



TÜRKİYE'DE DEMİRYOLU LOJİSTİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ DOKÜMANI

FİNAL TASLAĞI

ANKARA, NİSAN-2020



1. PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı; Türkiye Cumhuriyetindeki ulaştırma faaliyetleri, bilgi teknolojileri, haberleşme hizmetlerinden sorumlu olan bakanlıktır.

Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (UAB) bünyesindeki Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü (AYGM); 10 Temmuz 2018 tarihli 1 nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi' nin 485. maddesi uyarınca; devletçe yaptırılacak demiryolları, lojistik köy, merkez veya üsler, limanlar, kıyı yapıları, hava meydanlarının plan-projelerinden ve yapımından sorumlu kılınmıştır. Ayrıca söz konusu ulaştırma altyapıları ile sanayi siteleri, fabrikalar, rafineriler, endüstriyel tesisler, organize sanayi bölgeleri, endüstri bölgeleri, teknoloji geliştirme bölgeleri, maden ocakları, sanayi kuruluşları ve benzeri tesislerin demiryolları ile bağlantısını sağlamak üzere iltisak hatlarını yapmak ve/veya yaptırmak gerekli görülmesi halinde karayolu bağlantılarını tesis etmek ve/veya ettirmek de AYGM ' nin yetki ve sorumluluğundadır.

Kapsamlı, güçlü organizasyonel yapısı ve kurumsallaşması ile Altyapı Yatırımları Genel Müdürlüğü (AYGM); (DLH Marmaray Bölge Müdürlüğü hariç) 288 personele (225'i teknik personel) sahip olup, 13 adet Daire Başkanlığından oluşmaktadır. Demiryolları Yapım Dairesi Başkanlığı ve Demiryolları Etüt Proje Dairesi Başkanlığı bu çalışma kapsamında planlanan projelerle ilgili temel departmanlardır.



“Proje”; iltisak hatlarını arttırarak, lojistik merkezlerinin operasyonel verimliliğini yükselterek ve kurumsal kapasiteyi güçlendirerek, Türkiye'deki demiryolu yük taşımacılığı etkinliğini geliştirmeyi hedeflemektedir. Proje üç ana bileşen etrafında geliştirilmiştir: (i) Bileşen I - İki stratejik demiryolu iltisak hattının inşası: Bu bileşen, Çukurova Bölgesi ve İskenderun Körfezi demiryolu bağlantısı ile Filyos Limanı ve Sanayi Bölgesi demiryolu bağlantısının Yapım işlerinin yanı sıra 12 potansiyel iltisak hattı listesinden seçilecek işlerin de yapımını içermektedir, (ii) Bileşen II – Etüt Proje ve Danışmanlık: Bu bileşen, Bakanlık tarafından belirlenen 12 potansiyel iltisak hattının etüt proje ve fizibilite çalışmalarının yanı sıra Bileşen I kapsamındaki yapım işlerinin müşavirliği işlerini de içermektedir. (iii) Bileşen III- Bakanlığın stratejik açıdan önceliği olan intermodalitenin ve demiryoluyla yük taşıma payının artırılması: Bu bileşen, danışmanlık hizmetleri yoluyla aşağıdaki faaliyetleri içerecektir: 1) “Proje Uygulama Birimi”nin kurulması; 2) UAB açısından stratejik olarak iltisak hatları yapımı ve sonraki süreçler için kurumsal kapasitenin geliştirilmesi; 3) Demiryolu lojistiği için düzenleyici ortamın ve lojistik merkezlerinin işletme verimliliğinin detaylı değerlendirilmesi, demiryolu standartlarının uniformize hale getirilmesi; 4) UAB' nin lojistik merkezlerini düzenleme, modernize etme ve özel sektör katılımı için uygun ortam yaratma kapasitesini güçlendirmek için en iyi uygulamaların ortaya konması.

(“Proje”), iltisak hatlarının yapım işlerinin sorumluluğuna sahip AYGM tarafından geliştirilmiştir. AYGM, ihale prosedürleri yoluyla yüklenicileri belirleyecektir.

Bu işgücü yönetimi prosedüründe sunulan ilke ve prensipler, bu “Proje” kapsamında finanse edilecek ilave demiryolu hatları için de geçerli olacaktır. İşgücü yönetimi prosedürü, proje uygulaması sırasında projedeki ve / veya yasal değişiklikleri yansıtacak şekilde güncellenebilir.

Projede Çalışacak İşçi Sayısı

Proje ile ilgili olarak görevlendirilecek proje çalışanlarının kesin sayısı henüz net olarak belirlenmemiştir. Alt projelerin (Çukurova Bölgesi ve İskenderun Körfezi demiryolu bağlantısı, Filyos Limanı ve Sanayi Bölgesi demiryolu bağlantısı) yapım işleri için ihale dokümanları hazırlık aşamasındadır. Yapım Danışmanlığı ihalelerinin ilanlarının 2020 yılı içinde, Yapım ihalelerinin ise 2021 yılında ilan edileceği öngörülmektedir. Türkiye



ve dünya çapında gerçekleştirilen benzer projelerden edinilen tecrübelerle dayanılarak inşaat aşaması için gereken çalışan sayısı tahmini yapılabilir. Alt projelerin (Çukurova Bölgesi ve İskenderun Körfezi demiryolu bağlantısı, Filyos Limanı ve Sanayi Bölgesi demiryolu bağlantısı) yapımı için gereken toplam işçi sayısı yaklaşık 250 ila 320 arasında tahmin edilmektedir [Doğrudan (direct workers) çalışanlar hariç]. Yapım işleri sürecinde herhangi bir şantiyenin herhangi bir zamanda 170 kişiden fazla çalışmanı olması beklenmemektedir. Çukurova ve Filyos şantiyelerinde, toplamda ana yapım ekipleri aşağıda belirtildiği gibi öngörülmektedir.

- İki adet Toprak İşleri ekibi (yarma & dolgu & yükleme & sıkıştırma & zemin iyileştirmesi vb. işler; Demiryolu ve Karayolu altyapısı için) – Her bir ekipte yaklaşık 25 ila 30 arası işçinin istihdam edileceği tahmin edilmektedir. İşçilerin çoğunun veya tamamının yerel ve bölgesel işgücünden geleceği tahmin edilmektedir.
- İki adet Demiryolu Üstyapısı & Hat İşleri ekibi– Her bir ekipte yaklaşık 25 ila 30 arası işçinin istihdam edileceği tahmin edilmektedir. İşçilerin çoğunun veya tamamının yerel ve bölgesel işgücünden geleceği tahmin edilmektedir.
- İki adet Sanat Yapıları (Köprü vb.) & Karayolu Üstyapısı ekibi – Her bir ekipte yaklaşık 25 ila 30 arası işçinin istihdam edileceği tahmin edilmektedir. İşçilerin çoğunun veya tamamının yerel ve bölgesel işgücünden geleceği tahmin edilmektedir.
- İki adet yapım (İstasyon vb. bina inşaatı) ekibi– Her bir ekipte yaklaşık 25 ila 35 arası işçinin istihdam edileceği tahmin edilmektedir. İşçilerin çoğunun veya tamamının yerel ve bölgesel işgücünden geleceği tahmin edilmektedir.
- İki adet E&M işler ekibi- Her bir ekipte yaklaşık 20 ila 30 arası işçinin istihdam edileceği tahmin edilmektedir. İşçilerin çoğunun veya tamamının yerel ve bölgesel işgücünden geleceği tahmin edilmektedir.



- Bakım ve onarım ekibi - Her bir ekipte, önceki ekiplerin çalışmalarının tamamlanmasından sonra sahayı ve imatları korumak ve/veya onarmak için yaklaşık 5 kişi istihdam edilecektir.

İşgücü gereksinimlerinin zamanlaması:

Alt yapım projelerinin (Çukurova Bölgesi ve İskenderun Körfezi demiryolu bağlantısı, Filyos Limanı ve Sanayi Bölgesi demiryolu bağlantısı) inşaat aşamasının yaklaşık olarak 24 ay devam etmesi beklenmektedir. Her bir alt projenin inşasından sorumlu **en az** dört ana ekibin olacağı tahmin edilmektedir.

Her bir ekip spesifik işleri tamamlayacak şekilde oluşturulacaktır.

Yapılacak işler ana hatlarıyla; Kazı, dolgu, zemin çalışmaları, kompaksiyon vb. işler; Sanat yapıları işleri; Rayların ve makasların ferşi, raylardan gelen yükleri aktaran ve aralarındaki mesafeyi koruyan traverslerin serilmesi (gergi kısıkaçı, açılı kılavuzu, ray pedleri vs gibi sabitleme elemanları ile), balast ve subbalast tabakalarının oluşturulması, buraj, dresaj, ray yağlama, gerilim alma, ray kaynağı, ray taşlama gibi demiryolu üstyapısı ve hat işleri; alttemel, temel, bitümlü temel, binder tabakası gibi karayolu tabakaları oluşturulması işleri; istasyon inşaatlarının tüm altyapı ve üstyapı işleri; Elektromekanik işlerdir.

