

EBRD COVID-19 Dayanıklılık Çerçevesi - Yerel Çevresel ve Sosyal Değerlendirme Eğitim Programı

PK2-İşgücü ve Çalışma Koşulları ÇSDD Rehber Dokümanı

Giriş

PK2, işgücünün yeni iş fırsatları ve eğitim imkanı yaratarak olumlu etkiler yaratan, değerli bir kaynak olduğunu kabul etmektedir. Projelerde işçilere adil davranılmalı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamalı, sorunlar şikayetlere yol açmadan önce ele alınmalı ve cinsiyet, etnik köken ve diğer kişisel özelliklerine bakılmaksızın insanlara işyerinde eşit muamele etmelidir. Bu rehber dokümanda 'işçi' terimi, hem çalışanlar hem de Projenin tedarikçileri için geçerlidir.

Müşteri, PK1 kapsamında tedarik zincirini değerlendirirken Projenin temel fonksiyonları açısından en önemli tedarik zinciri şirketlerinde çocuk işçi ve zorla çalıştırılan işçiler bulunması riskini de değerlendirmiş olmalıdır.

Tek bir Projenin spesifik özelliklerinden bağımsız olarak, herhangi bir Çevresel ve Sosyal Durum Değerlendirmesinin genel amacının aşağıdakiler olduğuna dikkat edilmelidir:

- Müşterinin mevcut faaliyetleriyle ve teklif edilen Projeye ilişkili, önemli olma potansiyeli taşıyan, mevcut ve gelecekteki olumsuz çevresel ve sosyal etkileri belirlemek ve değerlendirmek;
- yürürlükteki yasalara ve EBRD'nin Çevresel ve Sosyal Politikasına (2019) uygunluğu değerlendirmek;
- olumsuz etkileri önlemek veya en aza indirmek ve azaltmak için gerekli tedbirleri belirlemek; ve
- Projenin ve mevcut faaliyetlerin çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğini artıracak olanlar dahil olmak üzere potansiyel çevresel ve sosyal fırsatları belirlemek.

ÇSDD süreci, Projenin ölçeği ve büyüklüğünün yanı sıra Projeye ilişkili çevresel ve sosyal riskler ve etkilerle orantılı olmalıdır. ÇSDD, Müşterinin faaliyetlerinin, Projenin ve proje döngüsünün ilgili aşamalarının (örneğin inşaat öncesi, inşaat, işletme ve hizmetten çıkarma veya kapatma ve eski haline döndürme) tüm doğrudan ve dolaylı çevresel ve sosyal etkileri ve sorunlar bütüncül bir şekilde ele alınacaktır.

PK2'ye ilişkin rehberlik ÇSDD kapsamındaki üç görevin her biri için sunulmaktadır:

Görev 1 - Mevcut belgelerin gözden geçirilmesi

Aşağıdaki belgeler gözden geçirilmek üzere Müşteriden talep edilmelidir:

- Projenin şu anki ve (tahmin edilebildiği ölçüde) gelecekteki işgücüne ilişkin ayrıntılar:
 - Daimi, yarı zamanlı, geçici, mevsimlik ve göçmen işçiler;
 - Şu anda tedarik zincirinde yer alan şirket sayısı;
 - Tedarik zincirindeki kalıcı, yarı zamanlı, geçici, mevsimlik ve göçmen işçiler (cinsiyete göre);
 - Projede sağlanan konaklamaya ilişkin detaylar;
- Aşağıdakileri kapsayan İnsan Kaynakları (İK) politikaları ve prosedürleri:
 - Fırsat eşitliği, işyerinde tacizle mücadele, modern kölelik ve iş sağlığı ve güvenliği politikaları;
 - İşçilere verilen ve genel çalışma koşullarını kapsayan bir şirket el kitabı veya şirket yönergeleri;
 - Eğitim politikaları ve planları;
 - Performans değerlendirme ve terfi politikaları ve prosedürleri;
 - Toplu sözleşmelerin ayrıntıları;
 - Mevcut işçi şikayet mekanizmasının ayrıntıları ve son 3 yıl içinde yapılan işçi şikayetlerinin bir özeti, bunların çözülüp çözülmediği, şikayeti çözmek için geçen süre ve şikayeti çözmek için alınan önlemler;
 - İşçi davranış kuralları;
- Tedarik zinciri değerlendirmesi (PK1 rehber dokümanına bakınız); ve
- Örnek işçi sözleşmesi/iş sözleşmesi.

