

ICS Davranış
Kuralları

2018





ICS Davranış Kuralları

Initiative for Compliance and Sustainability (ICS)'nin her üyesi –üye listesi için www.ics-asso.org sayfasına bakınız-, tedarikçilerinin ICS tedarik davranış kurallarına uymasını öngörmektedir. Bu doğrultuda, ICS Davranış Kurallarının parekendecinin kendi davranış kuralları ile tamamlanacağı kabul edilir. ICS koşulları, Temel İnsan Haklarına ilişkin başlıca sözleşmeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tavsiyelerini esas almaktadır (Dokümanın sonundaki listeye göz atınız). Bu kuralları imzalayan işletme, bu kurallara uymayı ve üreticilerinin ve tedarik zincirindeki iş ortaklarının da bu kurallara uymasını sağlamayı taahhüt eder.

Yönetim sistemi, seffalık ve izlenebilirlik

1. İş ortağı, aşağıdaki amaçlar doğrultusunda bir firma içi yönetim sistemi oluşturur:
 - a. İşe alımdan iş sözleşmesinin hitamına dek tüm iş ilişkileri (iş ile ilgili ulusal mevzuata, geleneklere veya uygulamalara ve uluslararası standartlara uygun olarak) onaylanmalı ve belgelenmelidir; bu durum bilhassa genç işçiler, göçmenler, iç göçmenler, mevsimlik işçiler, evde çalışanlar, parça başı çalışanlar, stajyerler veya çıraklar, sözleşmeli işçiler, geçici işçiler vb. özel statüdeki çalışanlar için geçerlidir;
 - b. Her türlü ticari faaliyetin ve işletme yönetiminin şeffaf biçimde yerine getirilmesi ve şirket kayıtlarına doğru biçimde girilmesi;
 - c. Bu davranış kurallarında belirtilen prensiplerin organizasyon geneline yayılmasının ve organizasyon genelinde yeknesakeksiksiz bir şekilde uygulanmasının temin edilmesi;
 - d. Bu davranış kurallarındaki prensiplere aykırı her türlü davranışın tespit edilmesinin sağlanması, belirlenen uyumsuzlukların altında yatan nedenlerin belirlenmesi ve bunların ilgili ulusal mevzuata, geleneklere veya uygulamalara ve uluslararası standartlara uygun olarak etkin biçimde ele alınmasına yönelik önlemlerin hayata geçirilmesi;
 - e. Bu davranış kurallarının veya genel olarak bu davranış kuralları ile ilgili güvenlik, çevre veya iş hukukuna ilişkin yasal hususların uygulanmasından sorumlu kişilerin eğitilmesi ve bildirilmesi;
 - f. Her türlü yolsuzluk, şantaj, zimmete para geçirme ve rüşvet olayına karşı harekete geçilmesi;
 - g. İş ortağının faaliyetlerine bağlı olumsuz etkilerin önlenmesi ve azaltılması doğrultusunda gerekli prosedürlerin uygulanabilmesi amacıyla, çevredeki toplum, doğal kaynaklar ve genel olarak çevre üzerindeki etkilerin analiz edilmesi;
2. İş ortağı, davranış kurallarının prensiplerini tedarik zincirindeki tedarikçi ve fasoncularının tamamına yaymayı taahhüt eder:
 - a. İş ortağı, ICS üyesi sipariş sahibi tarafından herhangi bir sipariş verilmeden önce, ICS üyesi sipariş sahibine üretim fabrikalarının ve fasoncularının (iş ortağı tarafından üretilmesi öngörülen nihai ürünün tamamının veya bir kısmının (kısmalarının) üretimini üstlenmek üzere iş ortağı tarafından görevlendirilen şirketlerin) tesis listesini beyan etmek zorundadır. ICS üyesi sipariş sahipleri, siparişlerinin işbu davranış kurallarına uygun olmayan bir tesiste üretilmesini reddederler. ICS üyesi sipariş sahibi bir siparişi teyit ettiğinde, iş ortağı önceden bildirilmiş olan tesis veya fasoncu listesini değiştirme yetkisine sahip değildir. İş ortağının tesislerinin ve fasoncularının listesinin değiştirilmesini gerektiren her türlü durumda, ICS üyesi sipariş sahibinin yazılı onayının alınması gerekir.
 - b. İş ortağı, ICS üyesi sipariş sahibinin üretim zincirinde belirtilen tesislerin veya fasoncularının işbu davranış kurallarının ilkelerine uygunluğunu doğrulamalıdır.



