

وثيقة توجيهية



تم التحديث في تموز (يوليو) 2017

الرعايا السوريون الذين يعملون في تركيا سلاسل التوريد

الهدف

تقدم هذه الوثيقة التوجيه للمشاركين في (BSCI: Business Social Compliance Initiative) مبادرة الالتزام الاجتماعي لقطاع الأعمال وذلك لتوفير توعية أفضل ومنع التجاوزات واستغلال العمال السوريين في سلاسل التوريد الخاصة بهم في تركيا.

سوف توفر أيضا التوجيه بشأن أفضل السبل لتحديد وتخفيف مثل هذه الانتهاكات في حال وقوعها. بينما تتعلق هذه الوثيقة باللاجئين وغيرهم من المهاجرين في تركيا، فهي تسلط الضوء على الظروف والمخاطر المرتبطة بهذه المجموعة المستضعفة بصفة خاصة.

المجالات الرئيسية المتناولة:

- ظروف العمل الحالية للرعايا السوريين، بما في ذلك الترتيبات التعاقدية وساعات العمل، والأجور النقدية والعينية، وتوافر الحماية الاجتماعية، والسلامة والصحة المهنية؛
- إمكانية الدخول إلى سوق العمل، بما في ذلك القيود القانونية والعوائق التي تمنع الأفراد العاملين المشمولين بالحماية المؤقتة من الوصول إلى سوق العمل الرسمي (مثل صعوبة الحصول على تصاريح عمل)، وأيضاً نسبة الرعايا السوريين الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي.

على الرغم من أن هذه الإرشادات تُركز على الرعايا السوريين في تركيا، إلا أنه من الضروري أن نضع في اعتبارنا أنه لا يزال هناك تدفق للمهاجرين واللاجئين من البلدان الأخرى والذين فروا أيضاً إلى تركيا ويحتاجون إلى المساعدة. علاوةً على ذلك، يواصل السوريون أيضاً الهجرة إلى لبنان والأردن سعياً إلى حياة أفضل وأيضاً إلى 'ملاذات آمنة' أخرى تشمل بعض البلدان الأوروبية. من المهم للمشاركين في (BSCI) الذين يتخذون من تركيا وبلدان أخرى مصدر إمداد لهم أن يأخذوا ذلك في الاعتبار عند إجراء العناية الواجبة الخاصة بهم وأن يعملوا بشكل وثيق مع منتجهم بمساعدة هذا التوجيه.

وينبغي أن يدرك المشاركون في (BSCI) أن الأفراد تحت تصنيف "حماية مؤقتة" في تركيا عرضة بشكل كبير للاستغلال، ولا سيما في بيئات العمل المعقدة والصعبة. ينبغي على الشركات المسؤولة أن تُقر بالصعوبات، وتُحدّد النقاط التي تركز فيها المشكلات في سلاسل التوريد الخاصة بهم، وأن تتخذ إجراءات تصحيحية. الإجراءات الواجب اتخاذها قد تشمل:

- وضع سياسات داخلية؛
- تعزيز إجراءات المراجعة داخل المستويات الأولى والثانية من سلاسل التوريد الخاصة بهم للكشف عن وجود عمال السوريين؛
- وضع تدابير معالجة فعالة حيثما وُجد رعايا سوريون غير مسجلين يتم استخدامهم في العمل.

هذه الوثيقة التوجيهية مستكملة بثلاثة ملاحق:

الملحق 1: تقييم ما قبل المراجعة (خاص بحالات الأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة المشاركين في الإنتاج)

الملحق 2: السياسة المقترحة للأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة في تركيا (للمشاركين في BSCI) والمنتجين (**الملحق 3: المنظمات غير الحكومية ومنظمات خدمات دعم المهاجرين واللاجئين والأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة في تركيا**)

خلفية

تقع تركيا على الخط الأول لأزمة إنسانية مع دخول الحرب الأهلية السورية إلى عامها السادس. تستضيف البلدان المجاورة ما يقرب من خمسة ملايين لاجئ، وتعتبر تركيا أكبر دولة بالمطلق تستقبل المهاجرين، حيث أنها استقبلت 8.2 مليون لاجئ سوري. حوالي 90% من السوريين في تركيا يقيمون خارج مخيمات اللاجئين مع محدودية فرص الحصول على الخدمات الأساسية.

وتركيا هي ثالث أكبر مركز مورد للشركات المشاركة في BSCI، بعد الصين وبنغلاديش. يواصل المشاركون في BSCI الإعراب عن قلقهم البالغ حيال المشاكل المعنوية والناشئة عن العمل غير المشروع للمواطنين السوريين، وما برحوا ملتزمون بشدة باتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من انتهاكات الحقوق وجميع أشكال الاستغلال داخل سلاسل التوريد الخاصة بهم.

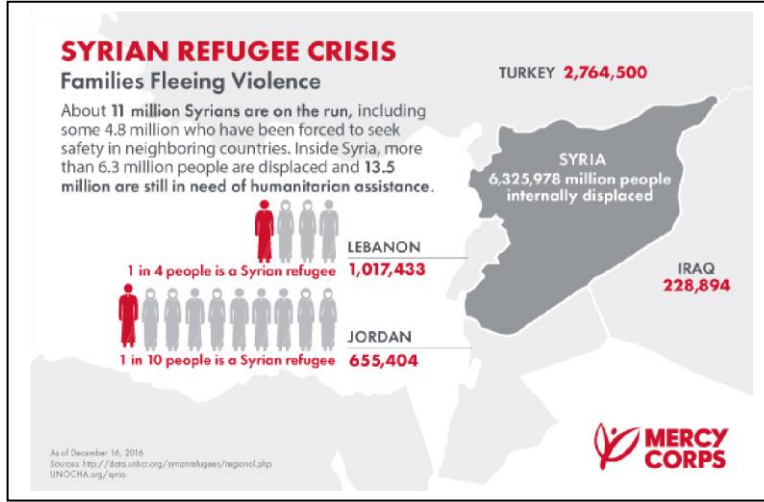
كما ع برت العديد من الشركات المشاركة عن أن توظيف الأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة في أي مصنع أو مزرعة ليس خطراً كامناً ينبغي تجنبه. ولكنه يُعتبر ممارسة جيدة وفرصة لتوفير سبل المعيشة المستدامة للمجتمعات المستضفة.

