



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇEVRE ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI

TÜRKİYE KAMU BİNALARINDA ENERJİ VERİMLİLİĞİ (KABEV2)
İKİNCİ PROJESİ

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ (İYP)

OCAK 2024

Kısaltmalar ve Akronimler

Banka	Dünya Bankası
Ç&S	Çevresel ve Sosyal
ÇSÇ	Çevresel ve Sosyal Çerçeve
ÇSS	Çevresel ve Sosyal Standartlar
ÇSYÇ	Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSYP	Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇŞİDB	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı
ÇŞİDİM	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü
EPS	Enerji Performans Sınıfı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGP	İş Sağlığı ve Güvenliği Planı
İYP	İşgücü Yönetimi Prosedürleri
KABEV2	Türkiye İkinci Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Projesi
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
PAD	Proje Değerlendirme Dokümanı
PKP	Paydaş Katılım Planı
PUB	Proje Uygulama Birimi
ŞM	Şikâyet Mekanizması
YE	Yenilenebilir Enerji
YİGM	Yapı İşleri Genel Müdürlüğü

İçindekiler Tablosu

1. Giriş.....	5
1.1. Proje Özeti	5
2. Proje için İşgücü Kullanımı	6
2.1. Çalışanların Özellikleri.....	6
2.2. Proje Çalışanlarının Sayısı	7
2.3. İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması	7
3. Temel Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi	8
3.1. Proje Faaliyetleri	8
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri	8
3.3. Cinsel Taciz, İstismar ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet	9
4. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: Hüküm ve Koşullar	10
4.1. Çalışma Mevzuatı.....	10
4.2. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği	11
4.3. Ücretler ve Kesintiler	11
4.4. Çalışma Saatleri	12
4.5. Haftalık Dinlenme Günü ve Dinlenme Araları.....	12
4.6. İzinler	12
4.7. Fazla Mesai Çalışması	13
4.8. İş Uyuşmazlıkları	13
4.9. Örgütlenme özgürlüğü.....	14
4.10. Ayrımcılık yapmama	14
4.11. Toplu İşten Çıkarma	14
4.12. İş sözleşmesinin feshi	14
5. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği.....	16
6. Sorumlu Personel	18
Fizibilite Çalışması Danışmanları.....	19
Gözetim Danışmanı	19
Yükleniciler	19
7. Politikalar ve Prosedürler	20
8. İstihdam Yaşı.....	23
9. Şartlar ve Koşullar	24
10. Şikayet Mekanizması	24
10.1. Proje ŞM	26

10.2. İşçilerin ŞM'si	27
11. Yüklenici Yönetimi	27
12. Birincil Tedarik Çalışanları.....	28
Ek 1 . Şikayet Formu	29
Ek 2 . Şikayet Kapanış Formu	30
EK 3. Davranış Kuralları.....	31

1. Giriş

Bu İşgücü Yönetimi Prosedürleri (İYP), Dünya Bankası tarafından finanse edilecek ve Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (ÇŞİDB) tarafından uygulanacak olan Türkiye İkinci Kamu Binalarında Enerji Verimliliği (KABEV2) Projesinin yenileme çalışmaları sırasında uygulanacak işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklamaktadır.

Bu İYP, tüm alt projelerde çalışanlara adil muamele, ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği için adil ve eşitlikçi işgücü uygulamalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işgücü ile ilgili riskler oluşturabilecek faaliyetlerin ve iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu İYP, işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin uyum, raporlama, roller ve sorumluluklar, izleme ve eğitim açısından gereklilikleri ve beklentileri açıklamaktadır. Bu prosedür ÇŞİDB tarafından benimsenmiştir ve tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. ÇŞİDB'nin Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standardı (ÇSS) 2, "İşgücü ve Çalışma Koşulları" gerekliliklerine ve Türk iş, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği yasalarına nasıl uyacağını açıklamaktadır. Bu İYP, hem doğrudan ve sözleşmeli işçiler hem de birincil tedarik işçileri için Çevresel ve Sosyal Standart 2 (ÇSS2) gerekliliklerini ele almak üzere geliştirilmiştir. Bu prosedürler, ulusal yasaların ve bu ÇSS'nin gereklilikleri kapsamında proje çalışanlarının nasıl yönetileceğini ortaya koyacak ve aşağıdakilerin tanımını içerecektir; (i) istihdam hüküm ve koşulları, ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ve işçi örgütleri dâhil olmak üzere çalışma koşulları ve işçi ilişkilerinin yönetimi (proje için geçerli olan işgücü yönetimi prosedürlerinin ve proje yüklenicileri tarafından izlenecek Davranış Kurallarının geliştirilmesi ve uygulanması gibi); (ii) işçiler için asgari yaşın tanımlanması, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanması dâhil olmak üzere işgücünün korunması; (iii) potansiyel Cinsel Sömürü İstismarı/Cinsel Taciz (SEA/SH) riskleri için ulusal sisteme yönlendirme düzenlemeleri dâhil olmak üzere işçiler için şikâyet mekanizması; (iv) iş sağlığı ve güvenliği; (v) doğrudan ve sözleşmeli işçiler; ve (vi) birincil tedarik işçileri

Bu belge yaşayan bir belgedir ve daha fazla bilgi elde edildikçe güncellenecektir.

1.1. Proje Özeti

Proje, 300 milyon ABD Doları tutarındaki Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası (IBRD) kredisi ile finanse edilecektir ve buna paralel olarak Banka ekibi, Temiz Teknoloji Fonu (CTF) ve Küresel Çevre Fonu (GEF) gibi bazı imtiyazlı finansman fırsatları aramaktadır. Önerilen Proje Geliştirme Hedefleri şunlardır: (i) merkezi hükümet binalarında enerji kullanımını maliyet etkin bir şekilde azaltmak ve (ii) merkezi hükümet binalarında enerji verimliliği (EV) yatırımları için sürdürülebilir bir finansman mekanizması geliştirmek ve pilot uygulamasını yapmak.

Önerilen Projenin iki bileşeni bulunmaktadır: (i) merkezi hükümet binalarında enerji verimliliği yatırımları ve (ii) teknik yardım ve proje uygulama desteği. Her bir bileşenin özeti aşağıda verilmiş olup, Proje ve bileşenlerine ilişkin detaylar Proje Değerlendirme Dokümanında¹ (PAD) mevcuttur.

Her bir Proje bileşeninin açıklaması aşağıdaki gibidir.

Bileşen 1. Merkezi Hükümet Binalarında Enerji Verimliliği Yatırımları

Bu bileşen kapsamında, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (ÇŞİDB), enerji tasarrufu sağlamak ve yenilenebilir enerji (YE) kullanımını artırmak amacıyla merkezi hükümet ve merkezi hükümete bağlı binaların renovasyonlarının hazırlanması ve uygulanmasını finanse edecektir. KABEV2 Projesi, yaklaşık 400 binanın yenilenmesini ve her binanın bir Türk Enerji Performans Sınıfı (EPC) almasını hedeflemektedir. Bina

¹ <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/document-detail/P500777?type=projects>

yenilemeleri minimum yüzde 30 enerji tasarrufu sağlayacak ve Türkiye'de B sınıfı veya daha yüksek bir EPC elde etmeyi hedefleyecektir.

2. Bileşen. Teknik Yardım Ve Proje Uygulama Desteği

Bu bileşen, pazarlama ve sosyal yardım, alt proje adaylarının taranması, enerji etütlerinin/teknik tasarımların gözden geçirilmesi; daha derin yenilemeler, binaların kapsamlı elektrifikasyonu ve su verimliliğinde iyileştirmeler için yaklaşımların geliştirilmesi ve değerlendirilmesi için teknik destek; günlük proje yönetimi (ihalelerin hazırlanması ve yönetimi, sözleşme yönetimi, yenileme çalışmalarının denetimi) gibi alt proje geliştirme ile ilgili faaliyetleri içermektedir; finansman gerekliliklerinin Dünya Bankası'nın güvene dayalı politika ve kılavuzlarına uygun olarak uygulanması; Banka'nın ÇSÇ'sinin tatmin edici bir şekilde uygulanmasının sağlanması; enerji ve su tasarruflarının izlenmesi; Proje izleme ve değerlendirme; PUB personeli, enerji denetçileri ve tasarımcıları gibi hizmet sağlayıcıları, inşaat firmaları, bina yöneticileri, EV alanındaki kadınlar ve diğer ilgili Proje paydaşları için eğitim, kapasite geliştirme ve bilgi paylaşımı; ve Proje iletişimi ve sonuçların yaygınlaştırılması. ÇŞİDB, Proje faaliyetlerinin günlük uygulaması, koordinasyonu, denetimi ve genel yönetimi de dâhil olmak üzere proje faaliyetlerini koordine edecektir. Proje faaliyetleri Türkiye'de (tüm ülke) gerçekleştirilecek ve tüm uygun binalarda uygulanacaktır.

Hâlihazırda Kamu Binalarında Enerji Verimliliği (KEBV) projesini uygulayan Yapı İşleri Genel Müdürlüğü'nün (YİGM) mevcut Proje Uygulama Birimi (PUB) bünyesindeki uzmanlar, önerilen Projenin genel proje uygulamasından, yönetiminden ve koordinasyonundan sorumlu olacaktır. Bu ekip aynı zamanda bu İYP'nin ve gerekliliklerinin uygulanmasından da sorumlu olacaktır.

2. Proje için İşgücü Kullanımı

2.1. Çalışanların Özellikleri

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:

Doğrudan Çalışanlar. Doğrudan çalışanlar, borçlunun doğrudan sözleşmeli bir istihdam ilişkisine ve proje çalışmasının işi, çalışma koşulları ve muamelesi üzerinde özel kontrole sahip olduğu bir işçidir. İşçi, Borçlu tarafından istihdam edilir veya görevlendirilir, doğrudan Borçlu tarafından ödenir ve Borçlunun günlük talimat ve kontrolüne tabidir. Doğrudan çalışanlara örnek olarak, Borçlunun proje uygulama birimi tarafından projeye ilgili olarak tasarım ve denetim, izleme ve değerlendirme veya toplum katılımını gerçekleştirmek üzere istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler verilebilir.

KABEV2 Projesinin doğrudan çalışanları, doğrudan proje ile ilgili olarak çalışacak olan PUB çalışanlarını içerecektir. ÇŞİDB/YİGM çalışanları devlet memurudur (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidir), bu nedenle mevcut kamu sektörü iş sözleşmelerinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edeceklerdir. Ancak, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), çocuk ve zorla çalıştırma yasağı ile ilgili ÇSS2 hükümleri Bakanlık personeli için geçerli olacaktır.

ÇŞİDB/YİGM'nin belirli disiplinlerde (tasarım incelemesi, inşaat denetimi, sosyal koruma önlemleri, risk yönetimi ve çevresel değerlendirme ve halkla ilişkiler gibi) uzmanlaşmış bağımsız danışmanları da sürece dâhil etmesi beklenmektedir. Bu danışmanlar, verilen görev ve sorumlulukların özel olarak tanımlandığı bireysel sözleşmeler kapsamında işe alınacaktır. Danışmanlık hizmetlerinin seçimi sırasında Dünya Bankası'nın Satın Alma Kılavuz İlkeleri uygulanacaktır. Danışmanlar ayrıca, çalışmalar sırasında işgücü ve çalışma koşullarının ulusal mevzuata ve İYP'ye uygun olmasını sağlamak için mümkün olan yerlerde üçüncü taraf izleme de dâhil olmak üzere genel denetim ve gözetim sağlamaktan sorumlu olacaktır.

Sözleşmeli Çalışanlar. Sözleşmeli çalışan, üçüncü bir tarafça projenin temel işlevleriyle ilgili işleri yapmak veya hizmetleri sağlamak üzere istihdam edilen veya görevlendirilen ve üçüncü tarafın proje çalışmasının işi,

çalışma koşulları ve muamelesi üzerinde kontrol sahibi olduğu çalışandır. Bu gibi durumlarda, proje çalışanı proje faaliyetlerinde sürekli olarak çalışıyor olsa bile, istihdam ilişkisi üçüncü taraf ile proje çalışanı arasındadır. Sözleşmeli çalışanlar, inşaat işleri ve altyapı yatırımları ile geçim kaynağı destek faaliyetlerinde çalışan çalışandır.

