



**BBSEA (KARADENİZ'İN  
MAVİLEŞTİRİLMESİ)  
KÜRESEL ÇEVRE FONU (GEF) BÖLGESEL  
PROJESİ**

**İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRÜ  
(İYP)**

**TASLAK RAPOR**

EYLÜL 2021

## İÇİNDEKİLER

- 1. INTRODUCTION** ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 1.1. Labor Management Procedure** ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 1.2. Background** ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 1.3. Project Overview** ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
- 2. OVERVIEW OF LABOR USE IN THE PROJECT**..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
- 3. ASSESSMENT OF KEY POTENTIAL LABOR RISKS** ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 3.1. Project Activities**..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 3.2. Key Labor Risks**..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
- 4. BRIEF OVERVIEW OF LABOR LEGISLATION: TERMS AND CONDITIONS** ...Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 4.1. Legislation Overview Table**..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 4.2. Labor Rights and Working Condition Legislations of Project Beneficiary Countries**.... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.1. Employment contracts .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.2. Minimum wage .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.3. Wages and deductions .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.4. Working hours.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.5. Night works.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.6. Overtime work and overtime payment .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.7. Weekly rest day and rest breaks .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.8. Leaves.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.9. Minimum Age for Employment and Child Labor .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.10. Forced Labor .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.11. Labor disputes.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.12. Collective Dismissal .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.13. Freedom of Association .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.14. Non- Discrimination.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.15. Termination of an employment contract and Severance Payments ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.16. Personal Data Protection.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 4.2.17. Sexual Harassment.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
- 5. BRIEF OVERVIEW OF LABOR LEGISLATION: OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY (OHS)**  
Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 5.1. Country Legislations on Occupational Health and Safety Table**..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
  - 5.2. Occupational Health & Safety (OHS) Legislations** ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 5.2.1. Responsibilities of the Employer .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 5.2.2. Employees' Rights and Obligations .....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 5.2.3. Training of employees and provision of personal protective equipment (PPE).. Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
    - 5.2.4. Preventive and protective measures.....Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

- 5.2.5. Provision of workers' insurance in instances of injuries, fatalities, disability and disease ... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 5.2.6. Reporting of occupational accidents, diseases, and incidents. **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 5.2.7. Provision of facilities..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 5.2.8. Collaboration and consultations with project workers on OHS **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 6. RESPONSIBLE STAFF..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 7. POLICIES AND PROCEDURES ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
  - 7.1. Employment Policies and Procedures..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
  - 7.2. Occupational Health and Safety Policies and Procedures . Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 8. AGE OF EMPLOYMENT..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 9. TERMS AND CONDITIONS ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 10. GRIEVANCE MECHANISM..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 11. CONTRACTOR MANAGEMENT ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 12. COMMUNITY WORKERS..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- 13. PRIMARY SUPPLIERS ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

## KISALTMALAR

BBSEA	Karadeniz'in Mavileştirilmesi
KK	Karadeniz Komisyonu
KEİ	Karadeniz Ekonomik İşbirliği Teşkilatı
BSEC PERMIS	Karadeniz Ekonomik İşbirliği Teşkilatı Daimi Uluslararası Sekreterliği
KEİ GS	Karadeniz Ekonomik İşbirliği Teşkilatı Genel Sekreterliği
BSTDDB	Karadeniz Ticaret Kalkınma Bankası
ODG	Ortak Denizcilik Gündemi
ÇSG	Çevresel Sağlık ve Güvenlik
ÇSGR	Çevresel Sağlık ve Güvenlik Kılavuzları
ÇSYÇ	Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSSG	Çevresel, Sosyal Sağlık ve Güvenlik
ÇSYP	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇSS	Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartları
YK	Yönetim Konseyi
GEF	Küresel Çevre Fonu
AGBK	Akdeniz Genel Balıkçılık Komisyonu
ŞM	Şikayet Mekanizması
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	İş Kanunu
İUK	İş Uyuşmazlık Komisyonu
İYP	İşgücü Yönetim Prosedürü
İG	İş/İşçi Güvenliği
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
PDP	Kişisel Verilerin Korunması
KKE	Kişisel Koruyucu Ekipman
PUB	Proje Uygulama Birimi
BYK	Bölgesel Yönlendirme Komitesi
CSİ	Cinsel Sömürü ve İstismar
CT	Cinsel Taciz
KOBİ'ler	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
EE	Eğiticilerin Eğitimi
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
DB	Dünya Bankası
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü

# 1. GİRİŞ

## 1.1. İşgücü Yönetim Prosedürü

İşgücü Yönetim Prosedürü (bu belge) ile proje kapsamında çalışacak olanların adil muamele görmesi, ayrımcılığa uğramamaları ve fırsat eşitliği için adil ve hakkaniyetli işgücü uygulamalarının teşvik edilerek desteklenmesi hedeflenmektedir. Belgenin bir diğer amacı da proje çalışanlarının haklarını korumak ve iş kapsamındaki riskli faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamaktır.

Kurallara uygun hareket, raporlama, görev ve sorumluluklar ile iş ve çalışma koşullarına ilişkin izleme ve eğitim gereksinim ve beklentileri de yine prosedür kapsamında ortaya koyulmaktadır. KEİ tarafından kabul edilmiş bu prosedür proje kapsamında tüm çalışanlar için geçerlidir. Karadeniz'in Mavileştirilmesi (BBSEA) başlıklı GEF Bölgesel Projesi kapsamında Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Standartlarının ikincisi olan (ÇSS 2) 'İşgücü ve Çalışma Koşulları' ile Gürcistan, Moldova, Türkiye ve Ukrayna çalışma, istihdam ve İSG kurallarına uygunluğun ne şekilde sağlanacağı da İşgücü Yönetim Prosedürü'nde (bu belge) ele alınmaktadır.

Bu belge 'yaşayan' bir belge olup edinilecek ilave veri ve bilgiler ışığında güncellenecektir.

## 1.2. Arka Plan

Karadeniz, Türk Boğazları üzerinden Ege Denizi ile sınırlı bir etkileşim içerisinde, neredeyse tamamen kapalı ve bölgesel olarak uzunlamasına bir havzadır. Karadeniz'e kıyısı olan devletler Ukrayna, Romanya, Bulgaristan, Türkiye, Gürcistan ve Rusya'dır. Tuna, Dinyeper, Don, Rioni, Kodori ve Çoruh, Kızılırmak, Yeşilirmak, Sakarya, Güney Bug ve Dinyester gibi birçok büyük nehrin suları Karadeniz'e dökülür. Bunlardan ayrı olarak pek çok başka ülkenin su havzaları da sularını Karadeniz'e bırakmaktadır. Su toplama sahasının büyüklüğü ve neredeyse tamamıyla karasal yapısı Karadeniz'i insan kaynaklı (antropojenik) etkilere açık ve hassas hale getirmektedir.

Ötrofikasyona neden olan had safhada besin kirliliği, plastik ve deniz atıkları Karadeniz'in çevresel kalitesini kayda değer oranda azaltmaktadır. İklim değişikliğinin de Karadeniz'de erozyon, sel ve çevre kalitesi üzerinde olumsuz etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Karadeniz'in bozulmasına neden olan en önemli süreç, büyük ölçüde tarımsal, evsel ve endüstriyel kaynaklardan gelen nitrojen ve fosfor bileşiklerinin neden olduğu yoğun ötrofikasyondur. Kanalizasyon deşarjı ve petrol kirliliği insan sağlığına tehdit oluşturur ve bazı durumlarda sürdürülebilir turizm ve su ürünleri yetiştiriciliğini de engelleştirir.

Kirlilik sorunlarının ele alınması, COVID sonrası dönemde Karadeniz'in sürdürülebilir kalkınması için büyük bir zorluk olmaya devam edecektir. Su kirliliğinin önlenmesi ve azaltılması, insan sağlığı ve daha sağlıklı doğal yaşam alanları için önemlidir. Bu bağlamda, Dünya Bankası ve ortaklarınca Karadeniz'deki söz konusu kirlilik sorunu karşısında Karadeniz'in Mavileştirilmesi GEF Bölgesel Projesi ('Proje') adında yeni bir bölgesel yaklaşım planlanmaktadır. Proje, mevcut analitik çalışmalar temelinde kıyı ve deniz kaynaklarındaki bozulmayı azaltmaya yönelik yenilikçi iş modellerinin belirlenerek fonlanması ve bu doğrultuda güvenilir kanıt temeli oluşturmayı amaçlamaktadır.

Ortak Denizcilik Gündemi (CMA) ile Gündem'e taraf olan yedi ülkeyi (Bulgaristan, Gürcistan, Moldova Cumhuriyeti, Romanya, Rusya Federasyonu, Ukrayna ve Türkiye) desteklemeye yönelik girişimlerden biri olarak BBSEA-GEF Bölgesel Projesi kapsamında Gürcistan, Moldova, Türkiye ve Ukrayna'da ulusal düzeyde hayata geçirilecek pilot uygulamalar da yer almaktadır.

### 1.3. Proje Hakkında Genel Bilgiler

Proje kapsamında, Karadeniz'de kirliliğin önlenmesi için bölgesel işbirliğini ve özel sektör katılımının desteklenmesine yönelik ekonomik, teknik ve iletişim araçlarının güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Proje, uzun vadedeyse Karadeniz'deki çevre kirliliğinin azaltılmasını veya yerel nüfus için sosyal ve ekonomik faydaların artırılması için ise halkın Karadeniz'den elde edeceği ekonomik ve sosyal faydaları arttırmayı amaçlamıştır. Proje üç bileşenden oluşmaktadır.

**Bileşen 1 Kirlilik Önleme ve Azaltmaya yatırım yapmak için ekonomik gerekçe:** Good understanding of the cost of pollution at the national and regional levels are an indispensable basis for further developing the Blue Economy in the region. Despite the policies and governance in place, increasing economic activities and energy demand in the Black Sea region will further lead to a deterioration of water quality in the Black Sea. This component will address the pollution prevention and reduction by policy and institutional approach public.

**Bileşen 2 Yeşil ve yenilikçi finansman:** Bu bileşen, dört BBSEA GEF Proje Odak Ülkesinde hem kamu hem de özel sektörün hazır olma durumunu artıracak ve onlara kirliliğin azaltılması ve yönetimi için finansal yatırım, yenilik ve teknolojilere erişim sağlayacaktır. Eko-inovasyon Mücadelesi, Karadeniz'in ötrofikasyon sorununu ele almak için yeniliği finanse edecek ve teşvik edecek ve bu da kamu sektörü kurumlarının, kalkınma ortaklarının ve potansiyel yatırımcıların yenilikçi çözümleri belirlemesine, doğrulamasına ve bunlara yatırım yapmasına olanak tanıyacaktır. Proje ayrıca, bu bileşen kapsamında uygun çözümlerin ve yerlerin belirlenmesi ve seçilmesi yoluyla yatırımların hazırlanmasını da destekleyecektir.

**Bileşen 3 Proje Yönetimi:** Bu bileşen, GEF göstergeleri de dahil olmak üzere tatmin edici bir izleme ve yönetim sisteminin kurulması ve ayrıca projenin katılım ve danışma mekanizmalarının sürdürülmesi yoluyla proje verimliliğini ve etkinliğini sağlamayı amaçlayacaktır. Bu bileşen, kültürel olarak uygun bir şikayet giderme mekanizmasının kurulması da dahil olmak üzere proje faaliyetlerinin teknik uygulamasından, mali yönetim ve satın almadan, proje sonuçlarının genel olarak izlenmesinden, ilerleme raporlarının üretilmesinden ve ESF uyumundan sorumlu proje yürütücü birimi destekleyecektir.

## 2. PROJEDE ÇALIŞACAK İŞGÜCÜ HAKKINDA GENEL BİLGİ

Proje kapsamında doğrudan istihdam ve sözleşmeli işçi çalıştırılması öngörülmektedir. Projede yer alacak çalışan sayısı bu aşamada öngörülememektedir. Proje kapsamında birincil tedarik zinciri çalışanları ve toplum çalışanlarının yer alması beklenmemektedir.

Doğrudan istihdam edilecek görevler aşağıdaki gibidir:

- Projeде çalışacak KEİ personeli ve
- KEİ tarafından görevlendirilecek teknik danışmanlar.

Çok taraflı bir örgüt olan KEİ'nin personele ilişkin hüküm ve şartları, KEİ internet sayfasında ilan edilen Karadeniz Ekonomik İşbirliği Teşkilatı Uluslararası Daimi Sekreteryası Personel Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. ÇSS2 gereklilikleriyle uyumlu olan bu düzenlemeler, KEİ personeli için de uygulanmaya devam edecektir. Proje kapsamında finanse edilen teknik danışmanların işe alım süreçleri Dünya Bankası satın alma prosedürlerine uygun olarak gerçekleştirilecektir.

Sözleşmeli işçiler, teknik ve politika çalışmaları, eğitim ve kapasite geliştirme faaliyetleri yürütmek için işe alınan firmaların çalışanlarını ve eko-inovasyon rekabetini desteklemek için tutulan diğer firma çalışanlarını içerebilir.

*Doğrudan istihdam edilecekler:* Projede öngörülen pozisyonlar aşağıdaki gibidir:

- BBSEA Yöneticisi/Proje Yöneticisi,
- Operasyon Uzmanı/Program Sorumlusu,
- İnovasyon Sorumlusu,
- İletişim Uzmanı,
- İ&D uzmanı,
- BT Uzmanı,
- Satınalma Sorumlusu,
- Finans Sorumlusu,
- Çevre ve Sosyal Uzman
- Sosyal Uzman,
- Bir stajyer

Proje personeli, İstanbul'da bulunan KEİ PERMİS'te çalışacaktır.

### 3. İŞ/İŞÇİLERE DAİR OLASI RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

#### 3.1. Proje Faaliyetleri

Proje üç bileşen ve altı alt bileşenden oluşacaktır. Proje kapsamında öngörülen faaliyetler aşağıdaki gibidir:

#### ***Bileşen 1 Kirliliği önlemeye ve azaltmaya yatırım yapmak için ekonomik gerekçe***

##### ***Alt-bileşen 1.1: Ulusal Politika ve Kurumsal Çerçeve***

- Mevcut ulusal politika ve mevzuat çerçevesi değerlendirilerek kirlilikle ilgili bölgesel düzenleme ve sözleşmelere uygunluğun incelenmesi.

##### ***Alt-bileşen 1.2 Ulusal yatırım tavsiyeleri, bilgi aktarımı ve bölgesel diyalog***

- Kirliliğin azaltılması ve yönetiminde ulusal yatırım tavsiyelerinin oluşturulması ilgili bakanlıklar, maliye bakanlıkları ve anahtar bölge paydaşları ile diyalog,
- Kirliliğin yoğun olduğu bölgelerde yatırım konsepti, temel bilgi, hedefler ve izleme mekanizmalarını barındıran yol haritalarını içeren altyapı yatırım tavsiyeleri.
- Yedi ODG ülkesi arasında en iyi uygulamaların paylaşımıyla bilgi birikimi oluşması.

##### ***Alt-bileşen 1.3 Sürdürülebilir iş ve yatırım standartları ve prensipleri***

- AB Sürdürülebilir Faaliyet Taksonomisi'nde yer alan ulusal ve uluslararası örnek uygulamalara uygun olarak kilit bölgelerde sürdürülebilir iş ve yatırım standartlarının belirlenmesi
- ODG ülkelerinin ulusal standartlarının eşitlenmesi
- Farkındalık yaratma girişimlerinin ve paydaşlara yönelik kapasite artırma eğitimlerinin organizasyonu

KOBİ'leri, belediyeleri, endüstrileri, çiftçileri hedef olan çalıştayların ve eğitmen eğitimlerinin organizasyonu

## **Alt-bileşen 2 Yeşil & inovatif finans**

### **Alt-Bileşen 2.1 Eko-İnovasyon Yarışması**

Karadeniz'in ötrofikasyon sorununu ele almaya yönelik girişimlerin finansmanı ve teşviği

**Alt-Bileşen 2.2 Yatırım Hazırlığı** Uygulanabilir çözümlerin ve bölgelerin belirlenmesi ve seçimi çerçevesinde yatırım hazırlığı

### **3.2. Başlıca İş/işgücü Riskleri**

Deniz kirliliğinin azaltılması, tarım, su ürünleri yetiştiriciliği, turizm ve denizcilik gibi sektörlerde iş/işgücü standartlarının iyileştirilmesi ile yerel topluluklar ve STK'ların yerelde kirliliğin önlenmesine yönelik faaliyetlere katılmaları yönünde desteklenmesi dikkate alındığında projeden olumlu bir sosyal fayda sağlanacağı tahmin edilmektedir. Proje faaliyetlerinin kirliliğin azaltılmasına olumlu katkı sağlayarak Karadeniz'in sürdürülebilir yönetimi için politik eşgüdümü güçlendirecek şekilde tasarlanmış olmasından ötürü sosyal etkilerin asgari düzeyde olması beklenmektedir.

Proje kapsamında desteklenecek kapsamlı herhangi bir inşaat/yapım işi yer almadığından Projeden kaynaklanacak etkileri de geçici, telafi edilebilir olacak, bu tür etkiler, ÇSYÇ'de yer alan giderim yöntemleri ile alt-projelere ilişkin ÇS belgelerinde yer alan usullere uyarınca kolaylıkla yönetilebilecektir. Bileşen 1 kapsamında yer alan proje faaliyetleri esas olarak teknik yardım türünden faaliyetler olup farklı türde çalışmalar ve değerlendirmeler içerecektir. Bileşen 2 kapsamında hibe yoluyla finanse edilen faaliyetler ise küçük ölçekli faaliyetler olup işgücü akışına ilişkin herhangi bir risk beklenmemektedir. Faydalanıcı ülkelerdeki durum ve proje faaliyetlerinin kapsamı dikkate alındığında CSİ/CT riski düşük olarak değerlendirilmektedir.

Proje kapsamında çocuk işçi ve zorla çalıştırma içeren faaliyetler desteklenmeyecektir. Bu riskler ve etkiler yasaklar listesinde de belirtilecektir.

- İşgücü risklerinin, esas olarak küçük ölçekli inşaat/tesisat işleri gibi eko-inovasyon hibe faaliyetleri kapsamında İSG konularıyla ilişkili olacağı tahmin edilmektedir. Sağlık ve güvenlik riskleri, toz, gürültü, geçici trafik kesintileri gibi etkileri içerebilecektir.
- COVID-19 salgınına ilişkin İSG riskleri, sivil toplum ve paydaşların katılımıyla gerçekleştirilecek toplantılara ilişkin riskler içerebilir.

## **4. İŞ MEVZUATINA GENEL BAKIŞ: ŞARTLAR VE KOŞULLAR**

### **4.1. Mevzuata Genel Bakış Tablosu**



Konu	Gürcistan	Moldova	Türkiye	Ukrayna
<b>İş Akitleri</b>	<p><b>Gürcistan İş Kanunu, Madde 12:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sözlü veya yazılı, belirli süreli veya açık uçlu sözleşmeler.</li> <li>- Üç aydan fazla çalışma durumunda iş akdi yazılı olarak yapılır.</li> <li>- Maddede yer alan temel kayıtlar İş Akdinde yer alacaktır.</li> </ul>	<p>Toplu ve bireysel iş akitlerinin yazılı olarak yapılmasına ilişkin hükümler <b>Moldova İş Kanunu, Madde 30 ve Madde 58'</b> de düzenlenmiştir.</p>	<p><b>Gürcistan İş Kanunu, Madde 8:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bir yıl veya daha uzun belirli süreli iş akitleri yazılı olarak yapılır.</li> <li>- Kanunda sözleşmeler için belirli bir format ve içerik önerilmemektedir.</li> </ul>	<p><b>Ukrayna İş Kanunu, Madde 24:</b> Kanuna göre iş akitleri yazılı olur. Ancak Kanunda sözlü anlaşmalara da yer verilmektedir.</p> <p><b>Madde 29:</b> İşveren, işçiyi, hakları, sorumlulukları, çalışma koşulları, sosyal yardımlar ve tazminatlar, İSG vb. konularda bilgilendirmekle yükümlüdür.</p>
<b>Ücretler ve kesintiler</b>	<p>- Ödemeler ve ödemelerin düzenine ilişkin hususlar iş akitlerinde düzenlenir. Aksi takdirde, ödemeler Kanuna göre aylık olarak gerçekleştirilir. - Kesintiler, ücretin %50'sinden fazla olamaz.</p>	<p>Moldova'da ücretin miktarı ve şekli bireysel iş akdi ile belirlenir. Ücret ödemeleri en az ayda bir yapılır. Kesintilerin toplam tutarı, işçiye ödenecek ücretin yüzde 50'sini geçemez.</p>	<p>Ücret tutarı iş sözleşmesinde yer almalıdır.</p> <p><b>Madde 38:</b> İşveren, iş sözleşmesinde belirtilen sebepler dışında ücret kesintisi cezası uygulayamaz. Kesintiler, bir ayda iki günlük ücreti veya iki günlük yevmiyeden fazla olamaz.</p>	<p>Ücretlendirme usul ve yolu iş akdinde belirtilir.</p> <p>Maaşlardan kesinti ancak mevzuatta öngörülen hallerde yapılabilir. Tüm kesintiler toplamı aylık ücretin %20'sinden ve kimi hallerde aylık ücretin %50'sinden fazla olamaz.</p>
<b>Asgari Ücret</b>	<p>Asgari ücrete İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. 4.6.1999 tarihli 351 sayılı Başkanlık Kararnamesiyle aylık asgari ücret <b>20 GEL</b> olarak belirlenmiştir.</p>	<p>2019 Mayıs ayı itibarıyla Moldova Hükümeti tarafından taahhüt edilen asgari ücret <b>2775 MDL</b> (55 ABD Doları) olarak belirlenmiştir.</p>	<p>Türk İş Kanunu Madde 39 uyarınca <b>asgari ücret</b>, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından <b>en az iki yılda bir tespit edilerek gözden geçirilir.</b></p>	<p>Asgari ücret kanunla güvence altına alınmıştır. <b>Asgari ücret tutarı, hükümet tarafından yılda en az bir kez</b> belirlenir ve çalışma çağındaki kişiler için geçim seviyesinden düşük olamaz.</p>
<b>Çalışma Saatleri</b>	<p>Haftalık çalışma saatleri haftada 40 saati geçemez.</p> <p>Çalışma gününün 8 saat olduğu hususu İş Kanunu'nda açıkça belirtilmemiştir.</p>	<p>Moldova İş Kanunu'nda <b>haftalık çalışma saati 40 saat</b> olarak düzenlenmiştir. Çalışma saatleri kural olarak düzenli aralıklarla bir hafta içinde dağıtılır ve iki gün tatil olmak üzere beş gün içinde <b>günde 8 saat</b> olarak hesaplanır.</p>	<p>Çalışma süresi <b>haftada 45 saati</b> (günde 9 saati) geçemez. Saatlerin haftaya eşit dağılmadığı durumlarda günlük çalışma süresi <b>günde 11 saatin</b> üzerinde olamaz.</p>	<p>Normal çalışma süresi haftada <b>40 saatin üzerinde olamaz.</b> Günlük çalışma süresi, çalışılan hafta gün sayısına göre düzenlenir. Buna göre, beş günlük bir haftada günlük çalışma saati 8, 6 günlük haftada ise günde en çok 7 saatten fazla olamaz.</p>