Müşterinin belgeleri, arka sayfadaki tabloda özetlenmiş yürürlükteki ilgili ulusal mevzuat ve EBRD koşullarıyla karşılaştırılmalıdır.

PK2 Koşulu	Dikkate alınacak konular
Müşteri, büyüklüğüne ve iş gücüne uygun , işgücünü bu PK ve ulusal yasaların gereklerine göre yönetme yaklaşımını ortaya koyan yazılı insan kaynakları politikalarını ve yönetim sistemlerini veya prosedürlerini benimseyecek ve/veya devam ettirecektir.	Müşteri açık bir dizi politika ve prosedür geliştirmiş mi? Bu politika ve prosedürler PK2'nin yanı sıra ulusal hukukun içeriğini de yansıtıyor mu?
Bu politikalar ve prosedürler anlaşılabilir, erişilebilir olacak ve işçilere kendi ana dilinde/dillerinde verilecektir.	Müşteri, politika ve prosedürlerin işgücü tarafından erişilebilir olmasını sağlamak için hangi adımları atmış? Politika ve prosedürlerin anlaşılması kolay mı, yoksa iş gücünün anlamayabileceği yasal ve teknik terimlerle mi dolu?
Müşteri, işçileri işe alırken ve istihdamın hüküm ya da koşullarında önemli değişiklikler olduğu zamanlarda, işçilerin Müşteri ile aralarındaki istihdam ilişkisini tanımlayan yazılı sözleşme yapacaktır.	Prosedürlerde işçilere yazılı sözleşmelerin nasıl temin edileceği açıklanmış mı?
Projeler, istihdamla ilgili ayrımcılık yapmama ile ilgili gerekliliklere uyacaktır.	Politika ve prosedürler ayrımcılık yasağı ile ilgili hükümler içeriyor mu?
Projelerde, her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet dahil şiddet ve taciz, zorbalık, yıldırma ve / veya sömürüyü önlemek ve ele almak için tedbirler alınacaktır.	Müşteri şiddet ve zorbalığı tanımlamak, önlemek, ele almak ve bildirmek için hangi adımları atmış? Bunlar yeterli ve kültürel olarak kabul edilebilir nitelikte mi? Çalışanlar, cezalandırılmaya karşı korunuyor mu? <i>NOT: Eğitimler, farkındalık artırma oturumları, bilgi uçuşma politikaları, isim vermeden aranan yardım hatları, ombudsmanlık ve diğer faaliyetler vs. gibi</i>