Proje kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli çalışanlar, proje inşaat yüklenicileri ve onların alt yüklenicileri tarafından işe alınan çalışanları kapsayacaktır. Yenileme/montaj ile ilgili işleri yapan çalışanlar yüklenicilerin çalışanları olacaktır. Projenin farklı zamanlarında mühendislik, fizibilite, bilgi teknolojileri ile ilgili işler gibi çeşitli görevleri yerine getirmek üzere kontrollük müşavirlik firmaları tarafından görevlendirilecek sözleşmeli çalışanlar projede yer alacaktır.

Birincil Tedarik Çalışanları. Birincil tedarik çalışanı, birincil tedarikçi tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen, projeye mal ve malzeme sağlayan ve birincil tedarikçinin kişinin işi, çalışma koşulları ve muamelesi üzerinde kontrol sahibi olduğu bir çalışandır. KABEV2 Projesinin birincil tedarik çalışanlarının, düzenli olarak projenin temel işlevleri için gerekli mal veya malzemeleri sağlayan üçüncü taraf şirketlerin çalışanları olması beklenmektedir.

Toplum Çalışanları. Dünya Bankası tarafından finanse edilen bazı projeler, işgücünün projeye katkı olarak toplum tarafından sağlandığı veya projelerin toplum odaklı kalkınmayı teşvik etmek amacıyla tasarlandığı ve yürütüldüğü durumlar da dâhil olmak üzere bir dizi farklı durumda toplum çalışanlarının kullanımını içerebilir. KABEV2 Projesi kapsamında uygulanacak alt projelerin hiçbirinde toplum çalışanı katılımı olmayacaktır.

Göçmen İşçiler. Projenin, yakın yerleşim yerlerinden gelen yerel işçiler ile Türkiye'nin diğer bölgelerinden ve muhtemelen başka bir ülkeden gelen işçilerin bir kombinasyonunu gerektirmesi beklenmektedir (olasılık düşük olsa da). Önceki deneyimler, yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin muhtemelen Türkiye'nin farklı bölgelerinden işçi kiralayabileceğini göstermektedir; bu "iç göçmenler" ülkenin farklı bölgelerinde benzer inşaat projelerinde çalışma deneyimi olan işçiler olacaktır. Yabancı "göçmen" işçilerin yönetim ve teknik personel olması muhtemeldir.

2.2. Proje Çalışanlarının Sayısı

Doğrudan Çalışanlar. Proje faaliyetlerinin uygulanması için görevlendirilecek doğrudan çalışanların toplam sayısının yaklaşık 15-20 olması beklenmektedir.

Sözleşmeli Çalışanlar. Bu aşamada sözleşmeli işçi sayısını tahmin etmek mümkün değildir. Bu sayı, alt proje faaliyetlerinin belirlenmesinin ardından uygulama başladığında kesinleşecektir.

Birincil Tedarik Çalışanları. İhtiyaç duyulan birincil tedarik işçilerinin kesin sayısı henüz belirlenmemiştir. İnşaat çalışmaları başladığında bu sayı belirlenebilecektir.

2.3. İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması

Doğrudan çalışanlar genellikle proje süresince tam zamanlı olarak çalışacaktır. Projenin başından sonuna kadar çalışacaklardır. Sözleşmeli işçilerin her bir alt projenin sözleşme süresi boyunca çalışması beklenmektedir. Sözleşmelerin süresi, alt projelerin türüne ve niteliğine bağlı olarak değişecektir.

3. Temel Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi

3.1. Proje Faaliyetleri

Proje kapsamında, ÇŞİDB, Projeye dâhil olan binalarda aşağıda listelenen inşaat, mekanik ve elektrik işleri ile ilgilenecektir.

- Bina kabuğu yalıtımı
- Pencere ve kapıların yenilenmesi
- Kalorifer kazanı yenileme
- Kazanların ısı pompaları ile değiştirilmesi yoluyla ısıtma yakıtının değiştirilmesi
- Soğutma/soğutucu sistemlerinin yenilenmesi
- Boru ve kanal yalıtımı
- Aydınlatma yenileme
- Bina otomasyon sistemleri
- Enerji izleme sistemi
- Elektrik motorlarının yüksek verimli modellerle yükseltilmesi
- Çatı ve açık otoparklarda gölgelik üzerinde fotovoltaik sistemler

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) riskleri, yapılacak işin niteliğine bağlı olarak düşük ile yüksek arasında değişecektir. Temel işgücü risklerinin, inşaat faaliyetleri sırasında fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelere maruz kalma gibi alt projelerin inşaat faaliyetleriyle ilgili İSG riskleriyle ilişkili olacağı değerlendirilmektedir: ağır ekipman kullanımı, takılma ve düşme tehlikeleri, gürültü ve toza maruz kalma, düşen nesnelere, tehlikeli maddelere maruz kalma ve alet ve makine kullanımından kaynaklanan elektrik tehlikelerine maruz kalma. Birçok çalışan, başta aşağıdakiler olmak üzere ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerine maruz kalacaktır:

- Yüksekte çalışma
- Elektrik çarpmaları ve ark hatası yanıkları (kablo fişleri, kordonlar, el aletleri gibi elektrikli cihazların kullanımı veya hatalı kullanımı)
- Elektrik işleri
- Ağır makine kullanımı, dönen ve hareketli ekipman gibi mekanik tehlikeler
- Gürültü, titreşim, termal konfor, radyasyon, havalandırma, aydınlatma gibi fiziksel tehlikeler
- Kaynak, kesme ve taşlama gibi sıcak iş tehlikeleri
- Kimyasallara maruz kalma (asbest, boyalar, çözücüler, yağlayıcılar ve yakıtlar gibi)
- Yangın ve patlama
- Trafik kazaları
- Kazı tehlikeleri
- Tekrarlayan hareketler, uygunsuz duruş gibi ergonomik tehlikeler
- Elle taşıma ve kaldırma
- Çevresel tehlikeler (yılanlar, eşek arıları, arılar, vb.)
- Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı ve güvenli işyeri uygulamaları gibi iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri konusunda farkındalık eksikliği

- Psikososyal tehlikeler

Genel olarak, Türkiye'de inşaat sektöründe aşırı fazla mesai potansiyel bir işgücü riskidir. Proje süresinin sınırlı olması ve inşaat işlerinin mevsimsel kısıtlamaları nedeniyle, sözleşmeli işçilerin İş Kanunu tarafından belirlenen yıllık sınırağın üzerinde fazla mesai yapmaları potansiyel bir risktir.

İşgücünün çoğunluğu yerel olarak istihdam edileceğinden ve alt proje sahaları büyük olasılıkla kentsel alanlarda bulunan mevcut kamu/belediye binaları ve arazileri olacağından, alt projelerin işgücü akışı riski taşınması beklenmemektedir. İşgücünün çoğunluğu Türk olacaktır. Şantiyelerde işçiler için konaklama olmayacağından bu konu herhangi bir ek riske neden olmayacaktır. Ancak, proje uygulaması sırasında başka işgücü riskleri ortaya çıkarsa, PUB daha fazla etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir.

3.3. Cinsel Taciz, İstismar ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet

Ulusal mevzuat kapsamında istismar ve cinsiyete dayalı şiddet yasaklanmıştır ve bu konularda yasal yaptırımlar mevcuttur. Büyük ölçüde yerel olarak işe alınacak bir iş gücüne dayanarak, önemli bir işgücü akışı öngörülmemektedir ve cinsel sömürü ve istismar/cinsel taciz (CSİ/CT) riski düşük olarak değerlendirilmektedir. Uygulama süresi boyunca yüklenicilerin, bu İYP'nin Ek 3'ünde yer alan Davranış Kurallarında belirtilen ilkeleri izleyerek kendi Davranış Kurallarını geliştirmeleri ve uygulamaları ve aşağıdaki ilkelere uymaları gerekecektir.

Tüm proje aşamalarında aşağıdaki ilkeler benimsenecek ve uygulanacaktır. Bunlar:

- İlke 1: Kurumlar arasında saygı kültürünü ve yüksek etik davranış standartlarını teşvik edin.
- İlke 2: Cinsel taciz, istismar ve sömürü ile diğer suiistimal biçimlerini önlemeye yönelik standartlar oluşturun ve bunları koruyun.
- İlke 3: Cinsel taciz, istismar ve sömürüden etkilenen kişilerin, kendilerine saygılı ve tutarlı bir şekilde davranılacağı güvencesiyle, olayları ve endişelerini bildirmek üzere öne çıkmaları için güvenli ve güvenilir bir ortam sağlayın.
- İlke 4: Etkilenenlerin yanı sıra kurumlarındaki ihbarcılara ve/veya tanıklara koruma sağlamak ve her türlü misillemeye karşı uygun önlemleri almak.
- İlke 5: Olayların ve iddiaların ortaya çıkması halinde bunların nasıl ele alınacağını gösteren sağlam politika çerçeveleri ve açık kurumsal mekanizmalar oluşturun.
- İlke 6: Tüm personelin uluslararası kamu görevlileri olarak kendilerinden beklenen gereklilikleri ve davranış standartlarını anlamaları için etkili eğitim programları sağlayın.
- İlke 7: Müşterileri cinsel taciz, istismar ve sömürüyü ele alan politika ve mekanizmalar geliştirmeleri ve uygulamaları için destekleyin.

Çalışanlar için etik kurallar/davranış kuralları ile taciz ve suiistimal konularında zorunlu eğitimler verilecektir.

4. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: Hüküm ve Koşullar

4.1. Çalışma Mevzuatı

Türkiye'de işgücü ile ilgili konuları düzenleyen çeşitli kanunlar bulunmaktadır. Proje için de geçerli olan birincil mevzuat şunları içermektedir:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- İş Kanunu (No. 4857),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (No. 6331),
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (No. 6356),
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (No. 5510),
- Borçlar Kanunu (No. 6098),
- İş Mahkemeleri Kanunu (No. 7036),
- Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (No. 6735),
- Devlet Memurları Kanunu (No. 657),
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (No. 4688),

Yukarıdakilere ek olarak, yıllık izin, çalışma saatleri, fazla mesai, asgari ücret, kadın çalışanlar ve çocuk işçiliğini içeren ikincil yasa ve yönetmelikler de bulunmaktadır.

Türkiye ayrıca, çalışanlara eşit muamele, cinsiyet eşitliği, çocuk işçiliği, asgari ücret, zorla çalıştırma, İSG, örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık sözleşmeleri dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin çoğunu onaylamıştır. Türkiye, 1950 tarihli İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi ve Avrupa Konseyi'nin 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın yanı sıra Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart'a da taraftır.

İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesine göre "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ona ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde (Genel Hizmet Sözleşmesi) iş sözleşmesi, "işçinin işverenin hizmetinde belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona çalıştığı süreye veya yaptığı işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, bir iş sözleşmesinin ana unsurları iş görme, ücret ve bağımlılıktır. Bahsi geçen iş, bir gerçek kişinin ekonomik anlamda iş olarak tanımlanabilecek her türlü çalışmasını kapsamaktadır. Türk Kanunları kapsamında, iş sözleşmeleri için farklı türde sınıflandırmalar bulunmaktadır:

1. Belirli veya Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
2. Asgari veya Azami Süreli İş Sözleşmeleri
3. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri
4. Takım Sözleşmeleri
5. Mevsimlik İş Sözleşmeleri
6. Yarı Zamanlı İş Sözleşmeleri
7. Çağrı Üzerine Çalışma

Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, 15 Ocak 2016 tarihinde kabul edilmiş olup, geçici koruma sağlanan kişilere çalışma izni verilmesine ilişkin usulleri düzenlemektedir.

İş Kanunu'na Göre Cinsel Taciz Durumunda Çalışanın Hakları Türk İş Kanunu'nda iş sözleşmesini feshetmenin çeşitli yolları ve nedenleri vardır. Bunlardan biri, sözleşmenin haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedilmesidir. Buna derhal fesih denir. İş Kanunu'nun işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkını düzenleyen 24. Maddesi "Ahlak dışı, onur kırıcı veya kötü niyetli davranışlar ve benzeri davranışlar" başlığını taşımaktadır (Md 24/II). Md. 24/II-d bendinde "*İşçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğraması halinde, bu durum işverene bildirildiği halde yeterli önlemler alınmamışsa, işçi sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahiptir*" denilerek işverene herhangi bir ihbar süresi verilmemesi gerektiği belirtilmiştir. Çalışan ayrıca kıdem tazminatı ile maddi ve manevi zararlarının tazminini de talep edebilir (Md.26/II).