ICS Davranış Kuralları

- c. İş ortağı, tedarik ve fason üretim zincirinde bu davranış kurallarının ilkelerine aykırı davranışlardan haberdar olduğu takdirde bu durumu derhal sipariş sahibine bildirmeli ve ilgili

tedarikçi/fasoncu için bir düzeltici eylem planını uygulamaya koymayı taahhüt etmelidir. tedarikçi/fasoncunun itirazı halinde, iş ortağı söz konusu tedarikçi/fasoncu ile işbirliğine son vermeyi taahhüt eder.

Çocuk işçi çalıştırma

1. İş ortakları aşağıdaki hususları taahhüt eder:
 - a. Her türlü istihdam veya iş'e almaya kabul için, ülke mevzuatı tarafından belirlenen asgari yaşa uymak ve zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her koşulda 15 yaşın altında hiçbir çocuğu istihdam etmemek;
 - b. 138 No'lu ILO Sözleşmesindeki istisnalar çerçevesinde çalışmak için asgari yaşın 14 olarak belirlendiği gelişmekte olan ülkelerde, bu asgari yaş sınırı uygulanır.
2. İş ortakları hiçbir koşul altında herhangi bir çocuğu işe alamaz ve çalıştıramaz. Üretim sahasında (çocuk yuvası dışında) çocukların bulunduğu tespit edilmesi durumunda iş ortağı, daima çocuğun çıkarlarına öncelik vererek makul ve tatmin edici bir çözüm arayacaktır.
3. İş ortakları, 182 No'lu ILO Sözleşmesine istinaden, gece vardiyasında veya tabiatı veya ifa edildiği şartlar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek ve/veya bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimini olumsuz etkileyebilecek koşullarda 18 yaşın altında hiçbir genç işçi çalıştırmayacaktır.

Zorla çalıştırma

1. Her türlü iş gönüllülük esasında yapılacak olup herhangi bir cezalandırma veya yaptırım tehdidi altında yapılmayacaktır.
2. Her ne şekilde olursa olsun, cebri, mecburi veya ücretsiz işçi çalıştırmak ve 29 No'lu [ILO] Sözleşmesinde öngörülen yöntemler haricinde cezaevinde işçi çalıştırmak ve ücretsiz fazla mesai yaptırmak yasaktır.
3. İş ortakları, işçilerin makul olmayan miktarlarda kefalet/finansal teminat yatırımlarını zorunlu kılamaz ve herhangi bir kimlik belgesine (pasaport, nüfus cüzdanı vb.) el koyamaz. Maaşların ödenmesi suistimal oluşturacak ölçüde geciktirilemez.
4. Esaret altında işçi çalıştırmak yasaktır. İş ortakları ne surette olursa olsun esaret altında işçi çalıştırmayacak ve işçilerin istihdam ücreti veya başka ad altında borçlanmasına izin vermeyecek veya bunu teşvik etmeyecektir.
5. "Feshedilemez sözleşme ile" işçi çalıştırmak yasaktır. İş ortakları, işçilerin yasal bildirimden sonra sözleşmelerini feshetme ve hizmetleri sonrasında işyerini ve tesisi terk etme hakkına saygı gösterecektir.



ICS Davranış Kuralları

Ayrımcılık

1. İş ortakları; işe alım, ücret, eğitim imkanı, terfi, fesih ve emekliliğe ayrılma bakımından eşitlik ilkelerine saygı gösterecektir.
2. İş ortakları; istihdam, işe alım, eğitim, çalışma şartları, iş tanımları, ücret, avantajlar, terfi, disiplin, fesih veya emekliye ayırma bakımından cinsiyet, yaş, din, medeni hal, ırk, kast, sosyal konum, hastalık, engellilik, gebelik, etnik ve milli kimlik, milliyet, sendika dahil bir işçi örgütüne üyelik, siyasi eğilim, cinsel eğilim veya diğer her türlü kişisel özellik esasında herhangi bir ayrımcılık uygulamayacak, ayrımcılığı teşvik etmeyecek ve ayrımcılığa izin vermeyecektir.
3. Her bireyin istihdam koşulları; kişisel özellikleri veya inançları esasına göre değil, çalışma becerilerine göre belirlenecektir.

Disiplin cezaları, taciz ve kötü muamele

1. İş ortakları tüm çalışanlara saygılı ve onurlu bir biçimde davranacaktır.
2. İş ortakları, her ne surette olursa olsun, fiziksel veya manevi herhangi bir kötü muamele veya suistimale başvurmuyacak ve bunlara izin vermeyecektir.
3. İş ortakları yazılı disiplin usullerini hazırlayacak ve bunları çalışanlara açık ve net bir biçimde açıklayacaktır. Tüm disiplin cezaları kayıt altına alınacaktır.

