphelenilen veya gerçekleştirilen CDŞ/CSİ/CT eylemlerini bildirmeye güçlü bir şekilde teşvik edilmektedir. Bu, aşağıdaki yollardan herhangi biri ile yapılabilir:

1) Yüklenici düzeyinde:

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] ile yazılı olarak veya şahsen [adresi

[8] Rıza: bir yetişkinin bir şeyi özgürce ve gönüllü olarak kabul etmek için bilinçli bir tercihte bulunmasını ifade eder. Mutabakatın tehdit, güç kullanımı veya diğer zorlama biçimleri, kaçırma, hile, manipülasyon, aldatma veya yanlış beyan; kişinin halihazırda hak sahibi olduğu bir menfaatin esirgenmesi tehdidi ya da kişiye bir menfaat sağlanacağı vaadi yoluyla elde edildiği durumlarda rıza yoktur. Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme uyarınca Dünya Bankası, Davranış Kurallarının uygulandığı ülkenin ulusal mevzuatı daha düşük bir yaş öngörse bile, 18 yaşın altındaki çocukların rıza veremeyeceğini kabul etmektedir. Çocuğun yaşına ilişkin yanlış inanç ve çocuğun rızası bir savunma teşkil etmez.

girin] adresinde ya da [telefon numarasını girin] numaralı telefonla veya [e-posta adresini girin] e-posta adresi üzerinden iletişime geçin; veya

2. Şikayet formunu/mektubunu İş Sahalarındaki öneri/şikayet kutularına bırakın; veya
3. [herhangi bir yardım hattı yoksa silin] Yüklenicinin yardım hattına ulaşmak için [yardım hattını girin] numarasını arayın ve mesaj bırakın.

2) AYGM PUB Düzeyinde:

1. [AYGM PUB Sosyal Uzmanının adını girin] ile yazılı olarak veya şahsen [adresi girin] adresinde ya da [telefon numarasını girin] numaralı telefonla veya [e-posta adresini girin] e-posta adresi üzerinden iletişime geçin; veya

3) Proje Yönetim Danışmanı (PYD) düzeyinde:

1. [Proje Yönetim Danışmanının Toplumsal Cinsiyet Uzmanının adını girin] ile yazılı olarak veya şahsen [adresi girin] adresinde ya da [telefon numarasını girin] numaralı telefonla veya [e-posta adresini girin] e-posta adresi üzerinden iletişime geçin; veya

4) Ulusal düzeyde:

1. Cinsel Sömürü, Saldırı / Cinsel Taciz ile ilgili konular için: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na ulaşmak üzere 183'ü arayın veya +90 501 183 0183 numarasına WhatsApp mesajı gönderin.
2. Çalışma şartları ve koşulları ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konular için: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ulaşmak üzere 170'i arayın veya +90 850 222 7170 numarasına WhatsApp mesajı gönderin.

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 Kurallarının herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, işten çıkarılmaya kadar varan ciddi sonuçlara ve şirket yaptırımlarına ek olarak, uygun olduğu durumlarda, CDŞ/CSİ/CT eylemlerinde bulunanlar hakkında yasal kovuşturma başlatılması amacıyla vakanın yasal makamlara sevk edilmesine yol açabilir.

Uygulama

Yukarıdaki ilkelerin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için yüklenici aşağıdakileri taahhüt eder:

- Tüm çalışanların, ÇSSG ve İSG standartlarına uymayı ve CSİ, CT, CDŞ veya çocukları tehlikeye atan faaliyetlerde bulunmamayı kabul ettiklerini teyit eden projenin 'Bireysel Davranış Kuralları'nı imzalamasını sağlamak.

- Yüklenici ve Bireysel Davranış Kurallarını işçi kamplarında, ofislerde ve çalışma alanının ortak alanlarında belirgin ve açıkça görülebilecek şekilde sergilemek. Bu alanlara örnek olarak sahaların bekleme, dinlenme ve lobi alanları, yemekhane alanları ve sağlık birimleri verilebilir.