PK2 Koşulu	Dikkate alınacak konular
Müşteri, işçileri ulusal yasalara uygun olarak, işçi temsilcilerini seçme, işçi örgütleri kurma ya da seçtikleri iş kolektiflerine katılma ve toplu pazarlık yapma hakkına sahip oldukları konusunda bilgilendirecektir.	Müşteri, işçileri hakları konusunda bilgilendirmek için hangi adımları atmış?
Müşteri, ulusal yasalara uygun olarak bu tür işçi temsilcileri veya örgütleriyle ilişki kuracak ve onlara gereken şekilde müzakere etmeleri için ihtiyaç duyulan bilgileri zamanında sağlayacaktır.	Müşteri, işçileri temsil eden bir örgütle toplu pazarlık yapmış mı? Evet ise, müşteri gerekli tüm bilgileri sağlamış mı?
Ücretler, sosyal haklar ve çalışma koşulları (çalışma saatleri dahil), genel olarak en azından ilgili ülkedeki/bölgedeki ve sektördeki eşdeğer işverenler tarafından sunulanlara benzer seviyede olacaktır.	Müşteri, işçilerin maaşlarını ülkedeki diğer sanayi sektörleriyle karşılaştırmış mı?
Fazla mesai gönüllü olacak ve ulusal yasalara uygun olarak yapılacak ve tazmin edilecektir.	Müşterinin politikaları ve prosedürleri, personel tarafından gönüllü olarak yapması gereken fazla mesaiyi kapsıyor mu? Sık sık fazla mesai varsa, dinlenmek için yeterli zaman ayrılıyor mu?
Müşteri, göçmen işçileri tespit edecek ve aynı işi yapan göçmen olmayan işçilerle büyük ölçüde eşdeğer şartlar ve koşullarla çalıştırdıklarından emin olacaktır.	Müşteri göçmen işçileri belirlemek için hangi adımları atmış?
Müşteri Proje çalışanları için konaklama sağlıyorsa konaklama ve hizmet sunumunun kalitesini ve yönetimini düzenleyen politikalar belirleyecek ve uygulayacaktır.	Göçmen işçiler varsa, bu işçiler işgücünün geri kalanıyla benzer şartlarda mı çalışıyor?
Müşteri Proje çalışanları için konaklama sağlıyorsa konaklama ve hizmet sunumunun kalitesini ve yönetimini düzenleyen politikalar belirleyecek ve uygulayacaktır.	Müşteri, işçilere konaklama imkanı sağlanmasıyla ilişkili bir dizi politika ve prosedür geliştirmiş mi?
Müşteri, Projeye bağlantılı herhangi bir toplu işten çıkarmadan önce, planlanan işgücü azaltma yerine uygulanabilecek alternatifleri değerlendirecektir.	Politikalar işgücünün gerçek konaklama ihtiyaçları ile orantılı mı?
Müşteri, işçiler (ve varsa örgütleri) için, işyerine ilişkin endişelerini dile getirebilecekleri etkili bir şikayet mekanizması sunacaktır.	Müşteri gelecekte herhangi bir toplu işten çıkarmayı planlıyor mu?
Müşteri, PK1 kapsamında tedarik zincirini değerlendirirken Projenin temel fonksiyonları açısından en önemli tedarik zinciri şirketlerinde çocuk işçi ve zorla çalıştırılan işçiler bulunması riskini de değerlendirecektir.	Evet ise, alternatifler değerlendirilmiş mi?
	İşçi şikayet mekanizması, arka sayfada yer alan kontrol listesi kullanılarak gözden geçirilmelidir.
	Müşteri tedarik zinciri içinde çocuk işçi ve zorla çalıştırılan işçi bulunması olasılığını belirlemek için bir risk değerlendirmesi yapmış mı?

Örnek işçi sözleşmesinin / iş sözleşmesinin gözden geçirilmesi

Müşteri tarafından sağlanan örnek işçi sözleşmesi, ulusal mevzuatın gerekliliklerine ve PK2'ye göre gözden geçirilmelidir. Sözleşmenin aşağıdakileri içerdiğini kontrol edin:

- Pozisyonun adı ve gerekli vasıfların ve yapılacak işlerin kısa bir tanımı;
- İşverenin yükümlülükleri (örneğin güvenli çalışma koşullarının sağlanması, vb. açısından)
- İş yeri;
- Sözleşmenin süresi ve iş başlangıç ve bitiş tarihi;
- Ücret ödeme sıklığı ve ödeme yöntemi dahil ücretler;
- Beklenen çalışma saatleri, fazla mesai düzenlemeleri ve fazla mesai için ek ücret ve resmi tatil hakları; çalışma koşullarından kaynaklanan herhangi bir zorluk ödeneği (örn. aşırı sıcak veya soğuk iklimlerde çalışma; çatışma bölgelerinde çalışma; uzak yerlerde çalışma, vb.);
- Mazeret izni (sağlık, ebeveynlik izinleri) veya bayramlarda izin hakları;
- İhbar şartları dahil olmak üzere iş sözleşmesinin feshine ilişkin prosedürler;
- Müşterinin insan kaynakları politikalarına ve prosedürlerine atıf; ve
- Bir sendika kurma veya mevcut bir sendikaya katılma ya da Müşteri ile toplu sözleşme pazarlığı yapma imkanı.

