



**Türkiye Cumhuriyeti**

**Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı**

**KAMU VE BELEDİYE BİNALARINDA YENİLENEBİLİR ENERJİ PROJESİ  
(KAYEP)**

**İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ (İYP)  
TASLAK DOKÜMAN**

**MART 2023**

## Kısaltmalar

CIFIP	İklim Yatırım Fonu Yatırım Planı
CTF	Temiz Teknoloji Fonu
CSTMP	Topluluk Güvenliği ve Trafik Yönetim Planı
TTK	Tasarım-Tedarik-Kurulum
KABEV	Kamu Binalarında Enerji Verimliliği
ÇS	Çevresel ve Sosyal
ÇSGK	Çevre, Sağlık ve Güvenlik Kılavuzu
ÇED	Çevresel Etki Değerlendirmesi
EA	Emisyon Azaltımı
ÇSD	Çevresel ve Sosyal Değerlendirme
ÇSÇ	Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçeve
ÇSYÇ	Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSYP	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇSS	Çevresel ve Sosyal Standartlar
AB	Avrupa Birliği
FIT	Tarife Garantisi
YİGM	Yapı İşleri Genel Müdürlüğü
GSYH	Gayri safi yurtiçi Hasıla
SG	Sera Gazı
ŞM	Şikayet Mekanizması
İSG	İş Sağliğı ve Güvenliği
IBRD	Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası
IFC	Uluslararası Finans Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IPF	Yatırım Projesi Finansmanı
İYP	İşgücü Yönetimi Prosedürleri

İ-D	İzleme ve Değerlendirme
TOB	Tarım ve Orman Bakanlığı
KTB	Kültür ve Turizm Bakanlığı
ÇŞİDB	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
SB	Sağlık Bakanlığı
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
TB	Ticaret Bakanlığı
GSB	Gençlik ve Spor Bakanlığı
UİDS	Ulusal İklim Değişikliği Stratejisi
NDC	Ulusal Olarak Belirlenmiş Katkı
UEVEP	Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı
NZEB	Sıfıra Yakın Enerji Binaları
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGP	İş Sağlığı Güvenliği Planı
PAD	Proje Değerlendirme Dokümanı
PEK	Projeden Etkilenen Kişiler
PKN	Proje Konsept Notu
İl ÇŞİD Müd.	İl Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Müdürlüğü
PUB	Proje Uygulama Birimi
PGA	Proje Geliştirme Amacı
POM	Proje İşletim El Kitabı
PPR	Proje İlerleme Raporları
PPP	Kirlilik Önleme Planı
KAYEP	Kamu ve Belediye Yenilenebilir Enerji Projesi
YE	Yenilenebilir Enerji
CSİ/CT	Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz
PKP	Paydaş Katılım Planı

GES	<b>Güneş enerjisi santrali</b>
AP-PKP	<b>Alt Projeye Özel Paydaş Katılım Planları</b>
DB	<b>Dünya Bankası</b>
DBG	<b>Dünya Bankası Grubu</b>
DSÖ	<b>Dünya Sağlık Örgütü</b>

## İçindekiler

<b>1. Proje Özeti</b> .....	1
<b>2. Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış</b> .....	3
2.1. Çalışan Türleri .....	3
2.2. Proje Çalışanlarının Özellikleri .....	3
<b>3. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: Hüküm ve Koşullar</b> .....	5
3.1. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği .....	6
3.2. Ücretler ve Kesintiler .....	6
3.3. Çalışma Saatleri .....	7
3.4. Hafta Tatili ve Dinlenme Molaları .....	7
3.5. İzinler .....	7
3.6. Fazla Mesai .....	7
3.7. İşçi Uyuşmazlıkları .....	8
3.8. Sendikalaşma Özgürlüğü .....	8
3.9. Ayrımcılığın Önlenmesi .....	8
3.10. Toplu Halde İşten Çıkarma .....	8
3.11. Kıdem Tazminatı .....	9
3.12. İş Akdinin Feshi .....	9
<b>4. Çalışma Mevzuatına Kısa Bir genel Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği</b> .....	10
<b>5. Kilit Öneme Sahip Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirmesi</b> .....	12
5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri .....	13
5.2. Covid-19 .....	13
5.3. Cinsel İstismar, Taciz ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet .....	14
<b>6. Sorumlu Personel</b> .....	15
<b>7. Politikalar ve Prosedürler</b> .....	18
<b>8. İstidam Yaşı</b> .....	21
<b>9. İstihdam Hüküm ve Koşulları</b> .....	22
<b>10. Şikayet Mekanizması</b> .....	23
<b>10.1. Proje Şikayet Mekanizması</b> .....	24
<b>10.2. Çalışanların Şikayet Mekanizması</b> .....	24
<b>11. Yüklenici Yönetimi</b> .....	26
<b>12. Birincil Tedarik Çalışanları</b> .....	27
Ek - 1. Şikayet Kayıt Formu .....	29
Ek- 2. Şikayet Kapanış Formu .....	29
Ek- 3. Davranış Kuralları Kılavuzu .....	31



## Ekler

Ek- 1 Mevcut YİGM Şikayet Mekanizması.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Ek- 2: Şikayet Formu.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Ek- 3: Şikayet Kapanış Formu.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Ek- 4 Davranış Kuralları .....	30

## Yönetici Özeti

İklim etkilerine karşı oldukça kırılgan bir durumda olan Türkiye iklim değişikliği etkilerinin azaltılması konusunda bir yol ayrımında bulunmaktadır. Türkiye'de sera gazı emisyon artışları ekonomik büyüme hızından daha yavaş olmuş ve kişi başına düşen emisyon seviyeleri Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin altında kalmıştır (2019 yılı itibarıyla Türkiye ve AB ortalaması sırasıyla 4,8 ve 6,1 ton CO2 düzeyindedir). Bununla birlikte, şu anda toplam elektrik üretiminin yaklaşık üçte birini oluşturan kömüre olan bağımlılık yüksek seviyededir. Öte yandan, Türkiye 10 iklim kırılganlığı boyutunun 9'unda "yüksek kırılganlık" seviyesine sahiptir; diğer OECD ülkelerindeki medyan oran ise 10 boyut arasından 2'dir<sup>1</sup>.

Hükümet, enerji verimliliği konusunu çeşitli politika belgelerine dahil etmesinin de gösterdiği gibi, enerji verimliliğinin (EV) önemini kabul etmiştir. 2012 yılında yayınlanan Ulusal Enerji Verimliliği Stratejisi, tüm sektörlerde enerji yoğunluğunun yüzde 10 azaltılmasını ve Ocak 2018'de onaylanan Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı (UEVEP), enerji tasarrufu önlemlerine 11 milyar ABD doları tutarında yatırım yapılmasını öngörmektedir. 2016 yılında Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (ETKB), kamu binalarında enerji verimliliği potansiyelini değerlendirmek için bir çalışma yaptırmıştır. Türkiye'nin 2030 yılı için emisyon azaltım hedefi %21'den %41'e çıkarılmıştır. Böylece 2030 yılına kadar yaklaşık 500 milyon ton emisyon azaltımı sağlamış olacaktır.

Bu açıdan bakıldığında, yenilenebilir enerjinin (YE) yaygınlaştırılması, Türkiye'nin kalkınma politikalarının merkezinde yer almıştır ve net sıfır emisyon hedeflerine ulaşmada kritik bir rol oynamaya devam edecektir. Yenilenebilir enerji piyasasındaki etkileyici büyümeye rağmen, Türkiye'de dağıtık yenilenebilir enerji kaynaklar henüz yeterince gelişmemiştir. Türkiye, güneş enerjisinin tahmini olarak yalnızca yüzde 3'ünü ve karadaki rüzgar potansiyelinin yüzde 15'ini kullanmaktadır<sup>2</sup>.

Kamu ve Belediye Yenilenebilir Enerji Projesi ("KAYEP" veya "Proje"), merkezi hükümet binalarında enerji kullanımını azaltmayı ve yenilenebilir enerji kaynaklarından yararlanarak üniversiteler ve/veya idari binalar gibi kamu binalarında daha büyük ölçekli bir ulusal enerji verimliliği programını desteklemeye yönelik sürdürülebilir finansman mekanizmalarının geliştirilmesi için bilgi girdisi sağlamayı amaçlamaktadır. Proje, Türkiye Hükümeti'nin özellikle merkezi hükümet binaları üzerinde odaklanarak kamu sektöründe yenilenebilir enerji kullanımını artırmasını destekleyecektir. Proje, ülkenin iklim değişikliğini azaltma taahhüdünü yerine getirmesine ve enerji güvenliğini artırmasına yönelik sürdürülebilir enerji çözümlerini kullanarak kamu tesislerinde yenilenebilir enerji piyasasının genişletilmesine katkıda bulunacaktır.

Bu İYP, KAYE Projesinin ÇŞİDB tarafından uygulanacak olan 1'inci ve 3'üncü bileşenleri için geçerli olacak şekilde hazırlanmıştır. İYP, hem doğrudan hem de sözleşmeli çalışanlar ve birincil tedarik çalışanları için ÇSS2 gerekliliklerini karşılamak amacıyla geliştirilmiştir. Bu prosedürler, ulusal mevzuatın ve söz konusu ÇSS'nin gereklilikleri uyarınca proje çalışanlarının nasıl yönetileceğini belirleyecek ve aşağıdakilerin açıklamasını içerecektir: (i) istihdam hüküm ve koşulları, ayrımcılık yapmama, fırsat eşitliği ve işçi örgütleri dahil olmak üzere çalışma koşulları ve işçi ilişkilerinin yönetimi (proje için geçerli olacak işgücü yönetimi prosedürlerinin ve proje yüklenicileri tarafından uyulacak Davranış Kurallarının geliştirilmesi ve uygulanması gibi); (ii) işçiler için asgari yaş belirlenmesi, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanması dahil olmak üzere işgücünün korunması; (iii) işçiler için şikayet mekanizması (potansiyel Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (CSİ/CT) riskleri için ulusal sisteme yönlendirme düzenlemeleri dahil olmak üzere); (iv) iş sağlığı ve güvenliği; (v) doğrudan ve sözleşmeli işçiler; ve (vi) birincil tedarik çalışanları.

<sup>1</sup> Dünya Bankası (2022) Ülke İklim ve Kalkınma Raporu - Türkiye

<sup>2</sup> IEA (2021) "Türkiye's success in renewables is helping diversify its energy mix and increase its energy security"



## 1. Proje Özeti

Proje Geliştirme Amacı (PGA), Türkiye'deki üniversiteler ve hastaneler gibi merkezi hükümet binaları için yenilenebilir enerji kullanımını artırmaktır. Önerilen Kamu ve Belediye Yenilenebilir Enerji Projesi, kamu binaları sektörünün karbonsuzlaştırılması ve Türkiye'de yenilenebilir enerji kaynaklarının gelişiminin artırılması konusunda hükümeti desteklemeyi amaçlamaktadır. Projenin, sera gazı emisyonlarının azaltılması yoluyla önemli iklim azaltma faydaları yaratması beklenmektedir. Proje faaliyetleri, fosil yakıttan türetilen enerjiye bağımlılığı azaltmak için merkezi yönetim kamu binalarında ve belediyelerde yenilenebilir enerji kullanımını finanse edecek ve böylece sera gazı emisyonlarının azaltılmasına doğrudan katkıda bulunacaktır. Proje faaliyetleri, 2030 yılına kadar olağan durum senaryolarından kaynaklanan sera gazı emisyonlarını yüzde 21'e varan oranlarda azaltmayı amaçlayan Paris İklim Anlaşması'na ilişkin Türkiye'nin Ulusal Olarak Belirlenmiş Katkı Bildirimleri ile uyumludur<sup>3</sup>.

Proje üç bileşenden oluşmaktadır: (i) merkezi hükümet binalarındaki YE yatırımları; (ii) belediye binalarındaki YE yatırımları; ve (iii) teknik yardım ve uygulama desteği. Her Proje bileşeninin açıklaması aşağıdaki gibidir.

### **Bileşen 1. Merkezi yönetim binalarında Yenilenebilir Enerji yatırımları.**

Bileşen 1, merkezi hükümet binalarında ve merkezi hükümet ile ilişkili binalarda (örneğin, merkezi bakanlıklara bağlı kamu binaları, üniversiteler ve hastaneler) yenilenebilir enerji teknolojilerinin uygulamaya konulmasını destekleyecek ve Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (ÇŞİDB) bünyesindeki Yapı İşleri Genel Müdürlüğü (YİGM) tarafından uygulanacaktır.

Bileşen 1, YE yatırımları üzerinde odaklanan Alt Bileşen 1a ve pilot uygulama olarak binalarda YE yatırımlarını ısı pompaları ve verimli aydınlatma tesisatı ile birleştiren Alt Bileşen 1b şeklinde iki alt bileşene ayrılmıştır.

*Alt Bileşen 1a. Merkezi yönetim tesislerinde yenilenebilir enerji yatırımları.* Bu alt bileşen, başta güneş PV panelleri olmak üzere YE teknolojilerine yapılan yatırımları destekleyecektir. YE tesisleri öncelikle tesislerin elektriğini karşılamak için kullanılacaktır (yani şebekeye satmak için elektrik üretmek yerine kendi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik tüketim amacıyla). Halihazırda merkezi yönetim binalarında yaklaşık 80 alt projeden oluşan bir başlangıç proje listesi belirlenmiştir; bunlar yaklaşık 60 MW'lık bir toplam üretim kapasitesine karşılık gelmektedir. Bu proje listesi zemine, otoparklara ve çatı üzerine güneş PV panellerinin kurulumlarını içermektedir. YİGM, temel uygunluk kriterlerine göre proje listesine dahil edilmek üzere ilave aday alt projeleri değerlendirme sürecindedir.

*Alt Bileşen 1b. Merkezi yönetim tesislerinde yenilenebilir enerji yatırımlarını ısı pompalarının ve verimli aydınlatma sistemlerinin kurulumu ile birleştirmeye yönelik pilot uygulama.* Bu alt bileşen, alt proje portföyünün küçük bir alt kümesinde (3 ila 5 alt proje), verimsiz aydınlatma teknolojilerini ışık yayan diyot (LED) ile değiştirmeye ve ısıtmanın elektrifikasyonuna (yani hem ısıtmayı hem de soğutmayı destekleyecek şekilde, fosil yakıtlı kazan kapasitesinin ısı pompalarıyla değiştirilmesi) yönelik yatırımları güneş PV paneli yatırımları ile birleştirecek ve böylelikle ilave YE kapasitesinin kullanıma sunulmasını ve sonuçta binaların emisyonlarını azaltacak pilot uygulamaları destekleyecektir. Pilot uygulamalar için aday alt projeler, Projenin birinci yılı sırasında seçilecektir. İkinci yılda alt projelerin hazırlanması ve tasarımı, üçüncü ve dördüncü yıllarda ise kurulum ve yapım işlerinin tamamlanması planlanmıştır.

