

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI

AVRUPA BİRLİĞİ VE DIŞ İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



**TÜRKİYE'DE DEPREM BÖLGESİNDE TARIM SEKTÖRÜNÜN
İYİLEŞTİRİLMESİ PROJESİ**

(P181428)

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ

Mayıs 2024

İçindekiler

Tablolar Listesi.....	ii
Ekler Listesi.....	ii
Kısaltmalar Listesi.....	iii
Terimler.....	iv
Yönetici Özeti	1
1. Proje İçin İşgücü Kullanımı Hakkında Genel Bilgiler	2
1.1. Proje Çalışanlarının Türü.....	2
1.2. Proje Çalışanlarının Sayısı	2
1.3. İşgücü Gereksinimlerinin Süresi.....	2
2. Temel Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri	3
2.2. Cinsel Taciz, Suistimal ve Cinsiyete Dayalı Şiddet	3
3. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler: Hüküm ve Koşullar	4
4. Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği	5
5. Sorumlu Personel.....	5
6. Politikalar ve Prosedürler	8
Davranış kuralları	8
İstihdam Yaşı	8
Hüküm ve Koşullar	9
Şikayet Mekanizması.....	9
Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (CSİ/CT)	10
Dünya Bankası Şikayet Çözüm Sistemi	11
10. Yüklenici Yönetimi.....	11
11. Toplum Hizmeti Çalışanları	11
12. Birincil Tedarikçiler.....	11
Kaynakça	13
Ekler 14	
Ek-1: Davranış Kuralları	15
Ek 2: Şikayet Formu	17
Ek- 3: Şikayet Kapanış Formu	18
Ek 4: Şikayet Kayıt Defteri	19

Tablolar Listesi

Tablo 1: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Mevzuat	1
Tablo 2: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Politikalar ve Eylemler	2
Tablo 3: Çocuk İşçiliğine İlişkin Uluslararası Programlar	2
Tablo 4: Cinsel Taciz Bilgileri	3
Tablo 5: Ana Görevler ve Sorumluluklar	6

Ekler Listesi

Ek- 1: Davranış Kuralları

Ek - 2 Şikayet Formu

Ek - 3: Şikayet Kapanış Formu

Ek - 4: Şikayet Kayıt Defteri



Kısaltmalar Listesi

ABDGM	Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
BÜGEM	Bitkisel Üretim Genel Müdürlüğü
CDŞ	Cinsiyete dayalı şiddet
CSİ/CT	Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz
Ç&S	Çevresel ve Sosyal
ÇSÇ	Çevresel ve Sosyal Çerçeve
ÇSED	Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi
ÇSGY(ler)	Çevre, Sağlık ve Güvenlik Yönergeleri
ÇSSLer	Çevresel ve Sosyal Standartlar
ÇSYÇ	Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSYP	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
DB	Dünya Bankası
DK	Davranış Kuralları
GM	Genel Müdürlük
HAYGEM	Hayvancılık Genel Müdürlüğü
İ&D	İzleme ve değerlendirme
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞM	İşçi Şikayet Mekanizması
İYP	İşgücü Yönetim Prosedürleri
PKB	Proje Koordinasyon Birimi
ŞGH	Şikayet Giderme Hizmeti
ŞM	Şikayet Mekanizması
TOB	Tarım ve Orman Bakanlığı
ToR	Başvuru Şartları
TRGM	Tarım Reformu Genel Müdürlüğü

Terimler

Şikayet Mekanizması (ŞM), şikayetleri ve iyileştirme önerilerini zamanında alan ve bunlara göre hareket eden ve bir projeye bağlantılı olarak ortaya çıkan endişe ve şikayetlerin çözümünü kolaylaştıran erişilebilir ve kapsayıcı bir sistem, süreç veya prosedürdür.

İş Yönetimi Prosedürleri (İYP), önerilen projede yer alması muhtemel proje çalışanları kategorilerini tanımlar ve bu kategoriler için geçerli olan ÇSS2 ve ulusal mevzuat gerekliliklerinin nasıl karşılanacağını belirler.

Önerilen Proje, Türkiye'de Depremden Etkilenen İllerde Tarım Sektörünün İyileştirilmesi Projesi'ni ifade eder.

Proje Koordinasyon Birimi (PKB), Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (ABDGM) bünyesinde oluşturulan ve önerilen Projenin genel koordinasyonundan, izleme ve Dünya Bankası'na raporlama da dahil olmak üzere sorumlu olan birimin personelini ifade eder.

Genel Müdürlükler (GM'ler), ÇSÇ enstrümanlarının hazırlanması ve uygulanması dahil olmak üzere, projenin uygulanmasından sorumlu Tarım Reformu Genel Müdürlüğü (TRGM), Bitkisel Üretim Genel Müdürlüğü (BÜGEM) ve Hayvancılık Genel Müdürlüğü (HAYGEM)'nü ifade eder.

Paydaş, (a) projeden etkilenen veya etkilenmesi muhtemel olan (projeden etkilenen taraflar); ve (b) projeye ilgisi olabilecek (diğer ilgili taraflar) birey ya da grupları ifade eder.

Yönetici Özeti

Bu projede toplum hizmeti çalışanlarının proje faaliyetlerinde yer alması beklenmemektedir. ÇSS 2'deki Çalışan/işçi tanımının Projeye uygulanması şu şekildedir:

- Doğrudan istihdam edilen çalışan
- Sözleşmeli çalışan
- Birincil tedarikçi çalışanı

Proje faaliyetlerinin uygulanmasına dahil olacak toplam doğrudan istihdam edilen çalışan sayısının, işe alınacak Genel Müdürlük ve Proje Koordinasyon Birimi uzmanları ve atanacak Tarım ve Orman Bakanlığı personeli dahil olmak üzere yaklaşık 1.000 olduğu tahmin edilmektedir. Zemin etütleri, inşaat işleri, veri tabanı/yazılım hizmetleri ve eğitim kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli çalışan sayısı henüz bilinmemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) riskleri, yapılacak işin niteliğine göre düşükten yükseğe doğru değişecektir. İSG riskleriyle ilişkili temel işgücü riskleri aşağıda listelenmiş ve Bölüm 2'de ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

- Kazalar ve Yaralanmalar
- Toza maruz kalma
- Gürültüye maruz kalma
- Kapalı alanlardan ve kazılardan kaynaklanan kazalar (silolar, tekneler, bunkerler, elektrik panoları, tanklar, drenajlar, borular ve erişim şaftları gibi giriş veya çıkışın zor olduğu yerler)
- Diğer tehlikeler (kimyasallara, tehlikeli veya yanıcı maddelere ve sıvı, katı veya gaz atıklara maruz kalmaktan kaynaklanan yaralanmalar)
- Acil durumlar (yangın, kimyasal dökülme vb.)

Şantiye işlerinde kullanılacak tüm işgücü sözleşmeli çalışanlardan oluşacaktır. Proje kapsamında hiçbir toplum hizmeti çalışanı çalıştırılmayacaktır. Sözleşmeli çalışanların tüm hakları 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca iş sözleşmeleri ile korunacak ve yükleniciler ve taşeronlar tüm işçilerin SGK'ya kayıtlı olmasını sağlayacaktır.

Yükleniciler, Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarına dahil edilecek olan Davranış Kurallarını (DK) kabul edecek ve uygulayacaktır. Davranış Kuralları, CSİ/CT konularını ele almak için önlemler de içerecektir.

Türk yasalarına göre, 18 yaş altı işçilerin tehlikeli işlerde çalışmasına izin verilmemektedir ve yapım işi tehlikeli iş olarak görülmektedir. Bu yüzden yapım işlerinde 18 yaş altı çalışan istihdam edilemez. Bir devlet kurumu olan TOB, yasal yaşın (18 yaş) altındaki hiç kimsenin kurum içinde çalışmasına izin vermemektedir. Bu nedenle proje ile ilgili olarak çocuk işçiliği riskleri beklenilmemektedir.

İç ve dış paydaşlar için Projenin ŞM'sine ek olarak, ÇSS 2, proje çalışanları için bir İşçi Şikayet Mekanizması'nın (İŞM) kurulmasını gerektirir. Proje çalışanları, çalışma koşulları ve işyerleriyle ilgili endişelerini veya önerilerini iletmek için İŞM'yi kullanacaklardır. ŞM'nin detayları Bölüm 9'da sunulmaktadır.

Projenin çoğu faaliyeti ihale edilecektir. İhale gereksinimleri Bölüm 10'da belirtilmiştir.

Birincil tedarikçiler, TOB ve tedarikçiler arasındaki sözleşmeye dayalı anlaşmalarda tanımlanacak ve rehber olacak olan ÇSS2 gerekliliklerine tabi olacaktır. Birincil tedarikçilere yönelik gereklilikler Bölüm 12'de verilmektedir.