<b>Gece Vardiyası</b>	<p>Gece vardiyası 28'nci Maddede düzenlenmektedir. 18 yaş altı, hamileler, yeni doğum yapmış ve emziren anneler için gece (gece 22:00 ile 6:00 arası olarak kabul edilir) çalışması yasaktır. Engelliler bireyler ve 3 yaşından küçük çocukların resmi veli muvafakati gereklidir.</p>	<p>Gece vardiyası 103'ncü Maddede düzenlenmektedir. Gece çalışması 22:00 - 06:00 saatleri arasındadır. Gece çalışma süresi normal çalışma süresinden bir saat azaltılır.</p>	<p>Madde 69: Çalışma hayatı açısından 'gece,' günün saat 20.00'den geç olmamak ve saat 06.00'dan daha erken olmamak kaydıyla ve her durumda 11 saatten uzun olmayan süreyi ifade eder.</p>	<p>Gece çalışması 22:00 - 06:00 saatleri arasında başlar. Gece çalışma süresi normal çalışma süresinden bir saat azaltılır. Gece çalışması ücretleri genel, bölgesel ve toplu sözleşmelerde, gece çalışması için ödenecek saatlik ücrete normal vardiya ücretinin %20'sinden az olmayacak şekilde ilave yapılarak belirlenir.</p>
<b>Fazla Mesai</b>	<p>Haftalık fazla mesai saat sınırı bulunmamaktadır. Fazla mesai telafi ücreti yerine bunun makul olarak mümkün olmadığı durumlar hariç ve ancak en az dört haftalık çalışma yapılmış olmak kaydıyla ilave izin günü yazılabilir. Fazla mesai için arttırılmış ücretin miktarı Kanun'da belirtilmemiştir.</p>	<p>İşverenin talebi üzerine, çalışanlar takvim yılı içinde 120 saate kadar fazla mesai yapabilirler. İstisnai durumlarda her iki tarafın mutabakatı ile bu limit 240 saate kadar uzatılabilir. Fazla mesai ücreti, ilk iki saatlik fazla çalışma için normal saatlik ücretin 1,5 katı ve sonraki saatler için normal ücretin 2 katı olarak ödenir.</p>	<p>Fazla mesainin her bir saati için ücret, normal saatlik ücretin bir buçuk katı olarak ödenecektir. Fazla çalışma ücreti, fazla çalışılan her saat için bir saat otuz dakika ve fazla çalışılan her saat için bir saat on beş dakika serbest zaman olarak kullanılabilir. Toplam fazla çalışma, yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.</p>	<p>Fazla mesaiye Kanun'da ancak 62'nci Maddede sayılan istisnai durumlarda izin verilmiştir. Tek bir işçinin fazla mesai süresi peş peşe iki gün için 4 saatin ve yıl içerisinde toplamda 120 saatin üzerinde olamaz. Fazla mesai ücretin iki misli olarak ödenir. Fazla mesai telafisi olarak izin gününe cevaz verilmemiştir.</p>
<b>Haftalık dinlenme günleri ve molalar</b>	<p>İş Kanunu'nda iş günleri veya vardiyalar arasında en az 12 saat dinlenme şartı öngörülmüştür. Ayrıca, minimum haftalık dinlenme şartı da öngörülmüş olup buna göre, yedi günlük bir süre içinde 24 saat kesintisiz dinlenme süresi; veya tarafların anlaşması durumunda çalışana 14 günlük bir çalışma süresi içinde art arda 24 saatlik (toplamda 48 saat) iki kez dinlenme hakkı verilebilir.</p>	<p>Günlük mola süresi, yani çalışma programının bitişi ile bir sonraki iş gününün çalışma programının başlangıcı arasındaki süre, günlük çalışma süresinin iki katından az olamaz. Haftalık dinlenme, genellikle Cumartesi ve Pazar olmak üzere arka arkaya 2 gündür.</p>	<p>Çalışanlar, haftalık dinlenme gününden önceki günlerde 45 saate kadar çalışmış olmaları şartıyla, yedi günlük süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenebilirler. Kanunen, haftalık dinlenme işveren tarafından çalışanların maaşlarından kesilemez. Ayrıca, İş Kanunu Madde 68 uyarınca, çalışanların süresi çalışmış oldukları saate göre belirlenecek mola hakları bulunmaktadır.</p>	<p>İş Kanunu Madde 66 uyarınca çalışanlara günde iki saatten fazla olmamak üzere dinlenme arası verilir ve bu süre çalışma süresine dahil edilmez İş Kanunu Madde 79 uyarınca haftalık kesintisiz dinlenmenin süresi kırk iki saatten az olamaz Dinlenme günlerinde çalışma yasaktır. İş Kanunu Madde 71 uyarınca çalışanların dinlenme günlerinde çalıştırılmasına ancak istisnai durumlarda işletmedeki sendika izni ile izin verilir. İş Kanunu Madde 72 uyarınca çalışanların dinlenme günlerinde çalışması gereken hallerde başka bir</p>

				gün izin kullanma veya maddi tazminat hakkı doğar.
<b>İzinler</b>	Kanunda yıllık izin ücretli 24 gün olarak belirlenmiştir. Ücretsiz olarak ilave 15 gün izin hakkı bulunmaktadır. İşçinin yıllık izin hakkı için 11 ay çalışmış olması gerekmektedir. Taraflar arasında anlaşma sağlanmak suretiyle çalışana söz konusu süre dolmadan da yıllık izin verilebilir.	Yıllık izin hakkı tüm çalışanları kapsar. Bireysel iş sözleşmesine göre yıllık izne hak kazanmak için 6 aylık çalışma süresini doldurmuş olmak gerekmektedir. Tüm çalışanlar en az 28 takvim günü ücretli yıllık izin hakkına sahiptir.	İşe girişlerinden itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere işyerinde en az bir yıl hizmet vermiş olan çalışanlar yıllık ücretli izin hakkı kazanır.	Çalışanlar, bir işveren için kesintisiz altı ay çalıştıktan sonra en az 24 takvim günü ücretli yıllık izin hakkına sahiptir. Bu altı aylık sürenin bitiminden önce çalışanlar, çalıştıkları süreyle orantılı olarak yıllık ücretli izin kullanabilirler.
<b>Asgari Çalışma Yaşı ve Çocuk İşçiliği</b>	Asgari çalışma yaşı 16'dır. 16 yaşından küçük çocuklar, kendilerine hiçbir şekilde zarar vermemek ve reşit olmayanları eğitimden alıkoymamak kaydıyla yasal temsilcilerinin veya vasilerinin muvafakati ile çalışabilirler. 14 yaşın altındaki çocuklar, yalnızca spor, sanat, kültür ve belirli reklam çalışmalarıyla bağlantılı olarak çalıştırılabilirler.	İş Kanunu Madde 46 uyarınca asgari çalışma yaşı 16 olup tehlikeli işlerdeyse Madde 255 uyarınca bu yaş 18 olarak belirlenmiştir.	Asgari istihdam yaşı 15 olarak belirlenmiş olmakla birlikte Mesleki Eğitimin gereği olarak kimi durumlarda 14 yaşında da çalışmaya müsaade edilir.	Bir kişinin istihdam edilebileceği asgari yaş 16'dır. İstisnai olarak 15 yaşını doldurmuş çocuklar da ebeveynlerinin muvafakati ile çalıştırılabilir. Ayrıca, ebeveynlerinin onayı ile 14 yaşına geldiklerinde çocukların çalıştırılmasına izin verilmektedir.

<b>Zorla Çalıştırma</b>	<p>İş Kanunu zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır. Gürcistan, ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesini onaylamıştır. Sözleşme halen yürürlüktedir. Gürcistan İnsan Ticareti ile Mücadele Yasası, insan ticaretinin açıkça yasaklamakta ve ülke genelinde insan ticaretine karşı alınacak önlemlerin yanı sıra önleyici tedbirleri de ortaya koymaktadır.</p>	<p>Anayasa, zorla çalıştırmayı ve reşit olmayanların sömürülmesini yasaklamaktadır. <b>(11, 12 b) Tasfiye veya eksiltmeden iki ay önce yapılan, işletmenin tasfiyesine veya işçi veya personel sayısının azaltılmasına ilişkin tebligat kararı verilmesi. (ANLAŞILAMADI-ÇN)</b></p>	<p>Zorla çalıştırmaya ilişkin hususlara İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18'nci Maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır. Türk Ceza Kanunu'nun 80'nci Maddesi insan ticaretini, 117'nci Maddesi ise çalışma ve çalışma özgürlüğünün ihlalini cezalandırmaktadır. Türkiye, Zorla Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı ILO Sözleşmesini ve Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı ILO Sözleşmesini onaylamıştır.</p>	<p>Ukrayna, zorla veya zorunlu çalıştırmanın yasadışı olarak zorla çalıştırılmasının cezai bir suç olarak cezalandırılmasını ve kanunla verilen cezaların yeterince ve katıyetle tenfizine ilişkin ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesini onaylamıştır. Zorla çalıştırma, tanımlanan istisnalar dışında, Ukrayna Anayasası'nda da yasaklanmıştır.</p>
<b>İş Uyuşmazlıkları</b>	<p>Bireysel uyuşmazlıkların hallinde geçerli usul Kanun'da uzlaşma yoluyla tanımlamakta ve bunun taraflar arasında ve tarafların doğrudan müzakere etmesine dayalı uzlaşma usullerince çözülmesi olarak belirtilmektedir.</p>	<p>Çalışanlar ile işverenler arasında iş akdinin hüküm ve şartları hakkında veya iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konular da dahil olmak üzere işe dair diğer hususlara ilişkin olarak doğabilecek doğabilecek bireysel ve/veya toplu ihtilafların halline ilişkin hükümlere İş Kanunu'nda yer verilmiştir.</p>	<p>Çalışanlar ile işverenler arasında iş akdinin esaslı hüküm ve şartları hakkında veya işe dair diğer hususlara ilişkin olarak doğabilecek doğabilecek bireysel ve/veya toplu ihtilafların halline ilişkin hükümlere Türk İş Kanunu'nda yer verilmiştir.</p>	<p>Ukrayna İş Kanunu, çalışan(lar) ile işveren arasındaki bireysel ve toplu anlaşmazlıkların çözüm yollarını düzenlemektedir.</p>
<b>Toplu İşten Çıkarma</b>	<p>Toplu işten çıkarma konusu İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Toplu işten çıkarma durumunda, işverenler öncelikle işçi sendikaları ile görüşecektir. İşten çıkarmadan en az 45 takvim günü önce Gürcistan Çalışma, Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığını ve iş sözleşmesi feshedilen çalışanları işveren tarafından yazılı olarak bilgilendirilir.</p>	<p>Madde 88: İşletmenin tasfiyesi, işçi veya personel sayısının azaltılması halinde işten çıkarma usulü: İşveren, işletmenin tasfiyesi veya işçi veya personel sayısının azaltılması ile bağlantılı olarak çalışanları işten çıkarma hakkına sahiptir.</p>	<p>Toplu işten çıkarma konusu İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Şirket/teşebbüsün ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri mahiyette gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik toplu fesihlerde işçi sendikaları, ilgili bölge müdürlükleri ve İş ve İşçi Bulma/İstihdam Kurumu beklenen işten çıkartma öncesinde en az 30 gün öncesinden bilgilendirilir.</p>	<p>İşveren, karar tarihinden itibaren üç aydan geç olmamak üzere sendikayla görüşür. Planlı toplu işten çıkarma durumunda, işveren, işten çıkarmadan iki ay önce Ukrayna Devlet İstihdam Kurumu'nun ilgili yerel birimine bildirimde bulunur. Çalışanlar, işten çıkarılmadan en geç iki ay önce şahsen bilgilendirilir.</p>

<b>Örgütlenme Özgürlüğü</b>	Madde 5 – İşçilerin ve işverenlerin yerel, ulusal veya uluslararası örgütler kurma veya bunlara katılma özgürlüklerinin teminat altına alınması veya desteklenmesiyle ilişkili olarak Taraflar, ulusal hukukun bu hak ve özgürlüklere hanel getirmeyeceği ve getirecek şekilde uygulanmayacağını taahhüt ederler.	Madde 9: Çalışanın temel hak ve sorumlulukları: işçi haklarının, özgürlüğünün ve meşru çıkarlarının korunması, sendika örgütlerinin oluşturulması ve bunlara katılma dahil, sendikalarda serbest örgütlenme'dir.	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: 15 yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılan herkes işçi sendikasına üye olabilir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya üye olmamaya zorlanamaz.	Madde 40: 1. Çalışan ve işveren önceden izin almaksızın dernek kurabilir ve/veya diğer derneklere giriş yapabilir.
<b>Ayrımcılık Yapmama</b>	İş Kanunu Madde 2, 3 ve 4 ile işçi ayrımcılığı yasaklanmıştır.	İş Kanunu'nun 8'nci Maddesi ile işçiler arasında ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.	Türkiye İş Kanunu'nun 5'nci maddesi istihdamda ayrımcılık yasağını düzenlemektedir.	12 Kasım 2015 tarihli 785 - VIII sayılı Kanun ile Ukrayna vatandaşlarının işçi haklarının eşitliği bakımından çalışma alanında her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır.
<b>İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı</b>	İşveren, sözleşmenin sona ermesinden itibaren 30 takvim günü önceden yazılı bildirimde bulunmak ve 30 takvim günü içerisinde en az bir aylık maaşa denk kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür. İşveren 3 takvim günü önceden yazılı bildirimde bulunabilir, ancak bu durumda sözleşmenin sona ermesinden sonraki 30 takvim günü içinde en az iki aylık maaş kıdem tazminatı olarak ödenir.	Madde 287 (1) İşveren – gerçek kişi ile bireysel iş sözleşmesi yapan işçi, istifasını en az yedi takvim günü öncesinde kendisine bildirmekle yükümlüdür. Madde 287 (3) Bireysel iş sözleşmesinin feshinde ödeme halleri ve kıdem tazminatının boyutları, diğer ödemeler ve tazminatlar sözleşmenin taraflarınca tespit edilir.	Fesih için geçerli neden bulunması durumunda, çalışana yasal ihbar sürelerine uygun olarak yazılı bildirimde bulunulur. İşverenler de haklı bir nedene (sağlık nedeniyle, ahlaka aykırı, onur kırıcı veya kötü niyetli veya benzeri diğer davranışlar, mücbir sebepler, vs.) dayanarak iş ilişkisini sonlandırabilmektedir. Bu durumlarda işveren yasal ihbar sürelerine uymakla yükümlü olmadığı gibi sözleşmeyi derhal feshedebilir.	Çalışan tarafından başlatılan fesih: ihbar süresi iki haftadır. Üretim ve işgücüne ilişkin düzenlemelerdeki değişiklikler nedeniyle fesih - fesihten en az 2 ay önce. Çalışanlar bireysel olarak değerlendirilir. Deneme süresi sonunda yetersizlik yönünde görüş oluşması durumunda fesihlerde - fesihten 3 gün önce. Çalışana yazılı olarak bildirimde bulunulur.

## 4.2. Proje Faydalanıcısı Ülkelerin İşçi/Çalışma Hakları ve Çalışma Koşullarına İlişkin Mevzuatı

### 4.2.1. İş Akitleri

**Gürcistan:** Gürcistan İş Kanunu'nun 12'nci Maddesine göre iş akitleri belirli ve/veya belirsiz süre ile ve yazılı veya sözlü işin ifasına ilişkin kayıtlar ve şartlar içerecek şekilde akdedilir. Üç aydan fazla süreli iş akitleri, yazılı olarak ve tarafların anlayabileceği bir dilde kurulur. İş sözleşmesinin temel hükümleri; istihdamın başlangıç tarihi ile sözleşmenin süresi, çalışma ve dinlenme süreleri, çalışma yeri, pozisyon ve görev tanımı, ücret ve ödeme koşulları ile fazla mesai ve ilgili ücret oranları ve ücretli ve ücretsiz tatillere ilişkin kayıt ve şartlar içerir.

Madde 11, sözleşme öncesi ilişkiyi düzenlemekte ve buna göre işveren, yapılacak iş ve iş sözleşmesinin türü (yazılı veya sözlü) ile çalışma koşulları (belirli veya belirsiz süreli, çalışma koşulları, iş ilişkisi içerisinde çalışanın yasal hakları ve ücretlendirme) hakkında işçi adayını bilgilendirmekle yükümlüdür.

**Moldova:** Moldova İş Kanunu'nun 30'ncü Maddesine göre, toplu iş sözleşmesi, işyerindeki çalışma ve diğer sosyal ilişkileri düzenleyen yasal düzenleme, çalışanlar ve işveren arasında temsilcileri tarafından yazılı olarak gerçekleştirilir.

58'nci Madde uyarınca bireysel iş sözleşmeleri yazılı olarak akdedilir. Bireysel iş akitlerinin yazılı olarak yapılmış olmadığı hallerde, işveren veya işletmenin diğer yetkilisi tarafından işçinin işe kabul edildiği günden itibaren belirsiz süreli olarak yapılmış sayılır ve hukuki sonuç kesbeder.

**Türkiye:** - Bir yıl veya daha uzun belirli süreli iş akitleri yazılı olarak yapılır. Yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işveren işçiye en geç iki ay içinde, işin genel ve özel şartlarını, günlük veya haftalık çalışma süresini ve temel ücret ve varsa ücret eklentileri ile ücretlendirme süreleri, belirli süreli sözleşme ise süresi ve sözleşmenin feshine ilişkin koşulları gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli sözleşmelerde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

Türk İş Kanunu'na göre iş akitlerinin ana kategorileri belirli (belirli süreli) ve belirsiz (açık uçlu), tam zamanlı ve kısmi süreli sözleşmeler, sürekli ve geçici sözleşmeler; mevsimsel; deneme süresi olan veya olmayan iş sözleşmeleri; geçici iş sözleşmeleri ve ekip iş sözleşmeleri şeklindedir. Sadece 30 güne kadar süren istihdam geçici istihdam, daha uzun süreli iş ilişkisi ise sürekli istihdamdır.

**Ukrayna:** Ukrayna İş Kanunu'nun 24'ncü Maddesine göre, iş sözleşmeleri yazılı olarak akdedilir. Ancak, Kanun iş akitinin sözlü olarak yapılmasını yasaklamaz. İş sözleşmesi, mevzuatta (Madde 91) sağlanan temel haklara ek olarak işçilere ek faydalar içerebilir.

Madde 29 uyarınca, işçi işe başlamadan önce işveren, işçiye hakları, yükümlülükleri, çalışma koşulları, ödenekler ve tazminatlar, üretime ilişkin tehlikeli ve zararlı unsurlar ve bunların etkilerinin olası sonuçları hakkında bilgi vermek; çalışanı şirket içi çalışma kuralları ve toplu sözleşme konusunda bilgilendirmek; çalışanın işyerini belirtmek ve gerekli çalışma araçlarını sağlamak; ve çalışana İSG, endüstriyel hijyen ve yangından korunma konusunda talimatlandırmakla yükümlüdür.

İş akitlerinin başlıcaları şunlardır: a) açık uçlu iş sözleşmesi (belirsiz süreli); b) belirli süreli iş sözleşmesi; c) geçici bir iş için iş sözleşmesi (geçici veya mevsimlik iş). Kural olarak, iş sözleşmeleri genellikle süresiz olarak yapılır.

Temel istihdam koşulları arasında ücretlendirme sistemi ve miktarı, sosyal yardımlar, çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma yapılıp yapılmaması ile buna ilişkin iptaller ve birden fazla pozisyonda çalışma, ünvan değişiklikleri ve görev (pozisyon) adları sayılabilir. İşveren, işe girişinden en geç iki ay önce, temel istihdam koşullarındaki değişiklik hakkında çalışanı bilgilendirmekle yükümlüdür (İş Kanunu Md. 32). Temel çalışma koşullarında değişiklik olması ve çalışanın yeni koşullara uygun olarak çalışmaya devam etmeyi kabul etmemesi durumunda, iş sözleşmesi feshedilebilir (İş Kanunu Md. 32).

#### 4.2.2. Asgari Ücret

**Gürcistan:** Asgari ücrete İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. 4.6.1999 tarihli 351 sayılı Başkanlık Kararnamesiyle aylık asgari ücret **20 GEL** olarak tespit edilmiştir.

**Moldova:** 2019 Mayıs ayı itibarıyla Moldova Hükümeti tarafından taahhüt edilen asgari ücret **2775 MDL** (55 ABD Doları) olarak belirlenmiştir.

**Türkiye:** Türkiye'de tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal düzeyde bir asgari ücret vardır. Türk İş Kanunu Madde 39 uyarınca **asgari ücret**, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından **en az iki yılda bir tespit edilerek gözden geçirilir**.

**Ukrayna:** Asgari ücret kanunla güvence altına alınmıştır (Ukrayna İş Kanunu, Madde 95). Asgari ücret tutarı, hükümet tarafından yılda en az bir kez belirlenir ve çalışma çağındaki kişiler için geçim seviyesinden düşük olamaz. Asgari ücret endekslemeye tabidir.

