



SAĞLIK BAKANLIĞI

TÜRKİYE

TÜRKİYE HALK SAĞLIĞI ACİL DURUMLARINA HAZIRLIKLI OLMA PROJESİ (P180781)

İş Gücü Yönetim Prosedürleri

MART 2024

TASLAK

İçindekiler

1	GİRİŞ/PROJE AÇIKLAMASI	1
2	PROJEDE İŞ GÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ.....	3
	<i>2.1 Proje Çalışanlarının Özellikleri</i>	<i>3</i>
	<i>2.2 Proje Çalışanlarının Sayısı.....</i>	<i>4</i>
	<i>2.3 İş Gücü Gereksiniminin Zamanlaması.....</i>	<i>5</i>
3	TEMEL POTANSİYEL İŞ GÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	0
4	İŞ MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: HÜKÜMLER VE KOŞULLAR.....	0
5	İŞ MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	0
6	SORUMLU PERSONEL	0
7	POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER.....	0
8	İSTİHDAM YAŞI	0
9	ŞİKÂYET MEKANİZMASI.....	0
10	YÜKLENİCİ YÖNETİMİ	0
11	ANA TEDARİK İŞÇİLERİ.....	0
12	EKLER	1
	<i>Ek 1: Şikâyet, Öneri ve Bilgi Talebinde Bulunmak İçin İşçi Başvuru Formu</i>	<i>1</i>
	<i>Ek 2: Davranış Kuralları</i>	<i>0</i>

Şekiller

Şekil 1 PYDB'nin taslak organizasyon şeması	0
---	---

Tablolar

Tablo 1 Proje Çalışanlarının Özellikleri	3
Tablo 2 Uygulama Düzenlemeleri	0

Kısaltmalar

EBS	Olay Bazlı Sürveyans
ÇSÇ	Çevresel ve Sosyal Çerçeve
ESİM	Engelsiz Sağlık İletişim Merkezi
ÇSYP	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇSS	Çevresel ve Sosyal Standartlar
FETP	Saha Epidemiyolojisi Eğitim Programı
TCDŞT	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz
HIS	Sağlık Bilgi Sistemleri
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
ŞM	Şikâyet Mekanizması
SSGDP	Sağlık Sisteminin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Projesi
LBYS	Laboratuvar Bilgi Yönetim Sistemi
İGYP	İş Gücü Yönetim Prosedürleri
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
SB	Sağlık Bakanlığı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
PYDB	Proje Yönetim Destek Birimi
Proje	Türkiye Halk Sağlığı Acil Durumlarına Hazırlıklı Olma Projesi
PUB	Proje Uygulama Birimi
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
SABİM	SB İletişim Merkezi
SBN	Sağlıkta Buluşma Noktası
CSİ/CT	Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz
SEUM	Simülasyon Destekli Eğitim Merkezleri
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TPPHEP	Türkiye Halk Sağlığı Acil Durumlarına Hazırlıklı Olma Projesi
DB	Dünya Bankası

1 GİRİŞ/PROJE AÇIKLAMASI

Bu belge, Sağlık Bakanlığı (SB) tarafından uygulanan ve Dünya Bankası (DB) tarafından finanse edilen Türkiye Halk Sağlığı Acil Durumlarına Hazırlıklı Olma Projesi (P180781) (TPPHEP veya Proje) için teklif edilen projede yer alması muhtemel proje çalışanlarının kategorilerini tanımlayan ve bu kategoriler için geçerli olan Dünya Bankası ve ulusal mevzuat gerekliliklerinin nasıl karşılanacağını belirleyen bir İş Gücü Yönetim Prosedürüdür (İGYP).

Proje, Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin pandemiye önlemek, pandemiye hazırlıklı olmak, salgınların erken teşhisi için laboratuvar ve sürveyans kapasitesini güçlendirmek ve hastalık salgınlarına müdahaleyi desteklemek amacıyla birinci basamak sağlık sistemindeki boşlukları ele almak için etkili bir ulusal sektörler arası koordinasyon platformu oluşturma çabalarını desteklemeyi amaçlamaktadır.

TPPHEP, aşağıdaki bileşenlerden oluşmaktadır:

Bileşen 1: Aşı üretiminde ulusal sağlık sistemi kapasitesinin güçlendirilmesi

Bu bileşen, yerel aşı imalatı ve üretimi yoluyla aşı teknolojilerine ve tedarikine erişimi sağlayarak ve sağlık acil durumları için ulusal hazırlıklı olma planlamasını güçlendirerek bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkmasını ve yayılmasını önlemek için sağlık sisteminin hazırlıklı olma durumunu güçlendirmeye odaklanacaktır.

Alt Bileşen 1.1: Aşı üretim kapasitesinin iyileştirilmesi

Bu alt bileşen, Ankara Aşı Üretim Merkezinin geliştirilmesi için 2020 yılında başlatılan çabaları devam ettirecektir. Başlangıçta DB Sağlık Sisteminin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Projesi (SSGDP) ile desteklenmesi amaçlanmıştı ancak finansman, Mayıs 2023'te SSGDP'nin yeniden yapılandırmasının bir parçası olarak deprem acil durum faaliyetlerine yeniden fon tahsis etmek amacıyla iptal edilmiştir. Bu proje; (i) ekipman alımını, (ii) aşı üretim teknolojileri için araştırma gündemini ve önceliklerini tanımlamak, üretim yönetmeliklerini uluslararası standartlarla uyumlu hâle getirmek ve DSÖ'nün ön yeterlilik gerekliliklerinin benimsenmesi için ekipman kurulum ve üretim planlama ihtiyaçlarını belirlemek için teknik desteği ve (iii) Aşı Üretim Merkezi personelinin eğitimini ve kapasite geliştirmesini finanse edecektir.

Alt Bileşen 1.2: Ulusal Hazırlık Planlaması

Bu, sağlık sisteminin tüm seviyelerini içeren ve tüm sektörlerde Tek Sağlık ve tüm toplum risk iletişimi yaklaşımını içeren ulusal her türlü tehlikeye hazırlık planlarının gözden geçirilmesi ve güncellenmesi için teknik destek sağlayacaktır. Bunlar i) COVID-19'dan ve diğer yakın tarihli sağlık acil durumlarından çıkarılan derslere dayanarak, tüm yardımcı sağlık meslekleri için acil iş gücü stratejilerinin geliştirilmesini içeren ve özel sektör kapasitesini de içeren SB 2019 pandemi hazırlık planının güncellenmesini; ii) öncelikli patojenleri ve tehlikeleri belirlemek için SB ulusal tehlike risk değerlendirmesini içermektedir.

Bileşen 2: Sağlık acil durumlarının tespiti ve bunlara müdahale için ulusal ve alt ulusal kapasitelerin güçlendirilmesi

Bu bileşen, operasyonel acil durum hazırlığı için her düzeyde temel sağlık ve halk sağlığı sistemlerinin ve kurumsal kapasitelerin geliştirilmesini ve genişletilmesini finanse edecektir. Bu, üç alt bileşeni içerecektir:

Alt Bileşen 2.1: Erken uyarı ve sürveyans sistemleri

Bu; teknik destek, kapasite geliştirme ve mal ve ekipman temini yoluyla rutin ve acil durum bağlamında iş birliğine dayalı sürveyansı geliştirmek için her düzeyde sürveyans sisteminin ve halk sağlığı istihbaratının güçlendirilmesini destekleyecektir. Buna, i) kamu sektöründeki ve özel sektördeki ulusal ve alt ulusal sürveyans sistemlerinin ve kaynaklarının haritalanması ve eksikliklerin değerlendirilmesi; ii) rutin olay bazlı sürveyansın (EBS) ve toplum bazlı sürveyansın (CBS) alt ulusal düzeyde yaygınlaştırılması ve standartlaştırılmış protokollerin güncellenmesi; iii) halk sağlığı sinyallerini tespit etmek ve raporlamak için alt ulusal yardımcı sağlık iş gücünün eğitimi; iv) sağlık tesislerinin ve iş gücünün iletişim araçlarıyla donatılması (ör. gerçek zamanlı raporlama için mobil bağlantı ve ağ bağlantısı); v) ulusal Saha Epidemiyolojisi Eğitim Programı (FETP) müfredatının güncellenmesi ve en az iki FETP kohortunun mezun edilmesi; vi) sistematik olmayan sürveyans kaynaklarının (ör. okul tarama programları) iş akışı ve veri entegrasyonu; vii) sürveyans yenilikleri için araştırma gündemi ve uygulama önceliklerinin geliştirilmesi (ör. genomik sürveyans, atık su sürveyansı, risk değerlendirme metodolojileri); viii) sağlık bilgi sistemlerinin (SBS), dijital altyapının ve hastalık sürveyansı için kurumsal ve iş gücü dijital yetkinlik kapasitesinin güçlendirilmesi dâhildir.

Alt Bileşen 2.2: Laboratuvar ve teşhis sistemleri

Bu, bulaşıcı tehlikeleri tespit etmek ve izlemek için laboratuvar ve teşhis kabiliyetlerinin güçlendirilmesini destekleyecek ve i) kamu sektöründeki ve özel sektördeki ulusal ve bölgesel teşhis kapasitelerinin haritalanmasını ve boşluklarının değerlendirilmesini; ii) öncelikli patojenlere yönelik yerel teşhis hazırlık ve müdahale planlarının güncellenmesini ve ulusal biyo-risk yönetimi protokollerinin uluslararası biyo-emniyet kılavuzuyla uyumlu olacak şekilde güncellenmesini; iii) biyolojik önleme ve biyolojik tehlike yönetimi için ulusal ve çevresel laboratuvar personelinin kapasitesinin geliştirilmesini; iv) laboratuvar tesislerinin gerekli kişisel koruyucu donanım (KKD), reaktifler, ekipman, ağ bağlantısı ve diğer teşhis ve iletişim kapasitesi unsurlarıyla donatılmasını; v) dijital olarak entegre çözümlerin kullanımı da dâhil olmak üzere çevresel düzeyde numune yönlendirme ve taşıma sisteminin güçlendirilmesini; vi) birlikte çalışabilir laboratuvar bilgi yönetimi sistemlerinin (LBYS) geliştirilmesini ve entegrasyonunu; vii) stok yönetim sisteminin güçlendirilmesini içerecektir.

Alt Bileşen 2.3: Acil durumlara hazır sağlık sistemleri için acil durum müdahale koordinasyonu ve hizmet sunumu

Bu alt bileşen, sağlık sisteminin sağlık acil durumlarına karşı dayanıklılığını ve müdahale kapasitesini güçlendirecek ve i) öncelikli bulaşıcı tehditlere karşı multidisipliner müdahale ekiplerinin ve ön saflardaki birinci basamak sağlık çalışanlarının eğitimi ve donatılması dâhil olmak üzere yardımcı sağlık iş gücünün kapasite artışının güçlendirilmesi; ii) çok sektörlü simülasyon tatbikatları ve tatbikatlar; iii) tedarik zinciri kapasitesinin iyileştirilmesi; iv) Ankara Simülasyon Destekli Eğitim ve Uygulama Merkezinin (Ankara SEUM) donatılması ve kurulması; v) acil durumlar için ulusal bilgi paylaşım platformunun ve iletişim mekanizmasının kurulması konularına yönelik teknik desteği finanse edecektir.

Bileşen 3: Proje Yönetimi ve İzleme

Bu bileşen; genel proje idaresi ve koordinasyonu, proje yönetimi, fidüsyer işlevler, çevresel ve sosyal uygunluk ve izleme ve değerlendirme (İ&D) için yapılacak harcamaları finanse edecektir.

Türkiye Halk Sağlığı Acil Durumlarına Hazırlıklı Olma Projesi, Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Çerçevesi (ÇSÇ) kapsamında hazırlanmaktadır. İş Gücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal

Standart ÇSS2 uyarınca Proje, ÇSS2'nin gerektirdiği şekilde güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak projelerin kalkınma faydalarını artıracaktır.

2 PROJEDE İŞ GÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

2.1 Proje Çalışanlarının Özellikleri

Projenin, ÇSS2 ile tanımlanan aşağıdaki proje çalışanları kategorilerini istihdam etmesi beklenmektedir. Proje çalışanlarından beklenen özellikler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1 Proje Çalışanlarının Özellikleri

Çalışanlar	Kısa Açıklama
Proje Çalışanları	Proje çalışanları, projeye doğrudan bağlantılı olarak çalışacak olan denetleyici teknik rollerdeki SB çalışanlarını kapsayacaktır.
Sağlık Çalışanları	Sağlık çalışanları; proje çalışanı, yüklenici (yükleniciler, alt yükleniciler) veya memur olarak Ana Projeye dâhil edilecektir.
Sözleşmeli Çalışanlar	Sözleşmeli Çalışanlar, belirli bir süre zarfında Proje için işleri ifa etmek üzere üçüncü taraflar (yükleniciler veya alt yükleniciler) aracılığıyla görevlendirilecektir.
Ana tedarikçiler	Ana tedarik çalışanları sürekli olarak projenin temel işlevleri için gerekli malları veya malzemeleri projeye doğrudan tedarik eden firmaların çalışanları olacaktır.

Proje Çalışanları: Doğrudan istihdam edilen çalışanlar, projeye doğrudan ilgili olarak çalışacak olan denetleyici ve teknik rollerdeki SB çalışanlarını (devlet memurları ve danışmanlar) içerecektir.

Doğrudan istihdam edilen memurlar ve danışman statüsündeki sözleşmeli personel için DB ÇSS2'de yer alan İSG gereklilikleri ve yükümlülükleri ile çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasağına ilişkin hükümler geçerliliğini koruyacaktır. Bu proje çalışanları da mevcut iş sözleşmelerinin hükümlerine ve koşullarına bağlı kalmaya devam edeceklerdir.

Sağlık Bakanlığı (SB) Proje Yönetim Destek Birimi (PYDB) Proje personeli bu çalışan kategorisine dâhildir. Sağlık Çalışanları da SB'nin proje çalışanlarıdır.

Proje çalışanları Projenin aşağıdaki aşamalarında yer alacaktır;

- Teknik tasarımların, proje belgelerinin incelenmesini ve proje mallarının ve malzemelerinin alımını içeren hazırlık aşaması,
- Uygulama ve satın almayı kapsayan Proje aşamalarında bileşen Genel Müdürlükleri ve ilgili birimler ve DB ile yönetim süreçlerinin koordinasyonu,
- Projenin izleme ve değerlendirme gerekliliklerinin yönetilmesi.

Sözleşmeli Çalışanlar: Sözleşmeli çalışanlar, Projenin alt yüklenicileri ve onların ekipman sevkiyatı, kurulum ve küçük çaplı tadilat işlerini yapan taşeron çalışanları tarafından işe alınacaktır.