1. Proje İçin İşgücü Kullanımı Hakkında Genel Bilgiler

1.1. Proje alışanlarının Türü

Bu projede toplum hizmeti çalışanlarının proje faaliyetlerinde yer alması beklenmemektedir. SS 2'deki çalışan/işçi tanımının Projeye uygulanması şu şekildedir:

- **Doğrudan istihdam edilen çalışanlar**¹ projede yer alan TOB personeli ve dışarıdan işe alınması halinde PKB ve GM'lük personeli olacaktır. Genel Müdürlük personeli ağırlıklı olarak yatırım, yer seçimi, planlama, ihale ve izleme faaliyetlerinde bulunacak ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olacaktır.
- **Sözleşmeli alışanlar**, müteahhitlerin ve onların taşeronlarının çalışanları olacaktır. Proje faaliyetlerinin uygulanması sırasında görev alacaklardır. Bu kişiler aşağıdaki firmaların çalışanları/işçileridir;
 - Veri tabanı ve yazılımla ilgili hizmetleri sağlayacak bilişim teknolojileri şirketleri
 - Toprak etüdü şirketleri
 - İnşaat firmaları
 - Eğitim firmaları
 - Hibe yararlanıcıları
- **Birincil tedarikçi çalışanları**, aşağıda listelenen firmalar gibi, sürekli olarak, proje mallarını veya projenin temel işlevleri için gerekli olan malzemeleri doğrudan sağlayacak olan firmaların çalışanları olacaktır:
 - Projenin mikro ölçekli yatırım bileşeni için makine ve/veya donanım sağlayacak üçüncü taraf firmalar
 - Bilgisayar, sunucu ve güvenlikle ilgili ekipman sağlayacak firmalar
 - Yazılım lisansı veren firmalar

1.2. Proje alışanlarının Sayısı

Doğrudan İstihdam Edilen alışanlar. Proje faaliyetlerinin uygulanmasına dahil olacak toplam doğrudan istihdam edilen çalışan sayısının, işe alınacak PKB ve GM uzmanları ve atanacak TOB personeli dahil olmak üzere yaklaşık 1.000 olduğu tahmin edilmektedir.

Sözleşmeli alışanlar. Zemin etütleri, inşaat işleri, veri tabanı/yazılım hizmetleri ve eğitim kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli çalışan sayısı henüz bilinmemektedir. Projenin uygulama aşamasında belirlenecektir.

Birincil Tedarikçi alışanları. Projenin birincil tedarikçileri tarafından istihdam edilecek birincil tedarikçi çalışanlarının sayısı şu anda bilinmemektedir. Proje uygulaması başladığında bilinecek ve TOB ile birincil tedarikçiler arasında yapılacak anlaşma yoluyla belirlenecektir.

1.3. İşgücü Gereksinimlerinin Süresi

Doğrudan istihdam edilen çalışanlar projenin başlangıcından itibaren işe alınacak ve proje süresi boyunca tam zamanlı olarak çalışacaklardır. Sözleşmeli alışanlar, ihale sonucundaki faaliyet esasına göre istihdam edilecektir. Her faaliyetin çalışma süresi farklı olacaktır, ancak genellikle tam zamanlı olarak istihdam edileceklerdir.

¹ Borçlunun doğrudan sözleşmeli bir iş ilişkisine sahip olduğu ve proje çalışanının işi, çalışma koşulları ve kendisine yapılan muamele üzerinde belirli kontrolü olan bir çalışandır. alışan, Borçlu tarafından istihdam edilir veya işe alınır, ödemesi doğrudan Borçlu tarafından yapılır ve Borçlunun günlük talimat ve kontrolüne tabidir. Doğrudan istihdam edilen çalışanlara örnek olarak, Borçlunun proje uygulama birimi tarafından tasarım ve denetim, izleme ve değerlendirme veya projeye ilgili topluluk katılımını yürütmek üzere istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler verilebilir.

2. Temel Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) riskleri, yapılacak işin niteliğine göre düşükten yükseğe doğru değişecektir. İSG riskleriyle ilişkili temel işgücü riskleri aşağıda listelenmiştir:

- Kazalar ve Yaralanmalar
 - Aşırı efor (Aşırı eforun yanı sıra tekrarlayan hareketler ve kullanımdan kaynaklanan ergonomik yaralanmaları içerir)
 - Kaymalar ve Düşmeler
 - Yüksek yerlerden düşmeler
 - İnşaat sırasında kullanılan aletlerden kaynaklanan kazalar
 - Şantiyedeki araçların neden olduğu kazalar
 - Yolda çalışma sırasında meydana gelen trafik kazaları
- Toza maruz kalma
- Gürültüye maruz kalma
- Kapalı alanlardan ve kazılardan kaynaklanan kazalar (silolar, tekneler, bunkerler, elektrik panoları, tanklar, drenajlar, borular ve erişim şaftları gibi giriş veya çıkışın zor olduğu yerler)
- Diğer tehlikeler (kimyasallara, tehlikeli veya yanıcı maddelere ve sıvı, katı veya gaz atıklara maruz kalmaktan kaynaklanan yaralanmalar)
- Acil durumlar (yangın, kimyasal dökülme vb.)

Genel olarak, fazla mesai saatleri Türkiye'de inşaat sektöründe potansiyel bir işgücü riskidir. Projenin sınırlı zaman periyodu ve inşaat işlerinin mevsimsel kısıtlamaları nedeniyle, sözleşmeli işçilerin İş Kanunu ile belirlenen yıllık limitin üzerinde fazla mesai yapmaları olası bir risktir.

Alt projelerde, işgücünün yoğunluğu yerel olarak işe alınacağından işgücü akışı riskleri olması beklenmemektedir. İşgücünün yoğunluğu Türk olacaktır. Ancak, proje uygulaması sırasında başka işgücü riskleri ortaya çıkarsa, GM'ler daha fazla etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir.

2.2. Cinsel Taciz, Suistimal ve Cinsiyete Dayalı Şiddet

Ulusal mevzuat kapsamında suistimal ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet yasaktır ve bu konularda yasal yaptırımlar bulunmaktadır. Büyük ölçüde yerel olarak işe alınacak bir çalışma yüzeyine dayanarak, önemli ölçüde işgücü akışı öngörülmemektedir ve cinsel sömürü ve istismar/cinsel taciz (CSİ/CT) riski düşük olarak değerlendirilmektedir. Uygulama süresi boyunca, yükleniciler ve işçilerden bu İYP'nin Ek 1'inde yer alan Davranış Kurallarına ve aşağıdaki ilkelere uymaları istenecektir.

Tüm proje aşamalarında aşağıdaki ilkeler benimsenecek ve uygulanacaktır. Bu ilkeler şunlardır:

- İlke 1: Kurumlar arasında bir saygı kültürü ve yüksek etik davranış standartları teşvik edilmelidir.
- İlke 2: Cinsel taciz, suistimal, sömürü ve diğer uygunsuz davranış biçimlerini önlemeye yönelik standartlar oluşturulmalı ve sürdürülmelidir.
- İlke 3: Cinsel taciz, suistimal ve sömürüden etkilenenlere, olayları ve endişeleri bildirmek için ileri adım atmaları için, kendilerine saygılı ve tutarlı bir şekilde davranılacağını garanti ederek güvenli ve güvenilir bir ortam sağlanmalıdır.
- İlke 4: Etkilenenler, ihbarda bulunanlar ve/veya tanıklar için kurumlarında koruma sağlanmalı ve her türlü misillemeye karşı uygun önlemler alınmalıdır.

- İlke 5: Olayların ve iddiaların ortaya çıkması durumunda nasıl ele alınacağını irdeleyen sağlam politika çerçeveleri ve net kurumsal mekanizmalar sağlanmalıdır.
- İlke 6: Tüm personelin uluslararası memurlar olarak kendilerinden beklenen davranış standartlarını ve gerekliliklerini anlamaları için etkili eğitim programları sağlanmalıdır.
- İlke 7: Müşteriler cinsel taciz, suistimal ve sömürüyü ele alan politika ve mekanizmalar geliştirip uygulamaları konusunda desteklenmelidir.

Çalışanlar için etik/davranış kuralları ve taciz ve suistimal konularında zorunlu eğitimler verilecektir.

3. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler: Hüküm ve Koşullar

Çalışanların hak ve sorumlulukları aşağıdaki kanun ve yönetmeliklerle tanımlanmıştır:

- 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler, ve
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı) ve ilgili yönetmelikler.

İş Mevzuatı Hüküm ve Koşulları

İşverenlerle iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerin çalışma ortamını ve hak ve sorumluluklarını düzenleyen İş Kanunu 22.05.2003 tarihinden itibaren 4857 sayılı olarak yürürlüktedir.

Bu Kanun, 4. maddede tanımlanan istisnalar dışında tüm işyerlerini, faaliyet konusu ne olursa olsun işveren, işveren vekilleri ve bu işyerlerinin işçilerine uygulanır.

Madde 4 - Aşağıda sayılan iş ve iş ilişkilerine İş Kanunu hükümleri uygulanmaz:

- Deniz ve hava taşımacılığı işleri,
- 50'den az çalışan ile tarım ve ormancılık işlerinin yürütüldüğü işyerleri veya işletmeler,
- Aile ekonomisi sınırları içinde tarımla ilgili her türlü inşaat işleri (tarım işletmelerinde yapılan inşaat işleri hariç),
- Ev işleri ve el işi işlerinin bir aile fertleri ve 3. dereceye kadar (3. Derece dahil) yakınları arasında yapılmakta olup, dışarıdan başkası bulunmamak,
- Ev işleri,
- Çıraklar,
- Sporcular,
- Rehabilitasyondaki insanlar, ve
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Görüldüğü gibi elli bir kişiden az işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri İş Kanunu kapsamına girmemektedir. Proje kapsamındaki projelerin uygulanması sırasında, işveren ile tarım ve orman işçileri arasında sayıları ne olursa olsun resmi bir sözleşme yapılması ve iş kanununun yükümlülüklerinin yerine getirilmesi uygun ve gerekli olacaktır.

İşverenlerin Bölüm 3'te belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeleri beklenmektedir.

Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

İş Kanunu'nun 5. maddesi, istihdamda ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Buna göre "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve cinsiyet veya benzeri nedenlere dayalı ayrımcılık yapılamaz"

Farklı muamele için gerekli nedenler olmadıkça, işveren, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan veya belirli süreli iş sözleşmesi (belirli süreli sözleşme) ve açık uçlu iş sözleşmesi (belirsiz süreli sözleşme)

kapsamında çalışan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan arasında herhangi bir ayırım yapılmamalıdır.