#### 4.2.3. Ücretler ve kesintiler

**Gürcistan:** Ücretlendirme ve yapılacak ödemelerin en düzende yapılacağı genellikle iş sözleşmesinin taraflarınca belirlenir. Ancak, böyle bir anlaşmanın olmadığı durumlarda, Kanunda ücretin ayda bir ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır (Madde 41).

İşveren, iş sözleşmesine uygun olarak, çalışan tarafından işverene ödenecek yapılmış fazla ödemeler veya diğer tutarları çalışanın ücretinden mahsup edebilir. Ancak, bu tür kesintiler, ücretin yüzde 50'sini geçemez (Madde 43). İşveren, işçinin sağlığının bozulmasına neden olan işle ilgili zararlar için işçiye tam tazminat öder ve gerekli tedavi masraflarını karşılar (Madde 45.6).

2020 senesinde yapılan değişikliklerle İş Kanunu'na göre işveren yapılan eş iş için kadın ve erkek çalışanlara eş ücret uygulayacaktır (Madde 4.4).

**Moldova:** Moldova'da ücretin miktarı ve şekli bireysel iş akdi ile belirlenir. Ücret ödemeleri en az ayda bir yapılır. Gelir vergisi ile sağlık ve sosyal sigorta primleri işveren tarafından çalışan ücretinden düzenli olarak kesilerek devlete (maliye) ödenir. Yapılan kesintiler toplamda işçiye ödenecek ücretin %50'sinden fazla olamaz.

**Türkiye:** İş Kanunu uyarınca her çalışanın yaptığı iş için herhangi bir ayırım gözetmeksizin ücret talep etme hakkı vardır. Çalışanın maaşı, devlet tarafından belirlenen ve her yıl iki kez yeniden tanımlanan asgari ücret tutarından düşük olamaz.

34'ncü Maddeye göre ücretler yirmi gün içinde ödenir. Vadesinde ödenmeyen ücretler için mevduat için geçerli en yüksek faiz oranı uygulanır. 38'nci maddeye göre işveren, toplu sözleşme veya iş sözleşmesinde belirtilen sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintiler, gerekçeleri ile birlikte derhal işçiye bildirilir. İşçi ücretlerinden yapılacak bu kesintiler, işçinin parça başına veya yapılan iş miktarına göre ödenen ücret olarak bir ayda iki yevmiyesini veya iki günlük kazancını geçemez.

**Ukrayna:** Ukrayna İş Kanunu'nun 94'ncü Maddesi uyarınca ücret parasal olarak hesaplanır. Bir istisna olarak, toplu sözleşmeyle aylık tam maaşın yüzde 30'unu aşmamak kaydıyla aynı ödeme de yapılabilir.

Ücretler, temel ücret, ek ücret ödemeleri ve diğer teşvik ve tazminat ödeme kalemlerinden oluşur. Ücretlendirme usul ve yöntemleri, çalışma standartları, oranlar, tarifeler, maaş planları, ikramiyeler, ödüller ve diğer teşvik, tazminat ve garanti ödemelerinin nasıl olacağı toplu sözleşmede belirlenir.

15'nci Maddeye göre, maaş ödemeleri toplu sözleşme veya işveren tarafından düzenlenen süre içinde düzenli olarak ve on altı takvim gününü aşmamak ve ayda iki defadan seyrek olmamak ve ödeme döneminin sona ermesini takip eden en geç yedi gün içerisinde yapılır.

Madde 127 uyarınca maaşlardan kesinti ancak mevzuatta öngörülen hallerde yapılabilir. Kesintiler, borcun tamamı geri ödenene kadar aylık olarak yapılır. Tüm kesintilerin toplam tutarı yüzde 20'yi ve Ukrayna mevzuatının ayrıca öngördüğü durumlarda aylık maaşın yüzde 50'sini geçemez (Madde 128).

110'ncü Madde uyarınca işveren, maaşın toplam tutarını ödeme türüne göre ve ödenecek gerçek maaş tutarını kesintilerin miktarı ve gerekçelerini de içerir bir döküm ile işçiye bildirir. Kanunda öngörülmeven kesintiler yasaktır.

#### 4.2.4. Çalışma Saatleri

**Moldova:** Moldova İş Kanunu'nda haftalık çalışma saati 95 saat olarak düzenlenmiştir. 98'nci Madde uyarınca mesai saatleri kural olarak düzenli aralıklarla ve haftada iki gün hafta tatili olmak üzere 5 gün ve günde sekiz saat olmak üzere hafta içine yayılmıştır.

**Türkiye:** Türk İş Kanunu'nun 63. maddesine göre çalışma süresi haftalık en fazla 45 saattir. Buna yemek molaları dahil değildir. Saatlerin haftaya eşit dağılmadığı durumlarda günlük çalışma süresi **günde 11 saatin** üzerinde olamaz. Bu durumda işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, iki aylık bir süre içinde normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

67'nci Maddeye göre, günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri ile mola süreleri işçilere bildirilir. Çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri, işin niteliğine göre işçiler için farklı düzenlenebilir.

**Ukrayna:** Ukrayna İş Kanunu'nun 50'nci Maddesine göre, normal çalışma süresi haftada 40 saati aşamaz. Resmi tatiller ve tatil günlerinden önce, son iş gününün süresi bir saat kısaltılır (Madde 53).

Madde 56 uyarınca kısmi süreli çalışma, tarafların mutabakatı ile veya işverenin inisiyatifiyle kurulabilir. İşveren, hamile kadının, 14 yaşından küçük çocuğu olan kadının veya özürülü çocuk çalışanın talebi üzerine kısmi süreli iş kurmakla yükümlüdür.

#### 4.2.5. Gece Çalışma

**Gürcistan:** 28'nci Maddeye göre gece 22:00 ile 06:00 arasındaki süreyi ifade eder. 18 yaş altı, hamileler, yeni doğum yapmış ve emziren anneler için gece (gece 22:00 ile 6:00 arası olarak kabul edilir) çalışması yasaktır. **Moldova:** Gece vardiyası 103'ncü Maddede düzenlenmiştir. Gece çalışması 22:00 - 06:00 saatleri arasında yapılan çalışmayı ifade eder. Gece çalışma saatleri bir saat azaltılır. Üç ila altı yaş arası çocuğu olan kadınlar (çocuklar - on altı yaşın altındaki maluller), tatil süresinde çocuk bakanlar, ailenin hasta üyelerine bakan çalışanlar ancak kendi yazılı rızaları olmak kaydıyla gece çalışma gerçekleştirebilirler.

**Türkiye: Madde 69:** Çalışma hayatı açısından 'gece,' günün saat 20.00'den daha geç olmayan ve saat 06.00'dan daha erken bitmeyen ve her halükarda 11 saatten fazla olmayan kısmını ifade eder. A Çalışmanın/operasyonların gece ve gündüz değişimli vardiyalarla yürütüldüğü işyerlerinde, vardiya değişimleri, çalışanların bir haftadan uzun olmamak kaydıyla gece ve takip eden hafta ise gündüz vardiyasında çalışması şeklinde düzenlenir. Gece ve gündüz vardiyalarında çalışma fasılası iki haftalık olarak da yapılabilir. **Ukrayna:** 54'ncü Maddeye göre gece çalışması, 22:00 ile 06:00 saatleri arasında yapılan çalışma olarak kabul edilir. Gece çalışma süresi normal çalışma süresinden bir saat azaltılır. Aşağıda belirtilenler gece çalışmaz: i.) hamile kadınlar ve 3 yaşından küçük çocuklu kadınlar; ii.) reşit olmayan çalışanlar; iii.) kanunda belirtilen diğer tür çalışanlar.



Madde 108 uyarınca gece çalışması ücretleri genel ve bölgesel (şube) iş akitleri ile toplu sözleşmelerde, gece çalışması için ödenecek saatlik ücrete normal vardiya ücretinin %20'sinden az olmayacak şekilde ilave yapılarak belirlenir.

#### 4.2.6. Fazla mesai ve fazla mesai ücreti

**Gürcistan:** Haftalık fazla mesai için saat sınırı bulunmamaktadır. Fazla mesai, çalışan tarafından taraflar arasındaki sözleşmeye dayalı olarak, ikincil mevzuatla düzenlemeye tabi sektörlerde haftalık 40-48 saat veya 18 yaşın altındakiler için (günde en çok 2 ve haftada 4 saat fazla mesai olmak üzere) 36-24 saat olmak üzere, haftalık normal çalışma saatinin üzerinde yapılan çalışmayı ifade eder. Fazla mesai için taraflar arasında anlaşmayla belirlenen saatlik telafi ücreti (tazminat), fazla mesainin gerçekleştiği ay sonunda ve aylık olarak yapılır.

Madde 27 uyarınca fazla mesai telafi ücretinin makul nedenlerle ödenememesi durumunda ve ancak en az dört haftalık çalışma yapılmış olmak kaydıyla ilave izin günü yazılabilir. Fazla mesai için arttırılmış ücretin miktarı Kanun'da belirtilmemiştir.

Hamileler, yeni doğum yapmış kadınlar, engelliler, reşit olmayanlar, 3 yaşından küçük çocuğu olanlar, engelli bireylerin bakıcı veya yasal temsilcilerinden rızaları hilafında fazla mesai talep edilemez.

**Moldova:** İşveren, ulusal savunma veya acil durumlarla ilgili olması durumunda fazla mesai talimatı verebilir. İşverenin talebi üzerine, çalışanlar takvim yılı içinde 120 saate kadar fazla mesai yapabilirler. 104'ncü Madde uyarınca istisnai durumlarda her iki tarafın mutabakatı ile bu limit 240 saate kadar uzatılabilir. İşverenler, normal çalışma saatleri dışında yapılan işlerin kaydını tutar.

Fazla mesai ücreti, ilk iki saatlik fazla çalışma için normal saatlik ücretin 1,5 katı ve sonraki saatler için normal ücretin 2 katı olarak ödenir.

**Türkiye:** Türk İş Kanunu'nun 41'nci Maddesine göre, İşveren, işçiden fazla mesai yapmasını talep edebilir. Fazla mesai için işçinin muvafakati aranır. Toplam fazla çalışma, yılda 270 saatten fazla olamaz. 18 yaşından küçükler, hamileler ve emziren anneler fazla mesai yapamazlar.

mesainin her bir saati için ücret, normal saatlik ücretin bir buçuk katı olarak ödenecektir. Haftalık çalışma süresinin sözleşme ile kırkbeş saatten az olarak belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslara göre yapılan haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve haftada ancak kırkbeş saate kadar sürebilen fazla mesai çalışması olarak kabul edilir. Fazla mesai yapan çalışanın talep etmesi durumunda işçi fazla mesai ücreti yerine çalışılmış olan her bir fazladan saat başına 1 saat 30 dakika ve çalışılan her saat için ise 1 saat 15 dakika izin kullanabilir. Çalışan, hakkı olan izni altı ay içinde, çalışma süresi içinde ve ücretinde herhangi bir kesinti olmaksızın kullanır.

**Ukrayna:** Ukrayna İş Kanunu uyarınca fazla mesai yasaklanmış olup fazla mesaiye ancak 62'nci Madde'de belirtilen hallerde izin verilir.

Madde 65 uyarınca çalışanın fazla mesaisi peş peşe iki gün içerisinde toplam 4 saatin üzerinde ve yılda toplam 120 saatin üzerinde olamaz. İşveren, her bir çalışanın fazla çalışma kayıtlarını tutmakla yükümlüdür. 106'ncı madde uyarınca fazla mesai ücretin iki misli olarak ödenir. Fazla mesai telafisi olarak izin günü kullanılamaz.

#### 4.2.7. Haftalık dinlenme günü ve dinlenme molaları

**Gürcistan:** Gürcistan İş Kanunu Madde 24 kapsamında iş günleri veya vardiyalar arasında en az 12 saat dinlenme şartı öngörülmüştür. Ayrıca, haftalık asgari bir dinlenme hükmü de bulunmakla buna göre işçi yedi günlük çalışmaya karşılık olarak aralıksız 24 saat dinlenme hakkı veya taraflar arasında anlaşılmak kaydıyla 14 günlük çalışma ardından 24 saatlik 2 dinlenme iznine hak kazanır.

Günde ilave bir saat moladan fayda sağlayabilecek emziren anneler ve 12 aydan küçük çocuğu olan anneler gibi hassas gruplar için ek mola imkanları vardır. Bu süre çalışma süresi olarak kabul edilir ve düzenli ücrete tabidir.

**Moldova:** Moldova İş Kanunu'nun 107. maddesine göre günlük dinlenme süresi, yani çalışma programının bitişı ile bir sonraki iş gününün çalışma programının başlaması arasındaki süre, günlük çalışma süresinin iki katından az olamaz. Haftalık dinlenme, genellikle Cumartesi ve Pazar olmak üzere arka arkaya 2 gündür.

Çalışanların her iş günü en az yarım saat öğle yemeği molası hakkı vardır. Toplu iş sözleşmesi veya kurum iç düzenlemelerinde belirtilen istisnalar dışında yemek molaları çalışma süresine dahil edilmez.

**Türkiye:** Türk İş Kanunu'nun 46'ncı Maddesine göre, işçilere, 63'ncü Maddede belirtildiği şekilde önceki günlerde çalışmış olmaları şartıyla, yedi günlük süre içinde kesintisiz en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) dinlenme izni verilir. Çalışılmayan dinlenme günü için işveren, işçinin yevmiyesini herhangi bir karşı yükümlülük doğurmaksızın öder.

Türk İş Kanunu'nun 68'nci Maddesine göre, çalışanlara bölgenin örf ve adetlerine ve işin gereklerine göre belirlenen işgününün yaklaşık olarak ortasında aşağıdaki şekilde dinlenme arası (mola) verilir.

a. İşin dört saat veya daha az sürdüğü hallerde 15 dakika, b. Çalışmanın dört saatten uzun ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk dahil) sürdüğü durumlarda yarım saat, c. Çalışmanın yedi buçuk saatten fazla sürdüğü durumlarda bir saat.

Bunlar asgari süreler olup her molada tüm süreye izin verilmelidir.

**Ukrayna:** İş Kanunu Madde 66 uyarınca çalışanlara günde iki saatten fazla olmamak üzere dinlenme arası verilir ve bu süre çalışma süresine dahil edilmez. Başlangıç ve bitiş saatleri işletmenin kendi iç işleyiş kurallarına göre belirlenir.

İş Kanunu Madde 79 uyarınca haftalık kesintisiz dinlenmenin süresi kırk iki saatten az olamaz. Mesaisi haftada 5 gün olanlara haftada 2 gün izin, haftada 6 gün çalışanlara bir gün izin verilir.

Dinlenme günlerinde çalışma yasaktır. İş Kanunu Madde 71 uyarınca çalışanların dinlenme günlerinde çalıştırılmasına ancak istisnai durumlarda ve işletmedeki sendika müsaadesiyle izin verilir.

İş Kanunu Madde 72 uyarınca çalışanların dinlenme günlerinde çalışması gereken hallerde başka bir gün izin kullanma veya maddi tazminat hakkı doğar.

#### 4.2.8. İzinler

**Gürcistan:** Gürcüstan İş Kanunu Madde 31 uyarınca yıllık izin ücretli 24 gündür. Ücretsiz olarak ilave 15 gün izin hakkı bulunmaktadır. Geçici engel ve doğum izinleri izinden sayılmaz. İş Kanunu ile belirlenen yaklaşık 13 resmi tatil günü bulunmakta olup, çalışma günlerinin bu günlere tesadüf etmesi durumunda çalışanlar açısından fazla mesai olarak değerlendirilir. (Madde 30). Madde 32 uyarınca işçinin yıllık izin hakkı kazanabilmesi için 11 ay çalışmış olması gerekmektedir. Taraflar arasında anlaşma sağlanmak suretiyle çalışana söz konusu süre dolmadan da yıllık izin verilebilir.

Ücretli doğum ve çocuk bakım izni kadınlara 126 takvim günü, komplikasyonlar veya çoğul doğumlarda 143 gün olarak verilmektedir. Ebeveyn izni olarak 57 günü ücretli olmak üzere ilave 604 takvim günü daha talep edilebilir. Ebeveyn izni, çocuğun annesi veya babası tarafından kullanılabilir.

**Moldova:** Yıllık izin hakkı tüm çalışanları kapsar. Bireysel iş sözleşmesine göre yıllık izne hak kazanmak için 6 aylık çalışma süresini doldurmuş olmak gerekmektedir. Tüm çalışanlar en az 28 takvim günü ücretli yıllık izin hakkına sahiptir. Geçici engel durumu ve doğum izinleri izinden sayılmaz. Ayrıca çalışanlar, gerekçelendirmek ve işverenin rızası olmak kaydıyla 120 takvim gününe kadar ücretsiz izin talebinde bulunabilirler. Madde 124: Çocuk bakan kadın çalışanlar ve kadın çıraklar ile çalışanlara

bakan eşlere (kadınlar) kısmi ödemeli ve ücreti orantılı olmak üzere 70 takvim günü doğum öncesi izin de dahil olmak üzere doğum sonrasında (zorlu doğum ve ikiz veya daha fazla doğum olması halinde 70 takvim günü) 56 takvim günü ücreti doğum sonrası izin verilir.

**Türkiye:** Türk İş Kanunu'nun 53. maddesine göre, işe başladıkları tarihten itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere işyerinde en az bir yıl hizmet vermiş olan işçilere yıllık ücretli yıllık izin verilir. Çalışma yılına göre yıllık izin süresi de Kanun'da ayrıca tanımlanmıştır. Türk İş Kanunu'nun 55'nci Maddesine göre, yıllık izin süresine denk gelen ulusal bayramlar, haftalık tatil günleri ve resmi tatiller yıllık izin süresine dahil edilemez.

Türk İş Kanunu'nun 74'ncü Maddesine göre, ilke olarak kadın işçiler, doğumdan sekiz hafta önce ve sekiz hafta sonra olmak üzere toplam on altı hafta süreyle çalıştırılmazlar. Çoğul gebelik durumunda, kadın çalışanların çalışmaması gereken doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık ilave süre eklenir. Doğumu müteakip ücretli izin süresinin sona ermesinden sonra çalışan anneler ücretsiz izin talep edebilirler ve bu durum yıllık izin durumlarını etkilemez. Çalışma günü içinde emzirme için günde 1 saat 30 dakika ara talep edilebilir.

**Ukrayna:** Kanun'a göre çalışanlar, bir işveren için kesintisiz altı ay çalıştıktan sonra en az 24 takvim günü ücretli yıllık izin hakkına sahiptir. Bu altı aylık sürenin bitiminden önce çalışanlar, çalıştıkları süreyle orantılı olarak yıllık ücretli izin kullanabilirler. Bir çalışanın bir yıl tatil yapmaması durumunda tatil bir sonraki yıla devredilebilir.

İşten çıkarılma durumunda çalışan, kullanmadığı yıllık tatil günleri için parasal tazminat ve çocuklu çalışanlar da ek tatil gününe hak kazanır.

#### 4.2.9. Asgari Çalışma Yaşı ve Çocuk İşçiliği

**Gürcistan:** Asgari çalışma yaşı 16'dır. 16 yaşından küçük çocuklar, kendilerine hiçbir şekilde zarar vermemek ve reşit olmayanları eğitimden alıkoymamak kaydıyla yasal temsilcilerinin veya vasilerinin muvafakati ile çalışabilirler. 14 yaşın altındaki çocuklar, yalnızca spor, sanat, kültür ve belirli reklam çalışmalarlarıyla bağlantılı olarak çalıştırılabilirler (Madde 10). Ancak yasa, işverenlerin 16 ila 18 yaş arasındaki kişilerin çalışma koşullarına yönelik olarak ilave risk değerlendirmesi yapmasını ve ek koruma önlemleri uygulamasını şart koşmamaktadır.

18 yaşından küçüklerin tehlikeli, ağır ve zararlı işlerde ve gece işlerinde çalışması yasaktır. Reşit olmayanlar kumar, gece kulüpleri, erotik veya pornografik ürünler, ilaç/müstahzar ve toksik maddelerle ilgili işlerde çalıştırılmaz.

**Moldova:** İş Kanunu 46'nci Madde uyarınca asgari çalışma yaşı 16 olup tehlikeli işlerdeyse 255'nci Madde uyarınca bu yaş 18 olarak belirlenmiştir. Belirli durumlarda, 15 yaşındaki çocuklar, çalışacakları iş eğitim, sağlık veya gelişimlerine engel olmamak kaydıyla ebeveynlerinin izni veya yasal izinle çalışabilir. 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacakları inşaat, tarım, gıda işleme ve tekstil dahil 32 meslek grubunu içeren bir liste 562 sayılı Kararnamede yer almaktadır. 18 yaşın altındaki çocukların tehlikeli sektörlerde çalıştırılmasında para ve hapis cezasına hükmlenir.

**Türkiye:** Çocukların çalıştırılabileceği asgari yaş ve çocukların çalışabileceği koşullar Türk İş Kanunu'nun 71'nci Maddesinde belirlenmiştir. Asgari istihdam yaşı 15 olarak belirlenmiş olmakla birlikte mesleki eğitimin gerektirdiği kimi durumlarda 14 yaşında da çalışmaya müsaade edilir. 73'ncü Madde uyarınca, maden ocakları, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatları gibi yer altı ve su altı işlerinde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklar ile yaşı ne olursa olsun kadınlar çalıştırılmaz. 18 yaşından küçüklerin tehlikeli işlerde çalışması Yasa ile yasaklanmıştır.

