

# amfori BSCI Sistem Kitapçığı 4. Bölüm



# İçindekiler

<b>1. KISIM: VERİ TOPLAMA VE VERİ YÖNETİMİ</b> .....	<b>4</b>
ŞABLON 1: İŞ ORTAĞI BİLGİLERİ .....	4
ŞABLON 2: TEDARİK ZİNCİRİ HARİTALAMA.....	5
ŞABLON 3: KÜÇÜK TOPRAK SAHİPLERİ VE AİLE ÇİFTLİKLERİ İÇİN DEĞERLENDİRME .....	5
ŞABLON 4: ÇALIŞMA SAATLERİ TAKİP FORMU .....	5
ŞABLON 5: ADIL ÜCRETLENDİRME HIZLI TARAMA FORMU .....	6
ŞABLON 6: PAYDAŞ HARİTALAMA .....	6
ŞABLON 7: GENÇ İŞÇİ VERİLERİ.....	7
ŞABLON 8: ŞİKÂYET MEKANİZMASI .....	7
<b>2. KISIM: ÖZDEĞERLENDİRMENİN FAYDALARI</b> .....	<b>8</b>
ÖZDEĞERLENDİRME .....	8
ÇİFTLİKLER İÇİN ÖZDEĞERLENDİRME.....	9
<b>3. KISIM: AMFORİ BSCI DENETİMİ YORUMLAMA KILAVUZU</b> .....	<b>10</b>
PERFORMANS ALANI 1: SOSYAL YÖNETİM SİSTEMLERİ VE KADEMELİ ETKİ .....	10
PERFORMANS ALANI 2: İŞÇİLERİN SÜREÇLERE DÂHİL EDİLMESİ VE KORUNMASI .....	15
PERFORMANS ALANI 3: ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKLARI .....	19
PERFORMANS ALANI 4: AYRIMCILIK YAPILMAMASI .....	21
PERFORMANS ALANI 5: ADIL ÜCRETLENDİRME .....	23
PERFORMANS ALANI 6: MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ .....	28
PERFORMANS ALANI 7: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ .....	32
PERFORMANS ALANI 8: ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİ ÖNLEME .....	45
PERFORMANS ALANI 9: GENÇ İŞÇİLER İÇİN ÖZEL KORUMA.....	49
PERFORMANS ALANI 10: GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYI ÖNLEME .....	52
PERFORMANS ALANI 11: BORÇLARIN İŞGÜCÜ İLE ÖDENMESİNİN ÖNLENMESİ .....	55
PERFORMANS ALANI 12: ÇEVRENİN KORUNMASI .....	60
PERFORMANS ALANI 13: ETİK DAVRANIŞLAR.....	63
<b>4. KISIM: AMFORİ BSCI DENETİM RAPORUNU ANLAMAK</b> .....	<b>65</b>

# Üreticiler için amfori BSCI rehberi

---

amfori BSCI Sistem Kitapçığı'nın bu bölümü, üreticiye amfori BSCI'nin sunduğu tüm ilgili şablonlar hakkında açıklamalar ve her performans alanı için beklenenler hakkında talimatlar sunan dört kısımdan oluşur.

amfori BSCI Davranış Kuralları'nı imzalayan üreticilerin, kendi şirketlerinin faaliyetleri kapsamında insan haklarına saygı duyacaklarına söz vermiş oldukları kabul edilir. Bir üretici bu Davranış Kuralları'nı imzaladıysa, bunun sebebi muhtemelen bu üreticinin müşterilerinden en azından birinin amfori BSCI katılımcısı olması veya bir amfori BSCI katılımcısına ürün satmasıdır.

Böyle iş ilişkilerinde ilgili amfori BSCI katılımcısı üreticilerden şunları yapmalarını isteyecektir:

- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ve Uygulama Koşulları'nı imzalamak
- amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ticari operasyonlarına entegre etmek
- Denetimden geçmek; sürekli iyileşme sağlamak ve muhtemel insan hakları ihlallerini gidermek için gerekli aksiyonları almak

Bunların yanında amfori BSCI katılımcısı her ilgili üretici için amfori BSCI platformunda bir profil oluşturacaktır. Bu aşağıdakileri sağlayacaktır:

- Denetim yorgunluğunu azaltmak
- İyileştirme planlarını paylaşmak
- İlgili eğitimlere ücretsiz olarak ulaşmak

## 1. KISIM: VERİ TOPLAMA VE VERİ YÖNETİMİ

amfori BSCI sisteminin hedefi, bir işletme içerisinde sürekli iyileştirme kültürünü desteklemektir. Üreticilerin, faaliyetlerinin negatif sosyal etkilerini analiz etmek, kontrol etmek ve azaltmak için bir Sosyal Yönetim Sistemi (SYS) kurmaları teşvik edilir. Bu sistemin bir parçası olarak verileri toplamak, kaydetmek ve saklamak için üreticilerin organize bir yöntem ihtiyacı olacaktır. Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 2: Sosyal Yönetim Sistemi Kurma](#)'yı inceleyin.

Üretici aşağıdakileri yapacak bir ana irtibat kişisi seçmelidir:

- amfori BSCI katılımcılarına bilgi sağlamak
- amfori BSCI platformundaki verileri korumak
- amfori BSCI denetimi için yapılacak hazırlıklara liderlik etmek

Üreticinin mevcut bir veri toplama sistemi yoksa amfori BSCI sistemi, üreticilerin verilerini sistematik bir şekilde organize etmelerine yardımcı olacak araçlar ve şablonlar sunar.

### *Şablon 1: İş ortağı bilgileri*

amfori BSCI katılımcıları üreticiden, işletmeleri hakkında genel bilgiler sunmasını isteyebilir. Bu talebe cevap vermenin bir yolu, [amfori BSCI Şablon 1: İş Ortağı Bilgileri](#)'ni doldurmaktır.

Bu şablonla üreticinin sosyal performansını etkileyen faaliyetleri ve pratikleri hakkında aşağıdaki gibi bilgiler toplamak hedeflenir:

**Şirket verileri:** Şirketin konumu, sektörü ve ürettiği ürünlerle ilgili bilgiler. Üretici, üretim yapıp yapmadığını ya da sadece ticari faaliyet gerçekleştirdiğini raporlamalıdır.

**Şirket İrtibat Bilgileri:** İrtibat bilgileri ve konuşulan ana dil(ler). Üretici, müşterisi ve denetçinin kendisiyle kolaylıkla iletişim halinde kalabilmesi için irtibat bilgilerini sunar.

**Üretim verileri:** Üretim hacmi ve maliyet hesaplamasıyla ilgili veriler.

**Üretim takvimi:** Üretim faaliyetlerinin yoğun, orta ve az olarak gerçekleştiği aylara ilişkin bilgiler.

**Sertifika bilgileri:** Varsa geçerli sertifikalar hakkında bilgiler. Bu sertifikalar sosyal performans, çevresel performans ve kalite performansı hakkında olabilir.

Sosyal ve çevresel standartlarla ilgili **geçerli sertifikalar** üreticinin sosyal ve çevresel konular hakkındaki kararlılığını gösterir. Bu noktada üreticilerin sahip oldukları tüm geçerli sertifikaları raporlaması teşvik edilir. amfori BSCI için, diğer sistemler kapsamında gösterilen çabalar önem taşır.

**Çalışma ortamı:** Çalışma ortamı ve geçerli olan iş düzenlemeleriyle ilgili bilgiler.

**İşletmenin ücretlendirme pratikleri:** Geçerli yasal asgari ücret ve yan hakların yanında, varsa, endüstriye göre yapılan özel ücretlendirme.

**Durumlara özel açıklamalar:** Sosyal performansla ilgili olan tüm durumlarla (örneğin fazla mesai, kazalar, taşeronluk ve grevler) ilgili açıklamalar.

**Kaynak bulma ve satın alma stratejisi:** Çiftliklerle, ev işçileriyle ve iş gücü tedarikçileriyle doğrudan yapılan sözleşmeler varsa bunları belirtin.

## **Şablon 2: Tedarik zinciri haritalama**

Üretici, önemli iş ortaklarıyla ilgili bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 2: Tedarik Zinciri Haritalama](#) şablonunu kullanabilir. Alternatif olarak üretici, amfori BSCI platformunda üretici profili aktifse, doğrudan bu profil üzerinden bu bilgileri düzenleyebilir.

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma'yı](#) inceleyin.

Üreticinin iş ortaklarını değerlendirerek onları “yüksek” “orta” veya “düşük” önem kategorilerinde sınıflandırması gerekecektir.

Örneğin “yüksek önem” kategorisindeki iş ortakları aşağıdaki özellikleri taşır:

- Üreticinin satın alım hacminde ve/veya hizmet sağlama hacminde büyük bir payı olan
- Üreticinin ticari itibarıyla doğrudan bağı olan
- İşçiler ve çevre üzerinde ciddi negatif etkilerle ilişkilendirilmesi kolay olan
- Sosyal performansı hakkında güvenilir ve geçerli bilgi olmayan

Bu şablonda üretici aynı zamanda amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamış olan önemli iş ortakları hakkında bilgi sağlayacaktır.

Durum tespiti ve özen (due diligence) prosedürüne göre önemli olan iş ortaklarını seçmek için karar denetçiye değil, üreticinin kendisine bırakılmıştır.

## **Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme**

Üretici, önemli iş ortakları arasında küçük toprak sahipleri ve aile çiftlikleri olduğunu tespit ettiyse, [amfori BSCI Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme](#), bu üreticinin küçük toprak sahipleri hakkında bilgi toplayıp onların sosyal performansı hakkında genel bir kanıya ulaşmasına yardımcı olacaktır.

Özellikle amfori BSCI denetiminin kapsamına çiftlik örnekleme de dâhil edilecekse, üreticinin bu değerlendirmeyi yapıp kayıtları tutması çok önemlidir.

## **Şablon 4: Çalışma saatleri takip formu**

Üretici, işgücünün işçi başına çalışma saatleri hakkında bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 4: Çalışma Saatleri Takip Formu'nu](#) kullanabilir.

Bu bilgileri toplamak, üreticinin fazla mesai saatleriyle bağlantılı olan potansiyel sosyal riskler hakkındaki farkındalığını gösterir. (Fazla çalışma saatleri, bir zorla çalıştırma durumuna ilişkin bir göstere olabilir.)

Bu şablon üreticinin, işgücünün çalışma saatlerinin makul çalışma saatlerine göre ne durumda olduğunu görmesine yardımcı olur.

Üreticinin her üç aylık dönem için haftalık çalışma saatlerini kaydetmesi beklenir. Bunu yapmak, denetlenen kurumun:

- Yoğun faaliyet gerçekleştirilen dönemleri tespit etmesini,
- Üç aylık bir dönemde fazla çalışma saatlerini dengelemesini sağlar.

Üretici çalışma saatlerini her departman başına hesaplayarak işe başlayabilir. Ancak potansiyel sağlık ve güvenlik riskleriyle nasıl başa çıkabileceğini daha iyi görebilmek için en sonunda kişi başına çalışma saatlerini de hesaplaması gerekir.

## Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu

Üretici, bulunduğu bölge ve işgücünün yaşam maliyeti hakkında bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu](#)'nu kullanabilir.

Bu şablon, üreticinin aşağıdakileri anlamasını sağlar:

- Yerel yaşam maliyeti ve bu maliyetin işçilerin ücretleriyle karşılaştırması
- Aile başına yaşam maliyetini değerlendirmek için hesaplama formülü

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme](#)'yi inceleyin.

**Bölgesel bağlama ilişkin bilgiler:** İnsanların iş yerine nasıl ulaştığı, ortalama bir ailenin boyutu ve evde kullanılan enerji kaynakları geçimle ilgili harcamalara eklenir. Bu bilgiler hazırda bulunmayabilir; ancak üretici bunları aşağıdaki gibi kaynaklardan elde edebilir:

- İşçilerle ve işçi temsilcileriyle açık görüşmeler
- Devlet (istatistik departmanı)
- Yerel Sivil Toplum Örgütleri ve topluluklar

**Ortalama aylık aile harcamaları:** Üretici yukarıda belirtilen bilgileri kullanarak "aile sepeti", yani bir aile için ortalama yaşam masrafları hakkında tahminde bulunur.

**İyi Uygulamalar:** Üretici denetçiye yukarıdaki bilgileri ve kendi işgücü ile ilgili hesaplamaları sunarsa, üretici bu çabayı bulgular raporunda "İyi Uygulamalar" bölümü altında belirtir.

Denetçi, üreticinin sunduğu bilgilerin doğruluğunu yargılamamalıdır. Bunun yerine bilgilerin nasıl elde edildiğini (örneğin işçilerden veya devlet istatistiklerinden) değerlendirmelidir. Üreticinin kendi hesaplamasıyla bölgesel trendler arasında fark olup olmadığını değerlendirebilmesi için denetçi, kendisinin bölgesel seviyede yaptığı hesaplama hakkında üreticiye geribildirim vermelidir.

## Şablon 6: Paydaş Haritalama

Üretici, kendi paydaşlarıyla ilgili bilgi toplamak için [amfori BSCI Şablon 6: Paydaş Haritalama](#) şablonunu kullanabilir.

Bu bilgileri toplamak, üreticinin kendi paydaşlarıyla birlikte çalışmanın önemini farkında olduğunu gösterir.

Paydaşlar, bir organizasyonun ürünleri, operasyonları, pazarları, endüstrileri ve elde ettiği sonuçlardan etkilenebilecek veya bunları etkileyebilecek bireyler, topluluklar veya organizasyonlardır.

Paydaşlar organizasyon içinde (örneğin işçiler) veya dışında (örneğin müşteriler) olabilir. Üretici aşağıda verilenler gibi ilgili konuları ele almak için paydaşlarını tespit eder ve onlarla birlikte çalışır:

- Eğitim
- Örgütlenme özgürlüğü
- Hassas durumdaki işçiler için özel koruma
- Çocuk işçiliğini durdurma ve önleme
- Şikâyet mekanizmaları
- Yolsuzlukla mücadele

Bu konular hem iç hem de dış paydaşlar için geçerlidir.





## 2. KISIM: ÖZDEĞERLENDİRMENİN FAYDALARI

amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyum, birbiriyle bağlantılı 13 performans alanını (PA) hedefleyen amfori BSCI denetimleriyle doğrulanır.

Her performans alanında amfori BSCI denetçilerinin üreticinin performansını amfori BSCI Davranış Kuralları'yla karşılaştırarak değerlendirmesine yardımcı olan sorular vardır. Aynı sorular üretici tarafından aşağıdaki amaçlarla kullanılabilir:

- Bir özdeğerlendirme gerçekleştirmek
- Bir amfori BSCI denetimine hazırlanmak

### Özdeğerlendirme

Özdeğerlendirme üreticilerin aşağıdakileri başarmasına yardımcı olur:

- Her amfori BSCI performans alanını **anlamak**
- Yapılabilecek iyileştirmeleri **tanımlamak** (amfori BSCI denetiminin yapılacak olup olmamasına bakılmaksızın)

Tüm performans alanları birbiriyle bağlantılı olduğu için bir performans alanında yapılan iyileştirmeler diğer performans alanları üzerinde olumlu etki yapacaktır.

Üretici, amfori BSCI sürekli iyileştirme sürecini daha güçlü bir şekilde sahiplenmek için özdeğerlendirmeyi kendi olağan **PLANLAMA-UYGULAMA-KONTROL ETME-DÜZELTME**, döngüsünün bir parçası olarak yapabilir.

amfori BSCI sistemi, üreticilerin özdeğerlendirme yapmalarına destek olmak için üç farklı şablon sunar:

- [Şablon 3: Küçük Toprak Sahipleri ve Aile Çiftlikleri için Değerlendirme](#)
- [Şablon 11: Üretici Özdeğerlendirmesi \(Gıda ve gıda dışı ürünler\)](#)
- [Şablon 12: Küçük Üretici Özdeğerlendirmesi \(Gıda ve gıda dışı ürünler\)](#)

Özdeğerlendirme, amfori BSCI sistemi hakkında asgari bilgisi olan bir kişi tarafından yapılmalıdır. Ancak süreci kolaylaştırmak ve özdeğerlendirmeyi olabildiğince sezgisel ve kullanıcı dostu yapmak için üreticiden aşağıdaki seçeneklerden birini seçmeleri beklenir:

- **Henüz başlamadı:** Üretici uygulamaya başlamadıysa
- **Süreç devam ediyor:** Üretici performans alanlarının tümü veya birkaçı için ilk adımları attıysa
- **Zaten uygulanıyor:** Üretici günlük uygulama ve uyum seviyesinin korunması konusunda kendine güveniyorsa

Özdeğerlendirme anketi üreticiye, bilgileri performansını değerlendirmek için kullandığı kanıtlarla aynı türdeki kanıtları kullanarak elde etme imkânı verir.

- YG: Yönetim görüşmesi
- İG: İşçi görüşmesi
- İTG: İşçi temsilcisi görüşmesi
- BDK: Belgeye dayalı kanıtlar
- TG: Tesis gözlemi

Özdeğerlendirme süreci konusunda kapasite geliştirmek için üreticilerin [amfori Akademi'ye](#) girerek ilgili dersleri almaları tavsiye edilir.



### 3. KISIM: AMFORİ BSCI DENETİMİ YORUMLAMA KILAVUZU

Üreticilerin amfori BSCI denetimi bağlamında sosyal performansın yorumlanmasına ilişkin tüm açıklamalar için bu bölüme bakmaları tavsiye edilir.

**Sorular:** Aramayı kolaylaştırmak için tüm sorular amfori BSCI denetim anketinde olduğu gibi sıralanmıştır. Üreticinin sosyal performansı üzerinde büyük etkisi olan ve amfori BSCI denetim notunu ciddi derecede etkileyecek olan sorular “kritik” olarak belirtilmiştir. amfori BSCI denetim notlaması hakkında daha ayrıntılı bilgi için [Sistem Kitapçığı 2. Bölüm, amfori BSCI Denetim Yaklaşımı'nı](#) inceleyin.

**Performans alanı:** Sorular konuya veya performans alanına göre gruplandırılmıştır. Her performans alanının sonunda, üreticinin elinde bulundurması ve denetim sırasında göstermesi tavsiye edilen kanıt niteliğindeki belgelere yer verilmiştir. Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticiler için bir hatırlatma da bulunur.

Denetçi denetim sırasında aleni insan hakları ihlali tespit ederse, Sıfır Tolerans Protokolü'nü izleyecektir. Sıfır Tolerans Protokolü'nün getirdiklerini öğrenmek için üreticilerin [Ek 5: Sıfır Tolerans Protokolü Nasıl İzlenir?](#) ekini incelemeleri tavsiye edilir.

**Görüşmeler:** Denetçi üreticinin sosyal performansı hakkında bilgi sahibi olmak için görüşmelerden faydalanır. Yönetim aşağıdakiler hakkında net açıklamalar sunabilmelidir:

- Organizasyon şeması, görev dağılımı ve iletişim kanalları
- İş sağlığı ve güvenliği ile verimliliği artırmak için yapılan son yatırımlar
- Farklı iş ortakları ve işletmenin bunları nasıl seçip sosyal performanslarını nasıl denetlediği
- Aşağıdakiler hakkında operasyonel detaylar:
  - Politikaları ve prosedürleri hazırlama ve uygulama
  - İşe alım pratikleri, şikâyet yönetimi ve işçi eğitimleri

**Denetim türleri:** Denetimin kapsamına göre uyarlanmış 3 farklı amfori BSCI 2.0 denetim yöntemi vardır:

- Tek tesis (gıda ve gıda dışı ürünler)
- Çok aşamalı (gıda ve çiftlikler)
- Küçük üretici değerlendirmesi (işlenmiş gıda ve gıda dışı ürünler)

[Sistem Kitapçığı 2. Bölüm: amfori BSCI Denetim Yaklaşımı'nı](#) inceleyin.

