

**Kamu Binalarında Sismik Dayanıklılık ve Enerji
Verimliliği Projesi
(P175894)**

İŞ GÜCÜ YÖNETİM PLANI

MAYIS 2021

Kısaltmalar

AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
Banka	Dünya Bankası
GFDRR	Küresel Afet Riskini Azaltma Fonu
ÇED	Çevresel Etki Değerlendirmesi
EV	Enerji Verimliliği
KABEV Projesi	Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Projesi
İSG-Ç	Çevre, İş Sağlığı ve Güvenlik
Ç&S	Çevresel ve Sosyal
ÇSC	Çevresel ve Sosyal Çerçeve
ÇSYÇ	Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSYP	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇSS	Çevresel ve Sosyal Standart
MY	Mali Yönetim
YİGM	Yapı İşleri Genel Müdürlüğü
ŞM	Şikayet Mekanizması
IBRD	Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IT	Bilişim Teknolojisi
İYP	İş Gücü Yönetim Prosedürleri
ÇŞB	T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
PUB	Proje Uygulama Birimi
PKH	Proje Kalkınma Hedefi
KADEV Projesi	Kamu Binalarında Sismik Dayanıklılık ve Enerji Verimliliği Projesi
DB	Dünya Bankası
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü

İçindekiler

1. Proje Özeti.....	7
1.1. Proje Geliştirme Hedefleri	7
1.2. Proje Bileşenleri.....	7
2. Projedeki İşgücü Kullanımına Genel Bakış.....	11
2.1. Çalışanlar.....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Proje Çalışanlarının Sayısı	11
2.3. Proje Çalışanlarının Özellikleri.....	12
2.4. İşgücü Gereksiniminin Zamanlaması.....	12
3. İş Mevzuatına Genel bir Bakış: Hüküm ve Koşullar.....	13
3.1. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği.....	14
3.2. Maaşlar ve Kesintiler	14
3.3. Çalışma Saatleri	14
3.4. Dinlenme Molaları.....	15
3.5. İzinler	15
3.6. Fazla Mesai.....	15
3.7. İş Uyuşmazlıkları	16
3.8. Sendikal Haklar	16
3.9. Ayrımcılığın Önlenmesi.....	16
3.10. Toplu Halde İşten Çıkarma	16
3.11. Kıdem Tazminatı	17
3.12. İş akdinin feshi	17
4. İş Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği.....	18
5. Kilit Öneme Sahip Olası İşgücü Riskleri.....	20
5.1. Proje Faaliyetleri.....	20
5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri	20
5.3. Covid-19.....	20
5.4. Cinsel İstismar, Taciz ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet	21
6. Sorumlu Personel.....	22
7. Politikalar ve Prosedürler.....	24
8. İstihdam Yaşı	27
9. Hüküm ve Koşullar.....	28
10. Şikayet Mekanizması	29
10.1. Proje Şikayet Mekanizması	30
10.2. Çalışan Şikayet Mekanizması	30

11. Yüklenici Yönetimi	32
12. Tedarikçi Personeli	33

Şekil Listesi

Şekil1. Proje için Seçilen İller8

Ekler

Ek- 1 Yapı İşleri Genel Müdürlüğü Mevcut Şikayet Mekanizması35

Ek- 2: Şikayet Formu38

Ek- 3: Şikayet Kapatma Formu.....39

Ek- 4 Davranış Kuralları40

Yönetici Özeti

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı (ÇŞB), Kamu Binalarında Sismik Dayanıklılık ve Enerji Verimliliği Projesi'ne (bundan böyle "Proje" veya "KADEV Projesi" olarak anılacak) yönelik olarak, Dünya Bankası finansmanı için başvuruda bulunmuştur. Teklif edilen 6 yıllık 265 milyon ABD \$ değerindeki, KADEV Proje Hibesi, hem kamu bazında hem de kamuya ait kamu binalarında, sismik ve afet dayanıklılığına yönelik gelişimleri; donanımların iyileştirilmesi, restorasyon, yıkım veya yeniden inşaaı yoluyla destekleyecektir. Bunun yanı sıra bu Proje, projeden çıkarılan derslerin, Türkiye genelindeki kamu binalarında afete dayanıklılık ve enerji verimliliğine yönelik yatırım ihtiyaçlarını artırmak için kullanılabilmesini sağlamak adına; politika ve mevzuata ilişkin mekanizmaların, teknik analizlerin, veri toplamanın ve kurumsal kapasite artırımının geliştirilmesini sağlayacaktır.

Proje, 2007 yılından önce inşa edilmiş olan, sismik riski yüksek olan ve enerji verimliliği düşük olan; üçüncül eğitim binalarında¹, yurtlarda, sosyal hizmet sağlayıcılarında, hastanelerde ve idari kamu binalarına yönelik sismik güçlendirmeyi ve enerji verimliliğine ilişkin müdahaleleri destekleyecektir.

Bu proje, sismik risk bölgelerine göre belirlenen kriterler vasıtası ile seçilen iller olan; İstanbul, İzmir, Tekirdağ, Kocaeli, Kahramanmaraş, Tunceli, Ardahan, Hatay, Uşak, Burdur, Manisa, Muğla ve Bingöl'de uygulamaya geçirilecektir.

KADEV Projesi için hazırlanması gereken en gerekli dökümanlardan biri tanesi de İş Gücü Yönetim Prosedürleri'dir (İYP). Proje'nin İYP'si, ilgili ulusal yönetmeliklere, Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Çerçevesindeki (ÇSÇ) Çevresel ve Sosyal Standart 2'ye (ÇSS2) ve ilgili uluslararası standartlara uygun olarak hazırlanmıştır. ÇSS2 istihdam yaratmanın öneminin farkındadır dolayısıyla yoksulluğu azaltmak ile birlikte kapsayıcı ekonomik büyümeyi, gelir olanakları oluşturarak gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı çalışan ve yönetim arasında iyi bir ilişki kurabilmekte ve proje çalışanlarına adil muamele ederek, sağlıklı ve güvenli çalışma şartları sağlayarak proje kapsamındaki gelişimlerin kazanımlarının değerini artırmaktadır.

Söz konusu İş Gücü Yönetim Prosedürleri, KADEV Projesi'nin alt-projelerinde iş ve çalışma koşullarıyla ilgili risk ve etkilerin daha iyi yönetilebilmesi için sistematik bir yaklaşım uygulanmasını teşvik etmektedir. Çevresel ve sosyal değerlendirmeler, ulusal hukuk ve ÇSS2'nin gerekliliklerinin projede nasıl uygulanacağını tanımlamaktadır.

KABEV Projesi kapsamında *doğrudan işçiye ilaveten sözleşmeli ve birincil tedarik çalışanları* ile çalışılacaktır. Ayrıca projede yarı-zamanlı, geçici ve belki mülteci çalışanlar da yer alabilecektir. Söz konusu İş Gücü Yönetim Prosedürleri, projenin olası risk ve proje çalışanları üzerindeki etkileri belirlemekle birlikte, çalışanların şikayet, görüş-öneri ve sorularını derleyerek yanıtlamak için kullanılacak Şikayet Mekanizmasını da kapsayacak şekilde etki azaltıcı önlemler alınmasını sağlar.

¹ Bu proje, Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası'nın (IBRD) tamamlayıcı bir projesi olan Okullarda Afet Riski Yönetimi Projesi tarafından desteklenen ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul ve ortaokulları kapsamaktadır.

1. Proje Özeti

1.1. Proje Kalkınma Hedefleri

Proje Kalkınma Hedefi (PKH) halkın sismik riski yüksek bölgelerde bulunan kısmının (hastanelerde, kamu binalarında, okullarda, yurtlarda) güvenliğini sağlamanın yanı sıra enerji kullanımını azaltmak ve kamu binalarında enerji verimliliğinin artırılmasına imkân tanımaktır.

PKH Seviyesi Göstergeleri: Proje kapsamında kaydedilen ilerlemeler aşağıdaki kilit proje performans göstergeleri doğrultusunda gözlemlenecektir:

- (i) Proje kapsamındaki afete karşı dayanıklı ve enerji verimliliği yüksek kamu binalarındaki faydalanıcıların sayısı (binadaki insanlar);
- (ii) Proje kapsamındaki kamu binalarında öngörülen ömür boyu enerji tasarrufu;
- (iii) Politika ve mevzuata ilişkin analizlerin tamamlanmasının yanı sıra sismik dayanıklılık ve enerji verimliliği ile ilgili mevzuata dair iyileştirmeler için pratik öneriler;
- (iv) Afete dayanıklı ve enerji açısından verimli kamu binalarına entegre yatırımların ölçeğini artırmak için 10 yıllık bir yatırım planının T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından onaylanması; ve
- (v) En son teknolojiler dahil olmak üzere, bina güçlendirme ve yenilemeye yönelik tasarım ve uygulamalar konusunda eğitim almış kamu personeli ve teknik profesyonellerin sayısı (ve kadınların yüzdesi).

Orta düzeydeki diğer göstergelere aşağıdakiler dahildir:

- Öngörülen ömür boyu CO₂ salınımindaki düşüş (tCO₂ eq/yıl) (ton/yıl)
- Yıllık enerji tasarrufu miktarı (Miktar (ABD \$))
- Proje kapsamında inşa edilen yenilenebilir enerji üretim (hidrogüç hariç) kapasitesi (Megawatt)
- Mevcut enerji verimliliği standartlarını yakalamak ve imar kanununa uygun hâle getirmek için yapısal olarak güçlendirilen ve yenilenen veya yıkılan ve yeniden yapılan binlar (Sayı)
- Enerji denetimleri, yapısal değerlendirmeler ve proje kapsamında anlaşılan tasarım/inşaat denetim firmalarındaki kilit kadın personel sayısındaki artış (Yüzdesel)
- Yapısal yenileme ve enerji verimliliğine yönelik iyi uygulamalar, örnek durum çalışmaları, kılavuzlar, geliştirilen ve yaygınlaşan model tasarımlar (Sayı)
- İstişare ve sonuçlar dahil olmak üzere yenileme işlemleri memnuniyeti (Yüzdesel ve cinsiyete göre ayrılmış şekilde)
- Paydaşların değerlendirilen ve çözümlenen şikayetleri (Yüzdesel ve cinsiyete göre ayrılmış şekilde)

Bunlara ilaveten, orta seviye sonuç göstergeleri Proje ilerleyişini gözlemlmek maksadıyla kullanılacaktır. Proje İşletim Kılavuzu'nun Ek-3'ü PKH ve orta düzey sonuç göstergelerine dair genel bir bakış sunmaktadır.