İşçilerin yaklaşık yüzde otuzunun düz işçi niteliğinde olması öngörülmekte olup; yöneticiler, mühendisler, formenler, teknikerler, ekskavatör-greyder-silindir-yükleyici-damperli kamyon-finişer-buraj makinesi-balast distribütör makinesi vb. operatörleri, makas kurulumu, elektronomekanik ekip gibi yarı kalifiye ve kalifiye çalışanlar da şantiye çalışmalarında yer alacaklardır. Vasıfsız işgücünün çoğunluğunun o yere (şantiye lokasyonu) ait bölgesel işgücünden gelmesi beklenirken, diğer çalışanların ise Türkiye'nin diğer bölgelerinden (şantiyenin bulunduğu lokalite dışında) ve yüklenicinin ülkesinin idari ve teknik personelinden gelmesi beklenmektedir. Proje faaliyetlerinin ESS2 (Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları kapsamındaki İşgücü ve Çalışma Koşulları Standartları) de tanımlanmış proje çalışanları kategorilerine uygun olarak yapılması öngörülmektedir:

***Direkt (Doğrudan) Çalışanlar:***

Direkt çalışanlar; Projenin Yöneticisi, Projenin Yönetici Yardımcısı, Kontrollük görevi yapacak mühendisler gibi (ağırlıklı olarak) AYGM teknik personelini içerecektir. AYGM personeli devlet memuru statüsündedir. Projenin uygulanması, profesyonel teknik personel ve danışmanlardan oluşan bir Proje Uygulama Birimi (PUB) tarafından yürütülecektir. PUB, sahada alınacak tedbirler de dahil olmak üzere projenin süreklilik arzeden tüm yönetim ve koordinasyon ihtiyaçlarından sorumlu olacaktır. Direkt çalışanların; Kurum üst yöneticileri ve Kontrol Mühendislerinden (inşaat mühendisleri, teknikerler, elektrik mühendisleri vb.) oluşturulması öngörülmektedir. Tahmini direkt çalışan sayısının; Demiryolları Yapım Dairesinden, Demiryolları Etüt ve Proje Dairesinden, ilgili departmanlardan görevlendirilecek kurum çalışanlarını ve belirli disiplinlerde (Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirme Uzmanlığı vs.) uzmanlaşmış danışmanları (Bu danışmanlar devlet memuru statüsüne sahip değildir) da kapsamı, ayrıca toplamda 30 personeli geçmemesi öngörülmektedir.

Projenin yürütülmesinde görevlendirilen devlet memurları, tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın mevcut kamu sektörü görevlendirme düzenlemelerindeki hüküm ve koşullara göre çalışmaya devam edecektir. İSG şartları, çocuk işçiliği-zorla çalıştırma yasakları haklarındaki ve diğer ESS2 (Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları kapsamındaki İşgücü ve Çalışma Koşulları Standartları) hükümleri, Projede PUB kapsamında yer alacak Devlet Memurları için de uygulanacaktır.

Sözleşmeli Çalışanlar:

Sözleşmeli çalışanlar, yapım işlerinin yüklenicisi(leri) kapsamında istihdam edilecektir. Proje iki alt yapım projesi içerdiğinden (Çukurova Bölgesi ve İskenderun Körfezi demiryolu bağlantısı ile Filyos Limanı ve Sanayi Bölgesi demiryolu bağlantısı); iki ayrı yüklenici ile sözleşme imzalanması durumu oluşabilir. Her bir yüklenici de birden fazla alt yükleniciyi görevlendirmeye ihtiyaç duyabilir. Alt yüklenicilerin işgücü de aynı şekilde sözleşmeli çalışanlar kapsamında değerlendirilecektir. Projelerin 250 ila 320 arasında sözleşmeli çalışan ile yürütüleceği tahmin edilmektedir. Sözleşmeli çalışanlar,



Türkiye'nin çalışma ve işgücü mevzuatının gerekliliklerini karşılayan “işçi kampları”nda barınacaklardır.

Bununla birlikte; çalışma ortamları, iş yerleri ve konaklama yerleri “**Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçeve Kapsamı, Kısım D: İSG Koşulları, ESS2 ; Orjinali:Environmental and Social Standard, 2. Labor and Working Conditions, Section D: Occupational Health and Safety (OHS) requirements of The World Bank Environmental and Social Framework.**”) Madde 26-28” de tarif edilen tüm gereklilikleri karşılayacaktır.

Topluluk Çalışanları:

Topluluk çalışanları bu Proje ile ilgili olarak istihdam edilmeyecektir.

Göçmen Çalışanlar:

Projenin; yakın yerleşim birimlerindeki yerel çalışanlar, Türkiye'nin diğer bölgelerinden çalışanlar ve muhtemelen başka bir ülkeden gelecek çalışanların bir kombinasyonu ile gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Demiryolu yapımı projeleriyle ilgili önceki deneyimler, yüklenici ve alt yüklenicilerin muhtemelen Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden çalışanları istihdam edeceğini göstermektedir. Bu “iç göçmenler”, ülkenin farklı bölgelerinde toprak işleri ve demiryolu-karayolu alt-üstyapı inşaatı alanında zaten çalışma deneyimi olan işçiler olacaktır. Önceki deneyimlere dayanarak, yüklenicilerin istihdam edeceği çalışan dağılımı; Türkiye'nin diğer bölgelerinden yaklaşık yüzde 40 ve proje yerine yakın yerel alandan yüzde 60 gibi bir oran gösterebilir.

Türkiye'deki karayolu ve demiryolu inşaat projelerinin niteliği ve işgücü piyasasının özellikleri dikkate alındığında, kadın işçilerin sayısının yüksek olması beklenmemektedir. Kadınların, işgücünün yaklaşık yüzde 10' unu oluşturması ve bunların teknik ofisler (mühendis-teknisyen) ve kamplarda (aşçılar, temizleyiciler vb.) çalışan personel olacağı tahmin edilmektedir.

Önceki deneyimlere dayanarak, tüm çalışanlar 18 yaşın üzerinde olacak ve muhtemel total yaş ortalaması 30-50 arasında olacaktır.



2. ANA POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Proje Faaliyetleri

İki stratejik demiryolu iltisak hattının yapımı: Çukurova Bölgesi ve İskenderun Körfezi demiryolu bağlantısı ile Filyos Limanı ve Sanayi Bölgesi demiryolu bağlantısından oluşmaktadır.

Çukurova Bölgesi ve İskenderun Körfezi demiryolu bağlantısı, Türkiye'nin güneyinde konumlanacak olup, toplam uzunluğu yaklaşık 36 km olan iki ana hattan oluşacak ve dört istasyon binası içerecektir - Erzin istasyonu zaten mevcut olup, genişletilecek ve diğer istasyonlar sıfırdan inşa edilecektir.

Filyos Limanı / Sanayi Bölgesi demiryolu bağlantısı, Türkiye'nin Karadeniz bölgesinin batı kesiminde bulunan Zonguldak ilinin Çaycuma ilçesinde konumlanacak olup, yaklaşık 12 km demiryolu ve yaklaşık 4,5 km yoldan oluşacak ve ayrıca Filyos Çayını geçecek köprü içerecektir.

Bu tür yapım projeleri tipik olarak aşağıdaki faaliyetleri içermektedir:

- ✓ Toprak işleri (Yarma-Dolgu işleri, kompaksiyon, zemin ıslahı, yolların altyapısı vs.)
- ✓ Jeodezi ve topografik çalışmalar
- ✓ Sanat yapıları yapım işleri (Köprü, menfez vs.)
- ✓ Demiryolu üstyapısı işleri (Subbalast ve balast tabakaları oluşturulması, travers serimi, gergi kısıkaçı-açı kılavuzu-trifon-rail pad vs. ile travers-ray bağlantıları, Buraj, ray kaynağı, ray gerilim alma, ray yağlama, ray taşlama, ray ve makas ferşi işleri)
- ✓ Karayolu üstyapısı işleri (alttemel, temel tabakaları, asfalt tabakaları oluşturulması)
- ✓ İstasyon inşaatları (kaba ve ince işler)
- ✓ Elektrifikasyon-Sinyalizasyon-Telekomünikasyon İşleri



