**TÜRKİYE’DE MÜLTECİLER VE EV SAHİBİ TOPLULUKLAR ARASINDA SOSYAL GİRİŞİMCİLİK, GÜÇLENDİRME VE UYUM PROJESİ**

**İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ**

**Ankara**

**Ocak 2021**

İçindekiler

[1. PROJEDEKİ İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ 3](#_Toc60666357)

[2. TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ 7](#_Toc60666358)

[3. ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA GENEL BAKIŞ: KOŞUL VE HÜKÜMLER 9](#_Toc60666359)

[4. ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ 14](#_Toc60666360)

[5. SORUMLU PERSONEL 16](#_Toc60666361)

[6. POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER 17](#_Toc60666362)

[7. ÇALIŞMA YAŞI 25](#_Toc60666363)

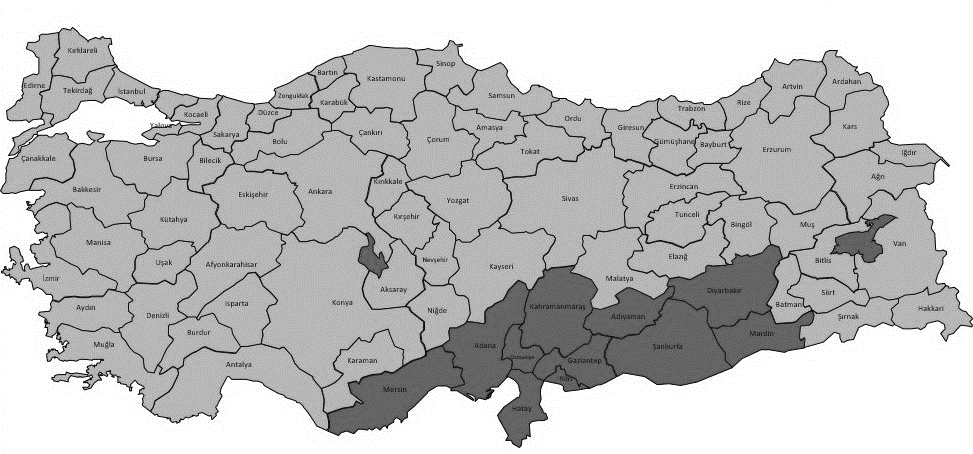
[8. KOŞUL VE HÜKÜMLER 26](#_Toc60666364)

[9. ŞİKAYET MEKANİZMASI 26](#_Toc60666365)

[10. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ 28](#_Toc60666366)

**Proje Arka Planı**

Önerilen 39,5 milyon avro tutarındaki proje, kırılgan dutumdaki mültecilerin en yoğun olarak yaşadığı 11 ili (Adana, Mersin, Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Mardin, Hatay, Osmaniye, Kahramanmaraş, Diyarbakır, ve Şanlıurfa) kapsayan beş Kalkınma Ajansı tarafından sağlanan mikro hibeler yoluyla mülteciler ve ev sahibi topluluklar içerisindeki kadınların ve gençlerin sürdürülebilir ekonomik fırsatlara geçişlerini desteklemeyi ve sosyal uyumu arttırmayı amaçlamaktadır. Proje (i) sosyal girişimlere sağlanan destekler ve yaşamsal geçim olanakları yoluyla çoğunlukla kadın mülteciler ve ev sahibi topluluklar için ekonomik fırsatları arttırmaktadır; (ii) girişimlerin geliştirilmesi ve geçim olanaklarına katılımcı bir şekilde dahil olma yoluyla mülteciler ve ev sahibi topluluklar arasındaki uyumu arttıracaktır.



# PROJEDEKİ İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Projenin uygulayıcı kurumu Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (STB) olacaktır. STB görev alanı kapsamında sanayi, ekonomik, sosyal kalkınma ve ulusal güvenlik politikaları ve stratejileri doğrultusunda bilim, teknoloji ve yeniliğe yönelik politikaları belirlememektedir. Kalkınma Ajansları ve diğer finansman mekanizmaları yoluyla, STB girişimcilere ve KOBİ’lere finansal ve teknik destek sağlamaktadır.

STB 2018 itibariyle toplam 3.945 personele sahiptir (Merkez ve il müdürlükleri). Tablo-1 2016 ile 2018 yılları arasında Merkez ve taşra teşkilatları arasındaki personel dağılımını göstermektedir. STB teknik personeli memur statüsünde çalıştırılmaktadır.

**Tablo 1.** STB Toplam Personel Sayısı(2016-2018)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Yıl** | **2016** | **2017** | **2018** |
| Merkez | 1,418 | 1,506 | 1,848 |
| Taşra | 1,883 | 1,899 | 2,097 |
| Toplam | 3,301 | 3,405 | 3,945 |

*Kaynak: STB, Eylül 2019*

STB, proje yönetimi ve koordinasyonu amacıyla özel bir Proje Ekibi kuracak ve özel bir Proje Koordinatörü atayacaktır. Proje Ekibi çeşitli STB daire başkanlıklarının personelinden ve olanaklarından yararlanacaktır.

STB'nin ayrıca teknik çalışmalar (örneğin sosyal girişimcilik, toplumsal cinsiyet, çevresel ve sosyal) için danışmanlar tutması beklenmektedir. Doğrudan istihdam edilen personelin çoğu koordinasyon, teknik ve idari işleri gerçekleştirecek nitelikli personel olacaktır.

Projenin Birinci Bileşeninin[[1]](#footnote-1) ve İkinci Bileşeninin[[2]](#footnote-2) uygulanması amacıyla, STB sorumluluklarını beş bölgesel kalkınma ajansına devredecektir (Çukurova, Dicle, Doğu Akdeniz, İpekyolu ve Karacadağ).   
Kalkınma ajansları projenin uygulayıcı kuruluşları olarak hareket edecektir. Kalkınma Ajansları, görev alanları ile uyumlu olarak, hizmet verdikleri bölgelerdeki girişimlerin gelişimi ve girişimcilik ekosisteminin genel gelişimi için teknik ve finansal kaynaklar sağlamaktadır. Kendi yönetişim yapılarına sahip olan D Kalkınma Ajansları, çeşitli kamu kurumlarına ve kamu dışı kuruluşlara yerel bağlamlara göre uyarlanmış finansal destek sağlama konusunda geniş deneyime sahiptir (özel sektör kuruluşları, STK'lar, kamu kuruluşları, üniversiteler, meslek kuruluşları, yerel yönetimler ve kooperatifler).

Kalkınma Ajansları, STB ile tamamlayıcı anlaşmalar imzalayarak faaliyet gösterdikleri kendi bölgelerinde / illerinde proje faaliyetlerinin sağlıklı bir uygulanabilmesi için personel görevlendirecektir. Her Kalkınma Ajansı, yönetim, teknik, finansal yönetim, iletişim ve koruma önlemleri ile ilgili konuların uygun şekilde yönetilmesini sağlamak için bir Proje Yöneticisi ve diğer ilgili personeli atayacaktır.

Eylül 2019 itibarıyla, söz konusu Kalkınma Ajansları yöneticiler, uzmanlar ve destek personeli dahil toplam 260 personele sahiptir. Proje Kalkınma Ajanslarının personel dağılımı aşağıdaki Tablo-2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Proje Kapsamındaki Kalkınma Ajanslarının Toplam Personel Sayısı

|  |  |
| --- | --- |
| **Kalkınma Ajansı** | **Personel Sayısı** |
| Çukurova KA | 50 |
| Dicle KA | 67 |
| Doğu Akdeniz KA | 52 |
| İpekyolu KA | 47 |
| Karacadağ KA | 44 |
| **Toplam** | **260** |

*Kaynak: STB, Eylül 2019*

Bir Teklife Çağrı sürecine dayalı olarak, Kalkınma Ajansları DA'lar, kuluçka ve hızlandırma destek hizmetleri, hibe verme, topluluk geliştirme ve kurumsal kapasite geliştirme alanlarında deneyim sahibi nitelikli Topluluk Uygulama Ortakları (CIP) atayacaktır. Seçilen Topluluk Uygulama Ortakları, doğrudan spesifik proje yerlerindeki mülteci topluluklarında ve ev sahibi topluluklarda yer alan faydalanıcılara yönelik proje faaliyetlerini yürütecektir. Topluluk Uygulama Ortakları sorumlulukları arasında; kuluçka ve hızlandırma için eğitim ve mentörlük faaliyetleri, yeni ve mevcut sosyal girişimcilere hibe kullandırılması ve kuruluş sonrası destek hizmetleri (Bileşen 1 altında yer almaktadır) ve Bileşen 2 kapsamında öngörülen topluluk harekete geçirme / karar verme ve sosyal uyum faaliyetleri yer alacaktır. Proje kapsamında 12-20 Topluluk Uygulama Ortağı ile çalışılacağı tahmin edilmektedir. Proje görevlerinin uygulanması için görevlendirilecek muhtemel Topluluk Uygulama Ortağı personel sayısı şu an için bilinmemektedir, ancak Topluluk Uygulama Ortakları ile sözleşme düzenlemeleri yoluyla çalışılacaktır.

Kalkınma Ajansları ayrıca proje faaliyetlerinin yerel düzeyde koordinasyonunu ve (yerel topluluklarda geçim kaynaklarına ilişkin olanaklardaki eksiklikleri giderecek olan) Bileşen 2B’nin uygulanmasını sağlamak için yerel yönetimler (yani belediyeler) ile de çalışacaktır. Kalkınma Ajansları bu faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla fonları yerel makamlara kanalize etmek için bir 'yönlendirmeli proje desteği' mekanizması benimseyecektir. Belediyeler ve diğer yerel makamlar, Bileşen 2B'yi Kalkınma Ajanslarının teknik gözetimi altında kamu sistemlerini kullanarak uygulayacak (çocuk bakım tesisleri, mutfaklar / atölyeler vb. kurmak için) ve bu tesisleri yönetecek / idame ettirecektir.

**Proje Çalışanları**

Projenin “ESS2: İşgücü ve Çalışma Koşulları” kapsamında tanımlanan aşağıdaki kategorilerde proje çalışanı kullanması beklenmektedir:

**Doğrudan Çalışanlar:** Bu projedeki doğrudan çalışanlar şunlardan oluşacaktır:

* Proje ekibi bünyesinde projede görev alan STB personeli (memur)
* STB ve Kalkınma Ajansları tarafından teknik konularda çalıştırılmak üzere dışarıdan görevlendirilen danışmanlar (örneğin sosyal girişimcilik, toplumsal cinsiyet, çevre ve sosyal)
* Kalkınma ajanslarının faaliyet gösterdikleri alandaki alt projeler kapsamında il bazında faaliyetlerini uygulamak üzere görevlendirilecek personeli. Kalkınma ajanslarının personeli memur statüsünde değildir.[[3]](#footnote-3) 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen açık uçlu sözleşme ile istihdam edilen kamu çalışanı statüsüne sahiptirler.

