

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI**  
**AVRUPA BİRLİĞİ VE DIŞ İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**



**TÜRKİYE İKLİM AKILLI VE REKABETÇİ TARIMSAL BÜYÜME PROJESİ**  
**(TUCSAP)**

**İŞGÜCÜ YÖNETİM PROSEDÜRLERİ**  
**(İYP)**

**Ocak 2022**

## İçindekiler

Tablolar Listesi.....	4
Şekiller Listesi.....	4
Ekler Listesi.....	4
Kısaltmalar Listesi.....	5
Terimler Listesi.....	6
Yönetici Özeti.....	7
1. Giriş.....	8
2. Proje ile İlgili Açıklamalar.....	9
2.1. Proje Geliştirme Amacı.....	9
2.2. Proje Bileşenleri.....	9
2.3. Uygulama Düzenlemeleri.....	15
3. Proje İçin İşgücü Kullanımı Hakkında Genel Bilgiler.....	17
3.1. Proje Çalışanlarının Türü.....	17
3.2. Proje Çalışanlarının Sayısı.....	18
3.3. İşgücü Gereksinimlerinin Süresi.....	18
4. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler.....	19
5. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler: İş Sağlığı ve Güvenliği.....	27
5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Hüküm ve Koşulları.....	27
5.1.1. İSG Hizmetleri.....	27
5.1.2. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçme ve Araştırma.....	27
5.1.3. Acil Müdahale.....	28
5.1.4. İşten Kaçınma Hakkı.....	28
5.1.5. İş Kazaları ve Hastalıklarının Kaydedilmesi ve Bildirilmesi.....	28
5.1.6. Sağlık Gözetimleri.....	29
5.1.7. Eğitimler.....	29
5.1.8. İşçi Temsili.....	30
5.1.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	31
5.1.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Kısa Bir Bakış.....	31
5.2. Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartlar.....	31
5.3. Politika Boşlukları.....	32
6. Kilit Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi.....	34
6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri.....	34
6.2. COVID-19.....	35
6.3. Cinsel Taciz, Suistimal ve Cinsiyete Dayalı Şiddet.....	35
7. Sorumlu Personel.....	37
8. İlkeler ve Yönergeler.....	40
8.1. İstihdam Şartları ve Koşulları.....	40

8.2.	Davranış Kuralları.....	40
8.3.	İstihdam Yaşı.....	41
9.	İş Sağlığı ve Güvenliği .....	42
9.1.	Olay Raporlaması .....	42
9.2.	COVID-19 ile İlgili Hususlar .....	43
10.	İşgücüne İlişkin Şikâyet Mekanizması .....	49
10.1.	10.1. Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (SEA/SH) .....	49
10.2.	10.2. Dünya Bankası Şikayet Çözüm Sistemi.....	49
11.	Yüklenici Yönetimi.....	51
12.	Birincil Tedarikçiler.....	52
	Kaynakça .....	53

TASLAK

## Tablolar Listesi

Tablo 1: Proje bileşenlerinin, faaliyetlerin ve lider uygulayıcı kurumların özeti .....	13
Tablo 2: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Mevzuat .....	22
Tablo 3: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Politikalar ve Eylemler .....	23
Tablo 4: Çocuk İşçiliğine İlişkin Uluslararası Programlar .....	24
Tablo 5: Cinsel Taciz Bilgileri .....	25
Tablo 6: Politika Boşlukları .....	32
Tablo 7: Kazalar ve hastalıklar için sınıflandırma sistemi.....	42

## Şekiller Listesi

Şekil 1: Proje Uygulama Yapısı .....	16
Şekil 2: ÇŞÇ PKB ve PUB'ların ana sorumlulukları.....	37

## Ekler Listesi

Ek 1: Davranış Kuralları.....	54
Ek 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Planının Gösterge Anahattı .....	56
Ek 3: Şikayet Formu .....	59
Ek 4: Şikayet Kapatma Formu.....	60

## Kısaltmalar Listesi

ABDGM	: Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
Ar-Ge&İ	: Araştırma, Geliştirme ve İnovasyon
BGS	: Biyogüvenlik Seviyesi
BTGM	: Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü
Ç&S	: Çevre ve Sosyal
CDŞ	: Cinsiyete Dayalı Şiddet
CSİ/CT	: Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz
ÇSÇ	: Çevresel ve Sosyal Çerçeve
ÇSED	: Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi
ÇSGİ	: Dünya Bankası Grubu Çevre, Sağlık ve Güvenlik İlkeleri
ÇSS	: Çevresel ve Sosyal Standartlar
ÇSYÇ	: Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi
ÇSYP	: Çevresel ve Sosyal Yönetim Planı
DB	: Dünya Bankası
DK	: Davranış Kuralları
EZY	: Entegre Zararlı Yönetimi
GKGM	: Gıda ve Kontrol Genel Müdürlüğü
GM	: Genel Müdürlük
İ&D	: İzleme ve Değerlendirme
İAT	: İklim Akıllı Tarım
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İT	: İş Tanımı
İYP	: İşgücü Yönetim Prosedürleri
NHB	: Nitrat Hassas Bölge
PKB	: Proje Koordinasyon Birimi
PUB	: Proje Uygulama Birimi
SG	: Sera Gazı
ŞGH	: Şikayet Giderme Hizmeti
ŞM	: Şikayet Mekanizması
TAGEM	: Tarımsal Araştırmalar ve Politikalar Genel Müdürlüğü
TDİOSB	: Tarıma Dayalı İhtisas Organize Sanayi Bölgesi
TOB	: Tarım ve Orman Bakanlığı
TRGM	: Tarım Reformu Genel Müdürlüğü
TUCSAP	: Türkiye İklim Akıllı ve Rekabetçi Tarımsal Büyüme Projesi

## Terimler Listesi

**Şikayet Mekanizması (ŞM)**, şikayetleri ve iyileştirme önerilerini zamanında alan ve bunlara göre hareket eden ve bir projeye bağlantılı olarak ortaya çıkan endişe ve şikayetlerin çözümünü kolaylaştıran erişilebilir ve kapsayıcı bir sistem, süreç veya prosedürdür.

**İş Yönetimi Prosedürleri (İYP)**, önerilen projede yer alması muhtemel proje çalışanları kategorilerini tanımlar ve bu kategoriler için geçerli olan ÇSS2 ve ulusal mevzuat gerekliliklerinin nasıl karşılanacağını belirler.

**Önerilen Proje**, "Türkiye İklim Akıllı ve Rekabetçi Tarımsal Büyüme Projesi"ni ifade etmektedir.

**Proje Koordinasyon Birimi (PKB)**, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (ABDGM) bünyesinde oluşturulan ve önerilen Projenin genel koordinasyonundan, izleme ve Dünya Bankası'na raporlama da dahil olmak üzere sorumlu olan birimin personelini ifade eder.

**Proje Uygulama Birimleri (PUB'ler)**, dört PUB'nin personelini ifade eder; Tarım Reformu Genel Müdürlüğü (TRGM), Gıda ve Kontrol Genel Müdürlüğü (GKGM), Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü (BTGM) ve Tarımsal Araştırma ve Politikalar Genel Müdürlüğü (TAGEM) bünyesinde kurulan ve projenin uygulanmasından sorumlu ÇŞÇ Enstrümanlarının hazırlanması ve uygulanması dahil.

**Paydaş**, (a) projeden etkilenen veya etkilenmesi muhtemel olan (projeden etkilenen taraflar); ve (b) projede bir çıkarı olanlar (diğer ilgili taraflar) ve (c) hassas gruplar.

**TUCSAP**, "Türkiye İklim Akıllı ve Rekabetçi Tarımsal Büyüme Projesi"ni ifade eder.

## Yönetici Özeti

Bu İşgücü Yönetim Prosedürleri (İYP), Türkiye Hükümeti adına Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) tarafından uygulanan ve Dünya Bankası (DB) tarafından finanse edilen önerilen "Türkiye İklim Akıllı ve Rekabetçi Tarımsal Büyüme Projesi" için geliştirilmiştir. DB'nin Çevresel ve Sosyal Çerçevesinin (ÇSÇ) Çevresel ve Sosyal Standardı (ÇSS) 2 Çalışma ve Çalışma Koşullarına uygun olarak hazırlanmıştır ve Önerilen Projenin Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesinin (ÇSYF) ayrılmaz bir parçasıdır.

Önerilen Proje, sürdürülebilir toprak ve arazi kullanımı planlamasına/yönetimine katkıda bulunmak için bilgi üretimi ve dağıtımı dahil; tarımsal veri toplama ve analizi; ve hayvan sağlığı yönleriyle ve yenilikçiliği ve çiftçiler ve tarımsal işletmeler tarafından akıllı tarım/iklim-akıllı teknolojilerin ve uygulamaların kullanımını destekleyerek, sürdürülebilir toprak ve arazi kullanımı planlamasına/yönetimine katkıda bulunmak için bilgi üretimi ve dağıtımı da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda kapasiteyi artırarak daha sürdürülebilir, rekabetçi ve iklim açısından akıllı bir büyüme yönelimine geçişte tarım-gıda sektörünü destekleyecektir. Önerilen Proje yatırımlarının artan tarımsal üretkenlik/rekabet gücü, dayanıklılık ve sürdürülebilirliğe katkıda bulunması beklenmektedir.

**Proje Geliştirilme Hedefi (PGH)** sürdürülebilir ve rekabetçi tarımsal büyüme için kapasiteyi güçlendirmek ve Türkiye'de hedeflenen bölgelerde iklim akıllı tarımın kullanımını teşvik etmektir.

**Proje Bileşenleri.** Proje dört bileşen üzerinden uygulanacaktır:

- Bileşen 1: İklim Akıllı Tarımsal Gıda Politikası, Planlama ve Yatırımlar için Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi
  - Alt-bileşen 1.1: Toprak sağlığını ve arazi kullanımı ile ilgili planlamayı/yönetimi geliştirmek için bilgi açıklarını azaltmak.
  - Alt-bileşen 1.2: Sektörel bilgi toplama ve yönetimi için TOB dijital planı
- Bileşen 2: Etkili hastalık sürveyansı, teşhis ve kontrol için hayvan sağlığı kapasitesinin artırılması
  - Alt-bileşen 2.1: Hayvan sağlığı enstitülerinin kapasitesinin güçlendirilmesi
  - Alt-bileşen 2.2: Hayvanlarda bulaşıcı ve vektör kaynaklı hastalıklar ve zoonozlar için veteriner tıbbi ilaç ürün kontrolünün güçlendirilmesi ve iyileştirilmesi
- Bileşen 3: Artırılmış Verimlilik, Kaynak Verimliliği ve İklim Dayanıklılık için Yatırımlar
  - Alt-bileşen 3.1: Bahçe bitkileri üretiminde iklim direncinin, üretkenliğin ve kaynak kullanım verimliliğinin güçlendirilmesi
  - Alt-bileşen 3.2: İlgili ürünlerde İAT teknolojilerinin/uygulamalarının benimsenmesini teşvik etmek
  - Alt-bileşen 3.3: Su kirliliği ve sera gazı emisyonları üzerindeki sığır üretim baskılarının azaltılması
  - Alt-bileşen 3.4: İAT'yi desteklemek için araştırma ve yenilikler
- Bileşen 4: Proje Yönetimi, İzlemesi ve Değerlendirmesi.

**İYP'nin amacı.** İYP, projenin inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında geçerli olan işçilik ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklar. Tüm alt projelerde işçilere adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve eşit fırsat sağlanması için adil ve eşitlikçi çalışma uygulamalarını teşvik etmeyi ve proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işçilikle ilgili riskler oluşturabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlar.

**İYP'nin kapsamı.** Bu prosedür, çalışma ve çalışma koşullarına uygunluk, raporlama, roller ve sorumluluklar, izleme ve eğitim açısından gereksinimleri ve beklentileri açıklar.

## 1. Giriş

İş Gücü Yönetim Prosedürleri (İYP), Dünya Bankası tarafından finanse edilecek, Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) tarafından yönetilecek, denetlenecek ve uygulanacak olan Türkiye iklim akıllı ve rekabetçi tarımsal büyüme projesinde inşaat öncesi, inşaat ve işletme aşamalarında uygulanacak iş ve çalışma koşullarına ilişkin gereklilikleri açıklamaktadır. Tüm alt projelerde işçilere adil muamele, ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliği için adil ve eşitlikçi çalışma uygulamalarını teşvik etmeyi ve proje çalışanlarının haklarını korumayı ve işçilikle ilgili riskler oluşturabilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır. .

Bu İYP işgücü ve çalışma koşullarına ilişkin uygunluk, raporlama, roller ve sorumluluklar, izleme ve eğitim bakımından gereklilikleri ve beklentileri açıklamaktadır. Bu prosedür TOB tarafından kabul edilmiştir ve tüm proje çalışanları için geçerli olacaktır. TOB'nin Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standart 2 (ÇSS2) "İşgücü ve Çalışma Koşulları" gerekliliklerine ve Türkiye işgücü, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği kanunlarına nasıl uyum sağlayacağını açıklamaktadır.

Bu İYP potansiyel işgücü riskleri ve etkilerini değerlendirmekte ve bu risk ve etkilerin nasıl azaltılacağını ve yönetileceğini açıklamaktadır. TOB, proje yüklenicilerinin veya işgücü satın alan diğer araçların bu işgücü yönetim prosedürünü uygulamalarını sağlamak için çalışmalar yürütecektir. Bu 'yaşayan' bir dokümandır ve detaylı bilgiler sağlandıkça güncellenecektir.

TASLAK



## 2. Proje ile İlgili Açıklamalar

### 2.1. Proje Geliştirme Amacı

Proje, tarımsal veri toplama ve analizi; ve hayvan sağlığı yönleriyle ve yenilikçiliği ve çiftçiler ve tarımsal işletmeler tarafından akıllı tarım/iklim-akıllı teknolojiler ve uygulamaların kullanımını destekleyerek, sürdürülebilir toprak ve arazi kullanımı planlamasına/yönetimine katkıda bulunmak için bilgi üretimi ve yaygınlaştırma dahil olmak üzere çeşitli alanlarda kapasiteyi artırarak daha sürdürülebilir, rekabetçi ve iklim açısından akıllı bir büyüme yönelimine geçişte tarım-gıda sektörünü destekleyecektir. Proje yatırımlarının artan tarımsal üretkenlik/rekabet gücü, dayanıklılık ve sürdürülebilirliğe katkıda bulunması beklenmektedir.

Proje Geliştirme Amacı (PGA), sürdürülebilir ve rekabetçi tarımsal büyüme için kapasiteyi artırmak ve Türkiye'de tarım sektöründe iklim açısından akıllı yaklaşımların kullanımını teşvik etmektir.

### 2.2. Proje Bileşenleri

Proje dört bileşen üzerinden uygulanacaktır.

Proje, Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB) Genel Müdürlükleri (GM) tarafından aşağıdaki paragraflarda kısaca açıklanan dört bileşen aracılığıyla uygulanacaktır.

**Bileşen 1: İklim Akıllı Tarım-Gıda Politikası, Planlaması ve Yatırımları için Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi.** Bu bileşen kapsamındaki faaliyetler, sürdürülebilir planlama ve yönetimini geliştirmek için özellikle Türkiye'nin toprakları ve doğal arazi sermayesi ile ilgili bilgi boşluklarını kapatmaya odaklanarak geniş sektörel kapasitenin güçlendirilmesini destekleyecektir. Bileşen faaliyetleri, aynı zamanda, etkin politika izleme ve programlamaya katkıda bulunmak ve sektör genelinde daha iyi karar vermeyi desteklemek için TOB'nin veri toplama ve bilgi yönetimine yönelik dijital planını geliştirecektir. Bu bileşen kapsamındaki faaliyetler iki alt bileşen aracılığıyla uygulanacaktır.

Alt bileşen 1.1: Toprak sağlığını ve arazi kullanımı planlamasını/yönetimini geliştirmek için bilgi boşluklarının daraltılması. Tarım Reformu Genel Müdürlüğü (TRGM) bu alt bileşenin uygulanmasına öncülük edecektir. Toprak ve arazi kullanımı, esas olarak arazi kullanımı değişiklikleri ve gıda yönetimi yoluyla SG emisyonlarına büyük katkıda bulunur. Bununla birlikte, İklim Akıllı Tarımın (İAT) benimsenmesi ve marjinal ve bozulmuş arazilerin ve ormanların korunması ve rehabilitasyonu yoluyla bir karbon yutağı olarak hareket ederek iklim değişikliğinin azaltılmasında da önemli bir rol oynarlar. Sağlıklı topraklar, dayanıklı üretim için de gereklidir. Bu alt bileşen, Türkiye'nin toprakları/doğal arazileri ile ilgili temel bilgilerin oluşturulması ve kapasite boşluklarının kapatılmasını destekleyerek, sürdürülebilir planlama ve yönetimine katkıda bulunarak iklim için ortak faydalar oluşturacaktır. Alt Bileşen 1.1, ağırlıklı olarak uzmanlaşmış teknik hizmetler, ekipman yatırımları, küçük inşaat işleri ve bilgisayar altyapısı ve eğitimi finanse edecektir. Alt bileşen faaliyetleri, aşağıdaki dört ardışık çıktı bloğuna uygulanacaktır:

- *Arazi ve toprak kaynaklarının belirlenmesi:* Yaklaşık 14 milyon hektarlık alanda detaylı toprak tütleri ve analizleri yapılacak, ardından toprak sınıflandırma haritaları (1:5.000 ölçekli) hazırlanacaktır. Toprak örneklerinin uluslararası standartlara uygun olarak muhafaza edilmesi için ulusal bir toprak arşivi oluşturulacaktır.
- Dijital ulusal profil toprak veri tabanı: Faaliyetler, işlevselliğini ve kapasiteyi geliştirmek için toprak/arazi profil bilgilerini ve toprak tehditleri tematik haritalarını barındıran bu veri tabanını güçlendirecektir.
- Sistem ve hizmet geliştirme: Desteklenecek faaliyetler şunları içerir:

o toprak/arazi konumsal veri altyapısının ve ulusal toprak ve arazi bilgi sisteminin geliştirilmesi,

o a) seçilen toprak göstergeleri için ulusal toprak izleme alt sisteminin kurulması, b) ulusal olarak toprak tehditlerinin periyodik olarak izlenmesi için toprak izleme alanlarının

belirlenmesi dahil dinamik modelleme/haritalama ve c) bir jeo-uzamsal toprak organik karbon bilgi sistemi alt modülünün oluşturulması toprak/arazi uzamsal veri altyapısı (ii.a'nın bir parçası olarak) ve

o uluslararası iyi uygulama deneyimiyle uyumlu veri paylaşımı ve kullanım politikalarının geliştirilmesi. Desteklenecek sistem ve hizmetler, sektörel iklim değişikliği azaltım ve uyum stratejilerinin geliştirilmesine ve rehberlik edilmesine katkıda bulunacaktır.

- Arazi örtüsü sınıflandırmaları: Türkiye tarımsal sınırını (tarım arazisi ve diğer kullanımlar) ayıran arazi kullanım notlarının hazırlanmasında temel olarak kullanılmak üzere 78,3 milyon hektar arazi sınıflandırması yapılacaktır. Alt bileşen ayrıca mahsul uygunluğu ve arazi planlaması için bir karar destek sisteminin geliştirilmesini ve pilot uygulamasını destekleyecektir.

Kapasite geliştirme faaliyetleri, yukarıdaki dört çıktı faaliyeti genelinde uygulanacak ve TOB personeli de dahil olmak üzere toprak ve arazi bilgilerinin üreticileri ve kullanıcılarına yönelik olacaktır. Önerilen proje tarafından geliştirilen özel araçlarla bilinçlendirme kampanyaları, yaygınlaştırma ve eğitim, özellikle yerel il yönetimlerini ve il Toprak Koruma Kurullarını hedef alacaktır. Farklı paydaşlar tarafından veri kullanımını kolaylaştırmak için alt bileşen, proje tarafından üretilen toprak ve arazi bilgileri üzerinde kullanıcı dostu uygulamaların (örneğin cep telefonu aracılığıyla) güncellenmesini, geliştirilmesini ve/veya doğrulanmasını destekleyecektir.

Alt bileşen 1.2: Sektörel bilgi toplanması ve yönetimine ilişkin TOB dijital planı. Bu alt bileşen, TRGM ve ilgili diğer Genel Müdürlüklerle yakın koordinasyon içinde Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü (BTGM) tarafından yönetilecektir. Faaliyetler, iklim akıllı sektörel politika ve planlamasını desteklemek için TOB' veri toplama ve sektörel bilgi yönetimi kapasitesini artıracaktır. Alt bileşen, mahsul üretimini ve verimini izlemek için iyileştirilmiş veri toplama yöntemleri ve modelleme yaklaşımlarının geliştirilmesini, test edilmesini ve uygulanmasını destekleyecek, üretim tahminleri sağlayacak ve gıda fiyatlarının izlenmesi, gıda güvenliği değerlendirmeleri için tarım planlamasına (iklim değişikliği yönlerini de dikkate alarak) genel katkı sağlayacaktır. Faaliyetler, paydaş istişarelerini; mahsul/verim ve üretim tahmini için diğer ülkeler tarafından uygulanan veri toplama ve modelleme yaklaşımlarının analizini (bozucu teknolojilerin uygulanması dahil); Türkiye için modelleme yaklaşımlarının tasarımı ve pilot uygulaması ve bu modelleme yaklaşımlarının kurumsallaşması için bir yol haritasının hazırlanması ve uygulanmasını destekleyecektir. Tarım destek programlarının izlenmesini geliştirmek için mevcut kurumsal bilgi sistemlerinin yükseltilmesi ve entegrasyonu da desteklenecektir. Alt bileşen, esas olarak uzmanlaşmış danışmanlık hizmetlerini, ekipman ve bilgisayar altyapısına yapılan yatırımları ve eğitimi finanse edecektir.

**Bileşen 2: Etkin hastalık surveyansı ve kontrolü için hayvan sağlığı kapasitesinin artırılması:** İklim değişikliği, hayvanların hastalıklara karşı duyarlılığını arttırır ve hastalık konakçılarının ve vektörlerinin ortaya çıkışını ve çoğalmasını etkiler. Ortaya çıkan ve yeniden ortaya çıkan hayvan hastalıkları ve zoonozları önlemek veya kontrol etmek için veteriner ilaçları ve aşılarının yanı sıra etkin hayvan hastalıkları surveyansı ve teşhis imkanlarına ihtiyaç vardır. Bu bileşen, bu önemli kamu işlevlerinin güçlendirilmesi konusunda Gıda ve Kontrol Genel Müdürlüğünü (GKGM) destekleyecektir. Bileşen, fizibilite değerlendirmelerini, laboratuvar tesislerini, laboratuvar ekipmanını, personel için teknik eğitimi (tüm laboratuvarlar için Ulusal Referans Laboratuvarı tanımlı planına göre) ve bilgileri desteklemek için en iyi uygulamayı (örn; Dünya Hayvan Sağlığı Örgütü, AB) izleyecektir. Altyapıda ve ekipmanda yeşil ve esnek (örneğin enerji tasarrufu, sismik direnç) unsurları en üst düzeye çıkaracak tasarımlar, fizibilite değerlendirmesinde dikkate alınacaktır. Bu bileşen kapsamındaki faaliyetler iki alt bileşen üzerinden gerçekleştirilecektir.

Alt bileşen 2.1: Hayvan sağlığı enstitülerinin kapasitesinin artırılması: Alt bileşen, hayvan hastalıkları surveyansı ve bulaşıcı ve vektör kaynaklı hastalıkların teşhisi için kapasitedeki iyileştirmeler yoluyla iklim ve iklimle ilgili olmayan faktörlerden kaynaklanan hayvan hastalıkları ve zoonozların ortaya çıkması ve yayılmasıyla başa çıkmak için GKGM kontrol kapasitesini güçlendirecektir. Yatırımlar, TOB'nin Adana, Elazığ, Erzurum, Konya, Samsun, İzmir ve İstanbul'da bulunan biyogüvenlik laboratuvar altyapısının BSL2

ve BSL3'e artırılmasını ayrıca bu illerde bulunan hayvan sağlığı enstitüleri (Veteriner Kontrol Enstitüleri [VCI'ler]) ağına bilgi sistemlerini ve kapasite geliştirmesini destekleyecektir.

