

Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights

Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi

JO-IN - Taslak İş Uygulaması Şartnamesi

A. AMAÇ

Bu İş Uygulaması Şartnamesi ve beraberindeki uygulama çerçeve planı, hazır giyim ve spor ayakkabısı imalatındaki iş uygulamaları ve çalışma koşullarına odaklanır. Şartname üretim tesislerindeki iş uygulamaları ve çalışma koşullarını iyileştirme, gözetim ve doğrulamayı amaçlayan müşterek bir çerçeve içinde, işçi haklarını ve şirket sorumluluklarını ortaya koyar.

Bu İş Uygulaması Şartnamesi asgari gerekleri/koşulları belirterek şirketlerin aşağıdakileri gerçekleştirebilmesini sağlamayı hedefler:

- a) Kendilerinin yanında tedarikçilerinin, ihracatçı imalatçıların (vender/ ana tedarikçi), fason imalatçıların ve acentelerinin (lisans sahiplerinin) de faaliyetlerinde iş uygulamalarını yönlendirecek politika ve prosedürleri geliştirmek, muhafaza etmek ve icra etmek.
- b) Politika, prosedür ve iş uygulamalarının, bu Şartname'de ortaya konan koşullara uygunluğunu diğer ilgili taraflara kanıtlamak için tanımlanabilir ve inanılır adımlar atmak.

Bu Şartname'nin uygulandığı şirketler; bu politika, prosedür ve uygulamaların, uluslararası çalışma hayatı standartları ve uluslararası insan haklarıyla en asgaride tutarlı olması ve yine bunların, aşağıda belirtilen diğer uluslararası araçların içerdiği ilkelere uyumlu olmasını sağlamak için sorumluluk üstlenir:

- 1 sayılı İLO Sözleşmesi (Çalışma Saatleri - Endüstri)
- 29 ve 105 sayılı İLO Sözleşmeleri ve 35 sayılı Tavsiye Kararı (Zorla & Bağlı Çalışma)
- 81 sayılı İLO Sözleşmesi (Çalışma Denetimi)
- 87 sayılı İLO Sözleşmesi (Örgütlenme Özgürlüğü)
- 98 sayılı İLO Sözleşmesi (Toplu Pazarlık Hakkı)
- 100 ve 111 sayılı İLO Sözleşmeleri ve 90 ve 111 sayılı Tavsiye Kararları (Aynı değerdeki işlerde çalışan kadın ve erkek işçiler için eşit maaş; İstihdam ve işte ayrımcılık)
- 122 sayılı İLO Sözleşmesi (İstihdam Politikası)
- 131 sayılı İLO Sözleşmesi (Asgari Ücret Tespiti)
- 135 sayılı İLO Sözleşmesi ve 143 sayılı Tavsiye Kararı (İşçi Temsilcileri)
- 138 sayılı İLO Sözleşmesi ve 146 sayılı Tavsiye Kararı (Asgari Yaş)
- 154 sayılı İLO Sözleşmesi (Toplu Pazarlık)
- 155 sayılı İLO Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararı (İş sağlığı ve güvenliği)

159 sayılı İLO Sözleşmesi ve 168 sayılı Tavsiye Kararı (Mesleki Rehabilitasyon & İstihdam/Özürü Kişiler)
175 sayılı İLO Sözleşmesi (Yarı Zamanlı Çalışma)
177 sayılı İLO Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı (Ev Eksenli Çalışma)
182 sayılı İLO Sözleşmesi ve 190 sayılı Tavsiye Kararı (Çocuk Emeğinin En Kötü Biçimleri)
183 sayılı İLO Sözleşmesi (Annelik Koruması)
190 sayılı İLO Sözleşmesi ve Tavsiyeleri (Tarımda Güvenlik ve Sağlık)
Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi
Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi
Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Bu İş Uygulaması Şartnamesi'ndeki koşullar yalnızca asgari standartları içerip belirler. Şartname'nin amaçlarından biri; üretim noktasındaki istihdam ilişkilerinin, hazır giyim sektöründeki üretim tesislerini yöneten uluslararası çalışma standartları, ilgili ulusal kanunlar ve toplu sözleşme anlaşmalarıyla uyum içinde yerel olarak güçlü bir biçimde idaresini desteklemektir.

Bu Şartname, iş uygulamalarını düzenleyen ve hazır giyim sektöründeki tedarik zincirlerinde, uluslararası çalışma standartlarına uyumu destekleyen hususi bir mekanizmadır. Uluslararası düzeydeki hükümetlerarası işbirliğinin ya da uluslararası çalışma standartlarının yerini almayı amaçlamaz. Ulusal kanunların ve bunların uygulamalarının ya da (sendika ve toplu pazarlıkları da içeren) endüstriyel ilişkiler sisteminin yerine geçmeyi hedeflemez. Aynı konuyu düzenleyen ulusal ve diğer uygulanabilir yasalar ile bu Şartname'de belirtilen işyeri standartları arasında hangisi en yüksek işyeri standardını içeriyorsa uygulamaya o koşul konulacaktır.

Yukarıdaki koşula karşın, bu Şartname'de belirtilen koşullar, tedarik zincirlerindeki şirketlerin yasalara uyumlu olduğunu ve işin yasal olarak tanınan istihdam ilişkileri bağlamında ya da yasa tarafından kendi kendisini istihdam eden olarak tanınan kişiler tarafından yapıldığını farzeder. Bu Şartname hiçbir şekilde ulusal yasa ve kurumların yedeği ya da onların yerine geçen unsur olarak sayılamayacağından, bunun dışındaki durumlarda, istihdam ilişkilerinin yasal ve kurumsal çerçeveye içine alınmasını sağlamak için gerekli tüm önlemler alınmalıdır.

B. KAPSAMI

Bu şartnamenin uygulanacağı şirket; ister marka ister fabrika ya da üretim tesisi olsun, şirketin imal ettiği, ticaretini yaptığı ya da perakende sattığı ürünlerin üretimini yapan tedarik zincirindeki işçilerin, bu işçiler ister ilgili şirketin, tedarikçilerinin, acentelerinin(lisans sahiplerinin), ihracatçı imalatçıların (vender/ana tedarikçi), fason imalatçıların doğrudan çalışanı, ister kendileri bağımsız taşeron (ev eksenli işçiler de dahil) olsunlar, tümüne karşı sorumluluk taşıdığını kabul eder.¹ Şartname, tedarik zincirindeki tüm işçileri, istihdam durumlarına bakılmaksızın kapsar.

¹ Bu Şartname'nin maksatları açısından, "tedarikçi" terimi Şirket'e nihai ürünü ya da nihai üründe kullanılan ham ve yarı-mamul ürünleri sağlayan herhangi bir işletmedir; "lisans sahibi" terimi, Şirket'le sözleşmeye dayalı bir anlaşmanın parçası olarak Şirket'in adını ya da tescilli markasını kullanan acentedir; "ihracatçı - imalatçı"(vender/ana tedarikçi) terimi Şirket'le ona iş ya da hizmet

Bu şartnamenin uygulanacağı her şirket, üzerinde doğrudan kontrol gücüne sahip olduğu tüm işin, İş Uygulaması Şartnamesi 'nin şartlarını karşılayacak koşullar altında gerçekleştirilmesini güvence altına alma sorumluluğu taşır. Her bir böyle şirket; tedarikçi, taşeron ve alt taşeron tarafından gerçekleştirilen tüm işin, bu iş uygulaması şartnamesinin şartlarını karşılayan koşullar altında gerçekleştirilmesini güvence altına almaya yönelik tanımlanabilir ve inandırıcı adımlar atmamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, tedarikçi, taşeron, alt taşeronları ve bunların üstlendikleri her tür işi de kapsar. Diğer bir deyişle, tedarik zincirindeki diğer teşebbüslere göre nerede yer alırsa alsın, ilgili bir teşebbüsün, kendi tedarikçi, taşeron ve/veya alt taşeronlarındaki iş uygulamaları ve çalışma koşullarının, bu Şartname'nin şartlarını karşılamasını güvence altına alma konusunda yükümlülüğü bulunmaktadır ve bu yükümlülük tüm tedarik zincirini kapsamaktadır.