Borçlar Kanunu'nun 344. maddesine göre, işçi veya işveren iş sözleşmesini haklı nedenle ve bildirim süresine gerek olmaksızın her zaman feshedebilir. Etik değerlere veya dürüstlük kuralına aykırı olan her durum haklı neden olarak kabul edilir. Bu nedenle, Borçlar Kanunu'na göre cinsel taciz de haklı neden olarak kabul edilebilir. Anayasa², Borçlar Kanunu (Md. 332)³ ve İş Kanunu⁴ uyarınca işverenin yasal yükümlülüğü, çalışanın kişilik hakkına veya onuruna saygı göstermek ve korumak ve çalışanın sağlığını ve yaşamını korumak için güvenli çalışma koşullarını garanti etmektir. İşveren iyi niyetli davranmalı ve çalışanları işyerindeki hukuka aykırı davranışlardan korumalıdır. İşveren, herhangi bir cinsel taciz eylemini durdurmak için uygun önlemleri almazsa, Türk mevzuatında öngörülen hükümlere göre sorumlu olacaktır. İşveren, diğer işçinin veya üçüncü kişinin haksız davranışını biliyorsa veya bilmesi gerekiyorsa ve bunu ortadan kaldırmadıysa ve uygun önlemleri almadıysa, sonuçlarından sorumlu olmalıdır. İşverenin çalışanlarına karşı görev ve yükümlülükleri vardır, iyi niyetli davranmayı ihmal eder ve çalışana cinsel tacizde bulunursa, yasal düzenlemeler kapsamında cezai ve sözleşmesel sorumluluğu vardır.

4.2. Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşçiliği

Türk İş Kanunu zorla çalıştırma konularını kapsamamaktadır. Ancak, **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. Maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır.** "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır. Şekil ve şartları kanunda gösterilmek şartıyla, hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar, olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler ve vatandaşlık ödevi olarak ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı beden veya fikir çalışmalarını zorla çalıştırma sayılmaz."

Ceza Kanunu'nun 80. Maddesi insan ticaretini, 117. Maddesi ise **çalışma ve iş hürriyetinin ihlalini cezalandırmaktadır.**

Türkiye, ILO'nun **29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesini ve 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesini** onaylamıştır.

Türk İş Kanunu, bir çocuğun çalıştırılabileceği asgari yaşı ve çocukların çalışabileceği koşulları belirlemektedir (**Md. 71, Bölüm 4**).

4.3. Ücretler ve Kesintiler

İş Kanunu'nun 32. Maddesi "**ücreti**" genel anlamda, işverenler veya üçüncü kişiler tarafından işçilere yaptıkları iş karşılığında nakit olarak ödenen para miktarı olarak tanımlamaktadır. Ücret yeterli olmalı, ayda en az bir kez ödenmeli ve yasal olarak ödenmelidir (İş K. Md. 32). Çalışanlar aynı iş veya eşit değerdeki iş için eşit haklara sahiptir. Ücretler çalışanların banka hesaplarına ödeniyorsa, işverenler ödeme sırasında

² Türk Anayasası madde 10,48,49,50.

³ Borçlar Kanunu Md. 332, işverenin uygun çalışma koşullarını sağlamak ve işçiyi korumak için her türlü önlemi almakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. ⁴ İş Kanunu Md. 24/II-d

çalışanlara ödeme makbuzları vermek zorundadır (İş K. Md. 37). Takım iş sözleşmeleri uyarınca, işverenler veya temsilcileri çalışanların ücretlerini ayrı ayrı ödemek zorundadır (İş K. m. 16).

Çalışanlar, mücbir sebep halleri dışında, kararlaştırılan tarihten itibaren 20 gün içinde ücretlerinin ödenmemesi halinde görevlerini yerine getirmekten kaçınabilirler. (İş K. Md. 34). Vadesinde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez, yerlerine yeni işçi alınamaz ve bu sebeple çalışmayanların işleri başkalarına yaptırılmaz.

İşverenler, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerine uygun olarak çalışanlarının ücretlerinden para cezası kesebilir, ancak kesilen miktar her ay iki günlük ücreti geçemez (İş K. Md. 38). Çalışanların ücretlerinden para cezası olarak yapılan kesintiler, gerekçesi ile birlikte derhal çalışanlara bildirilmelidir.

Ekip istihdamı sözleşmeleriyle ilgili olarak, çalışanların ücretlerinden ekip lideri adına herhangi bir miktar haczedilemez (LL Md. 16).

Asgari Ücret

Asgari ücret Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir ve en az iki yılda bir gözden geçirilir. Kömür ve linyit madenciliği ile ilgili işler için asgari ücret, Bakanlık tarafından belirlenen normal asgari ücretin en az iki katı olmalıdır (İş K. m. 39).

4.4. Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri, çalışanların işverenleri için iş sözleşmelerine uygun olarak görevlerini yerine getirmeleri gereken süre olarak tanımlanmaktadır. Türk İş Kanunu Madde 63'e göre, çalışma süresi haftada 45 saati aşmayacaktır. Bu süreye yemek molaları için ayrılan süre dâhil değildir. Haftalık normal çalışma süresi, tarafların anlaşması ile haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda işçinin ortalama haftalık çalışma süresi iki aylık bir dönem içinde normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

4.5. Haftalık Dinlenme Günü ve Dinlenme Araları

Türk İş Kanunu'nun 67. maddesine göre, günlük çalışma süresinin başlangıcı ve bitişi ile ara dinlenmeleri işyerinde işçilere duyurulur. Faaliyetin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri çalışanlar için farklı düzenlenebilir.

Türk İş Kanunu'nun 68. Maddesine göre, işçilere, bölgenin gelenekleri ve işin gerekleri göz önünde tutularak belirlenen çalışma gününün yaklaşık ortasında aşağıdaki şekilde ara dinlenmesi verilir,

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat.

Türk İş Kanunu'nun 46. maddesine göre, bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, **63. maddede** belirtilen hafta tatili gününden önceki günlerde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren, karşılığında herhangi bir çalışma yükümlülüğü olmaksızın çalışanın günlük ücretini öder.

4.6. İzinler

Türk İş Kanunu'nun 53. maddesine göre, işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, işyerinde en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izin süresi aşağıdaki sürelerden az olamaz,

- a) Hizmet süresi bir ila beş yıl arasında ise on dört gün (beş dâhil),
- b) Beş yıldan fazla ve on beş yıldan az ise yirmi gün,
- c) On beş yıl ve daha fazla ise (on beş dâhil) yirmi altı gün.

On sekiz yaşından küçük ve elli yaşından büyük işçiler için yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Bu Yasanın ücretli yıllık izinle ilgili hükümleri, mevsimlik işlerde veya doğası gereği bir yıldan az süren diğer işlerde çalışanlara uygulanmaz.

Türk İş Kanunu'nun 55. maddesine göre, yıllık izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık izin süresine dâhil edilemez.

Türk İş Kanunu'nun 74. maddesine göre, kadın işçilerin lohusalıktan önce sekiz ve lohusalıktan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde, lohusalıktan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık bir süre daha eklenir ve bu süre boyunca kadın çalışanların çalıştırılmaması gerekir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu doktor raporu ile onaylanan bir kadın çalışan, doğumdan önceki üç haftaya kadar dilerse işyerinde çalışabilir. Bu durumda çalıştığı süre, lohusalıktan sonra kendisine tanınan süreye eklenir.

Kadın çalışan isterse, on altı haftalık sürenin bitiminden sonra veya çoğul gebelik durumunda yukarıda belirtilen on sekiz haftalık sürenin bitiminden sonra kendisine altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, çalışanın yıllık ücretli izin hakkı için bir yıllık hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate alınmayacaktır. Kadın çalışanlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Çalışan bu izni hangi saatlerde ve kaç taksitte kullanacağına kendisi karar verecektir. Emzirme izninin süresi günlük çalışma süresinin bir parçası olarak değerlendirilir.

Kanunda memurlar için ücretli izinler; 20-30 güne kadar yıllık izin, 36 aya kadar hastalık izni, 7-10 güne kadar mazeret izni (doğum, ölüm, evlenme gibi) ve 6 aya kadar hasta yakınına bakmak için alınan hastalık izni olarak tanımlanmıştır. Devlet memurları için ücretsiz izinler ise şu şekildedir; doğum izni (24 aya kadar), yurt dışı eğitim izni (4 yıla kadar), askerlik hizmeti, eşinin iş değişikliği nedeniyle veya yaptığı işin niteliğinden dolayı (çalıştığı süre içinde) alınan izinler, çalışanın isteği üzerine alınan isteğe bağlı izinler (bir yıla kadar), hasta yakınına bakmak için alınan hastalık izinleri (18 aya kadar). Devlet memurlarından 10 yıldan az hizmeti olanların (10 yıl dâhil) 20 gün, 10 yıldan fazla hizmeti olanların ise 30 gün yıllık izin hakkı vardır. Yıllık ücretli izin işveren tarafından kesintiye uğratılamaz.

4.7. Fazla Mesai Çalışması

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin bir buçuk katıdır. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslara uygun olarak yapılan ve haftalık kırk beş saate kadar uzayabilen ortalama haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılır. Fazla saatlerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, haftada kırk beş saatten az çalışan işçiler için normal çalışma ücretinin bir buçuk katıdır. Fazla mesai yapan veya fazla saatlerde çalışan işçi isterse, fazla mesai ücreti almak yerine, fazla mesai yaptığı her saat için bir saat otuz dakikayı ve fazla çalıştığı her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Çalışan, hak kazandığı serbest zamanı altı ay içinde, çalışma süresi içinde ve ücretinde herhangi bir kesinti yapılmaksızın kullanır. Fazla çalışma için çalışanın onayı gerekir. Toplam fazla çalışma süresi bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Fazla çalışma ve yöntemleri çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir. On sekiz yaşından küçüklere, hamilelere ve emziren kadınlara fazla çalışma yaptırılamaz.

4.8. İş Uyuşmazlıkları

İş Kanunu, işveren ile işçi arasında iş sözleşmesinin esaslı hüküm ve şartları veya işin diğer yönleri konusunda uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin uyuşmazlıkları çözmesine olanak tanıyan hükümler içermektedir. Bu tür bir anlaşmazlık **6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu**

uyarınca çözülecektir ve **Türk İş Kanunu'nun 20. Maddesine** göre, iş sözleşmesinin feshi için herhangi bir neden gösterilmediğini iddia eden veya gösterilen nedenlerin feshi haklı kılacak ölçüde geçerli olmadığını düşünen işçi, fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine başvurarak feshi itiraz etme hakkına sahiptir. Toplu iş sözleşmesinde tahkim şartı varsa veya taraflar bu konuda anlaşılırsa, uyuşmazlık aynı süre içinde özel tahkime de götürülebilir. Feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Ancak, feshin işveren tarafından sunulandan farklı bir nedene dayandığını iddia etmesi halinde, ispat yükü işçiye aittir. Mahkeme hızlı yargılama usullerini uygulamak ve davayı iki ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Kararın temyiz edilmesi halinde, Yargıtay kesin kararını bir ay içinde vermelidir.

Türk İş Kanunu, tam zamanlı olarak istihdam edilen yabancı işçiler de dâhil olmak üzere, doğrudan işçiler ve sözleşmeli işçiler için geçerlidir. İş Kanunu, bir işyeri şikâyet mekanizması öngörmemektedir.

4.9. Örgütlenme özgürlüğü

İşçiler ve kamu görevlileri farklı sendikal mevzuata sahiptir. İşçiler **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu** (07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamındadır. Yerel kanunla düzenlenen dört tür toplu sözleşme vardır: işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme. İşyeri toplu iş sözleşmesi bir işyeri için yapılırken, işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi aynı işverene ait aynı sektördeki birden fazla işyeri için yapılır. Aynı sektörde farklı işverenlere ait işyerleri için bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında grup toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

4.10. Ayrımcılık yapmama

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesine göre 'herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Maddede ayrıca 'kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz' denilmektedir.

Türk İş Kanunu'nun 5. Maddesi istihdamda ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Bu maddeye göre 'iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler dışında, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya annelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz'. Aynı madde aynı zamanda "benzer işler veya eşit değerdeki işler için farklı ücretlendirme yapılamaz" diyerek eşit değerdeki iş için eşit ücret ilkesine de temel teşkil etmektedir.