Ana İşgücü Riskleri

Ana işgücü risklerinin; ağır ekipmanların kullanımı, şantiye içi taşıma ve düşme tehlikeleri, gürültü- toz- düşen nesnelere- tehlikeli maddelere(asfalt dumanları, silika vs.) maruz kalma- alet ve makinelerin kullanımından kaynaklanan elektriksel tehlikeler gibi fiziksel, kimyasal ve biyolojik faktörlerle karşı karşıya kalınması şeklinde, demiryolları ve karayolları hatlarının inşaat faaliyetleri ile ilgili sağlık ve güvenlik riskleriyle ilişkili olacağı değerlendirilmektedir. İnşaat faaliyetleri tehlikeli işler içereceğinden, 18 yaşın altındaki kişiler Projede istihdam edilmeyecektir. Birçok işçi, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalması riski bulunmaktadır:

- Kimyasallara maruz kalma (bitüm dumanı, pulverize silika, ray yağlayıcı vs kimyasallar, fuel, solventler, boyalar)
- Ray kaynağı sebepli riskler (Aluminum Thermite kaynağı sebepli emisyon, yanık ve radyasyon riski)
- Toprak işleri yapımı sebepli riskler
- Ağır iş makineleri kaynaklı riskler ve vibrasyon
- Toz, gürültü
- Trafik kazaları
- Ağır materyallerin kaldırılması(rayla, traversle ilgili vs)
- Betonarme donatısıyla vs. ilgili riskler
- İnşaat sürecindeki ergonomik tehlikeler
- Çevresel tehlikeler (Haşere, hastalık riski vs)
- Elektrikle ilgili riskler

Sayılanlardan başka çok önemli addedilecek bir iş riskinin olmadığı düşünülmele beraber, Türkiye'deki inşaat projeleriyle ilgili deneyimlere dayanarak fazla mesai saatlerinin potansiyel bir işgücü riski olabileceği değerlendirilmektedir. Bu risk, bu işgücü yönetimi prosedüründeki özel hükümlerle ele alınacaktır. Proje, cinsiyete dayalı ayrımcılık (GBV) riski açısından düşük değerde olarak yorumlanmaktadır. Devam eden AYGGM projelerinde göçmen işçilerin varlığıyla ilgili herhangi bir iş akışı problemi



yaşanmamıştır. Ancak, proje uygulaması sırasında başka işgücü riskleri ortaya çıkarsa, AYGGM daha fazla olumsuz etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir.

3. ÇALIŞMA MEVZUATINA ÖZET BİR BAKIŞ: HÜKÜMLER VE KOŞULLAR

İş Sözleşmesi Türleri

Mevzuata göre (4857-Türk İş Kanunu), iş sözleşmelerinin ana kategorileri şunlardır: Belirli süreli (sabit bir süre) ve Belirsiz süreli (bitimi belirli olmayan) İş Sözleşmeleri, Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri, Mevsimlik İş Sözleşmeleri(Belirsiz Süreli-Belirli Süreli), Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri, Deneme Süreleri Olan veya Olmayan İş Sözleşmeleri, Takım İş Sözleşmeleri.

Sadece 30 güne kadar süren istihdam geçicidir; daha uzun süreli istihdam ise sürekli olarak tanımlanır. (4857-Madde 10) İstihdam geçici ise, İş Kanunu'nda tanımlanan belirli konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Türk İş Kanunu(4857)'nin 5. maddesi tüm çalışanlara eşit davranılması ilkesini benimsemektedir. Buna göre; işverenler, esaslı gerekçeler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

Ücretler ve Kesintiler

Türk İş Kanunu (4857)'nin 32. Maddesi, genel olarak “ücret” i, “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlamaktadır. Ayrımcılık yapılmaksızın, her çalışanın yürüttüğü iş için ücret talep etme hakkı vardır. Bir çalışanın maaşı, devlet tarafından belirlenen asgari ücret tutarından düşük olamaz. Türkiye'deki tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır. İş Kanunu'nun 39. Maddesine göre; ücretlerin asgari sınırları, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nun ilgili komisyonu tarafından en geç iki yılda bir belirlenir.

4857 sayılı Kanun'un 34. maddesi uyarınca; Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine



getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

4857 sayılı Kanun'un 38. maddesi uyarınca; İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.

Çalışma Süresi

Türk İş Kanunu(4857)'na göre; Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

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

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. (Madde 67)

Çalışma süresinden sayılan haller

Türk İş Kanunu'na göre; aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:



- a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. (Madde 66)

Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Ücreti

Türk İş Kanununun 41. Maddesine göre; Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Bir işveren, çalışanlardan fazla mesai yapmasını isteyebilir. Fazla çalışma yapmak için çalışanın onayı gerekir. Toplam fazla mesai, yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Her bir fazla mesai için ücretler normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

18 yaşın altındaki çalışanlardan, hamile kadınlardan ve emziren annelerden fazla çalışma yapması istenenemez.

Hafta Tatili ve Ara Dinlenmesi

Haftalık dinlenme gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, çalışanların yedi günlük bir süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenmelerine izin verilir. Yasalara göre, işverenlerin bu haftalık dinlenme süresini çalışanların maaşlarından düşme hakkı yoktur. Ayrıca, İş Kanunu'nun 68. maddesi, çalışanların çalışma süresine bağlı olarak değişen dinlenme süresine sahip



olduğunu belirtmektedir. Her çalışan, dört saate kadar süren işler için 15 dakikalık ara dinlenme hakkına ; 7,5 saate kadar sürebilen işler için 30 dakikalık ara dinlenme hakkına ve 7,5 saatten fazla süren işler için bir saatlik ara dinlenme hakkına sahiptir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. (Madde 68)

İzinler

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi; hizmet süresi,

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Ayrıca, Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelenmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Memurlar için ise 657 Sayılı Kanuna göre ücretli izinler; hizmeti 1 yıldan on yıla kadar olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür.

İş Uyuşmazlıkları

Türkiye'nin İş Mevzuatı, bir iş sözleşmesinin veya işin diğer yönlerinin temel hüküm ve koşulları hakkında işveren ve çalışan arasında anlaşmazlığın olduğu durumlarda işçilerin uyuşmazlıkları çözmelerine olanak tanıyan hükümler içermektedir. (İş



Kanununun 20. Maddesi; İş Kanununun 91. Maddesi “Bireysel alacaklarından doğan işçi hakları için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na yapılan başvuruyu düzenlemektedir; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 50-51-52. Maddeleri “İşçi Uyuşmazlıkları için Yüksek Hakem Kurulu ve Özel Hakem'e başvuru haklarını”; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. Maddesi “arabuluculuk prosedürünü” düzenlemektedir.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. (Madde 20)

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. (Madde 21).

İş sözleşmesinin feshi: İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir neden göstermek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi feshetmek. (Madde 25) En az 30 çalışanı olan bir işyerinde en az altı aylık kıdemli olan işçinin sözleşmesi feshedilmişse, işçi İş Kanunu kapsamındaki bazı



korumalardan yararlanabilir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli olmak üzere, çalışana yazılı bir bildirim yapılmalı ve yasal bildirim sürelerine uyulmalıdır. Bununla birlikte, bazı durumlarda, işverenler istihdam ilişkisini adil bir nedenden dolayı sonlandırabilir (sağlık nedenleriyle, ahlaksız, onursuz veya kötü niyetli davranışlar veya diğer benzer davranışlar, mücbir sebepler için). Bu durumlarda, işveren yasal uyarı sürelerine uymak zorunda değildir ve derhal feshedebilir. Daha fazla bilgi için, bkz., İş Kanunu, Md. 24-26.

Kıdem Tazminatı:

İş sözleşmesinin feshi üzerine, çalışanlar, en az bir yıl kesintisiz çalışmayı tamamlamış olmaları koşuluyla kıdem tazminatı alma hakkına sahiptir. Bu ödeme, çalışılan yılların sayısının, çalışanın fesih sırasındaki aylık maaşı ile çarpılmasıyla hesaplanır. İşveren sağlık sözleşmesine veya mücbir sebeplere dayanarak iş sözleşmesini bir şekilde feshederse, mümkünse çalışanına kıdem tazminatı vermek zorundadır. Ancak, işveren iş sözleşmesini, çalışanın ahlaksız ve onursuz davranışları nedeniyle sona erdirirse, işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. Çalışan iş sözleşmesini haklı gerekçeyle feshederse, işveren her durumda kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ancak, işçinin iş sözleşmesini keyfi olarak, İş Kanunu'nda belirtilen herhangi bir sebep olmadan sona erdirmesi durumunda, işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir.

4. ÇALIŞMA MEVZUATINA ÖZET BİR BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)

Mevzuatsal Çerçeve

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, diğer bakanlıklar ve paydaşlarla işbirliği içinde bu alandaki ana sorumlu kuruluştur ve mevzuatın geliştirilmesinden, ve uygulanmasından sorumludur. Bakanlığın en ilgili iki birimi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Rehberlik ve Teftiş Başkanlığıdır. Genel Müdürlük, diğer paydaşlarla işbirliği içinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını geliştirirken, İş müfettişleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum, ayrıca iş ilişkileri ve yönetimi konularında denetim yapar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; memurları, özel işletmelerdeki işçiler ve serbest meslek sahiplerini, çalışan sayısı veya iş türü ne olursa olsun tüm işyerlerini ve çalışanlarını kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması işverenin sorumluluğundadır. İşveren, yasal gerekliliklere uygun olarak, işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği birimi kurarak da hizmetleri sağlayabilir.