Projedeki tüm çalışanlar 18 yaşından büyük olacaktır.

Proje kapsamında ortaya çıkacak istihdam olanakları kapsamında kadın istihdamını artırmaya yönelik tedbirler belirlenip uygulanacaktır. Ancak Türkiye'deki iş gücü piyasasının özellikleri göz önüne alındığında, ekipman kurulum ve montaj işlerinde kadın çalışan sayısının yüksek olması beklenmemektedir. Bununla birlikte satın alma, tedarik süreci, kapasite geliştirme faaliyetleri gibi Projenin diğer faaliyetlerinde ve çoğunlukla teknik ofislerde çalışan kadın personel olacağı tahmin edilmektedir.

Sözleşmeli çalışanlar, Ankara Aşı Üretim Merkezi için tanımlanan ve Proje kapsamında yer alan ekipman satın alma sürecinde ve Proje kapsamında tedarik edilecek ekipmanların sevkiyat, kurulum ve montaj sürecinde çalışacaktır.

Göçmen İşçiler: Proje kapsamında kayıtsız göçmenlerin çalıştırılması yasaktır ve bu yasak alt yükleniciler ve tedarikçiler için de geçerli olacaktır. Ancak Proje yüklenicileri ve tedarikçilerinin işe alım süreçlerinde geçici koruma altındaki göçmenleri istihdam etmeleri durumunda, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına ve geçici koruma altındaki göçmenlere eşit fırsatlar sağlayacaklardır.

Projenin, Proje uygulama alanlarındaki yerel çalışanlar ve Türkiye'nin diğer bölgelerinden uygulama alanına gelebilecek çalışanların bir araya gelmesiyle yürütülmesi beklenmektedir.

Buna ek olarak alt yüklenicilerin Proje ekipmanlarının sevkiyatında, kurulumunda ve montajında ağırlıklı olarak yerel iş gücünden yararlanacağı, düşük ücretli ve kısa vadeli işlerde (sevkiyat ve kurulum) ise göçmen işçiler olabileceği öngörülmektedir.

Ana Tedarik İşçileri: Ana tedarikçiler, SB ile tedarikçiler arasındaki sözleşmeye dayalı anlaşmalarda belirtilecek ve yönlendirilecek olan ÇSS2 gerekliliklerine tabi olacaktır. Ana tedarikçiler için gereklilikler Bölüm 12'de verilmiştir.

2.2 Proje Çalışanlarının Sayısı

Proje Çalışanları

32 çalışandan (15 memur ve 17 bireysel danışman) oluşan Proje Yönetim Destek Birimi (PYDB) personeli şu şekildedir: tam zamanlı görev yapan bir Proje Direktörü, Proje Direktör Yardımcısı/Yardımcıları, satın alma uzmanı, finansal yönetim uzmanı, izleme ve değerlendirme uzmanı, 1 sosyal uzman ve 1 çevre uzmanı ve teknik uzmanlar.

Memur kadrosundaki Proje Direktörü ve Proje Direktör Yardımcılarının yanı sıra, PYDB'nin diğer tüm üyeleri proje çalışanı olarak sözleşmeli şekilde istihdam edilecektir.

Sözleşmeli Çalışanlar

Projede istihdam edilecek sözleşmeli proje çalışanlarının toplam sayısı henüz net olarak belirlenmemiştir. Ancak Proje faaliyetlerinin her iki aşaması için yaklaşık iş gücü sayısı SB ve EPC Yüklenicisi tarafından belirlenecektir.

Ana Tedarikçiler

Ana tedarikçiler tarafından istihdam edilecek Ana Tedarik Çalışanlarının sayısı bu aşamada bilinmemektedir. Proje uygulaması başladığında belli olacaktır.

2.3 İş Gücü Gereksiniminin Zamanlaması

Proje çalışanları ve sözleşmeli çalışanlar ihtiyaç esasına göre işe alınacaktır. Bu nedenle Projenin farklı aşamalarında ve Proje faaliyetlerinin ihtiyaçlarına ve sözleşme düzenlemelerine bağlı olarak tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak istihdam edilebilirler.

3 TEMEL POTANSİYEL İŞ GÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Proje alt bileşenleri kapsamında aşağıdaki iş gücü faaliyetleri yer alacaktır:

- Ekipman alımı
- Ekipman kurulumu ve montajı
- Küçük çaplı tadilat işleri
- PYDB ve PUB'nin proje yönetim görevleri
- Danışmanlar tarafından yürütülecek teknik çalışma
- Personel eğitimi, teknik destek ve kapasite geliştirme faaliyetleri.

Bu proje faaliyetleriyle ilişkili olabilecek Temel İş Gücü Riskleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır;

- Hareketli nesnelere,
- Kaymalar ve takılmalar
- Malzeme taşıma,
- İstenmeyen kaza,
- Artan trafik nedeniyle trafikten kaynaklanan riskler,
- Yaralanma ve hastalık riski,
- Elektrik çarpmaları ve ark hatasından kaynaklanan yangınlar
- Elektrik işleri
- Göçmen veya mevsimlik işçilerin hakları
- İşçi akını veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskleri.
- Sektör veya bölge ile ilgili olası kazalar veya acil durumlar.
- İş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin genel olarak anlaşılması ve uygulanması.
- Ağır yapıların kaldırılması
- Çalışanların kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ve güvenli iş yeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri konusunda farkındalık eksikliği

Alt yüklenicilerin çalışmaları ve istihdamı sırasında ortaya çıkabilecek uzun ve fazla mesai saatleri potansiyel iş gücü riski oluşturabilir. Uzun çalışma saatleri ve yeterli dinlenme izni olmaması, çalışanların KKD kullanımı ve güvenlik gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri konusunda farkındalıklarının olmaması risklerine karşı Proje kapsamında gerekli sözleşme, eğitim ve uygulama tedbirleri uygulanacaktır.

Projedeki tüm yüklenicilere haftada en az bir dinlenme günü (birbirini takip eden altı iş gününden sonra 24 saat dinlenme) sağlandığından emin olmak için Çalışan Sözleşmeleri kontrol edilecektir.

Çalışan sözleşmeleri ve alt yüklenici sözleşmeleri, alt yüklenicilerin iş sözleşmelerindeki yıllık 270 saatlik yasal fazla mesai tavanına uygunluğun sağlanması amacıyla kontrol edilecektir.

Proje, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet – cinsel sömürü ve istismar (TCDŞT)/ cinsel taciz (CT) açısından düşük riskli olarak değerlendirilmiştir. Kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesini amaçlayan proje kapsamında, tüm çalışma biçimlerindeki çalışanlara yönelik proje gereklilikleri ve standartları eğitimi verilecektir. Davranış Kurallarının (Ek 2) hazırlanması ve uygulanması, geliştirilen prosedürlerin ve çalışan/yüklenici sözleşmelerinin bir parçası olarak izlenecektir. Şikâyet Mekanizması (ŞM), TCDŞT ve CT konularını içerecek şekilde düzenlenmeye ve uygulanmaya devam edecektir.

Ancak proje uygulaması süresince başka iş gücü riskleri ortaya çıkarsa, SB daha fazla etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir. Üçüncü taraflarla (ör. yüklenici ve alt yüklenici firmalar) yapılan sözleşmeler, iş gücü risklerinin yönetimine ilişkin gereklilikleri içerecektir.

4 İŞ MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: HÜKÜMLER VE KOŞULLAR

Türkiye Cumhuriyetinde 4857 sayılı İş Kanunu, çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerden kaynaklanan diğer yasal ilişkileri düzenleyen temel kanundur. Kanun, özel kanunlarda aksi belirtilmedikçe, tüm istihdam biçimlerini, hakları, yükümlülükleri, sorumlulukları ve çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkileri ve sendikal faaliyetleri düzenlemektedir. Ancak Kanun aşağıdaki istihdam kategorilerini kapsamamaktadır: (1) deniz ve hava taşımacılığı işleri; (2) 50 veya daha az çalışanı olan tarım ve orman iş yerleri veya işletmeleri; (3) aile ekonomisi sınırları kapsamında tarımla ilgili her türlü inşaat işleri; (4) aile üyeleri ve 3. dereceye kadar ve 3. derece dâhil akrabalar arasında aile üyesi olmayanların katılımı olmaksızın evde yapılan el işleri; (5) ev işleri; (6) çıraklar; (7) sporcular; (8) rehabilite edilmiş kişiler ve (9) Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. Maddesindeki tanıma uygun olarak üç kişinin çalıştığı iş yerleri. Türkiye'de 18 yaşın altındaki çalışanlar, engelli işçiler, hamile kadınlar, kadınlar ve bekar ebeveynler için özel koruma sağlanmaktadır. Çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerden kaynaklanan diğer hukuki ilişkileri düzenlemektedir.

Son olarak geçici işlerde (sadece 30 güne kadar süren), İş Kanununda düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

A. Çalışma Koşulları ve Çalışan İlişkilerinin Yönetimi

Bilgi Sağlama ve İş Sözleşmesi Formları

Türkiye'de iş sözleşmeleri belirli (sabit süreli) veya belirsiz (ucu açık) süreli olarak yapılmaktadır (İş Kanunu Madde 12). Ayrıca İş Kanunu sürekli ve geçici işleri (30 güne kadar süren); tam zamanlı ve yarı zamanlı, mevsimlik, geçici, takım iş sözleşmelerini; deneme süreli veya deneme süresi olmayan (deneme süresi iki ayı geçmeyecektir), çağrı üzerine ve geçici iş sözleşmelerini tanımlamaktadır ve bunları özel olarak düzenlemektedir (İş Kanunu Madde 9, 10, 14,15 ve 16).

İş sözleşmeleri herhangi bir özel forma tabi değildir. Ancak bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir (İş Kanunu Madde 8). Taraflar, iş sözleşmelerini kendi ihtiyaçlarına uygun bir şekilde düzenlemekte serbesttir. Ancak hiçbir sözleşme veya toplu sözleşme çalışanların aşağıdaki haklarını ortadan kaldıramaz: (1) haftalık dinlenme günü; (2) ulusal ve resmi tatiller; (3) ücretli yıllık izin ve (4) yüzdelik sisteme göre çalışanların hakları (yüzdelik ücret sistemi otellerde, restoranlarda ve benzerlerinde kullanılır - Bk. Madde 51) (İş Kanunu Madde 45). Ayrıca takım (grup) iş sözleşmeleri, istihdam süresine bakılmaksızın yazılı olarak yapılmalıdır. Takım sözleşmelerinde her bir çalışanın kimliği ve ücreti belirtilmelidir. İş sözleşmelerinde yapılacak her türlü değişikliğin çalışanlara yazılı olarak sunulması ve sunulduktan sonraki altı gün içinde çalışanların yazılı onayının alınması gerekmektedir (İş Kanunu Madde 22).

İstihdam süresinin bir ayı aşacağı her türlü iş için, genel ve özel çalışma koşullarının, çalışma saatlerinin, ücret ve ödeneklerin, ödeme aralıklarının, sabit süreli sözleşme yapılması halinde sürenin ve fesih koşullarının belirtildiği yazılı bir belgenin istihdamın başlangıcından itibaren iki ay içinde düzenlenmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin süresinin iki ay tamamlanmadan sona ermesi halinde, bu bilginin sözleşme süresinin sona erdiği gün çalışana yazılı olarak tebliğ edilmesi gerekmektedir (İş Kanunu Madde 8). Süreksiz işlerde, İş Kanununda düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca; genel şartlara ek olarak, iş sözleşmesi yapabilmeleri için tüm yabancıların çalışma iznine sahip olmaları gerekmektedir (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Madde 4). İşverenler yabancıların çalışmaya başladığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlüdür (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Madde 18). Aksi takdirde, hem işverenler hem de yabancı çalışanlar para cezası ile karşılaşılabilmektedir (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Madde 21).

Yarı Zamanlı Çalışma

Çalışma saatlerinin haftalık normal çalışma süresinden belirgin bir ölçüde kısa olması halinde, iş sözleşmeleri yarı zamanlı iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir (İş Kanunu Madde 13). Yarı zamanlı çalışanlar, tam zamanlı çalışanlarla aynı şekilde sözleşmeye dayalı olan ve diğer haklara ve yükümlülüklerle (iş sözleşmelerinde belirtilen çalıştıkları saatlerle orantılı olacak şekilde) sahiptir. Yarı zamanlı çalışanların, istihdama açık olan tam zamanlı pozisyonlar için derhal değerlendirilmeleri gerekmektedir (İş Kanunu Madde 13).

Mevsimlik Çalışma

İşverenler mevsimlik işçilerle yazılı olan süreli veya mevsimlik iş sözleşmesi akdedebilmektedir. Bununla birlikte, yıllık izin ve toplu işten çıkarmaya ilişkin İş Kanunu hükümleri, işin niteliği nedeniyle mevsimlik işçilere uygulanmamaktadır (İş Kanunu Madde 29 ve 53).

Ücretler ve Kesintiler

İş Kanununun 32. Maddesi, genel anlamda "ücret"i, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlamaktadır. Ayrım yapılmaksızın, her çalışanın, yaptığı iş için ücret talep etme hakkı vardır. Bir çalışanın maaşı, devlet tarafından belirlenen ve her yıl iki kez yeniden tanımlanan asgari ücret tutarından düşük olamaz. Türkiye'deki tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır. İş Kanununun (4857) 39. maddesi uyarınca, asgari ücret; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili komisyonu tarafından en az iki yılda bir belirlenir ve revize edilir.

4857 sayılı Kanunun (İş Kanunu) 34. 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 yaptırılmaz.

4857 sayılı Kanunun (İş Kanunu) 38. maddesi uyarınca; işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

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

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

Asgari Ücret

Asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından en az iki yılda bir belirlenir ve revize edilir. Kömür ve linyit madenciliğini kapsayan işler için asgari ücretin Bakanlık tarafından belirlenen normal asgari ücretin en az iki katı olması gerekmektedir (İş Kanunu Madde 39).

Tazminat ve Faydalar

Anayasanın 60. Maddesi uyarınca herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Türkiye’de bulunan sosyal güvenlik planı iki ana unsurdan oluşmaktadır: Uzun vadeli sigorta; yaşlılık sigortasını, engellilik sigortasını ve ölüm/hayat sigortasını kapsamaktadır. Kısa vadeli sigorta ise iş kazası sigortasını, meslek hastalığı sigortasını, sağlık sigortasını ve doğum sigortasını içermektedir. İşsizlik sigortası, işsizlik maaşlarının ödenmesinden sorumlu olan Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) yetki alanı kapsamındadır.