Proje, hedeflenen enstitülerde kritik inşaat işleri, biyogüvenlik ve biyogüvenlik eğitimlerine yapılan yatırımlar ve ayrıca laboratuvar birimleri için ortak bir laboratuvar bilgi yönetim sisteminin kurulması yoluyla laboratuvar birimlerinin biyogüvenlik Düzeyini (BSL-BSL2&BSL3) artırmak için enstitülerin altyapısındaki yükseltmeleri özel olarak destekleyecektir. Proje uygulamasının ilk yılında, her laboratuvarda gerekli olan iyileştirmelerin ayrıntılı bir ihtiyaç değerlendirmesi ve analizi yapılacaktır. Proje ayrıca ulusal bir hayvan sağlığı laboratuvarı politikasının geliştirilmesini de destekleyecektir. Bu laboratuvar enstitüleri, hayvan hastalıkları teşhisi, analizi, araştırma ve eğitim konularında kilit hizmetler sunacak ve ayrıca belirli hayvan hastalıkları için ulusal referans hizmetleri olarak hizmet edecektir.

Seçilmiş öncelikli hayvan hastalıkları için doğru ve güvenilir test sonuçlarının sağlanması için tüm laboratuvarlar TÜRKAK tarafından ISO Standardı 17025'e göre akredite edilmiştir. Kalite güvencesi ve akreditasyon amaçları için belirli laboratuvarlar arası yeterlilik testlerine düzenli olarak katılmaları gerekmektedir. Halihazırda Türkiye, bu amaç için uluslararası laboratuvarlardan (örneğin, İngiltere, Fransa) yararlanmaktadır ve alt bileşen yatırımı, Türkiye'deki ve bölgedeki diğer ülkelerdeki veteriner laboratuvarlarına laboratuvarlar arası yeterlilik testi programları sağlamak için Türkiye'de ve bölgedeki diğer ülkelerde belirlenmiş bir laboratuvarın ISO 17043 akreditasyonuna sahip olmasını destekleyecektir.

Alt bileşen 2.2: Bulaşıcı hayvan ve vektör kaynaklı hastalıklar ve zoonozlar için Veteriner tıbbi ürün kontrolünün güçlendirilmesi ve iyileştirilmesi: Etkili hastalık kontrolleri, iklim değişikliği ile şiddetlenen hayvan hastalıklarının çoğalmasını ve yeniden ortaya çıkmasını azaltmak için kritik öneme sahiptir. Bu alt bileşen, etkili ve yüksek kaliteli ürünlerin pazara ulaşmasını sağlamak için Türkiye'nin veteriner ilaçlarını ve aşıları kontrol etme ve düzenleme kapasitesini geliştirmeye yönelik faaliyetleri destekleyecektir. Bunu, merkezi bir Veteriner İlaç Kontrol Merkezi (VETKOM) kurulmasını destekleyerek, farklı veteriner enstitüleri tarafından ayrıştırılan işlevleri bir araya getirerek ve yurt dışında pahalıya mal olan veteriner hekimlik, aşı etkinlik ve güvenlik testlerinin yurt içinde yapılabilmesini sağlayacaktır. Proje, aşağıdakileri inşa etmek için inşaat işlerine, ekipmana ve teknik hizmetlere yatırım yapacaktır: i) test, analiz ve idari tesisler; ii) bir ulusal aşı suşu toplama bankası (BSL3); ve iii) deneysel laboratuvar birimleri. (BSL3). Faaliyetler ayrıca kapasite geliştirme ve eğitimi (uygun şekilde iklimle ilgili konuları da kapsar) ve bazı işletme maliyetlerini destekleyecektir. Yeni merkezin, imalatçılar, ithalatçılar, ihracatçılar vb. gibi özel sektöre hizmet bedeli (lisanslama, iyi imalat uygulamaları denetimleri, eğitim ve uzmanlık hizmetleri vb.) sağlanması yoluyla zaman içinde kendi kendini idame ettirmesi beklenmektedir. Ayrıntılı bir Çevresel ve Sosyal (Ç&S) değerlendirmesi ve iş planlaması dahil olmak üzere ayrıntılı bir fizibilite değerlendirmesi, proje uygulamasının ilk yılında gerçekleştirilecek, yer, teknik tasarım, maliyetler Ç&S riskleri ve azaltma seçenekleri ve sürdürülebilirlik konuları analiz edilecektir; TOB personelinin uluslararası referans merkezlerine yapacağı ziyaretler de değerlendirmeyi bilgilendirecektir.

**Bileşen 3: Artırılmış Verimlilik, Kaynak Verimliliği ve İklim Dayanıklılığına İlişkin Yatırımlar.** Bu bileşen, İAT teknolojilerinin ve uygulamalarının yanı sıra Araştırma, Geliştirme ve Yenilik (Ar-Ge&I) çabalarının yayılmasını, doğrulanmasını ve benimsenmesini destekleyecektir. İAT teknolojilerinin ve uygulamalarının benimsenmesi, üretkenlik kazanımları, maliyet düşüşleri, daha verimli kaynak kullanımının (gübreler, böcek ilaçları, enerji, su) teşvik edilmesi ve iklim direncinin iyileştirilmesi yoluyla tarım performansının iyileştirilmesine katkıda bulunurken, aynı zamanda önemli iklim hafifletme faydaları ve kirlilik azaltımı sağlar. Bu bileşen kapsamındaki yatırımların, çiftçiler ve işletmeler tarafından karar vermeyi desteklemek ve politika tasarımını bilgilendirmek için temel tarımsal veriler oluşturması da beklenmektedir. Bileşen, bilgi ve beceri boşluklarını kapatarak ve üreticilere ve işletmelere mali destek ve teknik yardım sağlayarak yenilikçi/yıkıcı İAT teknolojilerinin/uygulamalarının alınmasını ve etkin kullanımını teşvik edecektir. 3. Bileşen kapsamında desteklenen faaliyetler dört alt bileşen aracılığıyla uygulanacaktır.

Alt bileşen 3.1: Bahçe bitkileri üretiminde iklim direncinin, üretkenliğin ve kaynak kullanım verimliliğinin güçlendirilmesi. Fiyat ve arz dalgalanmaları, iklimle ilgili faktörlerin giderek daha önemli bir rol oynamasıyla birlikte, çeşitli faktörler nedeniyle Türkiye'nin bahçe bitkileri üretiminde (özellikle sebzelerde) tekrarlayan bir sorundur. Örtü altı üretimin kurulmasıyla korunan tarım, özellikle sebze gibi iklime son derece duyarlı ürünler için son on yılda Türkiye'de bir öncelik olmuştur. Son yıllarda hükümet, sera üretiminin enerjisini ve genel verimliliğini artırmayı taahhüt etmiştir. Modern teknoloji tabanlı seralarda jeotermal enerji, fosil yakıtın yerini alabilir, enerji maliyetlerini, enerji tüketimini ve sera üretiminin çevresel ayak izini azaltabilir. Tarım ve Orman Bakanlığı, Tarıma Dayalı İhtisas Organize Sanayi Bölgesi—TDİOSB kapsamında jeotermal tabanlı sera altyapısına yönelik kümelenmiş yatırımları faaliyete geçirmektedir. Yönetim yapısındaki ve iş modelindeki karmaşıklıklar nedeniyle uygulama yavaş olmuştur. Alt bileşen 3.1, altyapı oluşturmak ve özel (küçük-orta ölçekli dahil) yatırımcıları bir kümenin avantajlarını korurken daha hızlı harekete geçirmek için alternatif bir jeotermal sera iş modeline pilotluk yapacaktır. Model, TOB tarafından halihazırda fizibilite çalışmalarının yürütüldüğü 14 saha arasından seçilen en az bir sahada (nihai maliyet değerlendirmelerine bağlı olarak) pilot olarak uygulanacaktır. Fonlar, bölge planlama ve jeolojik araştırmalar için danışmanlık hizmetlerini, temel etkinleştirici yapı üzerindeki çalışmaları (jeotermal sondaj, enerji nakil hattı ve şebeke yedek enerji hattı gibi sivil altyapı ve inşaat işleri; içme ve kullanma suyu, temel drenaj bağlantı hattı vb.) ve özel sektörle ortaklıkları hedeflemek için farklı yatırım modellerinin çalışmaları ve fizibilite analizi ve yaygınlaştırma ve erişim faaliyetleri kapsayacaktır. TRGM bu faaliyetlerin uygulanmasına öncülük edecektir.

Alt bileşen 3.2: İlgili ürünlerde İAT teknolojilerin/uygulamaların benimsenmesinin teşvik edilmesi. TRGM tarafından Tarımsal Araştırma ve Politikalar Genel Müdürlüğü (TAGEM) ile yakın işbirliği içinde uygulanacaktır. Alt bileşen, çiftlik operasyonlarının üretkenliğini ve karlılığını artırmak, girdi verimliliğini artırmak ve karbon ayak izini ve diğer olumsuz çevresel etkileri azaltmak için küçük ve orta ölçekli çiftliklerde gelişmekte olan yenilikçi/yıkıcı İAT ve enerji verimli teknolojilerin kullanımını genişletecektir. Bu alt bileşen, öncelikle farkındalık yaratma, yayma ve dijital olarak etkinleştirilmiş teknolojiler ve çözümler (akıllı ve hassas tarım) ve enerji verimli teknolojiler için ortak finansman fırsatları sağlamaya odaklanacaktır. Faaliyetler, tekrarlanabilirliği sağlamak ve politikaları bilgilendirmek için özen gösterilerek, göstermeye ve inovasyona odaklanacaktır.

Faaliyetler, farkındalığı ve yaygınlaştırmayı desteklemeye ve Türkiye'de ticari olarak mevcut olan küçük ve orta ölçekli çiftlik işletmelerine uygun, gelişmekte olan dijital İAT teknolojilerinin edinilmesini desteklemek için özel yatırıma odaklanacaktır. Bu, özel sektörle ortaklaşa yapılacak ve ekipman/makine ve ilgili mal edinme maliyetlerini, uzaktan algılama ve bulut tabanlı analitik hizmetler ve eğitim için lisans ücretlerini ortaklaşa paylaşacaktır. Sözleşmeli çiftçiliği teşvik eden tarım işletmeleri, küçük ve orta ölçekli çiftlik işletmelerini hedefleyen özel hizmet sağlayıcılar ve potansiyel olarak bireysel çiftçiler için üretici örgütlerini hedef alan ayrı pencereler [belirlenecek] ile uyumlu bir karşılık yardım (maliyet paylaşımı) mekanizması kurulacaktır. Tarım danışmanlığı hizmetlerine ve desteğine erişimdeki kısıtlamaları ele almak için kadınlara ulaşmak amacıyla cinsiyete uygun iletişim kanallarının kullanılmasına özel önem verilecektir. İAT dijital teknolojilerine artan erişim, gübre, böcek ilacı, su ve enerji kullanımının azaltılmasına ve verimlerin dengelenmesine veya artırılmasına katkıda bulunarak iklim değişikliğine uyum ve hafifletmeyi destekleyecektir.

Yerel paydaş katılımı, dijital İAT'ler hakkında duyarlılık ve ilgili eğitim ve kapasite geliştirme, teknoloji sağlayıcıları, üniversiteler ve hibe programını tamamlayan diğer ilgili kuruluşlar ile yakın ortaklık içinde uygulanacaktır. Proje fonları temel olarak ekipman/makine ve ilgili malların satın alınmasını, uzaktan algılama ve bulut tabanlı analitik hizmetler için lisans ücretlerini, eğitim ve özel danışmanlık hizmetlerini destekleyecektir.

Alt bileşen 3.3: Su kirliliği ve sera gazı emisyonları üzerindeki büyükbaş hayvan üretimi baskılarının azaltılması. Alt bileşen faaliyetleri TRGM tarafından uygulanacaktır. Faaliyetler, mevcut bilgi, fiziksel ve lojistik engellerin üstesinden gelmek için gübre yönetimi için yenilikçi yaklaşımlara yol gösterecek ve teşvik edecektir. Faaliyetler, potansiyel olarak biyogaz üretimiyle bağlantılı üçüncü taraf gübre toplama ve biyogübre işlemeyi teşvik etmek için bir pilot uygulama ve politika analizi gibi gübre yönetimi

deneyimi ve gübre yönetimi hizmetlerine ilişkin bilgi etrafında paydaş bilgi ağının kurulmasını destekleyecektir. Alt bileşen, inşaat işleri ve teçhizatı, biyogübrenin tarlalarda taşınması ve uygulanması için teçhizat, eğitim ve demansasyonları ve özel danışmanlık hizmetlerini finanse edecektir. Alt bileşen, Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından Nitrat Hassas Bölge olarak tanımlanan Küçük Menderes Nehir Havzası'nın (Ege bölgesinde) Küçük Menderes Alt Havzasına odaklanacaktır. İyi Tarım Uygulamaları (İTU) koduna uygun olarak (potansiyel olarak Ödemiş, Tire, Kiraz ve Torbalı ilçelerinden birinde veya ikisinde), biyogübrelerin yerel mevcudiyetinin kimyasal gübrelerin yerini almasını ve enerji için biyogaz üretilmesini sağlayacak orta/büyük ölçekli sığır çiftliklerinin önemli ölçüde bulunduğu alanlara odaklanılacaktır.

**Alt bileşen 3.4: İAT'yi desteklemeye yönelik araştırma ve yenilikler.** Bu alt bileşen kapsamındaki faaliyetler TAGEM tarafından uygulanacaktır. Alt bileşen 3.2, ticari olarak mevcut teknolojilerin doğrulanmasına ve yaygınlaştırılmasına odaklanacak olsa da, bu alt bileşen, kurum içi (TAGEM tarafından) İAT teknolojilerinin ve yönetim uygulamalarının geliştirilmesi, doğrulanması ve yaygınlaştırılmasına odaklanmaktadır. Bu alt bileşen kapsamındaki faaliyetler, pestisit kullanımının azaltılması, besin yönetiminin geliştirilmesi (biyogübreler aracılığıyla) ve enerji ve su verimliliğinin artırılması ve iklimin desteklenmesi dahil olmak üzere yakın zamanda başlatılan Yeşil Anlaşma Planında belirlenen önceliklerle uyumlu olarak İAT çevresinde bir AR-GE gündeminin uygulanmasını destekleyecektir. Alt bileşen, gübre yönetimini geliştirmek ve kimyasal gübre kullanımını azaltmak için biyogübrelerin (özellikle baklagillerin çevresinde) kullanımının yaygınlaştırılması; TAGEM tarafından üretilen enerji tasarrufu sağlayan teknolojiler (örneğin güneş sağım prototipi) etrafında iklimle ilgili diğer yaygınlaştırma faaliyetlerini üstlenmek; ve mahsullerdeki iklim etkileri hakkında ve temel öncelikli değer zincirlerinin su ve karbon ayak izini azaltma fırsatları hakkında farkındalık yaratmak ve mahsul planlamasını optimize etmek için iklim değerlendirmeleri yapmak (örneğin, su ihtiyaçlarına dayalı) gibi Entegre Zararlı Yönetimi (EZY) sistemleri etrafında araştırma, doğrulama ve yaygınlaştırma çabalarını destekleyecektir (özellikle ihracat pazarlarında önemli ölçüde reddedilen ihracat ürünleri için, örn. biber, narenciye, domates). Alt bileşen faaliyetleri, araştırma enstitüleri için yeni ekipman satın almayı ve kurmayı ve mevcut tesislerinin yenilenmesi için küçük ölçekli inşaat işlerini de içerecektir. TAGEM'in AR-GE çalışmaları, İAT teknolojilerini üretirken, doğrularken ve yaygınlaştırırken kadınların ihtiyaçlarının ve benzersiz önceliklerinin dikkate alınmasını içerecektir. Alt bileşen faaliyetleri, alternatif ürünler/uygulamalar (EZY, biyopestisitler, güneş enerjisiyle çalışan makineler) üreterek ve/veya yayarak hafifletmeye olumlu katkıda bulunacaktır.

**Bileşen 4: Proje Yönetimi, İzleme ve Değerlendirme.** Bu bileşen kapsamındaki faaliyetler, tüm proje yönetimi fonksiyonlarını destekleyecektir. Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü (ABDGM) bünyesinde bir Proje Koordinasyon Birimi'ne (PKB) ve TRGM, BTGM, BUGEM, TAGEM, HAYGEM ve GKGM'ye bağlı Proje Uygulama Birimlerine (PUB'lar), (i) teknik, itibari, İzleme ve Değerlendirme (İ&D), Ç&S konuların günlük proje yönetimi için kapasitenin güçlendirilmesi; (ii) gerekli sahaya özel Ç&S araçların hazırlanması da dahil olmak üzere Ç&S risk yönetimi; (iii) şikayetin çözülmesi, vatandaş katılımı ve iletişimin uygulanması ve (iv) etki değerlendirmeleri, yararlanıcı memnuniyet anketleri ve proje yönetimi ve proje çıktıları ve sonuçlarının izlenmesi için entegre bir sistemin geliştirilmesi de dahil olmak üzere proje faaliyetlerinin izleme ve değerlendirmesi için destek verilmesini içerecektir.

Tablo 1'de, bu İşgücü Yönetimi Prosedürlerinin (İYP) uygulanacağı alt bileşenlerin tanımlarının bir özeti verilmektedir.

Tablo 1: Proje bileşenlerinin, faaliyetlerin ve lider uygulayıcı kurumların özeti

Alt bileşen	Lider GM	Faaliyet
<b>Bileşen 1: İklim Akıllı Tarım-Gıda Politikası, Planlaması ve Yatırımları için Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi</b>		
Alt bileşen 1.1: Toprak sağlığını ve arazi kullanım planlamasını/yönetimini geliştirmek için bilgi boşluklarının daraltılması	TRGM	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arazi ve toprak kaynaklarının belirlenmesi</li><li>• Detaylı zemin etütleri ve analizlerinin yapılması</li><li>• Toprak sınıflandırma haritalarının hazırlanması</li><li>• Ulusal Toprak Arşiv Tesisinin İnşaatı</li></ul>

		<p>Dijital Ulusal Toprak Profiline Geliştirilmesi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veritabanı sistemi ve hizmet geliştirme</li> <li>• Arazi örtüsü sınıflandırmalarının hazırlanması</li> </ul> <p>Kapasite geliştirme faaliyetleri</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TOB içerisinde</li> </ul>
Alt bileşen 1.2: Sektörel bilgi toplanması ve yönetimine ilişkin TOB dijital planı	BTGM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahsul/verim ve üretim tahmini için diğer ülkeler tarafından uygulanan veri toplama ve modelleme yaklaşımlarının analizi Mevcut bilgi sistemlerinin etkinliğinin artırılması</li> <li>• Türkiye için modelleme yaklaşımlarının tasarımı ve pilot uygulaması</li> <li>• Modelleme yaklaşımlarının kurumsallaşması için yol haritasının hazırlanması ve uygulanması</li> <li>• Mevcut kurumsal bilgi sistemlerinin güncellenmesi ve entegrasyonu</li> </ul>
<b>Bileşen 2:</b>		
<b>Etkin Hastalık Surveyansı, Teşhisi ve Kontrolü için Hayvan Sağlığı Kapasitesinin Artırılması</b>		
Alt bileşen 2.1: Hayvan sağlığı enstitülerinin kapasitesinin artırılması:	GKGM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laboratuvar birimlerinin Biyogüvenlik Seviyesini (BGS) artırmak için Veteriner Kontrol Enstitülerinin altyapısının yükseltilmesi</li> <li>• Hedeflenen enstitüler için ortak bir laboratuvar bilgi yönetim sisteminin kurulması</li> <li>• Ulusal bir hayvan sağlığı laboratuvarı politikasının geliştirilmesi</li> <li>• Biyogüvenlik ve biyoemniyet eğitimleri</li> </ul>
Alt bileşen 2.2: Hayvan bulaşıcı ve vektör kaynaklı hastalıklar ile zoonozlarında veteriner tıbbi ürün kontrolünün güçlendirilmesi ve iyileştirilmesi		<ul style="list-style-type: none"> <li>• VETKOM'un Kurulması</li> <li>• Test, analiz ve idari tesisler</li> <li>• Ulusal aşı suşu toplama bankası</li> <li>• Deneysel laboratuvar birimleri</li> <li>• TOB içerisinde kapasite geliştirme ve eğitim faaliyetleri</li> </ul>
<b>Bileşen 3:</b>		
<b>Artırılmış Verimlilik, Kaynak Verimliliği ve İklim Dayanıklılığına İlişkin Yatırımlar</b>		
Alt bileşen 3.1: Bahçe bitkileri üretiminde iklim direncinin, üretkenliğin ve kaynak kullanım verimliliğinin güçlendirilmesi.	TRGM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temel Danışmanlık hizmetleri</li> <li>• Temel etkinleştirici yapı için sivil altyapı ve inşaat işleri</li> <li>• Jeotermal sondaj</li> <li>• Enerji iletim hattı ve şebeke yedek güç hattı</li> <li>• İçme ve kullanma suyu</li> <li>• Temel drenaj bağlantı hattı vb.</li> <li>• Farklı yatırım modelleri için fizibilite çalışmaları</li> </ul>
Alt bileşen 3.2: İlgili ürünlerde İAT teknolojilerin / uygulamaların benimsenmesinin teşvik edilmesi	TRGM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gelişmekte olan dijital İAT teknolojilerinin satın alınmasını desteklemek</li> <li>• Kapasite geliştirme ve eğitim faaliyetleri</li> </ul>
Alt bileşen 3.3: Su kirliliği ve sera gazı emisyonları üzerindeki büyükbaş hayvan üretimi baskılarının azaltılması	TRGM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gübre yönetimi deneyimi ve bilgisi etrafında paydaş bilgi ağının kurulması</li> <li>• Gübre yönetim hizmetleri konusunda profesyonellerin eğitimi</li> <li>• Potansiyel olarak biyogaz üretimiyle bağlantılı üçüncü taraf gübre toplama ve biyogübre işlemeyi teşvik etmek için pilot uygulama</li> <li>• Politika analizi</li> </ul>
Alt bileşen 3.4: İAT'yi desteklemeye yönelik araştırma ve yenilikler	TAGEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EYZ sistemleri etrafında araştırma, doğrulama ve yaygınlaştırma çalışmaları</li> <li>• Biyogübre kullanımının yaygınlaştırılması</li> <li>• TAGEM tarafından üretilen enerji tasarrufu sağlayan teknolojiler etrafında iklimle ilgili diğer yaygınlaştırma faaliyetlerini üstlenmek</li> <li>• İklim değerlendirmelerinin yapılması.</li> </ul>
<b>Bileşen 4:</b>		
<b>Proje Yönetimi, İzleme ve Değerlendirme</b>		

Bileşen 4: Proje Yönetimi, İzleme ve Değerlendirme	ABDGM	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teknik, güvene dayalı, izleme ve değerlendirme, Ç&amp;S konularının günlük proje yönetimi için kapasitenin güçlendirilmesi;</li><li>• Gerekli sahaya özel Ç&amp;S araçlarının hazırlanması dahil olmak üzere Ç&amp;S risk yönetimi;</li><li>• Şikayetin giderilmesi, vatandaş katılımı ve iletişimin uygulanması;</li><li>• Proje faaliyetlerinin İ&amp;D'si</li></ul>
---	-------	--

### 2.3. Uygulama Düzenlemeleri

Yönetim ve koordinasyon da dahil olmak üzere genel proje uygulamasının sorumluluğu, uygulama birimleri aracılığıyla TOB'a ait olacaktır. Proje Uygulama Birimleri (PUB'ler) belirli alt bileşenlerden sorumlu önde gelen GM'lerde kurulacaktır: TRGM (Alt Bileşenler 1.1, 3.1, 3.2 ve 3.3, GKGM (Bileşen 2), BTGM (Alt Bileşen 1.2), TAGEM (Alt Bileşen 3.4) ve ABDGM (Bileşen 4). PUB'ler, kendi alt bileşenleri kapsamındaki proje faaliyetlerini denetlemekten ve il düzeyinde Tarım ve Orman Bakanlığı birimleri ve ilgili paydaşlarla etkin katılımı sağlamaktan sorumlu olacaklardır.