İşyeri hekimlerinin, İSG uzmanlarının ve diğer personelin eğitimi ve yerleştirilmesi Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yetkinliği altında düzenlenirken, sertifika ve performans yetkilendirmeleri Ölçme, Seçim ve Yerleştirme Merkezine (ÖSYM)'ye devredilmiştir. .

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No. 6331; 2012, İSG Kanunu) 2012 yılında Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 2012'den önce iş sağlığı ve güvenliği konuları İş Kanunu, ilgili yönetmelikler ve diğer bazı genel kanunlarda düzenlenmiştir. Yasa, faaliyet alanı veya işçi sayısı ne olursa olsun, hem kamu hem de özel sektördeki tüm işler ve işyerleri için geçerlidir. Tüm çalışanları, stajyerleri, işverenleri ve temsilcilerini kapsamaktadır.

İSG Kanununun nihai amacı; iş hastalıklarını, kazaları ve çalışanların iş- çalışma ortamıyla ilgili diğer fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarını önlemektir. İSG Kanunu çalışanlar, işverenler ve Devlet gibi temel paydaşları ve çalışma hayatındaki görev ve sorumluluklarını tanımlar. Kanun ayrıca işyeri, tehlike, risk, meslek hastalığı, iş kazası, korunma, güvenlik ve sağlık birimi, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve sorumlulukları gibi çalışma hayatı ile ilgili temel terminolojiyi tanımlamaktadır. İSG Kanununa göre; işveren risk değerlendirmesi ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliğini temin etmek için gerekli tüm tedbirleri alma sorumluluğunu üzerinde taşımaktadır.

Kanunun 4. maddesi işveren ve genel yükümlülüklerini tanımlamaktadır. 4. madde uyarınca, işveren, işle ilgili her açıdan çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu bağlamda işveren, gerekli organizasyonun sağlanması, güvenlik ve sağlık personelinin belirlenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, risk değerlendirmesinin yapılması, mevzuata uygunluktan sorumludur.

Kanunun 6. maddesinde belirtildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamak için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve maddede belirtilen şartlara göre diğer sağlık personelinin atayacak, bu belirlenen kişi veya kuruluşlara yardımcı olacak araç, gereç, mekan ve zaman ihtiyacını karşılayacaktır. İSG Yasası, işçilerin ciddi veya yakın tehlike durumlarında işten uzak durma haklarını da düzenler. İSG Kanunu, Kanunun etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için ve daha fazla detay tanımlaması için ikincil mevzuata da atıfta bulunmaktadır.

İkincil Mevzuat



İlgili yasaların ayrıntılarını açıklamak için bir dizi ikincil mevzuat kabul edilmiştir. Bu mevzuatın hazırlanmasında ilgili Bakanlıklar ve Kuruluşlar yer almış ve görüşleri dikkate alınmıştır.

“Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” yapı işlerinde alınacak asgari iş sağlığı ve güvenliği şartlarını belirlemektedir.

İzin verilen sınırların tanımlandığı; “gürültü kontrolü”, “toz kontrolü”, “kimyasalların kontrolü”, “vardiyalı çalışma”, “mesleki hijyen ölçümleri, test ve analiz” vb. gibi birçok alanda mevzuatsal düzenlemeler bulunmaktadır.

İlkeler (UAB nin İSG’ ye ilişkin direktiflerine göre)

- ✓ Mesleki risklerin önlenmesi
- ✓ Sağlık ve güvenliğin korunması
- ✓ Risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması
- ✓ Tüm çalışanların ve temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim, bilgilendirme, görüş alma ve katılımının sağlanması
- ✓ Yaşları, cinsiyetleri ve özel durumları nedeniyle özel korumaya ihtiyaç duyan kişilerin çalışma koşullarına ilişkin genel ilkelerin ve diğer hususların belirlenmesi

Ciddi yaralanmalı kaza veya ölüm ile karşılaşma

6331 sayılı Kanunun (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) 14 üncü maddesi uyarınca;
(1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

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



(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

İnşaat işçileri için barınma standartları

Yapı İşlerinde İSG Yönetmeliği (Ek-4:59-65) e göre; işçiler için dinlenme ve barınma yerleri;

- ✓ Yanıcı olmayan ve kolay tutuşmayan malzemeden inşa edilmeli
- ✓ İnşaatın yaratacağı tehlikelerden uzak olmalı
- ✓ Isıtma, soğutma, havalandırma sistemleri, elektrik tesisatları, aydınlatmalar için gerekli güvenlik önlemleri alınarak yeterli ve uygun araçlar sağlanmalı
- ✓ Yeterli genişlikte olmalı; yeterli masa ve arkalı sandalyeler, karyola, ranza, yatak, battaniyeler, dinlenme odası barındırmalı
- ✓ Yeterli duş, tuvalet, lavabo ve temizlik malzemesi vs. içermelidir.

Sözleşme Prosedürlerinin Bir Bileşeni Olarak Yükleniciler için İSG Planları

“Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” Madde 10, İnşaat işlerinde sağlık ve güvenlik planının gerekliliğini belirtmektedir.

Sözleşme Prosedürlerinin Bir Bileşeni Olarak Acil Müdahale Planı (Yangın, Deprem, Kaza)

“İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik”; işyerlerinde hazırlık, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve yapılacak işler dahil olmak üzere acil durum planına ilişkin usul ve esasları tanımlamaktadır.

Bu kapsamda; “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” uyarınca; yükleniciler “İşyerlerinde Acil Durumlar Yönetmeliği”nin istediği şartları sağlamalıdır.

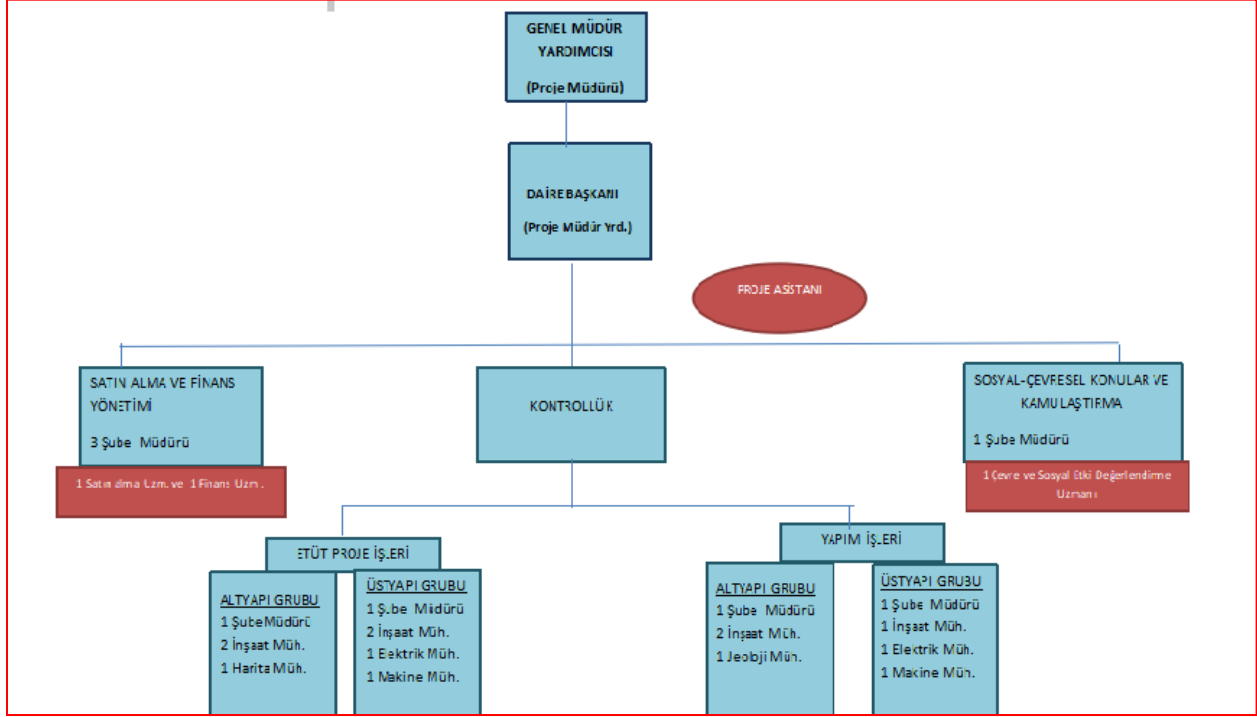
5. SORUMLU PERSONEL

AYGM; “Türkiye’de Demiryolu Bağlantısallığının Geliştirilmesi” Projesinin yürütülmesini, kendi profesyonel personeli (Demiryolları Yapım Dairesi ve AYGM’ nin



diğer ilgili departmanlarından görevlendirilecek personeli) ve uzman danışmanlardan oluşan Proje Uygulama Birimi (PUB) aracılığıyla gerçekleştirecektir. PUB, koruma tedbirleri de dahil olmak üzere projenin süreklilik arzeden yönetim ve koordinasyon gerekliliklerinden sorumlu olacaktır.