### **Bileşen 2. Belediyelerde Yenilenebilir Enerji Yatırımları**

Bu bileşen, belediyelerde YE teknolojilerinin uygulanmaya konulmasını destekleyecek ve İller Bankası A.Ş. (İlbank) tarafından uygulanacaktır. YE sistemleri öncelikle kamu tesislerinden (örneğin idari binalar, su temini, su arıtma, sokak aydınlatması, vs.) kaynaklanan genel enerji tüketimini dengelemek ve böylece belediyelerin enerji faturalarını azaltmak için kullanılacaktır. İlbank tarafından, YE tesislerinin geçici olarak belirlenen kapasitesinin (0,2 MW ila 5 MW arasında değişmektedir), gerekli yatırım maliyetlerinin ve şebeke bağlantı izinlerinin durumunun da belirtildiği yaklaşık 100 alt projeden oluşan bir ön proje listesi sağlanmıştır. Önerilen bu alt projelerin çoğu güneş PV panelinden (hem çatıya hem de zemine kurulum) oluşmasına rağmen, rüzgar

<sup>3</sup> BMİDÇS (2016), Niyet Edilen Ulusal Olarak Belirlenmiş Katkı (INDC).

ve boru içi mikro hidroelektrik (örneğin, su sistemlerindeki borulardan akan sudan enerji üretmeye yönelik hidro türbinler) projeleri de bulunmaktadır. YE teknolojileri için uygunluk kriterleri ve alt proje lokasyonları, Proje hazırlık aşamasında nihai hale getirilecektir.

### **Bileşen 3. Teknik Yardım ve Proje Uygulama Desteği**

Bu bileşen, hem ÇŞİDB hem de İLBANK için proje yönetimi ve uygulama destek faaliyetlerini finanse edecek ve her iki uygulayıcı kurum da aynı katkı sağlayacaktır. Bileşen, diğerlerinin yanı sıra, pazarlama ve iletişim gibi erken aşamadaki alt projeler için proje geliştirme maliyetlerini; fizibilite etütlerinin hazırlanması ve/veya teknik incelemesini; ihale dokümanı hazırlama, ihale süreci yönetimi, sözleşme yönetimi, tesis ve yapım işlerin kontrolörlüğü gibi günlük proje yönetimini; finansman gerekliliklerinin Banka'nın itibari politikalarına ve kılavuzlarına uygun olarak uygulanmasını; çevresel ve sosyal çerçevenin (ÇSÇ) uygulanmasını; proje izleme ve değerlendirme faaliyetlerini; eğitim, kapasite geliştirme ve bilgi paylaşımı faaliyetlerini; proje iletişimi faaliyetlerini; ve ilave işletme maliyetlerini finanse edecektir.

### **Bileşen 3a. ÇŞİDB için Teknik Yardım ve Proje Uygulama Desteği**

Bu Bileşen, diğer hususların yanında, satın alma, finans, mühendislik, mimari, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), bireysel danışmanlar ve diğer gerekli teknik uzmanlık birikimi; alt proje denetleme; Proje izleme, değerlendirme ve raporlama; Proje faydalanıcıları ile iletişim; PUB personelinin eğitimi vs. dahil olmak üzere proje yönetimi ve uygulama destek faaliyetlerini finanse edecektir. Ayrıca, Banka'nın itibari politikaları ve kılavuzları, Proje denetimleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve vatandaş katılımı, sosyal araştırmalar ve çevresel ve sosyal çerçeve gerekliliklerinin uygulanması ile ilgili gereksinimleri finanse edecektir.

### **Bileşen 4a. Şarta Bağlı Acil Durum Müdahale Bileşeni (CERC)**

Bu bileşen, gerektiğinde bir Uygun Kriz veya Acil Durum karşısında şarta bağlı acil durum müdahalesinin sağlanması için OP/BP 10.00 (Yatırım projesi Finansmanı) uyarınca dahil edilmiştir. Türkiye Hükümeti'nin, proje fonlarının hızlı bir şekilde yeniden tahsis edilmesini talep ederek, önemli bir olumsuz ekonomik ve/veya sosyal etkiye yol açan veya açabilecek doğal veya insan kaynaklı afet veya kriz şeklindeki bir uygun acil durum veya krize müdahale etmesine yardımcı olacaktır. CERC'in aktivasyonuna ilişkin prosedürler Proje İşletim El Kitabında belirtilecektir.

## **1.1. Uygulayıcı Kurum**

Projenin 1'inci ve 3'üncü bileşenleri, kamu binalarının tasarım ve inşaatı için dışarıdan hizmet alma ve yönetim bakımından kapsamlı teknik kapasiteye sahip olan Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na (ÇŞİDB) bağlı YİGM tarafından uygulanacaktır.

Hali hazırda Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Projesini (KABEV) uygulayan YİGM'nin mevcut Proje Uygulama Birimi (PUB) bünyesindeki yeni bir ekip, önerilen Projenin genel uygulama, yönetim ve koordinasyonundan sorumlu olacaktır. Bu ekip aynı zamanda bu İYP'nin ve gerekliliklerinin uygulanmasından da sorumlu olacaktır.

## 2. Projede İşgücü Kullanımına Genel Bakış

### 2.1. Çalışan Türleri

Çevresel ve Sosyal Çerçevenin (ÇSÇ) Çevresel ve Sosyal Standartları (ÇSS) 2 *İş Gücü ve Çalışma Koşulları* çalışanları (i) doğrudan çalışanlar, (ii) sözleşmeli çalışanlar, (iii) birincil tedarik çalışanları ve (iv) yerel işgücü olarak dört (4) kategoriye ayırmaktadır. Bu işçi kategorilerinin Projedeki kullanımları aşağıda açıklanmaktadır.

- (a) **Doğrudan Çalışanlar.** Doğrudan çalışanlar, Borçlunun doğrudan sözleşmeli bir istihdam ilişkisine sahip olduğu ve çalışanın işi, çalışma koşulları ve gördüğü muamele üzerinde belirli bir kontrole sahip olduğu çalışanlardır. Çalışanlar, Borçlu tarafından işe alınır veya istihdam edilir, maaşları doğrudan Borçlu tarafından ödenir ve çalışanlar Borçlunun günlük kontrol ve talimatlarına tabidir. Proje Uygulama Birimi (PUB) üyeleri, tam zamanlı veya yarı zamanlı doğrudan proje çalışanları olarak aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır: (i) proje faaliyetlerinin uygulanması için YİGM tarafından işe alınacak harici danışmanlar (örneğin, Çevresel ve Sosyal Uzman, Satın Alma Uzmanı, Finansal Uzman) (ii) halihazırda YİGM personeli olan ve Projenin uygulanmasını desteklemek üzere YİGM tarafından görevlendirilen memurları.
- (b) **Sözleşmeli Çalışanlar.** Sözleşmeli çalışanlar, projenin temel faaliyetlerine ilişkin işlerin yapılması veya hizmetlerin sağlanması için üçüncü bir tarafça istihdam edilen veya işe alınan çalışanlardır ve üçüncü taraf proje çalışanın işi, çalışma koşulları ve gördüğü muamele üzerinde kontrol sahibidir. Bu tür durumlarda proje çalışanı proje faaliyetleri üzerinde sürekli olarak çalışıyor olsa bile, istihdam ilişkisi üçüncü taraf ile proje çalışanı arasındadır. Proje kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli işçiler, aşağıda belirtilen işleri yapacak üçüncü kişileri içerebilir: (i) PV kurulum işleri, (ii) mühendislikle ilgili işler, (iii) görünürlükle ilgili işler. Tadilat/kurulu ile ilgili işleri yapan işçiler, TTK Danışmanlık firmalarının çalışanları olacaktır. Fizibilite etüdü ve kontrolörlük danışmanlık firmaları tarafından görevlendirilecek sözleşmeli çalışanlar, projenin farklı zamanlarında mühendislik, fizibilite, Bilgi Teknolojileri (BT) ile ilgili işler gibi çeşitli görevleri yerine getirmek üzere projede görev alacaklardır.
- (c) **Birincil Tedarik Çalışanları.** Birincil tedarikçi çalışanları, proje için gerekli mal ve malzeme tedarikçisini sağlayan birincil tedarikçi tarafından işe alınmış olan veya istihdam edilen çalışanlardır. Birincil tedarikçi, bu personelin işi, çalışma koşulları ve gördüğü muamele konusunda kontrol sahibidir. KAYE Projesi kapsamında istihdam edilecek birincil tedarikçi çalışanları, alt projeler için makine ve/veya ekipman/inşaat malzemesi tedarik eden üçüncü taraf konumundaki firmaların çalışanlarını da içerebilir.
- (d) **Topluluk İşçileri.** Yerel toplumun projeyi desteklemek amacıyla işgücü katkısı sağlaması veya projenin topluluk odaklı kalkınmayı desteklemek için tasarlanması ve yürütülmesi gibi çeşitli durumlarda proje topluluk işçilerinin kullanımını içerebilir. KAYE projesi kapsamında topluluk işçileri çalıştırılmayacaktır.

Proje kapsamında *doğrudan çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar ve birincil tedarik çalışanları* görev alacaktır. Projede yarı zamanlı, geçici ve muhtemelen mülteci çalışanlar da çalıştırılabilir. ÇSS2'ye uygun olarak bu işgücü Yönetim Planı projede istihdam edilen her türlü çalışan için geçerli olacaktır.

İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP) "canlı" bir dokümandır ve proje ile ilgili erişilebilir bilgi miktarı arttıkça bu doküman da uygun şekilde güncellenecektir.

### 2.2. Proje Çalışanlarının Özellikleri

**Doğrudan Çalışanlar.** PUB danışmanları ve uzmanları, proje uygulama faaliyetlerini desteklemek için tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak proje uygulamasında doğrudan çalışanlar olarak görev alacaktır. Doğrudan çalışanlar, hem kadınlar hem de erkekler dahil olmak üzere, ilgili yüksek lisans derecesine ve yeterli kanıtlanmış deneyime sahip lider uzmanlar olacaktır. PUB'da görevlendirilecek YİGM personeli memur statüsündeki çalışanlardır ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabidirler. Proje faaliyetlerinde görev alan memurlar için, tam zamanlı mı yoksa yarı zamanlı mı çalıştıklarına bakılmaksızın, kamudaki mevcut sözleşmelerinin veya görevlendirmelerinin hüküm ve koşulları uygulanır. Dışarıdan danışman tutulduğunda, bu işgücü yönetim prosedürünün gerekliliklerine uyumun yanı sıra ulusal istihdam mevzuatı hükümleri uygulanacaktır. Bu danışmanlar, bazıları yarı zamanlı olmak üzere, süreli sözleşmeler kapsamında spesifik görev ve sorumluluk tanımları doğrultusunda çalışacak şekilde işe alınabilir.

Hem yeni işe alınan PUB uzmanları hem de bu proje için görevlendirilen YİGM çalışanları dahil olmak üzere, proje faaliyetlerinin uygulanması için görevlendirilecek toplam doğrudan çalışan sayısının yaklaşık 15-20 olacağı tahmin edilmektedir.

**Sözleşmeli Çalışanlar.** Sözleşmeli çalışanlar, belirli görevlerin yerine getirilmesi amacıyla YİGM ile sözleşme yapmış olan danışman firmaların, inşaat yüklenicilerinin ve bunların alt yüklenicilerinin çalışanları olacaktır. Sözleşmeli çalışanların nitelikleri vasıflı çalışanlardan vasıfsız çalışanlara kadar değişiklik gösterecektir. Bu danışmanlar projede tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak çalışacaktır. Danışmanlık firmaları sözleşmelerde belirtilen görevlerini yerine getirmenin yanı sıra alt-projelerin hazırlık ve uygulama süreçlerinde PUB uzmanlarına destek verecektir.

Sahada, BT konusunda, eğitime yönelik ve görünürlikle ilgili işler kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli çalışanların tam sayısı şu anda bilinmemektedir. Bu sayı, uygulamalar başlayınca netlik kazanacaktır.

**Birincil Tedarikçi Çalışanları.** Tüm gereklilikler, PUB ile yükleniciler ve birincil tedarikçiler arasındaki sözleşmelerde belirlenecektir. Birincil tedarik çalışanlarının sözleşmeleri yasal düzenlemeler ve ÇSS2 gereklilikleri kapsamında yapılacaktır. Tüm gereklilikler, Yapı İşleri Genel Müdürlüğü ve tedarikçiler arasındaki sözleşmelerde belirlenecektir. Söz konusu çalışanlar tam zamanlı çalışmayacaktır. Birincil tedarikçiler ile kurulan ilişkinin süresi taraflarca belirlenecek hizmet alımı şeklinde gerçekleştirilecektir. Neredeyse tüm çalışanların Türkiye vatandaşı olması öngörülmektedir. Birincil tedarikçiler tarafından istihdam edilecek tedarik personelinin sayısı şu anda net olarak bilinmemektedir. Bu sayı proje uygulamaları başladığında, Yapı İşleri Genel Müdürlüğü ve birincil tedarikçiler arasındaki anlaşma vasıtasıyla netlik kazanacaktır.

Projede 18 yaşın altında işçi çalıştırılmayacaktır. Türkiye'deki mevzuat, 18 yaşın altındaki bireylerin tehlikeli sektörlerde (sektör tehlike sınıflarına göre) çalışmasını yasaklamaktadır ve inşaat, mevcut sektör sınıflandırmasına göre çok tehlikeli olarak değerlendirilmektedir.

Projede asgari yaşın altındaki bir çocuğun çalıştığı tespit edilirse, çocuğun üstün çıkarları gözetilerek, sorumlu bir şekilde istihdamının veya görevlendirmenin derhal sona erdirilmesi için gerekli önlemler alınacaktır.

Proje işgücünün niteliği (çoğunlukla vasıfsız ve yarı vasıflı inşaat işgücü) ve Türkiye'deki işgücü piyasasının özellikleri dikkate alındığında, kadın işçi sayısının fazla olması beklenmemektedir.

### 3. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: Hüküm ve Koşullar

Türkiye’de işgücü ile ilgili konuları ele alan çeşitli kanun ve düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlar arasında, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 845 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu yer almaktadır. Bu düzenlemelere ek olarak, yıllık ücretli izin, çalışma süreleri, fazla mesai, asgari ücret, kadın işçilerin çalışma koşulları ve çocuk işçiliği ile ilgili usul ve esasları içeren ikincil düzenlemeler de yürürlüktedir

4857 sayılı Türkiye İş Kanunu (“İş Kanunu”) Madde 8’e göre, iş sözleşmesi "bir tarafın (çalışan) kendisine ücret ödemeyi taahhüt eden diğer tarafa (işveren) bağlı olarak iş yapmayı taahhüt ettiği bir akittir." 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Madde 393'e göre (Genel Hizmet Sözleşmesi) iş sözleşmesi "işçinin, işverenin hizmetinde sınırlı veya sınırsız bir süre için bir işi yapmakla yükümlü olduğu ve işverenin, çalışanın çalıştığı süre veya çalışanın yaptığı iş miktarına göre bir maaş ödemekle yükümlü olduğu bir akit" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere bir iş sözleşmesini oluşturan temel unsurlar işin ifası, ödenen maaş ve bağlılık ilişkisidir. Söz konusu iş gerçek bir kişi tarafından yapılan ekonomik anlamda iş olarak tanımlanabilecek her türlü işi kapsamaktadır.

