

Türkiye Su Döngüsellik ve Verimin Artırılması Projesi

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI
DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRKİYE SU DÖNGÜSELLİĞİ VE VERİMİN ARTIRILMASI PROJESİ
(TURKEY WATER CIRCULARITY AND EFFICIENCY IMPROVEMENT PROJECT)

İŞ GÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRÜ
(İGYP)

SARIMSAKLI BARAJI SULAMASI
KARAKUYU (DOMBAY) POMPAJ SULAMASI YENİLEME 1. KISIM
PAZARCIK KARTALKAYA BARAJI SULAMASI
KONYA ARITILMIŞ ATIKSU SULAMASI

Türkiye
Ocak, 2023

İçindekiler Tablosu

Kısaltmalar.....	4
Yönetici Özeti.....	5
1. Giriş.....	6
1.1. Projeye Genel Bakış	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
1.2. İYP'nin Amacı ve Hedefleri	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
2. Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış.....	7
2.1. İşgücü Türleri.....	8
2.2. Proje Çalışanlarının Sayısı	8
2.3. İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması	9
3. Önemli Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi	9
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri	9
3.2. Covid-19	10
3.3. Cinsel Taciz,Suistimal ve Cinsiyete Dayalı Şiddet.....	10
4. Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış:Şartlar ve Koşullar	11
4.1. Ücretler ve Kesintiler	11
4.2.Çalışma Saatleri.....	12
4.3. Dinlenme Molaları.....	12
4.4. İşten Ayrılma	12
4.5. Fazla Çalışma.....	13
4.6. İş Uyuşmazlıkları.....	13
5. Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış:İş Sağlığı ve Güvenliği	14
5.1. Covid-19 Önlemleri.....	16
6. Sorumlu Personel	17

7.İlkeler ve Prosedürler.....	20
8.İstihdam Yaşı.....	20
9.Hüküm ve Koşullar.....	20
10.Şikayet Mekanizması.....	21
11.Müteahhit Yönetimi.....	22
12. Birincil Tedarikçiler.....	22
13. Raporlama.....	23
Ekler	
Ek-1 Şikayet Kayıt Formu.....	24
Ek-2 Şikayet Kapatma Formu.....	25
Ek-3 Davranış Kuralları.....	26
_Toc95827314	
_Toc95827315	
_Toc95827316	

Kısaltmalar:

ÇSC : Çevresel ve Sosyal Çerçeve

ÇSED : Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi

ÇSGİ : Dünya Bankası Grubu Çevre, Sağlık ve Güvenlik İlkeleri ÇSS : Çevresel ve Sosyal Standartlar

CSİ/CT : Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz

ÇSYÇ : Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi

ÇSYP : Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı

DB : Dünya Bankası

DK : Davranış Kuralları

DSİ: Devlet Su İşleri

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

İ&D : İzleme ve Değerlendirme

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

İŞM: İşçi Şikayet Mekanizması

İT : İş Tanımı

İYP : İşgücü Yönetim Prosedürleri

KKD:Kişisel Koruyucu Donanım

KKE: Kişisel Koruyucu Ekipmanları

Kontrol Teşkilatı : Bölge Müdürlüklerindeki Numaralı Şube Müdürlükleri

PYE: Proje Yönetim Ekibi

SPD: Dünya Bankası'nın Standart Satın Alma Belgeleri

ŞGH : Şikayet Giderme Hizmeti

ŞM : Şikayet Mekanizması

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

Yönetici Özeti

Bu İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP), Türkiye Hükümeti adına Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) tarafından uygulanan ve Dünya Bankası (DB) tarafından finanse edilen önerilen “Su Döngüsellığı ve Verimliliğı Projesi” için geliştirilmiştir. DB' nin Çevresel ve Sosyal Çerçevesinin (ÇSC) Çevresel ve Sosyal Standardı (ÇSS) 2 Çalışma ve Çalışma Koşullarına uygun olarak hazırlanmıştır ve önerilen Projenin Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesinin (ÇSYF) ayrılmaz bir parçasıdır.

Önerilen Proje; Sarımsaklı Barajı Sulaması Rehabilitasyonu, Karakuyu (Dombay) Pompaj Sulaması Yenileme 1. Kısım, Pazarcık Kartalkaya Barajı Sulaması projesi ait tesislerinin rehabilite edilerek, basınçlı borulu sisteme dönüştürülmesi amacıyla muhtelif alternatifler dikkate alınarak sulama tesislerinin ekonomik yapılabilirliğinin ortaya konulmasıdır.

Ayrıca, Konya Arıtılmış Atıksu Sulaması Projesi, inşa edilen atıksu arıtma tesislerinden elde edilecek arıtılmış atık suların yararlanacak sulama alt yapısının planlamasını, projelendirilmesini ve yapımını finanse edecektir.

Proje Geliştirilme Hedefi (PGH): Sürdürülebilir ve rekabetçi tarımsal büyüme için kapasiteyi güçlendirmek ve Sarımsaklı Barajı Sulaması Rehabilitasyonu, Karakuyu (Dombay) Pompaj Sulaması Yenileme 1. Kısım, Pazarcık Kartalkaya Barajı Sulaması Projelerine ait sulama tesislerinin ekonomik yapılabilirliğinin ortaya konulmasıdır.

İYP'nin amacı: İYP, projenin inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında geçerli olan işçilik ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklar. Tüm alt projelerde işçilere adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve eşit fırsat sağlanması için adil ve eşitlikçi çalışma uygulamalarını teşvik etmeyi ve proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işçilikle ilgili riskler oluşturabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlar.

İYP'nin kapsamı. Bu prosedür, çalışma ve çalışma koşullarına uygunluk, raporlama, roller ve sorumluluklar, izleme ve eğitim açısından gereksinimleri ve beklentileri açıklar.

1. Giriş

İş Gücü Yönetim Prosedürleri (İYP), Dünya Bankası tarafından finanse edilecek, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ) tarafından yönetilecek, denetlenecek ve uygulanacak olan ‘‘Su Döngüsellığı ve Verimliliğı Projesi’’nde inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında uygulanacak iş ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklamaktadır. Tüm alt projelerde işçilere adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliğı için adil ve eşitlikçi çalışma uygulamalarını teşvik etmeyi ve proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işçilikle ilgili riskler oluşturabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu İYP işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin uygunluk, raporlama, roller ve sorumluluklar, izleme ve eğitim bakımından gereklilikleri ve beklentileri açıklamaktadır. Bu prosedür DSİ tarafından kabul edilmiştir ve tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. DSİ'nin Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standart 2 (ÇSS2) ‘‘İşgücü ve Çalışma Koşulları’’ gerekliliklerine ve Türkiye işgücü, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliğı kanunlarına nasıl uyum sağlayacağını açıklamaktadır.

Bu İYP potansiyel işgücü riskleri ve etkilerini değerlendirmekte ve bu risk ve etkilerin nasıl azaltılacağını ve yönetileceğini açıklamaktadır. DSİ, proje yüklenicilerinin veya işgücü satın alan diğer araçların bu işgücü yönetim prosedürünü uygulamalarını sağlamak için çalışmalar yürütecektir.

1.1.Projeye Genel Bakış

Proje dört bileşen üzerinden uygulanacaktır. Bu İYP projenin B bileşenini olan sulama modernizasyonu kapsamaktadır. B bileşeni içinde dört adet alt proje desteklenecektir.