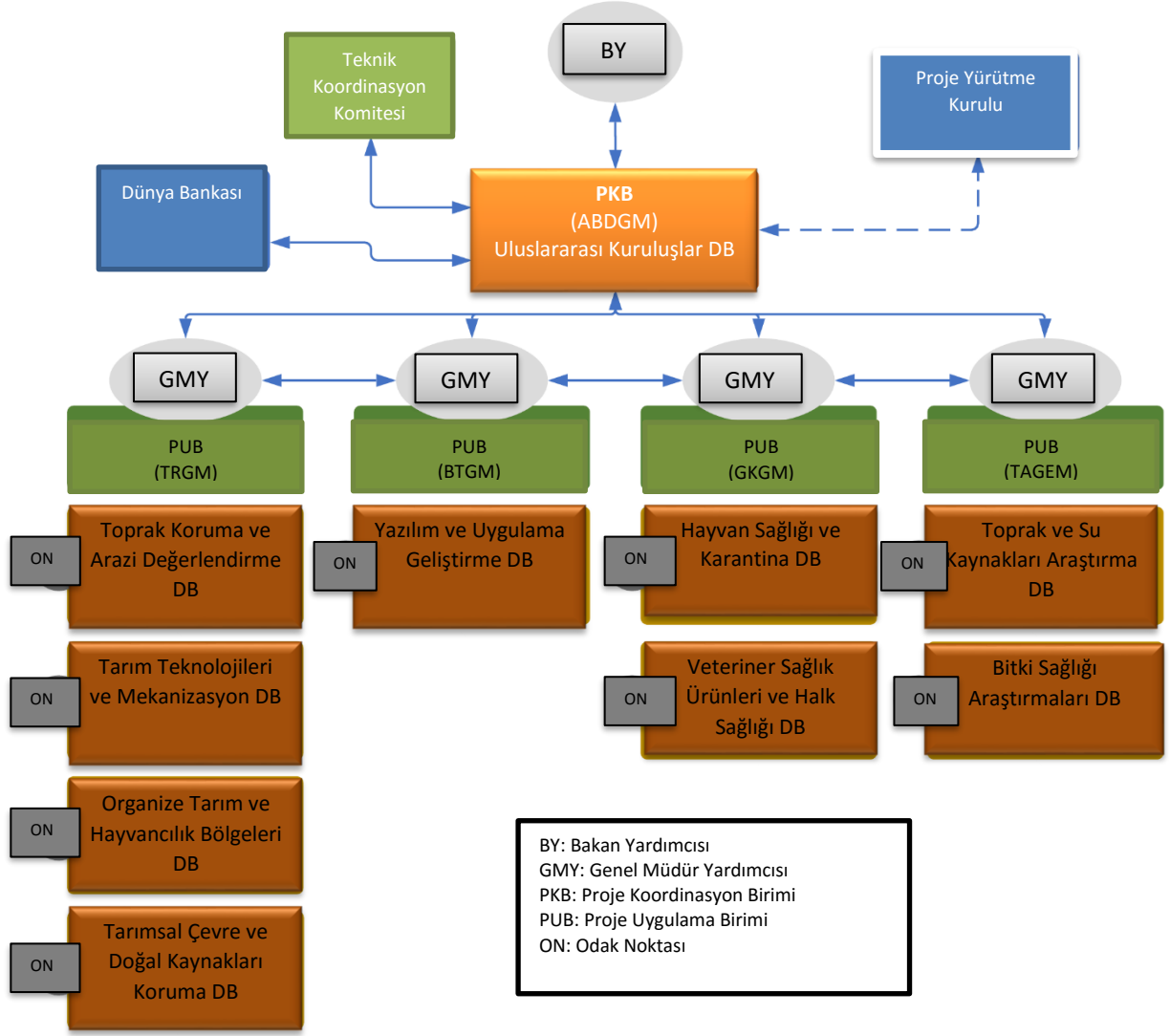
TOB bünyesinde, uygulamanın genel sorumluluğu, bileşenlerin/alt bileşenlerin en büyük bütçe tahsisine sahip, yani TRGM ve GKGM'nin uygulanmasına öncülük edecek Müdürlüklere ev sahipliği yapan Bakan Yardımcılığına ait olacaktır.

ABDGM bünyesinde genel proje koordinasyonundan sorumlu bir Proje Koordinasyon Birimi (PKB) kurulacaktır. PKB, projenin genel uygulamasını ve yönetimini denetlemekten, projeye ilgili tüm gereksinimlerin uygun şekilde uygulanmasını sağlamaktan ve Banka'ya sunulacak tüm proje belgelerini hazırlamaktan sorumlu olacaktır. PKB, Dünya Bankası için yeterli niteliklere sahip, proje yönetimi, teknik, mali yönetim, satın alma, çevresel ve sosyal uzmanlardan oluşan çok disiplinli özel bir ekibe ev sahipliği yapacaktır. PKB'nin işlevleri, ilgili Bakan Yardımcısı tarafından denetlenecektir.

Daha üst düzeyde etkili koordinasyonu sağlamak ve stratejik tavsiyelerde bulunmak için bir Proje Yönlendirme Komitesi (PYK) kurulacaktır. PYK, ilgili Genel Müdürlüklerden (TRGM, GKGM, TAGEM, BTGM ve ABDGM) Genel Müdür Yardımcıları da dahil olmak üzere, alt bileşenlerin uygulanmasına öncülük eden GM'lerin üst düzey liderliğinin yanı sıra Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Ofisi (SBB) ve Hazine ve Maliye Bakanlığı temsilcilerinin katılımı ile gerçekleşecektir. PYK'ya (TRGM ve GKGM'nin bağlı olduğu) Tarım ve Orman Bakanlığı Bakan Yardımcısı başkanlık edecek ve PKB Sekreterlik görevini yürütecektir. PYK'nın temel işlevleri, Yıllık Çalışma Planlarını ve Bütçeleri gözden geçirmek, uygulamadaki ilerlemeyi izlemek, etkin kurumsal koordinasyonu sağlamak ve proje çıktılarının teslimini ve proje sonuçlarına ulaşılmasını sağlamak için gerektiğinde rehberlik sağlamak olacaktır.

Önerilen uygulama yapısı Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1: Proje Uygulama Yapısı



Her bir alt bileşen kapsamındaki faaliyetler, İl Kuruluşları ile yakın koordinasyon içinde uygulanacaktır: Alt Bileşenler 1.1, 3.1 3.2 ve 3.3 için İl ve İlçe Müdürlükleri, Alt Bileşen 2.1 için Veteriner Kontrol Enstitüleri ve Alt Bileşen 3.4 için Araştırma Enstitüleri. PUB'lar ile koordinasyonu sağlamak üzere İl Teşkilatlarında Sahâ Görevlileri (SG) atanacaktır. Alt Bileşen 1.2 ve 2.2 kapsamındaki faaliyetler, Tarım ve Orman Bakanlığı'nın merkez organizasyonu aracılığıyla yürütülecektir.



### 3. Proje İçin İşgücü Kullanımı Hakkında Genel Bilgiler

Çalışma ve alışma Koşullarının evresel ve Sosyal erevesinin (S) evresel ve Sosyal Standard (SS) 2'si işçileri dört katagoriye ayırmaktadır:

- **Doğrudan istihdam edilen alışan**, Borçlunun doğrudan sözleşmeli bir iş ilişkisine sahip olduğu ve proje çalışanının işi, çalışma koşulları ve kendisine yapılan muamele üzerinde belirli kontrolü olan bir çalışandır. alışan, Borçlu tarafından istihdam edilir veya işe alınır, ödemesi doğrudan Borçlu tarafından yapılır ve Borçlunun günlük talimat ve kontrolüne tabidir. Doğrudan istihdam edilen çalışanlara örnek olarak, Borçlunun proje uygulama birimi tarafından tasarım ve denetim, izleme ve değerlendirme veya projeye ilgili topluluk katılımını yürütmek üzere istihdam edilen veya gvlelendirilen kişiiler verilebilir.
- **Sözleşmeli alışan**, nc tarafın proje çalışanının işi, çalışma koşulları ve kendisine yapılan muamele üzerinde kontrolünün olduğu, projenin temel işlevleriyle<sup>1</sup> ilgili işleri yapmak veya hizmetleri sağlamak için nc bir tarafça istihdam edilen veya gvlelendirilen çalışandır. Bu gibi durumlarda, proje çalışanı proje faaliyetleri üzerinde sürekli olarak çalışıyor olsa bile, istihdam ilişkisi nc şahıs ile proje çalışanı arasındadır.
- **Birincil tedarikçi çalışanı**, birincil tedarikçi<sup>2</sup> tarafından projeye mal ve malzeme sağlayan, birincil tedarikçinin iş, çalışma koşulları ve kendisine yapılan muamele üzerinde kontrolünün olduğu bir birincil tedarikçi tarafından istihdam edilen veya gvlelendirilen çalışandır. Birincil tedarikçi tanımının bir parçası olarak, temel işlevleri için sürekli olarak mal veya malzemelerin doğrudan projeye sağlanması şartı vardır. Bu, tedarik zincirinin ikinci, nc ve sonraki seviyelerinin (bazen Kademe 2 ve Kademe 3 tedarikçileri olarak anılır) SS2 kapsamında olmadığı anlamına gelir.
- **Toplum Hizmeti alışanları**. Toplum hizmeti vermeleri amacıyla istihdam edilmekte veya işe alınmaktadır.

SS2, tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici, mevsimlik ve göçmen işçiler dahil olmak üzere tüm proje çalışanları için geçerlidir.

#### 3.1. Proje alışanlarının Türü

Bu projede, toplum hizmeti çalışanlarının proje faaliyetlerinde bulunmaları beklenmemektedir. SS2'deki çalışan tanımının Projeye uygulanması şöyle olacaktır:

- Doğrudan istihdam edilen çalışanlar projede yer alan TOB personeli ve dışarıdan işe alınması halinde PKB ve PUB personeli olacaktır. Genel Müdürlük personeli ağrılıklı olarak yatırım, yer seçimi, planlama, ihale ve izleme faaliyetlerinde bulunacak ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olacak; PKB ve PUB'ler ise bünyelerinde, proje yönetimi, teknik, finansal yönetim, satın alma, çevresel ve sosyal uzmanlardan oluşan çok disiplinli özel bir ekip barındıracaklardır. Dışarıdan işe alınan uzmanlar İş Kanunu'na (4857 sayılı) tabi olacaktır.
- Sözleşmeli alışanların, müteahhitlerin ve onların taşeronlarının çalışanları olacaktır. Proje faaliyetlerinin uygulanması sırasında görev alacaklardır. Bu kişiiler aşağıdaki firmaların çalışanları/işçileridir:

o Veritabanı ve yazılımla ilgili hizmetleri sağlayacak bilişim teknolojileri şirketleri

o toprak etüdü şirketleri

o inşaat firmaları

o eğitim firmaları

o hibe yararlanıcıları

<sup>1</sup> Bir projenin temel işlevi, projenin onsuз devam edemeyeceği belirli bir Proje faaliyeti için gerekli olan üretim ve/veya hizmet süreçlerini oluşturur.

<sup>2</sup> Birincil tedarikçiler, sürekli olarak, projenin temel işlevleri için gerekli olan mal veya malzemeleri doğrudan projeye sağlayan tedarikçilerdir.

- **Birincil tedarikçi çalışanları**, aşağıda sayılan firmalar gibi, sürekli olarak, doğrudan proje mallarını veya projenin temel işlevleri için gerekli olan malzemeleri doğrudan sağlayacak olan firmaların çalışanları olacaktır:
  - Projenin mikro ölçekli yatırım bileşeni için makine ve/veya donanım sağlayacak üçüncü taraf firmalar
  - bilgisayar, sunucu ve güvenlikle ilgili ekipman sağlayacak firmalar
  - yazılım lisansı veren firmalar

### 3.2. Proje Çalışanlarının Sayısı

**Doğrudan İstihdam Edilen Çalışanlar.** Proje faaliyetlerinin uygulanmasına dahil olacak toplam doğrudan istihdam edilen çalışan sayısının, işe alınacak PUB ve PKB uzmanları ve atanacak TOB personeli dahil olmak üzere yaklaşık 1000 olduğu tahmin edilmektedir.

**Sözleşmeli Çalışanlar.** Zemin etütleri, inşaat işleri, veri tabanı/yazılım hizmetleri ve eğitim kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli çalışan sayısı henüz bilinmemektedir. Projenin uygulama aşamasında belirlenecektir.

**Birincil Tedarikçi Çalışanları.** Projenin birincil tedarikçileri tarafından istihdam edilecek birincil tedarikçi çalışanlarının sayısı şu anda bilinmemektedir. Proje uygulaması başladığında bilinecek ve TOB ile birincil tedarikçiler arasında yapılacak anlaşma yoluyla belirlenecektir.

### 3.3. İşgücü Gereksinimlerinin Süresi

Doğrudan istihdam edilen çalışanlar projenin başlangıcından itibaren işe alınacak ve proje süresi boyunca tam zamanlı olarak çalışacaklardır. Sözleşmeli çalışanlar, ihale sonucundaki faaliyet esasına göre istihdam edilecektir. Her faaliyetin çalışma süresi farklı olacaktır, ancak genellikle tam zamanlı olarak istihdam edileceklerdir.

## 4. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler

Çalışanların hak ve sorumlulukları aşağıdaki kanun ve yönetmeliklerle tanımlanmıştır:

- 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler ve
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı) ve ilgili yönetmelikler.

### İş Mevzuatı Hüküm ve Koşulları

İşverenlerle iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerin çalışma ortamını ve hak ve sorumluluklarını düzenleyen İş Kanunu 22.05.2013 tarihinden itibaren 4857 sayılı olarak yürürlüktedir.

Bu Kanun, 4 üncü maddede tanımlanan istisnalar dışında tüm işyerlerini, faaliyet konusu ne olursa olsun işveren, işveren vekilleri ve bu işyerlerinin işçilerine uygulanır.

Madde 4 - Aşağıda sayılan iş ve iş ilişkilerine İş Kanunu hükümleri uygulanmaz:

- a) Deniz ve hava taşımacılığı işleri,
- b) 50'den az (50 dahil) çalışan ile tarım ve ormancılık işlerinin yürütüldüğü işyerleri veya işletmeler,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde tarımla ilgili her türlü inşaat işleri (tarım işletmelerinde yapılan inşaat işleri hariç),
- d) Ev işleri ve el işi işlerinin bir aile fertleri ve 3. dereceye kadar (3. Derece dahil) yakınları arasında yapılmakta olup, dışarıdan başkası bulunmamak,
- e) Ev işleri,
- f) Çıraklar,
- g) Sporcular ve
- h) Rehabilitasyondaki insanlar.

Görüldüğü gibi elli bir kişiden az işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri İş Kanunu kapsamına girmemektedir. Proje kapsamındaki projelerin uygulanması sırasında, işveren ile tarım ve orman işçileri arasında sayıları ne olursa olsun resmi bir sözleşme yapılması ve iş kanununun yükümlülüklerinin yerine getirilmesi uygun ve gerekli olacaktır.

İşverenlerin Bölüm 3'te belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeleri beklenmektedir.

### Ayrımcılık Yapmama ve Fırsat Eşitliği

İş Kanunu'nun 5. maddesi, istihdamda ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Buna göre "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve cinsiyet veya benzeri nedenlere dayalı ayrımcılık yapılamaz"

Farklı muamele için gerekli nedenler olmadıkça, işveren, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan veya belirli süreli iş sözleşmesi (belirli süreli sözleşme) ve açık uçlu iş sözleşmesi (belirsiz süreli sözleşme).kapsamında çalışan işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan arasında herhangi bir ayırım yapmamalıdır.

Biyolojik sebepler veya işin mahiyeti ile ilgili sebepler dışında, işveren, işçinin iş akdinin kurulmasında, şartlarında, ifasında ve feshinde işçiye karşı doğrudan veya dolaylı olarak işçinin cinsiyeti veya hamileliliği nedeniyle herhangi bir ayrımcılık yapmamalıdır.

### Örgütlenme Özgürlüğü

İşçiler ve kamu görevlileri farklı sendika mevzuatına sahiptir. İşçiler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu (07.11.2012 tarih, 28460 sayılı Resmi Gazete) kapsamına alınmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmeler Kanunu'na göre (07.11.2012 tarih, 28460 sayılı Resmi Gazete) Madde 17:

- On beş yaşını doldurmuş olup bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar sendikalara üye olabilirler.
- Bu Kanun kapsamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilirler.

• Birliğe üye olmak ücretsizdir. Hiç kimse birliğe katılmaya veya katılmamaya zorlanamaz. İşçiler veya işverenler aynı sektörde aynı anda birden fazla sendikaya üye olamazlar.

• Ancak aynı işkolunda ve aynı anda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilirler. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı olarak birden fazla sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Bu Kanununun 25 inci maddesi ile sendikal özgürlük güvence altına alınmış olup, buna göre işçi alımı herhangi bir sendikaya üye olup olmama şartına bağlanamaz.

Kamu görevlileri ise, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (25.06.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazete) kapsamındadır. Bu Kanuna göre, Madde 14:

- Kamu görevlileri, işyerlerinin hizmet kolunda kurulmuş bir sendikaya üye olabilirler.
- Birden fazla sendikaya üye olunamaz. Birden fazla sendikaya üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Ayrıca, 18. maddeye göre, kamu işvereni, kamu görevlileri arasında herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları konusunda ayırım yapamaz.

### **Toplu İşten Çıkarma**

29. madde toplu işten çıkarmayı ve koşullarını tanımlar. Makaleye göre:

İşveren, işletmenin, işyerinin veya faaliyetin gereklerinin gerektirdiği ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlerle toplu fesih yapmayı düşündüğünde, sendika işyeri temsilcilerine, ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve Planlanan işten çıkarmadan en az 30 gün önce yazılı bilgi ile Kamu İstihdam Kurumuna bildirmelidir.

Toplu işten çıkarma şu durumlarda gerçekleşir:

- 20 ila 100 işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 işçi,
- 101 ile 300 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en az %10 çalışan,
- 301 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 30 işçinin bir ay içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca işine son verilmesi.

### **Ücretler ve Kesintiler**

İş Kanunu'nun 32. maddesi ücretleri; "Genel anlamda ücret, işveren veya üçüncü kişiler tarafından bir iş karşılığında birine ödenen ve para olarak ödenen miktardır. Ücret, prim ve ikramiyeler kural olarak işyerinde veya özelde açılan bir banka hesabına Türk parası olarak ödenir.

Ücret yabancı para cinsinden belirlenmiş ise ödeme tarihindeki kur üzerinden Türk parası olarak ödenebilir. Ülkede geçerli olan ulusal para birimini temsil ettiği iddia edilen bono, kupon veya başka bir kağıt veya herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılmamalıdır.

Ücret en geç aylık olarak ödenebilir. Ücretlendirme süresi, iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile bir haftaya kadar indirilebilir. Ücret taleplerinde yasal sınırlama beş yıldır."

### **Çalışma saatleri**

İş Kanunu'nun 63. maddesine göre çalışma süresi haftada 45 saati geçemez. Bu, dinlenme molaları için süreyi içermez. Hafta içi saatlerin eşit dağılmadığı durumlarda günlük çalışma süresi günde 11 saati aşamaz.

### **Dinlenme Molaları**

Türk İş Kanunu'nun 67. maddesine göre günlük çalışma süresinin başlangıcı ve bitişi ile dinlenme molaları işyerinde çalışanlara duyurulur. Faaliyetin niteliğine bağlı olarak, çalışanlar için işin başlangıç ve bitiş saatleri farklı şekilde düzenlenebilir.

Dinlenme molaları Türk İş Kanunu'nun 68. Maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir;

- iş dört saat veya daha az sürdüğünde on beş dakika,
- işin dört saatten uzun ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk dahil) sürdüğü durumlarda yarım saat ve
- çalışma yedi buçuk saatten fazla sürdüğünde bir saat.

İş Kanunu'nun 46. maddesine göre, İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilere yedi günlük süre içinde en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) kesintisiz olarak dinlenme izni verilir. İşlenmemiş dinlenme günü için işveren, işçinin yevmiesini herhangi bir çalışma yükümlülüğü olmaksızın öder.

#### **Yıllık izin**

İş Kanunu'nun 53 üncü maddesine göre, işe başladıkları tarihten itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere işyerinde en az bir yıl hizmet vermiş olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Çalışanın yıllık ücretli izninin süresi aşağıdakilerden az olamaz:

- Hizmet süresi bir ile beş yıl arasında ise ondört gün (beş dahil),
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az ise yirmi gün,
- On beş yıl ve üzeri ise yirmi altı gün (on beş dahil).

Ancak onsekiz yaşını doldurmamış ve elli yaşını doldurmuş işçiler için yıllık izin süresi yirmi günden az olamaz.

4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasında, "Bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri, mevsimlik veya bir yıldan az süreli kampanya işlerinde çalışanlar hakkında uygulanmaz. Bu durumda bir işyerinde mevsimlik olarak çalışan işçilere yıllık ücretli izin verilmez.

#### **Mesai**

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, fazla çalışma yapılan her saat için ücret, normal saat ücretinin bir buçuk katı olarak ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşme ile kırkbeş saatten az olarak belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslara göre yapılan haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve haftada ancak kırkbeş saate kadar sürebilen işler kabul edilir. fazla mesai saatlerinde çalışmak. Fazla mesailerde, haftada 45 saatten az çalışan işçiler için her fazladan saat, normal saat ücretinin bir ve dörtte biri oranında ücretlendirilir. Fazla mesai yapan veya fazla mesai yapan işçi dilerse fazla mesai ücreti almak yerine fazla çalıştığı her saat için bir saat otuz dakika ve fazla çalıştığı her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi, altı ay içinde hakkı olan boş zamanı çalışma süresi içinde ve ücretinde herhangi bir kesinti olmaksızın kullanır. Fazla çalışma için işçinin muvafakati aranır. Toplam fazla çalışma, yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

#### **İş Uyuşmazlıkları**

İş uyuşmazlıkları Türk İş Kanunu'nun 20. maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddeye göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını ileri sürerek, fesih bildiriminin tarihinden bir ay içerisinde işe iade talebinde bulunmak üzere İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre arabulucuya başvurmak zorundadır.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükü işverene aittir. Ancak, feshin işverenin gösterdiğinden farklı bir sebebe dayandığını iddia etmesi halinde ispat yükü işçiye aittir.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda arabuluculuğa ilişkin hükümler tanımlanmıştır.

#### **Çocuk işçiliği**

Çocuk işçiliği konusu Türk mevzuatında anayasa, kanun ve yönetmelikler çerçevesinde tanımlanmıştır. Tablo 2, çocuk işçiliği ile ilgili ulusal mevzuattan ilgili maddelerin listesini sunmaktadır.

Tablo 2: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Mevzuat

Mevzuat Adı	Madde Numarası	Açıklama
<b>Türkiye Cumhuriyeti Anayasası</b>	50	Hiç kimse yaşı, cinsiyeti ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Çocuklar, kadınlar, bedensel ve zihinsel engelliler çalışma koşulları açısından özel olarak korunmaktadır.
<b>İş Hukuku- (Sayı 4857)</b>	71	Asgari istihdam yaşı 15'tir. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerini engellemeyecek hafif işlerde, eğitimine devam edenler ise işlerde çalıştırılabilir. Bu onların okula devamını engellemez.
<b>Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (06.04.2004/25425)</b>	6	Zorunlu ilköğretim yaşını doldurmuş ve örgün eğitime devam etmeyen çocuklar, günde yedi saatten ve haftada otuz beş saatten fazla çalışamazlar. Bu süreler on beş yaşını doldurmuş çocuklar için günde sekiz saate ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.
<b>İlköğretim ve Eğitim Kanunu- (222 Sayılı)</b>	59	Zorunlu ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel işyerinde (ücretli veya ücretsiz) çalıştırılmazlar. İlköğretim kurumlarına devam ettiğini belgeleyenler, çocuk çalıştırılmasına ilişkin kanun hükümlerine uyulmak kaydıyla ders saatleri dışında bu tür yerlerde çalıştırılabilirler.
<b>Çocuk Esirgeme Kanunu- (5395 Sayılı)</b>	4	Çocuk haklarının korunmasına ilişkin temel ilkeler anlatılır.
<b>Başbakanlık Genelgesi- (2017/6)</b>	5	İl Halk Sağlığı Müdürlükleri mevsimlik tarım işçileri ve ailelerinin kanser, bulaşıcı ve salgın hastalık taramaları için düzenli olarak taranmasından, hamile, bebek ve çocukların takibinden, üreme ve kadın sağlığı hizmetlerinden gezici ekiplerle veya mevzuata göre nüfus yoğunluğuna göre sağlık personeli görevlendirmekten sorumludur.
	7	İl Milli Eğitim Müdürlüğü, mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarının eğitimlerinin sürekliliğini sağlayacak tedbirleri almakla yükümlüdür.
<b>Halk Sağlığı Kanunu (No. 1593)</b>	173	12 yaşından küçük tüm çocukların fabrika, atölye, maden ocakları gibi her türlü işyerlerinde işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaktır.
<b>Mesleki Eğitim Kanunu- (3308 Sayılı)</b>	13	İşyeri sahibi, çıraklığa başlamadan önce adayın velisi ile yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.
<b>Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu - 6111</b>	51	Bu maddede tarım ve ormancılık sektörlerinde süreksiz çalışanların sigortalı olarak çalışacakları ve sigortalılıkları aynı kanunun 4(a) bendi kapsamında değerlendirileceği tanıtılmıştır. Bu sigorta kapsamındaki tarım işçilerine iş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık, ölüm sigortası ve genel sağlık sigortasından yararlanma imkânı sağlanmıştır.