PUB, Proje Yöneticisi olarak görev yapacak AYGM Genel Müdür Yardımcısı tarafından yönetilecektir. Ayrıca, Proje Uygulama Birimi ile Dünya Bankası arasında daha iyi iletişim sağlamak için bir Proje Asistanı görevlendirilecektir. Proje Uygulama Biriminin organizasyon şeması aşağıdaki şablonda gösterildiği gibi olacaktır.



AYGM - PUB aşağıda sıralanan sorumlulukları üstlenecektir:

- ✓ Demiryolu hatlarının yapımından sorumlu yüklenicilerin, bu iş yönetimi prosedürüne ve iş sağlığı ve güvenliği planıyla bağdaşan kendi prosedürlerini hazırlamalarının takip ve kontrolünü yapmak
- ✓ Yüklenicinin, Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarının “Genel Sözleşme Hüküm ve Koşulları”, ESS2 ve Ulusal İş Kanununa uygun biçimde, kendi sözleşmesi altındaki çalışanlarına ve alt yüklenicisinin çalışanlarına karşı yükümlülüklerini karşılayıp karşılamadığının takip ve kontrolünü yapmak
- ✓ Doğrudan çalışanların (direct workers) istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak
- ✓ Yüklenicilerin işgücü yönetimi prosedürlerini uygulamasının takip ve kontrolünü yapmak
- ✓ İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarının, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı, ESS2 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı doğrultusunda işyerlerinde uygulanmasını takip ve kontrol etmek
- ✓ Proje çalışanlarının İSG, sosyal teşvik, cinsiyet eşitsizliğine dayalı ayrımcılık farkındalığı, Etik konularında takibini yapmak
- ✓ Çalışanların, Davranış Kurallarına(Code of Conduct) uygun davranmasının sorumluluğunu üstlenmek



- ✓ PUB, işçilerin işyerindeki sorunlarını ve endişelerini bildirmeleri için etkili bir “Şikayet Mekanizması” ortamını sağlayacaktır. Diğer bir deyişle; PUB, çalışanların sorunlarını bildirmesi ve çözmesi için ana organ olacaktır.

Yapım Müşaviri firma, İşveren (AYGM) adına günlük bazda işgücü ve iş güvenliği performansını denetleyecektir.

Yüklenici aşağıda sıralanan sorumlulukları üstlenecektir:

- Projeye özgü işgücü yönetimi prosedürü, iş sağlığı ve güvenliği planları ve alt yüklenicilerin de performans yönetimi işleri için nitelikli olan; sosyal uzman- işgücü ve iş güvenliği uzmanları istihdam etmek
- Kendi çalışanları ve alt yüklenicinin çalışanları için “İş Sağlığı ve Güvenliği Planını” oluşturmak. Bu prosedürler ve planlar inceleme ve onay için Yapım Müşavirine sunulacaktır.
- Yükleniciler; alt yüklenicilerinin işgücü yönetimi prosedürlerinin, iş sağlığı ve güvenliği planlarının uygulanma şeklini denetleyecektir.
- Çalışanlarının işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak
- Çalışanlarına iş tanımlarını ve istihdam koşullarını “açıkça” bildirmek
- İşgücü, iş sağlığı ve güvenliği performansı hakkında düzenli inceleme ve raporlama sistemi oluşturmak
- Çalışanlarına düzenli biçimde bilgilendirme (sosyal teşvik, cinsiyet eşitsizliği bazlı ayrımcılık farkındalığı dahil) ve İSG eğitimleri vermek
- Tüm kendi çalışanlarının ve alt yüklenici çalışanlarının, çalışmalarına başlamadan önce Etik Davranış Kurallarını anlamalarını ve buna uygun davranmalarını taahhüt etmelerini temin etmek

İhale süreci tamamlandıktan ve Yükleniciler belirlendikten sonra, bu “İşgücü Yönetimi Prosedürü” gerekli görüldüğünde şirketler hakkında ek ayrıntılar içerecek şekilde güncellenebilir.



6. İLKELER VE PROSEDÜRLER

Bu kısım, projenin inşaat aşamasında izlenecek ana ilkeleri ve prosedürleri açıklamaktadır. Bu kısım, inşaat sözleşmeleri yapıldıktan sonra gereklilik halinde güncellenecek ve değiştirilecektir.

Yükleniciler işgücü yönetimi prosedürlerini bu İşgücü Yönetimi Prosedürü ve Ulusal İş Kanunu'na uygun olarak hazırlayacaklardır. Aşağıda sunulan ilke ve prosedürler minimum gereklilikleri temsil eder ancak kapsamlı bir gereksinimler listesi değildir. Türkiye çok sayıda ILO sözleşmesine taraftır. Ulusal İş Kanunu; ayrımcılık yasağı, örgütlenme özgürlüğü, asgari çalışma yaşı ve ücreti, çocuk ve zorla çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği ve uyuşmazlık çözümüne ilişkin hükümleri içermektedir. Çocuk işçiliği/zorla çalıştırma ile ilgili riskler öngörülmemektedir. Yükleniciler tarafından aşağıdaki önlemler geliştirilecek ve tüm çalışanlara adil muamele sağlamak için AYGM ve Yapım Müşaviri tarafından takip ve kontrol edilecektir:

- Ulusal İş Kanununun gereklilikleri doğrultusunda işe alım prosedürleri; dil, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din, engellilik ve etnik köken gibi unsurlara ilişkin şeffaf ve ayrımcı olmayan vasıfta olacaktır.
- İş başvuruları, yükleniciler tarafından belirlenen başvuru usüllerine göre değerlendirilecektir.
- İşe alım sürecinde, anlaşılır ve kapsamlıca iş tanımları yapılacak ve her başvuru için gereken kalifikasyonlar belirtilecektir .
- İşçiler, çalışma şartlarını ve hükümlerini açıklayan yazılı sözleşmeler yapacak ve içerikleri kendilerine açıklanacaktır. İşçiler iş sözleşmesi imzalayacaklar, istihdama ilişkin hüküm ve koşullar ise erişime açık olacaktır.
- Çalışanlara, fesih tarihinden en az iki ay önce bilgi verilmelidir.
- Çalışanlar herhangi bir işe alınma ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe başlama ücretinden bahsedilecekse, bu Yüklenici tarafından ödenecektir.
- İşveren ve çalışanın menşesine dayanarak; sözleşmeler her iki taraf için de açık ve anlaşılır bir dilde hazırlanacaktır.
- Yazılı dokümantasyonun yanı sıra, yazılı dokümantasyonu anlamakta güçlük çekebilecek nitelikte çalışanlara şartlar ve çalışma koşulları sözlü de bildirilecektir.



- Farklı yükleniciler arasında dil farkı bakımından koordinasyon eksikliği yaşanmaması hususuna dikkat edilecektir.

AYGM, tüm çalışmalarını kapsayan Sağlık ve Güvenlik Prosedürleri-Politikalarını belirlemiştir. Bunlar; işe ilişkin risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörünün ortadan kaldırılması, tüm çalışanların ve temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitilmesi, görüş ve katılımlarının sağlanması, çalışma koşulları ile ilgili genel ilkeleri, yaşları-cinsiyetleri ve özel durumları nedeniyle özel korumaya ihtiyaç duyan kişilerin çalışma ortamlarıyla ilgili diğer hususları içermektedir.

Demiryolu iltisak hatlarının yapımları sürecinde, doğrudan proje çalışanları (AYGM Proje Uygulama Birimi çalışanları) şantiye ziyaretleri gerçekleştirecektir. Doğrudan proje çalışanlarının ciddi sağlık ve güvenlik riskleri olan faaliyetlerde bulunması beklenmemektedir. Yürürlükteki sağlık ve güvenlik prosedürleri, AYGM personelinin şantiyedeki çalışmalar sırasında yeterli kişisel koruyucu ekipman kullanmasını gerektirmektedir. (Baret, güvenlik botları vs.) Özel ekipmanların sağlanması gerekli değildir. Bununla birlikte; araçlarda ilk yardım kitlerinin bulundurulması, sürüş sırasında güvenliği sağlamak için sürücülerin gereksinimleri gibi detaylara da özen gösterilmelidir.

