

Sosyal Sorumluluk 8000 Uluslararası Standart

Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü

Haziran 2014

SA8000®: 2014

Bu Standart önceki 2001, 2004 ve 2008 versiyonlarının yerini almaktadır.

Bu Standardın ve tamamlayıcı belgelerin dili İngilizcedir. Versiyonlar arasında uyumsuzluk olması halinde İngilizce versiyon geçerlidir.

ULUSLARARASI
SOSYAL
SORUMLULUK
ÖRGÜTÜ



Standart Hakkında

Bu Standart, üçüncü kişiler aracılığıyla denetlenebilir doğrulamaya yönelik bir isteğe bağlı standart olan SA8000'in dördüncü basımıdır; işçi haklarının, iş yeri koşullarının ve bir etkili yönetim sisteminin oluşturulması veya iyileştirilmesi de dahil olmak üzere, organizasyonlar tarafından yerine getirilecek gereklilikleri belirlemektedir. Bununla beraber, belgelendirme, sadece iş yerine özgü olarak mevcuttur.

Bu Standardın temel bileşenleri BM İnsan Hakları Bildirgesi, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri, uluslararası insan hakları normları ve ulusal iş kanunlarına dayanmaktadır. Normatif SA8000 belgelendirme denetim referans belgeleri, SA8000: 2014 Standardı ve *SA8000 Performans Göstergesi Eki*'dir. Ayrıca *SA8000 Kılavuz Belge*, Standartla uyumluluğu kolaylaştırmaktadır.

Bir normatif belge olan *SA8000 Performans Göstergesi Eki*, SA8000 belgeli bir organizasyondan asgari performans beklentilerini belirlemektedir. *SA8000 Performans Göstergesi Eki*, online olarak [SAI websitesinde](#) bulunabilir.

SA8000 Kılavuz Belge, SA8000 yorumlamalarını ve gerekliliklerinin nasıl yorumlanması gerektiğini sunmakta, uyumluluğun doğrulanmasına yönelik yöntemlerden örnekler vermekte, denetçiler ve SA8000 belgesi almak isteyen organizasyonlar için bir el kitapçığı işlevi görmektedir. *Kılavuz Belge* online olarak [SAI websitesinde](#) bulunabilir.

SA8000'in genelde uygulanabilir olmasına ve belgelendirmenin ilkece her duruma ve endüstride mevcut olmasına rağmen, SA8000 belgelendirmesinin istisnaları bulunmaktadır. SAI Danışma Kurulu, Standardın tüm gerekliliklerinin yerine getirilmesinin, endüstri normları ve teknik gereksinimler nedeniyle özel güçlükler yarattığı bazı sektörlerin bulunduğunu düşünmektedir. Bu mevcut istisnaların listesi online olarak [SAI websitesinde](#) bulunabilir.

Şartlar değiştiğinde SA8000 düzenli aralıklarla revize edilmektedir. Ayrıca Standardın revizyonları, ilgili taraflardan alınan düzeltmeleri ve iyileştirmeleri içermektedir. Standardın, ilgili *Performans Göstergesi Eki*'nin ve *Kılavuz Belge*'nin, geniş çeşitlilikte katılımcıların yardımıyla gelişmeye devam etmesi umulmaktadır. SAI önerilerinize de açıktır. SA8000, *SA8000 Performans Göstergesi Eki* veya *SA8000 Kılavuz Belge* hakkında yorumda bulunmak için lütfen yazılı açıklamalarınızı SAI'nin aşağıda belirtilen fiziksel veya e-posta adresine gönderiniz.

SAI

Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü

© SAI 2014

SAI'DEN ÖNCEDEN YAZILI İZİNİN ALINMIŞ OLMASI KOŞULUYLA SA8000 STANDARTI ÇOĞALTILABİLİR.

SAI

15 West 44th Street 6th Floor

New York, NY 10036

ABD

+1-212-684-1414 +1-212-

684-1515 (faks)

e-posta: info@sa-intl.org

İçindekiler

I. GİRİŞ

1. Amaç ve Kapsam
2. Yönetim Sistemi

II. NORMATİF BİLEŞENLER VE BUNLARIN YORUMLANMASI

III. TANIMLAR

1. Gelecek Zaman Kipi: *-ecek*
2. Yeterlik Kipi: *-ebil*
3. Çocuk
4. Çocuk İşçiliği
5. Toplu İş Sözleşmesi
6. Düzeltici Önlem
7. Önleyici Önlem
8. Zorla Çalıştırma veya zorunlu Çalışma
9. Ev İşçisi
10. İnsan kaçakçılığı
11. İlgili taraflar
12. Asgari ücret
13. Uyuşmazlık
14. Organizasyon
15. Personel
16. İşçi
17. Özel iş ve işçi bulma bürosu
18. Çocuk işçilerin ıslah edilmesi
19. Risk değerlendirmesi
20. SA8000 işçi temsilcisi (temsilcileri)
21. Sosyal performans
22. Paydaş katılımı
23. Tedarikçi/Alt yüklenici
24. Alt tedarikçi
25. İşçi organizasyonu
26. Genç işçi

IV. SOSYAL SORUMLULUK GEREKLİLİKLERİ

1. Çocuk İşçiliği
2. Zorla Çalıştırma veya Zorunlu Çalışma
3. Sağlık ve Güvenlik
4. Dernek Kurma Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı
5. Ayrımcılık
6. Disiplin Uygulamaları
7. Çalışma Saatleri
8. Ücret
9. Yönetim Sistemi

I. Giriş

1. AMAÇ VE KAPSAM

Amaç: SA8000'in amacı, BM İnsan Hakları Bildirgesi, ILO ve diğer uluslararası insan hakları ile çalışma normlarına ve ulusal iş kanunlarına dayalı, denetlenebilir, isteğe bağlı bir standart sunmak, bir organizasyonun kendisi tarafından ve tedarikçileri, alt yüklenicileri, alt tedarikçileri tarafından çalıştırılan personel ile ev iççileri de dahil olmak üzere, bu organizasyon için ürün veya hizmet sağlayan organizasyonun kontrolü ve etkisi altındaki tüm personeli güçlendirip korumaktır. Bir organizasyonun, uygun ve etkili bir Yönetim Sistemi aracılığıyla bu Standarda uyması amaçlanmaktadır.