1.2. Proje Bileşenleri

Proje, proje kalkınma hedeflerini ikiye grup altındaki faaliyetler aracılığıyla gerçekleştirecektir: (a) Türkiye vatandaşlarının istihdam edilebilirliğini artırmak ve kayıtlı istihdam olanaklarına geçişi kolaylaştırmak, (b) T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'ne yönelik kapasite geliştirme ve uygulama desteği sağlamak.

Bu proje, sismik risk bölgelerine göre belirlenen kriterler vasıtası ile seçilen; İstanbul, İzmir, Tekirdağ, Kocaeli, Kahramanmaraş, Tunceli, Ardahan, Hatay, Uşak, Burdur, Manisa, Muğla ve Bingöl illerinde (bkz. **Şekil1**) uygulanacaktır. YİGM proje şartnamesine uygun olarak yenileme ve restorasyon işlerine destek, koordinasyon ve gözetim sağlayabilmesine bağlı olarak sözleşme kapsamında yenileme/restorasyonu yapılacak binaları kayıtlı istihdamı destekleyecektir.



Şekil1. Proje için Seçilen İller

Proje; (i) yapısal güçlendirme ve enerji verimliliğinin artırılması için kamu binalarına yönelik yatırımlar; (ii) gelişmiş teknik destek ve kapasite gelişi; ve (iii) proje yönetimi ile uygulama desteği olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır.

Tüm bileşenlere ilişkin tanımlamalar aşağıda verilmiştir.

Bileşen 1: Kamu Binalarında Sismik Güçlendirme ve Enerji Verimliliğinin Artırılmasına yönelik Yatırımlar (255 Milyon ABD \$ IBRD).

Bu bileşen altında Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, kamu binalarının veya kamuya bağlı binaların (örnek; eğitim tesisleri, yurtlar ve sosyal tesisler gibi bakanlık bünyesindeki kamu binaları, sağlık tesisleri, kültürel merkezler ve idari binalar) yenilenmesini, binanın yenilenmesinin ekonomik anlamda randımsız olacağı durumlarda ise binanın yıkılmasını veya yeniden inşa edilmesini destekleyecektir. Bu alt-projeler Türkiye'deki kamu binalarında yapısal, afete karşı dayanıklılık ve enerji verimliliğine yönelik daha geniş kapsamlı ulusal bir program için temel teşkil etmenin yanı sıra söz konusu alt-projelerin gözle görünür bir enerji tasarrufu sağlaması ve can güvenliğine ilişkin gelişimlere yol açması beklenmektedir.

Bileşen 1 (a). Güçlendirme ve Yenileme Bu alt-bileşen enerji ile yapısal denetimler, teknik tasarım, inşaat denetimi, hem yenileme hem de yıkım/yeniden inşa gibi hususlara yönelik enerji denetimi ile görevlendirmeler ve bina güçlendirme ve yenileme için inşaat işlerinin yüklenicileri gibi konuları da kapsayacak şekilde önceliklendirilen 133 bina için yapılacak yatırımlara yönelik her türlü teknik dökümantasyonu ve danışmanlığı finanse edecektir.

Güçlendirme ve yenileme (i) yapısal güçlendirmeye yönelik önlemleri, (ii) enerji verimliliğine yönelik önlemleri (bina-seviyesinde özelleştirilmiş yenilenebilir enerji dahil olmak üzere), ve (iii) binaların erişilebilirliğini, güvenliğini ve işlevini iyileştirmek için gerekli diğer önlemleri kapsayacaktır.

Bileşen 1(b). Yıkım ve Yeniden İnşa: Bu alt-bileşen güçlendirme ve yenileme yoluyla yapısal güçlendirmenin teknik ve ekonomik olarak mümkün olmadığı 10 kamu binasının yıkılması ve yeniden inşası için yüklenicileri finanse edecektir (tüm danışmanlık sözleşmeleri Bileşen 1a kapsamında finanse edilecektir). Bu binaların daha eski olması ve ekonomik ömürlerinin sonunda çok düşük beton kalitesine sahip olması beklenmektedir (yani 8 MPa veya daha düşük) ve/veya deprem durumunda yıkılma ya da ciddi hasar görmesine sebep olabilecek farklı majör yapısal eksiklikleri olduğu düşünülmektedir, bu da bina sakinlerinin hayatlarını riske atmakta olup ciddi şekilde yaralanmalarına da sebep olabilmektedir. Bu durum aynı zamanda acil servisler veya doğum hastaneleri gibi acil durumlarda kritik hizmet sunumunu da kesintiye uğratabilecektir. Bu binalar, yaşlarından dolayı yangın veya sel gibi diğer afetlere karşı da büyük olasılıkla risk altındadır. Yeniden inşa sürecinde, hızla büyüyen kentsel alanlarda artan hizmet sunumunu karşılamak için ek kapasite oluşturmak da söz konusu olabilir. Yeniden inşa edilen binaların C Sınıfı ve üzerinde olması ve Sıfıra Yakın Enerji Harcayan Binalar (NZEB) olması beklenmektedir; yeni binalar için enerji verimliliği önlemlerinin türleri ekonomik verimliliğe dayalı olarak ve potansiyel olarak daha uzun bir geri ödeme süresi ile (örneğin 20 yıla kadar)

belirlenecektir. Yıkım sırasında, Türk mevzuatı uyarınca malzemeler geri dönüştürülecek ve uygun görülen yerlerde yeniden kullanılacaktır.

Enerji Verimliliği, afet direnci ve iklim adaptasyonunu uygun maliyetli bir şekilde optimize etmeyi amaçlayan yeni binaların tasarımı ve yeniden inşası için yenilikçi yaklaşımları test etme fırsatı da mevcuttur. Afet dayanıklılığına yönelik söz konusu yenilikçi yaklaşımlara; tam temel yalıtımlı binalar, yeni malzemelerin uygulaması, sismik dayanıklılığı azami seviyeye çıkartmayı hedefleyen yaklaşımlar, birden fazla şekilde meydana gelebilecek afetlere karşı dayanıklılık sağlayacak tasarımlar (bitmiş döşeme yüzeyinin yükseltilmesi gibi), bölge şartlarına göre özel üretilmiş çözümler de dahil olabilir. Enerji verimliliği hususunda yeni tasarlanan binalar, pencere duvar alan oranı optimizasyonu, solar oryantasyon, doğal ışıklandırma, gölgeleme, pasif havalandırma, cool roof, termal kütle kullanımı vb. pasif enerji önlemlerine sahip olabileceği gibi aynı zamanda yenilenebilir enerjiye ilişkin (bio-atık ve fotovoltaik), daha kapsamlı aktif (soğutma ve ısıtma amaçlı sıcak hava pompası) ve diğer önlemlere (yağmur suyu hasadı, randımanlı sıhhi tesisat) de sahip olabilecektir. Türkiye ile ilgili bir dizi yenilikçi teknoloji ve yaklaşım, Bileşen 2 altında tanımlanacaktır.

Bileşen 2: Gelişmiş Teknik Yardım ve Kapasite Geliştirme (~ 5 milyon ABD \$ IBRD kredisi)

Bu proje 143 kamu binasında nispeten mütevazı olarak değerlendirilebilecek müdahaleleri desteklemekte olsa da proje esnasında alınan önemli dersler ve destek vasıtasıyla Hükümetin diğer binlerce kamu binasında sismik dayanıklılık ve enerji verimliliğine yönelik yatırımlarını artırmasına imkan tanıması beklenmektedir. Bu Bileşen, Türkiye'deki kamu binalarının enerji verimliliğini, yapısal güçlenmesini ve dayanıklılığını artırmaya odaklanan uzun vadeli ve önemli ölçüde büyütülmüş bir yatırım programının geliştirilmesini desteklemektedir. Bu Bileşen altında gerçekleştirilen faaliyetler ve alınan dersler Türkiye'deki özel ve yerleşime açık binalarda daha kapsamlı olarak uygulanabilmektedir.

Aşağıdakiler dahil olmak üzere uzun vadeli bir yatırım planı geliştirmek ve hayata geçirmek için gerekli bazı kilit önlemler mevcuttur: i) sağlam bir kanıt tabanının oluşturulması, ii) mevzuatın hedef ve ihtiyaçlarla uyumlu olduğundan emin olmak, iii) kilit mesleki grupların deneyim ve becerilerinin artırılması ve iv) inşaat işlerinin maliyetinde ve aksamasında zamandan tasarruf ve artan verimlilik. Aşağıdaki faaliyetler, Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası (IBRD) ve Küresel Afet Riskini Azaltma Fonu (GFDRR) kaynakları tarafından finanse edilecektir.

Bileşen 3: Proje yönetimi (~ 5 milyon ABD \$ değerinde IBRD kredisi, 3 - 5 milyon ABD \$ değerinde T.C. Çevre Şehircilik Bakanlığı katkısı)

Bu Bileşen mühendislik, mimari, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), bireysel danışmanlık ve diğer gerekli teknik uzmanlıkları; alt-proje denetimi; Proje gözlem ve raporlamasını, Proje faydalanıcıları ile iletişimi ve Proje uygulama biriminin (PUB) eğitimi vs. gibi her türlü proje yönetim ve faaliyet uygulama desteğini finanse edecektir. Ayrıca, Banka'nın mali sorumluluk politikaları ve yönergeleri, Proje denetimleri, cinsiyet ve vatandaş katılımı, sosyal anketler ve çevresel ve sosyal çerçevenin uygulanmasıyla ilgili gereksinimleri de finanse edecektir.

Bu projenin amaçlarına yönelik olarak, "İşletim Maliyetleri"; ofis malzemeleri, ofis kirası, ihale ilanlarının yayınlanması, araç kiralama, ofis ile ekipman bakımı ve onarımı, iletişim, yazılı ve sözlü çeviri hizmetleri, seyahat ve danışmanlık hizmetleri (duruma göre, otel konaklama, seyahat hizmetleri ve günlük harcamalar dahil), yayınlara ve veri tabanlarına üyelik, yayın ücretleri, fikri mülkiyet haklarının sahipliği ve diğer çeşitli masrafları gibi Dünya Bankası'nın kabul ettiği bir iş ve bütçe planlaması dahilinde, Proje uygulamasında PUB tarafından doğrudan yapılan gerekli ve makul ek masrafları içermektedir.