Diğer yandan; temel sağlık ve güvenlik riskleri, Yapım yüklenicilerinin işgücü tarafından karşılanacaktır. İş için teklif sunan şirketlerin sağlık ve güvenlik riskini yönetme ve ilgili belgeleri sağlama kalifikasyonunu göstermeleri gerekecektir. Yüklenicilerin Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı doğrultusunda işgücü yönetimi prosedürleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Planını oluşturmaları gerekmektedir. Yükleniciler, İş Sağlığı ve Güvenliği Planlarının alt yüklenicileri tarafından da uygulanmasını sağlayacaktır.

AYGM, ihale belgelerinde tüm yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin bu proje kapsamında karşılayacakları belirli İSG standartları gereksinimlerini sıralayacaktır. Tüm standartlar, Ulusal Düzenlemeler ile “Kabul Görmüş Başarılı Uluslararası Uygulamalar” ve “Uluslararası Endüstriyel Uygulamalar” ile uyumlu olacaktır. Yükleniciler tarafından hazırlanacak olan İSG Planına asgari olarak aşağıdaki İSG standart gereklilikleri dahil edilmelidir:



- Risk Değerlendirme Prosedürü
- Tehlikeli işler için çalışma izni (yüksekte çalışma, sıcakta çalışma, enerjili hatlarda çalışma, kapalı alanlarda çalışma)
- Hayatı tehdit eden işler için “Altın Kurallar”
- Acil durum müdahale prosedürü
- Demiryolu Kaynak işleri tehlikelerine karşı önlemler (Alüminyum Termit kaynak emisyonları, yanık ve radyasyon riski)
- Ağır malzeme kaldırma risklerine karşı önlemler
- Toprak işleri ve vibrasyona karşı önlemler
- Ağır iş makinaları risklerine karşı önlemler
- Düşme ve yüksekte çalışma riski önlemleri
- İş iskelesi riskleri önlemleri
- Solunum tehlikesi önlemleri (asfalt dumanı, silika vs kimyasallara karşı);
- Elektrik riskine karşı önlemler
- Gürültü, yangın, malzeme elleçleme, beton vb materyallere karşı önlemler
- İSG Eğitimleri;

Bu sayılanların yanı sıra İSG planları, şunları da içerecektir: İnşaat Yüklenicisi; Proje Müdürü dahil net rolleri olan tüm çalışanlar için bir “İSG SORUMLULUĞU ATAMA MATRİSİ” tanımlayacaktır. Tüm Yükleniciler, İSG programının uygulanmasından ve denetlenmesinden sorumlu olacak kendi İSG personeline sahip olmalıdır. Yükleniciler güvenli bir iş yeri sağlayacak, böylece herhangi bir inşaat faaliyetine başlamadan önce bir risk değerlendirmesi tamamlanacak ve güvenlik önlemleri geçerli güvenlik standartlarına uygun olarak gerçekleştirilecektir. Kişisel Koruyucu Ekipmanlar ve diğer önleyici tedbirler, çalışanlar için ücretsiz olarak sağlanacaktır. Tüm çalışanlar, tehlikeli işler için kesinlikle Altın Kurallara (Golden Rules=hiçbir koşulda çiğnemeyecek İSG kuralları) uyacaktır. Çalışanların (alt yüklenicilerin dahil) temsilcileri ve AYGM ekibinden “Yapım İşi İSG Komitesi” oluşturulacaktır. Her iki haftada bir, önleyici tedbirleri, sapmaları ve

uygunsuzlukları, kazaları ve düzeltici eylemleri tartışmak üzere İSG toplantıları yapılacaktır. Yükleniciler, İSG uygulamalarının gerçekleştirildiğini teyit için dahili İSG anketleri ve denetimleri yapacaklardır. Uygunsuzluklar dahili olarak



belgelenecek ve raporlanacaktır. Düzeltici eylemler için bir zaman çerçevesi belirlenecek ve bu çerçeve takip edilecektir. Günlük İSG brifingleri, her işten kaynaklanan tehlikeleri ve önleyici tedbirleri vurgulayan çalışmalara başlamadan önce yapılacaktır. Yükleniciler, şantiyede meydana gelebilecek "bir gün" veya daha fazla süren kayıp, ölüm veya ciddi yaralanmayla, tüm kaza ve hastalıkları AYGM' ye ivedi ve yazılı olarak bildireceklerdir. İlk yardım için yerinde tüm ekipmanlar bulundurulmalı ve daha ciddi yaralanmalar için tıbbi tedavi sağlayacak, önceden onaylanmış bir sağlık tesisi, bunun yanında yaralanan işçilerin uygun şekilde taşınması için tüm ekipmanların hazır halde bulundurulması gerekmektedir. Yükleniciler, şantiyeye sadece yetkilendirilmiş kişilerin giriş yapmasının kontrolünü sağlayacak ve işçilerin AYGM eğitim standartları ve yürürlükteki düzenleyici gerekliliklere uygun olarak eğitim ve akreditasyon gerekliliklerini karşılayıp karşılamadıklarının takip ve kontrolünü yapacaktır.

- **Tüm çalışanlar, şantiyede işe başlamadan önce İSG başlangıç eğitimini almalıdır.**

İşçiler için konaklama imkanlarına ilişkin; Yükleniciler inşaat işinin yarattığı tehlikelerden uzak, iyi hijyen standartlarında, temiz içme suyu, temiz yataklar, yeterli battaniye, temiz tuvalet ve duşlar, temiz yatak odaları, iyi aydınlatma, dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve koruması, ayrı pişirme ve yemek alanları sağlayacaktır. Erkekler ve kadınlar için ayrı olanaklar sağlanacaktır.

Yapım Müşaviri firma (AYGM adına) en az ayda bir kez saha ziyaretleri de dahil olmak üzere, yüklenicinin İSG performansının periyodik denetimini yapacaktır. Bu denetimler yukarıda belirtilen standartlara, kazalara, altın kural ihlallerine, tavsiyelere ve devam eden düzeltici faaliyetlerin ilerlemesine uygunluğu ölçecek ve kapsayacaktır. AYGM yapacağı sözleşmelere; yüklenicilerin kaza sayısı, bunların ciddiyet açısından oranları, tekrar eden uygunsuzlukların sayısı, Altın kuralların ihlali, ölüm ve ağır yaralanmalar; uygunsuzluk kaynaklı alınan cezaları gibi durumları bildirmesini dahil edecektir.

Yapım Müşaviri, yüklenicilerin güvenlik planlarını ve prosedürlerini değerlendirecek ve onaylayacaktır.



AYGM; çevre, etkilenen topluluklar, kamu ya da çalışanlar (iş, sağlık ya da güvenlik olayı, kaza, durum vb.) üzerinde önemli bir etkisi olan ya da olması muhtemel olan proje ile ilgili herhangi bir olay hakkında Dünya Bankasını mümkün mertebe ivedilikle - olayın gerçekleşmesinden sonra en çok beş takvim günü geçmemesi kaydıyla-bilgilendirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, proje kaynaklı etkilenen topluluklardan birilerinin yaralanmaları veya maddi hasarlar yer alabilir. AYGM olay ve düzeltici faaliyet hakkında bir rapor hazırlayacak ve olayın sonrası 30 takvim günü içinde bunu Dünya Bankasına sunacaktır. .

İnşaat yüklenicisi “Code of Conduct(Davranış Kuralları)” ı geliştirecek ve uygulayacaktır. İnşaat yüklenicisi ayrıca “Code of Conduct” ı inceleme ve onay için Yapım Müşavirine sunmalıdır. “Code of Conduct”, şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacak ve herhangi bir saldırıyı yasaklamayı kapsayacaktır. “Code of Conduct” içeriği Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarında yer almakta olup, cinsiyet eşitsizliği bazlı ayrımcılık ile ilgili hükümleri de içerecektir.

Yüklenicilerden işgücü, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki performans hakkında periyodik bilgileri vermeleri istenecektir. Bilgiler, yüklenicinin aylık raporuna dahil edilecek ve Yapım Müşavirinin ekibi tarafından değerlendirilecektir.

7. İSTİHDAM YAŞI

Proje kapsamında 18 yaş altı hiçbir çalışan istihdam edilmeyecektir. Ulusal mevzuat çocuk işçiliğini yasaklamaktadır.

Yüklenicilerin tüm çalışanların kimliklerini ve yaşlarını belgelendirmeleri istenecektir. Bu durum; çalışanların doğum belgesi, tıbbi muayenenin sonuçlarına dayanan sertifika, ulusal kimlik kartı, pasaport gibi resmi belgeleri sunmaları durumunu gerektirecektir.

Minimum yaşın altındaki (18 yaş altı) bir çocuğun proje kapsamında çalıştığı tespit edilirse, çocuğun kişisel yüksek yararı göz önünde bulundurularak çocuğun istihdamını veya katılımını sorumlu bir şekilde derhal feshetmek için tüm önlemler alınacaktır.