Türk mevzuatında iş sözleşmeleri için farklı sınıflandırmalar mevcuttur:

1. Belirli veya Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
2. Asgari veya Azami Süre ile Yapılmış İş Sözleşmeleri
3. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri
4. “Takım Sözleşmelerine” dayalı İş Sözleşmeleri
5. Mevsimlik İş Sözleşmeleri
6. Yarı Zamanlı İş Sözleşmeleri
7. Çağrı Üzerine Çalışma İş Sözleşmesi

Öte yandan Türkiye, çalışanlara eşit muamele, cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği, asgari ücret, zorla çalıştırma, İSG, örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme dahil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, ILO sözleşmelerinin büyük bir bölümünü onaylamıştır. Türkiye, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin 1950 Avrupa Sözleşmesi’ne ve Avrupa Konseyi’nin 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartına ve Revize Edilmiş Avrupa Sosyal Şartına taraftır. İş Kanunu, istihdam ilişkisini düzenleyen temel yasadır. Proje için de geçerli olan diğer birincil mevzuat aşağıdakileri içermektedir:

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 6098 sayılı Borçlar Kanunu,
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu,
- 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- Alt İşverenlik Yönetmeliği

15 Ocak 2016 tarihinde kabul edilen **Geçici Koruma Altındaki Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik** geçici koruma altındaki yabancıların çalışma izni almasına ilişkin prosedürleri düzenlemektedir.

**İş Kanununa göre Cinsel Taciz Durumunda Çalışanın Hakkı.** Türkiye’deki İş Kanunu’nda iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için birkaç farklı yol ve sebep mevcuttur. Bunlardan biri, ihbarda bulunmaksızın sözleşmeyi haklı sebeplerle feshetmektir. Bu durum derhal fesih olarak nitelendirilmektedir. İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshetme hakkına ilişkin İş Kanunu Madde 24 (Madde 24/II) “*ahlaksız, onursuz veya kötü davranış veya benzeri davranışlar*” başlığını taşımaktadır. 24/II-d maddesinin fıkrasında “*İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa işçi iş sözleşmesini süresinin bitimini beklemeden feshedebilir*” ibaresi yer almaktadır bu da işverene herhangi bir ihbar süresi verilmesi gerekmeyeceği anlamını taşımaktadır. Çalışan ayrıca, maddi ve manevi zararlar için bir kıdem tazminatı ve tazminat talep edebilir (Md. 26/II).

Borçlar Kanunu Madde 344'e göre hem çalışanın hem de işverenin haklı sebepler doğrultusunda iş akdini ihbarda bulunmaksızın feshetme hakkı mevcuttur. Etik değerlere veya iyi niyete aykırı herhangi bir durum haklı sebep olarak kabul edilir. Bu nedenle, Borçlar Kanunu'na göre cinsel taciz de haklı bir sebep olarak kabul edilebilir. Anayasa<sup>2</sup>, Borçlar Kanunu (Madde 332)<sup>3</sup> ve İş Kanunu<sup>4</sup> uyarınca işverenin yasal sorumluluğu çalışanın kişilik hakları ve onurunu gözetmek ve kollamak ve çalışanın sağlık ve can güvenliğini korumak üzere güvenli çalışma koşullarını sağlamaktır. İşveren iyi niyetle davranmalı ve çalışanları işyerinde yasa dışı davranışlara karşı korumalıdır. Ancak işveren cinsel taciz olarak değerlendirilebilecek herhangi bir hareketi engellemeye yönelik uygun tedbirleri almazsa Türk mevzuatında belirtilen hükümlere göre bu durumdan sorumlu olacaktır. İşveren, diğer işçinin veya üçüncü şahsın haksız davranışının farkındaysa veya farkında olması gerekiyorsa ve bu durumu ortadan kaldırmadıysa, uygun önlemleri almadıysa, durumun sonuçlarından sorumlu olmalıdır. İşverenin çalışana yönelik sorumlulukları mevcuttur, eğer işveren çalışana yönelik kötü muamelede veya çalışana cinsel tacizde bulunursa işveren yasal düzenlemeler kapsamında adli ve sözleşmeden doğan bir kusura konu olur.

### 3.1. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

Zorla çalıştırma İş Kanunu'nda yer almamaktadır. Ancak **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası** Madde 18 hükümleri zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır. **Madde 18'e göre:** "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz."

**Türk Ceza Kanununun 80'inci maddesi**, insan ticareti suçunun düzenlemekte ve **117'nci maddesi** çalışma özgürlüğü ihlalleri için cezalar öngörmektedir.

Türkiye, **Zorla Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesini ve Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı ILO Sözleşmesini** onaylamıştır.

**İş Kanunu** çocukların çalıştırılabileceği asgari yaş ve çocukların çalışabileceği koşulları belirlemiştir (**Madde 71, Bölüm 4**). Asgari çalışma yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında 14 yaşındaki çocukların hafif işlerde çalışmasına izin verilebilmektedir.

**İş Kanunu Madde 73'e göre** 18 yaşından küçük erkekler ve yaşlarına bakılmaksızın kadınlar; maden, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmaz.

### 3.2. Ücretler ve Kesintiler

İş kanunu Madde 32 ücreti genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlamaktadır. Ayrım gözetilmeksizin her çalışanın yaptığı iş karşılığında ücret talep etme hakkı vardır. Bir çalışanın ücreti, devlet tarafından belirlenen ve her yıl iki kez yeniden belirlenen asgari ücret tutarından düşük olamaz. Türkiye'de tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal bir asgari ücret vardır. İş Kanunu Madde 39 uyarınca asgari ücret Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından yılda iki kez belirlenmekte ve revize edilmektedir.

Ücretin şekli ve miktarı bir iş sözleşmesi (iş akdi) ile belirlenmektedir. İş Kanunu Madde 32-62 ücretler, ödeme ve kesinti konularını düzenlemektedir. Ücret ayda en az bir kez ödenecektir. Asgari ücret sınırı İş Kanunu Madde-39 hükümlerinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu Madde 34 hükümleri uyarınca, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz. 4857 sayılı İş Kanunu Madde 38 hükümleri uyarınca, işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolla yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.

### 3.3. Çalışma Saatleri

İş Kanunu Madde 63 hükümleri uyarınca, çalışma süresi haftada 45 saati (günde 9 saat) geçemez. Bu süreye yemek molaları dahil değildir. Normal haftalık çalışma süresi, tarafların anlaşması ile günde on bir saati geçmemek kaydıyla haftanın çalışma günlerine farklı olarak verilebilir. Bu durumda işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, iki aylık süre içinde normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Tazminat süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (Madde 63)

Günlük çalışma sürelerinin başlama ve bitiş saatleri ile mola saatleri işçilere bildirilir. Çalışma süresinin başlama ve bitiş saatleri, işin niteliğine göre işçiler için farklı düzenlenebilir. (Madde 67)

### 3.4. Hafta Tatili ve Dinlenme Molaları

**İş Kanunu Madde 67'ye** göre Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

**İş Kanunu Madde 68'e** göre, Çalışanlara, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere aşağıdaki gibi ara dinlenmesi kullandırılması gerekmektedir:

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat.

**İş Kanunu Madde 46'ya** göre, bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce **Madde 63'e** göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan dinlenme günü için işveren çalışanlara günlük ücretlerini karşılığında herhangi bir çalışma beklentisi olmaksızın ödemek zorundadır.

### 3.5. İzinler

**Türk İş Kanunu Madde 53'e** göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçilere verilecek olan yıllık izin;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Söz konusu kanunun ücretli yıllık izne ilişkin hükümleri niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya diğer işlerde çalışanlara uygulanmaz.

**İş Kanunu Madde 55'e** göre yıllık izin günleri ile denk gelen bayramlar, haftalık izin günleri ve resmi tatil günleri yıllık izinden sayılmaz.

**İş Kanunu Madde 74'e göre**, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik durumunda, kadın çalışanların çalışmaması gereken doğumdan önceki sekiz haftaya fazladan iki haftalık bir süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Süt izni süresi günlük çalışma süresinden sayılır.

Devlet memurları için ücretli izinler Kanun'da; 20-30 gün yıllık izin, 36 aya kadar hastalık izni, 7-10 güne kadar mazeret izni (doğum, ölüm, evlilik gibi) ve 6 aya kadar hasta yakınına bakım için verilen izin olarak belirlenmiştir. Devlet memurları için ücretli izinler ise, doğum izni (24 aya kadar), yurt dışı eğitim izni (4 yıla kadar), askerlik, eşin iş değişikliği veya işinin özelliğinden dolayı alınan izinler (geçtiği süre boyunca), çalışanın talebi üzerine isteğe bağlı izin (bir yıla kadar), hasta bir yakının bakımı için alınan hastalık izni (18 aya kadar). 10 yıldan (10 yıl dahil) az hizmet süresine sahip memurlara 20 gün, 10 yıldan fazla hizmet süresine sahip memurlara 30 gün yıllık izin hakkı verilir. Yıllık ücretli izin işveren tarafından kesintiye uğratılamaz.

### 3.6. Fazla Mesai

**İş Kanunu Madde 41'e** göre, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş

saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda haftalık 45 saatten az çalışan işçilere, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir. 18 yaşından küçük işçilerden, hamilelerden ve emziren annelerden fazla çalışmaları istenemez.

### 3.7. İşçi Uyuşmazlıkları

İş Kanunu, çalışanların iş sözleşmesinin temel şart ve koşulları veya diğer iş konularına ilişkin işveren ile işçi arasında anlaşmazlık olduğu durumlarda uyuşmazlıkların çözülmesini sağlayacak hükümleri içermektedir. Söz konusu uyuşmazlık, **6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu** ve **İş Kanunu Madde 20** uyarınca çözülecek olup, iş sözleşmesinin feshine dair haklı bir sebebin bulunmadığını iddia eden veya sunulan nedenin iş akdinin feshi için yeterli olmadığını savunan çalışanın fesih bildirimini aldığı tarihten itibaren bir ay içerisinde fesih kararına ilişkin iş mahkemesine temyize gitme hakkı olacaktır. Toplu sözleşmede tahkim maddesinin yer alması veya tarafların bu şekilde anlaşması durumunda, söz konusu uyuşmazlık aynı süre içerisinde özel tahkim heyetine sevk edilebilir. İşveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlamakla yükümlüdür. Ancak, bu yükümlülük feshin işveren tarafından sunulan sebepten farklı bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda çalışana ait olacaktır. Mahkeme hızlı duruşma prosedürlerini uygulamak ve davayı iki ay içerisinde sonuçlandırmak durumundadır. Karara yönelik temyize gidildiği durumlarda, Temyiz Mahkemesi bir ay içerisinde nihai kararını vermek zorundadır.

İş Kanunu tam zamanlı olarak istihdam edilen yabancı işçiler dahil olmak üzere doğrudan istihdam edilen çalışanlar ve taşeron işçiler için geçerlidir. İş Kanunu bir işyeri şikayet mekanizması öngörmemektedir.

### 3.8. Sendikalaşma Özgürlüğü

İşçiler ve devlet memurlarının sendika mevzuatları farklıdır. İşçiler **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu** (07.11.2012, 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamındadır. Yerel mevzuat ile düzenlenen dört farklı toplu iş sözleşmesi vardır: işyeri toplu iş sözleşmesi, kurum toplu iş sözleşmeleri, grup toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeleri. İşyeri sözleşmesi tek bir iş yeri için yapılırken, kurum seviyesinde akdedilen sözleşmeler aynı işverenin aynı sektörde sahip olduğu birden fazla işyeri için yapılmaktadır. Grup toplu iş sözleşmeleri ise farklı işverenlerin aynı sektörde sahip olduğu işyerlerine yönelik işçi sendikası ile işverenin sendikası arasında yapılmaktadır.

### 3.9. Ayrımcılığın Önlenmesi

**Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesine** göre "dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin herkes kanun önünde eşittir". Bu madde aynı zamanda kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu belirtmektedir. Devlet bu eşitliğin uygulamada da geçerli olmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu amaca yönelik alınan önlemler eşitlik ilkesinin ihlali şeklinde yorumlanmayacaktır.

**İş Kanunu'nun 5. Maddesi** çalışma hayatında ayrımcılığın yasaklanması hususunu düzenlemektedir. Bu maddeye göre, 'iş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz'. Söz konusu madde aynı zamanda 'benzer veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz' hükmüyle eşit değerde bir iş için eşit değerde ücret ilkesine vurgu yapmaktadır.

### 3.10. Toplu Halde İşten Çıkarma

**4857 sayılı İş Kanunu Madde 29'a** göre işveren; şirketten, iş yerinden veya yapılan işten kaynaklanan ekonomik, teknolojik, yapısal vb. sebeplerden ötürü toplu işçi çıkarmayı tasarladığında, bu hususu en az otuz gün önceden yazılı bir şekilde, işyeri sendika temsilcilerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirecektir. 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, ve
- c) 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine Madde 17 uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi, toplu işten çıkartma olarak değerlendirilecektir.

### 3.11. Kıdem Tazminatı

İş akdinin feshi durumunda, çalışanlar en az bir yıllık kesintisiz çalışma süresini tamamlamış olmaları koşuluyla, kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Bu ödeme<sup>5</sup>, çalışanın çalıştığı yıl sayısı ile iş akdinin feshedildiği süreçteki aylık maaşı çarpılarak hesaplanır. Eğer işveren, iş akdini sağlık durumu, mücbir sebepler gibi geçerli nedenler ile feshederse, hakkı olan işçiye kıdem tazminatı ödemek durumundadır. Ancak işveren, iş akdini işçinin ahlaka aykırı ve yüz kızartıcı davranışları nedeniyle feshetmesi halinde, kıdem tazminatı ödemekle yükümlü değildir. İşçi, iş sözleşmesini haklı bir sebeple feshederse, işveren her durumda kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ancak işçi, iş sözleşmesini İş Kanunu'nda belirtilen geçerli nedenlerin hiçbiri olmadan kendi isteği doğrultusunda feshederse, işveren kıdem tazminatı ödemek zorunda değildir (işçi, askerlik görevi veya evlilik gibi sebeplerle sözleşmeyi feshetmedikçe).

### 3.12. İş Akdinin Feshi

**İş Kanunu** uyarınca işverenler (i) geçerli sebep göstererek (**Madde 18-19**) veya (ii) haklı bir sebepten ötürü sözleşmeyi ihlal ederek olmak üzere iki şekilde iş akdini feshedebilir. En az 30 çalışanın çalıştığı bir işyerinde 6 ay çalışanlar, İş Kanunu kapsamında kendilerini iş akdinin keyfi olarak feshedilmesinden koruyan belirli yasal korumalardan faydalanabilmektedir. İş akdi feshinin geçerli olması için çalışana yazılı ihbarname verilmeli ve yasal ihbar sürelerine riayet edilmelidir. Ancak belirli durumlarda işverenler iş ilişkisini haklı bir sebep temelinde feshedebilir (sağlık sebepleri, ahlaka veya iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler). Bu durumlarda işveren yasal ihbar sürelerine uymak zorunda değildir ve iş akdini derhal feshedebilir. Daha fazla ayrıntı için lütfen İş Kanunu Madde 24-26'ya bakınız.

**4857 Sayılı İş Kanunu** ÇSS2'nin temel gereklilikleriyle büyük ölçüde uyumludur. İş Kanunu ve ÇSS2 arasındaki en önemli fark işyeri şikayet mekanizması ile ilgili spesifik gerekliliklerin olmaması ve yüklenicinin şikayet mekanizmasına dair herhangi bir gereklilik öngörülmemiş olmamasıdır. İş Kanunu ÇSS2 gereklilikleri bakımından yüklenicilerin seçimi, yönetimi ve izlenmesi ile ilgili herhangi bir hüküm içermemektedir. Bu farklılıklar projenin İşgücü Yönetim Prosedürleri ile çözümlenecektir.