4.11. Toplu İşten Çıkarma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesine göre, işveren, işletmenin, işyerinin veya faaliyetin gerekleri ile ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle toplu işçi çıkarmayı düşündüğünde, sendika işyeri temsilcilerine, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve İş ve İşçi Bulma Kurumuna en az 30 gün önce yazılı olarak bilgi vermek zorundadır. Toplu işten çıkarma şu durumlarda gerçekleşir,

- 20 ila 100 arasında çalışanı olan işyerlerinde en az 10 çalışan,
- 101-300 arasında çalışanı olan işyerlerinde çalışanların en az yüzde 10'u ve
- En az 30 işçi olmak üzere 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iş sözleşmesi 17. madde uyarınca aynı tarihte veya bir ay içinde farklı tarihlerde feshedilir.

4.12. İş sözleşmesinin feshi

İş Kanunu uyarınca, işverenler sözleşmeleri iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir neden göstererek (Md.

18-19) veya (ii) haklı bir nedenle sözleşmeyi bozarak. En az 30 işçi çalıştıran bir işyerinde 6 ayını doldurmuş olan çalışanlar, İş Kanunu kapsamında işçiyi sözleşmesinin keyfi olarak feshedilmesine karşı koruyan belirli korumalardan yararlanabilirler. Bir iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabilmesi için işçiye yazılı bir bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekmektedir. Ancak, bazı durumlarda, işverenler iş ilişkisini haklı bir nedene (sağlık nedenleri, ahlak dışı, onursuz veya kötü niyetli davranış veya diğer benzer davranışlar, mücbir sebepler) dayanarak feshedebilir. Bu durumlarda, işveren yasal bildirim sürelerine uymak zorunda değildir ve derhal feshedebilir. Daha fazla ayrıntı için lütfen bakınız, İş Kanunu, Md. 24-26.

İş Kanunu (4857 sayılı) ÇSS2'nin temel gereklilikleri ile büyük ölçüde uyumludur. İş Kanunu ile ÇSS2 arasındaki en önemli boşluk, işyeri şikâyet mekanizmasına ilişkin özel gerekliliklerin bulunmaması ve yüklenicinin şikâyet mekanizmasına ilişkin herhangi bir gerekliliğin olmamasıdır. İş Kanunu, ÇSS2 gerekliliklerine ilişkin olarak yüklenicilerin seçimi, yönetimi ve izlenmesine ilişkin herhangi bir hüküm içermemektedir. Bu boşluklar projenin İşgücü Yönetimi Prosedürleri ile ele alınacaktır.

Doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar, istihdam koşulları, iş sözleşmeleri, sözleşmenin feshi, ücretler ve kesintiler, çalışma saatleri, fazla mesai, molalar, dinlenmeler, haklar, izinler (yıllık izinler, doğum izinleri, hastalık izinleri, ölüm izinleri, ücretsiz izinler) ve temel iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konularını kapsayan yukarıda belirtilen yasalara tabidir.

Doğrudan çalışanlar, ilgili ulusal çalışma ve istihdam mevzuatında belirtilen hak ve menfaatlere sahip olacaktır. Doğrudan çalışanların sözleşmeleri, ulusal yasalar tarafından sağlanan korumaları sağlamak için ulusal mevzuata uygun olarak hazırlanacaktır.

ÇSS2 ile ilgili eksikliklerin özeti: Türk İş Kanunu (4857 sayılı) ÇSS2 gereklilikleriyle büyük ölçüde uyumludur. Türkiye dört Temel ILO Sözleşmesini ve İSG ILO Sözleşmelerini onaylamıştır. ÇSS2 ile ilgili temel eksiklik, işçiler için şikâyet mekanizması gerekliliği ile ilgilidir. Ulusal mevzuat, işçi haklarıyla ilgili kaygıların dile getirilmesi için İş Mahkemelerini öngörürken, İş Kanunu işyeri şikâyet mekanizmasının kurulması için özel gereklilikler içermemektedir. İş Kanunu, sözleşmeli işçilere ödeme yapılmasını sağlamaya yönelik hükümler içermektedir, ancak ÇSS2 gereklilikleri bakımından yüklenicilerin seçimi, yönetimi ve izlenmesine ilişkin hükümler içermemektedir. Yine de, İş Kanunu, ÇSS2 tanımı kapsamında sözleşmeli işçi olarak kabul edilecek işçi türleri için geçerlidir.

5. Çalışma Mevzuatına Genel Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı), işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlamaktadır. Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ile birlikte uygulanır.

Projenin doğrudan ve sözleşmeli işçileri de dâhil olmak üzere proje çalışanları bu yasaya tabidir. Yasa, işverenlerin çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamasını ve çalışanları işlerinin sağlık ve güvenlikleri için oluşturabileceği potansiyel riskler konusunda bilgilendirmesini şart koşmakta ve zorunlu kılmaktadır. Aşağıdaki genel bakış, ÇSS2, paragraf 24 ila 30'da belirtilen maddelerle ilgili mevzuatın temel yönlerini sunmaktadır.

- Projedeki herkes, güvensiz eylem/durum uygun şekilde çözülene kadar faaliyeti durdurma hakkına sahiptir.
- Proje çalışanlarının sağlığına ve yaşamına yönelik tüm potansiyel tehlikeler inşaat faaliyeti için belirlenecektir (Risk Değerlendirmesi hazırlanacak ve çalışanlarla paylaşılacaktır).
- İşçi çalıştıran tüm taraflar, kontrolleri altındaki işyerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risksiz olması da dâhil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek için prosedürler geliştirecek ve uygulayacaktır. Bu, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlarla ilgili uygun önlemlerin kullanılmasını içerecektir.
- Sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda, uygun koruyucu önlemler sağlanacaktır. Bu önlemler, koruyucu çözümler kullanarak tehlikeyi kaynağında kontrol etmeyi ve proje/alt proje çalışanına hiçbir ücret ödmeden yeterli kişisel koruyucu donanım (KKD) sağlamayı içerir.
- Proje için işçi istihdam eden taraflardan işveren, şantiyelerde sağlık ve güvenlik uzmanı/uzmanları görevlendirecektir. İşveren, işyerinin tehlike sınıfına göre, mevzuat gerekliliklerine uygun olarak iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür. Mevzuatın gerektirdiği uzmanın yanı sıra, her şantiyeye özel iş güvenliği uzmanı/uzmanları (en az C sınıfı) atanacaktır.
- Proje çalışanları, istihdamlarının başlangıcında, işe alıştırma olarak ve daha sonra düzenli olarak, yasal gereklilikleri kapsayacak şekilde İSG eğitimi alacaklardır. Eğitim, yakın bir tehlike olmadan işi durdurma ve acil durumlara müdahale etme becerisi de dâhil olmak üzere günlük işle ilgili İSG'nin ilgili yönlerini kapsayacaktır. Eğitim kayıtları dosyada tutulacaktır. Bu kayıtlar eğitimin tanımını, verilen eğitim saatlerinin sayısını, eğitime katılım kayıtlarını ve değerlendirmelerin sonuçlarını içerecektir.

İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin güvenliğini ve sağlığını sağlamakla yükümlüdür. İşveren, mesleki risklerin önlenmesi, bilgi ve eğitim verilmesi dâhil çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli her türlü tedbiri alır, organizasyon ve araçları sağlar, alınan tedbirlerin değişen şartlara uygun hale getirilmesini ve mevcut durumun iyileştirilmesini amaçlar (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4**). İşveren risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 5**).

İşveren, yeterli bilgi ve talimat almış olanlar dışındaki işçilerin hayati ve özel tehlike bulunan alanlara girmesini önlemek için uygun tedbirleri almakla yükümlüdür (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4**). İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4**).

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına ilişkin faaliyetleri de kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmakla yükümlüdür (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 5, 6 ve 7**).

İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sağlamakla yükümlüdür (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 8**).

İşveren, işyerindeki çalışma ortamı, kullanılan maddeler, ekipman ve çevre şartlarını dikkate alarak, meydana gelebilecek öngörülebilir acil durumları değerlendirmek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel olanları belirlemek, acil durumun olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almakla yükümlüdür. **İşveren, çalışanların sağlığını** korumak için gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak, acil durum planlarını hazırlamakla yükümlüdür (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 11**).

İşveren, işçilerin sağlık kontrollerini ve sağlık gözetimini sağlayacaktır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılacak işçiler işe alınmadan önce sağlık raporu alacaklardır. **İşveren**, gözetimle ilgili tüm masrafları karşılayacaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 4 ve 15**).

İşveren her türlü kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır. Her kaza işverene bildirilecek, araştırılacak ve gelecekte kazayı önlemek için ilgili önlemler tasarlanacaktır. Ayrıca, mesleki yaralanmalar, sakatlıklar ve hastalıklar gibi olumsuz etkilerin giderilmesi sağlanacaktır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 14**).

İşveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini güvenlik ve sağlık riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye konularında bilgilendirmekle yükümlüdür (**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 16**).

İşveren, her çalışanın güvenlik ve sağlık eğitimi almasını sağlamalıdır. Bu eğitim işe alım sırasında, transfer veya iş değişikliği durumunda, risklerin değişmesi durumunda verilmeli ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanmalıdır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 17**).

Türk mevzuatı, **Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 05.10.2013 tarihli ve 28786 sayılı Resmi Gazete, Ek 4, Madde 53-67**, proje çalışanlarına kantinlere, hijyen tesislerine ve dinlenme için uygun alanlara erişim de dâhil olmak üzere çalışma koşullarına uygun tesisler sağlanacağını öngörmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu, tehlikeli, çok tehlikeli ve az tehlikeli işler için temel gereklilikleri ve iş güvenliğinin genel ilkelerini tanımlamaktadır (**Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9**). Bu tür işlerin listesi Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin yönetmeliğinde verilmiştir. Söz konusu listeye göre, atık su arıtma tesisi, içme suyu iletim ve şebeke hatları, kanalizasyon sistemi ve elektrik işleri için inşaat işleri genellikle doğal olarak çok tehlikeli olarak kabul edilir, atık ayrıştırma (tehlikesiz) işi tehlikeli olarak kabul edilir.

Yasa, işverenlere çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama ve işçileri işlerinin sağlık ve güvenlikleri açısından yaratabileceği potansiyel riskler konusunda bilgilendirme konusunda genel bir yükümlülük getirmektedir. Alınması gereken önlemler arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, eğitim ve bilgilendirme kampanyalarının yanı sıra ilgili önleyici tedbirlerin benimsenmesi de yer almaktadır. Yasa, sağlık ve güvenlik programlarının düzenlenmesi ve yönetilmesi, acil bakım ve hizmetlerin sağlanması ve kazalara müdahale edilmesine ilişkin gereklilikleri içermektedir. Diğer gereklilikler arasında tehlikeli işyerlerine erişimin kontrol edilmesi, çalışanlara ücretsiz kişisel koruyucu ekipman sağlanması ve tıbbi muayeneler yer almaktadır (**Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 9-10-11**).

Ayrıca, Kanun, çalışanların sağlık ve güvenlik konularında danışma sürecine katılmalarına, tavsiyelerde bulunmalarına ve risk ve tehlikelerle ilgili endişelerini dile getirmelerine olanak tanıyan hükümler içermektedir (**Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 25**). Ancak, çalışanların şikâyetlerini işverene iletebilmelerini sağlayacak şikâyet mekanizmasına ilişkin özel bir gereklilik bulunmamaktadır. Bu durum, Türk mevzuatı ile ÇSS2 arasında bir boşluk olarak değerlendirilebilir. Şikâyet mekanizması bu belgede daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır (bkz. Bölüm 9).

6. Sorumlu Personel

Genel Müdürlük Proje Uygulama Birimi (PUB). PUB Projenin koordinasyonundan, uygulanmasından, izlenmesinden ve raporlanmasından ana sorumlu olacak ve ilgili birimlerinin desteğiyle, önerilen faaliyetleri YİGM'nin organizasyon yapısında tanımlanan yetkileri doğrultusunda gerçekleştirecektir. PUB, satın alma, mali yönetim (FM), çevresel koruma önlemleri, sosyal koruma önlemleri, iletişim alanı ve BT alanlarında uzmanlık becerilerine sahip bireysel danışmanlardan oluşacaktır.