**Önemli not:** Soruların çoğu üreticinin amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyum sağlamak için gerekli tedbirleri almasını gerektirse de, amfori BSCI sistemi, üreticinin performansı konusunda tam teminat sağlayamayacağını; ancak sorumlu bir işletme olarak faaliyetlerini sürdürmek için elinden geleni yapabileceğini bilir.

Notlar:

---

---

---

---

---

## **Performans Alanı 1: Sosyal yönetim sistemleri ve kademeli etki**

**Bir sosyal yönetim sistemi (SYS)**, bir işletmenin sosyal performansını sürekli iyileştirme yaklaşımıyla yönetmesine yardımcı olan bir politikalar, süreçler ve prosedürler bütünüdür. Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 2: Sosyal Yönetim Sistemi Kurma](#) ekini inceleyin.

**Kademeli etki** üreticinin kendi iş kültürü içerisinde amfori BSCI Davranış Kuralları'na uyabilmek ve kendi iş ortaklarını bu kurallara uymaya teşvik etmek için gerekli olan sistemleri, prosedürleri ve yetkinlikleri geliştirip ilettiği anlamına gelir. Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 10: Tedarik Zincirinde amfori BSCI Kademeli Etkisini Yaratma](#) ekini inceleyin.

**İş ortakları:** Üreticilere ticari ilişkilerle bağlı olan, aşağıdakiler dâhil olmak üzere çeşitli işletmeler:

- Çiftlikler
- Hizmet sağlayıcılar
- Taşeronlar
- Alt tedarikçiler

### **1.1 Denetlenen kurum amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamak için etkin bir yönetim sistemi kurmuştur.**

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) etkin bir sosyal yönetim sistemi kurmak ve sosyal performansını yönetmesine yardımcı olacak politikalar, süreçler ve prosedürleri geliştirmek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu amaca ulaşmak için üretici şunları tanıyacaktır:

- amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın içeriği
- Sosyal sorumluluğun müşterileri için önemi
- Bir sosyal yönetim sistemine sahip olmanın önemi ve sosyal yönetim sisteminin diğer performans alanlarını nasıl etkilediği
- Üreticiler ve paydaşlarla konu hakkındaki çabaları konusunda açık bir iletişim halinde olmanın önemi

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 2: Sosyal Yönetim Sistemi Kurma](#) ekini inceleyin.

### **1.2 Denetlenen kurum, amfori BSCI değer ve prensiplerine tatmin edici bir şekilde uyulmasını garantilemek için bir üst düzey yöneticiyi görevlendirir.**

Bu üreticinin (denetlenen kurumun), amfori BSCI değer ve prensiplerini uygulamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üreticinin performansını amfori BSCI'nın gerekliliklerine yetecek şekilde iyileştirebilmek için, özellikle yeterli derecede kıdemli olan, karar verme yetkisi ve ayrılmış bütçesi olan ayrı bir kişinin ve personelin zaman ayırması gerekir.

Görevlendirilen kişinin şunları anlaması gerekir:

- amfori BSCI Davranış Kuralları ve amfori BSCI Sistem Kitapçığı
- İşletme ve tedarik zinciri
- İş ortaklarının üretici için önemi
- Paydaşların beklentileri

Bunlara ek olarak üretici aşağıdakilerden sorumlu olacak bir personel görevlendirir:

- Muhtemel sıfır tolerans vakaları da dâhil olmak üzere şikâyet mekanizması ve iyileştirme faaliyetlerini takip etmek
- Varsa iş bulma kurumlarının yönetimi de dâhil olmak üzere insan kaynakları
- İşçilerin ilgili amfori BSCI değer ve prensipleri hakkında eğitim almasını sağlamak
- İş sağlığı ve güvenliği hakkında sürekli olarak risk değerlendirmeleri yapmak

### 1.3 Üretici önemli iş ortaklarının kimler olduğunu bilir ve onların amfori BSCI Davranış Kuralları'nı ne derece anladıklarını ve uyguladıklarını değerlendirir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) en azından en önemli iş ortaklarının bilinmesini ve amfori BSCI değer ve prensiplerine göre değerlendirilmesini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

**Haritalama:** Üretici aşağıda verilen faktörlere göre hangi iş ortaklarının kendi işletmesi için önemli olduğunu tespit edecektir:

- Fiyat, kalite ve teslimat süresi
- Hacim
- İlişkinin doğası
- Güven, güvenilirlik ve sosyal performansın seviyesi

Tedarik zinciri haritalamaya şunlar dâhildir:

- Taşeronlar
- İş bulma kurumları
- Yemek hizmeti sağlayıcılar
- Tedarikçiler (sözleşme yapılan çiftlikler dâhil)

**Seçim:** Üretici iş ortaklarını seçmek için sosyal performansı hesaba katan kriterler oluşturur.

**Denetleme:** Üretici önemli iş ortakları için bir denetleme sistemi kurar ve bu iş ortaklarının aşağıda verilenleri nasıl yönettiğine ilişkin kayıtlar tutar:

- Kendi sosyal sorumlulukları
- Kendi işçilerinden gelen şikâyetler.

### 1.4 Denetlenen kurum işgücü kapasitesini kendisine verilen siparişe ve/veya diğer sözleşmelere göre organize eder.

Bu, üreticinin (denetlenen kurumun) beklenmedik siparişlerin işgücünün sağlık ve güvenliğine zarar vermeden ele alınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretimi kontrol etmek ve gerekli hazırlıkları yapmak; kaliteyi ve işçilerin sağlığını etkileyebilen gereksiz taşeron kullanımı ve fazla mesai yaptırma süreçlerini azaltır.

Üretici aşağıdaki şartları sağlayabiliyorsa üretim planlaması konusunda kontrol sahibidir:

- Teslim edebildiği ürün hacmi ve teslimat sıklığını bilir.
- Aşağıdaki faktörleri yönetir:
  - Üretim, kalite kontrolleri ve teslimat süresi
  - İşgücü kapasitesi (işçi temsilcileri ve insan kaynaklarından sorumlu kişiyle birlikte çalışarak)
  - Beklenmedik durum planı (bir sürecin yavaşlaması veya üretimin kesintiye uğraması)

- halinde)
- İşletmenin ihtiyaçlarına göre fazla mesailerin, onaylamaktan sorumlu bir kişinin gözetiminde organize edilmesi
  - Maliyet hesaplaması (yüksek fazla mesai ücreti dâhil)
  - Büyüme beklentisi veya insan kaynakları

### 1.5 Denetlenen kurum, kendi iş ortaklarının amfori BSCI Davranış Kuralları'na ne derece uyduğunu denetler.

Bu, üreticinin (denetlenen kurumun) iş ortaklarının amfori BSCI değer ve prensiplerine uygun davranmasını sağlamak için gerekli önlemleri aldığı anlamına gelir.

**Ön adımlar:** Üretici iş ortaklarından aşağıdakileri yapmasını talep eder:

- amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı imzalamak (amfori BSCI denetimine çiftlik örnekleme dâhilse bunu yapmak zorunludur.)
- Kendi iş ortaklarıyla amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları'nı paylaşmak
- Sosyal performansları hakkında bilgi (örneğin iç denetimler, üç aylık raporlar, sosyal denetimler ve/veya sertifikalarla) sunmak

**Açık ve net prosedürler:** Üretici aşağıdaki amaçlar için açık ve net prosedürler geliştirip uygular:

- İş ortaklarının sosyal performansını denetlemek (örneğin iç denetimler, üçüncü taraf denetimleri veya raporlama)
- İş ortaklarının denetimini yöneten personeli eğitmek
- İş ortaklarının güveni zedelemesi durumunda oluşacak sonuçları belirlemek. Ayrıntılar için bir sonraki soru ve ilgili bölümü inceleyin.

Örneğin üretici hangi durumların işçi haklarının ihlali nedeniyle iş ortaklarıyla sözleşmelerin veya ticari ilişkilerin feshedilmesine sebep olacağına karar vermelidir.

İş ortağıyla ticari ilişkilerin durdurulmasıyla ilgili daha ayrıntılı bilgi için lütfen [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 1. Bölüm: amfori BSCI Durum Tespiti ve Özen \(Due Diligence\) Uygulama Stratejisi](#) bölümündeki 12. Kısım: Ticari İlişkilerin Durdurulması'nı inceleyin.

### 1.6 Denetlenen kurum kendi tedarik zincirindeki işçilere herhangi bir zarar (fiziksel, finansal veya psikolojik) gelmesini engellemek ve gelen zararları gidermek için gerekli politika ve prosedürleri geliştirir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) güvenli ve tatmin edici bir çalışma ortamı sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçiler, genellikle çalışma kuralları yetersiz veya belirsiz olduğunda zarar görür. Bu zarar fiziksel, finansal ve/veya psikolojik olabilir.

**Önleme:** Bu sorunlarla başa çıkmak için üreticinin aşağıdaki amaçlara hizmet eden metotları vardır:

- Risk değerlendirmesi/değerlendirmeleri gerçekleştirmek
- İşçilere zarar gelmesini önlemek ve gelen zararları gidermek için adımlar belirlemek
- İşçilerin şikâyetlerini bildirmelerine izin vermek

**İyileştirme:** Üreticinin tedarik zincirinde işçi haklarına ilişkin ihlaller tespit edildiyse, üretici sorunu gidermek için mutlaka aşağıdakilerden faydalanır:

- Karar yetkisine sahip kişi ve mevcut iletişim kanalları
- Etkiyi/etkileri yönetmek için bütçe ve prosedürler.
- Düzeltici faaliyetleri takip etmek için sistem

### 1.7 Denetlenen kurum ticari ilişkilerini sorumlu bir şekilde yönetir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) diğer iş ortaklarıyla ticari ilişkilerinde, kendisine davranılmasını istediği gibi sorumlu şekilde davranmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, iş ortakları amfori BSCI Davranış Kuralları'na uymakta zorlanıyorsa onlarla ticari faaliyetleri durdurmak veya sözleşmeleri feshetmek zorunda değildir.

Bu zorluklarla başa çıkmak için üreticinin aşağıdakilere sahip olması gerekir:

- İş ortaklarının yaşadıkları zorlukları ve amfori BSCI Davranış Kuralları'nı uygulamak için attıkları adımları açıklayabilmeleri için **iletişim kanalları**
- Tedarikçiler veya taşıyonlarla yapılan sözleşmelerin ne zaman feshedilmesi gerektiğine karar vermek için **açık ve net prosedürler**
- Sözleşmelerinde, çözülmeyen sosyal sorunlar nedeniyle ticari ilişkilerin sonlandırılması veya sözleşmelerin feshedilmesiyle ilgili **özel maddeler**



#### Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- amfori BSCI sisteminin uygulanmasıyla ilgili pozisyonlara ilişkin görev tanımları
- Üretim kapasitesi planlamasını açıklayan belgeler
- amfori BSCI Davranış Kuralları ve Uygulama Koşulları'nın önemli iş ortaklarına iletiildiğine ilişkin kanıtlar
- İmzalanmış amfori BSCI Davranış Kuralları ve ilgili Uygulama Koşulları (çiftlikler denetim kapsamına dâhilse)
- İş ortaklarının sosyal performansına ilişkin kayıtlar (örneğin üç aylık raporlar, denetim raporları ve geçerli sertifikalar)
- amfori BSCI'ı uygulamaktan sorumlu kişinin gerekli niteliklere sahip olduğuna ilişkin kanıtlar
- amfori BSCI'ı uygulamak için tanımlanan sosyal politika ve prosedürlerin nüshaları
- Sosyal performans ve bu konu hakkındaki iyileştirmeler için bütçe ayrıldığına ilişkin kanıtlar



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

## Performans Alanı 2: İşçilerin süreçlere dâhil edilmesi ve korunması

İşçiler ve işçi temsilcileri:

- Hakları, korunmaları ve kendilerine verilen görevleri yapma becerileriyle ilgili görüşmelere gerçek anlamda dâhil edilir.
- Hakları ve sorumluluklarından haberdardır.
- Etkin bir şikâyet mekanizmasına erişimleri vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim görür; riskleri belirtip iyileştirmeler önerebilir.

### 2.1 Denetlenen kurum işçileri ve işçi temsilcilerini süreçlere dâhil eder ve onlarla işyerindeki sorunlar hakkında bilgi alışverişinde bulunur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin ve işçi temsilcilerinin işyeri hakkındaki sorunlara ilişkin bilgi verirken kendini güvende hissetmesini sağlayacak gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üreticinin (denetlenen kurum) aşağıdaki amaçlara ulaşmayı sağlayacak bir sistemi vardır:

- Yönetim ve işçiler çalışma koşullarının nasıl iyileştirilebileceğini tartışmak için düzenli olarak toplanır.
- Bu toplantıların tutanakları tutulur, saklanır ve işçilerin gözden geçirebilmesi için erişime açık bir şekilde muhafaza edilir.
- İşçiler (mevsimlik işçiler de dâhil) tarafından bir işçi temsilcisi seçilir.
- Seçim süreciyle ilgili kayıtlar tutulur ve erişime açık bir şekilde muhafaza edilir.
- En hassas durumdaki işçilerin (örneğin göçmenler, kadınlar ve genç işçiler) endişeleri göz önünde bulundurulur.
- İşçilerin şikâyetleri ve talepleri kayıt altına alınır ve takip edilir.

### 2.2 Denetlenen kurum, işçilerin amfori BSCI Davranış Kuralları'na uygun olarak korunması için uzun vadeli planlar tanımlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin işletme kapsamında uzun vadeli bir korunma altına almasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici (denetlenen kurum) işçiler ve işçi temsilcileriyle birlikte uzun vadeli planlarını tanımlar ve amfori BSCI Davranış Kuralları'na nasıl uyum göstereceklerine ilişkin uzun vadeli bir planı (örneğin 5 yıllık) vardır.

Uzun vadeli plan aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

- İşletme için amfori BSCI Davranış Kuralları'yla uyumlu vizyonu, misyonu ve hedefleri vardır.
- Önemli iyileştirmeler yapmak için adım adım bir yaklaşım benimsenerek hazırlanmıştır.
- Kapsamındaki hedefler tanımlanırken işçiler ve işçi temsilcileri sürece gerçek anlamda dâhil edilir.
- Uygun bir kişi tarafından (veya kooperatiflerde ya da üretici örgütlerinde bir yönetim kurulu tarafından) yazılır, onaylanır ve takibi yapılır.



### 2.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işçilerin hakları ve sorumlulukları konusunda farkındalıklarını artırmak için belli başlı adımlar atar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin haklarını ve sorumluluklarını daha iyi anlayarak işletmeye olan bağlılık ve sadakatlerinin güçlenmesini sağlayacak gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu soru için üreticilerin şunları anlaması gerekir:

İşçilerin hakları ve sorumlulukları şunlar tarafından tanımlanır:

- Kanunlar
- Spesifik iş sözleşmeleri ve görev tanımları
- Denetlenen kurumun işyeri kuralları (bu kurallar yasalara uygun olduğu müddetçe)

İşçilerin hakları ve sorumlulukları konusundaki farkındalığı aşağıdakiler sayesinde artırılabilir:

- **Bilgilendirme oturumları düzenleme:** (İyi bir başlangıç noktasıdır. Ancak oturumların etkisi olabilmesi için başka faaliyetlerle entegre edilmeleri gerekir.)
- Kanunlara uygun olan **iş sözleşmeleri, çalışma kuralları ve görev tanımları geliştirmek** ve bunları işçilere açık ve net bir şekilde bildirmek
- İşçilerle etkin iletişim kanalları yaratmak
- İşçilerin sözleşmelerinin bir kopyasını almasını sağlamak
- Aşağıdaki konularda **yetkin kişilerce düzenli eğitimler organize etmek:**
  - Kişisel koruyucu donanımın kullanımı
  - Çalışma alanına özgü sağlık ve güvenlik konuları
  - Şikâyet mekanizması prosedürü ve kullanımı
  - Farkındalık yaratılması gerektiği tespit edilen başka konular

İşçilere düzenli olarak verilen eğitimler belgelendirilmeli ve kayıtlara şunlar dâhil edilmelidir: katılımcıların isimleri ve pozisyonları, tarihler, materyalin içeriği ve eğitimi verenlerin vasıfları.

**ÖNEMLİ:** Eğitimler yeni işçiler için (bir iş bulma kurumu tarafından işe alınmış olsalar bile) zorunludur. Göçmen işçilerin de eğitim alması ve iş sözleşmesinin anladıkları dilde bir kopyasını alması gerekir. Bazı durumlarda (örneğin okuma-yazması olmayan işçiler veya bölgede konuşulan dili bilmeyen göçmen işçiler) işçilerin hakları ve sorumlulukları konusunda başka şekillerde (örneğin resimli ve/veya basit bir dille yazılan yazılar içeren posterler) bilgilendirilmesi gerekir.

### 2.4 Denetlenen kurum ticari operasyonlarında sorumlu pratikleri benimsetmek için yeterli yetkinliği kazanır.

Bu üreticinin (denetlenen kurum) ticari operasyonlarında sorumlu pratikleri daha iyi bir şekilde benimsetmek için bilgilenip becerilerini geliştireceği anlamına gelir. Bu amaçla üretici, aşağıdakilerin yapıldığından emin olur:

- İşçiler, işçi temsilcileri, yöneticiler ve diğer karar verme yetkisi olan personel bu dönüşüm sürecinin bir parçası olabilmek için düzenli olarak eğitim görür.
- Yönetim düzenli olarak:
  - amfori BSCI Davranış Kuralları hakkında bilgilendirme oturumlarına katılır.
  - İnsan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği ve şikâyet mekanizmalarından sorumlu personele özel eğitim verir.
  - amfori BSCI denetimi sonuçları hakkında geribildirim alır ve takip edilir.
  - amfori BSCI Davranış Kuralları'nın içeriğine ilişkin eğitim materyalleri alır.

Eğitimler hakkında tutulan kayıtlar (Bir önceki soruyu inceleyin.) bu amaca ulaşmaya yardımcı olur.

## 2.5 Denetlenen kurum bireyler ve topluluklar için etkin bir şikâyet mekanizması kurar veya böyle bir mekanizmaya katılır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum); işçilerin ve toplulukların üreticinin kendilerini etkileyen faaliyetleriyle ilgili önerilerini ve şikâyetlerini iletmelerini sağlayan bir şikâyet mekanizması kurup bunu kullanacağı anlamına gelir.

Şikâyet mekanizması aynı zamanda kazaların meydana gelmesini önlemeye yardımcı olabilir.

Hem şirket içinde bir iç şikâyet mekanizması kurmak hem de mevcut bir şikâyet mekanizmasına katılmak etkili seçeneklerdir.

Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 4: Şikâyet Mekanizması Kurma'yı](#) inceleyin.

Şikâyet mekanizması için hazırlanan yazılı prosedürde aşağıdakiler tanımlanır:

- Şikâyet mekanizmasını yönetmekten sorumlu kişi
- Potansiyel çıkar çatışmaları ve bunların üstesinden gelme yolu (Örneğin mekanizmayı yöneten kişiyle ilgili bir şikâyet iletilmesi)
- Şikâyetler için gerekenleri yapmak için bir zaman çizelgesi
- Temyiz ve şikâyetlerin bir üst merciye iletilmesi için (üreticinin şikâyetle ilgilenmesi için ek güvence sağlamak adına) uygulanan süreçler
- İşçilerin ve toplulukların (işçi temsilcileri, mevsimlik, göçmen, geçici, genç ve kadın işçiler dâhil) şikâyet mekanizmasını kullanmasını sağlayacak iletişim süreçleri
- Bir şikâyet bildirmek için alternatif yollar (Örneğin işçi temsilcisi aracılığıyla ya da doğrudan yönetime)
- İletilen şikâyetlerin, nasıl araştırıldıkları ve ele alındıkları da dâhil olmak üzere, kaydını tutmak için bir sistem
- Kullanıcıların şikâyet mekanizmasından ne derece memnun olduğunu öğrenmek için düzenli olarak yapılan anketler.



### Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İşçi temsilcisinin seçim sürecine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Düzenli yapılan işçi toplantılarına ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- İşçi temsilcileriyle yapılan sözleşmelerin kayıtları
- Güvenlik, temizlik ve diğer hizmetleri veren personel de dâhil olmak üzere tüm personelle yapılan istihdam sözleşmeleri
- amfori BSCI değer ve prensiplerine uygun iş tanımları
- İşyeri kurallarına ilişkin belgeler
- İşçiler ve yönetim için oluşturulan eğitim takvimine ilişkin kanıtlar
- İşçilere, yönetime ve insan kaynaklarına verilen eğitimlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Eğitimcilerin gerekli niteliklere sahip olduğunu gösteren kanıt niteliğindeki belgeler
- İletilen şikâyetlerin dosyalanıp araştırıldığına ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler ([Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#)'nu inceleyin.)



### Performans Alanı 3: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları

Üretici, işçilerin yönetime ulaşarak daha iyi çalışma koşulları için müzakere yapmalarına olanak sağlar. Üretici aşağıdaki haklara saygı duyar:

- **Örgütlenme özgürlüğü:** İşçilerin örgüt kurma veya var olan ve kendi seçtikleri örgütlere katılma hakkı
- **Toplu sözleşme:** İşçi sendikaları veya işçi temsilcileri ile işverenler arasında aşağıdaki amaçlar için gerçekleştirilen müzakere sürecidir:
  - İşçiler için istihdam şart ve koşullarını tanımlamak
  - Taraflara verilecek haklar, avantajlar ve sorumlulukları belirlemek.

#### 3.1 Denetlenen kurum işçilerin özgür ve demokratik bir şekilde sendika kurma hakkına saygı duyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin sendika kurma hakkının farkına varmalarını ve bu şekilde işletmeye olan bağlılık ve sadakatlerinin artmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçilerin sendika kurma ve istedikleri sendikaya katılma hakları, özgür ve açık bir toplum için gerekli bir haktır. İşçi sendikası faaliyetlerinin yasadışı olduğu ülkelerde bile üretici, işçilerinin kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin vermelidir.

Üretici aşağıdakilerden **KAÇINMAK** için açık ve net bir politikaya sahiptir ve bu politikayı uygular:

- İşçileri sendikaların veya diğer işçi örgütlerinin faaliyetlerine katılmaktan alıkoymak
- İşçileri işçi temsilcisi seçiminden caydırmaya çalışmak veya seçim sürecine karışmak
- İşçi temsilcisi seçimine (aktif veya pasif olarak) katılan işçilere zarar vermek.

#### 3.2 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum işçilerin toplu sözleşme hakkına saygı duyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) istihdam şartları hakkında toplu müzakereyi teşvik ettiği anlamına gelir. Üretici, toplu sözleşme anlaşmasındaki şartların:

- İşçilerin erişimine açık olmasını,
- İstihdam sözleşmelerine dâhil edilmesini,
- Aynı kategorideki işçiler için geçerli olmasını sağlar.

#### 3.3 Denetlenen kurum, işçilere işçi sendikasına üye oldukları için ayrımcılık yapmaz.

Bu, üreticinin aşağıdakileri yapmaktan **KAÇINMAK** için açık ve net bir politika tanımlayıp uyguladığı anlamına gelir:

- Bir işçi adayına, bir işçi sendikasıyla bağlantısı olduğu için şirkette herhangi bir pozisyon verme konusunda ayrımcılık yapmak
- İşçilere işçi sendikalarıyla olan bağlantıları yüzünden daha az ya da daha çok yan hak sağlamak
- Sendika kuran işçileri bu nedenle işten atmak.



## Performans Alanı 4: Ayrımcılık yapılmaması

Ayrımcılık, bir işçi veya bir grup işçinin özellikleri nedeniyle adil olmayan ya da önyargılı davranışlara maruz kalmasıdır.

İşyerinde ayrımcılık, aşağıda verilenler gibi farklı şekillerde görülebilir:

- Sözlü ve/veya fiziksel özgürlüğün (örneğin tuvalete gitmek) kısıtlanması
- Kötü yaşam koşulları sağlanması, su ve yiyecek verilmemesi
- Herhangi bir işçinin sindirilmesi veya görmezden gelinmesi
- Bir işçinin sözlü olarak taciz edilmesi veya işçilerin şiddetle tehdit edilmesi
- Bir işçiye bilerek eşit olmayan bir şekilde davranılması
- Bir işçinin yan haklardan (örneğin terfi) yararlanmasının engellenmesi

Bazı kültürlerde ayrımcılık fazla göze çarpmıyor olabilir veya kültürel değerlerin bir parçası haline gelmiş olabilir. Ancak aslolan, ayrımcılığın adaletsiz olması ve yalnızca bazı önyargılar nedeniyle insanları çeşitli imkânlarla ulaştırmaktan alıkoymasındadır.

### 4.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum işyerinde ayrımcılığı engellemek veya ortadan kaldırmak için gerekli tedbirleri alır.

İşyerinde ayrımcılığı engellemek için üretici (denetlenen kurum):

- İşçilerine eşit imkânlar tanıy ve aşağıdaki durumlarda ayrımcılık olarak kabul edilebilecek nedenler sunmaz:
  - İşe alma
  - İşyerinde günlük faaliyetleri gerçekleştirme
  - İşten çıkarma
  - Terfi ettirme veya eğitim imkânları sunma
  - Sosyal hakları sunma
- Engelli işçiler, hamile kadınlar, genç işçiler ve göçmen işçiler gibi hassas gruplara karşı ayrımcılık yapmamaya özellikle dikkat eder.
- İşgücü kapsamındaki işçiler arasındaki potansiyel ayrımcılığa dikkat eder.
- Özellikle işçiler işe alınırken, terfi ettirilirken, işten çıkarılırken veya kendilerine yan haklar sunulurken ayrımcı davranışlar gösterilmesini engeller.
- İyileştirmeleri takip eder.

İşyerinde ayrımcılığı sonlandırmak için üretici şunları gerçekleştirmeye çabalar:

- **İç değerlendirmeler:** Düzenli iç değerlendirmeler üreticinin en yaygın ayrımcılık türlerini (örneğin ırk) ve şirket içinde en sık ayrımcılığın gerçekleşebileceği faaliyet ve süreçleri (örneğin işe alım süreci) erkenden tespit etmesine yardımcı olur.
- **Kök neden analizi:** Ayrımcı davranışların kök nedenlerini öğrenip kabul etmek, sorunu gerçek anlamda bitirebilecek çözümler tasarlamak için tek yoldur.

**ÖNEMLİ:** Bekâret testleri, doğum kontrolü kullanımı veya buna benzer pratiklerin; işçilerin işe alınması, terfisi, eğitime erişimi ve diğer sosyal haklar konusunda bir gereklilik veya önkoşul olarak kullanılması yasaktır.

#### 4.2 Denetlenen kurum, işçilerin kendi haklarının ihlaline ilişkin ilettikleri şikâyetler nedeniyle disiplin cezası almasını, işten çıkarılmasını veya ayrımcılığa maruz kalmasını engeller.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin herhangi bir misillemeden korkmadan şikâyet mekanizmasını özgürce kullanmasını sağladığı anlamına gelir.

Üretici düzenli olarak:

- Şikâyet mekanizmasıyla iletilen tüm şikâyetlerden ve bu şikâyetlerin ele alınma biçiminden ders çıkarır.
- Şikâyetlerin bazıları veya tümü sayesinde yapılan iyileştirmeler konusunda işçileri bilgilendirir.
- Şikâyet mekanizması memnuniyet anketleri uygular.
- Yöneticileri ve işçileri şikâyet mekanizmasından en iyi şekilde faydalanmak konusunda eğitir.

Tüm bu faaliyetler, bir amfori BSCI denetimi sırasında doğrulanması için kaydedilmelidir.

#### 4.3 Denetlenen kurum, işçilerin ayrımcılıkla bağlantılı olarak taciz edilmemesi veya cezalandırılmaması için gerekli önlemleri alır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum); işçilerin cinsiyeti, ırkı, dini vs. nedeniyle zarar görmesini engellemek için gerekli çabayı gösterip gerekli yatırımı yaptığı anlamına gelir.

Bu çabalar kapsamında üretici:

- İşyerinde verilen disiplin cezalarının yasalara uygun olmasını ve bu cezaların nedenlerinin tüm işçilerin ve ilgili paydaşların erişimine yazılı bir prosedür olarak açık bulunmasını sağlar.
- İşçiler ve işçi temsilcilerine disiplin cezaları ve bu cezaların nasıl uygulanması gerektiği konusunda danışır.
- Verilen disiplin cezaları hakkında bilgilerin tutulduğu bir kayıt sistemi oluşturur.
- İşyerinde uygulanabilecek disiplin cezaları hakkında yöneticilere ve işçilere düzenli eğitim verir.
- Yöneticilere ve işçilere ayrımcılık riskleri ve bu riskleri ortadan kaldırmak hakkında eğitim verir.



#### Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Disiplin prosedürleri hakkında kanıt niteliğinde belgeler
- Disiplin vakaları ve alınan önlemlerle ilgili kanıt niteliğindeki belgeler
- İşçilerin performans değerlendirmelerine ve ilgili prosedürlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- İletilen ve hakkında araştırma yapılan şikâyetlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler ([Şablon 8: Şikâyet Mekanizması Takip Formu](#)'nu inceleyin.)



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

## Performans Alanı 5: Adil ücretlendirme

Adil ücretlendirme, ödemelerin:

- Kanunlarca belirlenen asgari ücret düzenlemelerine göre veya toplu sözleşmelere göre belirlenen haftalık 48 saatlik çalışma süresi için ödenecek minimum referans bedele göre,
- Zamanında, düzenli, yerel para birimi üzerinden tam olarak (Aynı ödemeler asgari ücrete ekstra olarak yapılabilir.),
- İşçilerin becerilerine ve deneyimlerine uygun olarak,
- Zorunlu sosyal yardımlar dâhil edilerek,
- Yalnızca yasalarca izin verilen kesintiler uygulanarak yapıldığı anlamına gelir.

Bu kavramlar hakkında ayrıntılı bilgi için lütfen [Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme](#) ve [Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu'nu](#) inceleyin.

### 5.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum devletin asgari ücret düzenlemesine veya toplu sözleşmeyle belirlenen endüstri standardına (varsa) uyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) nasıl işe alındıklarına bakılmaksızın tüm işçiler için ilgili düzenlemelere (örneğin ulusal standart veya endüstri standardı) uyduğu anlamına gelir.

Üretici, aşağıdaki hedeflere ulaşmak için gerekli tüm çabayı gösterecektir:

- Kendi sektörü için geçerli olan asgari ücreti veya endüstri standardını bilmek
- Hiçbir işçiye asgari ücretin veya standardın altında ödeme yapmamak

Kıdemi veya becerileri nedeniyle daha yüksek ücret almaya hakkı olan işçilere asgari ücretin üstünde ödeme yapmak.

- Bir amfori BSCI 2.0 denetiminden önceki en az 12 aylık dönemin ücret makbuzlarını saklamak

Üretici aşağıda belirtilen işçilere nasıl ödeme yapıldığına özellikle dikkat eder:

- **Yarı zamanlı işçiler:** Oransal esasa göre ödeme yapılır.
- **Parça başı çalışan işçiler:** Sekiz saat içerisinde üretilen parçalar için yapılacak ödeme, kanunlarla belirlenen günlük asgari ücretten az olamaz.
- **Deneme sürecindeki işçiler:** Kanunun öngördüğü şekilde ödeme yapılır.
- **İş bulma kurumlarıyla işe alınan işçiler:** Üretici, bu kurumların işçilere nasıl, ne zaman ve ne kadar ödeme yaptığından haberdardır ve bunların kaydını tutar.

### 5.2 Ücretler zamanında, düzenli, eksiksiz ve yerel para biriminden ödenir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), tüm ücretleri yerel ve geçerli para birimi üzerinden ödediği, ödemeleri kararlaştırılan zamanda ve işçilerin plan yapmasına imkân tanıyacak bir sıklıkta yaptığı anlamına gelir.

Üretici işçilere ödemeleri şu şekilde yapar:

- **Zamanında:** İşçilerin işe alınmasından önce kararlaştırılan ve onlara belirtilen şekilde.
- **Düzenli:** İşçiler kazanımlarını istedikleri şekilde plan yaparak kullanabilir; çünkü ödemenin ne zaman yapılacağını bilirler.
- **Tamamen yerel para biriminde:** Normal çalışma saatleri için ödeme yerel ve yasal para birimi üzerinden yapılır.



Üretici, yalnızca aşağıdaki şartlar altında “aynı ödeme” yapabilir:

- Normal çalışma süresinde elde edilen kazançta ekstra olan kazanımlar için
- Yasaları ihlal etmeyen, ahlaki kurallara aykırı olmayan, halk sağlığına veya birey sağlığına zarar vermeyecek şekilde (Örneğin aynı ödeme, alkol veya başka uyuşturucu maddelerle yapılamaz.)

**İş bulma kurumları tarafından işe alınan işçiler için:** Üretici iş bulma kurumlarının bu işçilere nasıl, ne zaman ve ne kadar ödeme yaptığından haberdardır ve bunların kaydını tutar.

Üretici, işçilere sağlanan ulaşım ve barınma imkânlarının maliyetini hesaplar ve bu ücretsiz hizmetlerin ücretlendirmeye nasıl dâhil edildiğine ilişkin yazılı bir politikaya sahiptir.

İşçilerin görevlerini yerine getirmeleri için onlara verilen kişisel koruyucu ekipman ve araçlar ödemenin bir parçası değildir ve bunlar için işçilerin ücretlerinden hiçbir zaman bir kesinti yapılamaz.

### 5.3 Ücretlerin seviyesi, işçilerin becerilerini ve eğitimini yansıtır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), becerilerin hem eğitimle, hem de deneyimle geliştirilebileceğini bildiği anlamına gelir. Birçok beceri, resmi bir diplomayla kanıtlanmaz; ancak üretici için önemli bir değer teşkil eder ve söz konusu becerilere sahip işçiler buna göre ödüllendirilir.

İşçilerin becerileri aşağıdaki süreçlerde göz önünde bulundurulur:

- İşe alma süreci
- Maaş belirleme süreci
- Görev verme süreci

Yüksek vasıflı bir işçinin, düşük vasıflı işçilerle aynı ücreti alması kabul edilebilir değildir ve bir ayrımcılık göstergesi veya kanun ihlali anlamına gelebilir.

Üretici bu konuda aşağıdakileri mutlaka uygular:

- İş tanımları, ilgili pozisyon için gerekli olan becerilerin listesini içerir ve bu şekilde erişime açık bulundurulur.
- İnsan kaynakları ve şefler, işçilerin becerilerini değerlendirmek üzere eğitim görür.
- İşçilerin becerilerini güçlendirmek için düzenli olarak eğitim verilir.
- İş sağlığı ve güvenliği değerlendirmeleri yapmaktan sorumlu olan kişilere her pozisyon için gerekli olan beceri türlerini belirlemek için danışılır.

### 5.4 Denetlenen kurum, işçilerin makul bir yaşam standardı oturtmalarına yetecek bir ücret öder.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin makul bir yaşam standardı oturtmalarını sağlamak için tüm gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Adil ücretlendirme prensibi, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere tüm işçiler için geçerlidir:

- Kalıcı veya mevsimlik
- Doğrudan veya dolaylı olarak işe alınmış

Üretici, bulunduğu bölgedeki yaşam maliyetlerini hesaplamak ve ödediği ücretlerin bu maliyeti karşılayıp karşılamadığını tespit etmek için [Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Tarama Formu](#)'nu kullanabilir. Eğer bu yapıldıysa denetçi bunu iyi bir pratik olarak tanıyacaktır. Yaşam maliyeti ile

işçilerin maaşları arasında bir fark varsa, bu bilgi gelecekteki maaş müzakerelerinde göz önünde bulundurulmalıdır.

**Toplam ücrete** şunlar dâhildir:

- Haftalık toplam 48 saate varan normal çalışma saatleri için (veya yerel kanunlara göre belirlenen haftalık maksimum çalışma saati için) ödenen ücret
- Sosyal haklar
- Ayni haklar ve primler
- Mali olarak desteklenen veya ücretsiz ulaşım
- Mali olarak desteklenen veya ücretsiz yaşam alanı
- Mali olarak desteklenen veya ücretsiz kantin hizmetleri
- Eğitim ve öğrenim olanakları
- Fazla mesai için ödenen primler

Ücrete şunlar dâhil değildir:

- Üniformalar
- Kişisel koruyucu donanım
- İşin gerektirdiği zorunlu eğitimler (Örneğin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi)
- İş yapmak için gerekli olan araç ve aletler

## 5.5 Denetlenen kurum işçilere yasal olarak verilen sosyal hakları tanıır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilere yasalarca tanınan hakları vermek için tüm gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

**Ulusal kanunlar:** Ulusal kanunlar, söz konusu bölgedeki işçilere tanınacak olan sosyal hakları belirler.

Zorunlu sosyal haklar genellikle şunlardır:

- Emekli maaşı
- Yetim/dul yardımı
- Aile yardımları ve ebeveynlik izni
- Sağlık yardımı
- İşsizlik yardımı
- Hastalık izni
- Engellilik yardımı
- İş kaynaklı sakatlanma tazminatı
- Tatiller

**Toplu sözleşme:** Bir toplu sözleşme anlaşması yapıldıysa, ona uyulmalıdır.

**Ticari sigorta:** Bazı ülkelerde üretici, sosyal hakların en azından bazılarını (genellikle iş kaynaklı sakatlanma ve sağlık sorunları) kapsayacak şekilde ticari sigorta yapabilmekte ve bu ticari sigortaları devlet sigortası yerine (tamamen veya kısmen) kullanabilmektedir.

Üreticinin bu yaklaşımını amfori BSCI denetimi sırasında açıklaması gerekir. Üretici işgücünü yalnızca özel sigorta güvencesine almışsa; ancak devlet mevzuatına göre kamu sigorta sistemine de katkı yapmak gerekiyorsa, denetçi bu soruyu “kısmen” olarak cevaplayacaktır.

**Sosyal haklardan muafiyetler:** Üretici sosyal hakları tanımaktan muaf tutuluyor olabilir. Böyle bir muafiyetin aşağıdaki şartlara uygun olması gerekir:

- Yasal merci (genellikle bir devlet kurumu) tarafından verilmiş
- Güncel zaman diliminde geçerli
- Üretici için geçerli (Örneğin iş ruhsatı ve benzeri belgelerle tespit edilebilir.)
- İşletmenin prosedürlerine uygun olmalıdır.

Üretici bu muafiyetleri kanıtlamak için orijinal belgeleri hazır bulundurmalıdır.

**İyi Uygulamalar:** Üretici, yasaların gerektirdiği asgari sosyal haklara ek olarak ticari sigorta sağlıyorsa, denetçi bunu bulgular raporunda "İyi Uygulamalar" başlığı altında belirtecektir.

## 5.6 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, maaşlardan kesintilerin yalnızca kanunların öngördüğü çerçevede ve koşullarda yapılmasını sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerin maaşlarından aşağıdakilere sebep olabilecek kesintiler yapamayacağı anlamına gelir:

- İşçilerin yasal asgari ücretin altında ücret alması
- Üretici için ekonomik bir kazanım sağlanması
- Ayrımcılık

**Eğitim oturumları:** Zorunlu toplantılar, eğitim seansları veya işçilerin kontrolü dışında gerçekleşen diğer durumlarda harcadıkları zaman için işçilerin ücretlerinden kesinti yapılamaz. Bunun yerine işveren bu durumlar (örneğin işçinin kullandığı makinenin tamire alınması ve kaybedilen zamanın işçinin verimliliğini negatif etkilemesi) için sorumluluğu üstlenir.