وفقاً للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة (المتضمنة في مدونة السلوك الخاصة بـ BSCI)، تقع على الشركات مسؤولية احترام حقوق الإنسان في جميع أنحاء سلاسل التوريد الخاصة بهم. وطبقاً لهذه المبادئ المتعارف عليها دولياً، يتعين على الشركات التزام العناية الواجبة لتجنب انتهاك حقوق الآخرين - حتى إن لم تكن قد ساهمت بشكل مباشر في انتهاك هذه الحقوق - ومعالجة أي آثار سلبية.

وهناك مصدر آخر مهم للشركات وهو المبادئ التوجيهية لـ **OECD: Organization for Economic Co-operation and Development** (منظمة التعاون والتنمية) للشركات متعددة الجنسيات. المبادئ التوجيهية لـ OECD، والتي تم تحديثها في 2011، تدرج مفهوم العناية الواجبة، وتتص على أنه ينبغي إلزامها في جميع الأمور المشمولة في المعايير، وينبغي أن تشمل جميع العمليات التجارية، بما في ذلك سلاسل التوريد والعلاقات التجارية الأخرى. الاستعانة بمصادر خارجية للإنتاج من خلال التعاقد من الباطن لا يعفي المؤسسة متعددة الجنسيات من مسؤوليتها.

الوضع الحالي

تركيا حاليًا هي أكبر دولة في العالم تستقبل المهاجرين حيث أن بها 3 ملايين لاجئ مسجل - منهم 8.2 مليون فرد من الرعايا السوريين.



قامت تركيا بعمل تمييز جغرافي من خلال قبول الناس القادمين من أوروبا فقط كـ "لاجئين" وتصنيف أولئك القادمين من خارجها كـ "مشرّطين". من المفترض أن يعامل أولئك القادمون من الشرق بشك لمتسا و وفقاً لاتفاقيات اللاجئين التابعة للأمم المتحدة لعام 1951 و 1967، والتي وقعت عليها تركيا.

و وفقاً **(LFIP: Turkish Law on Foreigners and International Protection)** الذي دخل حيز التنفيذ في أبريل 2013، يتم منح طالبي اللجوء حماية مؤقتة من (DGMM: Directorate General of Migration Management) [المديرية العامة لإدارة الهجرة] تحت إشراف وزارة الداخلية، ويصبحون مؤهلين لتقديم طلبات للحصول على تصريح عمل بعد أن يمر على وضع الحماية المؤقتة الساري مدة 6 أشهر. يمكن فقط لصاحب العمل تقديم طلب للحصول على تصريح عمل من وزارة العمل والضمان الاجتماعي.

هناك العديد من القيود في (LFIP)، والذي قيد بشدة كمية تصاريح العمل الصادرة للأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة حتى تاريخه، مثل:

- لا يمكن أن يتجاوز عدد العاملين الذين تحت الحماية المؤقتة 10% من الموظفين من الرعايا الأتراك في مكان عمل واحد؛
 - حتى يتم منح تصريح عمل، يجب على صاحب العمل أن يوفر "عقد محدد المدة" يحدد مهام الوظيفة، ويوفر للموظف الحد الأدنى للأجور (99.1300 ليرة تركية)؛
 - يمكن للشخص تحت الحماية المؤقتة أن يعمل فقط في المقاطعة المحددة أنها مكان إقامته في وثيقة الحماية المؤقتة. للعمل في موقع آخر، يجب على الشخص أن يتقدم بطلب لتغيير المقاطعة التي يقيم بها؛
 - رغم عدم وجود قانون واضح ينص على من يدفع رسوم الطلب، لكن هناك افتراض عام أنها مسؤولية صاحب العمل (50,537 ليرة تركية لرسوم الطلب + 63 ليرة تركية لرسوم التوثيق الرسمي)؛
 - في البداية، يتم إصدار تصريح العمل لمدة سنة واحدة. من أجل تمديد تصريح العمل يجب تقديم طلب جديد. تصريح العمل المجدد يكون ساريًا لمدة ثلاث سنوات لنفس المهنة مع أي صاحب عمل، ويمكن تمديده ثانيةً لمدة ست سنوات في ظل ظروف مماثلة؛
 - إجمالي رسوم طلب تصريح العمل لعام 2017 تبلغ 50,600 ليرة تركية، ويجب أن تدفع لكل سنة عمل، بغض النظر عن طول مدة تصريح عمل؛
 - صاحب العمل مسؤول عن إيداع أقساط التأمين على العمال.
- حتى الآن، لم يصدر إلا حوالي 14,000 تصريح عمل للسوريين في جميع القطاعات. ويشمل هذا الرقم السوريين المشمولين بالحماية المؤقتة وكذلك السوريين الذين تقدموا للحصول على تصاريح إقامة.