Biyolojik sebepler veya işin mahiyeti ile ilgili sebepler dışında, işveren, işçinin iş akdinin kurulmasında, şartlarında, ifasında ve feshinde işçiye karşı doğrudan veya dolaylı olarak işçinin cinsiyeti veya hamilelik durumu nedeniyle herhangi bir ayırmacılık yapılmamalıdır.

Örgütlenme Özgürlüğü

İşçiler ve kamu görevlileri farklı sendika mevzuatına sahiptir. İşçiler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu (07.11.2012 tarih, 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamına alınmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu'na göre (07.11.2012 tarih, 28460 sayılı Resmi Gazete) Madde 17:

- On beş yaşını doldurmuş olup bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar sendikalara üye olabilirler.
- Bu Kanun kapsamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilirler.
- Birliğe üye olmak ücretsizdir. Hiç kimse birliğe katılmaya veya katılmamaya zorlanamaz. İşçiler veya işverenler aynı sektörde aynı anda birden fazla sendikaya üye olamazlar.
- Ancak aynı işkolunda ve aynı anda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilirler. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden fazla sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Bu Kanunun 25. maddesi ile sendikal özgürlük güvence altına alınmış olup, buna göre işçi alımı herhangi bir sendikaya üye olup olmama şartına bağlanamaz.

Kamu görevlileri ise, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (25.06.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazete) kapsamındadır. Bu Kanuna göre, Madde 14:

- Kamu görevlileri, işyerlerinin hizmet kolunda kurulmuş bir sendikaya üye olabilirler.
- Birden fazla sendikaya üye olunamaz. Birden fazla sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Ayrıca, 18. maddeye göre, kamu işvereni, kamu görevlileri arasında herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları konusunda ayırım yapamaz.

Toplu İşten Çıkarma

4857 Numaralı Kanununun 29. maddesi toplu işten çıkarmayı ve koşullarını tanımlar. Maddeye göre:

İşveren, işletmenin, işyerinin veya faaliyetin gereklerinin gerektirdiği ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlerle toplu fesih yapmayı düşündüğünde, sendika işyeri temsilcilerine, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve Planlanan işten çıkarmadan en az 30 gün önce yazılı bilgi ile Kamu İstihdam Kurumuna bildirmelidir.

Toplu işten çıkarma şu durumlarda gerçekleşir,

- 20 ila 100 işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 işçi,
- 101 ile 300 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en az %10 çalışan,
- 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçinin bir ay içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca işine son verilmesi.

Ücretler ve Kesintiler

İş Kanunu'nun 32. maddesi ücretleri; “Genel anlamda ücret, işveren veya üçüncü kişiler tarafından bir iş karşılığında birine ödenen ve para olarak ödenen miktardır. Ücret, prim ve ikramiyeler kural olarak işyerinde veya özelde açılan bir banka hesabına Türk parası olarak ödenir.

Ücret yabancı para cinsinden belirlenmiş ise ödeme tarihindeki kur üzerinden Türk parası olarak ödenebilir. Ülkede geçerli olan ulusal para birimini temsil ettiği iddia edilen bono, kupon veya başka bir kağıt veya herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılmamalıdır.

Ücret en geç aylık olarak ödenebilir. Ücretlendirme süresi, iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile bir haftaya kadar indirilebilir. Ücret taleplerinde yasal sınırlama beş yıldır.”

Çalışma Saatleri

İş Kanunu'nun 63. maddesine göre çalışma süresi haftada 45 saati geçemez. Bu, yasanın madde 68'ine göre dinlenme molaları için tanımlanan süreyi içermez. Hafta içi saatlerin eşit dağılmadığı durumlarda günlük çalışma süresi günde 11 saati aşamaz

Dinlenme Molaları

Türk İş Kanunu'nun 67. maddesine göre günlük çalışma süresinin başlangıcı ve bitişi ile dinlenme molaları işyerinde çalışanlara duyurulur. Faaliyetin niteliğine bağlı olarak, çalışanlar için işin başlangıcı ve bitiş saatleri farklı şekilde düzenlenebilir.

Dinlenme molaları Türk İş Kanunu'nun 68. Maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;

- İş dört saat veya daha az sürdüğünde on beş dakika,
- İşin dört saatten uzun ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk dahil) sürdüğü durumlarda yarım saat, ve
- Çalışma yedi buçuk saatten fazla sürdüğünde bir saat.

İş Kanunu'nun 46. maddesine göre, İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilere yedi günlük süre içinde en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) kesintisiz olarak dinlenme izni verilir. İşlenmemiş dinlenme günü için işveren, işçinin yevmiyesini herhangi bir çalışma yükümlülüğü olmaksızın öder.

Yıllık İzin

İş Kanunu'nun 53. maddesine göre, işe başladıkları tarihten itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere işyerinde en az bir yıl hizmet vermiş olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izninin süresi aşağıdakilerden az olamaz:

- Hizmet süresi bir ile beş yıl arasında ise on dört gün (beş dahil),
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az ise yirmi gün,
- On beş yıl ve üzeri ise yirmi altı gün (on beş dahil).

Ancak on sekiz yaşını doldurmamış ve elli yaşını doldurmuş işçiler için yıllık izin süresi yirmi günden az olamaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrasında, “Bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri, mevsimlik veya bir yıldan az süreli kampanya işlerinde çalışanlar hakkında uygulanmaz. Bu durumda bir işyerinde mevsimlik olarak çalışan işçilere yıllık ücretli izin verilmez.

Mesai

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, fazla çalışma yapılan her saat için ücret, normal saat ücretinin bir buçuk katı olarak ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşme ile 45 saatten az olarak belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslara göre yapılan haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve haftada ancak 45 saate kadar sürebilen işler kabul edilir. Fazla mesai saatlerinde çalışmak. Fazla mesailerde, haftada 45 saatten az çalışan işçiler için her fazladan saat, normal saat ücretinin bir ve dörtte biri oranında ücretlendirilir. Fazla mesai yapan veya fazla mesai yapan işçi dilerse fazla mesai ücreti almak yerine fazla çalıştığı her saat için bir saat otuz dakika ve fazla çalıştığı her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi, altı ay içinde hakkı olan boş zamanı çalışma süresi içinde ve ücretinde herhangi bir kesinti olmaksızın kullanır. Fazla çalışma için işçinin muvafakati aranır. Toplam fazla çalışma, yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

İş Uyuşmazlıkları

İş uyuşmazlıkları Türk İş Kanunu'nun 20. maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddeye göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını ileri sürerek, fesih bildiriminin tarihinden bir ay içerisinde işe iade talebinde bulunmak üzere İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre arabulucuya başvurmak zorundadır.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. Ancak, feshin işverenin gösterdiğinden farklı bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde ispat yükü işçiye aittir.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda arabuluculuğa ilişkin hükümler tanımlanmıştır.

Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği konusu Türk mevzuatında anayasa, kanun ve yönetmelikler çerçevesinde tanımlanmıştır. Aşağıdaki tablo çocuk işçiliğine ilişkin ulusal mevzuattaki ilgili maddelerin listesini sunmaktadır.

Tablo 1: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Mevzuat

Mevzuat Adı	Madde Numarası	Açıklama
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	50	Hiç kimse yaşı, cinsiyeti ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Çocuklar, kadınlar, bedensel ve zihinsel engelliler çalışma koşulları açısından özel olarak korunmaktadır.
İş Kanunu (Sayı 4857)	71	Asgari istihdam yaşı 15'tir. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerini engellemeyecek hafif işlerde, eğitimine devam edenler ise işlerde çalıştırılabilir. Bu onların okula devamını engellemez.
Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (06.04.2004/25425)	6	Zorunlu ilköğretim yaşını doldurmuş ve örgün eğitime devam etmeyen çocuklar, günde yedi saatten ve haftada otuz beş saatten fazla çalışamazlar. Bu süreler on beş yaşını doldurmuş çocuklar için günde sekiz saate ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.
İlköğretim ve Eğitim Kanunu (222 Sayılı)	59	Zorunlu ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel işyerinde (ücretli veya ücretsiz) çalıştırılmazlar. İlköğretim kurumlarına devam ettiğini belgeleyenler, çocuk çalıştırılmasına ilişkin kanun hükümlerine uyulmak kaydıyla ders saatleri dışında bu tür yerlerde çalıştırılabilirler.
Çocuk Esirgeme Kanunu (5395 Sayılı)	4	Çocuk haklarının korunmasına ilişkin temel ilkeler anlatılır.
Başbakanlık Genelgesi- (2017/6)	5	İl Halk Sağlığı Müdürlükleri mevsimlik tarım işçileri ve ailelerinin kanser, bulaşıcı ve salgın hastalık taramaları için düzenli olarak taranmasından, hamile, bebek ve çocukların takibinden, üreme ve kadın sağlığı hizmetlerinden gezici ekiplerle veya mevzuata göre nüfus yoğunluğuna göre sağlık personeli görevlendirmekten sorumludur.
	7	İl Millî Eğitim Müdürlüğü, mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarının eğitimlerinin sürekliliğini sağlayacak tedbirleri almakla yükümlüdür.
Halk Sağlığı Kanunu (No. 1593)	173	12 yaşından küçük tüm çocukların fabrika, atölye, maden ocakları gibi her türlü işyerlerinde işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaktır.
Mesleki Eğitim Kanunu- (3308 Sayılı)	13	İşyeri sahibi, çıraklığa başlamadan önce adayın velisi ile yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.
Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu - 6111	51	Bu maddede tarım ve ormancılık sektörlerinde süresiz çalışanların sigortalı olarak çalışacakları ve sigortalılıkları aynı kanunun 4(a) bendi kapsamında değerlendirileceği tanıtılmıştır. Bu sigorta kapsamındaki tarım işçilerine iş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık, ölüm sigortası ve genel sağlık sigortasından yararlanma imkânı sağlanmıştır.

