

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI

ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



TÜRKİYE İKLİME DİRENÇLİ ORMANCILIK
PROJESİ – P179345
(İDOP)

İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ
(İYP)

07 HAZİRAN 2023

İÇİNDEKİLER

Tablolar Listesi.....	iii
Şekiller Listesi	iii
Kısaltmalar	iv
Tanımlar	v
Yönetici Özeti	vi
Giriş	ix
1. İDOP'A Genel Bakış.....	1
1.1. İDOP'un Genel Uygulama Yapısı	5
2. İDOP'ta İş Gücü Kullanımına Genel Bakış	7
3. İş Gücü ile İlişkili Önemli Potansiyel Risklerin Değerlendirmesi	9
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	10
3.1.1. İnşaat / İşletmeden Çıkarma Aşamalarındaki Önemli İSG Riskleri	10
3.1.2. İşletme Aşamasındaki temel İSG Riskleri.....	10
3.2. İş Gücü ile İlişkili Önemli Diğer Potansiyel Riskler	11
4. İş Mevzuatına Kısa Bakış: Hükümler ve Koşullar	13
4.1. İş Sözleşmesi Türleri	13
4.2. Ücretler ve Kesintiler	14
4.3. Çalışma Saatleri	14
4.4. Molalar.....	15
4.5. İzinler	16
4.6. Fazla Mesai	16
4.7. İş Uyuşmazlıkları	17
5. İş Mevzuatına Kısa Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği	18
6. Sorumlu Personel	20
7. Projede Uygulanacak Politika ve Prosedürler	22
7.1. İş Gücüne Yönelik Genel proje Politikaları.....	22
7.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Genel Proje Politikaları	23
7.3. Cinsel Sömürü ve İstismar, Cinsel Taciz ve Cinsiyete Dayalı Şiddete Yönelik Genel Proje Politikaları	23
7.4. Raporlama ve İzleme	24
8. İstihdam Yaşı	25
9. Hüküm ve Koşullar.....	26
10. Çalışanların Şikâyet Mekanizması	27
11. Yüklenici Yönetimi.....	29

12.	Ana Tedarikçilerin Çalışanları.....	30
13.	İYP'nin açıklanması	31
Ek-1.	Davranış Kuralları	32
Ek-2.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Görüşleri.....	35

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. İnşaat / İşletmeden çıkarma ve işletme aşamalarındaki ana işgücü faaliyetlerinin özeti.	9
---	---

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Uygulama Düzenlemeleri.....	5
--------------------------------------	---

KISALTMALAR

5R	: Gözden geçirme ve analiz [Review and analysis], Risk azaltımı [Risk reduction], Hazırlık [Readiness], Müdahale [Response], İyileştirme [Recovery]
AB	: Avrupa Birliği
BAMB	: Beklenmedik Acil Durum Müdahale Bileşeni
CDŞ	: Cinsiyete Dayalı Şiddet
COVID-19	: Koronavirüs Hastalığı 2019
CSİ/CT	: Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz
Ç&S	: Çevresel ve Sosyal
ÇSÇ	: (Dünya Bankasının) Çevresel ve Sosyal Çerçevesi
ÇSGK'ler	: (Dünya Bankası) Çevre, Sağlık ve Güvenlik Kılavuzları
ÇSS'ler	: (Dünya Bankasının) Çevresel ve Sosyal Standartları
ÇSTP	: Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planı
ÇSYÇ	: Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSYP	: Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
ÇŞM	: Çalışanların Şikâyet Mekanizması
DB	: Dünya Bankası
DK	: Davranış Kuralları
EYY	: Entegre Yangın Yönetimi
FAO	: Gıda ve Tarım Örgütü [Food and Agriculture Organization]
GM	: Genel Müdürlük
GT	: Görev Tanımı
IBRD	: Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası [International Bank for Reconstruction and Development]
İ&D	: İzleme ve Değerlendirme
İDOP (<i>Proje olarak da kullanılır</i>)	: Türkiye İklimle Dirençli Ormanlık Projesi
İLO	: Uluslararası İşçi Örgütü [International Labour Organization]
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İYP	: İşgücü Yönetim Prosedürleri
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
OBM	: Orman Bölge Müdürlüğü
OGM	: Orman Genel Müdürlüğü
OİM	: Orman İşletme Müdürlüğü
OKS	: Olay Komuta Sistemi
PGH	: Proje Geliştirme Hedefi
PKP	: Paydaş Katılım Planı
PİEK	: Proje İşletim El Kitabı
Proje (<i>İDOP olarak da kullanılır</i>)	: Türkiye İklimle Dirençli Ormanlık Projesi
PUB	: Proje Uygulama Birimi
PYK	: Proje Yönlendirme Komitesi
ŞM	: Şikâyet Mekanizması
TÇG	: Teknik Çalışma Grubu

TANIMLAR

Ana tedarikçiler süreklilik temelinde projeye doğrudan, projenin temel işlevleri için gerekli olan mal veya malzemeleri sağlayan tedarikçilerdir. Bu durumda projenin *temel işlevleri*, aksi halde projenin devam edemeyeceği belirli bir proje faaliyeti için gerekli olan üretim ve/veya hizmet süreçlerini oluşturur. Tedarik zincirinin ikinci, üçüncü ve sonraki seviyeleri (bazen 2. Kademe ve 3. Kademe tedarikçiler olarak anılır) ÇSS2 kapsamında değildir. (ÇSS2)

Borçlu Türkiye Hükümeti adına Orman Genel Müdürlüğü'dür (OGM).

Göçmen işçiler istihdam amacıyla bir ülkeden diğerine veya ülkenin bir bölgesinden diğerine göç eden işçilerdir. (ÇSS2)

İş ilişkisi bir kişinin ücret karşılığında -iş sözleşmesiyle belirlenen- koşullar altında iş yapması veya hizmet sunmasıdır. (ÇSS2, kısmen)

İşe alım sözleşmesi bir tarafın (çalışan) işverene tabi olarak çalışmayı ve diğer tarafın (işveren) ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşmedir. (4857 sayılı İş Kanunu)

Orman yangını “söndürme müdahalesi veya kurum politikasına göre başka bir eylem gerektirebilecek herhangi bir planlanmamış ve kontrol edilemeyen orman yangını” anlamına gelir.¹

Temel işlevler bir projenin belirli bir proje faaliyeti için gerekli olan ve onlar olmaksızın projenin devam edemeyeceği üretim ve/veya hizmet süreçleridir. (ÇSS2)

¹ FAO, 2010. Wildland Fire Management Terminology

YÖNETİCİ ÖZETİ

Türkiye, üst orta gelir seviyesine sahip ve güçlü ekonomik büyüme kaydeden büyük bir ülke olarak, son zamanlarda sık sık meydana gelen ve yerel kayıplara yol açan sel, orman yangını, fırtına ve toprak kayması gibi iklim değişikliği etkileriyle mücadele etmektedir.² 2021 yılı, Türkiye'nin güney ve batı bölgelerinde tarihteki en şiddetli orman yangınlarını ve kuzey bölgesinde yıkıcı selleri beraberinde getirdi. Orman yangınlarının artması ve yağış miktarının hidroelektrik üretim için düşük kalması, gelecekte sera gazı emisyonlarına daha fazla katkıda bulunabilir ve Türkiye'nin 2053'te net sıfır emisyona ulaşma taahhüdünü sekteye uğratabilir.³ İklim değişikliği ilerledikçe, bu felaketler muhtemelen daha da kötüleşecek ve ekonomik etkileri daha da artacaktır. Bu nedenle, Türkiye'nin büyümesini sürdürmesi ve yüksek gelir düzeyine ulaşması için iklim ve afet risklerinin kapsamlı bir şekilde yönetilmesi şarttır.

Bu doğrultuda, Türkiye İklim Dirençli Ormanlık Projesi'nin (bundan böyle Proje veya İDOP olarak anılacaktır) **Proje Geliştirme Hedeflerinde (PGH'lerinde)** de belirtildiği gibi, İDOP, *Entegre Yangın Yönetimi (EYY) için kurumsal kapasiteyi güçlendirmek ve Türkiye'deki hedef bölgelerdeki ormanların ve insanların orman yangınlarına karşı dayanıklılığını artırmak; ve ilgili bir Kriz veya Acil Durumda hızlı ve etkili bir şekilde müdahalede bulunmak* için önerilmiştir. İDOP ile elde edilmesi beklenen ana sonuçlar şunlardır:

- Ulusal EYY stratejisinin geliştirilmesi,
- Hedef bölgelerde EYY planlarının yapılması ve/veya güncellenmesi
- Hedef bölgelerdeki ormanların, orman yangınlarına karşı direncinin artırılması, ve
- Savunmasız hanelere iyileştirilmiş geçim fırsatlarının sunulması.

İDOP, Dünya Bankası Grubunun beş kuruluşundan biri olan Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası'nın (IBRD) 400,0 milyon ABD doları tutarındaki kredisi ile finanse edilecek ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti (Borçlu) adına Orman Genel Müdürlüğü (OGM) tarafından yürütülecektir.

Projenin Bileşenleri. Projenin, dört bileşeni bulunmaktadır:

- Bileşen 1. Orman Yangınlarına karşı ve Ormanların Direnci için Kurumların ve Toplumun Güçlendirilmesi (26,85 milyon ABD doları)
 - Alt Bileşen 1.1. Kurumsal çerçevenin, “Gözden Geçirme ve Analiz” yoluyla Entegre Yangın Yönetimine yönelik güçlendirilmesi (17,8 milyon ABD doları)
 - Alt Bileşen 1.2. Teknoloji ve kapasite geliştirme yoluyla Entegre Yangın Yönetimi için daha “Hazırlıklı Olunması” (9,05 milyon ABD doları)
- Bileşen 2. Hedef Bölgelerde İklim Dirençli Ormanlara Yönelik Yatırımların Yapılması (366,4 milyon ABD doları)
 - Alt Bileşen 2.1. Orman yangınlarında “Risk Azaltma”ya yönelik kapsamın genişletilmesi (87,83 milyon ABD doları)
 - Alt Bileşen 2.2. “Müdahale” amaçlı operasyonel sistemlerin güçlendirilmesi (163,4 milyon ABD doları)
 - Alt Bileşen 2.3. Orman yangınlarından etkilenen arazilerin ve geçim kaynaklarının dirençli şekilde “İyileştirilmesi” (115,7 milyon ABD doları)
- Bileşen 3. Proje Yönetimi, İzleme ve Değerlendirme (6,75 milyon ABD doları)

² World Bank, 2022. Türkiye Adaptation and Resilience Assessment: A Whole-of-Economy Approach to Climate and Disaster Risks. Washington, DC.

³ World Bank Group, 2022. Türkiye Country Climate and Development Report. Washington, DC.

- Bileşen 4. Beklenmedik Acil Durum Müdahale Bileşeni (BAMB)

Projenin uygulama alanı. Proje, öncelikli hedef bölgeler olarak tespit edilen ve Adana, Antalya, Aydın, Balıkesir, Çanakkale, Gaziantep, Hatay, İzmir, Kahramanmaraş, Kilis, Manisa, Mersin, Muğla ve Osmaniye illerini kapsayan Adana, Antalya, Balıkesir, Çanakkale, Hatay, İzmir, Kahramanmaraş, Mersin ve Muğla Orman Bölge Müdürlüklerinde uygulanacaktır.

İşgücü Yönetim Prosedürlerinin Amacı. Ağustos 2016’da Dünya Bankası, Çevresel ve Sosyal Çerçeve (ÇSÇ) olarak adlandırılan ve 1 Ekim 2018’den itibaren Yatırım Projesi Finansmanı yoluyla Dünya Bankası tarafından desteklenen tüm projelere uygulanan bir dizi çevresel ve sosyal politika benimsemiştir. Amaç, insanların ve çevrenin projenin potansiyel olumsuz etkilerinden korunması, bu sayede projenin kalkınma sonuçlarını iyileştirmesi ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmesidir. Bu nedenle İDOP için bu İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP) ve onun tamamlayıcı belgeleri olan Çevresel ve Sosyal Çerçeve (ÇSÇ) ve Paydaş Katılım Planı (PKP) hazırlanmıştır.

Bu İYP, ÇSÇ’nin Çevresel ve Sosyal Standart (ÇSS) 2 *İşgücü ve Çalışma Koşulları*’na uygun olarak hazırlanmıştır ve şunları amaçlar: (i) işyerinde güvenlik ve sağlığı desteklemek, (ii) proje çalışanlarına yönelik adil muameleyi, ayrımcılık yapılmamasını ve fırsat eşitliğini teşvik etmek, (iii) proje çalışanlarını korumak, (iv) her türlü zorla çalıştırma ve çocuk işgücü kullanımını önlemek, (v) proje çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme ilkelerini ulusal yasalarla tutarlı bir şekilde desteklemek ve (vi) proje çalışanlarına işyeriyle ilgili endişelerini dile getirmeleri için erişilebilir araçlar sağlamak.

Yukarıdaki hedeflerle ilgili olarak, bu İYP’nin amacı (i) projede yer alması muhtemel farklı proje çalışanlarını belirlemek ve (ii) farklı çalışan türleri için geçerli olan ÇSS2 gerekliliklerini karşılamak üzere alınacak tedbirleri ortaya koymaktır.

Uygulamaya Yönelik Kurumsal Düzenleme. OGM’nin Ankara’daki genel merkezinde Proje faaliyetlerinin çevresel ve sosyal (Ç&S) risk yönetimi, izleme, değerlendirme ve raporlaması da dahil olmak üzere Proje’nin günlük idaresinden ve uygulanmasından sorumlu olacak bir Proje Uygulama Birimi (PUB) kurulmuştur. OGM tarafından PUB’ta istihdam edilecek yeterli İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) deneyimine sahip bir çevre uzmanı (gerekirse ayrı İSG uzmanı istihdam edilecektir) ve bir sosyal uzman bu İYP’nin uygulanmasından sorumlu olacaktır.

Proje çalışanları. İDOP faaliyetlerinde yer alacak proje çalışanı kategorileri, doğrudan çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar ve ana tedarik çalışanlarıdır. (i) *Doğrudan çalışanlar* Projenin faaliyetleriyle doğrudan ilgili OGM personeli, dışarıdan istihdam edilmişlerse, PUB personeli ve danışmanlar, (ii) *Sözleşmeli çalışanlar* inşaat işçileri ve orman işçileri gibi proje faaliyeti temelinde çalışacak yüklenicilerin ve taşeronlarının çalışanları, (iii) *Ana tedarik çalışanları* süreklilik temelinde, doğrudan Projenin temel işlevleri için gerekli olan mal ya da malzemeleri sağlayan tedarikçilerin çalışanları olacaktır. *Topluluk çalışanlarının* İDOP faaliyetlerinde yer alması beklenmemektedir.

İşgücü ile ilişkili Temel Riskler. Orman okulları, kamera kuleleri, genetik ve doku kültürü laboratuvarları, soğuk hava depoları, paketlenme tesisi ve süt toplama merkezlerinin inşaatı ve işletmenin sonlandırılması aşamalarında ve orman köylerindeki evlerin güçlendirilmesi sırasında inşaat ile ilgili İSG risklerinin ortaya çıkması beklenmektedir. İşletme aşamasında, faaliyetlerin İSG risklerinin yalnızca ofis işleri ve saha ziyaretleri sırasında güvenli araç sürüşü olduğu durumlarda, Proje faaliyetlerinin çoğu güvenli olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte, orman yangını ile mücadele ve arama ve kurtarma operasyonları gibi ciddi İSG riskleri oluşturabilecek faaliyetler de vardır; orman yangını ile mücadele ve arama ve kurtarma faaliyetleri doğrudan Proje tarafından finanse edilmese de *takip eden faaliyetler* olarak kabul edilirler ve kursiyerlerin

İSG ve işgücü riskleri, Projenin İSG ve işgücü riskleri kapsamında değerlendirilir. Ayrıca, laboratuvarlar, seralar ve hayvancılıkla ilgili faaliyetler İSG riski teşkil edebilir. Öte yandan laboratuvarların risk düzeyi düşük, seracılık ve hayvancılık faaliyetlerinin ölçeği de aile düzeyinde olduğundan, önemli bir İSG riski beklenmemektedir. Aile işletmelerinde fazla mesai ve çocuk işçiliği, işgücü ile ilişkili diğer riskler arasındadır.

ÇSS2 Kapsamındaki Risklere Yönelik Azaltım Tedbirleri. Çalışanların Şikâyet Mekanizmasının (ÇŞM'nin) oluşturulması, İşgücü Yönetim Planlarının hazırlanması, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği dahil olmak üzere ÇSS2 gereklilikleriyle ilgili Davranış Kuralları hükümlerinin yüklenicilerin/alt yüklenicilerin ihale belgelerine ve yüklenicilerin, alt yüklenicilerin ve hibe faydalanıcılarının sözleşmelerine entegrasyonu ve izleme ve raporlamaya dair düzenlemeler, işgücü ile ilişkili risklerin önlenmesi ya da azaltılmasında başlıca tedbirlerdir.

GİRİŞ

Geniş topraklara, üst-orta düzey gelir düzeyine ve güçlü bir ekonomik büyüme geçmişine sahip olan Türkiye, gıda fiyatlarının artması ve tarımsal üretimin azalmasıyla hissedilir hale gelen iklim değişikliğinin etkileri konusunda son zamanlarda zorlanmaktadır⁴. Ayrıca taşkın, orman yangını, fırtına ve heyelan gibi iklim değişikliğinin diğer etkileri de sıklıkla gözlemlenip yerel düzeyde zararlara yol açmaktadır⁵. Uzayan kuraklık dönemleri, aşırı sıcaklık ve orman yangınlarının yanı sıra sıklığı giderek artan aşırı yağmur ve taşkınlar ile birlikte yağış eğilimlerinde giderek arttığı görülen anormallikler de dahil olmak üzere iklim modelleri, halihazırda gözlemlenen eğilimlerin daha da kötüleşeceğini öngörmektedir⁶. Ayrıca 2021 yılında Türkiye'nin güney ve batı bölgelerinde tarihin en şiddetli orman yangınları görülürken kuzey bölgesinde ise felaket boyutunda taşkınlar yaşanmıştır. Artan orman yangınları ve azalan yağışlar, ileride sera gazı emisyonlarının artmasına neden olup Türkiye'nin 2053 yılında sıfır emisyonu ulaşma taahhüdünü sekteye uğratabilir⁷. İklim değişmeye devam ederken bu afetlerin de daha kötü bir hal alması ve ekonomiye yönelik etkilerini artırması muhtemeldir. Bu nedenle Türkiye'nin büyümeye devam etmesi ve yüksek gelirli ülke konumuna ulaşabilmesi için iklim ve afet risklerinin kapsamlı şekilde yönetilmesi elzemdir.

Bu doğrultuda, Türkiye İklim Dirençli Ormancılık Projesi'nin (bundan böyle Proje veya İDOP olarak anılacaktır) **Proje Geliştirme Hedeflerinde (PGH'lerinde)** de belirtildiği gibi, İDOP, *Entegre Yangın Yönetimi (EYY) için kurumsal kapasiteyi güçlendirmek ve Türkiye'deki hedef bölgelerdeki ormanların ve insanların orman yangınlarına karşı dayanıklılığını artırmak; ve ilgili bir Kriz veya Acil Durumda hızlı ve etkili bir şekilde müdahalede bulunmak* için önerilmiştir. İDOP ile edilmesi beklenen ana sonuçlar şunlardır:

- Ulusal EYY stratejisinin geliştirilmesi,
- Hedef bölgelerde EYY planlarının yapılması ve/veya güncellenmesi
- Hedef bölgelerdeki ormanların, orman yangınlarına karşı direncinin artırılması, ve
- Savunmasız hanelere iyileştirilmiş geçim fırsatlarının sunulması.

İDOP, Dünya Bankası Grubunun beş kuruluşundan biri olan Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası'nın (IBRD) 400,0 milyon ABD doları tutarındaki kredisi ile finanse edilecek ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti (Borçlu) adına Orman Genel Müdürlüğü (OGM) tarafından yürütülecektir.

İşgücü Yönetim Prosedürlerinin Amacı

Ağustos 2016'da Dünya Bankası (DB), Çevresel ve Sosyal Çerçeve (ÇSÇ) olarak adlandırılan ve 1 Ekim 2018'den itibaren Yatırım Projesi Finansmanı yoluyla Dünya Bankası tarafından desteklenen tüm projelere uygulanan bir dizi çevresel ve sosyal politika benimsemiştir. Amaç, insanların ve çevrenin projenin potansiyel olumsuz etkilerinden korunması, bu sayede projenin kalkınma sonuçlarını iyileştirmesi ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmesidir. ÇSÇ, "sürdürülebilir kalkınma vizyonu", "yatırım projesi finansmanı için DB çevresel ve sosyal politikası" ve Borç Alan hükümetlerin yatırım projeleri için Dünya Bankası desteği almak amacıyla ele almaları gereken zorunlu gereklilikleri belirleyen "Çevresel ve Sosyal Standartlardan (ÇSS'ler) oluşmaktadır.⁸ Bu nedenle, ÇSS'lerin gereklilikleri doğrultusunda, İDOP için bu

⁴ Dellal I. ve Unuvar I., 2019. İklim Değişikliğinin Türkiye'nin Gıda Tedarikine Etkisi J. Environ. Prot. Ecol. 20. 292-700.