Kapsam: Standart, örneğin büyüklüğünden, coğrafi yerinden veya endüstri sektöründen bağımsız olarak her türden organizasyona genelde uygulanabilir.

2. YÖNETİM SİSTEMİ

SA8000'in sonraki sekiz bileşenini incelemeniz boyunca bu bileşenin, yani Yönetim Sisteminin gereklilikleri, bunların doğru yorumlanması, izlenmesi ve uygulanması için esastır. Yönetim Sistemi, organizasyonun sürekli gelişme sağlarken SA8000'e tam ve sürekli uyumluluğa erişmesine imkân veren bir faaliyet haritasıdır. Bu, Sosyal Performans olarak da bilinir.

Yönetim Sistemi bileşeni uygulanırken, Standardın tüm bileşenlerine uyumluluk süreci boyunca işçi ve yönetim işbirliğinin kurulması, birleştirilmesi ve sürdürülmesi istenen bir önceliktir. Bu, uyumsuzlukların saptanıp düzeltilmesi ve sürekli uyumluluğun güvenceye alınması için özellikle önemlidir.

II. Normatif Bileşenler ve Bunların Yorumlanması

Organizasyon, yerel, ulusal ve diğer geçerli yasalara, geçerli endüstri standartlarına, organizasyonun tabi olduğu diğer gereklilikler ile bu Standarda *uyacaktır*. Söz konusu yasalar, standartlar ve organizasyonun tabi olduğu diğer gereklilikler ile bu Standart, aynı sorunu ele alırlarsa işçiler için en elverişli hükümler geçerli *olacaktır*.

Organizasyon, ayrıca aşağıdaki uluslararası sözleşmelerin ilkelerine de *uyacaktır*.

ILO Sözleşmesi 1 (Çalışma Saatleri - Endüstri) ve Tavsiye 116 (Çalışma Saatlerinin Düşürülmesi)	ILO Sözleşmesi 181 (Özel İş ve İşçi Bulma Büroları)
ILO Sözleşmesi 29 (Zorla Çalıştırma) ve 105 (Zorla Çalıştırmanın İptali)	ILO Sözleşmesi 182 (En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği)
ILO Sözleşmesi 87 (Dernek Kurma Özgürlüğü)	ILO Sözleşmesi 183 (Annelik Koruması)
ILO Sözleşmesi 98 (Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı)	ILO HIV/AIDS ve İş Dünyası Hakkında Uygulama Esasları
ILO Sözleşmesi 100 (Eşit Ücret) ve 111 (Ayrımcılık - İstihdam ve Meslek)	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
ILO Sözleşmesi 102 (Sosyal Güvenlik - Asgari Standartlar)	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
ILO Sözleşmesi 131 (Asgari Ücret Saptama)	Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
ILO Sözleşmesi 135 (İşçi Temsilcileri)	Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi
ILO Sözleşmesi 138 ve Tavsiye 146 (Asgari Ücret)	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ILO Sözleşmesi 155 ve Tavsiye 164 (İş Güvenliği ve Sağlığı)	Birleşmiş Milletler Her Türlü İrk Ayrımcılığının Önlenmesi Sözleşmesi
ILO Sözleşmesi 159 (Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam - Engelliler)	BM İş ve İnsan Haklarına İlişkin Kılavuz İlkeler
ILO Sözleşmesi 169 (Yerli ve Kabile Halkları)	
ILO Sözleşmesi 177 (Ev İşçi)	

Uluslararası Standart

III. Tanımlar

(alfabetik sıraya veya mantıksal akışa göre düzenlenmiştir)