تُشير التقديرات أن نحو 400,000 فرد يعملون بشكل غير رسمي. ذلك يتضمن أنهم:

- بدون تصاريح عمل؛
- معرضون لمعاملة تمييزية؛
- يحصلون على رواتب دون الحد الأدنى القانوني للأجور؛
- يعملون ساعات زائدة؛
- لا يحصلون على التأمين الاجتماعي والمزايا المقررة قانوناً، مثل أقراهم من العمال الأتراك.

التطورات حتى تاريخه

لقد نشرت (MOL: Ministry of Labour and Social Security) [وزارة العمل والضمان الاجتماعي] ما يلي:

- **اللائحة المنظمة لتصاريح العمل للأجانب تحت الحماية المؤقتة** (يناير 2016) - **دليل CSGB الخاص بتصاريح العمل للأجانب تحت الحماية المؤقتة**: تحدد هذه الوثيقة الإجراءات والمبادئ المتعلقة بتصاريح العمل التي تصدر للأجانب تحت وضع الحماية المؤقت.
- **وثيقة توجيهية بشأن نظام التطبيق القائم على شبكة الإنترنت**: وثيقة مكتوبة باللغة التركية تُوجه أرباب الأعمال بشأن كيفية تسجيل العمال على الإنترنت والحصول على تصاريح العمل من الحكومة.
- **معلومات مرجعية متعلقة بأمور العمل**: هذه نسخة مبسطة وموجزة من لائحة تصاريح العمل للأجانب تحت الحماية المؤقتة وقانون العمل ذي الصلة (4857). هذه الوثيقة باللغة **التركية والعربية والإنجليزية**.
- **كتيب معلومات بشأن تصاريح العمل للأجانب**: تقدم هذه الوثيقة معلومات لكل من أصحاب العمل والعمال بشأن إجراءات العمل القانونية. هذه الوثيقة باللغة التركية.

الوثائق الداعمة الأخرى تشمل:

- **أسئلة وأجوبة (FAQ)** بشأن الحصول على تصاريح العمل للمستفيدين من الحماية المؤقتة، المفوضية العليا لشؤون اللاجئين في تركيا التابعة للأمم المتحدة: تقدم هذه الوثيقة لمحة مبسطة مع الحقائق الرئيسية عن القوانين في تركيا المتعلقة بتصاريح العمل للعمال السوريين تحت الحماية المؤقتة. هذه الوثيقة متاحة باللغات **الإنجليزية والتركية**.

توصيات للمشاركين والمنتجين في (BSCI)

بالنظر إلى المعلومات المذكورة أعلاه، توصي (BSCI) بالآتي للمشاركين والمنتجين:

1. المشاركون في (BSCI)

1. السياسة

يتعين على المشاركين في (BSCI) ضمان أن لديهم سياسة بشأن توظيف اللاجئين والمهاجرين في البلدان المصدر (أو تركيا وحدها إذا تناولنا نهجاً قطرياً بشأن الأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة). يجب على هذه السياسة أن تعكس المعقولة فيما يتعلق بالحاجة إلى ضمان حقوق العمل للاجئين والمهاجرين المساوية لمواطني الدولة (تغطية الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل المتساوية، والسلوكيات غير التمييزية من قبل أرباب العمل).

انظر الملحق 2: السياسة المقترحة للأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة العاملين في تركيا.

2. الاتصال

ينبغي على جميع المشاركين في (BSCI) ضمان أن يتم توصيل سياساتهم لشركاء الأعمال المهمين، مع بيان أهمية هذا الأمر، وذلك كوسيلة لضمان حماية حقوق العمال السوريين ولأنه أمر ضروري للالتزام بحقوق الإنسان الأساسية.

3. دعوة لتحرك المنتجين

ينبغي على جميع المشاركين في (BSCI) دعوة المنتجين لإنشاء نظام إدارة قائم على حساسية القضية، بما في ذلك السياسات، والإجراءات، والرقابة الداخلية، وتقييم المخاطر، والمعالجة.

4. زيادة العناية الواجبة - بما في ذلك المراجعات

ينبغي على جميع المشاركين في (BSCI) التأكد من إجراء العناية الواجبة عليهم، والتي قد تتمثل في زيادة عدد المراجعات. يجب عليهم كذلك أن يتأكدوا أن المدققين لديهم دراية عملية باللغة العربية.

5. تقييم ما قبل المراجعة

ينبغي على جميع المشاركين في (BSCI) استخدام تقييم ما قبل المراجعة (الملحق 1) لتقييم مستوى المخاطرة للحالات التي يتم التمعرف فيها على عاملين غير مسجلين. بالإضافة إلى تقديم المزيد من الهيكلة والاتجاه ومجالات التركيز للمراجعين، تقدم الوثيقة توجيهات بشأن كيفية الاستجابة بشكل فعال لهذه الحالة بالذات - وذلك بهدف التخفيف من أي مخاطر في سلسلة التوريد وضمان حماية حقوق الفرد.

6. المعالجة

ينبغي على جميع المشاركين في (BSCI) التأكد أن السوريين غير المسجلين لا يعاملون بطريقة تمييزية، وأن وجودهم في مكان العمل لا يُسفر عن الفصل. يتعين على المشاركين التأكد من أن منتجهم يقومون بتقديم المعلومات إلى أي عامل سوري غير مسجل حول كيفية التق دم بطلب للحصول على تصاريح العمل أو الأشكال الأخرى من الحماية والفوائد - وكذلك ح تُهم على الوصول إلى مراكز التعليم العامة والبلديات التي تُوف ر دروس اللغة التركية والتدريب المهني مجانًا. هذه المعلومات متاحة بسهولة على موقع الحكومة. سوف يؤدي تحديث اللغة المحلية إلى تمكين العمال من حماية مصالحهم وفهم حقوقهم بشكل أفضل.