⁵ Dünya Bankası Türkiye Uyum ve Dayanıklılık Değerlendirmesi: İklim ve Afet Risklerine Yönelik Bütün Ekonomi Yaklaşımı Washington, DC.

⁶ Türkiye Cumhuriyeti. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, 2018 UNFCCC'ye Yönelik Yedinci Ulusal Beyan

⁷ Dünya Bankası Grubu, 2022 Türkiye İklim ve Kalkınma Raporu Washington, DC.

⁸ <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-policies>

İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP) ve onun tamamlayıcı belgeleri olan Çevresel ve Sosyal Çerçeve (ÇSÇ) ve Paydaş Katılım Planı (PKP) hazırlanmıştır. Tüm bu belgeler, Proje İşletim El Kitabına (PIEK'e) dahil edilecek ve İDOP'un uygulanmasına temel oluşturacaktır.

Bu İYP, yoksulluğun azaltılması ve kapsayıcı ekonomik büyüme arayışında istihdam ve gelir yaratmanın önemini kabul eden ÇSÇ'nin Çevresel ve Sosyal Standart (ÇSS) 2 *İşgücü ve Çalışma Koşulları*'na uygun olarak hazırlanmıştır ve aşağıdakileri hedefler:

- İşyerinde güvenlik ve sağlığı desteklemek.
- Proje çalışanlarına yönelik adil muameleyi, ayrımcılık yapılmamasını ve fırsat eşitliğini teşvik etmek.
- Kadınlar, engelli kişiler, çocuklar (bu ÇSS doğrultusunda, çalışma çağındaki) ve göçmen işçiler, sözleşmeli çalışanlar, topluluk çalışanları ve ana tedarik çalışanları gibi savunmasız durumdaki çalışanlar da dahil olmak üzere proje çalışanlarını uygun şekilde korumak.
- Her türlü zorla çalıştırma ve çocuk işgücü kullanımını önlemek.
- Proje çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme ilkelerini ulusal yasalarla tutarlı bir şekilde desteklemek.
- Proje çalışanlarına işyeriyle ilgili endişelerini dile getirmeleri için erişilebilir araçlar sağlamak.

Borçlular, sağlam bir çalışan-yönetim ilişkileri geliştirebilir ve proje çalışanlarına adil davranarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak projenin kalkınmaya yönelik faydalarını artırabilir.

Yukarıdaki hedeflerle bağlantılı olarak, bu İYP'nin amacı, İDOP için planlamayı kolaylaştırmak ve İDOP ile ilgili işgücü meselelerini ele almak üzere gerekli kaynakları belirlemeye yardımcı olmaktır. İYP aşağıdaki hususlarda yardımcı olacaktır:

- a) projeye dahil olması muhtemel farklı proje çalışanlarını belirlemek ve
- b) farklı çalışan türleri için geçerli olan ÇSS2 gerekliliklerini karşılamanın yollarını belirlemek.⁹

Genel olarak İYP, ulusal mevzuatı ÇSS2'de belirlenen gerekliliklere göre değerlendirir ve varsa, boşlukların giderilmesi için olası tedbirlere yer verir.

İYP "sürekli güncellenebilecek bir belge"dir ve İDOP'un hazırlanması ve uygulanması sırasında gerektiğinde gözden geçirilecek ve güncellenecektir. Ayrıca, ulusal mevzuat veya kurumsal yönergelerdeki değişikliklere göre, gerekli hallerde değiştirilecek ve güncellenecektir.

İYP Yapısı

Bu İYP on iki bölümden oluşmaktadır.

Bölüm 1. İDOP'a Genel Bakış: Bileşenlerin ayrıntılı özetlerini ve İDOP uygulama düzenlemelerini sunar.

Bölüm 2. İDOP'ta İşgücü Kullanımına Genel Bakış: Mevcut bilgilere dayalı olarak Proje çalışanlarının sayısını, özelliklerini ve işgücü gereksinimlerinin zamanlamasını ortaya koyar.

Bölüm 3. İşgücü ile İlişkili En Önemli Potansiyel Risklerin Değerlendirmesi: Proje çalışanlarının yürüteceği farklı faaliyetler ve Proje ile bağlantılı, işgücü ile ilişkili en önemli riskler hakkında genel bilgiler verir.

⁹ Ulusal yasa hükümlerinin İDOP'un faaliyetleriyle ilgili olduğu ve ÇSS2'nin gerekliliklerini karşıladığı ölçüde, İYP bu hükümleri tekrar etmeyecek, sadece ilgili ulusal mevzuata atıfta bulunacaktır.

Bölüm 4. İş Mevzuatına Kısa Bakış: Hükümler ve Koşullar: Çalışma hüküm ve koşullarına ilişkin olarak Türk iş mevzuatının temel yönlerini ve Türk mevzuatının *Bölüm 2'*de tanımlanan farklı çalışan kategorilerine nasıl uygulandığını ortaya koyar. Genel bakış, ÇSS2'de belirtilen ücretler, kesintiler ve sosyal yardımlar gibi öğelerle ilgili mevzuata odaklanmaktadır.

Bölüm 5. İş Mevzuatına Kısa Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği: Türk iş mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili temel yönlerini ve Türk mevzuatının *Bölüm 2'*de tanımlanan farklı çalışan kategorilerine nasıl uygulandığını ortaya koyar. Genel bakış, ÇSS2'de belirtilen hususlarla ilgili mevzuata odaklanmaktadır.

Bölüm 6. Sorumlu Personel: Proje dahilinde (i) proje çalışanlarının katılımı ve yönetiminden sorumlu olan işlevleri ve/veya kişileri, (ii) yüklenicilerin/alt yüklenicilerin katılımı ve yönetimini, (iii) İSG'yi, (iv) çalışanların eğitimini ve (v) çalışan şikâyetlerinin ele alınmasını tanımlar.

Bölüm 7. Politikalar ve Prosedürler: İSG, raporlama ve izleme ile Projenin diğer genel politikaları hakkında bilgi verir ve geçerli Türk mevzuatını açıklar. Bu bölüm ayrıca, Bölüm 3 kapsamında tanımlanan en önemli güvenlik risklerinin nasıl ele alınacağını da özetler.

Bölüm 8. İstihdam yaşı: (i) Projede istihdam edilmek için asgari yaş, (ii) Proje çalışanlarının yaşını doğrulamak için izlenecek süreç, (iii) Projede yaşı tutmayan çalışanların görev yaptığı tespit edildiği takdirde izlenecek prosedür ve (iv) asgari yaş ile 18 yaş arasındaki çalışanlar için risk değerlendirmesi prosedürüne ilişkin ayrıntıları ortaya koyar.

Bölüm 9. Hükümler ve Koşullar: (i) Proje için geçerli olacak belli başlı ücretler, saatler ve diğer hükümler, (ii) Projede çalışılabilecek azami saat sayısı, (iii) projede uygulanabilecek toplu sözleşmeler ve (iv) diğer özel hükümler ve koşullara ilişkin ayrıntıları ortaya koyar.

Bölüm 10. Çalışanların Şikâyet Mekanizması: Doğrudan ve sözleşmeli çalışanlara yönelik olarak oluşturulacak şikâyet mekanizmasının ayrıntılarını ve bu çalışanların mekanizmadan nasıl haberdar edileceğini açıklar.

Bölüm 11. Yüklenici Yönetimi: (i) Yüklenicilerin seçim süreci, (ii) İSG de dahil olmak üzere işgücü konularının yönetimi için yüklenicilerle ilgili yürürlüğe girecek sözleşme hükümleri ve (iii) ÇSS2'de ele alındığı üzere, yüklenicilerin performansının yönetim ve izleme prosedürü ile ilgili ayrıntıları ortaya koyar.

Bölüm 12. Ana Tedarik Çalışanları: Ana tedarikçilerle ilgili çocuk işçiliği veya zorla çalıştırmaya dair önemli bir risk veya ciddi güvenlik sorunlarının tespit edilmesi durumunda, ana tedarik çalışanlarına yönelik izleme ve raporlama prosedürünü belirler.

Bölüm 13. İYP'nin Açıklanması: İYP'nin açıklanması ile ilgili bilgiler sunar.

1. İDOP'A GENEL BAKIŞ

Türkiye'nin, kapsamlı bir orman yangını yönetimi yaklaşımıyla iklim değişikliğine dayanıklı orman arazilerini şekillendirmesi ve iklim değişikliği nedeniyle artan orman yangını riskine karşı hazırlıklılık durumunu güçlendirmesi faydalı olacaktır.¹⁰ Türkiye'deki orman yangını riski, arazi kullanım değişiklikleri, demografik değişiklik, yakıt birikimi dahil olmak üzere başka yerlere benzer baskılardan kaynaklanmaktadır ve iklim değişikliğinden etkilenmektedir. Türkiye'de 2021 yılında kabul edildiği üzere, yangınla mücadele tek başına aşırı düzeydeki orman yangını sorununu çözemeyeceğinden, bu temel faktörlerin ele alınması gerekmektedir. Aşırı düzeydeki orman yangını tehlikelerini oluşturan karmaşık ve çoklu sorunları anlamak ve ele almak amacıyla sürekli iyileştirme için sürekli kullanımla kolayca uygulanabilen sistematik bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Entegre Yangın Yönetimi (EYY), ülkelerin orman yangınlarıyla başa çıkma çabalarıyla gelişmiştir ve biyolojik, çevresel, kültürel, sosyal ve ekonomik etkileşimleri göz önünde bulunduran orman yangını sorunlarını ele almaya yönelik bütüncül bir yaklaşımdır.¹¹ EYY, afetlerle ve bunların yönetiminde kullanılan Sendai Afet Riskini Azaltma Çerçevesi 2015-2030¹² ile uyumlu beş unsuru (**5R**) dikkate alır: i) Orman yangını ile ilgili sorunların "**Gözden Geçirilmesi ve Analizi [Review and Analysis]**" ve olumlu değişim için seçeneklerin belirlenmesi; (ii) kaynakları altta yatan nedenlere odaklayarak orman yangınlarını önlemek için "**Risk Azaltımı [Risk Reduction]**"; (iii) Orman yangınlarıyla mücadeleye için "**Hazırlık [Readiness]**"; iv) İstenmeyen veya zarar veren orman yangınlarına uygun müdahaleler için "**Müdahale [Response]**" ve (v) topluluğun iyilik halini, altyapıyı ve yangından zarar görmüş arazileri eski haline getirmek için "**İyileştirme [Recovery]**". EYY ve 5R, Türkiye'de orman yangını yönetimini etkileyen kısıtlamaların sistematik olarak ele alınmasını sağlayabilecek esnek bir çerçeve sunmaktadır. Dolayısıyla bu Projenin, Türkiye'nin hedeflenen bölgelerinde, (Adana, Antalya, Balıkesir, Çanakkale, Hatay, İzmir, Kahramanmaraş, Mersin ve Muğla Orman Bölge Müdürlükleri [OBM]¹³) uluslararası en iyi uygulamalara dayalı, Türkiye'nin diğer bölgelerinde de uygulanabilecek bir EYY modeli sunması beklenmektedir. Tüm bu OBM'ler, Akdeniz, Ege ve Marmara bölgelerinin kıyı şeridinde yer alan ormanlara sahiptir ve Türkiye Orman Yangını Risk Haritasında "çok yüksek riskli" olarak tanımlanmaktadır¹⁴.

Projenin, aşağıdaki paragraflarda açıklandığı üzere dört bileşeni vardır.

Bileşen 1. Orman Yangınlarına karşı ve Ormanların Direnci için Kurumların ve Toplumun Güçlendirilmesi (26,85 milyon ABD doları). Bu bileşenin amacı, politika ve düzenlemelerin gözden geçirilmesi ve gerektiğinden düzenlenmesi, kurumsal güçlendirme ve eşgüdüm yoluyla toplumu, kurumları ve ormanları iklim değişikliğinin şiddetlendirdiği daha sık ve şiddetli orman yangınlarına daha iyi hazırlamak için "Gözden Geçirme ve Analiz" ile "Hazırlık" süreçlerini hayata geçirmektir. İki alt bileşeni vardır.

Alt Bileşen 1.1. Kurumsal Çerçevenin "Gözden Geçirme ve Analiz" Yoluyla Entegre Yangın Yönetimine Yönelik Güçlendirilmesi (17,8 milyon ABD doları). Bu alt bileşen, EYY için kurumsal çerçeveyi ve bilgi tabanını güçlendirmeyi ve hem ulusal hem de yerel düzeyde büyük orman

¹⁰ Wunder, S. ve diğ. 2021. Resilient landscapes to prevent catastrophic forest fires: Socioeconomic insights towards a new paradigm. Forest Policy and Economics 128 (2021).

¹¹ FAO, 2019. FAO Strategy on Forest Fire Management. Rome.

¹² <https://www.undrr.org/implementing-sendai-framework/what-sendai-framework>

¹³ Bu OBM'ler, Adana, Antalya, Aydın, Balıkesir, Çanakkale, Edirne, Gaziantep, Hatay, İzmir, Kahramanmaraş, Kilis, Manisa, Mersin, Muğla ve Osmaniye illerini kapsamaktadır (bkz. Bölüm 2.2-Şekil 11).

¹⁴ OGM'nin Orman Yangınlarıyla Mücadele Daire Başkanlığı, Meteoroloji Genel Müdürlüğü'nden alınan topografya, bitki örtüsü ve yakıtlar, yağış ve orman yangını tehlike derecesine ilişkin veri setlerini dikkate alan ve birleştiren bir orman yangını risk değerlendirme süreci kullanır (bkz. Bölüm 2.2-Şekil 13).

yangınlarına yönelik müdahaleler için stratejiler oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu alt bileşen aşağıdaki faaliyetleri içerecektir:

- (i) orman yangını risklerine yanıt verme konusundaki boşlukları belirlemek ve ele almak için orman yangınları ve ilgili sektörlerle ilişkin yasal ve kurumsal çerçevelerin (politikaların, mevzuatın ve yönetmeliklerin) gözden geçirilmesi düzenlemelerin yapılması ve karar için ilgili makamlara sunulması
- (ii) Türkiye için Ulusal EYY Stratejisinin hazırlanması ve OGM'nin "2024-2043 Ulusal Ormancılık Programı"nın, iklim, orman ve orman yangınlarına dayanıklılık konularını içerecek şekilde güncellenmesi,
- (iii) hedeflenen bölgelerdeki Orman İşletme Müdürlüklerinin (OİM'lerin) için Yangın Yönetim Planlarının güncellenmesi,
- (iv) uluslararası en iyi uygulamalara dayalı olarak Türkiye için Olay Komuta Sistemi (OKS) yaklaşımının gözden geçirilmesi ve güçlendirilmesi,
- (v) Türkiye'nin yangınla ilgili soruşturma ve yangın sonrası neden belirleme kapasitesinin güçlendirilmesi,
- (vi) iklim değişikliğinin getirdiği riskler ve orman karbon stokları üzerindeki etkileri dahil olmak üzere orman ve orman yangını dayanıklılığının farklı yönlerine ilişkin bilgiyi artırmaya yönelik çalışmaların yürütülmesi, biyolojik çeşitlilik ve ekosistem hizmetlerini orman yönetim planlamasına dahil edilmesi ve ormanlar için bir iklim değişikliği uyum stratejisinin geliştirilmesi vb.

Alt Bileşen 1.2. Teknoloji ve Kapasite Oluşturma Yoluyla Entegre Yangın Yönetimi için daha "Hazırlıklı Olunması" (9,05 milyon ABD doları). Bu alt bileşen, gelişmiş teknolojiler, OGM ve Türkiye'deki diğer paydaşlar bünyesindeki EYY'nin temel unsurlarına yönelik farkındalık ve kapasite ile aşırı düzeydeki orman yangınlarıyla mücadele için "Hazırlığı" güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu alt bileşen aşağıdaki faaliyetleri içerecektir:

- (i) orman yangını tehlike derecesini ve orman yangını algılama sistemlerini iyileştirmek amacıyla gelişmiş orman yangını tahmini ve etkili müdahale için kaynak tahsisi dahil olmak üzere en son teknolojilere dayalı EYY için bir dijital karar destek sisteminin geliştirilmesi,
- (ii) OGM ve diğer ilgili kurumlar, yerel makamlar, orman köylüleri ve uygun olan diğer paydaşlar için EYY ve OKS ile ilgili eğitim programlarının tasarlanması ve sunulması,
- (iii) OGM'nin arama ve kurtarma ekiplerinin ve gönüllü orman yangını söndürme ekiplerinin, uluslararası en iyi uygulamalara ve ilgili başarılı deneyimlere dayalı olarak yeterli beceri ve donanıma sahip olacak şekilde güçlendirilmesi
- (iv) Hedeflenen bölgelerde ormancılık eğitim okullarının kurulması yoluyla genç nüfusa yönelik eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi de dahil olmak üzere, orman yangınları sırasında ve sonrasındaki faaliyetlerde halkın rolünü dikkate alarak, orman yangınları ve iklim değişikliği konusunda ulusal bir kamuoyu farkındalığı ve iletişim kampanyasının hazırlanıp yürütülmesi

Bileşen 2: Hedef Bölgelerde İklim Dirençli Ormanlara Yönelik Yatırımların Yapılması (366,4 milyon ABD doları). Bu bileşen, söndürme ve önleme arasında dengeli bir yaklaşım kullanarak "Risk Azaltımını", "Müdahale" kapasitesini artırmayı ve hedef alanlarda "İyileştirme" yaklaşımı ile orman yangınlarından etkilenen arazileri eski haline getirmeyi amaçlayan iklim dayanıklı ormanlara yönelik yatırımları destekleyecektir. Bu yatırımlar, aynı zamanda iklim değişikliğinin artan risklerinin gelecekte neden olacağı orman yangınlarına karşı orman ve toplum dayanıklılığını artıracaktır. Her "5R" için yatırım paketleri, ihtiyaçlarına göre hedeflenen alanlara göre özelleştirilecek ve Proje kapsamında geliştirilecek EYY planları

aracılığıyla uygulanarak gelecekte ölçeklenebilirlik ve tekrarlanabilirlik sağlanacaktır. Ankara’da bulunan OGM, bu Bileşenin genel yönetim ve gözetiminden sorumlu olacaktır. Bununla birlikte uygulama, her hedef bölgelerdeki OBM’ler tarafından yürütülecektir. Bu bileşenin üç alt bileşeni vardır.

Alt Bileşen 2.1. Orman Yangınlarında “Risk Azaltma”ya Yönelik Kapsamın Genişletilmesi (87,83 milyon ABD doları). Bu alt bileşen, orman yangınlarını besleyen yakıt yükünü yöneterek ve orman yangınlarının yayılmasını azaltmak için seçenekler geliştirerek hedef alanlarda orman yangını riskini azaltmayı amaçlayan yatırımları destekleyecektir. Bu alt bileşen aşağıdaki faaliyetleri içerecektir:

- (i) yangın mevsiminde ormana erişime zorluk olmamasını sağlamak için orman yolu ağının bakımının desteklenmesi,
- (ii) mevcut ormanlarda yangına dayanıklılığı ve orman dayanıklılığını artırmaya yönelik silvikültürel müdahaleler, örneğin: seçilen alanlarda yolların kenarları ve elektrik iletişim hatlarının geçiş noktalarında yangın bariyerleri ve sınır çizgileri; yakıt yükü yönetimi müdahaleleri (örn. seyreltme, otlatma); orman alanları, yerleşim yerleri ve tarım alanları arasında orman yangınına daha dayanıklı türlerle tampon bölgeler oluşturulması; ormanlarda doğal açıklıkların korunması veya oluşturulması,
- (iii) ormancılık ve orman yangını yönetiminde İş Sağlığı ve Güvenliği konularında kadınlara yönelik özel eğitim programı da dahil olmak üzere, çiftçiler tarafından tarımsal kalıntıların yakılması, rekreasyon alanlarında kamp ateşi yönetimi vb. gibi konularda eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri yoluyla yerel toplulukların ve paydaşların risk azaltma faaliyetlerine dahil edilmesi.

Alt Bileşen 2.2. “Müdahale” için Operasyonel Sistemlerin Güçlendirilmesi (163,4 milyon ABD doları). Bu alt bileşen, kontrolden çıkmadan önce büyük orman yangınlarına müdahale, söndürme ve kontrol altına alma kabiliyetini güçlendirmeyi amaçlayan seçili yatırımları (mevcut kapasitelere dayanarak) destekleyecektir. Bu alt bileşen aşağıdaki faaliyetleri içerecektir:

- (i) insansız gözetleme kuleleri aracılığıyla gözetleme ve algılama yaklaşımlarını modernize ederek orman yangınına algılama süresinin ve kapasitesinin iyileştirilmesi,
- (ii) eski ekipmanın değiştirilmesi ve dijital radyo iletişim sistemlerinin kurulması yoluyla iletişim ve sevk sistemlerini geliştirerek orman yangınları için ilk müdahale süresinin iyileştirilmesi,
- (iii) orman yangınlarına müdahale kapasitesinin yanı sıra sel, deprem vb. diğer afetlere müdahale ve kurtarma kapasitesini güçlendirmek için kara araçlarının ve makinelerinin yenilenmesi ve artırılması.