C. İŞYERİ STANDARTLARI

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU PAZARLIK HAKKI

(İlgili İLO Sözleşmeleri: 87, 98, 135 ve 154 sayılı Sözleşmeler- İlgili İLO Tavsiye Kararı: 143 sayılı Tavsiye)

Tüm işçilere kendi seçtikleri sendikalara katılma ya da seçtikleri sendikaları oluşturma, toplu pazarlık yapma hakkı tanınacak ve onların bu hakları gözetilecektir. Şirket, işçilerin seçtiği sendikayı (ya da sendikaları) muhatap kabul edecektir. Şirket; sendikaların etkinliklerine karşı olumlu, işçilerin örgütlenme etkinliklerine karşı ise açık bir tavır takınacaktır.

Hiçbir işçi ya da muhtemel işçi, sendika üyeliği ya da sendikal etkinliklere katılma nedenleriyle işten çıkarılma, ayrımcılık, taciz, yıldırma ya da misilleme gibi uygulamalara tabi tutulamaz.

Şirket, işçi temsilcilerinin, temsil işlevlerini yerine getirebilmek için tüm işyerlerine serbestçe giriş çıkışını güvence altına alacak ve sendika temsilcilerinin çalışanlarla temasını meşru bir gereğe olmaksızın kesinlikle engellemeyecektir.

ZORLA ÇALIŞTIRMA

(İlgili İLO sözleşmeleri: 29 ve 105 sayılı Sözleşmeler – İlgili İLO Tavsiyesi: 35 sayılı Tavsiye)

Zorla çalıştırma, yani ceza tehdidi altında yaptırılan ya da ilgili kişinin, hapis ve kefaletli/bağlı çalışma biçimleri de dahil olmak üzere, kendi gönüllülüğüne

sağlamak üzere sözleşme yapan herhangi bir işletmedir; "fason imalatçısı" terimi ise bir ihracatçı-imalatçı(vender/ ana tedarikçi) ya da bir fason imalatçısı yahut da (ev eksenli olarak çalışan çoğu işçinin durumunda olduğu gibi) ihracatçı-imalatçı(vender/ana tedarikçi) ya da fason imalatçısının temsilcisi ile sözleşme yapan herhangi bir işletme ya da bağımsız kişiyi tarif eder.

dayanarak gerçekleştirmediği her türden iş ya da hizmet, hiçbir biçimde kullanılmayacaktır. İşçilerden, “teminat” ya da kimlik belgelerini işverene emaneten vermesi talep edilmeyecektir ve işçiler, ayrılma zamanlarını makul bir süre evvelden bildirmeleri durumunda iş bırakmakta özgür olacaklardır. İşçiler, fabrikayı terketmekte her koşulda özgür olacaktır ve işverenin kontrolündeki konutlarda yaşayanların hareket özgürlüğü de hiçbir biçimde kısıtlanmayacaktır.

ÇOCUK EMEĞİ

(İlgili İLO sözleşmeleri: 138 ve 182 sayılı sözleşmeler – İlgili İLO Tavsiyeleri: 146 ve 190 sayılı Tavsiyeleri)

15 yaş altında ya da asgari zorunlu eğitim yaşı daha yüksek ise asgari zorunlu eğitim yaşını doldurmamış hiç kimse istihdam edilmeyecektir.

Şirket, 138 ve 182 sayılı İLO sözleşmeleriyle yasaklanan koşullarda çalıştığı tespit edilen çocuklar hususunda takip edilmesi gereken düzeltici eylemlerle ilgili politika ve prosedürleri oluşturacak, belgeleyecek, yerleştirip koruyacak ve bunları personel ve diğer ilgili taraflara etkin bir biçimde duyuracaktır. Şirket, böyle çocukların, çocukluk çağını aşıncaya kadar eğitimlerini sürdürmeleri için yeterli tüm finansal ve diğer desteği sağlayacaktır.

Şirket, 18 yaşını doldurmamış genç işçileri, işyeri dahili ya da haricinde sağlık, güvenlik ya da ahlaklarını tehlikeye sokması muhtemel durumlara maruz bırakmayacaktır. Buna gece mesaisi de dahildir.

AYRIMCILIK UYGULANAMAZ

(İlgili İLO sözleşmeleri: 100, 111 ve 183 sayılı sözleşmeler – İlgili İLO tavsiyeleri: 90 ve 111 sayılı sözleşmeler)

Şirket, işe alma, ücretlendirme, mesleki eğitime katılım, terfi, cezalandırma, işe son verme, emeklilik ya da diğer istihdam koşullarında, ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş ya da mensubiyet, ulusal menşei ya da sosyal köken, kast/aşiret, medeni hal, cinsel tercih, hamilelik, ailevi sorumluluklar, sendikal etkinlik ya da üyelik, bedensel özür ya da yaş gibi etkenlere dayalı ayrımcılık yapmayacak ya da bu tür hiçbir ayrımcılığı desteklemeyecektir.

Şirket, işçilerin, ilke/öğreti ya da adetlerini yerine getirme ya da ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş ya da mensubiyet, ulusal menşei ya da sosyal köken, kast/aşiret, medeni hal, cinsel yönelim, sendika üyeliği, bedensel özür ya da yaşa dayanan diğer ihtiyaçlarını karşılama haklarını kullanmalarına müdahale etmeyecektir.

Kadın ve erkeklere; aynı değerdeki iş için aynı ücret karşılığı, yaptıkları işin kalitesinin değerlendirilmesinde eşit muamele ve açık pozisyonların doldurulmasında eşit fırsatlar sunulacaktır. Cinsel zorlayıcılık, tehdit ve taciz ya da istismar içeren, el-kol hareketleri, sözel ve fiziksel temas da dahil hiçbir davranışa izin verilmeyecektir.

Tüm erkek ve kadın bireylerin; çocuklarının sayısı, aralarındaki yaş farkı ve doğumlarının zamanlamasına serbestçe karar verme, en yüksek cinsellik ve üreme sağlığı standardını elde etme ve ayrımcılık, zorlama ve şiddete maruz kalmaksızın üremeye ilgili istedikleri her tür kararı verme hakkı bütünüyle gözetilecektir. Hamilelik testleri bir istihdam koşulu olamaz ve çalışanlardan hiçbir biçimde talep edilemez. İşçiler, doğum kontrol yöntemleri kullanmaya zorlanamaz ya da kendilerine bu konuda baskı uygulanamaz. Şirketler, kadın işçilere, hamilelik, doğum ve çocuk bakımıyla ilgili gerekli tüm hizmetleri ve hizmet mekanlarını sağlayacaktır.

İşçiler, annelikle ilgili olarak ulusal yasa, yürütmelik ve uygulamalarda tanımlanan tüm hak ve korumalara sahip olacaktır. Doğum iznine ayrılan işçilerin, izne ayrılmadan önce tabi oldukları kural ve koşullarla istihdama dönme hakkı saklı tutulacaktır ve bu işçiler işe dönüşlerinde herhangi bir ayrımcılık, kıdem kaybı ya da ücret indirimine maruz kalmayacaklardır. Şirket, doğum izni sebebiyle işe gelmediği müddette bireylere işten çıkarılma uyarısı veremez ya da bildirim süresinin dolabileceği böyle bir devamsızlık döneminde fesih bildiriminde bulunamaz.