1. **Gelecek Zaman Kipi -ecek:** Bu standartta gelecek zaman kipi "-ecek" bir gerekliliği ifade etmektedir. Not: İtalikler vurgu için yapılmıştır.
2. **Yeterlik Kipi -ebil:** Bu standartta yeterlik kipi "-ebil" bir izni ifade etmektedir. Not: İtalikler vurgu için yapılmıştır.
3. **Çocuk:** 15 yaşın altındaki her birey; şu şartla ki, yasalara göre çalışma veya zorunlu eğitim için en küçük yaş, daha büyük değildir; ki o durumda, ilgili yerde öngörülen daha büyük yaş geçerlidir.
4. **Çocuk İşçiliği:** ILO Tavsiye 146 tarafından öngörülenler dışında, bir çocuğun yukarıdaki tanımında belirtilen yaştan (yaşlardan) daha genç bir çocuk tarafından yapılan işler.
5. **Toplu İş Sözleşmesi:** Bir organizasyon (örneğin işveren) veya işverenler grubu ile bir ya da birden fazla işçi organizasyonu arasında görüşülen, çalışma için hükümleri ve şartları belirleyen bir sözleşme.
6. **Düzeltilici Önlem:** Saptanan bir uyuşmazlığın nedenini (nedenlerini) veya kök nedenini (nedenlerini) ortadan kaldırma önlemi. Not: Düzeltilici önlem *tekrarlanmayı önlemek* için alınır.
7. **Önleyici Önlem:** Potansiyel bir uyuşmazlığın nedenini (nedenlerini) veya kök nedenini (nedenlerini) ortadan kaldırma önlemi. Not: Önleyici önlem *tekrarlanmayı önlemek* için alınır.
8. **Zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma:** Bir kişinin gönüllü olarak yapmayı teklif etmediği ve cezayla veya öçle tehdit altında yapılmış yahut borcun ödenmesinin bir aracı olarak talep edilmiş tüm işler ve hizmetlerdir.
9. **Ev İşçisi:** Organizasyon tarafından veya bunun tedarikçisi, alt tedarikçisi veya alt yüklenicisi tarafından kendisiyle sözleşme yapılan fakat bu anıların işyerlerinde çalışmayan bir kişi.
10. **İnsan kaçakçılığı:** Kötüye kullanma amacıyla tehdit, zor, aldatma veya baskının diğer biçimleri kullanarak kişilerin işe alınması, transferi, barındırılması veya alınması.
11. **İlgili taraflar:** Organizasyonun sosyal performansı ve/veya faaliyetleriyle ilgilenen yahut bu performans ve/veya faaliyetler tarafından etkilenen bir birey veya grup.
12. **Asgari Ücret:** Bir işçinin ve ailesinin saygın bir yaşam standardını sağlamasına yeterli olan, belirli bir yerde bu işçi tarafından bir standart iş haftası için alınan ücrettir. Saygın bir yaşam standardının bileşenleri, beklenmedik olaylara hazırlık da dahil olmak üzere, yiyecek, su, barınma, eğitim, sağlık hizmetleri, ulaşım, giyim ve diğer temel ihtiyaçları içermektedir.
13. **Uyuşmazlık:** Bir gereklilikle olan uyuşmazlık.
14. **Organizasyon:** Organizasyon tarafından çalıştırılan tüm personel de dahil olmak üzere, bu Standartın gereklerinin yerine getirilmesinden sorumlu ticari veya ticari olmayan kuruluşun bütünü. Not: Organizasyonlar örneğin şunları içerir: şirketler, şirketler grubu, çiftlikler, büyük çiftlikler, kooperatifler, STK'lar ve devlet kurumları.
15. **Personel:** Müdürler, yöneticiler, şefler, danışmanlar, işçiler ve güvenlik bekçileri, kantin çalışanları, yurt işçileri ve temizlik işçileri gibi sözleşmeli işçiler de dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, bir organizasyon tarafından çalıştırılan veya sözleşmesi yapılan tüm bireyler.
16. **İşçi:** Tüm yönetici olmayan personel.
17. **Özel iş ve işçi bulma bürosu:** Aşağıdaki işgücü piyasası hizmetlerinden birini ve daha fazlasını sağlayan, resmi makamlardan bağımsız herhangi bir kuruluş:

Uluslararası Standart

- Yaşanabilecek istihdam ilişkisinin (ilişkilerinin) bir tarafı olmadan, istihdam için teklifleri veya başvuruları eşleştirme;
 - Görevlerini devreden ve bu görevlerin gerçekleştirilmesini denetleyen bir üçüncü taraf kuruluşu için işçileri hazır bulundurma amacıyla bu işçileri çalıştırma.
- 18. Çocuk işçilerin ıslah edilmesi** Yukarıda tanımı yer alan çocuk işçiliğine maruz kalmış ve çalışması sonlandırılmış çocukların güvenliğini, sağlığını, eğitimini ve gelişimini güvenceye almak için gerekli tüm destekler ve adımlar.
 - 19. Risk değerlendirmesi:** Bir organizasyonun sağlık, güvenlik ve iş ilkeleri ile uygulamalarını saptama ve ilişkili riskleri önceliklendirme işlemi.
 - 20. SA8000 işçi temsilcisi (temsilcileri):** SA8000 ile ilgili konularda yönetim temsilcisi (temsilcileri) ve üst düzey yönetimle iletişimi kolaylaştırmak üzere işçiler tarafından özgürce seçilen bir veya birden fazla işçi temsilcisi (temsilcileri). Sendikalaşmış tesislerde işçi temsilcisi (temsilcileri), hizmet vermeyi seçerlerse tanınmış sendika(lar)dan *olacaktır*. Sendikanın (sendikaların) bir temsilci atamamaları veya organizasyonun sendikalaşmamış olması halinde işçiler, bu amaçla işçi temsilcisini (temsilcilerini) özgürce seçebilirler.
 - 21. Sosyal performans:** Bir organizasyonun sürekli gelişme kaydederken SA8000 ile tam ve sürekli uyumluluk başarısı.
 - 22. Paydaş katılımı:** Organizasyon, sendikalar, işçiler, işçi organizasyonları, tedarikçiler, yükleniciler, alıcılar, tüketiciler, yatırımcılar, STK'lar, medya, yerel ve ulusal devlet görevlileri de dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla ilgili tarafların katılımı.
 - 23. Tedarikçi/Alt yüklenici:** Organizasyona ait ürünlerin veya hizmetlerin üretilmesinin parçası olan, bu üretimde yahut üretim için kullanılan ürünleri ve hizmetleri organizasyona doğrudan sağlayan tedarik zincirindeki herhangi kuruluş veya birey(ler).
 - 24. Alt tedarikçi:** Tedarikçiye veya organizasyona ait ürünlerin veya hizmetlerin üretilmesinin parçası olan, bu üretimde yahut üretim için kullanılan ürünleri ve/veya hizmetleri tedarikçiye sağlayan tedarik zincirindeki herhangi kuruluş veya birey(ler).
 - 25. İşçi organizasyonu:** İşçilerin haklarının ve çıkarlarının geliştirilmesi ve savunulması amacıyla kurulan özerk işçi derneği.
 - 26. Genç işçi:** 18 yaşın altında ancak yukarıda tanımlanan bir çocuk yaşının üstündeki her işçi.