İşçi şikayet mekanizmasının gözden geçirilmesi

Müşterinin işçi şikayet mekanizması, endişeleri derhal ve etkili bir şekilde ele almayı amaçlamalıdır. İşçi şikayet mekanizması ve (varsa) son 3 yıla ait işçi şikayet kayıtları aşağıdakiler açısından kontrol edilmelidir:

- İşçi şikayetleri için, amacı ve hedefleri (örneğin, çalışanların haksız muamele, çalışma koşulları, ücretlerin ödenmesi, konaklama kalitesi; gıda kalitesi, Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE) temini ile ilgili endişelerini ve önerilerini dinlemek ve bu konuda bir şeyler yapmak) açıkça tanımlanmış bir mekanizma ya da prosedür vardır.
- Bu belge şunları içermektedir:
 - işçi şikayetlerini almak, soruşturmak ve bunlara yanıt vermekle görevli pozisyonlar (personel); ve
 - süreçteki adımlara (örneğin şikayetin alındığının beyan edilmesi için gereken süre, şikayetçilere yanıt verilecek süre) ilişkin süreler.
- Aşağıdakileri içeren bir şikayet kaydı veya veri tabanı mevcuttur:
 - isimsiz bir şikayette bulunulmadığı takdirde şikayet sahibinin adı ve iletişim bilgileri;
 - şikayetin tarihi ve niteliği;
 - uygunsa şikayeti ele almakla görevli teknik personelin adı;
 - konuyu takip etmek için yapılanlar;
 - şikayet konusu için önerilen çözüm;
 - ilgili Proje kararlarının şikayetçiye nasıl ve ne zaman iletildiği; ve
 - şikâyetin kapatıldığı tarih ve şikayetçinin tepkisi (memnun / memnun

değil).

İşçi şikayet mekanizmasını gözden geçirirken aşağıdakileri değerlendirin:

- Müşteri, işçi mekanizmasının kültürel olarak uygun olmasını sağlamak için yeterli çaba göstermiş mi? *Yerel dilleri ve işçilerin okuryazarlık düzeyini göz önünde bulundurarak prosedürler ve Projenin irtibat bilgileri hakkında bilgi sağlamak için kullanılan dilleri kontrol edin.*
- İşçi şikayet mekanizmasının ayrıntıları işçilere yeterince açıklanmış mı? *Ayrıntıların ne zaman açıklandığını, kullanılan yöntemleri, ne sıklıkta açıklama yapıldığını ve farkındalığı artırmak için herhangi bir ek işlem gerekip gerekmediğini kontrol edin.*
- Şikayette bulunmak, bir işçinin kanuni veya idari hukuk yollarına erişimini engelliyor mu?
- Şikayet mekanizması isimsiz şikayetlerin dile getirilmesine ve ele alınmasına imkân tanıyor mu?
- Son 3 yılda ne tür şikayetlerde bulunuldu? *İşçi şikayetlerinin giderilinceye kadar doğru bir şekilde kaydedildiğinden, araştırıldığından ve takip edildiğinden emin olmak için kayıtları kontrol edin.*
- Görüşünüze göre şikayeti çözmek için atılan adımlar yeterli mi?
- Aynı nedenle işçi şikayeti yapıldığı zamanlar oluyor mu ve varsa Müşteri gelecekte aynı tür sorunların tekrar ortaya çıkmasını önlemek için ne yapmış?

Müşterinin Görev 1 sırasında alınan tüm belgelerinin incelenmesinden sonra bir soru listesi hazırlanmalıdır. Bu eğitim programında Modül 1'de sunulan 'Görev 1 Temel Bulgular' formatını kullanın.