Proje Ekibinde çalışacak STB personeli memur statüsüne sahiptir. STB personeli 657 sayılı Devlet memurları Kanunu ile düzenlenmektedir. Proje faaliyetlerinden görev alan memurlar için, tam zamanlı mı yoksa yarı zamanlı mı çalıştıklarından bağımsız olarak, mevcut sözleşmelerinin veya kamudaki görevlendirmelerinin koşul ve hükümleri geçerli olacaktır. Dışarıdan danışmanların tutulduğu durumlarda, bu işgücü yönetim prosedürlerine paralel olarak ulusal istihdam mevzuatı hükümleri geçerli olacaktır. Bu danışmanlar bazıları yarı zamanlı olmak üzere görev ve sorumlulukların spesifik olarak tanımlandığı süreli altında çalıştırılabilir.

STB proje ekibindeki doğrudan çalışanların tahmini sayısı 10 olup, her bir Kalkınma Ajansının alt projeler için 2-3 uzman görevlendirmesi öngörülmektedir. Teknik danışmanlar dahil olmak üzere doğrudan çalışanların toplam sayısının 25-30 kişi arasında olması beklenmektedir.

Kadınların doğrudan çalışanların yaklaşık yüzde 30'unu oluşturacağı ve bunların daha çok teknik ve idari personel olacağı tahmin edilmektedir. Tüm doğrudan çalışanlar 18 yaşından büyük olacaktır.

**Sözleşmeli Çalışanlar** aşağıdakileri içerecektir:

* Topluluk Uygulama Ortaklarının personelinin/uzmanlarının sözleşmeleri Kalkınma Ajansları tarafından imzalanacaktır. Bu sözleşmeli çalışanlar, mültecilerle ve kadınlarla çalışma konusunda bilgi sahibi olan ve topluluk katılımı, hibe yönetimi ve sosyal uyum ve girişimcilik gibi alanlarda engine deneyim sahibi olan uzmanları ve eğitmenleri içerecektir. Proje kapsamında 12-20 Topluluk Uygulama Ortağı ile çalışılacağı tahmin edilmektedir, ancak Topluluk Uygulama Ortakları tarafından çalıştırılacak uzman/eğitmen sayısı henüz bilinmemektedir. Topluluk Uygulama Ortakları tarafından çalıştırılacak toplam çalışan sayısının 50-100 arasında olacağı tahmin edilmektedir. Topluluk Uygulama Ortakları tarafından çalıştırılacak personel projenin birinci ve ikinci bileşenleri kapsamındaki proje uygulama faaliyetlerini gerçekleştirecektir. Topluluk Uygulama Ortakları tarafından çalıştırılacak personelin yaklaşık yüzde 10-20’sinin kadınlardan oluşması beklenmektedir.
* İnşaat işleri yüklenicileri tarafından İkinci Bileşen kapsamındaki inşaat, yenileme ve rehabilitasyon çalışmalarını yürütmek için çalıştırılacak işçiler. Sözleşmeli çalışanların çoğunluğunun vasıfsız ve yarı vasıflı inşaat işçileri olacağı tahmin edilmektedir. Şu an için sözleşmeli çalışanların kesin sayısı bilinmemektedir. Projenin 3 yıllık dönemde 11 ilde toplam yaklaşık 200-500 işçi çalıştırması beklenmektedir çalışan. Her bir inşaat faaliyetinin, inşaat/rehabilitasyon sahası başına 30’dan fazla işçi kullanmaması beklenmektedir. . İnşaat işlerinin mahiyeti ve Türkiye'de inşaat sektöründe kadınların tarihsel istihdamı göz önüne alındığında, kadınların sözleşmeli inşaat işgücünün yaklaşık yüzde ikisini oluşturtacağı ve daha çok idari, teknik ve destekleyici görevlerde çalıştırılacakları (yemek hizmeti ve bakım) tahmin edilmektedir.
* Sözleşmeli çalışanlar aynı zamanda inşaat yüklenicisi firmalar tarafından tutulan muhtemel alt yüklenicilerin çalışanlarını da içerir.
* **Birincil tedarik zinciri işçileri,** küçük inşaat işleri için inşaat malzemesi sağlayan şirketlerin işçileri olabilir. Bu işgücü yönetim prosedürü, uygulama ve satın alma süreçleri sırasında bazı şirketlerin ESS 2 kapsamındaki birincil tedarik zinciri işçisi tanımını karşıladıklarının tespit edilmesi durumunda birincil tedarik zinciri işçileri ile ilgili hükümler içerecektir.

ESS2 tanımında açıklanan topluluk çalışanları proje faaliyetlerinde çalıştırılmayacaktır.

**Göçmen İşçiler[[4]](#footnote-4):** Proje kapsamında, sözleşmeli çalışan olarak yerel işçilerin çalıştırılması için çaba harcanacaktır. Bu işçiler projede etkilenen bölgelerdeki Türk vatandaşları olacaktır. Sözleşmeli işçiler geçici koruma altındaki Suriyelileri de içerebilecektir. SuriyelilerinTürkiye’de yasal olarak çalışmalarına izin verilmektedir. Şu anda yüklenici şirketler tarafından çalıştırılacak göçmen işgücünün yüzdesini tahmin etmek mümkün değildir.

# TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

***Proje Faaliyetleri***

Proje, mülteci ve ev sahibi topluluklarda sosyal girişimciliği destekleyecektir. İkinci Bileşen kapsamında proje, çocuk bakım tesisleri, pazar yerleri, tezgahlar, atölyeler ve mutfaklar da dahil olmak üzere tesislerin yenilenmesi, rehabilitasyonu ve / veya küçük ölçekli inşaatlarını, kuluçka tesislerinin yenilenmesini finanse edecektir. Bu tür rehabilitasyon ve inşaat faaliyetleri şunları içerebilir:

1. Duvar ve çatı yapımı;
2. Cephe inşaatı;
3. Su yalıtımı, elektrifikasyon, ısı yalıtımı ve sıhhi tesisat işleri;
4. Etkilenen alanların eski haline getirilmesi ve yeniden bitkilendirilmesi;
5. Duvar gibi mevcut iç yapıların yıkılması ve yenilerinin yapımı;
6. Boya/duvar kaplama, alçı sıva, zemin döşeme, vs. gibi ince inşaat işleri.;
7. İç ve dış dekorasyon işleri.

Yukarıda belirtilen inşaat işlerinin küçük ölçekli olması beklenmektedir. Hibelerin değeri (tesis sözleşmeleri) 100.000 avro ile 300.000 avro arasında olacaktır. Projenin yaklaşık 70 tesisi destekleyeceği tahmin edilmektedir.

***Temel İşgücü Riskleri***

Temel işgücü risklerinin inşaat, rehabilitasyon ve yenileme çalışmaları ile ilişkili sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili olacağı değerlendirilmektedir. Bu riskler, inşaat faaliyetleri sırasında fiziksel, kimyasal ve elektriksel tehlikelere maruz kalmayı içerebilir; örneğin ağır ekipman kullanımı, takılma ve düşme tehlikeleri, gürültü ve toza maruziyet, düşen nesneler, tehlikeli materyallere maruziyet ve alet ve makine kullanımından kaynaklı elektrik tehlikelerine maruziyet. İnşaat faaliyetleri tehlikeli işler içerebileceğinden dolayı, 18 yaşın altındaki kişiler Projede istihdam edilmeyecektir. Birçok işçi, bazıları meslek hastalığı risklerine de yol açabilecek işçi sağlığı ve iş güvenliği tehlikelerine maruz kalabilir. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır

* Yüksekte çalışma
* Elektrik işleri
* Kimyasal maddelere maruziyet (boya, solvent, yağlayıcı maddeler ve akaryakıt)
* Trafik kazaları
* Kazı tehlikeleri
* Ağır yapıların kaldırılması
* Malzeme ve mal taşıma
* Kayma ve takılmalar
* Düşen nesneler
* Yüksek gürültü seviyelerine ve titreşime maruz kalma
* İnşaat çalışmalarında havaya karışan maddeler (toz, silis ve asbest)
* Çimento ve solvent gibi tehlikeli maddelere maruz kalma;
* İnşaat çalışmaları sırasındaki ergonomik tehlikeler.

İnşaat sahalarındaki diğer potansiyel işgücü riskleri, kişisel koruyucu ekipmanların kullanılmaması gibi davranışsal alışkanlıklarla ilişkili olabilir.

Ayrıca, inşaat müteahhitlerinin ve taşeronlarının (i) çalışma saatleri, dinlenme süreleri, fazla mesai ve ücretlerin zamanında ödenmesi gibi konularda İş Kanununa ve (ii) eğitimden geçirilmemiş işçilerin çalıştırılması, yetersiz sağlık hizmetleri sunulması ve mesleki yeterlilik belgesi olmayan işçilerin çalıştırılması gibi konularda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununa uyumu ile ilgili potansiyel riskler de olabilir.

Projenin cinsiyete dayalı şiddet konusundaki risk seviyesi “Düşük” olarak değerlendirilmiştir. İnşaat işlerinin boyutlarının nispeten küçük olması sebebiyle, projede işçi akışı ile ilişkili risklerin ve etkilerin ortaya çıkması beklenmemektedir. Ancak, proje uygulaması sırasında başka işgücü risklerinin ortaya çıkması durumunda, STB daha fazla etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir. Bu çalışanlara yönelik olarak şikayetler ve proje mekanizması ile ilgili olarak işyerindeki cinsel istismar ve suistimal konularına yönelik ayrı bir hat olacaktır. İyi davranışları teşvik eden Davranış Kuralları’nın(Bu dokümanın ekinde yer almaktadır) tüm proje çalışanları (sözleşmeli çalışanlar dahil) tarafından imzalanması gerekmektedir.

Proje kapsamında şantiye tesisleri (konaklama amaçlı) öngörülmemektedir.

# ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA GENEL BAKIŞ: KOŞUL VE HÜKÜMLER

Türkiye’de işgücü ile ilgili konuları ele alan çeşitli kanun ve düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlar arasında, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İş Kanunu (4857 sayılı), Borçlar Kanunu (6098 sayılı), İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı), aynı zamanda “Sendika Kanunu” olarak da bilinen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı), Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (4688 sayılı), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu (6331 sayılı), Deniz İş Kanunu Labor (854 sayılı) ve Basın İş Kanunu yer almaktadır. Yukarıda belirtilenlere ek olarak, yıllık izin, çalışma saatleri, fazla mesai, asgari ücret, kadın çalışanlar ve çocuk işçiliği gibi konuları düzenleyen ikincil mevzuat ve yönetmelikler de bulunmaktadır.