- Yüklenici ve Bireysel Davranış Kurallarının asılan ve dağıtılan kopyalarının iş sahası alanlarında kullanılan uygun dile ve uluslararası personel için kendi ana dillerine çevrilmesini sağlamak.

- CSİ/CT/CDŞ konularının ele alınması için şirketin 'Odak Noktası' olarak uygun bir kişinin atanmasını sağlamak.

- Şirketin üzerinde mutabık kalınan nihai CSİ/CT Eylem Planını etkili bir şekilde uygulamasını sağlamak ve uygun olduğu şekilde iyileştirme ve güncellemeler için AYGM PUB'ye geri bildirim sağlamak.

- Tüm çalışanların, şirketin ÇSSG ve İSG standartları ile ilgili Davranış Kurallarına ve projenin CSİ/CT Eylem Planına ilişkin taahhütlerini bilmelerini sağlamak amacıyla sahada çalışmaya başlamadan önce bir oryantasyon eğitimine katılmasını sağlamak.

- Projenin ÇSSG ve İSG standartları ile Davranış Kurallarının anlaşılmasını pekiştirmek amacıyla, tüm çalışanların işe başlamadan önceki ilk oryantasyon eğitiminden itibaren sözleşme süresince ayda bir kez zorunlu bir eğitim kursuna katılmasını sağlamak.

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.

Yüklenicinin Personelinin Adı: [*adı girin*]

İmza : _____

Tarih : [*gün/ay/yıl*]_____

Yüklenicinin yetkili temsilcisinin karşı imzası

İmza : _____

Tarih

EK 1: Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT) Teşkil Eden Davranışlar

Başvuruya uygun şikayetler; personel veya yararlanıcıların suistimallerini, CSİ/CT'yi, ayrımcılığı, zorlamayı, yetkinin kötüye kullanılmasını, yıldırmayı, cinsel açıdan kışkırtıcı dil ve davranışları ve cinsel iyilik karşılığında yetkinin kötüye kullanılmasını içerir.

Aşağıdaki kapsamlı olmayan liste, yasaklanan davranış türlerini örneklemeyi amaçlamaktadır:

- Cinsel sömürü ve istismar örnekleri, bunlarla sınırlı olmamak üzere şunlardır:

- Bir Yüklenici Personeli, topluluğun bir üyesine cinsel ilişki karşılığında kendisine iş sahasıyla ilgili işler (ör. yemek yapma ve temizlik) bulabileceğini söyler.
- Hanelere elektrik bağlantısı yapan bir Yüklenici Personeli, kadınların reisi olduğu hanelerin cinsel ilişki karşılığında şebekeye bağlanabileceğini söyler.
- Bir Yüklenici Personeli, topluluğun bir üyesine tecavüz eder veya başka bir şekilde cinsel saldırıda bulunur.
- Bir Yüklenici Personeli, bir kişinin cinsel bir iyilikte bulunmadıkça Sahaya erişimini engeller.
- Bir Yüklenici Personeli, Sözleşme kapsamında işe başvuran bir kişiye, yalnızca kendisiyle cinsel ilişkiye girmesi halinde onu işe alacağını söyler.

- İş ortamında cinsel taciz örnekleri:
- Yüklenici Personelinin, başka bir Yüklenici Personelinin dış görünüşü (olumlu veya olumsuz) ve cinsel çekiciliği hakkında yorum yapması.
- Bir Yüklenici Personeli, başka bir Yüklenici Personelinin dış görünüşüne ilişkin yorumlarından şikayet ettiğinde, diğer Yüklenici Personelinin, giyinme şekli nedeniyle "bunu kendisinin istediğini" söylemesi.
- Bir Yüklenici veya İşveren Personeline başka bir Yüklenici Personeli tarafından istenmeyen şekilde dokunulması.
- Bir Yüklenici Personelinin, başka bir Yüklenici Personeline, kendisine çıplak fotoğraflarını göndermesi halinde maaş artışı veya terfi sağlayacağını söylemesi.