Alt Bileşen 2.3. Orman Yangınlarından Etkilenen Arazilerin ve Geçim Kaynaklarının Dirençli Şekilde “İyileştirilmesi” (115,7 milyon ABD doları). Bu alt bileşen, orman yangınlarından etkilenen arazilerin ve geçim kaynaklarının iyileştirilmesi ve onarımına yönelik yatırımları destekleyecektir. Yangından etkilenen alanlarda, gelişmiş karbon tutulumuna katkıda bulunan peyzaj onarım faaliyetleri uygulanacaktır. Sürdürülebilir yerel kalkınmaya katkı sağlayan eğitim, ormana dayalı geçim kaynakları ve istihdam yoluyla orman köylerine ve diğer topluluklara ekonomik fırsatlar sunulacaktır. Bu alt bileşen aşağıdaki faaliyetleri içerecektir:

- (i) iklim ve yangına dayanıklı ağaç türlerinin belirlenmesi ve üretimi için araştırma ve geliştirme yapmak ve gen bankası işlevi görmek üzere özel bir laboratuvarın kurulması,
- (ii) iklim değişikliğine ve diğer stres faktörlerine (örn. zararlılar) dayanıklılığı ve yangın sonrası biyolojik çeşitliliği ve ekosistem hizmetlerinin üretimini korumak için (örn. selden korunma,

toprak erozyonu, vb.), iklim akıllı teknikler kullanılarak orman yangını nedeniyle yanan alanların onarımı,

- (iii) EYY planları doğrultusunda doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimini teşvik etmek üzere belirli alt projeler için hibeler ve mikro krediler sağlayarak orman köylerindeki savunmasız hane halklarının geçim kaynaklarının ve istihdamının desteklenmesi. Geçim kaynağı destek faaliyetleri, orman köylerine geçim ve istihdam olanakları sağlamak için, OGM'nin Türkiye genelinde uzun zamandır uyguladığı Orman ve Köy İlişkileri Programının (ORKÖY) hedef bölgelerde (özellikle depremde etkilenen bölgelerde ¹⁵) yaygınlaştırılması yoluyla uygulanacaktır. Kadın girişimcilere farklılaştırılmış destekler de dahil olmak üzere, bu Programın zaten desteklendiği, devam etmekte olan Türkiye Dayanıklı Peyzaj Entegrasyon Projesi'nden (TULİP, 172562) öğrenilen derslere özel önem verilecektir.

Proje kapsamında desteklenecek alt projeler şunlardır: (a) aşırı ısıya / orman yangınına ve sellere dayanacak hava koşullarına dayanıklı malzemelerle tasarlanmış iklim duyarlı/dayanıklı konut tadilatları ve daha az emisyonlu, enerji verimliliğine ilişkin en yüksek AB normlarına uygun enerji verimli elektrik ve ısıtma sistemleri (çatı kaplama, mantolama, iç elektrik tesisatı, kat kaloriferi); (b) enerji verimliliği ve dayanıklılığı oluşturmaya yardımcı olacak güneş fotovoltaik sistemleri; (c) tozlaşma yoluyla ekosistem hizmetlerinin dayanıklılığını da artıran teknik arıcılık; (d) EYY planları doğrultusunda orman yönetimini destekleyecek, verimliliği artırırken mevcut en son teknolojiye ve emisyonların ve kirliliğin azaltılmasına ilişkin AB normlarına uygun ormancılık mekanizasyonu (traktör, motorlu testere ve koruyucu giysi, tomruk vinci, istifleyici yükleyici, tomruk makinesi); (e) iklim dostu hayvansal üretim (iklim dostu mera yönetimi, besi hayvanları için barınaklar, besleme tezgahları gibi iklim dayanaklı altyapılar da dahil olmak üzere); (f) bitkisel üretim; (g) kadın girişimcilerin ormana dayalı girişimleri; (h) ipekböceği yetiştiriciliği; (i) bölgesel ürünlerin değerlendirilmesi ve ilgili üretim ve değer zinciri fırsatlarının güçlendirilmesine yönelik tesisler (paketleme tesisleri, soğuk hava depoları, süt toplama merkezleri).

Bileşen 3: Proje Yönetimi, İzleme ve Değerlendirme (6,75 milyon ABD doları). Bu bileşen, etkili ve etkin proje uygulaması için artan işletme maliyetlerini ve diğer uygun harcamaları destekleyecektir. Bu bileşen aşağıdaki faaliyetleri içerecektir:

- (i) OGM'nin Proje Uygulama Birimi (PUB) için teknik, finansal, çevresel ve sosyal kapasitelerin güçlendirilmesi de dahil olmak üzere proje yönetimi desteği,
- (ii) şikâyetlerin giderilmesi, toplumsal cinsiyet konuları ve vatandaş katılımı dahil olmak üzere çevresel ve sosyal risk yönetimine uyum desteği,
- (iii) proje iletişim ve görünürlük planının yürütülmesi,
- (iv) izleme ve değerlendirme,
- (v) proje ile ilgili işletme giderleri.

Bileşen 4: Beklenmedik Acil Durum Müdahale Bileşeni (BAMB). Bu bileşen, Operasyonel Politika / Banka Prosedürü (OP/BP) 10.00 (Yatırım Projesi Finansmanı), paragraf 12 ve 13'e uygun olarak, gerektiğinde

¹⁵ 6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye'nin güney bölgesi ile Suriye'nin kuzeyinde farklı fay hatları üzerinde dokuz saat arayla 7,8 ve 7,5 büyüklüğünde "Kahramanmaraş depremleri" olarak anılan iki büyük deprem meydana gelmiştir. Depremler, Türkiye nüfusunun yaklaşık 14,01 milyonunun (yüzde 16,5) yaşadığı 11 ili (Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Elâzığ, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa) illerini etkilemiştir. 1 Mart 2023 itibarıyla 45.089 kişi hayatını kaybetmiş, 1.971.589 kişi yer değiştirmek zorunda kalmıştır. (Küresel Hızlı Afet Sonrası Hasar Tahmini (GRADE) Raporu "6 Şubat 2023, Kahramanmaraş Depremleri, Türkiye Raporu", GFDRR, WB. 20 Şubat 2023; 3 Mart 2023 tarihli AFAD Basın Bülteni No.36, <https://www.afad.gov.tr/kahramanmarasta-meydana-gelen-depremler-hk-36>)

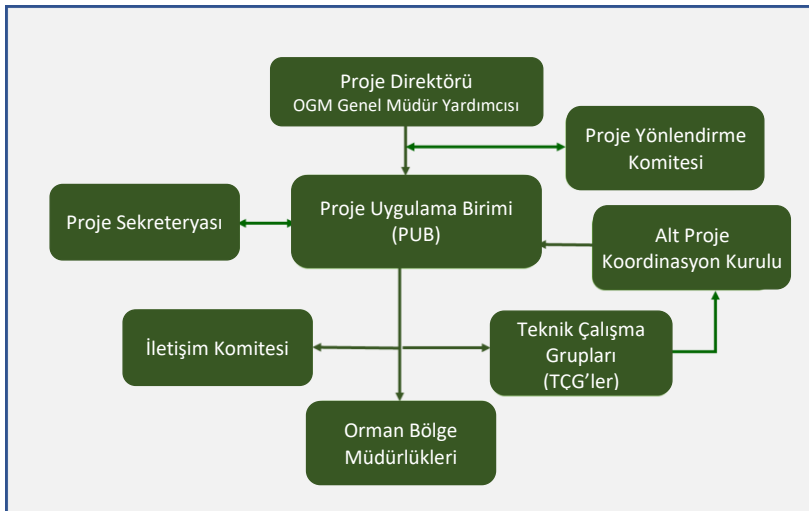
Geçerli bir Krize veya Acil Duruma anında müdahale edilebilmesi için Projeye dahil edilmiş olup, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin Proje fonlarının hızlı bir şekilde yeniden tahsis edilmesini talep ederek geçerli bir acil duruma veya krize (yani büyük bir olumsuz ekonomik ve/veya sosyal etkiye neden olan veya olması muhtemel doğal ya da insan yapımı bir afet ya da krize) hızlı ve etkili müdahalede bulunmasını sağlayacaktır. BAMB'ı etkinleştirme prosedürleri Proje İşletim El Kitabında (PIEK'te) belirlenecektir.

1.1. İDOP'UN GENEL UYGULAMA YAPISI

OGM, Ankara'daki genel merkezinde, proje direktörü olarak hareket edecek olan Genel Müdür Yardımcısının rehberliğinde çalışan bir Proje Koordinatörünün başkanlığında bir **Proje Uygulama Birimi (PUB)** kurmuştur. PUB, Proje faaliyetlerinin finansal yönetimi, satın alma, ödemeler, çevresel ve sosyal (Ç&S) risk yönetimi, izleme, değerlendirme ve raporlama sorumluluğu da dahil olmak üzere, Projenin gündelik idaresinden ve uygulamasından sorumlu olacaktır. OGM, temel projenin idaresine dair temel işlevlerin yönetiminden sorumlu kalifiye personele sahiptir ve OGM, gerektiğinde projenin verimli ve etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, finansal, Ç&S vb. belirli ana işlevleri desteklemek üzere PUB'a ilave bireysel danışmanlar alacaktır (Projenin Ç&S ekibinin ayrıntıları için 6. Bölüme bakınız).

Projenin uygulama yapısı Şekil 1'de verilmiş olup, aşağıdaki paragraflarda kısaca açıklanmıştır.

Şekil 1. Uygulama Düzenlemeleri



Teknik Çalışma Grubu (TÇG). Proje faaliyetlerinin uygulanmasında esas olarak OGM'nin on iki daire başkanlığı ve bir araştırma enstitüsü müdürlüğü görev alacaktır (bkz. Şekil 1). Bu daire başkanlıkları ve araştırma enstitüsü müdürlüğü, alt proje faaliyetlerinin tasarımı ve uygulanması için bir TÇG oluşturmuş olup, gerektiğinde her bir alt proje için de ilgili alt gruplar oluşturulacaktır. TÇG, PUB Koordinatörüne bağlı beş daire başkanından oluşan bir Alt proje Koordinasyon Kurulu tarafından koordine edilecektir.

Orman Bölge Müdürlükleri (OBM'ler). Proje, Türkiye'de orman yangınlarına karşı en savunmasız olan ve orman yangınlarına karşı daha fazla korumanın gerektiği Adana, Antalya, Balıkesir, Çanakkale, Hatay, İzmir, Kahramanmaraş, Mersin ve Muğla'daki dokuz OBM'de uygulanacaktır. OBM'ler, proje faaliyetlerinin yürütülmesine doğrudan dahil olacak ve ÇSYÇ ile Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planına (ÇSTP) uyum konusunda PUB'deki Ç&S uzmanlar tarafından yönlendirileceklerdir.

Proje Yönlendirme Komitesi (PYK). OGM bünyesinde, Projenin performansını takip edecek ve gerektiğinde sorunların çözümü için rehberlik ve destek sağlayacak üst düzey yetkililerden oluşan bir PYK de kurulmuştur.

İletişim Komitesi. OGM ayrıca, Projenin iletişim ve görünürlük stratejisinin yanı sıra Proje'nin Şikâyet Mekanizmasının (ŞM) işletilmesinden de sorumlu olacak bir İletişim Komitesi kurmuştur. Bu İletişim Komitesi, hem OGM personelinden hem de gerektiğinde harici danışmanlardan oluşacaktır. İletişim Komitesi, Projenin tanıtımı için web sitesi ve sosyal medya hesapları oluşturacak ve bunları yönetecek, Projenin internet sitesinde görünürlüğü artıracak haber ve hikayeleri hazırlayacak, açılış ve kapanış toplantılarını düzenleyecek, sosyal medya kuruluşlarında tanıtım programları düzenleyecek, Projenin tanıtımı için broşürler, kitapçıklar ve videolar hazırlayacaktır.

Uygulama Kılavuzları

OGM projeyi, Dünya Bankasının onaylayacağı bir **Proje İşletim El Kitabına (PiEK)** dayalı olarak uygulayacaktır. PiEK şunları içerecektir:

- (i) tüm proje faaliyetlerinin ayrıntılı açıklaması ve ilgili takvimler ve hedefler;
- (ii) ayrıntılı uygulama düzenlemeleri ve sorumluluklar (yani, PYK, PUB, TÇG'ler, daire başkanlıklarının vb.'nin yapıları, görev ve sorumlulukları);
- (iii) alt projelerin seçimine, uygulanmasına ve yönetimine rehberlik edecek ayrıntılı politikalar ve prosedürler;
- (iv) Ç&S gereklilikler için kılavuzlar ve düzenlemeler;
- (v) ödemelere ve mali idareye yönelik düzenleme ve prosedürler;
- (vi) geçerli satın alma kuralları ve planları;
- (vii) Yolsuzlukla Mücadele kılavuzları;
- (viii) ilgili taraflar arasındaki koordinasyon mekanizmaları;
- (ix) Proje takibi, değerlendirme, raporlama ve iletişim için gereksinimler ve prosedürler, ve
- (x) BAMB'nin aktivasyonu ve uygulanması için prosedürler.

PiEK'te özetlenen uygulama düzenlemeleri, uygulama sırasında ortaya çıkabilecek ihtiyaçlar için esneklik sağlamak ve değişikliklere izin verebilmek için uyarlanabilir bir yönetim yaklaşımı benimsenecektir.

PUB ayrıca, hibeler ve mikrokrediler aracılığıyla orman köylerinin geçimini destekleyecek ve istihdam imkanları yaratacak alt proje faaliyetlerinin uygulama detaylarını içeren bir **Hibeler ve Mikrokrediler El Kitabı** hazırlayarak Dünya Bankasının onayını alacaktır. Hibeler ve Mikrokrediler El Kitabının hazırlanması, Alt Bileşen 2.3 için ödeme önkoşulu olacak ve aşağıdaki detayları içerecektir:

- (i) yararlanıcıların seçimine ilişkin yönergeler ve kriterler;
- (ii) PGH ile uyumu sağlamak için desteklenen alt projelerin seçimine ilişkin yönergeler ve kriterler;
- (iii) farklı faaliyet türleri için maliyet paylaşım gereklilikleri, başvuru şablonları ve talimatları, hibe ve mikrokredi sözleşmesi şablonu, hibe ve mikrokredi dağıtma mekanizmaları, takip, değerlendirme ve raporlama da dahil olmak üzere uygulama mekanizmaları;
- (iv) ödemeler, muhasebe, dokümantasyon, iç kontroller ve diğer mali yönetim süreçlerinin yürütülmesine yönelik mekanizmalar;
- (v) projenin Çevresel ve Sosyal Değerlendirme (ÇSD) araçlarına ve geçerli Çevresel ve Sosyal Standartlara (ÇSS'ler) göre Ç&S gereklilikler; ve
- (vi) satın alma süreçleri.

Hibeler ve Mikrokrediler El Kitabı, PiEK'ten ayrı bağımsız bir belge olacaktır.

2. İDOP'TA İŞ GÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Çevresel ve Sosyal Çerçeve (ÇSÇ) Çevresel ve Sosyal Standart (ÇSS) 2 *İşgücü ve Çalışma Koşulları*, proje çalışanlarını dört kategoriye ayırır:

- *Doğrudan çalışan* Borçlunun doğrudan sözleşmeli istihdam ilişkisine sahip ve proje çalışanının işi, çalışma koşulları ve kişiye yönelik muamele üzerinde özel denetimi olduğu çalışandır. Çalışan, Borçlu tarafından çalıştırılır veya görevlendirilir, ödemesi doğrudan Borçlu tarafından yapılır ve Borçlunun günlük talimatları ve kontrolüne tabidir. Borçlunun proje uygulama birimi tarafından projeye ilgili olarak tasarım ve gözetim, izleme ve değerlendirme veya topluluk katılımını yürütmek için istihdam edilen veya görevlendirilen kişiler, doğrudan çalışanlara örnek olarak verilebilir.
- *Sözleşmeli çalışan* üçüncü bir tarafın¹⁶ proje çalışanının işi, çalışma koşulları ve kişiye yönelik muamele üzerinde kontrol sahibi olduğu, projenin *temel işlevleriyle* ilgili işleri yapmak veya hizmetleri sunmak üzere üçüncü bir tarafça istihdam edilen veya görevlendirilen çalışandır. Bu tür durumlarda, proje çalışanı süreklilik temelinde proje faaliyetlerinde çalışıyor olsa bile istihdam ilişkisi üçüncü taraf ile proje çalışanı arasındadır.
- *Ana tedarik çalışanı* projeye mal ve malzeme sağlayan ve işini, çalışma koşullarını ve kişiye yönelik muameleyi kontrol eden *ana tedarikçi* tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen çalışandır.
- *Topluluk çalışanı* topluluk işgücünü oluşturmak üzere istihdam edilen veya görevlendirilen kişidir. Projelerde, topluluk çalışanları farklı durumda kullanılabilir: İşgücünün projeye katkı olarak topluluk tarafından sağlanması veya projelerin topluluk öncülüğündeki kalkınmayı teşvik etmek, sosyal güvenlik ağı oluşturmak veya kırılganlık ve çatışmadan etkilenme durumlarında hedefli yardım sunmak amacıyla tasarlanması ve yürütülmesi.

ÇSS2'deki proje çalışanları sınıflandırmasıyla tutarlı olarak, İDOP faaliyetlerinde yer alacak proje çalışan kategorileri doğrudan çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar ve ana tedarik çalışanlarıdır:

- *Doğrudan çalışanlar* Projenin faaliyetleriyle doğrudan ilgili OGM personeli, dışarıdan istihdam edilmişlerse; proje yönetimi, teknik, finansal, satın alma, çevresel ve sosyal konularla ilgilenen PUB personeli ve danışmanlar olacaktır.
- *Sözleşmeli çalışanlar* yüklenicilerin ve onların alt yüklenicilerinin proje faaliyeti temelinde çalışacak çalışanları olacaktır, örneğin:
 - veri tabanı ve yazılımla ilgili hizmetler sunacak bilgi teknolojisi şirketleri,
 - inşaat firmaları,
 - hibe yararlanıcıları.

Alt Bileşen 2.1 *Orman yangınlarında "Risk Azaltma"ya yönelik kapsamın genişletilmesi* veya Alt Bileşen 2.3 *Orman yangınlarından etkilenen arazilerin ve geçim kaynaklarının dirençli şekilde "İyileştirilmesi"* gibi Proje faaliyetlerinde orman köylüleri istihdam edilecekse, bu kişiler de sözleşmeli çalışan kabul edilecektir. (Bkz. Bölüm 9).

- *Ana tedarik çalışanları* süreklilik temelinde Projenin temel işlevleri için gerekli olan mal veya malzemeleri doğrudan sağlayan tedarikçilerin çalışanları olacaktır. Bu çalışanlar aşağıdakileri sağlayacak şirketlerin çalışanlarıdır:
 - inşaat/güçlendirme/kurulum için makine ve/veya ekipman,
 - bilgisayarlar, sunucular, yazılım lisansları, donanım ve
 - güneş panelleri vs.

¹⁶ Üçüncü taraflar, yüklenicileri, taşeronları, komisyoncuları, acenteleri veya aracıları içerebilir.

Topluluk çalışanlarının İDOP faaliyetlerinde yer alması beklenmemektedir.¹⁷

ÇSS2, istihdam sözleşmesi türlerine -tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici veya mevsimlik- ve göçmen işçi olup olmadıklarına bakılmaksızın tüm proje çalışanları için geçerli olsa da, söz konusu üç proje çalışanı kategorisi, OGM'nin istihdam koşulları üzerinde sahip olduğu farklı kontrol ve etki derecelerini yansıtmaktadır. Bu nedenle, bu İYP'nin 1-11. Bölümleri, doğrudan ve sözleşmeli çalışanlara yönelik gereklilikleri, 12. Bölüm ise ana tedarik çalışanlarına yönelik gereklilikleri ortaya koymaktadır.

Not: ÇSS2, hükümet ile kamu hizmeti çalışanları arasındaki ilişkiye müdahale etmeyi amaçlamamaktadır. Proje ile bağlantılı olarak çalışan devlet memurları, istihdamları veya Projeye katılımlarına dair etkili bir yasal devir olmadıkça, mevcut kamu sektörü istihdam sözleşmesinin veya düzenlemesinin hüküm ve koşullarına tabi olmaya devam edeceklerdir. Bununla birlikte OGM'nin, ulusal mevzuatın gerektirdiği şekilde, ÇSS2'nin İSG gerekliliklerini karşılamak için makul ve gerekli tedbirleri alması beklenmektedir.

Proje Çalışanlarının Sayısı

Proje kapsamında alt projeler de söz konusu olduğundan, bu İYP'nin hazırlandığı sırada Proje yaşam döngüsünde yer alan doğrudan ve sözleşmeli çalışanların sayısı bilinmemektedir. Ancak, faaliyetlerin ölçeği ve Projenin coğrafi kapsamı dikkate alındığında, aynı anda aynı yerde bulunacak proje çalışanı sayısının 50'den fazla olması beklenmemektedir. İnşaat faaliyetleri dışındaki faaliyetler için bu sayının çok daha az olması beklenmektedir.