İşverenin her bir çalışan hakkında Sosyal Güvenlik Kurumuna bilgi vermesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik kanunu uyarınca, her çalışan işe başladığı ilk günden itibaren sigortalı olmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 8). Sosyal güvenlik primleri hem işverenler hem de çalışanlar tarafından ödenmektedir. Prim oranları aşağıdaki gibidir: (1) kısa vadeli sigorta: %2 (sadece işveren tarafından ödenmektedir); (2) uzun vadeli riskler: %20 (%11 işveren tarafından, %9 çalışan tarafından ödenmektedir); (3) genel sağlık sigortası: %12,5 (%7,5 işveren tarafından, %5 çalışan tarafından ödenmektedir). Diğer genel sağlık sigortası katkı oranı, gönüllü sigortalılar ve sosyal sigorta kapsamında olmayıp yalnızca genel sağlık sigortası kapsamında olan kişiler için %12’dir ve (4) işsizlik sigortası: %3 (%2’si işveren tarafından, %1’i çalışan tarafından ödenmektedir) (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 81).¹

Tarım işçileri, serbest meslek sahipleri ve sistemdeki diğer kurumlardan ödenek alan kişiler Sosyal Güvenlik Kurumunun ("SGK") sosyal güvenlik ödeneklerinden yararlanamazlar.

Türkiye ayrıca doğum izni yardımları da sağlamaktadır. Bu süre zarfında annelerin aynı zamanda hamilelik, doğum ve emzirme dönemlerinde götürü usulü ödenek almaları gerekmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalılara sağlık raporu ile doğrulanan bir iş kazası veya meslek hastalığı durumunda iş göremezliğin her bir günü için ödenmektedir. Ödenek tutarı, ayakta tedavi hizmeti alınması durumunda ortalama günlük ücretin 2/3’si; yatarak tedavi hizmeti alınması durumunda ise ortalama günlük ücretin 1/2’idir. Sürekli iş göremezlik ödeneği, SGK Sağlık Kurulunun, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu mesleğinden kazanç elde etme yeteneğinden en az %10 oranında kayıp yaşadığını, yetkili sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenen sağlık raporlara dayanarak tespit etmesi halinde sigortalılara ödenmektedir. Sürekli iş göremezlik ödeneğinin tutarı, aynı meslek için meslekten kazanç elde etme yeteneğinin ne ölçüde kaybedildiğine bağlı olarak hesaplanmaktadır. Tam iş göremezlik durumunda (meslekten kazanç elde etme yeteneğinin %100 kaybedilmesi), sürekli iş göremezlik ödeneği sigortalının aylık kazancının %70’ine karşılık gelmektedir. Faydalanıcının tamamen iş göremez hâle gelmesi ve başka bir kişi tarafından sürekli bakıma gereksinim duyması halinde, ödenek kişinin aylık kazancının %100’üne karşılık gelmektedir. Kısmi iş göremezlik durumunda (meslekten kazanç elde etme yeteneğinin %10 ila %99 arasında kaybedilmesi), sürekli iş göremezlik ödeneğinin tam tutarı hesaplanarak meslekten kazanç

¹ http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/758ad33e-87c3-44b1-bcb7-8f9b45988cfe/SGK_english_book.pdf?MOD=AJPERES

elde etme yeteneğinin kaybedilme yüzdesine bölünmektedir. Aylık olarak alınan sürekli iş göremezlik ödeneğine ek olarak, faydalanıcı yılda iki kez kutlanan dini bayramlar (Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı) için "Bayram İkramesi" almaya hak kazanır. Tam iş göremezlik durumunda ikramiye tutarı 1000 Türk Lirası olarak belirlenmiştir. Kısmi iş göremezlik durumunda, ikramiye kişinin iş göremezlik düzeyine göre hesaplanır ve her Bayram öncesinde ödeme yapılır.

Bir iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybeden bir sigortalının hak sahipleri dul/yetim ödeneği alma hakkına sahip olmaktadır. Ödeneğin tutarı, vefat eden kişinin aylık kazancının %70'ine karşılık gelmektedir. Vefatın, kazanın hemen ardından değil de kişinin sürekli iş göremezlik ödeneği almakta olduğu sırada meydana gelmesi halinde, dul/yetim ödeneğinin tutarı, vefat eden kişinin meslekten kazanç elde etme yeteneğindeki kaybın düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ya da sürekli iş göremezlik ödeneği almakta iken vefat eden kişilerin evli olmayan, boşanmış veya dul kızları, dul/yetim ödeneği almakta iken evlilik akdi gerçekleştirmeleri halinde evlenme ödeneği almaya hak kazanmaktadır.

Cenaze ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ya da sürekli iş göremezlik ödeneği almakta iken vefat eden kişilerin hak sahiplerine cenaze masraflarının karşılanması amacıyla ödenmektedir.

Çalışma Saatleri

Türk İş Kanununa göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 (kırk beş) saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir 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 iş yerlerinde işçilere duyurulur.

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

Fazla Mesai

Çalışanların yılda 270 saati aşan fazla mesai yapmamaları ve fazla mesai için rızalarının alınması gerekmektedir (İş Kanunu Madde 41). Bununla birlikte, işverenler; acil durumun veya mücbir sebeplerin meydana gelmesi, kamu yararının bulunması, işin niteliğinin fazla mesai yapılmasını gerektirmesi ve çıktının artırılmasının gerekmesi gibi belirli koşullar altında çalışanlarından fazla mesai yapmalarını talep etme hakkına sahiptir (İş Kanunu Madde 41). Bu gibi durumlarda, çalışanların dinlenmek için yeterli süreye sahip olma hakları bulunmaktadır (İş Kanunu 42). Bakanlar Kurulu, ulusal çıkarların söz konusu olduğu alanlarda çalışan işçilerin çalışma saatlerini, yalnızca ulusal çıkarların korunması için gerekli olduğu süre boyunca, azami çalışma saatlerine kadar uzatma yetkisine sahiptir (İş Kanunu Madde 44).

Çalışılan sürenin normal çalışma saatlerinin belirgin şekilde altında olması veya mücbir sebeplerle işin durdurulmuş olması veya milli ve resmi tatillerden önce veya sonra gelen günlerde ya da çalışanlara kendi talepleri üzerine izin verilmesi halinde, işverenler kaybedilen zamanın telafi edilmesi amacıyla çalışanlardan iki ay içerisinde telafi çalışması yapmalarını talep etme hakkına sahiptir. Bu tür çalışmalar, fazla mesai veya mesai dışı çalışma olarak değerlendirilmemektedir (İş Kanunu Madde 64).

Fazla mesai saatleri için normal saatlik ücretin bir buçuk (1,5) katı veya yarı zamanlı çalışanlar için 1,25 katı ödeme yapılmaktadır. Çalışanlar, çalıştıkları fazla mesai tutarının 1,5 katı kadar ödeme almak yerine izin kullanmayı tercih edebilirler (İş Kanunu Madde 41). Bu iznin, fazla mesainin yapıldığı tarihten itibaren altı ay içinde kullanılması gerekmektedir.

Sabit süreli sözleşme kapsamında çalışan işçiler için, gece postası için ve mücbir sebepler dışında yer altında veya su altında yapılan çalışmalar için fazla mesai yapılması yasaklanmıştır. Çalışanlar söz konusu nedenle fazla mesai yaparlarsa, işverenler bu tür fazla mesailer için çalışanlara saatlik ücretin en az iki katını ödemekle yükümlüdür (İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği Madde 7 ve 8). Ek olarak, 18 yaşın altındaki çalışanların, hamile ve emziren çalışanların fazla mesai yapmaları şart koşulamaz.

Dinlenme Süresi

Günde yedi buçuk saatten fazla çalışan çalışanlar en az 60 dakika mola verme hakkına, günde dört saatten az çalışan çalışanlar 15 dakika mola verme hakkına, günde dört ila yedi buçuk saat arasında çalışan çalışanlar ise çalışma saatleri içinde 30 dakika mola verme hakkına sahiptir (İş Kanunu Madde 68). Molalar işin ortasında verilebilir ve iklim şartları veya işin niteliği nedeniyle birkaç molaya bölünerek kullanılabilir. Çalışma saatleri içinde verilen molalar çalışma süresinden sayılmaz.

Emziren çalışanlar, emzirme amacıyla (çocukları bir yaşına gelene kadar) günde 90 dakikaya kadar mola verme hakkına sahiptir (İş Kanunu Madde 74). Bu molalar iş gününün bir parçası olarak kabul edilir ve bu bağlamda ücretlendirilir.

İş yerlerinde istihdam edilen çalışanlar, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde çalışmış olmaları koşuluyla, kesintisiz 24 saatlik ücretli haftalık dinlenme süresine hak kazanırlar (İş Kanunu Madde 46).

Gece Postası ve Vardiyalı Çalışma

Türkiye'de gece postası, akşam 8 (20.00) ile sabah 6 (06.00) arasında yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Gece postasının yedi buçuk saati aşmaması gerekmektedir. Bununla birlikte, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinde istihdam edilen çalışanlar, önceden rızaları alınarak daha uzun süre çalışabilirler (İş Kanunu Madde 69).

Vardiyalı çalışan çalışanlar bir hafta boyunca devamlı olarak gece postası yapabilirler (İş Kanunu Madde 69). Gece vardiyasından gündüz vardiyasına iki haftada bir geçiş yapılabilir.

Reşit olmayanlar (on sekiz yaşından küçükler), sanayi işlerinde çalıştırılmaları halinde gece vardiyasında çalıştırılmazlar (İş Kanunu Madde 73).

Kadınların (18 yaş ve üstü) gece postalarında çalıştırılma esasları ve usulleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Sağlık Bakanlığının görüşünün alınmasının akabinde hazırlanacak olan bir yönetmelikte belirlenir (İş Kanunu Madde 73).

Yıllık İzin

En az bir yıl çalışmış olan çalışanlar yıllık ücretli izin hakkını elde etmektedir (İş Kanunu Madde 53). Genel olarak, çalışanlar en az 14 iş günü ücretli yıllık izin hakkına sahiptir ve bu süre istihdam süresine bağlı olarak beş yıldan fazla ve 15 yıldan az çalışan çalışanlar için 20 gün ve 15 yıldan fazla çalışan çalışanlar için 26 gün olmak üzere uzatılmaktadır (İş Kanunu Madde 53). Bununla birlikte, yıllık izin süresi iş sözleşmeleri ve toplu sözleşmeler yoluyla artırılabilir (İş Kanunu Madde 53). Ayrıca çalışanın; yıllık iznini, iş yerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirdiğine dair yazılı delil sunması şartıyla, çalışanlara 4 güne kadar

ücretsiz izin alma hakkı tanınmaktadır. Yıllık izin haklarıyla aynı zamana denk gelen milli bayramlar, yıllık iznin bir parçası olarak sayılmamaktadır (İş Kanunu Madde 56). İşverenlerin kullanılan yıllık ücretli izinlerin kayıtlarını tutmaları gerekmektedir (İş Kanunu Madde 56). 18 yaş altı ve 50 yaş üstü çalışanlar yirmi günden az olmamak üzere yıllık izin hakkına sahiptir.

Çalışanlar ve işverenler aksini kararlaştırmadığı müddetçe yıllık iznin kesintisiz olarak kullanılması gerekmektedir. Yıllık izin, bir bölümü 10 günden az olmamak kaydıyla en fazla üç bölümde kullanılabilir (İş Kanunu Madde 56). İş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde, kullanılmayan yıllık izinlerin çalışanlara ödenmesi gerekmektedir (İş Kanunu Madde 59).

Çalışanların yıllık izinleri sırasında kazanç sağlayacakları bir iş kabul ettiklerinin tespit edilmesi halinde, işverenleri tarafından yıllık izin ücretlerinin geri ödenmesi talep edilebilmektedir (İş Kanunu Madde 58).

Devlet memurları için ücretli izinler 657 sayılı Kanunda tanımlanmaktadır.

Ücretli İzin

Çalışanlar; evlilik, yakın bir akrabanın vefatı veya bir çocuğun evlat edinilmesi gibi özel koşulların ortaya çıkması halinde yılda üç gün ücretli izin hakkına sahiptir (İş Kanunu Ek Madde 2). Ayrıca, çocukları en az %70 oranında engelli olan veya çocuklarının kronik bir hastalıktan muzdarip olduğu sağlık raporuyla doğrulanan çalışan ebeveynlere, çocuklarının tedavisine refakat edebilmeleri için yılda 10 güne kadar izin verilmektedir (İş Kanunu Ek Madde 2). Eşi doğum yapan çalışanlar beş gün ücretli izin hakkına sahiptir (İş Kanunu Ek Madde 2).

Tüm çalışanlar, yeni bir iş aramak için ihbar süresi boyunca her gün en az iki saat izin alma hakkına sahiptir. İş arama saatleri birleştirilerek tek seferde kullanılabilir (İş Kanunu Madde 27).

Ücretsiz İzin

Kadın çalışanlar, on altı haftalık doğum izninin sona ermesinden sonra veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık doğum izninin sona ermesinden sonra, altı aya kadar ücretsiz izin talep etme hakkına sahiptir (İş Kanunu Madde 74). Ayrıca, daha önce de belirtildiği üzere çalışanın; yıllık iznini, iş yerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirdiğine dair yazılı delil sunması şartıyla, çalışanlara 4 güne kadar ücretsiz izin alma hakkı da tanınmaktadır.

Doğum/Aile İzni

Kadın işçilerin 16 haftalık ücretli doğum izni hakları bulunmaktadır ve ek olarak altı aylık ücretsiz emzirme izni talep etme hakkına sahiptirler (İş Kanunu Madde 74). Ücretsiz doğum izni hizmet olarak sayılmamaktadır. Kadın işçilerin doğum izinleri, doğumun gerçekleşeceği tarihten sekiz hafta önce veya çoğul gebelik durumunda on hafta önce başlayabilmektedir. Hamile çalışanlar, kendi istekleri doğrultusunda ve yetkili bir doktorun onayı ile doğumdan üç hafta öncesine kadar çalışmaya devam edebilmektedir. Bu gibi durumlarda, kullanılmayan doğum izni süresi doğum sonrası süreye eklenmektedir.

Eşi doğum yapan çalışanlar beş gün ücretli izin hakkına sahiptir (İş Kanunu Ek Madde 2).

Hastalık İzni

Ayrıca çalışanlar, hastalıklarını belgeleyen bir sağlık raporu sunmaları halinde hastalık izni kullanma hakkına sahiptirler. Hastalık sigortası, çalışan kişilerin geçici iş göremezlik ödeneği almalarını sağlayan kısa vadeli bir sigorta türüdür. İki günlük bir bekleme süresi bulunmaktadır. Bu nedenle hastalık ödeneği,

hastalığın bir sağlık belgesi/doktor raporu ile doğrulanması koşuluyla, hastalık izninin üçüncü gününden itibaren hesaplanmaktadır.

