



**Türkiye Cumhuriyeti**

**Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı**

**ÇŞİDB TÜRKİYE KIRSAL ALANLARDA DEPREM  
İYİLEŞTİRME VE YENİDEN YAPIM PROJESİ  
(KADİYAP)  
(P180849)**

---

**İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP)**

**Ağustos 2023**

## İçindekiler

Kısaltmalar .....	3
1. Giriş .....	4
1.1. Projeye Genel Bakış .....	4
2. Proje için İşgücü Kullanımı .....	5
2.1. <i>Proje Çalışanlarının Özellikleri</i> .....	5
2.2. <i>Proje Çalışanlarının Sayısı</i> .....	6
2.3. <i>İşgücü Gerekliliklerinin Zamanlaması</i> .....	6
3. Başlıca Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirmesi .....	7
3.1. <i>Proje Faaliyetleri</i> .....	7
3.2. <i>Başlıca İşgücü Riskleri</i> .....	7
4. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: Koşullar ve Hükümler .....	9
4.1. <i>Çalışma Mevzuatı</i> .....	9
4.2. <i>Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği</i> .....	9
4.3. <i>Ücretler ve Kesintiler</i> .....	10
4.4. <i>Çalışma Saatleri</i> .....	10
4.5. <i>Dinlenme Süresi</i> .....	11
4.6. <i>İzinler</i> .....	11
4.7. <i>Fazla Mesai</i> .....	12
4.8. <i>İşçi Uyuşmazlıkları</i> .....	12
4.9. <i>İşçi Örgütleri</i> .....	13
4.10. <i>Ayrımcılık Yapılmaması ve Fırsat Eşitliği</i> .....	13
4.11. <i>Toplu İşten Çıkarma</i> .....	14
5. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği .....	15
6. Sorumlu Personel .....	20
7. Politikalar ve Prosedürler.....	24
8. İstihdam Yaşı .....	31
9. Koşullar ve Hükümler .....	32
10. Şikayet Mekanizması .....	33
11. Yüklenici Yönetimi .....	33
12. Birincil Tedarik Çalışanları.....	34
EK-1. Davranış Kuralları .....	35



## Kısaltmalar

ÇSYÇ	Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSYP	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇSS	Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları
CERC	Şarta Bağlı Acil Durum Müdahale Bileşeni
GM	ÇŞİDB Genel Müdürlüğü
GIIP	Uluslararası İyi Sektör Uygulamaları
ŞM	Şikayet Mekanizması
GRS	Şikayet Çözüm Servisi
IFC	Uluslararası Finans Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İLBANK	İller Bankası A.Ş.
İYP	İşgücü Yönetim Prosedürleri
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
ÇŞİDB	Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
PEK	Projeden Etkilenen Kişiler
PUB	Proje Uygulama Birimi
KADİYAP	Türkiye Kırsal Alanlarda Deprem İyileştirme ve Yeniden Yapım Projesi
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
BM	ÇŞİDB Bölge Müdürlüğü
CSİ/CT	Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz
SPD	Standart Satın Alma Dokümanı
GKSS	Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler
TY	Teknik Yardım
DB	Dünya Bankası

## 1. Giriş

Bu İşgücü Yönetimi Prosedürleri (İYP), Dünya Bankası tarafından finanse edilecek ve katılımcı belediyelerin/idarelerin katılımıyla ÇŞİDB tarafından uygulanacak olan Türkiye Kırsal Alanlarda Deprem İyileştirme ve Yeniden Yapım Projesi <sup>1</sup> (KADİYAP) inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında geçerli olan işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklamaktadır. Bu doküman, tüm alt projelerde işçilere adil bir şekilde davranılması, ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliği sağlanması için, adil ve eşitlikçi işgücü uygulamalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Proje çalışanlarının haklarını korumayı, işgücü ile ilgili risk oluşturabilecek faaliyetlerin yönetim ve kontrolünün yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu İYP, işgücü ve çalışma koşulları bakımından uyum, raporlama, görev ve sorumluluklar, izleme ve eğitim ile ilgili gereklilikleri ve beklentileri açıklamaktadır. Bu prosedür ÇŞİDB tarafından kabul edilmiştir ve tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. ÇŞİDB'nin, Dünya Bankası'nın "İşgücü ve Çalışma Koşulları" konulu 2 no'lu Çevresel ve Sosyal Standardının (ÇSS) gerekliliklerine ve Türkiye'nin çalışma, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına nasıl uyum sağlayacağını açıklamaktadır.

Bu İYP, potansiyel işgücü risklerini ve etkilerini değerlendirmekte ve bunların nasıl azaltılacağını açıklamaktadır. ÇŞİDB, proje yüklenicilerinden veya işgücü sağlayan diğer araçlardan bu işgücü yönetim prosedürlerinin uygulamalarını istemek için makul çabayı gösterecektir.

Bu "canlı" bir dokümandır ve daha fazla bilgi elde edildikçe güncellenecektir.

### 1.1. Projeye Genel Bakış

Dünya Bankası, Türkiye Kırsal Alanlarda Deprem İyileştirme ve Yeniden Yapım Projesi (KADİYAP) uygulanmasında Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na destek sağlayacaktır. Projenin amacı, Türkiye'de Şubat 2023'te yaşanan depremden etkilenen belirli illerde temel belediye ve sağlık hizmetlerine ve depreme dirençli konutlara erişimi yeniden sağlamaktır. Proje aşağıdaki faaliyetleri destekleyecektir: Türkiye Hükümeti'nin, etkilenen Türk vatandaşları ve Geçici Koruma Sağlanan Suriyelilerin (GKSS) temel belediye ve sağlık hizmetlerine erişimini yeniden tesis etmeye ve Şubat 2023 depremlerinden etkilenen bölgelerde depreme dirençli kırsal konutların yeniden inşa edilmesine yönelik iyileştirme çabaları; geçici tesis ve ekipmanların sağlanması, hasarlı altyapının ve kırsal evlerin, ahırların, samanlıkların, restorasyon gerektiren işyerlerinin rehabilitasyonu/yapısal olarak güçlendirilmesi ve dirençli bir şekilde yeniden inşası ve temel hizmetlerin (yani sağlık, su, sanitasyon ve acil durum) kesintisiz olarak sunulması ve Türkiye Hükümeti'nin afet sonrası kırsal konut yeniden inşa programı.

---

<sup>1</sup> Proje ve bileşenleri hakkında ayrıntılı bilgi için, bakınız Proje Değerlendirme Dokümanı (PAD): <https://documents1.worldbank.org/curated/en/416471656371823533/pdf/Türkiye-Türkiye-Earthquake-Floods-and-Wildfires-Reconstruction-Project.pdf>.

## 2. Proje için İşgücü Kullanımı

### 2.1. Proje Çalışanlarının Özellikleri

Projede, ÇSS-2’de açıklanan aşağıdaki proje çalışanı kategorilerinin çalıştırılması beklenmektedir. Öngörülen proje çalışanı türleri aşağıda açıklanmaktadır.

**Doğrudan Çalışanlar:** Doğrudan çalışanlar, Borçlunun doğrudan sözleşmeli bir istihdam ilişkisine sahip olduğu ve çalışanın işi, çalışma koşulları ve gördüğü muamele üzerinde belirli bir kontrole sahip olduğu çalışanlardır. Çalışanlar, Borçlu tarafından işe alınır veya istihdam edilir, maaşları doğrudan Borçlu tarafından ödenir ve çalışanlar Borçlunun günlük kontrol ve talimatlarına tabidir. Doğrudan çalışanlara örnek olarak Borçlunun proje uygulama birimi tarafından projeye ilişkin tasarım ve kontrolörlük, izleme ve değerlendirme veya topluluk katılımı faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere istihdam edilen veya çalıştırılan kişiler verilebilir.

KADİYAP projesinin doğrudan çalışanları, ÇŞİDB’nin (Borçlu) ve belediyelerde kurulacak Proje Uygulama Birimlerinin (PUB) denetleme ve teknik görevleri olacak ve proje ile ilgili olarak doğrudan çalışacak personelini içerecektir. ÇŞİDB çalışanları devlet memuru statüsündedir, dolayısıyla mevcut kamu iş sözleşmesi koşul ve hükümlerine tabi olmaya devam edeceklerdir. Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasağına ilişkin ÇSS2 hükümleri de ÇŞİDB ve Belediye personeli için geçerli olacaktır. Tahmini doğrudan çalışan sayısı muhtemelen her ÇŞİDB Bölge Müdürlüğünün (BM) ve/veya Genel Müdürlüğünün (GM) teknik ve mali birimlerinden beş (5) personeli aşmayacaktır. Doğrudan çalışanların, Projede çalışmak üzere görevlendirilecek olan ÇŞİDB’nin ilgili Bölge Müdürlüğündeki mevcut ÇŞİDB çalışanlarını da içereceği tahmin edilmektedir.

ÇŞİDB’nin ayrıca belirli disiplinlerde (proje incelemesi, inşaat kontrolörlüğü, sosyal koruma önlemleri, risk yönetimi ve çevresel değerlendirme ve halkla ilişkiler gibi) uzmanlaşmış bağımsız danışmanları da içermesi beklenmektedir. Bu danışmanlar, kendilerine verilen görev ve sorumlulukların spesifik olarak tanımlandığı bireysel sözleşmeler kapsamında işe alınacaktır. Danışmanlık hizmetlerinin seçilmesi sürecinde Dünya Bankası Satın Alma Kılavuzu uygulanacaktır. Danışmanlar ayrıca, yapım işleri sırasında işgücü ve çalışma koşullarının ulusal mevzuata ve İYP’ye uygun olmasını sağlamak için mümkün olduğu durumlarda üçüncü taraf izlemesi de dahil olmak üzere genel denetim ve gözetimin sağlanmasından da sorumlu olacaktır. İnşaat işlerinin genel kontrolünde, Projeden yararlanacak belediyelerin belirli sayıda personeli de görevlendirilecektir.

**Sözleşmeli Çalışanlar:** Sözleşmeli çalışanlar, projenin temel faaliyetlerine ilişkin işlerin yapılması veya hizmetlerin sağlanması için Yüklenici tarafından istihdam edilen veya işe alınan çalışanlardır ve Yüklenici proje çalışanın işinin, çalışma koşullarının ve gördüğü muamelenin kontrol edilmesinden sorumludur. Bu tür durumlarda proje çalışanı proje faaliyetlerinde sürekli olarak çalışıyor olsa bile, istihdam ilişkisi üçüncü taraf ile proje çalışanı arasındadır. Sözleşmeli çalışanlar inşaat işlerinde, altyapı yatırımlarında ve geçim desteği faaliyetlerinde çalıştırılan işçilerdir.

KADİYAP ’ın sözleşmeli çalışanları, proje inşaat yüklenicileri ve alt yüklenicileri tarafından işe alınan işçileri içerecektir. Projenin aşağıdaki aşamalarında çalıştırılacaklardır:

- Teknik projelerin, proje dokümanlarının gözden geçirilmesini ve proje kapsamında kullanılacak malların ve malzemelerinin satın alınmasını kapsayan inşaat öncesi aşama,
- İnşaat faaliyetleri, kurulum ve ön işletmeye alma faaliyetlerini kapsayan inşaat aşaması,
- Tüm alt projelerin işletme faaliyetlerini kapsayan işletmeye alma ve ilgili belediyelere devretme aşaması.

**Topluluk İşçileri:** Dünya Bankası tarafından finanse edilen bazı projeler, işgücünün topluluk tarafından projeye katkı olarak sağlandığı veya projelerin toplum odaklı kalkınmayı teşvik etmek amacıyla tasarlandığı ve yürütüldüğü durumlar da dahil olmak üzere, bir dizi farklı durumda topluluk işçilerinin kullanımını içerebilir. gelişim. KADİYAP kapsamında gerçekleştirilecek alt projelerin hiçbirinde topluluk işçisi çalıştırılmayacaktır.

**Birincil Tedarik Çalışanları:** Birincil tedarik çalışanları, projenin temel işlevleri için gerekli mal ve malzeme tedarikini sürekli olarak sağlayan birincil tedarikçi tarafından işe alınmış olan veya istihdam edilen çalışanlardır.

KADİYAP'ın birincil tedarik çalışanlarının, projenin temel işlevleri için gerekli mal veya malzemeleri düzenli olarak sağlayacak üçüncü taraf şirketlerin çalışanları olması beklenmektedir.

**Göçmen İşçiler:** Projenin yakın yerleşim yerlerinden sağlanacak yerel işçiler ile Türkiye'nin diğer bölgelerinden ve muhtemelen başka bir ülkeden (her ne kadar düşük bir ihtimal olsa da) gelecek işçilerin bir bileşimini gerektirmesi beklenmektedir. Geçmiş deneyimler, yüklenici ve alt yüklenicilerin muhtemelen Türkiye'nin farklı bölgelerinden gelecek işçileri çalıştırabileceklerini göstermektedir; bu "iç göçmenler", ülkenin farklı yerlerinde benzer inşaat projelerinde çalışma deneyimine sahip işçiler olacaktır. Yabancı "göçmen" işçilerin yönetim ve teknik personel olması muhtemeldir. Çalışma iznine sahip mülteciler, Türk Sosyal Güvenlik sisteminde diğer Türk çalışanlarla aynı güvenlik şemsiyesi altındadır ve Türk vatandaşıyla aynı çalışma haklarına sahiptirler.

## *2.2. Proje Çalışanlarının Sayısı*

**Doğrudan Çalışanlar.** KADİYAP faaliyetlerinin uygulanmasında görev alacak toplam doğrudan çalışan sayısının yaklaşık 16 olması beklenmektedir.