ÜCRETLER

(İlgili İLO sözleşmeleri: 95 ve 131 sayılı sözleşmeler. İlgili İLO Tavsiyeleri: 131 ve 135 sayılı Tavsiyeler)

İşçilerin yaşama ücreti hakkı olacaktır. Standart bir çalışma haftası için ödenen hak ve ücretler, temel olarak her zaman uygulanabilir tüm yasa, yönetmelik ve endüstriyel asgari standartlarla uyumlu olacak ve işçilerle ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamak ve isteğe bağlı/ihtiyari kazanç elde etmeleri için yeterli olacaktır. Ücret ve hakların seviyesi düzenli aralıklarla gözden geçirilecektir. Toplu pazarlık hakkına riayet edilecektir.

Ücretlere disiplin gerekçesi ile kesinti uygulanamayacak ve ilgili işçinin yazılı açık izni olmaksızın ulusal yasa tarafından şart koşulmamış hiçbir başka kesintinin uygulanmasına izin verilmeyecektir.

Tüm işçilere, istihdama katılmadan önce, ücret ve hakları da dahil olmak üzere tüm istihdam koşullarıyla ilgili yazılı ve anlaşılır bilgi verilecektir. Ücretlerine ilişkin tüm ücret dönemini kapsayan ayrıntılar her maaş ödemesinde tüm işçilere sunulacaktır. Maaş ödemesi, işçiler için en uygun olan şekilde, ya nakit olarak ya da çek suretiyle gerçekleştirilecektir. Ücretler ve diğer haklar, her daim zamanında olmak üzere düzenli bir biçimde ödenecektir.

ÇALIŞMA SAATLERİ

(İlgili İLO sözleşmeleri: 1 sayılı sözleşme)

Şirket, çalışma saatleriyle ilgili tüm uygulanabilir yasa ve endüstri standartlarından en çok koruma sağlayana uyacaktır. Normal çalışma haftası yasa ile tanımlandığı gibi olacak, ancak haftalık toplam çalışma saati 48 saati aşmayacaktır. İşçilere art arda gelen her bir altı iş gününü takiben en az bir gün izin verilecek ve işçiler resmi tatillerle yıllık tatillerde de izinli sayılacaklardır. Tüm fazla mesai gönüllülük

esasına dayanacaktır. İşçiden düzenli bir biçimde fazla mesai yapması talep edilemeyecek ve yaptığı fazla mesailerin karşılığı en azından yasada belirtilen ikramiye oranı üzerinden ödenecek ve çalışan başına hiçbir biçimde haftada 12 saati aşmayacaktır.

Fazla mesai için yasal olarak tespit edilmiş ikramiye oranı bulunmayan ülkelerde, fazla mesai olarak çalıştıkları saatler için işçilere, en az normal saat başı ücretlerinin bir buçuk katı üzerinden ödeme yapılacaktır.

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

(İlgili İLO sözleşmeleri: 155 sayılı sözleşme – İlgili İLO Tavsiyesi: 164 sayılı Tavsiye)

Şirket, endüstride koşullara ve belirli risklere dair geçerli bilgileri göz önünde bulundurarak, güvenli, hijyenik ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayacak ve yapılan işle ilgili olan ya da çalışma esnasında meydana gelebilecek kaza ve bunlardan kaynaklanarak sağlığa gelen olumsuz etkileri önlemek için çalışma ortamında bulunan risk/tehlike kaynaklarını en alt seviyeye indirmek üzere gerekli ve yeterli adımları atacaktır.

Erkek ve kadın işçiler, zamp ve eritkenler de dahil olmak üzere, üreme sağlıklarını tehlikeye atabilecek hiçbir tehlikeli maddeye maruz bırakılmayacaktır.

Şirket, tüm işçilerin sağlık ve güvenliğinden sorumlu olacak ve bu Şartname'nin Sağlık ve Güvenlik unsurlarının hayata geçirilmesinden sorumlu tutulacak kıdemli bir yönetim temsilcisi atayacaktır.

Şirket, işçi temsilcilerinin katılımıyla bir güvenlik ve sağlık işbirliği komitesi oluşturacaktır. Tüm işçiler, düzenli ve kayıtlı olmak suretiyle sağlık ve güvenlik eğitimi alacak ve bu eğitim yeni işe alınmış ya da yeni bir yere atanmış işçiler için de tekrarlanacaktır. Her işçi, kendini yakında vuku bulması muhtemel ciddi tehlikelerden sakınıp kurtarmak hakkına sahiptir.

Şirket; tüm işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik muhtemel tehditleri tespit etmek, önlemek ya da bu tehditlere yanıt verebilmek için sistem oluşturacaktır.

Şirket, tüm işçilerin kullanımına yönelik taşınabilir su ve temiz tuvalet hizmetine erişim sağlayacak ve gerekli olduğunda yemek depolanabilmesi için uygun hizmet yerleri tedarik edecektir.

Şirket, kalacak yer sağlaması durumunda, bu yerin, temiz, güvenli ve işçilerin temel ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde düzenlenmiş olmasını güvence altına alacaktır.

İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Çalışma, ulusal yasa ve/veya uygulamada tespit edilmiş olan onaylanmış bir istihdam ilişkisi temelinde gerçekleştirilmelidir.

Beceri geliştirmeyi ya da sürekli istihdam sağlamak gibi niyetleri içermeyen, yalnızca yapılacak iş üzerine tedarikilik, fason imalatılığı, ev eksenli üretim ya da ıraklık programı çerçevesinde şzleşme yapmak suretiyle, iş ya da sosyal güvenlik yasalarının ve düzenli istihdam ilişkisiyle ilgili yönetmeliklerin tanımladığı işçilere karşı taşınan yükümlülüklerden kaçınılamaz. Dönemlik, geçici istihdam sözleşmelerinin aşırı kullanımı yoluyla bu türden yükümlülüklerden kaçınılmasına izin verilmeyecektir.

SUIİSTİMAL

Her işçiye itibar ve saygıyla muamele edilecektir. şirket, bedensel cezalandırma, zihinsel ya da fiziksel zorlama/baskı, fiziksel suiistimal tehditleri, olağandışı ceza ya da cezalandırma, cinsel ya da başka türlü tacizler, gözdağı ve sözlü suiistimal kullanımına ynelmeyecek ya da böyle bir uygulamaya müsamaha göstermeyecektir. Olası böyle bir muamele, yerleşik prosedürlere göre cezai ya da diğer yollara başvurulmasına yol açar.

D. İş UYGULAMASI şARTNAMESİNİN UYGULAMASI

Uygulama sistemi, İş Uygulaması şartnamesi 'nin gerekli, vazgeçilmez ve ayrılmaz bir parçasıdır. Uygulama sisteminin şirket ya da onun tedarikçileri, ihracatçı- imalatçıları (vender/ ana tedarikçi) ve fason imalatçıları düzeyinde yer alan tüm unsurları, şartname'ye ve bundan doğacak iletişim, yönetim sistemi, dahili gözetim, işçi eğitim ve ğretimi, bağımsız doğrulama, şikayet mekanizması ve kamuoyu raporlamasına karşı taahhüt altında bulunacaktır.

Bu taslak şartname'nin onay tarihi itibariyle, katılımcı kuruluşlar arasında yukarıda genel hatları çizilen her bir unsurun uygun biçimi ya da kullanımı konusunda, yahut da bu unsurların birleşiminin şartname'nin amaçlarını gerçekleştirmek için kendi içinde yeterli olup olmadığı konusunda bir fikirbirliğine henüz ulaşılmadığı belirtilmelidir.