Türkiye ILO sözleşmelerinin çoğunluğunu onaylamıştır. Bunlar arasında çalışanlara eşit muamele, cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği, asgari ücret, zorla çalıştırma, İSİG, sendikalaşma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkındaki sözleşmeler sayılabilir. Türkiye 1950 yılında imzalanan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına. İlişkin Sözleşmeye ve Avrupa Konseyi’nin 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartına ve revize edilmiş Sosyal Şarta da taraftır. İş Kanunu istihdam ilişkilerini düzenleyen ana kanundur. Projeyi ilgilendiren diğer birincil mevzuat düzenlemeleri arasında aşağıdakiler bulunmaktadır:

* İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu (6331 sayılı)
* Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 sayılı)
* Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı)
* Borçlar Kanunu (6098 sayılı)
* İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı)
* Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (6735 sayılı)
* Devlet memurları Kanunu (657 sayılı)
* Alt İşverenlik Yönetmeliği

15 Ocak 2016 tarihinde yürürlüğe giren Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, geçici koruma sağlanan kişilere çalışma izinlerinin verilmesi ile ilgili prosedürleri düzenlemektedir.

**İş Kanununun Başlıca Hükümleri**

***İş Sözleşmelerinin Türleri***

İş Kanunu uyarınca, ana iş sözleşmesi kategorileri, belirli süreli (sabit süreli) ve belirsiz süreli (açık uçlu), tam zamanlı ve yarı zamanlı iş sözleşmeleri, sürekli ve geçici iş sözleşmeleri; mevsimlik; geçici; deneme süreli veya deneme süresiz iş sözleşmeleri; geçici istihdam sözleşmeleri; ve ekip iş sözleşmeleri olarak sayılabilir. Sadece 30 güne kadar süren istihdam geçici olarak kabul edilmekte, daha uzun süreli istihdam ise sürekli olarak kabule dilmektedir. Eğer istihdam geçici ise, İş Kanununda belirlenen bazı hususlarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

İş Kanununun 5’inci maddesi, tüm çalışanlara eşit davranılması ilkesini benimsemektedir. Buna göre, işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

***Ücret ve kesenekler***

İş Kanununun 32’nci maddesi “ücreti” genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü

kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlamaktadır. Herhangi bir ayrım olmaksızın, her çalışan yapğtığı iş karşılığı ücret talep etme hakkına sahiptir. Bir çalışanın ücreti, devlet tarafından belirlenen ve her yıl iki kez yeniden uygulanan asgari ücretten daha düşük olamaz. Türkiye’de tüm çalışanlar için geçerli ulusal bir asgari ücret mevcuttur. İş Kanununun 39’uncu maddesi kapsamında, asgari ücret Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili komisyonu tarafından belirlenmekte ve yılda iki kez revize edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 34’üncü maddesi uyarınca, Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

4857 sayılı İş Kanununun 38’inci maddesi uyarınca, işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.

***Çalışma Saatleri***

İş Kanunu uyarınca, çalışma süresi haftalık 45 saati aşamaz. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

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

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir. (Madde 67)

***Çalışma süresinden sayılan haller***

İş Kanunu uyarınca, aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

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.

Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. (Madde 66)

***Fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti***

İş Kanunu Madde 41 hükümleri uyarınca, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanır. İşveren, çalışanlarından fazla çalışma talep edebilir. Fazla çalışma için çalışanların rızası aranır. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.   
Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Ancak, içtihada göre, belirli çalışanlar (örneğin çalışma saatlerini kendileri ayarlayabilen ve piyasa standartlarının üzerinde maaş alan üst düzey yöneticiler ve çalışanlar) maaşlarının fazla çalışma ücretini de kapsayacak kadar yüksek olduğunun tespit edildiği durumlarda fazla çalışma ücreti talep edemezler.

18 yaşından küçük çalışanlar, hamile ve emziren kadınlar fazla çalışmaya zorlanamaz.

***Hafta tatili ve dinlenme araları***

İşçilere tatil gününden önce 45 saate kadar çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.Kanuna göre,işverenler bu hafta tatilini çalışanların ücretlerinden kesemez. Ayrıca, İş Kanununun 68’inci maddesine göre çalışanlara süresi çalışma saatlerine göre değişen dinlenme araları verilir. Her çalışan, dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat dinlenme arasına hak kazanır. Ara dinlenmelerine ilişkin düzenlemeler o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak yapılır. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. (Madde 68)

***İzinler***

İş kanununda asgari üzün süreleri çalışanın hizmet süresine göre aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

* + Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört iş günü,
  + Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi iş günü,
  + Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı iş günü.

Kanuna göre, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya diğer işlerde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

Kanunda memurların ücretli izin süreleri yıllık izin için 20- 30 gün, hastalık izni için 36 aya kadar, mazeret izinleri için (doğum, ölüm, evlilik gibi) 7-10 güne kadar, ve hasta bir yakına bakmak için alınan izinler için 6 aya kadar olacak şekilde belirlenmiştir.

Memurların ücretsiz izinleri şu şekildedir: doğum izni (24 aya kadar), yurt dışı eğitim izni (4 yıla kadar), askerlik hizmeti, eşinin iş değişikliği sonucunda veya işinin özelliği sebebiyle alınan izin (istihdam süresi boyunca), çalışanın talebi üzerine alınan opsiyonel izin (bir yıla kadar), hasta bir yakına bakmak için alınan izin (18 aya kadar). On yıldan az (on yıl dahil) hizmet süresi olan memurlar 20 gün yıllık izin hakkına ve 10 yıldan fazla hizmet süresi olan memurlar 30 gün yıllık izin hakkına sahiptir. Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. (Madde 56)

***İş İhtilafları***

İş kanununda işyerleri için bir şikayet mekanizması öngörülmemektedir.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemesine başvurma hakkına sahiptir. Eğer toplu sözleşmede tahkim hükmü bulunuyorsa veya taraflar bu şekilde anlaşırsa, ihtilaf aynı süre içerisinde özel tahkime de taşınabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispatlama yükü işverendedir. Ancak, feshin işveren tarafından sunulandan farklı bir gerekçeye dayandığını iddia etmesi halinde ispat yükü çalışana geçer.

Mahkemenin hızlı duruşma usulünü uygulaması ve davayı en geç iki ay içerisinde tamamlaması gerekir. Kararın temyiz edilmesi halinde temyiz mahkemesi bir ay içerisinde kesin kararı vermelidir. (Madde 20)

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler..

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. (Madde 21).

***İş sözleşmesinin feshi***

İş Kanunu kapsamında, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir sebep göstererek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir sebeple sözleşmeyi ihlal ederek. Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan bir işçi, İş Kanunu kapsamında işçilerin sözleşmelerinin keyfi olarak sonlandırılmasına karşı işçilere koruma sağlayan belirli koruma önlemlerinden yararlanabilmektedir. Bir iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için, işçiye bir yazılı ihbar gönderilmesi ve yasal sürelere uyulması gerekir. Ancak, belirli durumlarda, işverenler geçerli bir sebebe dayalı olarak iş ilişkilerini sonlandırabilirler (sağlık, ahlak dışı veya onursuz veya kötü niyetli bir davranış veya başka benzeri davranışlar, mücbir sebepler). Bu durumlarda, işveren yasal ihbar sürelerine uymakla yükümlü değildir ve iş ilişkisini derhal sonlandırabilir. Daha fazla ayrıntı için, bakınız İş Kanunu Madde 24-26.

***Kıdem tazminatı:***

İş sözleşmesi feshedilen işçiler, en az bir boyunca kesintisiz olarak orada çalışmış olmaları halinde kıdem tazminatına hak kazanırlar. Bu ödeme, hizmet yılı ile işçinin fesih tarihi itibariyle aylık maaş miktarının çarpılması yoluyla hesaplanır. İşverenin sözleşmeyi sağlık sebeplerine veya mücbir sebep gibi haklı bir sebebe dayalı olarak feshetmesi halinde dahi, işverenin işçiye kıdem tazminatı ödemesi gerekir. Ancak, işverenin sözleşmeyi işçinin ahlak dışı veya onursuz bir davranışı sonucu haklı bir sebebe dayalı olarak feshetmesi halinde, işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. İşçinin haklı bir sebebe dayalı olarak sözleşmesi feshetmesi durumunda işverenin işçiye kıdem tazminatı ödemesi gerekir.

Ancak, işçinin İş Kanununda belirtilen sebeplerden herhangi bir mevcut değilken kendi isteği ile sözleşmesi feshetmesi durumunda, işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir (işçi sözleşmeyi askerlik hizmeti veya evlilik gibi sebeplerde feshetmediği sürece).

# ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

6331 sayılı **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu** işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Ancak, Kanun'un geçerli olmadığı çeşitli faaliyetler ve kişiler vardır. Bunlar arasında Bunlar; fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri; afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri; ev hizmetleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; ve Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleridir.

Doğrudan çalışanlar ve sözleşmeli çalışanlar dahil olmak üzere, proje çalışanları bu kanuna tabidir. Kanun işverenleri güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamakla ve işçileri yaptıkların işlerin sağlık ve güvenlikleri için doğurabileceği potansiyel tehlikeler hakkında bilgilendirmekle yükümlü kılmaktadır. Aşağıdaki genel değerlendirme, mevzuatın ESS2’de yer alan konulara ilişkin başlıca hükümlerini sunmaktadır.

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

* 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.
* İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
* Düzenli risk değerlendirmesi yapar.
* Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
* İSİG hakkında yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

Benzer şekilde, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

* İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
* Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
* İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
* Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
* Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Kanunda çalışanların İSİG eğitimi ile ilgili olarak aşağıdaki hükümler yer almaktadır:

* İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.
* Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.
* Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz.
* İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
* Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.
* Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
* Kanun kapsamında verilecek eğitimin maliyeti hiçbir koşulda çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

# SORUMLU PERSONEL

STB, proje yönetimi ve koordinasyonu için özel bir proje ekibi kuracak ve özel bir Proje Koordinatörü atayacaktır. Proje Ekibi Kalkınma Ajanslarının koordinasyonundan sorumlu mevcut daire başkanlığının personelinden ve olanaklarından yararlanacaktır. STB'nin ayrıca teknik çalışmalar (örneğin sosyal girişimcilik, toplumsal cinsiyet, çevresel ve sosyal) için danışmanlar tutması beklenmektedir. Doğrudan istihdam edilen personelin çoğu koordinasyon, teknik ve idari işleri gerçekleştirecek nitelikli personel olacaktır.

STB, Bileşen 1 ve 2'nin uygulanmasına ilişkin sorumluluklarını beş bölgesel Kalkınma Ajansına (DA) devredecektir: Çukurova Kalkınma Ajansı, Dicle Kalkınma Ajansı, Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı, İpekyolu Kalkınma Ajansı ve Karacadağ Kalkınma Ajansı.