Bir başka önemli farklılık da **İş Kanunu'nun (Madde 4)** tarım ve ormancılık alanında faaliyet gösteren ve 50'den az kişi çalıştıran işletmeler, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, evlerde el sanatlarının yapıldığı işler, ev hizmetleri, sporcular, rehabilite edilenler üç veya daha az kişinin zanaatkar olarak çalıştığı yahut küçük el işleri gerçekleştirdiği işletmeler için geçerli olmamasıdır. Bu projede sözleşmeli tarım programına 50'den az işçi çalıştıran tarım işletmeleri katılabilecektir. İYP'de 50'den az kişi çalıştıran işletmelerde çalışanlar dahil olmak üzere bütün yerel işgücü çalışanları için uygulanacak şart ve koşullar belirlenecektir.

Doğrudan işe alınan ve sözleşmeli çalışanlar istihdam koşulları, iş akitleri, akitlerin feshi, ücret ve kesintiler, mesai saatleri, fazla mesai, mola, dinlenme, haklar, izinler (yıllık izinler, doğum izinleri, hastalık izinleri, ölüm izinleri, ücretsiz izinler) ve temel iş sağlığı ve güvenliği (İSG) hususlarını ele alan yukarıda bahsedilen kanunlara tabidir.

Doğrudan işe alınan çalışanlar ilgili ulusal iş ve istihdam mevzuatında belirlenen hak ve faydalara sahip olacaktır. Doğrudan işe alınanların iş akitleri, kendilerine ulusal kanunlar ile sunulan korumaları sağlamak üzere ulusal mevzuat doğrultusunda hazırlanacaktır.

ÇSS2 ile olan farklılıkların özeti: Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu (4857 Sayılı) büyük oranda ÇSS2 gerekliliklerini karşılamaktadır. Türkiye dört Temel ILO Sözleşmesinin ve İSG ILO Sözleşmelerinin tamamını kabul etmiştir. ÇSS2 ile olan temel farklılık çalışanlara yönelik şikayet mekanizması ile ilgilidir. Ulusal mevzuatta işgücü hukuku ile ilgili hususlarda İş Mahkemeleri yetkili kılınmış olmakla beraber, İş Kanununda işyeri şikayet mekanizması kurulmasına yönelik spesifik gereklilikler bulunmamaktadır. İş Kanunu sözleşmeli işçilere ödeme yapılmasını temin eden hükümler içermektedir ancak ÇSS2 gereklilikleri bakımından yüklenicilerin seçimi, yönetimi ve takip edilmesi ile ilgili hükümler barındırmamaktadır. Öte yandan, İş Kanunu ÇSS2 tanımlaması kapsamında sözleşmeli çalışan olarak değerlendirilebilecek çalışan türleri için geçerlidir.

#### 4. Çalışma Mevzuatına Kısa Genel Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

**6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Bu hususlar 4857 sayılı İş kanununda da düzenlenmektedir.

Projenin doğrudan ve sözleşmeli çalışanları da dahil olmak üzere proje çalışanları bu Kanuna tabidir. Kanun işverenlere çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama ve çalışanları yaptıkları işin sağlık ve güvenlikleri için doğurabilecekleri potansiyel riskler hakkında bilgilendirme yükümlülüğü getirmektedir. Aşağıdaki genel bilgiler ÇSS2 Madde 24-30 arasında ele alınan temel mevzuat hükümlerini özetlemektedir:

- Projede görev alan herkes güvensiz eylem/koşul düzgün bir şekilde giderilinceye kadar çalışmayı durdurma hakkına sahiptir.
- İnşaat çalışmaları için, proje çalışanlarının sağlıkları ve yaşamları ile ilgili potansiyel tehlikeler tespit edilecektir (Risk değerlendirmesi hazırlanarak çalışanlar ile paylaşılacaktır).
- İşçi çalıştıran herkes, kontrolü altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve proseslerin güvenli olmasını ve sağlık riski oluşturmasını sağlamak dahil olmak üzere, güvenli bir çalışma ortamı sağlamak ve idame ettirmek için prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Bu kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler ile ilgili gerekli önlemlerin kullanılmasını da içerir.
- Sağlık ve güvenlik risklerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda, uygun koruma önlemleri sağlanacaktır. Bu önlemler koruyucu çözümler kullanılarak tehlikenin kaynağında kontrol altına alınmasını ve proje / alt proje çalışanlarına ücretsiz ve yeterli kişisel koruyucu donanım (KKD) sağlanmasını içerir.
- Proje için işçi çalıştıran taraflar ve işveren inşaat sahalarında iş sağlığı ve güvenliği uzmanları görevlendirecektir. İşveren yasal gereklilikler doğrultusunda işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak sağlık ve güvenlik uzmanları görevlendirmekle yükümlüdür. Yasal olarak zorunlu İSG uzmanının yanı sıra, her inşaat sahasına özel İSG uzman(lar)ı görevlendirilecektir (en az B sınıfı).
- Proje çalışanları, yasal gereklilikleri karşılamak için, işe alındıklarında intibak eğitimi olarak ve daha sonra düzenli olarak İSG eğitimi alacaktır. Eğitim, yakın bir tehlike oluşmadan işi durdurma ve acil durumlara müdahale etme yeteneği dâhil olmak üzere gündelik çalışmalara ilişkin İSG konularını kapsayacaktır. Eğitim kayıtları dosyada saklanacaktır. Bu kayıtlarda eğitimin bir açıklaması, eğitimin kaç saat sağlandığı, eğitime katılım kayıtları ve değerlendirme sonuçları yer alacaktır.

İşveren, işle ilgili her türlü konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren, gerekli organizasyon ve araçların sağlanması, önlemlerin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumların iyileştirilmesinin yanı sıra, mesleki risklerin önlenmesi ve bilgi ve eğitimlerin sağlanması dahil olmak üzere çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri alacaktır (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4**).

İşveren risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracaktır (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 5**).

İşveren, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere erişimin engellenmesini sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır. (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4**).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemeyecektir (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4**).

İşveren, mesleki risklerin önlenmesine ilişkin faaliyetler dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlayacaktır (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 5, 6 ve 7**).

İşveren, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları tayin edecektir (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 8**).

Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyecek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlayıcı tedbirleri alacaktır. İşveren acil durum planlarının hazırlanması ve güvenliğin sağlanması için ölçüm ve değerlendirme yapması gerekmektedir (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 11**).

İşveren, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapacak ve çalışanlara gerekli talimatları verecektir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 12**).

İşveren, çalışanların sağlık kontrolleri ve sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. Sağlık gözetiminden kaynaklı her türlü maliyet işverence karşılanacaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 15**).

İşveren her türlü kaza, hastalık ve olayın kaydedildiği bir raporlama sistemi oluşturacak ve uygulayacaktır. Her kaza işverene rapor edilecek, incelenecek ve gelecekte bu kazanın tekrar yaşanmasını önlemek üzere ilgili tedbirler alınacaktır. Ayrıca, iş yaralanmaları, sakatlık ve hastalıklar gibi olumsuz etkilere çözüm yolları bulunacaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 14**).

İşveren, çalışanları ve çalışanların temsilcilerini iş ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağandışı durumlar, afetler, yangın ve tahliye konularında görevlendirilen diğer çalışanlar hakkında bilgilendirecektir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 16**).

İşveren her çalışanın güvenlik ve sağlık eğitimi almasını temin eder. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilecektir. (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17**).

Türk mevzuatında **05.10.2013 tarihli ve 28786 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Ek 4, Madde 53-67'de**, proje çalışanlarına kantine, hijyen imkanlarına ve uygun dinlenme alanlarına erişimleri dahil olmak üzere yaptıkları işe uygun imkanların sağlanmasını belirtmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu, tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işlere ilişkin iş sağlığının temel şartları ve genel ilkelerini tanımlamaktadır (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9**). Bu işlerin listesi Türkiye Hükümeti tarafından yayınlanan bir kararnamede verilmiştir. Söz konusu listeye göre, atık su arıtma tesisi, içme suyu iletim ve şebeke hatları, kanalizasyon sistemi ve elektrik işlerine ilişkin yapım çalışmaları genellikle mahiyeti gereği çok tehlikeli işler sınıfına girmektedir, atık ayrımı (tehlikeli olmayan) işi tehlikeli olarak değerlendirilmektedir.

Kanun, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması ve çalışanların sağlık ve güvenlik üzerinde potansiyel anlamda risk oluşturabilecek işler hakkında bilgilendirilmesi için genel bir sorumluluk yüklemektedir. Alınacak tedbirler ilgili önleyici önlemlerin alınmasının yanı sıra eğitim ve bilgilendirme kampanyalarını içermelidir. Kanun, acil bakım ve hizmetleri sunarak ve kazalara çözüm oluşturarak sağlık ve güvenlik programlarının organize edilmesi ve yönetilmesine ilişkin gereklilikleri kapsamaktadır. Diğer gereklilikler tehlikeli işyerlerine erişimin kontrolünü, çalışanlara kişisel koruyucu ekipmanların ücretsiz olarak sağlanmasını ve tıbbi muayeneleri içermektedir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9-10-11**).

Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanın sağlık ve güvenlik konuları ile ilgili danışmanlık sürecinde yer almasını sağlayan ve risk ve tehlikelere ilişkin tavsiyelerde bulunduğu ve farkındalığı artıran hükümler içermektedir (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md 25**). Ancak, çalışanların şikayetlerini işverene bildirebilmelerini sağlayan şikayet mekanizması ile ilgili olarak belirlenmiş herhangi bir gereklilik bulunmamaktadır. Bu, Türkiye'deki mevzuat ile ÇSS2 arasındaki bir boşluk olarak değerlendirilebilir. Şikayet mekanizması bu belgede daha ayrıntılı tartışılmaktadır (bakınız Bölüm 9).

## 5. Kilit Öneme Sahip Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirmesi

ÇŞİDB, bu proje kapsamında özellikle çatılara, zemine ve otoparklara kurulacak PV panellerin montajı ile ilgilenecektir. Potansiyel işgücü riskleri, aşağıda açıklanan panellerin kurulum sürecine göre belirlenecektir.

Alt projelerin türüne göre panellerin kurulum süreci:

### **Zemine Kurulu PV Paneller;**

#### 1- Arazi Düzleştirme

Zemin üstü kurulumlarda, kazık çakma sırasında tablalar arasında yükseklik farkı olmaması, homojen ve sürekli bir montajın sağlanması için mevcut arazinin tesviye edilmesi gerekir.

#### 2- Çit ve Çevre Aydınlatması-Kamera Sistemi

Sahaya gelen malzemelerin güvenliğini sağlamak ve kazıların sahadaki üretimi aksatmaması için çevre aydınlatması kablo işlerinin tamamlanması ve çit çekilmesi gerekmektedir.

#### 3- Konstrüksiyon Montajı

Bir zemin etüt raporu hazırlanacak ve bu rapora göre belirlenecek yöntemle kazık montajına geçilecektir. Daha sonra çelik montaj ile üst konstrüksiyona devam edilmelidir.

#### 4- Panel Montajı

Çelik konstrüksiyon montajı tamamlanan konsollarda PV panel montajına geçilmelidir.

#### 5- Kabloleme ve Bağlantı

Panel montajından sonra tel bağlantıları ve doğru akım kablo bağlantıları yapılmalıdır. İnverter ile panel arasında Alçak Gerilim kablolemesi ve bağlantıları yapılmalıdır. Trafo, Orta Gerilim hücre bağlantıları yapılmalı ve tesis enerjilenmeye hazır hale getirilmelidir.

#### 6- Peyzaj

Tesis alanında gerekli düzeltme çalışmaları yapılmalıdır.

### **Çatı Üzeri PV Paneller;**

#### 1- Çatının Mevcut Durumunun Kontrol Edilmesi

Fizibilite etüdü raporuna göre öncelikle çatının mevcut durumu ve statığı kontrol edilecektir.

#### 2- Çatının Güçlendirilmesi

Gerekli olması halinde çatı taşıyıcı sisteminin yapısal çerçevesi güçlendirilecektir.

#### 3- Konstrüksiyon Montajı

Üst konstrüksiyona çelik montajı ile devam edilmelidir.

#### 4- Panel Montajı

Çelik konstrüksiyon montajı tamamlanan konsollarda PV panel montajına geçilmelidir.

#### 5- Kabloleme ve Bağlantı

Panel montajından sonra tel bağlantıları ve doğru akım kablo bağlantıları yapılmalıdır. İnverter ile panel arasında Alçak Gerilim kablolemesi ve bağlantıları yapılmalıdır. Trafo, Orta Gerilim hücre bağlantıları yapılmalı ve tesis enerjilenmeye hazır hale getirilmelidir.

## 5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

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

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

- Yüksekte çalışma,
- Elektrik çarpması ve arklanma hatasından kaynaklanan yanıklar (kablo fişi, kablo, el gereçleri gibi elektriksel cihaz kullanımı veya bu cihazların arızası)
- Elektrik işleri,
- Kimyasal maddelere maruz kalma (boya, solvent, yağlayıcı ve yakıtlar),
- Trafik kazaları,
- Hafriyat tehlikeleri,
- Ağır yapıların kaldırılması,
- Açık inşaat demirlerinden kaynaklanan kazalar,
- Havada asılı kalan inşaat unsurlarına maruziyet (toz, silika ve asbest),
- İnşaat esnasındaki ergonomik tehlikeler,
- Çevresel tehlikeler (yılanlar, yabanarıları, arılar vb.),
- Kaynak tehlikeleri (duman, yanık ve radyasyon),
- Çelik yapılardan kaynaklanan tehlikeler,
- Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ve güvenli işyeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri hakkında farkındalık ve bilgi eksikliği, ve
- Döner ve hareketli ekipman kullanımı.

Aşırı uzun fazla mesai saatleri genel olarak Türkiye'de inşaat sektöründe potansiyel bir işgücü riski teşkil etmektedir. Proje zaman diliminin sınırlı olması ve inşaat işleriyle ilgili mevsimsel kısıtlamalar nedeniyle sözleşmeli çalışanların İş Kanunu'nda öngörülen yıllık sınırı aşan miktarlarda fazla mesai yapma riski mevcuttur.

Alt projeler kapsamındaki işgücünün büyük kısmı yerel olarak karşılanacağından ve alt proje sahaları büyük olasılıkla kentsel alanlarda yer alan mevcut kamu/belediye binaları ve arazileri olacağından dolayı burada işgücü akışı riski öngörülmektedir. Çalışanların büyük çoğunluğu Türk işçilerden oluşacaktır. Şantiyelerde işçiler için barınma durumu olmayacağından dolayı bu konu herhangi bir ilave risk oluşturmayacaktır. Ancak projenin uygulanması esnasında başka işgücü risklerinin ortaya çıkması halinde PUB ilave etkileri önlemek üzere prosedürler geliştirecektir.

## 5.2. Covid-19

Alt projelerin uygulanması esnasında Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan Covid-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün 20.03.2020 tarih ve 2020/9 sayılı Genelgesi uyarınca hareket edilecektir.

Çalışma sahalarının her biri coğrafi konum, uygunluk ve yapılan işler bakımından farklı karakteristik özellikler içermektedir. Proje uygulaması boyunca etki azaltma tedbirleri geliştirmek üzere detaylı risk belirleme çalışmaları gerçekleştirilecektir. Yükleniciler risklerin belirlenmesinden, çalışanların bu risklerle ilgili olarak bilgilendirilmesinden ve alınacak gerekli azaltma tedbirlerinden sorumlu olacaktır. Covid-19 kapsamında şantiyelerde alınacak tedbirlerin amacı vakaları önlemek değil, vaka olması halinde bile salgın durumlarının gelişmesini önlemektir. Projenin uygulanması esnasında Covid-19 riskinin yüksek olarak değerlendirilebilir.