Alt proje 1:

Sarımsaklı Barajı Sulaması; Kayseri İli merkezine 30 Km mesafede Sarımsaklı Ovasının sulanması amacıyla inşa edilen Sarımsaklı Barajı ve bu ovanın uzantısı olan şehir merkezine kadar olan arazinin sulanması için açılan 89 adet YAS kuyusundan oluşan cazibe ve pompaj sulama tesisleri olmak üzere iki farklı sulamadan oluşur. Sarımsaklı Baraj sulaması cazibe brüt 5910 hektar(cazibe net sulama 5000 hektar) pompaj brüt 3901 hektar (pompaj net sulama 3300 hektar) toplamda brüt 9811 hektar (net sulama 8865 hektar) alanı sulayan işletmesini Sarımsaklı Sulama

Türkiye Su Döngüsellığı ve Verimin Artırılması Projesi

Birliđinin yaptığı bir açık kanal sulamadır. Sarımsaklı Sulaması yenilemesi projesi açık kanal sulama sisteminin yenilenerek kapalı sulama sistemine dönüştürülmesi projesidir. Sulama tesislerinin yıpranmış olması,bakım-onarım çalışmalarının yeterince yapılamaması sonucu Sarımsaklı sulaması yenileme projesi uygun bulunmuştur.

Sarımsaklı cazibe sulamasında 15.196 Km sağ ana kanal,10.681 Km sol ana kanal bulunmaktadır. Pompajda ise 77.110 Km beton kaplama kanal 13.200 Km toprak kanal bulunmaktadır.

Alt proje 2:

"Karakuyu (Dombay) Pompaj Sulaması Yenileme İşı" olup, 1100 ha yapılacaktır. Planlama Raporu verilerine göre sulama alanı brüt 3064 ha büyüklüğündedir. Proje sahası Türkiyenin güneybatısında olup Afyonkarahisar-Dinar ilçe sınırlarına komşu bölge içinde yer almaktadır. Aynı zamanda Büyük Menderes nehrinin yukarı havza başlangıcını oluşturmaktadır. Böylece havza, batıda Büyük Menderes Havzasına, doğuda Çülovası ve Uluborlu ovasına, Kuzeyden Ekin ovaya ve güneyden de Burdur Havzasına komşu bulunmaktadır. Proje alanı 1/25 000 ölçekli haritada Afyon L24-d2, L24-d3 ve L24-c4 paftalarında yer almaktadır. Yağış alanı 382 km²'dir.

Alt proje 3:

Kahramanmaraş Kartalkaya Barajı sulaması kapsamında; Sol sahilde 13 755.75 ha ve sağ sahilde 6 675.12 ha olmak üzere toplam 20430.87 ha tarım arazisinin sulanabilmesi için gerekli ana boru hatları, sulama ve drenaj şebekesi inşaatı ile bu şebeke üzerindeki tüm sanat yapılarının inşaatı, servis ve işletme ve bakım yollarının inşaatı, geçici kabul yapıldıktan sonra 24 ay boyunca tesisin işletme ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi işlerini kapsamaktadır.

Alt proje 4:

Bileşen B – Sulama Sistemlerinin Rehabilitasyonu ve Modernizasyonunda yer alan, arıtılan atık sular ile beslenecek yeni sulama sistemlerinin yapımını içermektedir. Bu bileşen, Bileşen A kapsamında inşa edilen atıksu arıtma tesislerinden elde edilecek arıtılmış atık sulardan

yararlanacak sulama alt yapısının planlamasını, projelendirilmesini ve yapımını finanse edecektir. Bu bileşenin uygulaması, atık su arıtma tesisleri ile sulama sistemleri arasında sorunsuz bir geçişin sağlanması için İlbank ile yakın bir şekilde koordine edilecektir. DSİ, arıtılmış atık suların beslenecek ilgili sulama sistemleri ile ilgili İlbank tarafından teklif edilmiş alt projeler arasından Konya projesinde teknik olarak yeniden kullanım olanağı olabileceğini düşünmektedir. Proje sahasının yeri ve büyüklüğüne ait detaylı bilgiler Banka finansmanı kapsamında yaptırılacak planlama hizmet alımı sonrasında netleşecektir.

1.2. İYP'nin Amacı ve Hedefleri

İYP, projenin inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında geçerli olan işçilik ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklar. Tüm alt projelerde işçilere adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve eşit fırsat sağlanması için adil ve eşitlikçi çalışma uygulamalarını teşvik etmeyi ve proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işçilikle ilgili riskler oluşturabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlar.

2. PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Çalışma Koşullarının Çevresel ve Sosyal Çerçevesinin (ÇSÇ) Çevresel ve Sosyal Standard (ÇSS) 2'si işçileri dört katagoriye ayırmaktadır:

Doğrudan istihdam edilen çalışan, Borçlunun doğrudan sözleşmeli bir iş ilişkisine sahip olduğu ve proje çalışanın işi, çalışma koşulları ve kendisine yapılan muamele üzerinde belirli kontrolü olan bir çalışandır. Çalışan, 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.

Sözleşmeli çalışan, üçüncü tarafın proje çalışanın işi, çalışma koşulları ve kendisine yapılan muamele üzerinde kontrolünün olduğu, projenin temel işlevleriyle ilgili işleri yapmak veya hizmetleri sağlamak için üçüncü bir tarafça istihdam edilen veya görevlendirilen çalışandır. Bu gibi durumlarda, proje çalışanı proje faaliyetleri üzerinde sürekli olarak çalışıyor olsa bile, istihdam ilişkisi üçüncü şahıs ile proje çalışanı arasındadır.

Birincil tedarikçi çalışanı, Birincil tedarikçi² tarafından projeye mal ve malzeme sağlayan, birincil tedarikçinin iş, çalışma koşulları ve kendisine yapılan muamele üzerinde kontrolünün olduğu bir birincil tedarikçi tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen çalışandır. Birincil tedarikçi tanımının bir parçası olarak, temel işlevleri için sürekli olarak mal veya malzemelerin doğrudan projeye sağlanması şartı vardır. Bu, tedarik zincirinin ikinci, üçüncü ve sonraki seviyelerinin (bazen Kademe 2 ve Kademe 3 tedarikçileri olarak anılır) ÇSS2 kapsamında olmadığı anlamına gelir.

Toplum Hizmeti Çalışanları. Toplum hizmeti vermeleri amacıyla istihdam edilmekte veya işe alınmaktadırlar.

ÇSS2, tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici, mevsimlik ve göçmen işçiler dahil olmak üzere tüm proje çalışanları için geçerlidir.

2.1. İşgücü Türleri

Bu projede, toplum hizmeti çalışanlarının proje faaliyetlerinde bulunmaları beklenmemektedir. ÇSS2'deki çalışan tanımının Projeye uygulanması şöyle olacaktır:

Doğrudan istihdam edilen çalışanlar projede yer alan DSİ personeli ağırlıklı olarak yatırım, yer seçimi, planlama, ihale ve izleme faaliyetlerinde bulunacak ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olacaktır.

Sözleşmeli çalışanların, müteahhitlerin ve onların taşeronlarının çalışanları olacaktır. Proje faaliyetlerinin uygulanması sırasında görev alacaklardır.

Birincil tedarikçi çalışanları, sürekli olarak, doğrudan proje mallarını veya projenin temel işlevleri için gerekli olan malzemeleri doğrudan sağlayacak olan firmaların çalışanları olacaktır.

2.2. Proje Çalışanlarının Sayısı

Doğrudan İstihdam Edilen Çalışanlar. Proje faaliyetlerinin uygulanmasına dahil olacak toplam doğrudan istihdam edilen çalışan sayısının, DSİ personeli olmak üzere yaklaşık 70 olduğu tahmin edilmektedir.

Sözleşmeli Çalışanlar. İnşaat işleri kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli çalışan sayısı henüz bilinmemektedir. Projenin uygulama aşamasında belirlenecektir.

Birincil Tedarikçi Çalışanları. Projenin birincil tedarikçileri tarafından istihdam edilecek birincil tedarikçi çalışanlarının sayısı şu anda bilinmemektedir.