**Sözleşmeli Çalışanlar.** Bu aşamada sözleşmeli çalışan sayısını tahmin etmek mümkün değildir. Bu sayı, yüklenicilerin seçilmesinin ardından çalışma planlarına ve programlarına göre uygulama başladığında kesinleşecektir.

**Birincil Tedarik Çalışanları.** Gerekli olan birincil tedarik çalışanlarının kesin sayısı henüz belli değildir. Bu sayı İnşaat çalışmaları başladığında belli olacaktır.

## *2.3. İşgücü Gerekliliklerinin Zamanlaması*

Doğrudan çalışanlar genellikle proje süresi boyunca tam zamanlı olarak çalışacaklardır. Projenin başından sonuna kadar çalıştırılacaklardır. Sözleşmeli çalışanların her bir alt projenin sözleşme süresi boyunca çalışması beklenmektedir. Sözleşmelerin süresi alt projelerin türüne ve niteliğine göre değişiklik gösterecektir.

### 3. Başlıca Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirmesi

#### 3.1. Proje Faaliyetleri

Proje, Şubat 2023 depremlerinden etkilenen bölgelerde dirençli kırsal konutların yeniden inşasını, geçici tesis ve ekipmanların sağlanmasını, hasarlı altyapının ve kırsal evlerin, ahırların, samanlıkların, restorasyon gerektiren işyerlerinin ve işyerlerinin rehabilitasyonunu/yapısal olarak güçlendirilmesini ve dirençli bir şekilde yeniden inşasını, temel hizmetlerin (yani sağlık, su, sanitasyon ve acil durum) kesintisiz bir şekilde işlenmesini ve Türkiye Cumhuriyeti'nin afet sonrası kırsal konut yeniden inşa programını desteklemek için ÇŞİDB'yi finanse edecektir.

Proje kapsamında aynı zamanda afetlere hazırlık ve iklim uyumuna yönelik önlemler de uygulanacaktır. Tüm yatırımlar, uygulanabilir olduğu ölçüde, enerji verimliliği iyileştirmelerini, yenilenebilir enerjiden yararlanma fırsatlarını ve iklim değişikliği azaltımını ve uyumunu artırmayı amaçlayan başka tasarım unsurlarını da içerecektir (örneğin, yağmur suyu borularının kapasitesinin artırılması, doğa temelli çözümler, kentsel yeşillendirme ve kentsel ısı adası etkilerinin azaltılması). Başta kadınlar, yaşlılar, tarihsel olarak dezavantajlı gruplar, engelliler ve mülteciler olmak üzere farklı sosyo-ekonomik profillere sahip toplulukların Proje faydalarına eşit erişiminin sağlanmasına da özel önem verilecektir. Alt projeler içme suyu, kanalizasyon, yağmur suyu şebekeleri, dağıtım hatları, kolektör hatları, pompa istasyonları, yol ve köprü yapım ve rehabilitasyon çalışmalarını içerecektir. Bu tür projelerin yağım işleri genellikle aşağıdaki ana faaliyetleri içermektedir:

- Kullanım haklarının ortaya çıkarılması (Doğal gaz hattı, elektrik hatları, eski iletim/dağıtım/şebeke hatları vb. gibi diğer hizmetlerin mevcudiyetinin kontrol edilmesi),
- Köprü, yol ve erişim yollarının inşaatı (gerektiğinde),
- Atıksu Arıtma Tesisi ünitelerinin inşaatı,
- Arazi açma,
- Hafriyat işleri,
- Yıkılmış veya hasar görmüş konut ve/veya geçim kaynağı binalarının yeniden inşası
- Temel altyapı ve sosyal tesislerin onarımı ve/veya yeniden inşası ((toplum merkezleri, oyun alanları ve ortak kamusal ve/veya yeşil alanlar dahil olmak üzere)
- İletim hatları ve şebeke hatlarının rehabilitasyonu, asbest içerenler dahil boru hatlarının kaldırılması (tehlikeli atıkların da ele alınması) (gerektiği yerlerde/durumlarda),
- İletim ve şebeke hatlarına ait boruların kaynaklanması ve kaplanması,
- Malzemenin çalışma alanına taşınması,
- Elektrik hizmetlerinin getirilmesi (gerektiğinde/yerde),
- Etkilenen alanların eski haline getirilmesi ve yeniden bitkilendirilmesi,
- Güvenlik korkuluklarının, çitlerin, güvenlik ağlarının, etiketlerin, güvenlik işaretlerinin kurulması ve yerleştirilmesi
- Şantiye tesislerinin ve depolama ve hazırlama alanlarının oluşturulması

#### 3.2. Başlıca İşgücü Riskleri

Temel işgücü risklerinin, alt projelerin yıkım, rehabilitasyon ve yeniden inşa faaliyetleri de dahil olmak üzere yapım çalışmalarlarıyla ilgili sağlık ve güvenlik riskleriyle ilişkili olacağı değerlendirilmektedir; örneğin bu faaliyetler sırasında aşağıdakiler gibi fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kalma: ağır ekipman kullanımı, takılma ve düşme tehlikeleri, gürültü ve toza maruz kalma, nesnelere düşmesi, tehlikeli maddelere maruz kalma ve alet ve makine kullanımından kaynaklanan elektrik tehlikelerine maruz kalma. İnşaat, yıkım, rehabilitasyon ve yeniden inşa faaliyetleri tehlikeli işler içereceğinden, 18 yaşın altındaki kişiler Projede çalıştırılmayacaktır. Birçok işçi, başta aşağıdakiler



dahil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalacaktır:

- Yüksekte çalışma,
- Elektrik çarpması ve arklanma hatasından kaynaklanan yangınlar (kablo fişi, kablo, el gereçleri gibi elektriksiz cihaz kullanımı veya bu cihazların arızası)
- Toz ve gürültü
- Elektrik işleri,
- Kimyasal maddelere maruz kalma (boya, solvent, yağlayıcı ve yakıtlar),
- Kereste kesimi sırasında motorlu testere kullanımı ve ağaç devrilmesi,
- Dik ve zorlu arazilerde seyahat etmek ve çalışmak
- Trafik kazaları,
- Yıkımla ilgili tehlikeler,
- Tehlikeli atıklar dahil olmak üzere atıkların taşınması ve işlenmesi
- Kazı çalışmaları ile ilgili tehlikeler,
- Kazı ve hafriyat işleri ile ilgili tehlikeler, titreşim,
- Ağır yapıların kaldırılması,
- Açıkta kalan inşaat demirlerinden kaynaklanan kazalar,
- İnşaat alanında havadaki maddelere maruziyet (toz, silika ve asbest),
- İnşaat sırasındaki ergonomik tehlikeler,
- Çevresel tehlikeler (yılan, eşekarası, arı vs.),
- Kaynak tehlikeleri (duman, yanık ve radyasyon),
- Çelik montaj (kule) tehlikeleri,
- Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ve güvenli işyeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri konusunda farkındalık eksikliği,
- Dönen ve hareketli ekipmanların kullanımı,
- Ağır inşaat ekipmanlarının yol açtığı titreşim ve
- COVID-19 (veya ortaya çıkabilecek başka herhangi bir salgın) enfeksiyonu.

Türkiye Cumhuriyeti'ndeki inşaat projelerinde edinilen deneyimlere dayalı olarak, hafta içi yeterli dinlenme süresinin olmamasının ve işçilerin kişisel koruyucu ekipman (KKD) kullanımı ve güvenli işyeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri konusunda bilinçsizliğinin yanı sıra uzun fazla mesai saatlerinin de potansiyel bir işgücü riski oluşturabileceği varsayılmaktadır.

İşgücünün yaklaşık %99'u yerel olarak işe alınacağından ve Türklerden oluşacağından dolayı, alt projelerde işgücü akışı riski beklenmemektedir. Bununla birlikte, projenin uygulanması sırasında başka işgücü risklerinin ortaya çıkması durumunda, ÇŞİDB yeni ortaya çıkabilecek etkileri önlemek için prosedürler geliştirecektir.

Projenin, cinsiyete dayalı şiddet (CDS), cinsel sömürü ve istismar (CSİ)/cinsel taciz (CT) açısından risk düzeyi "Düşük" olarak değerlendirilmektedir. CSİ/CT risklerini ele almaya yönelik azaltıcı önlemler Politikalar ve Prosedürler bölümünde yer almaktadır. Bu İYP, yeniden inşa, yıkım ve inşaat işlerini destekleyen projelerde tüm yükleniciler tarafından benimsenecek CSİ/CT Risklerini ele almaya yönelik önlemler de dahil olmak üzere, projede görev alan tüm çalışanlar için geçerli olacak Davranış Kurallarını içermektedir.

## 4. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: Koşullar ve Hükümler

Bu bölüm, ulusal çalışma mevzuatının çalışma koşulları ve hükümleri ile ilgili temel unsurlarını ve ulusal mevzuatın Bölüm 2'de tanımlanan farklı işçi kategorileri için nasıl uygulandığını ortaya koymaktadır. Genel bakış, ÇSS2, Paragraf 11'de (yani ücretler, kesintiler ve yan faydalar) belirtilen hususlar ilgili mevzuat üzerinde odaklanmaktadır.

### 4.1. Çalışma Mevzuatı

Türkiye Cumhuriyeti'nde 4857 sayılı İş Kanunu (metinde bundan böyle İK olarak anılacaktır), çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerden türeyen diğer hukuki ilişkileri düzenleyen ana kanundur. Kanun, özel kanunlarla aksi öngörülmediği sürece, her türlü istihdamı, hakları, yükümlülükleri, sorumlulukları, çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve sendikal faaliyetleri düzenlemektedir. Ancak Kanun aşağıdaki istihdam kategorilerini kapsamamaktadır: (1) Deniz ve hava taşıma işlerinde, (2) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, (3) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, (4) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, (5) Ev hizmetlerinde, (6) çıraklar hakkında, (7) Sporcular hakkında, (8) Rehabilitasyon edilenler hakkında, (9) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar. Türkiye'de 18 yaş altı çalışanlara, engelli çalışanlara, hamile kadınlara, kadınlara ve bekar ebeveynlere özel koruma güvencesi sağlanmaktadır.

Son olarak, istihdamın geçici olması (en fazla 30 gün sürmesi) durumunda, İş Kanununda tanımlanan belirli hususlarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

### 4.2. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

Zorla çalıştırma konusu İş Kanunu'nda ele alınmamaktadır. Ancak **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası** Madde 18 hükümleri zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır. **Madde 18'e göre:** "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz." (**Anayasa Madde 18**)

**Türk Ceza Kanununun 80'inci maddesi**, insan ticareti suçunun düzenlemekte ve **117'nci maddesi** çalışma özgürlüğü ihlalleri için cezalar öngörmektedir.

Türkiye, **Zorla Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesini ve Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı ILO Sözleşmesini** onaylamıştır.

**İş Kanunu** çocukların çalıştırılabileceği asgari yaş ve çocukların çalışabileceği koşulları belirlemiştir (**Madde 71, Bölüm 4**). Asgari çalışma yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında 14 yaşındaki çocukların hafif işlerde çalışmasına izin verilebilmektedir.

**İş Kanunu Madde 73'e göre** 18 yaşından küçük erkekler ve yaşlarına bakılmaksızın kadınlar; maden, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmaz.

**Türkiye**, çocukları ekonomik sömürüden ve tehlikeli olabilecek, eğitimlerine engel olacak, sağlıklarına ya da fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimleri açısından zarar verebilecek her türlü işte çalıştırmaktan koruyan **Birleşmiş Milletler (BM) Çocuk Hakları Sözleşmesini** onaylamıştır.

### 4.3. Ücretler ve Kesintiler

İş kanunu Madde 32 “**ücreti**” genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlamaktadır. Ücret yeterli olmalı, en az ayda bir kez ödenmeli ve yasal ödeme usulüne göre ödenmelidir (İş Kanunu Madde 32). Çalışanlar aynı iş veya eşit değerde iş için eşit haklara sahiptir. Ücretlerin çalışanların banka hesaplarına yatırılması halinde işveren, ödeme anında maaş bordrosunu çalışanlara teslim etmek zorundadır (İş Kanunu Madde 37). Takım halinde düzenlenen iş sözleşmeleri gereğince, işveren veya temsilcilerinin, çalışanların ücretlerini ayrı ayrı ödemeleri gerekmektedir (İş Kanunu Madde 16).

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir (İş Kanunu Madde 34). 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 yaptırılamaz.

İşverenler, toplu sözleşme ve iş sözleşmeleri uyarınca çalışanlarının ücretlerinden para cezası kesebilir, ancak kesilen miktar her ay iki günlük ücreti geçemez (İş Kanunu Madde 38). Ceza olarak yapılan ücret kesintileri çalışanlara derhal gerekçeleriyle birlikte bildirilmelidir.

Takım iş sözleşmelerinde Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden herhangi bir nedenle kesinti yapılamaz (İş Kanunu Madde 16).

#### Asgari Ücret

Asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından en az iki yılda bir belirlenerek gözden geçirilmektedir. Kömür ve linyit madenciliği işlerinde asgari ücretin Bakanlıkça belirlenen normal asgari ücretin en az iki katı olması zorunludur (İş Kanunu Madde 39).

### 4.4. Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri, çalışanların iş akitleri uyarınca işverenleri adına kendilerine verilen görevleri yerine getirmeleri gereken süre olarak tanımlanmaktadır. Yasal çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. (İş Kanunu Madde 63) Tarafların anlaşması ile, 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. .

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır: (1) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. (2) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. (3) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. (4) 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. (5) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. (6) 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 (İş Kanunu Madde 66) .