GDCA aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bu İYP'yi proje çalışanlarına uygulamak
- Düzenli proje raporlaması ve değerlendirmesini sağlamak için bu İşgücü Yönetimi Prosedürlerinin (İYP) uygulanmasını denetlemek
- Projenin hazırlanması, geliştirilmesi ve uygulanması sırasında gerekli olduğunda ve bu Prosedür için önemli olan herhangi bir konuda ulusal mevzuatın değişmesi durumunda bu İYP'nin güncellenmesi
- Yüklenici(ler)in herhangi bir inşaat işine başlamadan önce bu İYP'yi uyguladıklarından ve kendi iş sağlığı ve güvenliği planlarını hazırladıklarından/ayarladıklarından emin olmak
- Projeye katılımlarını artırmak ve ilk istihdam öncesi profillemeyi gerçekleştirmek için işçilere ulaşmaktan sorumlu kuruluşların bu İYP'ye, ulusal istihdam, sağlık ve güvenlik yasalarına ve ÇSYÇ'de yer alan etki azaltma önlemlerine uygun olmasını sağlamak
- İşe alım kayıtlarını tutmak ve işçilerin istihdam sürecinin bu İYP'ye ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütülmesini sağlamak için izlemek
- Proje yüklenicilerinin, Genel Sözleşme Koşulları ve Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinde yer alan ve ÇSS2 ile ulusal iş ve İSG yasalarına uygun olarak sözleşmeli ve taşeron işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek
- Ücret sübvansiyonu ve eğitim programlarına katılan yüklenicilerin ve işverenlerin bu işgücü yönetimi prosedürlerine uygunluğunu izlemek
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak işyerlerinde İSG standartlarının karşılandığını izlemek
- Proje çalışanlarının İSG konusundaki eğitimlerini izlemek
- İşçi şikayet mekanizmasının geliştirilmesi ve uygulanması ve doğrudan, sözleşmeli ve taşeron işçilerden gelen şikâyetlerin ele alınması ve
- Çalışanların Davranış Kurallarının uygulanmasını izlemek.

ÇSS2 gereklilikleri, uygun uyumsuzluk çözümleri ile birlikte üçüncü taraflarla yapılan sözleşmeye dayalı anlaşmalara dâhil edilecektir. Bu nedenle, söz konusu üçüncü tarafların alt yüklenicilerle yaptıkları sözleşmeye dayalı anlaşmalara eşdeğer gereklilikleri ve uyumsuzluk çözümlerini dâhil etmeleri gerekecektir.

Renovasyon ve güneş enerjisi sistemi önlemlerinin uygulanmasına ilişkin sosyal izleme ve değerlendirme, proje yararlanıcılarından, projeden etkilenen kişilerden, çalışanlardan ve kamu hizmetleri kullanıcılarından erişilebilirlik, toplum sağlığı ve güvenliği ve iç mekân konforu memnuniyeti hakkında geri bildirim almak, renovasyon ve güneş enerjisi sistemi hakkındaki bilgi ve farkındalık düzeyini tanımlamak için yapılacaktır. Sosyal izleme esas olarak PUB tarafından alt proje düzeyinde danışmanların desteği ile gerçekleştirilecektir.

Fizibilite Çalışması Danışmanları

Önerilen alt projeler için, renovasyon ve güneş enerji sistemi kurulumu teklifini değerlendirmek, enerji tasarruflarını tahmin etmek, finansal uygulanabilirliklerini değerlendirmek ve önerilen kurulumun bölgesel bazda neden olabileceği potansiyel çevresel etkileri belirlemek amacıyla sertifikalı ve nitelikli bir Fizibilite Çalışması Danışman Şirketi tarafından ilgili ayrıntılı denetimler yapılacaktır.

Denetim tamamlandıktan sonra, danışman fayda-maliyet analizi, alt projeye özel ÇSYP, alt projeye özel PKP, İSG Planı dâhil olmak üzere fizibilite çalışmaları hazırlayacaktır. Fizibilite çalışmalarının bir parçası olarak ÇSYP, İSGP, PKP ve LMP, bu atık ve tehlikeli atık malzemelerin, kişisel güvenlik ekipmanlarının çıkarılması, paketlenmesi, taşınması ve bertarafı/ara depolanması için metodoloji özellikleri ve miktar listesi dâhil olmak üzere, özellikle asbest olmak üzere atık ve tehlikeli atık malzemelerin miktarının analizini ve niceliğini içerecektir. Bu aynı zamanda Dünya Bankası'nın ÇSÇ'si, projenin ÇSYÇ'si ve ulusal mevzuat uyarınca asbestin bertaraf edilebileceği yer ve atık ve tehlikeli atıklar için geçici depolama yeri için yönergeleri de içerecektir. PUB, bu Proje için hazırlanan tüm belgeleri ve tasarımları ilgili alt projelerin icracı bakanlıklarına danışarak inceleyecek ve onaylayacaktır. Alt proje fizibilite çalışması danışmanları, teknik dokümantasyonun hazırlanması sırasında her bir alt proje sahasını en az bir kez veya gerekirse daha fazla ziyaret edecektir. Bu ziyaretler sırasında danışmanlar, alt proje uygulaması ile ilgili sorunları görüşmek üzere proje faydalanıcıları ile bir araya gelecektir.

Fizibilite çalışması danışmanları, çalışmanın yatırım için uygun olması halinde, alt projeye özgü ÇSYP'lerin ve İSG Planının ilgili hükümlerinin proje tasarımına usulüne uygun olarak dâhil edilmesini sağlamaktan sorumlu olacaktır. Fizibilite danışmanı, paydaş katılım toplantılarının düzenlenmesinden ve gerçekleştirilmesinden sorumludur. Alt proje denetim danışmanının nitelikli Çevre, Sosyal ve İş Sağlığı ve Güvenliği (ÇSİSG) personeli bulundurması ve bu bölümde tanımlanan izleme ve raporlama gerekliliklerine uyması gerekecektir.

Gözetim Danışmanı

Süpervizyon Danışmanı, alt proje uygulamasının denetlenmesi, izlenmesi ve raporlanmasından sorumlu olacaktır. Danışman ayrıca tüm proje faaliyetlerinin ve projeye ilgili diğer kişilerin uygun çevresel, sosyal ve İSG yönetimini sağlamaktan sorumlu olacaktır. Süpervizyon Danışmanı çevresel, sosyal ve İSG uzmanlarını tutmak zorundadır ve ÇSYP, İSG Planı ve ŞM'nin sahada uygulanması bu uzmanlar tarafından kontrol edilecektir. Bir Denetim Danışmanının tedarik edilmesi PUB'nin sorumluluğunda olacaktır. Türkiye'de 21 elektrik dağıtım şirketi bulunmaktadır. Hem yasal izinler hem de denetlenecek binaların coğrafi yakınlığı göz önünde bulundurulduğunda, dağıtım şirketlerinin sınırları değerlendirilerek ihalelerin bölgesel olarak yapılması önem arz etmektedir.

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlükleri de **iş yükü, insan kaynakları ve teknik kapasiteye bağlı olarak** denetim görevlerini yerine getirebilecektir.

Yükleniciler

Proje yüklenicileri, yasal gereklilikler ve İşgücü Yönetimi Prosedürlerine ek olarak aşağıdakilerden sorumlu olacaktır:

- Bu İYP'yi, İş Sağlığı ve Güvenliği Planlarını uygulamak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek için nitelikli sosyal, çevresel ve iş güvenliği uzmanları istihdam etmek veya atamak,
- Sözleşmeli ve taşeron işçiler için geçerli olacak bu İYP, ÇSS2 ve Proje ÇSYÇ ile uyumlu kendi iş sağlığı ve güvenliği planlarını geliştireceklerdir. Bu prosedürler ve planlar, yükleniciler inşaat öncesi aşama için harekete geçmeden önce incelenmek ve onaylanmak üzere denetim danışmanına sunulacaktır,

- Alt yüklenicilerinin iş gücü yönetimi prosedürlerini ve iş sağlığı ve güvenliği planlarını uygulamalarını denetlemek,
- Sözleşmeli çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak,
- Taşeron işçilerin istihdam sürecinin bu işgücü yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütülmesini izlemek,
- Sözleşmeli çalışanlara iş tanımını ve istihdam koşullarını açık bir şekilde iletmek ve onlara iş sözleşmesinin bir kopyasını vermek,
- İşçilerin şikâyet mekanizmasını geliştirmek, uygulamak ve sürdürmek ve sözleşmeli ve taşeron işçilerden gelen şikâyetleri ele almak,
- Denetim Danışmanı ve ÇŞİDB'ye şikâyet mekanizmasının uygulanması hakkında rapor vermek,
- İşgücü, iş güvenliği ve sağlığı performansının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve raporlanması için bir sisteme sahip olmak,
- Çalışanlara İSG, SEÇ, sosyal indüksiyon eğitimleri dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere düzenli indüksiyon sağlamak,
- İşe başlamadan önce tüm yüklenicilerin ve alt yüklenici çalışanlarının Davranış Kurallarını anladığından ve imzaladığından emin olmak.
- Sözleşmeli ve taşeron işçilerin işe başlarken SÇD/SH önleme ve Davranış Kuralları konusunda eğitim almalarını sağlamak ve proje süresince SÇD/SH önleme tedbirlerinin uygulanmasını izlemek.
- Özel SÇD/SH şikâyet mekanizmasının kurulmasını sağlamak, uygulanmasını izlemek ve raporlamak.
- Projeye ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar, kayıp zamanlı kazalar ve cinsel sömürü ve istismar ve cinsel tacizle ilgili olaylar gibi belirli olayların belgelenmesi için bir prosedür oluşturun ve uygulayın. Bu tür kayıtları muhafaza edin ve tüm üçüncü tarafların ve birincil tedarikçilerin bunları muhafaza etmesini zorunlu kılın. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesinde bir girdi oluşturacaktır.
- SEA/SH'nin görevi kötüye kullandığı durumlarda disiplin tedbirleri uygulayın.
- Orta, ağır, ölümcül ve toplu kaza durumlarında, kolluk kuvvetlerini, İş Müfettişliğini ve PUB'yi bilgilendirin.

7. Politikalar ve Prosedürler

Bu bölüm, projenin inşaat öncesi ve inşaat aşamasında izlenecek temel politika ve prosedürleri özetlemektedir. Bu bölüm, inşaat sözleşmesi imzalandıktan sonra gerektiğinde güncellenecek ve değiştirilecektir. Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, yürürlükteki İş ve İSG Kanununa ve bu İYP'ye uyma yükümlülüğüne ilişkin bir hüküm içerecektir. Yükleniciler alt projeler için işe alındıktan sonra, faaliyetleri için bu İYP doğrultusunda İşgücü Yönetim Planları hazırlayacaklardır. Bu planlar, herhangi bir inşaat işi başlamadan önce PUB tarafından incelenecek ve onaylanacaktır. Yüklenici İşgücü Yönetim Planları, bu İYP'nin Ek3'ünde yer alan Davranış Kurallarını içerecektir. Yüklenici, tüm işçileri prosedürlerdeki ilkeler, Davranış Kuralları ve şikâyet mekanizması hakkında bilinçlendirmek ve eğitmekle sorumludur. Yüklenicilerin alt yüklenicilerle çalışması durumunda, yükleniciler alt sözleşmelere böyle bir hüküm koymakla yükümlü olacaktır.

Tüm proje çalışanlarının istihdamı ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayanacaktır. İşe alma, ücretlendirme, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi de dâhil olmak üzere istihdam ilişkisinin hiçbir yönüyle ilgili olarak ayrımcılık yapılmayacaktır. Çalışanlar ve yükleniciler için Davranış Kuralları Ek-3'te yer almaktadır.

ÇŞİDB, çevre, etkilenen topluluklar, halk veya işçiler (iş gücü, sağlık ve güvenlik veya güvenlik olayı, kaza veya durum) üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olan veya olması muhtemel olan projeye ilgili herhangi bir olay veya kaza hakkında, makul olarak mümkün olan en kısa sürede, ancak olayın meydana gelmesinden sonra en geç beş takvim günü içinde Dünya Bankası'nı 48 saat içinde bilgilendirecektir. Bu tür olaylar arasında grevler veya işçi protestoları, ciddi işçi yaralanmaları veya ölümleri, cinsiyete dayalı şiddet olayları, proje faaliyetleri veya sahalarıyla ilgili önemli Covid-19 kümelenmeleri, topluluk üyelerinin proje kaynaklı yaralanmaları veya maddi hasar yer alabilir. Borçlu, olay ve düzeltici eylem hakkında bir rapor hazırlayacak ve olaydan sonraki 30 takvim günü içinde Dünya Bankası'na sunacaktır. SHGM İnsan Kaynakları (İK) yönetmelikleri ve prosedürleri ulusal mevzuat ve yönetmeliklerle uyumludur. Projenin doğrudan çalışanları SHGM tarafından iç insan kaynaklarından atanacaktır ve proje belgelerinde verilen referans şartlarına (ToRs) uygun olarak ek personel işe alınabilir.