IV. Sosyal Sorumluluk Gereklilikleri

1. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Kriterler:

- 1.1 Organizasyon, yukarıda tanımlanan çocuk işçiliğinin kullanılmasına yer *almayacak* veya kullanılmasını *desteklemeyecektir*.
- 1.2 Organizasyon, çocuk işçilerin ıslah edilmesine yönelik yazılı ilkeler ve prosedürler *çıkarmayacak*, *belgeleymeyecek*, *sürdürecektir* ve bunları personele ve ilgili taraflara etkili biçimde *bildirecek*, bu çocuklar yukarıdaki çocuk tanımına göre artık çocuk sayılmayınca kadar okula gitmelerine ve okulda kalmalarına imkân vermek üzere yeterli mali ve başka destek *sağlayacaktır*.
- 1.3 Organizasyon genç işçiler *çalıştırabilir* fakat bu genç işçiler zorunlu eğitim yasasına tabilerse sadece okul saatleri dışında *çalışacaklardır*. Genç işçilerin okul, iş ve ulaşım zamanları hiçbir şartta günde toplam 10 saati *geçmeyecek* ve genç işçiler hiçbir şekilde günde 8 saatten fazla *çalışmayacaklardır*. Genç işçiler gece saatlerinde çalışamazlar.
- 1.4 Organizasyon, beden ve ruh sağlığı ile gelişimleri için zararlı veya tehlikeli olan -işyerindeki veya işyeri dışındaki- durumlara çocukları veya genç işçileri maruz *bırakmayacaktır*.

2. ZORLA ÇALIŞTIRMA VEYA ZORUNLU ÇALIŞMA

Kriterler:

- 2.1 Organizasyon, Sözleşme 29 içinde tanımlandığı gibi, hapisane işçiliği de dahil olmak üzere, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın kullanılmasında yer *almayacak* veya kullanılmasını *desteklemeyecek*, istihdamın başlamasıyla birlikte personelden organizasyona "depozitolar" ödemesini *istemeyecektir*.
- 2.2 Ne organizasyon ne de organizasyona işgücü tedarik eden herhangi bir kuruluş, herhangi bir personeli organizasyon için çalışmaya devam etmesine zorlamak amacıyla bu personelin maaşını, sosyal yardımlarını, mülkiyetini veya belgelerini *alikoymayacaktır*.
- 2.3 Organizasyon, hiçbir istihdam ücretinin veya masrafının işçiler tarafından kısmen veya tamamen üstlenilmediklerinden emin *olacaktır*.
- 2.4 Personel, standart işgünü tamamladıktan sonra işyerlerini terketme hakkına sahip *olacak* ve organizasyonlarına makul bildirimde bulunmaları koşuluyla çalıştırılmalarını sonlandırmakta özgür *olacaktır*.
- 2.5 Ne organizasyon ne de organizasyona işgücü tedarik eden herhangi bir kuruluş, insan kaçakçılığında yer *almayacak* veya bu kaçakçılığı *desteklemeyecektir*.

Uluslararası Standart

3. SAĞLIK VE GÜVENLİK

Kriterler:

- 3.1 Organizasyon, güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamı *sağlayacak* ve işten veya işle bağlantılı olarak kaynaklanan veya iş esnasında yaşanan potansiyel sağlık ve güvenlik kazalarını ve iş yaralanmasını veya hastalığını önlemek için etkili adımlar *ataacaktır*. Organizasyon, makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, endüstri sektöründeki veya belirli tehlikelere yönelik geçerli güvenlik ve sağlık bilgilerine dayanarak, işyeri ortamındaki tüm tehlikelerin nedenlerini asgariye *indirecek* veya ortadan *kaldıracaktır*.
- 3.2 Organizasyon, yeni, hamile veya emziren annelerin sağlık ve güvenliğine yönelik risklerin giderilmesi veya azaltılması amacıyla makul tüm adımların atıldıklarından emin olmak üzere iş faaliyetlerinden kaynaklananlar da dahil olmak üzere, bu anneler için tüm işyeri risklerini *değerlendirecektir*.
- 3.3 İş yeri ortamındaki tüm tehlikelerin nedenlerinin asgariye indirilmelerinden veya ortadan kaldırılmalarından sonra geriye tehlikeler kalırsa organizasyon, masrafları kendisine ait olmak üzere personele istenen uygun kişisel koruyucu ekipman *verecektir*. İşle ilgili bir yaralanma yaşanırsa organizasyon ilk yardımı *sunacak* ve takip eden tıbbi tedavinin elde edilmesinde işçiye yardım *edecektir*.
- 3.4 Organizasyon, tüm personel için bir güvenli ve sağlıklı işyeri ortamının temin edilmesinden ve Standartta yer alan Sağlık ve Güvenlik gerekliliklerinin uygulanmasından sorumlu bir üst düzey yönetim temsilcisi *atayacaktır*.
- 3.5 Yönetim temsilcileri ile işçilerin dengeli bir grubundan oluşan bir Sağlık ve Güvenlik Komitesi kurulup *sürdürülecektir*. Yasa aksini belirtmedikçe, Komitedeki en az bir işçi üyesi, *hizmet vermeyi seçerlerse*, tanınmış sendika(lar) temsilcisi (temsilcileri) olacaktır. Sendikanın (sendikaların) bir temsilci atamaması (atamamaları) veya organizasyonun sendikalaşmamış olması halinde işçiler, uygun gördükleri bir temsilci *atayacaklardır*. Kararları, tüm personele etkili şekilde *bildirilecektir*. Komite, işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının sürekli olarak iyileştirilmesine ustalıkla adanacak şekilde *eğitilecek* ve düzenli aralıklarla yeniden *eğitilecektir*. Mevcut ve potansiyel sağlık ve güvenlik tehlikelerini saptayıp ardından ele almak üzere biçimsel ve periyodik iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmelerini *gerçekleştirecektir*. Bu değerlendirmelerin ve alınan düzeltici ve önleyici önlemlerin kayıtları *tutulacaktır*.
- 3.6 Organizasyon, yerinde eğitim ve gerektiğinde işe özgü eğitim de dahil olmak üzere etkili sağlık ve güvenlik eğitimini personele düzenli olarak *verecektir*. Kazalar meydana gelirse veya teknolojiadaki değişiklikler ve/veya yeni makinelerin kullanılması, personelin sağlığı ve güvenliği için yeni riskler yaratırsa bu eğitimler, yeni personel ile yeniden görevlendirilen personel için *tekrarlanacaktır*.