Görev 2 - Saha ziyareti ve görüşmeler

Saha ziyareti ve Müşteri temsilcileriyle yapılan görüşmeler, Görev 1 sırasında hazırlanan soru listesini tartışmak için bir fırsat olarak kullanılmalıdır. Görev 2 sırasında aşağıdakilerle görüşmeniz gerekebilir (bu toplantılar sizin sahaya gitmenizden önce organize edilmelidir):

- **Proje Direktörü** - ziyaretinizin amacını ve kapsamını kısaca anlatın, görüşmeniz gereken diğer Öüşteri temsilcileriyle görüşmeyi talep edin ve genel destekleri için onlara teşekkür edin; ve
- **Proje Yöneticisi** - Projenin mevcut durumunu, işgücü sayılarını ve bunun önümüzdeki 12 ay içinde nasıl değişebileceğini konuşun, (varsa) işçilerin konaklamasına ilişkin bilgileri alın ve görüşmek için rasgele işçi seçilmesine yardım etmelerini talep edin ve işçilerin konakladığı yerleri görmek isteyin.
- **İnsan Kaynakları Müdürü ve Yüklenicinin Yöneticileri** - işgücünü yönetmek için yapılan düzenlemeler hakkında görüşün ve
- **Münferit işçiler** - genel çalışma koşulları ve iş tatmini hakkında sorular sorun.

NOT: bu soruların Projenin mevcut durumunu yansıtacak şekilde değiştirilmesi gerekebilir.

İnsan Kaynakları Müdürü ve Yüklenici Yöneticileri ile Görüşme

Görev 1 sırasında oluşturulan soru listesini netleştirmek için İnsan Kaynakları

Müdürü ile görüşülmelidir. Bu toplantı sırasında aşağıdaki sorular sorulabilir:

- İşçiler, özellikle uzak Proje sahalarında çalışanlar ve yurtlarda, geçici barınma kamplarında vb. kalanlar insan kaynakları politikaları ve prosedürlerinden nasıl haberdar oluyor?
- Bu politikaları ve prosedürleri hangi dillerde sunuyorsunuz? İşçilerin bu dilleri okuyup anlayabildiğini nasıl kontrol ediyorsunuz?
- Çalışanların ilgili insan kaynakları kurallarını ve belgelerini daha iyi anlamalarına yardımcı olacak herhangi bir düzenleme, tesis, kaynak veya araç (düzenli oturumlar/genel katılımlı toplantılar; çalışanların sorularının cevaplandırıldığı toplantılar; sık sorulan sorular vb.) var mı?
- İşgücü kayıtlarının gizliliğini nasıl sağlıyorsunuz?
- 18 yaşın altında olup olmadıklarını anlamak için yeni işçilerin yaşını nasıl doğruluyorsunuz?
- 18 yaşın altında bir işçiniz var mı? Evet ise, bu işçilere tehlikeli işler veriliyor mu?
- Ödenen ücretlerin makul olup olmadığını ve ülkedeki asgari ücret mevzuatına uygun olup olmadığını nasıl kontrol ediyorsunuz?
- İşçilere, işçi örgütü kurma veya bu örgütlere katılma ve toplu pazarlık yapma haklarına sahip oldukları konusunda bilgi verdiniz mi?
- Müşterinin bir işçi örgütü ile toplu sözleşmesi var mı?
- EBRD'nin toplu işten çıkarmalara ilişkin şartlarından haberdar mısınız?
- Önümüzdeki 12 ay için herhangi bir toplu işten çıkarma planlanıyor mu? Cevabınız evet ise, gelecekte atılacak adımları açıklayan bir planınız veya başka bir belgeniz var mı?
- Son 12 ay içinde işgücünün yönetimi ile ilgili herhangi bir zorluk yaşandı mı? Örneğin bir protesto ya da iş yavaşlatma eylemi yapıldı mı ya da aynı konu hakkında birden fazla şikayet alındı mı?
- Tedarik zinciri şirketler ağınızdaki şirketlerin kaydını tutuyor musunuz?
- Yukarıdaki meselelerin Projenizin tedarik zincirinde gereken şekilde yönetilmesini nasıl sağlıyorsunuz?
- Son dönemde tedarik zinciri şirketlerinizin işçilere sağladığı konaklama tesislerini incelediniz mi?

İşçilerle bireysel görüşmeler

Saha ziyareti sırasında rastgele işçiler (erkekler ve kadınlar) seçilerek, bu işçilerle özel olarak görüşülmelidir. İşçilerle yapılan görüşmelerin amacı, işçilerin düzenlemelerinden ne kadar memnun olduklarını anlamak ve Müşterinin İK politikalarının ve prosedürlerinin tutarlı bir şekilde uygulayıp uygulamadığını kontrol etmektir.