Proje Çalışanlarının Özellikleri

Doğrudan çalışanların neredeyse tamamı OGM'de devlet memuru olarak görev yapan personel olacaktır. Ulusal mevzuata göre bir kişinin devlet memuru olabilmesi için 18 yaşını doldurmuş ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerekmektedir. Projede görevlendirilecek danışmanların uzman olması dolayısıyla yaşlarının da 18'in üzerinde olması ve büyük çoğunluğunun Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması beklenmektedir. Doğrudan çalışanlar çoğunlukla politika geliştirme, Ar-Ge, kapasite geliştirme, ormancılık hizmetleri ve iletişim faaliyetleri ile Proje yönetimini yürüteceklerdir.

Sözleşmeli çalışanların bileşimi, faaliyetin türüne göre değişecektir. İnşaat, kurulum ve orman yangınlarından korunma faaliyetlerinde çalışanların çoğunun erkek ve 18 yaşından büyük olması beklenmektedir. Proje alanının güneydoğu kesiminde, çoğu geçici koruma altındaki Suriyeliler olmak üzere göçmen işçilerin görevlendirilmesi beklenmektedir. Ayrıca, ormanla ilgili faaliyetlerde hem erkek hem de kadın orman köylülerinin istihdam edilmesi planlanmaktadır.

İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması

Genel olarak, doğrudan çalışanlar başından itibaren İDOP'a dahil olacak ve Proje yaşam döngüsü boyunca tam zamanlı çalışacaktır. Sözleşmeli çalışanlar ise faaliyet temelinde işe alınacaktır. Faaliyetlerin süresi değişmekle birlikte, sözleşmeli çalışanların ilgili faaliyetin yürütülmesi esnasında tam zamanlı olarak çalıştırıldığı varsayılmaktadır.

¹⁷ Proje kapsamında ağaçlandırma ve benzeri çalışmaları orman köylüleri yapacaktır. Orman köylüleri doğrudan OGM tarafından veya tarım kooperatifleri veya yükleniciler aracılığıyla istihdam edilebilir. OGM, orman köylülerini doğrudan istihdam etmek yerine İDOP'ta tarım kooperatifleri veya yükleniciler aracılığıyla istihdam etmeyi tercih ettiğinden, bu çalışanlar sözleşmeli çalışan olacaktır. Bu nedenle İDOP'ta topluluk çalışanı yer almayacaktır.

3. İŞ GÜCÜ İLE İLİŞKİLİ ÖNEMLİ POTANSİYEL RİSKLERİN DEĞERLENDİRMESİ

İDOP bileşenlerinin, alt bileşenlerinin ve faaliyetlerinin ayrıntılı bir açıklamasına Bölüm 1’de yer verilmiştir. Bu bilgiler temel alınarak, Proje çalışanlarının inşaat/işletmeden çıkarma ve işletme aşamalarında gerçekleştirecekleri farklı faaliyetler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. İnşaat / İşletmeden çıkarma ve işletme aşamalarındaki ana işgücü faaliyetlerinin özeti.

Bileşen	Alt Bileşen	Ana İşgücü Faaliyetleri
Bileşen 1. Orman Yangınlarına karşı ve Ormanların Direnci için Kurumların ve Toplumun Güçlendirilmesi	Alt Bileşen 1.1. Kurumsal çerçevenin, “Gözden Geçirme ve Analiz” yoluyla Entegre Yangın Yönetimine yönelik güçlendirilmesi	- Politika geliştirme - Ormancılık hizmet faaliyetleri (EYY, biyoçeşitlilik, ekosistem planlaması) - Kapasite geliştirme (OKS eğitimleri, yangın nedenini belirlemeye yönelik soruşturma ve çalışma gezileri) - Ormancılığa yönelik Ar-Ge
	Alt Bileşen 1.2. Teknoloji ve kapasite geliştirme yoluyla Entegre Yangın Yönetimi için daha “Hazırlıklı Olunması”	- Yazılım geliştirme - Kapasite geliştirme (yangın yönetimi eğitimleri, çalışma gezileri) - Halkla ilişkiler ve iletişim - Yangın yönetimi uzmanlarına yönelik eğitimler - Arama ve kurtarma ekiplerine yönelik eğitimler - İtfaiye gönüllülerine yönelik eğitimler - Ormancılık okullarının inşaatı
Bileşen 2. Hedef Bölgelerde İklim Dirençli Ormanlara Yönelik Yatırımların Yapılması	Alt Bileşen 2.1. Orman yangınlarında “Risk Azaltma”ya yönelik kapsamın genişletilmesi	- Orman yollarının bakımı - Çıplak zemin yangın bariyerlerinin inşası - Silvikültürel müdahaleler (bitki örtüsünün seyriltilmesi ve budanması, ağaçlandırma vb.) - Orman yangınları hakkında yerel halka yönelik kapasite geliştirme ve farkındalık. - Kadın orman işçilerine yönelik İSG eğitimleri
	Alt Bileşen 2.2. “Müdahale” amaçlı operasyonel sistemlerin güçlendirilmesi	- İnsansız yangın gözetleme kulelerinin yerleştirilmesi - Radıyo sistemlerinin güncellenmesi - Yangın söndürme için araç konumlarının planlanması
	Alt Bileşen 2.3. Orman yangınlarından etkilenen arazilerin ve geçim kaynaklarının dirençli şekilde “İyileştirilmesi”	- Biyomoleküler ve genetik, doku kültürü laboratuvarlarının inşası - Genetik ve doku kültürü ile ilgili araştırma ve deneysel geliştirme - Ağaçlandırma - Konut iyileştirme (mantolama, çatı kaplama, yerden ısıtma, iç mekân elektriği) - Arıcılık - Fotovoltaik güneş sistemlerinin kurulumu - Ahır, sera kurulumu - Hayvancılık - Yıllık (çok yıllık olmayan) bitkisel ürünlerin yetiştirilmesi - Ev yapımı ürünlerin üretimi - İpek böceği yetiştiriciliği ve koza üretimi - Paketleme tesisi, soğuk hava deposu ve süt toplama merkezi inşaatı
Bileşen 3. Proje yönetimi, izleme ve değerlendirme.		

Tablo 1’de verilen aktivitelere dayalı olarak, İDOP’un temel potansiyel iş gücü riskleri aşağıdaki bölümlerde açıklanmaktadır. İDOP’un uygulanması sırasında başka işgücü risklerinin tanımlanması veya bu İYP’de açıklanan risklerin içeriğinde değişiklik olması durumunda PUB, İYP’de gerekli güncellemeleri yapacaktır.

Bu işgücü riskleri için hafifletme önlemleri Bölüm 7’de ele alınmaktadır.

3.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Projenin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) riskleri, inşaat/işletmeden çıkarma ve işletme aşamaları olmak üzere iki aşamada değerlendirilmektedir. Bu İSG risklerine ek olarak, İSG gerekliliklerinin genel olarak anlaşılması ve uygulanması ile ilgili (i) riske göre davranış benimsememe ve (ii) hazır olmasına rağmen kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımına direnç gibi riskler de söz konusudur.

Aşağıdaki bölümlerde açıklanan ana İSG riskleri temel olarak ÇİSY’lere dayanmaktadır.

3.1.1. İNŞAAT / İŞLETMEDEN ÇIKARMA AŞAMALARINDAKİ ÖNEMLİ İSG RİSKLERİ

Orman okulları, insansız gözetleme kuleleri, biyomoleküler ve genetik laboratuvarı, doku kültürü laboratuvarları, fotovoltaik güneş sistemleri, ahırlar, seralar, paketleme tesisleri, soğuk hava depoları ve süt toplama merkezleri inşa edilecek/kurulacak ve mantolama, çatı kaplama, yerden ısıtma ve iç mekân elektriği gibi konut iyileştirme işleri yapılacaktır. Söz konusu inşaat/kurulum faaliyetlerinden bazıları mevcut binaların yenilenmesi şeklinde gerçekleştirilecektir.

Projenin inşaat/işletmeden çıkarma faaliyetleriyle ilgili başlıca fiziksel ve kimyasal İSG riskleri, dönen ve hareketli ekipman, gürültü, titreşim, elektrikle temas (açıkta iletken, arızalı elektrikli cihazlar vb.), katı parçacıklar ve/veya sıvı kimyasal spreyler, kaynak, endüstriyel araç sürüşü ve saha trafiği, çalışma ortamı sıcaklığı, ergonomik faktörler, yüksekte çalışma, aydınlatma, hava kalitesi, yangın ve patlamalar ile aşındırıcı, oksitleyici ve reaktif kimyasallar ile mevcut binaların yenilenmesi durumunda asbest içeren malzemelerdir.

3.1.2. İŞLETME AŞAMASINDAKİ TEMEL İSG RİSKLERİ

Proje faaliyetlerinin çoğu, faaliyetlerin tek İSG risklerinin ofis işleri ve saha ziyaretleri sırasında güvenli araç kullanımı ile ilgili olduğu durumlarda güvenli olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte, orman yangınlarıyla mücadele, arama kurtarma operasyonları gibi ciddi sağlık ve güvenlik riskleri oluşturabilecek faaliyetler de bulunmaktadır. Bu faaliyetlere ilişkin riskler ile Projenin diğer faaliyetleri olan laboratuvar, tarım ve hayvancılıktan kaynaklanan İSG riskleri aşağıdaki paragraflarda özetlenmiştir.

Ormancılık Faaliyetleri

Proje kapsamında yangın yönetimi uzmanları ve itfaiye gönüllülerine yönelik eğitim faaliyetleri, orman yollarının bakımı, çıplak zemin yangın bariyerlerinin inşası ve silvikültürel müdahaleler gerçekleştirilecektir. Orman yangınlarıyla mücadele, Proje tarafından doğrudan finanse edilmeyecek olsa da *takip eden faaliyet* olarak kabul edilir ve kursiyerlerin sağlık, güvenlik ve işgücü riskleri, Projenin İSG ve işgücü riskleri kapsamında değerlendirilir.

Orman yollarının bakımı, çıplak zemin yangın bariyerlerinin inşası ve silvikültürel müdahaleler ile ilgili başlıca fiziksel, kimyasal ve biyolojik İSG riskleri, orman yangınları açısından nispeten yönetilebilir. Bunlar; kesme ekipmanı, düşen ağaç ve tomruk çıkarmada kablo kullanımı, makine ve araçlar, tek başına ve izole çalışma, mekanik ormancılık ekipmanlarının neden olduğu gürültü ve titreşimler, çalışma ortamı sıcaklığı, aydınlatma, ergonomik faktörler, orman yangınları ile pestisitler ve böcek, örümcek, akrep, yılan sokmaları, hastalık

vektörleri (örn. sivrisinekler, keneler), vahşi memeliler (örn. yaban domuzları) ve kemirgenler gibi biyolojik ajanlardan kaynaklanan kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.

Ancak yangınla mücadele çok ciddi bir faaliyettir ve sakatlık ve ölüme yol açabilir. Yangınla mücadele ile ilgili başlıca fiziksel, kimyasal ve biyolojik sağlık ve güvenlik riskleri¹⁸; patlamalar, düşen nesneler, aşırı zorlama, sıcak yüzeyler veya aşırı ısınmış gazlar, katı parçacıklar ve/veya sıvı kimyasal spreyler, solunan havada karbonmonoksit gazı ve diğer yanıcı ve toksik maddelerin varlığı, yangın yerinde kayma, tökezleme ve düşme, pompaların veya diğer ekipmanların gürültüsü, ergonomik faktörler ve psikolojik stresin neden olduğu kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.

Arama ve Kurtarma Faaliyetleri

Yangınla mücadele faaliyetlerine benzer şekilde, arama ve kurtarma faaliyetlerini yürüten personel ciddi İSG riskleri ile karşı karşıyadır ve arama ve kurtarma faaliyetleri doğrudan Proje tarafından finanse edilmeyecek olsa da *takip eden faaliyet* olarak kabul edilir ve kursiyerlerin sağlık, güvenlik ve işgücü riskleri, Projenin İSG ve işgücü riskleri kapsamında değerlendirilir. Yangınla mücadele faaliyetinde tanımlanan sağlık ve güvenlik risklerine ek olarak, arama kurtarma faaliyetleri ile ilgili başlıca fiziksel, kimyasal ve biyolojik sağlık ve güvenlik riskleri; merdivenler, çökme tehlikesi altındaki yapılar ve cam, metal veya diğer keskin nesneler üzerinde çalışmanın neden olduğu kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.

Laboratuvar İşleri

Proje kapsamında doku kültürü ile biyomoleküler ve genetik laboratuvarları inşa edilecektir. Hem doku kültürü hem de biyomoleküler ve genetik laboratuvarları, insanlarda hastalığa neden olma olasılığı düşük biyolojik ajanlar üzerinde çalışacaktır. Bu nedenle, laboratuvar çalışmaları ile ilgili başlıca kimyasal İSG riskleri; kimyasal tehlikeler, hava kalitesi ve aşındırıcı, oksitleyici ve reaktif kimyasallardan kaynaklanan kazalar ve yaralanmalardır.

Tarımsal Faaliyetler

Eşleştirme hibelerini seralar için kullanacak yararlanıcılar, seralarda yıllık bitkisel üretim yapacaklardır. Sera faaliyetleri ile ilgili başlıca fiziksel, biyolojik ve kimyasal İSG riskleri; ergonomik faktörler, organik tozlar, zehirli hayvanlar, zirai ilaçlar vb. sebeplerden kaynaklanan kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.

Hayvancılık

Eşleştirme hibelerini hayvancılık için kullanacak yararlanıcılar, besicilik faaliyetlerinde bulunacaklardır. Hayvancılık faaliyetleri ile ilgili başlıca fiziksel, biyolojik ve kimyasal İSG riskleri; dezenfektan maddeler, pestisitler, hava kalitesi ve bakteri, mantar, akar ve virüsler gibi hastalık etmenlerinin neden olduğu kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.

3.2. İŞ GÜCÜ İLE İLİŞKİLİ ÖNEMLİ DİĞER POTANSİYEL RİSKLER

Çalışma Saatleri

Yangınla mücadele ve arama kurtarma kapsamında yürütülen faaliyetlerin niteliği gereği, operasyon sırasında yangınla mücadele ve arama kurtarma çalışanları İş Kanunu'nun belirlediği haftalık çalışma saati limitini aşabilir.

¹⁸ Firefighter. International Hazard Datasheets on Occupation. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_193142.pdf.

Ayrıca Türkiye’de inşaat sektöründe fazla mesai, işgücü ile ilişkili potansiyel bir risktir. İnşaat işlerinin projeye sınırlı süresi ve mevsimsel kısıtlamalar nedeniyle sözleşmeli çalışanların İş Kanunu’nun belirlediği haftalık çalışma saati limitinin üzerinde fazla mesai yapma riski söz konusudur.

Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği esas olarak çocukları da dahil olmak üzere aileleri ile birlikte seyahat eden mevsimlik tarım işçileri ile ilgili bir mesele olduğundan ve Proje kapsamındaki tarımsal faaliyetler mevsimlik tarım işçilerini yöreye çekmeyecek kadar küçük ölçekli olacağından, Proje kapsamında çocuk işçiliği ile ilgili riskler beklenmemektedir.

Zorla Çalıştırma

Zorla çalıştırma riski beklenmemektedir.

Göçmen İşçiler / Mevsimlik İşçiler

Alt Bileşen 2.3 kapsamındaki geçim kaynaklarının ölçeği, mevsimlik işçiler için riski ortadan kaldırırsa da inşaat işlerinde göçmen işçiler çalıştırılabilir. Göçmen/mevsimlik işçilerin orman ıslahı ve bakımı ile ilgili faaliyetlerde çalışması beklenmemektedir, zira Orman Kanunu, faaliyet alanında çalışan orman köylüleri ile yakın orman köylerinde ikamet edenlerin, faaliyet yerine olan mesafeleri ve işgüçleri dikkate alınarak sözleşmeli olarak çalıştırılmasına öncelik vermektedir.

İşgücü Akını

Faaliyetlerin ölçeği ve Projenin coğrafi kapsamı dikkate alındığında, işgücü akınına ilişkin herhangi bir risk beklenmemektedir. Ayrıca, çalışanların çoğu yerel düzeyde işe alınacaktır.

Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz (CSİ/CT)

İşgücü akını beklenmediğinden CSİ/CT riski düşüktür.

COVID-19

Bu İYP hazırlandığı sırada, 2020’den beri akut bir küresel acil durum olan COVID-19 geçiş döneminde gibi görünse de yeni varyantların ortaya çıkma ve gelecekte ani yükselme riskleri devam etmektedir. Özellikle hassas durumdaki kişiler hâlâ ciddi hastalık riski altındadır.¹⁹

¹⁹ <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/covid-19-policy-briefs>

4. İŞ MEVZUATINA KISA BAKIŞ: HÜKÜMLER VE KOŞULLAR

Çalışma hüküm ve koşullarını düzenleyen ulusal kanun, işverenlerin ve iş sözleşmesi temelinde çalıştırılan işçilerin çalışma koşulları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemeyi amaçlayan 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Bu bölümde 4857 sayılı Kanun'un çalışma hüküm ve koşullarına ilişkin temel yönleri ve 4857 sayılı Kanun'un Bölüm 2'de tanımlanan farklı işçi kategorilerine nasıl uygulandığı incelenecektir. Genel olarak:

- 4857 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde belirtildiği üzere bu Kanun, 50'den (50 dahil) az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerini" kapsamaz.²⁰ Bununla birlikte bu işlerde çalışan işçilerin hakları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun altıncı bölümünde yer alan "Hizmet Sözleşmeleri" altında güvence altına alınmıştır.
- Geçici koruma altındaki Suriyeliler dahil yabancıların çalışması veya çalıştırılması için 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ve ilgili yönetmelikler uyarınca çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi alınması gerekmektedir. Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancıların çalışma koşulları da 4857 sayılı İş Kanunu'na uygun olarak düzenlenmektedir.
- Orman yangınlarını önleme ve söndürme işlerinde görev yapan işçilerin çalışma saatlerine uygulanacak usul ve esasları belirleyen "Orman Yangınlarında Görevli İşçilerin Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelik (12 Ekim 2019/30916)" hükümleri de ilerleyen bölümlerde incelenecektir.
- OGM (ORKUT) arama kurtarma ekibine ilişkin olarak, il afet ve acil durum arama kurtarma ekiplerine ilişkin bir yönetmelik bulunmasına rağmen ("Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlükleri ile İl Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Ekiplerinin Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (13 Temmuz 2021 / 31540")), bu yönetmelik ORKUT'u kapsamamaktadır. Dolayısıyla, faaliyetlerinin şart ve koşullarını tanımlayan bir düzenleme mevcut değildir.

4.1. İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan ana iş sözleşmesi kategorileri şunlardır:

- Belirli (belirli süreli) ve belirsiz (açık uçlu) iş sözleşmeleri,
- Tam zamanlı ve yarı zamanlı iş sözleşmeleri,
- Sürekli ve geçici iş sözleşmeleri,
- Mevsimlik iş sözleşmeleri (belirli – belirsiz),

²⁰ Tarım ve orman işleri kapsamında değerlendirilen faaliyetler Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşleri Sayılan İşler Hakkında Yönetmelik'te (3 Eylül 2008 / 26986) tanımlanmıştır. Bu Yönetmelik ekinin C bölümünde verilen tanıma göre:

- Ormancılık işleri; ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, yangınla mücadele çalışmaları, bunlara ait altyapı çalışmaları ile etüt proje, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, rehabilitasyon, orman içi mera ıslahı, aşılama, tohum ve ağaç ıslahı, tohum toplama, fidan üretimi, tohumlukların tesisi, ormancılık araştırma çalışmaları ile av yaban hayatı çalışmaları, milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakımı, geliştirilmesi ve korunması gibi işlerdir.
- Tarımsal işler; (i) her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, sulama birliklerince ortaklaşa ödeme usulü ile tarımsal sulama sistemlerinin işletilmesi, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması gibi işler; (ii) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleridir.

- Çağrıya dayalı iş sözleşmeleri,
- Deneme süreli veya deneme süresi olmayan iş sözleşmeleri,
- Ekip istihdam sözleşmeleri.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 10'uncu maddesine göre 30 güne kadar olan istihdam geçici; daha uzun süre gerektiren istihdam süreklidir. İstihdamın geçici olması halinde, İş Kanunu'nda tanımlanan bazı hususlarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi, tüm çalışanlara eşit muamele gerektiği ilkesini benimser. Buna göre, işverenler, farklı muamele için haklı sebepler olmadıkça, geçici ve taşeron çalışanlara ya da yarı zamanlı çalışanlara sürekli çalışanlardan farklı muamele edemez.