Örgütlenme özgürlüğü ve İtiraz sistemi

1. Çalışanlar, yönetimlerinin önceden izni olmaksızın kendi sendikalarını kurma veya tercih ettikleri sendikaya katılma ve toplu sözleşme yapma hakkına sahip olacaktır. İş ortakları, bu tür meşru faaliyetleri yasaklayamaz, engelleyemez veya bunlara müdahale edemez.
2. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının yasalarca kısıtlandığı veya yasaklandığı durumlarda iş ortakları, ILO sözleşmelerine istinaden, çalışanların diğer her türlü özgür ve bağımsız temsil ve pazarlık şekillerine itiraz edemez.
3. İş ortakları, ILO sözleşmelerine istinaden meşru sendikal faaliyetleri veya bir sendikaya üyelikleri veya bağlılıkları gerekçesiyle sendika üyelerine veya işçi temsilcilerine karşı her türlü ayrımcılık veya yaptırımdan kaçınacaktır.
4. İş ortakları, ILO sözleşmelerine istinaden temsil görevlerini yerine getirmeleri için firma içi işçi temsilcilerinin işyerine girişine izin verecektir.
5. İş ortakları, mümkün olduğu ölçüde, bireylere ve toplumlara cevap verebilmek üzere operasyonel seviyede etkin bir bilgi ve itiraz mekanizmasını desteklemeli veya bu mekanizmaya iştirak etmelidir.

Çalışma süresi

1. İş ortakları, daima çalışanların sağlık, güvenlik ve refahı açısından en iyi korumayı hangisinin sağladığına bağlı olarak, ulusal kanunlara ve ILO sözleşmelerine uygun bir çalışma süresi belirleyecektir.



ICS Davranış Kuralları

2. İş ortakları, fazla mesai hariç olmak üzere, 48 saatlik standart haftalık çalışma süresine uyacaktır. İş ortakları, çalışanlardan düzenli olarak haftada 48 saatten fazla süre ile çalışmalarını talep etmeyecektir.
3. Fazla mesai gönüllülük esasında olup haftada 8 (sekiz) saati geçemez ve düzenli bir sıklıkta talep edilemez.
4. İş ortakları tüm çalışanların her 7 (yedi) günde en az bir gün dinlenme hakkına ve aynı zamanda yıllık ücretli izin sürelerine ve lokal mevzuatta öngörülen yerel ve ulusal tatil günlerine uyacaktır.

Ücretler ve yan haklar

1. İş ortakları çalışanlarına yasal asgari oranlara ve/veya sektör standartlarına ve/veya toplu sözleşmelerde öngörülenlere (yüksek olan tutarlar uygulanır) eşit veya daha yüksek maaş, fazla mesai, yan haklarını ödeyecek ve ücretli izin verecektir.
2. Çalışanlar ve onların sorumluluğu altındaki kişiler açısından ücretin temel öneminin bilincinde olan ICS, iş ortaklarının yasal asgari ücreti nihai hedef olarak değil fakat aşılacak bir eşik olarak ele almalarını ve ücretin çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamakla birlikte keyfi kullanabilecekleri bir geliri de temin etmesini hedeflemelerini beklemektedir.
3. İş ortakları fazla mesai için tüm çalışanlara kanunlar ve yerine göre sözleşmeler tarafından öngörülmesiyle iyileştirilmiş olarak ödeyecektir.
4. İş ortakları, ücretli izin dahil olmak üzere, tüm çalışanlara kanunlarca öngörülen tüm yan hakların ödemesinden sorumludur.
5. İş ortakları, maaşlardan ulusal mevzuatta öngörülmemeyen veya yetkisiz hiçbir kesinti yapmayacaktır. Disiplin yaptırımı adı altında maaşın herhangi bir kısmını alıkoymayacaktır.
6. İş ortakları, çalışmaya başlamadan önce tüm çalışanlarına, maaşlar dahil olmak üzere, çalışma koşulları hakkında açık bilgileri yazılı olarak iletacaktır. Maaşla ilgili ayrıntılı bilgiler aynı zamanda her maaş ödemesinde çalışanlara sunulacaktır.
7. İş, hangisinin daha iyi koruma sağladığına bağlı olarak, ulusal mevzuat ve ILO sözleşmelerine uygun olarak düzenlenen kabul edilmiş bir istihdam ilişkisi esasına göre yapılacaktır.
8. Olağan istihdam ilişkisinin çalışma veya sosyal güvenlik kanunları ve yönetmelikleri uyarınca çalışanlara ilişkin olarak getirdiği yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla işçilik, çalışma veya hizmet taşeronluk veya evden çalışma düzenlemeleri, gerçek amacın beceri kazandırma veya düzenli istihdam sağlama olmadığı çıraklık programları, sınırlı süreli sözleşmelerin aşırı kullanımı veya benzeri düzenlemelere başvurulmayacaktır.