Hastalık izninin İş Kanununda belirlenen ihbar sürelerinin ötesinde altı haftayı aşması halinde iş sözleşmesi bildirimde bulunulmaksızın feshedilebilmektedir (İş Kanunu Madde 17).

Hastalık izni ödeneği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmektedir ve çalışanın işle ilgili bir yaralanmaya veya meslek hastalığına maruz kalması halinde işe gelmediği ilk günden, diğer yaralanma veya hastalık durumlarında ise işe gelmediği üçüncü günden itibaren hesaplanmaktadır (İş Kanunu Madde 46 ve 48).

Yazılı Bildirim ve Fesih Halinde Yapılacak Ödemeler

İş sözleşmesinin süresinin dolması veya feshedilmesi durumunda iş ilişkisi sona erebilir. İşverenler iş akdini şu şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir nedenle veya (ii) haklı bir sebeple (İş Kanunu Madde 18-19).

En az 30 işçinin çalıştığı iş yerlerinde en az altı ay çalışmış olan çalışanlar, İş Kanunu kapsamındaki bazı güvencelerden yararlanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle sözleşmelerinin keyfi olarak feshedilmesine karşı korunmaktadırlar.

Belirli durumlarda, işverenler; iş ilişkisini haklı bir nedene dayanarak sonlandırabilir (sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve de zorlayıcı sebepler). Bu gibi durumlarda, işveren yasal ihbar sürelerine uymak zorunda değildir ve iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İş Kanunu Madde 24-26) Ancak, mahkeme veya hakemin, geçerli sebepler ortaya konulmaması nedeniyle fesih işleminin haksız olduğu sonucuna varması halinde, işverenler çalışanları bir ay içinde yeniden işe almak zorundadır (İş Kanunu Madde 29).

İşverenler, fesih öncesinde çalışanlarına fesih nedenlerini yazılı olarak bildirmek zorundadır (İş Kanunu Madde 19). Belirsiz süreli sözleşme ile istihdam edilen çalışanların, iddiaları çürütebilmelerine fırsat verilmeden, çalışanların davranış ve performansına ilişkin nedenlerle işine son verilemez.

İşverenler; sağlık durumu, ağır suiistimal, mücbir sebepler (çalışanların bir haftadan fazla süre boyunca görevlerini yerine getirememeleri) veya çalışanın tutuklanması gibi geçerli sebeplerle iş sözleşmelerini bildirimde bulunulmaksızın feshetme hakkına sahiptir (İş Kanunu Madde 19 ve 25). Çalışanlar, fesih işleminin İş Kanununa aykırı olduğuna inanmaları halinde eski işverenlerine dava açma hakkına sahiptir.

Asgari ihbar süreleri, çalışma süresi esas alınarak belirlenir: asgari ihbar süresi (a) altı aydan kısa süreli istihdam için iki hafta; (b) altı ila 18 ay süren istihdam için dört hafta; (c) 18 aydan üç yıla kadar süren istihdam için altı hafta ve (d) üç yılı aşan istihdam için sekiz haftadır. İş sözleşmelerinde daha uzun ihbar süreleri öngörülebilir (İş Kanunu Madde 17). Alternatif olarak işverenler, ihbar süresine karşılık gelen ücretleri peşin ödemek suretiyle iş akdini feshedebilir (İş Kanunu Madde 17).

Yukarıda belirtilen ihbar kurallarını ihlal eden işverenler, ihbar süresine karşılık gelen ücreti ödeyecektir. İş akdini feshetme hakkını kötüye kullanan işverenler, ihbar süresine ilişkin ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödeyecektir (İş Kanunu Madde 17).

İşveren tarafından geçerli bir sebepten dolayı iş akdinin feshedilmesi halinde, çalışanlar, en az bir yıl çalışmış olmaları koşuluyla, çalıştıkları yıl başına bir aylık maaşları tutarında kıdem tazminatına hak kazanır. Azami tutar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir (İş Kanunu 1971 Madde 14). Ayrıca işverenler, iş akdinin sona ermesi halinde ödenmemiş yıllık izin haklarını da ödemek zorundadır (İş Kanunu Madde 59).

Bir mahkeme veya hakemin geçerli bir sebep gösterilmediği için fesih işleminin haksız olduğu sonucuna varması halinde, işverenler çalışanları bir ay içinde yeniden işe almak zorundadır (İş Kanunu Madde 29). Çalışanlara ayrıca mahkeme veya tahkim sırasında işsiz kaldıkları süre için dört aya kadar ücretleri ve diğer istihkakları verilir (İş Kanunu Madde 21).

İş Kanunu, işverenlerin kazanılmış tüm ücretleri, sosyal güvenlik yardımlarını, emeklilik katkılarını veya diğer istihkakları iş ilişkisinin sona ermesi sırasında veya sona ermesinden önce değil, iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine ödemesini gerekli kılar (İş Kanunu Madde 32).

Kesinti

İşverenler; teknik, ekonomik veya organizasyonel değişiklikler nedeniyle toplu işten çıkarma gerekçesiyle iş sözleşmelerini feshedebilir (İş Kanunu Madde 29). Ancak işverenler toplu işten çıkarma işlemini en az 30 gün önceden sendikalara, çalışma bölge müdürlüğüne ve İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirmek zorundadır. İşten çıkarmaların azaltılması ve ilgili çalışanların üzerindeki olumsuz etkilerin hafifletilmesi ve/veya en aza indirilmesi amacıyla, söz konusu bildirim tebliğ edilmesinden sonra sendika temsilcileriyle istişarede bulunulmalıdır.

Toplu işten çıkarmalar aşağıdaki durumlarda gerçekleşir: (1) 20 ile 100 arasında çalışanı olan bir şirketten en az 10 çalışanın işten çıkarılması; (2) 101 ile 300 arasında çalışanı olan bir şirkette çalışanların %10'unun işten çıkarılması veya (3) en az 301 çalışanı olan bir şirketten en az 30 çalışanın işten çıkarılması (İş Kanunu Madde 29).

Toplu işten çıkarmaların işin niteliğine uygun olarak yapılması halinde, sezonluk işlerde ve kampanya çalışmalarında toplu işten çıkarma hükümleri uygulanmaz (İş Kanunu Madde 29).

İşverenler, İş Kanunu Madde 18, 19, 20 ve 21'in (geçerli sebeple fesih, fesih prosedürleri, itiraz ve geçerli sebep olmaksızın feshin sonuçları) uygulanmasından kaçınmak için toplu işten çıkarmaya ilişkin hükümleri uygulamayacaktır. Çalışanlar, bunu yapmaları halinde eski işverenlerine bu Maddeler kapsamında dava açabilir (İş Kanunu Madde 29).

Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatına hak kazanmanın temel koşulu en az bir tam yıl (365 gün) çalışmış olmaktır. Belirtildiği üzere, işveren tarafından geçerli bir sebepten dolayı iş akdinin feshedilmesi halinde, çalışanlar, en az bir yıl çalışmış olmaları koşuluyla, çalıştıkları yıl başına bir aylık maaşları tutarında kıdem tazminatına hak kazanır. Azami tutar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir (İş Kanunu 1971 Madde 14). Ancak, çalışanın ahlaka aykırı veya onur kırıcı davranışı nedeniyle iş akdini haklı sebeple fesheden işveren, kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. Öte yandan, çalışanın iş akdini haklı sebeple feshettiği durumlarda işveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Çalışanlar ayrıca kıdem tazminatı beraberinde maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilirler (İş Kanunu Madde 26). İş Kanunu ayrıca evliliklerinden sonraki bir yıl içinde iş akdini sonlandırmaya karar veren kadın çalışanlara kıdem tazminatı hakkı vermektedir (İş Kanunu 1971 Madde 4).

İşsizlik Ödeneği

Tüm çalışanlar işsizlik sigortası primlerini ödemekle yükümlüdür. Türkiye'de yasal olarak ikamet eden ve çalışan yabancılar, belirli koşullar altında işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahiptir. Haklı sebeplerden dolayı işten ayrılan veya işten çıkarılan çalışanlar işsizlik ödeneğinden yararlanamazlar. İşsizlik sigortası katkı payı oranı %4 olup, %2'si işveren, %1'i çalışan ve %1'i devlet tarafından katkı payı desteği

olarak ödenmektedir. İşsizlik sigortası Türkiye İş Kurumunun yetkisi dâhilindedir ve bu kurum tarafından ödenir. (İşsizlik Sigortası Kanunu Madde 49, ayrıca bk. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 81).

İşsizlik ödeneği ödemelerinin süresi, çalışanların son üç yıldaki sigorta geçmişine bağlıdır: (1) En az 600 gün sigortalı olan çalışanlar için 180 gün; (2) en az 240 gün sigortalı olan çalışanlar için 900 gün ve (3) en az 300 gün sigortalı olan çalışanlar için 1080 gün (İşsizlik Sigortası Kanunu Madde 50).

Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

Anayasa; kişinin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhebine bakılmaksızın kanun önünde eşitliği ve eşit hukuki korumayı güvence altına almaktadır (Madde 10). İstihdama ilişkin ayrımcılık suçtur (Ceza Kanunu Madde 122). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu; cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır (Madde 3).

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

Biyolojik nedenlerle veya işin niteliğiyle gerekçelendirilmediği takdirde, cinsiyet ve annelik temelinde ayrımcılık yasaktır (İş Kanunu Madde 5). İş Kanunu; ırk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, hamilelik, doğum, din veya siyasi görüş nedeniyle iş akdinin feshedilmesini yasaklamaktadır (İş Kanunu Madde 18). Ayrıca işverenler, çalışanlarına sözleşmelerinin süresine veya tam zamanlı veya yarı zamanlı çalıştırılmalarına göre ayrımcılık yapamaz (İş Kanunu Madde 5, 12 ve 13).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Madde 6 özellikle iş ilanlarını, seçim kriterlerini, işe alımları ve terfileri kapsamaktadır. Kanun; istihdama, mesleki eğitime, terfiye ve çalışma koşullarına erişimde ve uygulamalı iş deneyimi de dâhil olmak üzere her türde ve her seviyede mesleki rehberliğe, mesleki yeniden eğitime erişimde eşit muamele ilkesini ortaya koyar ve detaylandırır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Madde 6).

Türk hukuku cinsel tacizi yasaklamaktadır. Anayasa, Ceza Kanunu, Borçlar Kanunu, Medeni Kanun ve İş Kanunu hükümleri tacizi yasaklamaktadır.

İş Kanunu, çalışanlara tacize maruz kalmaları durumunda iş akitlerini derhal feshetme hakkı tanımaktadır. Tacizden korunma, yalnızca cinsel tacizle sınırlı olmayıp, çalışanın onurunun ve şerefine korunmasını da içermektedir; bu durumda çalışan, iş ilişkisinin derhal sonlandırılmasını talep etme hakkına sahip olabilir. Bu sebeplerle iş akdi feshedildiğinde çalışanlar, kıdem tazminatı ve kazanılmış diğer tüm haklarını almaya hak kazanır (İş Kanunu Madde 24 ve 25). Ayrıca işverenler, çalışanlarını hem psikolojik hem de cinsel tacizden korumak için gerekli tedbirleri almak zorundadır (Borçlar Kanunu Madde 417).

Ayrımcılığa uğrayan çalışanlar dört aylık maaşlarına kadar maddi tazminat alma hakkına sahiptir (İş Kanunu Madde 5).

Kadın Çalışanlar

Kadınlara ve erkeklere, istihdama erişim, çalışma koşulları, eşit işe eşit ücret ve biyolojik nedenler veya işin niteliği dışında iş akdinin feshi konularında eşit fırsatlar ve muamele sağlanmalıdır (İş Kanunu Madde 5).

Kadınlar; madenler, kanalizasyonlar ve tüneller gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmaz (İş Kanunu Madde 74). Yalnızca 18 yaşından büyük kadınlar, süresi 7,5 saati aşmayan gece vardiyalarında çalışabilir ve gece vardiyalarından sonra evlerine güvenli bir şekilde ulaşmaları sağlanmalıdır (İş Kanunu Madde 72).

ve Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik Madde 1 ve 5). Ayrıca, hamile ve emziren çalışanların hamileliğin başlangıcından doğumdan bir yıl sonrasına kadar gece çalışması yasaktır (İş Kanunu Madde 72 ve Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik Madde 9). Ayrıca, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre, hamile ve emziren çalışanlara fazla mesai yaptırılamaz (İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği Madde 8).

Engelli Bireyler

Engelli kişiler, yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaz (İş Kanunu Madde 30). Ayrıca, belirtildiği üzere, en az 50 çalışanı olan şirketlerde çalışanların en az yüzde altısının engelli, eski hükümlü veya terör mağduru olması gerekmektedir (İş Kanunu Madde 30).

En az 50 çalışanı olan şirketlerin çalışanlarının en az yüzde altısı, diğerlerinin yanı sıra, engelli kişilerden oluşmalıdır (İş Kanunu Madde 30). İşverenler, askerlik nedeniyle işlerine son verildikten sonra işe dönmek isteyen eski çalışanlara öncelik vermelidir (İş Kanunu Madde 31).

Göçmen Çalışanlar

Türkiye'deki mültecilere yönelik koruma rejimi iki kategoriye ayrılmaktadır: Geçici koruma sağlanan Suriye vatandaşları ve Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamında uluslararası koruma hakkına sahip olan diğerleri.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca, genel şartlara ek olarak, iş sözleşmesi yapabilmeleri için tüm yabancıların çalışma iznine sahip olmaları gerekmektedir (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Madde 4). İşverenler, çalıştırdıkları yabancıları işe başladıkları günden itibaren 15 gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek zorundadır (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Madde 18). Aksi takdirde, hem işverenler hem de yabancı çalışanlar para cezası ile karşılaşabilmektedir (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Madde 21).

Çalışan Sendikaları

Çalışanlar dernek kurmakta ve sendikalara üye olmakta özgürdür ve üyelik nedeniyle ayrımcılık yasaktır (Anayasa Madde 51 ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 3, 17 ve 25 ve İş Kanunu Madde 18). Sendikalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenen 20 sektörde kurulabilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 5).

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

Sektörel düzeydeki toplu sözleşmeler yalnızca eğitim, İSG, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konuları düzenleyebilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 33). Şirket düzeyinde toplu sözleşmeler bir veya daha fazla iş yeri için yapılabilir ve bir veya daha fazla işvereni kapsayabilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 33 ve 34).

Toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olabilmek için, sendikaların belirli bir faaliyet dalındaki çalışanların en az yüzde üçünü, iş yerindeki çalışanların yüzde 50'sinden fazlasını temsil etmesi ya da işletmedeki çalışanların yüzde 40'ının toplu sözleşme kapsamında olması gerekmektedir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 41). Bu yetki, her yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit

edilir ve yetkiye işverenler tarafından itiraz edilebilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 42).

B. İş gücünün korunması

Asgari İstihdam Yaşı

İş Kanunu, 15 yaşını doldurmamış kişilerle iş sözleşmesi yapılmasını yasaklamaktadır (İş Kanunu Madde 71; Ayrıca bk. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Madde 5). Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğrenimini tamamlamış çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine engel olmamak kaydıyla hafif işlerde çalıştırılabilirler. Eğitimine devam eden çocuklar, yalnızca okula devamlarına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilir (İş Kanunu Madde 71). Ayrıca, on dört yaşını doldurmamış çocuklar bedensel, zihinsel, sosyal veya ahlaki gelişmelerine veya eğitime devam edenlerin eğitimlerinin devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler. Son olarak, 16 yaşını doldurmamış çocuklar tehlikeli ve ağır işlerde çalıştırılmaz (İş Kanunu Madde 85).

18 yaşını doldurmamış çalışanlar herhangi bir işe kabul edilmeden önce bir hekim tarafından muayene edilmeli ve çalışmaya uygun oldukları beyan edilmelidir. Ayrıca altı ayda bir sağlık kontrolünden geçmeleri gerekmektedir (İş Kanunu Madde 87). Çalışma saatlerine ilişkin olarak, 18 yaşını doldurmamış çalışanlar haftada 35 saatten, istisnai durumlarda 40 saatten fazla çalışamaz. Okula giden çocuklar günde iki saatten, haftada 10 saatten fazla çalışamaz. Fazla mesai yapmaları yasaktır (İş Kanunu Madde 71). Çocuklar ve 18 yaşını doldurmamış çalışanlar gece saatlerinde sanayiye ait işlerde çalıştırılmaz (İş Kanunu Madde 73).

18 yaşını doldurmamış çalışanlar, haftada 40 saat kesintisiz ücretli dinlenme ve en az 20 gün ücretli yıllık izin hakkına sahiptir (İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği Madde 8 ve 10).

On sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklar ve hangi yaşta olursa olsun kadınlar yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaz (İş Kanunu Madde 72).

İşverenler; çocuklara ve genç işçilere yapılan işin türü, İSG riskleri ve çalışan hakları konusunda yeterli eğitim sağlamalıdır (Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Madde 13).

Borçlar Kanunu, İş Kanunu kapsamına girmeyen çocukları ilgilendiren iş ilişkilerine uygulanır. Diğer bir ifadeyle 18 yaşını doldurmamış ve en az bir yıl çalışmış olan çocuklara en az 21 gün yıllık ücretli izin hakkı tanınmasını öngörmektedir (Borçlar Kanunu Madde 422).

Zorla Çalıştırma

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

Cezaevinde çalıştırma, olağanüstü hal koşullarında çalışma ve vatandaşlık ödevi niteliğindeki işler zorla çalıştırma teşkil etmez (Anayasa Madde 18).

C. Şikâyet Mekanizması

İş Uyuşmazlıkları

Türkiye'de iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri yetkilidir. İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca çalışanların veya işverenlerin, çalışan alacakları, işe iade talepleri, iş anlaşmalarına ve toplu sözleşmelere ilişkin dava açmadan önce arabuluculuk talebinde bulunması gerekmektedir (Madde 3). Zorunlu arabuluculuk, meslek hastalıkları ve iş kazalarından kaynaklanabilecek maddi ve manevi zararları kapsamaz ve bu durumlarda uygulanmaz. Çalışanlar ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna iş yerinde psikolojik şiddet konusunda şikâyetinde bulunabilir; soruşturmanın ardından işverenlere idari para cezası uygulanabilecektir.

Toplu müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlanmasından kaynaklanan uyuşmazlıklar, altı gün içinde yetkili mahalli idareye yazılı olarak bildirilmelidir (İş Kanunu Madde 49). Daha sonra mahalli idare bir arabulucu görevlendirir (İş Kanunu Madde 50). Arabuluculuğun başarısız olması halinde taraflar tahkime başvurabilirler (İş Kanunu Madde 51 ve 52).

Çalışanlar için sağlanacak bir şikâyet mekanizmasına ilişkin özel gereklilikler bulunmamaktadır. Aynı şekilde kanun uyarınca işverenlerin, işe alım sırasında çalışanlara şikâyet mekanizması ve bu mekanizmadan yararlanmaları halinde onları misillemelere karşı korumak için uygulamaya koyulan tedbirler hakkında bilgilendirmesi gerekmemektedir.

İş Mahkemeleri Kanunu; çalışanlara, uyuşmazlığın ilgili yetkili makam tarafından barışçıl bir şekilde çözülmemesi durumunda yetkili mahkemede dava açma hakkı tanımaktadır.

Kısa Özet

Özetle, ulusal mevzuatın ÇSS2 ile kısmen uyumlu olduğu veya boşluk bulunan yalnızca birkaç alan vardır. ÇSS2'deki temel boşluk; iş kanununun, işverenlerin, çalışanların iş yerindeki endişelerini dile getirebilmeleri için iş yeri düzeyinde bir şikâyet mekanizması oluşturmasını özel olarak gerekli kılmamasıdır. İş Kanununun uygulama kapsamı/kapsama alanı aynı zamanda belirli çalışan kategorilerini de korumaların dışında tutmaktadır. Örneğin, İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular dışında, 50'den az çalışanı olan tarım ve orman işletmelerinin çalışanları veya ev hizmetlerinde çalışanlar için uygulanmaz. Kanun, 16 yaşını doldurmamış çocukların tehlikeli veya ağır işlerde çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. Bu, 18 yaşını doldurmamış kişilerin tehlikeli işlerde çalıştırılmasına izin vermeyen ÇSS2'deki bir boşluktur.

Bir aydan kısa süreli herhangi bir istihdam için herhangi bir sözleşme zorunluluğu yoktur; bu, ÇSS2'deki bir boşluktur. Ancak bir aydan uzun süreli istihdamda yazılı iş akdi zorunludur. ÇSS2 kapsamında, proje çalışanlarının belgeleri okumadığı veya anlamakta güçlük çektiği durumlarda belgelerin yanı sıra sözlü iletişim ve çalışma koşulları ile istihdam koşullarının açıklanması da önemlidir. Ancak iş kanunu, işverenlerin, belgeleri anlamakta güçlük çeken veya okuyamayan çalışanlarına çalışma koşullarını sözlü olarak açıklamasını özel olarak gerekli kılmamaktadır. Ayrıca, iş akdinin sona ermesi halinde sosyal güvenlik yardımlarının ödenmesine ilişkin açık bir gereklilik bulunmamaktadır. Kanun, toplu sözleşmelerin kapsamına ve düzeyine bazı sınırlamalar getirmektedir. Ayrıca, sendikaların toplu sözleşme pazarlığını başlatabilmesi ve toplu sözleşme yapabilmesi için temsil eşiklerini aşması gerekmektedir.

5 İŞ MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, diğer bakanlıklar ve paydaşlarla iş birliği içinde bu alandaki ana sorumlu kuruluştur ve mevzuatın geliştirilmesinden, uygulanmasından ve uygulanmasının sağlanmasından sorumludur. Bakanlığın en ilgili iki birimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığıdır. Genel Müdürlük diğer paydaşlarla iş birliği içinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını geliştirmekte, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ise iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyumun yanı sıra çalışma ilişkileri ve yönetim konularında denetimler gerçekleştirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, iş yerinde sağlık ve güvenliği düzenlemektedir. Kanun, tarım ve kamu sektörleri de dâhil olmak üzere tüm sektörleri kapsamaktadır (İSGK Madde 2). Ayrıca, İSGK, faaliyet alanlarına bakılmaksızın çıraklar ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlar için geçerlidir. İSGK aşağıdaki faaliyetler ve kişiler için geçerli değildir: (1) fabrika, bakım merkezi, dikiş atölyeleri ve benzeri iş yerlerinde istihdam edilen personel hariç olmak üzere Türk Silahlı Kuvvetleri, emniyet ve Milli İstihbarat Teşkilatının faaliyetleri; (2) afet ve acil durum birimlerinin hızlı müdahale faaliyetleri; (3) ev hizmetleri; (4) işçi çalıştırmaksızın kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üreten kişiler; (5) hükümlülere ve tutuklulara yönelik cezaevi atölyeleri, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri (İSGK Madde 2).

Çalışanları Özellikle Hayati Tehlike Taşıyan Tehlikelerden Korumak İçin Potansiyel Tehlikelerin Belirlenmesi ve Önleyici ve Koruyucu Tedbirlerin Uygulanması

İSGK yönetmeliklerine uyumu sağlamak için işverenler aşağıdakileri yerine getirmekle yükümlüdür: (1) mesleki risklerin önlenmesi de dâhil olmak üzere işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli tedbirleri almak ve ilgili eğitimleri vermek; (2) alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek ve kontrol etmek ve uyumsuzluk durumlarının ortadan kaldırılmasını sağlamak; (3) risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak; (4) işçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenlik ile ilgili yeteneklerini göz önünde bulundurmak; (5) yeterli bilgi ve talimat almamış işçilerin hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara erişiminin engellenmesini sağlamak için uygun önlemleri almak; (6) iş güvenliği uzmanlarını, iş yeri hekimlerini ve diğer sağlık personelini görevlendirmek; (7) gerekli ekipmanı sağlamak ve (8) bir iş sağlığı ve güvenliği birimi kurmak; 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurması gerekmektedir (İSGK Madde 4, 6 ve 22).

Bu nedenle, işverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeli, kontrol etmeli ve uyumsuzluk durumların ortadan kaldırılmasını sağlamalıdır (İSGK Madde 4). Ayrıca, düzenli risk değerlendirmeleri yapmak ve yeterli bilgi ve talimat almamış işçilerin hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara erişiminin engellenmesini sağlamak için uygun tedbirleri almak zorundadırlar. (Madde 10)

İşverenler öngörülebilir acil durumları değerlendirmeli, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyebilecek olanları belirlemeli ve bu tür durumların olumsuz etkilerini önlemek ve sınırlandırmak için tedbirler almalıdır. İşverenler, çalışanların sağlığına ve güvenliğine yönelik riskleri değerlendirirken (1) belirli risklerden etkilenebilecek işçileri; (2) iş ekipmanı ve kullanılan kimyasal madde veya preparatların seçimini;

(3) iş yeri organizasyonunu ve temizliği; (4) kadın işçileri ve genç işçiler, yaşlı işçiler, engelliler ve hamile veya emziren işçiler gibi diğer işçileri göz önünde bulundurmalıdır. Ayrıca, işverenler risk değerlendirmelerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yanı sıra kullanılacak koruyucu ekipman veya malzemeleri de belirlemelidir. (İSGK Madde 10 ve 11)

Risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda, işverenler, alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini ve kullanılacak koruyucu ekipman veya malzemeleri belirleyecek ve işçilere sağlanan koruma düzeyini sürekli iyileştirecektir (İSGK Madde 10).

İşverenler, işçilerin uygun tıbbi taramadan geçmesini sağlamalıdır. İşçiler aşağıdaki durumlarda sağlık taramasından geçirilmelidir: (1) iş için görevlendirilmeden önce; (2) iş için yeniden görevlendirilme; (3) iş kazası veya hastalık veya sağlık sorunları nedeniyle tekrarlayan işe devamsızlıklardan sonra işe dönüş ve (4) Bakanlık tarafından işçiler, işin niteliği ve şirketin tehlike sınıfı dikkate alınarak önerilen düzenli aralıklarla (İSGK Madde 15) Ayrıca, işverenler gerekli ekipmanı çalışanlara ücretsiz olarak sağlamakla yükümlüdür (İSGK Madde 4).

İşverenler tarafından tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalıştırılacak işçiler işe başlamadan önce iş yeri hekiminden sağlık raporu almak zorundadır (İSGK Madde 15). Sağlık raporlarına yapılacak itirazlar, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenecek bir hastaneye yapılır. Hastane tarafından verilen karar nihaidir. Kontrol masrafları işveren tarafından karşılanır.

Büyük endüstriyel kaza riski yüksek olan iş yerleri için, işverenler; iş yerlerinin büyüklüğüne göre kapsamlı bir kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu hazırlamak ve faaliyete geçmeden önce Bakanlığın onayını almak zorundadır (İSGK Madde 29).

Son olarak, işverenler; işletmenin büyüklüğü ve özel tehlikeleri, faaliyetlerin niteliği, çalışan sayısı ve iş yerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve diğer ilgili konularda yeterli eğitim ve donanıma sahip yeterli sayıda kişi belirlemelidir. Bu tür çalışanların sayısı, eğitimleri ve kullanabilecekleri ekipman yeterli olmalı ve işverenler acil durum tatbikatları ve eğitimleri düzenlemeli ve kurtarma ekiplerinin her zaman müdahaleye hazır olmasını sağlamalıdır (İSGK Madde 11).

Proje Çalışanlarının Eğitimi ve Eğitim Kayıtlarının Tutulması

İşçiler ve işçi temsilcileri, yaptıkları işle ilgili İSG riskleri ve önleyici tedbirlerin yanı sıra hakları ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmelidir (İSGK Madde 16). Ayrıca, işverenler, çalışanların çalışmaya başlamadan önce veya yapılan işin türünde veya kullanılan teknolojilerde veya ekipmanlarda değişiklik yapıldığında güvenlik ve sağlık konusunda eğitim almalarını sağlamalıdır (İSGK Madde 17). Buna ek olarak, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren çalışanlar, kazanın veya hastalığın nedenleri, kendilerini koruma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ek eğitim alır. Benzer şekilde, herhangi bir nedenle altı aydan fazla süreyle işe gelmeyen işçiler, işe yeniden başlamadan önce yeniden eğitime tabi tutulur (İSGK Madde 17). Eğitimler için harcanan zaman çalışma süresinden sayılır. Bu nedenle, eğitimler için ayrılan sürenin haftalık çalışma saatini aşması halinde, haftalık çalışma saatini aşan çalışma süreleri fazla mesai olarak kabul edilir.

Sözleşmeli işçiler, gerekli eğitimi aldıklarını kanıtlayana kadar tehlikeli işler yapamaz (İSGK Madde 17).

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarına katılımını ve katılımın Eğitim Katılım Tutanağı ile kayıt altına alınmasını ve sürdürülmesini sağlar. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde 5)

İş Kazalarının, Hastalıkların ve Olayların Belgelendirilmesi ve Raporlanması

İşverenler; işçilere, iş yerine veya iş ekipmanına zarar verebilecek ya da yaralanma veya ölümlerle sonuçlanmamış olmasına rağmen iş yerine veya ekipmana zarar veren olayları araştırmak ve rapor hazırlamakla yükümlüdür (İSGK Madde 14).