2.3. İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması

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

3. Önemli Potansiyel İş Gücü Risklerinin Değerlendirilmesi

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğı Riskleri

İş sağlığı ve güvenliğı (İSG) riskleri, yapılacak işin niteliğine bağılı olarak düşük seviye ile yüksek seviye arasında değışiklik gösterecektir. Kilit öneme sahip işgücü riskleri kapsamında, alt projeler ile ilgili yapım işleri esnasında ağır iş makinelerinin kullanımı, takılma ve düşme tehlikeleri, gürültü ve toza maruz kalma, düşen objeler, tehlikeli maddelere maruz kalma, araç ve makine kullanımı kaynaklı elektriksel tehlikelere maruz kalma ve benzeri fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruziyet gibi İSG riskleri bulunabileceğı değerlendirilmektedir. İnşaat faaliyetleri tehlikeli işler içereceğinden 18 yaşın altındaki kişiler Proje kapsamında işe alınmayacaktır.

Birçok çalışan aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere iş sağlığı ve güvenliğı riskleriyle karşı karşıya kalacaktır:

- Elektrik çarpması ve arklanma hatasından kaynaklanan yanıklar (kablo fişi, kablo, el gereçleri gibi elektriksel cihaz kullanımı veya bu cihazların arızası)

- Elektrik işleri,

- Kimyasal maddelere maruz kalma (boya, solvent, yağlayıcı ve yakıtlar),

- Trafik kazaları,

- Hafriyat tehlikeleri,

- Ağır yapıların kaldırılması,

- Açık inşaat demirlerinden kaynaklanan kazalar,

- Havada asılı kalan inşaat unsurlarına maruziyet (toz, silika ve asbest),

- İnşaat esnasındaki ergonomik tehlikeler,

- Çevresel tehlikeler (yılanlar, yabancılara, arılar vb.),

- Kaynak tehlikeleri (duman, yanık ve ışıma),

- Kişisel koruyucu ekipmanları (KKE) kullanımı ve güvenli işyeri pratikleri gibi iş sağlığı ve güvenliğı gereklilikleri hakkında farkındalık ve bilgi eksikliğı, ve

- Döner ve hareketli ekipman kullanımı.

Mesai fazlası uzun çalışma saatleri genel olarak Türkiye'de inşaat sektöründe potansiyel bir işgücü riski teşkil etmektedir. Proje zaman diliminin sınırlı olması ve inşaat işleriyle ilgili

mevsimsel kısıtlamalar nedeniyle sözleşmeli çalışanların İş Kanunu'nda öngörülen yıllık sınırı (270 saat/yıl) aşan miktarlarda ücretli fazla mesai yapma riski mevcuttur.

Alt projeler kapsamındaki iş gücünün büyük kısmı yerel olarak karşılanacağından burada iş gücü akını riski öngörülmemektedir. Çalışanların büyük çoğunluğu Türk işçilerden oluşacaktır. Ancak projenin uygulanması esnasında başka iş gücü risklerinin ortaya çıkması halinde PYE ek etkileri önlemek üzere süreçler geliştirecektir.

3.2. Covid-19

İşverenler hem Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan Covid-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi hem de Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı İnşaat İşleri Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan 20.03.2020 tarih ve 2020/9 sayılı Genelge ve Sağlık Bakanlığı Alt projelerin uygulanması sırasında düzenli olarak güncellenen Dünya Sağlık Örgütü (WHO) kılavuzları uygulanacaktır.

Her çalışma sahasının coğrafi durumu, konaklama yeri ve yapılan iş gibi kendine has özellikleri vardır. Etkin etki azaltma önlemlerinin geliştirilmesi için Projenin uygulanması boyunca ayrıntılı risk tanımlaması yapılacaktır. Yükleniciler, risklerin belirlenmesinden sorumlu olacak ve çalışanları bu riskler ve alınacak ilgili azaltıcı önlemler hakkında bilgilendirecektir. Covid-19 kapsamında şantiyelerde alınacak önlemlerin amacı, vakaların oluşmasını engellemek; vakalar meydana gelse dahi salgınların gelişmesini önlemektir. Proje uygulaması sırasında Covid-19 riski, yüksek olarak değerlendirilebilir.

3.3. 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 (CSS/CT) riski orta olarak değerlendirilmektedir. Uygulama süresi boyunca, yükleniciler ve işçilerden bu İYP'nin Ek 4'ünde 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.

4. Çalışma Mevzuatına Kısa Bir Bakış: Şartlar ve Koşullar

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmelerinin ana kategorileri şunlardır:

- Belirli süreli (sabit bir süre) ve Belirsiz süreli (bitişi belirli olmayan) İş Sözleşmeleri,
- Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri,
- Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri,
- Mevsimlik İş Sözleşmeleri (Belirsiz Süreli-Belirli Süreli),
- Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri,
- Deneme Süreleri Olan veya Olmayan İş Sözleşmeleri,
- Takım İş Sözleşmeleri.

4857 sayılı İş Kanunu 10. Maddesine göre sadece 30 güne kadar süren istihdam geçicidir; daha uzun süreli istihdam ise sürekli olarak tanımlanır. İstihdam geçici ise, İş Kanunu'nda tanımlanan belirli konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

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

4.1. Ücretler ve Kesintiler

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca; ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. 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, kesildiğı tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.

4.2. Çalışma Saatleri

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 67. maddesi uyarınca, 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.

4.3. Dinlenme Molaları

Haftalık dinlenme gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, çalışanların yedi günlük bir süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenmelerine izin verilir. Yasalara göre, işverenlerin bu haftalık dinlenme süresini çalışanların maaşlarından düşme hakkı yoktur. Ayrıca, İş Kanunu'nun 68. maddesi, çalışanların çalışma süresine bağlı olarak değişen dinlenme süresine sahip olduğunu belirtmektedir. Her çalışan, dört saate kadar süren işler için 15 dakikalık ara dinlenme hakkına; 7,5 saate kadar sürebilen işler için 30 dakikalık ara dinlenme hakkına ve 7,5 saatten fazla süren işler için bir saatlik ara dinlenme hakkına sahiptir.

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

4.4. İşten Ayrılma

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

- 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 daha fazla ise yirmi altı gün (on beş dahil).

Elli yaşını doldurmuş işçiler için yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Bu Kanunun yıllık ücretli izine ilişkin hükümleri mevsimlik veya niteliği itibarıyla bir yıldan az süren diğer işlerde çalışan işçilere uygulanmaz.

İş Kanunu'nun 55. maddesine göre, yıllık izin süresine denk gelen ulusal bayramlar, haftalık dinlenme günleri ve resmi tatiller yıllık izin süresine dahil edilemez.

İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın çalışanlar, doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik durumunda, kadın çalışanların çalışmaması gereken doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık fazladan bir süre eklenir. Ancak sağlık durumu doktor raporu ile uygun olan kadın işçi, dilerse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, çalıştığı süre, doğumdan sonra kendisine tanınan süreye eklenecektir.

Kadın çalışan isterse, on altı haftalık sürenin bitiminden, çoğul gebelik durumunda ise yukarıda belirtilen on sekiz haftalık sürenin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izin hakkı için bir yıllık hizmet süresinin belirlenmesinde bu süre dikkate alınmaz.

Kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını besleyebilmeleri için toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Çalışan bu izni hangi saatlerde ve kaç seferde kullanacağına kendisi karar verir. Süt izninin uzunluğu, günlük çalışma süresinin bir parçası olarak kabul edilir.

4.5. Fazla Çalışma

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

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

Hamile kadınlardan ve emziren annelerden fazla çalışma yapması istenemez.

4.6. İş Uyuşmazlıkları

İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir neden göstermek (Madde 18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi feshetmek (Madde 25). En az 30 çalışanı olan bir işyerinde en az altı aylık kıdemi olan çalışanın sözleşmesi feshedilmişse, çalışan İş Kanunu kapsamındaki bazı korumalardan yararlanabilir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli olmak üzere, çalışana yazılı bir bildirim yapılmalı ve yasal bildirim sürelerine uyulmalıdır. Bununla birlikte, bazı durumlarda, işverenler istihdam ilişkisini adil bir nedenden dolayı sonlandırabilir (sağlık nedenleriyle, ahlaksız, onursuz veya kötü niyetli davranışlar veya diğer benzer davranışlar, mücbir sebepler için). Bu durumlarda, işveren yasal uyarı sürelerine uymak zorunda değildir ve derhal feshedebilir.