Devlet memurlarının çalışma saatleri ve koşulları özel kanun, yönetmelik ve tebliğlerle düzenlenmiş olup, çalışma alanına göre değişiklik gösterebilmektedir.

### 4.5. Dinlenme Süresi

Günde yedi buçuk saatten fazla çalışan çalışanlara çalışma saatleri içerisinde en az 60 dakika, dört saatten az çalışan çalışanlara 15 dakika, günde dört ile yedi buçuk saat arasında çalışan çalışanlara ise en az 30

dakika dinlenme hakkı verilmektedir. (İş Kanunu Madde 68) Molalar işin ortasında verilebilir ve iklime ve işin niteliğine göre birkaç molaya bölünebilir. Çalışma saatleri içindeki molalar çalışma süresinden sayılmaz. (aynı madde)

Emziren çalışanlar, emzirme amacıyla (çocukları bir yaşına gelene kadar) günde 90 dakikaya kadar ara verme hakkına sahiptir. (İş Kanunu Madde 74) Bu molalar çalışma gününden sayılır ve bu şekilde ücretlendirilir. (aynı madde)

İşyerlerinde çalışan işçilere, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde çalışmış olmaları koşuluyla haftalık kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı verilir (İş Kanunu Madde 46).

#### 4.6. İzinler

**Türk İş Kanunu Madde 53'e** göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçilere verilecek olan yıllık izin;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- 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. Söz konusu kanunun ücretli yıllık izne ilişkin hükümleri niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya diğer işlerde çalışanlara uygulanmaz.

Çalışanlara, 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 alma hakkı tanınmaktadır. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal tatil günleri izin süresinden sayılmamaktadır. (İş Kanunu Madde 56).

İşverenler, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır (İş Kanunu Madde 56) Onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz (aynı madde). İşçi ve işveren arasında aksi kararlaştırılmadığı sürece yıllık izinler kesintisiz olarak kullanılır. Yıllık izin, bir kısmı en az 10 gün olmak üzere en fazla üç bölüm halinde kullanılabilir (İş Kanunu Madde 56) Kullanılmayan yıllık izin ücretinin, iş sözleşmesi sona erdikten sonra çalışanlara ödenmesi gerekmektedir. (İş Kanunu Madde 59).

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilmektedir (İş Kanunu Madde 58)

Memurların ücretli izinleri 657 sayılı Kanunda düzenlenmektedir.

**Türk İş Kanunu Madde 74'e** göre, Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmektedir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmektedir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilmektedir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirlemektedir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

#### **4.7. Fazla Mesai**

Çalışanlar yılda 270 saatin üzerinde fazla mesai yapamazlar ve fazla mesai için rızaları gerekir. (İş Kanunu Madde 41.) Ancak işin niteliğinin fazla mesaiyi gerektirdiği hallerde, işverenlerin acil veya mücbir sebep gibi belirli hallerde ve kamu yararına olacak durumlarda, üretimin artırılması için çalışanlarından fazla mesai talep etmelerine izin verilebilmektedir. (İş Kanunu Madde 41) Bu gibi durumlarda çalışanlara yeterli dinlenme süresi tanınması gerekmektedir. (İş Kanunu Madde 42) Bakanlar Kurulu, ulusal çıkarları ilgilendiren alanlarda çalışan işçilerin çalışma saatlerini, ulusal çıkarların korunması için gerekli olduğu sürece azami çalışma saatlerine kadar uzatabilmektedir. (İş Kanunu Madde 44)

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmamaktadır (İş Kanunu Madde 64)

Fazla mesai ücretleri normal mesai ücretinin bir buçuk (1,5) katı, yarı zamanlı çalışanlar için ise 1,25 katı olarak ödenmektedir. Çalışanlar, fazla mesainin 1,5 katını izin yerine kullanabilmektedirler (İş Kanunu Madde 41) Bu sürenin, fazla çalışmanın yapıldığı tarihten itibaren altı ay içinde kullanılması gerekmektedir (aynı madde)

Belirli süreli sözleşmesi olan çalışanlar için, gece çalışmaları ile yer altında veya su altında yapılan işlerde mücbir sebepler dışında fazla mesai yapılması yasaktır. Çalışanların bu nedenle fazla mesai yapması halinde, işveren bu fazla çalışma karşılığında saatlik ücretin en az iki katını ödemekle yükümlüdür. (İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği Madde 7 ve 8) Ayrıca 18 yaş altı çalışanlar ile hamile ve emziren çalışanların fazla mesai yapması zorunlu değildir. (aynı madde)

#### **4.8. İşçi Uyuşmazlıkları**

Türkiye'de iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri yetkilidir. İş Mahkemeleri Kanunu ("İMK") uyarınca çalışanların veya işverenlerin, çalışan alacakları, işe iade talepleri, iş ve iş sözleşmelerine ilişkin dava açmadan önce arabuluculuk talebinde bulunması gerekmektedir. (Madde 3) Zorunlu arabuluculuk, meslek hastalıkları ve iş kazalarından kaynaklanabilecek maddi ve manevi zararları kapsamaz ve bunlar için geçerli değildir. (aynı madde) Çalışanlar ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na yıldırma (mobbing) konusunda şikayette bulunabilmektedir ve soruşturma sırasında işverenlere idari para cezası uygulanabilmektedir.

Toplu görüşmelerin başarısızlıkla sonuçlanması ile ilişkili uyuşmazlıklarda, görevli yerel makam altı gün içerisinde yazılı olarak bilgilendirilir. (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 49) Daha sonra, yerel makam bir arabulucu atar. (Madde 50) Arabuluculuğun başarısızlıkla sonuçlanması halinde taraflar hakeme başvurabilmektedir. (Madde 51 ve 52)

İşçiler için sağlanacak bir şikayet mekanizmasına ilişkin özel bir gereklilik bulunmamaktadır. Benzer şekilde, kanun, işverenlerin, işe alım sırasında çalışanlara şikayet mekanizmasını ve bu mekanizmadan yararlanmaları halinde onları misillemelere karşı korumak için uygulamaya konulmuş olan tedbirler hakkında bilgilendirmelerini gerektirmemektedir.

İş Mahkemeleri Kanunu, çalışanlara, uyuşmazlığın ilgili makam tarafından sulhen çözülmemesi durumunda yetkili mahkemede dava açma hakkı vermektedir.

#### **4.9. İşçi Örgütleri**

Çalışanlar sendikalaşmakta ve sendikalara üye olmakta özgürdür ve böyle bir üyeliğe dayalı ayrımcılık yasaktır. (Anayasa Madde 51 ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (“STİSK”) Madde 3, 17 ve 25 ve İş Kanunu Madde 18). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen 20 sektörde sendika kurulabilmektedir (STİSK Madde 5).

Toplu sözleşmeler, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe 20 faaliyet alanında sendikaların faaliyetlerini, toplu sözleşmelerini ve endüstriyel eylemlerini düzenleyen Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu'na tabidir (STİSK Madde 1 ve 4).

Sektörel düzeydeki toplu sözleşmeler sadece eğitim, İSG, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konuları düzenleyebilmektedir (STİSK Madde 33). Şirket düzeyinde toplu sözleşmeler bir veya daha fazla işyeri için yapılabilmektedir ve bir veya daha fazla işvereni kapsayabilmektedir (STİSK Madde 33 ve 34).

Toplu sözleşme görüşmelerini başlatma yetkisine sahip olabilmek için, sendikaların belirli bir iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü, işyerindeki işçilerin yüzde 50'sinden fazlasını ya da toplu sözleşme kapsamında olacak işletmedeki işçilerin yüzde 40'ını temsil etmesi gerekmektedir (STİSK Madde 41) Bunların yetkileri her yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenmektedir ve bunlara işverenler tarafından itiraz edilebilmektedir (STİSK Madde 42).

#### **4.10. Ayrımcılık Yapılmaması ve Fırsat Eşitliği**

Anayasa, bireylerin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep üyeliğine bakılmaksızın kanun önünde eşitliğini ve eşit hukuki korumaya sahip olmalarını güvence altına almaktadır (Madde 10). İstihdama ilişkin ayrımcılık suçtur. (Türk Ceza Kanunu (“TCK”) Madde 122) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (“TİHEKK”) cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. (TİHEKK Madde 3)

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

Biyolojik nedenlerle veya işin niteliğine dayalı olarak gerekçelendirilmediği sürece, cinsiyet ve doğuma dayalı ayrımcılık yasaktır. (İş Kanunu madde 5) İş Kanunu, iş akdinin, ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, hamilelik, doğum, din veya siyasi görüş nedeniyle feshedilmesini yasaklamaktadır (İş Kanunu Madde 18) Ayrıca işverenler, çalışanlarına sözleşmelerinin süresine veya tam zamanlı veya yarı zamanlı çalıştırılmalarına göre ayrımcılık yapamazlar (İş Kanunu Madde 5, 12 ve 13)

TİHEKK Madde 6, özellikle iş ilanları, seçim kriterleri, işe alım ve terfi ile ilgili hükümleri düzenlemektedir. Kanun, istihdama, mesleki eğitime, terfiye ve çalışma koşullarına erişimde ve her türde ve her seviyede mesleki rehberliğe, mesleki yeniden eğitime, uygulamalı iş deneyimi de dahil olmak üzere erişimde eşit muamele ilkesini ortaya koymakta ve genişletmektedir (TİHEKK Madde 6).

Türk hukuku cinsel tacizi yasaklamaktadır. Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Borçlar Kanunu (“BK”), Medeni Kanun ve İş Kanunu hükümleri tacizi yasaklamaktadır.

İş Kanunu, çalışanlara tacize maruz kalmaları durumunda iş sözleşmelerini derhal feshetme hakkı vermektedir. Tacizden korunma, sadece cinsel tacizle sınırlı olmayıp, çalışanın onur ve şerefine korunmasını da içermektedir; böyle bir durumda çalışan, iş ilişkisinin derhal feshedilmesini talep etme hakkına sahiptir. Bu sebeplerle iş sözleşmesi sonlandırıldığında çalışanlar kıdem tazminatı ve kazanılmış diğer tüm hakları alabilmektedir (İş Kanunu Madde 24 ve 25) Ayrıca işverenlerin, çalışanlarını hem psikolojik hem de cinsel tacizden korumak için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. (BK Madde 417)

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

#### ***4.11. Toplu İşten Çıkarma***

4857 sayılı İş Kanunu Madde 29.- İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. İşyerinde çalışan işçi sayısı;

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.



## 5. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, diğer bakanlıklar ve paydaşlarla işbirliği içinde bu alandaki ana sorumlu kuruluş olup, mevzuatın geliştirilmesinden, uygulanmasından ve yaptırımlardan sorumludur. Bakanlığın bu konudaki en ilgili iki birimi İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile Rehberlik ve Teftiş Dairesi Başkanlığı'dır. Genel Müdürlük, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını diğer paydaşlarla işbirliği içinde geliştirirken, Rehberlik ve Teftiş Dairesi Başkanlığı da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum, işgücü ilişkileri ve yönetim konularında denetimler gerçekleştirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, işyerinde sağlık ve güvenlik konularını düzenlemektedir. Kanun, tarım ve kamu sektörü de dahil olmak üzere tüm sektörleri kapsamaktadır. (İSGK Madde 2) Ayrıca İSGK, faaliyet alanlarına bakılmaksızın çıraklar ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlar için geçerlidir. (aynı madde) İSGK aşağıdaki faaliyetler ve kişiler için geçerli değildir: (1) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. (2) Afet ve acil durum birimlerinin hızlı müdahale faaliyetleri. (3) Ev hizmetleri. (4) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar. (5) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri. (İSGK Madde 2)

### **Çalışanları, Özellikle Hayatı Tehdit Eden Tehlikelerden Korumak için Potansiyel Tehlikelerin Belirlenmesi ve Önleyici ve Koruyucu Tedbirlerin Uygulanması**

İSGK düzenlemelerine uyumu sağlamak için, işverenler (1) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar, (2) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, (3) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, (4) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, (5) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır, (6) iş güvenliği uzmanlarını, işyeri hekimlerini ve diğer sağlık personelini atar; (7) gerekli donanımları sağlar ve (8) iş sağlığı ve güvenliği birimi kurtar; 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma zorunluluğu bulunmaktadır. (İSGK Madde 4, 6 ve 22)

Bu nedenle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeleri, kontrol etmeleri ve uygun olmayan durumların ortadan kaldırılmasını sağlamaları gerekmektedir. (İSGK Madde 4) Ayrıca, yeterli bilgi ve talimat almayan işçilerin hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara erişiminin engellenmesini sağlamak için düzenli risk değerlendirmeleri yapmaları ve uygun önlemleri almaları gerekmektedir. (İSGK Madde 10)

İşverenlerin öngörülebilir acil durumları değerlendirmeleri, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyebilecek durumları tespit etmeleri ve bu tür durumların olumsuz etkilerini önlemek ve sınırlamak için önlemler almaları gerekmektedir. İşçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik riskleri değerlendirirken işverenlerin aşağıdakileri dikkate almaları gerekmektedir: (1) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, (2) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, (3) İşyerinin tertip ve düzeni, (4) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu. Ayrıca, İşverenlerin yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanları belirlemeleri gerekmektedir. (İSGK Madde 10 ve 11)



Risk değerlendirmesi sonuçlarına göre, işverenler alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini, kullanılacak koruyucu donanım veya ekipmanları belirleyecek ve işçilere sağlanan koruma düzeyini sürekli olarak iyileştirecektir. (İSGK Madde 10)