### 5.3. Cinsel İstismar, Taciz ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet

Ulusal mevzuat kapsamında istismar ve cinsiyete dayalı şiddet yasaklanmıştır ve bu konularda yasal yaptırımlar uygulanmaktadır. İşgücünün büyük kısmının yerel olarak karşılanacağı düşünüldüğünde önemli bir işgücü akını öngörülmemektedir ve cinsel sömürü ve istismar/cinsel taciz riski düşük olarak değerlendirilmiştir. Uygulama döneminde yükleniciler ve çalışanların bu İYP'nin Ek-3'ünde sunulan Davranış Kurallarında belirtilen esaslara uygun olarak kendi Davranış Kurallarını geliştirmeleri ve uygulamaları, ayrıca aşağıdaki ilkelere uymaları beklenecektir.

Projenin bütün aşamalarında aşağıdaki ilkeler benimsenecek ve uygulanacaktır.

- İlke 1: Kurumlar arasında bir saygı kültürünün ve yüksek etik davranış standartlarının teşkil ve teşvik edilmesi.
- İlke 2: Cinsel taciz, istismar, sömürü ve diğer kusurlu davranışları önlemeye yönelik standartların belirlenmesi ve uygulanması.
- İlke 3: Cinsel istismar, taciz ve sömürüye maruz kalanların öne çıkıp bu olayları ihbar etmesi ve endişelerini dile getirmesi için güvenli ve güvenli bir ortam sağlanması ve mağdurlara yönelik muamelenin tutarlı bir saygı çerçevesinde olacağı konusunda güvence verilmesi.
- İlke 4: Mağdurlar ile mağdurların çalıştığı kurumlar bünyesindeki ihbarcılar ve/veya tanıklar için koruma sağlanması ve her türlü misillemeye karşı uygun tedbirlerin alınması.
- İlke 5: Olay ve suçlamaların yaşanması halinde bunların nasıl ele alınacağı konusunda sağlam politika çerçeveleri ve net kurumsal mekanizmalar oluşturulması ve uygulanması.
- İlke 6: Bütün personelin kendilerinden sivil çalışan olarak beklenen gereklilikleri ve davranış standartlarını anlaması için etkili eğitim programlarının sunulması.
- İlke 7: Cinsel istismar, taciz ve sömürü durumlarına yönelik politika ve mekanizmaların geliştirilip uygulanmasında iş sahiplerine destek sağlanması.

Çalışanlar için etik ve davranış kuralları ve taciz ve kusurlu davranışlar konulu zorunlu eğitimler verilecektir.

## 6. Sorumlu Personel

**Yapı İşleri Genel Müdürlüğü bünyesindeki Proje Uygulama Birimi (PUB).** PUB, Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün teşkilat yapısında belirlenen yetki alanları dahilinde teklif edilen faaliyetleri gerçekleştiren ilgili dairelerin desteğiyle Projenin koordinasyonu, uygulanması ve izleme ve değerlendirilmesi bakımından ana sorumluluğu üstlenecektir. PUB bünyesinde satın alma, finansal yönetim, çevresel koruma önlemleri, sosyal koruma önlemleri, iletişim ve BT alanlarında uzmanlık becerilerine sahip bireysel danışmanlar da çalışacaktır.

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü aşağıdaki hususlardan sorumlu olacaktır:

- Proje kapsamında düzenli raporlama ve değerlendirme yapılması için bu İşgücü Yönetim Prosedürlerinin (İYP) uygulanmasına denetlemek,
- Proje hazırlık, geliştirme ve uygulama aşamalarında gerekli noktalarda ve işbu Prosedürler bakımından önem arz eden hususlar ile ilgili iç mevzuat değişiklikleri yapılması halinde İYP'yi güncellemek,
- Proje kapsamında görevlendirilen yüklenici(ler)in bu işgücü yönetim planlarına, çalışma, sağlık ve güvenlik ile ilgili ulusal kanunlara ve Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesine (ÇSYÇ) dahil edilen ilgili azaltma önlemlerine uymasını sağlamak,
- Projeye katılımlarını artırmak ve istihdam öncesi ön profil oluşturma çalışmalarını gerçekleştirmek üzere çalışanlara ulaşmaktan sorumlu kuruluşların bu işgücü yönetim planına, çalışma, sağlık ve güvenlik ile ilgili ulusal kanunlara ve ÇSYÇ'ye dahil edilen ilgili azaltma önlemlerine uymasını sağlamak,
- Yüklenicilerin Hibe Anlaşması ve Sözleşme Genel Koşulları ile Dünya Bankası Standart İhale Dokümanları kapsamındaki sözleşmeli ve taşeron çalışanlara yönelik yükümlülüklerini ÇSS2 ve ulusal iş kanununa uygun biçimde yerine getirip getirmediğini takip etmek,
- İşe alımlarla ilgili kayıtlar tutmak ve çalışanların işe alım süreçlerini takip ederek bu süreçlerin bu İşgücü Yönetim Prosedürleri ve ulusal iş kanununa uygun biçimde gerçekleştirilmesini temin etmek,
- Ücret desteği ve eğitim programlarına katılan yüklenici ve çalışanların bu İşgücü Yönetim Prosedürleri ile uyumunu takip etmek,
- İSG standartlarının iş yerlerinde ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun biçimde uygulanmasını takip etmek,
- Proje kapsamındaki çalışanların İSG konusundaki eğitimlerini takip etmek,
- Çalışanların kullanımına yönelik şikayet mekanizması oluşturmak ve uygulamak ve doğrudan işe alınan, sözleşmeli ve taşeron çalışanlardan gelen şikayetleri yanıtlamak, ve
- Çalışanlara yönelik Davranış Kurallarının uygulanmasını takip etmek.

ÇSS2 kapsamındaki gereklilikler, uyumsuzluk durumlarında başvurulacak uygun yargı yolları belirtilerek üçüncü kişilerle yapılacak sözleşmeye dayalı anlaşmalara eklenecektir. Bu bakımdan üçüncü kişilerin alt yükleniciler ile yaptıkları sözleşmeye dayalı anlaşmalara eşdeğer gereklilikler eklemesi ve uyumsuzluk durumlarında başvurulacak yargı yollarını belirtmesi gerekecektir.

Proje faydalanıcılarından, projeden etkilenen kişilerden, çalışanlardan ve kamu hizmeti kullanıcılarından erişilebilirlik, halk sağlığı ve güvenliği ve iç mekan konforu memnuniyeti hakkında geri bildirim almak ve güneş enerjisi sistemi hakkında bilgi ve farkındalık düzeyini belirlemek amacıyla güneş enerjisi sistemi önlemlerinin uygulaması hakkında sosyal izleme ve değerlendirme çalışmaları yapılacaktır. Sosyal izleme, alt proje seviyesindeki danışmanların desteğiyle ağırlıklı olarak PUB tarafından gerçekleştirilecektir.

### Fizibilite Etüdü Danışmanları

Önerilen alt projeler için, bir Fizibilite Etüdü Danışman Firması tarafından, güneş enerjisi sistemi kurulumu teklifini değerlendirmek, enerji tasarruflarını tahmin etmek, finansal uygulanabilirliklerini değerlendirmek ve önerilen tesisin bölgesel bazda neden olabilir potansiyel çevresel ve sosyal etkileri belirlemek amacıyla detaylı ilgili denetimler yapılacaktır.

Denetim tamamlandıktan sonra danışman, maliyet-fayda analizi, alt projeye özgü ÇSYP/ÇSYP Kontrol Listesi, alt projeye özgü PKP'ler ve İSG Planı dahil olmak üzere fizibilite etütleri hazırlayacaktır. Fizibilite etüdünün bir parçasını oluşturan bu belgeler, atık ve özellikle asbest olmak üzere tehlikeli atık maddelerin mevcudiyetinin analiz edecek ve miktarının belirleyecektir. Ayrıca bu atıkların ve tehlikeli atık maddelerin uzaklaştırılması, paketlenmesi, taşınması ve bertarafı/geçici depolanması ile ilgili yöntem açıklamaları ve metraj cetvelleri ile kullanılacak kişisel koruyucu donanımlar da belirtilecektir. Bu ayrıca, Dünya Bankası'nın ÇSÇ'sine, proje ÇSYÇ'sine ve ulusal mevzuata göre asbestin bertaraf edilebileceği yer ve atık ve tehlikeli atıklar için geçici depolama yeri ile ilgili kılavuzları da içerecektir. PUB, ilgili alt projelerin ilgili bakanlıklarla istişare içinde bu Proje için hazırlanan tüm belgeleri ve tasarımları inceleyecek ve onaylayacaktır. Alt proje fizibilite etüdü danışmanları, teknik dokümanların hazırlanması sırasında her bir alt proje sahasını en az bir kez veya gerekirse daha fazla ziyaret edecektir. Bu ziyaretler sırasında danışmanlar, alt proje uygulamasıyla ilgili her türlü konuyu görüşmek üzere proje faydalanıcılarıyla bir araya geleceklerdir.

Etüdün yatırımı uygun bulması halinde, fizibilite etüdü danışmanları alt projeye özgü ÇSYP'lerin/ÇSYP Kontrol Listesinin ve İSG Planının ilgili hükümlerinin proje tasarımına gerektiği gibi dahil edilmesini sağlamaktan sorumlu olacaktır. Fizibilite danışmanı ayrıca paydaş katılım toplantılarının organize edilmesinden ve yürütülmesinden de sorumlu olacaktır. Alt proje TTK danışmanının nitelikli Çevre, Sosyal ve İSG personeli çalıştırması ve bu bölümde tanımlanan izleme ve raporlama gerekliliklerine uyması gerekecektir.

### **Kontrolörlük Danışmanı**

Denetim danışmanı, bölgesel bazda alt proje uygulamasının denetlenmesinden, izlenmesinden ve raporlanmasından sorumlu olacaktır. Danışman ayrıca, tüm proje faaliyetlerinin çevresel, sosyal ve İSG yönetiminin uygun şekilde sağlanmasından ve TTK danışmanları ve projeye ilgili diğer kişilerle görüşmelerin yapılmasından da sorumlu olacaktır. Danışmanın çevre, sosyal ve İSG uzmanları çalıştırması gerekecektir ve ÇSYP/ÇSYP Kontrol Listesi, İSG Planı ve sahadaki ŞM dahil diğer alt yönetim planlarının uygulanması bu uzmanlar tarafından kontrol edilecektir. Kontrolörlük danışmanının tutulmasından PUB sorumlu olacaktır. Türkiye'de 21 adet elektrik dağıtım şirketi bulunmaktadır. Hem yasal izinler hem de denetlenecek binaların coğrafi yakınlıkları göz önünde bulundurularak dağıtım şirketlerinin sınırları değerlendirilerek ihalelerin bölgesel olarak yapılması önemli olacaktır.

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlükleri de iş yüküne, insan kaynağına ve teknik kapasiteye bağlı olarak denetim görevlerini yerine getirebilecektir. İl Müdürlüğünün saha mühendisi de kontrol danışmanı olarak TTK danışmanlarının ÇSYP/ÇSYP Kontrol Listesi, İSG Planı ve ilgili alt yönetim planları ile ilgili uygulamalarının denetlenmesinden sorumlu olacaktır.

### **Tasarım-Tedarik-Kurulum (TTK) Danışmanı**

Tasarım-Tedarik-Kurulum (DSİ) danışmanı, PV panellerin tasarımından, tedarikinden ve kurulumundan, ayrıca tüm çevresel ve sosyal etki azaltma önlemlerine, gerekliliklerine ve prosedürlerine uymaktan ve ilgili alt projeye özgü ÇSYP'leri/ÇSYP Kontrol Listesini, İSG Planını uygulamaktan sorumlu olacaktır. Ayrıca, alt proje gerekliliklerine bağlı olarak sahaya özel alt yönetim planlarının ve sahaya özgü İYP'nin hazırlanması da TTK danışmanının sorumluluğudur. İnşaat işleri danışmanlarının nitelikli Çevre-İSG personeli çalıştırmaları ve bu bölümde tanımlanan uygulama, izleme ve raporlama gerekliliklerine uyması gerekecektir.

Her bir TTK danışmanı, iş kapsamı için geçerli olan etki azaltma önlemlerine uyumu denetlemek amacıyla nitelikli Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği (Ç-İSG) personeli çalıştırmaktan sorumludur. TTK danışmanları, görevlerini yeterli bir şekilde yerine getirmek için gerekli becerilere, deneyime ve olanaklara Çevre-İSG personelinin seçilmesinden sorumlu olacaktır. Gereklilikler arasında, geçmişte benzer kapsam ve ölçekteki bir projede etki azaltma önlemlerinin uygulanmasını izleme deneyimi yer almaktadır. Dünya Bankası ÇSÇ uygulamalarında deneyim tercih sebebi olacaktır. TTK danışmanı, ÇSYÇ ile ilgili tüm gereklilikler ve proje kapsamında yapılan diğer taahhütler gereğince, alt proje uygulamasından önce ÇSG personelinin gerekli tüm ÇSG eğitimlerini tamamlamasını sağlayacaktır. Çevre-İSG personeli ilgili ÇSYP'leri/ÇSYP Kontrol Listesi, İSG Planı ve İYP'de belirlenen etki azaltma önlemleri ile ilgili gerekliliklerin günlük olarak uygulanmasından sorumlu olacaktır. Çevre-İSG personeli ayrıca şunlardan sorumlu olacaktır:



- PUB Çevre Uzmanları, Sosyal Uzmanları İSG Uzmanları ve kontrolörlük danışmanları için sahaya özgü ÇSYÇ'ler/ÇSYP Kontrol Listesi, İSG Planı ve alt yönetim planlarında belirtilen etki azaltma önlemlerine uyum konusunda temel iribat sorumlusu olarak hareket etmek
- Taşeronlar da dahil olmak üzere tüm personelin/işçilerin proje sahasında çalışmaya başlamadan önce ÇSYÇ, sahaya özel ÇSYP/ÇSYP Kontrol Listesi, İSG Planı ve ilgisine göre alt yönetim planlarında ve İYP'de belirtilen proje gereklilikleri ile ilgili olarak İSG ve çevre eğitimi almalarını sağlamak ve çalışırken etki azaltma önlemleri ve bunlarla ilgili sorumluluklar hakkında bilgilendirilmelerini sağlamak
- Tüm personelin etki azaltma önlemlerine uymasını desteklemek.
- Aktif çalışma alanlarını günlük olarak denetlemek ve günlük uyum kontrol listesinin doldurulması ve fotoğraflar yoluyla uygunluğu belgelemek
- Gerekli raporları hazırlamak ve kurulumun tüm aşamalarında uygunluk belgelerini yönetmek
- Uyum belgelerinin tam olmasını ve PUB veya denetim kuruluşunun denetimi için hazır tutulmasını desteklemek
- Meydana gelmiş olabilecek çevresel zararlara yönelik rehabilitasyon çalışmalarını yönetmek.