**Ukrayna:** Ukrayna İş Kanunu'nun 188'nci Maddesi uyarınca asgari çalışma yaşı 16'dır. İstisnai olarak 15 yaşını doldurmuş çocuklar da ebeveynlerinin muvafakati ile çalıştırılabilir. Ayrıca, ebeveynlerinin onayı ile 14 yaşına geldiklerinde çocukların çalıştırılmasına izin verilebilmektedir. Çocuklar, sağlıklarına

zarar vermemek ve öğrenme sürecini aksatmamak kaydıyla ve boş zamanlarında da yapabilecekleri hafif işler yapabilir. Bununla birlikte, hafif işlerin hangileri olduğu Kanun'da açık bir şekilde belirtilmemiştir. Ukrayna'da 14 yaş altındaki çocukların çalıştırılması Kanunen yasaktır. Çalışma çağına ulaşmamış çocukların emekleri üzerinden sömürülmesi yasaktır (Ukrayna Ceza Kanunu, Md. 150).

#### 4.2.10. Zorla Çalıştırma

**Gürcistan:** Gürcistan İş Kanunu'nun 2'nci Maddesi zorla çalıştırmayı yasaklar. Gürcistan, ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesini onaylamıştır. Sözleşme halen yürürlüktedir. Gürcistan İnsan Ticareti ile Mücadele Yasası, insan ticaretinin açıkça yasaklamakta ve ülke genelinde insan ticaretine karşı alınacak önlemlerin yanı sıra önleyici tedbirleri de ortaya koymaktadır. Gürcistan Ceza Kanunu'nda, farklı insan ticareti türleri ceza gerektiren suçlar olarak sıralanmış ve suçun özelliklerine ve koşullarına bağlı olarak 3 ila 20 yıl arasında değişen cezalara hükmedilmiştir.

**Moldova:** Anayasa, zorla çalıştırmayı ve reşit olmayanların sömürülmesini yasaklamaktadır. **Madde 44:**

**Türkiye:** Zorla çalıştırmaya ilişkin hususlara İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18'nci Maddesi zorla çalıştırmayı yasaklar. "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır. Hükümlülük veya tutukluluk hâlinde, şekil ve şartları kanunla belirlenmek kaydıyla, kişinin yapması gereken işler; olağanüstü hal sırasında vatandaşlardan talep edilen hizmetler; ve vatandaşlık yükümlülüğü olarak ülke ihtiyaçlarının gerektirdiği beden ve fikir çalışmaları zorla çalıştırma sayılmaz".

Türk Ceza Kanunu'nun 80'nci Maddesi insan ticaretini, 117'nci Maddesi ise çalışma ve çalışma özgürlüğünün ihlalini cezalandırmaktadır. Türkiye, Zorla Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı ILO Sözleşmesini ve Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı ILO Sözleşmesini onaylamıştır.

**Ukrayna:** Ukrayna, zorla veya zorunlu çalıştırmanın yasadışı olarak zorla çalıştırılmasının cezai bir suç olarak cezalandırılmasını ve kanunla verilen cezaların yeterince ve katıyetle tenfizine ilişkin ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesini onaylamıştır.

Zorla çalıştırma, tanımlanan istisnalar dışında, Ukrayna Anayasası'nda da yasaklanmıştır.

Hiçbir işveren, bir işçiden iş akdi kapsamında olmayan bir işi yapmasını talep edemez. İş Kanunu'nun 265'nci Maddesi, işveren tarafından bu kuralın her ihlali için cezaya (para cezası) hükmeder.

#### 4.2.11. İş Uyuşmazlıkları

**Gürcistan:** Bireysel uyuşmazlıkların halinde geçerli usul Kanun'da uzlaşma yoluyla tanımlamakta ve bunun taraflar arasında ve tarafların doğrudan müzakere etmesine dayalı uzlaşma usullerince çözülmesi olarak belirtilmektedir. Taraflardan birince bu usulün tercih edilmesi durumunda diğer taraf, söz konusu ihtilafın olası gerekçeleri ve iddiaların niteliği ile birlikte uzlaştırma prosedürünün başlatılması hakkında yazılı olarak bilgilendirilir. İşçi temsilcileri gibi üçüncü şahıslar da gereğince bu sürece dahil olabilir. İlk bildirimden itibaren 14 takvim günü içinde uzlaşma sağlanamaması durumunda taraf anlaşmazlığı mahkemeye götürebilir. Madde 62: Ancak uzlaştırma prosedürü, çalışanların işçi haklarını korumak için mevcut yargı mekanizmalarını kullanmalarını engellemez.

**Moldova:** İşçilerin iş akdinin kayıt ve şartları veyahut da iş sağlığı ve güvenliği de dahil olmak üzere işin başkaca yönlerine ilişkin işverenle bireysel ve toplu ihtilaf durumu Moldova İş Kanununun Md. 288 ve 357 ila 361'nci Maddelerinde düzenlenmiştir. Anlaşmazlık ve ihtilaf uzlaştırma yoluyla çözülebilir. İş uyuşmazlığı ve ihtilafın tescilinden itibaren en geç üç gün içinde bir uzlaştırma komisyonu kurulmalıdır. Komisyon, anlaşmazlığın nasıl çözüleceği konusunda anlaşmaya varmasından itibaren

beş gün içinde keyfiyeti taraflara yazılı olarak bildirir. Komisyon tavsiyelerinin taraflarca kabul edilmemesi durumunda anlaşmazlık mahkemeye taşınır.

**Türkiye:** Çalışanlar ile işverenler arasında iş akdinin esaslı hüküm ve şartları hakkında veya işe dair diğer hususlara ilişkin olarak doğabilecek doğabilecek bireysel ve/veya toplu ihtilafların halline ilişkin hükümlere Türk İş Kanunu'nda yer verilmiştir. "İşçilerin borçlarından doğan hakları için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına başvurulması" hususu İş Kanunu'nun 91'nci Maddesinde düzenlenmiştir. "İşçilerin iş uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kuruluna ve Özel Hakemlere başvuru hakları" 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nun 50-51-52'nci Maddelerinde düzenlenmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesi "uzlaştırma usulünü" düzenler.

**Ukrayna:** Ukrayna İş Kanunu, çalışan(lar) ile işveren arasındaki bireysel ve toplu anlaşmazlıkların çözüm yollarını düzenlemektedir.

Bireysel iş uyuşmazlıkları, iş uyuşmazlık komisyonları (İUK) ve asliye hukuk mahkemeleri tarafından değerlendirilir. 15 veya üzeri çalışanı bulunan şirketlerde İUK oluşturularak üyeleri sendika/işçi kollektifi toplantısında seçilir. İş uyuşmazlıklarına ilişkin olarak çalışanlar İUK veya doğrudan mahkemeye başvuruda bulunabilir. Herhangi bir işletmede İUK bulunmaması durumunda, iş uyuşmazlıklarına doğrudan ilgili mahkeme bakar. İUK tarafından alınan kararlar, asliye hukuk mahkemesinde temyiz edilebilir. Ancak belirli türde iş uyuşmazlıkları (örneğin, şirkette İUK bulunmaması ve haksız yere işten çıkarılma durumlarında, vb.) doğrudan mahkemeler tarafından görülmelidir.

Toplu iş uyuşmazlıkları, toplu iş uyuşmazlıklarında tarafların anlaşmazlıklarını tatminkar biçimde çözebilmeleri maksadıyla taraf temsilcilerinden müteşekkil kurullar olan uzlaşma kurulları veya iş uyuşmazlığının özüne ilişkin karara varmak üzere uzman ve taraflarca atanacak diğer üyelerden müteşekkil İUK'lar tarafından çözüme kavuşturulur.

Uzlaştırma komisyonu veya İUK kararları bağlayıcıdır.

#### 4.2.12. Toplu İşten Çıkarma

**Gürcistan:** Toplu işten çıkarma, işçinin davranışından veya iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanmayan nedenlerle ve (20 ila 100 çalışan bulunan iş yerlerinde) en az 10 işçinin işten çıkarılması veya 100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde toplam personel sayısının %10'undan az olmayacak sayıda işçinin işten çıkartılmasıyla sonuçlanan, iş akdinin işveren tarafından feshedildiği halleri ifade eder.

Toplu işten çıkarma durumunda, işverenler öncelikle işçi sendikaları ile irtibata geçer. İşten çıkarmadan en az 45 takvim günü önce Gürcistan Çalışma, Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığını ve iş sözleşmesi feshedilen çalışanları işveren tarafından yazılı olarak bilgilendirilir. İşten çıkarmalar, bildirim tarihinden itibaren 45 takvim günü sonra yürürlüğe girer (Madde 49).

**Moldova:** Madde 88: İşletmenin tasfiyesi, işçi veya personel sayısının azaltılması halinde işten çıkarma prosedürü: (1) İşveren şirketin tasfiyesi veya personel sayısının azaltılmasıyla ilişkili olarak çalışanları işten çıkartabilir, b) şirketin tasfiyesi veya personel sayısının azaltılması cihetine gidileceğine ilişkin olarak keyfiyet iki ay öncesinde işveren tarafından ilgililere bildirilir. Şirket çalışan sayısının azaltılacağı hallerde sadece işyerlerinden azaltıma gidilenler işveren tarafından bilgilendirilir; c) iş yerinin tasfiyesi veya işçi sayısında azaltıma gidileceği bildirimle eş zamanlı olarak işveren tarafından ilgililere şirket bünyesinde başkaca işyerleri teklif edilir; f) işten çıkarma öncesinde işveren tarafından işten çıkartılacak olan çalışanlara haftada bir iş günü ve ortalama ücret geçerli olmak kaydıyla ihbar süresi tanınır; g) iş ve işçi bulma kurumuna işten çıkartılacak olan işçiler hakkında işten çıkarmadan 2 ay önce bildirimde bulunulur; i) çalışan haklarının gözetilmesi amacıyla yürütülecek olan istişareler için şirketteki yeniden yapılanma ya da şirketin tasfiyesine ilişkin olarak üç aydan az olmamak üzere işyeri sendika temsilciliği ve ilgili şubeler bilgilendirilir. **Türkiye:** 14857 sayılı İş Kanunu'nun 29'ncü

Maddesine göre İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. Toplu işten çıkarma şu durumlarda gerçekleşir:

- a)
- b)
- c) İş yerinde çalışan işçi sayısı; a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, İşine 17'nci Madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

**Ukrayna:** 20 ila 100 çalışanı bulunan bir şirketten bir aylık süre içerisinde 10 veya daha fazla işçi çıkartılması veya 101 ila 300 arası çalışanı bulunan şirketten bir ay içerisinde işgücünün %10'u veya daha fazlasının işten çıkartılması veya 3 aylık süre içerisinde toplam işçi sayısının ne olduğuna bakılmaksızın şirket çalışanlarının %20'si veya daha fazlasının işten çıkartılması durumunda, Kanun toplu işten çıkarmayı, işverenin kararı üzerine bir defaya mahsus veya bir dizi işten çıkarma olarak tanımlar.

- 
- 
- 

Ukrayna İş Kanunu'na göre, bir işveren, çalışan sayısının azaltılmasını gerektiren tasfiye kararı veya diğer karar tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sendikayla irtibata geçmelidir. Tasfiye, yeniden düzenleme veya yeni profil oluşturma, personel sayısının azaltılması da dahil olmak üzere üretim ve çalışma organizasyonundaki değişiklikler nedeniyle çalışanların planlı toplu işten çıkarılması durumunda, işveren Ukrayna İş ve İşçi Bulma Kurumu bölge birimlerine her hangi bir işten çıkartmadan 2 ay önce bildirimde bulunur. Çalışanlar, işten çıkarılmadan en geç iki ay önce şahsen bilgilendirilir.

Ukrayna mevzuatı, çalışanların toplu işten çıkarılması sırasında işsizlikte hızlı bir artışı önlemeye yönelik önlemler almak için özel bir komisyon kurulmasına imkan vermektedir.

#### 4.2.13. Örgütlenme Özgürlüğü

**Gürcistan:** Madde 40:1.Çalışan ve işveren önceden izin almaksızın dernek kurabilir ve/veya diğer derneklere üye olabilir. 2. İşveren ve işçi dernekleri kendi tüzük ve yönetmeliklerini hazırlayabilir, yönetim organları oluşturabilir, temsilciler seçerek faaliyetlerini yürütebilir. 3. İşveren ve işçi örgütleri, federasyon ve konfederasyonlar kurabilir ve bunlarla ilişki kurabilir. Bu tür derneklerin, federasyonların ve konfederasyonların her biri, uluslararası işveren ve işçi örgütlerine üye olabilir. (12 Haziran 2013 tarih ve 729 sayılı Gürcistan Teşkilat Kanunu – internet sitesi, 4.7.2013)

**Moldova: Madde 9:** Çalışanın temel hak ve sorumlulukları: işçi haklarının, özgürlüğünün ve meşru çıkarlarının korunması, sendika örgütlerinin oluşturulması ve bunlara katılma dahil, sendikalarda serbest örgütlenme olarak ifade edilebilir.

**Türkiye:** İşçiler ve kamu görevlilerinin farklı sendika mevzuatı vardır. İşçiler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu (07.11.2012 tarih, 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamına alınmıştır. Ulusal kanunla düzenlenen dört tür toplu sözleşme vardır: işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu sözleşmeleri, grup toplu sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler. Bir işyeri için işyeri sözleşmesi oluşturulurken, aynı işverene ait aynı sektördeki birden fazla işyeri için işletme düzeyinde sözleşme



oluşturulur. Aynı sektördeki farklı işverenlere ait işyerleri için bir sendika ile bir işveren sendikası arasında grup toplu iş sözleşmesi oluşturulabilir.

**Ukrayna:** Madde 5 – İşçilerin ve işverenlerin yerel, ulusal veya uluslararası örgütler kurma veya bunlara katılma özgürlüklerinin teminat altına alınması veya desteklenmesiyle ilişkili olarak Taraflar, ulusal hukukun bu hak ve özgürlüklere hanel getirmeyeceği ve getirecek şekilde uygulanmayacağını taahhüt ederler. Örgütlenme hakkı, tüm kamu görevlilerinin kanun önünde eşit olduğu Gürcistan Kamu Hizmetleri Kanunuyla da güvence altına alınmıştır; Irk, renk, dil, cinsiyet, yaş, uyruk, köken, doğum veya oturma yerin veya mülkiyet durumu veya sosyal statü, din veya inanç, ulusal, etnik veya sosyal köken, meslek, medeni durum, sağlık durumu, engellilik, cinsel yönelim, cinsel kimlik ve cinsiyetini ifadesi, sendikalar dahil siyasi veya diğer derneklere üyelik, siyasi veya diğer görüşler, veya diğer özelliklere bakılmaksızın kanunlar karşısında tüm Gürcistan vatandaşlarının yasal haklarının, özgürlüklerinin ve yasal menfaatlerinin kullanılması kısıtlanamaz veya engellenemez (Madde 9 - Kanun karşısında eşitlik).

#### 4.2.14. Ayrımcılık Yapmama

**Gürcistan:** Gürcistan İş Kanunu, işçiler arasında ırk, ten rengi, dil, etnik veya sosyal aidiyet, milliyet, köken, mülkiyet veya unvan durumu, çalışma durumu, ikamet yeri, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, sağlık durumu veya dini, kamusal, siyasi veya diğer bağlantılar (sendikalara üyelik dahil), medeni durum, siyasi veya diğer görüşlerine göre her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Söz konusu madde kapsamında işyerinde taciz (cinsel taciz dahil) de ayrımcılığın bir türü olarak tanımlanmıştır. Maddede ayrıca işverenlerin, yapılan eşit iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesine hükmedilmiştir.

**Moldova:** Moldova İş Kanunu, Madde 8, çalışma alanında ayrımcılığı yasaklamıştır. Çalışma ilişkileri tüm çalışanların eşitliği ilkesine dayanmaktadır. Maddede, çalışanın cinsiyet, yaş, ırk, uyruk, inanç, siyasi inanç, sosyal köken, ikamet yeri, fiziksel, zihinsel veya ruhsal engellilik durumu ile sendika üyeliği veya sendika üyeliği temelinde, sendikal faaliyetlere katılma ve ayrıca işçinin mesleki niteliklerine bağlı olmayan diğer kriterler de dahil olmak üzere bunlara bağlı doğrudan veya dolaylı her türlü ayrımcılık yasaklanmaktadır.

**Türkiye:** Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10'ncu maddesine göre, 'Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir' denilmektedir. Maddede ayrıca 'kadın ve erkek eşit haklara sahiptir' denmektedir. Devlet, bu eşitliğin uygulamada var olmasını sağlamakla yükümlüdür. 'Bu amaçla alınan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz'. İşyerinde ayrımcılık yasağı Türk İş Kanunu'nun 5'nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din ve cinsiyet veya benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılamaz. Biyolojik sebepler veya işin niteliği ile ilgili sebepler dışında, işveren, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarında, ifasında ve feshinde işçinin cinsiyeti veya anne olup olmaması nedeniyle işçiye karşı doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir ayrımcılık yapamaz. Aynı madde, 'benzer işler veya eşit değerdeki işler için farklı ücret verilmesi caiz değildir' ifadesiyle eş işe eş ücret ilkesine de dayanak teşkil etmektedir.

**Ukrayna:** Madde 2.1'e göre Ukrayna vatandaşlarının çalışma haklarının eşitliği, işyerinde her türlü ayrımcılık, özellikle eşit haklar ve fırsatlar ilkesinin ihlali, çalışanların haklarının ırk, ten rengi, siyasi, dini ve diğer nedenlerle doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlanması. mahkumiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, etnik, sosyal ve yabancı köken, yaş, sağlık durumu, engellilik, şüphe veya hastalık mevcudiyeti, HIV/AIDS, medeni hal ve mülkiyet durumu, ailevi yükümlülükler, ikamet yeri, sendika üyeliği veya vatandaş olarak diğer bağlantıların bulunması, greve katılım, hakların korunması veya diğer işçilere haklarının korunmasında destek sağlanmasına yönelik veya yolsuzluğa ve kanunların diğer türlü ihlallerine karşı hareket ve söylemlerle ilintili olarak yargı veya diğer organlara itiraz ve başvuruda bulunmuş olması temelinde her türlü ayrımcılık ve iş ve işin yapılmasıyla ilişkili olmayan dil veya başkaca mesajlar yoluyla bu tür ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

#### 4.2.15. İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı

**Gürcistan:** İşveren, sözleşmenin sona ermesinden itibaren 30 takvim günü önceden yazılı bildirimde bulunmak ve 30 takvim günü içerisinde en az bir aylık maaşa denk kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür. İşveren 3 takvim günü önceden yazılı bildirimde bulunabilir, ancak bu durumda sözleşmenin sona ermesinden sonraki 30 takvim günü içinde en az iki aylık maaş kıdem tazminatı olarak ödenir. Sözleşmenin feshi halinde işçiye tahakkuk eden ancak kullanılmayan yıllık izin ücreti ödenir (Madde 48).

**Moldova:** Madde 287: Bireysel iş sözleşmesinin feshi

Madde 1 (1) İşveren – gerçek kişi ile bireysel iş sözleşmesi sona eren işçi, istifasını en az yedi takvim günü öncesinde kendisine bildirmekle yükümlüdür.

(2) İşveren, yaklaşan işten çıkarma durumuna ilişkin olarak işçiyi yazılı ve imzalı olarak işten çıkarmadan en az 7 gün öncesinden bilgilendirmekle yükümlüdür (f) Md.82, 86).

(3) 2'nci fıkrada belirtilen bilgilendirme yükümlülüğü ile bireysel iş akdinin feshi durumunda ödeme ve kıdem tazminatı ile diğer ödeme ve güvenceler sözleşme taraflarınca belirlenir.

**Türkiye:** İş Kanunu'na göre işveren, (i) geçerli bir sebep göstererek (Madde 18-19) veya (ii) haklı nedenle fesih olmak üzere sözleşmeyi iki şekilde sonlandırabilir. En az 30 işçi çalıştıran bir işyerinde 6 ayını doldurmuş olmak kaydıyla İş Kanunu kapsamında işçiyi keyfi olarak sözleşmesinin feshedilmesine karşı koruyan bazı güvencelere yer verilmektedir. İş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için çalışana yazılı olarak bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekir. İşverenler de haklı bir nedene (sağlık nedeniyle, ahlaka aykırı, onur kırıcı veya kötü niyetli veya benzeri diğer davranışlar, mücbir sebepler, vs.) dayanarak iş ilişkisini sonlandırabilir. Bu durumlarda işveren yasal ihbar sürelerine uymakla yükümlü olmadığı gibi sözleşmeyi derhal feshedebilir. Daha fazla ayrıntı için lütfen bkz. İş Kanunu, Madde 24-26.

İş sözleşmesinin feshi durumunda, en az bir yıllık sürekli çalışmış olmak kaydıyla çalışanın kıdem tazminatı hakkı bulunur. Bu ödeme, çalıştığı yıl sayısı ile çalışanın işten çıkarıldığı tarihteki aylık maaş tutarının çarpılmasıyla hesaplanır. İş akdinin işveren tarafından sağlık veya mücbir sebepler gibi haklı nedenle feshi durumunda, işveren, varsa, işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Ancak iş akdinin işveren tarafından işçinin ahlaka aykırı ve onur kırıcı davranışları nedeniyle feshi durumunda işverenin işçiye karşı kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü de ortadan kalkar. İş akdinin işçi tarafından haklı nedenlerle feshedilmesi durumunda ise işveren her halükarda kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

Ancak işçinin iş akdini İş Kanunu'nda belirtilen herhangi bir sebep olmaksızın kendi isteğiyle feshetmesi halinde işveren işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir.

**Ukrayna:** Belirsiz süreli iş akdinin işçi tarafından feshi durumunda genel bildirim süresi 2 (iki) hafta olup bu süre işçinin çalışmaya devam edemeyecek olması durumunda kısaltılabilir. Bu bildirim yazılı olarak yapılır (Madde 38). Tarafların fesih konusunda karşılıklı rıza ile mutabakat sağlaması durumunda bildirim süresi gözetilmez.<sup>1</sup>

İş akdinin işveren tarafından feshinde bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

- Tasfiye, yeniden organizasyon, iflas veya bir işletmenin yeniden yapılandırılması ve personel fazlası dahil olmak üzere üretim ve işçilik organizasyonundaki değişiklikler nedeniyle fesihten en az 2 ay önce bildirimde bulunulur. Çalışanlar bireysel olarak dikkate alınır (İş Kanunu Md. 49/2).