Ulusal mevzuata ek olarak, Türkiye'de çocuk işçiliğine ilişkin aşağıdaki tabloda verilen çok sayıda ulusal program ve politika bulunmaktadır.

Tablo 2: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Politikalar ve Eylemler

Politika Başlığı	Politika Başlığı
Ulusal Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi (TBPPF)	2015 yılına kadar çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ortadan kaldırmayı hedefleyen TBPPF, 2005 yılında ILO'nun desteğiyle geliştirilmiştir.
Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ulusal Program (2017-2023)	Mevsimlik gezici tarım, sokak işçiliği ve küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinde çalışmayı, hükümetin çocuk işçiliği ile mücadele çabalarında öncelikli sektörler olarak tanımlar. Yoksullukla mücadele, kapsayıcı eğitim ve toplumsal farkındalığı artırma dahil olmak üzere çocuk işçiliğini ortadan kaldırmayı amaçlayan ülke çapında bir dizi müdahaleyi özetlemektedir. 2018 yılında Türk Hükümeti uygulamasına devam etmiştir.
Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ortak Bildirge	2018 yılında Türk Hükümeti, 2018 yılını Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Yılı olarak ilan eden Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ortak Bildirgeyi imzalayarak Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ulusal Programın hedeflerine katkıda bulunmuştur.
İnsan Ticaretiyle Mücadele İkinci Ulusal Eylem Planı	Türkiye'nin insan ticaretini önleme stratejisini ana hatlarıyla belirtir. Çocukları son derece savunmasız bir grup olarak tanımlar ve mağdurlar için sığınma evlerindeki çocuklar için özel güvenlik önlemleri alınması ve çocuk kaçakçılığının önlenmesine yönelik uluslararası iş birliğinin artırılması çağrısında bulunur.
Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023)	İstihdam yaratma ve sürdürülebilir ekonomik büyüme hedefiyle işgücü piyasası sorunlarını belirlemeyi ve çözmeyi amaçlar. Planın bir odak noktası olarak, çocuk işçiliğinin, özellikle tarımda tehlikeli işlerin önlenmesini içerir. Çocuk işçiliğini önlemenin bir yolu olarak eğitime erişimin artırılmasını ve sosyal hizmetlerin güçlendirilmesini savunur. Yeni eylem planlarındaki girişimler arasında, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının çocuk işçiliği ile mücadelede kaydedilen ilerlemeyi yerel olarak değerlendirmesini talep etmek ve Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü ile bağlantılı olarak çocuk işçiliği konusunda farkındalık yaratmak için faaliyetler düzenlemek yer alıyor. İzleme ve Değerlendirme Kurulu, çocuk işçiliğine karşı alınan önlemleri gözden geçirmek üzere 2018 yılında toplanmıştır.
On Birinci Kalkınma Planı (2019–2023)	Türkiye'nin ekonomik kalkınma stratejisini ve hedeflerini belirler. Çocuk yoksulluğunun azaltılması ve eğitimde fırsat eşitliğinin artırılması önceliklerini içerir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesine yönelik hükümler içerir. 609. Aile işleri dışında kalan, özellikle sokaklarda, ağır ve tehlikeli işlerde, ücretli, gezici ve geçici tarım işlerinde çocuk işçiliği ile mücadele edilecektir. 609.1. Çocuk işçiliği ile mücadele alanında toplumsal farkındalık geliştirilecektir. 609.2. Çocuk İşçiliği ile Mücadele Birimleri 81 ilde yaygınlaştırılacak, yerelde çocuk işçiliği ile mücadele alanında çalışan ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği ve koordinasyonun geliştirilmesi amacıyla daha etkin hale getirilecektir.

Türkiye'nin taraf olduğu ve önemli bir role sahip olduğu uluslararası programların listesi aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3: Çocuk İşçiliğine İlişkin Uluslararası Programlar

Program Başlığı	Kapsam
Uluslararası Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Programı (IPEC) – (1992-2008)	Türkiye, 1992 yılında IPEC'e katılan ilk altı ülkeden biriydi. ILO-IPEC tarafından sağlanan müteakip program desteği, ulusal politika ve hedeflerle uyumlu olarak Türk Hükümeti ile ortaklaşa formüle edildi. O zamandan beri Türkiye, çocuk işçiliği vakalarını azaltmak için çalışıyor ve çocuk haklarının sağlanmasında ilerleme kaydetti. IPEC kapsamında bir dizi proje hayata geçirilmiştir
UNICEF Türkiye'de	UNICEF Türkiye'de kapasite geliştirme, risk altındaki ailelere yönelik hizmetlere destek, kanıt oluşturma ve savunuculuğu içeren çok sektörlü bir strateji aracılığıyla Türk ve mülteci çocukları hedef alan çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için çalışmaktadır. Bakanlıklar, işveren dernekleri, belediyeler, STK'lar ve diğer BM kurumlarıyla ortak çalışırlar.
Çocuk işçiliğini ele alan diğer programlar	Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardım Programı Suriyeli Mülteci Çocuklara Yönelik Programlar İnsan Ticaretine Odaklanılan Programlar

Zorla Çalıştırma

Türk İş Kanunu zorla çalıştırma konularını kapsamamaktadır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. Maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır.

“Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır. Hüküm veya tutukluluk hâlinde, şekil ve şartları kanunla belirlenmek kaydıyla, kişinin yapması gereken işler, olağanüstü hal sırasında vatandaşlardan talep edilen hizmetler ve memleket ihtiyaçlarının vatandaşlık yükümlülüğü olarak gerektirdiği beden ve fikir çalışmaları zorla çalıştırma sayılmaz.”

Asgari Yaş

Türk İş Kanunu, bir çocuğun çalıştırılabileceği asgari yaşı ve çocukların çalışma koşullarını belirlemektedir (Madde 71, Bölüm 4). Asgari istihdam yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında, 14 yaşındakiler için hafif işlere izin verilebilir. Türk İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, maden ocakları, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatları gibi yer altı ve su altı işlerinde 18 yaşından küçük erkek çocuklar ve yaşı ne olursa olsun kadınlar çalıştırılmaz.

İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel Taciz İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemektedir. İşyerinde cinsel tacize ilişkin mevzuat, politika, plan ve uluslararası sözleşmelerin listesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4: Cinsel Taciz Bilgileri

Kanunlar/Politikalar/Sözleşmeler	Kapsam
Anayasa	Madde 41, 66 (2001), Madde 10, 90 (2004), Madde 10 (2010).
Türk Medeni Kanunu	Kanun kadın erkek eşitliğini destekliyor, cinsel ayrımcılığa son veriyor.
Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun	Kanun kadına yönelik şiddeti sona erdirmek için özel düzenlemeler içermektedir .
İş Kanunu	İşveren-çalışan ilişkilerinde cinsiyet dahil olmak üzere temel medeni haklara ilişkin herhangi bir ayrımcılık yapılamaz.
Belirli Borçların Yeniden Yapılandırılması ve Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması	Çalışılan sürelerin ücret ve primleri işveren tarafından ödenir
Türk Ceza Kanunu	Kanun, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik aile içi şiddetle ilgili modern düzenlemeler içeriyor.
Devlet Memurları Kanunu	Kadın çalışanların ve ebeveynlerin özlük hakları.
Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu	Kadınların ev yapımı ürünleri hayır satışlarında, festival ve panayırılarda ve devlet kurum ve kuruluşlarının geçici olarak belirleyeceği yerlerde satarak elde ettikleri gelirler vergiden muaf sayılmıştır.
Yatırımlara Proje Desteği Kanunları	Özel kreşler ve kreşler, beş mali/vergi dönemi için gelir ve kurumlar vergisinden muaftır
Türkiye Cumhuriyeti Devlet Memurları Emekli Sandığı'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	Tarımsal faaliyetlerde bulunan kadın çiftçilerin sigorta kapsamına alınabilmesi için aile reisi olması gerekmektedir.
“Personel Alımlarında Eşitlik İlkesine Göre Hareket Edilmesi” ilişkin 2004/7 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	Genelge, personel alımında cinsel ayrımcılığın önlenmesini amaçlamaktadır