Türkiye'nin çalışma mevzuatı, bir iş sözleşmesinin veya işin diğer yönlerinin temel hüküm ve koşulları hakkında işveren ve çalışan arasında uyuşmazlığın olduğu durumlarda işçilerin uyuşmazlıkları çözmelerine olanak tanıyan hükümler içermektedir. Bu tür uyuşmazlıklar, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca çözülecektir.

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

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde,

işveren, çalışanı bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Çalışanı başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, çalışana en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, çalışanın işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için çalışana en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. Çalışan kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Çalışan bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

5. ÇALIŞMA MEVZUATINA KISA BİR BAKIŞ

İş Sağlığı ve Güvenliğı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğı ile ilgili hükümler öngörmekte ve yabancı çalışanlar da dahil olmak üzere doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar için geçerlidir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidir.

Aşağıdaki genel bakış, ÇSS2, 24 ile 30. paragraflarda belirtilen maddelerle ilgili mevzuatın temel yönlerini açıklamaktadır.

- Projedeki herkesin, güvenli olmayan eylem/durum uygun şekilde çözülene kadar faaliyeti durdurma hakkı vardır.
- İnşaat faaliyeti için proje çalışanlarının sağlığına ve yaşamına yönelik tüm potansiyel tehlikeler belirlenecektir (Risk Değerlendirmesi hazırlanacak ve çalışanlarla paylaşılacaktır).
- Çalışan çalıştıran herhangi bir taraf, kendi kontrolleri altındaki işyerleri, makineler, ekipman ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risk oluşturmaması da dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek için prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Bu, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlarla ilgili uygun önlemlerin kullanımını içerecektir.
- Sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda uygun koruyucu önlemler alınacaktır. Bu önlemler, koruyucu çözümler kullanarak tehlikeyi kaynağında kontrol etmeyi ve proje/alt proje çalışanına ücretsiz olarak yeterli kişisel koruyucu donanım (KKD) sağlamayı içerir.
- Proje için çalışan çalıştıran herhangi bir taraf, işveren, şantiyelerde sağlık ve güvenlik uzmanı/uzmanları görevlendirecektir. İşveren, mevzuat gereğı işyerinin tehlike sınıfına göre sağlık ve güvenlik uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür. Mevzuat gereğı zorunlu İSG uzmanının yanı sıra, her bir şantiyeye özel İSG uzmanı/uzmanları atanacaktır (en az B sınıfı).
- Proje çalışanları, işe başladıkları ilk andan itibaren, başlangıç olarak ve sonrasında mevzuat gerekliliklerini kapsayacak şekilde düzenli olarak İSG eğitimi alacaklardır. Eğitim, yakın bir tehlike olmadan işi durdurma ve acil durumlara müdahale etme yeteneğı de dahil olmak

üzere, günlük çalışma ile ilgili İSG'nin ilgili yönlerini kapsayacaktır. Eğitim kayıtları dosyada tutulacaktır. Bu kayıtlar, eğitimin bir tanımını, verilen eğitimin saat sayısını, eğitime katılım kayıtlarını ve değerlendirmelerin sonuçlarını içerecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesi uyarınca, işveren, işle ilgili her konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, bilgi ve eğitim verilmesi, gerekli organizasyon ve araçların sağlanması da dahil olmak üzere, çalışanların güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli önlemleri alır, önlemlerin değişen koşullar dikkate alınarak ayarlanmasını sağlar ve mevcut durumların iyileştirilmesini amaçlar. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluk ilkesini etkilemez

Aynı kanunun 4., 5., 6., 7. ve 8. maddeleri uyarınca, İşveren;

- Risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracaktır.
- Yeterli bilgi ve talimat almış olanlar dışındaki çalışanların hayati tehlike ve özel tehlike bulunan alanlara girmelerini engelleyecek uygun önlemleri alacaktır.
- Mesleki risklerin korunması ve önlenmesi ile ilgili faaliyetler de dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmakla yükümlüdür
- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı temin edecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 11 Maddesi uyarınca, işveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, ekipman ve çevre koşullarını göz önünde bulundurarak, ortaya çıkabilecek öngörülebilir acil durumları değerlendirerek, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyebilecek durumları belirleyecek ve olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandıracak önlemleri alacaktır. İşveren, koruma sağlamak için ölçüm ve değerlendirme yapacak, acil durum planları hazırlayacaktır.

Aynı kanunun 12. Maddesi uyarınca, işveren, çalışanların işi bırakmaları ve/veya derhal işyerinden ayrılarak güvenli bir yere gitmeleri gereken durumlar için gerekli işlemleri yapacak ve talimat verecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 14.madde uyarınca, işveren, çalışanlara tıbbi kontroller ve sağlık gözetimi sağlayacaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde çalıştırılacak çalışanlara işe başlamadan önce sağlık raporu verilecektir. Gözetim ile ilgili tüm masrafları işveren karşılayacaktır. Ayrıca, işveren her türlü kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır. Her kaza işverene bildirilecek, araştırılacak ve gelecekte

kaza olmaması için ilgili önlemler tasarlanacaktır. Ayrıca iş kazaları, sakatlıklar, meslek hastalıkları gibi olumsuz etkilere karşı çareler sağlanacaktır.

Aynı kanunun 16. Maddesi uyarınca, işveren, işçileri ve işçi temsilcilerini sağlık ve güvenlik riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları, ilk yardımla görevlendirilen işçiler, olağandışı durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye konularında bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşveren, her çalışanın güvenlik ve sağlık eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitim, işe alım, nakil veya iş değişikliği, risklerin değişmesi durumunda verilecek ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanacaktır.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Ek 4, Madde 53-67, proje çalışanlarına kantinlere, hijyen tesisleri ve dinlenme alanlarına erişim de dahil olmak üzere, çalışma koşullarına uygun olanaklar sağlanmasını öngörmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işler için iş güvenliğinin temel gereklerini ve genel ilkelerini tanımlamaktadır. Bu tür işlerin listesi tebliğ ile yayımlanmıştır. Söz konusu listeye göre, ikamet amaçlı olan veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı çok tehlikeli olarak kabul edilmektedir.

Kanun, işverenlere, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama ve çalışanları, işlerinin sağlık ve güvenliklerine yönelik potansiyel riskler konusunda bilgilendirme konusunda genel bir yükümlülük getirmektedir. Alınması gereken önlemler arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, eğitim ve bilgilendirme kampanyaları ile ilgili önleyici tedbirlerin alınması yer almaktadır. Kanun, sağlık ve güvenlik programlarının düzenlenmesi ve yönetilmesi, acil müdahale ve hizmetlerin sağlanması ve kazalara müdahale edilmesi için gereklilikleri içermektedir. Diğer gereklilikler ise tehlikeli işyerlerine girişin kontrol edilmesi, çalışanlara ücretsiz kişisel koruyucu donanım sağlanması ve tıbbi muayenelerdir.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların sağlık ve güvenlik konularında istişare sürecine katılmasına, tavsiyelerde bulunmasına ve risk ve tehlikelerle ilgili endişelerini dile getirmesine olanak tanıyan hükümler içermektedir. Ancak, çalışanların şikayetlerini işverene iletmesine olanak tanıyan şikayet mekanizmasına ilişkin özel bir gereklilik bulunmamaktadır. Bu, Türk mevzuatı ile ÇSS2 arasında bir boşluk olarak değerlendirilebilir.