şartnamenin hayata geçirilmesini sağlayacak en etkili araçları belirlemek Türkiye Hazır Giyim Projesi'nin ve bu proje süresince yürütülecek denemelerin ana konusudur. Bu projenin bu konuda ve yukarıda genel hatları çizilen yürürlüğe koyma unsurları konusunda önemli bir anlayış kazandırması beklenmektedir.

Bu şartname'nin tatbik edileceği şirket, bu İş Uygulaması şartnamesi'nin hayata geçirilmesi için kapsamlı bir uygulama sistemi kullanacaktır. Bu sistem, şirket'in hali hazırda kullanmakta olduğu ya da bu projeye katılan kuruluşlarca savunulmakta olan uygulama sistemlerinden biri olabilir (bakınız Ek 1).

EK 1

CCC'nin (Clean Clothes Campaign - Temiz Giysi Kampanyası) Kurallarının Uygulanması Konusundaki Tutumu

CCC, hedefine ulaşmak için etkinliklerini dört genel kategoride sürdürür: farkındalık oluşturma ve müşterileri harekete geçirme, şirketlere sorumluluk almaları için baskı uygulama, dayanışma ve lobi faaliyetleri ile yasal yollara başvurma. İkinci çalışma alanına ilişkin olarak, CCC, şirketlere işçi haklarının bireysel ihlali vakalarıyla ilgili olarak harekete geçmeleri konusunda baskı uygulamanın yanı sıra onlardan yapısal iyileştirmeler de talep eder. CCC, yapısal iyileşme sağlamanın bir yolunun, hazır giyim endüstrisinin tedarik zincirinin tepesindeki şirketlerin İLO standartlarına dayalı bir davranış kuralları bütünü benimsenmeleriyle, bu standartların yerine getirilmesinin ve bu kurallara uyumun yeterli bir biçimde izlenip (bağımsız bir biçimde) doğrulanmasının güvence altına alınmasıyla mümkün olduğuna inanmaktadır.

CCC'nin bununla ilgili ilkeleri, 1998 tarihli CCC model şartnamesinde genel hatlarıyla çizilmiştir. CCC, bu ilkeleri kabul etmeye istekli (İsveç ve İsviçre'de bulunan) çeşitli şirketlerle kuralların denetlenmesi ve doğrulanması konusunda daha iyi bir anlayışa ulaşmayı hedefleyen çeşitli projeler çerçevesinde doğrudan işbirliği içinde çalışmıştır ve bu türden denemeler gerçekleştirmeyi sürdürmektedir.² CCC'nin ulusal bölümleri, MSI (Multi-Stakeholder Initiatives ; Çok paydaşlı Girişimler) ile doğrudan işbirliği içinde çalışmaktadır: Hollanda-CCC (Temiz Giysi Kampanyası), Adil Giyim Vakfı'nın yönetim kurulu üyesidir. İngiltere-CCC'sinin üyeleri de ETI'ye katılmış bulunmaktadır.

CCC işyeri uygulamalarının belirli çalışma standartlarına uygun olup olmadığını (kuralların yerine getirilip getirilmediğini) belirlemenin bir yolunun denetleme ve doğrulama sistemi aracılığıyla olacağına inanmaktadır.³ Bu standartlara uyum ve bunların yerine getirilmesi noktasında gerçekleştirilen sıkı gözetim de denetim adıyla anılmakta ve sonuçlarının doğrulanması gerekmektedir. Doğrulamanın esası güvenilirlik olduğu için, bu doğrulama faaliyeti, ileri sürdüğü iddialar doğrulanmakta olan şirket ya da kuruluşlardan finansal ve diğer açılardan bağımsız kuruluş ve bireyler tarafından gerçekleştirilmelidir.⁴

Güvenilir bir denetim ve doğrulama sisteminin nelerden oluştuğuna ilişkin bir fikirbirliği henüz bulunmamaktadır. CCC (Temiz Giysi Kampanyası) ağında yer alan STK[Sivil Toplum Kuruluşları] ve sendikalar, bu sistemlerin geliştirilmesi esnasında endüstrinin sendika ve STK'larla doğrudan bağlantı içinde çalışması ve söz konusu sistemlerin güvenilir olabilmesi için STK ve sendikaların, sistemin karar alma mekanizmalarının en üst seviyelerinde temsil edilmesi gerektiğine

² Sonuçlar hakkında daha ayrıntılı raporlar için bakınız: <http://www.cleanclothes.org/codes/ccc.htm>.

³ Bununla ilgili olarak CCC ve diğerleri tarafından üretilen kaynaklara buradan ulaşabilirsiniz: <http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm>.

⁴ Bunlar ve diğer terimlerin daha geniş tanımlamaları için bakınız: <http://www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm>.

inanmaktadırlar. Buna karşın, Bu kuruluşlar, şirketlerin, kuralların daha güvenilir ve etkin bir biçimde hayata geçirilmesini güvence altına almak adına belirli bazı adımlar atması gerektiğine de inanmaktadır. Bu adımlar, aşağıdakilerle sınırlı olmamak kaydıyla, şu maddeleri içerir:

1. Örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme ve güvenilir işçi temsiliyetini destekleyecek somut etkinlikler gerçekleştirmek. Böyle olumlu önlemler, işçilerin baskıyla karşılaştığı durumlarda özellikle önemlidir ve şunları içerebilir:
 - Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı konusundaki standartlara uyum konusunda tedarikçilerden ne beklendiği ve uygun danışma ve temsil mekanizmalarını nelerin oluşturduğu konusunda açık bir rehberlik sağlanması. Bu rehberlik çalışması, İLO prosedürleri yoluyla geliştirilmiş olan Örgütlenme Özgürlüğü'nün anlamıyla tutarlı olacaktır.
 - Bu politika üzerine ulusal hükümetlerle açık bir iletişime geçmek
 - Yönetim, işçiler ve işçi temsilcilerinin (ayrı ayrı ve ortaklaşa olarak) örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve emek-yönetim ilişkileri konularında eğitimden geçirilmelerinin desteklenip imkan yaratılması. Böyle bir eğitimde bu endüstrideki emekgücünün cinsiyete dayalı doğası göz önüne alınmalıdır. Üretim yaptıran şirketler tedarikçilerinin bu girişime tam bağlılık göstermesini güvence altına almalıdır.
 - İşçi temsilcilerine aynı markalara üretim yapan diğer tedarikçilerden işçi temsilcileriyle biraraya gelip bilgi alışverişinde bulunabilmeleri için ücretli izin sağlanması.
2. İnsanların iş yaşamında sahip olduğu tüm temel haklara saygı gösterilmesi konusunda tedarikçilerin farkındalıklarının temini için uygun bir yönetsel sorumluluk tayin edilmesini sağlayacak yönetim sistemlerinin yaratılması.⁵
3. Sendikaları tanıyıp istihdam hakları üzerinde ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkları çözme konusunda eğitilecek sendika temsilcilerine ücretli izin sağlamak yoluyla şikayetlerle ilgilenecek bir altyapı oluşturmak ve işçilerin, istismar, suistimal ve ihlalleri rapor edebilmeleri için gizli ve erişilebilir iletişim kanalları geliştirmek.
4. İhlallerin zamanında ve etkin biçimde ele alınmasını güvence altına almak. Ayrıntılar için bakınız: <http://www.cleanclothes.org/codes/03-12-complaints-report.htm>
5. Tedarik zincirlerini şemalaştırıp incelemek, ve şirketlerin, tüm tedarik zincirlerinde nerede ve hangi koşullar altında üretim yapıldığını bilip takip edebilmelerini sağlayacak mekanizmalar geliştirmek.
6. Mevcut sendikaların temsiline karşı herhangi bir önyargı taşımaksızın, işçilerin ve sendikaların güvenini kazanmış, güvenilir (yerel) kuruluşlarla sosyal denetim ya da işyeri teftişlerinde birlikte çalışmak ya da yürütülen bu türden faaliyetlere yardımcı olmak⁶;