Uluslararası Standart

- 3.7** Organizasyon, personelin sağlığı ve güvenliği için potansiyel riskleri saptamak, önlemek, en aza indirmek, ortadan kaldırmak veya bu risklere başka şekilde yanıt vermek için belgeli prosedürler *oluşturacaktır*. Organizasyon, işyerinde ve organizasyonun ister sahip olduğu, isterse bir hizmet sağlayıcıdan kiraladığı veya sözleşmesini yaptığı konutlar olsun, organizasyon tarafından sağlanan tüm konutlarda ve mülklerde meydana gelen bütün sağlık ve güvenlik kazalarının yazı kayıtlarını *tutacaktır*.
- 3.8** Organizasyon, tüm personelin kullanması için temiz tuvaletler, içme suyu, yemek molaları için uygun yerler ve uygulanabildiği yerde yiyecek saklamak için sıhhi tesislere ücretsiz erişim *sağlayacaktır*.
- 3.9** Organizasyon, personel için sağlanan tüm yurt tesislerinin, bunların sahibi ister organizasyon olsun isterse bir hizmet sağlayıcıdan kiralansın veya sözleşmesi yapılsın, temiz ve güvenli olduklarından ve personelin temel ihtiyaçlarını karşıladıklarından emin *olacaktır*.
- 3.10** Tüm personel, organizasyondan izin almaksızın eli kulağındaki ciddi tehlikelerden uzaklaşma hakkına sahip *olacaktır*.

4. DERNEK KURMA ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKI

Kriterler:

- 4.1** Tüm personel, tercih ettikleri sendikayı (sendikaları) kurma, bunlara katılma ve örgütlenme, kendileri adına organizasyonla toplu iş pazarlığı yapma hakkına sahip *olacaktır*. Organizasyon, bu hakka saygı *duyacak* ve personeli, organizasyondan herhangi bir olumsuz sonuç veya ölç olmaksızın tercih ettikleri bir işçi organizasyonuna katılmakta özgür olduklarını etkili şekilde *bilgilendirecektir*. Organizasyon, işçilerin organizasyonun (organizasyonlarının) ve toplu iş sözleşmesinin oluşturulmasına, işleyişine veya idare edilmesine hiçbir şekilde müdahale *etmeyecektir*.
- 4.2** Dernek kurma ve toplu iş sözleşmesi hakkının yasa çerçevesinde kısıtlanmış olduğu durumlarda organizasyon, işçilerin, kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin *verecektir*.
- 4.3** Organizasyon, sendika üyelerinin, işçi temsilcilerini veya işçilerin örgütlenmesinde yer alan personeli, sendika üyeleri, işçi temsilcisi (temsilcileri) oldukları veya işçilerin örgütlenmesinde yer aldıkları için ayrımcılığa, tacize, gözdağına veya ölç almaya maruz kalmadıklarından ve bu temsilcilerin, iş yerinde üyelerine ulaşabildiklerinden emin *olacaktır*.

5. AYRIMCILIK

Kriterler:

- 5.1** Organizasyon, işe alımda, ödemede, eğitime erişimde, terfide, iş feshinde veya emekliye ayrılımda ırka, ulusal veya bölgesel veya sosyal kökene, sınıfa, doğuma, dine, engelliliğe, cinsiyete, cinsel eğilime, aile sorumluluklarına, medeni duruma, siyasi görüşlere, yaşa veya ayrımcılığa yol açabilecek başka şarta dayanarak ayrımcılık *yapmayacak* veya ayrımcılığı *desteklemeyecektir*.

Uluslararası Standart

- 5.2 Organizasyon, işe alımda, ödemede, eğitime erişimde, terfide, iş feshinde veya emekliye ayrılımda ırkla, ulusal veya sosyal kökenle, dinle, engellilikle, cinsiyetle, cinsel eğilimle, aile sorumluluklarıyla, sendika üyeliğiyle, siyasi görüşlerle veya ayrımcılığa yol açabilecek başka şartla ilgili olarak personelin öğretileri veya uygulamaları yerine getirme veya ihtiyaçları karşılama hakkını kullanmasına engel *olmayacaktır*.
- 5.3 Organizasyon, işyerinde ve organizasyonun ister sahip olduğu, isterse bir hizmet sağlayıcıdan kiraladığı veya sözleşmesini yaptığı konutlar olsun, organizasyon tarafından sağlanan tüm konutlarda ve mülklerde tehdit edici, kötüleyici, istismar edici veya el hareketleri, dil ve fiziksel temas da dahil olmak üzere cinsel olarak baskılayıcı hiçbir davranışa izin *vermeyecektir*.
- 5.4 Organizasyon, personeli hiçbir şart altında gebelik veya bakirelik testlerine tabi tutmayacaktır.