YİGM'nin istihdam ve sağlık ve güvenlik kurallarına ilişkin iç düzenlemeleri bulunmaktadır. İstihdam prosedürleri ve insan kaynakları politikası kamuya açıktır ve YİGM web sitesinde mevcuttur. Sağlık ve güvenlikle ilgili prosedürler 6331 sayılı İSG Kanunu'na göre tasarlanmıştır ve tüm Proje personeli sağlık ve güvenlik kuralları hakkında eğitilecek ve bilgilendirilecektir. Çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı önlemek için, YİGM politikaları çocuk işçiliğini ve zorla işçi çalıştırmayı yasaklayacak şekilde tasarlanmıştır. Bu Proje için politika ve prosedürler, ÇSS2'nin hedeflerine ulaşmayı ve ulusal iş ve İSG yasalarına uymayı amaçlamaktadır.

Ayrımcılık yapmama: Türkiye İş Kanunu'nda belirtildiği üzere, proje çalışanlarının istihdamı ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayanacaktır. İşe alım, ücret, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, terfi veya iş akdinin feshi gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüyle ilgili olarak ayrımcılık yapılmayacaktır. Cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, ırk, etnik köken, siyasi tercih, sosyal köken, ikamet, engellilik, statü veya sendikal faaliyete dayalı her türlü ayrımcılığın yanı sıra mesleki nitelikleriyle ilgili olmayan diğer kriterler de yasaklanacaktır.

İşe Alım ve İstihdam: İşe alım prosedürleri şeffaf, kamuya açık ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu, diğer ilgili kanunlar ve Dünya Bankası ÇSS2 standardında yer alan diğer gerekçeler açısından ayrımcı olmayacaktır. Tüm çalışanlara adil davranılmasını sağlamak için aşağıdakiler Yükleniciler tarafından dikkate alınacak ve ÇŞİDB ve danışmanlar tarafından izlenecektir:

- Yerel topluluklara ve gruplara en uygun kanallar aracılığıyla istihdam fırsatları sunmak ve ilgili dilde, açık ve kapsayıcı ifadelerle iş ilanları geliştirmek
- İş Kanunu gereklilikleri uyarınca, işe alım prosedürleri şeffaf, kamuya açık ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve İş Kanunu'nda yer alan diğer gerekçeler bakımından ayrımcı olmayacak
- İstihdam başvuruları, alt yükleniciler de dâhil olmak üzere proje yüklenicileri tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine uygun olarak değerlendirilecektir.
- İşe alım öncesinde net iş tanımları sağlanacak ve her bir görev için gereken beceriler açıklanacaktır.
- Tüm çalışanların çalışma şart ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmeleri olacak ve içerikleri kendilerine açıklanacaktır. İşçiler iş sözleşmesini imzalayacaklardır. İstihdam hüküm ve koşulları çalışma sahalarında bulunacaktır.
- Vasıfsız işgücü tercihen etkilenen topluluklardan, yerleşim yerlerinden ve belediyelerden alınacaktır.
- Çalışanlar, beklenen işten çıkış tarihlerinden en az bir ay önce yaklaşan fesih hakkında bilgilendirilecektir. Kanunun 29. Maddesi doğrultusunda toplu işten çıkarma dâhil tüm işten çıkarmalar için 4857 sayılı Türk İş Kanunu'na göre.

- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alma ücreti ödenmesi gerekiyorsa, bunlar İşveren ('Yükleniciler') tarafından ödenecektir.
- İşverenin ve çalışanın kökenine bağlı olarak, sözleşmeler her iki taraf için de anlaşılabilir bir dilde geliştirilecektir.
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek çalışanlara istihdam koşulları ve şartları hakkında sözlü açıklama yapılacaktır.
- İletişim diliyle ilgili sorunlar beklenmemekle birlikte, farklı alt yükleniciler arasında koordinasyonun sağlanmasına ve dil farklılıklarının giderilmesine yönelik araçlara dikkat edilmelidir.
- Yabancı işçiler, göçmenler, Türkiye'de çalışmalarına izin verecek ikamet iznine ihtiyaç duyacaklardır.
- İş Kanunu, 18 yaşın altındaki kişilerin gece çalışmasını yasaklamaktadır. Tehlikeli işlerde 18 yaşın altındaki kişilerin çalıştırılması yasaklanacaktır. ÇŞİDB, tüm proje yüklenicileri (ve alt yüklenici) personelinin 18 yaşında veya daha büyük olması gerektiğini sözleşmelere dâhil edecektir. Seçilen yükleniciler tarafından bir yaş doğrulama mekanizması kurulması gerekecek ve bu mekanizma zaman zaman ÇŞİDB tarafından izlenecektir.

Çalışmayı Reddetme Politikası: Çalışanlar, işveren tarafından verilen ve çalışanlar için sağlık ve güvenlik riskleri yaratan görevleri veya talimatları yerine getirmeyi reddetme hakkına sahiptir. Çalışanlar tehlike durumunda işyerini terk etme hakkına sahiptir. Yükleniciler, çalışanların tehlike tehdidi sırasında rapor verme veya işyerini terk etme haklarını kullanmaları halinde, bir çalışana işten çıkarmayacak veya diğer çalışanlardan daha az avantajlı bir konuma yerleştirmeyecektir.

Tüm yükleniciler, sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda uygun koruyucu önlemleri almakla yükümlüdür. Bu önlemler, koruyucu çözümler kullanarak tehlikeyi kaynağında kontrol etmeyi ve proje/alt proje çalışanına hiçbir ücret ödemededen yeterli kişisel koruyucu donanım (KKD) sağlamayı içerir.

İşveren her türlü kaza, hastalık ve olay için raporlama sistemi geliştirecek ve uygulayacaktır.

İlk Yardım: İlk yardım ve daha ciddi yaralanmalar için sahada kaynaklar bulunmalıdır. Ayrıca, tıbbi tedavi için önceden onaylanmış bir sağlık tesisinin yanı sıra yaralı işçilerin uygun şekilde taşınması da sağlanmalıdır. Büyük inşaat işleri içeren projelerde sahada tıp doktorları bulunmalıdır.

İşçilerin konaklaması: Yükleniciler, işçiler için kalacak yer sağlanması halinde, bunların iyi hijyen standartlarında, temiz içme suyu, temiz yataklar, tuvaletler ve duşlar, temiz yatak odaları, iyi aydınlatma, kilitli dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırımdan korunma, ayrı yemek pişirme ve yeme alanları ile birlikte sağlanmasını temin edecektir. Erkekler ve kadınlar için ayrı tesisler sağlanacaktır. Yükleniciler, IFC ve EBRD tarafından hazırlanan "İşçilerin Barınması: Süreçler ve Standartlar Kılavuz Notu "na uymakla yükümlü olacaktır.

Davranış Kuralları: İnşaat yüklenicisi Davranış Kurallarını geliştirecek ve uygulayacaktır. İnşaat yüklenicisi ayrıca Davranış Kurallarını inceleme ve onay için denetim danışmanına sunmalıdır. Davranış Kuralları şirketin temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kurallarının içeriği Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinde yer almaktadır ve CSİ/CT'in önlenmesine ilişkin hükümleri içerecektir.

Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) ve Cinsel Taciz (CT): Cinsel sömürü, bir başkasının cinsel sömürsünden parasal, sosyal veya siyasi çıkar sağlamak da dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, savunmasızlık, farklı güç veya güven konumunun cinsel amaçlarla fiilen veya teşebbüs yoluyla kötüye kullanılmasıdır (BM Cinsel Sömürü ve İstismar Sözlüğü 2017, sf. 6). Cinsel istismar, zorla veya eşit olmayan ya da zorlayıcı koşullar altında cinsel nitelikteki fiili veya tehdit içeren fiziksel saldırıdır (BM Cinsel Sömürü

ve İstismar Sözlüğü 2017, sf. 5). Cinsel taciz, istenmeyen her türlü cinsel yaklaşım, cinsel iyilik talebi ve cinsel içerikli diğer sözlü veya fiziksel davranışlardır. Proje çalışanlarının herhangi bir SEA/SH eyleminde bulunması yasaktır. Proje çalışanlarının işe başlarken Davranış Kurallarını imzalamaları gerekmektedir. Proje çalışanları, Davranış Kuralları ve CSİ/CT'nin önlenmesi konusunda bir eğitim alacaktır.

8. İstihdam Yaşı

Bu projede asgari çalışma yaşı 18 olacaktır. Ulusal mevzuat çocuk işçiliğini yasaklamaktadır. Tehlikeli işlerde 18 yaşın altındaki kişilerin çalıştırılmasına izin verilmeyecektir. Yüklenicilerin tüm işçilerin yaşını doğrulaması gerekecektir. Bunun için işçilerin doğum belgesi, ulusal kimlik kartı, pasaport veya ehliyet, doğum belgesi, geçerli tıbbi kayıtlar veya okul kayıtları gibi resmi belgeler sunmaları gerekecektir.

Asgari yaşın (18 yaş) altında bir çocuğun projede çalıştığı tespit edilmesinde, çocuğun yüksek yararı göz önünde bulundurularak sorumlu bir şekilde çocuğun istihdamına veya angajmanına derhal son verilmesi için önlemler alınacaktır.

9. Şartlar ve Koşullar

YİGM tarafından istihdam şartları ve koşulları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine ve YİGM İK politikalarına tabidir. YİGM çalışanlarına ulusal mevzuat tarafından zorunlu kılınan tüm yan haklar ve sosyal haklar sağlanmaktadır (örneğin fazla mesai, ücretli yıllık izin, aile izni, hastalık izni, ücretsiz izin, annelik ve babalık izni vb.)

Ulusal mevzuatın izin verdiği azami haftalık çalışma süresi 45 saattir. Tüm proje çalışanları, art arda altı gün çalıştıktan sonra en az bir dinlenme günü (24 saat) alacaktır.

Günde yedi buçuk saatten fazla çalışanlara en az 60 dakika, günde dört saatten az çalışanlara 15 dakika, günde dört ila yedi buçuk saat arasında çalışanlara ise çalışma saatleri içinde 30 dakika mola hakkı tanınmaktadır.

İstihdam edilen çalışanların haftalık 24 saatlik kesintisiz ücretli dinlenme süresi hakkı vardır. Haftalık dinlenme normalde Pazar günüdür. Ancak, işin niteliği veya organizasyonu gerektiriyorsa, işveren haftalık dinlenme süresini kullanmak için başka bir gün belirleyebilir.

Proje çalışanları, Türkiye İş Kanunu'nda belirtildiği şekilde yıllık, hastalık ve ebeveyn izni hakkına sahip olacaktır.

Kazanılan tüm ücretler, sosyal güvenlik yardımları, kullanılmayan izin süresi, emeklilik primleri ve diğer haklar iş sözleşmesinin feshinde veya fesihten önce ödenecektir. İhbar süreleri Türk İş Kanunu gerekliliklerine uygun olacaktır.

İşveren (inşaat yüklenicisi) ile işçi arasındaki iş sözleşmeleri Türk yasal gerekliliklerine uygun olacak ve iş tanımını, çalışma saatlerini, çalışma koşullarını, ücret seviyesini (fazla mesai için ödeme dahil) içerecektir. Ayrıca, işçilere uyuşturucu ve alkol politikası ile işçilerin Davranış Kuralları da verilecektir. Sözleşmenin bir nüshası her iki tarafça imzalanacak ve iş sözleşmesinin bir nüshası işçiye verilecektir. İşveren, İş Kanunu'nda öngörüldüğü üzere, çalışanlardan yılda 270 saati aşmamak üzere fazla mesai yapmalarını talep edebilir. Ayrıca, İş Kanunu'nun gerektirdiği şekilde her yıl Ocak ayında fazla mesai için çalışanın onayı gerekecektir.

Proje yüklenicileri bu işgücü yönetimi prosedürünü sözleşmelerinin bir parçası olarak kabul etmeli ve sözleşmeli işçiler için hüküm ve koşullar belirlemelidir. Bu hüküm ve koşullar asgari olarak bu işgücü yönetimi prosedürü, 4857 sayılı Türk İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Dünya Bankası Standart ihale belgelerinin Genel Koşulları ile uyumlu olacaktır.

10. Şikayet Mekanizması

Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (ÇŞİDB), Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Projesi (KABEV Projesi) için kurulmuş olan ve işçilerin şikayet mekanizmasını da kapsayan mevcut şikayet mekanizmasını kullanacaktır. Ayrıca, PUB ve Yükleniciler/Alt yükleniciler de inşaat işleri de dahil olmak üzere Projelerin uygulanması sırasında çalışanları/personelleri için bir şikayet mekanizması oluşturmaktan sorumlu olacaktır. Şikayet Mekanizması süreci ve Örnek Şikayet Formları, KABEV-2 Projesi için hazırlanan proje düzeyindeki Paydaş Katılım Planının⁴ (PKP) Ek 5'inde yer almaktadır.