⁵ Ayrıca bakınız: <http://www.somo.nl/monitoring/related/disc-key-elements.htm>

⁶ Temiz Giysi Kampanyası (Clean Clothes Campaign) pilot projesinin temel sonuçlarından biri, halen işyeri denetiminin büyük çoğunluğunu gerçekleştirmekte olan ve küresel olarak faaliyet gösteren, büyük ve ticari denetim firmalarının, şu anki çalışma biçimleriyle, ihtiyaç duyulan niteliği sağlayamadıklarıdır. Nitelikli gözetim ve güvenilir doğrulama oluşturmak için yerel üretim seviyesinde emek-odaklı STK ve sendikalarla ilişki kurmak gerekmektedir. Küresel hazır giyim

7. İşçilere işyerindeki hakları konusunda bağımsız bilgilendirme ve eğitim sağlamak, işçilerin yerel sendikalara ve emek-odaklı STK'lara katılımının yanı sıra bunların düzenlediği, kuralların yerine getirilmesine ilişkin tüm etkinliklere danışma ve işbirliği biçiminde katılımlarını arttırmak.
8. Tedarik zincirinin oluşumu ve koşulları ile kuralların yerine getirilmesine ilişkin tüm etkinlikler hakkındaki şeffaflığı, bunların işçilere geridönüşümünü sağlamayı öncelik alarak, arttırmak.
9. Tedarikçilerle daha sağlam ilişkiler geliştirmek, önceden yeterli süre tanıyarak üretimin daha insani çalışma saatleri kullanılarak gerçekleştirilmesini sağlamak, çalışma koşullarının gözetilmesinin getirdiği maliyetleri tedarikçilere teklif edilen fiyatlara ya da tedarikçilerden alınan tekliflere tam olarak yansıtma suretiyle satın alma uygulamaları kurallarına uyumun yol açabileceği olumsuz etkileri ele alıp bertaraf etmek ve ilgili işçilerin bu olumlu adımlardan gerçekten faydalanmasını sağlamak.

CCC, "Acil Başvuru" sistemi yoluyla hakları ihlal edilen işçilerden her yıl 20 ila 30 arasında değişen sayıda şikayet almaktadır. CCC, başvuruların alınmasını takiben, bu başvuruları, hak ihlalinin gerçekleştiği ülkede bulunan CCC ağına bağlı yerel bağlantılarını kullanarak aydınlatıp doğrular ve vakaya ilişkin önbilgileri toplar. Yardım isteyen kuruluşla yakın işbirliği içinde, talepler, ilgili marka ile ne zaman ve nerede uygun ise ilgili MSI'nin dikkatine sunulur. Bu şekilde memnun edici bir çözüm elde edilememesi durumunda, kamuoyuna yönelik e-posta ve faks kampanyaları, basın konferansları ya da konuşmacı gezilerini de içeren takip etkinlikleri gerçekleştirilebilir.⁷

endüstrisinde çok çeşitlilik gösteren bağlamlar bulunması, bazı durumlarda işleyen ya da uygun olan şeyin diğerlerinde uygulanabilir olmaması anlamına geldiğinden, bu grupların gözetim ve doğrulama sistemlerinde tam olarak ne rol oynayacağı hala hatırı sayılır bir dikkat gerektiren bir konudur.

⁷ Süreğiden ve geçmiş vakalarla ilgili açıklama için bakınız: <http://www.cleanclothes.org/appeals.htm>.

ETI Uygulama Sistemi

UYGULAMA İLKELERİ

ETI'nin amacı, iş uygulaması kurallarının yerine getirilmesine ilişkin iyi uygulamayı tanımlamak, geliştirmek ve desteklemektir. Şartnamedeki standartlara ulaşıp ulaşılamadığını belirlemek ve başkalarına bildirmek için yapılması gereken kritik öneme sahip işler denetim ve doğrulama ile şeffaflık ve bilgilendirmedir. ETI üyeleri, en iyi uygulamayı bulmak için yaptıkları araştırmayı geliştirmek ve arı bir hale getirmek üzere aşağıda belirtilenleri genel ilkeler olarak kabul etmektedir.

TAAHHÜT

- 1.1 Şirket, ETI üyeliğini, şartnameyi ve bu şartnamenin uygulama sürecini ihbarlı ve açık bir biçimde onaylayıp kabul eder.
- 1.2 Bu taahhüt, şirket içinde herkese, tedarikçi ve (şirketle yakından ilişkili serbest çalışan personel de dahil) alt taşeronlara da bildirilir.
- 1.3 Üst yönetimin bir üyesine, şartnameye uyumun yerine getirilmesi ile ilgili olarak sorumluluk verilir.
- 1.4 Şartname ve uygulama süreci, asıl iş ilişkilerine ve kültürüne entegre edilir.
- 1.5 Şirket, belirttiği taahhütlerin yerine getirilmesi için beşeri ve mali kaynakların hazır olmasını sağlayacaktır.

2. GÖZETİM, DOĞRULAMA ve RAPORLAMA

- 2.1 Üye şirketler, şartnamenin hayata geçirilmesinin denetim ve doğrulama yoluyla değerlendirileceği ilkesini ve denetim uygulaması ve şartnamenin yerine getirilmesine ilişkin performansın yıllık olarak rapor edileceğini kabul ederler.
- 2.2 Şirketler, denetim ve doğrulamadaki iyi uygulamayı tanımlamak için pilot planların tasarım, uygulama ve analizinde diğer üyelerle birlikte çalışacak ve bu deneyimi diğer üyelerle paylaşacaklardır.
- 2.3 Şirket üyeleri, diğer ETI üyelerinin iş planlarıyla ilintili olduğu yerlerde, bu deneyimi kullanarak, denetim, doğrulama ve raporlama programlarını hayata geçirecek ve bu programlara ilişkin gelişmeyi ETI'ye ve ETI içinde, üzerinde uzlaşılan bir format ve zamanlamayla raporlayacaklardır.
- 2.4 Şartname kapsamındaki işçilere, şartnameye uyumda yaşanacak ihmalleri rapor edebilmeleri için gizli bir araç/yol temin edilecek ve aksi takdirde bu bağlamda korunmaları sağlanacaktır.

3. FARKINDALIK ARTIRMA VE EĞİTİM

- 3.1 İlgili tüm personele, işlerinde şartnameyi uygulayabilmeleri için uygun eğitim sağlanacak ve kılavuz ilkeler gösterilecektir.

3.2 Tedarikçiler, şartnameden haberdar edilecektir ve şirket şartnamedeki standartları gözeterek tedarikçilerle çalışmayı taahhüt edecektir.

3.3 Yaptıkları iş, şartname kapsamında bulunan işçiler, mümkün oldukça, şartname, şartnamenin uygulama süreci ya da prosedürler hakkında bilgilendirilecektir.

4. DÜZELTİCİ TEDBİRLER

4.1 Üye şirketler, denetimden elde ettikleri bilgi temelinde aşağıdakileri gerçekleştirmeyi taahhüt ederler:

(a) şartnamenin gereklerini yerine getirmeyen tedarikçilerle düzeltici tedbirler konusunda ortak takvim müzakere etme ve bu takvimleri hayata geçirme; yani, sürekli iyileştirme yaklaşımı.