<sup>1</sup> Ukrayna Anayasa Mahkemesi İş Anlaşmazlıklarının Mahkemelerde Görülmesine İlişkin Kararı, Md. 8.



- Deneme süresi sonunda yetersizlik yönünde görüş oluşması durumunda fesihlerde - fesihten 3 gün önce.
- Ukrayna mevzuatında işe devamsızlık, görevlerin düzenli olarak yerine getirilmemesi vb. gibi diğer nedenlerle fesihlerde geçerli olan belirli bir bildirim süresine hükmedilmemiştir.
- İş akdi, fesih sebeplerinin doğmasını müteakip 1 ay içinde feshedilir.

Çalışana yazılı olarak bildirimde bulunulur (Madde 28).

Kıdem tazminatı, iş akdinin XXXXXXXX nedenlerle feshi tarihinde geçerli ortalama aylık maaş tutarından az olmayacak şekilde ödenir (İş Kanunu, Madde 44):

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin iş mevzuatına, toplu iş sözleşmesine veya iş sözleşmesine aykırılık nedeniyle mal sahibi veya yetkili organı tarafından feshedilmesi halinde, toplu sözleşmede öngörülen tutarda, ancak ortalama 3 aylık ortalama maaştan az olmamak üzere ödenir (Madde 44).

Kıdem tazminatı tutarı, çalışanın hizmet süresine göre değişiklik göstermez.

İstihdamın sona erdiği tarihte, işveren, çalışana ilgili tüm ödemeleri yapar. İşveren, işten çıkarılması durumunda işçiye ödenmesi gereken tahakkuk eden tutarları bu ödemeyi yapmadan önce yazılı olarak bildirir (Madde 116). Bu yükümlülüklerin ihlali durumunda şirket, tüm gecikme süresi boyunca çalışana ortalama maaşını öder (Madde 117).

#### 4.2.16. Kişisel Verilerin Korunması

**Gürcistan:** Madde 17 - Veri sorumluları, verilerin kazara veya yasadışı yollarla imha edilmesi, değiştirilmesi, ifşaati, toplanması veya diğer her türlü yasadışı yollarla kullanımı ile kazara veya yasadışı kaybını önlemeye yönelik gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmek ve teknik önlemleri alır.

Madde 4/b - Veriler belirli, açıkça belirtilen ve meşru amaçlarla işlenir. Verilerin asıl amacından başka nedenlerle işlenmesi kabul edilmez.

**Moldova: Madde 29:** Kişisel verilerin gizliliği

1. Veri sorumluları ve kişisel verilere erişimi olan üçüncü taraflar, aşağıdaki durumlar dışında bu verilerin gizliliğini sağlamakla yükümlüdür:
  - a. Veri sahibi tarafından gönüllü olarak ve açıkça beyan edilen verilerin işlenecek olması durumunda,
  - b. Kişisel verilerin anonim veri haline getirildiği durumlarda.

**Türkiye:** MADDE 6 – (1) İrk, etnik köken, siyasi görüş, felsefi inanç, din, mezhep veya diğer inançlar, kılık ve kıyafet, dernek, vakıf veya sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkûmiyeti ve güvenliğe ilişkin veriler önlemler ve biyometri ve genetik, özel kişisel veri kategorileridir.

(2) İlgili kişinin açık rızası alınmadan özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır.

**Ukrayna:** Ukrayna yasalarına göre, kişinin adı, uyruğu, eğitimi, aile durumu, dini, sağlık durumu, adresi ile doğum tarihi ve yeri kişisel verilerin ana unsurlarıdır. İşveren tarafından işçi adaylarından uyrukları, siyasi parti üyelikleri, kökenleri, ikamet yerleri ve kanunen gerekli olmayan diğer belgeler hakkında bilgi talep edilmesi İş Kanunu'nda yasaklanmıştır.

KVKK uyarınca kişisel verilerinin üçüncü taraflara aktarılmasında çalışanların her birinin açık rızasının alınması yükümlülüğü dikkate alındığında, kanunda aksi belirtilmiş olmadıkça, Ukrayna'da işverenler verilerinin toplanması, saklanması ve işlenmesine yönelik işçilerin rızasını talep etmektedir.

Kişisel verileri işleyen şirketler, bu işlevleri yerine getirmek üzere bir personel görevlendirilmesi de dahil olmak üzere işlenen verilerin her türlü yasa dışı işleme ve erişime karşı korunmasını sağlamakla yükümlüdür.

#### 4.2.17. Cinsel Taciz

**Gürcistan:** 7177 Sayılı Gürcistan Teşkilat Kanunu'nun 4'ncü maddesi cinsel tacizi bir ayrımcılık biçimi olarak tanımlamaktadır. Ayrımcılık yasağının ihlali Madde 78'de ele alınmış, buna göre doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, işyerinde taciz ve cinsel taciz neticesinde uyarı cezası veya Madde 77(1)'de belirtilmiş olan usule uygun olarak ilgili cezanın 3 katı tutarında para cezası öngörülmüştür.

**Moldova:** Moldova İş Kanunu, Madde 10 - İşverenin, işyerinde cinsel tacizi ve ayrımcılığı önlemekle yükümlü olduğu 'İşverenin hak ve Sorumlulukları' altında belirtilmektedir.

**Türkiye:** 4857 sayılı Türk İş Kanunu Madde 5 ile eşit muamele ilkesi sağlanarak ayrımcılık yasaklanmıştır. Ayrıca, çalışanların işyerinde tacize karşı korunmasına yönelik olarak haklı fesih ve tazminat hakkı da tanınmıştır (Md. 24-26)

**Ukrayna:** 10 Aralık 1971 tarihli Ukrayna İş Kanunu, cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil olmak üzere işyerinde ayrımcılığı yasaklayan genel hükümler içermektedir. Cinsel taciz, Ukrayna mevzuatına göre, işyerinde sözlü (yani tehditler, korkutma, müstehcen sözler ile) veya fiziksel (yani dokunma, okşama, vs. temas ile) şekiller olan ve iş, idari, finansal veya başkaca amir-memur ilişkisi içerisindeki bireyleri küçük düşürücü veya gücendirici her türlü cinsel içerikli eylem olarak tanımlanmaktadır. Bu terim, Ukrayna mevzuatına 2005 yılında "Kadınlar ve erkekler için eşit hak ve fırsatların sağlanmasına ilişkin" (08 Eylül 2005 tarih ve 2866-IV sayılı) Kanun ile girmiştir. 2017 yılında kanunda "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet" ibaresi ve kadın ve erkeklerin haklarının eşit korunmasına yönelik başkaca ifadeler getirilmek suretiyle değişiklik yapılmıştır.

## 5. İŞ MEVZUATINA GENEL BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ - İSG

### 5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tablosuna İlişkin Farklı Ülke Mevzuatı

İş Sağlığı ve Güvenliği Tablosuna İlişkin Farklı Ülke Mevzuatı	
<b>Gürcistan</b>	Gürcistan Anayasası, güvenli çalışma koşullarını temel bir hak olarak ele alır. 2019 tarihli Gürcistan İş Güvenliği Kanunu'nda işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği'ne (İSG) ilişkin temel gereklilikler ve alınması gereken önlemler ile mevcut ve olası risklerin neler olduğu, kaza ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların eğitim, bilgilendirilme ve danışma süreçleri ile iş sağlığı ve güvenliği koruyucu önlemlerinin çalışanlara eşit uygulanmasına ilişkin hususlar belirtilmiştir.
<b>Moldova</b>	Moldova İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSG) (2008) Moldova'da iş sağlığı ve güvenliğinin ana çerçevesini belirler. Ayrıca, bunların uygulama detayları ile ülkedeki tehlikeli sanayi kolları ve meslekler de çeşitli Kararname ve Kararlar ile belirlenmiştir.
<b>Türkiye</b>	Yabancı işçiler dahil olmak üzere sözleşmeli çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu İSG Kanunu'na amirdir.

<b>Ukrayna</b>	Çalışanların çalışmaları sırasında anayasal hakları olan yaşam ve sağlıklarının korunması, uygun, emniyetli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması, İSG konusunda işveren-işçi ilişkilerine ilişkin temel hükümler Ukrayna İş ve İşçi Koruma Kanunu'nda düzenlenmiş, ayrıca Ukrayna'da İSG düzenlemelerine ilişkin olarak da tek tip bir usul getirilmiştir.
<b>ILO Standartları ve ÇSS2 Gereklilikleri</b>	Projede çalışanların yaralanma, hastalık veya işyeri veya iş sırasında doğabilecek etkilerden korunmasına yönelik olarak İSG önlemleri belirlenmiştir. Bu önlemlerde ÇSS2 gerekleri ile ulusal mevzuatta yer alan projeye ilişkin İSG ve iş yerine ilişkin koşullar dikkate alınmıştır. İSG konularının Uluslararası İyi Endüstri Uygulamaları'na (GIIP) uygun yönetimine ilişkin hususlar ÇSGR'lerde ortaya koyulmuştur.

## 5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Mevzuatları

### 5.2.1. İşverenin Sorumlulukları

**Gürcistan:** İSG ile gerektiği gibi uyumu sağlamak için, işverenin işyerindeki tehlikeler ile ilgili önleyici tedbirleri belirlemek amacıyla risk değerlendirmesi yapması gerekir. İşveren, olası riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için iş sürecinin tüm aşamalarında risk değerlendirmesi yapmak ve risk değerlendirme belgesini düzenli olarak güncellemekle yükümlüdür. Risk değerlendirme belgeleri işveren tarafından usulüne uygun olarak saklanmalıdır. İşveren tarafından kontrolü altında yer alan çalışma alanları, makine, ekipman ve süreçler de dahil olmak üzere güvenli bir ortamı oluşturularak emniyetli ve sağlık açısından herhangi bir risk oluşturmayacak şekilde devamlılığı sağlanır. Bu bağlamda, aynı zamanda kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etken/katkı maddelerine ilişkin olarak da gerekli önlemler alınır. İşveren aynı zamanda düzenli periyodik bakım ve kontroller sayesinde emniyet koşulları ile teknik ekipman durumunu da kontrol eder.

İşverenler, işyerinde güvenlik görevlisi atamakla yükümlüdür. 20'den kişinin çalıştığı işyerlerinde mevcut çalışanlardan bir kişi de sertifikalı eğitimden geçmiş olmak kaydıyla sağlık ve emniyet işlevlerini ve gereklerini yerine getirmekle görevlendirilebilir. 20 ila 100 çalışanı olan işyerlerinde en az bir güvenlik görevlisi istihdam edilmesi gerekmektedir. 100'den fazla çalışanı olan işyerlerinde ise kanun en az iki güvenlik görevlisini şart koşmuştur.

İşveren ayrıca, işyerinin büyüklüğüne bağlı olarak, çalışanlarına ve çalışan temsilcilerine aşağıdaki bilgileri vermekle yükümlüdür: a) İşyerine özgü, çalışanların sağlığını ve çalışanlar tarafından alınmış önlemleri olumsuz yönde etkileyebilecek etkileyebilecek mesleki riskler ve tehlikeler; b) acil durumlar ile artan tehlike düzeyi karşısında ve her türlü kaza, yangın, vs. durumunda uygulanması gereken tahliye planları ve diğer yapılması gerekenler; c) Çalışanların yaşamı ve/veya sağlığı açısından riskli olabilecek yerlere giriş/çıkışın, bu yerlerde kalınmasının veya çalışma gerçekleştirilmesinin yasaklanması.

İşverenler, alkol, uyuşturucu veya uyarıcı, vs. maddelerin etkisi altında olan çalışanın işyerine erişimini kısıtlayabilir.

**Moldova:** İş Kanunu'nun 198'nci Maddesinde, ticari işletme ve kurum/kuruluşlarda, diğer şeylerin yanı sıra, kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ana hatlarıyla belirten iç düzenlemelerin bulunmasını öngörmektedir. İSG Kanunu'nun 9 ve 10'ncü Maddeleri uyarınca, işveren çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, işle ilgili riskleri tespit etmek ve önlemek, riskler ve organizasyonel İSG uygulama ve gerekleri hakkında personeli bilgilendirmek ve eğitmekle yükümlüdür. İşveren, mesleki riskleri önlemek ve en aza indirmek için gerekli araç ve ekipmanı sağlamalı ve çalışma ortamında buna göre gerekli uyarılama ve değişiklik/düzenlemeleri yapmalıdır. Madde 11'e göre, işveren tarafından işyerinde İSG gereklerine uygun davranış ve İSG gereklerinin gözetilerek yerine getirilmesinden

sorumlu, eğitimli en az bir kişi görevlendirilir. İşveren, işyerindeki İSG düzenlemelerini denetlemek üzere hem çalışan hem de işveren temsilcilerinden oluşan toplu bir İSG komitesi kurabilir. Acil durumlarda, işveren acil müdahaleyi sağlamak ve çalışanların bina/şantiyeden tahliyesini sağlamak için derhal harekete geçer (İSG kanunu 12'nci Madde).

**Türkiye:** İşçi çalıştıran herkes, gözetim ve kontrolü altında bulunan çalışma alanları, makine, ekipman ve her türlü sürecin emniyetli ve sağlık açısından risk taşımasına yönelik usuller belirlemek ve uygulamakla yükümlüdür. Kimyasal, fiziki ve biyolojik ve diğer maddelerin kullanımında gerekli tedbirlerin alınması da bu kapsamda değerlendirilir.

Proje için işçi çalıştıran tüm taraflar ve işveren, şantiyelerde İSG uzman(lar)ı atayacaktır. İşveren, yasal gerekliliklere göre işyerinin tehlike sınıfına göre İSG uzmanı atamakla yükümlüdür. Mevzuat gereği zorunlu kılınan İSG uzmanının yanı sıra, her bir şantiye için de o şantiyeye özel İSG uzmanını (en az C sınıfı) atanır.

İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4). İşveren tarafından risk değerlendirmesi yapılır veya yaptırılır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 5).

İşveren, koruma sağlamaya yönelik ölçüm ve değerlendirmeler yapmak, acil durum planları hazırlamakla yükümlüdür (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 11).

İşveren, işçilerin işi bırakmalarını ve/veya işyerini derhal terk etmelerini ve güvenli bir yere gitmelerini sağlamak için harekete geçmek ve gerekli talimatları vermekle yükümlüdür (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 12).

**Ukrayna:** Güvenli ve zararsız çalışma koşulları sağlamak işverenin sorumluluğudur (İş Kanunu Madde. 153). İş akdinin yapılmasıyla birlikte işveren çalışanı iş yerindeki çalışma koşulları ile üretimden kaynaklanabilecek devam eden tehlike ve zararlı durumlar ve bunların sağlık üzerindeki olumsuz etkileri ile çalışanın ikramiye ve tazminat hakları konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür.

Güvenli ve zararsız çalışma koşulları sağlamak işverenin sorumluluğudur (İş Kanunu Madde. 153). İş akdinin yapılmasıyla birlikte işveren çalışanı iş yerindeki çalışma koşulları ile üretimden kaynaklanabilecek devam eden tehlike ve zararlı durumlar ve bunların sağlık üzerindeki olumsuz etkileri ile çalışanın ikramiye ve tazminat hakları konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür.

Çalışma koşulları, teknolojik süreçler, makineler, mekanizmalar, ekipman ve diğer üretim araçları, çalışan tarafından kullanılan toplu ve bireysel korunma tedbirleri ile sıhhi koşullar, iş/işgücü koruma gerekliliklerine uygun olmalıdır.

İşveren, mesleki yaralanmaları önlemek için ilgili güvenlik önlemlerini uygulamalı ve meslek hastalıklarını önlemek için gerekli sıhhi ve hijyenik koşulları sağlamalıdır.

İşveren (1) ağır iş yapan, zararlı veya tehlikeli çalışma koşullarında çalışan işçilerin düzenli sağlık muayenesini ve (2) 21 yaşın altındaki çalışanların yıllık zorunlu sağlık muayenelerini masrafları kendisine ait olmak üzere yaptırmakla yükümlüdür.

## 5.2.2. Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

**Gürcistan:** Çalışanlar, kazalar da dahil olmak üzere emniyetsiz durumları işverene bildirmekle yükümlüdür ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyulmaması durumunda iş güvenliği görevlisine, iş müfettişi veya işçi temsilcisine tespit ettiği uygunsuzlukları bildirme hakkı vardır (İG Madde 10.1).

Çalışanlar, işveren tarafından verilen, yasalara aykırı veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık nedeniyle çalışanlar için risk oluşturabilecek görev veya talimatı yerine getirmeyi reddetme hakkına sahiptir. Çalışanlar tehlike durumunda işyerini terk etme hakkına sahiptir. Madde 10.1: Tehlikeli

durumlar karşısında bu durumu bildiren veya çalışma sahasını tek eden işçiler işten çıkartılamaz veya diğer çalışanlardan daha az avantajlı işlere verilemez.

**Moldova:** Çalışanlar, ortaya çıkan herhangi bir tehlike veya arızalı ekipman hakkında işvereni bilgilendirmenin yanı sıra işyerinde İSG kurallarının nasıl iyileştirilebileceği konusunda önerilerde bulunma hak ve yükümlülüğüne sahiptir. Çalışanlar, işyerinin İSG gerekliliklerini karşılamaması durumunda çalışmayı reddetme hakkına sahiptir. Çalışanlar aynı zamanda meslek riskleri hakkında bilgilendirilir ve masrafları işveren tarafından karşılanmak üzere gerekli koruyucu ekipman temin edilir.

**Türkiye:** Projedeki herkes, güvenli olmayan eylem/durum uygun şekilde çözülene kadar faaliyeti durdurma hakkına sahiptir. İnşaat faaliyeti için proje işçilerinin sağlığına ve yaşamına yönelik tüm potansiyel tehlikeler belirlenecektir (Risk Değerlendirmesi hazırlanacak ve işçilerle paylaşılacaktır).

Tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde çalıştırılacak işçiler, işe alınmadan önce sağlık raporu alacaklardır.

**Ukrayna:** Çalışanlar aşağıdakileri yapmakla yükümlüdür: a) herhangi bir işi yaparken veya işletmenin topraklarında kaldıkları süre boyunca kişisel güvenlik ve sağlık ile başkalarının güvenlik ve sağlığına dikkat etmek, gözetmek; b) işgücünün korunmasına ilişkin düzenlemelerin gerekliliklerini, makineler, mekanizmalar, ekipman ve diğer üretim araçlarının taşınmasına ilişkin kuralları bilmek ve bunlara uymak, toplu ve kişisel koruma araçlarını kullanmak; c) Ön ve periyodik sağlık muayenelerinden geçmek.

### 5.2.3. Çalışanların eğitimi ve Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE)

**Gürcistan:** İşveren, çalışanlara, kanunla belirlenen genel sağlık ve güvenlik ilkeleri hakkında ve aynı zamanda çalışma prosedürleri, ekipman, makine ve el kitabı ve iş ekipmanının kullanımı ve onarımı için talimatlar; acil durumlar ve tahliye planları ve bunların uygulama faaliyetleri; mevcut tehditler ve riskler ile bu durumların aşılmasına yönelik alınacak önlemler hakkında anlayabilecekleri bir dille İSG eğitimi vermekle yükümlüdür.

Çalışanlara eğitim işe girişlerinde ancak fiilen çalışmaya başlamadan önce verilir. İşçinin başka bir işte görevlendirilmesi durumunda, yeni teknolojik süreç ve farklı çalışma usullerine geçiş öncesinde ve yeni makineler kullanılmaya başlanmadan ve/veya üretim süreçlerinde yapılacak değişiklikler öncesinde derhal ve sürekli eğitim kapsamında eğitim verilir.

Kanuna göre işveren personelin eğitim kaydını tutmak zorunda değildir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler masrafları işveren tarafından karşılanmakta olup, eğitimlerde geçirilen süre çalışma saati olarak sayılmaktadır.

**Moldova:** Personel İSG eğitimleri

(1) Kendi alanlarında bilgi ve becerilerini arttırmak amacıyla çalışanlara İSG eğitimi verilir.

(2) İşçilerin İSG eğitimi, ilgili sendikalarla görüşülerek Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı tarafından belirlenen şekilde yapılır. Madde 239:

**Türkiye:** Proje çalışanları, işe başladıkları ilk andan itibaren, işe girişte ve sonrasında mevzuata uygun şekilde düzenli olarak İSG eğitimi alacaklardır. Eğitim kapsamında yakın bir tehlikeye mahal vermeden iş durdurma ve acil durumlara müdahale de dahil olmak üzere yakın bir tehlike olmadan işi durdurma ve acil durumlara müdahale etme yeteneği de dahil olmak üzere ilgili İSG konuları yer almaktadır. Eğitim kayıtları muhafaza edilir. Eğitim kayıtları eğitimin tanımı, eğitim süresi (kaç saat eğitim verildiği), eğitime katılım yoklama kayıtları ve yapılan değerlendirmelerin sonuçlarını içerir.

İşveren, tüm çalışanların İSG eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitim, işe alım, nakil veya iş değişikliği, risklerin değişmesi durumunda verilir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17).

**Ukrayna:** İŖe giriŖlerinde ve alıŖma sırasında iŖiler, masrafları iŖverene ait olmak üzere, İSG, ilk yardım ve kaza durumunda güvenlik kuralları hakkında eğitim alarak talimatlandırılır.

Yüksek riskli iŖlerde alıŖan alıŖanların, masrafları iŖverene ait olmak üzere yıllık olarak özel eğitimden geçirilerek ve iŖgcnn korunmasına iliŖkin ilgili yasal düzenlemeler hakkındaki bilgilerini tazelemeleri sağlanır.

İSG eğitimi kapsamında a) yönergeler; b) İSG, ilk yardım ve kaza durumunda davranıŖ kuralları konusunda eğitim; c) yüksek riskli iŖler için özel eğitimler yer alır.

İŖveren, zararlı ve tehlikeli alıŖma koŖullarında ve ayrıca kirlilikle ilgili veya olumsuz sıcaklık koŖullarında alıŖan iŖilere özel giysi, özel ayakkabı ve diğer kiŖisel koruyucu ekipman (KKE) cretsiz olarak sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca, kaza ve doğal afetler sonrasında alıŖan müdahale ekiplerinde görevli personele de gerekli KKE temin edilir.