Proje düzeyindeki ŞM, bu belgede ele alındığı üzere, PUB inşaat denetçileri ve yüklenicileri gibi doğrudan ve sözleşmeli çalışanlar da dahil olmak üzere proje çalışanlarına hizmet edecektir.

ÇŞİDB'nin hâlihazırda hem telefon hem de web sitesi üzerinden erişilebilen bir çağrı merkezi bulunmaktadır. Bu çağrı merkezi, ÇŞİDB tarafından yürütülen saha ile ilgili tüm konular için kullanılmaktadır. ÇŞİDB/YİGM, KABEV-2 Projesi için ilgili tüm bilgilerin incelenmek üzere açıklandığı bir web sitesi işletecektir. Ayrıca PUB,

⁴ LÜTFEN MEVCUT OLDUĞUNDA BAĞLANTİYİ EKLEYİN.

şikayet başvuruları bölümü ve e-posta adresi aracılığıyla, tüm paydaşların endişe ve şikayetlerini toplayabilmektedir. Gizlilik ilkesi ve isimsiz şikayette bulunma hakkı sağlanacaktır:

E-posta	yigmenerji@csb.gov.tr
Proje Web Sayfası <i>Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Projesi</i>	kabev.org
ÇŞİDB Çağrı Merkezi	Alo181
YİGM Tel	+90 312 586 49 06

KABEV 2 Projesi kapsamında, talep/öneri/şikayetler farklı seviyelerde ele alınacaktır: (a) Yüklenici seviyesi; (b) Denetim Danışmanı seviyesi; (c) ÇŞİDB İl Müdürlükleri seviyesi; (d) Ulusal seviyede ÇŞİDB Proje Uygulama Birimi (PUB).

a) **Yüklenici Seviyesi:** İhaleyi kazanan her yüklenici, KABEV 2 Projesi kapsamında yürütülen yenileme çalışmaları nedeniyle ortaya çıkan endişelerin ve şikayetlerin alınmasından, kaydedilmesinden ve mümkünse çözülmesinden sorumlu olacaktır. PUB ayrıca yüklenicilerden, işe başlamadan önce alt yükleniciler de dâhil olmak üzere işgücü için bir şikâyet mekanizması geliştirmelerini ve uygulamalarını isteyecektir. Yüklenici endişeleri ve şikâyetleri çözemezse, bunları Denetim Danışmanına yönlendirmekle yükümlüdür. Yükleniciler ayrıca çözülen ve çözülemeyen endişeleri ve şikâyetleri içeren kayıtları haftalık olarak Denetim Danışmanına sunacaktır.

b) **Denetim Danışmanı:** Denetleme danışmanları şikâyet kutularının temin edilmesinden, bunların her binaya yerleştirilmesinden, şikâyet mekanizması ve proje hakkında poster ve broşürlerin tasarlanıp basılmasından ve kayıt edilmesinden sorumlu olacaktır. KABEV-2 kapsamında çalışan her Denetleme Danışmanı, kurulum nedeniyle herhangi bir paydaş (kamu binası yönetimi, bina kullanıcıları, ziyaretçiler, ev sahibi topluluklar veya yararlanıcılar vb.) tarafından dile getirilen şikâyetlerin/endişelerin/önerilerin alınmasından, kaydedilmesinden ve mümkünse çözülmesinden sorumlu olacaktır. Denetim Danışmanı, şikâyeti /endişeyi/öneriyi Şikâyet ve Öneri Formu ve Şikâyet Kapatma Formu (sırasıyla Ek 1 ve 2'de verilmiştir) aracılığıyla kaydedecektir. Denetim Danışmanının talep/öneri/şikâyetleri çözememesi durumunda konuyu PUB'a yönlendirmekle yükümlüdür. Denetim Danışmanı şikâyet/endişe/önerilerin kaydını aylık olarak ÇŞİDB'ye göndermekle yükümlüdür.

c) **İl Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Müdürlükleri Düzeyi:** Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü (ÇŞİDİM), KABEV 2 Projesi kapsamında yürütülen faaliyetlere ilişkin alınan talep/öneri/şikâyetlerin mümkün olduğu ölçüde ele alınması için gerekli tedbirlerin alınmasından sorumlu olacaktır. İl Müdürlükleri ayrıca, kendilerine ulaşan tüm talep/öneri/şikâyetleri, konu çözülsün veya çözülmesin, derhal İdareye iletacaktır. ÇŞİDİM şikâyet/endişe/önerilerin kaydını aylık olarak ÇŞİDB'ye göndermekle yükümlüdür. Denetim çalışmalarından sorumlu İl Müdürlükleri aynı zamanda ŞM Prosedürünün uygulanmasından da sorumlu olacaktır.

d) **ÇŞİDB:** KABEV 2 Projesi kapsamında, paydaşlar tarafından yukarıda belirtilen düzeylerde iletilen tüm talep/öneri/şikâyetlerin toplanması, kaydedilmesi ve çözümlenmesinden ana sorumlu

taraf ÇŞİDB'dir. PUB'un sosyal uzmanı tarafından tutulacak merkezi bir şikâyet kaydı bulunacaktır. ÇŞİDB, toplanan talep/öneri/şikâyetlerin 30 gün içerisinde çözümlenmesi ve sonuç hakkında talep/öneri/şikâyet sahibine bilgi verilmesinden sorumludur

Yukarıda belirtilen iletişim kanallarına ek olarak, paydaşlar proje uygulaması ile ilgili endişe ve şikâyetlerini iletmek için Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ni (CİMER) de kullanabilirler. CİMER'in iletişim kanalları aşağıda verilmiştir.

Web sayfası	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 ŞM

Devlet Memurları Kanunu ve ilgili yönetmeliği devlet memurları için şikâyet prosedürünü öngörmektedir. Devlet memurları, 657 sayılı Kanunun (Devlet Memurları Kanunu) 21. maddesi uyarınca; kurumlarına karşı şikâyetle bulunma ve dava açma hakkına sahiptir. İtiraz ve şikâyetler (başvuru yazısı, dilekçe vb.) çalışanın doğrudan amirinden sonra hiyerarşide bir üst amirine iletilmesi suretiyle yapılır. Başvuru ve şikâyetler incelenerek en kısa sürede ilgili tarafa bildirilir. Şikâyet, karar vermeye yetkili ilk disiplin amirine ulaştığı tarihten itibaren 30 gün içinde sonuçlandırılmalıdır. Şikâyet hakkını kullanan Devlet Memurlarına şikâyetlerinden dolayı ceza verilemez. Ancak, projedeki danışmanlar (doğrudan çalışanlar) ve sözleşmeli işçiler, devlet memurlarına sunulan şikâyet mekanizmasını kullanamazlar. Bunlar bir proje ŞM'si kapsamında ele alınacaktır.

YİGM, paydaşları, ortakları ve proje yararlanıcıları için sağlanan ürün ve hizmetlerle ilgili mevcut bir şikâyet mekanizmasına sahiptir ve tüm şikâyetler hem telefon hem de web sitesi aracılığıyla erişilebilen YİGM yardım hattı `Alo181` üzerinden iletilmektedir. ALO181'e gelen tüm şikâyetler/görüşler/öneriler çağrı merkezi görevlileri tarafından PUB'a yönlendirilecektir.

Proje ŞM kapsamında, PUB çalışanları ve denetim danışmanları iş gücü ve çalışma koşulları ile ilgili şikâyetlerde bulunabilecektir. Bu tür şikâyetler, projeden etkilenen kişiler tarafından sunulan şikâyetlerden ayrı olarak çözülecek ve raporlanacaktır. Buna ek olarak, proje çalışanlarının Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (CSİ/CT) dâhil olmak üzere işyeri ile ilgili endişelerini dile getirebilmeleri için işçi şikâyet mekanizması kurulacaktır. Yeni şikâyet mekanizmasının içeriği ve prosedürleri aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

10.2. İşçilerin ŞM'si

ÇŞİDB PUB, Denetim Danışmanı ve Yüklenici, işlerin başlamasından önce alt yükleniciler de dâhil olmak üzere işgücü için bir şikâyet mekanizması geliştirecek ve uygulayacaktır. İşçilerin şikâyet mekanizması şunları içerecektir; (i) ŞM'nin akışını açıklayan bir prosedür, (ii) şikâyetlere yanıt vermek ve vakaları çözmek için zaman dilimleri, (iii) şikâyetlerin zamanında çözülmesini kaydetmek ve izlemek için bir kayıt sayfası; (iv) şikâyetleri almak, kaydetmek, ele almak ve çözümünü izlemekten sorumlu bir irtibat kişisi. Fizibilite Çalışması Danışmanı çalışanları, proje web sitesi aracılığıyla şikâyetleri için PUB'a başvuracaklardır.

Denetleme Danışmanı, Yüklenici ve İl Müdürlükleri, işçilerin şikâyetlerini kaydedecek, çözecek ve aylık ilerleme raporlarında PUB'a raporlayacaktır. Süreç, ÇŞİDB'deki ŞM İrtibat kişisi (sosyal uzman) tarafından izlenecektir. ÇŞİDB ayrıca çalışanlarının şikâyetlerini kaydedecek ve çözecek ve farklı seviyelerden (Denetim Danışmanı, İl Müdürlükleri ve Yüklenici) toplanan tüm verileri merkezi bir kayıta derleyecektir.

Çalışanlar, tüm proje çalışanlarının (doğrudan ve sözleşmeli; PUB personeli dâhil) erişimine açık olacak şikâyet mekanizmasının varlığı hakkında duyuru panoları, "öneri/şikâyet kutuları" ve gerektiğinde diğer yollarla bilgilendirilecektir. Ayrıca, çalışanların şikâyet mekanizması, tüm proje çalışanlarına verilecek olan personel işe giriş eğitimleri sırasında açıklanacaktır.

Mekanizma aşağıdaki ilkelere dayanacaktır:

- Süreç şeffaf olacak ve çalışanların endişelerini dile getirmelerine ve şikâyetlerini iletmelerine olanak tanıyacaktır.
- Şikâyetlerini dile getirenlere karşı ayrımcılık yapılmayacak ve tüm şikâyetler gizli tutulacaktır.
- Anonim şikâyetler, kaynağı bilinen diğer şikâyetlerle eşit şekilde ele alınacaktır
- Yönetim şikâyetleri ciddiyetle ele alacak ve yanıt olarak zamanında ve uygun önlemleri alacaktır

İşçilerin şikâyet mekanizmasının varlığına ilişkin bilgiler, duyuru panoları, "öneri/şikâyet kutuları", çağrı merkezi, eğitim, seminer ve toplantılardaki duyurular, proje web sitesinin ana sayfasındaki erişim linki, işçilere dağıtılacak proje basılı materyalleri, sosyal medya ve gerektiğinde diğer araçlar yoluyla tüm proje çalışanlarına (doğrudan, sözleşmeli) sunulacaktır. Proje şikâyet mekanizması, proje çalışanlarının yasalar kapsamında mevcut olan diğer adli veya idari hukuk yollarını kullanmalarını engellemeyecektir.

Proje ve işçilerin şikâyet mekanizması Proje etkinliği tarafından oluşturulacaktır.

YİGM, mevcut şikâyet prosedürlerini ve mekanizmalarını geliştirecek, projenin gerekliliklerine uyarlayacaktır. PUB, şikâyet mekanizmasının yönetilmesinden ve Proje kapsamında alınan şikâyetlere cevap verilmesinden sorumlu olacaktır.

Buna ek olarak, ŞM projesi Cinsel Sömürü, İstismar/Cinsel Taciz ile ilgili gizli şikâyetleri almak ve ele almak için bir kanal içerecektir.

11. Yüklenici Yönetimi

İnşaat, altyapı ve diğer sözleşmeler, Dünya Bankası Standart Satın Alma Belgelerinde ve ulusal mevzuatta belirtildiği şekilde iş gücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler içerecektir.

PUB, yüklenicilerin sözleşmeye dayalı anlaşmalarına (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) ve işgücü yönetimi prosedürlerine uyumuna odaklanarak, yüklenicilerin sözleşmeli işçilerle ilgili performansını yönetecek ve izleyecektir. Bu, proje yerleri ve çalışma sahalarının yanı sıra yükleniciler tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtları ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya nokta kontrollerini içerebilir. Saha ziyaretleri ve izleme faaliyetleri sırasında, kaydedilen ilerleme, sağlık ve güvenlikle ilgili konular ile çocuk ve zorla işçi çalıştırma durumu gözlemlenecektir. Herhangi bir anlaşmazlık tespit edilirse, tedarikçiye en fazla 20 takvim günü içinde anlaşmazlığın önlenmesi için bildirimde bulunulacaktır.