1.3. Uygulayıcı Kurum

Bu proje, kamu binalarının tasarım ve inşaatı için hem dış kaynak kullanımına hem de yönetimine yönelik kapsamlı teknik kapasiteye sahip olan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yapı İşleri Genel Müdürlüğü tarafından uygulanacaktır.

Hali hazırda Kamu Binalarında Enerji Verimliliği (KABEV) uygulamasını gerçekleştirmekte olan, Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün Proje Uygulama Birimi (PUB) önerilen bu Proje'nin genel uygulamasından, yönetiminden ve koordinasyonundan sorumlu olacaktır.

Genel hedef yalnızca sismik riski yüksek bölgelerdeki kişilerin (doktorlar, hastalar, sağlık personeli, öğrenciler, öğretmenler, kamu personeli vs.) güvenliğini sağlamak değil aynı zamanda kamu binalarında enerji kullanımını azaltmak ve enerji verimliliği performansını arttırmaktır.

Kamu Binalarında Sismik Dayanıklılık ve Enerji Verimliliği Projesi (KADEV Projesi) ulusal ölçektir ve tüm kamu binalarına uygulanabilecektir. Binaların projeye dahil edilmesi için belirlenmesi ve önceliklendirilmesi,

100.000'den fazla kamu binasını kapsamanın yanısıra sismik risklerine göre bu binaları kategorize eden Türkiye Kamu Yatırımları Envanter Sistemi (KAYES) veri tabanına ve T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın kamu binaları veritabanına dayalı olacaktır.

2. Projedeki İşgücü Kullanımına Genel Bakış

2.1. Proje Çalışanları

Çevresel ve Sosyal Çerçeve'nin (ÇSÇ) Çevresel ve Sosyal Standartları (ÇSS) 2 *İş Gücü ve Çalışma Koşulları* çalışanları (i) doğrudan işe alınanlar, (ii) sözleşmeli çalışanlar, (iii) tedarikçi personeli ve (iv) yerel işgücü olarak dört kategoriye ayırmaktadır:

- (a) **Doğrudan Çalışanlar.** Doğrudan çalışanlar, hibe alıcısının doğrudan sözleşmeli bir istihdam ilişkisine sahip olduğu ve çalışanın işi, çalışma koşulları ve gördüğü muamele üzerinde belirli bir kontrole sahip olduğu çalışanlardır. Çalışanlar, hibe kullanıcısı tarafından işe alınır veya istihdam edilir, maaşları doğrudan hibe kullanıcısı tarafından ödenir bunun yanı sıra çalışanlar hibe kullanıcısının günlük kontrol ve talimatlarına tabidir.
- Bu çalışan grubu (i) Proje Uygulama Biriminin mensuplarını, (ii) Yapı İşleri Genel Müdürlüğü tarafından proje faaliyetlerinin uygulanmasına yönelik işe alınan danışmanları (örneğin; Çevresel ve Sosyal Uzmanlar, Tedarik Uzmanları, Mali Uzmanlar), ve (iii) Yapı İşleri Genel Müdürlüğü personeli olan ve projenin uygulanmasını desteklemek için görevlendirilen çalışanları kapsamaktadır.
- (b) **Sözleşmeli Çalışanlar.** Sözleşmeli çalışanlar, projenin temel faaliyetlerine ilişkin işlerin yapılması veya hizmetlerin sağlanması için üçüncü tarafın proje çalışanın işi, çalışma koşulları ve gördüğü muamele üzerinde kontrol sahibi olduğu durumlarda üçüncü bir tarafca istihdam edilen veya işe alınan çalışanlardır. Bu tür durumlarda proje çalışanı proje faaliyetleri üzerinde sürekli olarak çalışıyor olsa bile, üçüncü taraf ile arasında bir istihdam ilişkisi mevcuttur.
- Proje kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli işçiler, aşağıda belirtilen işleri yapacak üçüncü kişileri içerebilir (i) yenileme/sismik dayanıklılık ve ilgili işler, (ii) mühendislikle ilgili işler, (iii) görünürlikle ilgili işler, (iv) ortaklık ve uygulama konularında Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'ne destek veren STK'lar, yenileme/sismik dayanıklılık konularında çalışanlar, yüklenici inşaat firmalarının personeli olacaktır. Danışmanlık firmalarınca görevlendirilecek olan sözleşmeli çalışanlar projenin farklı aşamalarında; mühendislik, fizibilite ve bilişim teknolojileri (IT) gibi farklı konulardaki işlere ilişkin görevleri yerine getirecektir.
- (c) **Birincil Tedarik Çalışanları.** Birincil tedarikçi çalışanları, proje için gerekli mal ve malzeme tedarikçisini sağlayan birincil tedarikçi tarafından işe alınmış olan veya istihdam edilen personeldir. Birincil tedarikçi, bu personelin işi, çalışma koşulları ve gördüğü muamele konusunda kontrol sahibidir. KADEV Projesi kapsamında istihdam edilecek tedarikçi personeline, alt projeler için makine ve/veya ekipman/inşaat malzemesi tedarik eden üçüncü taraf konumundaki firmaların çalışanları da dahil edilebilir.
- (d) **Yerel İşgücü.** Projeye destek amacıyla yerel işgücünün katkı vermesi veya projenin yerel toplum gelişimini destekleme odaklı tasarlanması ve yürütülmesi gibi çeşitli durumlarda yerel işgücü kullanımı proje kapsamına alınabilir. SREEPB projesi kapsamında yerel işgücünden doğrudan işe alım yapılmayacaktır.

Proje kapsamında doğrudan çalışanlara ilaveten sözleşmeli çalışanlar ve birincil tedarik çalışanları görev alacaktır. Ayrıca projede yarı-zamanlı, geçici ve belki mülteci çalışanlar da yer alabilecektir. ESS2'ye uygun olarak projede istihdam edilen her türlü çalışan için İşgücü Yönetim Planı, geçerli olacaktır.

İş Gücü Yönetim Prosedürleri (İYP) güncellenecek bir belgedir ve proje ile ilgili erişilebilir bilgilerin miktarı arttıkça bu dokümanda uygun şekilde güncellenecektir.

2.2. Proje Çalışanlarının Sayısı

Doğrudan Çalışanlar. Bu proje için, proje faaliyetlerinin uygulanmasına yönelik olarak doğrudan işe alınacak çalışanların sayısı, yeni işe alınan PUB uzmanları ve Yapı İşleri Genel Müdürlüğü çalışanları da dahil olmak üzere 50 ila 100 arasında olacaktır.

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

Birincil Tedarik Çalışanları. 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.

2.3. Proje Çalışanlarının Özellikleri

Doğrudan Çalışanlar. PUB danışmanları ve uzmanları projenin uygulanmasında, proje uygulama faaliyetlerini destekleme maksadıyla tıpkı doğrudan çalışanlar gibi tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak görev alacaklardır. Doğrudan işe alınan çalışanlar, hem kadınlar hem de erkekler arasından seçilen ilgili lisans derecesine ve yeterli deneyime sahip uzmanlar olacaktır. İlgili çalışanlara yönelik hüküm ve koşulları, ulusal iş kanunları, bahsi geçen işçi yönetimi planı ve Yapı İşleri Müdürlüğü'nün insan kaynakları politikaları doğrultusunda belirlenecektir. Yapı İşleri Genel Müdürlüğü, kendi personelinin maaşlarını ödeyecektir.

Sözleşmeli Çalışanlar. Sözleşmeli çalışanlar, aralarında sözleşmeye dayalı belirli anlaşmaları olan danışman firmaların ve inşaat yüklenicilerinin çalışanları olacaktır, görevlendirmeler ise Yapı İşleri Genel Müdürlüğü tarafından yapılacaktır. Bu danışmanlar projede tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak çalışacaktır. Sözleşmelerde belirtildiği üzere, danışmanlık firmaları görevlerini yerine getirmenin yanı sıra alt-projelerin hazırlık ve uygulama süreçlerinde PUB uzmanlarına destek verecektir. PUB çalışanları iş tanımlarına uygun olarak alt-projelerin inşaat aşamalarında tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak görev alacaktır.

Birincil Tedarikçi Çalışanları. Tüm gereksinimler, PUB, tedarikçiler ve yükleniciler arasındaki sözleşmeye dayalı anlaşmalarda belirtilecek ve yönlendirilecektir. Birincil tedarik personelinin sözleşmeleri yasal düzenlemeler ve ÇSS2 gereklilikleri kapsamında yapılacaktır. Tüm gereksinimler, Yapı İşleri Genel Müdürlüğü ve tedarikçiler arasındaki sözleşmeye dayalı anlaşmalarda belirtilecek ve yönlendirilecektir. 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.

18 yaşın altındaki çalışanlar Proje'ye dahil edilmeyecektir. Türk kanunları, 18 yaşın altındaki bireylerin tehlikeli sektörlerde (endüstri tehlike sınıflarına göre) çalışmasını yasaklamaktadır ve inşaat, mevcut endüstri sınıflandırmasına göre çok tehlikeli olarak değerlendirilmektedir.

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

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

2.4. İş Gücü Gereksiniminin Zamanlaması

Doğrudan çalışanlar ve sözleşmeli çalışanlar ihtiyaç odaklı olarak işe alınacaktır. Bu nedenle söz konusu çalışanlar ihtiyaçlar ve sözleşme düzenlemeleri doğrultusunda tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak istihdam edilebilecektir.

3. İş Mevzuatına Genel Bakış: Hüküm ve Koşullar

Türkiye'de iş ile ilgili konuları kapsayan yasalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 4857 sayılı İş Kanunu,
- 6089 sayılı Türkiye 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,
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu, Basın ve Medya Hukuku.

Yukarıda listelenmiş olan bu kanunlara ek olarak, yıllık izin, çalışma saatleri, fazla mesai, asgari ücret, kadın çalışanlar ve çocuk işçiliğini içeren ikincil yasa ve yönetmelikler de bulunmaktadır.

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 sözleşmesini "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 tanımlamaktadır. Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere bir iş sözleşmesini oluşturan temel unsurlar işin ifası, ödenen maaş ve tabi kılınmadır. Söz konusu iş gerçek bir kişi tarafından yapılan ekonomik anlamda iş olarak tanımlanabilecek her türlü işi kapsamaktadır.