Ulusal mevzuata ek olarak, Türkiye'de çocuk işçiliğine ilişkin Tablo 3'te verilen çok sayıda ulusal program ve politika bulunmaktadır.

Tablo 3: Çocuk İşçiliğine İlişkin Ulusal Politikalar ve Eylemler

Politika Başlığı	Kapsamı
<b>Ulusal Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi (TBPPF)</b>	2015 yılına kadar çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ortadan kaldırmayı hedefleyen TBPPF, 2005 yılında ILO'nun desteğiyle geliştirilmiştir.
<b>Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ulusal Program (2017-2023)</b>	Mevsimlik gezici tarım, sokak işçiliği ve küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinde çalışmayı, hükümetin çocuk işçiliği ile mücadele çabalarında öncelikli sektörler olarak tanımlar. Yoksullukla mücadele, kapsayıcı eğitim ve toplumsal farkındalığı artırma dahil olmak üzere çocuk işçiliğini ortadan kaldırmayı amaçlayan ülke çapında bir dizi müdahaleyi özetlemektedir. 2018 yılında Türk Hükümeti uygulamasına devam etmiştir.
<b>Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ortak Bildirge</b>	2018 yılında Türk Hükümeti, 2018 yılını Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Yılı olarak ilan eden Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ortak Bildirgeyi imzalayarak Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ulusal Programın hedeflerine katkıda bulunmuştur.
<b>İnsan Ticaretiyle Mücadele İkinci Ulusal Eylem Planı</b>	Türkiye'nin insan ticaretini önleme stratejisini ana hatlarıyla belirtir. Çocukları son derece savunmasız bir grup olarak tanımlar ve mağdurlar için sığınma evlerindeki çocuklar için özel güvenlik önlemleri alınması ve çocuk kaçakçılığının önlenmesine yönelik uluslararası işbirliğinin artırılması çağrısında bulunur.
<b>Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023)</b>	İstihdam yaratma ve sürdürülebilir ekonomik büyüme hedefiyle işgücü piyasası sorunlarını belirlemeyi ve çözmeyi amaçlar. Planın bir odak noktası olarak, çocuk işçiliğinin, özellikle tarımda tehlikeli işlerin önlenmesini içerir. Çocuk işçiliğini önlemenin bir yolu olarak eğitime erişimin artırılmasını ve sosyal hizmetlerin güçlendirilmesini savunur. Yeni eylem planlarındaki girişimler arasında, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının çocuk işçiliği ile mücadelede kaydedilen ilerlemeyi yerel olarak değerlendirmesini talep etmek ve Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü ile bağlantılı olarak çocuk işçiliği konusunda farkındalık yaratmak için faaliyetler düzenlemek yer alıyor. İzleme ve Değerlendirme Kurulu, çocuk işçiliğine karşı alınan önlemleri gözden geçirmek üzere 2018 yılında toplanmıştır.
<b>On Birinci Kalkınma Planı (2019–2023)</b>	Türkiye'nin ekonomik kalkınma stratejisini ve hedeflerini belirler. Çocuk yoksulluğunun azaltılması ve eğitimde fırsat eşitliğinin artırılması önceliklerini içerir. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesine yönelik hükümler içerir. 609. Aile işleri dışında kalan, özellikle sokaklarda, ağır ve tehlikeli işlerde, ücretli, gezici ve geçici tarım işlerinde çocuk işçiliği ile mücadele edilecektir. 609.1. Çocuk işçiliği ile mücadele alanında toplumsal farkındalık geliştirilecektir. 609.2. Çocuk İşçiliği ile Mücadele Birimleri 81 ilde yaygınlaştırılacak, yerelde çocuk işçiliği ile mücadele alanında çalışan ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi amacıyla daha etkin hale getirilecektir.

Türkiye'nin taraf olduğu ve önemli bir role sahip olduğu uluslararası programların listesi Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4: Çocuk İşçiliğine İlişkin Uluslararası Programlar

Program Başlığı	Kapsam
<b>Uluslararası İşçiliğinin Kaldırılması (IPEC) – (1992-2008)</b>	<b>Çocuk Ortadan Programı</b> Türkiye, 1992 yılında IPEC'e katılan ilk altı ülkeden biriydi. ILO-IPEC tarafından sağlanan müteakip program desteği, ulusal politika ve hedeflerle uyumlu olarak Türk Hükümeti ile ortaklaşa formüle edildi. O zamandan beri Türkiye, çocuk işçiliği vakalarını azaltmak için çalışıyor ve çocuk haklarının sağlanmasında ilerleme kaydetti. IPEC kapsamında bir dizi proje hayata geçirilmiştir
<b>UNICEF Türkiye'de</b>	UNICEF Türkiye'de kapasite geliştirme, risk altındaki ailelere yönelik hizmetlere destek, kanıt oluşturma ve savunuculuğu içeren çok sektörlü bir strateji aracılığıyla Türk ve mülteci çocukları hedef alan çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için çalışmaktadır. Bakanlıklar, işveren dernekleri, belediyeler, STK'lar ve diğer BM kurumlarıyla ortak çalışırlar.
<b>Çocuk işçiliğini ele alan diğer programlar</b>	Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardım Programı Suriyeli Mülteci Çocuklara Yönelik Programlar İnsan Ticaretine Odaklanılan Programlar

### Zorla Çalıştırma

Türk İş Kanunu zorla çalıştırma konularını kapsamamaktadır. Ancak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 18. Maddesi zorla çalıştırmayı yasaklamaktadır.

“Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma yasaktır. Hüküm veya tutukluluk hâlinde, şekil ve şartları kanunla belirlenmek kaydıyla, kişinin yapması gereken işler, olağanüstü hal sırasında vatandaşlardan talep edilen hizmetler ve memleket ihtiyaçlarının vatandaşlık yükümlülüğü olarak gerektirdiği beden ve fikir çalışmaları zorla çalıştırma sayılmaz.”

### Asgari yaş

Türk İş Kanunu, bir çocuğun çalıştırılabileceği asgari yaşı ve çocukların çalışma koşullarını belirlemektedir (Madde 71, Bölüm 4). Asgari istihdam yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında, 14 yaşındakiler için hafif işlere izin verilebilir. Türk İş Kanunu'nun 73. maddesine göre, maden ocakları, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatları gibi yer altı ve su altı işlerinde 18 yaşından küçük erkek çocuklar ve yaşı ne olursa olsun kadınlar çalıştırılmaz.

### İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel Taciz İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemektedir. İşyerinde cinsel tacize ilişkin mevzuat, politika, plan ve uluslararası sözleşmelerin listesi Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Cinsel Taciz Bilgileri

Kanunlar/Politikalar/Sözleşmeler	Kapsam
<b>Anayasa</b>	Madde 41, 66 (2001), Madde 10, 90 (2004), Madde 10 (2010).
<b>Türk Medeni Kanunu</b>	Kanun kadın erkek eşitliğini destekliyor, cinsel ayrımcılığa son veriyor.



<b>Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun</b>	Kanun kadına yönelik şiddeti sona erdirmek için özel düzenlemeler içermektedir.
<b>İş Hukuku</b>	İşveren-çalışan ilişkilerinde cinsiyet dahil olmak üzere temel medeni haklara ilişkin herhangi bir ayrımcılık yapılamaz.
<b>Belirli Borçların Yeniden Yapılandırılması ve Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması</b>	Çalışılan sürelerin ücret ve primleri işveren tarafından ödenir.
<b>Türk Ceza Kanunu</b>	Kanun, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik aile içi şiddetle ilgili modern düzenlemeler içeriyor.
<b>Devlet Memurları Kanunu</b>	Kadın çalışanların ve ebeveynlerin özlük hakları.
<b>Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunu</b>	Kadınların ev yapımı ürünleri hayır satışlarında, festival ve panayırılarda ve devlet kurum ve kuruluşlarının geçici olarak belirleyeceği yerlerde satarak elde ettikleri gelirler vergiden muaf sayılmıştır.
<b>Yatırımlara Proje Desteği Kanunları</b>	Özel kreşler ve kreşler, beş mali/vergi dönemi için gelir ve kurumlar vergisinden muaftır.
<b>Türkiye Cumhuriyeti Devlet Memurları Emekli Sandığı'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun</b>	Tarımsal faaliyetlerde bulunan kadın çiftçilerin sigorta kapsamına alınabilmesi için aile reisi olması gerekmektedir.
<b>2004/7 Sayılı "Personel Alımlarında Eşitlik İlkesine Göre Hareket Edilmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi</b>	Genelge, personel alımında cinsel ayrımcılığın önlenmesini amaçlıyordu.
<b>Tarım ve Orman Bakanlığı Kırsal Kalkınma Yatırımlarını Destekleme Programı</b>	Yatırım projelerinin %50 hibeli kısımlarında proje sahibinin kadın çiftçi olması durumunda ön değerlendirme kriterlerine göre puan tablosuna fazladan 2 puan, kadının tarım kooperatifi veya birliğine üye olması halinde ayrıca 4 puan eklenir. Tarımla uğraşan kadın çiftçiler, Proje kapsamında makine teçhizat alımı için başvuruda buldukları takdirde 35 çeşit makine için %50 hibeden yararlanabilirler.
<b>Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 Sayılı)</b>	Ev eksenli hizmetlerde sigortalı istihdam edenler, ayda 10 günden az veya fazla işe alınmalarına göre ilgili işlemlerde dikkate alınır. Ayda 10 günden az işe alınanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalı olacağı, primleri işverenler tarafından karşılanacak olup, sigortalılar dilerlerse uzun vadeli ve genel sağlık sigortası primlerini takip eden ayın sonuna kadar ödemeye hak kazanırlar. Öte yandan, on gün ve daha fazla bir ay süreyle işe alınanların primleri işverenleri tarafından kolay işveren uygulamaları kapsamında ödenecektir.
<b>Politikalar ve Planlar</b>	
<b>Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020)</b>	Başta İstanbul Sözleşmesi olmak üzere ilgili uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat hükümleri, ilgili araştırma ve değerlendirme raporları ile güncel toplumsal ihtiyaç ve gelişmeler dikkate alınarak kurum ve kuruluşların katkı ve katılımları.

**Erken ve Zorla Evliliklerle Mücadele Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)**

Temel amacı erken ve zorla evlendirmeleri azaltmak ve kız çocuklarını güçlendirmektir.

**Uluslararası Sözleşmeler**

**Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**

CEDAW, İkinci Dünya Kadın Konferansı'ndan sonra 1 Mart 1980'de imzaya sunuldu. Türkiye'nin 1985 yılında kabul ettiği sözleşme, 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de kadın erkek eşitliği, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi ve kadına yönelik şiddetle mücadele konularında önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kadına yönelik şiddetle mücadeleye yönelik yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması, sadece şiddet mağdurlarına değil, ama aynı zamanda failer için de bu tür yasal düzenlemelerin varlığı kadar toplumsal bilincin ve konuya duyarlılığın teşvik edilmesi de hayati önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın kadına yönelik şiddetin kabul edilemez olduğuna inanarak kadına yönelik şiddetle mücadeleye yönelik çalışmaları, geniş kapsamlı, özverili ve kapsamlı bir işbirliği ile sürdürülmektedir. Bu taahhüt ve işbirliğinin somut örneklerinden biri olan "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)" uygulama döneminin 2015 yılı sonunda sona ermesinden bu yana, "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı" (2016-2020)" Başta İstanbul Sözleşmesi olmak üzere ilgili uluslararası sözleşmeleri ve ulusal mevzuat hükümleri, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015) izleme ve değerlendirme raporları, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen ilgili çalışmaların sonuçları, Kadına Yönelik Şiddetin Sebepleri ve Alınması Gereken Tedbirlere İlişkin Meclis Araştırma Komisyonu çıktıları ile güncel toplumsal ihtiyaç ve gelişmeler dikkate alınarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının ve çeşitli üniversitelerin kadın çalışmaları araştırma merkezlerinin katılım ve katkılarıyla hazırlanmıştır.

## 5. Çalışma Hukuku Hakkında Genel Bilgiler: İş Sağlığı ve Güvenliği

### 5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Hüküm ve Koşulları

İş sağlığı ve güvenliği konuları, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu ve bu kanuna bağlı ilgili yönetmelikler ile tanımlanmıştır.

6331 sayılı İSG Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve işçilerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlamaktadır. Kanun, kamu ve özel sektördeki tüm iş ve işyerlerini, bu işyerlerinin işverenlerini ve temsilcilerini, çırak ve stajyerler dahil tüm işçileri, faaliyet konusu ne olursa olsun geçerlidir. Ancak, Kanunun uygulanmadığı birçok faaliyet ve kişi bulunmaktadır. Ancak, Kanunun uygulanmadığı birçok faaliyet ve kişi bulunmaktadır. Bunlar Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Müdürlüğü ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleridir. Ancak, fabrikalar, bakım merkezleri, dikiş atölyeleri vb., afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, işçi çalıştırmadan kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üreten kişiler ve cezaevi atölyesi, eğitim, güvenlik ve meslek kursu gibi hükümlü ve hükümlülere yönelik infaz hizmetleri genelinde gerçekleştirilen iyileştirmeler çerçevesinde faaliyet gösteren yerler istisnadır.

#### 5.1.1. İSG Hizmetleri

İSG Kanunu'nun 6. maddesine göre:

• İşveren, mesleki risklerin korunması ve önlenmesi ile ilgili faaliyetleri içeren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilebilmesi için:

o İşçileri iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli olarak görevlendirecektir. Teşebbüste görevlendirilecek yetkinliğe sahip personel bulunmaması durumunda, işveren bu hizmetleri kısmen veya tamamen sağlamak için ortak bir sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu hizmetler, işverenin gerekli niteliklere ve belgelere sahip olması kaydıyla, tehlike sınıfı ve işçi sayısı dikkate alınarak işveren tarafından sunulabilir.

o Belirlenen kişi veya kuruluşların görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olacak yer ve zaman ihtiyacını karşılar.

o İşyerlerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin sağlanmasından sorumlu tüm kişi ve kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar

o İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun ve belirlenen kişi veya hizmet veren kuruluşlar tarafından yazılı olarak bildirilen önlemleri alır.

o Güvenlik ve sağlığı etkilediği bilinen veya etkilediğinden şüphelenilen faktörlerle ilgili olarak, kendi teşebbüsünde veya teşebbüsünde çalışmakta olan herhangi bir dış teşebbüsten veya teşebbüsten belirlenmiş kişileri, dış hizmetleri ve diğer çalışanları ve işverenlerini bilgilendirir.

#### 5.1.2. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçme ve Araştırma

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Analizi Hakkında Yönetmelik ve 6331 Sayılı İSG Kanunu Madde 10 uyarınca risk analizi yapılacaktır.

• İşveren, aşağıdaki hususları dikkate alarak, işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik risklerin bir değerlendirmesini yapacak veya yaptıracaktır:

a) Belirli risklerden etkilenebilecek çalışanların durumu.

b) İş ekipmanı seçimi, kullanılan kimyasal maddeler veya müstahzarlar.

c) İşyeri organizasyonu ve kat hizmetleri.

d) Kadın işçiler ile genç işçiler, yaşlı işçiler, engelli, hamile veya emziren işçiler gibi belirli politikalara ihtiyaç duyan diğer işçilerin durumu.

- İşveren, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılacak koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.
- İşçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için alınacak önlemler ile işveren tarafından uygulanan çalışma ve üretim yöntemleri, işçilere sağlanan güvenlik ve sağlık koruma düzeyinin iyileştirilmesini sağlamalı ve tüm hiyerarşik düzeyde uygulanabilir olmalıdır.
- İşveren, çalışma ortamıyla bağlantılı ve işçilerin maruz kaldığı risklerin belirlenmesi için kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

#### 5.1.3. Acil Müdahale

Acil müdahale, İş Yerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ve 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 11. maddesine göre yürütülecektir.

İşveren:

- çalışma ortamını, kullanılan maddeleri, teçhizatı ve işyerinde bulunan çevre koşullarını dikkate alarak, ortaya çıkabilecek öngörülebilir acil durumları değerlendirerek, çalışanları ve çalışma ortamını etkileyebilecek ve etkileyebilecek durumları belirler ve olumsuz durumları önleyecek ve sınırlayacak önlemleri alır.
- acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak için ölçüm ve değerlendirmeler yapar ve acil durum planları hazırlar.
- işletmenin büyüklüğü ve özel tehlikeleri, faaliyetlerin niteliği, çalışan sayısı ve mevcut diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve diğer ilgili konularda yeterli donanıma sahip yeterli sayıda kişiyi tayin eder. Bu tür işçilerin sayısı, eğitimleri ve kendilerine sunulan ekipman yeterli olacak ve işveren acil durum tatbikatları ve eğitimleri düzenleyecek ve kurtarma ekiplerinin her zaman müdahaleye hazır olmasını sağlayacaktır.
- özellikle ilk yardım, acil tıbbi bakım, kurtarma çalışmaları ve yangınla mücadele ile ilgili olarak, dış hizmetlerle gerekli tüm temasları ayarlar.

#### 5.1.4. İşten Kaçınma Hakkı

Bu husus, 6331 Sayılı İSG Kanununun Maddesi uyarınca yürütülecektir.

Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan işçiler, İSG kuruluna veya böyle bir kurulun olmadığı durumlarda işverene başvuruda bulunarak mevcut tehlikenin tespiti ve acil müdahale için önlem alınmasını ister. İSG kurulu gecikmeksizin toplanır ve işveren derhal kararını verir ve bu kararı yazar. Karar işçiye ve işçi temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

- Komitenin veya işverenin, işçinin talebini destekleyici bir karar alması halinde, gerekli tedbirler uygulamaya konulana kadar işçi işten imtina edebilir. İşçinin bu süre içinde işten cayma hakkı saklı olup, iş akdi ve diğer kanunlardan doğan hakları saklıdır.
- Ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlike durumunda, işçiler birinci fıkradaki gerekliliklere uyma zorunluluğu olmaksızın iş yerlerini veya tehlikeli alanlarını terk ederek güvenli bir yere gideceklerdir. İşçiler, eylemleri nedeniyle dezavantajlı duruma getirilemez.
- İşçilerin taleplerine rağmen gerekli tedbirler alınmadığı takdirde, iş sözleşmeli işçiler, iş akdini yürürlükteki kanun hükümlerine göre feshedebilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler için bu maddede tanımlanan çekimser kalma süresi fiili çalışma süresinden sayılır.
- İSG Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca işletmede işin durması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

#### 5.1.5. İş Kazaları ve Hastalıklarının Kaydedilmesi ve Bildirilmesi

İş kazaları ve meslek hastalıkları İSG Kanununun (6331 sayılı) 14. Maddesine göre yürütülür.

- İşveren:

o Çalışanlarının maruz kaldığı tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının bir listesini tutar ve gerekli çalışmalar yapıldıktan sonra raporlar düzenler.

o yaralanma veya ölümlü sonuçlanmasa da işçilere, işyerine veya iş ekipmanına zarar verebilecek veya işyeri veya ekipmana zarar verebilecek olayları araştırır ve raporlar.

- İşveren, aşağıdaki durumları belirtilen süre içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirir:

o Kaza tarihinden itibaren üç iş günü içinde.

o Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimlerinden meslek hastalığı bildirimini alınmasından itibaren üç iş günü içinde.

- İşyeri hekimleri veya sağlık çalışanları, meslek hastalığı ön tanısı alan işçileri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık kuruluşlarına sevk eder.

- Sağlık kuruluşlarına sevk edilen iş kazaları Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilecektir.

- En geç on gün içinde ve yetkili sağlık kuruluşları meslek hastalıklarını aynı süre içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirir.

- Bu maddeye ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı'ndan onay alındıktan sonra Bakanlık tarafından belirlenir.

#### 5.1.6. Sağlık Gözetimleri

İşçilerin sağlık gözetimleri 6331 sayılı İSG Kanunu ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Yetiştirilmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre yapılacaktır.

- İşveren:

o işçilerin işte maruz kaldıkları sağlık ve güvenlik risklerine uygun sağlık gözetimi almalarını sağlamak.

o Aşağıdaki durumlarda işçilerin sağlık muayenesi gereklidir:

☐ Ön atama.

☐ Atamadan sonra değişen görevler

☐ İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık sorunları nedeniyle tekrarlayan işe gelmeme durumunda istenmesi halinde işe iade edilmesi.

☐ İşçiler, işin niteliği ve işletmenin tehlike sınıfı dikkate alınarak, istihdam sırasında Bakanlık tarafından önerilen düzenli aralıklarla.

- Tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan işyerlerinde çalıştırılacak işçilere işe başlamadan önce sağlık raporu alınacaktır.

- Bu Kanuna göre alınması gereken sağlık raporları, iş sağlığı ve güvenliği biriminde veya ortak sağlık ve güvenlik biriminde çalışan işyeri hekiminden alınır. Sağlık raporlarına yapılacak itirazlar Sağlık Bakanlığınca görevlendirilen hakem hastanesine yapılır. Hastanenin vereceği karar kesin hüküm teşkil eder.

- Sağlık gözetiminden kaynaklanan tüm masrafları ve bu gözetime ilişkin her türlü ek masrafları işveren karşılayacaktır. Sağlık gözetimi hiçbir şekilde işçilere mali yük getirmemelidir.

- Sağlık muayenesi yapılan çalışanların sağlık verileri, kişisel mahremiyet ve prestij korunması amacıyla gizli tutulur.

#### 5.1.7. Eğitimler

Tüm sözleşmeli çalışanların eğitimleri, 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 17. maddesi ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre yapılacaktır.

- İşveren, her işçinin güvenlik ve sağlık eğitimi almasını sağlayacaktır. Bu eğitim, işe alım, transfer veya iş değişikliği, ekipman değişikliği veya herhangi bir yeni teknolojinin tanıtılması durumunda verilecektir. Eğitim, yeni veya değişen riskleri dikkate alacak şekilde uyarlanacak ve gerekirse periyodik olarak tekrarlanacaktır.
- İşçi temsilcileri uygun eğitim alma hakkına sahip olacaktır.
- Mesleki eğitim aldığını gösteren belge ibraz etmeyen işçiler, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve mesleki eğitim gerektiren işlerde çalıştırılmazlar.
- İş kazası veya meslek hastalığı geçirmiş işçilere, kaza veya hastalık nedenleri, kendilerini koruma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri konusunda ek eğitim verilecektir. Ayrıca, altı aydan fazla herhangi bir nedenle işten uzak kalan işçilere işe dönmeye önce tazeleme eğitimi verilir.
- Dışarıdaki teşebbüs ve/veya işletmelerde çalışan işçiler, sağlık ve güvenlik risklerine ilişkin uygun talimatları aldıklarını kanıtlayacak belgeleri ibraz etmedikçe, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılan işlerde çalıştırılmazlar.
- Geçici iş ilişkisine taraf olan işveren, işçinin sağlık ve güvenlik riskleri konusunda eğitim almasını sağlar.
- Bu maddede belirtilen eğitimler hiçbir şekilde işçilere maddi yük getiremez. Eğitimlere harcanan süre fiili çalışma süresi olarak kabul edilir. Eğitimler için ayrılan sürenin haftalık çalışma süresini aşması durumunda, haftalık çalışma süresini aşan çalışılan saatler fazla çalışma olarak değerlendirilir.