İşverenlerin, çalışanların uygun sağlık taramasından geçmesini sağlamaları gerekmektedir. İşçiler aşağıdaki durumlarda sağlık taramasından geçirilmelidir: (1) görevlendirme öncesinde; (2) yeniden görevlendirme durumunda; (3) iş kazası, hastalık ya da sağlık sorunları nedeniyle tekrar eden işe devamsızlık sonrasında işe döndüğünde; (4) çalışanlar, işin niteliği ve şirketin tehlike sınıfı dikkate alınarak Bakanlıkça tavsiye edilen aralıklarla. (İSGK Madde 15) Ayrıca işverenler, gerekli ekipmanı çalışanlara ücretsiz olarak sağlamak zorundadır. (İSGK Madde 4)

İşveren tarafından tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin işe başlamadan önce işyeri hekiminden sağlık raporu almaları gerekmektedir. (İSGK Madde 15) Sağlık raporlarına itirazlar Sağlık Bakanlığının belirleyeceği hastaneye yapılmaktadır. Hastanenin vereceği karar nihaidir. (aynı madde) Sağlık taraması masrafları işveren tarafından karşılanmaktadır. (aynı madde)

Önemli endüstriyel kaza riski yüksek olan işyerleri için, işverenlerin, faaliyete geçmeden önce işyerlerinin büyüklüğüne göre kapsamlı bir kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlaması ve Bakanlığın onayını alması gerekmektedir (İSGK Madde 29)

Son olarak, işverenlerin, işletmenin büyüklüğünü ve spesifik tehlikelerini, faaliyetlerin niteliğini dikkate alarak, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve diğer ilgili konularda yeterince eğitilmiş ve donanımlı yeterli sayıda kişiyi görevlendirmeleri gerekmektedir. Çalışan sayısı ve işyerinde bulunan diğer kişiler. Bu tür işçilerin sayısı, eğitimleri ve kullanımlarına sunulacak ekipmanlar yeterli olacak ve işverenler acil durum tatbikatları ve eğitimleri düzenleyerek kurtarma ekiplerinin her zaman müdahale için hazır olmasını sağlayacaktır. (İSGK Madde 11)

### **Proje Çalışanlarının Eğitimi ve Eğitim Kayıtlarının Tutulması**

İşçilerin ve işçi temsilcilerinin, işleriyle ilgili İSG riskleri ve önleyici tedbirlerin yanı sıra hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmeleri gerekmektedir. (İSGK Madde 16) Ayrıca işverenler, işçilerin çalışmaya başlamadan önce veya yapılan işin türünde, kullanılan teknolojilerde veya ekipmanlarda değişiklik yapıldığında güvenlik ve sağlık konusunda eğitilmelerini sağlayacaktır. (İSGK Madde 17) Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı geçiren işçilere, kaza veya hastalığın nedenleri, kendilerini koruma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda ilave eğitim verilmesi gerekmektedir. Aynı şekilde altı aydan fazla bir süre herhangi bir nedenle işe devam etmeyen işçilerin de işe başlamadan önce yeniden eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir. (İSGK Madde 17) Eğitimlerde harcanan süre çalışma süresinden sayılır. Bu nedenle, eğitime ayrılan sürenin haftalık çalışma süresini aşması durumunda, haftalık çalışma süresini aşan çalışılan saatler fazla mesai olarak değerlendirilecektir. (aynı kanun)

Sözleşmeli çalışanlar gerekli eğitimi aldıklarını kanıtlayıncaya kadar tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. (İSGK Madde 17)

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarına katılmasını ve katılımlarının Eğitim Katılım Raporu ile kayıt altına alınmasını ve saklanmasını sağlayacaktır. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Madde 5)

### **İş Kazalarının, Hastalıklarının ve Olaylarının Belgelenmesi ve Raporlanması**

İşveren, işyerinde 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. (İSGK Madde 14)

İşveren, aşağıdaki hallerde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur: (1) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde; (2) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde. Sağlık hizmeti sunucuları da kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirirler. (İSGK Madde 14)

İşverenler iş yaralanmalarının, kazalarının ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmakla yükümlüdür. (İSGK Madde 14) Ayrıca işverenler, tıbbi muayeneye tabi tutulan işçilerin sağlık verilerinin güvenli bir şekilde saklanması ve gizli tutulmasını sağlamakla yükümlüdür. (İSGK Madde 15)

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

İşverenlerin, işletmenin büyüklüğünü ve spesifik tehlikelerini, faaliyetlerin niteliğini dikkate alarak, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve diğer ilgili konularda yeterince eğitilmiş ve donanımlı yeterli sayıda kişiyi görevlendirmeleri gerekmektedir. Çalışan sayısı ve işyerinde bulunan diğer kişiler. Bu tür işçilerin sayısı, eğitimleri ve kullanımlarına sunulacak ekipmanlar yeterli olacak ve işverenler acil durum tatbikatları ve eğitimleri düzenleyerek kurtarma ekiplerinin her zaman müdahale için hazır olmasını sağlayacaktır. (İSGK Madde 11)

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda, işveren çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. (İSGK Madde 12) İşverenler sadece yeterince eğitilmiş, donanımlı ve özel olarak görevlendirilmiş çalışanlardan işe devam etmelerini isteyebilir. (aynı madde) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. (aynı madde)

### **İş Yaralanmaları, Ölüm, Engellilik veya Hastalık gibi Olumsuz Etkilere Yönelik Yasal Başvuru Yolları**

Bir yaralanma, işle ilgili yaralanma, hastalık veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez hale gelen çalışanlara, (1) geçici iş göremezlik süresi boyunca günlük geçici iş göremezlik ödeneği; ve (2) uygun olması halinde sürekli iş göremezlik ödeneği verilir. Ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalıların hayatta kalanları da belirli yardımlardan yararlanma hakkına sahiptir. (İSGK Madde 16, 17, 18, 19 ve 20)

İş kazası veya meslek hastalığının işverenin veya çalışanın kusuru olması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), sigortalılara veya bunların hayatta kalanlarına ödediği yardımların tutarını işverenlerden tahsil eder. (İSGK Madde 21) Çalışanlara, kalıcı engellilik oluştuğunda belirli koşullar altında maluliyet aylığı alma hakkı tanınır. (İSGK Madde 26)

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

Türkiye'de kadınların maden, kanalizasyon, tünel gibi yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmalarına izin verilmemektedir (İş Kanunu Madde 74) Süresi 7,5 saati aşmayan gece vardiyalarında sadece 18 yaşını doldurmuş kadınlar çalışabilir ve gece vardiyası sonrası evlerine güvenli ulaşimleri sağlanmalıdır. (İş Kanunu Madde 72 ve Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik Madde 1 ve 5). Ayrıca hamile ve emziren çalışanların hamileliğin başlangıcından doğumun üzerinden bir yıl sonrasına kadar gece çalışması yasaktır. (adı geçen Yönetmelik Madde 9) Ayrıca Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmelik uyarınca hamile ve emziren çalışanların fazla mesai yapmaları istenemez (Yönetmelik Madde 8) Kanunda kadınların İSG kurullarında dengeli bir temsiline yönelik bir hüküm bulunmamaktadır.

### **Güvenli bir Çalışma Ortamının Oluşturulmasına ve Sürdürülmesine Yönelik Prosedürler**

İSGK düzenlemelerine uyumu sağlamak için, işverenler, diğer hususların yanında, mesleki risklerin önlenmesi de dahil olmak üzere işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri almak ve ilgili eğitimleri vermek, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyum durumunu izlemek ve kontrol etmekle, uyumun sağlanmadığı durumların ortadan kaldırılmasını sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, işçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenlik konusundaki yeteneklerini dikkate almak, çalışanların bu konuda çalışmasını sağlamak için uygun önlemleri almak yeterli bilgi ve talimat almayan işçilerin yaşamı tehdit eden veya özel tehlike bulunan alanlara erişiminin engellenmesini sağlamak için uygun önlemleri almak, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmek, gerekli teçhizatı temin etmek ve amacına uygun kullanılmasını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği birimini kurmakla yükümlüdür. Ayrıca 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğu bulunmaktadır. (İSGK Madde 4, 6 ve 22)

İşverenler, ikiden fazla işçi temsilcisi bulunan işyerlerinde işçilerle veya sendikaların yetkilendirdiği temsilcilerle, sendika temsilcilerinin bulunmadığı durumlarda ise bizzat işçi temsilcileri ile istişare yaparak işçilerin katılımını sağlamakla yükümlüdür. Bu istişare ve katılım süreci aşağıdakileri içerir: (1) iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların ve/veya temsilcilerinin öneride bulunma ve tartışmalara katılma hakları konusunda istişareler yapılması ve katılımlarının sağlanması; (2) yeni teknolojinin uygulamaya konulması ve ekipman seçiminin sonuçları, çalışma koşulları ve çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlayan çalışma ortamına ilişkin istişareler.

Ayrıca, işverenler aşağıdaki konularda destek personeli ve işçi temsilcileri ile istişare yapılmasını sağlayacaktır: (1) işyeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının ve diğer personelin şirket içinde görevlendirilmesi veya uygun olduğu hallerde işletme ve/veya şirket dışındaki yetkili servislerin veya kişilerin görevlendirilmesi ve ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliyeden sorumlu olacak personelin belirlenmesi; (2) risk değerlendirmesi sonucunda alınacak koruyucu donanım ile koruyucu ve önleyici önlemlerin belirlenmesi; (3) sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin sağlanması; (4) işçilere bilgi sağlanması; ve (5) işçilere verilecek eğitimler. (İSGK Madde 18)

Risk değerlendirmesi sonuçlarına göre, işverenler, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini, kullanılacak koruyucu donanım veya ekipmanları belirleyecek ve işçilere sağlanan koruma düzeyini sürekli olarak iyileştirecektir. Söz konusu donanımlar işçilere ücretsiz olarak sağlanacaktır. (İSGK Madde 10) Büyük endüstriyel kaza riski yüksek olan işyerleri için işverenlerin, faaliyete geçmeden önce işyerlerinin büyüklüğüne göre kapsamlı bir kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu hazırlaması ve Bakanlığın onayını alması gerekmektedir. (İSGK Madde 29)

### **Güvenli Olmayan Durumları Bildirme Hakkı ve Sorumluluğu, İşyerinden Ayrılma Hakkı ve Bildirim Sebebiyle Misilleme Yasası**

Ciddi, yakın ve kaçınılmaz bir tehlikeye maruz kalan işçiler, çalışmayı reddetme, işyerini terk etme ve güvenli bir yere sığınma hakkına sahiptir. (İSGK Madde 13) Verdikleri karar sonucunda herhangi bir dezavantajlı duruma maruz bırakılmaları yasaklanmıştır. (aynı madde)

Ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalan işçilerin, bu durumu derhal İSG kuruluna veya böyle bir kurulun bulunmadığı durumlarda işverene bildirmeleri gerekmektedir. Kurulun veya işverenin bir riskin varlığına inanması halinde çalışanlar, gerekli hafifletici önlemler alınmaya kadar işyerinden ayrılabilirler. (İSGK Madde 13) İşverenin gerekli tedbirleri almaması halinde işçi iş akdini feshedebilir. (aynı madde)

### **Proje Çalışanları ile İSG Hakkında İşbirliği ve İstişare Yapılması**

İSG Kanununa göre, işverenler, yüklenicilerin çalışanlarını İSG risklerinin ve tedbirlerinin yanı sıra hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmelerini sağlamakla yükümlüdür. (İSGK Madde 16) Aynı işyerini paylaşan iki veya daha fazla işveren, İSG önlemlerinin uygulanması ve iş hijyeninin sağlanması

konusunda işbirliği yapar. (İSGK Madde 23)

Asıl işveren, İş Kanunundan, alt işverenin çalışanlarının iş sözleşmelerinden veya alt işverenin imzaladığı toplu sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerden alt yüklenici ile birlikte müştereken sorumludur. (İş Kanunu Madde 2) Altı aydan uzun süren (alt) sözleşme ilişkilerinde ana yüklenici ve alt yüklenicilerin İSG kurulları arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlaması gerekmektedir. Bu kapsamda: (1) asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır, (2) asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar, (3) işyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar, (4) kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. (İSGK Madde 22) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmekle yükümlüdür. (aynı madde)

“İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin” 10’uncu maddesinde inşaat işlerinde İSG planı hazırlanması gerektiği belirtilmektedir.

Kanunda kadınların İSG kurullarında dengeli bir temsiline yönelik bir hüküm bulunmamaktadır.

### **Çalışanlara Ait Tesisler**

İşyeri için geçerli olan hükümler, dinlenme odaları, çocuk odaları, yemekhaneler, yatakhaneler, banyolar, tıbbi muayene ve bakım odaları, fiziksel ve mesleki eğitim alanları ve avluların yanı sıra şirket araçları gibi işyerine bağlı tüm tesisler de dahil olmak üzere, işin niteliği ve icrası gereği kullanılan ve aynı yönetim altında düzenlenen tüm binalar için de geçerlidir. (İş Kanunu Madde 2) En az 150 çalışanı olan işyerlerinde yemekhane ve diğer yiyecek olanakları sağlanmalıdır. (İş Kanunu Madde 115)

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13’üncü maddesi uyarınca: (1) 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur, (2) 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocuklar için işveren tarafından bir kreş kurulması zorunludur; kreşi işletmeden uzak olması durumunda işveren ulaşımı sağlamakla yükümlüdür, (3) işverenler, ortaklaşa emzirme odası ve kreş kurabilecekleri gibi, emzirme odası ve kreş açma yükümlülüğünü, yetkilendirilmiş kreşlerle yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

### **Düzenli İSG İnceleme Sistemi**

İşverenler, mesleki risklerin önlenmesi de dahil olmak üzere işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli tedbirleri almak ve ilgili eğitimleri vermekle yükümlüdür. İşverenler, yaşamı tehdit eden veya özel tehlike bulunan alanlara sadece yeterli bilgi ve talimat almış çalışanların erişebilmesini sağlamak için düzenli risk değerlendirmeleri yapmakla ve uygun önlemleri almakla yükümlüdür. (İSGK Madde 4, 10 ve 17)

İşverenler iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin yanı sıra, on ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde çok tehlikeli sınıfta yer alan diğer sağlık personelini görevlendirir. İşverenler, çalışanları arasında belirtilen niteliklere sahip personelin bulunmaması durumunda, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak gerçekleştirebilir.