**Üretim tesisinin kapatılması:** Üreticinin üretim tesisi tamirat veya yeniden inşa için kapatılacaksa; üreticinin tesisin ne zaman kapatılacağını işgücüne önceden bildirmesi gerekir. Tüm işçilerin haklarının korunabilmesi için bu bildirim işçi temsilcisinin desteğiyle yapılması gerekir.

**Nesneler veya hizmetler:** İş için doğrudan gerekli olan nesnelere, binalara ve hizmetlerin kullanımı için kesinti yapılamaz.

Bu kapsama aşağıdakilerin kullanımı için giriş ve kullanım ücretleri de dâhildir:

- Aletler ve makineler
- Tuvalet ve benzeri hijyen tesisleri
- İçme suyu
- Yıkama yerleri
- İşçiler için koruyucu giysiler

**Piyasa fiyatı:** Üreticinin sunduğu hizmetler (örneğin ulaşım veya yiyecek) için yapılacak kesintiler yerel pazar fiyatlarında veya daha düşük fiyatlara yapılır. Bu hizmetler mutlaka işçilerin gönüllü olarak kullanımına sunulmalıdır.

**Disiplin cezaları:** Disiplin cezası olarak yapılacak olan kesintiler yalnızca kanunlarla belirtilen koşullarda veya özgürce müzakere edilip hazırlanan toplu sözleşmedeki koşullara göre yapılabilir.



## Performans Alanı 6: Makul çalışma saatleri

Makul çalışma saatlerine aşağıdakiler dâhildir:

- Haftalık 48 saati, günlük 8 saati aşmayan çalışma saatleri
- Yasal sınırlar dâhilinde ve yüksek ücret karşılığında yapılan fazla mesai
- Her iş günü mola verme hakkı
- Her yedi günde bir gün tatil yapma hakkı

Belli endüstriler veya üretim sezonları için kalıcı veya geçici istisnalara ulusal yasalar kapsamında izin verilebilir.

Aşağıdakilere özellikle dikkat edilmelidir:

- Sezona bağlı, öngörülemeyen siparişler ve ürünün dayanıksızlığı nedeniyle üretimde gerçekleşen ani artışlar
- Fazla mesai süresi sınırları ve fazla mesai ödemeleri konusunda parça başı veya görev başı ücret alan işçilerin durumu
- Genç işçilerin, hamile kadınların, göçmen işçilerin ve gece vardiyasında çalışan işçilerin hassas durumu

### 6.1 Denetlenen kurum, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanıdığı bazı istisnai durumlar haricinde işçilerin normal çalışma süresi olarak haftada 48 saatten fazla çalışmasını istemez.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) çalışma saatlerinin aşağıdaki süreleri aşmadığından emin olduğu anlamına gelir:

- Haftada 48 normal çalışma saati
- Günde 8 normal çalışma saati

Üretici, aşağıdaki durumlarla ilgili, yasaların öngördüğü bazı istisnaları uygulayabilir:

- **Yönetim:** Şeflik ve yönetim pozisyonlarındaki kişilerin haftada 48 saatten veya günde 8 saatten fazla çalışmaları gerekebilir.
- **Adetler:** Kanunlar, adetler veya sözleşmede işçilerin haftanın bir veya daha fazla gününde 8 saatten daha az çalışabileceği öngörülebilir. Bu durumlarda haftanın diğer günlerinde çalışma saatleri, haftalık çalışma saati sayısının 48 saati aşmaması şartıyla 9 saate çıkarılabilir.
- **Vardiyalar:** Vardiyalı olarak çalışan işçiler haftada 48 saat ve günde 8 saatten fazla çalışabilirler. Ancak bunun için üç haftalık veya daha kısa bir süre dâhilindeki ortalama çalışma saati sayısı hafta 48 saat ve günde 8 saati aşmamalıdır.
- **Aile:** Aile işletmesinin faaliyetlerini yürüten aile üyeleri haftada 48 saat, günde 8 saatten fazla çalışabilir.
- **Özel rejim:** Yerel kanunlara göre özel bir rejime tabi olan işçiler (Örneğin güvenlik görevlilerinin genellikle çalışma saatleriyle ilgili normal yasal gerekliliklere uyması gerekmez.)

Bu istisnalar, çalışma saatleri için günlük ve haftalık sınırları esnetir. Ancak en fazla üç ay için ortalama haftalık çalışma saati sayısı 48 saati aşmayacaktır.

Eğer fazla çalışma saatleri üç ay içerisinde telafi edilirse fazla mesai primi ödenmesine gerek olmayacaktır.

**ÖNEMLİ:** Tarımsal işler için haftada 48 saatlik azami normal çalışma süresi ve yukarıda belirtilen beklentiler tavsiye olarak değerlendirilmelidir. Ancak tarımsal üretimin doğası nedeniyle çalışma saatlerinde daha fazla esneklik gerektirebileceği bilinmelidir.

## 6.2 KRİTİK SORU: Denetlenen kurumun fazla mesai talebi, amfori BSCI Davranış Kuralları kapsamındaki gerekliliklere uygundur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) işçilerden yalnızca amfori BSCI Davranış Kuralları'na uygun olan koşullarda fazla mesai yapmalarını talep edeceği anlamına gelir.

Bu bağlamda üretici faaliyet gösterdiği endüstri için geçerli olan kanunlardan haberdar olmalı ve aşağıdaki koşulları bilmelidir:

### Fazla mesai:

- Normal çalışma saati sınırına ek olan çalışma saatidir. Mevzuatın normal çalışma saatlerini 48 saatten az (örneğin 40) olarak belirlediği ülkelerde, bu saatlere ek olan saatler fazla mesai olarak değerlendirilir.
- Fazla mesai için normal çalışma saatlerinden yüksek bir ödeme yapılır. Bu ödemenin normal saatlik ücretin en azından %125'i kadar olması gerekir.
- İşçilerden fazla mesai yapmalarının istenmesi, iş sağlığı ve güvenliği risklerinde hiçbir şekilde önemli bir artışa neden olmamalıdır.

Üreticinin bulunduğu ülkenin mevzuatı büyük bir ihtimalle şunları tanımlar:

- Ek çalışma saatlerine izin veren **geçici istisnalar** (örneğin mücbir sebepler, kaza riskleri, kazalar ve iş makineleri üzerinde yapılması gereken acil işler)
- **Günlük, haftalık veya aylık fazla mesai sınırları** (örneğin günde maksimum üç saat)
- Fazla mesai için geçerli olan **yüksek ücret** (örneğin normal bir çalışma saati ücretinin %125'i)
- Doğası gereği art arda vardiyalarla yapılması gereken **iş süreçleri** (Örneğin ulusal kanunlar, günde 8'er saatlik 3 vardiya yerine 12'şer saatlik 2 vardiya yapılmasına izin verir.)

**Fazla mesai hakkında yazılı prosedür:** Özellikle geçici istisnalar durumunda üretici, aşağıdaki özelliklere uyan bir iç prosedür uygulayacaktır:

- Bir işçi temsilcisi ve yönetim tarafından onaylanmış
- Bir işçinin istisnai bir dönemde günlük, haftalık ve aylık olarak kaç saat çalışabileceğini tanımlayan
- Farklı günler ve durumlarda ödenmesi gereken yüksek fazla mesai ücretlerinin miktarını tanımlayan
- Ulusal kanunlarca tanımlanan diğer kriterlere uyan

**Bu prosedür hazırlanırken işçi temsilcileri ve yönetim aşağıdaki ilkelere uyulduğundan emin olmalıdır:**

- **Ayrımcılık yapılmaması:** Fazla mesai için yalnızca geçici işçiler, göçmen işçiler ve parça başı çalışan işçilerden talepte bulunulmamalıdır.
- **Yorgunluk birikimine izin verilmemesi:** Fazla mesai ile dinlenme süreleri dengelenmelidir.
- Genç işçiler, hamile kadınlar ve gece vardiyasında çalışan işçiler için **özel koruma** sağlanmalıdır.

**Yasal kalıcı istisnalar:** Üretici, yasal kalıcı istisna kapsamındaki bir endüstride faaliyet gösteriyorsa, yasal istisnayı açıklayan anlaşmaya ilişkin kanıt niteliğindeki güncel belgeleri bulundurmalıdır.

Bu anlaşmanın kanun hükmünde olması ve şunları tanımlaması gerekir:

- İstisna türleri
- Etkilenen işçi kategorileri
- Her durumdaki maksimum ek çalışma saati sayısı
- Fazla mesai için yüksek ödeme: Normal çalışma saatleri için ödenen ücretin en az %125'i kadar olmalıdır.

### Özet olarak fazla mesai aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

- **Gönüllü:** Fazla mesai, istihdam sözleşmesinde de açıklanması gereken geçici istisnai durumlar (örneğin mücbir sebep) dışında mutlaka gönüllü olarak kararlaştırılmış olmalıdır.
- **İstisnai:** Fazla mesai normal çalışma saatlerine sık sık eklenmemeli; yalnızca öngörülemez durumlara çözüm olarak kullanılmalıdır.
- **Riskleri artırmaz:** Fazla mesai, işçilerin sağlık ve güvenliğiyle ilgili riskleri önemli derecede artırmayacaktır.
- **Ödemesi yüksek oranda yapılır:** Fazla mesai için ödemeler, kanunlarla belirlenen yüksek bir oranda yapılır. Resmi tatiller ve/veya Pazar günleri yapılan fazla mesailer için ücret normal fazla mesai ücretinden de fazla olacaktır.

**Düzeltilici tedbirler:** Yüksek miktarda olan fazla mesaiyi azaltmak için şu tedbirler alınabilir:

- Üretimin etkinliğini artırmak için yeni teknolojilerin kullanılması
- Yeni üretim teknikleri uygulanması
- Daha becerikli ve kalifiye işçilerin çalıştırılması
- Lojistikte iyileştirmeler yapılması (Örneğin koordinasyon ve planlama)
- Müşterilerle teslimat süresi beklentileri hakkında görüşülmesi

Fazla mesailerini azaltmak için önerilen tüm bu önlemler aynı zamanda tarımsal işler için de geçerlidir.

### 6.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum işçilere her iş günü dinlenme molaları verme hakkı tanır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin aşağıda verilen imkânlardan faydalanmasını sağladığı anlamına gelir:

- **Kısa molalar:** İşçilerin dikkatlerini koruyabilmeleri için çalışma saatleri içinde, özellikle işin tehlikeli veya monoton olduğu zamanlarda kısa molalar vermelerine izin verilir.
- **Yemek ve tuvalet molası:** İşçilerin kanunlara göre yemek yemek ve tuvalet arası vermek için yeterince süre işten uzaklaşmalarına izin verilir.
- **Gece istirahati:** Gündüz çalışan işçilerin 24 saatlik bir süre içerisinde en az 8 saatlik bir gece istirahati yapmalarına izin verilir.
- **Yeterli alanlar:** İşçilerin, aşağıdakilerin de dâhil olduğu etkin dinlenme alanlarına erişimi vardır:
  - Havalandırılmış alanlar
  - Erişilebilir tuvaletler
  - Fiziksel pozisyonu değiştirme imkânı (gerek oturarak gerekse ayağa kalkarak)

### 6.4 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işçilere her yedi günde en az bir gün izin yapma hakkı tanır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin verimli olabilmek için dinlenmeleri gerektiğini bildiği ve onlara özgürce müzakere edilmiş toplu sözleşmede veya ulusal yasalar kapsamında aksi belirtilmemişse her yedi gün içinde bir tam gün izin yapma hakkı verdiği anlamına gelir.

**Tam takvim günü:** Üretici, izin günleri için ilgili yönetmeliklere uyar. İzin günleri tam takvim günü olmalı ve ulusal yasa ya da gerekliliklere uygun olmalıdır.





## Performans alanı 7: İş sağlığı ve güvenliği

Bir işletmenin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanındaki performansı dört faktör üzerinden değerlendirilir.

- Yönetmeliklere uyma
- Risk değerlendirmesi
- İşçilerin eğitimi
- İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için mevcut olan prosedürler ve ekipman.

Üretici, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uyulmasını sağlamak için uyguladığı süreç ve prosedürlere ilişkin açıklamalar yapabilmeli ve kanıt niteliğinde belgeler sunabilmelidir.

Denetim sırasında tespit edilen, işçilerin sağlığı ve/veya hayatı açısından mutlak tehlike arz eden durumlar denetçinin amfori BSCI Sıfır Tolerans Protokolü'ne uygun olarak bir uyarı yapmasını gerektirecektir.

**ÖNEMLİ: Eğer denetlenen kurumun geçerli bir GlobalGAP Sertifikası varsa denetçi bu performans alanını denetlemeyecektir.**

### 7.1 Denetlenen kurum geçerli iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi işletmesi için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerini bildiği ve bu yönetmeliklere uyduğu anlamına gelir.

İşletmenin bulunduğu ülkede iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri yoksa, uluslararası standartlar geçerli olur.

Üretici, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uyulmasını sağlamak için gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği iç prosedürlerinin hazırlanması ve uygulamaya konması sürecine işçileri ve işçi temsilcilerini dâhil eder.

### 7.2 Denetlenen kurum, zorunlu sigorta planları uygulama gibi önlemler de alarak işçileri kaza durumlarına karşı korumaya çabalar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçileri kaza durumlarına karşı korumak için çeşitli önlemler aldığı (örneğin üretici, işçilerin bir özel sigorta planına dâhil olmasını şart koşabilir veya bunu teşvik edebilir) ve şunları yaptığı anlamına gelir:

- İşçileri ve işçi temsilcilerini işçileri kazalardan korumak için daha iyi yöntemler bulma sürecine dâhil eder.
- İşçilere ve yönetime, kazaları engelleme ve kazaların etkilerini minimuma indirme konusunda düzenli eğitim verir.
- Gerekli dersleri çıkarmak ve kaza protokollerinde bu derslere göre gerekli değişiklikleri yapmak için düzenli olarak kaza kayıtlarını analiz eder.

### 7.3 Denetlenen kurum güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları için düzenli olarak risk değerlendirmeleri yapar.

Bu üreticinin (denetlenen kurum), aşağıdaki amaçlar için düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmeleri yaptığı anlamına gelir:

- İşçiler için en yaygın riskleri **tespit etmek**
- Riskleri ciddiyetine ve gerçekleşme ihtimaline göre **sınıflandırmak**

- Gerekli olabilecek önleyici veya iyileştirici tedbirleri **tanımlamak**
- Bir eylem planı **geliştirmek**, korumak ve uygulamak
- Bütçe **ayırarak**

Üretici iyi bir risk değerlendirmesinin aşağıdaki özellikleri taşıdığını göz önünde bulundurur:

- Tüm işçilerin güvenlik ve sağlığı için uygundur.
- Risk değerlendirme sürecinde işçilere danışılır.
- Kapsamına tüm üretim faaliyetleri, makineler, ekipman, kimyasallar, aletler ve süreçler dâhildir.
- İlgili standartları (örneğin ulusal yasalar veya uluslararası standartlar) referans olarak kullanır.
- Kapsamına düzenli denetleme ve testler dâhildir.
- Tespit edilen riskin veya risklerin azaltılabilmesi için gerekli insan kaynaklarını ve finansal kaynakları sağlar.
- Şunlar göz önünde bulundurularak gerçekleştirilir:
  - Hamile kadınlar, genç işçiler ve göçmen işçiler gibi en hassas durumdaki işçilerin özel ihtiyaçları
  - Çalışma ortamındaki bulaşıcı olan ve olmayan hastalıklar

#### 7.4 Yönetimle işçiler (ve/veya işçi temsilcileri) arasında, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için sistemler geliştirme ve uygulama sürecinde aktif bir işbirliği söz konusudur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), yönetim ve işçiler arasında yapıcı bir diyalog kurulmasını proaktif bir şekilde teşvik etmek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçilere ve işçi temsilcilerine şu süreçlerde danışılması gerekir:

- Risk değerlendirmesi
- Eylem planının geliştirilmesi
- Güvenli ve sağlıklı işyeri koşulları sağlamak için ilgili sistemlerin uygulanması.

Üretici, demokratik olarak seçilmiş işçi temsilcileriyle bir iş sağlığı ve güvenliği komitesi kurmuşsa bu olumlu bir adımdır.

Diğer işbirliği türleri de kabul edilebilir. Ancak bu aktif işbirliğinin nasıl geliştiğini gösteren açık ve net kanıtlar olmalıdır.

Üretici aşağıdakilerin kaydını tutar:

- İş sağlığı ve güvenliği komite toplantıları
- İş sağlığı ve güvenliği komitesi önerileri
- Yönetimin bu tavsiyeleri kabul etmek veya reddetmek üzere nasıl değerlendirdiği

#### 7.5 Denetlenen kurum işçilerin iş kurallarını, kişisel korumayı, kazaları önlemek için alınacak tedbirleri ve kaza durumunda yapılacakları öğrenmesini sağlamak için düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin aşağıdaki konular hakkında bilgilere erişimi olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

- İşleriyle bağlantılı tehlike ve riskler
- İşçilerin korunması için atılması gereken adımlar

Bu bilgilerin işçilerin kolayca anlayabileceği bir şekilde sunulması gerekir.

Üretici, işçilerin en azından aşağıdaki iş sağlığı ve güvenliği unsurları konusunda eğitim aldığından emin olmalıdır:

- Kişisel koruyucu donanımı kullanmak ve bakımını yapmak (temizlemek, hasar gördüğünde yenisiyle değiştirmek ve uygun bir şekilde muhafaza etmek)
- Basit ve tesise özgü tehlikelerle başa çıkmak
- Güvenli iş pratikleri
- Doğal afetler için acil durum prosedürleri
- Aşağıdaki konularda kayıtların da dâhil olduğu tahliye tatbikatları ve/veya yangın söndürme tatbikatları:
  - Amaç
  - Katılan işçilerin sayısı
  - Sonuçlar
  - Fotoğraflar ve tarihler
  - Tahliyenin aldığı süre (Binayı boşaltmak için harcanan süre kesinlikle dokuz dakikayı geçmemelidir.)

Üretici aşağıdaki gruplar için ek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenleyerek performansını iyileştirir:

- Yönetim, şefler ve ziyaretçiler
- Makineleri ve güç jeneratörlerini çalıştıran işçiler
- Elektrik tesisatlarıyla ve elektrikle çalışan ve güvenlik prosedürlerini bilmesi gereken kişiler
- Kimyasallar, dezenfektanlar, bitki koruma ürünleri ve biyositler dâhil; ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere tehlikeli maddeleri işlemesi ve/veya bunları uygulaması gereken işçiler

#### 7.6 Denetlenen kurum, işçilerin korunması için diğer tesis kontrolleri ve güvenlik sistemlerinin yanı sıra kişisel koruyucu donanım kullanımını zorunlu kılar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilere aşağıdaki özelliklere sahip yeterli bir kişisel koruyucu donanım sunmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- İşçilere ve ziyaretçilere etkin bir koruma sağlar. Kot kumaşlar için kumlama ve tarımda pestisit uygulama gibi riskli süreçlere özellikle dikkat edilmelidir.
- Donanımı kullanan kişiye gereksiz bir rahatsızlık vermez.
- Tüm işçiler için ücretsizdir.
- İşyerindeki tüm gerekli faaliyetler için işe yarar.

#### 7.7 Denetlenen kurum iş ortamına zararlı maddelerin salınımını önlemek veya minimize etmek için gerekli mühendislik ve idari kontrol tedbirlerini uygular. Maruziyet seviyesini uluslararası tanınmış sınırlar altında tutar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), aşağıdakileri uyguladığı anlamına gelir:

**Düzenli risk değerlendirmeleri:** İşyerine ve çevreye tehlikeli maddelerin salınımını engellemek veya en düşük seviyeye indirmek için gerekli olan mühendislik ve idari kontrol tedbirlerini tespit etmek amacıyla yapılan düzenli risk değerlendirmeleri.