6. DİSİPLİN UYGULAMALARI

Kriter:

- 6.1 Organizasyon, personele insan onuruna yaraşır şekilde ve saygıyla *davranacaktır*. Organizasyon, bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel şiddetin kullanılmasında veya personelin sözlü taciz edilmesinde yer *almayacak* veya bunları *desteklemeyecektir*. Kötü veya insanlık dışı muameleye izin verilmemektedir.

7. ÇALIŞMA SAATLERİ

Kriterler:

- 7.1 Organizasyon, çalışma saatleri, molalar ve resmi tatillerle ilgili geçerli yasalara, (uygulanabildiği yerde) toplu iş sözleşmelerine ve endüstri standartlarına *uyacaktır*. Fazla mesainin dahil olmadığı normal iş haftası, yasa tarafından *belirlenecektir* fakat 48 saati *geçmeyecektir*.
- 7.2 Personele, birbirini izleyen her altı iş gününün ardından en az bir izin günü *verilecektir*. Bu kuralın istisnaları, aşağıdaki her iki şartın da var olması halinde geçerlidir:
- a) Ulusal yasa, bu sınırı aşan çalışma süresine izin vermektedir; ve
b) Yeterli dinlenme süreleri de dahil olmak üzere, ortalama iş süresine izin veren, özgürce müzakere edilmiş bir toplu iş sözleşmesi *yürürlüktedir*.
- 7.3 Fazla mesaili çalışma, aşağıda 7.4 maddesi içinde öngörülenler haricinde isteğe bağlı *olacak*, haftada 12 saati *geçmeyecek* ve düzenli aralıklarla *istenmeyecektir*.
- 7.4 Kısa vadeli iş talebinin karşılanması için fazla mesaili çalışma gerekliyse ve organizasyon, özgürce müzakere edilmiş, işgücünün büyük bir bölümünü temsil eden bir toplu iş sözleşmesine tarafsa organizasyon söz konusu sözleşmeye uygun olarak bu fazla mesaili çalışmayı talep *edebilir*.

Uluslararası Standart

Böyle herhangi bir sözleşme, bu Çalışma Saatleri bileşeninin diğer gereklilikleriyle uyumlu olmalıdır.

8. ÜCRET

Kriterler:

- 8.1 Organizasyon, personelin asgari ücret hakkına saygı *duyacak* ve fazla mesainin dahil olmadığı normal bir iş haftası için maaşların, her zaman en azından yasal veya endüstri asgari standartları veya (uygulanabildiği yerde) toplu iş sözleşmesini sağlayacağından emin *olacaktır*. Maaşlar, personelin temel ihtiyaçlarının karşılanmasına ve bir miktar ihtiyari harcanabilir gelir sağlamasına yeterli *olacaktır*.
- 8.2 Organizasyon, disiplin amaçlarıyla maaşlardan kesintiler *yapmayacaktır*. Bu kuralın istisnası, aşağıdaki her iki şartın da var olması halinde geçerlidir:
 - a) Disiplin amaçlarıyla maaşlardan kesintiler yapılmasına ulusal yasa tarafından izin verilmektedir; ve
 - b) Bu uygulamaya izin veren, özgürce müzakere edilmiş bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte.
- 8.3 Organizasyon, personelin maaşları ile sosyal yardımları hakkında ayrıntılı bilgilerin, her ödeme dönemi için kendilerine açık ve düzenli şekilde sunulduklarından emin *olacaktır*. Organizasyon, tüm maaşları ve sosyal yardımları, işçiler için elverişli bir yoldan yasalara uygun şekilde *ödeyecek* ancak bu ödeme, hiçbir şart altında makbuz, kupon ve çek gibi gecikmiş veya kısıtlanmış biçimlerde *olmayacaktır*.
- 8.4 Tüm fazla mesailer, ulusal yasa tarafından veya bir toplu iş sözleşmesi tarafından belirlenen bir prim oranında *ödeneyecektir*. Fazla mesai için bir prim oranının yasa tarafından düzenlenmediği veya bir toplu iş sözleşmesinin olmadığı ülkelerde personelin fazla mesaisi, organizasyonun prim oranı üzerinden veya geçerli endüstri standartlarına eşit bir prim oranı üzerinden, hangisi yüksekse, *ödeneyecektir*.
- 8.5 Organizasyon, çalışma ve sosyal güvenlikle ilgili geçerli yasalar ve yönetmelikler çerçevesinde personele karşı yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınmak amacıyla sadece çalışmayı akdeden sözleşmeler, kısa vadeli zincir sözleşmeler ve/veya sahte stajyerlik yahut başka programlar *kullanmayacaktır*.