ينبغي على المشاركين تشجيع المنتجين على الاضطلاع بالمسؤولية ومعالجة جميع المشكلات التي تنشأ في الوقت المناسب عن طريق تسجيل العمال على الإنترنت وتسهيل الوضع القانوني المطلوب.

7. العمال السوريون بدون جوازات سفر أو هوية قانونية

ينبغي على جميع المشاركين في (BSCI) أن ينصحوا منتجهم بعدم توظيف الرعايا السوريين الذين ليس لديهم جواز سفر أو هوية قانونية لأن ذلك يتعارض مع القوانين التركية. إذا تم تحديد مثل هذه الحالات، يتحتم على المنتج إعلام مسؤول المنظمات غير الحكومية ومنظمات خدمات الدعم المتاح لديهم (ملحق 3).

8. سماسة العمالة

تعتبر جميع أشكال سماسة العمالة غير شرعية بموجب القانون التركي. ينبغي على جميع المشاركين في (BSCI) حثمنتجهم على تجنب ممارسات التوظيف غير الشرعية.

9. التحديثات المنتظمة

يتعين على جميع المشاركين في (BSCI) إخطار منتجهم لتقديم تحديثات منتظمة بشأن الرعايا السوريين، وأيضًا طلب تغذية راجعة منتظمة من منتجهم حول أنظمة الإدارة الداخلية المعمول بها لحماية الأفراد المشمولين بالحماية المؤقتة. إذا كان المنتج مدرجًا في منظومة (BSCI)، يُشجع المشاركون على مراقبة ظروف العمل عن قرب من خلال المراجعة. في حال تم اكتشاف مشاكل أثناء المراجعة، يتعين على المشاركين تتبع التقدم المحرز من المنتجين عبر خطط الإصلاح - محملة على منصة BSCI - ومتابعة عمليات المراجعة. خطة الإصلاح، إذا ما استخدمت بشكل فعال، قد تكون بمثابة قناة اتصال رئيسية بين المنتج والمشارك، وتعمل على زيادة الشفافية من جانب المنتج.

10. عمالة الأطفال واستغلال الأطفال

يجب على جميع المشاركين في (BSCI) التأكيد على منتجهم أن عليهم مسؤولية التأكد من أنهم غير متواطئين بشكل مباشر أو غير مباشر في استغلال أو إساءة معاملة الأطفال داخل أو في محيط مصانعهم. ينبغي إيلاء اهتمام إضافي لحماية حقوق الطفل.

11. مشاركة أصحاب المصلحة

يحتاج جميع المشاركين في (BSCI) بذل جهود متضافرة لإشراك أصحاب المصلحة الوطنية، والإقليمية، والدولية (المنظمات غير الحكومية) (NGOs) (المنظمات الدولية غير الحكومية) (INGOs) (النقابات العمالية/الحكومة/المجتمع المدني/ممثلي المجتمع)، الذين يمكن أن يؤثر أو يتأثروا بالإجراءات أو بعدم اتخاذ الإجراءات من الشركات المشاركة التي تعمل في البلدان المصدر التي يوجد بها نسبة عالية من الع مال اللاجئين والمهاجرين/مشكلات العمل القسري. عند الحاجة، يمكن للمشاركين أيضًا دعوة الممثل القطري لـ (FTA: Free Trade Agreement) [اتفاقية التجارة الحرة] للحصول على المساعدة. بدلًا من اللجوء إلى إدارة الأزمات، أو اتباع نهج دفاعي قد يؤدي إلى خسائر كبيرة وطويلة الأمد للسمعة، يجب أن يبذل المشاركون الجهد لإثبات أنهم على بينة بالقضايا وذلك من خلال نقل الممارسات التجارية المسؤولة والتأكيد لأصحاب المصلحة على استعدادهم لإثبات الشفافية وإحداث تغيير حقيقي.

11. منتجوا المشاركون في (BSCI)

1. إعداد سياسات/إجراءات محدثة قائمة على اللوائح الحالية لـ (MOL) يجب على جميع منتجي مشاركي (BSCI) إعداد سياسات وإجراءات، أو مراجعة منظومتهم الحالية تبعاً للوائح الجديدة التي نشرتها (MOL)، وضمان أن قرارات التوظيف تشمل العمال الأجانب/المهاجرين الخاضعين للحماية المؤقتة.
 - يجب على المنتجين التعرف بدقة على الأنظمة والتطبيقات الجديدة وفهمها فحماً جلياً قبل إعداد سياساتهم/إجراءاتهم أو تنقيح المنظومة الحالية.
- يجب على السياسات الجديدة/المنقحة أن تفصل الحاجة لممارسات غير تمييزية وغير إستغلالية للع مال المهاجرين

انظر الملحق 2: السياسة المقترحة للأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة العاملين في تركيا

2. **الإتصالات الداخلية**
ينبغي على جميع منتجي المشاركون في (BSCI) التأكد من أن السياسات والإجراءات قد تم إبلاغها داخلياً وأبلغت أيضاً إلى المستوى 1 والمستوى 2 من الموردين.

3. **تقييم المخاطر**
ينبغي على جميع منتجي المشاركون في (BSCI) إجراء تقييم للمخاطر لتحديد المخاطر المتعلقة باللاجئين والمهاجرين والأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة ضمن سلسلة التوريد الخاصة بهم واتخاذ التدابير اللازمة للتخفيف منها.