Kanunlar/Politikalar/Sözleşmeler	Kapsam
“Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Teşvik Edilmesine İlişkin 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi”	Genelge, kadın istihdamının artırılması ve kadınların sosyo-ekonomik konularının güçlendirilmesi için eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasını amaçlamaktadır.
Tarım ve Orman Bakanlığı Kırsal Kalkınma Yatırımlarını Destekleme Programı	Yatırım projelerinin %50 hibeli kısımlarında proje sahibinin kadın çiftçi olması durumunda ön değerlendirme kriterlerine göre puan tablosuna fazladan 2 puan, kadının tarım kooperatifi veya birliğine üye olması halinde ayrıca 4 puan eklenir. Tarımla uğraşan kadın çiftçiler, Proje kapsamında makine teçhizat alımı için başvuruda buldukları takdirde 35 çeşit makine için %50 hibeden yararlanabilirler.
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 Sayılı)	Ev eksenli hizmetlerde sigortalı istihdam edenler, ayda 10 günden az veya fazla işe alınmalarına göre ilgili işlemlerde dikkate alınır. Ayda 10 günden az işe alınanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalı olacağı, primleri işverenler tarafından karşılanacak olup, sigortalılar dilerse uzun vadeli ve genel sağlık sigortası primlerini takip eden ayın sonuna kadar ödemeye hak kazanırlar. Öte yandan, on gün ve daha fazla bir ay süreyle işe alınanların primleri işverenleri tarafından kolay işveren uygulamaları kapsamında ödenecektir.
Politikalar ve Planlar	
Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020)	Başta İstanbul Sözleşmesi olmak üzere ilgili uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat hükümleri, ilgili araştırma ve değerlendirme raporları ile güncel toplumsal ihtiyaç ve gelişmeler dikkate alınarak kurum ve kuruluşların katkı ve katılımları.
Erken ve Zorla Evliliklerle Mücadele Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)	Temel amacı erken ve zorla evlendirmeleri azaltmak ve kız çocuklarını güçlendirmektir.
Uluslararası Sözleşmeler	
Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)	CEDAW, İkinci Dünya Kadın Konferansı'ndan sonra 1 Mart 1980'de imzaya sunuldu. Türkiye'nin 1985 yılında kabul ettiği sözleşme, 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de kadın erkek eşitliği, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi ve kadına yönelik şiddetle mücadele konularında önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kadına yönelik şiddetle mücadeleye yönelik yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması, sadece şiddet mağdurlarına değil, ama aynı zamanda failler için de bu tür yasal düzenlemelerin varlığı kadar toplumsal bilincin ve konuya duyarlılığın teşvik edilmesi de hayati önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın kadına yönelik şiddetin kabul edilemez olduğuna inanarak kadına yönelik şiddetle mücadeleye yönelik çalışmaları, geniş kapsamlı, özverili ve kapsamlı bir iş birliği ile sürdürülmektedir. Bu taahhüt ve işbirliğinin somut örneklerinden biri olan “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)” uygulama döneminin 2015 yılı sonunda sona ermesinden bu yana, “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı” (2016-2020)” Başta İstanbul Sözleşmesi olmak üzere ilgili uluslararası sözleşmeleri ve ulusal mevzuat hükümleri, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015) izleme ve değerlendirme raporları, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen ilgili çalışmaların sonuçları, Kadına Yönelik Şiddetin Sebepleri ve Alınması Gereken Tedbirlere İlişkin Meclis Araştırma Komisyonu çıktıları ile güncel toplumsal ihtiyaç ve gelişmeler dikkate alınarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının ve çeşitli üniversitelerin kadın çalışmaları araştırma merkezlerinin katılım ve katkılarıyla hazırlanmıştır.

4. Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği şartlarını ve koşullarını düzenleyen temel ulusal mevzuat, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve işçilerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlayan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Proje kapsamında değerlendirilebilecek diğer düzenlemeler (bunlarla sınırlı olmamak üzere);

- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması

Bu Yönetmeliğin amacı, işyerindeki risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının, teknik tedbirlere dayalı toplu korunma ya da iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda kullanılacak kişisel koruyucu donanımların özellikleri, temini, kullanımı ve diğer hususlarla ilgili usul ve esasları belirlemektir.

- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Bu Yönetmeliğin amacı; çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemektir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

Bu Yönetmeliğin amacı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve iş birliği yöntemlerini belirlemektir.

- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

Bu Yönetmeliğin amacı, yapı işlerinde alınacak asgari iş sağlığı ve güvenliği şartlarını belirlemektir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

Bu Yönetmeliğin amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemektir.

5. Sorumlu Personel

Bu bölüm, İYP'ye ilişkin tam bir proje yönetimi ve uygulanmasının kurumsal düzenlemeleri açıklar.

Yönetim ve koordinasyon da dahil olmak üzere projenin genel uygulamasının sorumluluğu, uygulama birimleri aracılığıyla TOB'ye ait olacaktır.

Genel Müdürlükler (GM'ler), ilgili alt bileşenleri kapsamındaki proje faaliyetlerini denetlemekten ve TOB'nin birimleri ve ilgili paydaşlarla il düzeyinde etkin katılımın sağlanmasından sorumlu olacaklardır.

Proje Koordinasyon Birimi (PKB), ABDGM altında kurulacak olup genel proje koordinasyonundan sorumlu olacaktır. Projenin genel uygulamasını ve yönetimini denetlemekten, projeye ilgili tüm gereksinimlerin uygun şekilde uygulanmasını sağlamaktan ve Banka'ya sunulacak tüm proje belgelerini hazırlamaktan sorumlu olacaktır. PKB, Dünya Bankası için yeterli niteliklere sahip, proje yönetimi, teknik, mali yönetim, satın alma, çevresel ve sosyal uzmanlardan oluşan özel bir multidisipliner ekibi ağırlayacaktır. PKB'nin işlevleri, ilgili Bakan Yardımcısı tarafından denetlenecektir.

Proje Yönlendirme Komitesi (PYK), daha üst düzeyde etkili koordinasyon sağlamak ve stratejik tavsiyelerde bulunmak amacıyla oluşturulacaktır. PYK'ye, ilgili Genel Müdürlüklerin Genel Müdür Yardımcıları, Strateji Geliştirme Direktörlüğü Başkanı, Bütçe Dairesi Başkanı ve PKB Koordinatörü dahil olmak üzere TOB'nin üst düzey liderlerinin katılımı sağlanacaktır. Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Dairesi üst düzey yetkilileri, proje ihtiyaçlarına göre belirli oturlara davet edilecektir. PYK'ye TOB'nin ilgili Bakan Yardımcısı başkanlık edecek ve PKB Sekreterlik görevini üstlenecektir. PYK'nin temel işlevleri, Yıllık Çalışma Planlarını ve Bütçeleri gözden geçirmek, uygulamadaki ilerlemeyi izlemek, etkili kurumsal koordinasyonu sağlamak ve proje çıktılarının teslimini ve proje sonuçlarına ulaşılmasını sağlamak için gerektiğinde rehberlik sağlamak olacaktır.

Bir çevre uzmanı ve bir sosyal uzman, bu projeye ilişkili çevresel ve sosyal konuların yönetilmesine ve uygulanmasına yardımcı olacaktır. Ç&S uzmanları PKB bünyesinde istihdam edilecek ve önerilen Projenin ÇSY gerekliliklerine genel olarak uygunluğunu sağlamaktan sorumlu olacaktır. Her uzmanın birincil odak noktası olmakla birlikte, gerektiğinde alt bileşenler arasında destek sağlamak için hazır bulunacaklardır ve GM'lere destek verecektir. Tüm uzmanlar önerilen Projenin başlangıcında işe alınacak ve proje uygulaması boyunca pozisyonlarını koruyacaklardır.

İYP'den sorumlu personel ve ilgili görevleri aşağıdaki tabloda açıklanmıştır.

Tablo 5: Ana Görevler ve Sorumluluklar

Seviye / Sorumlu Taraf	Görev ve Sorumluluklar
PKB ana koordinasyon organı olacak ve projenin diğer yönetim birimlerini teknik olarak destekleyecek teknik kapasiteyi taşıyacak kadroya sahip olacaktır.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bu İYP'nin genel uygulamasını üstlenmek, 2. Yüklenicileri/alt yüklenicileri bu İYP ve geçerli satın alma belgesine uygun olarak görevlendirmek ve yönetmek, 3. Yüklenicilerin/alt yüklenicilerin, Yüklenicinin İY Planı (İY Planı), ÇSYP ve ihale belgesinde yer alan sözleşmeli işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek ve ÇSS2 ve ulusal çalışma ve İSG kanunlarına uygun olmalarını sağlamak, 4. Doğrudan istihdam edilen çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak 5. Sözleşmeli işçilerin istihdam sürecini, bu iş yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütülmesini sağlamak için izlemek, 6. Birincil tedarik çalışanları ile ilgili olarak çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ciddi güvenlik sorunlarının potansiyel risklerini izlemek, 7. İlgili proje çalışanlarının eğitimini izlemek, 8. Proje çalışanları için ŞM'nin etkin bir şekilde kurulmasını ve işletilmesini ve tüm çalışanların bu konuda bilgilendirilmesini sağlamak, 9. İşçinin ŞM'sini izlemek ve raporlamak, 10. İşçi Davranış Kurallarının uygulanmasını izlemek, 11. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, ÇSS2 gereklilikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Planı ve COVID-19 önlemeye ilişkin DSÖ ve DB yönergeleri doğrultusunda tüm işyerlerinde (Yükleniciler/alt yükleniciler dahil) İSG standartlarının karşılandığını izlemek, 12. Proje çalışanlarının İSG, SCSİ/CT önleme ve diğer gerekli eğitimler konusundaki eğitimlerini izlemek, 13. Projeye ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve kayıp zamanlı kazalar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu tür kayıtları tutar ve tüm üçüncü tarafların ve birincil tedarikçilerin bunları tutmasını gerektirir. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine girdi oluşturacaktır, 14. Şiddetli, ölümlü ve toplu kaza durumlarında, kolluk kuvvetlerini, İş Müfettişliğini ve GM'leri bilgilendirmek