Ancak işverenlerin belirlenen niteliklere ve gerekli lisansa sahip olması durumunda, işverenler tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmeti kendileri gerçekleştirebilir. (İSGK Madde 6) “Kamu kurumlarında ve 50'den az çalışanı olan az tehlikeli işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 31 Aralık 2023 tarihine kadar ertelenmiştir.”

Yılda altı aydan fazla çalışan 50 veya daha fazla çalışanı olan işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurar. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının aldığı kararları uygulamakla yükümlüdür. (İSGK Madde 22)

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, alınması gereken başlıca iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini işverene bildirme hakkına sahiptir. Hayatı tehdit eden tehlikelere karşı işverenlerin bu önlemlerden herhangi birini uygulamaması durumunda işyeri hekimlerinin durumu Bakanlığa bildirmesi gerekmektedir. (İSGK Madde 8)

Bakanlık müfettişleri İSGK gerekliliklerinin yerine getirilip getirilmediğini denetleme hakkına sahiptir. Müfettişlerin çalışanların hayatını tehlikeye sokacak bir durum tespit etmesi halinde, tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar işin durdurulması gerekmektedir. İşverenin mahkemeye yapacağı itirazın, iş durdurma kararının alınmasından itibaren altı gün içinde yapılması gerekiyor. Bu süre zarfında işverenin çalışanların maaşlarını ödeme yükümlülüğü devam eder.

## 6. Sorumlu Personel

ÇŞİDB, işgücü ve İSG ile ilgili konuların izlenmesi de dahil olmak üzere alt projelerin genel denetimini, izlenmesini ve yönetimini sağlayacaktır. ÇŞİDB, denetim danışmanlarından oluşan bir ekip aracılığıyla, finanse edilecek alt projelerde (tamamen ve/veya kısmen) İYP'nin tutarlı bir şekilde uygulanmasını sağlanmasından sorumlu olacaktır. ÇŞİDB'nin Potansiyel görevler arasında aşağıdakiler yer alacaktır:

- Bu İYP'nin doğrudan çalışanlar (danışmanlar dahil olmak üzere), sözleşmeli çalışanlar ve birincil tedarikçilerin çalışanları (varsa) için uygulanması
- Alt projelerin yapım işlerinden sorumlu proje yüklenicilerinin inşaat aşamasından önce bu İYP'yi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planını Kabul etmelerinin sağlanması,
- ÇSS2 ve Türkiye'deki İSG Kanunu ve yönetmeliklerine uygun olarak İSG önlemlerinin uygulanmasının denetlenmesinden sorumlu olacak bir İSG uzmanı atanması,
- ÇŞİDB tarafından tutulan kontrolörlük danışmanlarının da, ÇSS2 ve Türkiye'deki İSG Kanunu ve yönetmeliklerine uygun olarak İSG önlemlerinin uygulanmasının denetlenmesinden sorumlu olacak İSG uzmanı atanmasının sağlanması,
- Proje yüklenicilerinin, ÇSS2 ile ulusal çalışma ve İSG mevzuatı doğrultusunda, Genel Sözleşme Koşulları ve Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanlarında yer alan sözleşmeli çalışanlara ve alt yüklenici çalışanlarına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin izlenmesi,
- Proje yüklenicilerinin işgücü yönetim prosedürlerini uygulama durumlarının izlenmesi,
- Doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarının tutulması,

- Sözleşmeli çalışanların istihdam sürecinin, bu işgücü yönetimi prosedürüne ve ulusal çalışma mevzuatına uygun olarak yürütülmesini sağlamak için izlenmesi,
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı doğrultusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılanıp karşılanmadığının izlenmesi,
- Proje çalışanlarının Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa uygun olarak eğitimlerinin izlenmesi,
- Proje çalışanları için şikayet mekanizmasının kurulmasının sağlanması ve uygulanmasının izlenmesi,
- İşçilerin Davranış Kurallarına uyumlarının izlenmesi (bakınız Ek 1).

Kontrolörlük Danışmanı/Danışmanları, ÇŞİDB adına görevlerini günlük/aylık/belirlenmiş süre bazında yürütecektir. Kontrolörlük Danışmanı/Danışmanları, bu kontrolörlük faaliyetleri için nitelikli uzmanlar çalıştıracak ve yüklenicilerin performansı hakkında aylık olarak ÇŞİDB'ye rapor verecektir.

Proje yüklenicileri, yasal gerekliliklere ve ÇŞİDB'nin İşgücü Yönetim Prosedürüne ek olarak aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Projeye özgü İYP, İş Sağlığı ve Güvenliği Planlarını uygulayacak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek için nitelikli sosyal, işgücü ve iş güvenliği uzmanlarını istihdam etmek veya görevlendirmek,
- Sözleşmeli çalışanlar ve alt yüklenici çalışanları için geçerli olacak, bu İYP ve ÇSS2 ile tutarlı olarak kendi işgücü yönetimi planını ve iş sağlığı ve güvenliği planını geliştirmek. Yüklenicinin İşgücü Yönetim Planı (Y-İYP) asgari olarak şunları içermelidir: (i) çalışma koşulları; (ii) çalışma/işçi ilişkisinin yönetimi; (iii) istihdama ilişkin Görev Tanımı; (iv) fırsat eşitliğinin sağlanması; (v) istihdam ve ücret politikasında ayrımcılık yapılmaması; (vi) 18 yaş altı kişilerin çalıştırılmasını önlemeye yönelik tedbirler ve yaş doğrulama prosedürü ile çocuk işçiliğinin yasaklanması konusunda bilinçlendirme faaliyetleri (vii) İSG ve Can ve Yangın Güvenliği risklerinin azaltılması; ve (viii) çalışanlar için şikayet mekanizması.
- Bu planlar, yüklenicilerin inşaat öncesi aşama için harekete geçmesinden önce inceleme ve onay için kontrolörlük danışmanına sunulacaktır,
- Alt yüklenicilerinin işgücü yönetim prosedürlerini ve iş sağlığı ve güvenliği planlarını uygulama durumlarını denetlemek,
- Sözleşmeli çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak,
- Alt yüklenici çalışanlarının istihdam sürecinin bu işgücü yönetim prosedürüne ve ulusal çalışma mevzuatına uygun olarak yürütülmesini sağlamak için izlemek,
- Sözleşmeli çalışanlara iş tanımlarının ve çalışma koşullarının açık bir şekilde duyurulması ve onlara iş akitlerinin bir nüshasının verilmesi,
- Çalışanlara ait şikayet mekanizmasını geliştirmek, uygulamak ve sürdürmek ve sözleşmeli çalışanlardan ve alt yüklenici çalışanlarından gelen şikayetleri ele almak,
- Şikayet mekanizmasının uygulanmasına ilişkin olarak Kontrolörlük Danışmanına ve ÇŞİDB'ye rapor vermek,
- İşgücü ve iş sağlığı ve güvenliği performansının düzenli olarak gözden geçirilmesine ve raporlanmasına yönelik bir sistem oluşturmak,
- Çalışanlara yönelik İSG, SGÇ, sosyal uyum eğitimleri olmak dahil ancak bunlarla sınırlı

olmamak üzere düzenli işe başlama eğitimleri vermek,

- Tüm yüklenici ve alt yüklenici çalışanlarının işe başlamadan önce Davranış Kurallarını anladığından ve imzaladığından emin olmak.
- Sözleşmeli çalışanların ve alt yüklenici çalışanlarının istihdamın başlangıcında CSİ/CT önleme ve Davranış Kuralları konusunda eğitim almalarını sağlamak ve proje ömrü boyunca CSİ/CT önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek.
- Özel CSİ/CT şikayet mekanizmasının kurulmasını sağlamak, bunun uygulanmasını izlemek ve raporlamak.
- Projeye ilgili iş yaralanmaları, hastalıkları, kayıp zamanlı kazalar ve cinsel sömürü, istismar ve cinsel tacizle ilgili olaylar gibi belirli olayların belgelenmesine yönelik bir prosedür oluşturmak ve uygulamaya koymak. Bu tür kayıtları muhafaza etmek ve tüm üçüncü tarafların ve birincil tedarikçilerin bu kayıtları saklamasını gerektirmek. Bu tür kayıtlar İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesinde girdi olarak kullanılacaktır.
- CSİ/CT ile ilgili suiistimal durumlarında disiplin tedbirlerini uygulamak.
- Orta, ciddi, ölümcül ve kitlesel kaza durumlarında kolluk kuvvetlerine, İş Müfettişliğine ve ÇŞİDB Proje Yönetim Birimi'ne bilgi vermek.

İhale süreci tamamlandıktan ve Yükleniciler belirlendikten sonra, bu işgücü yönetimi prosedürü, gerektiğinde şirketlerle ilgili ilave ayrıntıları içerecek şekilde güncellenebilir.

## 7. Politikalar ve Prosedürler

Bu bölümde projenin inşaat öncesi ve inşaat aşamasında izlenecek ana politika ve prosedürler ortaya konulmaktadır. İnşaat sözleşmesi imzalandıktan sonra bu bölüm gerektiğinde güncellenecek ve değiştirilecektir.

Bu bölüm ayrıca Bölüm 3 kapsamında önemli güvenlik risklerinin tespit edildiği durumlarda bunların nasıl ele alınacağı da açıklanmaktadır. Zorla çalıştırma riskinin tespit edildiği durumlarda, bunların nasıl ele alınacağı bu bölümde açıklamaktadır (bakınız ÇSS2, paragraf 20 ve ilgili Kılavuz Notları). Çocuk işçiliği risklerinin tespit edildiği durumlarda, bunlar Bölüm 8'de ele alınmaktadır.

ÇŞİDB, ulusal mevzuata uygun İnsan Kaynakları (İK) Politikasına ve İş Sağlığı ve Güvenliği düzenlemelerine sahiptir. ÇŞİDB, ulusal kanun ve düzenlemelerle uyumlu olarak, kurumsal düzeyde bir İnsan Kaynakları Politikası Yönetmeliği yayınlamıştır (4 Ocak 2013 tarihli, 28518 sayılı Resmi Gazete'de). İK Politikası, çalışma saatleri, izinler (doğum, sosyal etkinlikler, ücretsiz), mali haklar, çalışma koşulları, terfiler vs. dahil olmak üzere çalışanların özlük haklarını belirlemektedir. Politika fırsat eşitliğine ve istihdam haklarına olanak tanımaktadır. ÇŞİDB bir kamu kurumu olduğundan dolayı, yasal yaşın (18 yaş) altındaki hiç kimsenin kurumda çalışmasına izin verilmemektedir, dolayısıyla çocuk işçiliğiyle ilgili herhangi bir sorun yaşanmayacaktır. ÇŞİDB bir kamu kurumu olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İSG ile ilgili ulusal mevzuatına tabidir. ÇŞİDB çalışanları devlet memuru statüsündedir.

Alt yükleniciler de dahil olmak üzere, yükleniciler, kendi işgücü yönetim prosedürlerini bu işgücü yönetimi prosedürlerine ve ulusal çalışma mevzuatına uygun olarak hazırlayacaklardır. Aşağıda sunulan usul ve esaslar asgari gereklilikleri temsil etmektedir, tam kapsamlı bir gereklilikler listesi değildir. Tüm çalışanlara adil bir şekilde davranılmasını sağlamak için aşağıdaki önlemler yükleniciler tarafından geliştirilecek ve PUB ve kontrolörlük danışmanı tarafından izlenecektir.

**Ayrımcılık Yapılmaması:** Türkiye'deki İş Kanunu'nda belirtildiği gibi, proje çalışanları ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliğini sağlama ilkelerine dayalı olarak istihdam edilecektir. İşe alma, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir boyutu açısından hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmayacaktır. Cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, ırk, etnik köken, siyasi tercih, sosyal köken, ikamet yeri, engellilik, statü veya sendikal faaliyetin yanı sıra mesleki nitelikleriyle ilgili olmayan diğer kriterlere dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.