4. **حالات عمالة الأطفال وإستغلال الأطفال**
يجب على جميع منتجي المشاركون في (BSCI) التزام اليقظة واتخاذ التدابير الوقائية لضمان أن الأطفال اللاجئين والمهاجرين دون السن القانونية لا يتم توظيفهم تحت أي ظرف من الظروف. العديد من الأطفال السوريين المشمولين بالحماية المؤقتة قد يكونون في كثير من الأحيان هجرين أو غير مصحوبين بذويهم في تركيا ويحتاجون إلى الحماية.

5. **الرقابة الداخلية**
يجب على جميع منتجي المشاركون في (BSCI) زيادة نطاق الرقابة الداخلية لتشمل كل من لديهم في سلسلة التوريد ولضمان حماية حقوق أي عامل سوري من المشمولين بالحماية المؤقتة.

6. **المعالجة**
يجب على جميع منتجي المشاركون في (BSCI) التأكد من معالجة المشاكل في الوقت المناسب واتخاذ التدابير اللازمة لتفادي طرد الع مال السوريين. يجب، بدلاً من ذلك، التأكيد على تسهيل طلبات الحصول على تصاريح عملهم. غير أن هذا لا ينطبق إلا على هؤلاء اللاجئين والمهاجرين والأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة ولديهم وثيقة هوية قانونية.

8. الرعايا السوريون الذين لا يحملون جواز سفر أو وثيقة هوية قانونية

توظيف الأشخاص من دون جواز سفر أو وثيقة هوية قانونية هو انتهاك للقانون التركي بشأن تصاريح العمل للأجانب. المنتجون الذين يستخدمون الأجانب بدون تصريح عمل يخضعون لأحكام قانون العقوبات وفقاً للمادة 21 من هذا القانون. يمكن أن يؤدي الانتهاك إلى تغريم الموظف 848,8 ليرة تركية لكل فرد بدون تصريح عمل. كما أنه يمكن أن يؤدي إلى تغريم العامل نفسه 881 ليرة تركية، وهو مبلغ كبير بالنسبة لشخص سوري في وضع الحماية المؤقتة.

- في الحالات التي يكون فيها الأشخاص لديهم وثائق قانونية ولكن ليس لديهم وثائق تسجيل رسمية، ينصح جميع المنتجين بالآتي:
- إحالة الفرد إلى (DGMM)، تحت إشراف وزارة الداخلية، وهي المؤسسة الرسمية التي تستقبل وتعالج طلبات الحصول على وضع الحماية المؤقتة؛
- إذا كان الشخص مشمولاً بالفعل بالحماية المؤقتة لكنه يفتقر إلى تصريح عمل ساري المفعول، فيجب على المنتج الرجوع إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي لتقديم، بالاشتراك مع العامل، الوثائق اللازمة للحصول على تصريح عمل؛
- إحالة الشخص إلى المنظمات غير الحكومية ومنظمات خدمات الدعم المتاحة لهم (ملحق 3).

9. دعم دمج السوريين المشمولين بالحماية المؤقتة في المجتمعات التركية

يُنصح منتجو المشاركين في (BSCI) ببذل كافة الجهود الممكنة لمساعدة وتشجيع العمال السوريين للتواصل مع المواطنين والمجتمعات التركية وذلك من خلال توجيههم إلى الأماكن التي تُعلّم اللغة التركية وتوفر فرص التدريب المهني. إن تحدث اللغة المحلية سوف يساعد على تمكين العالَم لحماية مصالحهم وعلى إدراك حقوقهم بصورة أفضل - وسيمنحهم الفرصة لطلب المساعدة إذا لزم الأمر. تُوفّر مراكز التعليم العامة والبلديات في تركيا هذه الصفوف حالياً بالمجان للاجئين والمهاجرين والأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة.

10. مشاركة أصحاب المصلحة/المجتمع

ينبغي أن يهدف جميع منتجي (BSCI) إلى تعزيز علاقات جيدة مع المنظمات الوطنية، وكذلك تطوير الاتصالات الحكومية المحلية مع الأشخاص الذين يعملون على قضية الأفراد المشمولين بالحماية المؤقتة في تركيا. ذلك لن يتيح فقط للمنتجين أن يكونوا على اطلاع بأي تغييرات في التشريعات، ولكن يتيح لهم أيضاً تحديد الفرص المتاحة لنقل رؤية نقدية أو رأي من خلال صوت جماعي. المشاركة سوف تتيح للمنتجين تسليط الضوء على النهج 'القائم على أساس الحقوق' التي يجري تنفيذها بطريقة مسؤولة اجتماعياً.

الملحق 1: تقييم ما قبل المراجعة

لحالات الأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة المشاركين في الإنتاج

الغرض: هذه الوثيقة تُوفّر الإرشادات للمستخدم لتقييم مستوى المخاطرة لحالة معينة، وكذلك تُنظّم الإتجاه ومجالات التركيز لمراجعة (BSCI) إذا ما أُجريت. هذا النهج يمكن تطبيقه في تركيا والبلدان المصدر الأخرى حيث قد يواجه المشاركون في (BSCI) سيناريو مماثل.

المستخدم: مشاركو (BSCI)

متى تستخدم:

كلما كانت هناك حاجة إلى المزيد من الإرشادات في ما يخص اللاجئين والمهاجرين و/أو الأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة.