İşçilerin seçimi, Müşteriyle doğrudan sözleşmeli olarak çalışanların yanı sıra, büyük tedarik zinciri şirketleri içinde, sahada veya uzak tesislerde çalışanları da içermelidir. İnşaat faaliyetlerinin devam ettiği yerlere ve ofis binalarını içeren, işçilerin bulunduğu sahalar seyahat etmeniz gerekebilir. Alternatif olarak, uzak tesislerdeki işçilerle telefonla da görüşülebilir. İşçiler ile görüşme yapmak dikkatli planlama ve hassasiyet gerektirir. Görüşülecek kişiler, kültürel hassasiyetlere saygı gösterilmesini

sağlayacak şekilde seçilmelidir.

Bir işçiyle görüşmeden önce, kendinizi tanıttın, ziyaretinizin amacını açıkla ve bir kaç kısa soru soracağınızı söyleyin. Sahaya yaptığınız kısa ziyaretiniz sırasında rastgele seçtiklerinizi belirtin. Görüşmenin tamamlanması yaklaşık 10 dakika süreceğini, görüşmenin gizli olması için hiçbir kişisel kimlik bilgisinin alınmayacağını belirtin ve ilk soruyu sormadan önce devam etmek isteyip istemediklerini sorun.

Aşağıdaki soruları sormak isteyebilirsiniz:

1. Daimi mi, yarı zamanlı mı, geçici mi, yoksa mevsimlik ya da göçmen işçi mi?
2. Çalışma koşullarını, ödeme koşulları, yıllık izin ve hastalık izni ödenekleri, sağlık sigortası, sosyal güvenlik yardımları; vb. gibi istihdam koşullarını içeren yazılı bir sözleşmeniz var mı?
3. Bu işe girmek için üçüncü bir acente sizden işe giriş parası aldı mı?
4. Pasaportunuz ve diğer kimlik belgeleriniz elinizde mi?
5. Çalışmadığınız zamanlarda işyerinden ayrılmanıza izin var mı?
6. Çalışma şart ve koşullarınızı biliyor musunuz?
7. Mevcut sözleşmenizin ne zaman sona ereceğini biliyor musunuz?
8. Genellikle haftada kaç saat çalışıyorsunuz?
9. Fazla mesai yapmanız gerekiyor mu?
10. Siz ve meslektaşlarınız çalışma düzenlemelerinden memnun musunuz?
11. Paranız düzenli, zamanında ve eksiksiz mi ödeniyor?
12. Vergi ve diğer amaçlarla maaşınızdan yapılan kesintileri anlıyor musunuz?
13. Hastalık izni, annelik/babalık ücreti vs. gibi sosyal haklarınızı biliyor musunuz?
14. Size karşı herhangi bir işlem yapılmasından korkmadan, çalışma koşullarınızı hakkında amirinizle konuşabiliyor musunuz?
15. Nasıl şikayette bulunacağınızı biliyor musunuz?
16. Bir sendika kurma veya mevcut bir sendikaya katılma ya da Müşteri ile toplu sözleşme pazarlığı yapmak özgürlüğünüz var mı?
17. Size konaklama sağlanıyor mu? Evet ise, o zaman:
 - a) Konaklama ücretini ödemek zorunda mısınız?
 - b) Konaklama temiz ve sıhhi mi?
 - c) Konaklamadığınız yer düzenli olarak temizleniyor mu veya kendi temizliğinizi mi yapmak zorundasınız?
 - d) Aynı odada kaç kişi uyuyor?
 - e) Uyku düzenlemelerinizin kabul edilebilir olduğunu mu düşünüyorsunuz, yoksa konaklama tesisi aşırı mı kalabalık?
 - f) Size temiz çarşaf veriliyor ve düzenli olarak değiştiriliyor mu?
 - g) Ücretsiz yıkama / çamaşırhane hizmeti veriliyor mu?
 - h) Odada yeterli ısıtma / klima, havalandırma var mı?
 - i) Odada duman detektörleri ve fışkiyeleri veya herhangi bir yangın söndürücü var mı?
 - j) Kaçış prosedürleri hakkında bilgilendirildiniz mi ve kaçış rotaları açıkça işaretlenmiş, aydınlatılmış ve açık bırakılmış mı?
 - k) İç mekanlarda yeterli duş ve tuvalet olanakları var mı?
 - l) Kantin ve dinlenme tesisleri uygun mu?
 - m) Farklı inançlara sahip kişilerin ibadet edeceği yerler var mı?
 - n) Acil durum çıkışları ve tahliye yolları da dahil olmak üzere giriş ve