STB ve Kalkınma Ajansları aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

* Bu işgücü yönetim prosedürlerinin doğrudan çalışanlara uygulanması
* Projenin hazırlık, geliştirme ve uygulama aşamalarında gerekli olduğunda ve işgücü yönetim prosedürlerinin herhangi bir boyutu bakımından önem taşıyan ulusal mevzuat değişiklikleri halinde işgücü yönetim prosedürlerinin güncellenmesi
* Bileşen 2 kapsamındaki inşaat ve rehabilitasyon işlerinden sorumlu yüklenicinin/yüklenicilerin bu işgücü yönetim prosedürlerine, ulusal istihdam, sağlık ve emniyet mevzuatına ve ÇSYÇ’de yer alan etki azaltma önlemlerine uymalarının sağlanması
* Bileşen 1 ve 2 kapsamındaki eğitim ve kolaylaştırma faaliyetlerinden sorumlu Topluluk Uygulama Ortaklarının bu işgücü yönetim prosedürlerine, ulusal istihdam, sağlık ve emniyet mevzuatına ve ÇSYÇ’de yer alan etki azaltma önlemlerine uymalarının sağlanması
* Topluluk Uygulama Ortaklarının ve inşaat yüklenicilerinin, sözleşmeli çalışanlara ve alt işveren çalışanlarına ilişkin hibe anlaşması ile genel Sözleşme Koşulları, Dünya Bankası Standart İhale Dokümanları, Çevresel ve Sosyal Standartlar (ÇSS) ve ulusal iş mevzuatında belirtilen yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerinin izlenmesi
* Doğrudan çalışanların işe alma ve istihdam süreçlerinin kayıtlarının tutulması
* İşgücü yönetim prosedürlerine ve ulusal çalışma mevzuatına uyumlu olmasını sağlamak için, sözleşmeli işçilerin istihdam sürecinin izlenmesi
* Topluluk Uygulama Ortaklarının ve inşaat yüklenicilerinin bu işgücü yönetim prosedürlerine uyum durumlarının izlenmesi
* Ulusal işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı doğrultusunda işçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının işyerlerinde karşılanma durumunun izlenmesi
* Proje işçilerinin İSİG eğitimlerinin izlenmesi
* Çalışanlara yönelik şikayet mekanizmasının geliştirilmesi ve uygulanması, doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar ile toplumdan alınan şikayetlerin giderilmesi
* İşçilere ilişkin Davranış Kurallarının uygulamasının izlenmesi

STB PUB çevre uzmanı ile birlikte, Kalkınma Ajansları ve yerel yetkililer Bileşen 2 kapsamındaki küçük yapım işlerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği gözetimini gerçekleştirecektir. Yerel yetkililerin en az haftada bir kez izleme faaliyeti gerçekleştirmesi gerekecektir. ÇSYÇ STB ve Kalkınma Ajanslarının söz konusu gözetim faaliyetleri için nitelikli uzmanlar istihdam etmelerini ve üç aylık bazda performansı raporlamalarını gerektirmektedir.

Topluluk Uygulama Ortakları ve inşaat yüklenicileri aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

* ÇSYÇ’de ve bu işgücü yönetim prosedürlerinde yer alan İSİG etki azaltma önlemlerine uyumun sağlanması. Bu önlemler sözleşmeli çalışanlar ve alt işveren çalışanları için geçerli olacaktır.
* Yükleniciler alt yüklenicilerinin bu işgücü yönetim prosedürlerine ve ÇSYÇ’ye uyumlarını denetleyecektir.
* Sözleşmeli çalışanların işe alma ve istihdam süreçlerinin kayıtlarının tutulması
* İş tanımlarının ve istihdam koşullarının sözleşmeli çalışanlara açık bir şekilde duyurulması
* İşgücü ve işçi sağlığı ve iş güvenliği performansı ile ilgili düzenli bir gözden geçirme ve raporlama sisteminin olması
* Çalışanlara düzenli intibak (sosyal uyum dahil olmak üzere) ve İSİG eğitimi verilmesi.
* Tüm sözleşmeli çalışanların ve alt işveren çalışanlarının işe başlamadan önce Davranış Kurallarını anlamalarının ve imzalamalarının sağlanması.

# POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Proje faaliyetlerinde görev alan memurlar için, ister tam zamanlı isterse yarı zamanlı çalışsınlar, mevcut sözleşmelerine veya kamu sektöründeki görevlendirmelerine ilişkin koşul ve hükümler geçerli olacaktır. Bu projeye ilişkin politika ve prosedürler ESS2 amaçlarına uyumun sağlanmasını ve ulusal iş ve İSİG mevzuatına uyulmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

* Tüm proje personeli ile, istihdam koşullarının açıklandığı yazılı istihdam sözleşmeleri yapılacaktır. Çalışanlar istihdam sözleşmelerini imzalayacaktır. İstihdam koşul ve hükümleri işyerinde bulundurulacaktır.
* Çalışanlar düzenli maaş alma ve işte olmadıkları zamanlar ve fazla mesai, tatilde çalışma, hafta sonları çalışma gibi spesifik çalışma koşulları için ücret alma hakkına sahiptir.
* Çalışanlar kanunda açıklandığı şekilde çalışma saatleri sırasında mola sürelerine, haftalık dinlenme ve yıllık tatil sürelerine sahip olacaktır.
* Proje işçilerinin istihdamı ayrım gözetmeme ve fırsat eşitliği ilkelerine dayalı olarak gerçekleştirilir. İstihdam ilişkisinin işe alma, terfi, ücret, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim veya istihdamın sonlandırılması gibi herhangi bir yönü bakımından asla ayrımcılık yapılamaz.
* İşe alma prosedürleri şeffaf ve aleni olacak, etnik köken, ırk, din, cinsiyet, engellilik, siyasi görüş ve İş Kanununda yer alan diğer hususlar bakımından ayrımcılık yapmayacaktır.
* İş başvuruları STB, Kalkınma Ajansları, Topluluk Uygulama Ortakları ve yükleniciler tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine uygun olarak değerlendirilecektir
* İşe alma öncesinde açık görev tanımları sunulacak ve her bir görev için gerekli beceriler açıklanacaktır
* Vasıfsız işçiler tercihen etkilenen topluluklardan, yerleşimlerden ve belediyelerden işe alınacaktır.
* Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alma ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alma ücretinin ödenmesi gerekiyorsa, bu İşveren (‘Yüklenici’) tarafından ödenecektir.
* Yazılı belgelere ek olarak, yazılı belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek kişiler için istihdam koşul ve hükümlerine ilişkin sözlü bir açıklama yapılacaktır.
* Haftalık çalışma süresi saati 45 saat olacak, fazla mesaiye ihtiyaç duyulması halinde çalışanlara İş kanununda açıklandığı şekilde fazla mesai ücreti ödenecektir.
* Proje çalışanları bu Prosedürün 9’uncu bölümünde açıklanan şikayet mekanizmasına erişebilecektir,
* Yaralanma ve sağlık risklerinin fazla olduğu işlerde, işyerinde koruma ve emniyet önlemleri uygulanacak, bu işlerde çalışan personele yönelik eğitimler düzenlenecektir
* Yaralanma ve sağlık riski fazla olan görevlerde çalışan işçilerin kayıtları tutulacaktır
* Asgari çalışma yaşı 18 yaş olacaktır.
* Yasal ihbar sürelerine uyulacaktır

Topluluk Uygulama Ortakları ile imzalanan hibe anlaşmaları ve inşaat işi yüklenicileri ile yapılan sözleşmelerde, yürürlükteki çalışma, istihdam ve İSİG mevzuatı ile bu işgücü yönetim prosedürlerine uygum yükümlülüğü ile ilgili bir hüküm yer alacaktır. Yüklenicilerin alt yüklenici çalıştırması durumunda, yükleniciler alt sözleşmelere bu hükümlerin dahil edilmesiyle yükümlü olacaktır.

STB ve Kalkınma Ajansının, Topluluk Uygulama Ortakları ile yüklenicilerin yukarıda belirtilen prosedürleri ihlal ettiklerini tespit etmeleri halinde, sözleşmede yer alan önlemleri uygulayacak ve gerekli olması halinde yetkili iş müfettişliğini bilgilendirecektir.

STB proje ile ilgili olarak meydana gelen ve çevre, etkilenen topluluklar, kamuoyu ve işçiler üzerinde önemli bir etkisi olan veya olabilecek her türlü olay veya kazayı (işgücü, sağlık ve emniyet, salgın hastalıklar, güvenlik olayı, toplu şikayetler, kaza veya koşul ile ilgili), en geç olayın gerçekleşmesinden sonra üç iş günü içerisinde olmak üzere makul olduğunca hızlı bir şekilde Banka’ya bildirecektir . . Bu olaylar grevleri veya başka işçi protestolarını, ciddi, işçi yaralanmalarını veya ölümlerini, projenin halkta sebep olduğu yaralanmaları veya mülke verilen zararları içerebilir. STB olay ve gerekli düzeltici eylemler ile ilgili bir rapor hazırlayacak ve olay gerçekleştikten sonra en geç 30 takvim günü içerisinde Banka’ya sunacaktır.

STB Davranış Kurallarını hazırlayacak ve uygulayacaktır. Davranış Kuralları projenin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kurallarının içeriği Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarında yer almaktadır ve işyerinde cinsiyete dayalı her türlü taciz ve şiddete ilişkin hükümler ile önlemleride içerecektir.

Covid-19 önleme önlemleri

1. **İŞ GÜCÜ ÖZELLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

* Yükleniciler, proje iş gücünün ayrıntılı bir profilini, temel iş faaliyetlerini, bu tür faaliyetleri yürütmek için programı, farklı sözleşme sürelerini ve rotasyonları hazırlamalıdır.
* Bu, evde ikamet eden işçilerin (yani topluluktan işçilerin) ve yerel topluluk içinde konaklayan işçilerin dökümünü içermelidir. Mümkün olduğunda, COVID-19 nedeniyle daha fazla risk altında olabilecek, altta yatan sağlık sorunları olan veya başka bir şekilde risk altında olabilecek çalışanları da belirlemelidir.
* Saha içi ve dışı hareketleri en aza indirecek yollar düşünülmelidir. Bu, işçilerin etkilenen bölgelere evlerine dönmesini veya etkilenen bölgelerden şantiyeye geri dönmesini önlemek için mevcut sözleşmelerin süresinin uzatılmasını içerebilir.
* Şantiyede bulunan işçilerin şantiyenin yakınındaki insanlarla teması en aza indirmeleri istenmeli ve bazı durumlarda, yerel topluluklarla temastan kaçınmak için sözleşmeleri süresince sahadan ayrılmaları yasaklanmalıdır.
* Yerel toplulukta kalacak işçilerin, aynı kısıtlamalara tabi olacakları şantiyeye taşınmaları (müsaitlik durumuna bağlıdır) dikkate alınmalıdır.
* Günlük olarak eve dönen yerel topluluklardan işçiler, siteye girişte sağlık kontrollerine tabi tutulmalıdır ve bir noktada, koşullar, ya şantiyedeki konaklamayı kullanmalarını ya da işe gelmemelerini gerektirebilir.