التطبيق:

فيما يلي مجالين يجب على المستخدمين الإنتباه اليهم بصفة خاصة حين الرد على إستفسارات أصحاب المصلحة:

- **الالتزام بمدونة السلوك الخاصة بـ (BSCI) -** إذا ما كان لدى العاملين تصريح عمل ساري المفعول لحماية حقوقهم المنصوص عليها في قانون البلاد. في حالة عدم حيازة تصريح عمل ساري المفعول، من الضروري على المستخدمين إيلاء المزيد من الاهتمام للتحقق من السياسات والإجراءات الاحترازية من أجل حماية حقوق العمال اللاجئين/المهاجرين وفقاً لكافة المبادئ الواردة في مدونة السلوك الخاصة بـ (BSCI).
- **الوكالة/الشركة المتعاقدة -** باستثناء في حالة كان سماسرة/شركات التوظيف، في تركيا، يعملون خارج النطاق القانوني، فإن من المهم تقييم ما إذا كان هناك وكالة/شركة متعاقدة تُشارك في التوظيف، والتعيين، وعملية الإدارة اليومية للاجئين. من المهم أيضاً التأكد من ما إذا كان المصنع يُقِيم ويراقب عمليات التوظيف قبل التعاقد عليها. فيما يلي أربعة مجالات إضافية تتطلب التدقيق الخاص:

1. المهاجع

- التحقق إذا ما كان الع مال اللاجئين/المهاجرون قد تم تزويدهم بالسكن (بشكل مباشر أو غير مباشر)؛
- إذا ما كان المبلغ الإجمالي للسكن (إيجار + كهرباء + ماء + الخ) في حدود تكلفة السوق؛ و
- إذا ما كانت الجهة الخاضعة للتدقيق أو وكالة التوظيف متورطة في استغلال الع مال اللاجئين/المهاجرين من خلال تقاضي رسوم للسكن جانبة/مفرطة.

2. الاستقطاعات

- التحقق إذا ما كان العمال اللاجئون/المهاجرون يتلقون التعويضات وفقاً لمتطلبات الحد الأدنى للأجور؛
- التحقق إذا ما كان العمال اللاجئون/المهاجرون يتلقون التعويضات عن العمل الإضافي وفقاً لأجر العمل الإضافي المحدد في القانون المحلي؛ و
- التحقق إذا كانت هناك استقطاعات غير قانونية (مباشرة أو غير مباشرة) تُطبق على اللاجئين.

3. المستندات

- التحقق من ما إذا كانت مستندات اللاجئين/المهاجرين (وأسرهم) محتجزة من قبل أي أطراف أخرى (بشكل مباشر أو غير مباشر)؛
- مراجعة إجراءات الموارد البشرية القائمة، وخاصة فيما يتعلق بعمليات التوظيف، وإعلانات الوظائف، واستمارات الطلبات، وعمليات الاتصال الداخلية؛
- التحقق من وجود ممثل للعمال الأقلية و/أو آلية تظلم فعالة.

4. الديون

إبحث عن الشفافية بمعرفة ما إذا كان مال اللاجئين/المهاجرين (و/أو أفراد أسرهم) يزرعون تحت أسر الدين، سواءً من بلد المنشأ أو البلد المضيف أو كليهما، سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر (عن طريق وكالات التوظيف).

الملحق 2: السياسة المقترحة للمهاجرين واللاجئين والأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة العاملين في تركيا

– للمشاركين والمنتجين في (BSCI)

1. للمشاركين في (BSCI)

سياسة شؤون اللاجئين الذين يعملون تحت الحماية المؤقتة

وفقاً لهذه السياسة، يلتزم مشارك (BSCI) [أدخل اسم المشارك] بضمان أن جميع اللاجئين المهاجرين في سلسلة التوريد الخاصة به في الدول المصدر للمشارك [أدخل اسم المشارك] سيتم توظيفهم بطريقة تضمن حقوقهم القانونية، وحقوق العمال، وحقوق الإنسان.

في هذا الإطار، يلتزم [أدخل اسم المشارك] بالعمل على مراقبة، كما هو منصوص في مدونة السلوك الخاصة بـ (BSCI)، أن جميع أنشطة المنتجين وسلاسل التوريد الخاصة بهم تتم بأسلوب مقيد بمدونة السلوك الخاصة بـ (BSCI)، والقوانين المحلية واللوائح، ووثائق التوجيه التي تم نشرها.

يدعم تنفيذ هذه السياسة الإجراءات ذات الصلة والوثائق المرجعية، حيث يوجد شرح مفصل للعملية. تتضمن وثيقة الإجراءات الخطوات التالية:

- وفقاً للسياسة المحددة، قم بتحديد الفريق التنظيمي الذي سوف يعمل على هذه الأمور، والمهام المحددة له؛
- قائمة بالدورات التدريبية التي يحتاج إليها الفريق التنظيمي. ينبغي أن يشمل التدريب ما يلي كحد أدنى:
 - مدونة السلوك الخاصة بـ (BSCI)، وخاصةً "مقدمة في نظم الإدارة الاجتماعية" و "الأجور العادلة وساعات العمل اللائقة"؛
 - القوانين المحلية ذات الصلة؛
 - الوثائق التوجيهية الصادرة عن الوزارة؛
 - الوثائق التوجيهية الخاصة بـ (BSCI)، مثل المبادئ التوجيهية للتوظيف الرشيد؛
- إدارات الوثائق التوجيهية؛
- تفصيل تنفيذ السياسة والإجراءات خطوة بخطوة، حسب التدريب المتلقى؛
- التأكد من استمرار الحوار والتشاور مع العال، ومنظمات المجتمع، والجهات المعنية الأخرى لتلقي الملاحظات لتقييم فعالية العملية؛
- إجراء مراجعات دورية من أجل الحفاظ على العملية حديثة ووثيقة الصلة.