**İdari kontrol tedbirleri:** Üretici, işyerinde en azından aşağıdaki tedbirleri alacaktır:

- **Yetkilendirme:** Yalnızca yetkili işçilerin kimyasal maddelere erişimi vardır.
- **Koruma:** İşçiler kimyasallarla çalışmak ve kimyasalları uygulamak için yeterli şekilde

korunurlar.

- **Kayıt tutma:** Kimyasalların dağıtımı, kullanımı ve bertarafı düzgün bir şekilde kayıt altına alınır.
- **Talimatlara uyma:** İşçiler kimyasalları kullanırken üreticinin tavsiyelerine uymalıdır. (Bu konuda eğitimler verilebilir.)
- **Etiketleme:** Kimyasallar üzerindeki etiketler ve işaretler işçiler tarafından kolayca anlaşılacak şekildedir ve hem ulusal hem de uluslararası tanınan gerekliliklere göre yapılır. Örneğin:
  - Uluslararası Kimyasal Güvenlik Kartları (ICSC)
  - Malzeme Güvenlik Bilgi Formları (MSDS)

Kimyasalların yönetimiyle ilgili ayrıntılı bilgi için şu adresi ziyaret edin:  
<http://www.inchem.org/pages/icsc.html>.

**Teknik kontrol tedbirleri:** Üretici işyerinde en azından aşağıdaki amaçlar için teknik kontrol tedbirleri olacaktır:

- Duman, buhar ve tozu dışarı atma (örneğin leke çıkarma yerleri)
- Ulusal yasal düzenlemelerin olmadığı durumlarda bile kimyasalları düzgün bir şekilde bertaraf etmek

## 7.8 Denetlenen kurum kaza ve acil durum prosedürleri geliştirip uygular.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), en azından aşağıdaki tavsiyelere uygun olarak kaza ve acil durum prosedürlerini uygulamaya koyduğu anlamına gelir:

**Atılması gereken adımlar:** Yönetim ve işgücünün önemli bir kısmı kaza durumlarında veya acil durumlarda riskleri en aza indirmek için atılması gereken adımları bilir.

**Yazılı prosedürler:** Bu adımlar işçilerin büyük bir kısmının, özellikle kaza durumlarında önemli rol oynayan personelin (örneğin ilk yardım personeli) anlayabileceği bir acil durum prosedürü kapsamında belgelenir.

**Özel dikkat:** Üretici, bu prosedürlerin aşağıdaki gruplara düzgün bir şekilde açıklanmasını sağlar:

- Mevsimlik ve geçici işçiler
- Gece çalışan işçiler
- Göçmen işçiler
- Genç işçiler
- Hamile işçiler
- Engelli işçiler

## 7.9 Denetlenen kurum, potansiyel tehlikeleri işçiler için tabelalar ve uyarılarla görünür kılar.

Potansiyel tehlikeleri işçiler ve ziyaretçilere bildirmenin evrensel bir yolu yoktur. Ancak üretici (denetlenen kurum), işçiler için geçerli olan potansiyel tehlikelerin ilgili kişiler tarafından anlaşılır olduğundan emin olmalıdır.

İşaretler ve uyarılar:

- Spesifik kültür ve faaliyetlerle ilgili olmalı,
- Amaçlarına uygun yerlerde sergilenmeli,
- Kaza ve acil durum prosedürleriyle ilgili olmalı,
- Aşağıda örnekleri verilen potansiyel tehlikelerle ilgili ve bunlar için uygun olmalıdır:

- Kimyasallar
- Elektrik
- Sıcak yüzeyler
- Düşebilecek nesnelere
- Kaygan yüzeyler
- Makineler ve araçlar

#### 7.10 Denetlenen kurum, iş kazaları ve yaralanmalarını kaydetmek ve raporlamak için prosedürlere sahiptir ve bunları olması gerektiği şekilde kullanır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), aşağıdaki konular için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

**Raporlama:** Prosedürler, işçilerin ciddi bir tehlike oluşturan her durumu derhal şeflerine raporlamalarını sağlar. Hem kazalar hem de kazadan son anda dönülen durumlar raporlanır.

**Kayıt alma:** Üretici tüm kaza ve yaralanmalar hakkında kayıt tutar. Kayıtlarda şunlar açıklanır:

- Kazanın **ne zaman** gerçekleştiği (örneğin tarih, yoğun sezon, hasat mevsimi)
- Kazaya **kimlerin** dâhil olduğu
- **Hangi** adımların atıldığı
- Kazanın sonucunun **ne** olduğu (örneğin ölüm veya yaralanma)
- Kazalar (veya meslek hastalıkları) konusunda **nasıl** araştırma yapıldığı
- Kazaları önlemek ve zararları gidermek için **hangi** adımların atıldığı
- İşçilerin **ne kadar süre** iş yapamaz halde kaldığı

#### 7.11 Denetlenen kurum, üretim için kullanılan ekipman ve binaların sağlığını ve güvenliğini sağlamaya çalışır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), aşağıdaki amaçlar için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Ekipmanın sağlığını ve güvenliğini teyit etmek için gerekli prosedürlere sahip olmak.
- Bina ve ekipman güvenliği ve sağlığı konusunda yapılan resmi ve özel teftişlere ilişkin gerçeği yansıtan belgeleri saklamak.
- İlgili binada faaliyetlerini sürdürmek için geçerli ruhsatlara sahip olmak.

Üretici aşağıdakileri bilir ve takip eder:

- Binayla ilgili aşağıdaki unsurlara ilişkin ulusal kanuni gereklilikler:
  - Sağlık
  - Güvenlik
  - Ticari faaliyetleri gerçekleştirmek için uygunluk
- Ekipmanın güvenliğiyle ilgili, devam eden resmi teftişler de (varsa) dâhil olmak üzere yasal gereklilikler

#### 7.12 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işçilerin mutlak tehlike durumlarında izin almadan tehlikeli bölgeden uzaklaşma haklarına saygı duyar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin mutlak tehlike durumlarında tehlikeli alandan izin istemeden uzaklaşmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. İşçilerin bu hakkı:

- İşyeri ve üretici tarafından sağlanan konut/barınma alanları için geçerlidir.
- İşçilere eğitimler sırasında düzgün bir şekilde açıklanmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği prosedürleri içinde düzgün bir şekilde belgelenmelidir.

### 7.13 Denetlenen kurum yetkin bir kişinin düzenli olarak elektrik tesisatını ve elektrikli ekipmanı kontrol etmesini sağlar.

Bu, üreticinin yetkin bir kişinin elektrik tesisatını ve elektrikli ekipmanı düzenli olarak kontrol etmesini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Kişinin yetkin olması:

- İlgili eğitimi aldığı,
- İlgili vasıflara sahip olduğu,
- İlgili deneyimi edindiği anlamına gelir.
- Elektrik tesisatının ve elektrikli ekipmanın kontrolü aşağıda verilen düzende yapılır:
- Önceden belirlenen bir zaman çerçevesi içerisinde
- Rastgele
- Talep üzerine

Kontroller düzgün bir şekilde kayıt altına alınır ve mümkünse kontrolü yapılan tesisatın veya ekipmanın yakınına teyit edilen bilgiler asılır/yapıştırılır. Kayda en azından şu bilgiler dâhil edilir:

- Sorumlu kişinin adı
- Yapılan son kontrolün tarihi
- Bulgulara ilişkin açıklama (varsa)
- Bir sonraki kontrolün yapılacağı tarih

Bunun yanında işçiler, elektrik tesisatı ve elektrikli ekipman üzerinde çalışırken şu önlemleri alarak işlerini güvenli bir şekilde yapmalıdır:

- Yalnızca düzgün bir şekilde yalıtımı yapılmış ve iyi durumda olan aletleri kullanmak
- Yeterli çalışma alanına ve ışıklandırmaya sahip olmak
- Elektrik tesisatı veya elektrikli ekipman normal olmayan bir şekilde çalıştığında yetkin kişiyi bilgilendirmek.

Genellikle ulusal yasalar kapsamında elektrik tesisatı ve elektrikli ekipmanla çalışan işçilerin sahip olması gereken çalışma alanı ve ışıklandırma hakkında gerekli bilgiler verilir.

Ulusal yasalar kapsamında bu bilgiler verilmediyse, üretici yaygın olarak başvurulan iyi pratikleri kullanır ve kendi durumuna göre bu pratikleri uyarlar. Örneğin:

- İşyerinde dağıtım hatlarını açıkta bulundurmaz.
- Elektrik kabloları takılıp düşme riski oluşturmaz.
- Boğulma riski ve diğer işle ilgili kaza riskleri değerlendirilir ve bu riskler, minimum seviyeye indirilmesi için iş sağlığı ve güvenliği prosedürüne dâhil edilir.
- Elektrik tesisatlarıyla ilgilenen işçiler ve yetkili kişiler, riskleri düşürmek konusunda önerileri alınabilmesi için süreçlere dâhil edilir.

#### 7.14 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, düzgün bir şekilde çalışan, yeterli miktarda yangın söndürme ekipmanı bulundurur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işyerinin iş sağlığı ve güvenliği eylem planı kapsamındaki yangın söndürme ekipmanı gerekliliklerine uymasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Genellikle ulusal yasalar kapsamında yangın söndürme ekipmanı ile ilgili aşağıdaki konulardaki standart gereklilikler belirtilir:

- Konum ve yerleştirme
- Boyut ve etkinlik
- Bakım ve teftiş gereklilikleri

Yasal hiçbir gereklilik bulunmuyorsa, yangın söndürme ekipmanı en azından:

- İşyerinin her yerine eşit olarak dağıtılmalı,
- Etkinliğini sağlayacak bir yüksekliğe yerleştirilmeli,
- İşçilerin kolayca erişebileceği şekilde konumlandırılmalı,
- Aşağıdakiler net bir şekilde belirtilerek düzgünce tanımlanmalı (örneğin envanteri yapılmalı):
  - Son bakım tarihi
  - Bir sonraki bakım için belirlenen tarih
- Yangın söndürücülerin konumları ve onlara ulaşmak için izlenmesi gereken yol gösterilmelidir.

Yasaların gerektirdiği şekilde erken uyarı sistemleri kurulmalı ve işler halde bulunmalıdır. Uyarı sistemleri şunlar olabilir:

- Duman sensörleri
- Yangın alarmları
- Alarm cihazları

#### 7.15 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum; üretim tesisindeki kaçış rotalarının, koridorların ve acil çıkışların kolayca erişilebilir, net bir şekilde işaretlenmiş ve bloklanmamış olmasını sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), herhangi bir kaza olması halinde işçiler ve ziyaretçilerin tesis hayatlarını tehlikeye sokmadan terk etmelerini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu amaçla:

- **Kaçış rotaları, koridorlar ve acil çıkışlar** şu özelliklere sahip olmalıdır:
  - Çalışma saatlerinde (fazla mesai ve gece vardiyaları da dâhil) bloklanmamış veya kilitlenmemiş
  - Kolayca erişilebilir
  - Net bir şekilde işaretlenmiş
  - İşçileri ve ziyaretçileri güvenli bir yere götüren
- **Güvenli tahliye** sistematik ve kazaları önleyici bir şekilde yönetilmelidir. Bunun için işçiler en azından yasaların gerektirdiği kadar yangın tatbikatı yapacaktır.
- **Acil durum ışıkları** ve diğer tahliye sinyalleri düzgün bir şekilde kurulmalı ve çalışır durumda olmalıdır.
- Aynı vardiya içinde 10'dan fazla işçinin çalıştığı **üretim odalarının** ulusal yasalarda aksi belirtilmiyorsa dışarı doğru açılan kapıları olmalıdır.
- **Acil çıkışların sayısı** aşağıdakiler için yeterli olmalıdır:
  - İşçi sayısı
  - Binanın boyutu ve doluluğu
  - İşyerinin düzeni

### 7.16 Denetlenen kurum, tahliye planlarının yasal gerekliliklere uygun olmasını sağlar ve bu planları işçilerin görebileceği ve anlayabileceği ilgili noktalara asar/yapıştırır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), tahliye planlarının işçilerin işyerini güvenli bir şekilde tahliye etmelerini sağlaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşyeri (ve bina) tahliye planları aşağıdakileri göstermelidir:

- **Bulunulan nokta:** Planın asıldığı/yapıştırıldığı yere göre durulan nokta.
- **En yakın kaçış rotaları:** Acil çıkışlar da dâhil olmak üzere en yakın kaçış rotalarının konumu.
- **Yangın söndürme ekipmanı:** Yangın söndürücülerin ve diğer yangın söndürme ekipmanının bulunduğu noktalar.

Üretici, işçilerin şunları öğrenmesi için düzenli olarak eğitimler verir:

- Yangın söndürücü kullanımı
- Güvenli bir noktaya erişmek için tahliye planını okumak ve takip etmek

### 7.17 Denetlenen kurum, işçilerin yaralanmasına sebep olabilecek tüm makine parçaları, işlem veya süreç için yeterli koruyucu ekipman sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin ilgili makine, fonksiyon ve süreçleri güvenli bir şekilde kullanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Ekipmanlar için aşağıda örnekleri verilen tüm koruyucular mevcuttur ve düzgün bir şekilde yerleştirilmiştir:

- Kayış-kasnak koruyucuları
- Fanların ızgaraları
- Acil durumda kapatma mekanizması

Makineler ve araçlar için yasaların gerektirdiği teftişler ve sigortalar yapılır ve bunlar geçerlidir. Bakım işleri yetkin personel tarafından yapılır ve kayıt altına alınır. Bu bakımlar asansörler, vinçler ve diğer tehlikeli makineler için yapılabilir.

Üretici, bakımların kaydını tutar. Bu kayıtlara şu bilgiler dâhildir:

- Bakımın özeti
- Sorumlu olan yetkin kişinin ismi
- Yapılan sigorta ve bu sigortanın geçerliliği

### 7.18 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işyerinde sürekli olarak yetkin kişiler tarafından verilen ilk yardım imkânı olmasını sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin ihtiyaç halinde ilk yardım alabilmesi için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Ulusal kanuni düzenlemeler kapsamında işyerinde işçiler için hazır bulunması gereken tıbbi imkânlar tanımlanır.

Böyle yasal düzenlemeler yoksa, üretici şunları sağlar:

- Yeterli ilk yardım kitleri, odaları ve/veya istasyonları,
- İlk yardım ve acil durum tedavileri için izlenecek ilgili prosedürler hakkında düzenli eğitim,



- İlk yardım uygulayabilecek bir veya birkaç eğitimli kişi,
- İlk yardım kitinin içeriğini doğrulayabilecek ve yenileyebilecek sorumlu kişiler.

İlk yardım olarak suyla yıkamanın tavsiye edildiği durumlar için üretici, çalışma alanlarının yakınlarında:

- İçme suyu kaynakları
- Göz yıkama alanları
- Acil durum duşları bulundurur.

### 7.19 Denetlenen kurum, travma veya ciddi hastalık durumlarıyla ilgilenebilmek için acil durum prosedürlerine sahiptir. Bu prosedürler yazılı olmalıdır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilere travma veya ciddi hastalık durumlarında yardımcı olunabilmesi ve bu durumları yaşayan işçilerin gerekiyorsa uygun bir tıbbi tesise nakledilmesi için gerekli önlemleri aldığı anlamına gelir.

Acil durum prosedürleri ayrı bir belge halinde hazırlanabilir veya iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi sonrasında geliştirilen eylem planının bir parçası olabilir. Bu prosedüre, bir işçinin uygun bir tıbbi tesise nakledilmesi gereken durumlarda atılması gereken adımlar ve her vardiyadaki bu konudan sorumlu olan personelin adı dâhil edilmelidir.

İşçiler prosedürlerin farkındadır; kendileri veya iş arkadaşlarının bir travma ya da ciddi bir hastalık yaşaması durumunda hangi sorumlu personele ulaşılması gerektiğini bilir.

### 7.20 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum işçilere kesintisiz olarak içme suyu sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin yalnızca molalarda değil, sürekli olarak içme suyuna erişimi olması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İçme suyuna erişimi kısıtlamak insanlık dışı muamele veya ayrımcılık olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle içme suyuna erişim kesinlikle kısıtlanmamalı ve bu bir disiplin cezası olarak kullanılmamalıdır.

Aşağıdaki alanlarda içme suyuna erişim kesintisiz olarak sağlanmalıdır:

- İşyeri (hem fabrikalar hem de çiftlikler)
- İşçilerin yemek hazırlayıp yediği alanlar
- Üreticinin, aracının veya bir iş bulma kurumunun sağladığı konutlar veya yatakhaneler

Ulusal yasalar kapsamında şunlar genellikle tanımlanır:

- İnsan kullanımı için kabul edilir su kalitesi
- İçme suyu gerekli olmayabilecek alanlar (örneğin duşlar)
- Suyun içilebilir olduğunu doğrulamak için uygulanabilecek testler ve bu doğrulamayı yapacak merciler.

**Sertifikalar:** İlgili ve geçerli sertifikalar hazır bulundurulmalıdır.

**İçilmez suyu gösteren işaretler:** Suyun içime uygun olmadığı yerlerde suyu kullanan kişiler için bir sağlık riski oluşmaması için gerekli işaretler düzgün bir şekilde konmalıdır.

**Su kaybı riski:** Üretici, sıcak mevsimlerde veya sıcak hava nedeniyle su kaybı riskinin yüksek olduğu bölgelerde içme suyu hakkının tanınmasına özellikle dikkat eder.

### 7.21 Denetlenen kurum; işçilere yiyeceklerini muhafaza etmeleri, yemeleri ve/veya yemek pişirmeleri için uygun, temiz bir alana erişim sağlamalıdır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin yemeklerini güvenli ve insan onuruna yakışır bir şekilde yemeleri, muhafaza etmeleri ve pişirmeleri için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, işçilerin öğle veya akşam yemeği aralarını güvenli ve temiz bir yerde yemelerine izin verilmesini sağlar.

Yasalar kapsamında, işletmelerin bir yemek odası veya bir kantin sağlaması gerektiği belirtiliyorsa, üretici bu yasalara uyar.

Yasalar kapsamında bu tesisler için asgari koşullar belirtilmiyorsa, üretici güvenli ve temiz koşulları tanımlamak ve kararlaştırmak için işçilere ve işçi temsilcilerine danışarak kendi değerlendirmesini yapmalıdır.

Üretici, yoğun sezon sırasında, mevcut tesislerin tüm işgücünün (kalıcı işçiler ve tüm diğer işçiler) ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve işçilerin bu sezonda da öğle ve akşam yemeği molalarını güvenli ve temiz bir yerde geçirebilmeleri için özellikle dikkat edecektir.

Üretici, denetim için aşağıdaki bilgileri hazır etmelidir:

- Gıdaların nasıl saklandığı
- Temizlik vardiyalarına ilişkin kayıtlar
- Denetimden önceki altı ayın menüleri
- Öğle yemeği ve/veya akşam yemeği vardiyaları

### 7.22 Denetlenen kurum işçilere, yerel adetlere uygun ve temiz yıkanma alanları, soyunma odaları ve tuvaletler sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin temizlik alışkanlıklarını sürdürmeleri ve hastalıklardan uzak kalmalarını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, işçilere insanlık onuruna yakışır koşullara sahip soyunma odaları, yıkanma alanları ve tuvaletler sağlar. Bu tesislerde en azından şunlar sağlanmalıdır:

- Sabun
- Çalışan kilitler
- Farklı cinsiyetler için ayrı alanlar
- İşlerini yapmak için (örneğin tehlikeli maddelerle çalışmak veya koruyucu kıyafetler giymek için) üstünü değiştirmesi gereken işçiler için ayrı soyunma odaları

Yasalar kapsamında işletmelerin sağlaması gereken asgari yıkanma alanı ve tuvalet sayısı belirtiliyorsa, üretici bu yasalara uyar.