ÇSYÇ'yi uygulamak için PUB, Kontrolörlük danışmanları ve TTK Danışmanı, Bileşen 1 için aşağıdaki Tablo 6'da gösterilen Süreç Döngüsünü takip edecektir:

**Tablo 1: Bileşen 1 Yatırımlarının Uygulanması İçin Süreç Döngüsü**

	Faaliyet	Ana Sorumluluk	İkincil Sorumluluk	Süre (faaliyetin uygulanması için bir ay)
1.	Proje ve alt proje düzeyinde ŞM'nin kurulması	PUB	Kontrolörlük Danışmanları / İl ÇŞİD Müd.	Projenin yürürlük tarihinden önce
2.	STK'lar ve paydaşlarla Halkın Katılımı Toplantıları dahil olmak üzere Paydaş Katılım Planının Uygulanması	PUB	Kontrolörlük Danışmanları / İl ÇŞİD Müd.	Proje uygulaması boyunca
3.	Proje ve alt proje düzeyinde İYP'nin oluşturulması	PUB	TTK Danışmanı	Proje uygulaması boyunca
4.	Alt proje uygulaması hakkında bilgilendirme ve halka açık toplantı	PUB	Fizibilite Etüdü Danışmanı Kontrolörlük Danışmanı	Proje uygulaması boyunca
5.	Alt proje kavramsal tasarımının, ÇSYP'lerin/ÇSYP Kontrol Listesinin, İSG Planının geliştirilmesi	Fizibilite Danışmanı	PUB	Proje uygulaması boyunca
6.	Teknik tasarım ve Alt Yönetim Planlarının (ÇSS araçları) geliştirilmesi	TTK Danışmanı	PUB Kontrolörlük Danışmanları	Proje uygulaması boyunca
7.	Alt proje tasarımının onayı	PUB	Proje faydalanıcıları ile birlikte TTK Danışmanları	Proje uygulaması boyunca
8.	Proje Değerlendirme Dokümanının (PAD) geliştirilmesi ve onaylanması	PUB	DB	Proje uygulaması boyunca

## 7. Politikalar ve Prosedürler

Bu bölümde projenin yapım öncesi ve yapım aşamalarında izlenecek ana politikalar ve prosedürler ana hatlarıyla verilmektedir. Bu bölüm inşaat sözleşmesinin imzalanmasının ardından gerekli hallerde güncellenecek ve değiştirilecektir.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, mevcut İş ve İSG mevzuatına ve bu İYP'ye uyma yükümlülüğüne dair bir hüküm içerecektir. Altyapı projeleri için yüklenicilerin görevlendirilmesinin ardından yükleniciler kendi faaliyetleri için bu İşgücü Yönetim Planları doğrultusunda İşgücü Yönetim Planları hazırlayacaktır. Bu planlar herhangi bir yapım işi başlamadan önce PUB tarafından gözden geçirilerek onaylanacaktır. Yüklenici İşgücü Yönetim Planlarına bu İYP'nin Ek-4'ünde yer verilen Davranış Kuralları da eklenecektir. Yüklenici, bütün çalışanların prosedürler kapsamındaki ilkeler, Davranış Kuralları ve şikayet mekanizması hakkındaki farkındalığını artırmaktan ve bu konularda çalışanlara eğitim vermekten sorumludur. Yüklenicilerin alt yükleniciler görevlendirmesi halinde, yükleniciler alt sözleşmelere anılan hususla ilgili bir hüküm ekleme yükümlülüğü altına girecektir.

Proje kapsamında yapılacak bütün işe alımlarda ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkeleri temelinde hareket edilecektir. İşe alma, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya göreve son verme gibi konular dahil olmak üzere iş ilişkisinin hiçbir boyutu bakımından ayrımcılık yapılmayacaktır. Çalışanlar ve yüklenicilere yönelik Davranış Kuralları Ek-4'te verilmiştir.

Borçlu proje ile bağlantılı ve çevre, etkilenen topluluklar, kamuoyu veya çalışanlar üzerinde önemli olumsuz etkiye yol açan veya açması olası olan bütün olay veya kazaları (işgücü, sağlık ve güvenlik veya emniyet ile ilgili olay, kaza veya durumlar) makul ve mümkün olan en kısa sürede, olayın gerçekleşmesinden itibaren 3 gün içerisinde ve ancak beş takvim gününü aşmamak kaydıyla Dünya Bankası'na bildirecektir. Bu olaylar arasında grev veya çalışan protestoları, çalışanların ciddi biçimde yaralanması veya hayatını kaybetmesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olayları, proje faaliyetleri veya sahaları bağlamında kayda değer Covid-19 vaka kümelenmeleri, topluluk üyelerinin veya mülklerin proje ile bağlantılı olarak zarar görmesi yer alabilir. Borçlu olayla ve düzeltici eylemle ilgili bir rapor hazırlayarak olaydan itibaren 30 takvim günü içerisinde Dünya Bankası'na gönderecektir.

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün İnsan Kaynakları (İK) düzenlemeleri ve prosedürleri ulusal mevzuat ve düzenlemelere uygundur. Proje kapsamında doğrudan işe alınan çalışanlar Yapı İşleri Genel Müdürlüğü tarafından kendi insan kaynaklarından görevlendirilecektir. Proje belgelerinde sunulan Görev Tanımları doğrultusunda ek çalışanlar da işe alınabilir.

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü çalışma ve sağlık ve güvenlik kuralları ile ilgili iç düzenlemelere sahiptir. İstihdam prosedürleri ve insan kaynakları politikası Yapı İşleri Genel Müdürlüğü internet sitesinde açık erişime sunulmuştur. Sağlık ve güvenlik ile ilgili prosedürler 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu doğrultusunda tasarlanmıştır ve Proje kapsamındaki bütün çalışanlar sağlık ve güvenlik kuralları hakkında eğitime ve bilgilendirilecektir. Çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı engellemek üzere Yapı İşleri Genel Müdürlüğü politikaları çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmayı yasaklayacak şekilde tasarlanmıştır. Bu Proje kapsamındaki politikalar ve prosedürler ile ÇSS2 amaçlarının gerçekleştirilmesi ve ulusal iş ve İSG mevzuatına uyum sağlanması hedeflenmektedir.

- Tüm proje çalışanlarına çalışma şartlarının belirtildiği iş akdi yazılı olarak sunulacaktır. Çalışanlar iş akdini imzalayacaktır. İstihdam hüküm ve koşulları iş sahalarında mevcut olacaktır.
- Çalışanlar düzenli bir maaşın yanında işte bulunmadıkları dönemler yahut fazla mesai yapma, tatil günlerinde ve hafta sonunda çalışma gibi belirli koşullar için ücret tazminatı alma hakkına sahiptir.
- Çalışanlar mevzuatta öngörüldüğü üzere mesai saatleri içerisinde mola verme, haftalık dinlenme ve yıllık izin alma hakkına sahiptir.
- Proje kapsamında yapılacak bütün işe alımlarda ayrımcılık yapmama ve eşit fırsat tanıma ilkeleri temelinde hareket edilecektir. İşe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya göreve son verme gibi konular dahil olmak üzere iş ilişkisinin hiçbir boyutu bakımından ayrımcılık yapılmayacaktır.
- İşe alım prosedürleri şeffaf ve kamuya açık olacak, etnik köken, ırk, din, cinsiyet, engellilik durumu, siyasi görüş ve İş Kanunu'nda belirtilen diğer hususlar bakımından ayrımcılık içermeyecektir.
- İş başvuruları Yapı İşleri Genel Müdürlüğü tarafından belirlenmiş başvuru prosedürleri doğrultusunda değerlendirilecektir.
- İşe alımdan önce her görev için gereken becerilerin açıklandığı açık görev tanımları sunulacaktır.
- Topluluk işçilerine bir işe alım ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alım ücreti ödenmesi gerektiği hallerde bu ücret İşveren tarafından ödenecektir.

- Yazılı belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek çalışanlar için bu belgelerin yanında çalışma şart ve koşullarıyla ilgili sözlü açıklama da yapılacaktır.
- Mesai süresi haftalık 45 saattir ve fazla mesai yapılmasının gerekli olduğu hallerde çalışanlara yaptıkları fazla mesainin karşılığı İş Kanunu'nda öngörüldüğü şekilde ödenecektir.
- Proje kapsamındaki çalışanların bu Prosedürler altında Bölüm 10'da anlatılan şikayet mekanizmasına erişimi olacaktır.
- Yaralanma ve sağlığın zarar görmesi riskinin yüksek olduğu işlerde koruma ve güvenlik tedbirleri uygulanacak ve bu işlerde çalışanlar için eğitimler düzenlenecektir.
- Yaralanma ve sağlığın zarar görmesi riskinin yüksek olduğu işlerde çalışanlara dair kayıtlar tutulacaktır.
- Asgari istihdam yaşı 18 olacaktır.
- Proje kapsamında çalışanlar cinsel sömürü ve istismar ile cinsel tacizi yasaklayan ulusal mevzuata ve bu İYP altında Ek 4'te yer verilen Davranış Kurallarına uyacaktır.
- Proje kapsamında çalışanlar bu İYP altında Ek 3'te yer verilen Davranış Kuralları konusunda eğitilecektir.
- Yasal bildirim sürelerine uyulacaktır.

İSG tedbirleri kapsamında bir prosedür belirlenecektir. Bu prosedürde yerel işgücü eğitimi, çalışanların her iş türünün içerdiği olası riskler hakkında bilgilendirilmesi çalışanların iş başında kontrol edilmesi, çalışma alanının kontrol edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması hususları ele alınacaktır. Sahada düzenli ziyaretler ve rastgele kontroller uygulanacaktır. Saha çalışanları (danışman şirketlerin sahadaki faaliyetlerden sorumlu olacak çalışanları) düzenli ziyaretler ve rastgele kontroller gerçekleştirilecektir.

Eğitimciler ve BT şirketi çalışanları gibi tedarikçi personeli ve sözleşmeli çalışanlara yönelik İSG yükümlülük ve sorumluluklarına satın alma dokümanlarında yer verilecek ve düzenli olarak kontrol edilecektir. İSG risklerinin asgari seviyede tutulması ve azaltımı için sağlık ve güvenlik konulu iş mevzuatı uygulanacaktır. İlgili İSG hükümleri aşağıda belirtilmiştir:

- İşveren, gerçekleştirilen iş bağlamında çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamaktan sorumludur.
- Benzer şekilde, çalışanlar başkalarının sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmamakla ve görevlerini iş sağlığı ve güvenliği hakkında aldıkları eğitim ve destek ve işverenin talimatları doğrultusunda gerçekleştirmekle yükümlüdür.
- İşyerindeki makineler, ekipman, araçlar, tehlikeli mallar, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçları kurallara uygun biçimde çalıştırılır, güvenlik ekipmanı doğru biçimde kullanılır ve keyfi biçimde çıkarılmaz.
- Sağlanan kişisel koruyucu donanım ve ekipman doğru şekilde kullanılır ve korunur.
- İşveren her çalışanın güvenlik ve sağlık eğitimi almasını temin eder. Bu eğitim işe alımlarda, nakil veya iş değişikliklerinde, ekipman değişikliği hallerinde veya yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanması halinde verilir. Eğitim yeni veya değişik risklere karşılık vermek üzere uyarlanır ve gerekmesi halinde belirli aralıklarla tekrarlanır.
- İşverenler yerel işgücü de dahil olmak üzere çalışanlara yeterli kişisel koruyucu donanımı ücretsiz olarak sağlamakla yükümlüdür.
- Yerel işgücüne sağlanan temizlik ve dinlenme tesisleri kadınlar ve erkekler için ayrı tutulmalıdır.

### **Covid-19 İle İlgili Düzenlemeler**

Sağlık Bakanlığı, Ulusal Pandemi Hazırlık Planı, Covid-19 Rehberi, Covid-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi gibi DSÖ standartları ve diğer uluslararası standartlara uygun çeşitli rehberler ve tedbirler ortaya koymuştur. Rehberin ilk sürümü 24 Ocak 2020 tarihinde yayınlanmıştır. Bilimsel gelişmeler ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) rehberliği/tavsiyeleri doğrultusunda belge sürekli olarak güncellenmekte ve Sağlık Bakanlığı internet sayfasında Covid-19 posterleri, broşürler, sıkça sorulan sorular ve algoritmalarla birlikte yayınlanmaktadır. Bilim Kurulu tarafından bir Covid-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi de hazırlanmıştır ve alışveriş merkezleri, iş sahaları vb. işyerlerinde alınacak tedbirleri içermektedir.

Alt projelerin müteahhitleri kendi işyerlerinde Covid-19 salgını ile ilgili olarak aşağıda sıralanan tedbirleri uygulayacaktır:

- Yükleniciler bütün çalışanlara Covid-19'un işaret ve semptomları, hastalığın nasıl yayıldığı, kendilerini nasıl koruyacakları (düzenli olarak el yıkamak ve sosyal mesafe dahil) ve kendileri veya başkalarının semptom göstermesi halinde ne yapılacağı konularında ve burada belirtilen politikalar ve prosedürler hakkında eğitim sağlamalıdır.
  - Çalışanlara düzenli olarak eğitim verilmeli, çalışanların nasıl davranmalarının ve vazifelerini nasıl yerine getirmelerinin beklendiğini net biçimde anlaması sağlanmalıdır.
  - Eğitimde bir çalışanın hastalanması halinde ortaya çıkabilecek ayrımcılık ve önyargı durumları ele alınmalı, hastalığın gidişatı ve sonuçta çalışanın işinin başına döndüğü konusunda anlayış sağlanmalıdır.
  - İş uygulamalarının duruma göre değiştirilmiş olabileceği göz önünde bulundurularak eğitimde güvenlik prosedürlerinin uygulanması, inşaat esnasında KKD kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği hususları ve davranış kuralları gibi normalde iş sahasında uygulanması gerekli olan bütün konular ele alınmalıdır.
- Temel kılavuzların ve Covid-19 semptomlarının bir özeti, tüm inşaat işleri sahaslarında Türkçe ve diğer ilgili dillerde sergilenmelidir. (örneğin, çalışan mülteciler varsa Arapça)
- Hasta olan veya olası semptomlar gösteren işçiler çalışma sahasına alınmamalı, izole edilmeli ve derhal yerel tıbbi tesislere sevk edilmelidir.
- Yükleniciler, sosyal mesafeye izin vermek için çalışma düzenlemelerini, görevleri ve saatleri gözden geçirmelidir.
- Yükleniciler, işçilere uygun kişisel koruyucu ekipman biçimleri ve bu tür ekipmanları atmak için belirlenmiş çöp kutuları sağlamalıdır.
- Yükleniciler, iş sahasının kilit noktalarında sabun, tek kullanımlık kağıt havlular ve kapalı çöp kutuları bulunan el yıkama tesislerinin olmasını sağlamalıdır; tuvalet, kantin veya yiyecek dağıtım veya içme suyu sağlanması; atık istasyonlarında; ve ortak alanlarda. El yıkama tesislerinin bulunmadığı veya yeterli olmadığı durumlarda, bunları kurmak için düzenlemeler yapılmalıdır. Alkol bazlı dezenfektan (varsa %60-95 alkol) de kullanılabilir.
- İşçilerin, yaşamları veya sağlıkları için yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna inanmak için makul bir gerekçeye sahip oldukları bir çalışma durumundan kendilerini çıkarmalarına izin verilecektir (kendilerini bildirmeleri veya işten çıkarmaları için herhangi bir misilleme olmaksızın).

## 8. İstihdam Yaşı

Türkiye'deki mevzuat 18 yaşının altındaki herhangi bir bireyin tehlikeli işlerde çalışmasını yasaklamaktadır ve inşaat tehlikeli kabul edilmektedir. Bu sebeple, 18 yaşının altında herhangi bir inşaat çalışanı istihdam edilmeyecektir. Yapı İşleri Genel Müdürlüğü bir devlet kurumu olduğundan kanuni sorumluluk yaşının (18 yaş) altında olan kimsenin kurumda çalışmasına izin verilmez. Bu sebeple, projeye bağlı olarak çocuk işçiliği risklerinin oluşması beklenmemektedir.