يُضطلع بتحقيق هذا الالتزام شؤون الأفراد أو الفريق المختص بالمسؤولية الاجتماعية للشركات داخل [أدخل اسم المشارك].

FTA ÜYELERİ İÇİN GEÇİCİ KORUMA YASASI KAPSAMINDAKİ GÖÇMEN İŞÇİ POLİTİKASI

Bu politika ile BSCI üyesi [insert participant name], satın alım yaptığı tüm ülkelerdeki tedarik zincirinde, yerinden edilmiş tüm göçmen işçilerin yasal hakları ile işçi ve insan hakları garanti altında olacak şekilde çalışmasını sağlamayı taaahhüt eder.

Bu kapsamda [insert participant name], tüm üreticileri ve onların tedarik zincirlerinin uygulamalarını BSCI Davranış Kuralları, ulusal yasa, yönetmelik ve çıkarılan rehberler gözetilerek gerçekleştirdiğinin, BSCI Davranış Kuralları'nda desteklendiği üzere izlenmesini taahhüt eder.

Bu politikanın uygulanması, ilgili prosedür ve referans dokümanlarıyla desteklenmekte ve süreç adım adım açıklanmaktadır.

Prosedür dokümanına şu adımlar dahildir:

- Belirlenen politika doğrultusunda, öncelikle konu üzerine çalışacak organizasyonel ekibin ve görevlerinin tanımlanması;
- Bu kişilerin konuyla ilgili alması gereken eğitimlerin dökümü. Bu eğitimler en az şunları kapsamalıdır:
 - ✦ BSCI Davranış Kuralları;
 - ✦ İlgili yasal mevzuat;
 - ✦ BSCI Rehber Dokümanı;
 - ✦ Bakanlıkça yayınlanan rehber dokümanlar.
- Hazırlanan politika ve prosedürlerin ilgili kişilere (örn: üreticiler, diğer ekipler) duyurulması;
- Hazırlanan politika ve prosedürler ile alınan eğitimler ışığında adım adım uygulama süreci;
- Geribildirim alıp tüm sürecin etkinliğini değerlendirmek adına, işçiler, toplumsal kuruluşlar ve diğer paydaşlarla sürekli diyalog içinde olunması;
- Sürecin güncel ve konuyla ilgili olması adına düzenli gözden geçirmelerin yapılması.

Bu taahhüdün yerine getirilmesini [insert participant name] bünyesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk'tan sorumlu kişi ya da ekip üstlenir.

II. للمنتجين

سياسة شؤون اللاجئين الخاضعين للحماية المؤقتة وفقاً لهذه السياسة، نلتزم نحن [أدخل اسم المنتج]، بضمان أن جميع اللاجئين المهاجرين في سلسلة التوريد الخاصة بنا تم توظيفهم بطريقة تضمن حقوقهم القانونية، وحقوق العمل، وحقوق الإنسان؛ وأنه، بسبب حاجة إنسانية، يتم تنفيذ هذا الإجراء في الاتجاه المطلوب من جانب كل من القوانين المحلية وعمالنا.

في هذا الإطار، نلتزم نحن [أدخل اسم المنتج]، بإجراء جميع الأنشطة في سلاسل التوريد الخاصة بنا بأسلوب مقيد بمدونة السلوك الخاصة بـ (BSCI)، وتوقعات العملاء، والقوانين المحلية واللوائح، ووثائق التوجيه التي تم نشرها، وأن نسمح بمراقبتها، كما هو منصوص في مدونة السلوك الخاصة بـ (BSCI). يدعم تنفيذ هذه السياسة الإجراءات ذات الصلة والوثائق المرجعية، حيث يوجد شرح مفصل للعملية.

تتضمن وثيقة الإجراءات الخطوات التالية:

- وفقاً للسياسة المحددة، قم بتحديد الفريق التنظيمي التي سوف يعمل على هذه الأمر، ومهامهم؛ - قائمة بالدورات التدريبية التي يحتاج إليها الفريق التنظيمي. ينبغي أن يشمل التدريب ما يلي كحد أدنى:
 - مدونة السلوك الخاصة بـ (BSCI)، وخاصةً "مقدمة في نظم الإدارة الاجتماعية" و "الأجور العادلة وساعات العمل اللائقة"؛
 - القوانين المحلية ذات الصلة؛
 - الوثائق التوجيهية الصادرة عن الوزارة؛
 - الوثائق التوجيهية الخاصة بـ (BSCI)، مثل المبادئ التوجيهية للتوظيف الرشيد؛
 - إدارات الوثائق التوجيهية؛
 - تفصيل تنفيذ السياسة والإجراءات خطوة بخطوة، حسب التدريب المتلقى؛
 - التأكد من استمرار الحوار والتشاور مع الع مال، ومنظمات المجتمع، والجهات المعنية الأخرى لتلقى الملاحظات لتقييم فعالية العملية؛ إجراء مراجعات دورية من أجل الحفاظ على العملية حديثة وثيقة الصلة.
- يُضطلع بتحقيق هذا الالتزام شؤون الأفراد أو الفريق المختص بالمسؤولية الاجتماعية للشركات داخل [أدخل اسم المنتج].

FTA ÜRETİCİLERİ İÇİN GEÇİCİ KORUMA YASASI KAPSAMINDAKİ GÖÇMEN İŞÇİ POLİTİKASI

Bu politika ile [insert producer name] olarak, yerinden edilmiş tüm göçmen işçilerin tedarik zincirimizde yasal, işçi ve insan hakları garanti altında olacak şekilde çalıştırıldığı; bu uygulamanın insani gerekliliklerden yola çıkarak, hem ulusal yasaların hem de iş ortaklığı içerisinde bulunduğumuz müşterilerin beklentileri doğrultusunda gerçekleştirildiğini taahhüt ederiz.