Türk Kanunlarında, iş sözleşmeleri için farklı sınıflandırmalar mevcuttur:

1. Sabit veya Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
2. Asgari veya Azami Süre ile Yapılmış İş Sözleşmeleri
3. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri
4. Takım Sözleşmesi
5. Mevsimsel İş Sözleşmeleri
6. Yarı Zamanlı İş Sözleşmeleri
7. Çağrı Üzerine Çalışma İş Sözleşmesi

Bunula birlikte Türkiye, çalışanlara eşit muamele, cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği, asgari ücret, zorla çalıştırma, İSG, örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık konulu sözleşmelerle sınırlı olmamak üzere, ILO sözleşmelerinin büyük bir kısmını onaylamıştır. Türkiye, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin 1950 Avrupa Sözleşmesi'ne ve Avrupa Konseyi'nin 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartına ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına taraftır. İş Kanunu, istihdam ilişkisini düzenleyen temel yasadır. Proje için de geçerli olan diğer birincil mevzuat aşağıdakileri de kapsamaktadır:

- 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 İş Gücü Kanunu,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Yüklenici ve Altyüklenicilere İlişkin Mevzuat.

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. Türk İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin fesh edilebilmesi 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 gerekmediği 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. Anayasa², Borçlar Kanunu (Madde 332)³ ve İş Kanunu⁴ uyarınca işverenin yasal sorumluluğu çalışanların 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 çalışanlara yönelik sorumlulukları mevcuttur, eğer işveren çalışanlarına yönelik kötü muamelede veya çalışanına 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 almamakla birlikte Anayasa'da yer almaktadır. Buna göre;**Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 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."

Ceza Kanununun Madde 80 insan kaçakçılığını, **Madde 117** ise çalışma özgürlüğünün ihlaline ilişkin müeyyideleri ortaya koymaktadır

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

Türk 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 verilebilir.

Türk 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. Maaşlar ve Kesintiler

İş sözleşmesi (iş akdi), ödemenin nasıl yapılacağını ve miktarını belirleyecektir. **Türk İş Kanunu Madde 32 ve 62** maaşlar ve ücretler bölümü ödeme ve kesinti olarak tanımlanmaktadır. Ücret en az ayda bir ödenecektir. Asgari ücret limiti **Türk İş Kanunu Madde 39'**agöre belirlenmektedir.

3.3. Çalışma Saatleri

Türk İş Kanunu Madde 63 uyarınca haftalık çalışma saati 45'i geçmemelidir (günlük 9 saat). Bu süreye yemek araları dahil değildir. Saatlerin hafta boyunca eşit olarak dağılmadığı durumlarda, günlük çalışma süresi günde 11 saati geçemez.

² Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Md. 10,48,49,50.

³ Borçlar Kanunu Md. 332 işverenin uygun çalışma koşullarını sağlaması ve çalışanın korunması için mevcut tüm önlemlerin alınmasını şart koşmaktadır.

⁴ İş Kanunu Md. 24 / II-d

Türk İş Kanunu Madde 71'e göre, temel eğitimini tamamlamış ancak okula devam etmeyen çocukların çalışma süreleri günde yedi saat ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Ancak söz konusu çalışma saatleri haftalık 40 saate kadar artırılabilir.

3.4. Dinlenme Molaları

Türk İş Kanunu Madde 67'ye göre günlük iş saatinin ne zaman başladığı ve sonlandığı, dinlenme molaları ile birlikte en başta işçilere belirtilmelidir. Faaliyetin niteliğine bağlı olarak, işin başlangıç ve bitiş saatleri çalışanlar için farklı şekilde düzenlenebilir.

Türk İş Kanunu Madde 68'e göre işçiler, iş gününün ortasında çalıştıkları yerin gelenekleri ve işin gerekleri göz önünde bulundurularak belirlenmiş bir dinlenme molasını aşağıdaki şekillerde verebilir,

- 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.

Türk 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 hiçbir karşılık beklemezsin ödemelidir.

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. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya diğer işlerde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

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

Türk 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 birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Süt izni süresi günlük çalışma süresinden sayılır.

3.6. Fazla Mesai

Türk 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 her saat 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.

3.7. İş Uyuşmazlıkları

Türk 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 **Türk 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.

Türk İş Kanunu tam zamanlı olarak istihdam edilen yabancı işçiler dahil olmak üzere doğrudan istihdam edilen çalışanlar ve taşeron işçiler için geçerlidir.

3.8. Sendikal Haklar

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 kanun 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 olduğu anlamına gelmektedir. Devlet bu eşitliğin pratikte de geçerli olmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu amaca yönelik alınan önlemler eşitlik ilkesine karşıtlık şeklinde yorumlanmayacaktır.

Türk İş Kanunu'nun 5. Maddesi çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi hususuna değinmektedir. 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' diyerek 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 çıkarmak istediğine, bu durumu en az otuz gün önceden yazılı bir şekilde, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirecektir. İş yerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise en az yüzde on oranında işçinin, ve
- 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine Madde17 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 ödeme⁵, 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 hiçbirisi 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 İş Gücü 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 iş gücü 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 Sözleşmesi ve İSG ILO Sözleşmelerinin tamamını kabul etmiştir. ÇSS2 ile olan temel farklılık çalışanlara yönelik şikayet mekanizması ile ilgilidir. Ulusal mevzuatta iş gücü hukuku ile ilgili hususlarda İş Mahkemeleri yetkili kılınmış olmakla beraber, İş kanunu'nda 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 çalışanlar için uygulanmaktadır.

⁵ 4857 sayılı İş Kanunu Madde 6.

4. İş Mevzuatına Kısa Bir Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 sayılı Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içermekte olup, yabancı işçiler dahil olmak üzere doğrudan istihdam edilen çalışanlar ve sözleşmeli işçiler için geçerlidir. Bu husus ayrıca (4857) sayılı İş Kanunu'na göre yönetilmektedir.

Aşağıdaki genel bilgiler ÇSS2'nin 24. ve 30. paragraflarında belirtilen maddelere ilişkin düzenlemelerin temel yönlerine değinmektedir.

- Projedeki her bir çalışanın tehlikeli davranış/koşullar ortadan kaldırılana kadar çalışmama hakkı mevcuttur.
- İnşaat faaliyetleri kapsamında işçilerin sağlığı ve yaşamına yönelik tüm olası tehlikeler belirlenecektir (Risk Değerlendirmesi hazırlanır ve çalışanlarla paylaşılır).
- Çalışan istihdam eden tarafların hepsi kontrolleri altında bulunan işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin sağlığı tehdit etmeden güvenli bir şekilde ilerlemesi dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi için prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Bu prosedürler kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve elemanlara ilişkin uygun önlemlerin alınmasını kapsayacaktır.
- Sağlık ve güvenliğe yönelik tehlikelerin önlenemediği durumlarda, uygun koruyucu önlemler uygulanacaktır. Bu önlemler koruyucu çözümlerin uygulanması ve proje/alt proje çalışanına kişisel koruyucu ekipmanların (KKE) yeterli oranda ücretsiz olarak sağlanması ile tehlikenin kaynağından kontrol altına alınmasını kapsamaktadır.
- Proje için çalışan istihdam eden tarafların hepsi, yani işveren, inşaat alanlarında sağlık ve güvenlik uzman(lar)ı bulunduracaktır. Yasal gereklilikler uyarınca İşveren, işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak sağlık ve güvenlik uzmanı tayin etmekle yükümlüdür. Kanun ile zorunlu tutulan İSG uzmanının yanı sıra, her inşaat alanında İSG uzman(lar)ı (en az C Sınıfı) tayin edilecektir
- Proje çalışanları çalışma süreçlerinin başlangıcında oryantasyon ve daha sonra yasal gereklilikleri sağlamak için düzenli olarak İSG eğitimi alacaklardır. Eğitim, tehlikeye sebebiyet vermeden işin durdurulabilmesi ve acil durumlara çözüm bulunması gibi hususlar dahil olmak üzere günlük işlere ilişkin ilgili İSG konularını kapsayacaktır. Eğitim kayıtları bir dosyada saklanacaktır. Bu kayıtlar eğitimin tanımını, eğitimin toplam saatini, eğitime katılım oranlarını ve değerlendirme sonuçlarını kapsayacaktır.

İşveren, işle ilgili her türlü konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlayacaktır. 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 (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4**).

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

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

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

İşveren işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları tayin edecektir (**Türk 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 sınırlandırıcı tedbirleri alacaktır. İşveren acil durum planlarının hazırlanması ve güvenliğin sağlanması için ölçüm ve değerlendirme yapması gerekmektedir (**Türk 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 Gazete'de 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 işlerine uygun imkanların sağlanmasını belirtmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu, tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işlere ilişkin iş sağlığının temel şartları ve genel ilkelerini tanımlamaktadır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9**). Bu işlerin listesi Türkiye Cumhuriyeti kararnamesinde 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 arttıran hükümler içermektedir (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md 25**). Ancak, çalışanların şikayetlerini işverene bildirebilmelerini sağlayan şikayet mekanizması ile ilgili herhangi belirlenmiş bir gereklilik bulunmamaktadır. Bu, Türk mevzuatı ile ÇSS2 arasındaki bir boşluk olarak değerlendirilebilir. Şikayet mekanizması bu belgede daha ayrıntılı tartışılmaktadır (bkz. Bölüm 9).

5. Kilit Öneme Sahip Olası İşgücü Riskleri

5.1. Proje Faaliyetleri

Projenin uygulanması esnasında çeşitli faaliyetler gerçekleştirilecektir. İlk aşamada projenin uygulanacağı İstanbul, İzmir, Tekirdağ, Kocaeli, Kahramanmaraş, Tunceli, Ardahan, Hatay, Uşak, Burdur, Manisa, Muğla illerinde farkındalık artırmak için proje kapsamı ve amaçları hakkında bilgilendirme yapılacaktır. Farkındalık artırma çalışmalarının ardından, doğrudan işe alınan ve sözleşmeli çalışanlar tarafından olası yerel iş gücü ile iletişim kurma ve beceri profili çıkarma faaliyetleri, sahada ve sınıfta verilen eğitimler, çalıştaylar ve seminerler düzenlenecektir. Doğrudan işe alınan çalışanlar ayrıca proje yönetim görevlerini, izleme ve değerlendirme görevlerini ve raporlama görevlerini yerine getirecektir. Tedarikçi personeli, istihdamın etkisini artırmak üzere mikro/küçük yatırım destek aşamasında projeye katılım gösterecektir.