**İşe Alma ve İstihdam:** İşe alma prosedürleri şeffaf, kamuya açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu, diğer ilgili yasalar ve Dünya Bankası ÇSS2 standardında belirtilen diğer gerekçeler bakımından ayrımcı olmayacaktır. Tüm çalışanlara adil davranılmasını sağlamak için, aşağıdaki hususlar Yükleniciler tarafından dikkate alınacak ve ÇŞİDB ve danışmanlar tarafından izlenecektir:

- Yerel topluluklara ve gruplara en uygun kanallar aracılığıyla istihdam olanakları sağlanması ve ilgili dilde, açık ve kapsayıcı ifadelerle iş ilanlarının geliştirilmesi;
- İş Kanunu gereklilikleri uyarınca, işe alım prosedürleri şeffaf, kamuya açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu'nda yer alan diğer gerekçeler bakımından ayrımcı olmayacaktır;
- İş başvuruları, alt yükleniciler de dahil olmak üzere proje yüklenicileri tarafından oluşturulan başvuru prosedürlerine uygun olarak değerlendirilecektir;



- İşe alımdan önce net iş tanımları sağlanacak ve her pozisyon için gerekli beceriler açıklanacaktır.
- Tüm çalışanların çalışma koşullarını ve hükümlerini açıklayan yazılı sözleşmeleri olacak ve bunların içeriği kendilerine açıklanacaktır. Çalışanlar iş sözleşmelerini imzalayacaktır. İstihdam koşul ve hükümleri işyerlerinde mevcut olacaktır.
- Vasıfsız işgücü tercihen etkilenen topluluklardan, yerleşim yerlerinden ve belediyelerden sağlanacaktır.
- Çalışanlar, beklenen işten çıkarılma tarihinden en az bir ay önce, yaklaşan işten çıkarma konusunda bilgilendirilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29'uncu maddesi uyarınca bu hüküm toplu işten çıkarma dahil tüm işten çıkarmalar için geçerlidir.
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyeceklerdir. Herhangi bir işe alım ücretinin ödenmesi gerekiyorsa, bunlar İşveren ("Yükleniciler") tarafından ödenecektir.
- İşverenin ve çalışanın kökenine bağlı olarak sözleşmeler, her iki tarafın da anlayabileceği dilde hazırlanacaktır.
- Yazılı belgelerin yanı sıra, belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek işçilere çalışma koşullarına ilişkin sözlü bir açıklama da sunulacaktır.
- İletişim diliyle ilgili sorunlar beklenmemekle birlikte, farklı alt yükleniciler arasında koordinasyonun sağlanmasına ve dil farklılıklarının giderilmesine dikkat edilmelidir.
- Yabancı işçilerin ve göçmenlerin, Türkiye'de çalışabilmelerini sağlayacak oturma izinleri olması gerekmektedir.
- İş Kanunu 18 yaşın altındaki kişilerin gece çalışmasını yasaklamaktadır. 18 yaşını doldurmamış kişilerin tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. ÇŞİDB sözleşmelere tüm proje yüklenicilerinin (ve alt yüklenicilerinin) personelinin 18 yaşında veya daha büyük olması gerektiğine dair bir hüküm ekleyecektir. Seçilen yükleniciler tarafından bir yaş doğrulama mekanizmasının kurulması gerekecektir ve bu mekanizma ÇŞİDB ve katılımcı belediyeler tarafından zaman zaman izlenecektir.

ÇŞİDB çalışanlarının inşaat faaliyetlerine ilişkin saha ziyaretleri ve denetimler yapmaları beklenebilir. Doğrudan proje çalışanlarının yüksek sağlık ve güvenlik riski taşıyan faaliyetler yürütmesi beklenmemektedir. İSG ile ilgili olarak yürürlükte olan ulusal mevzuat, ÇŞİDB personelinin sahadaki çalışmalar sırasında yeterli kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanmalarını gerektirmektedir. Bunlar arasında yüksek görünürlük sağlayan yelekler, kasklar, göz korumaları ve emniyet botları yer almaktadır (hava şartlarına ve iş aktivitelerinin risklerine bağlı olarak başka KKD de eklenebilir). Özel ekipmanın sağlanması gerekli değildir.

ÇŞİDB, proje uygulaması sırasında kullanılan ÇŞİDB araçları için geçerli olan trafik yönetimi gerekliliklerini belirleyecektir. Bu gereklilikler arasında, araçlarda ilk yardım kitlerinin bulunması, araç ve filonun periyodik muayenesinin yapılması, Türkiye'deki trafik ve sürüş gerekliliklerine (Karayolları Trafik Kanunu - 2918 Sayılı Kanun) göre sürücülerin sürüş sırasında güvenliği sağlama gereklilikleri yer almaktadır.

Temel sağlık ve güvenlik riskleriyle, Proje inşaat yüklenicilerinin ve alt yüklenicilerinin işgücü karşılaşacaktır. Yapım işleri için teklif sunan tüm tarafların sağlık ve güvenlik riskini yönetme yeteneğini göstermeleri ve ilgili belgeleri sağlamaları gerekecektir. Sözleşme imzalandıktan sonra proje yüklenicilerinin ÇSYÇ ile uyumlu iş gücü yönetimi prosedürlerini ve iş sağlığı ve güvenliği planını sağlamaları ve sunmaları gerekmektedir. Yükleniciler, alt yüklenicilerin iş sağlığı ve güvenliği planlarını uygulamalarını sağlayacaktır.

**İSG Planları.** ÇŞİDB, bu proje kapsamında tüm yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin karşılayacağı spesifik İSG standardı gerekliliklerini ihale dokümanlarına dahil edecektir. Standartlar yerel mevzuat, Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesi, Dünya Bankası Grubu Genel Çevre, Sağlık ve Güvenlik Kılavuzu ve İyi Uluslararası Sektör Uygulamaları (GIIP) ile uyumlu olacaktır. Yüklenicilerin hazırlayacağı İSG Planında asgari olarak aşağıdaki İSG gereklilikleri yer almalıdır:

- Risk Değerlendirme Prosedürü,
- Tehlikeli işler için çalışma izni (yüksekte çalışma, sıcak çalışma, enerjili hatlarda çalışma, kapalı alanda çalışma),
- Hayatı tehdit eden işlere ilişkin altın kurallar,
- Acil durum müdahale prosedürü,
- Düşmeyi önleme ve yüksekte çalışma,
- Kazı, merdiven ve iskele güvenliği; kaynak ve kesme güvenliği; vinç, kule vinç ve forklift güvenliği; elektrikli ve el aletleri güvenliği,
- Kimyasal ve hava kaynaklı tehlikelere (toz, silika ve asbest dahil olmak üzere) karşı solunum koruması; elektrik güvenliği (tehlikeli enerji kontrolü, kilitleme-etiketleme, enerji doğrulama, güvenli mesafede çalışma, kablolama ve tasarım koruması, topraklama, devre koruması, ark hatası koruması, Elektrik güvenliği, KKD ve dielektrik aletler; tehlike iletişimi; gürültü ve titreşim güvenliği; çelik montaj güvenliği); yangın güvenliği; malzeme taşıma güvenliği; beton ve duvar güvenliği,
- İnşaatta kullanılan KKD,
- İSG eğitimi ve
- Çalışmayı reddetme politikası.

**İSG Personeli.** Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği planları diğer konuların yanı sıra aşağıdakileri de içerecektir: inşaat yüklenicileri bir İSG hesap verebilirlik matrisi tanımlayacaktır; burada Proje yöneticisi, sözleşme yöneticisi, İSG personeli, ustabaşı dahil olmak üzere tüm personel için görevler ve İSG sorumlulukları açık bir şekilde belirlenecektir.

Yüklenicilerin, İSG programının uygulanmasından ve denetiminden sorumlu olacak kendi İSG personelinin bulunması gerekmektedir.

**Risk Değerlendirmesi.** Tüm yüklenicilerin işyerindeki tehlikeleri ve İSG riskini belirlemek için risk değerlendirme analizi hazırlamaları gerekmektedir. Yükleniciler, İSG risklerini azaltmak amacıyla, Risk Değerlendirme Prosedürlerini de içeren risk yönetimi planları geliştireceklerdir. Prosedür, kontrolleri altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve proseslerin güvenli olması ve sağlık riski taşımaması da dahil olmak üzere, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı ve sürdürmeyi amaçlamalıdır. Yükleniciler eğitim kayıtlarını proje sahasında güncel tutmalıdır.

**Güvenlik Standartları ve KKD.** Yükleniciler güvenli bir iş yeri sağlayacaktır; dolayısıyla herhangi bir inşaat faaliyetine başlamadan önce bir risk değerlendirmesi gerçekleştirilecek ve geçerli güvenlik standartlarına uygun olarak güvenlik önlemleri uygulanacaktır.

Tüm çalışanlar, hayatı tehdit eden işlerde sözleşmeye bağlı sonuç matrisi kapsamında uygulanacak Altın Kurallara<sup>2</sup> (hiçbir durumda ihlal edilemeyecek İSG kuralları) sıkı bir şekilde uyacaktır. İşveren, çalışanlara özel kıyafet, ayakkabı ve diğer kişisel koruyucu ekipmanı (KKD) ücretsiz olarak sağlayacaktır. Söz konusu KKD, kazaların ve doğal afetlerin sonuçlarının ortadan kaldırılmasıyla ilgili çalışmalarda yer alan çalışanlara teslim edilecektir. KKD işlevini yitirdiğinde, işveren, çalışanın sorumluluğu olmaksızın, masrafları kendisine ait olmak üzere KKD'yi değiştirmekle yükümlüdür. Çalışanın masrafları kendisine ait olmak üzere KKD satın alması durumunda, işveren bu masrafları geri ödemekle yükümlüdür.

**İSG Eğitimleri.** İşveren, işe başlamadan önce çalışanlara, işçilerin anlayabileceği dilde İSG eğitimi vermekten sorumludur:

- Genel sağlık ve güvenlik ilkeleri.
- Çalışma prosedürleri, ekipmanlar, makineler ve iş ekipmanlarının kullanımına ve onarımına ilişkin kılavuz ve talimatlar.
- Acil durumlar ve tahliye planları ve bunların uygulama faaliyetleri.
- Mevcut tehdit ve riskler ile bu durumların aşılmasına yönelik alınması gereken önlemler.

Önleyici tedbirlerin, sapmaların ve uyumsuzlukların, kazaların ve düzeltici faaliyetlerin görüşülmesi amacıyla iki haftada bir İSG toplantıları gerçekleştirilecektir.

Yükleniciler, İSG uygulamalarına uyumu doğrulamak için kurum içi İSG anketleri ve denetimleri gerçekleştirecektir. Uyumsuzluk durumları belgelenecek ve ÇŞİDB'ye bildirilecektir. Düzeltici eylem için bir zaman çerçevesi belirlenecek ve takip edilecektir.

İşlerin başlamasından önce her işin tehlikelerinin ve önleyici tedbirlerin vurgulanacağı günlük İSG brifingleri, iş güvenliği toplantıları gerçekleştirilecektir.

Yükleniciler, çalışma sahasında meydana gelebilecek tüm kazaları ve kayıp gün veya daha fazlasını içeren hastalıkları, ölümleri veya ciddi yaralanmaları belgeleyecek ve ÇŞİDB'ye bildireceklerdir. Çalışma sahasında ölümlü olayların meydana gelmesi durumunda derhal ÇŞİDB'ye bilgi verilecektir. İlk yardım için sahada kaynaklar bulunmalı ve daha ciddi yaralanmalar için önceden onaylanmış bir sağlık tesisi ile yaralı işçilerin uygun şekilde taşınmasına yönelik imkanlar bulunmalıdır.

Yükleniciler inşaat sahasına sadece yetkili personelin erişimini sağlayacak ve işçilerin eğitim standartları ve yürürlükteki düzenleyici gerekliliklere uygun olarak eğitim ve akreditasyon gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığını doğrulayacaklardır. (örneğin kamyon sürücülerini, vinç ve ekskavatör operatörlerinin yanı sıra elektrikçilerin de akredite olması zorunludur. Mesleki eğitim ihtiyaçları listesi 13.07.2013 tarih ve 28706 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıflarda Mesleki Eğitime Dair Yönetmelik'te ayrıntılı olarak belirlenmiştir).

Çalışanların, 15.05.2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in mevzuat gereklilikleri dahil olmak üzere, yüksekte çalışma, kapalı alan ve benzeri tehlikeli işleri yapabilecek şekilde eğitilmesi gerekmektedir. Tüm işçilerin, inşaat sahasına girebilmeleri için en azından İSG başlangıç eğitimini tamamlamaları gerekmektedir.

---

<sup>2</sup> Altın Kurallar genellikle yüksekte çalışma, kapalı alanlarda çalışma, kazı çalışmaları, kişisel koruyucu donanım (KKD), çalışma izni sistemi, kaldırma, motorlu sistemlerde çalışma, trafik, yüksek riskli durumlarda çalışma vb. konuları ele alır. İşverenler Altın Kurallarını işin doğasına uygun olarak tanımlamalıdır.

İşçiler için konaklama imkanı sağlanması durumunda Yükleniciler, temiz içme suyu, temiz yataklar, tuvaletler ve duşlar, temiz yatak odaları, iyi aydınlatma, kilitli dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırımdan korunma, ayrı yemek pişirme ve yeme alanları ile birlikte iyi hijyen standartlarının karşılanmasını sağlayacaktır. Erkekler ve kadınlar için ayrı tesisler sağlanacaktır.

ÇŞİDB ve/veya Kontrolörlük Danışmanı (ÇŞİDB adına), en az ayda bir kez saha ziyaretleri de dahil olmak üzere yüklenicilerin İSG performansının periyodik denetimini gerçekleştirecektir. Bu denetimler yukarıda belirtilen standartlara uygunluğu, kazaları, altın Kural ihlallerini, tavsiyeleri ve devam eden düzeltici faaliyetlerde kaydedilen ilerlemeyi kapsayacaktır. ÇŞİDB, sözleşmelerde yüklenicilerin için kaza sayısı, ciddiyet oranları, yinelenen uyumsuzlukların sayısı, Altın Kural ihlalleri, ölümler ve ciddi yaralanmalar ve tamamlanmaması durumunda cezalar gibi konuları raporlamalarını zorunlu tutacaktır.

ÇŞİDB yüklenicilerin güvenlik planlarını ve prosedürlerini inceleyecek ve onaylayacaktır.