1. **ÇALIŞMA YERİNE GİRİŞ / ÇIKIŞ VE İŞİN BAŞLANGICI KONTROLLERİ**

Çalışma sahasına giriş / çıkış, hem çalışanlar hem de destek personeli ve tedarikçiler dahil olmak üzere diğer taraflar için kontrol edilmeli ve belgelenmelidir. Olası önlemler şunları içerebilir:

* Sahaya giriş / çıkışı kontrol etmek, sahanın sınırlarını güvence altına almak ve giriş / çıkış noktalarını belirlemek için bir sistem kurmak (halihazırda yoksa). Siteye giriş / çıkış belgelendirilmelidir.
* Güvenlik personelini, sitenin güvenliğini sağlamak ve giriş ve çıkışı kontrol etmek, bu sistemi uygulamak için gerekli davranışları ve COVID-19'a özgü hususları kontrol etmek için yerleştirilen sistem hakkında eğitim.
* Sahaya girişi izleyecek, işçilerin girişini belgelemek için ihtiyaç duydukları kaynakları sağlayacak, sıcaklık kontrolleri yapacak ve girişi reddedilen herhangi bir işçinin ayrıntılarını kaydedecek olan personele yönelik eğitim.
* İşçilerin sahaya girmeden veya işe başlamadan önce işe uygun olduklarını teyit etmek. Bunun için prosedürler halihazırda yürürlükte olmalıdır, ancak altta yatan sağlık sorunları olan veya başka şekilde risk altında olabilecek işçilere özel dikkat gösterilmelidir. Altta yatan sağlık sorunları olan personelin terhis edilmesi düşünülmelidir.
* İşçilerin ve sahaya giren diğer kişilerin sıcaklıklarını kontrol etmek ve kaydetmek veya sahaya girmeden önce veya girmeden önce kendi kendine bildirimde bulunmak.
* İşe başlamadan önce işçilere günlük brifingler sağlamak, öksürük görgü kuralları, el hijyeni ve uzaklaşma önlemleri gibi COVID-19'a özgü hususlara odaklanarak, gösteriler ve katılımcı yöntemlerle eğitimler düzenlemek.
* Günlük brifingler sırasında, çalışanlara olası semptomları (ateş, öksürük) kendi kendilerine izlemelerini ve semptomları varsa veya kendilerini iyi hissetmiyorlarsa amirlerine veya COVID-19 odak noktasına rapor etmelerini hatırlatmak.
* Etkilenen bir bölgeden veya enfekte bir kişiyle temas halinde olan bir işçinin 14 gün boyunca siteye dönmesini engellemek veya (bu mümkün değilse) bu çalışanı 14 gün boyunca izole etmek.
* Hasta bir işçinin sahaya girmesini önlemek, gerekirse yerel sağlık tesislerine yönlendirmek veya 14 gün boyunca evde izole edilmesini istemek.

1. **GENEL HİJYEN**

Genel hijyenle ilgili gereklilikler, aşağıdakileri içerecek şekilde iletilmeli ve izlenmelidir:

* + Çalışanlara ve personele COVID-19'un belirti ve semptomları, nasıl yayıldığı, kendilerini nasıl koruyacakları (düzenli el yıkama ve sosyal mesafe dahil) ve kendilerinde veya diğer kişilerde semptomlar varsa ne yapmaları gerektiği konusunda eğitmek
  + Sitenin etrafına yerel dillerde resimler ve metinlerle posterler ve tabelalar yerleştirmek.
  + Sabun, tek kullanımlık kağıt havlular ve kapalı çöp kutuları ile sağlanan el yıkama tesislerinin, çalışma alanlarına giriş / çıkışlar dahil olmak üzere tesis genelinde kilit yerlerde bulunmasını sağlamak; bir tuvaletin, kantin veya yiyecek dağıtımının veya içme suyu tedarikinin olduğu yerlerde; işçi barınağında; atık istasyonlarında; mağazalarda; ve ortak alanlarda. El yıkama tesislerinin bulunmadığı veya yeterli olmadığı yerlerde, bunların kurulması için düzenlemeler yapılmalıdır. Alkol bazlı dezenfektan (varsa,% 60-95 alkol) da kullanılabilir.
  + Önlem amaçlı kendi kendine karantina ve enfekte olabilecek personelin daha resmi izolasyonu için işçi barınağının bir kısmını ayırmak

1. **TEMİZLİK VE ATIK BERTARAFI**

Ofisler, konaklama yerleri, kantinler, ortak alanlar dahil olmak üzere tüm şantiye tesislerinin düzenli ve kapsamlı temizliğini gerçekleştirilmelidir. Önemli inşaat ekipmanı için temizlik protokollerini gözden geçirilmelidir (özellikle farklı işçiler tarafından kullanılıyorsa). Bu şunları içermelidir:

* Temizlik personeline yeterli temizlik ekipmanı, malzemeleri ve dezenfektan sağlamak.
* Genel temizlik sistemlerini gözden geçirin, temizlik personelini uygun temizlik prosedürleri ve yüksek kullanım veya yüksek riskli alanlarda uygun sıklık konusunda eğitin.
* Temizleyicilerin COVID-19 ile kontamine olmuş veya kirlenmiş olduğundan şüphelenilen alanları temizlemelerinin gerekli olacağı öngörüldüğünde, onlara uygun KKD sağlayarak: önlükler veya önlükler, eldivenler, göz koruması (maskeler, gözlükler veya yüz ekranları) ve botlar veya kapalı iş ayakkabıları. Uygun KKD mevcut değilse, temizleyiciler mevcut en iyi alternatiflerle sağlanmalıdır.
* Hasta işçilerin bakımı sırasında üretilen her türlü tıbbi atık, belirlenmiş kaplarda veya torbalarda güvenli bir şekilde toplanmalı ve aşağıdaki ilgili gerekliliklere göre (örneğin ulusal, WHO) işlenmeli ve bertaraf edilmelidir. Tıbbi atıkların açık yakılması ve yakılması gerekiyorsa, bu mümkün olduğunca sınırlı bir süre için yapılmalıdır. Atık azaltılmalı ve ayrılmalıdır, böylece yalnızca en küçük miktarda atık yakılmış olacaktır.

1. **İŞ UYGULAMALARININ AYARLANMASI**

Çalışanlar arasındaki teması azaltmak veya en aza indirmek için iş süreçlerinde ve zamanlamalarda yapılacak değişiklikleri göz önünde bulundurun ve bunun proje programını etkileyebileceğini kabul edin. Bu tür önlemler şunları içerebilir:

* Çalışma ekiplerinin boyutunu azaltmak.
* Şantiyedeki işçi sayısını herhangi bir zamanda sınırlamak.
* 24 saatlik çalışma rotasyonuna geçiş.
* Sosyal mesafeyi mümkün kılmak için belirli iş faaliyetleri ve görevler için iş süreçlerini uyarlamak veya yeniden tasarlamak ve çalışanları bu süreçler hakkında eğitmek.
* Normal güvenlik eğitimlerine COVID-19'a özel hususlar ekleyerek devam edilmesi. Eğitim, normal KKD'nin ve ulusal yetkililer ve DSÖ tarafından önerilen herhangi bir ek COVID-19'a özgü KKD'nin doğru kullanımını içermelidir.
* Malzemelerin azalması veya sağlık çalışanları veya temizlikçiler için KKD'ye ihtiyaç duyulması durumunda, inşaat KKD'sinin kullanımını azaltmak için çalışma yöntemlerinin gözden geçirilmesi.
* Site içerisindeki yapılacak iş molalarının (mümkünse) açık alanlarda düzenlenmesi.
* Spor salonları da dahil olmak üzere sitede bulunabilecek eğlence tesislerine erişimi sosyal mesafeye ve aşamalı olarak kısıtlamak ve / veya erişimi geçici olarak kısıtlamak için kantin düzenlerini değiştirme ve yemek zamanlarını aşamalandırma değerlendirilebilir.
* Bir noktada, ihtiyatlı çalışma uygulamalarını, hem çalışanların hem de topluluğun potansiyel maruziyetini ve uygunluk durumunu yansıtmak için ne ölçüde ayarlanması gerektiğini (veya işin tamamen durdurulması) değerlendirmek için genel proje programını gözden geçirmek gerekebilir. Hükümetin tavsiye ve talimatlarını dikkate alınabilir.

1. **PROJE TIBBİ HİZMETLERİ**

Mevcut altyapı (klinik / tıbbi görevin boyutu, yatak sayısı, izolasyon tesisleri), tıbbi personel, ekipman ve malzemeler, prosedürler ve eğitimi dikkate alarak, mevcut proje tıbbi hizmetlerinin yeterli olup olmadığını değerlendirilmelidir. Bunların yeterli olmadığı durumlarda, mümkünse aşağıdakileri içeren hizmetlerin yükseltilmesi değerlerlendirilmelidir:

* Tıbbi altyapının genişletilmesi ve hastaların izole edilebileceği alanların hazırlanması. İzolasyon tesislerinin kurulmasına ilişkin kılavuz, COVID-19'u sınırlama bağlamında bireylerin karantinaya alınmasına ilişkin hususlara ilişkin DSÖ geçici kılavuzunda belirtilmiştir. İzolasyon tesisleri işçi barınaklarından ve devam eden iş faaliyetlerinden uzakta konumlandırılmalıdır. Mümkünse, işçilere iyi havalandırılan tek bir oda (açık pencereler ve kapı) sağlanmalıdır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, izolasyon tesisleri aynı odadaki işçiler arasında en az 1 metre mesafe bırakmalı ve mümkünse işçileri perdelerle ayırmalıdır. Hasta işçiler hareketlerini sınırlandırmalı, ortak alanlardan ve tesislerden kaçınmalı ve 14 gün boyunca semptomlardan kurtulana kadar ziyaretçilere izin verilmemelidir. Ortak alanları ve tesisleri (örn. Mutfak veya kantinler) kullanmaları gerekiyorsa, bunu yalnızca etkilenmemiş işçiler olmadığında kullanılmalı ve alan / tesisler bu kullanımdan önce ve sonra temizlenmelidir.
* COVID-19 hakkında güncel DSÖ tavsiyelerini ve COVID-19'un özelliklerine ilişkin tavsiyeleri içermesi gereken eğitim tıbbi personele verilmelidir. COVID-19 enfeksiyonundan şüphelenildiğinde, sahadaki tıbbi sağlayıcılar, yeni koronavirüs (nCoV) enfeksiyonundan şüphelenildiğinde sağlık bakımı sırasında enfeksiyonun önlenmesi ve kontrolüne ilişkin DSÖ geçici kılavuzunu takip etmelidir.
* Dünya çapındaki kıtlıklar nedeniyle KKD ürünleri mevcut değilse, projedeki sağlık personeli alternatifler üzerinde anlaşmalı ve bunları tedarik etmeye çalışmalıdır. İnşaat alanlarında yaygın olarak bulunabilen alternatifler arasında toz maskeleri, inşaat eldivenleri ve gözlükler bulunur. Bu maddeler tavsiye edilmemekle birlikte, tıbbi KKD mevcut değilse son çare olarak kullanılmalıdır.
* Bir işçi aşırı derecede hastaysa ve kendi başına düzgün nefes alamıyorsa, derhal yerel hastaneye sevk edilmelidir (aşağıdaki (g) bölümüne bakın).
* Depolama ve bertaraf sistemleri de dahil olmak üzere, tıbbi atıklarla başa çıkmak için mevcut yöntemleri gözden geçirin (daha fazla bilgi için, COVID-19 için su, sanitasyon ve atık yönetimi konusunda DSÖ geçici kılavuzuna ve sağlık hizmetleri faaliyetlerinden kaynaklanan atıkların güvenli yönetimi konusunda DSÖ kılavuzuna bakınız) .