#### 5.1.8. İşçi Temsili

“İşçi temsilcisi” kavramı İSG Kanunu'nun 20. maddesinde tanımlanmıştır. İşçi temsilcisinin görev ve sorumlulukları, Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri Hakkında Tebliğ ile Seçim Usul ve Esasları Hakkında Tebliğde ayrıca açıklanmıştır.

- İşçileri temsil edecek kimsenin seçilmemesi veya seçilmemesi durumunda, işveren, işçilerin dengeli katılımına özellikle dikkat ederek, işyerindeki riskleri ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak bir işçi temsilcisi belirleyecektir. Temsilci sayısı aşağıdaki şekilde belirlenir:
  - o 2 ila 50 işçi arasındaki işletmeler için bir temsilci.
  - o 51 ile 100 işçi arasındaki işletmeler için iki temsilci.
  - o 100 bir ile 500 işçi arasındaki işletmeler için üç temsilci.
  - o 500 bir ile 1000 işçi arasındaki işletmeler için dört temsilci.
  - o 1001 ile 2000 işçi arasındaki işletmeler için beş temsilci.
  - o 2001 ve daha fazla işçi arasındaki işletmeler için altı temsilci.
- Birden fazla işçi temsilcisinin bulunduğu durumlarda baş temsilci diğer işçi temsilcileri arasından seçilir.
- İşçi temsilcileri, işçiler için tehlikeleri azaltmak ve/veya tehlike kaynaklarını ortadan kaldırmak için işverenden uygun önlemleri almasını isteme ve bu amaçla kendisine önerilerde bulunma hakkına sahip olacaktır.
- İşçi temsilcileri, faaliyetleri nedeniyle dezavantajlı duruma getirilemez ve işveren, bu temsilcilerin haklarını ve görevlerini yerine getirmeleri için gerekli araçları sağlar.
- İşletmede temsil edilen yetkili bir sendikanın bulunduğu durumlarda, sendika temsilcisi işçi temsilcisi olarak hareket eder.

### 5.1.9. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 22. maddesine göre oluşturulacak ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik esaslarını belirlemektedir.

- En az elli işçi çalıştırılan ve altı aydan fazla sürekli iş yapılan işyerlerinde işveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurar. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak alınan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarını uygulamakla yükümlüdür.

- Asıl işveren – alt yüklenici ilişkisinin altı ayı aşması halinde:

- o Ana yüklenici ve alt yüklenicinin ayrı komiteler oluşturması durumunda, yüklenici kararların uygulanmasında ve faaliyetlerin sürdürülmesinde işbirliğini sağlayacaktır.

- o Yüklenicinin bir komite oluşturduğu durumlarda, alt yüklenici, koordinasyonu kolaylaştırmak için vekaleten bir yetkili temsilci atayacaktır.

- o Komite kurma zorunluluğu bulunmayan yüklenici, işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere alt yüklenici tarafından oluşturulan komitede temsil edilmek üzere vekâleten bir yetkili üye atar.

- o Yüklenicinin komite kurmasının gerekmediği ve alt işverenin elliden fazla işçi çalıştırdığı durumlarda, işbirliğinin Yüklenici tarafından sağlanması şartıyla, yüklenici ve alt işveren ortak komite kurar.

- Aynı işyerinde birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerin birden fazla komite kurması halinde, bu işverenler komitelerin birbirlerini etkileyebilecek kararlarını birbirlerine bildirirler.

### 5.1.10. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Kısa Bir Bakış

Projenin doğrudan, sözleşmeli ve birincil tedarik çalışanları dahil olmak üzere proje çalışanları bu yasaya tabidir. Kanun, işverenlerin, çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamasını ve işçileri, işlerinin sağlık ve güvenliklerine yönelik potansiyel riskler konusunda bilgilendirmesini şart koşmakta ve zorunlu kılmaktadır. Yukarıdaki genel bakış, ÇSS2'de belirtilen maddelerle ilgili mevzuatın temel yönlerini sağlamaktadır.

### 5.2. Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Standartlar

Dünya Bankası'nın çalışma ile ilgili hükümleri, Çalışma ve Çalışma Koşullarına ilişkin Çevresel ve Sosyal Standart 2'de (ÇSS2) ana hatlarıyla belirtilmiştir. Bu, Borçluların sağlam işçi yönetimi ilişkilerini geliştirmelerine yardımcı olur ve projedeki işçilere adil davranarak ve güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak bir projenin geliştirme faydalarını artırır. ÇSS2'nin temel amaçları şunlardır:

- işyerinde güvenlik ve sağlığı teşvik etmek,
- proje çalışanlarının adil muamele görmesini, ayrımcılık yapmamasını ve fırsat eşitliğini teşvik etmek,
- kadınlar, engelliler, çocuklar (bu ÇSS uyarınca çalışma yaşındaki) ve göçmen işçiler, sözleşmeli işçiler, toplum çalışanları ve birincil tedarik çalışanları gibi savunmasız işçiler dahil proje çalışanlarını korumak,
- her türlü zorla çalıştırmanın ve çocuk işçi çalıştırmanın önlenmesi,
- ulusal yasalarla uyumlu bir şekilde proje çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ilkelerini desteklemek ve proje çalışanlarına işyeri sorunlarını dile getirmeleri için erişilebilir araçlar sağlamak.

ÇSS2, tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici, mevsimlik ve göçmen işçiler dahil olmak üzere proje çalışanları için geçerlidir. ÇSS2, çocuk/zorla çalıştırma hükümleri ve İSG gereklilikleri dışında devlet memurları için geçerli olmayacaktır.

Borçlu, proje için geçerli olan yazılı işgücü yönetimi prosedürlerinin geliştirilmesinden ve uygulanmasından sorumludur. Bu prosedürler, proje çalışanlarının ulusal yasanın ve bu ÇSS'nin gerekliliklerine uygun olarak yönetileceği yolu belirler. Prosedürler, bu ÇSS'nin doğrudan işçiler de dahil olmak üzere farklı kategorilerdeki proje çalışanları için nasıl uygulanacağını ve Borçlunun üçüncü taraflardan işçilerini yönetmesini nasıl isteyeceğini

ele alacaktır. Borçlu, proje için geçerli olan yazılı işgücü yönetimi prosedürlerinin geliştirilmesinden ve uygulanmasından sorumludur. Bu prosedürler, proje çalışanlarının ulusal yasanın ve bu ÇSS'nin gerekliliklerine uygun olarak yönetileceği yolu belirler. Prosedürler, bu ÇSS'nin doğrudan işçiler de dahil olmak üzere farklı kategorilerdeki proje çalışanları için nasıl uygulanacağını ve Borçlunun üçüncü tarafların işçilerini yönetmesini nasıl isteyeceğini ele alacaktır.

Proje çalışanlarına, istihdam şart ve koşullarına ilişkin açık ve anlaşılır bilgi ve belgeler sağlanacaktır. Bilgi ve belgeler, çalışma saatleri, ücretler, fazla mesai, tazminat ve sosyal yardımlarla ilgili hakları ve ayrıca işten kaynaklanan hakları da dahil olmak üzere (geçerli toplu sözleşmeleri içerecek olan) ulusal iş ve istihdam kanunu kapsamındaki haklarını belirleyecektir. ÇSS2 gereksinimleri. Bu bilgi ve belgeler, çalışma ilişkisinin başlangıcında ve istihdam hüküm veya koşullarında herhangi bir önemli değişiklik meydana geldiğinde sağlanacaktır.

Proje çalışanlarının istihdamı, fırsat eşitliği ve adil muamele ilkesine dayalı olacak ve işe alma ve işe alma, tazminat (ücret ve yan haklar dahil), çalışma koşulları ve istihdam koşulları, eğitime erişim, iş ataması, terfi, istihdamın veya emekliliğin sona ermesi veya disiplin uygulamaları gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüne ilişkin olarak ayrımcılık yapılmayacaktır.

### 5.3. Politika Boşlukları

Temel işgücü ve İSG ile ilgili DB gerekliliklerinin ulusal yasal çerçeve ile karşılaştırılması aşağıda Tablo 6'da ayrıntılı olarak verilmiştir.

Ulusal yasal çerçeve ile ÇSS2 arasındaki boşluklardan biri, çalışanların şikayetlerini iletmesine olanak tanıyan şikayet mekanizmasıyla ilgili özel bir gerekliliğin olmamasıdır. Proje kapsamında oluşturulacak şikayet mekanizması bu açığı kapatılmasında özellikle önemlidir.

Tablo 6: Politika Boşlukları

ÇSS2 Konuları	Temel DB Gereksinimleri	Ulusal Mevzuat
A. Çalışma koşulları ve çalışma ilişkilerinin yönetimi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yazılı işgücü yönetimi prosedürleri</li><li>• İstihdamın hüküm ve koşulları</li><li>• Ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği</li><li>• İşçi örgütleri</li><li>• Yüklenicinin ÇSYP'sini içeren Ayrıntılı İşgücü Yönetim Planları</li></ul>	<p>Aşağıdakiler dışında tüm gereksinimler GT mevzuatında mevcuttur:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Belirli projeler için İşgücü Yönetim Planları için hüküm yoktur.</li></ul>
B. İş gücünün korunması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Çocuk çalışma yasağı</li><li>• Zorla çalışma yasağı</li></ul>	<p>boşluk yok</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaktır.</li><li>• Türk İş Kanunu zorla çalışma konularını kapsamamaktadır. Ancak, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Md. 18 zorla çalıştırmayı yasaklar.</li></ul>
C. Şikayet mekanizması	ŞM doğrudan ve sözleşmeli işçiler için yerinde olmalıdır	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bireysel iş sözleşmeleriyle çalışan çalışanlar için belirli bir ŞM süreci yoktur.</li><li>• Şikayet kayıt ve takip prosedürleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Kamu Görevlileri Sendikaları ve 4688 sayılı Toplu Sözleşme Kanununda tanımlanmıştır.</li></ul>



D. İş Sağlığı ve Güvenliği	<ul style="list-style-type: none"><li>• Her proje için gerekli olan Ayrıntılı Prosedür.</li><li>• İşçileri korumak, çalışanları eğitmek, olayları belgelemek, acil durum hazırlığı, sorunları ele almak ve</li><li>• İSG performansını izlemek</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Her projeye özel ayrıntılı prosedür yoktur.</li><li>• Çalışanları korumak, çalışanları eğitmek, olayları belgelemek, acil durum hazırlık planına sahip olmak için gereklilikler konusunda tutarlı.</li><li>• İSG performansı İSG Katip sistemi ile izlenmektedir.</li></ul>
E. İşçi kategorisi	Çalışanları dört kategoride sınıflandırır; doğrudan, sözleşmeli, tedarikçi, toplum çalışanları.	4857 Sayılı İş Kanununda işçi kategorileri tanımlanmıştır: <ul style="list-style-type: none"><li>• Belirli Süreli Sözleşme – Madde 12</li><li>• Belirsiz Süreli Sözleşme - Madde 11, 63</li><li>• Yarı Zamanlı Sözleşme- Madde 13</li><li>• Çağrı Üzerine Çalışma Sözleşmesi - Madde 14</li><li>• Takım Sözleşmesi - Madde 16</li></ul>
F. Asgari işçi yaşı	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asgari istihdam yaşı 14'tür</li></ul> 14-18 yaş arası bir çocuk sadece belirli koşullarda	Asgari istihdam yaşı 15'tir, ancak bazı mesleki eğitim durumlarında, 14 yaşındakiler için hafif işlere izin verilebilir.

## 6. Kilit Potansiyel İşgücü Risklerinin Değerlendirilmesi

### 6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

Projenin uygulanması sırasında çeşitli faaliyetler Tablo 1'de verildiği gibi gerçekleştirilecektir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) riskleri, yapılacak işin niteliğine bağlı olarak düşükten yükseğe doğru değişecektir. İSG riskleri ile ilişkili temel işgücü riskleri aşağıda listelenmiştir:

- İnşaat/işletmeden çıkarma aşamalarındaki İSG riskleri:
  - Kazalar ve Yaralanmalar
    - Aşırı efor (Aşırı eforun yanı sıra tekrarlayan hareketler ve kullanımdan kaynaklanan ergonomik yaralanmaları içerir)
    - Kaymalar ve Düşmeler
    - Yüksek yerlerden düşmeler
    - İnşaat sırasında kullanılan aletlerden kaynaklanan kazalar
    - Şantiyedeki araçların neden olduğu kazalar
    - Yolda çalışma sırasında meydana gelen trafik kazaları
  - Toza maruz kalma
  - Gürültüye maruz kalma
  - Kapalı alanlardan ve kazılardan kaynaklanan kazalar (silolar, tekneler, bunkerler, elektrik panoları, tanklar, drenajlar, borular ve erişim şaftları gibi giriş veya çıkışın zor olduğu yerler)
  - Diğer tehlikeler (kimyasallara, tehlikeli veya yanıcı maddelere ve sıvı, katı veya gaz atıklara maruz kalmaktan kaynaklanan yaralanmalar)
  - Acil durumlar (yangın, kimyasal dökülme vb.)
- Uygulama aşamalarındaki İSG riskleri
  - Bileşen 1: Toprak etütleri ülke çapında yapılacaktır. İSG ile ilgili riskler, zemin etütleri yapılırken meydana gelebilecek trafik kazaları veya yaralanmalar olabilir.
  - Bileşen 2: Etkin Hastalık Gözetimi ve Kontrolü için Hayvan Sağlığı Kapasitesinin Artırılması
    - Buhar veya sıcak yüzeyler ve ısı çıkışı ile doğrudan temas nedeniyle oluşan yanıklar
    - Kimyasallara maruz kalma ve soluma
      - Yangın ve Patlamalar
    - Patojenlere maruz kalma
    - Radyolojik mddelere maruz kalma
    - Kamu hizmetleri tarafından üretilen yüksek düzeyde gürültüye maruz kalma
  - Alt Bileşen 3.1 Sera üretiminin verimli bir enerji kaynağı (jeotermal enerji) etrafında kümelenmesine ilişkin pilot model için:
    - Jeotermal sondaj
      - Başta hidrojen sülfür olmak üzere jeotermal gazlara maruz kalma
      - Kapalı alanlardan kaynaklanan kazalar
      - Buhara maruz kalma veya sıcak yüzeylerle doğrudan temas ve ayrıca patlama kazalarından kaynaklanan yanıklar
      - Kuyu delme, buhar püskürtme, havalandırma, pompalama tesisleri, türbinler ve geçici boru temizleme faaliyetleri nedeniyle oluşan yüksek düzeyde gürültüye maruz kalma
    - Enerji nakil hattı ve şebeke yedek güç hattı
      - Elektrik yüklü güç hatları
      - Direklerde ve yapılarda yüksekte çalışma
      - Elektriğe ve Manyetik Alanlara Maruz Kalma
      - Kimyasallara maruz kalma (pestisitler, PB'ler).
      - Toplum Sağlığı ve Güvenliği
  - Alt Bileşen 3.2 için: İlgili ürünlerde İAT teknolojilerinin/uygulamalarının benimsenmesini teşvik etmek (Alt Bileşen 3.1 için de geçerlidir)  
Fiziksel tehlikeler

- Burkulma, incinme ve kırılma ile sonuçlanan operasyonel ve işyeri tehlikeleri (kaymalar, takılmalar ve düşmeler (yetersiz iş yeri); elle taşıma, ağırlık kaldırma veya tekrarlayan hareketlerden kaynaklanan ergonomi tehlikeleri; işyerinde keskin ve hareketli nesnelere; ve aşırı maruz kalma gürültüye, titreşime ve aşırı veya olumsuz hava koşullarına).
- Makineler ve araçlar (işçi taşımacılığı, tarım traktörleri, hasat makineleri ve çiftliklerde kullanılan çeşitli diğer makineler)
- Kapalı ve kısıtlı alan girişi (örneğin, işleme kutuları ve silolar, ürün depolama kutuları, su depoları, yetersiz havalandırılan binalar, pestisit uygulanan alanlar vb.)
- Tahıl, mantar ve bakteri parçacıklarının yanı sıra inorganik malzeme dahil olmak üzere organik toza maruz kalma.
- Depolanan yağın veya mahsul artıklarının yanmasından kaynaklanan yangın ve patlama riski
- Sokan böcekler, örümcekler, akrepler, yılanlar, hastalık vektörleri (örn. sivrisinekler, keneler) gibi zehirli hayvanlarla ve bazı vahşi memelilerle (örn. yaban domuzları) temastan kaynaklanan biyolojik tehlikeler.
- Pestisitlere maruz kalma nedeniyle kimyasal tehlikeler.
- Alt Bileşen 3.3b Su kirliliği ve sera gazı emisyonları üzerindeki büyükbaş hayvan üretimi baskılarının azaltılması için:
  - Fiziksel tehlikelere maruz kalma
  - Kimyasal tehlikelere maruz kalma
  - Biyolojik maddelere maruz kalma
  - Kapalı alanlar

Genel olarak, fazla mesai saatleri Türkiye'de inşaat sektöründe potansiyel bir işgücü riskidir. Projenin sınırlı zaman periyodu ve inşaat işlerinin mevsimsel kısıtlamaları nedeniyle, sözleşmeli işçilerin İş Kanunu ile belirlenen yıllık limitin üzerinde fazla mesai yapmaları olası bir risktir.

Önerilen Projenin çalışanlarına yönelik diğer genel İSG riskleri, ofis bazlı İSG sorunları olacaktır.

Alt projelerde, işgücünün yoğunluğu yerel olarak işe alınacağından işgücü akışı riskleri olması beklenmemektedir. İşgücünün yoğunluğu Türk olacaktır. Ancak, proje uygulaması sırasında başka işgücü riskleri ortaya çıkarsa, PUB daha fazla etkiyi önlemek için prosedürler geliştirecektir.

## 6.2. COVID-19

İşverenler hem Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan COVID-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi hem de Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı İnşaat İşleri Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan 20.03.2020 tarih ve 2020/9 sayılı Genelge ve Sağlık Bakanlığı Alt projelerin uygulanması sırasında düzenli olarak güncellenen Dünya Sağlık Örgütü (WHO) kılavuzları uygulanacaktır.

Her çalışma sahasının coğrafi durumu, konaklama yeri ve yapılan iş gibi kendine has özellikleri vardır. Etkin etki azaltma önlemlerinin geliştirilmesi için Projenin uygulanması boyunca ayrıntılı risk tanımlaması yapılacaktır. Yükleniciler, risklerin belirlenmesinden sorumlu olacak ve çalışanları bu riskler ve alınacak ilgili azaltıcı önlemler hakkında bilgilendirecektir. COVID-19 kapsamında şantiyelerde alınacak önlemlerin amacı, vakaların oluşmasını engellemek; vakalar meydana gelse dahi salgınların gelişmesini önlemektir. Proje uygulaması sırasında COVID-19 riski, yüksek olarak değerlendirilebilir.

## 6.3. Cinsel Taciz, Suistimal ve Cinsiyete Dayalı Şiddet

Ulusal mevzuat kapsamında suistimal ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet yasaktır ve bu konularda yasal yaptırımlar bulunmaktadır. Büyük ölçüde yerel olarak işe alınacak bir çalışma yüzeyine dayanarak, önemli ölçüde işgücü akışı öngörülmemektedir ve cinsel sömürü ve istismar/cinsel taciz (CSS/CT) riski düşük olarak değerlendirilmektedir. Uygulama süresi boyunca, yükleniciler ve işçilerden bu İYP'nin Ek 4'ünde yer alan Davranış Kurallarına ve aşağıdaki ilkelere uymaları istenecektir.

Tüm proje aşamalarında aşağıdaki ilkeler benimsenecek ve uygulanacaktır. Bu ilkeler şunlardır:

- İlke 1: Kurumlar arasında bir saygı kültürü ve yüksek etik davranış standartları teşvik edilmelidir.
- İlke 2: Cinsel taciz, suistimal, sömürü ve diğer uygunsuz davranış biçimlerini önlemeye yönelik standartlar oluşturulmalı ve sürdürülmelidir.
- İlke 3: Cinsel taciz, suistimal ve sömürüden etkilenenlere, olayları ve endişeleri bildirmek için ileri adım atmaları için, kendilerine saygılı ve tutarlı bir şekilde davranılacağını garanti ederek güvenli ve güvenilir bir ortam sağlanmalıdır.
- İlke 4: Etkilenenler, ihbarda bulunanlar ve/veya tanıklar için kurumlarında koruma sağlanmalı ve her türlü misillemeye karşı uygun önlemler alınmalıdır.
- İlke 5: Olayların ve iddiaların ortaya çıkması durumunda nasıl ele alınacağını irdeleyen sağlam politika çerçeveleri ve net kurumsal mekanizmalar sağlanmalıdır.
- İlke 6: Tüm personelin uluslararası memurlar olarak kendilerinden beklenen davranış standartlarını ve gerekliliklerini anlamaları için etkili eğitim programları sağlanmalıdır.
- İlke 7: Müşteriler cinsel taciz, suistimal ve sömürüyü ele alan politika ve mekanizmalar geliştirip uygulamaları konusunda desteklenmelidir.

Çalışanlar için etik/davranış kuralları ve taciz ve suistimal konularında zorunlu eğitimler verilecektir.

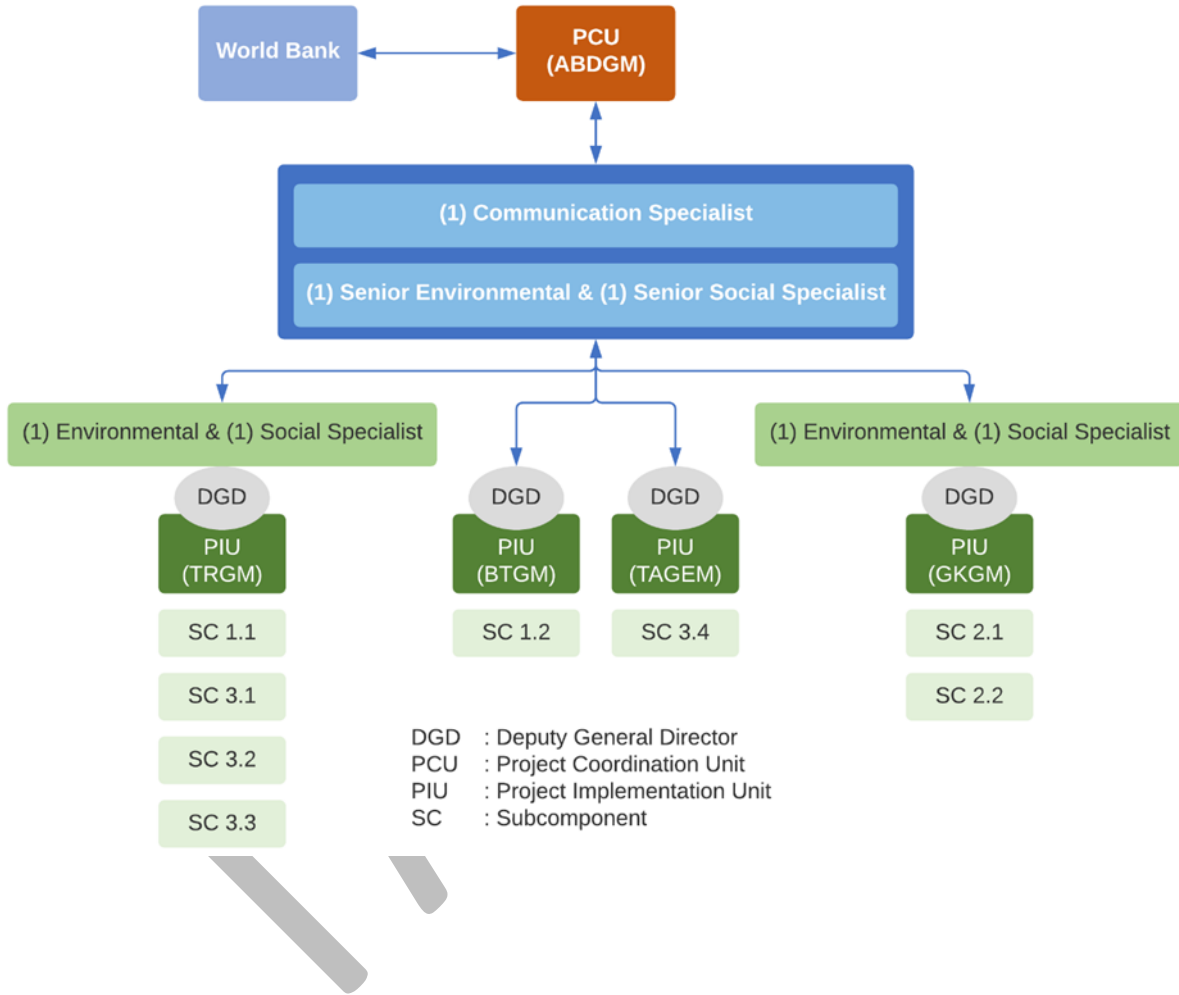
TASLAK

## 7. Sorumlu Personel

Önerilen Projede toplamda üç çevre uzmanı ve üç sosyal uzman ve bir iletişim uzmanı bulunacaktır. Altı Çevresel ve Sosyal (Ç&S) uzmanından ikisi lider olacak (bir sosyal ve bir çevresel), önerilen Projenin ÇSÇ gerekliliklerine, önerilen Proje için hazırlanan Ç&S belgelerine genel uyumundan sorumlu olacak ve projeye doğrudan destek sağlayacaktır. TAGEM ve BTGM tarafından geliştirilen düşük riskli faaliyetler. İki uzman (bir sosyal ve bir çevresel) TRGM-PUB altında ve diğer iki (bir sosyal ve bir çevresel) GKGM-PUB altında işe alınacaktır. Ancak, Proje kapsamında işe alınan tüm uzmanlar gerektiğinde alt bileşenler üzerinden destek sağlayabilecektir. Tüm uzmanlar, önerilen Projenin başlangıcında işe alınacak ve proje uygulaması boyunca görevlerinde kalacaklardır.