9. YÖNETİM SİSTEMİ

Kriterler:

9.1 İlkeler, Prosedürler ve Kayıtlar

- 9.1.1 Üst düzey yönetim, personele, SA8000'e uymayı seçtiğini bildiren bir ilkeler beyanını tüm uygun dillerde *yazacaktır*.
- 9.1.2 Bu ilkeler beyanı, organizasyonun, SA8000 Standardının tüm gerekliliklerine uyma ve Normatif Bileşenler ile Bunların Yorumlanması kısmında listelenen uluslararası sözleşmelere saygı duyma bağlılığını *içerecektir*. Ayrıca söz konusu beyan, organizasyonu, ulusal yasalar ile diğer geçerli yasalara ve organizasyonun tabi olduğu diğer gerekliliklere uymaya *bağlayacaktır*.
- 9.1.3 Bu ilkeler beyanı ile SA8000 Standardı, işyerinde ve organizasyonun ister sahip olduğu, isterse bir hizmet sağlayıcıdan kiraladığı veya sözleşmesini yaptığı konutlar olsun, organizasyon tarafından sağlanan tüm konutlarda ve mülklerde, uygun ve kapsamlı olarak belirgin ve çarpıcı şekilde *gösterilecektir*.
- 9.1.4 Organizasyon, SA8000 Standardını uygulamak için ilkeler ve prosedürler *geliştirecektir*.
- 9.1.5 Bu ilkeler ve prosedürler, tüm uygun dillerde etkili şekilde personele *bildirilecek* ve personelin erişimine *açılacaktır*. Bu bildirimler, ayrıca müşterilerle, tedarikçilerle, alt yüklenicilerle ve alt tedarikçilerle de açıkça *paylaşılacaktır*.
- 9.1.6 Organizasyon, bu bileşende yer alan Yönetim Sistemi gereklilikleri de dahil olmak üzere, SA8000 standardına uyumluluğu ve bu standardın uygulandığını göstermek üzere uygun kayıtları *tutacaktır*. İlişkili kayıtlar *tutulacak* ve yazılı veya sözlü özetler SA8000 işçi temsilcisine (temsilcilerine) *verilecektir*.
- 9.1.7 Organizasyon, sürekli gelişim kaydetmesi için bu Standardı uygulayan ilkeler beyanının, ilkelerin ve prosedürlerin yönetim değerlendirmesini düzenli aralıklarla *gerçekleştirecektir*.
- 9.1.8 Organizasyon, istek üzerine, ilkeler beyanını, etkili bir biçimde ve tarzda ilgili tarafların erişimine *açacaktır*.

9.2 Sosyal Performans Ekibi

9.2.1 SA8000'in tüm bileşenlerini uygulaması için bir Sosyal Performans Ekibi *kurulacaktır*. Bu Ekip aşağıdakilerin bir dengeli temsilini içerecektir:

- a) SA8000 işçi temsilcisi (temsilcileri) ve
- b) Yönetim.

Üst Düzey Yönetim, Standarda uyumluluktan yegane sorumlu *olacaktır*.

9.2.2 Sendikalaşmış tesislerde, Sosyal Performans Ekibindeki işçi temsilcileri, *hizmet vermeyi seçerlerse* tanınmış sendika(lar) temsilcisi (temsilcileri) *olacaktır*. Sendikanın (sendikaların) bir temsilci atamamaları veya organizasyonun sendikalaşmamış olması halinde işçiler, bu amaçla işçi temsilcisini (temsilcilerini) özgürce kendi aralarından *seçebilirler*. SA8000 işçi temsilcisi (temsilcileri), hiçbir şart altında sendika temsilcilerinin yedeği olarak *görülmeyecektir*.

9.3 Risklerin Saptanması ve Değerlendirilmesi

9.3.1 Sosyal Performans Ekibi, bu Standarda fiili veya potansiyel uyumsuzluk alanlarını saptamak ve önceliklendirmek üzere periyodik olarak yazılı risk değerlendirmeleri *gerçekleştirecektir*. Ekip, ayrıca Üst Düzey Yönetime bu riskleri ele alan adımlar *önercektir*. Bu riskleri ele alan adımlar, önem derecelerine veya yanıt vermekte bir gecikmenin, riskleri ele almayı imkânsız yapacağı yerlere göre *önceliklendirilecektir*.

9.3.2 Sosyal Performans Ekibi, önerilen verilerine ve veri toplama yöntemlerine dayalı olarak ve ilgili taraflara anlamlı şekilde danışarak bu değerlendirmeleri *gerçekleştirecektir*.

9.4 İzleme:

9.4.1 Sosyal Performans Ekibi, aşağıdakiler için işyerinde faaliyetleri etkili biçimde *izleyecektir*:

- a) bu Standarda uyumluluk;
- b) Sosyal Performans Ekibi tarafından saptanan riskleri etkili şekilde ele alan adımların atılması; ve
- c) organizasyonun ilkelerinin ve bu Standardın gerekliliklerin yerine getirilmesi için uygulanan sistemlerin etkililiği.

Ekip, izleme faaliyetlerinde ilgili taraflardan (paydaşlardan) bilgi toplama veya bu ilgili tarafları dahil etme yetkisine sahip *olacaktır*. Ayrıca SA8000 Standardına olası herhangi bir uyumsuzluğu araştırmak, belirlemek, analizlemek ve/veya ele almak üzere diğer bölümlerle bağlantı *kuracaktır*.

9.4.2 Sosyal Performans Ekibi, ayrıca rutin iç denetimlere yardım *edecek* ve saptanan düzeltici ve önleyici önlemlerin bir kaydı da dahil olmak üzere, SA8000 Standardının yerine getirilmesi için atılan adımların performansı ve yararları hakkında üst düzey yönetime raporlar *hazırlayacaktır*.

9.4.3 Sosyal Performans Ekibi, ayrıca Standardın uygulanmasını güçlendirmek amacıyla kaydedilen ilerlemeyi değerlendirmek ve potansiyel adımları saptamak üzere periyodik toplantılar *düzenleyecektir*.

9.5 İç Katılım ve Bildirim

9.5.1 Organizasyon, SA8000 gerekliliklerini personelin etkili şekilde anladığını *gösterecek* ve rutin bildirimler aracılığıyla SA8000 gerekliliklerini düzenli olarak *bildirecektir*.