İşverenler aşağıdaki durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur: (1) kazadan sonraki üç iş günü içinde; (2) sağlık hizmeti sunucularından veya iş yeri hekimlerinden meslek hastalığı bildirimini aldıktan sonra üç iş günü içinde. Ayrıca, sağlık hizmeti sunucularına intikal eden iş kazaları, sağlık hizmeti sunucusu tarafından on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir (İSGK Madde 14).

İşverenler; mesleki yaralanmaların, kazaların ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmakla yükümlüdür (İSGK Madde 14). Ayrıca, işverenler tıbbi muayeneden geçen çalışanların sağlık verilerinin güvenli bir şekilde saklanmasını ve gizli tutulmasını sağlamalıdır (İSGK Madde 15).

Acil Durum Önleme ve Acil Durumlara Hazırlıklı Olma ve Müdahale Düzenlemeleri

İşverenler; işletmenin büyüklüğü ve özel tehlikeleri, faaliyetlerin niteliği, çalışan sayısı ve iş yerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve diğer ilgili konularda yeterli eğitim ve donanıma sahip yeterli sayıda kişi belirlemelidir. Bu tür çalışanların sayısı ile eğitimleri ve kullanabilecekleri ekipman yeterli olmalı ve işverenler acil durum tatbikatları ve eğitimleri düzenlemeli ve kurtarma ekiplerinin her zaman müdahaleye hazır olmasını sağlamalıdır (İSGK Madde 11). Ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlike durumunda, işverenler uygun tedbirleri almalı, faaliyetleri durdurmalı ve çalışanlarına iş yerini terk etmeleri ve güvenli bir yere gitmeleri talimatını vermelidir (İSGK Madde 12). İşverenler yalnızca yeterli eğitime ve donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilmiş işçilerden işe devam etmelerini isteyebilir. Ciddi ve yakın bir tehlike durumunda işverenler, kendi amirlerine ulaşılamaması halinde tüm çalışanların söz konusu tehlikenin sonuçlarından kaçınmak için uygun tedbirleri alabilmelerini sağlamalıdır.

Mesleki Yaralanmalar, Ölümler, Engellilik ve Hastalıklar Gibi Olumsuz Etkilerin Çözümleri

Bir yaralanma, işle ilgili yaralanma, hastalık veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez hale gelen çalışanlar (1) geçici iş göremezlik süresi boyunca günlük geçici iş göremezlik ödeneği ve (2) uygun olması halinde sürekli iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanır. Ayrıca, bir iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalıların hak sahiplerine de belirli yardımlar yapılır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 16, 17, 18, 19 ve 20).

Bir iş kazası veya meslek hastalığı işverenin veya çalışanların kusurundan kaynaklanmışsa, Sosyal Güvenlik Kurumu ("SGK") sigortalılara veya hak sahiplerine ödediği yardımların toplamını işverenlerden tahsil eder (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 21). Çalışanlar, belirli koşullar altında, kalıcı maluliyet oluştuğunda maluliyet aylığı almaya hak kazanır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 26).

Kadın Çalışanlara Özgü Olabilecek İSG Riskleri

Türkiye'de kadınlar; madenler, kanalizasyonlar ve tüneller gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmaz (İş Kanunu Madde 74). Yalnızca 18 yaşından büyük kadınlar, süresi 7,5 saati aşmayan gece vardiyalarında

çalışabilir ve gece vardiyalarından sonra evlerine güvenli bir şekilde ulaşmaları sağlanmalıdır (İş Kanunu Madde 72 ve Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik Madde 1 ve 5). Ayrıca, hamile ve emziren çalışanların hamileliğin başlangıcından doğumdan bir yıl sonrasına kadar gece çalışması yasaktır (İş Kanunu Madde 72 ve Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik Madde 9). Ayrıca, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre, hamile ve emziren çalışanlara fazla mesai yaptırılamaz (İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği Madde 8). Kanun, İSG kurullarında kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesini öngörmemektedir.

Güvenli Bir Çalışma Ortamının Oluşturulmasına ve Sürdürülmesine İlişkin Prosedürler

İSGK yönetmeliklerine uyumu sağlamak için işverenler; diğerlerinin yanı sıra, mesleki risklerin önlenmesi de dâhil olmak üzere işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli tedbirleri almak ve ilgili eğitimleri vermek; alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek ve kontrol etmek ve uyumsuzluk durumlarının ortadan kaldırılmasını sağlamak; risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak; işçiye görev verirken işçinin sağlık ve güvenlik ile ilgili yeteneklerini göz önünde bulundurmak; yeterli bilgi ve talimat almamış işçilerin hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara erişiminin engellenmesini sağlamak için uygun önlemleri almak; iş güvenliği uzmanlarını, iş yeri hekimlerini ve diğer sağlık personelini görevlendirmek; gerekli ekipmanı sağlamak ve bir iş sağlığı ve güvenliği birimi kurmakla yükümlüdür. Ayrıca, 50'den fazla çalışanı olan tüm işverenlerin bir iş güvenliği ve sağlığı kurulu kurması gerekmektedir (İSGK Madde 4, 6 ve 22).

İşverenler, işçilerin istişare ve katılımını sağlamak için işçilere veya ikiden fazla işçi temsilcisinin bulunduğu işletmelerde sendikalar tarafından yetkilendirilmiş temsilcilere veya sendika temsilcilerinin bulunmadığı durumlarda bizzat işçi temsilcilerine danışmalıdır. Bu, (1) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili istişareleri, işçilerin ve/veya temsilcilerinin önerilerde bulunma ve tartışmalara katılma haklarını ve katılımlarının sağlanmasını; (2) yeni teknolojinin uygulamaya koyulması ve ekipman seçiminin sonuçları, çalışma koşulları ve işçilerin güvenliğini ve sağlığını sağlayan çalışma ortamı ile ilgili istişareleri gerektirir.

Ayrıca, işverenler (1) iş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer personelin şirket içinde görevlendirilmesi ya da uygun olduğu durumlarda yetkili servislerin veya işletme ve/veya şirket dışındaki kişilerin görevlendirilmesi ve ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliyeden sorumlu olacak personelin belirlenmesi; (2) risk değerlendirmesi sonucunda kullanılacak koruyucu donanım ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin belirlenmesi; (3) sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin sağlanması; (4) çalışanların bilgilendirilmesi ve (5) çalışanlara verilecek eğitimler konularında destek personeli ve işçi temsilcileri ile istişare edilmesi sağlamalıdır (İSGK Madde 18).

Risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda, işverenler, alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini ve kullanılacak koruyucu ekipman veya malzemeleri belirleyecek ve işçilere sağlanan koruma düzeyini sürekli iyileştirecektir. Ekipman, işçilere masrafsız bir şekilde sağlanacaktır (İSGK Madde 10). Büyük endüstriyel kaza riski yüksek olan iş yerleri için, işverenler; iş yerlerinin büyüklüğüne göre kapsamlı bir kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu hazırlamak ve faaliyete geçmeden önce Bakanlığın onayını almak zorundadır (İSGK Madde 29).

Güvenli Olmayan Durumu Bildirme Hakkı ve Sorumluluğu, İş Yerinden Ayrılma Hakkı ve Bildirmeye Karşı Misilleme Yasağı

Ciddi, yakın ve kaçınılmaz bir tehlikeye maruz kalan işçiler, çalışmayı reddetme, iş yerini terk etme ve güvenli bir yere sığınma hakkına sahiptir (İSGK Madde 13). Verdikleri karar nedeniyle herhangi bir dezavantaja maruz bırakılmamalıdır.

Ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalan işçiler, durumu derhal İSG kuruluna, kurulun bulunmadığı durumlarda ise işverene bildirmelidir. Kurulun veya işverenin, bir riskin mevcut olduğuna inanması halinde, çalışanlar, gerekli azaltma tedbirleri alınana kadar işten ayrılabilir (İSG Madde 13). İşverenin gerekli tedbirleri almaması durumunda, çalışanlar iş ahdini feshedebilir.

Proje çalışanları ile İSG konusunda iş birliği ve istişareler

İSGK'ye göre, işverenler; yüklenicilerin, çalışanlarını İSG riskleri ve tedbirlerinin yanı sıra hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmelerini sağlamak zorundadır (İSGK Madde 16). Aynı iş yerini paylaşan iki veya daha fazla işveren, İSG tedbirlerinin uygulanması ve iş hijyeninin sağlanması konusunda iş birliği yapacaktır (İSGK Madde 23).

Ana işveren; İş Kanunundan, alt yüklenicinin çalışanlarının iş sözleşmelerinden veya alt yüklenicinin imzaladığı toplu sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerden, alt yükleniciyle birlikte müştereken sorumludur (İş Kanunu Madde 2). Altı aydan uzun süren (alt) sözleşme ilişkilerinde, ana yükleniciler ve alt yükleniciler, İSG kurulları arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak zorundadır. Bu, şunları kapsar: (1) Ana yüklenici ve alt yüklenicinin kendi kurullarının bulunması halinde, yüklenici, kararların uygulanması ve faaliyetlerin sürdürülmesinde iş birliği sağlayacaktır; (2) Yüklenicinin bir kurul kurduğu durumlarda, alt yüklenici, koordinasyonu kolaylaştırmak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır; (3) Kurul kurma zorunluluğu bulunmayan yüklenici, iş birliği ve koordinasyonu sağlamak amacıyla alt yüklenici tarafından oluşturulan kurulda kendisini temsil etmek üzere vekâleten yetkili bir üye atayacaktır; (4) Yüklenicinin bir kurul kurmasına gerek olmadığı ve alt yüklenicinin elliden fazla işçi çalıştırdığı durumlarda, iş birliklerinin yüklenici tarafından sağlanması şartıyla, yüklenici ve alt yüklenici ortak bir kurul kuracaktır (İSGK Madde 22). Aynı iş yerini paylaşan ve kendi kurulları bulunan iki veya daha fazla işveren, kurullarının birbirini etkileyebilecek kararlarını birbirlerine bildirecektir.

Kanun, kadınların İSG kurullarında dengeli bir şekilde temsil edilmesini gerektirmemektedir.

Çalışanlara Yönelik Tesisler

İş yeri için geçerli olan hükümler; tuvaletler, kreşler, kafeteryalar, yatakhaneler, banyolar, muayene ve bakım odaları, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlular ve şirket araçları gibi, iş yerine bağlı tüm tesisler de dâhil olmak üzere, işin niteliği ve gerçekleştirilmesi nedeniyle kullanılan ve aynı yönetim altında düzenlenen tüm binalar için de geçerlidir (İş Kanunu Madde 2). En az 150 çalışanı olan iş yerlerinde kantin ve diğer yemek tesisleri sağlanmalıdır (İş Kanunu Madde 115).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Madde 13 uyarınca: (1) 100-150 arasında kadın çalıştıran işverenler tarafından, iş yerinin dışında ancak iş yerinden 250 metreden fazla uzakta olmayan bir emzirme odası sağlanmalıdır; (2) 150'den fazla kadın çalışanı olan işverenler 0-6 yaş grubu için kreş kurmalıdır; merkezin iş yerinden uzak olması durumunda, işveren ulaşım sağlamak zorundadır; (3) İşverenler ortaklaşa emzirme odası ve/veya kreş kurabilir veya bu hizmetleri sertifikalı kuruluşlara yaptırabilir.

Düzenli İSG İncelemesine yönelik Sistem

İşverenler, iş risklerinin önlenmesi de dâhil olmak üzere çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli tedbirleri almak ve ilgili eğitimleri vermekle yükümlüdür. İşverenler, düzenli risk değerlendirmeleri yapmak ve hayati tehlike veya özel tehlike bulunan alanlara yalnızca yeterli bilgi ve talimat almış işçilerin erişmesini sağlamak için uygun tedbirleri almak zorundadır (İSGK Madde 4, 10 ve 17).

İşverenler, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirir ve ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan ve on ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde başka sağlık personellerine de görev verir. İşverenler, çalışanları arasında belirtilen niteliklere sahip personelin bulunmaması durumunda, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak gerçekleştirebilir. Ancak işverenlerin belirlenen niteliklere ve gerekli lisansa sahip olması durumunda, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işverenler üstlenebilir (İSGK Madde 6). “Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan az tehlikeli iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 31 Aralık 2023 tarihine ertelenmiştir.”

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

İş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, alınması gereken başlıca iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini işverene bildirme hakkına sahiptir. İşverenlerin hayati tehlikelere karşı bu tedbirlerden herhangi birini uygulamaması durumunda, iş yeri hekimleri durumu Bakanlığa bildirmek zorundadır (İSGK Madde 8).

Bakanlık müfettişleri, İSGK gerekliliklerinin yerine getirilip getirilmediğini denetleme hakkına sahiptir. Müfettişlerin, çalışanların hayatını tehlikeye sokacak bir durum tespit etmesi halinde, tehlike giderilene kadar iş durdurulmalıdır. İşverenin mahkemeye yapacağı itirazın, işin durdurulması kararının alınmasından itibaren altı gün içerisinde yapılması gerekmektedir. Bu süre zarfında işveren, hâlen çalışanların maaşlarını ödemekle yükümlüdür.

Kısa Özet

Özetle, ulusal mevzuat ile ÇSS2 arasındaki boşluklar şunlardır: (1) kadın çalışanların ihtiyaçlarına yanıt veren politika ve uygulamaların tasarlanmasına yardımcı olmak amacıyla İSG kurullarında kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesini gerektiren hiçbir hüküm yoktur; (2) Kanun; çalışanların, güvenlik ve sağlıkla ilgili sorunlar nedeniyle bildirimde bulunması ve işten ayrılması durumunda misilleme yapılmasını spesifik olarak yasaklamamaktadır, ancak, çalışanların; ciddi, yakın ve kaçınılmaz bir tehlikeye maruz kaldıklarında iş yerini terk ederek güvenli bir yere sığınma kararları nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemeyecekleri ve bu durumda çalışmayı reddetme hakkına sahip oldukları belirtilmektedir.