4.2. ÜCRETLER VE KESİNTİLER

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesi, genel hatlarıyla "ücreti", bir kişiye yaptığı iş karşılığında işveren veya üçüncü bir kişi tarafından nakden ödenmesi gereken para miktarı olarak tanımlamaktadır. Ayrım gözetilmeksizin her çalışanın yaptığı iş karşılığında ücret talep etme hakkı vardır. Bir çalışanın maaşı, devletin belirlediği asgari ücret tutarından düşük olamaz. Türkiye'de tüm çalışanlar için geçerli olan ulusal asgari ücret söz konusudur. İş Kanunu'nun 39'uncu maddesine göre ücretlerin asgari sınırları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili komisyonu tarafından en geç iki yılda bir belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34'üncü maddesine göre ücreti, ödeme tarihinden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebep dışında ödenmeyen çalışan, çalışma yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle, çalışanların kişisel kararlarına dayanarak çalışma yükümlülüklerini bu nedenle yerine getirmemeleri, sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa bile, bu, grev sayılmaz. Zamanında ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Söz konusu çalışanların bu sebeple iş sözleşmeleri feshedilemez, yerlerine yeni çalışan alınamaz ve çalışmadıkları için işleri başkasına devredilemez.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 38'inci maddesine göre işveren, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde belirtilen sebepler dışında çalışana ücret kesintisi cezası uygulamaz. Çalışanın ücretinden cezai olarak yapılacak kesintiler, gerekçesi ile birlikte derhal çalışana bildirilmelidir. Ücretlerinden yapılan bu kesintiler, parça başına veya yapılan iş başına ödenen ücretlerde çalışanın aylık iki günlük ücretini veya iki günlük kazancını geçemez. Kesintiler, çalışanlara yönelik eğitim ve sosyal hizmetlerde kullanılmak üzere kesintiden itibaren bir ay içinde Türkiye'de kurulu ve mevduat kabul etmeye yetkili, Bakanlık tarafından belirlenecek bir bankada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılır. Her işveren, işyerinde bu tür kesintiler için ayrı bir hesap tutmakla yükümlüdür.

4.3. ÇALIŞMA SAATLERİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça, bu süre, haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır.

4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesine göre, normal haftalık çalışma süresi, tarafların mutabakatı ile günde 11 saati geçmemek kaydıyla haftanın çalışma günlerine farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda çalışanın haftalık ortalama çalışma süresi, iki aylık sürede normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

4857 sayılı Kanun'un 67'nci maddesine göre, çalışanlara günlük çalışma sürelerinin başlama ve bitiş saatleri ile mola saatleri bildirilir. Çalışma süresinin başlama ve bitiş saatleri, işin niteliğine göre çalışanlar için farklı şekilde düzenlenebilir.

4857 sayılı Kanun'da belirtilen esaslar doğrultusunda, Orman Yangınlarında Görevli İşçilerin Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelik'in 5'inci maddesinde, yönetmeliğin geçerli olduğu 1 Mayıs-30 Kasım tarihleri arasındaki çalışma döneminde, çalışılan toplam sürenin, sürenin hafta sayısı ile 4857 sayılı Kanun'da kabul edilen haftalık 45 saatlik çalışma süresinin çarpılması sonucu bulunan sürenin toplam çalışılabilir saatini aşamayacağı ifade edilmektedir. İşin doğası gereği, işçi haftada (veya sonraki haftalarda) 45 saatten fazla çalışırsa, sonraki haftalarda daha kısa çalışma saatleri yönünde toplam çalışma süresi telafi edilir. Ancak 6'ncı maddede belirtildiği üzere 4857 sayılı Kanun'a göre günlük çalışma süresi 11 saati geçemez. Yangın mevsiminde orman yangını ekip binası ve yangın gözetleme kulelerindeki sosyal tesis ve lojmanlarda çalışma saatleri dışında geçirilen süreler, orman yangınlarını önleme ve söndürmeyle görevlendirilen işçilerin çalışma süresinden sayılmaz.

4.4. MOLALAR

Çalışanlara, haftalık izin gününden önceki günlerde, 45 saate kadar çalışmış olmaları koşuluyla, 7 günlük sürede kesintisiz olarak en az yirmi dört saat (hafta tatili) izin verilir. Yasal olarak, işverenlerin bu haftalık dinlenme süresini çalışanların maaşlarından kesme hakkı yoktur. Ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 68'inci maddesi, çalışanların çalışma saatlerine göre süresi değişen bir mola hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Dört saate kadar olan işlerde her çalışana 15 dakika; 7,5 saate kadar olan işlerde 30 dakika, 7,5 saatten fazla olan işlerde bir saat mola hakkı verilir.

Bu molalar minimum düzeyde olacak ve kesintisiz olarak uygulanacaktır. Ancak bu süreler, işin niteliği ile birlikte iklim ve mevsim koşulları ile yerel gelenekler göz önünde bulundurularak anlaşma ile aralıklı olarak da uygulanabilir. Molalar, işyerinde çalışanlar tarafından aynı anda veya farklı zamanlarda kullanılabilir. Molalar çalışma süresinden sayılmaz.

Orman yangınlarıyla mücadelede çalışan işçilerin molaları 4857 sayılı Kanun'un 68'inci maddesine göre düzenlenmiştir. Orman Yangınlarında Görevli İşçilerin Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelik'in 7'nci maddesinde, orman yangınlarını önleme ve söndürmeyle görevlendirilen işçilerin molalarının, orman yangını ekip binalarında ve yangın gözetleme kulelerinde ve yangınla mücadele sırasında yangın mahallinde verildiği belirtilmektedir. Ayrıca Yönetmelik'in 8'inci maddesinde, işçilerin 24 saatlik sürede kesintisiz en az 12 saat mola vermeden çalıştırılmayacağı da belirtilmektedir. Ancak dinlenme süresi içerisinde yangın ihbarı alınması halinde, işçiler yangına müdahale etmek üzere yangın mahalline gitmek zorundadır. Orman yangınlarında can ve mal kaybını önlemek amacıyla acil ve zorunlu müdahalenin gerekli olduğu hallerle sınırlı olmak üzere, orman yangınlarını önleme ve söndürme işlerinde çalışan işçilere 4857 sayılı Kanun'un 42'nci maddenin birinci fıkrası uyarınca makul bir dinlenme süresi verilebilir.

4857 sayılı Kanun'un haftalık izin gününe ilişkin hükümleri, orman yangınlarıyla mücadelede çalışan işçiler hakkında da uygulanır.

4.5. İZİNLER

İş Kanunu'nun 53'üncü maddesine göre çalışanlar, deneme süresi de dahil olmak üzere işe başladıkları tarihten itibaren işyerinde en az bir yıllık hizmet süresini tamamlar tamamlamaz yıllık ücretli izne hak kazanırlar.

Çalışanların yıllık ücretli izin süreleri, kıdem sürelerine göre aşağıdaki gibidir:

- 1-5 yıl (dahil) – 14 işgünü,
- 5-15 yıl – 20 işgünü ve
- 15 yıl (dahil) ve daha fazlası– 26 işgünü.

50 yaşını dolduran çalışanlar için yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Mevsimlik işçiler ile nitelikleri gereği bir yıldan az süreli işlerde çalıştırılan çalışanlar hakkında Kanun'un yıllık ücretli izne ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İş Kanunu'nun 55'inci maddesine göre, izin süresine denk gelen millî bayramlar, hafta tatilleri ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin günlerinin hesaplanmasında izin süresinden sayılmaz.

İş Kanunu'nun 74'üncü maddesine göre kadın çalışanlar, sekiz hafta doğum öncesi ve sekiz hafta doğum sonrası olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmaz.

Çoklu gebelik durumunda, kadın çalışanların sekiz haftalık zorunlu doğum öncesi iznine iki haftalık ek süre eklenecektir. Ancak sağlık durumu iyi olan ve doktor raporu ile belgelenen kadın çalışan, doğumdan üç hafta öncesine kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kullanılmayan doğum öncesi izin süresi, doğum sonrası izin süresine eklenir.

Kadın çalışanın tercih etmesi halinde on altı haftalık izin süresinin bitiminden itibaren altı aya kadar, çoklu gebelik olması halinde on sekiz haftaya kadar ücretsiz izin verilecektir. Bu süre, yıllık ücretli izne hak kazanmak için bir yıllık hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate alınmaz.

Kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını beslemeleri için günde toplam bir buçuk saat emzirme molası verilir. Çalışan bu molaı ne zaman ve kaç kez kullanacağına kendisi karar verir. Emzirme molasının süresi, günlük çalışma süresinden sayılır.

4.6. FAZLA MESAI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesine göre haftada kırk beş saati aşan çalışma süreleri, Kanun'da öngörülen şartlar çerçevesinde fazla mesai olarak tanımlanır. İşveren, çalışanlarından fazla mesai yapmasını isteyebilir. Fazla mesai için çalışanın onayı gerekir. Toplam fazla mesai, yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Gebe kadınlar ve emziren annelerden fazla mesai talep edilemez.

4857 sayılı Kanun gereğince Orman Yangınlarında Görevli İşçilerin Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelik'in 10'uncu maddesine göre fazla mesai, haftada 45 saati aşan çalışma olarak kabul edilmektedir. Ancak, bazı haftalarda işçinin haftalık çalışma saati 45 saati geçse bile, bu haftalar işçinin çalışma süresi boyunca

ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati geçmeyecek şekilde sonraki haftalarda denkleştirilirse, bu işler fazla mesai sayılmaz. Her halükârda bir yıl içinde yapılacak fazla mesailerin toplamı 270 saati geçemez.

4.7. İŞ UYUŞMAZLIKLARI

İş Kanunu'na göre, işverenler iş sözleşmelerini iki şekilde feshedebilir: (i) geçerli bir sebep göstererek (Madde 18-19) veya (ii) haklı sebeple (Madde 25). En az 30 işçi çalıştıran bir işyerinde 6 ayını dolduran çalışanlar, iş sözleşmesinin feshinden itibaren İş Kanunu kapsamındaki bazı korumalardan yararlanabilmektedir. İş sözleşmesi feshinin geçerli olabilmesi için çalışana yazılı bildirimde bulunulması ve yasal bildirim sürelerine uyulması gerekir. Ancak bazı durumlarda işverenler iş ilişkisini haklı nedenle (sağlık, ahlak dışı, onursuz veya kötü niyetli davranış veya benzeri davranışlar, mücbir sebepler) nedeniyle feshedebilir. Bu durumlarda işveren yasal ihbar sürelerine uymakla yükümlü değildir ve iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

Türkiye'deki iş mevzuatı, çalışanların, iş sözleşmesinin hüküm ve koşulları veya istihdamın diğer yönleri hakkında işveren ve çalışan arasındaki uyuşmazlıkları çözmelerine olanak tanıyan hükümler içermektedir. Bu tür uyuşmazlıkların 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesi uyarınca çözülmesi zorunludur.

İş sözleşmesinin feshi için herhangi bir sebep gösterilmediğini iddia eden veya gösterilen sebeplerin feshi haklı çıkaracak nitelikte olmadığını düşünen çalışan, İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre, fesih ihbarnamesinin kendisine ulaşmasından itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurabilir.

Arabuluculuk sonucunda anlaşma sağlanamazsa, çalışan, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşmaya varırsa uyuşmazlık aynı süre içinde iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Davanın, önce arabulucuya başvurulmaksızın açılmış olması nedeniyle usulen reddedilmesi halinde, ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesin ret kararının resen tebliğinden sonra iki hafta içinde arabulucuya başvuru yapılabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverendedir. Bununla birlikte feshin işveren tarafından gösterilenden farklı bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde ispat yükü çalışana ait olacaktır.

Mahkeme veya hakem, geçerli bir sebep gösterilmediği veya iddia edilen sebebin geçersiz olduğu gerekçesiyle feshin haksız olduğuna karar verirse, işveren çalışana bir ay içinde yeniden işe almak zorundadır. Çalışanın başvurusu üzerine işveren çalışana yeniden işe almazsa, işveren tarafından çalışana dört aylık ücretinden az, sekiz aylık ücretinden fazla olmamak üzere tazminat ödenir. Mahkeme veya özel hakem, feshin geçersiz olduğuna karar verirken, çalışanın işe başlamaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Çalışana, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar işe başlamadığı süre boyunca, en fazla dört aya kadar ücreti ve diğer hakları ödenir. Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada belirtilen tazminat ile üçüncü fıkrada belirtilen ücret ve diğer menfaatlerin parasal değerlerini dava tarihindeki ücreti esas alarak tespit eder. Çalışanın yeniden istihdamı için kesinleşmiş mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurusu gerekir. Çalışanın belirlenen sürede başvurmaması halinde fesih geçerli sayılır ve bu durumda işveren sadece feshin hukuki sonuçlarından sorumlu olur.

5. İŞ MEVZUATINA KISA BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili hükümler bulunurken söz konusu kanun, yabancı çalışanlar dahil olmak üzere doğrudan istihdam edilen ve sözleşmeli tüm çalışanlar için geçerlidir.

Aşağıda yer verilen genel görünümde, ÇSS2'nin 24. - 30. paragrafları arasında bahsi geçen koşullar ile ilgili olarak mevzuatın kilit öneme sahip kısımlarına değinilmiştir.

- Projede yer alan herkesin, güvensiz faaliyet/durum giderilinceye kadar faaliyeti durdurma hakkı vardır.
- Proje çalışanlarının sağlık ve yaşamını tehlikeye atacak inşaat ile ilgili muhtemel durumlar tespit edilecektir (Risk Değerlendirmesi yapıp çalışanlarla paylaşılacak).
- Çalışan istihdam eden tüm taraflar, güvenli bir iş ortamının sağlanmasına yönelik usuller belirleyip uygulayacaktır. Buna kontrolleri altında bulunan iş yerlerinin, makinelerin, ekipmanların ve süreçlerin, güvenli ve sağlık açısından risksiz olmasını sağlamak da dahildir. Bu noktada kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve bileşenler ile ilgili gerekli önlemler de alınacaktır.
- Sağlık ve güvenlik ile ilgili risklerden kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda gerekli koruyucu tedbirler alınacaktır. Tehlikenin kaynağında kontrol altına alınması, koruyucu çözümlere başvurulması ve proje/alt proje çalışanlarına bedelsiz kişisel koruyucu donanım (KKD) sağlanması, bu önlemler arasında yer almaktadır.
- Proje kapsamında çalışan istihdam eden tüm taraflar yani işverenler, inşaat sahasında iş sağlığı ve güvenliği uzman(lar)ı görevlendirecektir. İşverenler, mevzuat uyarınca iş yeri tehlike sınıfına göre İSG uzmanı görevlendirmek zorundadır. Mevzuat gereğince görevlendirilmesi gereken İSG uzmanı dışında her inşaat sahasında işe özel İSG uzman(lar)ı (en az B sınıfı) da olacaktır.
- Proje çalışanlarına, mevzuat gereksinimlerini kapsayacak şekilde işe başlarken ve sonrasında düzenli olarak İSG eğitimi verilecektir. Bu eğitimde, mutlak tehlike olmadan işi durdurma ve acil durumlara müdahale gibi günlük işleri ile ilgili İSG konularına değinilecektir. Eğitim kayıtları dosyalanacaktır. Bu kayıtlarda eğitim açıklamasına, verilen eğitimin süresine, eğitime katılım kayıtlarına ve değerlendirme sonuçlarına yer verilecektir.

İSG Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca işveren, işin her kısmında çalışanların güvenliğini ve sağlığını güvence altına alır. İşveren, iş ile ilgili risklerin önlenmesi ve bilgi ile eğitim verilmesi de dahil olmak üzere çalışanların güvenliğini ve sağlığını güvence altına almak için gerekli önlemleri alır ve bu önlemlerin, değişen durumlara göre uyarlanmasını sağlayarak mevcut durumu iyileştirmeyi amaçlar. Çalışanların İSG ile ilgili yükümlülükleri, işverenleri sorumluluktan kurtarmaz.

Söz konusu kanunun 4., 5., 6., 7. ve 8. maddeleri uyarınca işveren

- risk değerlendirmeleri yapar veya yaptırır,
- İSG bilgi ve eğitimleri verilenler dışında çalışanlarının, can güvenliğinin risk altında olduğu özel nitelikte tehlikeli alanlara girmesini engellemek üzere gerekli tedbirleri alır,
- iş ile ilgili risklerden korunulması ve bunların önlenmesi ile ilgili faaliyetler dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri verir ve
- iş yerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev yapmasını sağlar.

İSG Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca işveren, ortaya çıkabilecek öngörülebilir acil durumları değerlendirir ve iş ortamını, kullanılan maddeleri, iş yerinde mevcut ekipmanları ve çevresel koşulları dikkate alarak çalışanlar ile iş ortamını etkilemesi muhtemel olanları tespit eder ve bunların ortaya çıkaracağı olumsuz

etkileri önlemek ve sınırlamak üzere tedbirler alır. İşveren, koruma sağlamak ve acil durum planları yapmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar.

Söz konusu kanunun 12. maddesi uyarınca işveren, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

İSG Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca işveren, çalışanlarını sağlık kontrolünden geçirir ve sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli olarak nitelendirilen işletmelerde istihdam edilecek çalışanlar, işe başlamadan önce doktor raporu almalıdır. İşveren, ilgili sağlık gözetimi ile ilgili tüm masrafları karşılar. İşveren, ayrıca kazalar, hastalıklar ve ramak kala olaylar ile ilgili bir raporlama sistemi kurup uygular. Yaşanan her kaza, işverene bildirilir ve soruşturulur ve ileride kazaların olmasına engel olmak için gerekli tedbirler alınır. Ayrıca iş kazası, maluliyet ve hastalık gibi olumsuz etkilere yönelik düzeltici tedbirler alınır.

Söz konusu kanunun 16. maddesi uyarınca işveren, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konusunda çalışanlarını ve çalışan temsilcilerini bilgilendirir.

İşveren, ayrıca her bir çalışanın İSG eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, risk bakımından değişiklikler olması durumunda ve gerekli hallerde düzenli olarak verilir.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin Ek-4'ünde yer alan 53. ve 67. maddeleri arasındaki maddeleri, proje çalışanlarına kantin, hijyen imkanları ve uygun dinlenme alanları da dahil olmak üzere iş koşullarına uygun imkanların tanınmasını gerektirmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu kapsamında tehlikeli, çok tehlikeli ve daha az tehlikeli işlere yönelik temel koşullar ve genel iş güvenliği ilkeleri tanımlanmıştır. Bu tür işlerin yer aldığı liste, resmi tebliğ ile bildirilmektedir. Söz konusu liste doğrultusunda mesken ve mesken olmayan binalara yönelik inşaat işleri, çok tehlikeli işler olarak tanımlanmıştır.

İlgili kanun, çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama ve çalışanlarını yaptıkları işin sağlık ve can güvenliklerine yönelik muhtemel risklerden haberdar etme konusunda işverenler genel bir yükümlülük getirmektedir. Alınması gereken önlemler arasında eğitim ve bilgilendirme kampanyalarının yanı sıra ilgili önleyici tedbirlerin uygulanması da yer almaktadır. Söz konusu kanunda, sağlık ve güvenlik programlarının düzenlenmesi ve yönetilmesi, acil bakım ve hizmetlerin sunulması ve kazalara müdahale edilmesine ilişkin şartlar bulunmaktadır. Tehlikeli işyerlerine erişimin kısıtlanması, bedeli çalışanlar tarafından karşılanmaksızın kişisel koruyucu donanım (KKD) tedarik edilmesi ve sağlık kontrollerinden geçilmesi söz konusu şartlar arasında yer almaktadır.

Ayrıca kanunda, çalışanların İSG konuları ile ilgili istişare süreçlerine katılımını, riskler ve tehlikeler konusunda tavsiyelerde bulunup düşüncelerini dile getirmelerini sağlayan hükümler de bulunmaktadır. Ancak, çalışanların şikayetlerini işverenlerine iletmelerini sağlayan bir şikâyet mekanizması ile ilgili özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu, Türkiye'deki mevzuat ile ÇSS2 arasındaki bir fark olarak değerlendirilebilir.

6. SORUMLU PERSONEL

Bölüm 1.1’de açıklandığı üzere OGM’nin Ankara’daki genel merkezinde bir PUB kurulmuş olup, bu PUB, Proje faaliyetlerinin koordinasyonu ve uygulanmasından sorumlu olacaktır. Yeterli İSG deneyimine sahip bir çevre uzmanı, sosyal uzmanı ile eşgüdüm halinde bu İYP ile ilgili konuları koordine etmek, yönetmek, uygulamak, izlemek ve raporlamak üzere Projenin başlangıcında PUB’de çalışmak üzere işe alınacak²¹ ve Proje boyunca PUB’de pozisyonunu koruyacaktır. Ayrıca inşaat yüklenicisinin İSG uzmanı da bu İYP’yi benimseyecek ve uygulayacaktır.

Ek olarak, bu İYP’nin Yükleniciler tarafından uygulanmasını denetlemek ve PUB’ye rapor vermek için OBM’lerde sorumlu kişiler atanacaktır.