- çıkışlar açıkça işaretlenmiş ve aydınlatılmış ve engellerden uzak mı?
- o) Şebekeye ve/veya otonom elektrik jeneratörlerine bağlantı yoluyla kesintisiz elektrik sağlanıyor mu?
- p) Genel olarak sağlanan konaklama kalitesinden memnun musunuz?
18. Konakladığınız yerden Proje sahasına ücretsiz ve düzenli ulaşımınız sağlanıyor mu?
19. Görüşme bitmeden önce dile getirmek istediğiniz başka endişeleriniz var mı?

Çalışma alanlarının denetimi

Saha ziyareti sırasında çalışma alanları incelenmelidir: Kişilerin mahremiyetine zarar vermediği sürece dijital fotoğraflar çekilmelidir. Projeye ve mevcut durumuna bağlı olarak, inşaat işleri, işçi refah alanları (kantin, sosyal alanlar ve dinlenme alanları), işçi konaklama (birkaç oda/yurt, tuvalet tesisi ve duşunu inceleyin) ve geçici depolama yerleri incelenebilir. İnceleme sırasında aşağıdakilere özellikle dikkat edin:

- İşçi refahı alanlarının temizliği ve genel kalitesi. Örneğin, yattıkları yere girmeden önce kirli tulumlarını çıkarıp koyabilecekleri bir yer olup olmadığı,
- İşçilerin konakladıkları yerle Proje sahası arasındaki ulaşımı nasıl sağlıyor ve bu ulaşım hizmeti için işçilerden para alınıp alınmadığı,
- Genel olarak temiz su ve güvenli gıdanın bulunup bulunmadığı,
- Güvenlik, işçi şikayet mekanizması, işçi davranış kuralları ve diğer ilgili konular hakkında farkındalık yaratan ilan panolarının olup olmadığı.

NOT: Proje sahasından ayrılmadan önce EBRD'nin PK2 kapsamındaki temel koşulların karşılandığından emin olmak için arka sayfadaki kontrol listesini doldurun.

Görev 3 - EBRD formatını kullanarak analiz ve raporlama yapma

Görev 1 ve 2'nin bulgularının, EBRD'nin bu eğitim programının 3 numaralı Modülünde sunulan Raporlama Çerçevesine uygun şekilde sunulması gereklidir.

Toplanan verilerin analizi sırasında aşağıdakileri göz önünde bulundurun:

- Proje genelinde açık bir işgücü yönetimi sistemi var mı?
- İşçilerin personel kayıtları doğru, gizli ve güncel tutuluyor mu?
- İstihdam kayıtlarınıza, gözlemlerinize ve işçilerle yaptığınız görüşmelere göre istihdam kayıtları gerçekten sahadaki insanların sayısına ve uyuklarına karşılık geliyor mu?
- Kaçak ve/veya göçmen işçilerin sahte kimlikler veya istihdam belgeleri kullanarak işe alınma potansiyeli var mı?
- Görüşme yapılan işçiler genel olarak koşullarından memnun muydu? Değilse, onların kaygılarına katılıyor musunuz (bunlar konaklama kalitesi, maaşlar, hareket kısıtlamaları vb. ile ilgili olabilir)?
- Müşteri temsilcileri Projede yer alan tedarik zinciri şirketlerini açıkça biliyor mu? İlgili şirketlerin bir kaydı ve mevcut işgücü ve konaklama düzenlemelerinin bir özeti var mı?
- İlgili tedarik zinciri şirketlerinin işgücü konaklama tesisleri yakın zamanda denetlendi mi?
- Müşterinin tedarik zinciri ağında ek denetimler yapması gerekiyor mu?
- İşçi şikayetleri Müşteri tarafından ciddiye alınıyor mu?
- Projede gelecekte işçi protestoları, iş bırakma veya başka tür problemlerle karşılaşma riski nedir Bundan kaçınmak için gerekli tüm adımlar atılıyor mu?