KKE'nin alıŖanın sorumluluğu bulunmaksızın beklenen iŖlevi göstermediği durumlarda, iŖveren söz konusu KKE'yi masrafları kendisine ait olmak üzere deđiŖtirmekle yükümlüdür. KKE'in masrafları karŖılanarak alıŖanın kendisi tarafından temin edildiği durumlarda iŖveren bu masrafları karŖılamakla yükümlüdür.

alıŖanlar için acil durum eğitimi zorunlu eğitimlerden olup eğitim saatleri alıŖma saatinden sayılır.

#### 5.2.4. Önleyici ve koruyucu nlemler

**Gürcistan:** Sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda, uygun koruyucu önlemler iŖveren tarafından sağlanır. Bu nlemler, koruyucu zmler uygulamak suretiyle tehlikeyi kaynağında kontrol etmeyi ve alıŖana ücretsiz olarak yeterli miktarda gerekli kiŖisel koruyucu ekipman (KKE) sağlanmasını içerir.

İŖveren a) mevcut risklerin bertaraf edilmesini sağlamak; b) kaçınılması mümkün olmayan riskleri ve tehditleri değerlendirmek; c) risk faktörlerinin ortadan kaldırılmasını veya dikkate almak; d) imkan olduğu lde risklerin ortadan kaldırılması veya risk düzeyinin azaltılmasını sağlamak; e) tedbirlere iliŖkin tutarlı emniyet politikalarının hazırlanması ve uygulanmasının sağlanması; f) alıŖma ortamında iŖiler için güvenli koŖullar sağlayacak Ŗekilde gerekli uyarılama ve düzenlemelerin gerekleŖtirilmesi; g) koruma ve kontrol sisteminin kesintisiz ve düzgün alıŖmasını sağlamak; h) iŖyerinde bulunan alıŖanları/diğer kiŖileri, yaŖamlarını veya sağlıklarını korumak için gerekli etkin kiŖisel koruyucu donanımları ücretsiz olarak sağlanarak bu KKE'nin temiz ve iŖe uygun teknik düzeyde olmasının sağlanması; i) alıŖanların önleyici ve periyodik sağlık kontrollerinin yapılmasını sağlamak; ve j) alkol veya uyuŖturucu etkisi altında olan alıŖanların iŖyerine girmesinin kısıtlanması (İSG Kanunu Madde 6) sağlanmak suretiyle iŖin tüm aŖamalarında riski değerlendirmeli ve sağlığa yönelik riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için gerekli adımları atmalıdır.

**Türkiye:** Sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda, uygun koruyucu önlemler iŖveren tarafından sağlanır. Bu nlemler, koruyucu zmler uygulanmak suretiyle tehlikeyi kaynağında kontrol etmeyi ve alıŖana ücretsiz olarak yeterli miktarda gerekli kiŖisel koruyucu ekipman (KKE) sağlanmasını içerir.

İŖveren, iŖileri ve iŖi temsilcilerini sağlık ve güvenlik riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları, ilk yardımla görevlendirilen iŖiler, olađandıŖı durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye konularında bilgilendirmekle yükümlüdür (İŖ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 16).

İŖveren, risklerden korunma ve mesleki risklerin önlenmesi ile ilgili faaliyetler de dahil olmak üzere iŖ sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmakla yükümlüdür (İŖ Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 5, 6, 7).

Alınması gereken önlemler arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, eğitim ve bilgilendirme kampanyaları ile ilgili önleyici tedbirlerin benimsenmesi de yer almaktadır. Kanun, sağlık ve güvenlik programlarının düzenlenmesi ve yönetilmesi, acil bakım ve hizmetlerin sağlanması ve kazalara müdahale edilmesine yönelik olarak çeşitli gerekliliklere hükmeder. Diğer gereklilikler ise tehlikeli işyerlerine giriş-çıkışların kontrol edilmesi, çalışanlara ücretsiz kişisel koruyucu donanım sağlanması ve tıbbi muayeneleri içerir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9-10-11). Ayrıca İş Güvenliği Kanunu, çalışanların sağlık ve güvenlik konularında istişare sürecine katılmasına, tavsiyelerde bulunmasına ve risk ve tehlikelerle ilgili endişelerini dile getirmesine izin veren hükümler de içermektedir (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 25).

**Ukrayna:** Ukrayna'da, acil durumların önlenmesine yönelik olarak acil durum izleme ve tahmin işlevleri Ukrayna Devleti tarafından yerine getirilir. İşletmede acil durum ve kazalar meydana gelmesi durumunda, işveren, işçileri tahliye etmek, mağdurlara ilk yardım sağlamak, kazaları veya yangınları sınırlamak ve ortadan kaldırmak, sonuçlarını ortadan kaldırmak için acil durumlara yönelik önlemler alır. Gerekli hallerde acil hizmet birimleri, profesyonel kurtarma hizmetleri ve itfaiye de sürece dahil edilir.

Her türlü tehdit ve acil duruma uygun talimatların hazırlanması ve onaylanması işveren tarafından yerine getirilir. Ayrıca, yangın güvenliği (tahliye planları) ile ilgili plan ve prosedürlerin benimsenmesi için özel gereksinimlerin bir listesi bulunmaktadır.

Her türlü tehdit ve acil duruma uygun talimatların hazırlanması ve onaylanması işveren tarafından yerine getirilir. Ayrıca, yangın güvenliği (tahliye planları) ile ilgili plan ve prosedürlerin benimsenmesi için özel gereksinimlerin bir listesi bulunmaktadır.

#### 5.2.5. Yaralanma, ölüm, sakatlık ve hastalık durumunda işçinin sigortalı olması da işveren yükümlülüğüdür.

**Gürcistan:** İK Madde 5.9 uyarınca işveren masrafı işverene ait olmak üzere işçilere kaza sigortası yapmakla mükelleftir. Bu yükümlülük, Çalışma Bakanı tarafından çıkarılan kanunla önceden tanımlandığı üzere, yalnızca ağır, tehlikeli ve tehlikeli işlerde çalışan işçiler için geçerlidir. Hüküm, kaza, ölüm, sakatlık veya yaralanma durumlarını belirtmez ve yalnızca kazalarla sınırlıdır. Çalışma sürecinde veya çalışma süreçleriyle bağlantılı olarak meydana gelen ve işçinin veya üçüncü kişilerin yaralanması, sağlık bütünlüğünün bozulması, iş görme kabiliyetlerinin sınırlandırılması veya ortadan kalkması veya işçi veya başka kimselerin ölmesi veya kayıpla sonuçlanan kazara meydana gelen olayları ifade eder. Çalışan, mesleki yaralanma da dahil olmak üzere bir işyerinde meydana gelen kaza sonucu oluşan zarar için tazminat isteyebilir. (İK Md. 10.1.e) Ancak, işyerinde meydana gelen kazanın, önceden tahmin edilemeyen veya işverenin kontrolü dışında gelişen veya öngörülebilir olmakla birlikte işverenin her türlü girişimine rağmen engellenemez nedenlerden ötürü meydana geldiği hallerde bu durumda işveren sorumluluktan masumdur (İG Md. 5.13)

**Türkiye:** Tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işler için iş güvenliğinin temel gerekleri ve genel ilkeleri 6331 sayılı İSG Kanunu'nda ortaya konulmuştur (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9). Kanun, işverenlere, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama ve işçileri, işlerinin sağlık ve güvenliklerine yönelik olası riskler konusunda bilgilendirme konusunda genel bir yükümlülük getirmektedir.

Buna göre işveren;

- a) çalışanlarının maruz kaldığı tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının bir listesini tutar ve gerekli çalışmalar yapıldıktan sonra raporlar düzenler.
- b) çalışanlara, işyerine veya iş ekipmanına zarar verebilecek veya yaralanma veya ölümle sonuçlanmamasına rağmen işyerine veya ekipmana zarar verebilecek olayları araştırır ve raporlar.



İşveren, aşağıdaki durumları belirtilen süre içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir:

- a) Kaza tarihinden itibaren üç iş günü içinde.
- b) Sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden meslek hastalığı bildirimini aldıktan sonra üç iş günü içinde.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK): Sosyal Güvenlik Kurumu, Bakanlığın mali ve yönetsel haklara sahip ilişkili kuruluşudur. Herkes için sosyal güvenlik hakkı T.C. Anayasası Madde 60' ele alınmıştır. 60. Madde ile aynı zamana Devlet'e sosyal güvenliğe ilişkin gerekli önlemleri alma ve gerekli teşkilatlanmayı yapma ödevi yüklenmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortala ve Genel Sağlık Kanunu

**Ukrayna:** Tüm çalışanlar, iş kazalarına ve sakatlığa neden olabilecek meslek hastalıklarına karşı zorunlu devlet sosyal sigortasına tabidir. Ukrayna Sosyal Sigorta Fonu, sigortalı kişilere mali destek sağlar.

Aşağıdaki işçi kategorileri, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı devlet sosyal sigortasına tabidir: mülkiyeti ne olursa olsun, işletmelerde, kurumlarda, kuruluşlarda iş sözleşmesi ve sözleşmesi, medeni sözleşme ve kanunun öngördüğü diğer gerekçelerle çalışan çalışanlar; cezaevlerinde tutuklu bulunan ve çalışma faaliyetinde bulunan kişiler.

Zor ve zararlı çalışma şartlarında çalışan işçilere ücretsiz tıbbi ve koruyucu beslenme, süt, karbonatlı tuzlu su sağlanacaktır. Ayrıca, ücretli sağlık molası, çalışma saatlerinin azaltılması, ek ücretli izin, ücret artışı ve kanunda öngörülen şekilde sağlanan diğer yardım ve tazminat hakları vardır.

Engellilerin işlerini kullanan işletmeler, ilgili çalışma koşullarını oluşturmak ve tıbbi ve sosyal uzman komisyonunun tavsiyelerini uygulamakla yükümlüdür.

#### 5.2.6. İş kazaları, meslek hastalıkları ve olaylarının raporlanması

**Gürcistan:** İşveren, kazaları, mesleki hastalık durumlarını ve tehlikeli kazaları kayıt altına almak ve talep üzerine çalışanlara veya temsilcilerine bu bilgileri sağlamakla yükümlüdür (İG Madde 5.1). Kazaların raporlanması ve bildirim yükümlülüğü, öncelikle, kazayla ilgili her türlü maddi bilgi ile birlikte kazayı işverene derhal bildirmekle yükümlü olan çalışanlara aittir. İşveren de sağlık ve hayati konularda tehdit oluşturan konularda derhal önlem almak, kazanın gerçekleştiği iş yerini işçi sağlığını korumak ve işçilerin can güvenliğini sağlamak ve ekonomik kayıpların önüne geçmek için başkaca önlemler almak gerekmediği ölçüde müteakip resmi soruşturma için hazır bulundurmakla yükümlüdür. Orta, ciddi ve hayati kazalar hakkında kazadan sonraki ilk 24 saat içinde işveren ilgili işçi sendikaları, kolluk (polis) ve İş Müfettişleri dahil olmak üzere yetkilileri bilgilendirmekle yükümlüdür.

İşveren ayrıca işyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarının kaydını tutmakla da yükümlüdür.

Buna ek olarak, işveren, kazanın sonuçları daha sonraki bir aşamada ortaya çıkarsa, kazanın doğru bir şekilde tanımlanması için gerekli verileri içermesi gereken orta ağırlıktaki kazalar, ciddi, ölümlü ve büyük kazalar hakkında kanıt da bulundurulmalıdır.

**Türkiye:** Her kaza işverene bildirilecek, araştırılacak ve gelecekte kaza olmaması için ilgili önlemler tasarlanacaktır.

İşveren her türlü kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır. Her kaza işverene bildirilecek, araştırılacak ve gelecekte kaza olmaması için ilgili önlemler tasarlanacaktır. Ayrıca iş kazaları, sakatlıklar, meslek hastalıkları gibi olumsuz etkilere karşı çareler oluşturulur (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 14).

Gözetim ile ilgili tüm masrafları işveren karşılayacaktır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 15). İşveren her türlü kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır.

**Ukrayna:** İş kazası, meslek hastalığı ve çeşitli olaylar hakkında işin yöneticisi veya sağlık bakım kurumu veyahut da mağdurun kendisi veya aile fertleri veya yetkili temsilcileri tarafından bilgilendirilen işveren



aşağıdaki kurumlara (hangi iletişim kanalıyla olduğuna bakılmaksızın) 2 saat içerisinde ve takip eden çalışma gününden geç olmamak kaydıyla (yazılı) olarak bildirimde bulunmak zorundadır:

- Devlet'in iş ve işçilerle ilgili yerel teşkilatı
- Sosyal Sigortalar Fonu,
- Öncü sendika başkanlığı,
- Yetkili kurul veya Şirket Danışma Kurulu (varsa),
- Kazanın yangından kaynaklandığı durumlarda kamu acil müdahale hizmetleri,
- Kaza ve/veya meslek hastalığı özel soruşturmaya tabi ise işveren aşağıdaki kurumları bilgilendirmekle yükümlüdür:

İşveren, kazaların ve/veya meslek hastalıklarının kayıtlarını tutacaktır.

### 5.2.7. Tesis sağlanması

**Gürcistan:** İşçiler için sağlanacak tesisler ve işçilerin barınmasına ilişkin Kanun uyarınca iş yerinde hijyen ve güvenliğin sağlanması, masrafları işverene ait olmak üzere, yine işverenin sorumluluğudur (İG Md. 7). Kanuna göre, erkekler ve kadın çalışanlar için ayrı tesisler sağlanır. Ancak, Kanun'da işçilerin konaklamasına ilişkin hususlara yer verilmemiştir.

**Türkiye:** Türk mevzuatında, 05.10.2013 tarih ve 28786 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Ek 4, Madde 53 ila 67 uyarınca proje çalışanlarına gördükleri işin gereklerine uygun olarak kantin, temizlik/hijyen alanları ile uygun dinlenme alanları dahil olmak üzere barınma imkanlarının sağlanacağı belirtilmiştir.

**Ukrayna:** Çalışma ve çalışma dışı alanların düzenlenmesi için temel gereksinimlerin neler olduğu 'İşçilerin İşveren Tarafından Korunmasına İlişkin Genel Kurallar' (Ukrayna Acil Durumlar Bakanlığı Kararnamesi) kapsamında belirtilmiştir. İşyeri olarak kullanılacak yapı/binalarda, bu yapıların çalışma alanlarındaki ekipman ve koruyucu araç gereç için gerekli muhafaza imkanını sağlaması, çalışma alanları ve ekipmanın düzenli temizliğinin sağlanması, koruyucu ekipman ve diğer gereçlerin düzenli takip ve kontrolüne olanak sağlaması gibi özellikler de söz konusu yapıların tasarım ve dayanıklılık özellikleri arasında değerlendirilir. Tahliye yolları, acil çıkışlar ve yaklaşımlar engelsiz olmalıdır. Çalışma alanlarındaki yangın güvenliği seviyesi, Ukrayna'nın yangın düzenlemelerine uygun olacaktır. Kapalı çalışma alanlarının yeterince havadar olması sağlanacaktır. Tuvalet ve konaklama gereksinimleri 28'nci Madde'de belirtilmiştir.

### 5.2.8. İSG konusunda proje çalışanları ile işbirliği ve danışma süreçleri

**Gürcistan:** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında danışma ve katılımları konusuna Kanunun 9'ncü Maddesinde yer verilmiştir. endişe duyulan konuları gündeme getirmelerine imkan vermek ve kendileriyle istişarelerde bulunmak suretiyle işveren, çalışanlar ve/veya çalışan temsilcilerinin her türlü soruna ilişkin çözüm süreçlerine katılabilmesini sağlamakla yükümlüdür. Çalışanların İSG konularında istişare süreçlerine seçecekleri temsilcileri aracılığıyla katılabilecekleri Kanun'da belirtilmiştir. IG Madde 5.8:

**Türkiye:** Madde 18 - İş ilişkisi/çalışma hayatı işveren ve işçi olmak üzere iki taraf arasındaki ilişkiyi ifade eder. Bu bağlamda, tarafların menfaatleri zaman zaman ekonomik veya ticari menfaatler yönünden çakışabilir. Tarafların konumlanışı gereği işveren kazanımlarını arttırmak işçi ise daha yüksek maaş elde etmek isteyecektir. Her iki tarafında kendi örgütleri bulunmaktadır. Bu koşullar altında devletin iki taraf arasındaki ilişkileri düzenleme ve koordine etmede önemli görevleri söz konusudur. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesinde 'üç taraflı bir işbirliği' esastır. Devletin üzerine düşen en önemli görev ise gerekli yasa ve yönetmelikleri hazırlayarak uygulanmasını

sağlamaktır. Bununla birlikte, konuyla ilgili önemli tüm politikalar üç 'ortak,' diğer bir ifadeyle İşçi ve İşveren Sendikaları ile Hükümet arasında müzakere edilir.

**Ukrayna:** 89/391/EEC sayılı AB Direktifi'nde öngörülmüş olan İSG gereklerine ilişkin işverenin işçi ve/veya işçi temsilcileriyle danışma sorumluluğu açısından UKRAYNA İSG Kanunu işçi ve işveren arasında bu sorumluluğu dengeli bir biçimde paylaşmamıştır. Ayrıca, aşağıdaki konularda da işverenin işçilerle önceden ve zamanında görüşmesine ilişkin hükümlere yine Ukrayna İSG mevzuatında yer verilmemiştir:

- İşyeri ve/veya işletmede ve burada gerçekleştirilen faaliyetlere ilişkin mesleki risklerden korunma ve bu risklerin önlenmesinde çalışacak işçilerin atanması,
- İlk yardım, yangınla mücadele ve işçilerin tahliyesine yönelik önlemleri uygulamak üzere görevlendirilen işçilere ve önlemlerin neler olduğuna ilişkin bilgilendirmeler;
- Mesleki risklerin değerlendirilmesi, varsa alınacak önlemler, kullanılacak koruyucu ekipman, işçinin 3 işgününden fazla iş göremezliğine neden olan iş kazaları ve işçilerin geçirdiği iş kazalarının raporlanmasına ilişkin bilgiler;
- Hem genel olarak işletme ve/veya kuruluş hem de her bir iş istasyonu ve/veya iş türü ile ilgili güvenlik ve sağlık riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler ve faaliyetlere ilişkin bilgiler;
- İmkan olduğu ölçüde işyeri/şirket dışında İSG iş ve işlemlerini düzenleyerek yürütebilecek firma ve kişilerin listelenmesi;
- Çalışanların/işçilerin İSG eğitimlerinin planlanarak düzenlenmesi.

## 6. SORUMLU PERSONEL

Bölgesel proje koordinasyonu KEİ tarafından sağlanacaktır. KEİ proje faaliyetlerini, Yönetim Konseyi / Bölgesel Proje Yönlendirme Komitesi, Danışma Komitesi ve Proje Uygulama Birimi'nden oluşan kurumsal yapı ile yönetecektir. KEİ, diğer ödevlerin yanı sıra (a) yıllık işletme planlarının hazırlık süreçlerinin gözetiminin sağlanması ve (b) GEF ve Dünya Bankası gereklerine uygun olarak teftiş raporu ve diğer raporlar hazırlanması da dahil olmak üzere başlıca üç bileşenin eşgüdümünden sorumludur. Projenin uygulama süreçlerinde yer alan kurumların görev ve sorumluluklarına ilişkin ayrıntılar Proje Operasyonel El Kitabı'nda (POM) belirtilmiştir. KK, gerektiğinde KEİ'ye teknik destek sağlayacaktır.

Başlıca organlar ve yerine getirecekleri işlevlere ilişkin taslak çerçeve

- **Bölgesel Yönlendirme Komitesi**  
BYK diğer görevlerinin yanında politika seviyesinde ve stratejik konularda rehberlik yapacak, sektörel politika ve programlar ile bağ kuracak, ihtilafların çözümünde destek olacak, proje strateji ve uygulamalarına önerilerde bulunacaktır. BYK, ilerleme raporlarını ve yıllık çalışma programını onaylayacaktır. BYK, yedi ODG ülkesinin ODG iletişim kişileri, dört BBSEA GEF Katılımcı Ülkesinin hükümetleri tarafından belirlenmiş BBSEA iletişim kişileri, STK temsilciliği, özel sektör temsilciliği, BBSEA iletişim kişileri tarafından görevlendirilen akademisyenler ve BSEC PERMIS'in Genel Sekreteri'nden (GS) oluşacaktır. Yönlendirme Komitesi yılda en az bir defa toplanacaktır.
- **Danışma komitesi** BYK'ye verimliliği ve Proje sonuçlarını iyileştirmeye yönelik tavsiyeler verecektir. Bu komite ortaklıklar konusunda tavsiye verebilir. Danışma Komitesi; KK, Karadeniz Yardım Mekanizması, Çevresel Denizcilik Bölgesi Konferansı Karadeniz Komisyonu (CPMR), Avrupa Komisyonu/DG MARE, Birleşmiş Milletler Tarım ve Gıda Örgütü (FAO), Akdeniz Genel Balıkçılık Komisyonu (GFCM) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'ndan (UNDP) birer temsilci içerecek, ve diğer ilgili BSEC bölgesel ortakları/organizasyonlar (Uluslararası Karadeniz Çalışmaları Merkezi (ICBSS), Karadeniz Ticaret ve Kalkınma Bankası (BSTDB)) ile Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ve Avrupa Yatırım Bankası (EIB) de

konuya özel teknik rehberlik için danışman üye olarak davet edilebilecektir. Toplantılarda moderatörlük/başkanlık görevini KEİ tarafından görevlendirilen BBSEA Özel Delegesi üstlenecek ve politika ile ilgili hususlarda yönlendirme sağlayacaktır.