8. HÜKÜMLER VE ŞARTLAR

AYGM personeli açısından hüküm ve koşullar, AYGM personelinin tabi olduğu 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, proje ile ilgili olarak çalışmak üzere görevlendirilen AYGM çalışanları (doğrudan çalışanlar) için geçerli olacaktır.

AYGM personeli olan doğrudan çalışanlar için çalışma saatleri toplamı haftada 40'tır.

4857 sayılı İş Kanunu ise, 45 saatlik toplam haftalık çalışma süresini belirlemiş, fazla mesai çalışmalarını ise yıllık 270 saat ile sınırlamıştır. Birbirini izleyen altı günlük çalışmadan sonra en az bir dinlenme günü (kesintisiz 24 saat) verilecektir. Bu dinlenme gününün karşılığı tam olarak ödenecektir.

Yüklenicilerin işgücü yönetimi prosedürü; kendi istihdam edeceği çalışanlarına ilişkin hüküm ve koşulları tanımlayacaktır. Bu hüküm ve koşullar, asgari olarak, bu işgücü yönetimi prosedürü ile, Ulusal İş Kanunu ile, Dünya Bankası Standart İhale Dokümanları Genel Hükümleri ile ve karşılaştırılabilir endüstri standartları ile uyumlu olacaktır.

9. ŞİKAYET MEKANİZMASI

AYGM, tüm çalışanlarının şikayetlerini bildirmesine olanak tanıyan bir şikayet mekanizmasına sahiptir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 21. Maddesine göre; Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler. Müracaat ve şikayetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikayet edilen amirler atlanarak yapılır. Müracaat ve şikayetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir.



Şikayet, karar vermeye yetkili ilk disiplin amirince alındığı tarihten itibaren 30 gün içinde sonuçlandırılmalıdır. Şikayet hakkını kullanan Devlet Memurları şikayette buldukları için cezaya çarptırılmaz.

AYGM, yüklenici ve alt yüklenicilerin sahada çalışan işgücü için bir şikayet mekanizması geliştirecek ve bunu uygulayacaktır. PUB, işçilerin işyeri şikayet ve kaygılarını bildirmesini temin edecek etkili şikayet mekanizmasını sağlayacaktır. Diğer bir deyişle; PUB, şikayetlerin alımı-kaydı-izlenmesi ve çözümü için ana organ olacaktır.

İşçi şikayet mekanizması şunları içerecektir:

- Yorum / şikayet formu, öneri kutuları, e-posta, telefon hattı gibi şikayet aktarma prosedürü
- Şikayetlere cevap vermek için öngörülen zaman dilimleri;
- Şikayetlerin zamanında çözülmesi amacıyla takip için bir kayıt mekanizması
- Şikayetleri almak, kaydetmek ve izlemek için sorumlu bir departman.

Yapım Müşaviri, yüklenicilerin şikayet -şikayet çözüm kayıtlarını takip edecek ve aylık ilerleme raporlarında bunu AYGM'ye rapor edecektir. Süreç, ŞDM (Şikayet ve Düzeltme Mekanizması) prosesinden sorumlu olacak bir AYGM temsilciliği olan ŞDM Odak Noktası tarafından takip edilecektir. Sözleşmeli işçi şikayetlerinin niteliğine bağlı olarak AYGM, yüklenici ve onun sözleşmeli işçileri arasındaki istihdam ilişkisinden kaynaklanan şikayetlerin ele alınması için yüklenicilere sorumluluk yükleyebilir.

İşçilerin şikayet mekanizması, tüm proje çalışanlarına verilecek olan personel başlangıç eğitimlerinde açıklanacaktır. Mekanizma aşağıdaki ilkelere dayanacaktır:

Süreç şeffaf olacak, çalışanların şikayetlerini bildirmelerine izin verecektir.

- Şikâyetlerini bildiren kişilere karşı ayrımcılık yapılmayacak ve şikayetler gizli tutulacaktır.
- İsimsiz şikayetler, kaynağı bilinen diğer şikayetlerle eşit muamele görecektir.
- Yönetim, şikayetleri ciddi biçimde değerlendirecek, zamanında ve uygun önlemleri alacaktır.



Şikayet mekanizmasının mevcut olduğuna ilişkin bilgi; ilan panoları, “öneri / şikayet kutuları” ve gerektiğinde diğer araçlarla tüm proje çalışanlarına (doğrudan ve sözleşmeli) kolayca eriştirilecektir.

Şikayet mekanizması, proje uygulamasının başlangıcında oluşturulacak ve proje boyunca sürdürülecektir.

Proje işçilerinin şikayet mekanizması, işçilerin Türk Çalışma Mevzuatında belirtilen uzlaştırma prosedürünü (25.10.2017 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu) kullanmasını engellemeyecektir.

İşçilerin şikayet mekanizmasına ek olarak, yerel anlamda projeden etkilenen insanlar için ESS10 gerekliliklerine göre ayrı bir mekanizma olacaktır. Bundan dolayı, proje sırasında iki ayrı şikayet mekanizması uygulanacaktır.

10. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

AYGM, Dünya Bankasının 2020 Standart Satın Alma Dokümanlarını, talepler ve sözleşmeler için kullanacaktır. Bu dokümanlar işgücü ve meslek, sağlık ve güvenlik gereksinimlerini içermektedir.

İşçileri istihdam edecek yüklenicileri belirleyerek, sürecin ana parçası olacak AYGM ve / veya Yapım Müşaviri firma aşağıdaki bilgileri değerlendirebilir:

- Kamu kayıtlarındaki bilgiler, örneğin, iş müfettişleri ve diğer icra organlarının raporları dahil olmak üzere, şirket sicilleri ve yürürlükteki iş hukukunun ihlali ile ilgili kamu belgeleri
- İşletmeye ilişkin lisanslar, kayıtlar, izinler ve onaylar
- İSG'ye ilişkin konular da dahil olmak üzere bir iş yönetim sistemine ilişkin dokümanlar, örneğin işgücü yönetimi prosedürleri
- İşgücü yönetimi, güvenlik ve sağlık personelinin, niteliklerinin ve sertifikalarının tanımlanması
- Gerekli işleri yapmak için işçi sertifikaları / izinleri / eğitimi
- Güvenlik ve sağlık ihlallerinin kayıtları
- Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkililere yapılan bildirimler



- Yasal olarak çalışanlara sağlanan faydaların kayıtları ve çalışanların ilgili programlara kaydının kanıtı
- Çalışılan saatler ve alınan ücretler dahil olmak üzere çalışan bordro kayıtları
- Güvenlik komitesi üyelerinin belirlenmesi ve toplantı kayıtları
- ESS2'yi yansıtan hüküm ve koşulların dahil edildiğini gösteren yükleniciler ve tedarikçilerle yapılan önceki sözleşmelerin kopyaları

Seçilen yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası ve Türk Hukukunda belirtildiği gibi işgücü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

Yapım Müşaviri; Yüklenicilerin sözleşmedeki taahhütlerinin (yükümlülükler, temsiller ve garantiler) uygunluğuna odaklanarak ve Dünya Bankasının hüküm ve koşullarını da göz önünde bulundurarak, Yüklenicilerin çalıştırdığı işçilerle ilgili performansını yönetecek ve takip edecektir. Bu takip; proje yerlerinin veya şantiyelerin periyodik denetimlerini, teftişlerini ve / veya nokta kontrollerini içerebilir. Ayrıca yükleniciler tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtlarını ve raporlarını kapsayabilir. Yüklenicilerin iş yönetimi kayıtları ve raporları şunları içerebilir: (a) üçüncü taraflarla ve sözleşmeli çalışanlarla yapılan iş sözleşmelerinin veya düzenlemelerin temsili bir örneği; (b) alınan şikayetlere ve bunların çözümlerine ilişkin kayıtlar; (c) ölümler, olaylar ve düzeltici faaliyetlerin uygulanması da dahil olmak üzere güvenlik denetimlerine ilişkin raporlar; (d) ulusal yasalara uymama olaylarıyla ilgili kayıtlar; ve (e) sözleşmeli çalıştırılan işçilere işgücü, çalışma koşulları ve proje için İSG'yi açıklamak üzere verilen eğitimlere ait kayıtlar.

AYGM; ÇSS2 (Çevresel ve Sosyal Standartlar 2) gerekliliklerini, uygunsuzlukları düzeltme yollarıyla birlikte, Yüklenici (ler) ile yapılan sözleşme anlaşmalarına dahil edecektir. Uygunsuzlukları düzeltme yolları, ihale sürecinde saptanacak ve üçüncü taraflarla (Yüklenici (ler) ve alt yükleniciler) sözleşme müzakereleri sürecinde karara bağlanacaktır. Bu işgücü yönetimi prosedürü, uygunsuzlukları düzeltme yollarını yansıtacak şekilde periyodik olarak güncellenecektir.