ÇŞİDB, projeye ilgili olarak çevre, etkilenen topluluklar, halk veya işçiler üzerinde olumsuz bir etkiye yol açan veya açabilecek bir olayı veya kazayı (işgücü, sağlık ve güvenlik veya güvenlik olayı, kaza veya durum) mümkün olan en kısa sürede, ancak en geç olayın meydana gelmesinden sonra 48 saat içerisinde Dünya Bankası'na bildirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, topluluk üyelerinin proje kaynaklı yaralanmaları veya maddi hasarlar yer alabilir.

Ulusal İSG Kanunu'na göre tüm işverenlerin İSG ile ilgili olayları takip eden 3 iş günü içerisinde Bakanlığa bildirmeleri gerekmektedir. Spesifik olarak, önemli bir İSG olayı, çevresel veya sosyal olay için (örneğin ölümler, kayıp zamanlı olaylar, çevresel sızıntılar vs), proje yüklenicileri ÇŞİDB'yi 48 saat içinde bilgilendirecek ve ÇŞİDB de olayla ilgili olarak Dünya Bankası'nı en kısa sürede bilgilendirecektir. Kök sebep analizi, alınan önlemler ve telafi tedbirlerini içeren olay raporu 30 takvim günü içinde ÇŞİDB'ye sunulacak ve ÇŞİDB de olay raporunu Dünya Bankası'na sunacaktır.

Yükleniciler Davranış Kurallarını kabul edecek ve uygulayacaktır. Yüklenicilerin ayrıca Davranış Kurallarını incelenmek ve onaylanmak üzere ÇŞİDB'ye sunmaları gerekmektedir. Davranış Kuralları şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kurallarının içeriği Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarında yer almaktadır ve ÇŞİDB ile ilgili hükümler de içerecektir.

Yüklenicilerin iş gücü, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki performanslarına ilişkin düzenli olarak bilgi vermeleri gerekecektir. Bilgiler yüklenicilerin aylık raporuna dahil edilecek ve ÇŞİDB tarafından incelenecektir.

Ayrıca yükleniciler, ilgili bakanlıklar – T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - tarafından gerçekleştirilen her türlü inceleme ve denetim hakkında ÇŞİDB'ye rapor vereceklerdir. İşgücü denetimlerinin bulguları, talep edilmesi halinde ÇŞİDB ve Dünya Bankası'na sunulacaktır.

**Çalışmayı Reddetme Politikası:** Çalışanlar, işveren tarafından verilen ancak kendileri için sağlık ve güvenlik riskleri oluşturan görevleri veya talimatları yerine getirmeyi reddetme hakkına sahiptir. Çalışanların tehlike durumunda işyerini terk etme hakları vardır. Yükleniciler, bir çalışanın tehlike tehdidi anında bildirimde bulunma veya işyerinden ayrılma haklarını kullanması durumunda, çalışanın işten çıkarmayacak veya onu diğer çalışanlara göre daha az avantajlı bir duruma sokmayacaktır.

Tüm yükleniciler, sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda uygun koruyucu önlemleri almakla yükümlüdür. Bu önlemler arasında, koruyucu çözümler yoluyla tehlikenin kaynağında kontrol edilmesi ve proje/alt proje çalışanına yeterli kişisel koruyucu ekipmanın (KKD) ücretsiz olarak sağlanması yer alır.

İşveren her türlü kaza, hastalık ve olaya ilişkin raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır.

**İlk Yardım:** İlk yardım için sahada kaynaklar bulunmalı ve daha ciddi yaralanmalar için önceden onaylanmış bir sağlık tesisi ile yaralı işçilerin uygun şekilde taşınmasına yönelik imkanlar bulunmalıdır. Büyük inşaat işleri içeren projelerin sahasında doktor bulunmalıdır.

**İşçilerin barınması:** İşçiler için konaklama imkanı sağlanması durumunda Yükleniciler, temiz içme suyu, temiz yataklar, tuvaletler ve duşlar, temiz yatak odaları, iyi aydınlatma, kilitli dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırımdan korunma, ayrı yemek pişirme ve yeme alanları ile birlikte iyi hijyen standartlarının karşılanmasını sağlayacaktır. Erkekler ve kadınlar için ayrı tesisler sağlanacaktır. Yükleniciler, IFC ve EBRD tarafından hazırlanan "İşçilerin Konaklaması: süreçler ve standartlar hakkında bir kılavuz" dokümanına uymakla yükümlü olacaktır.

**İzleme ve Raporlama:** Kontrolörlük Danışmanı, büyük altyapı çalışmaları olması durumunda saha ziyaretleri de dahil olmak üzere yüklenicinin İSG performansının en az aylık ve haftalık olmak üzere periyodik olarak denetleyecektir. Bu denetimler yukarıda belirtilen standartlara uyum durumunu, kazaları, altın Kural ihlallerini, tavsiyeleri ve devam eden düzeltici faaliyetlerde kaydedilen ilerlemeyi kapsayacaktır. Borçlu, sözleşmelerde yüklenicilerin için kaza sayısı, ciddiyet oranları, yinelenen uyumsuzlukların sayısı, Altın Kural ihlalleri, ölümler ve ciddi yaralanmalar ve tamamlanmaması durumunda cezalar gibi konuları raporlamalarını zorunlu tutacaktır. Ayrıca kontrolörlük danışmanı yüklenicilerin güvenlik planlarını ve prosedürlerini inceleyecek ve onaylayacaktır. Yüklenicilerin iş gücü, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki performanslarına ilişkin periyodik bilgi vermeleri gerekecektir. Bilgiler inşaat yüklenicisinin aylık raporuna dahil edilecek ve kontrolörlük danışmanının ekibi tarafından incelenecektir.

Ayrıca Yüklenici, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi ilgili bakanlıklar tarafından yürütülen her türlü teftiş ve denetim hakkında Borçluya rapor verecektir. İşgücü denetimlerinin bulguları talep edilmesi halinde Borçlu'ya ve Banka'ya sunulacaktır.

**Kazaların ve Olayların Bildirilmesi:** Türkiye'deki İSG Kanunu gereğince, işveren, işçinin üst üste üç iş günü çalışamayacak hale gelmesine neden olan ölüm, toplu veya bireysel ağır yaralanma durumlarını ve çalışanların sağlık ve güvenliğini riske atabilecek tehlikeli olayları derhal veya üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna sözlü ve yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Borçlu, çevre, etkilenen topluluklar, halk veya işçileri (işgücü, CSİ/CT, sağlık ve güvenlik veya güvenlik olayı, kaza veya durum) etkileyen projeye ilgili kaza ve olayları, olayın meydana gelmesinden itibaren en geç üç takvim günü içinde Dünya Bankasına bildirir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, topluluk üyelerinin proje kaynaklı yaralanmaları veya mülk hasarları yer alabilir. Borçlu, olay ve düzeltici faaliyet hakkında bir rapor hazırlayacak ve olaydan sonraki 30 takvim günü içerisinde Banka tarafından kabul edilebilir biçim ve içerikte Banka'ya sunacaktır.

Borçlu, projeye ilgili olarak çevre, etkilenen topluluklar, halk veya işçiler üzerinde olumsuz bir etkiye yol açan veya açabilecek bir olayı veya kazayı (işgücü, sağlık ve güvenlik veya güvenlik olayı, kaza veya durum) 48 saat içerisinde ancak en geç olayın meydana gelmesinden sonra üç takvim günü içerisinde Dünya Bankası'na bildirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya diğer işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, topluluk üyelerinin proje kaynaklı yaralanmaları veya maddi hasarlar yer alabilir. Borçlu, olay ve düzeltici faaliyet hakkında bir rapor hazırlayacak ve olaydan sonraki 30 takvim günü içerisinde Banka tarafından kabul edilebilir şekil ve içerikte Banka'ya sunacaktır.

**Davranış Kuralları:** İnşaat yüklenicisi Davranış Kuralları hazırlayacak ve uygulayacaktır. İnşaat yüklenicisi aynı zamanda Davranış Kurallarını incelenmek ve onaylanmak üzere kontrolörlük danışmanına sunacaktır. Davranış Kuralları şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kurallarının içeriği Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarında yer

almaktadır ve CSİ/CT olaylarının önlenmesine ilişkin hükümler içerecektir.

**Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT):** Cinsel sömürü, başkasının cinsel sömürsünden maddi, sosyal veya siyasi anlamda çıkar sağlanması dâhil, ancak bununla sınırlı olmamak üzere cinsel amaçlara yönelik olarak kırılabilirlik durumu, güç/yetki ilişkisi veya güvenin kötüye kullanımı veya bu yöndeki teşebbüsleri ifade eder. Politik olarak bir başkasının cinsel istismarından (BM Cinsel Sömürü ve İstismar Sözlüğü 2017, s. 6). Cinsel İstismar, her türlü rızasız, cebri veya eşitsiz ya da zorlayıcı koşullarda cinsel temas teşebbüsünü veya tehdidini ifade eder (BM Cinsel Sömürü ve İstismar Sözlüğü 2017, s. 5). Cinsel taciz, hoş karşılanmayan cinsel teklif, cinsel istekte bulunma veya diğer cinsel içerikli sözlü veya fiziksel davranışı gibi durumları ifade eder. Proje çalışanlarının herhangi bir CSİ/CT eyleminde bulunması yasaktır. Proje çalışanlarının işe başlamadan önce Davranış Kurallarını imzalamaları zorunludur. Proje çalışanları, Davranış Kuralları ve CSİ/CT'nin önlenmesi konusunda bir eğitim alacaktır.

Yüklenicilerin işgücü, iş sağlığı ve güvenliği konularındaki performanslarına ilişkin düzenli olarak bilgi vermeleri gerekecektir. Bu bilgiler inşaat yüklenicisinin aylık raporuna dahil edilecek ve kontrolörlük danışmanının ekibi tarafından incelenecektir. Ayrıca Yüklenici, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi ilgili bakanlıklar tarafından yürütülen her türlü teftiş ve denetim hakkında Borçluya rapor verecektir. İşgücü denetimlerinin bulguları talep edilmesi halinde Borçlu'ya, katılımcı belediyelere ve Banka'ya sunulacaktır.

## 8. İstihdam Yaşı

Bu projede asgari çalışma yaşı 18 olacaktır. Ulusal mevzuat çocuk işçiliğini yasaklamaktadır. 18 yaşını doldurmamış kişilerin tehlikeli işlerde çalıştırılmasına izin verilmeyecektir.

Yüklenicilerin tüm çalışanların kimliklerini ve yaşlarını doğrulamaları gerekecektir. Bu, çalışanların ulusal kimlik kartı, pasaport, sürücü belgesi, doğum belgesi, geçerli tıbbi veya okul kayıtları gibi yaşı doğrulayıcı resmi belgeler sunmalarını gerektirecektir.

Projede asgari yaşın altında bir çocuğun çalıştırıldığının tespit edilmesi halinde, çocuğun yüksek çıkarları dikkate alınarak, sorumlu bir şekilde çocuğun istihdamına veya çalışmasına derhal son verilmesi için önlemler alınacaktır.

Çocuk işçiliği riskinin bulunduğu projeler için aşağıdaki ilave etki azaltıcı önlemler uygulanabilir:

- Çocuk işçiliğinin zararlı yönlerine ilişkin eğitimler/farkındalık yaratma toplantıları ve çocuk işçiliğinin yasaklanmasına ilişkin ulusal mevzuat hakkında farkındalık yaratma etkinlikleri.
- Eğitimler yaş doğrulama prosedürünü içerecektir.
- PUB sözleşmeli çalışanları [ve toplum çalışanlarını] isimsiz ihbarlar da dahil olmak üzere çocuk işçiliğine ilişkin ihbarlar için kullanılabilir şikayet mekanizması hakkında bilgilendirecektir.
- [Faydalanıcı/şirket/STK] ile yapılan sözleşmelerde, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanmasına ilişkin hükümler ve çocuk işçiliği veya zorla çalışma uygulamalarının tespit edilmesi halinde uygulanacak cezai hükümler yer alacaktır.
- PUB, proje faaliyetlerinde çocuk işçi çalıştırılmadığını izlemek amacıyla periyodik denetim ziyaretleri gerçekleştirecektir.
- PUB'da tam zamanlı Sosyal Uzman istihdam edilecektir.
- Mümkün olduğu durumlarda, çocuk işçiliğini önleme ve ortadan kaldırma yetkisine sahip ulusal kurumlarla işbirliği yapılacaktır.

## 9. Koşullar ve Hükümler

ÇŞİDB çalışanları için geçerli olacak koşullar ve hükümler, ÇŞİDB çalışanlarının İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) ve Devlet Memurları Kanunu uyarınca haklarının belirlendiği ÇŞİDB İnsan Kaynakları Politikasında belirtilmektedir. Bu kurum içi çalışma kuralları ve düzenlemeleri, özellikle projeye ilgili olarak çalışmak üzere görevlendirilen ÇŞİDB çalışanları (doğrudan çalışanlar) için geçerli olacaktır. ÇSS2'nin İSG gereklilikleri ile çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasağı devlet memurları için de geçerli olacaktır.

Danışman olarak çalıştırılan doğrudan çalışanlar için geçerli olan koşullar ve hükümler İş Kanunu uyarınca bireysel sözleşmeleri ile belirlenmektedir.

Çalışma süresi, ÇŞİDB personeli olan doğrudan çalışanların yanı sıra Proje ile ilgili tüm çalışanlar için haftalık 45 saattir. Tüm proje çalışanlarına art arda altı iş günü çalıştıktan sonra en az bir dinlenme günü (24 saat) izin verilecektir. 45 saatlik çalışma süresi günlük olarak en fazla 11 saate kadar uygulanabilecektir. Ancak toplam saat haftada 45 saati geçmeyecektir. Türkiye'deki mevzuata göre fazla mesailerin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçmemektedir.