5.2. 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 ışıma),
- Çelik konstrüksiyondan (kuleler) kaynaklanan tehlikeler,
- Kişisel koruyucu ekipmanları (KKE) kullanımı ve güvenli işyeri pratikleri gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri hakkında farkındalık ve bilgi eksikliği, ve
- Döner ve hareketli ekipman kullanımı.

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

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

5.3. 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. Projenin uygulanması boyunca etki azaltım tedbirleri geliştirmek üzere detaylı risk belirleme çalışmaları gerçekleştirilecektir. Yükleniciler risklerin belirlenmesinden, çalışanların bu risklerle ilgili olarak bilgilendirilmesinden ve alınacak gerekli azaltım 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 değerlendirildiği söylenebilir.

5.4. Cinsel İstismar, Taciz ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet

Taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ulusal mevzuat ile yasaklanmıştır ve bu konularda yasal yaptırımlar uygulanmaktadır. İş gücünün büyük kısmının yerel olarak karşılanacağı düşünüldüğünde önemli bir iş gücü akını öngörülmemektedir ve cinsel sömürü ve taciz/istismar riski düşük olarak değerlendirilmiştir. Uygulama döneminde yükleniciler ve çalışanların bu İYP'nin Ek-4'ünde sunulan Davranış Kuralları'na ve 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 değerlendirmesi bakımından ana sorumluluğu üstlenecektir. PUB bünyesinde satınalma, mali yönetim, çevresel güvenlik önlemleri, sosyal güvenlik önlemleri, iletişim ve IT alanlarında uzmanlık becerilerine sahip tekil danışmanlar da çalışacaktır.

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü aşağıdaki hususlardan sorumlu olacaktır:

- Proje kapsamında düzenli raporlama ve değerlendirme yapılması için bu İş Gücü Yönetim Prosedürleri'nin (İYP) uygulanmasına nezaret etmek,
- 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 iş gücü yönetim planlarına, çalışma, sağlık ve güvenlik ile ilgili ulusal kanunlara ve Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi'ne (ÇSYÇ) dahil edilen ilgili azaltım tedbirlerine uymasını temin etmek,
- Projeye katılımlarını artırmak ve istihdam öncesi ön profil oluşturma çalışmalarını gerçekleştirmek üzere çalışanlara ulaşmaktan sorumlu kuruluşların bu iş gücü yönetim planlarına, çalışma, sağlık ve güvenlik ile ilgili ulusal kanunlara ve ÇSYÇ'ye dahil edilen ilgili azaltım tedbirlerine uymasını temin etmek,
- 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 getirmesini takip etmek,
- İşe alımlarla ilgili kayıtlar tutmak ve çalışanların işe alım süreçlerini takip ederek bu süreçlerin bu İş Gücü Yönetim Prosedürleri ve ulusal iş kanununa uygun biçimde gerçekleştirilmesini temin etmek,
- Ücret desteği ve eğitim programlarına katılan yüklenici ve çalışanların bu İş Gücü 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,
- Çalışan şikayet mekanizması oluşturmak ve uygulamak ve doğrudan işe alınan, sözleşmeli ve taşeron çalışanlardan gelen şikayetleri yanıtlamak, ve
- Çalışanlara yönelik Davranış Kuralları'nın 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.

Tasarım ve Denetim Şirketleri

Teklif edilen alt projeler bakımından olası enerji verimliliği ve sismik dayanıklılık tedbirlerinin değerlendirilmesi, enerji tasarrufuna dair tahminler yapılması, mali uygulanabilirliklerinin değerlendirilmesi ve teklif edilen restorasyon/yeniden yapım/yıkım işlerinin sonucunda ortaya çıkması olası tehlikeli atıkların tespit edilmesine yönelik ayrıntılı denetimler yetkili ve vasıflı Tasarım Firmaları tarafından gerçekleştirilecektir. Denetimlerin tamamlanmasının ardından enerji verimliliği ve sismik dayanıklılık hesaplamaları, teknik çizimler, teknik şartnameler, metraj cetvelleri, alt projelere özgü ÇSYP'ler, Paydaş Katılım Planları (PKP) ve İş Gücü Yönetim Planları ve yatırımın konusu olan tesislere dair maliyet tahminlerini içeren ayrıntılı teknik tasarım hazırlanacaktır. PUB ilgili alt projelerin nihai enerji etüdünü ve ayrıntılı teknik tasarımını gerekli Bakanlıklara danışarak gözden geçirecek ve onaylayacaktır.

Alt-projelerin tasarımını gerçekleştiren şirket, teknik dokümanların hazırlanması esnasında her alt proje sahasını ihtiyaç duyulması halinde daha fazla olmak üzere en az bir kez ziyaret edecektir. Bu ziyaretler esnasında danışmanlar proje faydalanıcılarıyla bir araya gelerek alt projelerin uygulanması ile ilgili hususları tartışacaktır.

Yapı Denetim şirketleri, alt projelere özgü Çevresel ve Sosyal Yönetim Planları (ÇSYP) ve alt yönetim planlarındaki ilgili hükümlerin proje tasarımına gerekli şekilde dahil edilmesini sağlamaktan sorumludur. Alt

projelerin tasarım danışmanının Çevre, Sağlık, Güvenlik ve Sosyal Hususlar alanlarında kalifiye kişilerden oluşan bir ekip oluşturması ve raporlama gerekliliklerine uyması gerekecektir.

Müteahhitler

Müteahhitler PUB tarafından alt projeler için sözleşmeyle görevlendirilecektir. Müteahhitler aynı zamanda ilgili alt projelere özgü ÇSYP ve PKP'de belirlenen geçerli azaltım tedbirlerine yönelik gereklilikleri yerine getirmekten de sorumlu olacaktır. Yapım işleri müteahhitlerinin Çevre, Sağlık, Güvenlik ve Sosyal Hususlar (ÇSGS) alanlarında kalifiye kişilerden oluşan bir ekip oluşturması ve bu bölümde belirlenen uygulama, izleme ve raporlama gerekliliklerine uyması gerekecektir.

Müteahhitlerin Çevre, Sağlık, Güvenlik ve Sosyal Ekibi

Her yapım işleri müteahhidi, kendi çalışma alanı ile ilgili azaltım tedbirlerine uyumu gözetmek üzere bir ÇSGS ekibi oluşturmaktan sorumludur. Müteahhitler ÇSGS ekibinin çevre, İSG ve sosyal hususlar alanlarında kabiliyete, gerekli becerilere ve deneyime sahip olan ve görevlerini yeterli biçimde yerine getirebilecek kişilerden seçilmesinden sorumludur. Gerekli yeterlikler arasında daha önce benzer bir kapsam ve ölçüğe sahip bir proje ile ilgili azaltım tedbirlerinin uygulanmasını takip etme deneyimi de bulunmaktadır. Dünya Bankası çevresel gereklilikleri kapsamında deneyime sahip olmak tercih sebebidir. Müteahhitler ÇSGS ekibinin alt proje uygulamaya geçirilmeden önce proje kapsamındaki ÇSYÇ ve verilen diğer taahhütler ile ilgili gereklilikler doğrultusunda gerekli bütün ÇSGS eğitimlerini tamamlamasını sağlayacaktır. ÇSGS ekibi ilgili ÇSYP'ler, PKP'ler ve İYP kapsamında belirlenen azaltım tedbirlerinin günlük uygulamasından sorumlu olacaktır. ÇSGS ekibinin sorumlulukları arasında şunlar da vardır:

- PUB bünyesindeki enerji verimliliği, paydaş katılımı ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve denetim şirketleri ile azaltım tedbirlerine uyum konusunda kilit temas kişisi görevi görmek,
- Proje sahasındaki çalışmalardan önce alt yükleniciler dahil olmak üzere bütün personelin/çalışanların İYP ve PKP'nin yanında ÇSYÇ'de, sahaya özgü ÇSYP'de ve alt yönetim planlarında belirlenmiş proje gereklilikleri bakımından sağlık ve güvenlik ve çevresel ve sosyal hususlar ile ilgili gerekli eğitimi almasını ve azaltım tedbirleri ve çalışma esnasındaki ilgili sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesini sağlamak,
- Bütün çalışanların azaltım tedbirlerine uyumunu temin etmek,
- Faal iş sahalarının günlük denetimini yapmak ve günlük uyum kontrol listesinin doldurulması ve fotoğraflar çekilmesi yoluyla uyumu belgelemek,
- Yapım işinin bütün aşamaları esnasında gerekli raporları hazırlamak ve uyumun belgelendirilmesini yönetmek,
- Uyum belgelerinin eksiksiz biçimde hazırlanmasını ve PUB veya denetçi kuruluşun kullanımına sunulmasını sağlamak, ve
- Gerçekleşebilecek çevresel zararın giderilmesini yönetmek.

7. Politikalar ve Prosedürler

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

Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, mevcut İş ve İSG mevzuatına ve bu İYP'ye uyum gösterme yükümlülüğüne dair bir hüküm içerecektir. Altyapı projeleri için yüklenicilerin görevlendirilmesinin ardından yükleniciler kendi faaliyetleri için bu İşgücü Yönetim Planları doğrultusunda İş Gücü Yönetim Planları hazırlayacaktır. Bu planlar herhangi bir yapım işi başlamadan önce PUB tarafından gözden geçirilerek onaylanacaktır. Yüklenici İş Gücü Yönetim Planlarına bu İYP'nin Ek-4'ünde yer verilen Davranış Kuralları (DK) da eklenecektir. Yüklenici, bütün çalışanların prosedürler kapsamındaki ilkeler, DK 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 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. Çalışanlar ve yüklenicilere yönelik Davranış Kuralları Ek-4'te verilmiştir.

Hibe kullanıcısı proje ile bağlantılı ve çevre, etkilenen topluluklar, kamuoyu veya çalışanlar üzerinde önemli olumsuz etkiye yol açan veya açması olası olan bütün olay veya kazaları (iş gücü, 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. Hibe kullanıcısı 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 İş Tanımları (ToR) 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 eğitilecek 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.