- **PUB** – KEİ Sekreterliği (profesyonel, idari, destek personeli): İnovasyon görevlisi, iletişim ekibi (x2), operasyon görevlisi/program görevlisi, BT görevlisi, çevresel ve sosyal uzmanlar, KEİ Yöneticisi, Satınalma ve finans görevlisi, çok yönlü görevli (stajyer). PUB bu üç bileşenin koordinasyonundan sorumlu olacak ve bunların yanında: (a) yıllık hareket planlarının hazırlanmasını denetleyecek; (b) GEF ve Dünya Bankası'nın ihtiyaçları çerçevesinde denetim raporları ve diğer raporları hazırlayacaktır. Proje kapsamında BSEC PUB'a Eko-İnovasyon Yarışması'nın yönetiminde ve ilgili ESF standartlarının karşılanmasında danışmanlık hizmetleri sağlanacaktır.

PUB sorumlulukları aşağıdaki gibidir:

- Bu İYP kapsamında uygulamaların denetlenmesi,
- Bu İYP kapsamında uygulamaların koordinasyonuna yönelik olarak yüklenici ve danışmanlarla çalışılması,
- Yüklenicilerin iş yönetimi prosedürlerini (Yüklenicinin İYP'si) bu İYP ve Yüklenicinin ÇSYP'sine (İş Sağlığı ve Güvenliği hükümleri dahil) uygun olarak hazırlamalarını sağlamak,
- Yüklenicilerin/alt yüklenicilerin, Yüklenicinin İYP ve ÇSYP'sinde ve geçerli Tedarik Belgelerinde yer alan ve ÇSS2, ÇSYP ve ulusal iş ve İSG düzenlemelerine uygun olarak sözleşmeli işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek,
- Sözleşmeli işçi işe alım süreçlerini iş yönetim usulleri ve İş Kanunu'na uygunluk açısından izlemek,
- Proje çalışanları için şikayet mekanizmasının kurulmasını ve uygulanmasını ve çalışanların bu konuda bilgilendirilmesini sağlamak,
- Çalışanların Etik ve Davranış Kurallarının uygulanmasını, Davranış Kuralları ve CSİ/CT önleme eğitimlerini takip etmek,
- Ulusal İSG mevzuatı, ÇSS2 kapsamında yer alan İSG gereklilikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Planı ve COVID-19 önlemlerine ilişkin DSÖ ve DB yönergeleri doğrultusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının uygulanıp uygulanmadığının takibini yapmak,
- Hibe destekli faaliyetlerin uygulanması sürecinde hakedişler üzerinden projenin finansal takibini yapmak ve proje finansmanı kapsamındaki hibe yararlanıcılarına hakedişler temelinde gerekli ödemeleri yapmak,
- CSİ/CT vakalarına yönelik raporlama mekanizması da dahil olmak üzere şikayet mekanizmalarının proje çalışanlarınca kullanımını izlemek,
- Şiddetli, ölümlü ve toplu kaza durumlarında, kolluk kuvvetlerini, İş Müfettişliğini ve Dünya Bankasını bilgilendirmek.

## 7. POLİTİKA VE PROSEDÜRLER

Faydalanıcı ülkelerin uygulama birimlerince yerine getirilmesi gereken İYP prosedürleri, İSG, raporlama ve izleme ve diğer politika ve prosedürler bu bölümde özetlenmektedir. Bu politika ve prosedürler, proje faaliyetlerinde yer alan tüm proje çalışanları, danışmanlar ve sözleşmeli işçiler için geçerlidir.

Proje yönetimi kapsamındaki kurumlar ile yükleniciler tarafından uygulanacak İYP politika ve prosedürleri aşağıdaki gibidir: Bu proje kapsamındaki tüm ulusal yükleniciler, faaliyet gösterdikleri ülkedeki ulusal İSG mevzuatına ve İş Kanunu'na uymak zorundadır. Ayrıca, müteahhitler Dünya Bankası ÇSS2 hükümlerine de uymakla mükelleftir. Yükleniciler, kendi iç prosedürleri açısından da İYP, ulusal mevzuat ve DB standartlarını uygulamak zorundadır.

Bu bölüm, hibe sözleşmeleri yapıldıktan sonra güncellenerek gereğince değiştirilecektir.

## 7.1. İşe Alım Politika ve Prosedürleri

Tüm yükleniciler, Proje İYP ve DB ÇSS2 gereklerine uygun olarak kendi İYP prosedürlerini hazırlayacaktır. Yükleniciler, aşağıdaki konularda tutum ve taahhütlerini beyan eder:

- Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği
- Ayrımcılık Yapmama
- Cinsiyet Eşitliği
- İş ve Çalışma Koşulları
- Şikayet Mekanizması

LMP tüm proje çalışanlarına dağıtılmalı, yüklenici tarafından iler, tüm çalışanların projenin işgücü politikaları ve prosedürlerinden haberdar olmalarını sağlamak için eğitimler düzenlenmelidir.

**Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği:** Proje kapsamında asgari çalışma yaşı 18'dir. Bu nedenle, Yükleniciler 18 yaşından küçük kişileri işe alamaz. Yüklenicilerden ulusal kimlik kartı, pasaport, ehliyet, doğum belgesi, geçerli tıbbi kayıtlar veya okul kayıtları gibi resmi kayıtlar üzerinden çalışanların yaşını doğrulaması istenir.

Proje kapsamında asgari çalışma yaşının altında işçi çalıştırıldığı tespit edilmesi durumunda PUB, çocuğun içinde bulunduğu duruma son verilmesi, yüklenicinin uyarılması ve düzeltici bir eylem planının yükleniciyle birlikte hazırlanması da dahil olmak üzere bir dizi önlem alır. PUB, düzeltici eylem planının uygulanmasını yakından takip eder.

Sözleşmeli çalışanlar işe alımda herhangi bir ücret ödemez. Herhangi bir komisyon veya başvuru ücreti dahil olmak üzere işe alım ücreti ödenmesi gereken durumlarda bu bedeller Yüklenici (İşveren) tarafından karşılanır.

**Ayrımcılık Yapmama:** Proje kapsamında istihdam edilen hiç bir işçiye doğrudan veya sözleşmeli olarak işe alınıp alınmadıklarına veya taşeron olup olmamalarına bakılmaksızın kesinlikle ayrımcılık yapılamaz. Cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, ırk, etnik köken, siyasi tercih, sosyal köken, ikametgah, engellilik, statü veya sendikalar faaliyet ile mesleki nitelikleri ile ilgili olmayan diğer kriterlere dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır. İşe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya istihdamın feshi gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüne ilişkin olarak ayrımcılık yapılamaz.

Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (CSİ/CT) Yönetimi **“Cinsel Sömürü”** başkasının cinsel olarak sömürülmesinden maddi, sosyal veya siyasi anlamda çıkar sağlanması dâhil, ancak bununla sınırlı olmamak üzere cinsel amaçlara yönelik olarak kırılabilirlikler, güç/yetki ilişkisi veya güvenin kötüye kullanılması veya bu yöndeki her türlü teşebbüsleri ifade eder; 6). **“Cinsel İstismar”** her türlü rızasız, cebri veya eşitsiz ya da zorlayıcı koşullarda cinsel temas teşebbüsünü veya tehdidini ifade eder; 5). Cinsel taciz, her türlü istenmeyen cinsel yaklaşım, cinsel iyilik talebi ve cinsel içerikli diğer sözlü veya fiziksel davranışları ifade eder Proje çalışanları hiçbir şekilde CSİ/CT fiilinde bulunamaz. Proje çalışanlarının işe başlarken Etik ve Davranış Kurallarını imzalamaları gerekmektedir. Proje çalışanları, Davranış Kuralları ve CSİ/CT'nin önlenmesi konusunda bir eğitim de alacaklardır.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:** Tüm müteahhitler ve proje yönetimine dahil tüm kurumlar, proje faaliyetlerinde toplumsal cinsiyeti ana akım haline getirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini teşvik etmek yönünde çaba gösterecek GEF Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası ve Yönergelerini destekleyecektir. Proje işgücünün %15'inin kadın olacağı öngörüsünden hareketle projede doğrudan istihdam edilecek çalışanlar ve karar mekanizmalarında kadın temsiliyetinin teşvik edilmesi desteklenmektedir. Kadın işçi sayısını arttırıcı çalışma koşullarının sağlanması müteahhitin sorumluluğudur.

**İşe Alım:** İşe alma prosedürleri şeffaf, kamuya açık olmalı ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İşgücü Yönetimi Prosedür Belgesi ve Dünya Bankası ÇSS2 standartlarında yer alan diğer hususlar açısından ayrımcılık içermemelidir. Yüklenici tarafından aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- İş ilanlarında cinsiyet eşitliği, ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliğine yönelik gereklilikler gözetilecektir.
- İş başvuruları, yükleniciler tarafından belirlenmiş olan başvuru usullerine uygun olarak değerlendirilir.
- İşe alım öncesinde iş tanımları açıkça belirtilecek ve pozisyon için gereken beceriler açık ve anlaşılır olacaktır.
- Yükleniciler, istihdam fırsatlarını yerel halka en uygun kanallar aracılığıyla duyuracak ve ilgili dilde iş ilanları açık ve kapsayıcı bir üslupla hazırlanacaktır.
- İşe alımlarda liyakat gözetilmektedir. Ancak müteahhitler adaylar arasında yerel halk ile kadınlar ve engelliler gibi dezavantajlı gruplara öncelik verebilir.

**İşe Alım Koşulları:** Tüm proje çalışanları işe alım koşulları hakkında bilgilendirilir ve kendilerine açık ve anlaşılır belgeler temin edilir. Söz konusu bilgi ve belgelerde çalışanların ulusal İş/Çalışma mevzuatından ve ulusal İYP usullerinden kaynaklanan (toplu sözleşme, çalışma saatleri, ücret, fazla mesai, tazminat ve ikramiyeler dahil) haklarının neler olduğu belirtilecektir. Bu bilgi ve belgeler, çalışma ilişkisinin başlangıcında ve istihdam hüküm veya koşullarında herhangi bir önemli değişiklik olması durumunda çalışanlarla yeniden paylaşılır.

İşe alım sürecinin başında çalışanlarla paylaşılan bilgiler büyük ölçüde ulusal mevzuat ve ilgili hükümlerine ilişkindir. Söz konusu belge ve sözleşmelerde aşağıdaki bilgilere yer verilir:

- İşverenin adı ve yasal ikametgahı;
- Çalışanın adı;
- Çalışanın iş unvanı;
- İstihdam başlangıç tarihi;
- İstihdamın uzun süreli olmadığı durumlarda, sözleşmenin öngörülen süresi;
- İş yeri veya iş yerinin değişken olduğu durumlarda asıl iş yeri;
- Varsa barınma ve konaklamaya ile gerekli ödemelere ilişkin hükümler;
- Çalışma saatleri, dinlenme molaları, izin hakları ve ilgili diğer hususlar;
- Fazla mesai ve fazla mesai tazminatına ilişkin kurallar;
- Maaş, ücret ve diğer ikramiyelerin zamanlaması ve kesintiler de dahil olmak üzere bunların hesaplamasına ilişkin kademeler ve hesaplama kuralları;
- İş akdinin feshi üzerine işçinin vereceği/alacağı ihbar süresine ilişkin bilgi;
- Çalışanın yararlanabileceği avukatlık ve itiraz mekanizmalarına ilişkin ayrıntılar dahil olmak üzere geçerli disiplin usulleri.
- Şikayetlerden sorumlu kişi dahil şikayet mekanizmasına ilişkin ayrıntılar ile
- İşçi için geçerli olan her türlü toplu sözleşme düzenlemesi.

Her çalışan işe alındığında sözleşmenin içeriği, kurumsal düzenlemeler, iş güvenliği ve işyerindeki İSG düzenlemeleri hakkında sözlü olarak bilgilendirilir. İşe ilişkin kayıtlar ve şartlar iş yerinde erişilebilir olacaktır.

Sözleşmeler işveren ve işçinin durumuna göre her iki taraf için de anlaşılır bir dilde hazırlanır.

Müteahhitler, sözleşmeli işçilere her ay maaş bordrosu verir. Maaş bordrolarında aşağıdaki bilgiler yer alır:

- Saatlik / günlük ücret
- Çalışma günleri
- Fazla mesai saatleri / günleri

- Süre

**Örgütlenme Hakkı:** Bu proje kapsamındaki tüm işçiler bir sendikaya üye olmakta özgürdür. İşe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi gibi iş ilişkisinin herhangi bir yönüne ilişkin olarak ayrımcılık yapılamaz.

**İşçilerin barınması:** Proje faaliyetleri için konaklama sağlanması durumunda, yükleniciler iyi hijyen standartları, temiz içme suyu, temiz yataklar, tuvalet ve duşlar, temiz yatak odaları, iyi aydınlatma, dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırımdan korunma ve barınma/konaklama alanlarında yemek yemek ve pişirmek için ayrı alanlar temin eder. Yükleniciler, IFC ve EBRD tarafından hazırlanan 'İşçilerin Barınmasına İlişkin Süreçler ve Standartlar Kılavuzu' uymakla yükümlüdür.

## 7.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Politika ve Prosedürler

**İSG Planları:** İşgücü risklerinin esas olarak küçük hibelerle ilgili İSG sorunlarıyla ilişkilendirileceği tahmin edilmektedir. İSG risklerini azaltmaya yönelik olarak tüm kurumlar, şirketler, yükleniciler ve taşeronlar yerel mevzuat, DB ÇSG yönergeleri ve GIIP (İyi Uluslararası ve Endüstri Uygulamaları) ile uyumlu İSG standart gerekliliklerini yerine getirmekle yükümlüdür. Yükleniciler tarafından hazırlanacak İSG Planında asgari olarak aşağıdaki İSG standart ve gerekleri yer alacaktır:

- Risk değerlendirmesi
- Acil müdahale prosedürü
- Ağır kaldırma işleri
- Solunum tehlikeleri ve emniyeti
- Gürültü güvenliği; yangın Güvenliği; malzeme taşıma güvenliği; beton ve duvar işçiliği güvenliği
- KKE
- İSG eğitimi

**Risk değerlendirme:** Tüm yüklenicilerin, işyerindeki tehlikeleri ve İSG riskini belirlemek için risk değerlendirme analizi geliştirmesi gerekmektedir. Yükleniciler, İSG risklerini azaltmak için Risk Değerlendirme Prosedürleri dahil olmak üzere risk yönetim planları hazırlar. Prosedürlerde, yükleniciler kendi gözetimlerinde bulunan işlik ve çalışma alanları ile makine, ekipman ve süreçlerin emniyetini ve sağlık açısından risk barındırmamasını sağlar. Yükleniciler eğitim kayıtlarını tutar.

Şantiye sahalarında tüm yüklenicilerin İSG uzmanı bulunacaktır.

**İSG Eğitimleri:** İşveren, işe başlamadan önce çalışanlara tüm çalışan ve işçilerin anlayabileceği bir dille ve aşağıdaki konuları kapsayıcı bir İSG eğitimi vermekle yükümlüdür:

- Sağlık ve güvenliğe ilişkin genel ilkeler.
- İş prosedürleri, ekipman ve makineler ile bunların kullanım ve bakım-onarım el kitapları ile talimatlar.
- Acil durumlar ve tahliye planları ve bunların uygulanması.
- Mevcut tehditler ve riskler ile bunlara karşı gerekli tedbirler.

**KKE:** İşveren, çalışanlara özel kıyafet, ayakkabı ve diğer kişisel koruyucu ekipmanı (KKE) ücretsiz olarak temin eder. Ayrıca, kaza ve doğal afetler sonrasında görevli müdahale ekiplerinde yer alan personele de gerekli KKE temin edilir. KKE'nin çalışanın sorumluluğu bulunmaksızın beklenen işlevi göstermediği durumlarda, işveren söz konusu KKE'yi masrafları kendisine ait olmak üzere değiştirmekle yükümlüdür. KKE'in masrafları karşılanarak çalışanın kendisi tarafından temin edildiği durumlarda işveren bu masrafları karşılamakla yükümlüdür.

**Çalışmayı Reddetme Politikası:** Çalışanlar, işveren tarafından verilen ancak sağlık ve emniyet açısından güvenlik riski oluşturan görev veya talimatları yerine getirmeyi reddetme hakkına sahiptir. Çalışanlar tehlike durumunda işyerini terk etme hakkına sahiptir. Tehlikeli durumlarda karşılarında bu durumu

bildiren veya çalışma sahasını tek eden işçiler işten çıkartılamaz veya diğer çalışanlardan daha dezavantajlı işlere verilemez.

Sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda, tüm yükleniciler gerekli koruyucu önlemleri almakla yükümlüdür. Bu önlemler, koruyucu çözümler uygulanmak suretiyle tehlikeyi kaynağında kontrol etmeyi ve çalışana ücretsiz olarak yeterli miktarda gerekli kişisel koruyucu ekipman (KKE) sağlanmasını içerir.

Gözetim ile ilgili tüm masrafları işveren karşılayacaktır (Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 15). İşveren her türlü kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır.

**Raporlama:** İşveren her türlü kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi oluşturur ve uygular. Meydana gelen kazalar işverene bildirilir, araştırılır ve tekrarlamaması açısından gerekli önlemler alınır. Ayrıca iş kazaları, sakatlıklar, meslek hastalıkları gibi olumsuz etkilere karşı giderim önlemleri de oluşturulur (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 14). Yükleniciler, iş kazalarını, meslek hastalıklarını ve İSG açısından risk oluşturabilecek olayları kayıt altına alacaktır.

Yükleniciler, çevre, etkilenen topluluklar, halk veya çalışanlar/işçiler üzerinde önemli etkisi olan veya olabilecek projeye ilişkili her türlü kaza ve/veya olayı ( 48 saat içerisinde DB'a bildirmekle yükümlüdür.

İSG konusunda meydana gelen olaylarda işveren işçi ve/veya işçi/çalışan temsilcilerinin ortaya çıkan sorunların çözüm süreçlerine ve bu bağlamda yürütülen istişarelere katılmalarını ve endişelerini dile getirmelerini sağlamakla yükümlüdür. Yükleniciler, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili istişari süreçlerde yer alacak temsilcilerini seçebilecekleri mekanizmalar oluşturur.

**COVID-19:** Yükleniciler, Covid-19 ve işçi sağlığını riske atabilecek diğer salgın hastalıklara karşı DSÖ rehberleri, DB gereklilikleri ve ulusal yönetmelikler doğrultusunda gerekli tüm önlemleri alacaktır. Bu bağlamda yüklenicilerin yapması gerekenler asgari standartlar gözetilmek kaydıyla, aşağıdaki gibidir:

- Altta yatan sağlık sorunları veya Covid-19 riski bulunanları tespit etmek.
- Maske ve hijyen ürünleri gibi yeterli sayıda koruyucu ekipmanı ücretsiz olarak temin etmek. Yükleniciler, ekipmanı DSÖ yönergelerine uygun olarak sık aralıklarla değiştirecektir.
- Çalışanların sosyal mesafe kurallarına uyabilecekleri, hijyenik, temiz ve ferah bir çalışma ortamı sağlamak.
- Sahaya giren veya sahaya girmeden önce veya sahaya girerken kendi kendine bildirimde bulunması gereken işçilerin ve diğer kişilerin ateşini ölçmek ve kaydetmek; Öksürük vs. durumlarda görgü kuralları, el hijyeni ve mesafe önlemleri dahil olmak üzere COVID-19'a özgü hususlarda günlük brifingler ve yazılı belgeler temin etmek.
- Çalışanların etkilenen alan ve temaslı diğer çalışanlardan 14 gün süreyle tecrit edilmesini sağlamak.
- Hasta işçi/çalışanların sahaya girişini önlemek, gerekirse yerel sağlık kuruluşlarına sevk etmek veya 14 gün boyunca evde istirahat etmelerini sağlamak.
- Çalışma alanları, tuvaletler, kantin veya yiyecek dağıtımını veya içme suyu temini dahil olmak üzere saha genelindeki önemli alanlarda sabun, tek kullanımlık kağıt havlu ve kapalı çöp kutuları ile el yıkama istasyonları temin etmek. Alkol bazlı dezenfektan (varsa %60-95 alkol) de kullanılabilir.

Yüklenici, ulusal hükümetlerin, Dünya Bankası'nın ve DSÖ'nün kısıtlamalarına, duyurularına, yönlendirmelerine uymakla mükelleftir.



## 8. İŞE ALIM YAŞI:

Proje kapsamında asgari çalışma yaşı 18'dir. Yükleniciler tüm işçilerin çalışabilecek yaşta olduğunu teyit etmekle mükelleftir. Bu bağlamda, yüklenicilerden ulusal kimlik kartı, pasaport, ehliyet, doğum belgesi, geçerli tıbbi veya okul kayıtları gibi resmi kayıtlar üzerinden çalışanların yaşını doğrulaması istenir.

Asgari yaştan (18) altında bir çocuğun projede çalıştığı tespit edilirse, çocuğun yüksek yararı gözetilerek, sorumluluklar da gözetilmek suretiyle çocuğun işine veya işine son verilmesi için derhal önlemler alınacaktır.

## 9. ŞARTLAR VE KOŞULLAR

Dört yararlanıcı ülke arasında işçi hakları ve çalışma koşulları bakımından farklılıklar bulunmaktadır. Bu bölümde İYP prosedürleri ve ayrıntıları ile ilgili ilke ve kayıt ve şartlar hakkında bilgi verilmektedir. Belirleyici kayıt ve şartlara ilişkin başlıca ilkeler şu şekilde özetlenebilir:

- Ulusal mevzuatta düzenlenen konularda bağlayıcı ve tek taraflı yaklaşım içerisinde olmamak.
- Ulusal mevzuatta gereğince düzenleme mevcut olmayan durumlarda uluslararası standartları gözetmek.
- Çocuk işçiliği ve ayrımcılık yapmama gibi son derece kritik konularda sıfır tolerans.