11. BİRİNCİL TEDARİKÇİLER

Demiryolu hattının ana tedarikçileri, demiryolu hattına yönelik malzemeleri üreten şirketler olacaktır. Bu sektörlerin çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konusunda önemli riskler içerdiği değerlendirilmemektedir.

Yerel tedarikçilerin devreye gireceği durumlarda; Yüklenicilerin, tedarikçilerin çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma ya da işçiyi ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakma konularında önemli risklere haiz olup olmadığını belirlemek için gereken titizlik prosedürünü uygulaması gerekmektedir. Yabancı tedarikçilerin olacağı durumlarda, Yüklenicilerin tedarik süreçleri sırasında tedarikçinin bu konulardan herhangi biri için suçlanıp suçlanmadığını veya bu konuda yaptırım uygulanıp uygulanmadığını, ayrıca çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gereksinimleri sorgulamaları istenecektir. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili herhangi bir risk varsa ve bu belirlenirse, AYGM bu riskleri ortadan kaldırmak için prosedürler hazırlayacaktır.

EK:1

DAVRANIŞ KURALLARI(CODE OF CONDUCT)

Yüklenici, [Yüklenicinin adı girilecek] olarak; [İş adı ve tanımı girilecek] için [İşverenin adı girilecek] ile bir sözleşme imzaladık. Bu işler [İşlerin yapılacağı şantiye ve diğer lokasyonların adları girilecek] de gerçekleştirilecektir. Sözleşmemiz; cinsel sömürü, istismar ve cinsiyete dayalı ayrımcılık riskleri de dahil olmak üzere, işlerle ilgili çevresel ve sosyal risklere yönelik önlemler almamızı zorunlu kılmaktadır.

Bu Davranış Kuralları, işlerle ilgili çevresel ve sosyal risklerle mücadele etmek için aldığımız önlemlerin bir parçasıdır. Şantiyedeki veya işlerin yürütüldüğü diğer yerlerdeki tüm personelimiz, çalışanlarımız ve diğer çalışanlarımız için geçerlidir. Bunun yanında; her bir alt yüklenicinin personeli ve işlerin yürütülmesinde bize yardımcı olan diğer personel için de geçerlidir. Tüm bu kişilere “Yüklenicinin Personeli” denir ve bu kişiler Davranış Kurallarına tabidir.

Bu Davranış Kuralları, yukarıda “Yüklenicinin Personeli” olarak tanımlanan kişilerin yükümlü oldukları davranışı tanımlar.



Çalışma ortamımız; güvensiz, istismarcı veya şiddet içeren davranışlara tolerans gösterilmeyeceği ve tüm kişilerin misilleme korkusu olmadan rahat bir şekilde problemleri veya kaygılarını dile getirebilecekleri bir ortam olacaktır.

GEREKLİ DAVRANIŞ ŞEKLİ

Yüklenicinin Personeli:

1. Görevlerini yeterli ve özverili bir şekilde yerine getirmek;
2. Bu Davranış Kurallarına, Yüklenicinin diğer Personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve huzurunu koruma gereklilikleri de dahil olmak üzere yürürlükteki tüm mevzuata, düzenlemelere ve diğer gerekliliklere uymak;
3. Aşağıda sıralanan kapsamda, güvenli bir çalışma ortamını düzenlemek:
 - a. her bir kişinin kontrolü altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve proseslerin güvenli olmasının ve sağlık açısından risk oluşturmamasının temin edilmesi;
 - b. gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması;
 - c. kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenlerle ilgili uygun önlemlerin alınması; ve
 - d. uygun acil durum operasyon prosedürlerinin takip edilmesi
4. Güvenli olmadığına ya da sağlıklı olmadığına inandığı çalışma koşullarını bildirmek, kendi hayatına ya da sağlığına ciddi bir tehlike oluşturduğuna inandığı bir çalışma koşulundan uzak durmak;
5. Kadınlar, engelli insanlar, göçmen işçiler veya çocuklar gibi spesifik gruplara karşı ayrımcılık yapmamak ve diğer insanlara saygılı davranmak;
6. Yüklenicinin diğer personeline veya İşverenin personeline karşı; istenmeyen cinsel yaklaşma girişimleri, cinsel talepler, cinsel nitelikteki diğer sözlü veya fiziksel davranışlar dahil olmak üzere herhangi bir cinsel tacizde bulunmamak;



7. Cinsel Sömürüye kalkışmama (savunmasız durumu, güç farkını ya da güveni cinsel amaçlarla kötüye kullanma eylem veya girişiminde bulunmama; parasal, sosyal ya da politik olarak yararlanmak da dahil olmak üzere ve bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, bir başkasını cinsel yönden istismar etmeme)
8. Tecavüze kalkışmama. Bu kavram; vajina, anüs veya ağıza; penis veya başka bir vücut parçası ile fiziksel olarak veya başka bir şekilde zorla(hafif olsa bile) penetrasyon anlamına gelir. Aynıyeten vajina veya anüsün bir cisimle penetrasyonu da bu kavram dahilindedir. Tecavüz; evlilik içi tecavüzü, anal tecavüzü / fiili livatayı da ihtiva eder. Bu maddede sayılanlara teşebbüs, tecavüz girişimi olarak kabul edilir. Bir kişiye iki ya da daha fazla fail tarafından tecavüze toplu tecavüz denir;
9. Cinsel Saldırıya kalkışmama. Bu kavram; penetrasyonla sonuçlanmayan veya penetrasyon içermeyen rıza dışı cinsel temasın herhangi bir biçimi anlamına gelir. Örnekler şunları içermektedir: tecavüze teşebbüsün yanısıra, önceden varolan evlilik durumu dışında, 18 yaşın altındaki bireyleri rızasız öpme, okşama veya genital organ-kalçaya dokunma gibi cinsel eylemlerde bulunma;
10. Sağlık ve güvenlik konuları ile Cinsel Sömürü ve Cinsel Saldırıyı kapsayan, Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönlerine ilişkin verilecek eğitimleri tamamlamak;
11. Bu Davranış Kurallarının ihlal edilmesi durumunda bunu bildirmek; ve
12. Bu Davranış Kurallarının ihlalini bildiren herhangi bir kişiye, Yüklenici olarak tarafımıza veya İşverene veya [Proje Şikayet [Düzeltilme] Mekanizması]nı kullanan herhangi birine karşı düşmanca tutum izlememek.

KAYGI VERİCİ DURUMUN BİLDİRİLMESİ

Herhangi bir kişi bu Davranış Kurallarını ihlal ettiğine inandığı veya başka bir şekilde kendisini kaygılandıran bir davranış gözlemlerse, o sorunu ivedilikle gündeme getirmelidir. Bu, aşağıdakilerden biri yoluyla gerçekleştirilebilir:

1. [Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgilenecek Yüklenicinin Sosyal Uzmanının adını giriniz veya Sözleşme uyarınca böyle bir çalışan şart koşulmamışsa Yüklenici tarafından belirlenen başka bir kişinin adını giriniz] ile şu adrese yazarak [] veya [] numaralı telefondan veya [] bizzat irtibat kurunuz; veya
2. Yüklenicinin anında yardım hattına (varsa) ulaşmak için []'i arayın ve mesaj bırakın.



İddiaların bildirilmesi o ülkenin yasaları tarafından zorunlu kılınmadıkça, kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimsiz şikayetler veya iddialar gereken ve uygun şekilde dikkate alınacaktır. Olası suistimal ile ilgili tüm bildirimleri ciddiye alıyoruz ve uygun tedbirleri araştıracağız. Hizmet sağlayıcılara, iddia edilen olayı yaşayan kişiyi uygun şekilde desteklemeye yardımcı olabilecek hızlı yönlendirmeler sunacağız.

Bu Davranış Kurallarının yasakladığı davranışlar hakkında, iyi niyetle kaygısını bildiren kişilere düşmanca tutum takılmayacaktır. Böyle bir düşmanca durum, bu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelir.

DAVRANIŞ KURALLARININ İHLAL EDİLMESİNİN SONUÇLARI

Bu Davranış Kurallarının, Yüklenici Personeli tarafından herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, fesih ve yasal makamlara olası sevk de dahil olmak üzere ciddi sonuçlar oluşturabilir.

YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN:

Bu Davranış Kurallarının, anladığım bir dilde yazılı bir kopyasını aldım. Bu Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorum olursa açıklama talep ederek, [Yüklenicinin cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin irtibat kurulacak kişinin adını giriniz] ile iletişim kurabileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin adı: [İsmi giriniz]

İmza: _____

Tarih: (ay gün yıl): _____

Yetkili Yüklenici temsilcisinin tasdik imzası:

İmza: _____



Tarih:(ay gün yıl): _____