1. **YEREL TIBBİ VE DİĞER HİZMETLER**

Proje tıbbi hizmetlerinin sınırlı kapsamı göz önüne alındığında, projenin hasta çalışanları yerel tıbbi hizmetlere sevk etmesi gerekebilir. Bunun için hazırlık şunları içerir:

* Yerel tıbbi hizmetlerin kaynakları ve kapasitesi hakkında bilgi edinme (örn. Yatak sayısı, eğitimli personelin mevcudiyeti ve gerekli malzemeler).
* Sevk edilmeye ihtiyaç duyan hasta işçiler durumunda ne yapılması gerektiğine karar vermek için belirli tıbbi tesislerle ön görüşmeler yapmak.
* Yaşlıların veya önceden tıbbi sorunları olanların hastalandıklarında uygun tedaviye erişmek için ek desteğe ihtiyaç duyduklarını kabul ederek, projenin, toplum üyelerinin hastalanmasına hazırlık için yerel tıbbi hizmetleri destekleyebileceği yolları değerlendirmek.Hasta bir işçinin tıbbi tesise nasıl nakledileceğinin açıklığa kavuşturulması ve bu tür bir nakil imkanının kontrol edilmesi.
* Yerel acil durum / tıbbi hizmetlerle iletişim için üzerinde mutabık kalınan bir protokolün oluşturulması.
* Yerel tıbbi hizmetlerle / belirli tıbbi tesislerle sağlanacak hizmetlerin kapsamı, hastaların alınmasına ilişkin prosedür ve (ilgili olduğu durumlarda) olabilecek her türlü maliyet veya ödeme konusunda anlaşmaya varmak.
* Proje yönetiminin, COVID-19 ile hasta bir işçinin öldüğü talihsiz olayda ne yapacağını bilmesi için bir prosedür de hazırlanmalıdır. Normal proje prosedürleri uygulanmaya devam ederken COVID-19, hastalığın bulaşıcı doğası nedeniyle başka sorunlar ortaya çıkarabilir. Proje, ulusal hukuk kapsamındaki herhangi bir raporlama veya diğer şartlar dahil olmak üzere, yapılması gerekenleri koordine etmek için ilgili yerel makamlarla irtibat kurmalıdır.

1. **VİRÜS VAKALARI VEYA YAYILMASI**

DSÖ, hastalanan veya COVID-19 virüsü ile ilişkili olabilecek semptomları gösteren bir kişiyi tedavi etmek için ne yapılması gerektiğine dair ayrıntılı tavsiyelerde bulunmaktadır (daha fazla WHO geçici kılavuzuna bakınız) . Proje, vaka şiddetine (hafif, orta, şiddetli, kritik) ve risk faktörlerine (yaş, hipertansiyon, diyabet gibi) dayalı farklı yaklaşımlarla izlenecek risk temelli prosedürleri belirlemelidir (daha fazla bilgi için DSÖ geçici kılavuzuna bakınız). Bunlar aşağıdaki hususları içerebilir:

* Bir işçinin COVID-19 semptomları varsa (örneğin ateş, kuru öksürük, yorgunluk), işçi derhal iş faaliyetlerinden uzaklaştırılmalı ve sahada izole edilmelidir.
* Sahada test yapılabiliyorsa, işçi sahada test edilmelidir. Sahada test imkanı yoksa, işçi test edilmek üzere yerel sağlık tesislerine nakledilmelidir (test imkanı varsa).
* Test COVID-19 için pozitifse veya test yoksa, çalışan izole edilmeye devam etmelidir. Bu ya iş yerinde ya da ev olabilir. Evdeyse, işçi proje tarafından sağlanan ulaşımla evine nakledilmelidir.
* Yüksek alkol içerikli dezenfektan ile kapsamlı temizlik prosedürleri, o alanda daha fazla çalışma yapılmadan önce, işçinin bulunduğu alanda yapılmalıdır. İşçi tarafından kullanılan aletler dezenfektan kullanılarak temizlenmeli ve KKD imha edilmelidir.
* İş arkadaşlarının (yani hasta işçinin yakın temas halinde olduğu işçiler) işi bırakmaları ve semptomları olmasa bile kendilerini 14 gün karantinaya almaları istenmelidir.
* İşçinin ailesi ve diğer yakın temasları, semptomları olmasa bile 14 gün karantinaya alınmalıdır.
* Sitedeki bir çalışanda COVID-19 vakası doğrulanırsa, ziyaretçilerin siteye girmesi kısıtlanmalı ve çalışan grupları mümkün olduğunca birbirinden izole edilmelidir.
* İşçiler evde yaşıyorlarsa ve doğrulanmış veya şüphelenilen COVID-19 vakası olan bir aile üyesi varsa, işçi kendini karantinaya almalı ve hiçbir semptomu olmasa bile 14 gün boyunca proje sahasına girmesine izin verilmemelidir.
* İşçilere hastalık, tecrit veya karantina dönemleri boyunca veya ulusal yasalara uygun olarak çalışmayı bırakmaları gerekiyorsa ödeme yapılmaya devam edilmelidir.
* Bir işçinin ihtiyaç duyduğu tıbbi bakım (yerinde veya yerel bir hastanede veya klinikte) işveren tarafından ödenmelidir.

1. **MALZEMELERİN VE PROJE FAALİYETLERİNİN DEVAMLILIĞI**

COVID-19 meydana geldiğinde, proje sahasında veya toplulukta, proje sahasına erişim kısıtlanabilir ve kaynakların hareketi etkilenebilir.

* Proje yönetim ekibindeki kilit kişilerin (PUB, Denetleme Mühendisi, Yüklenici, alt yükleniciler) hastalanması durumunda yedek kişileri belirlenmeli ve bunları ilgililere bildirilmelidir.
* Prosedürleri belgelenmelidir, böylece insanlar ne olduklarını bilirler ve bir kişinin bilgisine güvenmezler.
* Gerekli enerji, su, gıda, tıbbi malzeme ve temizlik ekipmanı tedarik zincirini anlayın, nasıl etkilenebileceğini ve hangi alternatiflerin mevcut olduğu düşünülmeliridr. Özellikle proje için kritik olan tedarikler için uluslararası, bölgesel ve ulusal tedarik zincirlerinin erken proaktif incelemesi önemlidir (örn. Yakıt, gıda, tıbbi, temizlik ve diğer temel malzemeler). Kritik mallarda 1-2 aylık bir kesinti planlamak, daha uzak bölgelerdeki projeler için uygun olabilir.
* Kritik malzemeler için sipariş verilmeli /satın alınmalıdır. Mümkün değilse, alternatifleri değerlendirilmelidir
* Mevcut güvenlik düzenlemelerini ve bunların normal proje işlemlerinin kesintiye uğraması durumunda yeterli olup olmayacağı değerlendirilmelidir..
* Projenin faaliyetleri önemli ölçüde azaltmasının veya çalışmayı tamamen durdurmasının hangi noktada gerekli olabileceğini ve buna hazırlanmak ve mümkün veya uygulanabilir olduğunda işe yeniden başlamak için ne yapılması gerektiği düşünülmelidir..

1. **İŞÇİLERLE EĞİTİM VE İLETİŞİM**

İşçilere durumlarını ve kendilerini, ailelerini ve toplumu en iyi nasıl koruyabileceklerini anlamaları için düzenli fırsatlar sağlanmalıdır. Proje tarafından uygulamaya konulan prosedürler ve bunları uygularken kendi sorumlulukları konusunda bilgilendirilmelidirler.

* Sahaya yakın topluluklarda ve proje yönetimine erişimi olmayan işçiler arasında sosyal medyanın büyük bir bilgi kaynağı olabileceğinin farkında olmak önemlidir. Bu, COVID-19 riskleriyle başa çıkmak açısından yönetimin ne yaptığını vurgulayan düzenli bilgilendirme ve işçilerle iletişimin önemini artırıyor. Korkuyu yatıştırmak, iş gücü huzurunun ve iş sürekliliğinin önemli bir yönüdür. Çalışanlara soru sorma, endişelerini ifade etme ve önerilerde bulunma fırsatı verilmelidir.
* İşçilerin eğitimi, yukarıdaki bölümlerde belirtildiği gibi, işçilere nasıl davranmaları ve çalışma görevlerini yerine getirmeleri konusunda net bir anlayış sağlayarak, düzenli olarak yapılmalıdır.
* Eğitim, bir işçi hastalanırsa ayrımcılık veya önyargı konularını ele almalı ve işçilerin işe döndüğü virüsün gidişatını anlamalıdır.
* Eğitim, güvenlik prosedürlerinin kullanımı, inşaat KKD'sinin kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği konuları ve iş uygulamalarının değiştirilmiş olabileceği göz önünde bulundurularak davranış kuralları da dahil olmak üzere normalde çalışma sahasında gerekli olabilecek tüm konuları kapsamalıdır.
* İletişim net olmalı, gerçeklere dayalı olmalı ve işçiler tarafından kolaylıkla anlaşılabilecek şekilde tasarlanmalıdır.

1. **YEREL TOPLULUKLA TEMAS VE İLETİŞİM**

Toplulukla ilişkiler, hem çalışanları hem de toplumu korumak için uygulanmakta olan önlemlere odaklanılarak dikkatli bir şekilde yönetilmelidir. Topluluk, yerel olmayan işçilerin varlığından veya proje sahasında yerel işçilerin bulunmasının toplum için oluşturduğu risklerden endişe duyabilir. Proje, DSÖ kılavuzunu yansıtabilecek, izlenecek risk temelli prosedürler belirlemelidir (daha fazla bilgi için bkz. DSÖ Risk İletişimi ve Topluluk Katılımı (RCCE) Eylem Planı Kılavuzu COVID-19 Hazırlık ve Müdahale). Aşağıdaki iyi uygulama örnekleri dikkate alınmalıdır:

* İletişimler net, düzenli olmalı, gerçeklere dayalı olmalı ve topluluk üyeleri tarafından kolayca anlaşılabilecek şekilde tasarlanmalıdır.
* İletişim, mevcut araçları kullanmalıdır. Çoğu durumda, topluluk veya topluluk temsilcileriyle yüz yüze toplantılar mümkün olmayacaktır. Diğer iletişim biçimleri kullanılmalıdır; posterler, broşürler, radyo, kısa mesaj, elektronik toplantılar. Kullanılan araçlar, iletişimin bu gruplara ulaştığından emin olmak için topluluğun farklı üyelerinin bunlara erişme becerisini hesaba katmalıdır.
* Topluluk, COVID-19 ile ilgili sorunları ele almak için sahada uygulanan prosedürlerden haberdar edilmelidir. Bu, işçiler ve toplum arasındaki teması sınırlandırmak veya yasaklamak için uygulanan tüm önlemleri içermelidir. Bazı tedbirlerin toplum için mali sonuçları olacağından (örneğin, işçilerin konaklama için ödeme yapması veya yerel tesisleri kullanması), bunların açıkça bildirilmesi gerekir. Toplum, sahaya giriş / çıkış prosedürü, işçilere verilen eğitim ve bir işçi hastalanırsa proje tarafından izlenecek prosedür hakkında bilgilendirilmelidir.
* Proje temsilcileri, yükleniciler veya işçiler toplulukla etkileşim halindeyse, sosyal mesafeyi uygulamalı ve hem ulusal hem de uluslararası ilgili makamlar tarafından yayınlanan diğer COVID-19 kılavuzlarını takip etmelidirler.