5.1. Covid-19 Önlemleri

Projenin çok sayıda vasıfsız işçinin katılımını gerektireceğı düşünöldüğünde, inşaat içeren projelerde bulaşıcı hastalıkların yayılma potansiyeli ve bu tür bir yayılmanın etkileri son derece ciddidir. Projeler, projenin sağık tesislerini zorlayacak, yerel acil durum ve sağık hizmetleri üzerinde etkileri olacak ve inşaat işinin ilerlemesini ve projenin programını tehlikeye atabilecek çok sayıda çalışanın hastalanmasıyla karşılaşabilir. Bu tür etkiler, bir iş gücünün büyük olduğı ve/veya projenin uzak veya yetersiz hizmet verilen alanlarda olduğı durumlarda daha da kötüleşecektir. Bu gibi durumlarda, toplulukla ilişkiler gergin veya zor olabilir ve özellikle insanlar proje tarafından hastalığa maruz kaldıklarını veya kıt kaynaklar için rekabet etmek zorunda olduklarını hissedersen, çatışmalar ortaya çıkabilir. Proje ayrıca enfeksiyonun yerel topluluklara bulaşmasına karşı uygun önlemleri almalıdır. Bu nedenle, bu İşgücü Yönetim Prosedürü, Covid-19 salgını riskini en aza indirmek için işgücü yönetimine yönelik belirli önlemleri özetlemektedir. İşgücü Yönetim Prosedürünün bu bölümü, ilgili İşgücü Yönetim Planlarına (İYP) da yansıtılmalıdır. İzlenecek temel önlemler arasında;

- Yükleniciler, yerel topluluklarla koordineli olarak, proje iş gücünün ayrıntılı bir profilini, temel iş faaliyetlerini, bu tür faaliyetleri gerçekleştirme takvimini, farklı sözleşme süreleri ve rotasyonları hazırlamalıdır,
- Eve günlük, haftalık veya aylık olarak dönen yerel topluluklardan çalışanları yönetmek daha zor olacaktır. Şantiyeye girişte sağık kontrolünden geçirilmelidirler,
- Şantiyeye giriş/çıkışların kontrol edilmesi, şantiye sınırlarının emniyete alınması ve giriş/çıkış noktalarının belirlenmesi (eğer mevcut değilse) için bir sistem kurulması. Şantiyeye giriş/çıkış belgelenmelidir,
- Belirtileri olan çalışanın demobilizasyonu düşünölmelidir.
- Şantiyeye giren çalışanların ve diğere kişilerin ateşlerinin kontrol edilmeli ve kaydedilmelidir,
- Öksürük görgü kuralları, el hijyeni ve mesafe önlemleri dahil olmak üzere Covid -19'a özgü hususlara odaklanarak, gösteriler ve katılımcı yöntemler kullanarak işe başlamadan önce işçilere günlük brifingler verilmelidir,
- Etkilenen bir bölgeden veya enfekte bir kişiyle temas halinde olan bir çalışanın 14 gün boyunca şantiyeye dönmesi engellenmeli veya (bu mümkün değilse) bu çalışan 14 gün boyunca karantinaya alınmalıdır,

Türkiye Su Döngüsellığı ve Verimin Artırılması Projesi

- Hasta çalışanın şantiyeye girmesi engellenmeli, gerekirse yerel sağlık kuruluşlarına sevk edilmeli veya 14 gün evde karantinaya girmesi istenmelidir,
- Çalışanlara ve personele Covid-19'un belirti ve semptomları, nasıl yayıldığı, kendilerini nasıl koruyacakları (düzenli el yıkama ve sosyal mesafe dahil) ve kendilerinin veya diğer kişilerin semptomları varsa ne yapacakları konusunda sahada eğitim verilmelidir,
- Şantiyenin çevresine yerel dillerde resim ve metin içeren posterler ve işaretler yerleştirilmelidir,
- Çalışma ekiplerinin büyüklüğü azaltılmalıdır,
- Herhangi bir zamanda sahadaki çalışan sayısı sınırlandırılmalıdır,
- Sosyal mesafeyi sağlamak için belirli iş faaliyetleri ve görevleri için iş süreçleri uyarlanmalı veya yeniden tasarlanmalı ve çalışanlar bu süreçler hakkında eğitilmelidir,
- Olağan güvenlik eğitimlerine devam ederek, Covid-19'a özgü hususlar eklenmelidir. Eğitim, normal KKD'nin uygun kullanımını içermelidir.
- Bir çalışanda Covid -19 semptomları varsa (örneğin ateş, kuru öksürük, yorgunluk) çalışan derhal iş faaliyetlerinden uzaklaştırılmalı ve şantiyede izole edilmelidir.
- Şantiyede çalışan bir çalışanda Covid -19 vakası tespit edilirse, ziyaretçilerin sahaya girişi kısıtlanmalı ve çalışan grupları mümkün olduğunca birbirinden izole edilmelidir.

6. Sorumlu Personel

DSİ aracılığıyla yürütölen faaliyetler bakımından, Proje, halihazırda DSİ bünyesinde devam etmekte olan Türkiye Sulama Modernizasyon Projesi'ni yöneten mevcut Proje Yönetim Ekibi (PYE) aracılığıyla uygulanacaktır. PYE, Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlüklerindeki uzmanlardan oluşmakta olup projenin uygulanmasıyla ilgili tüm birimlerden profesyonel personeli içermektedir. Genel Müdürlükteki PYE bünyesinde; hâlihazırda Satın Alma, Finansal Yönetim, Arazi Edinimi, Arazi Toplulaştırma, İzleme ve Değerlendirme, Çevre ve Sosyal, İşletme ve Bakım, Baraj Emniyeti, Sulama ve Drenaj Teknik Uzmanları görev yapmaktadır. Alt projeler kapsamında ilgili DSİ Bölge Müdürlüklerinin her birinde bulunan Bölge Müdürlüğü personeli de PYE bünyesinde yer almaktadır. PYE, bu proje için projelerin nihai hale getirilmesi, istişareler, sözleşmeler, inşaat kontrolörlüğü, işletme ve bakım, satın alma, vatandaş katılımı ve Çevresel ve Sosyal Çerçeve (ESF) uyum ile ilgili hususların yönetilmesinden sorumlu olacaktır. Bölge Müdürlüğü altında görev yapan Numaralı Şube Müdürlükleri, Kontrol Teşkilatı olarak görev yapmaktadır.

DSİ Genel Müdürlüğünde ve Bölge Müdürlüklerindeki uzmanlardan oluşan PYE, ilgili Bölge Müdürlüklerinde bulunan Numaralı Şube Müdürlükleri (Kontrol Teşkilatı) ile koordineli olarak proje faaliyetlerinin kendi alt bileşenleri kapsamında yürütölmelerinden sorumlu olacaklardır.

Bölge Müdürlüklerinde bulunan Numaralı Şube Müdürlükleri (Kontrol Teşkilatı), sorumlu oldukları alt bileşenler kapsamında bu İYP'nin uygulanmasından sorumlu olacaklardır.

Genel sorumlulukları şunlardır:

- Bu İYP'nin genel uygulamasını üstlenmek,
- Yüklenicilerin/alt yüklenicilerin, İY Planı (Mütcahit İY Planı), ÇSYP ve ihale belgesinde yer alan sözleşmeli işçilere karşı yükümlölüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek; ve ÇSS2 ve ulusal çalışma ve İSG kanunlarına uygun olmalarını izlemek,
- Sözleşmeli işçilerin istihdam sürecini, bu iş yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütölmesini sağlamak için izlemek,

Türkiye Su Döngüsellığı ve Verimin Artırılması Projesi

- İlgili proje çalışanlarının eğitimini izlemek,
- Proje çalışanları için ŞM'nin etkin bir şekilde kurulmasını ve işletilmesini ve tüm çalışanların bu konuda bilgilendirilmesini sağlamak,
- İşçinin ŞM'sini izlemek ve raporlamak,
- 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,
- Proje çalışanlarının İSG ve diğer gerekli eğitimler konusundaki eğitimlerini izlemek,
- Şantiyede herhangi bir çalışmaya başlamadan önce yüklenicilerin kendi İYP'nin, bu İYP ve Yüklenicinin ÇSYP'si ile uyumlu olmasını sağlamak,
- İY Planlarının uygulanmasını izlemek,

Yüklenici'nin aşağıdakileri gerçekleştirmesinin sağlanması;

- Doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak,
- Birincil tedarik çalışanları ile ilgili olarak çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ciddi güvenlik sorunlarının potansiyel risklerini izlemek,
- Şiddetli, ölümlü ve toplu kaza durumlarında, kolluk kuvvetlerini ve PYE'leri bilgilendirmek
- İş kazası durumlarında Numaralı Şube Müdürlükleri (Kontrol Teşkilatı)ni bilgilendirmek,Kontrol Teşkilatı tarafından PYE'ye iletmek.
- 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,
- İşçi Davranış Kurallarının uygulanmasını izlemek,
- İlgili alt bileşenleri kapsamındaki İYP faaliyetlerini, Numaralı Şube Müdürlükleri (Kontrol Teşkilatı) ile izlemek ve PYE'ye raporlamak.
- Yüklenici tarafından ilgili alt bileşenler kapsamındaki İYP faaliyetleri hakkında raporlar hazırlayıp Kontrol Teşkilatına iletmek ve Kontrol Teşkilatı tarafından PYE'ye sunmak.