Eğer konu hakkında herhangi bir yasa yoksa işgücünün boyutuna uygun olacak tesis miktarına ilişkin değerlendirme iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planının bir parçası olarak yapılmalıdır.

Bu konuda geçerli bir yasa yoksa, yıkanma alanlarının, soyunma odalarının ve tuvaletlerin sayısı toplam işçi sayısına uygun olmalıdır. İşçi sayısı arttığı zaman bile (örneğin yoğun sezonda) tesislerin işçilerin ihtiyacını karşılayabilmesi için üretici özellikle dikkat etmelidir.

Üretici, denetim sırasında sahip olduğu tesis sayısı için gerekçelerini açıklayabilir. Aynı zamanda gerekirse bu sayıyı değiştirmek için mevcut planları konusunda da açıklama yapabilir.

### 7.23 Denetlenen kurum, işçilere güvenli ve ulusal yönetmeliklere uygun bir ulaşım imkânı (gerek doğrudan gerekse üçüncü taraflar aracılığıyla) sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin işyerine güvenli bir şekilde ulaşmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu amaçla:

- Üretici, işçilerin işyerine nasıl ulaştığı (örneğin toplu taşımayla veya bisikletle) hakkında bilgi sahibidir.
- Ulaşım için kullanılan yöntem, insan taşımaya uygundur.

### 7.24 Sosyal tesislerin veya işçilerin konutlarının konumu, işçilerin doğal tehlikelere veya işyerinde süregelen operasyonların etkilerine (örneğin gürültü, emisyon veya toz) maruz kalmayacağı şekilde belirlenir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin sosyal tesislerin veya konutların konumu nedeniyle doğal tehlikelere veya işyerindeki operasyonların etkilerine maruz kalmaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Ulusal yasalar kapsamında genellikle sosyal tesislerin ve konutların nereye ve nasıl konumlandırılması gerektiğine ilişkin özellikler tanımlanır. Eğer yasalar kapsamında bunlar tanımlanmıyorsa üretici:

- Bu konudaki kararlarını iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesine ve ilgili eylem planına göre alır.
- Sosyal tesislerin ve konutların konumunun işçileri:
  - Doğal tehlikelere
  - Sağlık ve güvenlik açısından kötü etkiler yaratan veya hayati riskler yaratan durumlara maruz bırakmamasını sağlar.
- Endüstriyel binaları, (içinde endüstriyel faaliyetler sürdürülsün veya sürdürülmesin) işçiler için konut olarak kullanmaz.

**Konaklama maliyeti:** İşçilerin farklı bir çalışma ortamına geçmek için geçici olarak normal işyerlerini terk etmeleri gerektiğinde (örneğin tarımsal üretimde veya hayvancılıkta) üretici, işçilere yeterli tesisler ve barınma imkânını ücretsiz olarak sağlamalıdır.

### 7.25 Denetlenen kurum, işyerindeki sıcaklık, nem, hareket alanı, temizlik ve aydınlatma seviyesinin işçilerin sağlık ve güvenliği için uygun olduğunu doğrular.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin çalışma koşulları nedeniyle gereksiz sağlık risklerine maruz kalmasını önlemek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

**İşçilerin sağlık ve güvenliğine saygı:** Üretici, işçilerin kendi sağlık ve güvenliklerine saygılı bir işyeri, sosyal tesis ve konutlara sahip olmasını sağlamalıdır.

Yasalar kapsamında işyeri, sosyal tesisler ve konutların sahip olması gereken asgari özellikler tanımlanıyorsa, üretici bu yasalara uyar.

Eğer yasalar kapsamında bu asgari özellikler tanımlanmıyorsa üretici, iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesine göre ilgili standartları belirler. Üretici, aşağıdaki unsurlarla ilgili yeterli koşulları işçilere ve işçi temsilcilerine danışarak tanımlamalıdır:

- Sıcaklık
- Nem
- Boş alan

- Temizlik
- Işıklandırma

**Boş alan ve ışıklandırma:** Boş alan ve ışıklandırma, işçilerin faaliyetleri için yeterli gelecek şekilde sağlanmalıdır.

Üretici, denetçiye aşağıdaki konular hakkında tutarlı bilgiler sunabilmelidir:

- Mevcut koşullar
- İyileştirme planları (varsa)
- İyileştirmeler için zaman çizelgesi ve ilgili maliyetler

Üretici, işçilere barınma imkânı sağlıyorsa:

- Odalar işçilere yeterli alan sağlamalı, fazla kalabalık olmamalıdır.
- İşçilerin kişisel eşyalarını saklayabilecekleri alanları olmalıdır.
- Çamaşır yıkama ve çöp atma işleri düzgün bir şekilde organize edilmelidir.
- Çöp atma zaman çizelgesi konutlarda işçilerin görebileceği bir şekilde sergilenmelidir.



### **Bu performans alanıyla ilgili belgeler**

Sertifika ve sözleşmeler:

- Makine ve araçlar için geçerli teftiş ve sigortalar
- Üreticinin satın aldığı Kişisel Koruyucu Donanım'a ilişkin faturalar
- Geçerli iş ruhsatı ve faaliyetleri sürdürmek için tüm gerekli resmi onaylar
- Binanın güvenliğini ve endüstri için uygunluğunu gösteren resmi bina sertifikası
- Yemek hizmetleri, ulaşım ve araçlar da dâhil olmak üzere hizmet sağlayıcılarla yapılan sözleşmeler

Eğitim

- İşçilere verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hakkında kanıt niteliğindeki belgeler
- İşçiler ve yönetim için hazırlanan eğitim takvimine ilişkin kanıtlar
- Tehlikeli makineler, elektrik tesisatıyla ilgilenen ve yüksek risk seviyesi nedeniyle özel eğitim gerektiren başka faaliyetler gerçekleştiren işçilerin yetkinliklerine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler

Kayıtlar ve raporlar:

- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları için risk değerlendirmesi
- Güvenli, sağlıklı ve hijyenik çalışma koşulları için eylem planı
- Sosyal sigorta fonlarına yapılan güncel katkılara ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Endüstriye ilişkin iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri
- Sağlık ve güvenlik komitesinin seçim sürecine ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler
- Sağlık ve güvenlik komitesi toplantılarının tutanakları
- Kimyasalların tüketimi, salınımı ve bertarafına ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler (Malzeme Güvenlik Bilgi Formları – MSDS dâhil)
- Bina ve ekipman güvenliğini sağlamak için yapılan resmi teftişlere ilişkin, geçerlilik tarihini ve varsa düzeltici faaliyetleri de içeren belgeler
- Aşağıdakiler için teftiş raporları, bakım kayıtları, çalıştırma ve güvenlik talimatları:
  - Asansörler, elektrikli ekipman ve yüksek basınçlı ekipman da dâhil olmak üzere



## Performans Alanı 8: Çocuk işçiliğini önleme

### Çocuk işçiliği:

- 15 yaşından küçük kişiler tarafından yapılan,
- Ahlaki, fiziksel, sosyal veya zihinsel açıdan tehlikeli,
- Eğitimi kesintiye uğratan,
- Hafif olmayan işçiliktir.

**Hafif iş**, aşağıda örnekleri verilen türde işlere çocukların veya ergenlik çağındaki kişilerin katılımıdır:

- Ebeveynlere ev işlerinde yardım etmek
- Aile şirketindeki işlerde yardımcı olmak
- Okul saatleri dışında para kazanmak

Hafif işler:

- Çocuklar 13 yaşını geçmişse (veya çalışmak için alt yaş sınırının 14 olarak belirlendiği ülkelerde 12 yaşını geçmişse)
- Çocuklar okula devam edebiliyorsa ve ödevlerini yapabilmek için zamanları kalıyorsa (örneğin her iş günü iki saat)
- Çocuklara verilen görevlerin zararsız olduğunu doğrulayacak bir ebeveyn veya koruyucu tarafından gözetim altında yapılıyorsa kabul edilebilir.

**Tehlikeli işler için daha yüksek bir alt yaş sınırı:** Doğası gereği veya yapıldığı koşullar gereği sağlık, güvenlik veya psikolojiyi tehlikeye atma ihtimali olan işler yalnızca 18 yaşından büyük kişiler tarafından yapılabilir.

### 8.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum doğrudan veya dolaylı olarak yasadışı çocuk işçiliğiyle iştigal etmez.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), 15 yaşından küçük çocukların (veya çalışmak için alt yaş sınırı olarak 14 yaşı belirleyen ülkelerde 14 yaşından küçük çocukların) doğrudan veya dolaylı olarak işgücünün bir parçası olmaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Çocuk işçiliğinden kaçınılmalıdır; çünkü çocuk işçiliği:

- Çocuklar için zihinsel ve fiziksel olarak zararlıdır.
- Sorumlu işletmeler için ahlaki açıdan yanlıştır.
- Toplum için zararlıdır; çünkü:
  - Çocukları okula gitme imkânından alıkoyar.
  - Çocukları dönem bitmeden okulu terk etmek durumunda bırakır.
  - Çocukların okulla birlikte uzun ve ağır işleri aynı anda yürütmesini gerektirir.

Üretici, aşağıdaki amaçlar için gerekli adımları atmalıdır:

- Çocuk işçiliğinin ne olduğunu ve ne olmadığını **anlamak**
- İşletmenin faaliyet gösterdiği yasal bağlamı ve çocuk işçiliğiyle ilgili yerel kanunları **anlamak**
- Çocuk işçiliğinin kendi endüstrisinde veya bölgesinde gerçekleşme ihtimalinin olup olmadığını **tespit etmek** (Örneğin tarım, avcılık, ormancılık, balıkçılık, madencilik ve taş ocakçılığı gibi bazı endüstrilerde diğer endüstrilere göre çocuk işçiliği yaptırılması riski daha yüksektir.)

**Üretici dolaylı yollardan çocuk işçiliğiyle iştigal etmekten kaçınacaktır.** (Bu, iş bulma kurumlarının kullanımıyla veya göçmen ya da mevsimlik işçilerin yanlarında çocuklarını çalıştırmalarına izin vermekle gerçekleşebilir.)

Bu amaç için ek tedbirlerin alınması gerekebilir; üretici aşağıdakilerin güncel kaydını tutacaktır:

- Göçmen veya mevsimlik işçilerin çocuklarının isimleri, yaşları, okul programları ve okullarına ilişkin başka bilgiler
- İş bulma kurumları aracılığıyla işe alınan işçilerin yaşları ve kimlik kartları
- Çocukların veya yasadışı işçilerin işe alınmasını engellemek için iş bulma kurumlarının kullandığı prosedürler

Tüm bu kişisel veriler saygıyla ve veri gizliliği yönetmeliklerine uygun olarak muhafaza edilecektir. Alınan ek önleyici tedbirler kapsamında üretici bazı işçilerin çalışmak için yasal alt yaş sınırına ulaşmadan işe alındığını tespit ederse, üretici bu durumu denetçiye raporlar ve bu durumun bir daha gerçekleşmemesi için gerekenlerin yapıldığını gösterir.

**Paydaş haritalama:** Üretici, mağdurların ve çocukların korunması konusunda destek verebilecek (örneğin çocukların okula geri götürülmesi ve ebeveynlerin tespiti) paydaş(lar)ın irtibat bilgilerini bulundurur.

amfori BSCI bu amaç için kullanılmak üzere [Şablon 6: Paydaş Haritalama](#) şablonunu sunar.

## 8.2 Denetlenen kurum, işe alım sürecinin bir parçası olarak, işçiler için aşağılayıcı ve saygısız olmayacak; ancak etkin yaş doğrulama mekanizmaları kurar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) kullandığı işe alım sürecinin, çalışma yaşına ulaşmamış olan kişilerin işe alınmadan önce yaşının tespit edebilmesi için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Çocukların işe alınma riski aşağıda verilenler için daha yüksektir:

- Bazı sektörler (örneğin madencilik ve tekstil)
- Bazı kültürler ve ülkeler (örneğin Hindistan'daki Sumangali sistemi)
- Az vasıf gerektiren veya hiç vasıf gerektirmeyen işler
- Aşağıdaki özelliklere sahip uzak bölgelerde yapılan işler:
  - İş müfettişlerinin ulaşma ihtimalinin daha az olduğu
  - Bireylerin resmi kimlik kartlarına erişiminin daha kısıtlı olduğu

Etkin bir yaş doğrulama mekanizmasına şunlar dâhildir:

- İşçileri işe almaktan ve yüksek riskli durumlara ilgilendirmekten sorumlu olan kişilerin eğitilmesi.
- İşçileri işe almaktan sorumlu kişilerin, görüşme yapılan işçilerin gerçek yaşının çapraz doğrulama yöntemiyle öğrenilmesini sağlayan görüşme tekniklerini kullanma konusunda eğitilmesi.
- İşçilerin yaşlarının diğer paydaşlarla (örneğin iş bulma kurumları ve önceki işverenler) düzenli olarak çapraz doğrulamasının yapılması).

### 8.3 Denetlenen kurumun çocukları her tür istismardan korumak için yeterli yazılı politika ve prosedürleri vardır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), çocukların doğrudan (üretici tarafından) veya dolaylı olarak (iş ortakları tarafından) herhangi bir tür istismara uğramaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Prosedürler güncel tutulmalı ve şunları içermelidir:

#### Aşağıdakiler hakkında bilgiler:

- İşyerindeki özellikle tehlikeli olan koşullar
- Bölgedeki yasadışı faaliyetler (örneğin uyuşturucu ticareti, fuhuş ve zorunlu göç)
- Çocuk işçiliğine neden olabilen aile yoksulluğu
- Bölgede hükümet, Sivil Toplum Kuruluşları ve başka kuruluşlar tarafından yürütülen çocuk koruma projeleri
- Çocuk işçiliği tespit edilmesi halinde destek verebilecek işçi sendikası/sendikaları
- Bölgeye yakın veya bölge içindeki örgün eğitim veya mesleki eğitim kurumları (irtibat bilgileri ve eğitim programları dâhil)
- Çocuk işçiliği tespit edilmesi durumunda yardımcı olabilecek eğitim veya sosyal yardım mercileri

#### Aşağıdaki amaçları taşıyan tedbirlere ilişkin bir değerlendirme:

- Çocuk işçiliği riskini kontrol etme
- Çocuk işçiliğini azaltma veya ortadan kaldırma
- Çocuk işçiliği vakalarıyla en sorumlu şekilde başa çıkabilmek için atılması gereken adımlar

### 8.4 Denetlenen kurumun, çocuk işçiliği tespit edilmesi halinde çocuklara daha fazla koruma sağlayabilmek için yeterli ve iyileştirici politikaları ve prosedürleri bulunur.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi işletmesinde çocuk işçiliği yaptırıldığının tespit edilmesi halinde bu çocukların korunmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

#### İyileştirme prosedürüne şunlar dâhil olmalıdır:

- Çocukları çalışmayı bıraktıklarında **topluma geri kazandırmaya** yardımcı olacak yöntemler (örneğin yaşı daha büyük olan çocukların normal okullara başarılı bir şekilde geri dönebilmesi için yaygın eğitim veya temel eğitim)
- Çocuklar çalışmayı bıraktıktan sonra veya çocukların işi bırakabilmesi için onlara ve ailelerine destek olabilecek ilgili **paydaşlar** (örneğin Save the Children, UNICEF gibi uluslararası örgütlerin yerel ofisleri ve çocukları korumak konusunda çalışan devlet kurumları) ve güncel kontakt listeleri
- Çalıştığı tespit edilen çocukların okula gidebilmesi için finansal tazminat sağlamak üzere **ayrılmış bütçe**

Bazı durumlarda iyileştirme faaliyetleri için **en iyi yaklaşımlar** şunlar olabilir:

- Çocukları işten aşamalı olarak uzaklaştırmak
- Çocukların topluma nasıl geri kazandırıldığını denetlemek için bir zaman çizelgesi oluşturmak

Bu iki yaklaşım, çocuğu herhangi bir gözetim olmadan doğrudan işten uzaklaştırmaktan daha uygun bir çözüm olabilir.





## Performans Alanı 9: Genç işçiler için özel koruma

Genç işçiler:

- Gece vardiyasında çalışmamalıdır.
- Tehlikeli maddeler ve kimyasalların yakınında veya bunlarla çalışmamalıdır.
- Sağlık ve güvenlik standartlarının yanı sıra üreticinin şikâyet mekanizmasına erişim ve bu mekanizmanın kullanımı hakkında özel eğitim almış olmalıdır.
- Okula devamlılıklarını, mesleki oryantasyon ve eğitim programlarından faydalanma imkânını engelleyecek çalışma saatlerinde çalışmak üzere görevlendirilmelidir.

Üretici, genç işçilerin fiziksel, psikososyal ve ahlaki açıdan tehlike teşkil eden durumlara maruz kalmaması için özel koruma sağlamak üzere tüm gerekli tedbirleri almalıdır.

### 9.1 Denetlenen kurum, genç kişilerin gece çalışmadığından ve sağlık, ahlak ve gelişimlerine zarar verebilecek koşullardan korunduğundan emin olmalıdır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), genç işçilerin sağlık, güvenlik, ahlak ve gelişimlerini tehlikeye atmalarını önlemek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

**Risk değerlendirmesi:** Üretici, genç işçiler için zararlı olabilecek faaliyetler hakkında yeterli bilgiye sahiptir. Üretici, genç işçi çalıştırmıyor olsa da bir risk değerlendirmesi yapması gerekir.

Risk değerlendirmesinin sonucunda, genç işçilerin dâhil olamayacağı süreçler ve iş alanları belirlenmelidir.

**Gece vardiyası**, genellikle ulusal yasalar kapsamında tanımlanır. Üretici bu durumda bu yasal tanıımı, genç işçilerin gece çalıştırılmasını önlemek konusunda yasal bir referans olarak kullanır.

Ulusal bir yasal tanım olmaması halinde üretici amfori BSCI'nın yaptığı tanıımı kullanır. amfori BSCI gece vardiyasını "gece 24.00 ile 05.00 aralığı da dâhil olmak üzere art arda 7 saati kapsayan tüm vardiyalar" olarak tanımlar. Uluslararası Çalışma Örgütü de gece vardiyasını bu şekilde tanımlamıştır.

### 9.2 KRİTİK SORU: Genç işçilerin çalışma saatleri şunları engellemez:

- *Okula devamlılık*
- *Yetkili merci tarafından onaylanan mesleki oryantasyona katılım*
- *Eğitim programlarından faydalanma imkânı*

Bu, üreticinin (denetlenen kurum); işçilerin yerel zorunlu eğitime veya yetkili merci tarafından onaylanan başka bir eğitim veya öğretim programına devam ettiği dönemlerde günlük iş saatleri, okul saatleri ve ulaşım süresinin toplamının 10 saati geçmemesini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, kendi şirket eğitimlerinin, genç işçilerin okula veya eğitim programlarına devam edebileceği şekilde organize edilmesini sağlar.

### 9.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, genç işçilere herhangi bir zarar gelmesini önlemek, gelen zararları tespit etmek ve gidermek için gerekli mekanizmaları kurar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), İş Sağlığı ve Güvenliği risk değerlendirmesi ve ilgili eylem planının aşağıdaki kriterlere uymasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Genç işçiler konusunda özellikle dikkat edilir.
- Önleyici ve iyileştirici tedbirleri tanımlamak için işçilere ve işçi temsilcilerine danışılır.
- İyileştirme tedbirleri düzgün bir şekilde kayıt altına alınır.