- Bütün proje çalışanlarına çalışma şartlarının belirtildiği iş akdi yazılı olarak sunulacaktır. Çalışanlar iş akdini imzalayacaktır. Çalışma şart ve koşulları iş sahalarında mevcut olacaktır.
- Çalışanlar düzenli bir maaşın yanında işte bulunmadıkları dönemler yahut fazla mesai yapma, tatil günlerinde ve haftasonunda 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 net iş tanımları sunulacaktır.

- Yerel iş gücü herhangi 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, taciz ve istismarı yasaklayan ulusal mevzuata ve bu İYP altında Ek 4'te yer verilen Davranış Kuralları'na uyacaktır.
- Proje kapsamında çalışanlar bu İYP altında Ek 4'te yer verilen Davranış Kuralları konusunda eğitilecektir.
- Yasal bildirim sürelerine uyulacaktır.

İSG tedbirleri kapsamında bir prosedür belirlenecektir. Bu prosedürde yerel iş gücü 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 gerçekleştirecektir.

Eğitimciler ve IT şirketi çalışanları gibi tedarikçi personeli ve sözleşmeli çalışanlara yönelik İSG yükümlülük ve sorumluluklarına satınalma dökümanlarında 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 işletilir, 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 iş gücü de dahil olmak üzere çalışanlara yeterli kişisel koruyucu donanımı ücretsiz olarak sağlamakla yükümlüdür.
- Yerel iş gücüne 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 olarka aşağıda sıralanan tedbirleri uygulayacaktır:

- Mütteahhitler 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 pratiklerinin duruma göre değiştirilmiş olabileceği göz önünde bulundurularak eğitimde güvenlik prosedürlerinin uygulanması, inşaat esnasında KKE kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği hususları ve davranış kuralları gibi normalde iş sahasında uygulanması gerekli olan bütün konular ele alınmalıdır.
- Bütün şantiyelerde temel kılavuz ilkeler ve Covid-19 semptomları Türkçe ve başka dillerde (ör. mülteci çalışanların mevcut olması halinde Arapça) görünür şekilde sergilenmelidir.
- Hastalanan veya olası semptomları gösteren çalışanların iş sahasında çalışmasına izin verilmemeli, bu çalışanlar izole edilmeli ve derhal yerel sağlık tesislerine sevk edilmelidir.
- Mütteahhitler sosyal mesafeyi sağlamak üzere çalışma düzenlemelerini, görevleri ve mesai saatlerini gözden geçirmelidir.
- Mütteahhitler çalışanlara uygun çeşitli kişisel koruyucu donanımı ve bu donanımı atmaları için ayrılmış çöp kutularını sağlamalıdır.
- Yükleniciler tuvalet, kantin ve yemekhane alanları, çalışanların içme suyu alabileceği yerler, atık istasyonları ve ortak alanlar gibi iş sahası içerisindeki önemli noktalarda sabun, tek kullanımlık kağıt havlu ve üstü kapalı çöp kutuları bulunan el yıkama tesisleri olmasını temin etmelidir. El yıkama tesislerinin bulunmadığı veya yetersiz olduğu durumlarda bu tesislerin kurulumu için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Alkol temelli dezenfektanlar da (mümkünse %60-95 alkollü) kullanılabilir.
- Çalışanların hayatları veya sağlıklarına mutlak ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna inanmaları için mantıklı bir gerekçeye sahip oldukları iş durumlarından kendini uzaklaştırmasına izin verilecektir (bu durumları bildiren veya kendilerini bu durumlardan uzaklaştıran çalışanlar herhangi bir misillemeye maruz bırakılmayacaktır).

8. İstihdam Yaşı

Türk kanunu 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 yüklenicilerinin tüm çalışanların yaşlarını doğrulamaları gerekli kılınacaktır. 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 meşguliyetini sorumlu bir biçimde derhal sonlandırmak için önlemler alınacaktır.

9. Hüküm ve Koşullar

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 sağlar (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, eğitmenler gibi sözleşmeli organların çalışanları, danışmanlar ve bilişim teknolojileri şirketleri (doğrudan işe alınan ve sözleşmeli çalışanlar) ulusal mevzuatın hükümlerine bağlı olacaktır.

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

10. 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 görür.

KADEV 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. KADEV Projesi, KABEV Projesi ile aynı iletişim kanallarını ve şikayet mekanizmasını kullanacak, şeffaflık ve hesap verebilirliği temin edecek ve Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesi'nin ÇSS-10 gerekliliklerini karşılayacaktır.

ŞM aynı zamanda bu belgede belirtilmiş olan PUB inşaat denetçileri ve yüklenicilerini de kapsayan proje çalışanlarına hizmet edecektir. İnşaat yüklenicileri yapı işlerinin başlamasından önce çalışanların şikayet mekanizmalarının ayrıntılı açıklamalarını da içerecek olan İş Gücü Yönetim Planlarını hazırlayacaklardır.

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı (ÇŞB) halihazırda hem telefon hem de internet sitesi yoluyla erişilebilecek bir çağrı merkezi işletmektedir. Bu çağrı merkezi ÇŞB tarafından yürütülmekte olan sahaya ilişkin tüm sorunlar için kullanılmaktadır. ÇSB/YİGM, KADEV Projesi için ilgili tüm bilgilerin gözden geçirme amaçlı paylaşımında olduğu bir internet sitesi işletmektedir. Buna ek olarak, şikayet bildirme sekmeleri ve bir e-posta adresi yoluyla, PUB tüm paydaşların endişe ve şikayetlerini toplayabilme yetisine sahiptir. Gizlilik ilkesi korunacak ve isimsiz şikayette bulunma hakkının kullanılmasına imkan tanınacaktır. KABEV Projesi'ne ait, KADEV Projesi için Projeye özgü iletişim kanallarının kurulmasına kadar geçici olarak kullanılacak iletişim kanallarının ayrıntıları aşağıda verilmiştir:

E-posta	yigmenerji@csb.gov.tr
Proje İnternet Sitesi <i>Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Projesi</i>	https://kamuenerji.csb.gov.tr
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çağrı Merkezi	Alo181
Şikayet Bildirme	https://kabevanket.csb.gov.tr/sikayet.jsp

KADEV Projesi kapsamında, endişe ve şikayetler dört düzeyde işlem görecektir: (a) yüklenici firma düzeyi; (b) müşavir firma düzeyi; (c) T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İl Müdürlükleri düzeyi; (d) ulusal düzey (T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Proje Uygulama Birimi).

- Yüklenici Firma Düzeyi:** Yapı işleri için görevlendirilmiş her bir yüklenici herhangi bir paydaş tarafından (kamu binası yönetimi, bina kullanıcıları, ziyaretçileri, bölge halkları, veya faydalanıcılar, proje çalışanları vb.) KADEV Projesi'nin kapsamında yürütülen yapı işlerine bağlı olarak bildirilen endişe ve şikayetleri almak, kaydetmek ve eğer olanaklı ise çözüme ulaştırmakla yükümlü olacaktır. PUB aynı zamanda alt yüklenicileri de içeren işgüçleri tarafından kullanılacak bir şikayet mekanizmasının çalışmaları başlamadan önce yükleniciler tarafından geliştirilmesini ve uygulanmasını gerekli kılacaktır. Yükleniciler, endişe ve şikayetleri çözüme ulaştıramamaları durumunda, bu endişe ve şikayetleri ilgili kişi/kurumlara yönlendirmekle mükelleftirler. Yükleniciler aynı zamanda çözüme ulaştırılmış ve ulaştırılmamış endişe ve şikayetlerin kayıtlarını haftalık olarak ÇŞB'ye göndereceklerdir.
- Müşavir Firma Düzeyi:** Yüklenici düzeyinde ele alınamayan endişe ve şikayetler, İnşaat Denetim Şirketi olarak görevlendirilmiş olan Proje Yöneticisi tarafından ele alınacaktır. Proje Yöneticisi bir durum raporu düzenleyerek yükleniciye sorumluluklarını hatırlatacak ve sorunun çözüme ulaştırılabilmesi için gerekli olan önlemlerin alındığını/alınacağını temin edecek ve gerekli düzeltici eylemlerin uygulanmasını sağlayacaktır. Proje Yöneticisi'nin endişe ve şikayetleri çözüme ulaştıramaması durumunda, kendisi bu endişe ve şikayetleri ÇŞB'ye yönlendirmekle mükelleftir.
- T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İl Müdürlükleri Düzeyi:** T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İl Müdürlükleri KADEV Projesi kapsamında yürütülen faaliyetlere istinaden bildirilmiş olan endişe ve şikayetler ile mümkün olduğu ölçüde ilgilenmek amacıyla gerekli önlemleri almaktan sorumlu

olacaklardır. Müdürlükler aynı zamanda sorunlar ele alınmış olsa veya olmasa dahi bildirilen tüm endişe ve şikayetleri derhal İdare'ye ileteceklerdir.

- d) **T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı:** Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, KADEV Projesi kapsamında yukarıda belirtilmiş olan düzeyler yoluyla paydaşlar tarafından bildirilen tüm endişe ve şikayetleri toplamak, kaydetmek ve çözüme ulaştırmaktan sorumludur. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı toplanmış olan endişe ve şikayetleri 30 gün içerisinde çözüme ulaştırmaktan ve bu endişe ve şikayetlerin sahiplerini sonuçla ilgili bilgilendirmekten sorumludur.

Paydaşlar projenin uygulanmasına ilişkin endişe ve şikayetlerini bildirmek amacıyla yukarıda belirtilmiş olan iletişim kanallarına ilave olarak Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'nden (CİMER) de yararlanma imkanına sahiptirler. CİMER'in iletişim kanallarının bilgileri aşağıda verilmiştir.

İnternet Sitesi	https://www.cimer.gov.tr https://giris.turkiye.gov.tr/
Yardım Hattı	Alo 150
Posta Adresi	T.C. Cumhurbaşkanlığı Külliyesi 06560 Beştepe – Ankara
Telefon	+90 312 590 2000
Faks	+90 312 473 6494

10.1. Proje Şikayet Mekanizması

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün çalışanları, ortakları ve müşterilerinin endişe ve şikayetleri için halihazırda kullanılmakta olan bir şikayet mekanizması mevcuttur ve tüm şikayetler Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün hem telefon hem de internet sitesi yoluyla erişilebilen yardım hattı olan 'Alo181' yoluyla iletilebilirler.