Anlaşmazlık 20 takvim günü sonunda hala devam ediyorsa, tedarikçi ile yapılan anlaşma derhal feshedilecektir.

Projenin inşaat, altyapı ve diğer inşaat işlerini yöneten yükleniciler aşağıdaki görevlere sahip olacaktır, ancak görevleri aşağıda belirtilenlerle sınırlı olmayacaktır:

- Yüklenici, iş kapsamına uygun olarak çalışanlarına karşı İşveren durumundadır.
- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla; İSG tedbirlerini belirlemek, uygulanmasını sağlamak, izlemek, denetlemek ve geliştirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, çalışanlara ilk yardım ve acil müdahale ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermek. Bu kapsamda İSG Uzmanı, işyeri hekimi tarafından verilen her türlü yazılı belgeyi inceleyecek ve tespit edilen hususların yerine getirilmesi için itiraz edilen hususlara yazılı olarak cevap vermekle yükümlüdür.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için araç ve gereçleri sağlamak, organizasyonları yapmak, mesleki risklerin önlenmesi için eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almakla sorumludur.
- Mevcut durumun iyileştirilmesi ve sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi için sürekli bir amaç ve çalışma içinde olacaklardır.
- Çalışmaların toplum sağlığı ve güvenliği için ek riskler oluşturmamasını sağlayacak ve bunu sağlamak için gerekli tüm önlemleri alacaklardır.
- Yüklenici, tüm çalışanlara Davranış Kuralları ve şikâyet mekanizması hakkında eğitim verecektir.

Bu LMP, yükleniciler için ihale dokümanlarının bir eki olacaktır. Yüklenicilerin seçim sürecinde, ihale dokümanlarında daha önce tamamlanan işler, geçmiş deneyim, yüklenicinin insan kaynaklarının yeterliliği, sağlık ve güvenlik konularındaki uyum, çocuk işçiliği ve zorla işçi çalıştırma konusunda alınan önlemler gibi çeşitli kriterler belirtilecektir. Seçim kriterlerine göre en iyi uyum sağlayanlar yüklenici olarak seçilecektir.

12. Birincil Tedarik Çalışanları

MOEUCC, inşaat işleri kapsamındaki mal ve malzeme ihtiyaçlarının tedarikini denetleyecektir.

Proje Yüklenicileri, sözleşme anlaşmalarında ÇSG hususlarına ilişkin aynı koşullar ve şartnameler altında malzeme ve ekipman tedariki ve tedarikinden sorumlu olacaktır.

Alt projelerin birincil tedarikçileri, pompa ve vana, beton, güvenlik ekipmanları, çimento, demir, armatür, aydınlatma, taşıyıcı, boya, PV panel ve diğer inşaat malzemelerini üreten şirketler olacaktır. Bu sektörlerin çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konusunda önemli riskler içerdiği bilinmemektedir. Bununla birlikte, Proje'nin ömrü boyunca, gerekli etki azaltma önlemleri bu İYP, ÇSYÇ/ÇSYP'lere uygun olarak alınacak ve uygulanacaktır. Yerel tedarikçilerin görevlendirileceği durumlarda, PUB, tedarikçilerin çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma kullanması veya işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakması gibi önemli riskler olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürünü yürütecektir.

Yabancı tedarikçilerle sözleşme yapılacağı durumlarda, yüklenicilerin tedarik sürecinde tedarikçinin bu konulardan herhangi biri nedeniyle suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırıma uğrayıp uğramadığını ve çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili kurumsal gerekliliklerini sorgulamaları gerekecektir. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili herhangi bir risk tespit edilirse, İGM, Dünya Bankası'nın inşaat sözleşmeleri için hazırladığı ve uyumsuzluklara yönelik çözümleri kapsayan SPD belgelerini kullanacaktır.

Ek 1. Şikayet Formu

Referans Numarası	
Ad Soyad (zorunlu değildir, anonim olarak gönderebilirsiniz*)	
Lütfen nasıl sizinle iletiŐime geçilmesini istedięinizi iŐaretleyin (posta, telefon, e-posta).	
il/ile/ Konum	
Tarih	
Şikayet Kategorisi	
1. Metruk Yapı	
2. Projeden etkilenen varlıklar/mülkler hakkında	
3. Altyapı hakkında	
4. Gelir kaynaklarının azalması veya tamamen kaybedilmesi durumunda	
5. evre sorunları (rn. kirlilik) hakkında	
6. İstihdam hakkında	
7. Trafik, ulaŐım ve diğer riskler hakkında	
9-Diğer (Lütfen belirtiniz):	
Őikayetin Açıklaması Ne oldu? Ne zaman oldu? Nerede oldu? Sorunun sonucu nedir?	
Sorunu çözmek için ne olmasını istersiniz?	

**İsim ve adres vermek zorunlu olmasa da Őikayete ilişkin geri bildirim sürecinde bilgi eksikliğinden dolayı sorunlar yaŐanabileceęi unutulmamalıdır.*

İmza:

Tarih:

Ek 2. Şikayet KapaniŐ Formu

Şikayet kapaniŐ numarası:	
Gerekli acil eylemi tanımlayın:	
Gereken uzun vadeli eylemi tanımlayın (gerekirse):	
Tazminat Gerekli mi?	<input type="checkbox"/> EVET <input type="checkbox"/> HAYIR
DÜZELTİCİ FAALİYET VE KARARIN KONTROLÜ	
Düzeltilici Eylemin AŐamaları	Son Başvuru Tarihi ve Sorumlu Kurumlar
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

TAZMİNAT VE SON AŐAMALAR

Bu kısım Őikayetçi tarafından tazminat bedelinin alınmasından ve/veya Őikayetinin giderilmesinden sonra doldurulup imzalanacaktır.

Notlar:

[Ad-Soyad ve İmza]

Tarih: ___ / ___ / ____

Őikayetçinin:

Sorumlu Kurum/Őirket Temsilcisi

[Unvan-Ad-Soyad ve İmza]

EK 3. Davranış Kuralları

1. Davranış Kuralları

[Müşteriye Not: Süpervizyon Danışmanları için:

Davranış Kuralları için asgari bir gereklilik, örneğin aşağıdaki belgelerde tanımlanan sorunlar, etkiler ve hafifletme önlemleri dikkate alınarak Müşteri tarafından belirlenmelidir:

- ÇSED/ÇSYP gibi proje raporları
- Herhangi bir TCDŞ/CSİ/CS gerekliliği
- Muvafakat/izin koşulları (proje için herhangi bir izin veya onaya ekli düzenleyici makam koşulları)
- Dünya Bankası Grubu ÇSG Kılavuzları dâhil gerekli standartlar
- İlgili uluslararası sözleşmeler, standartlar veya anlaşmalar, vb. ulusal, yasal ve/veya düzenleyici gereklilikler ve standartlar (bunların DBG ÇSG Kılavuzlarından daha yüksek standartları temsil ettiği durumlarda)
- İlgili standartlar, örneğin İşçilerin Barınması: Süreç ve Standartlar (UFK ve EBRD)
- İlgili sektör standartları, örneğin işçilerin barınması
- Şikâyet mekanizmaları.

Belirlenen sorun türleri arasında işgücü akını, bulaşıcı hastalıkların yayılması, cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet, yasadışı davranış ve suç, güvenli bir ortamın sağlanması gibi riskler yer alabilir. [Yukarıdaki hususları dikkate alarak Danışmana verilen aşağıdaki talimatları değiştiriniz].

Tatmin edici bir davranış kuralları, tüm Danışman Uzmanları ve çalışanları için asgari olarak aşağıdaki konuları ele almaya uygun yükümlülükler içerecektir. Danışmanlar bu eke dayanarak kendi davranış kurallarını hazırlayacak ve uygulama süresi boyunca tüm danışmanların ve çalışanların buna uyması gerekecektir. Bölgenin, yerin ve proje sektörünün özel kaygılarına veya özel proje gerekliliklerine yanıt vermek için ek yükümlülükler eklenebilir. Davranış kuralları, "çocuk" / "çocuklar" teriminin 18 yaşın altındaki kişi(ler) anlamına geldiğine dair bir ifade içerecektir.

Ele alınacak konular arasında şunlar yer almaktadır:

1. Yürürlükteki yasa, kural ve yönetmeliklere uygunluk
2. Yerel toplumu (hassas ve dezavantajlı gruplar dâhil), Danışman'ın Uzmanlarını, İşveren'in personelini ve alt yükleniciler ve gündelik işçiler dâhil Yüklenici'nin personelini korumak için geçerli sağlık ve güvenlik gerekliliklerine uyum (öngörülen kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması, önlenilebilir kazaların önlenmesi ve güvenlik tehlikesi oluşturan veya çevreyi tehdit eden koşulları veya uygulamaları bildirme görevi dâhil)
3. Yasadışı madde kullanımı
4. Yerel halkla (hassas ve dezavantajlı gruplar dâhil), Danışman'ın Uzmanlarıyla, İşveren'in personeliyle ve alt yükleniciler ve gündelik işçiler dâhil Yüklenici'nin personeliyle ilişkilerde ayrımcılık yapılmaması (örneğin, aile durumu, etnik köken, ırk, cinsiyet, din, dil, medeni hal, yaş, engellilik (fiziksel ve zihinsel), cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, siyasi görüş veya sosyal, sivil veya sağlık durumu temelinde)
5. Yerel topluluk(lar), yerel topluluk(lar) üyeleri ve etkilenen kişi(ler) ile etkileşimler (örneğin, kültür ve gelenekleri de dâhil olmak üzere saygılı bir tutum sergilemek için)
6. Cinsel taciz (örneğin, özellikle kadınlara ve/veya çocuklara yönelik uygunsuz, taciz edici, istismar edici, cinsel açıdan kışkırtıcı, küçük düşürücü veya kültürel açıdan uygunsuz dil veya davranışların kullanılmasının yasaklanması)

7. Cinsel ve/veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddet dâhil olmak üzere şiddet (örneğin fiziksel, zihinsel veya cinsel zarar veya acı veren eylemler, bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama ve özgürlükten yoksun bırakma)
8. Cinsel sömürü ve istismar dâhil olmak üzere sömürü (örneğin, cinsel iyilik veya diğer küçük düşürücü, aşağılayıcı davranış biçimleri, sömürücü davranış veya gücün kötüye kullanılması dâhil olmak üzere para, istihdam, mal veya hizmetlerin seks karşılığında takas edilmesinin yasaklanması)
9. Çocukların korunması (cinsel faaliyet veya istismara karşı yasaklar veya çocuklara yönelik başka türlü kabul edilemez davranışlar, çocuklarla etkileşimlerin sınırlandırılması ve proje alanlarında güvenliklerinin sağlanması dâhil)
10. Sanitasyon gereklilikleri (örneğin, çalışanların açık alanları değil, işverenleri tarafından sağlanan belirli sıhhi tesisleri kullanmalarını sağlamak)
11. Çıkar çatışmalarından kaçınma (mali, ailevi veya kişisel bağlantısı olan herhangi bir kişiye fayda, sözleşme veya istihdam ya da herhangi bir tercihli muamele veya iyilik sağlanmaması gibi)
12. Makul çalışma talimatlarına uymak (çevresel ve sosyal normlar dâhil)
13. Mülkün korunması ve doğru kullanımı (örneğin, hırsızlığı, dikkatsizliği veya israfı yasaklamak için)
14. Bu Kuralların ihlallerini bildirme görevi
15. İyi niyetle bildirimde bulunulması halinde, kural ihlallerini bildiren personele karşı misilleme yapılmaması *Davranış Kuralları sade bir dille yazılmalı ve her uzman tarafından imzalandığına dair bir belge olmalıdır:*
 1. kodun bir kopyasını aldı,
 2. onlara kodu açıkladı,
 3. bu Davranış Kurallarına uymanın bir istihdam koşulu olduğunu kabul etmiş ve
 4. Kuralların ihlalinin, işten çıkarma veya yasal mercilere sevk edilmeye kadar varan ciddi sonuçlara yol açabileceğini anlamalıdır.

Yönetmeliğin bir kopyası Mühendisin ofisinde sergilenecektir. Uygun dillerde temin edilecektir.