### 9.4 Denetlenen kurum, genç işçilerin etkin şikâyet mekanizmalarına erişimi olmasını sağlar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), genç işçilerin şikâyet mekanizmasını kullanabilmeleri ve zamanında geribildirim alabilmelerini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu amaçla üretici, işçilerin:

- Şikâyet iletme konusunda özel eğitim almasını
- Şikâyet iletme konusunda alabileceği destek hakkında bilgilendirilmesini
- İstihdam türüne (mevsimlik, taşeron, doğrudan işe alınmış) bakılmaksızın eğitim almasını sağlamaya çalışır.

**Eğitimlerin belgelenmesi:** Üretici, genç işçilere şikâyet mekanizmasının varlığı ve kullanımı hakkında verilen eğitimlere ilişkin kayıtlar tutar. Bu eğitim belgelerine şunlar dâhil edilir:

- Tarihler ve zaman çizelgeleri (Bunlar okul veya mesleki eğitim programlarının tarihleriyle çakışmamalıdır.)
- İçerik
- Eğitimci adı ve vasıfları
- İmzalı katılım listesi

### 9.5 Denetlenen kurum, genç işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda gerektiği şekilde eğitim görmesini ve eğitim programlarına erişimi olmasını sağlamaya çalışır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), genç işçilerin görevlerini yaparken karşılaştıkları spesifik risklerle ilgili İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi almasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

**Eğitimlerin belgeleri:** Üretici, genç işçilere şikâyet mekanizmasının varlığı ve kullanımı hakkında verilen eğitimlere ilişkin kayıtlar tutar. Bu eğitim belgelerine şunlar dâhil edilir:

- Tarihler ve zaman çizelgeleri (Bunlar okul veya mesleki eğitim programlarının tarihleriyle çakışmamalıdır.)
- İçerik
- Eğitimci adı ve vasıfları
- İmzalı katılım listesi

### 9.6 Denetlenen kurumun kendi üretim tesisinde çalışmakta olan genç işçiler hakkında yeterli bilgisi vardır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi işletmesinde doğrudan veya dolaylı olarak istihdam edilen genç işçiler hakkında doğru ve güncel bilgilere sahip olmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, genç işçilerin işçiler arasında en hassas durumdaki grubu oluşturduğunu bilir.

Üretici, genç işçilerin çalışma koşullarını denetlemek için ekstra çaba gösterir.

**İş döngüsü:** Üretici, genç işçilerin iş döngüsü hakkında yeterli bilgi sahibidir. İş döngüsü şunlardan oluşur:

- İşe alım süreci
- Ücretlendirme
- Çalışma saatleri
- Disiplin cezaları
- Terfi
- Eğitimler
- İstihdamın sonlandırılması

**Kayıt tutma:** Üretici genç işçilere ilişkin spesifik kayıtlar tutar. Bu amaçla amfori BSCI, [Şablon 7: Genç İşçi Verileri](#) şablonunu sağlar. Bu şablonda, kayıtlar için gerekli olan asgari bilgiler yer alır. Bu şablon, üreticinin kendine ait böyle bir formu yoksa özellikle işe yarayacaktır.

**Kişisel verilerin ele alınması:** Kişisel veri kayıtları yalnızca gizli bilgilerin ele alınmasıyla ilgili ulusal yönetmeliklere uygun olarak imha edilmelidir. Ayrıntılı bilgi için lütfen [performans alanı 13: Etik Davranışlar'](#) inceleyin.



#### Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Genç işçilere verilen tüm eğitimlere ilişkin belgeler
- Risk değerlendirmesi ve genç işçileri ve genç kadın işçileri korumak için özel adımların da bulunduğu ilgili eylem planı.
- Genç işçilere ilişkin bilgi kayıtları
- Genç işçilerin iş döngüsüne ilişkin bilgiler



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Performans Alanı 10: Güvencesiz çalışmayı önleme

Güvencesiz çalışmanın önlenmesi:

- İstihdam koşullarının işçi için güvencesizlik yaratmadığı,
- İstihdam sözleşmelerinin sosyal güvenlik sağladığı,
- Geçici veya mevsimlik sözleşmelerin, çıraklık programlarının ve taşeron kullanımının yasalardan kaçmak için kullanılmadığı anlamına gelir.

### 10.1 Denetlenen kurumun istihdam ilişkileri işçiler için bir güvencesizlik yaratmaz.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum) istihdam koşullarının işçilere yasal koruma sağlaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

**Güvencesizlik nedeni:** İşçi için güvencesizliğe neden olan durumlar hem kalıcı hem de geçici işçileri etkileyebilir. Bu nedenlere şunlar dâhildir:

- Sosyal güvenliğin olmaması
- Kalıcı pozisyonlar için mevsimlik işçi sözleşmelerinin kullanılması
- İşe alma ve işten çıkarma pratiklerinin işçilerin şirket içindeki haklarını sağlamlaştırılmalarını önlemek için kullanılması.

**Geçici işçiler:** Kalıcı ve geçici işlerin tanımları (Mevsimlik işler geçici iş kategorisindedir) genellikle kanun kapsamında yapılır. Eğer yasal bir tanım yoksa üretici geçici işleri önceden belirlenmiş bir bitiş tarihi olan veya bir proje tamamlandığında sona eren işler olarak tanımlar.

**Deneme süresi:** Ulusal yasalar kapsamında genellikle yeni bir istihdam ilişkisinin ilk birkaç ayının deneme süresi olmasına izin verilir. Bu süre, işveren ile çalışanın istihdam ilişkisini deneyimlemesini sağlar. Normalde, istihdam ilişkisinin feshedilmesinden önce bir ihbar süresi öngörülür.

**İyi uygulamalar:** Üretici, işçilerin ebeveyn veya bakıcı olarak üstlendikleri rolleri göz önünde bulunduruyor ve çalışma koşullarını buna göre ayarluyorsa, denetçi bunu iyi uygulama olarak değerlendirecektir.

Üretici, yasal bir gereklilik olmayan, ancak üreticinin çalışma koşullarını iyileştirmek için gönüllü olarak uyguladığı pratikleri raporlamak konusunda proaktif davranmalıdır.

Üretici, aşağıdaki tedbirler yardımıyla iş konusundaki istikrarsızlıkları engellemeye çalışır:

- Adil işe alım süreçleri, adil ücretlendirme, adil çalışma saatleri, adil disiplin cezaları, terfiler, eğitimler ve adil işten çıkarma süreçleri
- Geçici iş sözleşmelerinin yalnızca belli bir dönemle sınırlı olan işler için yapılması
- Geçerli deneme süreleri ve istihdam koşulları

### 10.2 Denetlenen kurum, işçileri tanınan ve belgenlenmiş istihdam ilişkileri kapsamında çalıştırır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), istihdam koşullarının açık, net ve yasalara uygun olması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Üretici ile işçiler arasındaki iş ilişkisi:

- **Tanınmış:** İş ilişkisi; ulusal yönetmelikler, adetler, standart uygulamalar ve uluslararası çalışma standartlarından hangisi işçilere daha iyi bir koruma sağlıyorsa ona uygun olarak kurulur.
- **Belgelenmiş:** İş ilişkisi, işçilerin hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirildiklerine

ilişkin kanıt niteliğindeki belgelerle (örneğin iş sözleşmeleri ve çalışma kurallarının açıklandığı posterler) desteklenir. İşçilerin okuma yazma konusunda sıkıntı çektiği durumlarda özellikle dikkat edilmelidir. Bu durumlarda üretici, işçilerin çalışma koşullarını anladığından emin olabilmek için ekstra çaba sarf etmelidir.

**Dolaylı işe alım:** Üretici, bir iş bulma kurumu veya iş aracıyla işçi işe aldığı zamanlarda işçilerin istihdam koşullarını dikkatle incelemelidir. İş bulma kurumları, “tanınan kurumlar” olabilmek için yasalar kapsamında tanımlanan özelliklere sahip olmalıdır. Aksi halde bu tür kurumlar üretici işletmenin itibarı için büyük risk teşkil eder.

Bu bağlamda:

Üretici, iş bulma kurumlarının işçileri nasıl işe aldığı konusunda yeterli bilgi sahibidir ve aşağıdaki kriterleri göz önünde bulundurur.

- **Şeffaflık:** İşçiye zorlama ve tehdit yapılmaz. İşçiye istihdam koşulları hakkında doğru bilgiler sunulur ve istihdam sözleşmesi işçinin anladığı bir dilde yapılır.
- **Güvenlik:** Hareket özgürlüğü tanınır. Kişisel belgeler veya önemli eşyalar alıkonmaz. İşe alım kısmen kanuni olmaz. Sosyal haklar mutlaka tanınır. Çalışma saatleri olması gerekenden fazla olarak belirlenmez. Kötü çalışma koşulları sağlanmaz.
- **İşe alım sürecindeki masrafları işveren karşılar:** İşçiler bir işe alınmak için para ödemez, işe alımla ilgili masraflar işveren tarafından karşılanır.

Üretici, iş bulma kurumundan düzenli olarak istihdam belgelerini alır.

Üretici; iş bulma kurumunun işçilere nasıl, ne zaman ve ne kadar ödeme yaptığını ve muhtemel ödeme kesintilerini bilir.

### 10.3 Denetlenen kurum, işçilere işe alınmalarından önce anlaşılır bilgiler sunar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin istihdam sürecinde sahip olacakları hakları ve üstlenecekleri sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

İşçilere sunulan bilgilerin şu özelliklere sahip olması gerekir:

- **Anlaşılır:** Bunun için bilgilerin işçilerin anladığı dillere çevrilmesi, engelli işçiler için ve okuma yazma konusunda sorun yaşayan işçiler için işitsel veya görsel yardım kullanılması gerekebilir.
- **Zamanında:** Bilgilerin işçilere istihdam ilişkisi başlamadan önce sunulması gerekir.
- **İlgili:** Bilgiler işçilerin hakları, sorumlulukları ve istihdam koşullarıyla ilgili olmalıdır. Bu kapsama şu bilgiler dâhildir:
  - Çalışma saatleri ve fazla mesai prim ödemeleri
  - Eğitimler ve diğer yan haklar
  - Ücretlendirme ve ödeme koşulları
  - Şikâyet mekanizmasına erişim

Aynı anlaşılır bilgiler, dolaylı yoldan (örneğin iş bulma kurumları, taşeronlar veya aracılarda) işe alınan işçilere de sağlanmalıdır.

#### 10.4 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, istihdam düzenlemelerini kanunların asıl amacına kasıtlı bir şekilde ters düşecek şekilde kullanmaz.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), istihdam koşullarının asıl amaca uygun olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. İstihdam koşulları, yasalara uymaktan kaçınmak amacıyla oluşturulmaz.

Bazı yasal istihdam düzenlemeleri, kötüye kullanıldığında işçilere zarar verebilir. Üretici şunlardan kaçınmalıdır:

- Beceri geliştirme veya düzenli istihdam sağlama gibi bir niyet olmadan sağlanan çıraklık programları
- İşçilerin korunmasını engelleyen mevsimlik veya kısa süreli işler

Bazı istihdam düzenlemeleri, yasadışı pratikleri örtmek veya işçilerin haklarını azaltmak amacıyla yapılmış olabilir. Üretici aşağıdakilerle doğrudan veya dolaylı olarak işiğal etmemek için özellikle dikkat edecektir:

- **Salt işçilik aracılığı:** Yüklenici veya taşeron, işveren için bir işi yapması veya bir hizmet vermesi amacıyla işçi işe alır, sağlar veya işe yerleştirir. Ancak gerçekte bu istihdam düzenlemesine borçların işgücü ile ödenmesi pratikleri dâhil olabilir.
- **Taşeronluk:** Taşeronlar, işçi haklarını azaltmak için (örneğin işçi temsilcisi seçmek için veya sendika kurmak için gerekli asgari işçi sayısına ulaşmayı engellemek amacıyla) değil, etkinlik ve kalite nedenleriyle kullanılmalıdır.

İki durumda da üretici, bu istihdam düzenlemelerinin seçiminin arkasındaki mantığı açıklayabilmeli ve işçilerin haklarının güvence altında olduğunu gösterebilmelidir.



#### Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İş sözleşmeleri ve/veya işçilerin haklarının ve sorumluluklarının belirtildiği posterler
- İşe alma prosedürleri ve kayıtları
- Taşeronlara ilişkin bilgiler
- Verilen çıraklıklara ilişkin bilgiler
- Mevsimlik işçilere ilişkin bilgiler



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

Notlar:

---

---

---

---

---

## Performans Alanı 11: Borçların işgücü ile ödenmesinin önlenmesi

Borçların işgücü ile ödenmesi kapsamına kölelik, zorla çalıştırma, borçları işgücü karşılığında kapatma, ödünç işçilik, kaçak işçi çalıştırma ve gayri iradi çalıştırma gibi çalıştırma türleri dâhildir.

Borçların işgücü ile ödenmesi ve zorla çalıştırma, koşullar ne olursa olsun, kabul edilemez.

Borçların işgücü ile ödenmesi riski yalnızca fabrika veya çiftlikteki çalışma koşullarıyla belirlenmez. Bu risk işe alım sürecinde de ortaya çıkabilir. İşçiler henüz bir fabrikaya girmeden veya çiftliğe adımını atmadan etik davranmayan kuruluşlar tarafından sömürüye uğrayabilir.

Tarım alanında, yasalar veya adetler dolayısıyla toplu üretim şeklinde organize edilen üretim türleri zorla çalıştırma olarak kabul edilmez. Bu üretim türü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 29 sayılı sözleşmesine (Madde 19.2) uygundur ve üretici bunu bu şekilde denetçiye açıklayabilir.

### 11.1 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum; kölelik, zorla çalıştırma, borçları işgücü karşılığında kapatma, ödünç işçilik, kaçak işçi çalıştırma ve gayri iradi çalıştırma gibi hiçbir çalıştırma türüne başvurmaz.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilerin şu şartlarda işe alınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Özgür iradeleriyle
- Hakları ve sorumlulukları hakkında yeterli bilgi sahibi olarak
- Herhangi bir şekilde zorla çalıştırma riskine maruz kalmadan

İşçiler:

- İşverene gerekli ihbarı yeterince erken verdikleri sürece iş sözleşmesini özgür bir şekilde feshedebilirler.
- İş saatleri sona erdikten sonra, silahlı veya silahsız olan güvenlik görevlileri tarafından durdurulmadan veya alıkonmadan işyerini terk edebilirler.
- Üretim tesisini veya konutları boş zamanlarında izin almak zorunda kalmadan terk edebilirler.
- İşveren barınma imkânı sağlıyorsa, sağlanan konutlardan başka bir yerde kalmayı tercih edebilirler.

Üretici:

- Çalışma izinlerinin geçerli olduğundan, çalışma izni türünün işçilerin kaçak işçi çalıştırma mağduru olduğunu göstermediğinden,
- İşçilerin herhangi bir kölelik sistemine girmeden vize, barınma hakkı, eğitim ve ödeme aldıklarından,
- İşçilerin önemli eşyalarını veya kişisel belgelerini (örneğin pasaport) rehin bırakmaları istenmediğinden,
- İşçilerin kazandıkları ücretleri ve yan hakları almalarının yasadışı bir şekilde veya isteklerine aykırı bir şekilde engellenmediğinden emin olmalıdır.



**Cezaevi işçiliği:** Cezaevi işçiliği, hükümlü kişiler için bir çalışma şeklidir.

Cezaevi işçiliği, bazı koşullar sağlanıyorsa, insan hakları ihlali teşkil etmez. Bu koşullar:

- Hükümlü kişiler işgüçlerini gönüllü olarak, herhangi bir baskı veya ceza tehdidi olmadan sunar.
- Hükümlü kişiler işlerini, koşullar elverdiğince, özgür bir istihdam ilişkisine olabildiğince yakın koşullarda (örneğin ücret seviyesi, sosyal güvenlik, İş Sağlığı ve Güvenliği) gerçekleştirir.

**Çin'de cezaevi işçiliği:** amforiBSCI, amfori BSCI katılımcılarının Çin'de cezaevi işçiliği kullanan iş ortaklarıyla iş yapmamalarını önerir; çünkü:

- Hükümlülerin hakları Çin iş kanunu kapsamına girmez. (Cezaevinin kuralları ve ceza hukuku kapsamındadır.)
- Hükümlülerin çalışma hakları (fazla mesai ücretleri de dâhil olmak üzere) olması gerektiği şekilde korunmaz.
- Hükümlülerin ücretlendirmesine cezaevinin yönetimi karar verir.
- Cezaevi kuralları, amfori BSCI denetimi yapılmasına izin vermez.

**Güney Hindistan'daki Sumangali Sistemi:** Sumangali Sistemi'nde, işletmeler taşra köylerinden bekâr genç kadınları işe alır ve aşağıdaki şartlarda birkaç yıl boyunca çalıştırır:

- **Aracılar:** Taşra köylerinden genç bekâr kadınlar genellikle aracılarda işe alınırlar.
- **Toplu ödeme:** İşveren; genç kadınların ücretlerini, sözleşme sonunda toplu ödeme yapılacağı sözüyle tamamen veya kısmen alırlar.
- **Kontrol:** Genç kadınların hareket hakkı yoktur ve aracı ya da işveren tarafından sağlanan hostellerde uyumaları sağlanır.

Sumangali Sistemi, borçların işgücü ile ödenmesi konusunda ek bir risk teşkil eder. Çünkü bu genç kadınlar:

- Yaşadıkları bölgeden, özgür bir şekilde geri dönmeleri şansı çok sınırlı olarak ayrılırlar.
- Genellikle Hindistan'daki en düşük kattan gelirler ve eğitime erişimleri çok sınırlıdır.
- Asgari ücretin altına düşürülmüş bir ücret alırlar.
- Toplu ödemeyi (örneğin oran üzerinden) almaları konusunda bir güvenceye sahip değildir ve ücretlerinde yasadışı kesintiler yapılır.
- Genellikle erişimi sınırlandırılmış olan konutlarda kaldıkları için, yüksek bir taciz riskiyle karşı karşıyadırlar.

Üretici, genç kadın işçiler için aşağıdaki koşulları sağlayarak bu durumu engellemeye çaba göstermelidir. Genç kadın işçiler:

- Genç işçiler için geçerli olan özel koruma kapsamına dâhil edilmelidir.
- Tarafların kararlaştırdığı ücreti, herhangi bir yasadışı kesinti yapılmadan almalıdır.
- Çıraklık durumlarına uygun çalışma saatlerinde çalışmalıdır.
- Hareket özgürlüğüne sahip olmalıdır.

## 11.2 Denetlenen kurum, göçmen işçileri doğrudan veya dolaylı olarak işe alırken özellikle titiz ve dikkatli davranır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), göçmen işçilerin borçların işgücü karşılığında ödenmesi gibi bir risk oluşturmayacak şekilde işe alınması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu, işçilerin dolaylı yoldan işe alındığı durumlarda (örneğin iş bulma kurumları, taşeron veya aracılara) özellikle önem kazanır.

Üretici, aşağıdaki koşullarda bu durum oluşmamasına dikkat eder:

- İşçinin memleketi ve çalışmaya gittiği ülke göçmen işçilere gerekli korumayı sağlamıyorsa,
- İşçiler çalışma vizesi alabilmek için iş bulma kurumuna (yüksek) bir ücret ödemek durumunda kalıyorsa ve iş bulma kurumu işçilerden ücret kesintilerini ve ücretlendirme koşullarını saklıyorsa,
- İş bulma kurumu veya üretici, işçilerin vize veya seyahat belgelerini alıkoyduğu için işçilerin hareket özgürlüğü kısıtlanıyorsa,
- İşçiler, çalışmaya gittikleri ülkenin dilini anlamıyorsa (Bu dili anlamamak işçileri daha hassas bir durumda bırakır.).