Seviye / Sorumlu Taraf	Görev ve Sorumluluklar
<p>TOB Merkez Teşkilatı'ndaki Genel Müdürlükler, ilgili İl Teşkilatları ile koordineli olarak proje faaliyetlerinin kendi alt bileşenleri kapsamında yürütülmesinden sorumlu olacaklardır. Sorumlu oldukları alt bileşenler kapsamında bu İYP'nin uygulanmasından sorumlu olacaklardır.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. İlgili alt bileşenleri kapsamındaki İYP faaliyetlerini denetlemek, 2. Şantiyede herhangi bir çalışmaya başlamadan önce yüklenicilerin kendi Yüklenicinin İY Planının bu İYP ve Yüklenicinin ÇSYP'si ile uyumlu olmasını sağlamak, 3. İY Planlarının uygulanmasını izlemek, 4. İş kazası durumlarında PKB'yi bilgilendirmek ve 5. İlgili alt bileşenleri kapsamındaki İYP faaliyetleri hakkında raporlar hazırlamak ve PKB'ye sunmak.
<p>Yüklenici firmalar, tarama işleminin sonrasına gerek duyulması durumunda alt projeye özel İşgücü Yönetim Planlarını ve İSG Planlarını hazırlamaktan ve uygulamaktan sorumlu olacaktır. İY Planındaki hüküm ve koşullara göre işgücünü sözleşme yapmak ve yönetmekten sorumlu olacaklardır.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Projeye özel işgücü yönetimi prosedürünü, iş sağlığı ve güvenliği planlarını uygulamak ve taşeronların performansını yönetmek için nitelikli sosyal, iş ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanları istihdam etmek veya görevlendirmek, 2. Tarama işleminin sonrasına gerek duyulması durumunda Sözleşmeli ve taşeron işçiler için geçerli olacak İY Planı ve İSG planını hazırlamak ve benimsemek. Bu prosedürler ve planlar, yükleniciler inşaat öncesi aşama için harekete geçmeden önce ilgili GM'lere ve ardından gözden geçirilmek ve onaylanmak üzere PKB'ye sunulacaktır, 3. Alt yüklenicilerinin İY Planlarına ve İSG planlarına uyumunu denetlemek, 4. Sözleşmeli işçilerin işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak 5. Taşeron işçilerin istihdam sürecini izleyerek bu iş yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa göre yürütülmesini sağlamak, 6. Sözleşmeli işçilere iş tanımını ve çalışma koşullarını açıkça bildirmek, 7. İşçi şikayet mekanizmasını geliştirmek ve uygulamak ve sözleşmeli ve taşeron işçilerden gelen şikayetleri ele almak, 8. İşgücü ve İSG performansı hakkında düzenli olarak gözden geçirme ve raporlama için bir sisteme sahip olmak, 9. Çalışanlara İSG, SEÇ, sosyal göreve başlama, CSİ/CT önleme eğitimleri dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere düzenli işe giriş eğitimleri vermek, 10. İşlere başlamadan önce tüm müteahhitlerin ve taşeron işçilerinin Davranış Kurallarını anlamasını ve imzalamasını sağlamak, 11. Projeye ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve kayıp zamanlı kazalar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu tür kayıtları muhafaza edin ve tüm üçüncü şahısların ve birincil tedarikçilerin bunları tutmasını şart koşmak. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine girdi oluşturacaktır, 12. Şiddetli, ölümlü ve toplu kaza durumlarında, kolluk kuvvetlerini, İş Müfettişliğini ve ilgili GM'leri bilgilendirmek.

6. Politikalar ve Prosedürler

Şantiye işlerinde kullanılacak tüm işgücü sözleşmeli çalışanlardan oluşacaktır. Proje kapsamında hiçbir toplum hizmeti çalışanı çalıştırılmayacaktır. Sözleşmeli çalışanların tüm hakları 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca iş sözleşmeleri ile korunacak ve yükleniciler ve taşeronlar tüm işçilerin SGK'ya kayıtlı olmasını sağlayacaktır.

Davranış kuralları

Yükleniciler, Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarına dahil edilecek olan Davranış Kurallarını (DK) kabul edecek ve uygulayacaktır. Davranış Kuralları, CSI/CT konularını ele almak için önlemler de içerecektir. Şirketin misyonunu, temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kurallarının içeriği, Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinde yer almaktadır.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmelerde, yürürlükteki İş ve İSG Kanunu ve bu İYP'ye uyulması zorunluluğuna ilişkin hüküm yer alacaktır. Alt yapı projeleri için yükleniciler işe alındıktan sonra, yükleniciler faaliyetleri için bu İşgücü Yönetim Prosedürlerine uygun olarak İşgücü Yönetim Planları hazırlayacaklardır. Bunlar, herhangi bir inşaat işi başlamadan önce TOB tarafından gözden geçirilecek ve onaylanacaktır. Yüklenici İşgücü Yönetim Planları, bu Prosedürün Ek-1 'inde yer alan Davranış Kurallarını içerecektir. Yüklenici, prosedürler, davranış kuralları ve şikayet mekanizmasındaki ilkeler hakkında tüm çalışanları bilinçlendirmekten ve eğitmekten sorumludur. Yüklenicilerin taşeron tutması halinde, yükleniciler bu hükmü alt sözleşmelerde belirtmekle yükümlü olacaklardır.

Yüklenicilerin, Davranış Kurallarına (DK) bağlı kalarak yerel topluluklarla iyi ilişkiler sürdürmeleri gerekecektir. DK, taşeronlar ve tedarikçiler de dahil olmak üzere, yüklenici tarafından görevlendirilen tüm kişilerin kabul edilebilir davranış standartlarına göre hareket edeceğini taahhüt eder. DK, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel sömürü ve cinsel tacizle ilgili belirli politikalara uyulmaması da dahil olmak üzere uyumsuzluk için yaptırımlar (ör. fesih) içermelidir. DK, sade bir dille yazılmalı ve her işçi tarafından aşağıdakileri yaptıklarını belirtmek için imzalanmalıdır:

- Sözleşmelerinin bir parçası olarak DK'nin bir kopyasını aldıklarını;
- DK'nin kendilerine göreve başlama sürecinin bir parçası olarak açıklandığını;
- Bu DK'ye bağlılığın istihdam için zorunlu bir koşul olduğunu kabul ettiklerini ve
- DK ihlallerinin, işten çıkarılma veya yasal makamlara sevk dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabileceğini anladıklarını.

DK'nin bir kopyası, topluluk ve projeden etkilenen kişilerin kolayca erişebileceği bir yerde olacaktır.

Yükleniciler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskini şu yollarla ele almalıdır:

- Yerel topluluk üyelerine, özellikle kadınlara yönelik kabul edilemez davranışlardan kaçınma konusunda işgücü için zorunlu eğitim ve bilinçlendirme. Eğitim tekrarlanabilir;
- Çalışanları cinsel tacizi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti kovuşturmaya tabi tutulabilir bir suç haline getiren ulusal yasalar hakkında bilgilendirme;
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikâyetlerin soruşturulmasında kolluk kuvvetleriyle iş birliği yapmak için bir politika benimseme;
- Cinsiyete dayalı şiddet, cinsel sömürü ve işyerinde cinsel tacizle ilgili şikâyetleri/sorunları tespit etmek için bir sistem geliştirme.

7. İstihdam Yaşı

Türk yasalarına göre, 18 yaş altı işçilerin tehlikeli işlerde çalışmasına izin verilmemektedir ve yapım işi tehlikeli iş olarak görülmektedir. Bu yüzden yapım işlerinde 18 yaş altı çalışan istihdam edilemez. Bir

devlet kurumu olan TOB, yasal yaşın (18 yaş) altındaki hiç kimsenin kurum içinde çalışmasına izin vermemektedir. Bu nedenle proje ile ilgili olarak ocuk işçiliği riskleri beklenilmemektedir.

Proje yüklenicileri tüm işçilerin yaşlarını doğrulamakla yükümlüdür. Çalışanlar, içinde doğum belgelerinin, kimliklerinin, pasaportlarının veya sürücü belgelerinin yer aldığı resmi dokümanları kuruma ibraz etmekten sorumludur.

Reşit olmayan bir çocuğun (18 yaş altı) projede çalıştırıldığı tespit edilirse, çocuğun çıkarları en iyi şekilde korunarak derhal istihdam veya görevlerine son verilmesi için önlemler alınacaktır.

8. Hüküm ve Koşullar

Türkiye İş Kanunu ve Dünya Bankası evresel Sosyal ereve SS2'de belirtildiği üzere çalışanların istihdamı ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayalı olacaktır. İşe alma, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya istihdamın sona ermesi gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir yönü açısından hiçbir ayrımcılık yapılmayacaktır. Aşağıdaki nlemler yükleniciler tarafından alınacak olup, yükleniciler ve alt yükleniciler tarafından uygulanacak şart ve koşullar aşağıda tanımlanmıştır;

- İş Kanunu gerekliliklerine göre işe alma prosedürleri şeffaf, kamuya açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, cinsiyet ve İş Kanunu'nda yer alan diğer gerekçeler bakımından ayrımcı olmayacaktır;
- İş başvuruları, alt yükleniciler de dahil olmak üzere proje yüklenicileri tarafından belirlenen başvuru prosedürlere göre değerlendirilecektir;
- İşe alımdan önce iş tanımları belirlenecek ve her görev için gerekli beceriler açıklanacaktır.
- Tüm işçiler, çalışma şartlarını ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmelere sahip olacak ve içeriği kendilerine açıklanacaktır. İşçiler iş sözleşmesi imzalayacaklardır. İstihdamla ilgili hüküm ve koşullar iş yerlerinde mevcut olacaktır;
- Vasıfsız işgücünün; etkilenen topluluklardan, yerleşim yerlerinden ve belediyelerden alınması tercih edilecektir;
- Çalışanlar, olması planlanan iş akdi sonlandırma tarihinden en az bir ay önce fesih için bilgilendirilecektir. 4857 sayılı Türk İş Kanunu'na göre, toplu işten çıkarma dahil tüm işten çıkarmalar için Kanun'un 29. Maddesi uyarınca işlem tesis edilecektir;
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım creti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alma creti tahakkuk edilecekse, bunlar İşveren ('Yükleniciler') tarafından ödenecektir;
- İşveren ve çalışanın kökenine bağlı olarak, sözleşmeler her iki tarafın da anlayabileceği ilgili dilde hazırlanacaktır;
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çeken işçilere istihdam koşulları ve şartlarının sözlü bir açıklaması sağlanacaktır;
- İletişim dili ile ilgili sorunlar beklenmemekle birlikte, farklı alt yükleniciler arasında koordinasyonun sağlanmasına ve olabilecek herhangi bir dil farklılığının göz önünde bulundurulmasına dikkat edilecektir;
- Yabancı işçiler, göçmenler, Türkiye'de çalışmalarına olanak sağlayacak oturma iznine ihtiyaç duyacaklardır, ve
- Tüm proje yüklenicileri (ve alt yükleniciler), personelinin 18 yaş ve üzerinde olması gerektiğini sözleşmelere dahil edeceklerdir.