Kayıt ve şartlar aşağıdaki gibidir,

- İş akdinin aylık ödeme yapılmasını öngörmediği durumlar haricinde ücretler aylık olarak ödenir. Maaşlar takip eden ayın ilk günü ödenecektir.
- Türkiye'de haftalık çalışma saati 45 saat iken Gürcistan, Moldova ve Ukrayna'da 40 saattir. Proje için yüklenici ve taşeronlar faaliyet gösterdikleri ülkenin kanunlarına uyacaktır.
- Haftalık çalışma saatlerini aşan çalışmalar fazla mesai olarak kabul edilir. Toplam fazla mesai, ulusal mevzuata aykırı olamaz. Ücretlendirme konusu her işçi/çalışan sözleşmesinde münferiden belirtilir. Ancak, mutabık saatlik ücretin 1.5 katından az olamaz.
- Proje faaliyetleri kapsamında gece vardiyası ulusal mevzuata göre belirlenir.
- Yüklenici çalışanlar için haftada 24 saat aralıksız/kesintisiz izin sağlamakla yükümlüdür ancak yükleniciler aynı zamanda haftalık tatil süresini 48 saate olarak düzenlemek yönünde de teşvik edilmektedir. Günlük molalar/dinlenme izinleri ulusal mevzuatta belirtildiği gibidir. Günlük dinlenmelerin molalarının uygulanmasına ilişkin hususlar iş akitlerine dahil edilmelidir.
- Yıllık ücretli izin günleri işçi sözleşmelerinde düzenlenecek ve izin günlerinin sayısı ulusal mevzuata uygun olacaktır. İşçiler, çalıştıkları ilk altı aydan sonra yıllık izin günlerini kullanabilirler.
- Proje kapsamında zorla veya çocuk işçi çalıştırılması kesinlikle yasaktır ve aksi hareket sözleşmenin feshi için geçerli sebep teşkil eder.
- Yükleniciler, iş akdinin feshinden en az 30 takvim günü önce yazılı bildirimde bulunur. Yüklenicinin faaliyet gösterdiği ülkede geçerli mevzuata göre daha uzun ihbar süresi gerekmesi durumunda söz konusu mevzuata uygun hareket edilir. Kıdem ve ihbar tazminatlarının miktarı ulusal mevzuata göre düzenlenir. İş sözleşmesinin sona ermesinden önce işçilere tüm yasal ödemeleri (ücret, kıdem tazminatı, kullanılmayan yıllık izin, sosyal sigorta gibi) ödenir.



## 10. ŞİKAYET BİLDİRİM MEKANİZMASI

Sözleşmeli personel ve alt-yüklenici personeli de dahil olmak üzere tüm çalışanlara (ve uygun olması durumunda firmalarını da kapsayacak şekilde) iş ve işyerine ilişkin endişelerini ve şikayetlerini dile getirebilecekleri bir şikayet mekanizması oluşturulur. Yüklenici Personeli, şikayet mekanizması ve şikayet mekanizmasının kullanılmasının herhangi bir olumsuz sonucu olmayacağı hususunda işe alım sırasında bilgilendirilir. Şikayet mekanizmasının tüm proje personeli için erişilebilir olması sağlanır. Proje uygulama safhasında şikayet mekanizması üzerinde CSİ/CT konularında da şikayette bulunulabilmesine olanak verecek gerekli uyarılama ve değişiklikler yapılır.

Yüklenici şikayet mekanizması oluşturmak ve maaşları proje bütçesinden ödenen hibe faydalanıcılarının personeli de dahil olmak üzere proje kapsamındaki tüm işçi/çalışanların ünvan, işe alım durumu, hizmet süresi veya statülerine bakılmaksızın şikayet kanalları ve mekanizmaları konusunda bilgi sahi olmasını sağlamakla yükümlüdür. Sözleşmeli çalışanların CİS/CT vakalarını bildirebilecekleri şikayet bildirim mekanizmaları bulunacaktır.

### Şikayet Mekanizmasının Amacı:

Proje kapsamında tesis edilecek şeffaf ve tarafsız Şikayet mekanizması ile;

- iş ve işgücüne ilişkin sorunların ve endişelerin zamanında ve herkesin katılımına olanak tanıyan bir yaklaşımla çözümlenmesine olanak tanıyacak şekilde erken dönemde tespit edilmesi sağlanacak,
- çalışanların süreçlere katılımları sürekli iyileştirilecek ve
- ÇSS2'ye uygunluk sağlanacaktır.

### İlkeler

Bunun yanı sıra, tüm proje çalışanlarına sağlanacak olan personel intibak eğitimleri sırasında çalışanların şikayet mekanizması hakkında bilgilendirilmesi sağlanacaktır. Şikayet mekanizması aşağıdaki ilkelere dayanmaktadır:

- Alt-yüklenici personeli de dahil olmak üzere tüm çalışanlar her türlü endişelerini, şikayetlerini ve sıkıntılarını her zaman ve hiç bir tedirginlik duymaksızın dile getirebilmelidir.
- Tüm şikayetler adil ve saygılı bir yaklaşımla dikkate alınır.
- Süreçler şeffaf ve çalışanların endişe ve şikayetlerini dile getirebilmelerine olanak vermelidir.
- Şikayette bulunanlar hakkında hiç bir ayrımcılık yapılmaz, tüm şikayetler gizlidir.
- İsim belirtilmeyen şikayet bildirimleri de diğer tüm bildirimler gibi dikkate alınır.
- Şikayet bildirimleri yönetim birimlerince ciddiyetle ve zamanında dikkate alınır, gereği yerine getirilir.
- Bir şikayet alındığında, PUB şikayetin alındığını 5 iş günü içerisinde teyit eder. Bu süre içerisinde bildirim sahibine ne zaman geri dönüş yapılacağı, şikayete ilişkin sonraki süreçte atılacak adımlar ve ekip içerisindeki irtibat kişisi hakkında gerekli bilgiler verilir
- Şikayetlerin alınması, araştırılması ve çözümü ile ilgili süreç tutarlı ve şeffaf olacaktır.
- Amirler, proje yöneticileri ve diğer idari personele iletilenler de dahil olmak üzere tüm şikayet bildirimleri kaydedilir.
- Etkilenen paydaşlar hakkındaki kişisel bilgiler gizli tutulur. PUB, gerektiğinde diğer gizlilik taleplerine saygı duyacaktır. Şikayet bildirimlerinde isim verme zorunluluğu yoktur.

- Çalışanlar PUB personeli de dahil olmak üzere doğrudan ve sözleşmeli tüm proje çalışanlarının yararlanabileceği şikayet mekanizmalarının varlığı hakkında duyuru panoları, 'öneri/şikayet kutuları' diğer gerekli yöntemlerle bilgilendirilecektir. Şikayet mekanizması kapsamında doğrudan proje yönetimine bağlı bir şikayet hattı ile de bildirimde bulunulabilecektir.
- Proje uygulamalarıyla eşzamanlı olarak hayata geçirilecek şikayet mekanizmalarının tüm proje süresince işlerliği sağlanacaktır.
- Proje çalışanları için şikayet mekanizması oluşturulmuş olması çalışanların hukuk yoluna engel teşkil etmez.

#### Şikayet Mekanizmasına İlişkin Çeşitli Konular:

- Şikayetler öneri/şikayet formları kullanılarak şikayet kutuları, eposta, telefon, şikayet hattı veya yüz yüze bildirim yöntemiyle toplanır.
- Yanıtlanma oranları, açık bildirimler ve yanıt kalitesi gibi hususların takibini sağlamak üzere şikayetlerin kayıt ve izleme/takip süreçleri bir yazılım üzerinden gerçekleştirilir.
- Şikayetlerin gereği için belirli bir süre tanımlanmalıdır.
- Şikayetleri toplayarak gereğini yerine getirecek ilgili birimler oluşturulmalıdır.
- İş yerinde karşılaşılan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz, vs. ilişkin şikayetlerin bildirimini ayrı olarak yapılmalıdır.

#### Süreç

Şikayet Mekanizmasının yönetilmesi 5 aşamalıdır:

**1. Aşama - Alınan geri bildirimler:** Çalışanlar öneri, geribildirim, şikayet, vs. bildirimlerini sözlü olarak, internet üzerinden, şikayet/öneri kutuları ile veya telefon ve ya resmi yazı ile iletebilir. Her durumda bu geri bildirimlerin kaydedilerek işleme konması ve gereğinin yerine getirilmesi PUB tarafından sağlanır.

**2. Aşama - Şikayetin kaydedilmesi:** Bir şikayet tespit edildiğinde resmi olarak kaydedilir ve şikayete özel bir kimlik numarası verilir. Şikayet türü ve ciddiyetine göre sınıflandırılır. Şikayeti dile getiren kişiye/kişilere geri bildirimlerinin alındığını bildiren ve şikayet sürecindeki sonraki adımları, bu adımlar için gerekli tahmini süreleri ve ilgili irtibat kişisini bildiren bir ilk yanıt gönderilir. Bu aşamada cevap süresi beş (5) gündür.

**3. Aşama - İnceleme ve çözüm:** PUB, şikayetleri ve şikayeti şekillendiren koşulları araştırır. araştırma/inceleme gecikmeden yapılır. Araştırma sonuçları gözden geçirilerek bir çözüm önerilir. Çözüm oluşturulması sürecinde ilgili kişi(ler) ile ve bazı durumlarda bağımsız bir üçüncü taraf ile istişareler de yürütülebilir. Önerilen çözüm daha sonra resmi olarak tüm taraflara iletilecektir.

**4. Aşama - Çözüm:** Çözüm tüm taraflarca kabul edilirse uygulanır ve şikayet kapatılır. Çözüm kabul edilmezse yeniden ele alınır ve gözden geçirilerek yeni bir çözüm ortaya koyulur. Etkilenen kişi(ler), üzerinde anlaşmaya varılmış bir çözüm bulunmaması da dahil olmak üzere, herhangi bir durumda harici çözüm yollarına başvurmayı seçebilir.

**5. Adım - İzleme ve Değerlendirme:** Çözüm uygulandıktan sonra izlenecek ve etkinliği değerlendirilecektir. Tüm taraflar, çözümün uygulandığı konusunda bilgilendirilecek ve şikayet bildirim süreci ve uygulaması hakkında geri bildirim sağlama fırsatına sahip olacaktır.

Çalışanlara özel şikayet mekanizmasına ilaveten, ÇSS10 gereklerine uygun olarak projeden etkilenenler için de bir şikayet mekanizması bulunacaktır. Buna göre projelerde iki ayrı şikayet mekanizması işletilecektir.

Şikayet mekanizmaları proje uygulama sürecinde CİS/CT konularında da gizlilik kurallarına dayalı bildirimlerde bulunulması da gözetilmek suretiyle ihtiyaca göre uyarlanacaktır. Şikayet mekanizmaları Dünya Bankası CİS/CT Şikayet Mekanizmaları Rehberi'ne uygun olacaktır.

## 11. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

Proje yüklenicisi İSG gereklilikleri de dahil olmak üzere sözleşme süreçlerinde Dünya Bankası 2021 Yılı Standart Satınalma Belgelerine uygun hareket edecektir. Satınalmalar ulusal mevzuat ile Dünya Bankası ÇSS2 gerekleriyle çatışmayacaktır.

Sözleşmeli personel çalıştıran inşaat proje yüklenicileri seçim sürecinde PUB tarafından gözden geçirilecek bilgiler aşağıdaki gibidir:

- Şirket kayıt ve tescili ile iş müfettişleri ve diğer kolluk tarafından hazırlanan raporları da içerecek şekilde geçerli İş Kanunu ihlalleri gibi açık kayıt ve bilgiler,
- İş ruhsatları, tescil, izin ve onaylar,
- İSG ve İYP gibi iş yönetim sistemine ilişkin belgeler,
- İş yönetimi, İSG personeli ile bunların yeterlilikleri ve sertifikalarının tespit edilmesi,
- İşin yerine getirilmesine ilişkin işçi sertifikaları, izin, ruhsat ve eğitimleri,
- İSG ihlalleri ve bu ihlaller karşısında yapılanlara ilişkin kayıtlar,
- Yetkililere yapılan kaza ve cankayı bildirimleri ile bunlara ilişkin kayıtlar,
- Çalışanların yasal ikramiye ve ilgili programlara katıldıklarını gösterir kayıtlar,
- Çalışma saatleri, çalışılan ve ödenen saatler de dahil olmak üzere çalışanların bordro kayıtları,
- İSG Komite üyelerine ait bilgiler, toplantı kayıtları ve
- ÇSS2 hüküm ve gerekliliklerini gösterir mahiyette yüklenici ve tedarikçilerle geçmiş irtibat kayıtları.

Sözleşmeli işçilere ilişkin yüklenicinin performansı PUB tarafından görevlendirilen personel ve/veya danışmanlar tarafından takip edilir. Bu süreçte yüklenicilerin sözleşme kapsamında Banka tarafından mutabık iş tanımları kapsamında yer alan yükümlülük, temsil ve taahhütlere uygun hareket edip etmedikleri dikkate alınır. Bu izleme ve takip süreci kapsamında proje lokasyonları veya çalışma sahaları da dahil olmak üzere yükleniciye ait İYP kayıtları ile raporlar üzerinde düzenli aralıklarla denetimler, teftiş, inceleme ve/veya noktasal kontroller gerçekleştirilir.

Yükleniciye ait İYP kayıt ve raporları şunları içerebilir:

- a) iş akitleri veya üçüncü taraf ve sözleşmeli işçilerle yapılmış diğer düzenlemelerin geçerli suretleri,
- b) şikayetler ve ilgili çözümlere ilişkin kayıtlar,
- c) cankayı, olay ve düzeltici eylemler de dahil olmak üzere gerçekleştirilen emniyet denetimlerine ilişkin kayıtlar,
- d) ulusal mevzuatın ihlaline ilişkin vakalar için tutulmuş kayıtlar ve
- e) Proje kapsamında çalışma koşulları ve İSG uygulamalarına dair sözleşmeli personele verilen eğitim kayıtları.

ÇSS2 gerekleri, uygunsuzluk halinde müeyyideler de dahil olmak üzere PUB tarafından yüklenici sözleşmelerine dercolunur. İhlal durumundaki müeyyideler ihale sürecinde belirtilerek üçüncü taraflarla (yükleniciler, alt-yükleniciler) sözleşme müzakereleri sırasında belirlenir. Bu İYP ihlaller karşısında uygulanan müeyyideleri gösterecek şekilde düzenli aralıklarla güncellenir.

## 12. TOPLUM YARARINA ÇALIŞANLAR

Proje faaliyetlerinde toplum hizmetleri/hizmetlileri bulunmamaktadır.

## 13. BİRİNCİL TEDARİKÇİLER

Birincil Tedarik Zincir çalışanları proje kapsamında yer almamaktadır.

EK 1.

**Etik ve Davranış Kuralları - Örnek**

### **PROJE ÇALIŞANLARI ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARI**

Bizler, Yüklenici olarak [Yüklenici adını giriniz], [İdarenin adı] İle [Yapım İşinin tanımı] yapımı amacıyla Sözleşme imzalamış bulunmaktayız. Yapım İşleri kapsamında [İşlerin yürütüleceği yer ve diğer sahaları giriniz] gerçekleştirilecektir. Sözleşmemiz uyarınca Yapım İşlerine dair çevresel ve

sosyal riskleri; cinsel sömürü ve istismar ile cinsel taciz olayları da dahil; kapsayan tedbirleri uygulamakla yükümlü olduğumuzu beyan ederiz.

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

İşbu Etik ve Davranış Kuralları bütünü tüm Yüklenici Personelinden beklenen gerekli davranışları tanımlamaktadır.

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

## **GEREKLİ DAVRANIŞLAR**

Yüklenici Personelden beklenen davranışlar şu şekildedir:

1. Görevlerin gereken yetkinlik ve özenle yerine getirilmesi;
2. İşbu Davranış Kurallarına ve geçerli tüm kanunlara, düzenlemelere ve diğer gerekliliklere; diğer Yüklenici Personeli ve diğer herkesin sağlığını, güvenliğini ve refahını gözeterek riayet etmek;
3. Aşağıdakiler marifetiyle güvenli bir çalışma ortamını idame ettirmek:
  - a. Çalışma sahaları ile sahada her bir çalışanın kullandığı makine, ekipman ve süreçlerin emniyetli ve sağlık için risk oluşturmamalarının temini;
  - b. Gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kullanımı;
  - c. Kimyasal, fiziki ve biyolojik madde ve etmenlerin kullanımında gerekli tedbirlerin alınması ve
  - d. Uygun acil durum uygulama prosedürlerine riayet.
4. Sağlıklı ve emniyetli olmadığı düşünülen işlik ve mahalleribildirmek, insan hayatının yakın ve ciddi tehlike riski altında olduğu düşünülen alanlardan uzak durmak;
5. Diğer insanlara saygılı olmak; kadınlar, engelliler, göçmen işçiler ve çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmamak;
6. Diğer Yüklenici Personeline veya İdare Personeline karşı istenmeyen cinsel yaklaşım, cinsel iltimas talepleri ve cinsel içerikli diğer sözlü ve fiziksel davranışları içeren Cinsel Tacizden uzak durmak;
7. Karşı tarafın kırılğanlığını, aradaki güç ve güven ilişkisini cinsel amaçlarla ve/veya cinsel sömürü yoluyla parasal, sosyal ve siyasal kazanç gibi farklı amaçlarla kötüye kullanmak ya da girişiminde bulunmak anlamına gelen Cinsel Sömürüden uzak durmak; Dünya bankası finansmanı ile gerçekleştirilen proje/operasyonlar çerçevesinde Banka finansmanı ile sağlanan Mallar, İşler, Danışmanlık veya Danışmanlık sayılmayan hizmetlerin cinsel menfaat sağlamak amacıyla kullanılması cinsel istismar olarak değerlendirilir.
8. Fiziksel olarak zor kullanmak yoluyla veya başka şekillerde ve az/çok olup olmamasına bakılmaksızın vajina, anüs veya ağız bölgelerine penis veya diğer cinsel organın zorla sokulması yoluyla tecavüze karışmamak, Aynı zamanda vajina veya anüse başka bir cismin sokulması da tecavüz olarak değerlendirilir. Evlilik içerisindeki tecavüzler, anal tecavüz/livata da tecavüz olarak değerlendirilir. Tecavüze yeltenmek ‘tecavüze teşebbüs’ olarak değerlendirilir. Bir kişiye birden çok fail tarafından tecavüz edilmesi toplu tecavüzdür.
9. Cinsel organa girilmesiyle (penetrasyon) sonuçlanmayan veya penetrasyon içermeyen rızasız cinsel temas olarak ifade edilen cinsel saldırı olaylarına karışmamak. Tecavüze teşebbüs, karşı tarafın rızası hilafında öpme, okşama veya cinsel organlara ve kalçalarına dokunma buna örnek

teşkil eder.öncesinde kurulu evlilik bağı olması hariç, 18 yaş altındaki bireylerle hiçbir şekilde cinsel bir eylem içerisinde olmamak,

10. Sözleşmenin çevresel ve sosyal unsurlarına ilişkin; sağlık ve güvenlik, Cinsel Sömürü ve İstismar (CİS) ile Cinsel taciz (CT) gibi konularda, verilecek ilgili eğitimlere katılmak;
11. İşbu Davranış Kurallarının ihlalini bildirmek ve
12. Etik ve Davranış Kurallarının ihlalini bildiren şahıslara ya da bizlere veya İdareye ya da Yüklenici Personeli için Şikayet Mekanizmasıyla Projenin Şikayet Mekanizmasını kullanan şahıslara misilleme benzeri davranışlardan kaçınmak.

## **ENDİŞELERİN/ŞİKAYETLERİN DİLE GETİRİLMESİ**

İşbu Davranış Kurallarının ihlali olabilecek davranışları gözlemleyen veya endişelendiren davranışlara şahit olan şahıslar bu durumu acilen paylaşmalıdır. Olası durumları aşağıdaki yöntemlerden birini kullanarak gündeme getirmek mümkündür:

1. Yüklenicinin Sosyal uzmanı veya Yüklenici tarafından bu konuda görevlendirilmiş kişiyle iletişim adresi [Yüklenicinin sosyal uzmanı] üzerinden yazılı, telefonla veya yüz yüze temasa geçmek [Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konularında çalışma deneyimine sahip sosyal uzmanın veya Yüklenici tarafından bu konuda görevlendirilmiş kişinin adı] veya
2. 2. Yüklenicinin yardım hattını [varsa] arayarak (olması durumunda) konuya ilişkin mesaj bırakmak.

İşlerin yapıldığı ülkenin mevzuatı iddiaların kayda geçirilmesini zorunlu kılmadığı müddetçe bildirimde bulunan kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsim verilmeyen şikâyetler ve iddialar da yukarıdaki biçimlerde paylaşılabilir olup, gereken ve uygun bir şekilde dikkate alınacaklardır. Muhtemel uygunsuz davranışlar ve ilgili bildirimler hususu tarafımızca ciddiye alınmakta olup, gerekli araştırma ve uygun tedbirler hayata geçirilecektir. İddia edilen olayı deneyimlemek zorunda kalan kişiye destek olmak amacıyla uygun hizmet sağlayıcılara sevk sağlanacaktır.

İşbu Davranış Kuralları kapsamında belirtilmiş olan hususlara ilişkin iyi niyetle herhangi bir şikayet/endişe bildiriminde bulunan kişilere karşı herhangi bir misillemede bulunulmayacaktır. Bu tür bir misilleme olması durumunda bu durum işbu Davranış Kurallarının ihlali olarak değerlendirilecektir.

## **DAVRANIŞ KURALLARI İHLALLERİNİN SONUÇLARI**

İşbu Davranış Kurallarının Yüklenici Personeli tarafından ihlali ciddi sonuçlar doğurabilecek olup, sözleşmenin feshi ve konunun yasal makamlara aktarımıyla sonuçlanabilecektir.

**YÜKLENİCİ PERSONELİ İÇİN:**

İşbu Davranış Kurallarının yazılı bir nüshası, anladığım/bildiğim bir lisanda, tarafıma ulaştırılmıştır. Davranış Kurallarıyla ilgili herhangi bir sorum olması halinde ilgili uzmanla temasa geçebileceğim tarafıma açıklanmıştır [Yüklenicinin ilgili deneyime sahip irtibat kişinin/uzmanının adı].

Yüklenici Personelinin Adı: [adını giriniz]

İmza: \_\_\_\_\_

Tarih: (gün, ay, yıl): \_\_\_\_\_

Yüklenicinin yetkili temsilcisinin tasdik imzası:

İmza: \_\_\_\_\_

Tarih: (gün, ay, yıl): \_\_\_\_\_