Proje Şikayet Mekanizması çerçevesinde PUB çalışanları ve denetim danışmanları işgücü ve çalışma koşulları sorunlarıyla ilgili şikayetlerini iletebileceklerdir. Bu şikayetler projeden etkilenen insanların şikayetlerinden 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 şikayet mekanizması kurulacaktır. Yeni şikayet mekanizmasının içeriği ve prosedürleri aşağıda ayrıntılı bir biçimde verilmiştir.

10.2. Çalışan Şikayet Mekanizması

Yükleniciler işlerin başlamasından önce alt yükleniciler de dahil olmak üzere çalışanları için bir şikayet mekanizması geliştirecek ve uygulayacaklardır. Çalışan şikayet mekanizması şunları kapsayacaktır: (i) şikayet mekanizmasının akışını tarif eden bir prosedür; (ii) şikayetlere karşılık vermek ve şikayet vakalarını çözüme ulaştırmak için gerekli müddetler; (iii) şikayetlerin zamanında çözüme ulaştırılması sürecini kaydedecek ve takip edecek bir kayıt çizelgesi; (iv) şikayetleri toplayacak, kaydedecek, ele alacak ve çözüme ulaştırılmaları sürecini takip edecek bir irtibat kişisi.

Denetim Firması yüklenicilerin şikayetleri kaydını ve çözüme ulaştırma süreçlerini takip edecek ve bunları aylık ilerleme raporlarında PUB'a bildirecektir. Bu süreç Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın Şikayet Mekanizması İrtibat Kişisi tarafından izlenecektir.

Çalışanlar tüm proje çalışanları (doğrudan işe alınan ve sözleşmeli; PUB personeli de dahil olmak üzere) tarafından faydalanılabilecek olan şikayet mekanizmasının varlığı hakkında ilan panoları, ilgili yerlerde "öneri/şikayet kutuları" bulundurma 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.
- İsimsiz şikayetler kökeni bilinmekte olan diğer şikayetlerle eşit bir biçimde ele alınacaklardır.

- Yönetim şikayetleri ciddiye alacak ve bunlara karşılık olarak zamanında ve uygun mahiyette eylemlerde bulunacaktır.

Şikayet mekanizmasının varlığı ile ilgili bilgiler tüm proje çalışanlarına (doğrudan işe alınmış olan, 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 altındaki 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. Yüklencici Yönetimi

İnşaat sözleşmeleri, altyapı sözleşmeleri ve diğer sözleşmeler Dünya Bankası Standart Tedarik Dökümanları ve Türkiye Hükümeti mevzuatında öngörüldüğü üzere işgücü ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hükümler içerecektir.

PUB sözleşmeli çalışanlara ilgili olarak yüklenicilerin performansını yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalara (borçlar, beyanlar ve teminatlar) ve iş gücü 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 aşağıda sözü edilen görevlerle sınırlı kalmamak kaydıyla şu görevlerden sorumlu olacaklardır:

- Yüklenici bu İş Gücü Yönetim Prosedürleri ile uyumlu olan ve Ek 4'teki Davranış Kurallarını içeren bir İşgücü Yönetim Planı hazırlayacaktır.
- 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 doktoru tarafından sağlanan her türlü yazılı belgeyi gözden geçirecektir ve bu gibi belirlenen eylemleri yürütmek amacıyla karşı çıkılan konulara yazı ile cevap vermekle mükelleftir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı 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.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı değişen koşullara uyum sağlayacak biçimde devamlı surette sağlık ve güvenlik önlemleri alma ve mevcut durumu geliştirme amaçlarıyla çalışmalarını yürütecektir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı 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 İş Gücü Yönetim Prosedürleri 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 Tedarikçi Personeli

Birincil tedarikçiler inşaat teçhizatı ve makinelerini sağlayan şirketler olacaktır. Bu sektörlerin önemli ölçüde çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma riskleri içermediği bilinmektedir.

Yerel tedarikçilerin dahil olacağı durumlarda, tedarikçilerin çocuk işçi çalıştırma ve istismar etme, zorla çalıştırma 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 çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlik konularıyla ilgili sorunlardan herhangi biri ve bunların kurumsal gereklilikleri hakkında daha önce suçlanıp suçlanmadığını veya bir yaptırıma uğrayıp uğramadığını soruşturacaktır. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma veya güvenlik konularıyla ilgili olarak herhangi bir risk mevcutsa Yapı İşleri Genel Müdürlüğü uyumsuzluk durumlarında başvurulacak uygun yargı yollarını ele alan Dünya Bankasının Standart Tedarik Dökümanlarını (SPD) ve teçhizat tedariki dökümanlarını kullanacaktır.

EKLER

Ek- 1 Yapı İşleri Genel Müdürlüğü Mevcut Şikayet Mekanizması

Türkiye Hükümeti'nin şeffaflık ve hesap verebilirlik amaçlarına uygunluk ve Dünya Bankası'nın ilgili teminatını karşılamak amacıyla Proje için halihazırda Dünya Bankası tarafından finanse edilen başka bir proje için kullanılan Şikayet Mekanizması (ŞM) oluşturulacaktır. Şikayet Mekanizmasının hedefi faydalanıcıların hesap verebilirliklerini güçlendirmek ve proje paydaşlarına proje destekli faaliyetlerle ilgili geribildirim sağlamaları ve/veya şikayetlerini bildirmeleri için iletişim kanalları sunmaktır. Şikayet Mekanizması projeyi etkileyen sorunların belirlenmesine ve çözüme ulaştırılmasına olanak sağlayan bir mekanizmadır. 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 görür.

Şikayet Mekanizması her paydaşın projenin nasıl planlandığı, yapılandırıldığı veya uygulandığı ile ilgili şikayetlerini/endişelerini/önerilerini bildirmelerine imkan tanıyan bir düzenlemedir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın halihazırda hem telefon hem de internet sitesi yollarıyla erişim sağlanabilecek bir çağrı merkezi (Alo181) mevcuttur. Bu çağrı merkezi Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yürütülmekte olan sahaya ilişkin tüm sorunlar için kullanılmaktadır.

Yenileme/yeniden inşa faaliyetlerinin başlamasından önce, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı kamu binalarında yürütülecek faaliyetler sırasında oluşabilecek şikayetleri/endişeleri/önerileri toplamak, değerlendirmek ve çözüme ulaştırmak amacıyla KADEV Projesi'ne özgü şeffaf ve kapsamlı bir Şikayet Mekanizması geliştirecektir.

Şikayet Mekanizması ilgili tüm paydaşların Proje kapsamında yürütülecek bütün faaliyetlerle ilgili şikayetlerini/endişelerini/önerilerini ilgili kişi ve kurumlara iletmelerine olanak sağlayacak ve paydaşların projeye katılımını güçlendirecektir. KADEV Projesi kapsamındaki şikayetler/endişeler/öneriler birkaç farklı düzeyde ele alınacaktır: (a) yüklenici düzeyi; (b) inşaat denetimi düzeyi; (c) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İl Müdürlükleri düzeyi; (d) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Proje Uygulama Birimi (PUB) ulusal düzeyi.

- a) **Yüklenici Düzeyi:** Yapı işlerini yönetmek üzere görevlendirilmiş tüm yükleniciler KADEV Projesi kapsamında yürütülen yapı işlerine bağlı olarak herhangi bir paydaş tarafından bildirilen tüm şikayetleri/endişeleri/önerileri (kamu binası yönetimi, bina kullanıcıları, ziyaretçiler, yerel halklar veya faydalanıcılar, vb.) toplamak, kaydetmek ve eğer mümkünse çözüme ulaştırmaktan sorumlu olacaktır. Eğer Yüklenici şikayetleri/endişeleri/önerileri çözüme ulaştıramıyorsa bunları ilgili kişi/kurumlara yönlendirmekle mükelleftir. Yükleniciler bunların yanı sıra çözüme ulaştırılmış ve ulaştırılmamış şikayetleri/endişeleri/önerileri içeren kayıtları haftalık bazda Çevre ve Şehircilik Bakanlığına (MoEU) gönderecektir.
- b) **İnşaat Denetimi Düzeyi:** Yüklenici düzeyinde ele alınamayan şikayetler/endişeler/öneriler İnşaat Kontrol Müdürü olarak görevlendirilen Proje Yöneticisi tarafından ele alınacaktır. Proje Yöneticisi bir durum raporu düzenleyerek yükleniciye sorumluluklarını hatırlatacak ve sorunun çözüme ulaştırılabilmesi için gerekli olan önlemlerin alındığını/alınacağını temin edecek ve gerekli düzeltici eylemlerin uygulanmasını sağlayacaktır. Eğer Proje Yöneticisi şikayetleri/endişeleri/önerileri çözüme ulaştıramıyorsa, bunları Çevre ve Şehircilik Bakanlığına yönlendirmekle mükelleftir.
- c) **Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İl Müdürlüğü Düzeyi:** Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İl Müdürlüğü KADEV Projesi kapsamında yürütülen çalışmalara ilişkin şikayet/endişe/önerileri ele almak için mümkün olduğu ölçüde gerekli önlemleri almaktan sorumlu olacaktır. Bunun yanı sıra Müdürlükler sorunlar ele alınmış olsa veya olmasa dahi toplanan tüm şikayetleri/endişeleri/önerileri derhal İdareye ileteceklerdir.
- d) **T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Düzeyi:** KADEV Projesi kapsamında Çevre ve Şehircilik Bakanlığı yukarıda belirtilen düzeyler aracılığıyla paydaşlar tarafından bildirilen tüm şikayetleri/endişeleri/önerileri toplamaktan, kaydetmekten ve çözüme ulaştırmaktan sorumludur. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı toplanmış şikayetleri/endişeleri/önerileri 30 gün içerisinde çözüme ulaştırmaktan ve şikayetlerin/endişelerin/önerilerin sahibini sonuçla ilgili bilgilendirmekten sorumludur.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı şikayetleri ve önerileri kurumsal düzeyde toplamak için birçok alternatif yöntem belirlemiştir.