Günde yedi buçuk saatten fazla çalışan çalışanlara çalışma saatleri arasında en az 60 dakika, günde dört saatten az çalışan çalışanlara 15 dakika, günde dört ile yedi buçuk saat arasında çalışan çalışanlara ise 30 dakika dinlenme hakkı verilmektedir.

Çalışan çalışanlar haftalık olarak kesintisiz 24 saat ücretli dinlenme hakkına sahiptir. Haftalık dinlenme günü normal olarak Pazar günüdür. Ancak işin niteliği ve organizasyonu gerektirdiği takdirde, işveren haftalık dinlenme süresinin kullanılması için başka bir gün belirleyebilir.

Proje çalışanları, Türkiye'deki İş Kanununda belirtildiği şekilde yıllık izin, hastalık izni ve doğum-babalık izni hakkına sahip olacaktır.

Kazanılan tüm ücretler, sosyal güvenlik hakları, kullanılmayan izin süreleri, emeklilik katkı payları ve diğer haklar, iş akdi feshedildiğinde veya öncesinde ödenecektir. İhbar sürelerinde İş Kanunu hükümlerine uyulacaktır.

Yüklenicilerin işgücü yönetim prosedürü, sözleşmeli işçilere ilişkin şartlar ve koşulları belirleyecektir. Bu hüküm ve koşullar, en azından bu işgücü yönetimi prosedürü, ulusal İş Kanunu ve Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanlarının Genel Koşulları ve benzer sektör standartlarıyla uyumlu olacaktır.

İşveren (inşaat yüklenicisi) ile işçi arasındaki iş sözleşmeleri Türkiye'deki yasal gerekliliklere uygun olacak ve görev tanımını, çalışma saatlerini, çalışma koşullarını, ücret düzeyini (fazla mesai ödemesi dahil) içerecektir. Ayrıca işçilere uyuşturucu ve alkol politikası ile İşçi Davranış Kuralları sunulacaktır. Sözleşmenin birer nüshası her iki tarafça imzalanacak ve iş sözleşmesinin bir nüshası işçiye verilecektir. İşveren, çalışanlarından İş Kanunu'nda belirtildiği üzere yılda 270 saati aşmamak üzere fazla mesai talep edebilir. Ayrıca İş Kanunu gereğince fazla mesai yapılması için her yılın Ocak ayında işçinin rızası alınacaktır.

Proje yüklenicileri bu işgücü yönetim prosedürünü sözleşmelerinin bir parçası olarak kabul edecek ve sözleşmeli çalışanlara ilişkin koşul ve hükümleri belirleyeceklerdir. Bu koşul ve hükümler, asgari olarak işgücü yönetimi prosedürü, İş Kanunu (4857 sayılı Kanun), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı Kanun) ve Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanlarının Genel Koşulları ile uyumlu olacaktır.



## 10. Şikayet Mekanizması

ÇŞİDB Proje süresince erişilebilecek bir Şikayet Mekanizması hazırlayacaktır ve bu mekanizma işçilerin kullanımına özel bir şikayet mekanizmasını da kapsayacaktır. Ayrıca PUB ve Yükleniciler/Alt Yükleniciler de inşaat işleri de dahil olmak üzere Projelerin uygulanması sırasında işçileri/personelleri için bir şikayet mekanizması oluşturmaktan sorumlu olacaklardır. Ayrıntılı Şikayet Mekanizması süreci ve Örnek Şikayet Formları Paydaş Katılım Planı (PKP) belgesinde Ek-1 olarak sunulmuştur ve Proje Web Sitesi<sup>3</sup> aracılığıyla erişilebilirdir:

[https://webdosya.csb.gov.tr/db/kadiyap/icerikler/p180849\\_sep\\_moeucc\\_apr-1-25-2023-wb-moeucc-clean-table-of-content-duzeld--20230502093944.pdf](https://webdosya.csb.gov.tr/db/kadiyap/icerikler/p180849_sep_moeucc_apr-1-25-2023-wb-moeucc-clean-table-of-content-duzeld--20230502093944.pdf).

## 11. Yüklenici Yönetimi

ÇŞİDB, ihaleler ve sözleşmeler için Dünya Bankası'nın 2017 tarihli Standart Satın Alma Dokümanlarını (SPD) kullanacak ve bunlar işgücü gereklilikleri ile iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini de kapsamaktadır.

Sözleşmeli çalışan istihdam edecek proje firmaları ile yükleniciyi seçme süreci kapsamında, ÇŞİDB ve/veya kontrolörlük danışmanı aşağıdaki bilgileri inceleyebilir:

- Kamu kayıtlarına ilişkin bilgiler; örneğin iş müfettişliklerinden ve diğer yaptırım organlarından alınan raporlar dahil olmak üzere, ilgili çalışma mevzuatı ihlallerine ilişkin şirket sicilleri ve resmi belgeler;
- İşletme lisansları, tescil, izin ve onay belgeleri;
- İSG ile ilgili hususları da içeren işgücü yönetim sistemi ve işgücü yönetim prosedürleri ile ilgili belgeler;
- İşgücü yönetimi, sağlık ve güvenlik personelinin ve bunlardan istenen niteliklerin ve sertifikaların tespiti;
- İşçilerin gerekli işi yapabileceklerine ilişkin sertifika/izin/eğitime sahip olduklarını gösterir belgeler;
- Sağlık ve güvenlik ihlallerinin kayıtları ve cevaplar;
- Kaza ve ölüm kayıtları ve yetkili mercilere yapılan bildirimler;
- Yasal olarak gerekli işçi yardımlarının ve işçilerin ilgili programlarına kaydedildiklerine dair kayıtlar (eğitim kayıtları, mesleki sertifikalar, risk değerlendirmeleri);
- Çalışılan saatleri ve alınan ücretleri gösteren işçi bordro kayıtları;
- İş güvenliği kurulu üyelerinin tespiti ve toplantı tutanakları,
- Yükleniciler ve tedarikçiler daha önce yapılan ve ESS2'yi yansıtan koşul ve hükümlerin yer aldığı gösteren sözleşme nüshaları.

Seçilen yükleniciler ile yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası'nın Standart İhale Dokümanlarında ve Türkiye'deki mevzuatta öngörülen işgücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir. ÇŞİDB, inşaat sözleşmeleri için Dünya Bankası'nın SPD dokümanlarını kullanmaktadır ve sözleşmeler, işgücü ve diğer gerekliliklere uyulmaması durumunda başvurulabilecek telafi edici adımları içermektedir. Söz konusu telafi edici önlemler, ödemede tevkifat yapılmasını, sözleşmenin feshedilmesini ve çevresel, sosyal, sağlık ve güvenlik performans teminatının tamamının veya bir bölümünün kaybedilmesini içermektedir.

<sup>3</sup> [https://webdosya.csb.gov.tr/db/kadiyap/icerikler/p180849\\_sep\\_moeucc\\_apr-1-25-2023-wb-moeucc-clean-table-of-content-duzeld--20230502093944.pdf](https://webdosya.csb.gov.tr/db/kadiyap/icerikler/p180849_sep_moeucc_apr-1-25-2023-wb-moeucc-clean-table-of-content-duzeld--20230502093944.pdf)

ÇŞİDB ve/veya Kontrolörlük Danışmanı, ilgisine göre, Yüklenicinin sözleşmeli çalışanlarla ilgili performansını, yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalara uyumu (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) üzerinde odaklanarak yönetecek ve izleyecektir. Bu, alt projeler veya çalışma sahaları için proje konularının ve/veya yüklenici tarafından derlenen iş yönetimi kayıtlarının ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya anlık kontrollerini içerebilir.

Yüklenicinin işgücü yönetim kayıtları ve raporları aşağıdakileri içerecektir:

- a) Üçüncü kişiler ile sözleşmeli çalışanlar arasındaki iş sözleşmelerinin veya düzenlemelerinin temsili bir örneği,
- b) Alınan şikâyetlere ve bunların çözümüne ilişkin kayıtlar,
- c) Ölümler ve olaylar da dahil olmak üzere iş güvenliği denetimleri ve düzeltici faaliyetlerin uygulanmasına ilişkin raporlar,
- d) Ulusal mevzuata aykırılık olaylarına ilişkin kayıtlar ve
- e) Sözleşmeli çalışanlara projeye ilişkin işgücü ve çalışma koşulları ile İSG gerekliliklerini açıklayan eğitimlerin kayıtları.

## 12. Birincil Tedarik Çalışanları

ÇŞİDB, inşaat işleri kapsamındaki mal ve malzeme ihtiyaçlarına ilişkin satın alma işlemlerini denetleyecektir.

Proje Yüklenicileri, sözleşmeleri kapsamında malzeme ve ekipman alımlarının ve tedariklerinin ÇSSG bakımından aynı koşullara ve şartnamelere tabi olarak gerçekleştirilmesinden sorumlu olacaktır.

Alt projelerin birincil tedarikçileri, iletim ve şebeke su boruları, Atık su Arıtma tesisleri, pompa ve vana, beton, güvenlik ekipmanları, çakıl, kum, çimento, granit, andezit, demir, demirbaş, kapı (ahşap), pencere (pvc), laminant parke, aydınlatma, taş yünü, boya ve diğer inşaat malzemelerini üreten şirketlerdir. Bu sektörlerin çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma açısından önemli riskler taşıdığına dair bilgi bulunmamaktadır. Dolgu veya eski haline döndürme çalışmaları için malzemeye ihtiyaç duyulursa yerel taş ocakları da birincil tedarikçiler olarak değerlendirilecektir. Yerel taş ocakları dışında birincil tedarikçilerin büyük ölçekli ulusal şirketler olması beklenmektedir.

Yerel tedarikçilerle çalışılacağı durumlarda, PUB, tedarikçilerin çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya işçilerin ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakılması gibi önemli risklerin olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürü yürütecektir.

Yabancı tedarikçilerle çalışılacağı durumlarda, PUB, tedarik sürecinde tedarikçinin bu konulardan herhangi biri için suçlamaya veya yaptırıma tabi tutulup tutulmadığını ve çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini sorgulayacaktır. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya iş güvenliğiyle ilgili olarak belirlenen herhangi bir risk varsa ÇŞİDB ekipman alımı için uyumsuzluk durumlarına yönelik telafi edici önlemleri içeren Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanını (SPD) kullanacaktır.

## EK-1. Davranış Kuralları

### PROJE ÇALIŞANLARI İÇİN DAVRANIŞ KURALLARI

Bizler, Yüklenici olarak [*Yüklenici adını giriniz*], [*İşverenin adı*] ile [*Yapım İşinin tanımı*] yapımı amacıyla Sözleşme imzalamış durumdayız. Bahse konu Yapım İşleri [*İşlerin yürütüleceği yer ve diğer sahaları giriniz*] gerçekleştirilecektir. Sözleşmemiz uyarınca Yapım İşlerine dair çevresel ve sosyal riskleri; cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz olayları da dahil; kapsayan tedbirleri uygulamakla yükümlü olduğumuzu beyan ederiz.

Yapım İşlerine dair çevresel ve sosyal risklerin çözüm tedbirleri içerisinde işbu Davranış Kuralları da bulunmaktadır. Bu Kurallar bütünü tüm çalışanlarımızı, işçilerimizi ve Yapım Sahası ve işlerin yürütüldüğü diğer yerlerdeki tüm çalışanları kapsamaktadır. Davranış Kuralları, ayrıca, her bir alt yüklenicinin personeli ve İşlerin ifasında bizlere yardımcı olan her çalışan için de bağlayıcıdır. Yukarıda değinilen çalışanların hepsi “**Yüklenici Personeli**” olarak anılacak, Davranış Kurallarına riayet hepsi için zorunlu olacaktır.

İşbu Davranış Kuralları tüm Yüklenici Personelinden beklenen gerekli davranışları tanımlamaktadır.

Çalışma ortamımızda tehlikeli, nahoş, taciz/istismar veya şiddet içeren davranışlara asla izin verilmeyecek olup; herkes misilleme korkusu olmaksızın düşünce ve endişelerini açıkça paylaşmakta özgürdür.

### GEREKLİ DAVRANIŞLAR

Yüklenici Personelden beklenen davranışlar şu şekildedir;

1. Görevlerinin gereken yetkinlik ve özenle ifası;
2. İşbu Davranış Kurallarına ve geçerli tüm kanunlara, düzenlemelere ve diğer gerekliliklere; diğer Yüklenici Personeli ve diğer herkesin sağlığını, güvenliğini ve refahını muhafaza da dahil; riayet etmek;
3. Aşağıdakiler marifetiyle güvenli bir çalışma ortamını sürdürmek:
  - a. Çalışma sahaları ile sahada her bir çalışanın kullandığı makine, ekipman ve süreçlerin güvenli olmalarını ve sağlık için risk oluşturmamalarının sağlanması;
  - b. Gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kullanımı;
  - c. Kimyasal, fiziki ve biyolojik madde ve etmenlerin kullanımında gerekli tedbirlerin alınması ve
  - d. Uygulanan acil durum uygulama prosedürlerinin takibi.
4. Güvenli olmadığına ya da sağlıklı olmadığına inandığı çalışma koşullarını bildirmek, kendi hayatına ya da sağlığına ciddi bir tehlike oluşturduğuna inandığı bir çalışma ortamından 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 ağza; penis veya başka bir vücut parçası

ile fiziksel olarak veya başka bir şekilde zorla (hafif olsa bile) penetrasyon anlamına gelir. Ayrıyeten 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 var olan 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 Saldırımı 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 Mekanizması]ni 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 telefonda 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 takınılmayacaktır. 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): \_\_\_\_\_