TEMEL TANIMLAR

- İlgili tüm terimlerin tanımları Dünya Bankası İyi Uygulama Notlarında yer almaktadır: 'İnsani Kalkınma Operasyonlarında Cinsel Sömürü ve İstismar ile Cinsel Tacizin (CSİ/CT) Ele Alınması', 'Büyük İnşaat İşleri İçeren Yatırım Projesi Finansmanında Cinsel Sömürü ve İstismar ile Cinsel Tacizin (CSİ/CT) Ele Alınması' ve IASC İnsani Yardım Eylemlerinde Cinsiyete Dayalı Şiddet Müdahalelerinin Entegrasyonuna İlişkin Kılavuz İlkeler.

- **Çocuk:** 18 yaşın altındaki kişiyi ifade eder; bir çocuk tarafından veya bir çocuk adına yapılan CSİ/CT iddiaları, çocuğu korumaya yönelik ek güvencelerle ele alınacaktır.

- **Çocuğun Cinsel İstismarı:** Bir çocuğun rıza veremeyeceği göz önünde bulundurularak, bir çocukla her türlü cinsel ilişki. Dünya Bankası, ulusal mevzuat daha düşük bir yaş öngörse bile 18 yaşın altındaki herkesi çocuk olarak kabul eder ve bu nedenle özgür ve gönüllü rıza veremeyeceğini değerlendirir.

- **Şikayetçi:** Belirlenmiş prosedürlere uygun olarak ŞM'ye CSİ iddiasında bulunan kişi; bu kişi CSİ/CT mağduru veya usulsüzlükten haberdar olan başka bir kişi olabilir.

- **Gizlilik:** Hizmet sağlayıcıların danışanlar hakkında topladıkları bilgileri korumaları ve vakalara ilişkin bilgileri yalnızca danışanların açık izniyle paylaşmaları gerektiğini öngören etik ilke (IASC 2015: 324).

- **Rıza:** Dikkatli bir değerlendirmenin ardından gönüllü ve özgür bir şekilde verilen onay veya kabulü ifade eder. Rıza verebilmek için bireylerin, rızalarını verdikleri anda ilgili tüm olgulara erişimi olmalı ve herhangi bir eylemin sonuçlarını değerlendirip anlayabilmelidir. Bireyler bir eyleme katılmayı reddetme haklarının farkında olmalı ve bu hakkı kullanma gücüne sahip olmalı; mali kaygılar, güç veya tehditler nedeniyle

baskı altında hissetmemelidir (IASC 2015: 324). Cinsel sömürü ve istismar (CSİ) ve cinsel taciz (CT) vakalarında rıza alınması, mağdurlar hakkındaki bilgilerin yönlendirme hizmetleri gibi başkalarıyla paylaşılmasından önce mağdurların izninin alınması anlamına gelir.

- **CDŞ Hizmet Sağlayıcısı:** CDŞ mağdurlarına sağlık hizmetleri, psikososyal destek, barınma, hukuki yardım, emniyet/güvenlik hizmetleri vb. gibi özel hizmetler sunan kuruluş.

- **Cinsiyete dayalı şiddet (CDŞ):** Cinsiyete dayalı şiddet veya CDŞ, bir kişinin iradesi dışında gerçekleştirilen ve kadınlar ile erkekler arasındaki toplumsal olarak atfedilen (yani toplumsal cinsiyete dayalı) farklılıklara dayanan her türlü zararlı eylemi kapsayan genel bir terimdir. Fiziksel, cinsel veya zihinsel zarar veya acıya neden olan eylemleri, bu tür eylem tehditlerini, zorlamayı ve özgürlükten diğer yoksun bırakma biçimlerini içerir. Bu eylemler kamusal alanda veya özel alanda gerçekleşebilir (IASC 2015). Dünya genelinde cinsiyete dayalı şiddet, kadınları ve kız çocuklarını orantısız şekilde etkilemektedir (Dünya Bankası 2020).