# ÇALIŞMA YAŞI

Proje çalışanları için asgari çalışma yaşı 18 olacaktır. Ulusal mevzuat ve STB ile Kalkınma Ajansı İK politikaları çocuk işçiliğine izin vermemektedir. Kanuna göre 15 yaşından küçük çocukları çalıştırmak yasaktır. Ayrıca 18 yaşından küçük çocukları belirli tehlikeli işlerde veya gece mesaisi gerektiren işlerde çalıştırmak da yasaklanmıştır.

Yükleniciler tüm işçilerin kimliklerini ve yaşlarını doğrulamakla yükümlü olacaktır. Bunun için işçilerin doğum belgesi, tıbbi muayene sonuçlarına dayalı rapor, ulusal kimlik kartı veya pasaport gibi bir resmi belge ibraz etmeleri gerekecektir. İnşaat yüklenicileri ile yapılacak sözleşmeler ve Kalkınma Ajansları ve sosyal girişimler ile imzalanacak hibe anlaşmaları çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasak olduğuna dair hükümler içerecektir. Topluluk Uygulama Ortakları tarafından sosyal girişimler için verilen eğitimlerde çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasakları hakkında farkındalık yaratma oturumları yer alacaktır.

Asgari çalışma yaşının altındaki bir çocuğun projede çalıştığının tespit edilmesi halinde, çocuğun menfaati göz önünde bulundurularak sorumlu bir şekilde çocuğun istihdamının veya çalışmasının derhal sonlandırılması için önlemler alınacaktır.

# KOŞUL VE HÜKÜMLER

STB personeli için geçerli koşullar ve hükümler Devlet Memurları Kanununda belirtilmektedir. Devlet Memurları Kanunu spesifik olarak proje şile ilgili olarak çalışmak üzere görevlendirilen STB personeline (doğrudan çalışanlar) uygulanacaktır.

Kalkınma Ajansı çalışanları

Danışmanlar (doğrudan çalışanlar) için geçerli koşul ve hükümler İş Kanununun hükümleri doğrultusunda kendi sözleşmelerinde belirlenir.

Doğrudan çalışanlar için haftalık çalışma süresi 45 saattir.

Sözleşmeli çalışanlara İş Kanunu hükümleri uygulanır. İş Kanunun hastalık çalışma süresini 45 saat ve yıllık toplam fazla çalışma süresini 270 saat ile sınırlamaktadır. Her saat başına fazla mesai ücreti, normal saatlik ücretin bir buçuk katı oranında ödenir. Tüm proje çalışanları, kesintisiz altı günlük çalışmadan sonra en az bir dinlenme günü (24 saat) alacaktır. Bu hafta tatili ücretli olacaktır.

Sözleşmeli çalışanların ücretleri iş sözleşmelerinde kararlaştırılacaktır. Ücretler ulusal asgari ücretin üzerinde olacak ve sektör standartlarına uygun olacaktır.

# ŞİKAYET MEKANİZMASI

Devlet Memurları Kanununda ve ilgili yönetmeliklerde memurlar için şikayet mekanizması öngörülmektedir.

657 Sayılı Kanunun 21. Maddesi (Devlet Memurları Kanunu) uyarınca; Devlet memurları kurumları aleyhine şikayette bulunma ve dava açma hakkına sahiptir. İtiraz ve şikayetler (başvuru mektubu, dilekçe vb.) çalışanın doğrudan amirinden sonra hiyerarşide bir sonraki amirine iletilerek yapılır. Başvurular ve şikayetler incelenerek en kısa sürede ilgili tarafa bildirilir.

Ancak, danışmanlar (doğrudan çalışanlar) ve son faydalanıcılar memurların kullanabildikleri şikayet mekanizmasından yararlanamamaktadır. Aşağıda ayrıntıları verildiği gibi farklı bir şikayet mekanizması kapsamındadırlar.

Kalkınma Ajansı çalışanları

Kalkınma Ajansı Çalışanlarına yönelik Şikayet Mekanizması :

Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliği’ne göre her Kalkınma Ajansı kendi personelinin karar alma mekanizmalarına katılımını teşvik etmek ve onların üstleriyle geribildirimde (öneri, talep, şikayet) bulunabilecekleri bir sistem oluşturmaktan sorumludur. ) (Madde 5/1-f).

İç mekanizmaların işleyişiyle ilgili herhangi bir sıkıntı olduğunda, Kalkınma Ajansı çalışanı her zaman Bakanlığa CİMER üzerinden bireysel başvuruda bulunabilir. Bakanlık CİMER üzerinden gelen başvurulara en geç 15 gün içinde dönüş yapmakla yükümlüdür.

PUB danışmanlar ile yapılan sözleşmelerde danışmanların görevleri sırasında şikayet ve mağduriyetlerini nasıl iletebilecekleri ile ilgili hükümlere yer verecektir. Bu hükümlerde bir şikayetin en geç ne kadar bir süre içerisinde sunulabileceği, şikayet başvurusunun kime yapılacağı ve şikayetlerin ne kadar bir süre içerisinde çözülmesi gerektiği gibi hususlar belirlenecektir.

Kalkınma Ajansları çalışanları ve danışmanlar için şikayet mekanizması aşağıdaki hususları içerecektir.

• Yorum / şikayet formu, öneri kutuları, e-posta, telefon hattı vb. gibi kanallar ile şikayerleri alma prosedürü;

• Şikayetlere yanıt vermek için öngörülen zaman aralıkları;

• Şikayetlerin zamanında çözülmesini sağlamak üzere kayıt sistemi ile izlemek;

• Şikayetlerin alınması, kaydedilmesi ve çözülmesi için izlenmesinde sorumlu bir departmanın belirlenmesi;

• İşyerinde tacize (yani iş yerinde cinsel istismar ve taciz / taciz) ve cinsiyete dayalı şiddet tacizi ilişkin şikayetlere ilişkin bildirme prosedürü

Kalkınma Ajansları şikâyetlerin kayıt ve çözüm durumlarını izleyecek ve aylık ilerleme raporlarında bunları STB’ye raporlayacaktır. Süreç Şikayet Mekanizması Sorumlusu tarafından izlenecektir. Şikayet Mekanizması Sorumlusu projenin şikayet mekanizmasından sorumlu bir STB temsilcisi olacaktır.

Çalışanların kullanımına sunulan şikayet mekanizması, tüm proje çalışanlarına sunulacak olan intibak eğitiminde açıklanacaktır. Mekanizma aşağıdaki ilkelere dayalı olacaktır:

* Şikayet süreci şeffaf olacak ve tüm çalışanların endişelerini ve şikayetlerini ifade edebilmelerine ve iletebilmelerine olanak tanıyacaktır.
* Şikayetlerini ileten çalışanlara karşı ayrımcılık yapılmayacak ve tüm şikayetler gizli olarak ele alınacaktır.
* İsimsiz iletilen şikayetler kaynağı belli diğer şikayetler ile eşit bir şekilde işleme konulacaktır.
* Yönetim şikayetleri ciddi bir şekilde ele alacak ve bunlar hakkında zamanlı ve uygun şekilde harekete geçecektir.

Şikayet mekanizmasının mevcudiyeti ile ilgili bilgilere, ilan panoları, öneri/şikayet kutuları ve gerektiğinde başka yöntemler yoluyla tüm proje çalışanları (doğrudan ve sözleşmeli) kolaylıkla ulaşabilmelidir.

Şikayet mekanizması, kanunlar uyarınca veya mevcut tahkim süreçleri yoluyla kullanılabilecek diğer yasal veya adli başvuru yollarına erişimi engellememelidir veya toplu sözleşmeler kapsamında öngörülen şikayet mekanizmalarının yerini almamalıdır.

Şikayet mekanizması, Hibe Sözleşmesinin Yürürlük Tarihinden en geç 30 gün sonra kurulacak ve proje süresi boyunca devam ettirilecektir.

Proje işçilerinin şikayet mekanizması, işçilerin Türk İş Mevzuatında yer alan uzlaştırma prosedürünü (25.10.2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu - Madde 3) kullanmalarına engel olmayacaktır.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, çalışanların şikayet mekanizmasına ek olarak, ESS10 gerekliliklerine göre daha geniş halk için güncellenmiş Paydaş Katılım Planında tanımlanan ayrı bir proje şikayet mekanizmasına da sahiptir. Bu nedenle, proje sırasında iki ayrı şikayet mekanizması uygulanacak ve üç aylık izleme raporlarında rapor edilecektir.

# YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

STB ve Kalkınma Ajansları yüklenicilerin meşru ve güvenilir kuruluşlar olmalarını ve bu Prosedür uyarınca oluşturulmuş işgücü yönetim prosedürlerinin mevcut olmasını sağlayacaktır.

Yükleniciler ile yapılan sözleşmelerde işgücü ve işyerinde koruma önlemleri ile ilgili yürürlükteki mevzuata uyma yükümlülüğü ile ilgili bir hüküm yer alacaktır. Yüklenicilerin seçimi sırasında, Kalkınma Ajansları aşağıdakiler dahil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere ilave belge ve bilgi sunulmasını talep edebilirler

* 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;
* İSİG 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 şişçilerin ilgili programlarına kaydedildiklerine dair kayıtlar;
* Çalışılan saatleri ve alınan ücretleri gösteren işçi bordro kayıtları;
* Güvenlik kurulu üyelerinin tespitti ve toplantı tutanakları; ve
* Yükleniciler ve tedarikçiler daha önce yapılan ve ESS2’yi yansıtan koşul ve hükümlerin yer aldığını gösteren sözleşme nüshaları.