PUB’nin Sorumlulukları

- Yüklenicilerin/alt yüklenicilerin İYP, ÇSYP ve ihale belgelerinde bahsi geçen sözleşmeli çalışanlara yönelik yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek ve ÇSS2, ulusal iş ve İSG kanunlarına uygun hareket etmelerini sağlamak.
- Proje çalışanlarının İSG eğitimi ve diğer elzem eğitimlerini takip etmek.
- Proje çalışanlarına yönelik ŞM’nin, etkin şekilde oluşturulmasını ve işlenmesini ve tüm çalışanların bundan haberdar olmasını sağlamak.
- Çalışanların Şikâyet Mekanizması (ÇŞM) ile ilgili izleme ve raporlama faaliyetlerinde bulunmak.
- İSG standartlarının ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, ÇSS2 koşulları, İSG Planı ve ulusal COVID-19 önleme kılavuzları doğrultusunda tüm iş yerlerinden nasıl uygulandığını izlemek.
- Şantiye alanlarından herhangi bir çalışma yapılmadan önce Yüklenicinin, İDOP İYP’sini ve Yüklenici ÇSYP/ÇSYP Kontrol Listesi’ni uygulamasını sağlamak ve İYP’lerin nasıl uygulandığını izlemek.
- Yüklenicinin, doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam süreçleri ile ilgili kayıtları tutmasının sağlanması.
- Ana tedarikçilerin çalışanları ile ilgili çocuk işçiliği, zorla çalıştırılma ve ciddi güvenlik sorunları ile ilgili muhtemel riskleri takip etmek.
- Can kaybı ve büyük bir kaza ile sonuçlanan şiddetli olayların polis birimlerine ve DB’ye bildirilmesi.
- İş yerinde sakatlanma, hastalık ve kayıp zamanlı kazalar gibi proje ilgili kazaların kayda geçmesi için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak ve tüm üçüncü taraflar ile ana tedarikçilerin bu kayıtları tutmasını sağlamak. Bu kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesi için girdi sağlar.
- Çalışan Davranış Kuralları’nın nasıl uygulandığının izlenmesi
- İlgili alt bileşenler kapsamında İYP ile ilgili faaliyetlerin izlenmesi
- İlgili alt bileşenler kapsamında İYP ile ilgili faaliyetlere ilişkin raporlar hazırlanması ve bunların DB’ye iletilmesi.

²¹ Gerektiğinde PUB için ayrı bir İSG uzmanı da istihdam edilebilir. Bu durumda, bu İYP’nin uygulanmasından çevre uzmanı yerine İSG uzmanı sorumlu olacaktır.

OBM'lerin Sorumlulukları²²

OBM'ler, kendi coğrafi yetki alanları altındaki alt projelerin genel yönetimi ve denetiminden ve bu İYP'de ana hatları verilen İşgücü ve Çalışma Koşullarına ilişkin ÇSS2 gerekliliklerine genel uyumdan sorumlu olacaktır. OBM'ler:

- Yüklenicilerin İYP'ye uygun hareket edip etmediğini denetlemek.
- ÇŞM'nin etkin ve ÇSS2'ye uygun bir şekilde çalışıp, çalışmadığını denetlemek.
- İş ve İSG performansını düzenli olarak denetleyip PUB'ye raporlamak üzere bir sistem kurmak.
- Can kaybı ve büyük kazalar gibi şiddetli kazaları polise ve PUB'ye bildirmek.

Yüklenicinin Sorumlulukları

İnşaat Yüklenicileri, İDOP İYP'nin benimsenip uygulanmasından ve alt projelere ait İSG planlarının hazırlanıp uygulanmasından sorumlu olacaktır. Ayrıca, İYP'de yer alan hüküm ve koşullar konusunda iş gücü istihdamından ve yönetiminden de sorumlu olacaktır. Mevzuat koşullarına uygun hareket etmenin yanı sıra aşağıda bahsi geçen kurallara uymaktan da sorumludur:

- İYP'yi ve İSG planlarını uygulamak ve alt yüklenicilerin performansını yönetmek üzere nitelikli İSG uzmanlarını istihdam etmek veya görevlendirmek.
- Hem sözleşmeli hem de alt yüklenicilerin çalışanları kapsayacak şekilde İYP'yi uyarlamak (Yüklenicinin İYP'si, inşaata başlamadan önce incelenmesi ve onaylanması için Yüklenici tarafından PUB'ye arz edilecektir).
- Alt yüklenicilerin İYP'ye uygun hareket edip etmediğini denetlemek.
- Sözleşmeli çalışanların işe alım ve istihdam süreçleri ile ilgili kayıtları tutmak.
- Alt yüklenici olan çalışanların istihdam süreçlerini izlemek ve işbu iş yönetim prosedürü ile ulusal iş mevzuatına uygun şekilde uygulanmasını sağlamak.
- İş tanımlarını ve sözleşmeli çalışanların çalışma koşullarını net şekilde ilan etmek.
- Çalışanların Şikâyet Mekanizmasını (ÇŞM'yi) oluşturmak ve uygulamak ve yüklenici ve alt yüklenici olan çalışanların ilettiği şikayetleri değerlendirmek.
- İş ve İSG performansını düzenli olarak gözden geçirip PUB'a raporlamak üzere bir sistem kurmak.
- Çalışanlara İSG ve düzenli iş başı eğitimler vermek.
- Tüm yüklenici ve alt yüklenici çalışanlarının, işe başlamadan önce Davranış Kuralları'nı anlayıp altını imzalamasını sağlamak.
- İş yerinde sakatlanma, hastalık ve kayıp zamanlı kazalar gibi proje ilgili kazaların kayda geçmesi için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak ve tüm üçüncü taraflar ile ana tedarikçilerin bu kayıtları tutmasını sağlamak. Bu kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesi için girdi sağlar.
- Can kaybı ve büyük kazalar gibi şiddetli kazaları polise ve PUB'ye bildirmek.

²² Bu aşamada denetim şirketi hizmeti öngörülmemekle birlikte, uygulama sürecinde gerekli görülmesi halinde alt proje bazında denetim şirketi hizmeti sağlanacaktır. Bu durumda, OBM'lerin sorumlulukları ilgili alt projeler için denetim yüklenicilerine devredilecektir.

7. PROJEDE UYGULANACAK POLİTİKA VE PROSEDÜRLER

Yüklenicilerle yapılan sözleşmeler, ulusal iş ve İSG mevzuatına, bu İYP'ye, ÇSS'lere ve ÇSGY'lere uyma yükümlülüğüne ilişkin hükümler içerecektir. İnşaat projelerini yürütecek olan yükleniciler, bu İYP'yi faaliyetlerine yönelik olarak uyarlayacaklardır. Uyarlanan İYP (Yüklenici İYP'si), inşaat işlerinin başlama tarihinden önce OGM tarafından incelenecek ve onaylanacaktır. Yüklenicinin İYP'si, bu İYP'nin Ek-1'inde yer alan Davranış Kurallarını (DK'yı) içerecektir. Yüklenici, tüm çalışanları prosedürlerdeki ilkeler, DK ve Çalışanların Şikâyet Mekanizması (ÇŞM) konusunda bilinçlendirmekten ve bu konuda eğitim vermekten sorumludur. Tüm sözleşmeli çalışanlar, Bölüm 10'da belirtildiği gibi, tüm proje çalışanları için uyarlanacak ÇŞM'ye erişebilecektir. Yüklenicilerin taşeronlarla çalışması durumunda, yükleniciler alt sözleşmelere böyle bir hüküm koymakla yükümlü olacaktır.

Tüm yüklenici çalışanlarının hakları, (4857 sayılı) İş Kanunu uyarınca istihdam sözleşmeleri ile güvence altına alınacak ve yükleniciler ile alt yükleniciler, tüm çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na kaydını yaptıracaktır. Sözleşme yapılan yükleniciler ve bunların adresleri on beş gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir. Sözleşme yapılan yüklenicilerin hak edişleri, Sosyal Güvenlik Kurumuna idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması kaydıyla ödenecek, varsa kesin teminatları ise sözleşme konusu işle ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna borçlarının bulunmadığının tespit edilmesinden sonra iade edilecektir.

7.1. İŞ GÜCÜNE YÖNELİK GENEL PROJE POLİTİKALARI

Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

İş Kanunu'nda (4857 sayılı) belirtildiği gibi, proje çalışanlarının istihdamında ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliği ilkeleri esas alınacaktır. İşe alım, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya istihdamın sonlandırılması dahil olmak üzere istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüyle ilgili olarak hiçbir ayrımcılık yapılmayacaktır. Tüm çalışanların görevlendirilmesi, ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayalı olacaktır.

Zorla Çalıştırma

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 18. Maddesi uyarınca “Kimse çalışmaya zorlanamaz. Zorla çalıştırmak yasaktır” ve zorla çalıştırma Türk istihdam sektörü için beklenen bir risk değildir. Buna ek olarak, verilecek eğitimler ve kurulacak ÇŞM ile çalışanların bu konudaki farkındalığı artırılacaktır.

Çalışma Saatleri

Bölüm 3.2'de belirtildiği üzere yangınla mücadele ve arama kurtarma kapsamında yürütülen faaliyetlerin niteliği gereği, operasyon sırasında yangınla mücadele ve arama kurtarma çalışanları İş Kanunu'nun belirlediği haftalık çalışma saati limitini aşabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve Orman Yangınlarında Görevli İşçilerin Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelikte buna yönelik düzenlemeler mevcut olup (bkz. Bölüm 4.3), işçi haftada (veya sonraki haftalarda) 45 saatten fazla çalışırsa, sonraki haftalarda daha kısa çalışma saatleri yönünde toplam çalışma süresi telafi edilir. Her şekilde, 4857 sayılı Kanun'a göre günlük çalışma süresi 11 saati geçemez.

Proje kapsamındaki inşaat aktivitelerinde 4857 sayılı Kanun'a aykırı şekilde fazla çalışılması ile ilgili risk ise ÇŞM ve denetimler ile kontrol edilecek, yüklenicinin sözleşmesine, yüklenicinin ısrarlı uyumsuzluk göstermesi durumunda, sözleşmesinin feshedileceğine yönelik maddeler eklenecektir.

7.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK GENEL PROJE POLİTİKALARI

ÇSS2 gereklilikleri ve ulusal mevzuatla ilgili genel bilgiler Bölüm 5'te sunulmaktadır. Uluslararası İSG mevzuatlarının onaylanması ve bu mevzuatların ulusal mevzuat sisteminde kabulü ile Türkiye İSG mevzuatı ÇSS2 gerekliliklerini tam olarak karşılamaktadır. Ancak saha denetimleri ve İSG önlemlerinin çalışanlar tarafından uygulanması gereken düzeyde değildir. Bu nedenle OGM, sahalarda İSG önlemlerinin uygulanmasını gözlemlemek ve bunların ulusal İSG mevzuatına uygun olmasını sağlamak için sık sık saha denetimleri yapacaktır. Buna ek olarak, OGM'nin Yükleniciler ve Alt Yüklenicilerle olan tüm sözleşmelerinde, İSG önlemlerinin *sürekli ihlalinin*²³ sözleşmenin iptaline yol açacağını açıkça belirten hüküm bulunacaktır (Bkz. Bölüm 11). Yükleniciler/Alt Yükleniciler, İSG önlemlerinin *sürekli ihlalinin* iş sözleşmesinin feshine yol açacağını belirterek bu hükmü işçileri ile yapacakları iş sözleşmelerine de ekleyeceklerdir.

Yükleniciler/Alt Yükleniciler ayrıca Genel Çevre Sağlığı ve Güvenliği Yönergelerini (ÇSGY'lerr) ve uygun olduğu şekilde endüstriye özgü ÇSGY'leri diğer İyi Uluslararası Endüstri Uygulamalarını (GIIP'ler) göz önünde bulunduracaktır²⁴.

COVID-19

Yükleniciler/Alt Yükleniciler, devam eden faaliyet sırasında etkili olan COVID-19 ya da diğer herhangi bir pandemi veya salgın hastalık için alınan ulusal önlemlere uyacaktır.

7.3. CİNSEL SÖMÜRÜ VE İSTİSMAR, CİNSEL TACİZ VE CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE YÖNELİK GENEL PROJE POLİTİKALARI

Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz (CSİ/CT) ve Cinsiyete Dayalı Şiddet (CDŞ) ulusal mevzuatla yasaklanmıştır ve yasal yaptırımları vardır. Proje faaliyetleri için CSİ/CT ve CDŞ riski düşük olsa da, tüm Proje fazları boyunca Yükleniciler / Alt yükleniciler ve işçilerin Ek-1'de sunulan Davranış Kurallarına (DK) ve aşağıdaki ilkelere uymaları gerekmektedir:

- İlke 1: Kurumlar arasında bir saygı kültürü ve yüksek etik davranış standartlarının teşvik edilmesi.
- İlke 2: CSİ/CT, CDŞ ve diğer suistimal biçimlerini önlemeyi amaçlayan standartların oluşturulması ve muhafaza edilmesi.
- İlke 3: CSİ/CT ve CDŞ'den etkilenenlere, olayları ve kaygılarını bildirmek üzere ileri adım atmaları için, kendilerine saygılı ve tutarlı bir şekilde davranılacağı güvencesiyle, emniyetli ve güvenilir bir ortamın sağlanması.
- İlke 4: Etkilenenler ile muhbirler ve/ya tanıklar için kendi kurumlarında koruma sağlanması ve her türlü misillemeye karşı uygun önlemlerin alınması.
- İlke 5: Ortaya çıkmaları durumunda olayların ve iddiaların nasıl ele alınacağını açıklayan sağlam politika çerçeveleri ve açık kurumsal mekanizmaların uygulanması.
- İlke 6: Tüm personelin uluslararası memurlar olarak kendilerinden beklenen davranış standartlarını ve gereklilikleri anlaması için etkili eğitim programlarının sunulması.

²³ *Sürekli ihlal* koşulları, yapılacak işlerin risk düzeyine göre PUB tarafından faaliyet bazında belirlenecek ve Dünya Bankasından herhangi bir itiraz alınmayacaktır.

²⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Genel Çevre Sağlığı ve Güvenliği Yönergelerinin (ÇSGY) 2. Bölümü tüm projeler için geçerlidir ve <http://www.ifc.org/ehsguidelines> adresinde bulunabilir. Sektöre özgü yönergelerin her biri, belirli sektörle ilgili İSG konularını ele alır. Bu yönergelerin her birine ilişkin bağlantılar şu adreste bulunabilir: <http://www.ifc.org/ehsguidelines>.

- İlke 7: CSİ/CT ve CDŞ'yi ele alan politikalar ve mekanizmalar geliştirmek ve uygulamak üzere müşterilerin desteklenmesi

Gerektiğinde, tüm Yüklenicilere / Alt Yüklenicilere ve Proje çalışanlarına, Davranış Kuralları (DK) ve yukarıda belirtilen ilkeleri uyarlama ve uygulama konusunda destek olmak için eğitimler verilecektir.

Projedeki her bir çalışan;

- Sözleşmelerinin bir parçası olarak DK'nin bir nüshasını aldıklarını,
- Göreve başlama sürecinin bir parçası olarak kendilerine DK'nın açıklandığını,
- DK'ye bağlılığın, istihdamın zorunlu bir koşulu olduğunu kabul ettiklerini ve
- DK ihlallerinin işten çıkarmaya veya yasal mercilere sevk edilmeye varan ciddi sonuçlara yol açabileceğini

Onaylamak üzere DK'yı imzalanmalıdırlar.

DK'nin bir nüshası, topluluk ve projeden etkilenen kişilerin kolayca erişebileceği bir yerde sergilenecektir.

7.4. RAPORLAMA VE İZLEME

6331 sayılı Kanunu'nun "İş kazaları ve meslek hastalıklarının tescil ve bildirimi" başlıklı 14. maddesine göre işveren, iş kazalarını kazayı takip eden üç iş günü içinde; meslek hastalıklarını ise sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. Ancak, Proje kapsamında yüklenici, İSG ile ilgili olaylardan hemen sonra ilgili PUB'yi bilgilendirecek ve PUB, olay meydana geldikten 48 saat sonra Dünya Bankasına bildirecektir.

İnşaat yüklenicisi ayrıca, Proje boyunca düzenli olarak hazırlayacağı raporlarda, kazaların ve hastalıkların bir özetine yer verecektir.

Grevler veya diğer işçi protestoları, topluluk üyelerinin proje kaynaklı yaralanmaları veya mülk hasarını da içeren bazı önemli olumsuz etkilerin çevre, etkilenen topluluklar ve kamu üzerinde olduğu veya olması muhtemel durumlarda, inşaat yüklenicisi ilgili PUB'yi hemen bilgilendirecek ve PUB, olaydan 48 saat sonra Dünya Bankasını olay hakkında bilgilendirecektir.

PUB ayrıca bir düzeltici eylem planıyla birlikte bir olay inceleme raporunu, 30 iş günü içinde Dünya Bankası'na gönderecektir.

8. İSTİHDAM YAŞI

Proje kapsamında görev alacak tüm işçiler resmi olarak istihdam edilecek ve Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olacaktır. Yüklenicilerden tüm işçilerin yaşını doğrulaması ve tanımlaması istenecektir. Bu, işçilerin ulusal kimlik kartıyla birlikte resmî belgeler sağlamasını gerektirecektir. Tüm işçilerden doğum belgesi ve ulusal kimlik kartı göstermeleri istenecektir.

Alt Bileşen 2.3 *Hayvan üretimi desteği, Bitkisel üretim desteği, Orman köylerinde yaşayan kadınlara mikro kredi ve İpekböceği yetiştiriciliği* kapsamındaki Proje faaliyetleri dışında, Proje için asgari istihdam yaşı on sekiz olacaktır. ÇSS2 ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (6 Nisan 2004/25425) ²⁵ uyarınca, yapılan çalışmaların çocuğun/gencin okula devamını ve okuldaki başarısını engellememesi kaydıyla:

- Proje kapsamında çocuk işçi çalıştırılabilecek hafif işler ²⁶,
 - Düşme ve yaralanma riski oluşturacak şekilde çalışmayı gerektirenler hariç olmak üzere meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
 - İpekböceği yetiştiriciliğinde yardımcı işler,
- Proje Kapsamında Genç İşçilerin İstihdam Edilebileceği Faaliyetler²⁷,
 - Meyve ve sebze konserve, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları üretimi,
 - Meyve ve sebze kurutma ve işleme işleri,
 - Helva, bulamaç, ağda, pekmez üretimi
 - Koyun yetiştiriciliğinde yardımcı işler,
 - Çiçek yetiştirme işleri (ilaçlama ve gübreleme hariç),

18 yaşından küçük bir bireyi istihdam eden hibe faydalanıcısı varsa, bunu hibe dağıtımından sorumlu OGM personeline beyan edecektir (hiçbir yüklenici, alt yüklenici ya da ana tedarikçi 18 yaşından küçük bir kimseyi çalıştıramaz) ve personel de PUB'nin sosyal uzmanına ve çevre uzmanına bilgi verecektir. Sosyal uzman ve çevre uzmanı, 18 yaşından küçük kişinin çalışma koşullarını değerlendirmek için düzenli olarak önceden bilgisi verilen ve verilmeyen saha ziyaretleri yapacaktır.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik veya bu Bölümde belirtilen kuralların ihlali, hibelerin / sözleşmelerin ilgili bölümlerinde yer alacak şekilde hibelerin / sözleşmelerin iptaline yol açacaktır.

²⁵ Erişim tarihi: 20 Mart 2023.

²⁶ 14 yaşını doldurmuş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimi tamamlamış kişi.

²⁷ 15 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını doldurmamış kişi.

9. HÜKÜM VE KOŞULLAR

Direkt ve sözleşmeli işçiler 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır. Buna göre ücretler, çalışma saatleri, azami çalışma saatleri, yıllık izinler ve 4857 sayılı Kanun kapsamındaki diğer tüm hak ve menfaatler uygulanacaktır. İşverenlerin dikkat etmesi gereken diğer hususlar ise:

- İşe alım prosedürleri şeffaf, kamuya açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet ve 4857 sayılı Kanunda yer alan diğer gerekçeler açısından ayrımcılık yapmayacaktır.
- İşe alım sürecinde uygulanacak başvuru prosedürü, işe alım başlamadan önce geliştirilecektir.
- Açık iş tanımları, işe alımdan önce sağlanacak ve her bir görev için gereken becerileri açıklayacaktır.
- Tüm işçiler (ister bir ay ister daha az bir süre için işe alınmış olsun) çalışma hüküm ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmelere sahip olacak ve içerik kendilerine açıklanacaktır. Davranış Kuralları (DK) dahil olmak üzere tüm çalışanlar işe başlamadan önce iş sözleşmesini imzalayacaktır (bkz. Bölüm 7.3). Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çekebilecek işçilere istihdam koşul ve hükümlerinin sözlü bir açıklaması da sağlanacaktır.
- Çalışma koşul ve hükümleri, çalışma alanlarında bulunacaktır.
- Vasıfsız işgücü, tercihen etkilenen topluluklardan ve yakın yerleşim yerlerinden sağlanacaktır.
- Çalışanlar, iş akdinin feshinden en az bir ay önce bilgilendirilecektir.
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alım ücreti tahakkuk ederse, bunlar yüklenici ya da alt yüklenici tarafından ödenecektir.
- Tüm göçmen işçiler, aynı türde iş yapan göçmen olmayan proje işçileri ile aynı çalışma koşulları ve istihdam koşullarına sahip olacaktır (yani ücret, fazla mesai, çalışma saatleri, haftalık dinlenme, ücretli tatiller, güvenlik, sağlık, istihdam ilişkisi feshi ve diğer ilgili çalışma koşulları)

OGM tarafından yürütülecek ormancılık çalışmaları kapsamında orman köylülerinin istihdam edilmesi planlanmaktadır. Türk mevzuatına göre, bireysel olarak veya köy dernekleri altında sözleşmeli olmaları halinde, bu tür işgücü Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kaydolamaz. Köylülerin kamu kurumlarında (OGM) bu şekilde istihdamı, Sosyal Sigortalar Kurumu 06.09.2016 tarih ve E.4858430 sayılı Genel Yazısına göre istisna sayılmaktadır. Bu tür sözleşmelere "parça başı ödeme" sözleşmesi denir ve bu sözleşme türü herhangi bir sosyal güvenlik bağlamı içermez. Bundan dolayı İDOP uygulanırken, tüm iş gücünün sosyal güvence kapsamında olmasını sağlamak için orman köylüleri yüklenici / alt yüklenici firmalar aracılığıyla istihdam edilecektir. PUB, her türlü iş için sözleşmelerini hazırlayacak ve yönetecektir. Yüklenici firmalar ücretlerin ödenmesinde ulusal iş mevzuatına tam olarak uyacaktır.