(b) şartnamenin ciddi bir şekilde ihlal edilmesi durumlarının hemen durdurulmasını talep etme ve,

(c) şartnameye ilişkin ciddi ihlallerin devam etmesi durumunda, ilgili tedarikçiyle iş ilişkilerini sonlandırma.

5. YÖNETİM PROSEDÜRLERİ, FİYATLANDIRMA VE TEŞVİKLER

5.1 Tedarikçiyle yapılan müzakerelerde, şartnameye uyumun onlara getireceği maliyetler de hesaba katılacaktır.

5.2 Şirket politikasının anlaşılması ve yürürlüğe konması, kendi iş uygulaması şartnamesiyle ilgili olarak uygun personelin değerlendirilmesi esnasında olumlu bir performans ölçüm kriteri sağlayacaktır.

FLA Uygulama Sistemi

Adil İş Derneği'nce (FLA) Talep Edilen Şirket Yükümlülükleri: Ana Hat

Aşağıda, FLA'nın, bir şirketin çalışma uyum programının FLA akreditasyonuna hazır olup olmadığını belirlemek için kullandığı kriterlerin ana hatları verilmiştir. Bu kriterler, FLA'nın Şirket Yükümlülükleri'ne ya da şartname uygulama ilkelerine dayanır. Lütfen daha fazla bilgi için www.fairlabor.org adresini ziyaret ediniz.

Şirket, FLA standartlarını karşılayan ya da aşan **bir şartnameyi kabul ve tebliğ eder**; bu da şartname ilkelerini kurumsal tedarik zinciri stratejilerine entegre etmek anlamına gelir. Şartname, uygulanabilir olduğu tüm tesislerde, herkesin görebileceği bir yere asılır, tüm işçi ve yöneticilerin dillerine çevrilir ve işçilerin düzenli aralıklarla şartname hakkında bilgilendirilmesi sağlanır. Şirket, tedarikçilerden, şirket ve FLA gözetmenleri tarafından yapılacak dönemsel teftişleri kabul ettiklerine dair yazılı bir anlaşma temin eder.

Şirket, uyum programını uygulamaktan sorumlu olacak personeli ya da hizmet sağlayıcısını tanımlar, ve bu kişilerin sorumluluk alanlarında gerekli olan **eğitimi** almalarını sağlar; bu alanlar arasında, uygun olduğunca, uluslararası ve ulusal çalışma standartları, yerel diller, mesleki ve üretime ilişkin risk faktörleri, denetim, görüşme ve düzeltme teknikleri yer alır. Şirket, eğitimleri, düzenli aralıklarla güncelleştirir.

Şirket, tedarikçi tesislerinde şikayet prosedürlerinin kurulmasını teşvik ederek ve bu tesislerde çalışan işçilerin, temin edildiyse, şirketle doğrudan ve gizli bir biçimde bağlantıya geçmesini sağlayacak kanalları oluşturmak suretiyle işçilere **gizli raporlama kanalları** tedarik eder. Şirket, rapor kanallarının güvenli olmasını sağlar, böylece işçiler bu kanalları kullandıkları için cezalandırılmaz ya da zarar görmezler.

Şirket, iş yeri standartları ile uyumu değerlendirmek için fabrikaları gözetime tabi tutar (bu, şirket personeli ya da taşeronlar tarafından yapıldığından **dahili gözetim** olarak adlandırılır). Şirket, gözetim sonuçlarını analiz eder ve uyum sorunu bulunan noktaların düzeltilmesini sağlar.

Şirket, FLA'ya, doğru, güncel fabrika listesi, fabrika profili, erişim mektupları (fabrika yönetiminin FLA gözetmenleri ile işbirliğini sağlayarak) ve FLA'nın ihtiyaç duyduğu diğer gerekli bilgileri sağlayarak **FLA bağımsız gözetimine tabi olur**. Şirket, gözetimin FLA tarafından seçilen fabrikalarda habersiz olarak yapılacağını ve bulguların ve düzeltme sonuçlarının FLA'nın internet sitesinde **FLA tarafından kamuya duyurulacağını** kabul eder. FLA, bir şirkete, şirketin sistematik değerlendirmesinin bir parçası olarak ya da bir **Üçüncü Taraf Şikayeti** üzerine bağımsız olarak gözetim yapabilir.

Şirket, tedarikçiyle birlikte çalışarak gözetmen tarafından teşhis edilen tüm uyum meselelerini ele alıp iyileştirme süreçlerini takip ederek bu **ihlalleri** zamanında **düzeltilir**. FLA tarafından denetlenen tesisler için, şirket, FLA'nın fabrika ziyaretinden sonraki 60 gün içinde bir düzeltme ilerleme raporu hazırlar. Şirket, taşeronlarla **gelecekte yapacağı işleri** standartlara uyum koşuluna bağlar.

Şirket, tekrar eden ve/veya ciddi biçimlerde olan ihlal biçimlerini teşhis etmek için uyum bilgilerini analiz eder ve **bu tür ihlalleri önlemek** için tasarlanmış programları hayata geçirir.

Şirket, uyum bulgularının analizinde kullanılan bir uyum veri tabanı oluşturarak **uyum bilgilerini toplar ve yönetir**; FLA tarafından talep edildiğinde güncel fabrika listeleri oluşturur. Şirket bu etkinlikleri FLA'ya raporlama yoluyla bildirir.

Şirket, **işçi hakları ile ilgili sivil toplum kuruluşları ile bağlantı halinde** bulunur ve gerekli gördüğü hallerde, işçilerle iletişim kurmak için bu gibi yerel kurumlarla işbirliği yapar. Şirket, gözetime ilişkin olarak, iş yerinde çalışanları temsil eden **yasal olarak oluşturulmuş sendikalarla periyodik olarak istişarede bulunur**. Uygun olduğu durumlarda sendikaların sağladığı girdiyi kullanır ve gözetimi hayata geçirme çalışmalarının uygulanabilir toplu iş sözleşmeleriyle tutarlı olmasını sağlar. Şirket, aynı zamanda, gözetim faaliyetlerinin bir parçası olarak, bilgi sahibi yerel kaynaklarla istişarede bulunur.

Şirket, **FLA'nın idari taleplerine uyum gösterir**; bunlar arasında FLA'ya yıllık aidat ve diğer ücretlerin ödenmesi, gerekli FLA sözleşmelerinin karşılığının ödenmesi, ve tüm fabrika listelerinin, standartlaşmış bir yıllık raporun ve FLA tarafından gözetim, program değerlendirme ve kamuoyu raporlaması için kullanılan diğer bilgilerin zamanında teslimi bulunmaktadır.

*** Yenilikler**

Her ne kadar çalışma uyum programları FLA akreditasyonunda bir faktör oluşturmasa da, şirketler yenilik yapmaya kuvvetle teşvik edilirler. Yenilikçi şirket çabası örnekleri, ihlalin temel nedenlerini hedef alan ya da işyeri koşullarında sürdürülebilir iyileşmeler meydana getirmek için işçiler ve diğer yerel aktörlerin kapasitesini geliştiren programları da kapsarlar.

FWF Uygulama Sistemi

Adil Giyim Vakfı'nın (FWF) Uygulama Sistemi

Üye şirket, şartnamenin hayata geçirilmesi için yıllık bir iş planı sunar. Bu planın asgari iki yıllık bir zaman çerçevesi vardır ve her yıl yenilenir. Planın FWF tarafından onaylanması gerekir. FWF, iş planını, belirlenmiş kriterlere göre, teklif edilen çalışma yönteminin çalışma standartlarının etkili bir biçimde hayata geçirilmesiyle sonuçlanıp sonuçlanamayacağı, yerine getirmenin ne kadar sürede gerçekleşeceği ve bu çabaların şirketin cirosuyla makul orantıda olup olmayacağı hususlarında değerlendirir.