Seçilen yükleniciler ile yapılan sözleşmeler, Dünya Bankası’nın Standart İhale Dokümanlarında ve Türkiye’deki mevzuatta öngörülen işgücü ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

Kalkınma Ajansları sözleşmeli olarak çalıştırılan işçiler ile ilgili olarak, Yüklenicilerin performansını izleyecektir. Bu kapsamda özellikle yüklenicilerin yaptıkları sözleşmeye uyumları (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) üzerinde odaklanacaktır. Bunun için proje yerlerinde ve çalışma sahalarında ve/veya alt işverenler tarafından hazırlanan işgücü yönetim kayıtları ve raporları üzerinde düzenli denetimler ve teftişler ve/veya nokta kontroller yapılması gerekebilir. Alt işverenlerin işgücü yönetim kayıtları ve raporları şunları içerebilir: (a) üçüncü taraflar ile sözleşme yapılan işçiler arasındaki istihdam sözleşmelerinin veya düzenlemelerinin temsili nitelikteki örnekleri; (b) alınan şikayetlerin ve bunlara ilişkin çözümlerin kayıtları; (c) yaşanan ölüm vakaları ve olaylar ile uygulanan düzeltici önlemlere ilişkin raporlar dahil olmak üzere emniyet denetimleri ile ilgili raporlar; (d) Ulusal mevzuat ihlaline ilişkin olayların kayıtları; ve (e) projeye ilişkin işgücü ve çalışma koşullarını ve İSİG hükümlerini açıklamak için sözleşmeli çalışanlarına verilen eğitimlerin kayıtları.

1. **BİRİNCİL TEDARİK ÇALIŞANLARI**

Yerel yönetimler, inşaat işleri kapsamında ihtiyaç duyulan mal ve malzeme alımlarını denetleyeceklerdir.

Projenin inşaat işlerine yönelik yüklenicileri malzeme ve ekipman alımlarını sözleşmelerindeki ÇSSG (çevre, sosyal, sağlık ve güvenlik) konularıyla ilgili koşul ve şartnamelere uygun olarak gerçekleştirmekle yükümlüdür. Alt projelerin birincil tedarikçileri çimento, tuğla, vs. gibi inşaat malzemeleri üreten şirketler olacaktır. Türkiye'de bu sektörlerin çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma gibi önemli riskler içerdiği bilinmemektedir.

Yerel tedarikçilerle çalışılacağı durumlarda, yükleniciler, tedarikçilerin çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma gibi uygulamalara başvurup başvurmadıkları ya da işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakıp bırakmadıkları konusunda önemli riskler olup olmadığını belirlemek için durum tespit prosedürünü uygulamakla yükümlü olacaktır.

Yabancı tedarikçiler ile sözleşme yapılacağı durumlarda, yükleniciler, ihale süreçleri sırasında tedarikçinin bu konulardan herhangi biri için suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırıma tabi tutulup tutulmadığını ile çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini sorgulamakla yükümlü olacaktır. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlik ile ilgili herhangi bir risk tespit edilirse, STB, Dünya Bankası’nın yapım işi sözleşmelerine ilişkin olarak bu gibi uyumsuzlukların nasıl giderileceği ile ilgili bilgilerin de yer aldığı standart ihale dokümanlarını kullanacaktır.

**Ek 1: Örnek Davranış Kuralları**

**YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN DAVRANIŞ KURALLARI**

Biz, [*Yüklenici adını giriniz*], *Yüklenici* olarak [*Müşteri adını giriniz*] ile [*Yapım İşlerinin açıklamasını giriniz*] için sözleşme imzalamış bulunmaktayız. Sözleşmemiz uyarınca, cinsel sömürü ve istismar ve cinsiyete dayalı şiddet ile ilgili riskler dahil olmak üzere, Yapım İşleri ile ilgili çevresel ve sosyal risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler uygulamamız gerekmektedir.

Bu Davranış Kuralları, Hizmetler ile ilgili olabilecek çevresel ve sosyal risklerin giderilmesine yönelik önlemlerin bir parçasını oluşturmaktadır. İnşaat sahasında veya yapım işlerinin gerçekleştirildiği başka yerlerde görev yapan tüm personelimiz, işçilerimiz ve diğer çalışanlarımız için geçerlidir. Aynı zamanda her bir alt yüklenicinin personeli ve Yapım İşlerinin yürütülmesinde bize yardımcı olan diğer personel için de geçerlidir. Bu kişilerin hepsi “**Yüklenici Personeli”** olarak anılacaktır ve bu Davranış Kurallarına uymakla yükümlü olacaktır.

Bu Davranış Kuralları tüm Yüklenici Personelinden istediğimiz davranışlar belirlemektedir.

İşyerimiz, güvenli olmayan, saldırgan, istismar edici veya şiddet içeren davranışlara hoşgörü gösterilemeyecek ve herkesin sorun ve endişelerini herhangi bir misilleme ya da karşılık korkusu hissetmeksizin kolaylıkla dile getirebileceği bir ortamdır.

**İSTENEN DAVRANIŞLAR**

Yüklenici Personeli;

1. görevlerini yetkin ve özenli bir şekilde gerçekleştireceklerdir;
2. Yüklenici Personelinin ve diğer kişilerin sağlık, güvenlik ve refahlarının korunmasına yönelik gereklilikler dahil olmak üzere, bu Davranış Kurallarına ve ilgili tüm kanun, yönetmelik ve diğer koşullara uyacaklardır;
3. Aşağıdaki yollarla güvenli bir çalışma ortamı sağlayacaktır:
   1. Her bir kişinin kontrolü altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin sağlık bakımından güvenlik ve risksiz olmasının sağlanması;
   2. Gerekli kişisel koruyucu teçhizatın kullanılması;
   3. Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler ile ilgili gerekli önlemlerin alınması; ve
   4. İlgili acil durum işletim prosedürlerinin izlenmesi.
4. Güvensiz veya sağlıksız olduğunu düşündüğü iş koşullarını bildirecek ve canı veya sağlığı için anlık ve ciddi tehlike oluşturduğunu makul olarak düşündüğü işyeri durumlarından derhâl uzaklaşacaktır;
5. başkalarına saygılı bir şekilde davranacaklar ve kadınlara, engellilere, göçmen işçiler veya çocuklar gibi spesifik gruplara karşı ayrımcılık yapmayacaklardır;
6. Yüklenicinin veya İşverenin diğer çalışanlarına karşı herhangi bir sözlü, fiziksel, psikolojik,cinsel taciz veya cinsel istismar eylemi gerçekleştirmeyecektir;
7. Dünya Bankası finansmanı projelerde/faaliyetlerde, cinsel bir kazanım elde etmek amacıyla banka tarafından finanse edilen Mal Tedariki, Yapım İşleri, Danışmanlık ve Danışmanlık Dışı hizmetlere erişim veya bunlardan yararlanma durumu cinsel istismar teşkil eder;
8. Sağlık ve güvenlik konuları ile Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT) ile ilgili eğitimler dahil olmak üzere Sözleşmenin çevresel ve sosyal boyutları ile ilgili verilebilecek eğitimleri tamamlayacaktır;
9. bu Davranış Kurallarını ihlal eden durumları bildirecektir; ve
10. bu Davranış Kurallarının ihlal edildiği durumları bize veya Müşteriye ihbar eden veya Proje Şikayet Mekanizmasını kullanan kişilere karşı herhangi bir misillemede bulunmayacaktır.

**ENDİŞELERİN BİLDİRİLMESİ**

Bir kişinin, bu Davranış Kurallarını ihlal ettiğini düşündüğü veya başka şekilde kendisini endişelendiren bir davranışı gözlemlemesi durumunda, ilgili durumu derhal bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim aşağıdaki yollarla gerçekleştirilebilir:

1. [*Yüklenicinin cinsiyete dayalı şiddet olaylarının ele alınması konusunda deneyim sahibi Sosyal uzmanının veya Sözleşmede böyle bir uzman istenmiyorsa Yüklenici tarafından bu konularla ilgilenmek üzere görevlendirilen kişinin adını giriniz*] ile yazılı olarak [ … *adresi üzerinden*], telefon ile [… ] veya yüz yüze [ … *adresinde*] temas kurarak; veya; veya
2. Danışmanın çağrı hattına ulaşmak için [ ] numarayı arayarak *(varsa)* ve bir mesaj bırakarak.

Ülke mevzuatı iddiaların bildirilmesini zorunlu kılmadığı sürece kişinin kimliği gizli tutulacaktır. Şikayet veya bildirimler isimsiz olarak da bildirilebilecektir ve bu şikayet veya bildirimler de tam olarak usulüne uygun şekilde değerlendirilecektir. Muhtemel kötü davranış vakalarına ilişkin tüm ihbarları ciddiye alacağız ve gerekli soruşturmayı yaparak gerekli işlemleri yapacağız. Gerektiğinde, iddia edilen olayı yaşayan kişinin desteklenmesine yardımcı olabilecek hizmet sağlayıcılara sıcak bir şekilde yönlendirme sağlanacaktır.

Bu Davranış Kuralları ile yasaklanan bir davranış hakkında iyi niyetli olarak bir endişesini bildiren kişilere karşı hiçbir misillemede bulunulmayacaktır. Bu şekilde bir misilleme bu davranış Kurallarının ihlalini oluşturur.

**DAVRANIŞ KURALLARININ İHLALİNİN SONUÇLARI**

Bu Davranış Kurallarının Yüklenici Personeli tarafından ihlali, Sözleşmenin feshine kadar varabilecek ve olayın yasal mercilere taşınmasına yol açabilecek ciddi sonuçlar doğurabilir.

YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN:

Bu Davranış Kurallarının anladığım bir dilde yazılmış bir nüshasını aldım. Bu Davranış Kuralları ile ilgili bir sorumun olması halinde açıklama talebi için [*Yüklenicinin cinsiyete dayalı şiddet konularının ele alınması konusunda deneyimli iletişim sorumlusunun adını giriniz*] ile temas kurabileceğimi biliyorum.

Yüklenici Personelinin Adı: [adı giriniz]

İmza: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Tarih: (gün ay yıl): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Yüklenici yetkili temsilcisinin imzası:

İmza: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Tarih: (gün ay yıl): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Mülteci ve Ev Sahibi Topluluklardaki Kadınlar için Sosyal Girişimcilik [↑](#footnote-ref-1)
2. Mülteci ve Ev Sahibi Topluluklarda Topluluk Geçim Kaynakları ile ilgili Olanaklar [↑](#footnote-ref-2)
3. Kalkınma ajanlarının kuruluşu ve görevleri hakkında kanun (5449 sayılı), Madde 18: “Ajans hizmetleri, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman personel ve destek personeli eliyle yürütülür.” [↑](#footnote-ref-3)
4. Suriyeli mültecilerin sosyal işletmelerdeki istihdamı analiz edilecek ve buna ilişkin koruma önlemleri projeye ait ÇSYÇ’ye dahil edilecektir. Sosyal işletmelerdeki işçiler Proje faydalanıcıları olup, ESS2 tanımına göre proje işçileri değildir. Yerel makamlar ve belediyeler Kalkınma Ajanslarının faaliyetlerinin faydalanıcıları olarak değerlendirilmektedir. Yerel makamların ve belediyelerin çalışanlarından bazıları memur, bazıları da geçici personeldir. [↑](#footnote-ref-4)