Sağlık ve güvenlik

Aşağıdaki hükümler, sağlık ve güvenlik konusunda ilgili ilkelere istinaden, farklı sektörlerle ilişkin riskler ve çalışma şartları dikkate alınacak şekilde daha ayrıntılı biçimde tanımlanmalıdır:

1. İş ortakları tüm çalışma ve konaklama sahalarında güvenlik ve temizliği temin edecek; işyerinde hijyen ve güvenliğin düzenlenmesi amacıyla açık ve net usuller belirleyerek bunları uygulamaya koyacaktır.



ICS Davranış Kuralları

2. İş ortakları, çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlikelerin nedenlerini mümkün olduğu ölçüde sınırlamak suretiyle, mesleki faaliyetlerin ifasından kaynaklanan, icrası ile ilgili ve uygulama esnasında meydana gelebilecek kaza ve yaralanmaları önlemek üzere uygun önlemleri alacaktır. Gerektiği takdirde uygun kişisel korunma donanımlarını çalışanların kullanımına sunacaktır.
3. İş ortakları, uygun tıbbi yardım ve sağlık tesislerini çalışanların kullanımına sunacaktır.
4. İş ortakları çalışanlara temiz sıhhi tesisat, içme suyu ve gerektiği takdirde yiyeceklerin hazırlanması ve muhafazası için sağlıklı tesisler temin edecektir.
5. İş ortakları, çalışanların kullanımına sunulan yatakhane sahalarının güvenli ve sağlıklı olmasını temin edecektir.
6. İş ortakları, yöneticiler arasından sağlık ve güvenlik konularından sorumlu bir kişi tayin edecektir.
7. İş ortakları, çalışanların ve yöneticilerin sağlık ve güvenlik konusunda düzenli eğitim almalarını temin edecektir; bu eğitim yeni işe alınan veya tayin edilen tüm çalışanlar ve yöneticiler için yinelenacaktır.
8. İş ortakları yangına karşı gerekli önlemleri alacak ve yerine göre yatakhane alanları dahil olmak üzere, bina ve ekipmanın sağlam, dengeli ve emniyetli olmasını temin edecektir.
9. İş ortakları, çalışanların ve yöneticilerin aşağıda belirtilen konularda yeterli eğitim almasını temin edecektir: Atık yönetimi, kimyasal ve diğer tehlikeli maddelerin kullanımı ve bertaraf edilmesi.



ICS Davranış Kuralları

EK

İş ortakları aşağıda belirtilenlere uymakla yükümlüdür:- OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi, 2011
- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları rehber prensipleri, 2011

- i. Temel insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler:
 - Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 1966
 - Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 1966
 - Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1980
 - Çocuk Hakları Sözleşmesi, 1990
 - Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, 2007
- ii. Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklara ilişkin ILO Bildirgesi'nde tanımlandığı üzere, çalışmaya ilişkin uluslararası temel standartlar ve bunların izlenmesi:
 - 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948
 - 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949
 - 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930
 - 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957
 - 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973
 - 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğine İlişkin Sözleşme, 1999
 - 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951
 - 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958
- iii. Çalışma yaşamı ile ilgili, aşağıdakileri de içeren, diğer standartlar:
 - İnsana yakışır işe ilişkin ILO çağrısı
 - 1 No'lu İş Günü Süresi (Sanayi) Sözleşmesi, 1919
 - 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 1921
 - 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949
 - 131 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi, 1970
 - 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971
 - 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1981
 - 161 No'lu İşyeri Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 1985
 - 85 No'lu Ücretlerin Korunması Tavsiyesi, 1949
 - 116 No'lu Çalışma Süresinin Kısaltılması Tavsiyesi, 1962
 - 135 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Tavsiyesi, 1970
 - 164 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Tavsiyesi, 1981
 - 184 No'lu Evde Çalışma Tavsiyesi, 1996
 - 190 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğine İlişkin Tavsiye, 1999
- iv. İlgili ulusal ve/veya yerel mevzuat.
 - Bu referans davranış kurallarının hükümleri azami değil, asgari gereklilikleri ortaya koymaktadır.
 - Bu referans davranış kuralları, çalışma yaşamına ilişkin uluslararası standartları ve/veya ulusal ve/veya yerel mevzuatta öngörülenden daha avantajlı koşulların hayata geçirilmesini engellemek için kullanılamaz.