ÇSÇ uygulamasının kurumsal düzenlemesi Şekil 2'de belirtilmiştir.

Şekil 2: ÇSÇ PKB ve PUB'ların ana sorumlulukları



IYP kapsamındaki görevli personel ve bunların genel sorumlulukları şunlardır:

**Proje Koordinasyon Birimi (PKB):** PKB ana koordinasyon organı olacak ve projenin diğer yönetim birimlerini teknik olarak destekleyecek teknik kapasiteyi taşıyacak kadroya sahip olacak. PCU olacak;

- Bu İYP'nin genel uygulamasını üstlenmek,
- Yüklenicileri/alt yüklenicileri bu İYP ve geçerli satın alma belgesine uygun olarak görevlendirmek ve yönetmek,
- Yüklenicilerin/alt yüklenicilerin, Yüklenicinin İY Planı (İY Planı), ÇSYP ve ihale belgesinde yer alan sözleşmeli işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini izlemek; ve ÇSS2 ve ulusal çalışma ve İSG kanunlarına uygun olmalarını sağlamak,
- Doğrudan çalışanların işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak,

- Sözleşmeli işçilerin istihdam sürecini, bu iş yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa uygun olarak yürütülmesini sağlamak için izlemek,
- Birincil tedarik çalışanları ile ilgili olarak çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ciddi güvenlik sorunlarının potansiyel risklerini izlemek,
- İlgili proje çalışanlarının eğitimini izlemek,
- Proje çalışanları için ŞM'nin etkin bir şekilde kurulmasını ve işletilmesini ve tüm çalışanların bu konuda bilgilendirilmesini sağlamak,
- İşçinin ŞM'sini izlemek ve raporlamak,
- İşçi Davranış Kurallarının uygulanmasını izlemek,
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, ÇSS2 gereklilikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Planı ve COVID-19 önlemeye ilişkin DSÖ ve DB yönergeleri doğrultusunda tüm işyerlerinde (Yükleniciler/alt yükleniciler dahil) İSG standartlarının karşılandığını izlemek,
- Proje çalışanlarının İSG, SEA/SH önleme ve diğer gerekli eğitimler konusundaki eğitimlerini izlemek,
- Projeye ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve kayıp zamanlı kazalar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu tür kayıtları tutar ve tüm üçüncü tarafların ve birincil tedarikçilerin bunları tutmasını gerektirir. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine girdi oluşturacaktır,
- Şiddetli, ölümlü ve toplu kaza durumlarında, kolluk kuvvetlerini, İş Müfettişliğini ve PUB'leri bilgilendirmek

**Proje Uygulama Birimleri (PUB'ler):** TRGM, BTGM, GKGM ve TAGEM Genel Müdürlüklerine bağlı olan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Merkez Teşkilatında bulunan PUB'lar, ilgili İl Teşkilatları ile koordineli olarak proje faaliyetlerinin kendi alt bileşenleri kapsamında yürütülmesinden sorumlu olacaklardır. Sorumlu oldukları alt bileşenler kapsamında bu İYP'nin uygulanmasından sorumlu olacaklardır. **Bölgesel Birimler (BB'ler).** Her bir alt bileşen kapsamındaki faaliyetler, İl Müdürlükleri (İM) (Alt bileşenler 1.1, 3.1 3.2 ve 3.3 için), Saha Görevlileri (SG) veya TOB merkezindeki ilgili Genel Müdürlüklere bağlı Araştırma Enstitüleri/Bölge Laboratuvarları (TAGEM için - Alt Bileşen 3.4 ve GKGM için - Bileşen 2 faaliyetleri) ile yakın koordinasyon içinde uygulanacaktır. PUB'nin odak noktasının görevleri:

- ilgili alt bileşenleri kapsamındaki İYP faaliyetlerini denetlemek,
- şantiyede herhangi bir çalışmaya başlamadan önce yüklenicilerin kendi Yüklenicinin İY Planının bu İYP ve Yüklenicinin ÇSYP'si ile uyumlu olmasını sağlamak,
- İY Planlarının uygulanmasını izlemek,
- iş kazası durumlarında PKB'yi bilgilendirmek ve
- ilgili alt bileşenleri kapsamındaki İYP faaliyetleri hakkında raporlar hazırlamak ve PKB'ye sunmak.

Yüklenici firmalar, alt projeye özel LM Planlarını ve İSG Planlarını hazırlamaktan ve uygulamaktan sorumlu olacaktır. İY Planındaki hüküm ve koşullara göre işgücünü sözleşme yapmak ve yönetmekten sorumlu olacaklardır. Yasal gerekliliklere ek olarak aşağıdakilerden sorumlu olacaklardır:

- Projeye özel işgücü yönetimi prosedürünü, iş sağlığı ve güvenliği planlarını uygulamak ve taşeronların performansını yönetmek için nitelikli sosyal, iş ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanları istihdam etmek veya görevlendirmek,
- Sözleşmeli ve taşeron işçiler için geçerli olacak İY Planı ve İSG planını hazırlamak ve benimsemek. Bu prosedürler ve planlar, yükleniciler inşaat öncesi aşama için harekete geçmeden önce ilgili PUB'lara ve ardından gözden geçirilmek ve onaylanmak üzere PKB'ye sunulacaktır,
- Alt yüklenicilerinin İY Planlarına ve İSG planlarına uyumunu denetlemek,
- Sözleşmeli işçilerin işe alım ve istihdam süreçlerinin kayıtlarını tutmak,

- Taşeron işçilerin istihdam sürecini izleyerek bu iş yönetimi prosedürüne ve ulusal iş kanununa göre yürütülmesini sağlamak,
- Sözleşmeli işçilere iş tanımını ve çalışma koşullarını açıkça bildirmek,
- İşçi şikayet mekanizmasını geliştirmek ve uygulamak ve sözleşmeli ve taşeron işçilerden gelen şikayetleri ele almak,
- İşgücü ve İSG performansı hakkında düzenli olarak gözden geçirme ve raporlama için bir sisteme sahip olmak,
- Çalışanlara İSG, SEÇ, sosyal göreve başlama, SEA/SH önleme eğitimleri dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere düzenli işe giriş eğitimleri vermek,
- İşlere başlamadan önce tüm müteahhitlerin ve taşeron işçilerinin Davranış Kurallarını anlamasını ve imzalamasını sağlamak,
- Projeyle ilgili mesleki yaralanmalar, hastalıklar ve kayıp zamanlı kazalar gibi belirli olayları belgelemek için bir prosedür oluşturmak ve uygulamak. Bu tür kayıtları muhafaza edin ve tüm üçüncü şahısların ve birincil tedarikçilerin bunları tutmasını şart koşmak. Bu tür kayıtlar, İSG performansının ve çalışma koşullarının düzenli olarak gözden geçirilmesine girdi oluşturacaktır,
- Şiddetli, ölümlü ve toplu kaza durumlarında, kolluk kuvvetlerini, İş Müfettişliğini ve ilgili PUB'u bilgilendirmek,
- COVID-19 için:
  - o COVID-19 enfeksiyonunun önlenmesine ilişkin en son DSÖ tavsiyeleri ve tavsiyeleri konusunda çalışanlara eğitim vermek,
  - o Farkındalığı artırmak ve tüm çalışanların COVID-19'un yayılmasını azaltmak için eğitimlere katılmasını sağlamak,
  - o COVID-19'u önlemek için çalışanların sağlık kontrollerini yapmak,
  - o COVID-19 ile ilgili sağlık ve güvenlik konularını izlemek, denetlemek ve raporlamak (COVID-19 odak noktası) ve
  - o Çalışanlara COVID-19'u önlemek için KKD (yüz koruyucular, eldivenler, dezenfektanlar) sağlandığından ve el yıkama tesislerinin mevcut olduğundan emin olunması

## 8. İlkeler ve Yönergeler

Bu bölüm, projenin yüklenicileri tarafından izlenecek temel ilkeleri ve yönergeleri özetlemektedir. Sözleşmeler imzalandıktan sonra gerektiği gibi güncellenecek ve düzenlenecektir.

Şantiye işlerinde kullanılacak tüm işgücü sözleşmeli çalışanlardan oluşacaktır. Proje kapsamında hiçbir toplum hizmeti çalışanı çalıştırılmayacaktır. Sözleşmeli çalışanların tüm hakları 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca iş sözleşmeleri ile korunacak ve yükleniciler ve taşeronlar tüm işçilerin SGK'ya kayıtlı olmasını sağlayacaktır.

### 8.1. İstihdam Şartları ve Koşulları

Türkiye İş Kanunu ve Dünya Bankası Çevresel Sosyal Çerçevesi ÇSS2'de belirtildiği üzere, proje çalışanlarının istihdamı ayrımcılık yapmama ve fırsat eşitliği ilkelerine dayalı olacaktır. İşe alma, tazminat, çalışma ve istihdam koşulları, eğitime erişim, terfi veya istihdamın sona ermesi gibi iş ilişkilerinde hiçbir yönden ayrımcılık yapılmayacaktır. Aşağıdaki önlemler yükleniciler tarafından alınacak olup, yükleniciler ve alt yükleniciler tarafından uygulanacak şart ve koşullar aşağıda tanımlanmıştır;

- İş Kanunu gerekliliklerine göre işe alma prosedürleri şeffaf, kamuya açık olacak ve etnik köken, din, cinsel yönelim, cinsiyet ve İş Kanunu'nda yer alan diğer gerekçeler bakımından ayrımcı olmayacaktır.
- İş başvuruları, alt yükleniciler de dahil olmak üzere proje yüklenicileri tarafından belirlenen başvuru prosedürlerine göre değerlendirilecektir.
- İşe alımdan önce iş tanımları belirlenecek ve her görev için gerekli beceriler açıklanacaktır.
- Tüm işçiler, çalışma şartlarını ve koşullarını açıklayan yazılı sözleşmelere sahip olacak ve içeriği kendilerine açıklanacaktır. İşçiler iş sözleşmesi imzalayacaklardır. İstihdamla ilgili hüküm ve koşullar iş yerlerinde mevcut olacaktır;
- Vasıfsız işgücünün; etkilenen topluluklardan, yerleşim yerlerinden ve belediyelerden alınması tercih edilecektir;
- Çalışanlar, olması planlanan iş akdi sonlandırma tarihinden en az bir ay önce fesih için bilgilendirilecektir. 4857 sayılı Türk İş Kanunu'na göre, toplu işten çıkarma dahil tüm işten çıkarmalar için Kanun'un 29. Maddesi uyarınca işlem tesis edilecektir;
- Sözleşmeli işçiler herhangi bir işe alım ücreti ödemeyecektir. Herhangi bir işe alma ücreti tahakkuk edilecekse, bunlar işveren ('Yükleniciler') tarafından ödenecektir;
- İşveren ve çalışanın kökenine bağlı olarak, sözleşmeler her iki tarafın da anlayabileceği ilgili dilde hazırlanacaktır;
- Yazılı belgelere ek olarak, belgeleri anlamakta güçlük çeken işçilere istihdam koşulları ve şartlarının sözlü bir açıklaması sağlanacaktır;
- İletişim dili ile ilgili sorunlar beklenmemekle birlikte, farklı alt yükleniciler arasında koordinasyonun sağlanmasına ve olabilecek herhangi bir dil farklılığının göz önünde bulundurulmasına dikkat edilecektir ve
- Yabancı işçiler, göçmenler, Türkiye'de çalışmalarına olanak sağlayacak oturma iznine ihtiyaç duyacaklardır.
- Tüm proje yüklenicileri (ve alt yükleniciler), personelinin 18 yaş ve üzerinde olması gerektiğini sözleşmelere dahil edeceklerdir.

### 8.2. Davranış Kuralları

Yükleniciler, Dünya Bankası Standart İhale Dokümanlarına dahil edilecek olan Davranış Kurallarını (DK) kabul edecek ve uygulayacaktır. Davranış Kuralları, CSS/CT konularını ele almak için önlemler de içerecektir. Şirketin misyonunu, temel değerlerini ve genel çalışma kültürünü yansıtacaktır. Davranış Kurallarının içeriği, Dünya Bankası Standart İhale Belgelerinde yer almaktadır.

Yüklenicilerle yapılan sözleşmelerde, yürürlükteki İş ve İSG Kanunu ve bu İYP'ye uyulması zorunluluğuna ilişkin hüküm yer alacaktır. Alt yapı projeleri için yükleniciler işe alındıktan sonra, yükleniciler faaliyetleri için bu işgücü Yönetim Prosedürlerine uygun olarak İşgücü Yönetim Planları hazırlayacaklardır. Bunlar, herhangi bir inşaat işi başlamadan önce TOB tarafından gözden geçirilecek ve onaylanacaktır. Yüklenici İşgücü Yönetim Planları, bu Prosedürün Ek-XX 'inde yer alan Davranış Kurallarını içerecektir. Yüklenici, prosedürler, davranış kuralları ve



şikayet mekanizmasındaki ilkeler hakkında tüm çalışanları bilinçlendirmekten ve eğitmekten sorumludur. Yüklenicilerin taşeron tutması halinde, yükleniciler bu hükmü alt sözleşmelerde belirtmekle yükümlü olacaklardır.

Yüklenicilerin, Davranış Kurallarına (DK) bağlı kalarak yerel topluluklarla iyi ilişkiler sürdürmeleri gerekecektir. DK, taşeronlar ve tedarikçiler de dahil olmak üzere, yüklenici tarafından görevlendirilen tüm kişilerin kabul edilebilir davranış standartlarına göre hareket edeceğini taahhüt eder. DK, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel sömürü ve cinsel tacizle ilgili belirli politikalara uyulmaması da dahil olmak üzere uyumsuzluk için yaptırımlar (örn. fesih) içermelidir. DK, sade bir dille yazılmalı ve her işçi tarafından aşağıdakileri yaptıklarını belirtmek için imzalanmalıdır:

- Sözleşmelerinin bir parçası olarak DK'nin bir kopyasını aldıklarını;
- DK'nin kendilerine göreve başlama sürecinin bir parçası olarak açıklandığını;
- Bu DK'ye bağlılığın istihdam için zorunlu bir koşul olduğunu kabul ettiklerini ve
- DK ihlallerinin, işten çıkarılma veya yasal makamlara sevk dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabileceğini anladıklarını.

DK'nin bir kopyası, topluluk ve projeden etkilenen kişilerin kolayca erişebileceği bir yerde olacaktır.

Yükleniciler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskini şu yollarla ele almalıdır:

- Yerel topluluk üyelerine, özellikle kadınlara yönelik kabul edilemez davranışlardan kaçınma konusunda işgücü için zorunlu eğitim ve bilinçlendirme. Eğitim tekrarlanabilir;
- Çalışanları cinsel tacizi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti kovuşturmaya tabi tutulabilir bir suç haline getiren ulusal yasalar hakkında bilgilendirme;
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili şikâyetlerin soruşturulmasında kolluk kuvvetleriyle işbirliği yapmak için bir politika benimseme;
- Cinsiyete dayalı şiddet, cinsel sömürü ve işyerinde cinsel tacizle ilgili şikâyetleri/sorunları tespit etmek için bir sistem geliştirme.

### 8.3. İstihdam Yaşı

Türk yasalarına göre, 18 yaş altı işçilerin tehlikeli işlerde çalışmasına izin verilmemektedir ve yapım işi tehlikeli iş olarak görülmektedir. Bu yüzden yapım işlerinde 18 yaş altı çalışan istihdam edilemez. Bir devlet kurumu olan TOB, yasal yaşın (18 yaş) altındaki hiç kimsenin kurum içinde çalışmasına izin vermemektedir. Bu nedenle proje ile ilgili olarak çocuk işçiliği riskleri beklenilmemektedir.

Proje yüklenicileri tüm işçilerin yaşlarını doğrulamakla yükümlüdür. Çalışanlar, içinde doğum belgelerinin, kimliklerinin, pasaportlarının veya sürücü belgelerinin yer aldığı resmi dokümanları kuruma ibraz etmekten sorumludur.

Reşit olmayan bir çocuğun (18 yaş altı) projede çalıştırıldığı tespit edilirse, çocuğun çıkarları en iyi şekilde korunarak derhal istihdam veya görevlerine son verilmesi için önlemler alınacaktır.

## 9. İş Sağlığı ve Güvenliği

İnşaat faaliyetlerinin yürütülmesi sırasında İSG mevzuatına uygun olarak yükleniciler ve alt yükleniciler tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Planı hazırlanacaktır. İnşaat aşamasında hazırlanacak İSG Planının içeriği EK 2'de yer almaktadır.

PUB'ların İSG ekiplerinin ve üçüncü taraf denetçilerin düzenli ziyaretleri yoluyla sahada denetimler yapılacaktır. Tüm proje çalışanları, çalışmalara başlamadan önce potansiyel İSG riskleri konusunda eğitilecek ve bilgilendirilecektir. Gerekli eğitimi almayan işçinin Projede çalışmasına izin verilmeyecektir.

İSG Kanunu kapsamında İSG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli yasal süresi içinde atanacaktır. Risk analizi, acil müdahale planları, eğitimler gibi zorunlu dokümanlar İSG Kanunu'na göre hazırlanacak ve revize edilecektir. İSG risklerini en aza indirmek ve azaltmak ve yapılan işle ilgili çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için sahaya özel planlar ve prosedürler oluşturulacak ve uygulanacaktır.

Her işçiye süresi ve konusu mevzuatta belirtilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilecektir. Eğitimler, işe alım aşamasında, nakil veya iş değişikliği durumunda, ekipman değişikliği veya herhangi bir yeni teknolojinin tanıtılması durumunda verilecektir. Eğitimler, yeni veya değişen riskleri dikkate alacak şekilde uyarlanacak ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanacaktır.

Sosyal tesisler ve konaklama koşulları mevzuata ve uluslararası standartlara uygun olacaktır. Tüm yüklenici firmaların, işçilere ücretsiz olarak yeterli KKD sağlanması gerekecektir.

Yerel halkın şantiye çalışmalarına maksimum katılımı göz önüne alındığında, konaklama ihtiyacı düşük olacaktır. İnşaat işçileri gerektiğinde müteahhit firmalar tarafından kurulacak küçük şantiye sahalarında kalacaklardır. Konaklama standartları, Türk işgücü ve İSG düzenlemeleri, Dünya Bankası ÇSS2 gereklilikleri ve Uluslararası Finans Kurumu/Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın (IFC/EBRD) İşçi Barındırma Rehberi ile uyumlu olacaktır.

### 9.1. Olay Raporlaması

6331 sayılı Kanun'un "İş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydedilmesi ve bildirilmesi" başlıklı 14. maddesine göre, işveren, iş kazalarını, kazayı takip eden üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıkları ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. Bu madde uyarınca, yüklenici, İSG ile ilgili olaylardan hemen sonra ilgili PUB'u bilgilendirecek, PUB da, PKB'yi bilgilendirecek ve PKB, 3 (üç) iş günü içinde Dünya Bankası'na olay hakkında bilgi verecek ve 30 iş günü içinde düzeltici eylem planıyla birlikte bir olay inceleme raporunu Dünya Bankası'na gönderecektir.

Yüklenici, bu kök neden analizini, kazanın meydana gelmesinden veya hastalığın teşhis edilmesinden sonraki 30 takvim günü içinde PUB'ye sunacaktır. Ardından, PUB olay raporunu en geç 2 gün içinde PKB'ye sunacak ve PKB olay raporunu Dünya Bankası'na olaydan sonraki 35 takvim günü içinde ibraz edecektir.

Rapor edilen tüm iş kazaları, meslek hastalıkları, tehlikeli olaylar ve ramak kala olayları ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman kişilerden yardım alınarak kök neden analizi yapılarak araştırılmalıdır. Analiz şunları içermelidir:

- kazanın/hastalığın açıklaması,
- kaza veya hastalığın nedenleri,
- tekrarını önlemek için gerekli önlemler.

Yüklenici ayrıca, Tablo 7'da belirtilen kodlara göre Proje boyunca aylık raporlarında kaza ve hastalıkların özetine yer verecektir.

Tablo 7: Kazalar ve hastalıklar için sınıflandırma sistemi

	Kodu	Açıklaması
Ölümler (sayısı)	A2	Ölümler, raporun sunulmasından sonraki bir ay içinde meydana gelmiştir
	A3	Ölümler, raporun sunulmasından sonraki bir yıl içinde meydana gelmiştir
Ölümcül olmayan yaralanmalar	B1	Raporlama döneminde bir günden daha kısa süreyle iş kaybına neden olan ölümcül olmayan yaralanmaların sayısı.

(sayısı)	B2	Raporlama döneminde üç güne kadar iş kaybına neden olan ölümcül olmayan yaralanmaların sayısı.
	B3	Raporlama döneminde üç günden fazla iş kaybına neden olan ölümcül olmayan yaralanmaların sayısı.
Ölümcül olmayan yaralanmalar nedeniyle toplam kayıp süre (gün)	C1	Raporlama döneminde üç güne kadar iş kaybına neden olan ölümcül olmayan yaralanmalarda kaybedilen toplam süre.
	C2	Raporlama döneminde üç günden fazla iş kaybına neden olan ölümcül olmayan yaralanmalarda kaybedilen toplam süre.

Çevre, etkilenen topluluklar ve halk üzerinde grevler veya diğer işçi protestolarını, topluluk üyelerinde proje kaynaklı yaralanmaları veya mülk hasarını içerebilecek önemli olumsuz etkilerin meydana geldiği veya meydana gelmesi muhtemel durumlarda, yüklenici, İSG ile ilgili olaylardan hemen sonra ilgili PUB'u bilgilendirecek, PUB da, PKB'yi bilgilendirecek ve PKB, 48 saat içinde Dünya Bankası'na olay hakkında bilgi verecektir.

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

## 9.2. COVID-19 ile İlgili Hususlar

Yüklenici, COVID-19 durumunu ele almak için önlemleri belirlemelidir. Nelerin mümkün olacağı, projenin bağlamına bağlı olacaktır: konum, mevcut proje kaynakları, malzemelerin mevcudiyeti, yerel acil durum/sağlık hizmetlerinin kapasitesi, bölgede virüsün hâlihazırda bulunma derecesi. Hızla değişen koşullarla ilişkili zorlukların farkına varan sistematik bir planlama yaklaşımı; projenin, durumu ele almak için mümkün olan en iyi önlemleri almasına yardımcı olacaktır. PUB'ler ve yükleniciler, hem ulusal hem de uluslararası (örn. WHO) ilgili makamlar tarafından yayınlanan ve düzenli olarak güncellenen kılavuzlara başvurmalıdır.