Bir iş planı aşağıdaki öğeleri kapsar:

- a) Üye şirketin çeşitli çalışanlarının sorumluluklarına ilişkin bir genel gözden geçirme (bakınız Üye Şirketler Taslağı için Kılavuz - 2005);
- b) Üye şirketin çalışanlarını bilgilendirme ve eğitim planı (bakınız Üye Şirketler Taslağı için Kılavuz - 2005);
- c) Dış iletişim planı(bakınız Üye Şirketler Taslağı için Kılavuz - 2005);
- d) Arşivlenmiş belgelerin listesi (bakınız Üye Şirketler Taslağı için Kılavuz - 2005);
- e) Tedarikçi kaydı (bakınız Üye Şirketler Taslağı için Kılavuz - 2005);
- f) Bir gozetim planı (bakınız Üye Şirketler Taslağı için Kılavuz - 2005);
- g) Satın alma/tedarik kaynağı(sourcing) politikasına ilişkin bir beyanname (bakınız Üye Şirketler Taslağı için Kılavuz - 2005);
- h) İş Uygulaması Şartnamesi'nin yerine getirilme sürecini değerlendirme planı (bakınız Üye Şirketler Taslağı için Kılavuz - 2005);

Bakınız <http://www.fairwear.nl>

SAI Uygulama Sistemi

Marka ve Perakendeciler için SAI Uygulama Sistemi: Tedarik Zincirinin Yönetimine Yönelik Taslak Sistem

Politika: Üst yönetim, tedarikçilerinde/alt taşeronlarında & alt tedarikçilerindeki çalışma koşullarına ilişkin şirket politikası olarak SA8000'i benimseyecektir.

Yönetim: Üst yönetim, dönemsel olarak, tedarik zinciri yönetim politikası ve ilgili prosedürlerin yeterlilik, uygunluk ve etkinliğini gözden geçirecektir. Şirket, SA8000'in gereklerinin karşılanmasını sağlayacak üst düzey bir yönetici atayacaktır.

Planlama ve Uygulama: Şirket, SA8000'in gereklerinin tüm düzeylerde anlaşılmasını ve hayata geçirilmesini sağlayacaktır. Şirket, tedarikçileri/alt taşeronları ve alt tedarikçileri değerlendirmek ve seçmek için uygun prosedürleri kuracak ve koruyacaktır. Bu değerlendirme; yukarıda sözü geçenlerin uyum gösterme, gözetim ve bağımsız doğrulamaya iştirak etme, Düzeltici ve Önleyici Önlemleri yerine getirme ve katılımcı şirketi diğer tedarikçiler/fason imalatçıları & alt tedarikçiler ile olan ilgili çalışma ilişkilerinin herhangi birisinden ve hepsinden haberdar etme yeteneği temelinde yapılacaktır.

Dış İletişim: Şirket, uyumla ilgili bilgileri düzenli olarak tebliğ etmek için prosedürler kuracak ve bu prosedürleri koruyacaktır.

Kayıtlar: Şirket, tedarik zinciri içindeki ilerleme ve uyumu takip etmek ve göstermek için gerekli kayıtları koruyacaktır.

Şikayetleri Değerlendirme: Eğer tedarikçi tesislerindeki ve/veya akredite sertifika bünyesindeki şikayet prosedürleri, zamanında şikayetçi için tatminkar bir çözüme ulaşmada başarılı olmamışsa ve/veya işçilerin güvenliğini ya da hayatlarını tehdit eden acil bir durumda başarısız olmuşsa; şirket, tedarik zincirindeki uyum ve ihlale ilişkin olarak tüm ilgili tarafların şikayetlerini ve başvurularını kendisi ele alacak ve bunlara cevap verecektir. Şikayetçilerin cezadan kurtulması için koruma sağlayacak ve talep edildiği durumda gizliliği koruyacaktır.

Doğrulama: Akredite denetim kurumları tarafından bağımsız, üçüncü taraf doğrulaması biçiminde olacaktır.

SAI Çok-Paydaşlılar Değerlendirmesi: Şirket, her üç yılda bir, gelişme değerlendirmelerinin yıllık olarak yapılan gözlemleri, çok-paydaşlıların değerlendirilmesi ve tavsiyeleri de dahil olmak üzere bir SAI değerlendirmesinden geçecektir.

Fabrikalar için SAI Uygulama Sistemi: SA8000 Yönetim Sistemi

1. Üst yönetim, çalışma koşulları ve sosyal sorumluluk açısından şirket politikasını tanımlayacaktır, böylece şirket politikası aşağıda belirtilenler açısından değerlendirilecektir: a) bu standardın tüm gereklerine uyum sağlamak taahhütü içerir; ulusal ve diğer uygulanabilir yasalara, şirketin taahhüt ettiği diğer gereklere uyum göstermek taahhütü içerir, uluslararası araçlara ve onların yorumlarına uyma taahhütü içerir; c) sürekli ilerleme taahhütü içerir; d) etkili bir şekilde belgelenir, uygulanır, korunur, tebliğ edilir ve ister doğrudan istihdam edilmiş, ister sözleşmeli ya da şirketi temsil eden kişiler, müdürler, yöneticiler, yönetim ve danışmanlar da dahil olmak üzere tüm