Ek rehberlik, araçlar ve referans belgeleri

PK2'nin uygulanmasına ilişkin EBRD'nin ilave rehber dokümanları burada verilmiştir:

- İnsan Kaynakları Politikaları ve Çalışan Dokümantasyonu:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395268982703&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Çocuklar, Gençler ve İş Hayatı:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395268982823&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Zorla Çalıştırma:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395268982876&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Modern Kölelikle ilişkili Riskleri Yönetme
<https://www.ebrd.com/news/publications/guides/managing-risks-associated-with-modern-slavery.html>
- Ayrımcılık Yapmama ve Eşit Fırsat
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395256997429&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Ücretler ve Çalışma Saatleri:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395256997513&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- İşçilere Sağlanan Konaklama:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395270483804&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Çalışan Sayısını Azaltma:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395256997290&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Çalışanlar İçin Şikayet Mekanizması
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395268983074&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>

EBRD COVID-19 Dayanıklılık Çerçevesi - Yerel Çevresel ve Sosyal Değerlendirme Eğitim Programı

PK2 - Çalışma ve Çalışma Koşulları - ÇSDD Kontrol Listesi

Lütfen tüm işlemlerin tamamlandığını onaylayın		Evet / Hayır
İnsan kaynakları, çalışanların belgeleri ve zorla çalıştırma		
2.1	İnsan kaynakları politikaları ve prosedürleri yürürlükteki ulusal mevzuat ve EBRD koşullarına göre kontrol edildi.	
2.2	Örnek bir işçi sözleşmesi yürürlükteki ulusal mevzuat ve EBRD koşullarına göre gözden geçirildi ve kontrol edildi.	
2.3	İnsan Kaynakları Yöneticisine, çalışan kayıtlarının nasıl gizli bir şekilde saklandığı soruldu.	
2.4	Rastgele işçiler (erkekler ve kadınlar) seçilerek, bu işçilerle özel olarak görüşüldü.	
Çocuklar, gençler ve çalışma		
2.5	İnsan Kaynakları Yöneticisine, 18 yaşın altındaki kişileri kontrol etmek için yeni çalışanların yaşlarını nasıl doğruladıkları soruldu.	
2.6	İnsan Kaynakları Yöneticisine açıkça 18 yaşın altında çalışan olup olmadığı soruldu.	
2.7	İnsan Kaynakları Yöneticisine 18 yaşından küçüklerin tehlikeli faaliyetlerde bulunup bulunmadığı soruldu.	
Ücretler ve çalışma saatleri		
2.8	İnsan Kaynakları Yöneticisine ödenen ücretlerin makul olup olmadığı ve asgari ücret mevzuatına ve / veya (varsa) toplu sözleşmeye uygun olup olmadığı soruldu.	
2.9	İnsan Kaynakları Yöneticisine, 98/59 sayılı AB Direktifi kapsamındaki toplu işten çıkarmalar ve eşiklerle ilişkili EBRD koşullarına aşına olup olmadıkları soruldu.	
Tedarik zinciri değerlendirmesi		
2.10	Müşteri temsilcilerine çocuk işçi ve zorla çalıştırma konusunda bir tedarik zinciri risk değerlendirmesi yapıp yapılmadığı soruldu. Yapılmışsa, değerlendirmenin bir kopyası istendi.	
Çalışma alanlarının ve konaklama yerlerinin denetimi		
2.11	İnşaat işleri (varsa), işçilerin konakladığı tesisler ve işçi refahı tesisleri dahil olmak üzere işçi refahı alanlarından seçilenler denetlendi.	
İşçi şikayet mekanizmasının gözden geçirilmesi		
2.12	İşçi şikayet mekanizması ve ilgili kayıtlar gözden geçirildi.	