COVID-19'u bir proje sahasında ele almak, iş sağlığı ve güvenliğinin ötesine geçer ve bir proje yönetim ekibinin farklı üyelerinin katılımını gerektiren daha geniş bir proje konusudur. Çoğu durumda, etkili yaklaşım, sorunları ele almak için prosedürler oluşturmak ve ardından bu prosedürlerin sistematik olarak uygulanmasını sağlamak olacaktır. Proje bağlamında uygun olduğunda, PUB temsilcileri, Denetleme Mühendisi, yüklenici ve alt yüklenicilerin yönetimi (örn. proje yöneticisi), güvenlik ve tıp ve İSG uzmanları dahil olmak üzere COVID-19 sorunlarını ele almak için belirlenmiş bir ekip oluşturulmalıdır. Prosedürler açık ve anlaşılır olmalı, gerektiğinde iyileştirilmeli ve COVID-19 odak noktası/noktaları tarafından denetlenmeli ve izlenmelidir. Uyarlanabilir yönetimi kolaylaştırmak için prosedürler belgelenmeli, tüm yüklenicilere dağıtılmalı ve düzenli toplantılarda tartışılmalıdır. Aşağıda belirtilen konular, beklenen iyi bir işyeri yönetimini temsil eden ancak özellikle COVID-19'a proje yanıtının hazırlanmasıyla ilgili olan bir sayıyı içermektedir.

### (a) İşgücü Özelliklerinin Değerlendirilmesi

- Yüklenici, proje iş gücünün, temel iş faaliyetlerinin, bu faaliyetlerin gerçekleştirilme programının, farklı sözleşme sürelerinin ve rotasyonların (örneğin 4 hafta açık, 4 hafta kapalı) ayrıntılı bir profilini hazırlamalıdır.
- Proje iş gücünün profili, evde ikamet eden işçilerin (yani yerel işçilerin), yerel bölge içinde konaklayan işçilerin ve şantiyede konaklayan işçilerin bir dökümünü içermelidir. Mümkün olması durumunda, sağlık sorunları olan veya başka bir nedenle COVID-19'a karşı daha yüksek risk grubunda bulunabilecek çalışanları da belirlemelidir.
- Saha içine ve dışına hareketi en aza indirecek yöntemler göz önünde bulundurulmalıdır. Bu, işçilerin etkilenen bölgelerde bulunan evlerine dönmelerini veya etkilenen bölgelerdeki evlerinden şantiyeye geri dönmelerini önlemek adına mevcut sözleşmelerinin süresinin uzatılmasını içerebilir.
- Şantiyede konaklayan işçilerin şantiyenin yakınındaki insanlarla teması en aza indirmeleri istenmelidir ve bazı durumlarda, yerel topluluklarla temastan kaçınmak için sözleşmeleri süresince sahayı terk etmeleri yasaklanmalıdır.
- Yerel bölgede konaklayan işçilerin, aynı kısıtlamalara tabi olacakları şantiyeye taşınmaları (müsaitlik durumuna bağlıdır) değerlendirilmelidir .

- Günlük, haftalık veya aylık olarak eve dönen yerel bölge çalışanlarının idaresi daha zor olacaktır. Bu kişiler şantiyeye girişte sağlık kontrollerine tabi tutulmalıdır (yukarıda belirtildiği gibi) ve belli bir aşamada şartlar bu kişilerin şantiyede konaklamalarını veya işe gelmemelerini gerekli kılabilir.

#### **(b) İş Yerine Giriş/Çıkış ve İşe Başlama Kontrolleri**

Çalışma sahasına giriş/çıkış hem çalışanlar, hem de destek personeli ve tedarikçiler dahil olmak üzere diğer paydaşlar için kontrol edilmeli ve belgelenmelidir. Olası önlemler şunları içerebilir:

- Şantiyeye giriş/çıkışı kontrol etmek, sahanın sınırlarını güvence altına almak ve giriş/çıkış noktalarını belirlemek için bir sistem kurmak (halihazırda yoksa). Şantiyeye giriş/çıkış belgelendirilmelidir;
- Güvenlik personeli, şantiyenin güvenliğini sağlamak ve giriş ve çıkışı kontrol etmek için kurulan (iyileştirilmiş) sistem, bu sistemi zorunlu kılmak için gerekli davranışlar ve COVID-19'a özgü hususlar hakkında eğitmek.
- Sahaya girişleri izleyecek olan ve ateş kontrollerini yaparak girişi reddedilen herhangi bir işçinin bilgilerini kaydedecek olan personeli eğitmek, onlara işçilerin girişini belgelemek için ihtiyaç duydukları kaynakları sağlamak.
- İşçilerin sahaya girmeden veya işe başlamadan önce çalışmaya uygun olduklarını teyit etmek. Bunun için prosedürlerin halihazırda bulunması gerekmele birlikte sağlık sorunları olan veya başka bir nedenle risk altında olabilecek işçilere özellikle dikkat edilmelidir. Sağlık sorunları olan personelin gönderilmesi düşünülmelidir.
- İşçilerin ve sahaya giren diğer kişilerin ateşini kontrol etmek ve kaydetmek veya sahaya girerken ya da öncesinde kendiliğinden bildirimde bulunma gerekliliği.
- İşe başlamadan önce işçilere uygulamalı ve katılımcı yöntemler kullanarak, öksürürken dikkat edilmesi gerekenler, el hijyeni ve mesafe önlemleri gibi COVID-19'a özgü hususlar odağında günlük brifingler vermek.
- Günlük brifingler sırasında, çalışanlara olası semptomları (ateş, öksürük) kendi kendilerine izlemelerini ve semptomları varsa veya kendilerini iyi hissetmiyorlarsa amirlerine veya COVID-19 başvuru merkezine rapor etmelerini hatırlatmak.
- Etkilenen bir bölgede bulunmuş veya enfekte bir kişiyle teması olmuş bir işçinin 14 gün boyunca şantiyeye dönmesini engellemek veya (bu mümkün değilse) bu çalışanı 14 gün boyunca izole etmek.
- Hasta işçinin sahaya girmesini engellemek, gerekmesi halinde yerel sağlık tesislerine sevk edilmesini veya 14 gün boyunca evde izole edilmesini sağlamak.

#### **(c) Genel Hijyen**

Genel hijyenle ilgili gereklilikler, aşağıdakileri içerecek şekilde iletilmeli ve izlenmelidir:

- Sahada çalışanlara ve personele COVID-19'un belirti ve semptomları, nasıl yayıldığı, kendilerini nasıl koruyacakları (düzenli el yıkama ve sosyal mesafe dahil) ve kendilerinde veya diğer kişilerde semptomlar varsa ne yapacakları konusunda eğitim vermek (daha fazla bilgi için bkz. toplum için DSÖ COVID-19 tavsiyesi).
- Şantiyenin etrafına yerel dilde metinler ve görseller içeren poster ve tabelalar yerleştirmek.
- Tuvalet, kantin, yiyecek dağıtımının veya içme suyu tedarikinin olduğu yerler, işçi barınağı, atık istasyonları, mağazalar ve ortak alanlarda, iş alanlarına giriş/çıkış yerleri de dahil olmak üzere tesis geneli önemli noktalarda sabunu, tek kullanımlık kağıt havluları ve kapalı çöp kutuları bulunan el yıkama yerleri bulunmasını sağlamak. El yıkama yerlerinin bulunmadığı veya yeterli olmadığı yerlerde, bunları kurmak için düzenlemeler yapılmalıdır. Alkol bazlı dezenfektan (varsa,% 60-95 alkol oranlı) da kullanılabilir.
- İşçilerin konaklama koşullarını gözden geçirmek ve bunları, İşçi Konaklamalarına ilişkin IFC/EBRD kılavuzunda: barınma için iyi uygulama konusunda rehberlik sağlayan süreçler ve standartlar içerisinde belirtilen gereklilikler ışığında değerlendirmek.
- İhtiyati olarak bireysel karantina ve enfekte olabilecek personelin nizami izolasyonu için işçi barınağının bir kısmını ayırmak (bkz. Paragraf (f)).

#### **(d) Temizlik ve Atıkların Bertarafı**

Ofisler, konaklama yerleri, kantinler, ortak alanlar dahil olmak üzere tüm şantiye tesislerinin düzenli ve kapsamlı temizliği yapılmalıdır. Önemli inşaat ekipmanı için temizlik protokolleri gözden geçirilmelidir (özellikle farklı işçiler tarafından kullanılıyorsa). Bu şunları içermelidir:

- Temizlik personeline uygun nitelikte temizlik ekipmanı, malzeme ve dezenfektan sağlamak.
- Genel temizlik sistemlerini gözden geçirip, temizlik personeli yüksek kullanım düzeyi olan veya yüksek riskli alanlarda etkin temizlik prosedürleri ve uygun temizleme sıklığı konusunda eğitmek.
- Temizlikçilerin COVID-19 bulaşmış veya bulaşmış olduğundan şüphelenilen alanları temizlemelerinin gerekli olacağı öngörüldüğünde, onlara uygun KKE sağlanmalıdır: önlükler veya tulumlar, eldivenler, göz koruyucu (maskeler, gözlükler veya siperlikler) ve botlar veya kapalı iş ayakkabıları. Uygun nitelikte KKE mevcut değilse, temizlikçilere mevcut en iyi alternatifler sağlanmalıdır.
- Temizlik faaliyetlerini yürütmeden önce, yürütme sırasında ve sonrasında temizlikçileri nizami hijyen konusunda (el yıkama dahil); KKE'nin atık yönetiminde (kullanılmış KKE ve temizlik malzemeleri dahil) nasıl güvenli bir şekilde kullanılacağı (gerektiğinde) hususunda eğitmek.
- Hasta işçilerin bakımı sırasında üretilen herhangi bir tıbbi atık, belirlenmiş kaplarda veya torbalarda güvenli bir şekilde toplanmalı ve ilgili gerekliliklere göre (örneğin ulusal, DSÖ) işlenmeli ve bertaraf edilmelidir. Tıbbi atıkların açıkta tutulması ve yakılması gerekiyorsa, bu mümkün olduğunca sınırlı bir süre için yapılmalıdır. En az miktarda atığın yakılmasını sağlamak için atık azaltılmalı ve ayrıştırılmalıdır (daha fazla bilgi için, COVID-19 için su, arıtma ve atık yönetimi konusunda DSÖ geçici kılavuzuna bakınız).

#### (e) İş Uygulamalarının Ayarlanması

Proje programını büyük olasılıkla etkileyebileceğini de bilerek çalışanlar arasındaki teması azaltmak veya en aza indirmek için çalışma süreçlerinde ve zamanlamalarında yapılacak değişiklikleri göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bu tür önlemler şunları içerebilir:

- Çalışma ekiplerini küçültmek.
- Sahada bulunan işçi sayısını herhangi bir zaman aralığında sınırlandırmak.
- 24 saatlik çalışma rotasyonuna geçmek.
- Sosyal mesafeyi sağlamak için belirli iş faaliyetleri ile görevler için iş süreçlerini uyarlamak veya yeniden tasarlamak ve çalışanları bu süreçler hakkında eğitmek.
- COVID-19'a özel hususlar ekleyerek her zamanki güvenlik eğitimlerine devam etmek. Eğitim, normal KKE'nin doğru kullanımını içermelidir. Bu yönerge tarihi itibarıyla genel tavsiye, inşaat işçilerinin COVID-19'a özgü KKE'ye ihtiyaç duymadıkları yönünde olup bunun gözden geçirilmesi gerekebilir (daha detaylı bilgi için, COVID-19'da kişisel koruyucu ekipmanın (KKE) akılcı kullanımına ilişkin DSÖ geçici kılavuzuna bakınız).
- Malzemelerin azalması veya KKE'nin sağlık çalışanları veya temizlikçilere verilmesine ihtiyaç duyulması durumuna karşı, inşaat KKE'nin kullanımını azaltmak için çalışma yöntemleri gözden geçirilmelidir. Bu, örneğin sulama sistemlerinin iyi çalışır durumda olduğunu ve bakımının yapıldığını kontrol ederek veya nakliye kamyonları için hız sınırını düşürerek toz maskesi ihtiyacını azaltmayı içerebilir.
- İş molalarını (mümkünse) şantiye içindeki açık alanlarda yapılacak şekilde düzenlemek.
- Sosyal mesafe sağlamak için yemekhane yerleşim düzenini değiştirmek, yemek zamanlarını aşamalı hale getirmek ve spor salonları da dahil olmak üzere şantiyede bulunabilecek eğlence tesislerine erişimi geçici olarak kısıtlama veya aşamalandırmayı değerlendirmek.
- Bir noktada, devletin tavsiye ve talimatlarını da dikkate alarak ihtiyatlı çalışma uygulamalarının, hem çalışanların hem de toplumun potansiyel maruziyetinin ve malzeme yeterliliğinin etkisinin değerlendirilmesi için, genel proje programında ne ölçüde düzenleme yapılması (veya işin tamamen durdurulması) gerektiğini belirlemek adına programı tekrar gözden geçirmek.

#### (f) Yerel Tıbbi ve Diğer Hizmetler

Proje tıbbi hizmetlerinin sınırlı kapsamı göz önüne alındığında, hastalanan proje çalışanlarının yerel tıbbi hizmetlere sevk edilmesi gerekebilir. Bunun için hazırlıklar şunları içerir:

- Yerel tıbbi hizmetlerin kaynakları ve kapasitesi hakkında bilgi edinmek (örn. yatak sayısı, eğitilmiş personelin mevcudiyeti ve gerekli malzemeler).
- Sevk edilmesi gereken hasta işçiler olması durumunda ne yapılması gerektiğine karar vermek için belirlenmiş tıbbi tesislerle ön görüşmeler yapmak.
- Yaşlıların veya önceden gelen tıbbi sorunları olanların hastalandıklarında uygun tedaviye erişim için ek desteğe ihtiyaç duydukları göz önünde bulundurularak projenin, toplumdaki bireylerin hastalanması durumuna karşı hazırlık olarak yerel tıbbi hizmetleri destekleyebileceği yolları değerlendirmek.
- Hastalanan işçinin tıbbi tesise nasıl nakledileceği ve bu tür bir nakil imkanının kontrol edilmesi konularını açıklığa kavuşturmak.
- Yerel acil durum/tıbbi hizmet birimleriyle iletişim kurabilmek için bir protokol üzerinde anlaşmaya varmış olmak.
- Yerel tıbbi hizmet birimleriyle/belirli tıbbi kuruluşlarla sağlanacak hizmetlerin kapsamı, hastaların kabulüne ilişkin prosedür ve (ilgili olduğu durumlarda) oluşabilecek maliyetler veya ödemeler konularında anlaşmaya varmış olmak.
- COVID-19 ile enfekte olmuş bir işçi vefat ederse alınacak önlemler için prosedür hazırlamak.

Normal proje prosedürleri uygulanmaya devam ederken COVID-19, hastalığın bulaşıcı doğası nedeniyle başka sorunlar ortaya çıkarabilir. Projede, ulusal hukuk gereği herhangi bir raporlama veya diğer gereklilikler dahil olmak üzere, yapılması gerekenleri koordine etmek için ilgili yerel makamlarla birlikte hareket edilmelidir.

#### **(g) Virüse Rastlanması veya Yayılmaması**

DSÖ, hastalanan veya COVID-19 virüsü ile ilişkili olabilecek semptomlar gösteren bir kişiyi tedavi etmek için ne yapılması gerektiğine dair ayrıntılı tavsiyelerde bulunmaktadır (daha fazla bilgi için, yeni koronavirüs (nCoV) enfeksiyonu şüphesinde sağlık hizmetleri sağlanırken enfeksiyon önleme ve kontrolüne ilişkin DSÖ geçici kılavuzuna bakınız). Projede, vakaların şiddetine (hafif, orta, şiddetli, kritik) ve risk faktörlerine (yaş, hipertansiyon, diyabet gibi) göre ayrılmış farklı yaklaşımlar sergilenebilecek risk esaslı prosedürler belirlenmelidir (daha fazla bilgi için sağlık tesisleri ve toplumda COVID-19 vaka yönetimi için operasyonel yaklaşımlar hakkındaki DSÖ geçici kılavuzuna bakınız). Bunlar aşağıdakileri içerebilir:

- Bir işçinin COVID-19 semptomları varsa (örneğin ateş, kuru öksürük, yorgunluk), işçi derhal iş faaliyetlerinden çıkarılmalı ve şantiyede izole edilmelidir.
- Sahada test yapılabiliyorsa, işçinin sahada testi yapılmalıdır. Sahada yapılabilecek bir test bulunmuyorsa işçi, test yaptırılmak üzere yerel sağlık kuruluşlarına nakledilmelidir (test yapılabiliyorsa).
- Test COVID-19 için pozitifse veya test yapma imkanı bulunmuyorsa, çalışan izole edilmeye devam edilmelidir. Bu ya iş yerinde ya da evde olacaktır. İşçi evde ise proje tarafından sağlanan ulaşım araçları ile evine götürülmelidir.
- Yüksek alkol içerikli dezenfektan ile kapsamlı temizlik prosedürleri, işçinin daha önce bulunmuş olduğu alanda daha fazla çalışma yapılmadan önce gerçekleştirilmelidir. İşçi tarafından kullanılan aletler dezenfektan kullanılarak temizlenmeli ve KKE tekrar kullanılmamalıdır.
- İş arkadaşlarının (yani hasta işçinin yakın temas halinde olduğu işçiler) çalışmayı durdurmaları ve semptomları olmasa bile kendilerini 14 gün karantinaya almaları istenmelidir.
- İşçinin ailesi ve diğer yakın temaslı olduğu kişiler, kendilerini semptomları olmasa bile 14 gün boyunca karantinaya almalıdırlar.
- Şantiyedeki bir çalışmada COVID-19 olduğu doğrulanırsa, ziyaretçilerin şantiyeye girmesi kısıtlanmalı ve çalışan grupları mümkün olduğunca birbirinden izole edilmelidir.
- İşçiler evde yaşıyorlarsa ve doğrulanmış veya şüphelenilen COVID-19 vakası olan bir aile üyesi varsa, işçi kendisini karantinaya almalı ve hiçbir semptomu olmasa bile 14 gün boyunca proje sahasına girmesine izin verilmemelidir.
- İşçilere hastalık, tecrit veya karantina dönemleri boyunca veya çalışmayı bırakmalarının gerekmesi hallerinde ulusal yasalar uyarınca ödeme yapılmaya devam edilmelidir.
- Bir işçinin ihtiyaç duyduğu tıbbi bakımın masrafları (yerinde veya yerel bir hastanede veya muayenehanede) işveren tarafından karşılanmalıdır.

#### (h) Malzeme Tedariki ve Proje Faaliyetlerinin Devamlılığı

Proje sahasında veya toplumda COVID-19 meydana geldiğinde, proje sahasına erişim kısıtlanabilir ve malzeme tedariki bundan etkilenebilir.

- Proje yönetim ekibindeki kilit kişilerin (PUB, Denetleme Mühendisi, Yüklenici, alt yükleniciler) hastalanması durumunda yedek kişiler belirlenip belirlenen kişiler bildirilmelidir ve böylece yapılan düzenlemeden insanların haberdar olması sağlanmalıdır.
- Prosedürlerin tek bir kişinin bilgisine bağlı kalınmayıp tüm insanlar tarafından bilmesi için belgelenmesi gerekmektedir.
- Gerekli enerji, su, gıda, tıbbi malzeme ve temizlik ekipmanı tedarik zincirini, nasıl etkilenebileceğini ve hangi alternatiflerin mevcut olduğu değerlendirilmelidir. Özellikle proje için kritik olan malzemeler için uluslararası, bölgesel ve ulusal tedarik zincirlerinde erken önleyici inceleme yapılması önem arz etmektedir (örn. yakıt, gıda, tıbbi, temizlik ve diğer temel malzemeler). Kritik malzemelerde 1-2 aylık bir kesinti için planlama yapılması uzak bölgelerdeki projeler için geçerli olabilecektir.
- Kritik malzemeler için sipariş verilmelidir / satın alma yapılmalıdır. Yapılamıyorsa, alternatifler değerlendirilmelidir (fayda dahilinde).
- Mevcut güvenlik düzenlemeleri ve bunların normal proje işlemlerinin kesintiye uğraması durumunda yeterli olup olmayacağı değerlendirilmelidir.
- Projedeki faaliyetlerin önemli ölçüde azaltılmasının veya çalışmanın tamamen durdurulmasının hangi noktada gerekli olabileceğini, buna hazırlıklı olmak ve mümkün ya da yapılabilir olduğunda işe yeniden başlamak için ne yapılması gerektiği düşünülmelidir.

#### (i) İşçi İletişimi ve Eğitimi

İşçilere kendilerini, ailelerini, toplumu en iyi nasıl koruyabileceklerini ve durumlarını anlamaları için fırsat tanınmalıdır. Proje tarafından uygulamaya konulan prosedürler ve bunları uygularken kendi sorumlulukları konusunda bilgilendirilmelidirler.

- Şantiyeye yakın bulunan topluluklarda ve proje yönetimine erişimi olmayan işçiler arasında sosyal medyanın büyük bir bilgi kaynağı olabileceğinin farkında olmak önemlidir. Bu, COVID19 riskleriyle başa çıkmak için yönetimin yaptığı şeylerin üzerinde duran düzenli bilgilendirme ve işçilerle etkileşimin (örneğin eğitim, idari binalar, güvenlik ikazları aracılığıyla) önemini artırmaktadır. Korkuyu yatıştırmak iş gücü huzurunun ve iş sürekliliğinin önemli bir yönüdür. Çalışanlara; soru sorma, endişelerini ifade etme ve önerilerde bulunma fırsatı verilmelidir.
- Yukarıdaki bölümlerde anlatıldığı üzere, işçilere nasıl davranmaları ve görevlerini yerine getirmeleri gerektiği konularında net bir kavrayış sağlayacak olan işçilerin eğitimleri düzenli olarak yapılmalıdır.
- Eğitimde, bir işçinin hastalanması durumundaki ayrımcılık veya önyargı konuları ele alınmalı ve işçilerin çalışmaya dönmeleri durumundaki virüsün seyri hakkında bilgi verilmelidir.
- Eğitim, uygulamalarının değiştirilmiş olabileceği de dikkate alınarak güvenlik prosedürlerinin uygulanması, inşaat KKE'sinin kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği konuları ve iş davranış kurallarını da kapsayan normal zamandaki çalışma sahasında gerekli olabilecek tüm konuları içermelidir.
- İletişim unsurları sade, doğru ve işçiler tarafından kolaylıkla anlaşılabilir şekilde tasarlanmalıdır, örneğin el yıkama, sosyal mesafe ve bir işçi semptom gösterirse ne yapılması gerektiğiyle ilgili posterler asmak.

#### (j) Toplumla İletişim ve Temas

- Toplumla ilişkiler, hem çalışanları hem de toplumu korumak adına uygulanmakta olan önlemler açısından dikkatli bir şekilde yönetilmelidir. Toplumdakiler, yerel olmayan işçilerin varlığından veya proje sahasında yerel işçilerin bulunmasının toplum için oluşturduğu risklerden endişe duyabilir. Projede, DSÖ kılavuzu ışığında, izlenecek risk esaslı prosedürler belirlenmelidir (daha fazla bilgi için bkz. DSÖ Risk

İletişimi ve Toplum Etkileşimi Eylem Planı Kılavuzu COVID-19 Hazırlık ve Müdahale). Aşağıdaki uygulamalar dikkate alınmalıdır:

- İletişim unsurları açık, düzenli, gerçeklere dayalı olmalı ve toplum bireyleri tarafından kolayca anlaşılabilir şekilde tasarlanmalıdır.
- İletişim unsurları olarak mevcut imkanlar değerlendirilmelidir. Çoğu durumda, toplum veya toplum temsilcileriyle yüz yüze görüşme yapmak mümkün olmayacaktır. Posterler, broşürler, radyo, kısa mesaj, elektronik toplantılar gibi diğer iletişim biçimleri kullanılmalıdır. Kullanılan yöntemlerde, iletişimin bu kesimlere de ulaştığından emin olmak için toplumun farklı kesimlerinin bunlara erişim imkanı hesaba katılmalıdır.
- Toplum, COVID-19 ile ilgili sorunları ele almak için sahada uygulanan prosedürlerden haberdar edilmelidir. Bu, işçiler ve toplum arasındaki teması sınırlandırmak veya yasaklamak için uygulanan tüm önlemleri içermelidir. Bazı tedbirlerin toplum için mali sonuçları olacağından (örneğin, işçilerin konaklama için ödeme yapması veya yerel tesisleri kullanması), bunların açıkça bildirilmesi gerekir. Toplum, sahaya giriş/çıkış prosedürü, işçilere verilen eğitim ve bir işçi hastalanırsa proje tarafından izlenecek prosedür hakkında bilgilendirilmelidir.
- Proje temsilcileri, yükleniciler veya işçiler toplulukla etkileşim halindeyse, sosyal mesafeyi uygulamalı ve hem ulusal hem de uluslararası ilgili makamlar tarafından yayınlanan diğer COVID-19 kılavuzlarını takip etmelidirler (örneğin DSÖ).