9.6 Şikayet Yönetimi ve Çözümü

9.6.1 Organizasyon, işyeriyle ilgili ve/veya SA8000 Standardına uyumsuzluklarla ilgili açıklamalar, öneriler, raporlar veya şikayetler yapılması için gizli, tarafsız, misilleme niteliğinde olmayan ve personelin ve ilgili tarafların erişimine açılan yazılı bir şikayetleri çözüm yöntemi *oluşturacaktır*.

9.6.2 Organizasyon, işyeriyle ilgili ve/veya SA8000 Standardına uyumsuzluklarla ilgili şikayetlerin veya organizasyon ilkelerinin ve prosedürlerinin uygulanmasının sonucunu inceleme, izleme ve bildirme prosedürlerine sahip *olacaktır*. Bu sonuçlar, tüm personelin ve istendiğinde ilgili tarafların serbestçe erişimine açık *olacaktır*.

9.6.3 Organizasyon, SA8000 uyumluluğu hakkında bilgiler sağlaması veya başka işyeri şikayetlerinde bulunması nedeniyle hiçbir personele veya ilgili tarafa disiplin *uygulamayacak*, *kovmayacak* veya başka şekilde ayrımcılık *yapmayacaktır*.

9.7 Dış Doğrulama ve Paydaş Katılımı

9.7.1 Organizasyonun bu Standardın gereklilikleriyle uyumluluğunu doğrulama amacıyla duyurulmuş veya duyurulmamış denetimler durumunda organizasyon, SA8000 Standardının yerine getirilmesinde meydana gelen sorunların önemini ve sıklığını belirlemek üzere dış denetçilerle tam işbirliği *yapacaktır*.

9.7.2 Organizasyon, SA8000 Standardıyla sürdürülebilir uyumluluğa erişmek amacıyla paydaş katılımında yer *alacaktır*.

9.8 Düzeltici ve Önleyici Önlemler

9.8.1 Organizasyon, düzeltici ve önleyici önlemlerin hemen uygulanmasına yönelik ilkeler ve prosedürler *hazırlayacak* ve bunlar için yeterince kaynak *sağlayacaktır*. Sosyal Performans Ekibi, bu önlemlerin etkili şekilde yerine getirildiklerinden emin *olacaktır*.

9.8.2 Sosyal Performans Ekibi, asgari düzeyde SA8000 ile ilgili uyumsuzlukları, bunların kök nedenlerini, alınan düzeltici ve önleyici önlemleri ve uygulama sonuçlarını listeyen, zaman çizelgeleri de dahil olmak üzere, kayıtlar *tutacaktır*.

Uluslararası Standart

9.9 Eğitim ve Kapasite Oluşturma

9.9.1 Organizasyon, risk değerlendirme sonuçlarının bildirdiği gibi SA8000 Standardını etkili şekilde uygulamaları için tüm personele bir eğitim planı *uygulayacaktır*. Organizasyon, eğitimin etkililiğini periyodik olarak *ölçecek* ve yapısı ile sıklığını *kaydedecektir*.

9.10 Tedarikçilerin ve Yüklenicilerin Yönetimi

9.10.1 Organizasyon, tedarikçilerinin/alt yüklenicilerinin, özel iş ve işçi bulma bürolarının ve alt tedarikçilerinin SA8000 Standardıyla uyumlulukları hakkında ayrıntılı inceleme *yürütecektir*. Yeni tedarikçiler/alt yükleniciler, özel iş ve işçi bulma büroları ve alt tedarikçiler seçildiklerinde de aynı ayrıntılı inceleme yaklaşımı *uygulanacaktır*. Bu gerekliliği yerine getirmek amacıyla organizasyon için asgari faaliyetler *kaydedilecek* ve aşağıdakileri *içerecektir*:

- a) bu Standardın gerekliliklerinin, tedarikçilerin/alt yüklenicilerin, özel iş ve işçi bulma bürolarının ve alt tedarikçilerin üst düzey yöneticilerine etkili şekilde bildirilmesi;
- b) Tedarikçiler/alt yükleniciler, özel iş ve işçi bulma büroları ve alt tedarikçiler tarafından önemli uyumsuzluk risklerinin değerlendirilmesi. [Not: "Önemli risk" açıklaması kılavuz belgede bulunabilir.];
- c) bu önemli risklerin, uygun olduğu yerde ve zamanda, tedarikçiler/alt yükleniciler, özel iş ve işçi bulma büroları ve alt tedarikçiler ile organizasyon tarafından yeterince ele alındıklarından ve organizasyonun, bu kuruluşları etkileme becerisi ile kaynaklarına göre önceliklendirildiklerinden emin olmak için makul çerçevede azami gayret gösterilmesi; [Not: "Makul çerçevede azami gayret" açıklaması kılavuz belgede bulunabilir.]; ve
- d) bu önemli risklerin etkili şekilde ele alındıklarından emin olmak için tedarikçilerin/alt yüklenicilerin, özel iş ve işçi bulma bürolarının ve alt tedarikçilerin faaliyetlerinin ve performanslarının izlenmesi için önlemlerin alınması.

9.10.2 Organizasyon, ev işçileri olarak sınıflandırılan tedarikçilerden/alt yüklenicilerden veya alt tedarikçilerden ürünler ve/veya hizmetler alırsa, kullanırsa veya promosyonunu yaparsa organizasyon, bu Standardın gereklilikleri çerçevesinde bu ev işçilerinin, organizasyonun diğer işçilerine temin edilen koruma derecesine esas itibarıyla eşit bir koruma derecesinin temin edilmesini güvenceye almak için etkili adımlar *atacaktır*.