- personel için anlaşılır bir biçimde erişilebilir olur; e) kamusal olarak erişilebilirdir.
2. Üst yönetim; periyodik olarak, bu standardın gereklerine ve şirketin taahhütte bulunduğu diğer gereklere uygun olarak şirketin politika, prosedür ve performansının sürekli etkinliğini, uygunluğunu ve yeterliliğini **gözden geçirecektir**. Uygun olan durumlarda sistemde değişiklik ve iyileştirmeler hayata geçirilecektir.
 3. Şirket, bu standardın gereklerinin karşılanmasını sağlayacak, diğer sorumluluklardan bağımsız bir üst düzey **yönetici temsilcisi** atayacaktır.
 4. Şirket, bu standartla ilgili konularda üst düzey yönetim ile iletişimi kolaylaştırmak için **yönetimle ilgili olmayan personelin kendi grupları içinden bir temsilci seçmesini** sağlayacaktır.
 5. Şirket, bu standardın gereklerinin organizasyonun tüm düzeylerinde anlaşılmasını ve **yerine getirilmesini** sağlayacaktır; yöntemler aşağıdakileri kapsayacak ancak bunlarla sınırlı olmayacaktır:
 - a) roller, sorumluluk ve otoritenin açık bir tanımı;b) yeni ve/veya geçici çalışanların işe alınmayı takiben eğitilmesi; c) mevcut çalışanlar için periyodik eğitim ve farkındalık programları;d) şirket politikası ve bu standardın gereklerini karşılamak için hayata geçirilen sistemlerin etkinliğini göstermek için faaliyet ve sonuçlarının sürekli olarak denetimi.
 6. Şirket, bu standardın gereklerini karşılama kabiliyeti temelinde **tedarikçi/fason imalatçıları** (gerekten durumlarda alt tedarikçileri) **değerlendirmek ve seçmek** için uygun prosedürleri kuracak ve koruyacaktır.
 7. Şirket, **tedarikçilerin/fason imalatçıların** (ve gereken durumlarda alt tedarikçilerin) sosyal sorumlulukla ilgili taahhütlerinin gerekli **kayıtlarını** muhafaza edecektir; bu kayıtlar bu kuruluşların aşağıda belirtilenlerle ilgili yazılı taahhütlerini kapsayacak fakat bunlarla sınırlı olmayacaktır: a) bu standardın tüm gereklerine uymak (bu madde de dahil olmak üzere); b) talep edildiği biçimde şirketin gözetim faaliyetlerine katılmak; c) bu standardın gereklerine ilişkin olarak tanımlanmış herhangi bir ihlali ele almak için düzeltici ve önleyici eylemi gerektiği gibi yerine getirmek; d) şirketi, diğer tedarikçiler/fason imalatçıları ve alt tedarikçilere ilişkin ilgili herhangi bir ya da tüm çalışma ilişkileri konusunda bütünüyle ve gerektiği şekilde bilgilendirmek.
 8. Şirket, bu standardın gereklerinin tedarikçiler ve fason imalatçıları tarafından karşılandığına ilişkin makul ölçüde **kanıt** sağlayacaktır.
 9. Şirketin, **ev eksenli işçiler** olarak sınıflandırılan tedarikçiler/alt taşeronlar ya da alt tedarikçilerden mal ve/veya hizmet aldığı, yürüttüğü ya da destek verdiği yukarıdaki 6 ve 7. bölümlerin gereklerine ek olarak, şirket, bu standardın gereklerine göre doğrudan istihdam edilen personele sağlanan koruma düzeyinin ev eksenli işçilere de sağlanması için özel adımlar atacaktır. Bu adımlar aşağıdakileri kapsayacak ancak bunlarla sınırlı olmayacaktır: (a) (bu standardın gereklerine uygun olarak) asgari kriterlere uyum gerektiren, yasal bağlayıcılığı olan yazılı satın alma sözleşmeleri sağlama;(b) yazılı satın alma sözleşmesinin gereklerinin, ev eksenli işçiler ve satın alma sözleşmesinde adı geçen tüm taraflar tarafından anlaşılmasını ve yerine getirilmesini sağlama;(c) şirket merkezinde, ev eksenli işçilerin kimlikleri ile ilgili ayrıntıları içeren kapsamlı kayıtları, üretilen malların ya da sağlanan hizmetin miktarını ve/veya her bir ev eksenli işçi tarafından çalışılan saatlere ilişkin bilgileri saklama;(d) yazılı satın alma sözleşmesinin koşullarına uyumu doğrulamak için haberli ve habersiz sık sık yapılan gözetim faaliyetleri.

10. Şirket, şirket politikası ve/veya bu standardın gereklerine ilişkin uyum/ihlal ile ilgili olarak çalışanların ve ilgili diğer tarafların endişelerini araştırarak, **ele alacak ve bunlara cevap verecektir**; şirket, standardın gözetilmesine ilişkin olarak bilgi sağlaması nedeniyle, herhangi bir çalışana disiplin, işten çıkarma ya da ayrımcılık yoluyla yaptırımında bulunmayacaktır.
11. Şirket, şirket politikasına ve/veya standardın gereklerine karşı gelen herhangi bir ihlalin doğasına ve ciddiyetine uygun olarak, **düzeltilici ve iyileştirici eylemi yerine getirecek** ve bunun için yeterli kaynağı ayıracaktır.
12. Şirket, verileri ve bu belgenin gerekleri açısından performansa ilişkin diğer bilgileri tüm ilgili taraflara düzenli olarak **tebliğ etmek** için prosedürler oluşturacak ve bunları koruyacaktır; bu tebliğler yönetim değerlendirmeleri ve gözetim faaliyetlerinin sonuçlarını kapsayacak ancak bunlarla sınırlı olmayacaktır.
13. Sözleşmenin gerektirdiği koşullarda; şirket, bu standardın gereklerine uyumu doğrulamaya çalışan ilgili taraflara gerekli bilgi ve **erişimi** sağlayacaktır; sözleşmenin daha fazlasını gerektirdiği durumlarda, böyle bir talebin/gereğin şirketin satın alma sözleşmelerine entegre edilmesi yoluyla benzer bilgi ve erişim, şirketin tedarikçileri ve fason imalatçıları tarafından da sağlanacaktır.
14. Şirket, bu standardın gereklerine **uyum göstermek** için gerekli kayıtları muhafaza edecektir.

WRC Şartnamesi'ni Uygulama Sistemi

WRC, kuruluşun şartnamenin yerine getirilmesine ilişkin yaklaşımının kısa bir şekilde özetlenmesinin mümkün olmadığı görüşündedir. Bunun yerine, WRC, kendi yaklaşımlarını belirleyen aşağıdaki ilkeler listesini sunmaktadır (lütfen "lisans sahibi" teriminin, kolej ve üniversite adlarını taşıyan malları satabilmek için gerekli olan lisansı elinde bulunduran satıcı ya da giysi markasını belirttiğini unutmayın):

1. Bir lisans sahibi, marka ya da perakendecinin tedarikçi zincirinde bulunan tüm fabrika yerlerine ilişkin bilgi bütünüyle kamuya açık olmalıdır.
2. Şartnameye uyum değerlendirmeleri; işçi şikayetleri ya da endişelerine cevaben gerçekleştirilmeli, marka ya da fabrikaların önceliklerine göre belirlenmemelidir.
3. Değerlendirmeler, hiçbir hazır giyim lisans sahibi, marka, perakendeci ya da fabrika ile mali bağlar olmaksızın, bireyler ve/veya organizasyonlar tarafından gerçekleştirilmelidir. Bu ilkeye uygunluk arz etmeden yapılan herhangi bir değerlendirme, meşru biçimde "bağımsız" bir değerlendirme olarak adlandırılmaz.
4. Değerlendirmeler, görüşme yerini işçilerin belirlediği, fabrika dışında yapılan önemli sayıdaki görüşmeyi içermelidir; bu görüşmeler fabrika yönetimi yerine işçilerin güvendiği yerel kuruluşlar tarafından ayarlanmalıdır. Bu ilkeye uygunluk arz etmeden yapılan herhangi bir değerlendirmenin sonuçları güvenilir olarak nitelendirilemez.
5. Şartnameye belli bir fabrikadaki uygunluk ile ilgili tüm raporlar, bireysel fabrika çalışanlarının kimliğini korumak için gerçekleştirilen gerekli tashihler dışında, tümüyle kamuya açıklanmalıdır.
6. Lisans sahipleri, markalar ve perakendeciler; şartname ihlalleri teşhis edilen bir fabrikadaki siparişlerini geri çekmeme ve/veya bu fabrikayla çalışmalarına son vermeme yükümlülüğü altındadırlar. Ancak fabrikanın tespit edilen ihlalleri düzeltmeyi reddettiği belli oluncaya kadar, alıcı iş bağlantısını sürdürmeli koparmamalı ve gerekli düzeltme sağlanana kadar fabrika nezdinde uygun eylemleri yerine getirmelidir.
7. Yukarıda belirlenen ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilen bağımsız doğrulama sürecinden bütünüyle ayrı olarak, lisans sahipleri (markalar ve perakendeciler) kendi tedarik zincirlerini takip etmek ve zincirdeki her bir fabrikanın kurallara uyumunu temin etmek için etkili bir dahili sistemi hayata geçirmek ve korumak konusunda sorumluluk taşımaktadır. Lisans sahipleri, marka ve perakendeciler, tedarikçilere verdikleri fiyat ve fiyat teklif talepleri ile bu tedarikçilerin çalışma hayatı uygulamaları arasındaki ilişkiyi tanıyıp gözetmekle yükümlüdür. Şartnameye uyum taahhütü; lisans sahibi, marka ve perakendecilerin, fabrikaların çalışan haklarına saygı gösterebilmesi için fiyat ve geridönüş taleplerini değiştirmelerini gerektirmektedir.