**Dolaylı işe alma:** Üretici, işçileri iş bulma kurumları veya aracılar yoluyla buluyorsa işçilerin istihdam koşullarını dikkatli bir şekilde incelemelidir. İş bulma kurumları “tanınan kurumlar” kategorisinde değerlendirilebilmek için yasalar kapsamında tanımlanan özellikleri taşımalıdır. Aksi halde bu kurumlar üretici işletmenin itibarı için büyük bir risk oluşturur. Bu bağlamda:

Üretici, iş bulma kurumlarının işçileri nasıl işe aldığı konusunda yeterli bilgi sahibidir ve aşağıdaki kriterleri göz önünde bulundurur:

- **Şeffaflık:** İşçiye zorlama ve tehdit yapılmaz. İşçiye istihdam koşulları hakkında doğru bilgiler sunulur ve istihdam sözleşmesi işçinin anladığı bir dilde yapılır.
- **Güvenlik:** Hareket özgürlüğü tanınır. Kişisel belgeler veya önemli eşyalar alıkonmaz. İşe alım kısmen kanuni olmaz. Sosyal haklar mutlaka tanınır. Çalışma saatleri olması gerekenden fazla olarak belirlenmez. Kötü çalışma koşulları sağlanmaz.
- **İşe alım sürecindeki masrafları işveren karşılar:** İşçiler bir işe alınmak için para ödemez, işe alımla ilgili masraflar işveren tarafından karşılanır.

İş bulma kurumları, üretici için ek bir sosyal risk teşkil ettiği için önemli iş ortağı olarak kabul edilecektir.

**En yaygın formlar:** Zorla çalıştırmanın en yaygın formları aşağıdaki şekillerde, göçmen işçilerin istismarında görülür:

- Pasaportların ve kişisel eşyaların alıkonması
- İstihdam sözleşmelerinin sağlanmaması veya yalnızca yabancı bir dilde sağlanması
- Ödeme yapılmaması, az ödeme yapılması, düzensiz ödeme yapılması, maaşların alıkonması, ödemelerin toplu yapılması veya aynı olarak yapılması (ödemelerin parayla değil, mal veya hizmetlerle yapılması)
- Maaşlardan yasadışı kesintiler yapılması
- Uzun çalışma saatleri
- Standartların altında yaşama koşulları, su ve gıda verilmemesi
- Şiddet kullanılması veya şiddetle tehdit

Bu tür davranışlar kabul edilebilir değildir ve üretici bu davranışları doğrudan veya dolaylı olarak göstermekten kaçınmalıdır.

### 11.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, işçilerini insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleyle, fiziksel cezalara, psikolojik veya fiziksel baskıya ve sözlü tacize maruz bırakmaz.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işçilere saygılı davranılması ve işçilerin fiziksel veya zihinsel tacize maruz kalmaması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu amaçla üretici:

- Tüm işletme genelinde bir saygı kültürü yaratır.
- İşçilere saygılı yaklaşımı, yöneticiler ve şeflerden başlayarak ödüllendirir.
- İşçilere ve şeflere, saygılı yaklaşımın faydaları hakkında düzenli olarak eğitim verir.

Üretici, disiplin cezalarına şunların dâhil edilmediğinden emin olur:

- Fiziksel ceza
- Aşağıdaki gibi baskı unsurları:
  - Borç esareti
  - Hareketlerin kısıtlanması
  - Şiddet
  - Tehditler ve sindirme

**Barınma:** Üreticinin işçilere barınma imkânı sağladığı durumlarda üretici, sağlanan konutlardaki yaşama şartlarının işçilerin insanlık onuruna yakışır olmasını sağlar. Göçmen işçiler, mevsimlik işçiler, genç işçiler ve hamile işçiler gibi en hassas durumdaki işçilerin durumuna özellikle dikkat etmek gerekir.

Konutlarda en azından

- Her işçi için ayrı yatak,
- Her işçinin kişisel eşyalarını muhafaza etmesi için ayrı kilitli dolap,
- Kadınlar ve erkekler için ayrı odalar ve tuvaletler bulunmalıdır.

### 11.4 Denetlenen kurum, tüm disiplin prosedürlerini yazılı halde hazırlar ve bunları işçilere açık ve anlaşılır ifadelerle sözlü olarak açıklar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), disiplin prosedürlerinin aşağıdaki özellikleri taşıması için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Tutarlı ve yasalara uygun
- Yazılı ve hem işçiler hem de işçi temsilcileri için kolayca erişilebilir
- Eleştirilebilir davranışları ve muhtemel disiplin cezaları konusunda gerekli açıklamaları içeren
- Sorumlu kişi ve iletişim kanalı (temyiz süreci dâhil) hakkında gerekli açıklamaları içeren
- Yasadışı olabilecek, adil olmayan kesinti veya para cezaları içermeyen



#### Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- İşçilere, yönetime ve insan kaynaklarına verilen eğitimlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler (örneğin imzalı katılımcı listesi)
- Disiplin prosedürleri hakkında kanıt niteliğindeki belgeler
- İşe alım prosedürleri ve kayıtları
- Varsa iş bulma kurumları, taşeronlar, aracılara; güvenlik, temizlik ve diğer hizmetleri verecek personelle yapılanlar da dâhil olmak üzere tüm istihdam sözleşmeleri veya anlaşmaları
- Disiplin vakaları ve alınan tedbirlere ilişkin kanıt niteliğindeki belgeler



## Performans Alanı 12: Çevrenin korunması

İşletmeler, çevre kanunlarına uymak, negatif çevresel etkileri minimum seviyeye indirmek ve uzun vadeli kalkınmaya pozitif etki yapmaktan sorumludur.

Üretici tarafından gerçekleştirilen üretim süreçlerine bağlı olarak çevrenin korunması aşağıdaki alanlardan biri veya birkaçı konusunda faaliyet gerçekleştirildiği anlamına gelir:

- Enerji tüketimi ve sera gazı emisyonları
- Kirlenici emisyonları
- Tehlikeli kimyasalların kullanımı
- Toprak verimliliği ve su yönetimi
- Biyolojik çeşitliliğin korunması

amfori BSCI üreticileri çevreyi korumak için kendi işletmeleriyle ilgili koruma süreçleri ve prosedürleri uygulayabilmelidir.

### 12.1 Denetlenen kurum, kendi faaliyetleriyle bağlantılı önemli etkileri ve çevresel sonuçları sürekli olarak tespit eder.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi ticari faaliyetlerinin çevre üzerinde yarattığı etkiler konusunda yeterli bilgi sahibi olabilmek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Çevresel etkiler için yapılacak özdeğerlendirmeye şunlar dâhil edilir:

- İşletme kapsamında gerçekleşen tüm süreçler
- Yeni üretim süreçleri veya yeni kurulan ekipman (Bunlar derhal değerlendirmeye dâhil edilir.)
- İşletmenin faaliyetlerinin çevreyi nasıl etkilediğine ilişkin net bilgiler
- Böyle değerlendirmeleri yapmak için önceden belirlenen zaman dilimleri
- Verileri toplamak ve değerlendirmeyi yapmakla sorumlu yetkin personel

### 12.2 Denetlenen kurum, yerel çevre kanununu işletmenin performansına entegre etmek için prosedürlere sahiptir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), çevre yasalarına uymak için aşağıdaki tedbirleri aldığı anlamına gelir:

- Çevre politikalarını ve prosedürlerini ana işletme stratejisine entegre etmek
- Bu politika ve prosedürleri işletme kültürünün görünür bir parçası haline getirmek

Üretici şu amaçlar için etkin yöntemler geliştirir:

- Çevre mevzuatını tanımak
- Kendi günlük faaliyetleri için geçerli olan çevresel gereklilikleri tanımlamak
- Çevre mevzuatına ilişkin aşağıda örnekleri verilen kaynakları tespit etmek:
  - Çevre mevzuatı konusundaki websiteleri
  - Endüstri uzmanlarının yayınları
  - Çevre mevzuatı konusunda uzman şirketlerin şirkete özel hizmetleri

### 12.3 Denetlenen kurum, gerekli çevre izinleri ve ruhsatlarına sahiptir.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), güncel çevre izinleri ve ruhsatlarını almak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Üretici, kendi işletme faaliyetleri için kanunen gerekli olan çevre izinleri ve ruhsatları hakkında bilgi sahibidir.

Denetim sırasında herhangi bir çevre izni veya ruhsatı bulunmuyorsa, üretici bu izin ve ruhsatları en azından ilgili merciden talep etmiş olmalı ve bu talebe ilişkin kanıt niteliğinde bir belge sunmalıdır.

### 12.4 Denetlenen kurum, atık yönetimini çevre kirliliğine yol açmayacak şekilde yapar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), kendi işletmesinin atık yönetimini çevre kirliliğine yol açmayacak veya kirliliği azaltacak şekilde yapmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Atık ayrımı ve bertarafının kamu kurumları tarafından yapılmadığı bölgeler bulunur. Bu durum, atıkların çevreye atılmasına sebep olabilir.

Ulusal yönetmeliklerin bulunup bulunmamasına bakılmaksızın üretici aşağıdaki amaçlar için prosedürlere sahiptir:

- Ambalaj malzemeleri de dâhil olmak üzere atıkların türlerini belirlemek ve bu türlere göre (tehlikeli ve tehlikeli olmayan) atıkları ayırmak
- Atıkları işlemek için varsa spesifik gereklilikleri (örneğin atıkların bir yetkili kurum tarafından bertaraf edilmesi veya özel bir alana atılması) tanımlamak
- İşçiler arasında üretilen atıklar hakkında ve bu atıkların doğru bir şekilde işlenmesi konusunda farkındalık yaratmak
- Doğal çevreye atık terk etmekten kaçınmak
- Açık havada atık yakmaktan kaçınmak
- Plastik atıkları ve boş kimyasal konteynerlerini çevre üzerinde negatif etki yaratmadan ve insan sağlığını kötü şekilde etkilemeyecek şekilde atmak

### 12.5 Denetlenen kurum, su yönetimini çevreye saygılı ve yerel su kaynaklarını koruyacak şekilde yapar.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), su kaynaklarını korumayı teşvik etmek ve su israfını azaltmak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu kapsama endüstriyel ve bireysel su tüketimi dâhildir.

Bu kapsamdaki pratiklere şunlar dâhildir:

- Bölgedeki su kaynakları, nehirler, göller ve diğer su ekosistemlerinin düzgün bir şekilde tespit edilmesi
- Su kullanımı (örneğin çiftliklerdeki sulama) hakkındaki yönetim kararlarının açıklandığı belgelenmiş risk değerlendirmeleri
- Su israfının azaltılması konusunda farkındalık yaratma
- Su kaynaklarının korunması ve su israfının azaltılmasının iş modelinin bir parçası olarak politika ve prosedürlere dâhil edilmesi

Hem yönetim hem de işçiler, su kaynaklarının varlığının ve bu kaynakların kullanımı, gözetimi ve korunmasının tesisleri için taşıdığı önemin farkında olmalıdır.



## Performans Alanı 13: Etik davranışlar

Etik olmayan ticari davranışlar; sahtecilik, yolsuzluk, dolandırıcılık, güveni kötüye kullanma ve rüşvettir.

Üreticiler, aşağıdaki amaçlar için amfori BSCI'ya doğru ve geçerli bilgiler sunmalıdır:

- Belgeler üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmamalı ve belgeler üreticinin tesislerinin ve üreticinin iş ortaklarının gerçek durumunu yansıtmalıdır.
- Daha önce gerçekleştirilen denetimlerin (amfori BSCI denetimleri veya başka denetimler) değiştirilmemiş raporları ve/veya devlet teftiş raporları da sunulmalıdır.
- Hassas bilgilerin (örneğin hastalık geçmişi) ele alınıp muhafaza edilmesi sırasında personel ve işçilerin gizliliğinin korunması için özellikle dikkat edilmelidir.

### 13.1 Denetlenen kurum, kendi işletme faaliyetlerinde herhangi bir yolsuzluğa, dolandırıcılığa veya rüşvetin herhangi bir biçimine karşı aktif olarak savaşır.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), tüm faaliyet alanlarında etik ticari davranışların benimsenmesini sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir. Bu amaçla üretici:

- Yolsuzluk, dolandırıcılık ve rüşveti kabul edilemez, etik olmayan davranışlar olarak kınayan bir politikaya (örneğin amfori BSCI Davranış Kuralları) sahiptir.
- Herhangi bir yolsuzluğu önlemek, tespit etmek ve yolsuzluk durumlarında iyileştirme faaliyetlerini gerçekleştirmek için prosedürlere sahiptir.
- Yolsuzluk riskinin en yüksek olduğu alanları tespit eder.
- İşçiler arasında, özellikle de karar verme yetkisi olan işçiler arasındaki kötü davranışları araştırır ve bu çalışanları bu davranışlardan caydırmaya çalışır.
- İşçileri ve yöneticileri arasındaki etik davranışları ve dürüstlüğü ödüllendirir.
- İşçilere ve yöneticilere verilen eğitimlere etik ve dürüstlük değerlerini dâhil eder.
- Ana paydaşlarla (örneğin denetçilerle) ilişkilerde yolsuzluk risklerini denetler ve azaltır.

### 13.2 Denetlenen kurum kendi faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkında doğru bilgiler kaydeder.

**Paylaşılan bilgiler:** Üretici, faaliyetleri hakkında geçerli düzenlemelere ve endüstri standardı olan pratiklere göre bilgi paylaşır.

Üretici, işletmesi hakkındaki bilgilerin aşağıdaki özellikleri taşıdığından emin olur:

- **Doğru:** Üretici tarafından amfori BSCI katılımcısına ve/veya denetçiye sunulan bilgiler gerçeği yansıtır.
- **Yapılandırılmış:** Farklı tesisler hakkında verilen bilgiler ve üreticinin üretim tesisini organize etme yöntemi açık, net, düzenli ve incelemeye hazırdır.

#### Faaliyet ve performans:

- Üreticinin faaliyetleri hakkındaki iddiaları (örneğin üretim hacmi, işçi sayısı, çalışma saatleri, işçilerin doğrudan veya dolaylı yoldan işe alınması hakkında) doğrudur.
- Önceki denetimlerin (amfori BSCI denetimleri veya başka denetimler) raporları veya devlet teftişlerinin raporları, daha önce raporlanan bulgular hakkında yapılan takipler de dâhil olmak üzere mevcuttur.



### 13.3 KRİTİK SORU: Denetlenen kurum, şunları önlemek için gerekli tedbirleri alır:

- Faaliyetleri, yapısı ve performansı hakkındaki bilgilerin **çarpıtılması**
- **Tedarik zinciri hakkında yalan beyan**

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), işletme yapısı ve tedarik zinciri konusunda şeffaflık ve dürüstlük sağlamak için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

**Yalan beyan ve dolandırıcılık:** Bunlar, kendi tarafında bir çıkar elde etmek için karşı tarafta bir zarar veya kayıp yaratmanın amaçlandığı bilinçli faaliyetlerdir.

Tedarik zincirinde dolandırıcılık ve yalan beyan, tedarik zincirinin tamamını etkiler ve standartlara uymayan, hatalı ürünlerin üretilmesine neden olabilir.

Üretici, güvene dayanan ticari ilişkiler yaratmak konusunda karardır. Bu nedenle bu faaliyetlerden kesin surette kaçınır. Bu kapsamda herhangi bir çalışanı etik olmayan bir şekilde davranırsa, durumun uygun bir şekilde araştırılmasını ve gerekli disiplin cezalarının verilmesini sağlamalıdır.

### 13.4 Denetlenen kurum, kişisel bilgileri dikkatle, gizlilik ve bilgi güvenliği yasalarına ve yönetmelikler kapsamındaki gerekliliklere uygun olarak toplar, kullanır ve işler.

Bu, üreticinin (denetlenen kurum), bireylerin kişisel verilerini onların temel haklarına (özellikle özel hayatın gizliliği hakkına) saygılı bir şekilde toplamak ve işlemek için gerekli tedbirleri aldığı anlamına gelir.

Bu özen seviyesi doğrudan işe alınan işçiler, iş ortakları, müşteriler ve üreticinin etki alanındaki tüketiciler için geçerlidir.

Veri toplama yönteminin işçiyi koruyacak şekilde olması için (örneğin hastalık geçmişi gibi konularda) özellikle dikkat edilir.



#### Bu performans alanıyla ilgili belgeler

- Yolsuzlukla mücadele politikası
- Yolsuzluk risk değerlendirmesi
- Etik olmayan davranışları araştırmak ve azaltmak için prosedürler
- Dürüstlüğü teşvik etmek ve ödüllendirmek için kullanılan iletişim unsurları ve eğitimler



Doğrudan çiftliklerden alım yapan üreticilerin bu kriterleri kademeli etkiyle çiftliklere iletmeleri ve onlara bu sürecin uygulanmasında destek olmaları gerekir. amfori BSCI değer ve prensiplerinin en azından işletme için en önemli çiftliklere iletilmesini sağlamak için üreticilerin en az bir kişiyi yetkilendirmeleri tavsiye edilir.

## 4. KISIM: AMFORI BSCI DENETİM RAPORUNU ANLAMAK

**Bir öğrenme imkânı:** amfori BSCI denetim raporu, denetim sırasında elde edilen tüm bilgilerin yazılı özetidir.

Bu raporda kanıt niteliğindeki veriler ve tüm performans alanlarına ilişkin bir değerlendirme yer alır.

Üretici, tüm performans alanları arasındaki bağlantıyı anlamalı ve denetimi bir öğrenme imkânı olarak değerlendirmelidir. Denetim raporu, sürdürülebilir iyileştirmeler için bir yol tasarlamayı sağlayacak çok önemli bilgiler sağlar.

**Denetim raporu:** amfori BSCI denetiminde elde edilen tüm bilgiler amfori BSCI denetim raporu kapsamında raporlanır.

Bu kapsamdaki bilgiler:

- Kanıt niteliğindeki veriler
- Görüşmelerle elde edilen bilgiler
- Belgelenen kanıtlar
- Denetlenen ana kurumun performans değerlendirmesi
- Örneklenen çiftliklerin (varsa) performans değerlendirmesi
- Bulgular raporu
- Gizli yorumlar (üretici göremez)

**Kapanış toplantısı ve bulgular raporu:** Kapanış toplantısı amfori BSCI denetiminin sonudur. Denetçi bu toplantıda:

- Varsa, iç denetimde elde edilen bulguları sunar.
- Üreticiye denetim sırasında tespit edilen iyi pratikleri ve iyileştirme yapılabilecek alanları bildirir.
- Üreticinin amfori BSCI denetimi ve atılacak sonraki adımlar konusunda bir şüphesi veya endişesi varsa bunları giderir.

Üretici, bu toplantıda:

- Denetimin anlamı ve sonraki adımlar hakkında açıklamalar elde edebilmek için ihtiyaç duyduğu kadar soru sorar.
- İşçi temsilcisi ve yönetimle konu hakkında iletişim kurar. (Bu kişiler sonraki adımların planlanabilmesi için kapanış toplantısına katılır.)

Açıklamalar yapıldıktan sonra bulgular raporunun çıktısı:

- Denetçi,
- Üreticinin yasal temsilcisi,
- Varsa işçi temsilcisi tarafından imzalanmalıdır.

**Bulgular raporunun imzalanması:** Üreticinin imzası, onun bulgular raporunun içeriğini kabul ettiği anlamına gelmez; denetimin doğru şekilde yapıldığı anlamına gelir. Üretici, kapanış toplantısında belirttiği görüşleri denetçinin bulgular raporuna girmesini isteyebilir.

Üretici ve denetçi, bulgular raporunun birer kopyasını alır.

**Online rapor:** Denetim raporu, denetimin gerçekleşmesinden 10 gün sonra amfori BSCI platformu üzerinden üreticinin erişimine açılır. Bu bilgilere ulaşmak için üreticinin amfori BSCI platformunda **şifresini** kullanarak oturum açması gerekir. Üretici şifresini unutmuşsa, [amfori BSCI platformu](#) üzerinden amfori BSCI Yöneticisi ile iletişime geçer.