9. şikayet Mekanizması

Proje uygulaması sırasında kullanılan şM'nin açıklaması proje PKP'sinde özetlenmiştir. şikyetler

ulusal (CİMER, TİMER), bölgesel, proje, alt proje ve uluslararası (DB ŞM) düzeydeki yapılar dahil olmak üzere çeşitli kanallardan alınacaktır. Şikayet, oluşturulacak Şikayet Komitesi tarafından doğrulanacak ve incelenecektir. Şikayet mekanizmasının uygulanması sırasında kullanılacak Şikayet Formu, Şikayet Kapanış Formu ve Şikayet Kayıt Defteri, İYP'nin Ek 2, Ek 3 ve Ek 4'ünde verilmektedir.

İç ve dış paydaşlar için Projenin ŞM'sine ek olarak, ÇSS 2, proje çalışanları için bir İşçi Şikayet Mekanizmasının (İŞM) kurulmasını gerektirir. Proje çalışanları, çalışma koşulları ve işyerleriyle ilgili endişelerini veya önerilerini iletmek için İŞM'yi kullanacaklardır.

İŞM, hem PKB tarafından hem de proje kapsamında inşaat işleri yapacak müteahhitler tarafından kurulacaktır. PKB tarafından oluşturulan İŞM, PKB ve GM personeli dahil tüm proje çalışanları tarafından kullanılacaktır. Yüklenicinin İŞM'leri, Denetim Danışmanları tarafından izlenecek ve ilerleme raporları aracılığıyla GM'lere aylık olarak rapor edilecektir. Süreç ayrıca GM'ler ve TOB'deki ŞM Odak Noktası tarafından da izlenecektir. Yükleniciler, Türkçe dışında bir dilde sunulan şikayetleri ele almak için Gözetim Danışmanından (GD) tavsiye ve destek isteyebilecektir.

İşçiler, şikayet mekanizmasının varlığı hakkında tüm proje çalışanlarına (doğrudan ve sözleşmeli) duyuru panoları, "öneri/şikayet kutuları" ve gerektiğinde diğer araçlar aracılığıyla kolayca ulaşabilecekleri konusunda bilgilendirilecektir. Ayrıca, İŞM, tüm proje çalışanlarına sağlanacak personel göreve başlama eğitimlerinde de anlatılacaktır. Mekanizma aşağıdaki ilkelere dayanacaktır:

- **Farkındalık.** İŞM, personel göreve başlama eğitimleri ve diğer iletişim araçları ve katılım yöntemleri aracılığıyla işyerinde Proje çalışanlarına (doğrudan ve sözleşmeli) tanıtılacaktır. Bu giriş, şikayetlerini ve taleplerini iletmek için izlenecek adımlar, kullanılacak alım kanalları vb. dahil olmak üzere şikayet prosedürünü açıklayacaktır.
- **Ulaşılabilirlik.** İŞM, çalışanların kolayca erişebileceği şekilde kurulacaktır.
- **Anonimlik.** İşçilerin taleplerini isimsiz olarak göndermelerine izin verilecek ve kökeni bilinen diğer şikayetler gibi eşit muamele görecektir.
- **Takip etmek.** Farklı alım kanallarından alınan başvurular, PKB tarafından geliştirilecek standart bir ŞM İşlem Prosedürüne tabi olacaktır.
- **Gizlilik.** Şikayetçilerin kimlikleri, rızaları olmadan açıklanmayacaktır ve iletişim bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.
- **Arşivleme.** Farklı başvuru kanallarından gönderilen (yazılı, sözlü vb.) tüm şikayetler, destekleyici belgeleriyle birlikte kayıt altına.

İŞM, çalışanların şikayetlerini web sayfası, öneri/şikayet kutuları vb. gibi farklı alım kanalları aracılığıyla iletmeye olanak tanıyacaktır.

PKB, şikayetlerin kaydedilmesi, çözümlenmesi için ilgili birimlere iletilmesi ve kararların zamanında sağlanması ve kalitesinin izlenmesi dahil olmak üzere ŞM'nin genel denetimi için sosyal uzmanlardan birini görevlendirecektir. İşyerlerinde bulunan öneri/şikayet kutuları haftalık olarak açılacak ve PKB ile paylaşılacaktır. Genel Müdürlüklerin, il müdürlüklerinin/kuruluşlarının ve yüklenicilerin ŞM odak noktaları. İşçiler ŞM, Türk İş Mevzuatında yer alan (25.10.2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu- 3. Madde) uzlaştırma usulünü işçilerin kullanmasına engel olmayacaktır.

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

Proje faaliyetleri ve Türkiye bağlamında risk düşük olsa da işçiler için şikayet mekanizması, cinsel sömürü ve istismar (CSİ) ve cinsel taciz (CT) ifşalarının ele alınmasını içerecektir. Ülkenin mevcut prosedürlerine uygun olarak bir CSİ/CT sevk yolu oluşturulacak ve güncellenecektir. İŞM ayrıca CSİ/CT ile ilgili konuları ele almak için kullanılacak ve CSİ/CT konularının güvenli ve etik belgelenmesi ile gizli

raporlama için yerinde mekanizmalara sahip olacaktır. Ayrıca, İŞM, hayatta kalanın rızasıyla herhangi bir CSI/CT şikayetini hem PKB'ye hem de Dünya Bankasına derhal bildirmek için yürürlükte olan süreçlere sahip olacaktır.

Dünya Bankası Şikayet Çözüm Sistemi

Dünya Bankası (DB) destekli bir projeden olumsuz etkilendiklerine inanan topluluklar ve bireyler, mevcut proje düzeyindeki şikayet mekanizmalarına veya Dünya Bankası'nın Şikayet Giderme Hizmetine (GRS) şikayette bulunabilirler. GRS, projeye ilgili endişeleri gidermek için alınan şikayetlerin derhal gözden geçirilmesini sağlar. Projeden etkilenen topluluklar ve bireyler, şikayetlerini DB'nin politikalarına ve prosedürlerine uymamanın bir sonucu olarak zararın oluşup oluşmadığını veya oluşabileceğini belirleyen DB'nin bağımsız Teftiş Paneline sunabilirler. Şikayetler, endişeler doğrudan Dünya Bankası'nın dikkatine sunulduktan ve Banka Yönetimine yanıt verme fırsatı verildikten sonra herhangi bir zamanda sunulabilir. Şikayetlerin Dünya Bankası'nın kurumsal Şikayet Giderme Servisi'ne (GRS) nasıl gönderileceği hakkında bilgi için lütfen <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service> adresini ziyaret edin.

Projeden etkilenen topluluklar veya bireyler de şikayetlerini Dünya Bankası Bağımsız Denetim Paneline (IIP) iletebilirler. Bu panel, şikayette bulunan kişi veya toplulukların, Dünya Bankası'nın performans kriterlerinden bir veya daha fazlasının ihlali nedeniyle zarar görüp görmediğini belirler. Panel, alınan şikayetlerle ilgili endişelerini doğrudan Dünya Bankası'na iletebilir. Bu aşamada, Dünya Bankası şikayetlere yanıt verme fırsatına sahip olacaktır.

10. Yüklenici Yönetimi

Proje faaliyetlerinin çoğu sözleşmeli olacaktır. Sözleşmeler, Dünya Bankası'nın Standart Satın Alma Belgelerinde belirtilen iş gücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

Yüklenici seçimlerinde aşağıdaki kriterler dikkate alınacaktır:

- daha önceki tamamlanmış çalışmalar,
- yüklenicinin insan kaynaklarının niteliği,
- sağlık ve güvenlik konularında uyum,
- çocuk işçi çalıştırma ve zorla çalıştırma konusunda alınan önlemler.

Seçim kriterlerine göre en uygun olanlar yüklenici olarak seçilecektir.

Hizmetlerin uygulanması aşamasında, PKB ve GM'ler ofislerine ve/veya işin yapıldığı yerlere planlı ve plansız ziyaretler düzenleyecektir. Bu ziyaretlerde kaydedilen ilerleme, sağlık ve güvenlikle ilgili konular ve çocuk ve zorla çalıştırma durumu gözlemlenecektir. Herhangi bir anlaşmazlık tespit edilirse, anlaşmazlığın önlenmesi için tedarikçiye en geç 20 takvim günü içinde bilgi verilecektir. Anlaşmazlık 20 takvim gününden sonra devam ederse, tedarikçi ile olan sözleşme derhal feshedilecektir.

11. Toplum Hizmeti Çalışanları

Bu projede toplum hizmeti çalışanlarının proje faaliyetlerinde yer alması beklenmemektedir.

12. Birincil Tedarikçiler

Birincil tedarikçiler, TOB ve tedarikçiler arasındaki sözleşmeye dayalı anlaşmalarda tanımlanacak ve rehber olacak olan ESS2 gerekliliklerine tabi olacaktır.

Yüklenicilerden, tedarikçilerin çocuk veya zorla çalıştırma ya da işçiyi ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakması gibi önemli riskler olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürünü gerçekleştirmeleri istenecektir. Yabancı tedarikçilerle sözleşme yapılacak durumlarda, yüklenicilerin tedarik süreçleri sırasında tedarikçinin çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlik ile ilgili kurumsal gerekliliklerini yerine getirip getirmediğini, bu sorunlardan herhangi biri nedeniyle suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırma tabi olup olmadığını sorgulaması gerekecektir. Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile ilgili herhangi bir risk ve tanımlanan güvenlik varsa, Yüklenici GM'leri bilgilendirecek ve bu riskleri ele alacak ve mümkün olduğunda bu tür tedarikçilerden kaçınabilecektir.

Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve iş güvenliği konularına ilişkin özel gereklilikler, tüm satın alma siparişlerinde ve tedarikçilerle yapılan sözleşmelerde yer alacaktır. Birincil tedarikçi çalışanlarının çoğunun yerel olacağı dikkate alınarak, tedarikçilerin yerel mevzuata ve ÇSS2'ye uygun olarak güvenli çalışma koşulları sağlaması için gerekli denetimler ve kontroller yapılacaktır.

Kaynakça

- 2017. “Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesi.” Dünya Bankası, Washington, DC.
- 2018. “Borçlular için Kılavuz Not: ÇSS2: İşgücü ve Çalışma Koşulları”
- 2022, Türkiye İklim Akıllı ve Rekabetçi Tarımsal Büyüme Projesi Paydaş Katılım Planı, TOB, Ankara
- ÇSG Yönergeleri:

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines

- 2017. “İyi Uygulama Notu: Yüklenicilerin Çevresel ve Sosyal Performansının Yönetilmesi.” Dünya Bankası Grubu, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/03ff53f4-24e2-4526-8bc1-60bec0638b93/p_GPN_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES
- https://www.ipieca.org/media/4666/worker_grievance_mechanisms_lrsc_2019.pdf
- Büyük İnşaat İşlerini İçeren Yatırım Projesi Finansmanında Cinsel Sömürü, İstismar ve Cinsel Tacizin (CSİ/CT) Ele Alınması
- 2007. “Çevre, Sağlık ve Güvenlik Yönergeleri.” IFC.

Ekler

Ek- 1: Davranış Kuralları

Ek - 2 Şikayet Formu

Ek - 3: Şikayet Kapanış Formu

Ek - 4: Şikayet Kayıt Defteri

DRAFT

Ek-1: Davranış Kuralları

[Müşteriye Not: inşaat işleri sözleşmelerinin denetimi için:

Davranış Kuralları için asgari bir gereklilik, Müşteri tarafından, örneğin aşağıdakilerde tanımlanan sorunlar, etkiler ve hafifletme önlemleri dikkate alınarak belirlenmelidir, örneğin:

- Proje raporları ör. ÇSED/ÇSYP,
- Her türlü özel CDŞ/CSİ gereksinimleri
 - Rıza/izin koşulları (proje için herhangi bir izin veya onaya ekli düzenleyici kurum koşulları),
- Dünya Bankası Grubu ÇSG Yönergeleri dahil gerekli standartlar
 - İlgili uluslararası sözleşmeler, standartlar veya anlaşmalar vb., ulusal, yasal ve/veya düzenleyici gereklilikler ve standartlar (bunların DBY ÇSG Yönergelerinden daha yüksek standartları temsil ettiği durumlarda)
- İlgili standartlar ör. işçilerin barınması: Süreç ve Standartlar (UfK ve EBRD)
- İlgili sektör standartları ör. işçilerin barınması
- Şikayet giderme mekanizmaları.

Belirlenen sorun türleri şunlarla ilişkili riskleri içerebilir: işgücü akını, bulaşıcı hastalıkların yayılması, cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet, yasadışı davranış ve suç ve güvenli bir ortamın sürdürülmesi vb.]

[Yukarıdaki hususları dikkate alarak Danışmana verilen aşağıdaki talimatları değiştirin.]

Tatmin edici davranış kuralları, asgari olarak aşağıdaki konuları ele almaya uygun olan tüm Danışman Uzmanlarının yükümlülüklerini içerecektir. Bölgenin, yerin ve proje sektörünün belirli endişelerine veya belirli proje gereksinimlerine yanıt vermek için ek yükümlülükler getirilebilir. Davranış kuralları, "çocuk" / "çocuklar" teriminin 18 yaşın altındaki herhangi bir kişi/kişiler anlamına geldiğine dair bir açıklama içerecektir.

Ele alınacak konular şunlardır:

- Yürürlükteki yasalara, kurallara ve düzenlemelere uyum
- Yerel topluluğu (hassas ve dezavantajlı gruplar dahil), Danışmanın Uzmanlarını, Müşterinin personelini ve taşeronlar ve günlük çalışanlar dahil Yüklenicinin personelini korumak için geçerli sağlık ve güvenlik gereksinimlerine (öngörülen kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması, önlenabilir kazaların önlenmesi ve güvenlik tehlikesi oluşturan veya çevreyi tehdit eden koşulları veya uygulamaları bildirme görevi dahil) uyum)
- Yasadışı maddelerin kullanımı
- Yerel topluluk (hassas ve dezavantajlı gruplar dahil), Danışmanın Uzmanları, Müşterinin personeli ve taşeronlar ve günlük çalışanlar dahil Yüklenicinin personeli ile ilişkilerde Ayrımcılık Yapmama (örneğin, aile durumu, etnik köken, ırk, cinsiyet, din, dil, medeni durum, yaş, engellilik (fiziksel ve zihinsel), cinsel yönelim, cinsel kimlik, siyasi kanaat veya sosyal, vatandaşlık veya sağlık durumu temelinde).
- Yerel topluluk(lar)la, yerel topluluk(lar)ın üyeleri ve etkilenen kişi(ler) ile etkileşimler (örneğin kültürlerine ve geleneklerine saygılı bir tavır sergilemek için).
- Cinsel taciz (örneğin, özellikle kadınlara ve/veya çocuklara yönelik uygunsuz, taciz edici, cinsel açıdan kışkırtıcı, küçük düşürücü veya kültürel olarak uygunsuz dil veya davranışların kullanılmasını yasaklamak).
- Cinsel ve/veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddet dahil şiddet (örneğin fiziksel, zihinsel veya cinsel zarar veya ıstırap veren eylemler, bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama ve özgürlükten yoksun bırakma).

- Cinsel sömürü ve suistimal dahil olmak üzere sömürü (örneğin, cinsel iyilik veya diğer küçük düşürücü, aşağılayıcı davranışlar, sömürücü davranışlar veya gücün kötüye kullanılması dahil olmak üzere seks için para, istihdam, mal veya hizmetlerin değış tokuşunun yasaklanması).
- Çocukların korunması (cinsel aktivite veya istismara veya çocuklara karşı kabul edilemez davranışlara karşı yasaklar, çocuklarla etkileşimleri sınırlama ve proje alanlarında güvenliklerini sağlama dahil).
- Sanitasyon gereklilikleri (örneğin, çalışanların açık alanlar yerine, işverenleri tarafından sağlanan belirli sıhhi tesisleri kullanmasını sağlamak).
- Çıkar çatışmalarından kaçınma (mali, ailevi veya kişisel bir bağlantısı olan hiç kimseye menfaatler, sözleşmeler veya istihdam ya da herhangi bir ayrıcalıklı muamele veya iltimas sağlanmaz).
- Makul çalışma talimatlarına uymak (çevresel ve sosyal normlarla ilgili olanlar dahil).
- Mülkün korunması ve uygun şekilde kullanılması (örneğin, hırsızlığı, dikkatsizliği veya israfı yasaklamak).
- Bu Kuralların ihlallerini bildirme yükümlülüğü.
- Bildirim iyi niyetle yapılması halinde, Kural ihlallerini bildiren personele karşı misilleme yapılmaması

Davranış Kuralları, sade bir dille yazılmalı ve aşağıdakileri yaptıklarını belirtmek üzere her bir Uzman tarafından imzalanmalıdır:

- Kuralların bir kopyasını aldıklarını;
- Kuralların kendilerine açıklandığını;
- Bu Davranış Kurallarına bağlılığın istihdam için zorunlu bir koşul olduğunu kabul ettiklerini ve
- Kural ihlallerinin, işten çıkarılma veya yasal makamlara sevk dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabileceğini anladıklarını.

Kuralların bir kopyası Mühendisin ofisinde bulunacaktır. Uygun dillerde hazırlanmış olacaktır.

Ek 2: Şikayet Formu

ŞİKAYET FORMU			
Referans No (kurum tarafından doldurulacak)			
Kişisel Bilgi <i>İsim ve adres verilmesi zorunlu olmamakla birlikte, Őikayete ilişkin geri bildirim s¼recinde bilgi eksikliğinden dolayı bazı sorunlar yaŐanabileceĐi unutulmamalıdır.</i> <i>Kişisel bilgileriniz, Őikayetinizle ilgili özel durumların olup olmadığını tespit etmek i¼in kullanılacak ve 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na g¼re saklanacak ve iŐlenecektir. Kismen doldurup doldurmamayı se¼ebilirsiniz.</i>			
Ad Soyad			
İl		İlçe	
Mahalle/K¼y		Yerellik	
Tercih ettiğiniz iletişim Őekli, (İletişim bilgilerinizi belirtiniz: posta adresi, e-posta adresi, telefon numarası vb. ç¼z¼m s¼reci, yapılacak iŐlemler hakkında bilgilendirilmek istediğinizde)			
Şikayet			
Ç¼z¼m öneriniz (varsa)			
İmza			Tarih

Ek- 3: Şikayet Kapanış Formu

ŞİKAYET KAPANIŞ FORMU	
Şikayet kapatma numarası:	
Şikayetin Referans Numarası	
Gerekli acil eylemi tanımlayın:	
Gerekli uzun vadeli eylemi tanımlayın (gerekirse):	
Tazminat Gerekli mi?	[] EVET [] HAYIR
ÇÖZÜM İŞLEMİ VE KARARIN KONTROLÜ	
Çözüm Eyleminin Aşamaları	Son Tarih ve Sorumlu Kuruluşlar
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Ek 4: Şikayet Kayıt Defteri

Şikayet Tarihi	Şikayet Edenin Adı	Şikayet Konusu	Çözüm Önerileri	Şikayet Kapanış Durumu	Kapanış Tarihi	Açıklama

DRAFT