Ayrıca, 4'üncü maddede tanımlanan tarım işlerinde çalıştırılmak üzere, tesisteki çalışan sayısına ve çalışma süresine bakılmaksızın işçi çalıştırılacağı takdirde, çalışan hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin yanı sıra bu İYP'de belirlenen diğer gereklilikler aynen uygulanacaktır.

10. ÇALIŞANLARIN ŞİKÂyet MEKANİZMASI

ÇSS2, Proje Şikâyet Mekanizmasına (ŞM) ek olarak, Proje çalışanları için ayrı bir Çalışanların Şikâyet Mekanizmasının (ÇŞM'nin) kurulmasını gerektirmektedir. Proje çalışanları, ÇŞM'yi çalışma koşulları ve işyerleri ile ilgili kaygı ve önerilerini iletmek için kullanacaklardır.

İDOP'ta ÇŞM, PUB ve inşaat yüklenicileri tarafından kurulacak ve hem kendi çalışanlarının hem de alt yüklenicilerinin çalışanlarının kurulan ÇŞM'lerden haberdar olmalarını ve bunları kullanabilmelerini sağlanacaktır. PUB tarafından oluşturulan ÇŞM, misilleme dahil herhangi bir nedenle kendi ÇŞM'lerini kullanamayan inşaat yüklenicileri ve alt yüklenicilerin çalışanları da dahil olmak üzere, tüm Proje çalışanları tarafından kullanılabilir.

Tüm Proje çalışanları, işe alımları sırasında bu ÇŞM'ler hakkında bilgilendirilecek ve şikayetlerini iletmeye yolları ve bu şikayetlerin nasıl kaydedileceği, ele alınacağı ve izleneceği dahil olmak üzere, iş sözleşmelerinde ÇŞM'ler hakkında ayrıntılı bilgi yer alacaktır. Yüklenicilerin ÇŞM'lerinin temel alacağı aşağıdaki ilkeler de iş sözleşmesinin ilgili bölümünde yazılacaktır.

- *Farkındalık.* ÇŞM, işyerinde çalışanlara, işbaşı eğitimleri ve diğer iletişim araçları ve katılım yöntemleri aracılığıyla tanıtılacaktır. Bu tanıtım, şikâyet ve istekleri iletmek için izlenecek adımlar, kullanılacak kabul kanalları vb. dahil olmak üzere şikâyet prosedürünü açıklayacaktır.
- *Erişilebilirlik.* ÇŞM, çalışanların kolayca erişebileceği şekilde kurulacaktır.
- *Anonimlik.* İşçilerin taleplerini anonim olarak iletmelerine izin verilecek ve bu isimsiz şikayetler, kaynağı bilinen şikayetler gibi diğer şikayetlerle eşit şekilde ele alınacaktır.
- *İzlenebilirlik.* Farklı alım kanallarından alınan başvurular, PUB tarafından geliştirilecek standart bir şikâyet mekanizması yönetim prosedürüne tabi olacaktır.
- *Gizlilik.* Şikâyetinde bulunan kişilerin kimlikleri (eğer anonim kalmayı tercih etmemişlerse) rızaları alınmadan açıklanmayacak ve iletişim bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.
- *Arşivleme.* Başvuru kanallarından gönderilen (yazılı, sözlü vb.) tüm şikayetler destekleyici belgeleri ile birlikte kayıt altına alınacak, proje uygulama amaçları dışında kullanılamayacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

ÇŞM, çalışanların şikayetlerini web sayfası, öneri/şikâyet kutuları gibi çeşitli kanallar aracılığıyla iletmelerini mümkün kılacaktır.

PUB'nin İSG ve sosyal uzmanları, şikayetlerin kaydedilmesi, çözüm için ilgili birimlere sevk edilmesi, kararların zamanında alınmasının sağlanması ve kalitenin takibi dahil olmak üzere Projenin ÇŞM'sinin genel denetiminden sorumlu olacaktır. İş yerlerindeki öneri/şikâyet kutuları haftalık olarak PUB ile paylaşılacaktır. PUB, tüm şikâyetlerin bir ana listesini tutacaktır.

İletilen ya da doğrudan sunulan herhangi bir şikâyet için, PUB şikâyet alındıktan sonraki 2 gün içinde şikâyetinde bulunan kişiyi bilgilendirecektir. PUB iki hafta içinde bir soruşturma yürütecek ve şikâyeti çözmeye çalışacaktır.

Yükleniciler, kendilerine sunulan şikayetlerin yazılı nüshalarını ve yazılı bir listesini muhafaza edecektir. Yükleniciler standart raporlama çerçevesinde, ayda bir bu listelerini PUB'ye sunacaklardır. Yükleniciler, kendilerine iletilen şikayetleri bir hafta içinde inceleyerek çözüme kavuşturmakla yükümlüdür. Çözemedikleri şikayetleri PUB'ye yönlendirebilirler.

Cinsel İstismar ve Sömürü / Cinsel Taciz

Bir çalışanın bu konuyla ilgili şikayetini doğrudan PUB'nin sosyal uzmanına iletilecek olan ÇŞM aracılığıyla dile getirmeyi tercih etmesi durumunda, Proje ÇŞM'nin Cinsel Sömürü ve İstismar / Cinsel Taciz (CSİ/CT) ile ilgili şikayetler için ayrılmış bir bölümü olacaktır.

Sosyal uzman, kişinin gizliliğine ve anonimliğine saygı duyacak şekilde, mağduru merkeze alan bir yaklaşımla vakanın ele alınmasını ve mağdurun hizmet sağlayıcılara yönlendirilmesini sağlayacaktır. Bu sorunların kanunlara ve Banka standartlarına uygun olarak çözümlenmesinde uzman ve danışmanlardan görüş alınabilir. Proje için bağımsız bir CSİ/CT Eylem Planı hazırlanacak ve CSİ/CT şikâyet yönetimiyle ilgili daha detaylı prosedürleri içerecektir.

Protokoller ve prosedürler aşağıdaki ilkelere dayanacaktır:

- Alınan tüm şikayetler dosyalanacak ve gizli tutulacaktır. İstatistiksel amaçlarla, olaya karışan kişilerin kimliğinin tespit edilmesini önlemek için vakalar anonimleştirilecek ve gruplandırılacaktır.
- Ceza davaları savcıya yönlendirilecektir.

Hassas olan şikayetler tam bir gizlilik içinde ele alınacaktır. Kadın iş gücünün ÇŞM'ye güvenli bir şekilde erişmesini sağlamak için, çalışanlara verilecek işgücü eğitimleri, şikayetlerin iletilebileceği çeşitli kanalları ve bu alanda izlenen gizlilik hakkında bilgileri de içerecektir. Sosyal uzman, yüklenicilerin işçilere bu tür bir eğitimi vermesini sağlayacak ve yüklenicilere de şikâyetlerin gizli bir şekilde nasıl toplanacağı konusunda eğitim verecektir.

Türkiye'de halihazırda CSİ/CT ve iş yeri kaynaklı taciz, zorbalık ve şiddet için ulusal bir yönlendirme sistemi bulunmakta olup, kabul edilemez olarak görülen bu tür davranışlara yönelik hem İş Kanunu'nda hem de Ceza Kanunu'nda hükümler bulunmaktadır. Özellikle CSİ/CT mağdurlarına yönelik psiko-sosyal destek de sağlanmaktadır. Sosyal uzman gerektiğinde mağdurları CSİ/CT için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çağrı Merkezi ALO 183'e, işyeri kaynaklı psikolojik taciz-mobbing, şiddet ve zorbalık vb. için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi ALO 170'e yönlendirecek ve sorunların güvenli ve etik bir şekilde belgelenmesi ile gizli raporlama için kurulu mekanizmalara sahip olacaktır.

11. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

Seçme süreci

Yüklenicilerin seçilmesi sırasında aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurulur ve kriterlere en uygun olan aday yüklenici olarak seçilir:

- Daha önce tamamlanan işler,
- Yüklenicinin insan kaynakları kalifikasyonları,
- Sağlık ve güvenlik konularına uyum,
- Çocuk işgücü ve zorla çalıştırma konularında alınan tedbirler

Sözleşme koşulları

İnşaat sözleşmesi ve diğer sözleşmeler, Dünya Bankası Standart Satın Alma Dokümanlarında ve Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında belirtilen çalışma ve İSG hükümlerini içerecektir. İnşaat sözleşmelerinde ayrıca ekleriyle birlikte bu LMP, bir zeyilname olarak bulunacaktır. İnşaat yüklenicileri bu İYP'yi uygulamakla yükümlüdür.

Yüklenicilerin yönetimi ve performans takibi

PUB, yüklenicilerin sözleşmelere (yükümlülükler, beyanlar ve garantiler) uymalarına odaklanarak, sözleşmeli çalışanlarıyla ilgili Yüklenicileri yönetecek ve performanslarını takip edecektir. Bu, proje sahalarının veya çalışma alanlarının ve/veya yükleniciler tarafından derlenen işgücü yönetimi kayıtlarının ve raporlarının periyodik denetimlerini, teftişlerini ve/veya yerinde kontrollerini içerebilir. Saha ziyaretleri ve izleme faaliyetleri sırasında kaydedilen ilerleme, sağlık ve güvenlik sorunları, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma sorunları gözlemlenecektir. Herhangi bir uyuşmazlığın tespit edilmesi halinde bu uyuşmazlığın en geç 20 takvim günü içerisinde giderilmesi için yükleniciye bilgi verilecektir. 20 takvim günü sonunda uyuşmazlığın devam etmesi halinde yüklenici ile olan sözleşme derhal feshedilecektir.

- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için yüklenici, İSG tedbirlerini belirleyecek, bu tedbirlerin uygulanmasını sağlayacak, tedbirleri izleyecek, denetleyecek ve iyileştirecek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyecek, işçilere ilk yardım ve acil müdahaleyi sağlayacak, koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini sunacaktır. Bu kapsamda yüklenicinin İSG Uzmanı, işyeri hekimi tarafından verilen her türlü yazılı belgeyi inceleyecek ve karar verilen eylemlerin uygulanması için itiraz edilen hususlara yazılı olarak cevap vermekle yükümlü olacaktır.
- Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik mesleki risklerin önlenmesi için gerekli araç ve gereçlerin sağlanmasından, organizasyonların yürütülmesinden, eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü tedbirin alınmasından Yüklenici sorumlu olacaktır.
- Yüklenici sürekli olarak hedefi takip edecek ve mevcut durumu iyileştirmek ve değişen koşullara göre sağlık ve güvenlik önlemlerini uyarlamak için çaba gösterecektir.
- Yüklenici, faaliyetlerinin toplum sağlığı ve güvenliği için ek risk oluşturmamasını sağlayacak ve bu amaçla gerekli tüm önlemleri alacaktır.

12. ANA TEDARİKÇİLERİN ÇALIŞANLARI

Yükleniciler, ana tedarikçilerinin çocuk işçi çalıştırması, bireyleri zorla çalıştırması ya da işçileri ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakmasına ilişkin önemli risklerin bulunup bulunmadığını belirlemek üzere durum tespit prosedürü yürütecektir. Yabancı tedarikçilerle sözleşmeli olma ihtimali bulunan durumlarda, Yüklenicinin tedarik sürecinde tedarikçinin, bu sorunlardan herhangi biri nedeniyle suçlanıp suçlanmadığı, ceza alıp almadığını ve ayrıca çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlik konularında kurumsal ilkelere uyup uymadığını sorgulaması istenecektir. Çocuk ve zorla çalıştırma ve güvenlikle ilgili herhangi bir risk varsa, Yüklenici PUB'leri bilgilendirecek ve bu riskleri ele alacak ve mümkün olduğunda bu tür tedarikçilerden kaçınabilecektir.

Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve iş güvenliği konularına ilişkin özel gereksinimler, tüm satın alma siparişlerine ve tedarikçilerle yapılan sözleşmelere dahil edilecektir. Ana tedarikçilerin çalışanlarının çoğunun yerel olacağı göz önünde bulundurularak, tedarikçilerin yerel mevzuata ve ÇSS2'ye uygun olarak güvenli çalışma koşulları sağlaması için gerekli denetim ve kontroller yapılacaktır.

13. İYP’NİN AÇIKLANMASI

Çevresel ve Sosyal Taahhüt Planı (ÇSTP), Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi (ÇSYÇ), İşgücü Yönetimi Prosedürleri (İYP) ve Paydaş Katılım Planı'nın (PKP) taslak versiyonları Projenin web sitesinde (www.idop.com) 20 Nisan 2023 tarihinde yayınlanmış. Yayına ilişkin duyuru 24 Nisan 2023 tarihinde OGM'nin internet sitesinde²⁸ görüş ve önerilerin info@idop.com.tr adresine iletilebileceği notu ile yapılmıştır. Ayrıca çevresel ve sosyal dokümanlar 30 Nisan 2023 tarihinde resmi yazı ile ilgili kurumlara da gönderilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görüşleri Ek-2'de yer almaktadır.

²⁸ [www.ogm.gov.tr/tr/haberler/i%CC%87kli%CC%87me-di%CC%87rencli%CC%87-ormancilik-projesi%CC%87-\(i%CC%87dop\)-gorusleri%CC%87ni%CC%87zi%CC%87-bekli%CC%87yor-1](http://www.ogm.gov.tr/tr/haberler/i%CC%87kli%CC%87me-di%CC%87rencli%CC%87-ormancilik-projesi%CC%87-(i%CC%87dop)-gorusleri%CC%87ni%CC%87zi%CC%87-bekli%CC%87yor-1)

DAVRANIŞ KURALLARI (DK)

Bizler, sözleşmenin Yüklenicileriyiz [*Yüklenicinin adını yazınız*]. Burada “İşler” olarak anılan [*İşlerin açıklamasını yazınız*] için [*İşveren adını yazınız*] ile bir sözleşme imzalamış bulunmaktayız. Bu İşler, “Saha” olarak anılan [*Saha ve İşlerin yürütüleceği diğer yerlerin adını yazınız*] adresinde yürütülecektir. Sözleşmemiz, cinsel sömürü ve taciz ve cinsiyete dayalı şiddet (CDS) riskleri dahil olmak üzere, İşlerle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele alacak önlemleri uygulamamızı gerektirmektedir.

İşbu Davranış Kuralları (DK) İşlerle ilgili çevresel ve sosyal riskleri ele almak üzere alacağımız önlemlerin bir parçasıdır. İş Sahasında veya İşlerin yürütüldüğü diğer yerlerdeki tüm personelimiz, işçilerimiz ve diğer çalışanlarımız için geçerlidir. Ayrıca, her bir alt yüklenicinin personeli ve İşlerin yürütülmesinde bize yardımcı olacak diğer personel için de geçerlidir. Bu kişilerim tamamı "Yüklenici Personeli" olarak anılır ve bu DK'ye tabidir.

Bu DK, yukarıda Yüklenici Personeli olarak tanımlanan herkesten beklediğimiz davranışları tanımlamaktadır.

İş yerimiz, güvenli olmayan, saldırgan, taciz edici veya şiddet içeren davranışlara müsamaha gösterilmeyeceği ve herkesin misilleme korkusu olmadan sorunlarını veya endişelerini dile getirme konusunda rahat hissetmesi gereken bir ortamdır.

Gereken Davranış

Yüklenicinin Personelinden beklenen davranışlar şunlardır:

1. Kendisine verilen görevleri yetkin ve titiz bir şekilde gerçekleştirmek,
2. diğer Yüklenici Personelinin ve diğer herhangi bir kişinin sağlığını, güvenliğini ve refahını korumaya yönelik gereklilikler dahil olmak üzere, bu DK'ye ve geçerli tüm yasalara, yönetmeliklere ve diğer gerekliliklere uymak,
3. Aşağıdakiler dahil olmak üzere güvenli bir çalışma ortamını muhafaza etmek:
 - a. Herkesin kontrolü altındaki işyerlerinin, makine, ekipman ve süreçlerin güvenli ve sağlık açısından risksiz olmasını sağlamak,
 - b. gerekli kişisel koruyucu donanımları (KKD'leri) giymek,
 - c. kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve ajanlarla ilgili uygun önlemlerin uygulanmasını sağlamak ve
 - d. geçerli acil durum çalıştırma prosedürlerini takip etmek.
4. güvenli veya sağlıklı olmadığına inandığı çalışma durumlarını rapor etmek ve makul olarak yaşamı veya sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike oluşturduğuna inandığı bir çalışma durumundan kendini uzaklaştırmak,
5. Diğer insanlara saygılı davranmak ve kadınlar, engelliler, göçmen işçiler veya çocuklar gibi belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmamak,
6. Diğer Yüklenicinin ya da İşverenin Personeliyle istenmeyen cinsel yaklaşma, cinsel iltimas talepleri ve diğer istenmeyen sözlü veya fiziksel cinsel içerikli davranışlar dahil olmak üzere cinsel taciz içerikli herhangi bir davranışta bulunmamak,
7. Cinsel Sömürüde bulunmamak (Bu, başka birinin cinsel olarak sömürülmesinden parasal, sosyal veya politik olarak çıkar sağlama dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, savunmasızlık durumunun, farklı bir güç veya güven halinin cinsel amaçlarla fiilen veya kasten kötüye kullanılması anlamına gelir. Banka tarafından finanse edilen projeler/operasyonlarda, cinsel kazanç elde etmek

için Banka tarafından finanse edilen mal, iş, danışmanlık veya danışmanlık dışı hizmetlere erişim veya bunlardan yararlanma cinsel sömürüyü teşkil eder),

8. Tecavüzde bulunmamak, bunun anlamı, bir penis veya başka bir vücut parçasıyla vajinaya, anüse veya ağza -hafif de olsa- fiziksel olarak zorlama ya da başka bir şekilde zorla girmedir. Ayrıca vajinaya veya anüse bir nesneyle girmeyi de içerir. Tecavüz, evlilik içi tecavüz ve anal tecavüz/sodomiye de içerir. Bunu yapmaya teşebbüs, tecavüze teşebbüs olarak bilinir. Bir kişinin iki veya daha fazla fail tarafından tecavüze uğraması toplu tecavüz olarak bilinir,
9. Cinsel Saldırı eyleminde bulunmamak, bunun anlamı, penetrasyonla sonuçlanmayan veya penetrasyon içermeyen herhangi bir rıza dışı cinsel temastır. Tecavüze teşebbüs, ayrıca istenmeyen öpüşme, okşama veya cinsel organlara ve kalçalara dokunma, önceden evlilik durumu dışında 18 yaşın altındaki kişilerle herhangi bir cinsel faaliyette bulunma, örnek olarak verilebilir.
10. Sağlık ve güvenlik konuları ve Cinsel Sömürü ve Cinsel Saldırı (SEA) dahil olmak üzere Sözleşmenin çevresel ve sosyal yönleriyle ilgili olarak sağlanacak ilgili eğitim kurslarını tamamlamak,
11. Bu DK ile ilgili ihlalleri bildirmek ve
12. Bu DK ile ilgili ihlalleri bize ya da İşverene bildiren veya [Proje Şikayet [Giderme] Mekanizmasını kullanan herhangi bir kişiye karşı misillemede bulunmamak

Endişeleri Dile Getirmek

Herhangi bir kişi, bu DK'nin ihlali teşkil edebileceğine inandığı veya kendisini başka bir şekilde endişelendiren bir davranış gözlemlese, sorunu derhal dile getirmelidir. Bunun için, aşağıdaki yollardan biri kullanılabilir:

1. *[Yüklenicinin cinsiyete dayalı şiddeti (CDŞ'yi) ele alma konusunda ilgili deneyime sahip Sosyal Uzmanının adını yazınız ya da Sözleşme kapsamında böyle bir kişiye ihtiyaç duyulmuyorsa, Yüklenici tarafından bu konuları ele alması için görevlendirilen başka bir kişinin adını yazınız]* ile yazılı olarak [] adresinden veya [] numaralı telefondan veya şuradan [] irtibat kurmak; ya da
2. Yüklenicinin yardım hattına (*varsa*) ulaşmak için [] numaralı telefonu aramak ve mesaj bırakmak.

Ülke kanunlarına göre iddiaların bildirilmesi zorunlu değil ise, kişinin kimliği gizli tutulacaktır. İsimsiz şikayetler veya iddialar da sunulabilir ve gerekli şekilde uygun bir değerlendirme yapılır. Olası suiistimale ilgili tüm raporlar ciddiyetle ele alınmaktadır ve gerekli araştırmalar yapılarak uygun önlemler alınır. Uygun şekilde, iddia edilen olayı yaşayan kişiyi desteklemeye yardımcı olabilecek hizmet sağlayıcılara kişi samimiyetle yönlendirilecektir.