Proje yüklenicilerinden tüm çalışanların yaşlarını doğrulamaları istenecektir. Bu durum çalışanların resmi belgelendirme sağlamasını gerektirecektir, bunlar da doğum belgesi, ulusal kimlik kartı, pasaport veya sürücü belgelerini içerebilir.

Eğer asgari yaşın (18 yaş) altında bir çocuğun projede çalıştığı belirlenirse, çocuğun yararını gözetmek kaydıyla, çocuğun istihdamını veya çalıştırılmasını sorumlu bir biçimde derhal sonlandırmak için önlemler alınacaktır.

## 9. İstihdam Hüküm ve Koşulları

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün istihdam hüküm ve koşulları Devlet Memurları Kanunu (No. 657) hükümleri ile Yapı İşleri Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları politikalarına tabidir. Yapı İşleri Genel Müdürlüğü çalışanlarına ulusal mevzuat tarafından şart koşulan tüm kazanımları ve sosyal hakları sağlanır (fazla mesai, ücretli yıllık izin, aile izni, hastalık izni, ücretsiz izin, annelik ve babalık izni, vb.).

Ulusal mevzuat tarafından izin verilen azami haftalık çalışma süresi 45 saat ile sınırlıdır. PUB ekibinin üyeleri, eğitimler gibi sözleşmeli kuruluşların çalışanları, danışmanlar ve bilişim teknolojileri şirketleri (doğrudan işe alınan ve sözleşmeli çalışanlar) ulusal mevzuatın hükümlerine bağlı olacaktır.

Maaşlar, çalışma saatleri, azami çalışma saatleri, yıllık izinler ve tüm diğer haklar ve kazanımlar doğrudan işe alınan ve sözleşmeli çalışanlara uygulanacaktır. Sözleşmeli çalışanların hakları ve kazanımlarına istinaden, firmalar ve Yapı İşleri Genel Müdürlüğü arasındaki sözleşmeler ulusal mevzuata uygun olmalıdır. Ancak danışmanlık firmaları söz konusu İşgücü Yönetim Prosedürlerinin sözleşmeli çalışanlara uygulanabilir olmasını sağlamaktan sorumlu olacaklardır

## 10. Şikayet Mekanizması

Şikayet Mekanizması (ŞM) proje paydaşlarına proje faaliyetleriyle ilgili geribildirim sağlamaları ve/veya endişe ve şikayetlerini bildirmeleri için kanallar sağlayan bir düzenlemedir. Bu yolla ŞM aynı zamanda projeyi etkileyen sorunların belirlenmesi ve çözümlenmesine imkan sağlamaktadır. Şeffaflık ve hesap verebilirliği artırarak, ŞM projenin vatandaşları/faydalanıcıları kasıtsız olarak etkileme riskini azaltmayı amaçlar ve proje etkisini geliştirmeye yardımcı olacak önemli bir geribildirim ve öğrenme mekanizması işlevi görmektedir.

KAYE Projesi halihazırda Dünya Bankası tarafından finanse edilen başka bir Proje olan, merkezi hükümet binalarında enerji kullanımını azaltmayı ve uygun sürdürülebilir finansman ve kurumsal mekanizmalarını geliştirmek ve artırmak için bir geçiş planı hazırlamayı amaçlayan Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Projesi (KABEV) için kurulmuş olan PUB tarafından yönetilecektir.

Şikayet Mekanizması ayrıca, bu dokümanda ele alındığı şekilde, PUB inşaat kontrolörleri ve kontrolörlük danışmanları ve İl ÇŞİD Müdürlükleri dahil olmak üzere proje çalışanlarına da hizmet verecektir. İnşaat yüklenicileri yapım işlerinin başlamasından önce çalışanların şikayet mekanizmalarının ayrıntılı açıklamalarını da içerecek olan İşgücü Yönetim Planlarını hazırlayacaklardır

ÇŞİDB halihazırda hem telefon hem de web sitesi üzerinden ulaşılabilen bir çağrı merkezine sahiptir. Bu çağrı merkezi, ÇŞİDB tarafından sahada gerçekleştirilmekte olan tüm çalışmalarla ilgili sorunlar için kullanılmaktadır. ÇŞİDB/YİGM, KAYE Projesi için ilgili tüm bilgilerin incelenmek üzere açıklandığı bir web sitesi işletmektedir. Ayrıca, şikayet bildirimleri bölümü ve bir e-posta adresi aracılığıyla, PUB tüm paydaşların endişelerini ve şikayetlerini toplayabilmektedir Gizlilik ilkesi ve isimsiz şikayette bulunma hakkı etkinleştirilecektir.

<b>E-posta</b>	<a href="mailto:yigmenerji@csb.gov.tr">yigmenerji@csb.gov.tr</a>
<b>Proje Web Sayfası</b> <i>Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Projesi</i>	<i>(Web sayfası kurulduğunda eklenecektir)</i>
<b>ÇŞİDB Çağrı Merkezi</b>	Alo181
<b>Şikayet Başvurusu</b>	

KAYE Projesi kapsamında şikayetler/endişeler/öneriler birden çok düzeyde ele alınacaktır: (a) TTK Danışmanları düzeyinde; (b) Kontrolörlük Danışmanı düzeyinde; (c) İl ÇŞİD Müdürlükleri düzeyinde; (d) ulusal düzeyde ÇŞİDB Proje Uygulama Birimi (PUB).

- TTK Danışmanı:** TTK danışmanları şikayet kutularının sağlanmasından, bunların her binaya yerleştirilmesinden ve şikayet mekanizması ve proje hakkında poster ve broşürlerin tasarlanmasından ve basılmasından, Şikayet ve Öneri Formunu (sırasıyla Ek 1 ve 2'de verilmiştir) doldurarak şikayetlerin/endişelerin/önerilerin kaydedilmesinden, şikayetleri/endişeleri/önerileri ele almak için gerekli işlemlerin yapılmasından, kayıtları haftalık olarak Kontrolörlük Danışmanına ve PUB'a göndermekten sorumlu olacaktır. TTK Danışmanı ayrıca proje çalışanlarının kullanımına yönelik olarak, için ileriki bölümlerde ayrıntılı olarak açıklanacak bir Şikayet Mekanizması (GM) oluşturmaktan da sorumlu olacaktır.
- Kontrolörlük Danışmanı:** Her Kontrolörlük Danışmanı, KAYE Projesi kapsamındaki kurulum çalışmaları nedeniyle herhangi bir paydaş (kamu binası yönetimi, bina kullanıcıları, ziyaretçiler, ev sahibi topluluklar veya yararlanıcılar, vb.) tarafından dile getirilen şikayetlerin/endişelerin/önerilerin alınmasından, kaydedilmesinden ve mümkünse çözülmesinden sorumlu olacaktır. Kontrolörlük Danışmanı şikayeti/endişeyi/öneriyi Şikayet ve Öneri Formu ve Şikayet Kapanış Formu (sırasıyla Ek 1 ve 2'de verilmiştir) aracılığıyla kaydedecektir. Kontrolörlük Danışmanı talep/öneri/şikâyetleri çözümleyemezse, bunları PUB'a yönlendirmekle yükümlüdür. Kontrolörlük Danışmanı şikayet/endişe/önerilerin kaydını aylık olarak ÇŞİDB'ye göndermekle yükümlüdür.
- İl Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Müdürlükleri:** İl Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Müdürlükleri KAYE Projesi kapsamında yürütülen faaliyetlerle ilgili olarak alınan şikayet/endişe/önerilerin mümkün olduğu ölçüde giderilmesi için gerekli önlemlerin alınmasından sorumlu olacaktır. İl Müdürlükleri ayrıca, çözülen veya çözülmeyen tüm talep/öneri/şikâyetleri derhal

İdareye iletilecektir. İl ÇŞİD Müdürlükleri şikayet/endişe/önerilerin kaydını aylık olarak ÇŞİDB'ye göndermekle yükümlüdür. Kontrolörlük işlerinden sorumlu İl Müdürlükleri Şikayet Prosedürünün uygulanmasından da sorumlu olacaktır.

- d) **Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı:** Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, KAYE Projesi kapsamında yukarıda belirtilmiş olan düzeyler yoluyla paydaşlar tarafından bildirilen tüm talep/öneri/şikayetleri toplamak, kaydetmek ve çözüme ulaştırmaktan sorumludur. ÇŞİDB toplanmış olan talep/öneri/şikayetleri 30 gün içerisinde çözüme ulaştırmaktan ve bu talep/öneri/şikayetlerin sahiplerini sonuç hakkında bilgilendirmekten sorumludur.

Paydaşlar, yukarıda belirtilen iletişim kanallarına ek olarak, projenin uygulanmasına ilişkin endişelerini ve şikayetlerini Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ni (CİMER) de kullanabilirler. CİMER'in iletişim kanalları aşağıda verilmiştir.

<b>Web Sayfası</b>	<a href="https://www.cimer.gov.tr">https://www.cimer.gov.tr</a> <a href="https://giris.turkiye.gov.tr/">https://giris.turkiye.gov.tr/</a>
<b>Çağrı Hattı</b>	Alo 150
<b>Posta Adresi</b>	T.C. Cumhurbaşkanlığı Külliyesi 06560 Beştepe – Ankara
<b>Telefon</b>	+90 312 590 2000
<b>Faks</b>	+90 312 473 6494

### 10.1. Proje Şikayet Mekanizması

Devlet Memurları Kanunu ve ilgili yönetmeliği, memurlar için şikayet prosedürünü öngörmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, devlet memurlarının kendi kurumlarına karşı şikayet ve dava açma hakları vardır. İtiraz ve şikâyetler (dilekçe, dilekçe vb.) hiyerarşide çalışanın üst amirinden sonra gelen bir üst amirine iletilmektedir. Başvuru ve şikâyetler incelenerek en kısa sürede ilgili tarafa bildirilmektedir. Şikâyetin, karar vermeye yetkili ilk disiplin amiri tarafından alındığı tarihten itibaren 30 gün içinde sonuçlandırılması gerekmektedir. Şikâyet hakkını kullanan Devlet Memurları şikâyetlerinden dolayı cezalandırılmaz. Ancak, projedeki danışmanlar (doğrudan çalışanlar) ve sözleşmeli çalışanlar, devlet memurlarına sunulan şikâyet mekanizmasını kullanamayacaktır. Bunlar proje Şikâyet Mekanizması kapsamında ele alınacaktır.

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün paydaşları, ortakları ve proje faydalanıcılarının sunulan ürün ve hizmetler ile ilgili olarak kullanabilecekleri mevcut bir şikâyet mekanizması bulunmaktadır ve tüm şikâyetler Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün hem telefon hem de internet sitesi yoluyla erişilebilen yardım hattı olan 'Alo181' yoluyla iletilmektedir (bakınız Ek 1). ALO181'e gelen tüm şikâyet/görüş/öneriler çağrı merkezi yetkilileri tarafından PUB'a yönlendirilecektir.

Proje Şikâyet Mekanizması çerçevesinde PUB çalışanları ve kontrolörlük danışmanları işgücü ve çalışma koşulları sorunlarıyla ilgili şikâyetlerini iletebileceklerdir. Bu şikâyetler projeden etkilenen insanların şikâyetlerinden ayrı olarak çözüme ulaştırılacak ve rapor edileceklerdir. Bunlara ilaveten, proje çalışanlarının Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (CSİ/CT) durumlarını da kapsayan iş yeri endişelerini bildirebilmelerine olanak sağlayacak çalışan şikâyet mekanizması kurulacaktır. Yeni şikâyet mekanizmasının içeriği ve prosedürleri aşağıda ayrıntılı bir biçimde verilmiştir.

### 10.2. Çalışanların Şikâyet Mekanizması

ÇŞİDB PUB, Kontrolörlük Danışmanı ve TTK Danışmanı işlerin başlamasından önce alt yükleniciler de dahil olmak üzere çalışanları için bir şikâyet mekanizması geliştirecek ve uygulamaya koyacaktır. Çalışan şikâyet mekanizması şunları kapsayacaktır: (i) şikâyet mekanizmasının akışını tarif eden bir prosedür; (ii) şikâyetlere yanıt vermek ve şikâyet vakalarını çözüme ulaştırmak için gerekli müddetler; (iii) şikâyetlerin zamanında çözüme ulaştırılması sürecini kaydedecek ve takip edecek bir kayıt çizelgesi; (iv) şikâyetleri toplayacak, kaydedecek, ele alacak ve çözüme ulaştırılmaları sürecini takip edecek bir irtibat sorumlusu. Fizibilite Etüdü Danışmanı çalışanları, şikâyetleri için proje web sitesi aracılığıyla PUB'a başvuracaklardır.



Kontrolörlük Danışmanı, TTK Danışmanı ve İl ÇŞİD Müdürlüğü, çalışanların şikayetlerini kayıt altına alacak, çözecek ve bunları aylık ilerleme raporlarında PUB'a bildirecektir. Bu süreç ÇŞİDB'nin Şikayet Mekanizmasındaki İrtibat Sorumlusu (sosyal uzman) tarafından izlenecektir. ÇŞİDB de çalışanlarının şikayetlerini kaydedecek ve çözecek ve farklı düzeylerden (Kontrolörlük Danışmanı, İl ÇŞİD Müdürlüğü ve TTK Danışmanı) toplanan tüm verileri merkezi bir kayıta derleyecektir.

Çalışanlar, tüm proje çalışanlarının (doğrudan ve sözleşmeli; PUB personeli de dahil olmak üzere) faydalanabileceği şikayet mekanizmasının varlığı hakkında ilan panoları, ilgili yerlere "öneri/şikayet kutuları" konulması ve gerekli olabilecek diğer yöntemler yoluyla bilgilendirileceklerdir. Bunların yanı sıra çalışan şikayet mekanizması tüm proje çalışanlarının eğitimi için gerçekleştirilecek olan personel intibak eğitimleri sırasında tarif edilecektir.

Bu mekanizma şu ilkelere dayalı olacaktır:

- Bu süreç şeffaf olacaktır ve çalışanların endişelerini ifade etmelerine ve şikayetlerini bildirmelerine imkan tanıyacaktır.
- Şikayetlerini bildirenlere karşı herhangi bir ayrımcılık yapılmayacak ve tüm şikayetler gizlilik ilkesine uygun bir mahiyette ele alınacaktır.
- İsimli şikayetler kaynağı bilinen diğer şikayetlerle eşit bir biçimde ele alınacaklardır.
- Yönetim şikayetleri ciddiye alacak ve bunlara karşılık olarak zamanında ve uygun şekilde harekete geçecektir.

Şikayet mekanizmasının varlığı ile ilgili bilgiler tüm proje çalışanlarına (doğrudan, sözleşmeli) ilan panoları, uygun alanlarda bulundurulacak "öneri/şikayet kutuları", çağrı merkezi, eğitimler sırasında yapılacak duyurular, seminerler, toplantılar, proje internet sitesinin anasayfasında bulunacak erişim bağlantısı, sosyal hizmet görevlilerine dağıtılacak proje basılı kaynakları, sosyal medya ve gerekli görülen diğer iletişim kanalları yoluyla aktarılacaktır. Proje şikayet mekanizması proje çalışanlarını kanun kapsamındaki diğer yargı yollarını veya idari kanun yollarını kullanma haklarından alıkoymayacaktır.