Şikayet ve önerileri Çevre ve Şehircilik Bakanlığına iletmek için kullanılacak Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) gibi kanallar aşağıda verilmiştir:

E-posta: yigmenerji@csb.gov.tr

İnternet Sitesi <https://kamuenerji.csb.gov.tr/>⁶

T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çağrı Merkezi Alo 181

CİMER <https://www.cimer.gov.tr>

<https://giris.turkiye.gov.tr/>

İnşaat Yüklenicisi kamu binalarının yenilenme çalışmaları sırasında paydaşlar tarafından bildirilen şikayetleri/endişeleri/önerileri toplamak, kaydetmek ve çözüme ulaştırmaktan sorumlu olacaktır. Yapı işlerini yürütmekle görevlendirilmiş her yüklenici yürütülen yapı işlerine bağlı olarak herhangi bir paydaş tarafından bildirilen şikayetleri/endişeleri/önerileri (kamu binası yönetimi, bina kullanıcıları, ziyaretçiler, yerel halklar veya faydalanıcılar, vb.) toplamak, kaydetmek ve eğer mümkün ise çözüme ulaştırmak amacıyla kullanılacak bir Şikayet Mekanizması oluşturacaktır.

Yüklenici şikayetleri/endişeleri/önerileri Şikayet ve Öneri Formu ve Şikayet Kapatma Formu (sırasıyla Ek 2 ve 3'te verilmiştir) yollarıyla kayıt altına alacaktır. Sözlü şikayetler/endişeler/öneriler Yüklenicinin sorumlu personeli tarafından Şikayet ve Öneri Formunun doldurulması yoluyla kayıt altına alınacaktır. Yüklenici şikayetlerin/endişelerin/önerilerin kayıtlarını Proje Yöneticisine haftalık bazda göndermekle mükelleftir.

Yüklenici toplanan tüm endişe ve şikayetleri gecikmeye neden olmadan PUB'a göndererek PUB'a bu endişe ve şikayetleri işleme alabilmesi için zaman tanıyacaktır (aşağıda belirtilen süreler içerisinde şikayet doğrulanmalı, alındığı bildirilmeli ve şikayete karşılık verilmelidir). Yüklenici proje şikayet mekanizması formunu dağıtmakla ve şikayet mekanizmasını ilgili vatandaş(lar)a/yerel nüfusa açıklamakla ve doldurulan Şikayet Formunu PUB'a iletmekle ve aynı zamanda bildirilen şikayete karşılık olarak önerilen tüm düzeltici işlemleri üstlenmekle mükelleftir.

İletilen şikayet veya endişenin belirsiz olduğu veya yeterince açık olmadığı durumlarda PUB endişe/şikayetin netleştirilmesi için PUB tarafından yeterli bilgiye dayalı bir karar alınabilmesi amacıyla Projeden etkilenen kişilerin lehine olmak kaydıyla gönderilen şikayetin oluşturulmasında/yeniden düzenlenmesine yardımcı olacak ve gerekli tavsiyelerde bulunacaktır.

PUB'un bildirilen sorunların telafisini düzeltici eylemler yoluyla derhal sağlayamaması durumunda uzun dönemli olarak uygulanacak bir düzeltici eylem belirlenecektir. Şikayetçi önerilen düzeltici eylem ve bu düzeltici eylemin takibi hakkında şikayetin alındığının onaylanması üzerine 30 takvim günü içerisinde bilgilendirilecektir. PUB'un şikayet mekanizması yoluyla doğrulanmış olan duruma cevap verememesi durumunda veya bir eylemin gerekli olmadığı durumlarda bu sorunun neden ele alınmadığına ilişkin ayrıntılı bir açıklama sağlayacaktır. Bu cevap aynı zamanda şikayeti veya endişeyi dile getiren birey/kuruluşun elde edilen sonucun tatmin edici olmadığı durumlarda şikayet süreçlerini nasıl takip edebileceklerinin de bir açıklamasını içerecektir. Şikayet sahipleri herhangi bir zamanda Türkiye Cumhuriyeti'nin hukuki çerçevesine uygun olarak adli temyiz de dahil olmak üzere diğer hukuki yollara başvurabilirler.

Yukarıda söz edilen ayrıntılar doğrultusunda tüm Şikayet Mekanizması düzeyleri için değerlendirme ve çözüme ulaştırma prosedürleri aşağıda özetlenmiştir.

- Gerçek olup olmadıkları ve Proje faaliyetleriyle bir ilgileri olup olmadığı önem arz etmemekle birlikte tüm şikayetler tasnif edilmek üzere gözden geçirileceklerdir. Eğer bildirilen sorunlar/anlaşmazlıklar Proje ile ilgili değilse, Şikayetçi ilgili tarafla iletişime geçmek üzere sevk edilir. Haklı bulunan şikayetler Şikayet Mekanizması aracılığıyla çözüme ulaştırılmaları için işleme alınacaklardır.
- Doğrudan telefon aramaları, e-postalar veya yüz yüze toplantılar/iletişimler ile bildirilen tüm şikayetler kayıt altına alınır ve farklı Şikayet Mekanizması düzeylerindeki Şikayet Mekanizması irtibat kişileri şikayetin alındığı tarihten sonra 5 gün içerisinde şikayetçiye yazılı olarak şikayetin alındığını bildirecek ve Projenin şikayete cevap sürecini açıklayacaklardır.
- PUB ve yüklenicilerin şikayet sahiplerinin şikayetlerini soruşturmak ve bunlara cevap vermek için on beş (15) takvim günü müddetleri vardır. Eğer durum daha ayrıntılı bir soruşturma gerektiriyorsa PUB'nin onayı üzerine şikayet sahibine şikayeti çözüme ulaştırmak için gereken eylemleri açıklayan güncellenmiş bilgiler sağlanır.

⁶ Projeye özgü şikayet formu internet sitesinde yayınlanacaktır ve ilgili internet linki bu İYP'nin nihai halinde sunulacaktır.

- Şikayeti çözüme ulaştırmak amacıyla şikayet sahibini tatmin edecek biçimde gerekli tüm düzeltici eylemler uygulanacaktır.
- Çözüm süreci sırasında tüm taraflar düzeltici eylemler üzerine bir anlaşmaya varmalıdır.
- PUB tüm şikayet ve endişeleri bu şikayet ve endişelerin alınmasının üzerine otuz (30) takvim günü içerisinde çözüme ulaştıracaktır.
- Şikayet sahipleri ilgili karardan/çözümünden memnun olmamaları halinde mahkemeye müracaat edebilirler.
- Uygulanan düzeltici eylemlerin kanıtlayıcı evrakları toplanacak ve imzalanmak üzere Şikayet Kapatma Formuna ilâştirilecektir.

Eğer şikayet halen çözüme ulaştırılmamışsa şikayet sahibi şikayetini proje kapsamında merkezi düzeyde daha yüksek bir Şikayet Mekanizması düzeyine devredebilir/başvurabilir. Eğer şikayet sahibi bu durumda alınan karardan memnun değilse şikayetini ilgili adliye mahkemesine götürebilir.

Bunlara ilâveten Dünya Bankası tarafından desteklenen projelerden olumsuz bir biçimde etkilendiğine inanan bireyler veya topluluklar şikayetlerini T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığına veya Dünya Bankasının Şikayet Çözüm Servisine (ŞÇS) götürebilirler (<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>). ŞÇS alınan şikayetlerin projeye ilişkin endişelerin giderilmesi için en kısa zamanda inceleneceğini temin etmektedir.

Bunların yanı sıra projeden etkilenen topluluklar veya bireyler şikayetlerini Dünya Bankası Teftiş Paneli'ne bildirebilirler. Bu panel şikayette bulunan kişi veya toplulukların Dünya Bankasının performans kriterlerinin biri veya daha fazlasının ihlal edilmesinden dolayı zarara uğrayıp uğramadığını belirler. Panel bildirilen şikayetlerle ilgili endişelerini doğrudan Dünya Bankasına iletebilir. Bu aşamada, Dünya Bankası'nın şikayetlere karşılık verme imkanı oluşacaktır.

Ek- 2: Şikayet Formu

Referans Numarası	
Ad-Soyad	
Lütfen sizinle hangi yolla iletişime geçilmesini dilediğinizi belirtiniz (posta, telefon, e-posta vb.).	
İl/İlçe/Mahalle	
Tarih	
Şikayetin Kategorisi	
1. Terk üzerine (halk)	
2. Projeden etkilenen varlıklar/mülkler üzerine	
3. Altyapı üzerine	
4. Gelir kaynaklarının azalması ve tamamen kaybedilmesi üzerine	
5. Çevresel sorunlar üzerine (örn. kirlilik)	
6. İstihdam üzerine	
7. Trafik, ulaşım ve diğer riskler üzerine	
9. Diğer (Lütfen belirtiniz):	
Şikayet Açıklaması Ne gerçekleşti? Ne zaman gerçekleşti? Nerede gerçekleşti? Bu sorunun neden olduğu sonuç nedir?	
Sorunun çözüme ulaştırılması için ne yapılmasını istersiniz?	
Şikayet sahipleri tarafından isim ve adres verilmesi zorunlu olmasa dahi, şikayetlerle ilgili geribildirim sürecinde bilgi eksikliğine dayalı bazı sorunların oluşabileceğinin akılda bulundurulması gerekmektedir.	

İmza:

Tarih:

Ek- 3: Şikayet Kapatma Formu

Şikayet kapatma numarası:	
Derhal alınması gereken önlemleri tanımlayınız:	
Uzun dönemli alınması gereken önlemleri tanımlayınız (eğer gereği varsa):	
Tazminat Gerekliliği	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
DÜZELTİCİ EYLEMİN KONTROLÜ VE KARAR ALMA	
Düzeltilici Eylemin Aşamaları	Mühlet ve Sorumlu Kurumlar
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

TAZMİNAT VE SON AŞAMALAR

Bu kısım şikayet sahibi tarafından tazminat ödemelerini aldıktan ve şikayetinin gereği yapıldıktan sonra imzalanmak üzere hazırlanmıştır.

Notlar:

[İsim-Soyisim ve İmza]

Tarih: ___ / ___ / _____

Şikayet Sahibinin:

Sorumlu Kurum/Firmanın Temsilcisi

[Unvan-İsim-Soyisim ve İmza]

Ek- 4 Davranış Kuralları

1. Davranış Kuralları

[İş Sahibi Notu: 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, önlenebilir kazaları önleme ve çevreye bir güvenlik tehlikesi 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 hukuki yetkililere sevketmeye varabilecek ciddi sonuçlara neden olabileceğini anladıklarını.

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