Bu DK kapsamında yasaklanan herhangi bir davranış hakkında iyi niyetle endişesini dile getiren herhangi bir kişiye karşı misilleme yapılmayacaktır. Böyle bir misilleme, bu DK'nin ihlali olacaktır.

DK İhlalinin Sonuçları

Yüklenici Personeli tarafından bu DK'nin herhangi bir şekilde ihlali, fesih ve olasılıkla yasal mercilere yönlendirme de dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabilir.

Yüklenicinin Personeli için:

Bu DK'nin anladığım bir dilde yazılmış bir nüshasını aldım. Bu DK hakkında herhangi bir sorum olursa, bir açıklama istemek üzere *[Yüklenicinin cinsiyete dayalı şiddetle (CDŞ'yle) mücadelede ilgili deneyime sahip irtibat kişininin adını yazınız]* ile iletişime geçebileceğimi anlıyorum.

Yüklenici Personelinin adı: *[adını yazınız]*

İmza : _____

Tarih (gün/ay/yıl) : _____

Yüklenicinin yetkili temsilcisinin imzası: *[adını yazınız]*

İmza : _____

Tarih (gün/ay/yıl) : _____

İŞGÜCÜ YÖNETİMİ PROSEDÜRLERİ (İYP)

- “2. IDOP’ta İşgücü Katılımına Genel Bakış” başlığı altında yer alan “Proje Çalışanlarının Özellikleri” alt başlığındaki; “Sözleşmeli çalışanların bileşimi, faaliyetin türüne göre değişecektir. İnşaat, kurulum ve orman yangınlarından korunma faaliyetlerinde çalışanların çoğunun erkek ve 18 yaşından büyük olması beklenmektedir. Proje alanının güneydoğu kesiminde, çoğu geçici koruma altındaki Suriyeliler olmak üzere göçmen işçilerin görevlendirilmesi beklenmektedir. Ayrıca, ormanla ilgili faaliyetlerde hem erkek hem de kadın orman köylülerinin istihdam edilmesi planlanmaktadır.” ifadesi için geçici koruma altındaki Suriyeliler dahil yabancıların çalışması veya çalıştırılması için 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ve ilgili yönetmelikler uyarınca çalışma izni, çalışma izni muafiyet belgesi alınması gerekmektedir. Bu çerçevede geçici koruma altındaki Suriyelilerin proje kapsamında çalıştırılması için ilgili mevzuatın dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir. (Sayfa 8)

Bahsedilen mevzuat Bölüm 4’e eklenmiştir.

- “3.1.1 İnşaat/İşletmeden Çıkarma Aşamalarında Ana İSG Riskleri” başlığı altında yer alan “Projenin inşaat/işletmeden çıkarma faaliyetleriyle ilgili başlıca fiziksel ve kimyasal İSG riskler, dönen ve hareket eden, gürültü, titreşim, açıkta veya arızalı elektrikli cihazlar, katı parçacıklar ve/veya sıvı kimyasal spreylar, kaynak, endüstriyel araç sürüşü ve saha trafiği, çalışma ortamı sıcaklığı, ergonomik faktörler, yüksekte çalışma, aydınlatma, hava kalitesi, yangın ve patlamalar ile aşındırıcı, oksitleyici ve reaktif kimyasallar ile mevcut binaların yenilenmesi durumunda asbest içeren malzemelerdir.” ifadesinin “İnşaat/İşletmeden Çıkarma Aşamalarında Ana İSG Riskleri” başlığı altında yer alan “Projenin inşaat/işletmeden çıkarma faaliyetleriyle ilgili başlıca fiziksel ve kimyasal İSG riskler, dönen ve hareketli ekipman, gürültü, titreşim, elektrikle temas (açıkta iletken, arızalı elektrikli cihazlar vb.) katı parçacıklar ve/veya sıvı kimyasal spreylar, kaynak, endüstriyel araç sürüşü ve saha trafiği, çalışma ortamı sıcaklığı, ergonomik faktörler, yüksekte çalışma, aydınlatma, hava kalitesi, yangın ve patlamalar ile aşındırıcı, oksitleyici ve reaktif kimyasallar ile mevcut binaların yenilenmesi durumunda asbest içeren malzemelerdir.” şeklinde revize edilmesi gerekmektedir. (Sayfa 11)

Revize edilmiştir.

- “3.1.2 İşletme Aşamasındaki Ana İSG Riskleri” başlığı altında yer alan “Ormancılık Faaliyetleri” alt başlığındaki “Orman yollarının bakımı, çıplak zemin yangın bariyerlerinin inşası ve silvikültürel müdahaleler ile ilgili başlıca fiziksel, kimyasal ve biyolojik İSG riskleri, orman yangınları açısından nispeten yönetilebilir. Bunlar; kesme ekipmanı, düşen ağaç ve tomruk çıkarmada kablo kullanımı, makine ve araçlar, tek başına çalışma, mekanik ormancılık ekipmanlarının neden olduğu gürültü ve titreşimler, çalışma ortamı sıcaklığı, ıskandırma, ergonomik faktörler, orman yangınları, pestisitler ve böcek, örümcek, akrep, yılan sokmaları, hastalık vektörleri (örn. sivrisinekler, keneler) ve vahşi memeliler (örn. yaban domuzları) gibi biyolojik ajanlardan kaynaklanan kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.” ifadesinin; “İşletme Aşamasındaki Ana İSG Riskleri” başlığı altında yer alan “Ormancılık Faaliyetleri” alt başlığındaki “Orman yollarının bakımı, çıplak zemin yangın bariyerlerinin inşası ve silvikültürel müdahaleler ile ilgili başlıca fiziksel, kimyasal ve biyolojik İSG riskleri, orman yangınları açısından nispeten yönetilebilir. Bunlar; kesme ekipmanı, düşen ağaç ve tomruk çıkarmada kablo kullanımı, makine ve araçlar, tek başına ve izole çalışma, mekanik ormancılık ekipmanlarının neden olduğu gürültü ve titreşimler, çalışma ortamı sıcaklığı, aydınlatma ergonomik faktörler, orman yangınları, pestisitler ve böcek, örümcek, akrep, yılan sokmaları, hastalık vektörleri (örn. sivrisinekler, keneler) vahşi memeliler (örn. yaban domuzları) ve

kemirgenler gibi biyolojik ajanlardan kaynaklanan kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.” şeklinde revize edilmesi (Sayfa 12),

Revize edilmiştir.

- Aynı başlığın “Ancak yangınla mücadele çok ciddi bir faaliyettir ve sakatlık ve ölüme yol açabilir. Yangınla mücadele ile ilgili başlıca fiziksel, kimyasal ve biyolojik İSG riskleri¹⁷; patlamalar, düşen nesneler, aşırı zorlama, sıcak yüzeyler veya aşırı ısınmış gazlar, katı parçacıklar ve/veya sıvı kimyasal spreyler, solunan havada karbonmonoksit gazı ve diğer yanıcı maddelerin varlığı, yangın yerinde kayma, tökezleme ve düşme, pompaların veya diğer ekipmanların gürültüsü, ergonomik faktörler ve psikolojik stresin neden olduğu kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.” ifadesinin; “Ancak yangınla mücadele çok ciddi bir faaliyettir ve sakatlık ve ölüme yol açabilir. Yangınla mücadele ile ilgili başlıca fiziksel, kimyasal ve biyolojik İSG riskleri¹⁷; patlamalar, düşen nesneler, aşırı zorlama, sıcak yüzeyler veya aşırı ısınmış gazlar, katı parçacıklar ve/veya sıvı kimyasal spreyler, solunan havada karbonmonoksit gazı diğer yanıcı ve toksik maddelerin varlığı yangın yerinde kayma, tökezleme ve düşme, pompaların veya diğer ekipmanların gürültüsü, ergonomik faktörler ve psikolojik stresin neden olduğu kazalar, yaralanmalar ve hastalıklardır.” şeklinde revize edilmesi gerekmektedir. (Sayfa 12)

Revize edilmiştir.

- “3.2 İşgücü İle İlişkili En Önemli Diğer Potansiyel Riskler” başlığı altında yer alan “Yangınla mücadele ve arama kurtarma kapsamında yürütülen faaliyetlerin niteliği gereği, operasyon sırasında yangınla mücadele ve arama kurtarma çalışanları İş Kanunu’nun belirlediği haftalık çalışma saati limitini aşabilir.” ifadesinde; işin niteliği gereği fazla çalışma yaptırılması gerekmele birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 42 nci maddesinin “Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.” hükmü gereği yapılan fazla çalışma için uygun bir dinlenme süresinin verilmesi ve ilgili kanunun 41 inci maddesinin ilk üç fıkrasının da uygulanması gerekmektedir.” hususu ile,

Bölüm 3’te riskler, Bölüm 7’de risklere karşı alınacak önlemler belirtildiği için, Bölüm 7.1’e Çalışma Saatleri başlığı altına mevzuat ile ilgili genel bilgi eklenmiştir.

- Aynı başlığın “Ayrıca Türkiye’de inşaat sektöründe fazla mesai, işgücü ile ilişkili potansiyel bir risktir. İnşaat işlerinin projeye sınırlı süresi ve mevsimsel kısıtlamalar nedeniyle sözleşmeli çalışanların İş Kanunu’nun belirlediği haftalık çalışma saati limitinin üzerinde fazla mesai yapma riski söz konusudur.” ifadesinde; “Yapılan fazla çalışmalar gereği İş Kanunu’nun ilgili maddeleri gereği fazla çalışma ücretleri ödenmeli ya da işçinin talebi olması haline serbest zaman kullanılmalıdır.” hususunun dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir. (Sayfa 13)

Bölüm 3’te riskler, Bölüm 7’de risklere karşı alınacak önlemler belirtildiği için, Bölüm 7.1’e Çalışma Saatleri başlığı altına caydırıcı olması amacıyla, Kanun’a uymaması durumunda sözleşmesinin de feshedilebileceğine yönelik ifade eklenmiştir.

- “4. İş Mevzuatına Kısa Bakış: Hükümler ve Koşullar” başlığında yer alan ifadeler için; 4857 sayılı Kanun’un 4 üncü maddesinde belirtildiği üzere Kanunun, 50’den (50 dahil) az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerini kapsamayacağı belirtilmekte ve ÇSS2 gerekliliklerine uymak için -proje kapsamında- söz konusu işçilerin 4857 sayılı Kanun hükümlerinin tanıdığı haklardan tam olarak yararlanabilmeleri amacıyla gerekli düzenlemelerin yapılacağı vurgulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu uluslararası normlara ve ülkemizin taraf olduğu belgelere uygun biçimde hazırlanmış;

işgücü piyasasının güncel ihtiyaçları ile şekillendirilen dinamik bir yapıya sahiptir. Sosyal diyalog temelinde işçi ve işveren taraflarından gelen talepler doğrultusunda dönem dönem mevzuatımızda uzlaşma sağlanması yoluyla değişiklikler gerçekleştirilmektedir. Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartlar uyumu doğrultusunda gerçekleştirilecek olası bir değişiklik için de aynı sürecin işletilmesi gerekmektedir.

Bu açıdan 50'den az işçi çalıştıran tarım ve orman işyerlerinin Kanun kapsamı dışında tutulması; işin niteliği ve yürütümü gereği öngörülmüş olmakla birlikte bu durum söz konusu çalışanlar için bir güvencesizlik oluşturmamakta ve ayrıca Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmesi uyarınca da tarım ve orman işçileri haklarından yararlanmaktadır. (Sayfa 15)

Bilgi eklenmiştir.

- “Çalışma Saatleri” başlığı altında yer alan “Türki İş Kanunu” ifadesinin “4857 sayılı İş Kanunu” olarak değiştirilmesi gerekmektedir. (Sayfa 16)

Değiştirilmiştir.

- Aynı başlık altında İş Kanununun 63 üncü maddesi hükmü metin içerisinde belirtilmiştir, ancak ifade edilen “Telafi süresi”nin İş Kanununun 63'üncü maddesinde belirtilen hüküm uyarınca “denkleştirme süresi” olarak düzeltilmesi gerekmektedir. Çünkü aynı Kanunun 64 üncü maddesinde de telafi çalışması düzenlenmiş olup, iki kavram birbirinden farklılık arz etmektedir.

Düzeltildi.

- “4.4 Molalar” başlığı altında yer alan “4758 sayılı” ifadesinin “4857 sayılı” olarak değiştirilmesi gerekmektedir. (Sayfa 17)

Düzeltilmiştir.

- “4.6 Fazla Mesai” başlığı altında yer alan “Fazla mesainin her bir saati için normal saat ücretinin yüzde 25 fazlası ödenir.” ifadesinin Kanunda geçen “Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.” ifadesi ile düzeltilmesi gerekmektedir.

Düzeltilmiştir.

- Yüzde 25'lik ödeme; Kanunda geçtiği şekliyle "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, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir." durumunda geçerli olacaktır. Bu hususların dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir. (Sayfa 18)

Değerlendirilmiştir.

- Yine aynı başlık altında ifade edilen “Telafi süresi”nin İş Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen hüküm uyarınca “denkleştirme süresi” olarak düzeltilmesi gerekmektedir. Çünkü aynı Kanunun 64'üncü maddesinde de telafi çalışması düzenlenmiş olup, iki kavram birbirinden farklılık arz etmektedir.

Düzeltilmiştir.

“5. İş Mevzuatına Kısa Bakış: İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altında yer alan ifadelerin;

- “İSG Kanunu’nun 14. maddesi uyarınca işveren, çalışanlarını sağlık kontrolünden geçirir ve sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Tehlikeli ve çok tehlikeli olarak nitelendirilen işletmelerde istihdam edilecek çalışanlar, işe başlamadan önce sağlık raporu almalıdır. İşveren, ilgili sağlık gözetimi ile ilgili tüm masrafları karşılar. İşveren, ayrıca kazalar, hastalıklar ve ramak kala olaylar ile ilgili bir raporlama sistemi kurup uygular. Yaşanan her kaza, işverene bildirilir ve soruşturulur ve

ileride kazaların olmasına engel olmak için gerekli tedbirler alınır. Ayrıca iş kazası, maluliyet ve hastalık gibi olumsuz etkilere yönelik düzeltici tedbirler alınır.” şeklinde,

Düzeltilmiştir.

- “İşveren, ayrıca her bir çalışanın iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, risk bakımından değişiklikler olması durumunda ve gerekli hallerde düzenli olarak verilir.” olarak değiştirilmesi gerekmektedir.

Düzeltilmiştir.

- Aynı başlık altında; “Ayrıca kanunda, çalışanların İSG konuları ile ilgili istişare süreçlerine katılımını, riskler ve tehlikeler konusunda tavsiyelerde bulunup düşüncelerini dile getirmelerini sağlayan hükümler de bulunmaktadır. Ancak, çalışanların şikâyetlerini işverenlerine iletmelerini sağlayan bir şikâyet mekanizması ile ilgili özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu, Türkiye’deki mevzuat ile ÇSS2 arasındaki bir fark olarak değerlendirilebilir.” denilmektedir. Ancak; 6331 sayılı Kanunun 13üncü maddesi uyarınca, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.

ÇSS2 kapsamında oluşturulması gereken Çalışanın Şikayet Mekanizması, sadece ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya gelen çalışanlar için değil, tüm çalışanları kapsayan daha geniş bir mekanizma olup, gelen tüm şikayetlerin kayıt altına alınmasını gerektirmekte ve isimsiz şikayet yapılabilmesini sağlayacak düzenlemelere sahip olmalıdır..

- Ayrıca Afet ve acil durum birimlerinin orman yangınlarını söndürme faaliyeti ve arama kurtarma faaliyetlerinin, 6331 sayılı Kanunun 2nci maddesinde belirtilen “Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri” istisnası kapsamında olduğu dikkate alınarak ilgili yerlerde geçen iş sağlığı ve güvenliği ifadeleri yerine sağlık ve güvenlik ifadesinin kullanılması yerinde olacaktır. (Sayfa 21)

Düzeltilmiştir.

- “7. Politikalar ve Prosedürler” başlığı altına son paragraf olarak “Sözleşme yapılan yükleniciler ve bunların adresleri onbeş gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir. Sözleşme yapılan yüklenicilerin hakedişleri, Sosyal Güvenlik Kurumuna idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması kaydıyla ödenecek, varsa kesin teminatları ise sözleşme konusu işle ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna borçlarının bulunmadığının tespit edilmesinden sonra iade edilecektir.” ifadesinin eklenmesi gerekmektedir. (Sayfa 24)

Eklenmiştir.

- “Çalışanların için Şikâyet Mekanizması” başlığı altındaki “Cinsel İstismar ve Sömürü / Cinsel Taciz” alt başlığında geçen iletişim merkezlerine ilişkin ifadelerin “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı görev alanında olan yönlendirmeler için ALO 183 (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çağrı Merkezi); işyeri kaynaklı psikolojik taciz-mobbing, şiddet ve zorbalık vb. yönlendirmeler için ALO 170 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi) şeklinde düzeltilmesi gerekmektedir. (Sayfa 30)

Düzeltilmiştir.

ÇEVRESEL VE SOSYAL YÖNETİM ÇERÇEVESİ (ÇSYÇ)

- “4.2.1 Rehabilitasyon / Küçük Ölçekli İnşaat İşleri İçin Riskler, Etkiler Ve Hafifletme Önlemleri” başlığı altında yer alan “İşçi sağlığı ve güvenliği”ne ilişkin açıklamalarda; “personel kişisel koruyucu ekipman” yerine “kişisel koruyucu donanım”, “lastik eldiven” yerine “koruyucu eldiven” ve “iş güvenliği eğitim kursundan” yerine ise “iş sağlığı ve güvenliği eğitimi” ifadelerinin kullanılması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Genel Değerlendirme

- 20/06/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Anılan Kanunun 2 nci maddesinde belirtilen istisnalar dışında 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 uygulanmakta olduğu ancak ilgili belgelerde belirtilen kapsam profilinin sadece proje ile ilgili çalışanları kapsayan özel dokümanlar olduğu anlaşılmaktadır.
- 6331 sayılı Kanunun özellikle 4 üncü maddesinde işverenlerin genel yükümlülükleri belirtilmekle beraber diğer maddelerinde de yükümlülükler yer almaktadır. Söz konusu maddeye göre işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması gerektiği belirtilmektedir. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlenmekte, denetlenmekte ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlanmaktadır.
- Bununla birlikte işveren mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için Kanunun 6 ncı maddesine göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmelidir. Ayrıca çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. İlgili belgelerde sadece iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gerektiği belirtilmekte, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin ise bahsedilmemektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında sorumluluğun iş güvenliği uzmanında olduğunun da belirtilmesi yanlış anlaşılmalara neden olabilmektedir. Bu hususta 6331 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrasında “...(2) (Değişik: 4/4/2015-6645/1 md.) İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur...” hükmü yer almaktadır. Bu maddeye göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirleyerek işverene bildirmektir; eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden ise işveren sorumludur. İlgili belgelerde bu husus kontrol edilerek düzeltilmelidir.

Hazırlanmış olan belgede de bahsedildiği üzere ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuatımız, uluslararası yeterlilikte olup, bu belgeler Proje bazında özellikle dikkat edilmesi gereken noktaları işaret etmektedir. Proje kapsamında iş yapacak olan yükleniciler her hâlükârda ulusal mevzuata uymak zorundadır.

- Söz konusu belgelerde yükleniciler ile ilgili sorumluluklar belirlenirken aşağıdaki hususların dikkate alınması gerekmekte olup bu hususlar kapsamında belgelerin kontrol edilmesi uygun olacağı değerlendirilmektedir:

- 6331 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde belirtilen istisnalar dışında kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlarının faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sicil numarası olan her işyeri, ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmektedir ve çalışan sayısına ve tehlike sınıfına bağlı olarak Kanunda belirtilen yükümlülükleri ayrı ayrı yerine getirmekle mükelleftir. Bu durumda taşeron firma da ayrı bir işyeri olarak kendi çalışan sayısına ve tehlike sınıfına bağlı olarak 6331 sayılı Kanunun yükümlülüklerini yerine getirmekle mükelleftir. Asıl işverenin de alt işveren çalıştırdıkları işyerlerinde müteselsilen sorumlu olması nedeniyle, ilgili hususlara dikkat etmesi ve alt işverenleri arasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyonu sağlaması gerekmektedir.
- Ayrıca 6331 sayılı Kanunun 23 üncü maddesi ile 29/12/2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 14 ve 15 inci maddelerinde aynı çalışma alanında bulunan işverenlerle ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu ve asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerine dair hükümler yer almaktadır.
- Yukarıda belirtilen hususlar kapsamında dokümanların kontrol edilmesinin uygun olacağı ayrıca ilgili dokümanlarda iş sağlığı ve güvenliği alanında kullanılan bazı ifadelerin yanlış kullanıldığı tespit edilmiş, bu ifadelerin;
Personel koruyucu ekipman (PKE)” ve “kişisel koruyucu ekipman (KKE)” olarak kullanılan ifadeler “Kişisel koruyucu donanım (KKD)” şeklinde
- Dokümanlarda “İşyerlerinde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, doktor, iş sağlığı uzmanı”nın görevlendirilmesi gerektiği belirtilmekte olup bu ifadelerin “iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli” olarak,
- “İşçi sağlığı ve güvenliği” ifadesinin ise “iş sağlığı ve güvenliği” şeklinde revize edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Değiştirilmiştir.