Yüklenici firmalar, alt projeye özel İşgücü Yönetim Planlarını hazırlamaktan ve uygulamaktan sorumlu olacaktır. İşgücü Yönetim Planındaki hüküm ve koşullara göre işgücünü sözleşme yapmak ve yönetmekten sorumlu olacaklardır. Yasal gerekliliklere ek olarak aşağıdakilerden sorumlu olacaklardır:

- 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,
- Sözleşmeli ve taşeron işçiler için geçerli olacak İşgücü Yönetim Planı'nı hazırlamak ve benimsemek. Bu prosedürler ve planlar, yükleniciler inşaat öncesi aşama için harekete geçmeden önce ilgili Kontrol Teşkilatına ve ardından gözden geçirilmek ve onaylanmak üzere PYE'ye sunulacaktır,
- Alt yüklenicilerin İşgücü Yönetim Planı'na uyum durumunu denetlemek,
- Sözleşmeli işçilerin işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak,
- Taşeron işçilerin istihdam sürecini izleyerek bu iş yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa göre yürütülmesini sağlamak,
- Sözleşmeli işçilere iş tanımını ve çalışma koşullarını açıkça bildirmek,
- İşçi şikayet mekanizmasını geliştirmek, uygulamak ve sözleşmeli, taşeron işçilerden gelen şikayetleri ele almak,
- İşgücü ve İSG performansı hakkında düzenli olarak gözden geçirme ve raporlama için bir sisteme sahip olmak,
- Çalışanlara İSG ve düzenli işe giriş eğitimleri vermek,

Türkiye Su Döngüsellığı ve Verimin Artırılması Projesi

- İşlere başlamadan önce tüm müteahhitlerin ve taşeron işçilerinin davranış kurallarını anlamasını ve imzalamasını sağlamak,

- Projeyle ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve kayıp zamanlı kazalar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu tür kayıtları muhafaza etmek ve tüm üçüncü şahıslar ve birincil tedarikçilerin bunları tutmasını şart koşmak. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine girdi oluşturacaktır,

- Şiddetli, ölümlü ve toplu kaza durumlarında, kolluk kuvvetleri ve ilgili DSİ Kontrol Teşkilatı'nı bilgilendirmek,

- Covid-19 için:

Covid -19 enfeksiyonunun önlenmesine ilişkin en son DSÖ tavsiyeleri ve tavsiyeleri konusunda çalışanlara eğitim vermek,

Farkındalığı artırmak ve tüm çalışanların Covid -19'un yayılmasını azaltmak için eğitimlere katılmasını sağlamak,

Covid -19'u önlemek için çalışanların sağlık kontrollerini yapmak,

Covid -19 ile ilgili sağlık ve güvenlik konularını izlemek, denetlemek ve raporlamak (Covid -19 odak noktası) ve

Çalışanlara Covid -19'u önlemek için KKD (yüz koruyucular, eldivenler, dezenfektanlar) sağlandığından ve el yıkama tesislerinin mevcut olduğundan emin olunması

7. İlkeler ve Prosedürler

Bu bölüm, projenin yüklenicileri tarafından izlenecek temel ilkeleri ve yönergeleri özetlemektedir. Sözleşmeler imzalandıktan sonra gerektiğı gibi güncellenecek ve düzenlenecektir.

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.

8. 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 DSİ, yasal yaşın (18 yaş) altındaki hiç kimsenin kurum içinde çalışmasına izin vermemektedir. Bu nedenle proje ile ilgili olarak çocuk işçiliğı 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.

9. Hüküm ve Koşullar

DSİ Genel Müdürlüğü'nün istihdam hüküm ve koşulları Devlet Memurları Kanunu (No. 657) hükümleri ile DSİ Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları politikalarına tabidir. DSİ Genel Müdürlüğü çalışanlarına ulusal mevzuat tarafından şart koşulan tüm kazanımları ve sosyal hakları

Türkiye Su Döngüsellığı ve Verimin Artırılması Projesi

sağlanır (fazla mesai, ücretli yıllık izin, aile izni, hastalık izni, ücretsiz izin, annelik ve babalık izni, vb.). Ulusal mevzuat tarafından izin verilen azami haftalık çalışma süresi 45 saat ile sınırlıdır. PYE ekibinin üyeleri, eğitmenler gibi sözleşmeli organların çalışanları, danışmanlar ve bilişim teknolojileri şirketleri (doğrudan işe alınan ve sözleşmeli çalışanlar) ulusal mevzuatın hükümlerine bağlı olacaktır. Maaşlar, çalışma saatleri, azami çalışma saatleri, yıllık izinler ve tüm diğer haklar ve kazanımlar doğrudan işe alınan ve sözleşmeli çalışanlara uygulanacaktır. Sözleşmeli çalışanların hakları ve kazanımlarına istinaden, firmalar ve DSİ Genel Müdürlüğü arasındaki sözleşmeler ulusal mevzuata uygun olmalıdır. Ancak danışmanlık firmaları söz konusu İş Gücü Yönetim Prosedürlerinin sözleşmeli çalışanlara uygulanabilir olmasını sağlamaktan sorumlu olacaklardır.

10. Şikâyet Mekanizması

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

Yüklenicinin İŞM'leri, Numaralı Şube Müdürlüğü tarafından izlenecek ve ilerleme raporları aracılığıyla PYE'e aylık olarak rapor edilecektir. Süreç ayrıca PYE'ler tarafından da izlenecektir. İŞM inşaat işleri yapacak yüklenici tarafından kurulacaktır. Kurulan İŞM yüklenici bünyesinde çalışan işçiler tarafından kullanılacaktır.

İşçiler, şikâyet mekanizmasının varlığı hakkında tüm proje çalışanlarına (doğrudan ve sözleşmeli) duyuru panoları, “öneri/şikâyet 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, şikâyetlerini ve taleplerini iletmek için izlenecek adımlar, kullanılacak alım kanalları vb. dahil olmak üzere şikâyet prosedürünü açıklayacaktır.

Ulaşılabilirlik. İŞM, çalışanların kolayca erişebileceği şekilde kurulacaktır.

Anonimlik. İşçilerin taleplerini isimsiz olarak göndermelerine izin verilecek ve kökeni bilinen diğer şikâyetler gibi eşit muamele görecektir.

Takip etmek. Farklı alım kanallarından alınan başvurular, Kontrollük Teşkilatı ve Yüklenici 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 alınacak ve proje uygulama amaçları dışında kullanılmayacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

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

Şikayetlerin kaydedilmesi, çözümlenmesi için ilgili birimlere iletilmesi ve kararların zamanında sağlanması ve kalitesinin izlenmesi dahil olmak üzere İŞM'nin genel denetimi için PYE de yer alan sosyal uzman görevli olacaktır. İşyerlerinde bulunan öneri/şikayet kutuları haftalık olarak açılacak ve Kontrol Teşkilatı ile paylaşılacaktır. Kontrol Teşkilatı tüm şikayetlerin ana listesini tutacaktır.