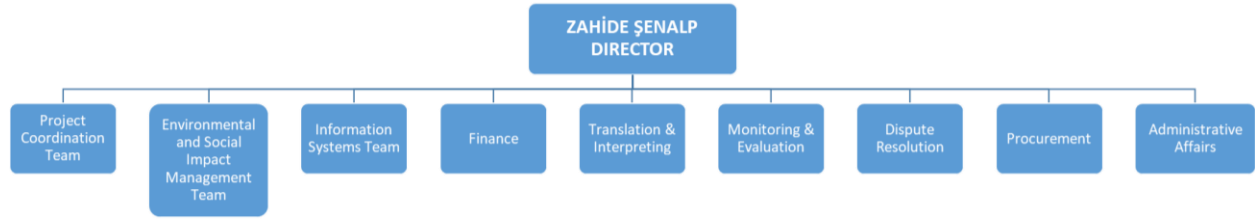
6 SORUMLU PERSONEL

Bu bölüm, Proje çalışanları ile ilgili farklı konuların yönetimine ilişkin proje içerisindeki işlevleri ve/veya bunlardan sorumlu bireyleri tanımlamaktadır.

Sağlık Bakanlığı, profesyonel personel ve danışmanlardan oluşan Proje Yönetim Destek Birimi (PYDB) (ve diğer ilgili departmanlar ve SB genel müdürlükleri) aracılığıyla Proje'nin uygulamasını gerçekleştirecektir. PYDB, koruma önlemleri dâhil, Ana Projenin günlük yönetim ve koordinasyon gereksinimlerinden sorumlu olacaktır.

SSGDP süresince, iş gücü ve İSG konularında ve Dünya Bankası ÇŞÇ'sinde deneyimli bir sosyal uzman ve bir çevre uzmanı istihdam edilmiştir.

PYDB'nin taslak organizasyon şeması aşağıdaki şablondaki gibi olacaktır:



Şekil 1 PYDB'nin taslak organizasyon şeması

SB Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, bir Proje Uygulama Birimi (PUB) kuracak ve Ankara Aşı Üretim Merkezi için bu İGY'nin koordinasyonu ve uygulanmasından sorumlu bir çevre uzmanı, İSG uzmanı ve sosyal uzman görevlendirecektir.

Aşağıdaki tabloda, çevresel ve sosyal yönetimine yönelik uygulama düzenlemelerine ilişkin rol ve sorumluluklar özetlenmektedir.

Tablo 2 Uygulama Düzenlemeleri

Faaliyet	Sorumlu personel/ taraf
Proje çalışanlarının katılımı ve yönetimi	Sosyal Uzmanlar (PYDB ve PUB) İlgili Birim Yöneticisi
İş sağlığı ve güvenliği (İSG)	Sağlık tesisleri, Laboratuvarlar Sosyal Uzmanlar (PYDB ve PUB) Çevre Uzmanları (PYDB ve PUB) İSG Uzmanı (PUB) İlgili Birim Yöneticisi
Proje ile ilgili sağlık ve güvenlik konularının izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması	Sağlık Tesisleri Sosyal Uzmanlar (PYDB ve PUB) Çevre Uzmanları (PYDB ve PUB) İSG Uzmanı (PUB)

Faaliyet	Sorumlu personel/ taraf
	İzleme ve Değerlendirme Uzmanı
Yükleniciler arasındaki koordinasyon ve raporlama düzenlemeleri dâhil olmak üzere yüklenicilerin/taşeronların katılımı ve yönetimi	Satın Alma Uzmanı İlgili Birim Yöneticisi
Farkındalık artırma ve çalışan eğitimi	Sosyal Uzmanlar (PYDB ve PUB) Çevre Uzmanları (PYDB ve PUB) İlgili Birim Yöneticisi Diğer ilgili araçlar, danışmanlar, danışmanlık şirketleri
Her proje ilerleme döneminde (altı ayda bir), çalışan şikâyetlerinin DB'ye raporlanması	Sosyal Uzman (PYDB) Çevre Uzmanı (PYDB)
Çalışan şikâyetlerinin ele alınması	Projeye Özel ŞM için irtibat noktaları, Sağlık Bakanlığının Sağlık Çalışanları ve İç Paydaşlara yönelik Şikâyet Mekanizmasıdır (Sağlıkta Buluşma Noktası ve Alo184)

SB, Projeyi, profesyonel personel ve danışmanlardan oluşan PYDB (ve diğer ilgili daireler ve SB genel müdürlükleri) aracılığıyla uygulayacaktır. PYDB, bu İGY ile ilgili aşağıdaki görevler de dâhil olmak üzere, projenin günlük yönetim ve koordinasyon gerekliliklerinden sorumlu olacaktır;

- Bu iş gücü yönetim prosedürünü proje çalışanlarına uygulamak
- Proje yüklenicilerinin iş gücü yönetim prosedürlerinin uygulanmasına ilişkin izleme ve raporlama yapmak.
- Yüklenicilerin, ÇSS2 ve Türkiye İş Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği kanunlarına uygun olarak, Genel Sözleşme Koşulları ve Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinde yer alan sözleşmeli ve taşeron işçilere yönelik yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek.
- Proje çalışanlarının işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak.
- Bu iş gücü yönetim prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütülmesini sağlamak için, sözleşmeli çalışanların istihdam sürecini izlemek.
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, ÇSS2 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Planı doğrultusunda, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılandığını izlemek.
- Proje çalışanlarının, istihdamın başlangıcında CSİ/CT önleme ve Davranış Kuralları konusunda eğitim almalarını sağlamak ve proje ömrü boyunca CSİ/CT önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek.
- Proje çalışanlarının İSG konusundaki eğitimlerini ve gerekli diğer eğitimlerini sağlamak ve izlemek.
- Proje çalışanları için şikâyet mekanizmasının kurulmasını sağlamak, uygulanmasını izlemek ve raporlamak.
- Özel CSİ/CT şikâyet mekanizmasının kurulmasını sağlamak, uygulanmasını izlemek ve raporlamak.
- İşçilerin Davranış Kurallarının uygulanmasını izlemek.
- Projeye ilgili iş yaralanmaları, hastalıklar, kayıp zamanlı kazalar ve cinsel sömürü, istismar ve cinsel tacizle ilgili olaylar gibi belirli olayların belgelenmesine yönelik bir prosedür oluşturmak

ve uygulamak. Bu tür kayıtları muhafaza etmek ve tüm üçüncü tarafların ve ana tedarikçilerin bunları muhafaza etmelerini zorunlu kılmak. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesi için girdi oluşturacaktır.

- Cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz durumlarında disiplin tedbirleri uygulamak.
- Orta, ağır, ölümcül ve kitlesel kaza durumlarında kolluk kuvvetlerine, İş Müfettişliğine ve Dünya Bankası'na bilgi vermek.

Yükleniciler / hizmet sağlayıcılar, aşağıda listelenmiş maddeleri de içerecek şekilde İGY'yi uygulamaktan ve izlemekten sorumludur:

- Proje çalışanlarının ve sözleşmeli çalışanların işe alım ve istihdam sürecinin kayıtlarını tutmak,
- İş gücü yönetim prosedürlerini uygulamak,
- Alt yüklenicilerinin iş gücü yönetim prosedürleri ile iş sağlığı ve güvenliği planlarının uygulamasını denetlemek.
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, DB ÇSS2 ve İGY doğrultusunda, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının karşılanmasını sağlamak için gerekli iç izlemeyi yapmak ve gerektiğinde PYDB'ye sunmak,
- Sözleşmeli işçilere iş tanımını ve istihdam koşullarını açıkça bildirmek ve onlara iş sözleşmesinin bir kopyasını vermek.
- Proje çalışanlarına İSG, sosyal teşvikler, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Taciz (TCDŞT), Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz (CSİ/CT) ve Davranış Kurallarına ilişkin eğitim sağlamak, kayıt tutmak, izlemek ve gerektiğinde PYDB'ye göndermek,
- Sözleşmeli ve taşeron işçilerin, istihdamın başlangıcında CSİ/CT önleme ve Davranış Kuralları konusunda eğitim almalarını sağlamak ve proje ömrü boyunca CSİ/CT önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek.
- Proje çalışanlarının, iş yerindeki sorunları ve endişeleri dile getirebilmeleri için Proje dâhili şikâyet mekanizmasından haberdar olmalarını desteklemek.
- Projeye ilgili iş yaralanmaları, hastalıklar, kayıp zamanlı kazalar ve cinsel sömürü, istismar ve cinsel tacizle ilgili olaylar gibi belirli olayların belgelenmesine yönelik bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu tür kayıtları muhafaza etmek ve tüm üçüncü tarafların ve ana tedarikçilerin bunları muhafaza etmelerini zorunlu kılmak. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesi için girdi oluşturacaktır.
- Cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz durumlarında disiplin tedbirleri uygulamak.
- Orta, ağır, ölümcül ve kitlesel kaza durumlarında kolluk kuvvetlerine, İş Müfettişliğine ve PYDB/PUB'ye (İşveren) bilgi vermek.

İhale süreci tamamlandıktan ve Yükleniciler belli olduktan sonra, bu iş gücü yönetim prosedürü, gerektiğinde şirketlerle ilgili ek ayrıntıları içerecek şekilde güncellenebilir.

7 POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Aşağıdaki sorunları ele almaya yönelik planlar/prosedürler uygulanacaktır:

- Sağlık sorunları olanlar veya başka türlü risk altında olabilecekler de dâhil olmak üzere, çalışanların özellikleri; sağlık bakımı ile ilgili işlerde görevlendirilmeden önce değerlendirilecektir. Bu, istihdam öncesi sağlık kontrolleriyle yapılacaktır.
- Uzun kollu önlükler, kolsuz önlükler, perdeler; tıbbi maskeler ve solunum maskeleri (N95 veya FFP2); eldivenler (tıbbi eldivenler ve temizleyiciler için ağır iş eldivenleri); göz koruması (gözlük veya yüz siperleri); el yıkama sabunu ve dezenfektanı ve etkili temizlik ekipmanları dâhil olmak üzere, yeterli tıbbi KKD malzemelerinin mevcut olması sağlanacaktır. İlgili KKD'nin elde edilememesi durumunda, malzemeler sağlanana kadar; bez maskeler, alkol bazlı temizleyiciler, temizlik için sıcak su ve ilave el yıkama imkanları gibi uygun alternatifler değerlendirilecektir.
- İş görevleri yeniden düzenlenecek veya sosyal/fiziksel mesafeyi veya işçilerin 24 saat dönüşümlü olarak çalışmasını sağlamak için, çalışma alanındaki çalışan sayısı azaltılacaktır.
- Teletıp randevuları ve talimatların canlı akış yoluyla verilmesi gibi, doğrudan temasa alternatifler devreye sokulacaktır.
- Yiyecek içecek hizmeti veren tesislerin/kantinlerin; sahra tuvaletlerinin / tuvaletlerin / duşların; kapı kolları, zeminler ve düzenli olarak temas edilen tüm yüzeylerin dâhil olduğu ortak alanların kapsamlı temizliği (yeterli dezenfektan kullanılarak) de dâhil olmak üzere, gelişmiş temizlik düzenlemeleri devreye sokulacaktır.
- Temizlik personeline eğitim verilecek ve enfekte hastaları tedavi etmek için kullanılan konsültasyon odalarını ve tesisleri temizlerken yeterli KKD sağlanacaktır.
- Psikososyal destek gibi hizmetlere olan gereksinimlere ve bunların mevcudiyetine bağlı olarak psikososyal desteğe erişim sağlanacaktır.
- SB; 13 ve 20 Mart tarihli Acil Durum sağlık önlemlerinden sonra uygulamaya konan ve esas olarak istifa ve izin haklarını 3 aylık bir dönem için kısıtlayan fazla mesai yükünü yönetmek için (i) yeterli tatil ve dinlenme süreleri (ii) fazla mesai ücreti (iii) dönüşümlü çalışma şekilleri (iv) sağlık tesislerinde çalışanlar için yeterli KKD sağlayacaktır.
- Çalışanlar; KKD eksikliği, aşırı fazla mesai, stres gibi iş sorunlarını ve iş yerinde tacizle ilgili herhangi bir sorunu (fiziksel, psikolojik ve cinsel istismar ve sömürü gibi), SB çalışanlarının şikâyet mekanizmaları (Sağlıkta Buluşma Noktası, Alo184 ve İl Sağlık Müdürlükleri) yoluyla hızla yönetime bildirecektir. Çalışanların bu Şikâyet Çözüm Mekanizması (ŞÇM), isimsiz şikâyetlere olanak vermektedir ve bu İGY'nin 9. Bölümünde tanımlandığı gibi uzlaşma sürecine sahiptir.

8 İSTİHDAM YAŞI

Türk hukuku, 18 yaşın altındakilerin zorlu veya tehlikeli işler yapmasını yasaklamaktadır. Projenin sağlık ve güvenlik riskleri ve sağlık tesislerinde ve tıbbi atıkların arıtımında COVID-19'a maruz kalma olasılığı nedeniyle 18 yaşın altında hiçbir işçi çalıştırılmayacaktır.

Proje için işe alınacak herhangi bir proje çalışanı veya sözleşmeli çalışanın, kimliğinin ve yaşının doğrulanması gerekmektedir. Bu, çalışanların; doğum belgesi, tıbbi muayene sonuçlarına dayalı belge, ulusal kimlik kartı ve pasaportu da kapsayabilecek olan resmi belgeleri sunmasını gerektirecektir.

Yaş sınırının altındaki bir çocuğun projede çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı göz önünde bulundurularak çocuğun istihdamını veya katılımını sorumlu bir şekilde derhal sonlandırmak için önlemler alınacaktır.

HÜKÜMLER VE KOŞULLAR

SB personeli için geçerli olan hüküm ve koşullar, SB çalışanlarının haklarını düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilmiştir. Bu Devlet Memurları Kanunu, özellikle proje ile ilgili olarak çalışmak üzere görevlendirilen SB çalışanları (proje çalışanları) için geçerli olacaktır. SB tarafından görevlendirilen herhangi bir danışmanın hüküm ve koşulları, iş hukuku gerekliliklerine tabi olacaktır.

SB personeli olan proje çalışanları için çalışma saatleri haftada 40 saattir.

İş Kanunu, haftada 45 saat çalışmayı öngörür ve fazla mesaiyi yıllık 270 saat ile sınırlar. Her bir saatlik fazla mesai ücreti, normal saatlik ücretin bir buçuk katı oranında ödenir. Tüm proje çalışanları, art arda altı günlük çalışmadan sonra en az bir dinlenme gününe (24 saat) sahip olacaktır. Çalışana, dinlenme günü için de ücret ödenecektir.

Yüklenicilerin iş gücü yönetimi prosedürü, sözleşmeli çalışanlara yönelik hüküm ve koşulları ortaya koyacaktır. Bu hükümler ve koşullar; asgari olarak, bu iş gücü yönetimi prosedürü, ulusal İş Kanunu ve Dünya Bankası Standardındaki ihale belgelerinin Genel Koşulları ve karşılaştırılabilir endüstri standartları ile uyumlu olacaktır.