Proje şikayet mekanizması Proje'nin yürürlüğe girme tarihine kadar oluşturulmuş olacaktır.

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü güncel endişe ve şikayet prosedürlerini projenin gerekliliklerine göre geliştirecek ve adapte edecektir. PUB şikayet mekanizmasını yönetmekten ve Proje kapsamında bildirilen endişe ve şikayetlere karşılık vermekten sorumlu olacaktır.

Bunlara ilaveten proje şikayet mekanizması Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz ile Covid-19 için alınması gereken özel tedbirlerle ilgili gizli şikayetleri toplamak ve ele almak için bir iletişim kanalı bulunduracaktır.

## 11. Yüklenici Yönetimi

İnşaat sözleşmeleri, altyapı sözleşmeleri ve diğer sözleşmeler, çalışma ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanlarında ve Türkiye Hükümeti mevzuatında öngörülen hükümleri içerecektir.

PUB sözleşmeli çalışanlara ilgili olarak yüklenicilerin performansını yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalara (borçlar, beyanlar ve teminatlar) ve işgücü yönetim planlarına ve riayetlerine odaklanarak yönetecek ve izleyecektir. Bunlar periyodik denetimlerin, teftişlerin ve/veya proje alanlarının ve iş sahalarının kısmi muayenelerinin yanı sıra yükleniciler tarafından derlenecek işgücü yönetim kayıtlarını ve raporlarını içerebilir. Saha ziyaretlerinde ve izleme faaliyetlerinde gerçekleştirilen ilerleme, sağlık ve güvenlikle ilgili sorunlar ve çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma durumu gözlemlenecektir. Herhangi bir uyuşmazlık saptanırsa tedarikçi uyuşmazlıkları önlemek amacıyla 20 takvim günü olan müddeti aşmamak kaydıyla bilgilendirilecektir. Eğer uyuşmazlık 20 takvim günü olan müddetin dolmasının ardından halen devam etmekteyse tedarikçi ile yapılan sözleşme derhal feshedilecektir.

Projenin inşaat, altyapı ve ilgili diğer yapı işlerini yönetmekte olan yükleniciler bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla aşağıdaki görevlerden sorumlu olacaklardır:

- Yüklenici iş kapsamının gereklerine göre çalışanların karşısında İşveren konumundadır.
- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla: İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirleri belirlenmeli; bu gibi tedbirlerin uygulanması sağlanmalı; izleme, denetleme ve geliştirme çalışmaları yapılmalı; iş kazalarının ve iş hastalıklarının gerçekleşmesi önlenmeli ve çalışanlara ilk yardım ve acil durum müdahalesinin yanı sıra koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetleri sağlanmalıdır. Bu bağlamda, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı iş yeri hekimi tarafından sağlanan her türlü yazılı belgeyi gözden geçirecektir ve bu gibi belirlenen eylemleri yürütebilmek amacıyla karşı çıkılan konulara yazılı olarak cevap vermekle yükümlüdür.
- Çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla konusunda gerekli araçları sağlamaktan, ilgili organizasyonları yürütmekten ve iş risklerini önlemek için eğitim ve bilgi sağlamayı da içeren her türlü önlemin alınmasını sağlamaktan sorumludur.
- Değişen koşullara uyum sağlayacak biçimde devamlı surette sağlık ve güvenlik önlemleri alma ve mevcut durumu geliştirme amaçlarıyla çalışmalarını yürütecektir.
- Proje için yürütülen çalışmaların yerel halk sağlığına ve güvenliğine ilave riskler oluşturmadığını temin edecek ve bunu sağlamak için tüm gerekli tüm önlemleri alacaklardır.
- Yüklenici tüm çalışanlara Davranış Kuralları ve şikayet mekanizması hakkında eğitim sağlayacaktır.

Bu İşgücü Yönetim Prosedürü, yükleniciler için ihale belgelerine bir ek mahiyetinde olacaktır. Yüklenicilerin seçilme sürecinde ihale belgelerinde daha önce tamamlanmış işler, geçmiş deneyim, yüklenicinin insan kaynaklarının mesleki nitelikleri, sağlık ve güvenlik konularında şartları sağlama, çocuk işçi ve zorla işçi çalıştırma konularında alınan önlemler gibi çeşitli kriterler belirlenecektir. Seçim kriterlerine göre en uygun olduğu belirlenen kişiler yükleniciler olarak seçileceklerdir.

## 12. Birincil Tedarik alışanları

Birincil tedarikçiler inşaat teçhizatı ve makinelerini sağlayan şirketler olacaktır. Bu sektörlerin önemli lde ocuk işçiliği ve zorla alıştırma riskleri içermediği bilinmekle birlikte, İhale süreci, Zorla alıştırma Performans Beyanı (geçmiş performansı kapsayan) ve Zorla alıştırma Beyanı (herhangi bir zorla çalıştırmanın önlenmesi, izlenmesi ve raporlanması için gelecekteki taahhütleri kapsayan ve bu gereklilikleri kendi alt yüklenicilerine ve tedarikçilerine aktaran) gibi beyanların verilmesini içerecektir. TTK Danışmanın sözleşmesinde Zorla alıştırma hakkında güçlendirilmiş bir sözleşme hükmü yer alacak, PV panel tedarikçilerinden zorla alıştırma ve ocuk işçiliği olaylarına karışmadıklarına dair taahhütname alınacaktır.

Yerel tedarikçilerle iş yapılacağı durumlarda, tedarikçilerin ocuk işçi alıştırma ve istismar etme, zorla alıştırma veya çalışanları ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakma anlamında önemli risklerin oluşmasına neden olup olmadığını belirlemek amacıyla PUB bir durum tespiti prosedürü yürütecektir.

Yabancı tedarikçilerin sağlanması durumlarında Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı Proje Uygulama Birimi bu süreçte tedarikçinin ocuk işçiliği, zorla alıştırma ve güvenlik konularıyla ilgili sorunlardan herhangi biri ve bunların kurumsal gereklilikleri hakkında daha önce suçlanıp sulanmadığını veya bir yaptırıma uğrayıp uğramadığını soruşturacaktır. ocuk işçiliği, zorla alıştırma veya güvenlik konularıyla ilgili olarak herhangi bir risk mevcutsa Yapı İşleri Genel Müdürlüğü uyumsuzluk durumlarında başvurulacak uygun yargı yollarını ele alan Dünya Bankasının ekipman tedarikine yönelik Standart Satın Alma Dokmanlarını (SPD) kullanacaktır.

## **EKLER**

## Ek - 1. Şikayet Kayıt Formu

Referans No	
<b>Tam Adı* (İsimsiz başvurular da alınmaktadır. Başvurunuzun isimsiz kalmasını istiyorsanız, lütfen aşağıda sizinle nasıl iletişim kurulmasını istediğinizi işaretleyiniz)</b>	
Lütfen sizinle nasıl iletişim kurulmasını istediğinizi belirtiniz (posta, telefon, e-posta).	E-posta (lütfen e-posta adresini giriniz) _____@_____
	Telefon (lütfen telefon numarasını yazınız) (____) _____
	Posta (lütfen posta adresini giriniz)
İl/İlçe/Mahalle	
Tarih	
<b>Şikayet Kategorisi</b>	
2. Projeden etkilenen varlıklar/mülkler	
3. Altyapı	
4. Gelir kaynaklarının azalması veya tamamen kaybı	
5. Çevresel sorunlar (örneğin kirlilik)	
6. İstihdam	
7. Trafik, ulaşım ve diğer riskler	
9- Diğer (gizli ise doğrudan PUB'u arayınız):	
<b>Şikayet Açıklaması</b> Ne oldu? Ne zaman oldu? Nerede oldu? Sorunun sonucu nedir?	
<b>Sorunun çözümü için ne yapıldığını görmek isterdiniz?</b>	
<b>İsim ve adres vermek zorunlu olmamakla birlikte, şikayet ile ilgili geri bildirim sürecinde bilgi eksikliğinden dolayı bazı sorunlar yaşanabileceği unutulmamalıdır.</b>	

İmza:

Tarih:

## Ek- 2. Şikayet Kapanış Formu

Şikayet kapanış numarası:	
Gereken acil eylemi belirtiniz:	
Gereken uzun vadeli eylemi belirtiniz (gerekli ise):	
Tazminat gerekiyor mu?	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
<b>DÜZELTİCİ EYLEMİNİN KONTROLÜ VE KARAR</b>	
Düzeltilici Eylemin Aşamaları	Son Tarihler ve Sorumlu Kurumlar
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

#### TAZMİNAT VE SON AŞAMALAR

Bu bölüm şikayet sahibi tarafından tazminat bedellerini aldıktan ve şikayeti giderildikten sonra doldurulacak ve imzalanacaktır.

Notlar:

Şikayetçi

[Ad-Soyad ve İmza]

Tarih: / /

Sorumlu Kurum/Şirket Temsilcisi

[Unvan-Ad-Soyad ve İmza]

## Ek- 3. Davranış Kuralları Kılavuzu

### 1. Davranış Kuralları

**[Müşteriye Not: Yapı işleri sözleşmelerinin denetimi için:**

Davranış Kurallarına ilişkin asgari gereklilikler aşağıdakilerle ilgili belirlenen sorunları, etkileri ve hafifletici önlemleri de göz önünde bulundurmak kaydıyla İş Sahibi tarafından belirlenecektir:

- proje raporları örn. ÇSED/ÇSYP
- tüm özel Cinsiyete Dayalı Şiddet/Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Şiddet gereklilikleri
- onay/izin koşulları (projeye ilişkin tüm izin ve onaylara bağlı düzenleme kurulu koşulları)
- Dünya Bankası Grubu Çevre Sağlığı ve Güvenliği yönergeleri de dahil olmak üzere gerekli standartlar
- ilgili uluslararası sözleşmeler, anlaşma standartları, vb., ulusal, hukuki ve/veya düzenleme gereklilikleri ve standartları (bunların Dünya Bankası Grubu Çevre Sağlığı ve Güvenliği Yönergelerinden daha yüksek standartları temsil ettiği durumlarda)
- ilgili standartlar örn. Çalışanların İntibakı: Süreç ve Standartlar (IFC ve EBRD)
- ilgili sektör standartları örn. çalışanların intibakı
- şikayet mekanizmaları.

Belirlenen sorunların türleri şunlara ilişkin riskleri içerebilir: işgücü akını, bulaşıcı hastalıkların yayılması, cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet, yasadışı davranışlar ve suçlar, ve güvenli bir çevre sağlamak vb.]

[Yukarıda sözü edilen hususları dikkate alarak Danışman için şu talimatları düzenleyiniz.]

Kabul edilebilir davranış kuralları tüm Danışmanların Uzmanları için asgari olarak şu sorunları ele almaya uygun yükümlülükleri içerecektir: Bölgenin, konumun ve proje sektörünün özel sorunlarına veya özel proje gerekliliklerine karşılık vermek için ilave yükümlülükler eklenebilir. Davranış kuralları "çocuk"/"çocuklar" ifadelerinin 18 yaşının altındaki tüm kişi(ler) anlamına geldiğini belirten bir açıklama içermelidir.

İlgilenilecek sorunlar şunları kapsamaktadır:

1. İlgili kanunlar, kurallar ve düzenlemelere uyumluluk
2. Yerel halkı korumak için uygun sağlık ve güvenlik gerekliliklerine gösterilen uyumluluk (korunaksız ve zarar görmüş gruplar da dahil olmak üzere), Danışmanın Uzmanları, İş Sahibinin personeli ve alt yükleniciler ve günlük işçileri de kapsayacak şekilde Yüklenicinin personeli (zorunlu kişisel koruyucu ekipman kullanma, önlenemez kazaları önleme ve çevreye bir güvenlik tehdidi oluşturan veya çevreyi tehdit eden koşullar veya çalışmalarını bildirme görevi de dahil olmak üzere)
3. Yasadışı maddelerin kullanımı
4. Yerel halkla ilişkilerde ayrımcılık yapmama (korunmasız ve zarar görmüş gruplar da dahil olmak üzere), Danışmanın Uzmanları, İş Sahibinin personeli ve alt yükleniciler ile günlük işçiler de dahil olmak üzere Yüklenicinin personeli (örneğin aile durumuna, etnik kökene, ırka, cinsiyete, mensubu olunan dine, dile, medeni duruma, yaşa, engele (fiziksel ve zihinsel), cinsel yönelime, cinsel kimliğe, siyasi görüşe veya sosyal, toplumsal veya sağlık statüsüne bakılmaksızın)
5. Yerel halk(lar) ile etkileşimler, yerel halkın üye(ler) ve etkilenen tüm kişi(ler) (örneğin kültür ve geleneklerine bir saygı tavrı ifade etmek amacıyla)
6. Cinsel taciz (örneğin özellikle çocuklara ve/veya kadınlara karşı uygunsuz, taciz edici, istismar edici, cinsel olarak kışkırtıcı, aşağılayıcı veya kültürel olarak uygunsuz dil kullanımı ve sergilenen davranışları yasaklamak)
7. Cinsel ve/veya cinsiyete dayalı şiddeti de kapsayacak biçimde şiddet (örneğin fiziksel, zihinsel

veya cinsel zarar veya ızdıraba neden olacak eylemler, bu gibi eylemlerle tehdit etme, baskı ve özgürlüğün kısıtlanması

8. Cinsel sömürü ve istismar da dahil olmak üzere sömürü (örneğin cinsel ilişki karşılığı küçültücü, aşağılayıcı davranışlar, istismarcı davranış veya emniyeti suistimali de kapsayacak şekilde cinsel ilişki için para, istihdam, mal veya hizmet sağlanmasının yasaklanması)
9. Çocukların korunması (çocuklara karşı cinsel istismar veya diğer türlü kabul edilemez davranışların yasaklanması, çocuklarla etkileşimin kısıtlanması ve proje bölgelerinde güvenliklerinin sağlanması da dahil olmak üzere)
10. Temizlik gereklilikleri (örneğin çalışanların açık alanlar yerine işveren tarafından tahsis edilen belirli temizlik tesislerini kullanmalarını sağlamak)
11. Çıkar çatışmalarını önlemek (menfaatlerin, sözleşmelerin veya istihdamın, ya da herhangi bir tür ayrıcalıklı muamelenin veya kayırmaların finansal, ailevi veya kişisel bağlantıları olan kişilere sağlanmasını önleyecek biçimde)
12. Makul çalışma talimatlarına saygı göstermek (çevresel ve sosyal normları da kapsayacak şekilde)
13. Mülkün korunması ve uygun kullanımı (örneğin hırsızlığı, ihmali veya ziyanı yasaklamak)
14. Bu Davranış Kurallarının ihlallerini rapor etme görevi
15. Davranış Kurallarının ihlallerini rapor eden personele kısas yapılmaması

*Davranış Kuralları sade bir dille yazılmış olmalı ve her bir Uzman tarafından şunları kabul ettiklerine dair imzalanmış olmalıdır:*

1. Davranış Kurallarının bir nüshasını teslim aldıklarını;
2. Davranış Kurallarının kendilerine açıklandığını;
3. bu Davranış Kurallarına bağlılığın çalışma şartlarından biri olduğunu; ve
4. Davranış Kurallarının ihlallerinin kovulma veya yasal mercilere sevk etmeye varabilecek ciddi sonuçlara neden olabileceğini anladıklarını.

*Davranış Kurallarının bir nüshası Mühendisin ofisinde görülecek şekilde bulundurulmalıdır. Davranış Kuralları uygun dillerde sunulmalıdır.*