Kontrol Teşkilatı havale edilen ya da direk olan şikayetler için 2 gün içerisinde şikayette bulunan kişiye şikayetin alındığını belirtecektir. Kontrol Teşkilatı 2 hafta içerisinde araştırma yaparak şikayetin çözüme ulaştırılması için çalışacaktır.

Şikayetler yazılı olarak yapılmaktadır, bu sebeple yazılı her evrak DSİ kayıtlarına girdiğinde tarih ve sayı alınarak dilekçe sahibi ile paylaşıldığında tekrar dilekçe sahibine ‘alındığını belirten’ bir bildirim gerek bulunmamaktadır.

Müteahhitler kendilerine gelen şikayetlerin yazılı kopyalarını ve yazılı listelerini tutacaklardır. Bu listeleri standart raporlama çerçevesinde ayda bir Kontrol Teşkilatına iletceklerdir. Müteahhitlerin kendilerine iletilen şikayetleri bir hafta içerisinde araştırma yaparak çözüme bağlaması öngörülmektedir. Çözüme bağlayamadıkları şikayetleri PYE'ne havale edebilirler.

Ciddi ve hassas konularla ilgili şikayetler. Bir paydaşın taciz, tehdit, istismar, şiddet, ayrımcılık veya adaletsizlik gibi ciddi ve hassas bir kötü muameleye maruz kalması halinde, ilgili kişi İŞM üzerinden bu konudaki şikayetini bildirebilir. Şikayetin yükleniciler tarafından alınması halinde ilgili şikayet doğrudan sosyal uzmana yönlendirilecektir. Sosyal uzman, vakanın, kişinin gizliliğine ve anonimliğine saygı duyan, mağdur merkezli bir yaklaşımla ele alınmasını ve hayatta kalanların hizmet sağlayıcılara yönlendirilmesini sağlayacaktır. Bu sorunların kanunlara ve Banka standartlarına uygun olarak çözümünde uzman ve danışmanlardan görüş alınabilir. Proje için bağımsız bir SEA/SH Eylem Planı hazırlanacak ve SEA/SH şikayet yönetimine ilişkin daha ayrıntılı prosedürleri içerecektir.

Bütün süreç ve işlemlerde aşağıdaki ilkeler gözetilecektir:

- Alınan şikayetler dosyalanacak ve gizli tutulacaktır. İstatistiki amaçlar doğrultusunda kayıtlar ilgili kişilerin kimliklerinin teşhis edilmesinin önlenmesi için anonimleştirilecek ve gruplandırılacaktır.
- Cezai durumlar Cumhuriyet Savcılığı'na sevk edilecektir.

Hassas nitelikteki şikayetler tam bir gizlilik içerisinde ele alınacaktır. Ulusal sevk sistemi sosyal uzman tarafından takip edilecektir. Türkiye'de Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın genel yönetimi altında yalnızca aile içi şiddet vakalarında değil, aynı zamanda iş yerinde taciz, zorbalık ve şiddet kapsamında cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz vakalarında da işletilen bir ulusal sevk sistemi mevcuttur ve bu sistem kabul edilemez davranışların açıklandığı ve ilgili cezaların ayrıntılarının verildiği İş Kanunu ve Ceza Kanunu'nda detaylı şekilde anlatılmaktadır. Mağdurlara psikososyal destek sağlanmaktadır. Sosyal uzman aynı zamanda Alo 170 hattını (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı telefon hattı) da kullanacak ve ilgili hususların güvenli ve etik biçimde belgelenmesini sağlayan gizlilik dereceli raporlama mekanizmaları ihdas edecektir. Kadın işgücünün İŞM'ye güvenli şekilde erişmesini sağlamak üzere, işçilere verilecek eğitimlerde şikayet bildiriminde kullanılacak çeşitli kanallar ve bu bildirim gizliliği konularına yer verilecektir. Sosyal uzman bu eğitimlerin yüklenici tarafından işçilere verilmesini sağlayacak ve şikayetlerin gizlilik ilkesi altında nasıl toplanacağı konusunda yüklenicileri eğitecektir.

11. Müteahhit Yönetimi

İnşaat ve diğer sözleşmeler, Dünya Bankası Standart Satın Alma Belgeleri ve Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında belirtildiğı şekilde iş ve iş sağlığı ve güvenliğı ile ilgili hükümleri içerecektir.

PYE, yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) ve işgücü yönetimi prosedürlerine uyumuna odaklanarak, yüklenicilerin sözleşmeli çalışanlarla ilgili performansını yönetecek ve izleyecektir. Bu, proje yerlerinin ve çalışma sahalarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya yerinde kontrollerini ve ayrıca yükleniciler tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtlarını ve raporlarını içerebilir. Saha ziyaretleri ve izleme faaliyetleri sırasında, sağlanan ilerleme, sağlık ve güvenlikle ilgili konular ve çocuk ve zorla çalıştırma durumu gözlemlenecektir. Herhangi bir anlaşmazlık tespit edilirse, anlaşmazlığın önlenmesi için yükleniciye en geç 20 takvim günü içinde bilgi verilecektir. Anlaşmazlık 20 takvim gününden sonra devam ederse, yüklenici ile olan sözleşme derhal feshedilecektir.

Proje kapsamında inşaat işlerini yöneten müteahhitler aşağıdaki görevlere sahip olacaktır, ancak görevleri aşağıda belirtilenlerle sınırlı olmayacaktır:

- Yüklenici, bu İşgücü Yönetim Prosedürünü uygulayacaktır.
- Yüklenici, iş kapsamına göre çalışanlarına karşı Çalışan durumundadır.
- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak amacıyla; İSG önlemlerini belirleyecek, bu önlemlerin uygulanmasını sağlayacak, izleyecek, denetleyecek ve geliştirecek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek, çalışanlara ilk yardım ve acil müdahale sağlayacak ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetleri sunacaktır. Bu kapsamda İSG Uzmanı, belirlenen eylemlerin yerine getirilmesi için işyeri hekimi tarafından verilen ve itiraz edilen hususlara yazılı olarak dönmekle yükümlü olan her türlü yazılı belgeyi inceleyecektir.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için mesleki riskleri önlemek için araç ve gereç sağlamaktan, organizasyonları yürütmekten ve eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü önlemi almaktan sorumludur.
- Mevcut durumu iyileştirmek, sağlık ve güvenlik önlemlerini değışen koşullara uygun hale getirmek için sürekli bir amaç ve çalışma içinde olacaktır.

- Çalışmaların toplum sağlığı ve güvenliği açısından ek risk oluşturmamasını sağlayacak ve bunun için gerekli tüm önlemleri alacaklardır.
- Yüklenici, tüm çalışanlara Davranış Kuralları ve şikayet mekanizması hakkında eğitim verecektir.

Bu İYP, yükleniciler için sözleşme belgelerinin bir eki olacaktır. Yüklenicilerin seçim sürecinde, daha önce tamamlanan işler, önceki deneyimler, yüklenicinin insan kaynağının niteliği, sağlık ve güvenlik konularına uygunluk, çocuk işçi çalıştırma ve zorla çalıştırma konusunda alınan önlemler gibi sözleşme dokümanlarında çeşitli kriterler belirlenecektir.

12 Birincil Tedarikçiler

Birincil tedarikçiler, iş makinası ve makinaları üreten firmalar olacaktır. Bu sektörlerin önemli çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma riskleri içerdiği bilinmemektedir.

Yerel tedarikçilerin devreye gireceği durumlarda, yüklenici, tedarikçilerin çocukları veya zorla çalıştırmayı istismar etmesi veya işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakması gibi önemli risklerin olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürü yürütecektir.

Yabancı tedarikçilerin tedarik edileceği durumlarda, yüklenici, tedarik sürecinde tedarikçinin bu konulardan herhangi biri için suçlanıp suçlanmadığını ve çocuk işçi çalıştırma, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini sorgulayacaktır. Çocuk ve zorla çalıştırma ile ilgili herhangi bir risk varsa ve tanımlanan güvenlik varsa, yüklenici, ekipman alımı için uygunsuzlukların giderilmesini kapsayan Dünya Bankası'nın Standart Satın Alma Belgelerini (SPD) kullanacaktır.