- **Uluslararası finansmanlı bir projeyle ilişkili birey:** Bu kişiler; uluslararası finansmanla istihdam edilen herhangi bir çalışanı, operasyonu denetleyen danışmanları, operasyonla ilgili teknik yardım faaliyetleri veya çalışmalar yürüten danışmanları, proje sahasını korumak için istihdam edilen güvenlik personelini, PUB personelini (Banka tarafından finanse edilsin veya edilmesin), sözleşmeleri bir ortak finansör tarafından finanse edilen projedeki yüklenicileri veya danışmanları, UFK personelini veya proje CDŞ gerekliliklerinin uygulandığı herhangi bir kişiyi kapsar.

- **Potansiyel Failler:** Bu not kapsamında, CSİ/CT'nin potansiyel failleri projeyle ilişkili herhangi bir personel olabilir ve yalnızca inşaat işçilerini değil, aynı zamanda inşaat işlerini denetleyen veya teknik yardım faaliyetleri ya da çalışmalar yürüten danışmanları ve proje personelini veya bir proje sahasını korumak için istihdam edilen güvenlik görevlilerini de içerebilir (Dünya Bankası 2020: 8).

- **Cinsel sömürü:** Cinsel amaçlarla, başka bir kişinin cinsel sömürüsünden maddi, sosyal veya siyasi olarak yararlanmak dahil ancak bununla sınırlı olmamak üzere, savunmasızlık, güç farkı veya güven konumunun fiilen veya teşebbüs yoluyla kötüye kullanılması. Uluslararası finansmanlı operasyonlarda cinsel sömürü, Banka tarafından finanse edilen mal, iş, danışmanlık dışı hizmetler veya danışmanlık hizmetlerine erişimin veya bunlardan yararlanmanın cinsel çıkar elde etmek için kullanılması durumunda meydana gelir.

- **Cinsel istismar:** Zorla veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında, cinsel nitelikte fiili veya tehdit edilen fiziksel saldırı.

- **Cinsel taciz (CT):** Bu tür bir davranışın işe müdahale etmesi, istihdam koşulu haline getirilmesi veya korkutucu, düşmanca ya da saldırgan bir çalışma ortamı yaratması durumunda, başka bir kişiyi incitmesi veya küçük düşürmesi makul olarak beklenebilecek veya bu şekilde algılanabilecek her türlü istenmeyen cinsel yaklaşım, cinsel iyilik talebi, cinsel nitelikte sözlü veya fiziksel davranış ya da jest veya cinsel nitelikteki diğer herhangi bir davranış (IASC 2016b).

- **Mağdur:** Mağdur, CSİ/CT olayı veya başka bir cinsiyete dayalı şiddet biçimi yaşamış kişidir. Psikolojik ve sosyal destek sektörlerinde, dayanıklılığı ima ettiği için "hayatta kalan" (survivor) terimi genellikle "kurban" terimine tercih edilmektedir (IASC 2015: 326).

Ek-3 Örnek Şikayet Kaydı

Kayıt numarası	Alınma ve kayıt tarihi	Şikayet nasıl alındı? (Şikayet Formu, topluluk toplantısı, telefon vb. aracılığıyla)	Şikayeti alan sorumlu personelin adı	Başvuru sahibine ilişkin bilgiler (Başvuru anonim ise boş bırakınız)				Şikayet kategorisi	Şikayetin açıklaması	Şikayetin önceliği (Yüksek, Orta, Düşük)	Şikayetin ele alınması için son tarih	Takipten sorumlu kişi/birim	Şikayet durumu (açık, kapalı, beklemede)	Planlanan eylem	Eylemin gerçekleştirildiği tarih	Şikayetin kapatılması ve çözümüne ilişkin destekleyici belgeler
				Adı ve soyadı	Cinsiyet	Telefon ve/veya e-posta	İlçe									