9 ŞİKÂYET MEKANİZMASI

Bu bölüm, proje çalışanlarına ve sözleşmeli çalışanlara sağlanacak şikâyet mekanizmasının ayrıntılarını ortaya koymakta ve bu çalışanların mekanizmadan nasıl haberdar edileceğini açıklamaktadır.

SB'nin, sağlık çalışanlarının şikâyet, talep ve endişelerini bildirmelerine ve ayrıca bilgi talep etmelerine olanak veren hâlihazırda iki kanalı mevcuttur (Sağlıkta Buluşma Noktası ve Alo184). Buna ek olarak, her türlü pozisyonda ve statüde (işçi dâhil) çalıştırılan ve (Memur olarak) 657 sayılı Kanuna tabi personel olan kişiler; 657 sayılı Kanunun (Devlet Memurları Kanunu) 21. Maddesi uyarınca, kurumlarına karşı şikâyette bulunma ve dava açma hakkına sahiptir. İtirazlar ve şikâyetler (başvuru mektubu, dilekçe vb.), çalışanın doğrudan amirinden sonraki, hiyerarşideki bir sonraki amirine göndermek suretiyle yapılır. Başvurular ve şikâyetler incelenir ve mümkün olan en kısa sürede ilgili tarafa bildirilir.

Şikâyet, karar vermeye yetkili ilk disiplin amirinin şikâyeti aldığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde sonuçlandırılmalıdır. Şikâyet hakkını kullanan Devlet Memurları, şikâyetleri için para cezasına çarptırılmazlar.

SB'nin çalışanlara yönelik mevcut platformları, iş yeri sorunlarını ve endişelerini dile getirmelerine yardımcı olacaktır. Diğer bir deyişle, Sağlıkta Buluşma Noktasından (SBN) sorumlu olan Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü; şikâyetlerin alınmasında, kaydedilmesinde ve izlenmesinde ana organ olacaktır.

Çalışanların şikâyet mekanizmaları aşağıdakileri içermektedir:

- Görüş/şikâyet formu (Ek 1), öneri kutuları, e-posta, telefon hattı gibi, şikâyetleri almaya yönelik bir prosedür;
- Şikâyetlere yanıt vermek için öngörülen zaman dilimleri;
- Şikâyetleri kaydetmek ve zamanında çözüm sürecini izlemek için bir kayıt sistemi;
- Şikâyetleri almak, kaydetmek ve çözüm sürecini izlemek için sorumlu bir organ (Sağlığın Geliştirilmesi Genel Müdürlüğü):
- İş yerinde taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikâyetleri bildirmeye yönelik bir prosedür

Sağlık çalışanları; Bakanlık ile ilgili güncel duyurular, başvuru kuralları, şikâyet başvuruları, beceri talebi, terfi sınavları vb. konular hakkında SBN sistemi aracılığıyla bilgi edinebilmekte ve alandaki sorunlarını iletebilmektedir.

SBN web sitesinde, sağlık çalışanları ile doğrudan iletişim sağlayan dört bölüm bulunmaktadır. Bunlar, "Bize Sorun", "Bir Fikrim Var", "Bir Çözüm Arıyorum" ve "Bana Ulaşın" şeklinde sınıflandırılmıştır. Gelen mesajlar sayfa editörleri tarafından değerlendirilir; şikâyetlerin alındığı ve şikâyet kaydı oluşturulduğu belirtilerek bir gün içerisinde cevaplanır; mevzuat çerçevesinde en fazla 14 iş günü içerisinde çözüme kavuşturulmak üzere yanıtlanır ve konularına göre, Merkez Teşkilatta Sağlık Bakanlığının mevcut iletişim noktalarına yönlendirilir. İletişim noktalarında yanıtlar oluşturulur veya gerekli görülmesi hâlinde, profil bilgilerindeki irtibat numaralarından üyeye temasa geçilir. Şikâyetlerin 14 iş günü içerisinde çözümlenmesi gerekse de çoğu şikâyet 3 gün içerisinde çözümlenmektedir.

SB; bu İGY ile, çalışanların mekanizmasının, proje uygulaması sırasında aşağıdaki prensipleri temel almasını sağlamaktadır:

1. Süreç şeffaf olacak ve çalışanların endişelerini dile getirmelerine ve şikâyetlerini bildirmelerine olanak sağlayacaktır.
2. Şikâyetlerini bildirenlere karşı ayrımcılık yapılmayacak ve tüm şikâyetler gizli tutulacaktır.
3. Anonim şikâyetler, sahipleri bilinen diğer şikâyetlerle eşit muamele görecektir.
4. Yönetim, şikâyetleri ciddiye alacak ve karşılık olarak zamanında ve uygun önlemler alacaktır.

Şikâyet mekanizmasının varlığına ilişkin bilgiye; Sağlık Tesislerindeki ilan panoları, “öneri/şikâyet kutuları” ve gerektiğinde diğer araçlarla, tüm proje çalışanlarının (proje çalışanları ve sözleşmeli çalışanlar) kolayca ulaşabilmesi sağlanacaktır.

Şikâyet mekanizması, Ana Proje uygulamasının başlangıcına kadar oluşturulacak ve Ana Proje ömrü boyunca sürdürülecektir.

Ana Proje çalışanlarının şikâyet mekanizması; çalışanların, Türk İş Mevzuatında belirtilen arabuluculuk prosedürünü (25.10.2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu - Madde 3) kullanmasını engellemeyecektir.

Çalışanların şikâyet mekanizmasına ek olarak; Sağlık Bakanlığı'nın, ÇSS10 gereklilikleri doğrultusunda, toplumun geneline yönelik güncellenmiş Paydaş Katılım Planında tanımlanan ayrı bir proje şikâyet mekanizması mevcuttur. Bu nedenle, Ana Proje sırasında iki ayrı şikâyet mekanizması uygulanacaktır.

PYDB, yüklenicilerin, işlerin başlamasından önce, alt yüklenicileri de içeren kendi iş gücü (sözleşmeli işçiler) için bir şikâyet mekanizması geliştirmesini ve uygulamasını zorunlu kılacaktır.

10 YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

Yükleniciler İş Davranış Kurallarını kabul edecek ve uygulayacaktır. Davranış Kuralları ayrıca Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz konularını ele alacak tedbirleri de içerecektir. Yükleniciler ayrıca İş Davranış Kurallarını incelenmek ve onaylanmak üzere PYDB'ye sunacaktır. İş Davranış Kuralları şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. İş Davranış Kurallarının içeriği, Dünya Bankası Standart Satın Alma Belgelerinde yer almakta olup, işin kapsamına ilişkin hükümleri içerecektir.

Yüklenicilerin iş gücü performansı, iş sağlığı ve güvenliği konularında periyodik olarak bilgi vermeleri gerekecektir. Bilgiler, yüklenicilerin aylık raporunda yer alacak ve Sağlık Bakanlığı tarafından yapılacak her türlü inceleme ve denetim kapsamında talep edilebilecektir. İş denetimlerinden elde edilen bulgular, talep üzerine PYDB ve Dünya Bankası'na sunulacaktır.

11 ANA TEDARİK İŞÇİLERİ

Yerel tedarikçilerin görevlendirileceği durumlarda, yüklenicilerin, tedarikçilerin çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma gibi ciddi riskler oluşturup oluşturmadığını veya işçiyi ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakıp bırakmadığını tespit etmek için bir durum tespiti prosedürü yürütmesi gerekecektir.

Yabancı tedarikçilerle sözleşme yapılması durumunda; yüklenicilerin, satın alma sürecinde, tedarikçinin çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlik konularında kurumsal gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığını ve bu sorunlardan herhangi biri için suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırım uygulanıp uygulanmadığını sorgulaması gerekecektir. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya güvenlikle ilgili risklerin mevcut olması durumunda; SB, Dünya Bankası'nın sözleşmelerde uyumsuzluk çözümünü kapsayan uluslararası standartlarını ve düzenleyici belgelerini kullanacaktır.

12 EKLER

Ek 1: Şikâyet, Öneri ve Bilgi Talebinde Bulunmak İçin İŞçi Başvuru Formu

İŞçilere Yönelik Başvuru Formu		
Başvuru Türü	Şikâyet	
	Öneri	
	Bilgi	
Başvuru Yapılan İl		
BaŐvuruya Konu Kurum/KuruluŐ		
Başvuru Konusu		
İsim-Soyisim <i>(İsimsiz olarak başvuru yapmak için bölümü boş bırakınız)</i>		
İrtibata Geçmek İçin Tercih Edilen Yöntem ve İrtibat Bilgisi <i>(Lütfen en az bir yöntem seçiniz)</i>	Telefon:	
	E-posta	
	Posta:	
	Faks:	
Başvuru Tarihi	<i>Gün/Ay/Yıl</i>	

Ek 2: Davranış Kuralları

[Davranış Kuralları için asgari gereklilikler, aşağıda tanımlanan konular, etkiler ve azaltma tedbirleri dikkate alınarak İşveren tarafından belirlenmelidir:

- o Proje raporları, ör. ÇSED/ÇSYP
- o Belirli TCDŞ/CSİ gereklilikleri
- o Rıza/izin koşulları (proje için herhangi bir izin veya onaya ekli düzenleyici makam koşulları)
- o Dünya Bankası Grubu'nun ÇSG Kılavuzu da dâhil, gerekli standartlar
- o İlgili uluslararası sözleşmeler, standartlar veya anlaşmalar vb., ulusal yasal ve/veya düzenleyici gereklilikler ve standartlar (bunların, DBG ÇSG Kılavuzundan daha yüksek standartları temsil ettiği durumlarda)
- o İlgili standartlar, ör. İşçilerin Konaklaması: Süreç ve Standartlar (IFC ve EBRD)
- o İlgili standartlar, ör. İşçilerin konaklaması
- o Şikâyet çözüm mekanizmaları.

Tanımlanan sorun türleri arasında iş gücü akını, bulaşıcı hastalıkların yayılması, cinsel taciz, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, yasa dışı davranış ve suç, güvenli bir ortamın sağlanması vb. ile ilgili riskler yer alabilir]

[Yukarıdaki hususları dikkate alarak aşağıdaki Danışmanlara talimatları tadil ediniz.]

Yeterli davranış kuralları, Danışmanın tüm uzmanları için asgari olarak aşağıdaki konuları ele almaya uygun yükümlülükler içerecektir. Bölgenin, yerin ve proje sektörünün belirli endişelerine veya belirli proje gerekliliklerine yanıt vermek üzere ek yükümlülükler eklenebilir. Davranış kuralları, "çocuk" / "çocuklar" teriminin 18 yaşın altındaki kişi(ler) anlamına geldiğine dair bir ifade içermelidir.

Ele alınacak konular arasında şunlar yer almaktadır:

- Geçerli kanunlara, kurallara ve yönetmeliklere uygunluk
- Yerel topluluğu (hassas ve dezavantajlı gruplar dâhil), Danışmanın Uzmanlarını, İşverenin personelini ve alt yükleniciler ve gündelik işçiler dâhil olmak üzere Yüklenicinin personelini korumak için geçerli sağlık ve güvenlik gerekliliklerine uygunluk (öngörülen kişisel koruyucu donanımların giyilmesi, önlenilebilir kazaların önlenmesi ve güvenlik tehlikesi oluşturan veya çevreyi tehdit eden koşulları veya uygulamaları bildirme görevi dâhil)
- Yasa dışı maddelerin kullanımı
- Yerel topluluk (hassas ve dezavantajlı gruplar dâhil), Danışmanın Uzmanları, İşverenin personeli ve alt yükleniciler ve gündelik işçiler dâhil Yüklenicinin personeli ile ilişkilerde ayrımcılık yapılmaması (örneğin aile durumu, etnik köken, ırk, toplumsal cinsiyet, din, dil, medeni durum, yaş, engellilik (fiziksel ve zihinsel), cinsel yönelim, cinsiyet kimlik, siyasi inanç veya sosyal, sivil veya sağlık durumu temelinde)
- Yerel topluluk(lar), yerel topluluk(ların) üyeleri ve etkilenen kişi(ler) ile etkileşimler (ör. Kültür ve gelenekleri de dâhil olmak üzere saygılı bir tutum sergilemek amacıyla)

- Cinsel taciz (örneğin, özellikle kadınlara ve/veya çocuklara yönelik uygunsuz, taciz edici, istismar edici, cinsel açıdan kışkırtıcı, küçük düşürücü veya kültürel açıdan uygunsuz dil veya davranışların kullanılmasının yasaklanması)
 - Cinsel ve/veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere şiddet (örneğin fiziksel, zihinsel veya cinsel zarara veya acıya neden olan eylemler, bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama ve özgürlükten yoksun bırakma)
 - Cinsel sömürü ve istismar dâhil olmak üzere sömürü (örneğin, cinsel ayrıcalıklar veya diğer aşağılayıcı, onur kırıcı davranış biçimleri, sömürücü davranışlar veya gücün kötüye kullanılması da dâhil olmak üzere para, istihdam, mal veya hizmet karşılığı seksin yasaklanması)
 - Çocukların korunması (cinsel aktiviteye veya istismara veya çocuklara yönelik kabul edilemez davranışlara karşı yasaklar, çocuklarla etkileşimlerin sınırlandırılması ve proje alanlarında güvenliklerinin sağlanması dâhil)
 - Sanitasyon gereklilikleri (örneğin, işçilerin açık alanlar yerine işverenleri tarafından sağlanan belirli sıhhi tesisleri kullanmasını sağlamak)
 - Menfaat çatışmalarından kaçınma (mali, ailevi veya kişisel bağlantı bulunan herhangi bir kişiye fayda, sözleşme veya istihdam veya herhangi bir ayrıcalıklı muamele veya ayrıcalık sağlanmaması gibi)
 - Makul çalışma talimatlarına uymak (çevresel ve sosyal normlar dâhil)
 - Mülkün korunması ve uygun şekilde kullanılması (örneğin hırsızlığın, dikkatsizliğin veya israfın yasaklanması)
 - Bu Kuralların ihlallerini bildirme görevi
 - Kural ihlallerini bildiren personele, eğer bildirim iyi niyetle yapılmışsa, misilleme yapılmaması.
- Davranış Kuralları sade bir dille yazılmalı ve her bir Uzman tarafından aşağıdakileri gösterecek şekilde imzalanmalıdır:
- Kuralların bir nüshasını aldıklarını;
 - Kuralların kendilerine açıklandığını;
 - Bu Davranış Kurallarına uymanın istihdamın bir koşulu olduğunu kabul ettiklerini ve
 - Kuralların ihlal edilmesinin, işten çıkarılmaya veya yasal yetkili makamlara sevk edilmeye kadar varabilecek ciddi sonuçlara yol açabileceğini anladıklarını.