13 Raporlama

6331 sayılı Kanun'un “İş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydedilmesi ve bildirilmesi” başlıklı 14. maddesine göre, işveren, iş kazalarını, kazayı takip eden üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıkları ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

Türkiye Su Döngüsellığı ve Verimin Artırılması Projesi

Dünya Bankasına yapılacak normal raporlama içinde İYP konusunda da bilgi verilecektir (örneğin; şikayetler, iş kazaları, işçi sayıları gibi).

Ayrıca ciddi bir iş kazası ya da bir ölüm söz konusu olursa DSİ 48 saat içinde Dünya Bankasına haber vermelidir. Bunu takip eden 2 hafta içinde de Banka ve DSİ beraber bir araştırma yapacaktır.

Ek-1 Şikayet Kayıt Formu

ŞİKAYET BAŞVURU FORMU			
Şikayeti Alanın Adı:		Tarih:	
Unvanı:			
ŞİKAYET SAHİBİNİN		ŞİKAYETİ ALMA ŞEKLİ	
Adı/Soyadı		Telefon	<input type="checkbox"/>
Telefonu		Bilgilendirme Toplantısı	<input type="checkbox"/>
Adresi		Saha Ofisine başvuru	<input type="checkbox"/>
Köyü		Posta/E posta	<input type="checkbox"/>
İmzası (mümkünse)		Saha Ziyareti	<input type="checkbox"/>
		Diğer:	<input type="checkbox"/>
ŞİKAYET DETAYLARI			

Ek-2 Şikayet Kapatma Formu

ŞİKAYET KAPANIŞ FORMU		
ŞİKAYETİN DEĞERLENDİRİLMESİ	Kamulaştırma	<input type="checkbox"/>
	Evlere veya geçim kaynaklarına verilen zarar	<input type="checkbox"/>
	Çevresel veya sosyal	<input type="checkbox"/>
	İşgücü kaynaklı	<input type="checkbox"/>
	Diğer	<input type="checkbox"/>
Tazminat Gerekliyor Mu:	<input type="checkbox"/> EVET	<input type="checkbox"/> HAYIR
SONUÇ		
KAPANIŞ		
<i>Bu kısım şikayeti yapan kişi ve şikayet değerlendirme komitesi tarafından tazminat alındıktan ve şikayet giderildikten sonra doldurulup imzalanacaktır. (Şikayeti yapan kişinin imzası yerine tazminatın yapıldığına dair banka dekontu veya başka belgeler eklenebilir)</i>		
Kurum adına yetkili	Şikayetçi	
Ad-Soyad	Ad-Soyad	
Tarih ve İmza	Tarih ve İmza (Mümkünse)	

Ek-3 Davranış Kuralları

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

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

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

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

GEREKLİ DAVRANIŞ ŞEKLİ

Yüklenicinin Personeli:

1. Görevlerini yeterli ve özverili bir şekilde yerine getirmek;
2. Bu Davranış Kurallarına, Yüklenicinin diğer Personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve huzurunu koruma gereklilikleri de dahil olmak üzere yürürlükteki tüm mevzuata, düzenlemelere ve diğer gerekliliklere uymak;
3. Aşağıda sıralanan kapsamda, güvenli bir çalışma ortamını düzenlemek:
 - a. her bir kişinin kontrolü altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve proseslerin güvenli olmasının ve sağlık açısından risk oluşturmamasının temin edilmesi;
 - b. gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması;
 - c. kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenlerle ilgili uygun önlemlerin alınması; ve

- d. uygun acil durum operasyon prosedürlerinin takip edilmesi
4. Güvenli olmadığına ya da sağlıklı olmadığına inandığı çalışma koşullarını bildirmek, kendi hayatına ya da sağlığına ciddi bir tehlike oluşturduğuna inandığı bir çalışma koşulundan uzak durmak;
 5. Kadınlar, engelli insanlar, göçmen işçiler veya çocuklar gibi spesifik gruplara karşı ayrımcılık yapmamak ve diğer insanlara saygılı davranmak;
 6. Yüklenicinin diğer personeline veya İşverenin personeline karşı; istenmeyen cinsel yaklaşma girişimleri, cinsel talepler, cinsel nitelikteki diğer sözlü veya fiziksel davranışlar dahil olmak üzere herhangi bir cinsel tacizde bulunmamak;
 7. Cinsel Sömürüye kalkışmama (savunmasız durumu, güç farkını ya da güveni cinsel amaçlarla kötüye kullanma eylem veya girişiminde bulunmama; parasal, sosyal ya da politik olarak yararlanmak da dahil olmak üzere ve bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, bir başkasını cinsel yönden istismar etmeme)
 8. Tecavüze kalkışmama. Bu kavram; vajina, anüs veya ağıza; penis veya başka bir vücut parçası ile fiziksel olarak veya başka bir şekilde zorla (hafif olsa bile) penetrasyon anlamına gelir. Ayrıyeten vajina veya anüsün bir cisimle penetrasyonu da bu kavram dahilindedir. Tecavüz; evlilik içi tecavüzü, anal tecavüzü / fiili livatayı da ihtiva eder. Bu maddede sayılanlara teşebbüs, tecavüz girişimi olarak kabul edilir. Bir kişiye iki ya da daha fazla fail tarafından tecavüze toplu tecavüz denir;
 9. Cinsel Saldırıya kalkışmama. Bu kavram; penetrasyonla sonuçlanmayan veya penetrasyon içermeyen rıza dışı cinsel temasın herhangi bir biçimi anlamına gelir. Örnekler şunları içermektedir: tecavüze teşebbüsün yanısıra, önceden var olan evlilik durumu dışında, 18 yaşın altındaki bireyleri rızasız öpme, okşama veya genital organ-kalçaya dokunma gibi cinsel eylemlerde bulunma;
 10. Sağlık ve güvenlik konuları ile Cinsel Sömürü ve Cinsel Saldırıyı kapsayan, Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönlerine ilişkin verilecek eğitimleri tamamlamak;
 11. Bu Davranış Kurallarının ihlal edilmesi durumunda bunu bildirmek; ve
 12. Bu Davranış Kurallarının ihlalini bildiren herhangi bir kişiye, Yüklenici olarak tarafımıza veya İşverene veya [Proje Şikayet Mekanizması]nı kullanan herhangi birine karşı düşmanca tutum izlememek.

KAYGI VERİCİ DURUMUN BİLDİRİLMESİ

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

1. *[Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgilenecek Yüklenicinin Sosyal Uzmanının adını giriniz veya Sözleşme uyarınca böyle bir çalışan şart koşulmamışsa Yüklenici tarafından belirlenen başka bir kişinin adını giriniz]* ile şu adrese yazarak [] veya [] numaralı telefondan veya [] bizzat irtibat kurunuz; veya

2. Yüklenicinin anında yardım hattına (varsa) ulaşmak için []'i arayın ve mesaj bırakın. İddiaların bildirilmesi o ülkenin yasaları tarafından zorunlu kılınmadıkça, kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimsiz şikayetler veya iddialar gereken ve uygun şekilde dikkate alınacaktır. Olası suistimal ile ilgili tüm bildirimleri ciddiye alıyoruz ve uygun tedbirleri araştıracağız. Hizmet sağlayıcılara, iddia edilen olayı yaşayan kişiyi uygun şekilde desteklemeye yardımcı olabilecek hızlı yönlendirmeler sunacağız.

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

DAVRANIŞ KURALLARININ İHLAL EDİLMESİNİN SONUÇLARI

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

YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN:

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

Yüklenici Personelinin adı: *[İsmi giriniz]*

İmza: _____

Tarih: (ay gün yıl): _____

Yetkili Yüklenici temsilcisinin tasdik imzası:

İmza: _____

Tarih:(ay gün yıl): _____