Bu kapsamda [insert producer name] olarak, tüm tedarik zincirimizdeki uygulamaların BSCI Davranış Kuralları, müşteri beklentileri, ulusal yasa, yönetmelik ve çıkarılan rehberler gözetilerek gerçekleştirildiğini ve BSCI Davranış Kuralları'nda desteklendiği üzere izlendiğini taahhüt ederiz.

Bu politikanın uygulanması, ilgili prosedür ve referans dokümanlarıyla desteklenmekte ve süreç adım adım açıklanmaktadır.

Prosedür dokümanına şu adımlar dahildir:

- Belirlenen politika doğrultusunda, öncelikle konu üzerine çalışacak organizasyonel ekibin ve görevlerinin tanımlanması;
- Bu kişilerin konuyla ilgili alması gereken eğitimlerin dökümü. Bu eğitimler en az şunları kapsamalıdır:

- ✦ BSCI Davranış Kuralları;
 - ✦ (Varsa) Müşteri kuralları;
 - ✦ İlgili yasal mevzuat;
 - ✦ BSCI Rehber Dokümanı;
 - ✦ Bakanlıkça yayınlanan rehber dokümanlar.
- Hazırlanan politika ve prosedürlerin ilgili kişilere (örn: işçiler, tedarikçiler, varsa fason birimler, diğer ekipler) duyurulması;
 - Hazırlanan politika ve prosedürler ile alınan eğitimler ışığında adım adım uygulama süreci
 - Geribildirim alıp tüm sürecin etkinliğini değerlendirmek adına, işçiler, toplumsal kuruluşlar ve diğer paydaşlarla sürekli diyalog içinde olunması;
 - Sürecin güncel ve konuyla ilgili olması adına düzenli gözden geçirmelerin yapılması.

Bu taahhüdün yerine getirilmesini [insert producer name] bünyesinde BSCI ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk'tan sorumlu kişi ya da ekip üstlenir.

الملحق 3: المنظمات غير الحكومية ومنظمات خدمات دعم المهاجرين واللاجئين والأشخاص المشمولين بالحماية المؤقتة في تركيا

MÜLTECİ DESTEK DERNEĞİ – REFUGEE SUPPORT CENTRE (MUDEM)

Üsküp Cad. Çevre Sok. 6A/6
Çankaya Ankara
Telephone: +90 312 427 2 02
Email: destek@mudem.org

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FOUNDATION (IKGV- HRDF)

Insan Kaynagini Gelistirme Vakfi
34425, Kuloğlu Mh
Yeni Çarşı Cd. No:34
34433 Beyoğlu/İstanbul
Telephone: +90 212 293 1605
Email: cerenisat@gmail.com

HAYATA DESTEK – SUPPORT TO LIFE Hayata

Destek İstanbul Ofisi:
Cenap Şahabettin Sok, No. 42
Koşuyolu Mahallesi

34718 Kadıköy İstanbul
Telephone: +90 (216) 336 2262
Email: info@hayatadestek.org

MAYA VAKFI

Ebulula Mardin Cad.
Akatlar Maya Sitesi M Blok
Akatlar 34335
Beşiktaş - İstanbul
Telephone: +90 (212) 351 0020
Email: info@mayavakfi.org

UNHCR

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği ANKARA Tiflis
Cad. 552. Sok. No:3 Sancak Mah.
06550 Ankara
Telephone: 0312 409 70 00 Fax:
0312 441 21 73

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği VAN

Istasyon Mahalle, Terminal 1. Sokak Hayırlar Caddesi 40/2 Van
Telephone: 0432 2155470 - 2143630
Fax: 0432 2148404

Urfa Community Center

Yusufopaşa Mah. Sarayönü Cad. 926. Sok. 13/A Eyyübiye/Şanlıurfa

Protection and Work Permit (Start-up Business) Offices**Ankara**

Doğantepe Mah. Şehit Hacı Osman Doğan Cad. No:1/16 – Ankara/Altındağ

Adana

Meydan Mah. Bakımyurdu Cad. No:155/1 Seyhan-Adana

Batman

Akyürek Mah. Petrol İş Cad. Geçit İşhanı No:4/3 – Batman/Merkez

Bursa

Ortabağlar Mah. Ankara Yolu Cad. No:310/2 – Bursa/Yıldırım

Gaziantep

Alleben Mahallesi Atatürk Bulvarı Ebru Apartmanı No:76/8 Şahinbey/Gaziantep **İzmir**
Kahramanlar Mahallesi 1411 Sokak No:23 Daire:1 İzmir/Konak

Hatay

Saraykent Sitesi 1. Sokak No: 39 Antakya/Hatay

Kayseri

Sahabiye Mah. Buyurkan Sk. Yol gösteren İş Merkezi No 7/A Kocasinan/Kayseri

Kocaeli

Yenişehir Mahallesi Turan Güneş Caddesi 274/5

Konya

Sahibiata Mahallesi, Yunus Emre Sokak, No:30 Kat: 2/4 Meram/Konya

İstanbul

Osmangazi Cad. No:179/B-1 – İstanbul/Bağcılar

Mersin

Turgut Reis Mah. İstiklal Cad. 4112 Sokak Armoni İş Merkezi No:7/E – Mersin/Akdeniz

Şanlıurfa

Ulubatlı Mah. Yunus Emre Cad. No: 113 Daire: 3 Şanlıurfa