## 10. İşgücüne İlişkin Şikâyet Mekanizması

İç ve dış paydaşlar için Projenin ŞM'sine ek olarak, ÇSS 2, proje çalışanları için bir işçi Şikayet Mekanizmasının (İŞM) kurulmasını gerektirir. Proje çalışanları, çalışma koşulları ve işyerleriyle ilgili endişelerini veya önerilerini iletmek için İŞM'yi kullanacaklardır.

İŞM, hem PKB tarafından hem de proje kapsamında inşaat işleri yapacak müteahhitler tarafından kurulacaktır. PKB tarafından oluşturulan İŞM, PKB ve PUB personeli dahil tüm proje çalışanları tarafından kullanılacaktır. Yüklenicinin İŞM'leri, Denetim Danışmanları tarafından izlenecek ve ilerleme raporları aracılığıyla PUB'a aylık olarak rapor edilecektir. Süreç ayrıca PUB'lar ve TOB'daki ŞM Odak Noktası tarafından da izlenecektir. Yükleniciler, Türkçe dışında bir dilde sunulan şikayetleri ele almak için Gözetim Danışmanından (GD) tavsiye ve destek isteyebilecektir.

İşçiler, şikayet mekanizmasının varlığı hakkında tüm proje çalışanlarına (doğrudan ve sözleşmeli) duyuru panoları, "öneri/şikayet kutuları" ve gerektiğinde diğer araçlar aracılığıyla kolayca ulaşabilecekleri konusunda bilgilendirilecektir. Ayrıca, İŞM, tüm proje çalışanlarına sağlanacak personel göreve başlama eğitimlerinde de anlatılacaktır. Mekanizma aşağıdaki ilkelere dayanacaktır:

- **Farkındalık.** İŞM, personel göreve başlama eğitimleri ve diğer iletişim araçları ve katılım yöntemleri aracılığıyla işyerinde Proje çalışanlarına (doğrudan ve sözleşmeli) tanıtılacaktır. Bu giriş, şikayetlerini ve taleplerini iletmek için izlenecek adımlar, kullanılacak alım kanalları vb. dahil olmak üzere şikayet prosedürünü açıklayacaktır.
- **Ulaşılabilirlik.** İŞM, çalışanların kolayca erişebileceği şekilde kurulacaktır.
- **Anonimlik.** İşçilerin taleplerini isimsiz olarak göndermelerine izin verilecek ve kökeni bilinen diğer şikayetler gibi eşit muamele görecektir.
- **Takip etmek.** Farklı alım kanallarından alınan başvurular, PKB tarafından geliştirilecek standart bir ŞM İşlem Prosedürüne tabi olacaktır.
- **Gizlilik.** Şikayetçilerin kimlikleri, rızaları olmadan açıklanmayacaktır ve iletişim bilgileri üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.
- **Arşivleme.** Farklı başvuru kanallarından gönderilen (yazılı, sözlü vb.) tüm şikayetler, destekleyici belgeleriyle birlikte kayıt altına alınacak ve proje uygulama amaçları dışında kullanılmayacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

İŞM, çalışanların şikayetlerini web sayfası, öneri/şikayet kutuları vb. gibi farklı alım kanalları aracılığıyla iletmeye olanak tanıyacaktır.

PKB, şikayetlerin kaydedilmesi, çözümlenmesi için ilgili birimlere iletilmesi ve kararların zamanında sağlanması ve kalitesinin izlenmesi dahil olmak üzere ŞM'nin genel denetimi için sosyal uzmanlardan birini görevlendirecektir. İşyerlerinde bulunan öneri/şikayet kutuları haftalık olarak açılacak ve PKB ile paylaşılacaktır. Genel Müdürlüklerin, il müdürlüklerinin/kuruluşlarının ve yüklenicilerin ŞM odak noktaları. İşçiler ŞM, Türk İş Mevzuatı'nda yer alan (25.10.2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu- 3. Madde) uzlaştırma usulünü işçilerin kullanmasına engel olmayacaktır.

### Cinsel Sömürü ve İstismar/Cinsel Taciz (SEA/SH)

Proje faaliyetleri ve Türkiye bağlamında risk düşük olsa da, işçiler için şikayet mekanizması, cinsel sömürü ve istismar (SEA) ve cinsel taciz (SH) ifşalarının ele alınmasını içerecektir. Ülkenin mevcut prosedürlerine uygun olarak bir SEA/SH sevk yolu oluşturulacak ve güncellenecektir. İŞM ayrıca SEA/SH ile ilgili konuları ele almak için kullanılacak ve SEA/SH konularının güvenli ve etik belgelenmesi ile gizli raporlama için yerinde mekanizmalara sahip olacaktır. Ayrıca, İŞM, hayatta kalanın rızasıyla herhangi bir SEA/SH şikayetini hem PKB'ye hem de Dünya Bankasına derhal bildirmek için yürürlükte olan süreçlere sahip olacaktır.

### 10.1. Dünya Bankası Şikayet Çözüm Sistemi

Dünya Bankası (DB) destekli bir projeden olumsuz etkilendiklerine inanan topluluklar ve bireyler, mevcut proje düzeyindeki şikayet mekanizmalarına veya Dünya Bankası'nın Şikayet Giderme Hizmetine (GRS) şikayette bulunabilirler. GRS, projeye ilgili endişeleri gidermek için alınan şikayetlerin derhal gözden geçirilmesini sağlar.

Projeden etkilenen topluluklar ve bireyler, Şikayetlerini DB'nin politikalarına ve prosedürlerine uymamanın bir sonucu olarak zararın oluŐup oluŐmadıđını veya oluŐabileceđini belirleyen DB'nin bağımsız TeftiŐ Paneline sunabilirler. Şikayetler, endiŐeler doğrudan Dünya Bankası'nın dikkatine sunulduktan ve Banka Yönetimine yanıt verme fırsatı verildikten sonra herhangi bir zamanda sunulabilir. Şikayetlerin Dünya Bankası'nın kurumsal Şikayet Giderme Servisi'ne (GRS) nasıl gönderileceği hakkında bilgi için lütfen <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service> adresini ziyaret edin.

Projeden etkilenen topluluklar veya bireyler de Şikayetlerini Dünya Bankası Bağımsız Denetim Paneline (IIP) iletebilirler. Bu panel, Şikayette bulunan kişi veya toplulukların, Dünya Bankası'nın performans kriterlerinden bir veya daha fazlasının ihlali nedeniyle zarar görüp görmediğini belirler. Panel, alınan Őikayetlerle ilgili endişelerini doğrudan Dünya Bankası'na iletebilir. Bu aşamada, Dünya Bankası Őikayetlere yanıt verme fırsatına sahip olacaktır.

TASLAK

## 11.Yüklenici Yönetimi

Proje faaliyetlerinin çoğu sözleşmeli olacaktır. Sözleşmeler, Dünya Bankası'nın Standart Satın Alma Belgelerinde belirtilen iş gücü ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerecektir.

Yüklenici seçimlerinde aşağıdaki kriterler dikkate alınacaktır:

- daha önceki tamamlanmış çalışmalar,
- yüklenicinin insan kaynaklarının niteliği,
- sağlık ve güvenlik konularında uyum,
- çocuk işçi çalıştırma ve zorla çalıştırma konusunda alınan önlemler.

Seçim kriterlerine göre en uygun olanlar yüklenici olarak seçilecektir.

Hizmetlerin uygulanması aşamasında, il Kuruluşları (tarımsal faaliyetler olması durumunda), Gözetim Yüklenicileri (inşaat faaliyetleri olması durumunda) veya PUB'ler (Alt Bileşen 1.2 olması durumunda) yüklenicilerin ofislerine ve/veya işin yapıldığı yerlere planlı ve plansız ziyaretler düzenleyecektir. Bu ziyaretlerde kaydedilen ilerleme, sağlık ve güvenlikle ilgili konular ve çocuk ve zorla çalıştırma durumu gözlemlenecektir. Herhangi bir anlaşmazlık tespit edilirse, anlaşmazlığın önlenmesi için tedarikçiye en geç 20 takvim günü içinde bilgi verilecektir. Anlaşmazlık 20 takvim gününden sonra devam ederse, tedarikçi ile olan sözleşme derhal feshedilecektir.

## 12. Birincil Tedarikçiler

Birincil tedarikçiler, TOB ve tedarikçiler arasındaki sözleşmeye dayalı anlaşmalarda belirlenecek ve yönlendirilecek olan ÇSS2 gerekliliklerine tabi olacaktır.

Yüklenicilerden, tedarikçilerin çocuk veya zorla çalıştırma ya da işçiyi ciddi güvenlik sorunlarına maruz bırakması gibi önemli riskler olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürünü gerçekleştirmeleri istenecektir. Yabancı tedarikçilerle sözleşme yapılacak durumlarda, yüklenicilerin tedarik süreçleri sırasında tedarikçinin çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenlik ile ilgili kurumsal gerekliliklerini yerine getirip getirmediğini, bu sorunlardan herhangi biri nedeniyle suçlanıp suçlanmadığını veya yaptırma tabi olup olmadığını sorgulaması gerekecektir. Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile ilgili herhangi bir risk ve tanımlanan güvenlik varsa, Yüklenici PUB'ları bilgilendirecek ve bu riskleri ele alacak ve mümkün olduğunda bu tür tedarikçilerden kaçınabilecektir.

Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve iş güvenliği konularına ilişkin özel gereklilikler, tüm satın alma siparişlerinde ve tedarikçilerle yapılan sözleşmelerde yer alacaktır. Birincil tedarikçi çalışanlarının çoğunun yerel olacağı dikkate alınarak, tedarikçilerin yerel mevzuata ve ÇSS2'ye uygun olarak güvenli çalışma koşulları sağlaması için gerekli denetimler ve kontroller yapılacaktır.

TASLAK

## Kaynakça

1. 2017. "World Bank Environmental and Social Framework." World Bank, Washington, DC.
2. 2018. "GUIDANCE NOTE FOR BORROWERS: ESS2: Labor and Working Conditions"
3. EHS Guidelines:  
[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines)
4. 2017. "Good Practice Note: Managing Contractors' Environmental and Social Performance." World Bank Group, Washington, DC. [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/03ff53f4-24e2-4526-8bc1-60bec0638b93/p\\_GPN\\_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/03ff53f4-24e2-4526-8bc1-60bec0638b93/p_GPN_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES)
5. Addressing Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment (SEA/SH) in Investment Project Financing involving Major Civil Works
6. 2007. "Environmental, Health, and Safety General Guidelines." IFC.

TASLAK

## Ek 1: Davranış Kuralları

### Davranış Kuralları

[Müşteriye Not: inşaat işleri sözleşmelerinin denetimi için:

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

- Proje raporları örn. ÇSED/ÇSYP,
- Her türlü özel CDS/CSS gereksinimleri,
- Rıza/izin koşulları (proje için herhangi bir izin veya onaya ekli düzenleyici kurum koşulları),
- Dünya Bankası Grubu ÇSG Yönergeleri dahil gerekli standartlar,
- İlgili uluslararası sözleşmeler, standartlar veya anlaşmalar vb., ulusal, yasal ve/veya düzenleyici gereklilikler ve standartlar (bunların DBY ÇSG Yönergelerinden daha yüksek standartları temsil ettiği durumlarda),
- İlgili standartlar örn. işçilerin barınması: Süreç ve Standartlar (UFK ve EBRD),
- İlgili sektör standartları örn. işçilerin barınması,
- Şikayet giderme mekanizmaları.

Belirlenen sorun türleri şunlarla ilişkili riskleri içerebilir: işgücü akını, bulaşıcı hastalıkların yayılması, cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet, yasadışı davranış ve suç ve güvenli bir ortamın sürdürülmesi vb.]

[Yukarıdaki hususları dikkate alarak Danışmana verilen aşağıdaki talimatları değiştirin.]

Tatmin edici davranış kuralları, asgari olarak aşağıdaki konuları ele almaya uygun olan tüm Danışman Uzmanlarının yükümlülüklerini içerecektir. Bölgenin, yerin ve proje sektörünün belirli endişelerine veya belirli proje gereksinimlerine yanıt vermek için ek yükümlülükler getirilebilir. Davranış kuralları, "çocuk" / "çocuklar" teriminin 18 yaşın altındaki herhangi bir kişi/kişiler anlamına geldiğine dair bir açıklama içerecektir.

Ele alınacak konular şunlardır:

1. Yürürlükteki yasalara, kurallara ve düzenlemelere uyum.
2. Yerel topluluğu (hassas ve dezavantajlı gruplar dahil), Danışmanın Uzmanlarını, Müşterinin personelini ve taşeronlar ve günlük çalışanlar dahil Yüklenicinin personelini korumak için geçerli sağlık ve güvenlik gereksinimlerine (öngörülen kişisel koruyucu ekipmanların kullanılması, önlenebilir kazaların önlenmesi ve güvenlik tehlikesi oluşturan veya çevreyi tehdit eden koşulları veya uygulamaları bildirme görevi dahil) uyum
3. Yasadışı maddelerin kullanımı.
4. Yerel topluluk (hassas ve dezavantajlı gruplar dahil), Danışmanın Uzmanları, Müşterinin personeli ve taşeronlar ve günlük çalışanlar dahil Yüklenicinin personeli ile ilişkilerde Ayrımcılık Yapmama (örneğin, aile durumu, etnik köken, ırk, cinsiyet, din, dil, medeni durum, yaş, engellilik (fiziksel ve zihinsel), cinsel yönelim, cinsel kimlik, siyasi kanaat veya sosyal, vatandaşlık veya sağlık durumu temelinde).
5. Yerel topluluk(lar)la, yerel topluluk(lar)ın üyeleri ve etkilenen kişi(ler) ile etkileşimler (örneğin kültürlerine ve geleneklerine saygılı bir tavır sergilemek için).
6. Cinsel taciz (örneğin, özellikle kadınlara ve/veya çocuklara yönelik uygunsuz, taciz edici, cinsel açıdan kışkırtıcı, küçük düşürücü veya kültürel olarak uygunsuz dil veya davranışların kullanılmasını yasaklamak).
7. Cinsel ve/veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddet dahil şiddet (örneğin fiziksel, zihinsel veya cinsel zarar veya ıstırap veren eylemler, bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama ve özgürlükten yoksun bırakma).
8. Cinsel sömürü ve sustimal dahil olmak üzere sömürü (örneğin, cinsel iyilik veya diğer küçük düşürücü, aşağılayıcı davranışlar, sömürücü davranışlar veya gücün kötüye kullanılması dahil olmak üzere seks için para, istihdam, mal veya hizmetlerin değiş tokuşunun yasaklanması).
9. Çocukların korunması (cinsel aktivite veya istismara veya çocuklara karşı kabul edilemez davranışlara karşı yasaklar, çocuklarla etkileşimleri sınırlama ve proje alanlarında güvenliklerini sağlama dahil).
10. Sanitasyon gereklilikleri (örneğin, çalışanların açık alanlar yerine, işverenleri tarafından sağlanan belirli sıhhi tesisleri kullanmasını sağlamak).

11. ıkar çatışmalarından kaçınma (mali, ailevi veya kişisel bir bağlantısı olan hiç kimseye menfaatler, sözleşmeler veya istihdam ya da herhangi bir ayrıcalıklı muamele veya iltimas sağlanmaz).
12. Makul alışma talimatlarına uymak (evresel ve sosyal normlarla ilgili olanlar dahil).
13. Mülkün korunması ve uygun şekilde kullanılması (rneğin, hırsızlığı, dikkatsizliği veya israfı yasaklamak).
14. Bu Kuralların ihlallerini bildirme yükümlülüğü.
15. Bildirimin iyi niyetle yapılması halinde, Kural ihlallerini bildiren personele karşı misilleme yapılmaması.

*Davranış Kuralları, sade bir dille yazılmalı ve aşağıdakileri yaptıklarını belirtmek üzere her bir Uzman tarafından imzalanmalıdır:*

1. *Kuralların bir kopyasını aldıklarını;*
2. *Kuralların kendilerine açıklandığını;*
3. *Bu Davranış Kurallarına bağlılığın istihdam için zorunlu bir koşul olduğunu kabul ettiklerini ve*
4. *Kural ihlallerinin, işten çıkarılma veya yasal makamlara sevk dahil olmak üzere ciddi sonuçlara yol açabileceğini anladıklarını.*

*Kuralların bir kopyası Mühendisin ofisinde bulunacaktır. Uygun dillerde hazırlanmış olacaktır.*

TASLAK

## Ek 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Planının Gösterge Anahattı

### 1 AMAÇ

### 2 KAPSAM

### 3 MEVZUAT GEREKSİNİMİ

### 4 SORUMLULUK

### 5 UYGULAMA

#### 5.1 Yüklenici Yönetiminin Görevleri

#### 5.2 HS Uzmanının Görevleri

#### 5.3 İşyeri Hekiminin Görevleri

#### 5.4 İşçi Temsilcisinin Görevleri

#### 5.5 Sağlık Personelinin Görevleri

#### 5.6 HS Uzmanının Rutin Saha Ziyaretleri

#### 5.7 Sağlık Taraması ve Muayenesi

#### 5.8 İşyeri Hekimi ve Sağlık Personelinin Rutin Saha Ziyaretleri

#### 5.9 Risk Analizi Çalışmaları

#### 5.10 Eğitim

##### 5.10.1 Eğitimci ve Eğitim Kurumları

##### 5.10.2 Temel Eğitim Konuları ve İçeriği

##### 5.10.3 Eğitim Programı Kayıtları

##### 5.10.4 Eğitim Faaliyetlerinin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

##### 5.10.5 Eğitimlerin Planlanması

##### 5.10.6 Araç Kutusu Eğitimi

#### 5.11 Kişisel Koruyucu Donanım

##### 5.11.1 Kişisel Koruyucu Donanım Standartları

##### 5.11.2 Uygunsuzluk Yönetimi

#### 5.12 Personelin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Aykırı Tutum ve Davranışlarının Belirlenmesi

#### 5.13 Acil Durumların Hazırlanması

##### 5.13.1 Tatbikatların Planlanması

##### 5.13.2 Tatbikatların Kaydedilmesi

##### 5.13.3 Acil Müdahale Ekiplerinin Belirlenmesi ve Acil Müdahale Ekibinin Duyurulması

##### 5.13.4 Toplum Sağlığı, Emniyeti ve Güvenliği

#### 5.14 Personel İletişimi



- 5.15 Ziyaretçilerin Kabulü
- 5.16 Kullanılmış Cihazların/Ekipmanın Kontrolleri
- 5.17 Basıncılı Ekipman
- 5.18 Kaldırma Cihazları/Ekipmanları
- 5.19 Yangın Uyarı Sistemleri ve Yangın Söndürücüler
  - 5.19.1 Yangın Söndürücüler
  - 5.19.2 Yangın Söndürücü Tipleri ve Nitelikleri
  - 5.19.3 Uyarı Sistemleri
- 5.20 Sabit Cihazlar
- 5.21 Mobil Elektrikli Cihazlar
- 5.22 Elektrik Sistem Kontrolleri
  - 5.22.1 Elektrik Panosu/Masa Kontrolü
  - 5.22.2 Topraklama Sistemleri
  - 5.22.3 Elektrik Sistemi Genel Muayenesi
  - 5.22.4 Jeneratör Kontrolleri
- 5.23 Çevre ve Kişisel Maruz Kalma Ölçümleri
  - 5.23.1 Saha Aydınlatma Seviyelerinin Belirlenmesi
  - 5.23.2 Gürültü Seviyesi Ölçümü
  - 5.23.3 Isı/Nem Ölçümleri
  - 5.23.4 Hava Kalitesi Ölçümü
  - 5.23.5 Kişisel Maruziyet Ölçümü
  - 5.23.6 Saha Çalışması Uygulanabilirlik Kontrolleri
- 5.24 Geçici Görevlendirme
- 5.25 Personel Uygulanabilirlik Kontrolleri
- 5.26 Sitelere Yerleştirilecek Uyarı Levhaları ve Etiketleri
- 5.27 İş Kazası
- 5.28 Trafik ve Yol Güvenliği
- 5.29 Çalışma Talimatları
  - 5.29.1 Yüksekte Çalışma
  - 5.29.2 Elektrik İşleri
  - 5.29.3 Sıcak İşler
  - 5.29.4 Kapalı Alanlar
  - 5.29.5 Suda veya Yakınında Çalışma

5.29.6 Kaldırma İşlemleri

5.29.7 Tehlikeli Maddelerin Güvenliği

5.29.8 Kazı-Dolgu İşleri

5.30 Kilitleme Etiketleme İşlemi

5.31 Çalışma İzni

5.32 Ödül Ceza Sistemi

5.33 Sosyal Tesisler

5.34 Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı

5.35 İş Durdurma

5.36 Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

5.37 Çocuk İşçiliği

5.38 Hastalık Önleme

5.38.1 Bulaşıcı Hastalıklar

5.38.2 İçme ve Musluk Suyu

5.38.3 Vektörle Bulaşan Hastalıklar

5.38.4 Covid-19 Ölçümleri

TASLAK

### Ek 3: Şikayet Formu

ŞİKAYET FORMU			
Referans no (kurum tarafından doldurulacaktır)			
<b>Kişisel bilgiler</b> <i>İsim ve adres verilmesi zorunlu olmamakla birlikte, Őikayete ilişkin geri bildirim s¼recinde bilgi eksikliğinden dolayı bazı sorunlar yaŐanabileceĐi unutulmamalıdır.</i> <i>Kişisel bilgileriniz, Őikayetinizle ilgili özel durumların olup olmadığını tespit etmek i¼in kullanılacak ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na g¼re saklanacak ve iŐlenecektir. Kısmen doldurup doldurmamayı se¼ebilirsiniz.</i>			
Ad Soyad			
il		ilçe	
Mahalle/K¼y		Semt	
Tercih ettiğiniz iletişim Őekli (L¼tfen iletişim bilgilerinizi belirtiniz: mail adresi, e-mail adresi, telefon numarası vb. ¼¼z¼m s¼recinden haberdar olmak istediğinizde, yapılması gereken iŐlemler)			
<b>Şikayet</b>			
<b>¼¼z¼m öneriniz (varsa)</b>			
İmza		Tarih	

## Ek 4: Şikayet Kapatma Formu

ŞİKAYET KAPATMA FORMU	
Şikayet kapatma numarası:	
Şikayetin Referans Numarası	
Gerekli acil eylemi tanımlayın:	
Gerekli uzun vadeli eylemi tanımlayın (gerekirse):	
Tazminat Gerekli mi?	[ ] EVET [ ] HAYIR
<b>ÇÖZÜM İŞLEMİ VE KARARIN KONTROLÜ</b>	
<b>Çözüm Eyleminin Aşamaları</b>	<b>Son Tarih ve Sorumlu Kuruluşlar</b>
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

### TAZMİNAT VE SON AŞAMALAR

Bu kısım, tazminat ücretlerini aldıktan ve/veya şikayeti giderildikten sonra şikayetçi tarafından doldurulacak ve imzalanacaktır.

Ad Soyad	İmza
Tarih	

Şikayet Eden:

Ad Soyad	İmza
Tarih	

TASLAK