



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



SOSYAL 01 UYGUNLUK

Kurumsal Sosyal Sorumluluk:
Kurallar & Kaideler



SOSYAL 01 UYGUNLUK

Kurumsal Sosyal Sorumluluk:
Kurallar & Kaideler



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



Mart 2022



Kurumsal Sosyal Sorumluluk Nedir?

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), bir şirketin sosyal olarak kendisine, paydaşlarına ve kamuya hesap verebilir olmasını sağlayan, kendi kendini düzenleyen bir iş modelidir. Kurumsal sosyal sorumluluk aynı zamanda "Kurumsal Sürdürülebilirlik", "Sürdürülebilir İş", "Kurumsal Vicdan", "Kurumsal Vatandaşlık" veya "Sorumlu İş" olarak da adlandırılır.

Şirketler, kurumsal sosyal sorumluluğu uygulayarak, ekonomik, sosyal ve çevresel konularda toplumun her alanında yarattıkları etkiyi gözlemler, ölçer ve onu daha olumlu hale getirmek için planlı bir şekilde çalışırlar.

Kurumsal Sosyal Sorumluluğun faydaları Nelerdir?

- Müşterinin kalıcılığını sağlar
- Müşteri, tedarikçi ve diğer paydaşlarla ilişkileri kuvvetlendirir,
- Mutlu bir işgücü yaratır, sevilen ve güvenilen bir işveren olmanızı sağlar, kurumsal kültürünüzü güçlendirerek çalışan bağlılığını artırır, işçi sirkülasyonunu azaltır
- Enerji ve işletme maliyetlerinden tasarruf sağlar
- Rakiplerinizin önüne geçmenizi sağlar
- Şirket olarak itibarınızı artırır
- Yeni iş imkanları sağlar
- Doğaya ve çevreye verilen zararları azaltır

Bir şirketin sosyal olarak sorumlu olması için öncelikle kendisine ve hissedarlarına karşı sorumlu olması gerekir. Çoğunlukla, Sosyal Uygunluk (Etik Davranış Kuralları) programlarını benimseyen şirketler, işlerini topluma olumlu katkı sağlayabilecekleri noktaya kadar büyümüşlerdir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk, bir şirketin sosyal olarak kendisine, paydaşlarına ve kamuya hesap verebilir olmasını sağlayan, kendi kendini düzenleyen bir iş modelidir.

Sosyal Uygunluk Nedir?

Sosyal uygunluk, bir işletmenin çalışanlarına ve çevreye nasıl davrandığının ve sosyal sorumluluk kavramını kendi içinde ve etki alanlarında nasıl uyguladığının göstergesidir. Bir işletmenin sosyal uygunluk standartlarını karşıladığından emin olmak için, o işletmeye sosyal uygunluk denetimi yapılması gerekebilir. Sosyal uygunluk denetimi aynı zamanda "Etik Denetim" olarak da adlandırılır.

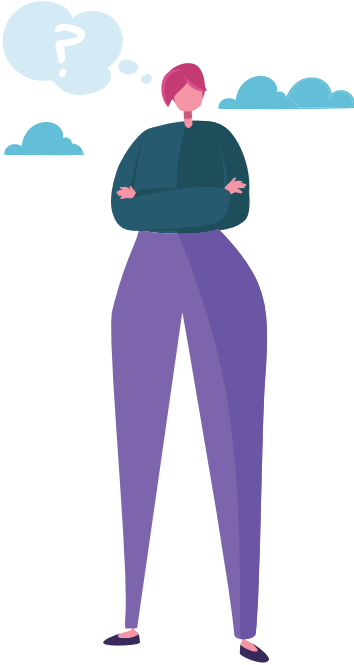
Sosyal Uygunluk Neden Önemlidir?

Markalar satın alma yaparken, artık sadece fiyat performans kıstaslarına göre değil işletmenin sosyal uygunluk seviyesine göre de tercih yapmaktadırlar.

Günümüzde global ve yerel markalar, tedarik zincirlerinin üretim tesislerinde belirli kanun ve standartların uygulanıp uygulanmadıklarını belirlemek ve bunu derecelendirmek için Sosyal Uygunluk Denetimleri yaptırmaktadırlar. Çünkü markaların itibar yönetimi tüm tedarik zincirini kapsamaktadır. Örneğin; bir ünlü markanın tedarik zincirinde (yani herhangi bir ülkede üretim yaptırdığı fabrika veya fason işletmesinde) çocuk işçi kullanılıyor olması, o markanın tüketiciler, hissedarlar, kamuoyu, hükümet, sivil toplum kuruluşları, rakipleri; kısacası tüm paydaşları nezdinde tamir edilmesi zor olan itibar kayıplarına sebep olmaktadır. Bu itibar kayıpları da dolaylı veya dolaysız olarak büyük maddi kayba sebep olmaktadır (Ör: Satışlarının düşmesi, borsada hisse senetlerinin düşmesi).

Sosyal uygunluk yönetim sistemleri sayesinde işletmeler olası uygunsuzlukları en kısa zamanda kendi içinde teşhis eder ve düzeltici faaliyetlerini gerçekleştirir, yani otonom yapı sayesinde dışarıdan bir desteğe ihtiyaç duymadan kendi kendini düzelter ve geliştiren bir yapı haline gelir.

Sosyal Uygunluk kriterleri kısaca işletmenin bulunduğu ülke iş kanunları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, çevre kanunları ve işletmenin iş yaptığı markanın Sosyal Uygunluk Standartları'ndan ibarettir.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), Birleşmiş Milletler'in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşudur. ILO uluslararası çalışma standartlarını belirlemekte, çalışma yaşamında hakları gözetmekte, insana yakışır iş fırsatlarını özendirilmekte, sosyal korumayı ve çalışma yaşamındaki meselelerle ilgili diyalogu güçlendirmektedir.

Çalışma yaşamında barışın refah açısından vazgeçilmez olduğu şeklindeki kurucu misyonu doğrultusunda hareket eden ILO, sosyal adaleti, uluslararası planda tanınan insan ve emek haklarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Bugün ILO, insana yakışır işler yaratılmasına; çalışanları ve iş çevrelerini kalıcı bir barış, refah ve ilerlemeye sahip çıkmaya yöneltecek ekonomik koşullarla çalışma koşullarının sağlanmasına yardım etmektedir.

ILO'nun üye devletler, işveren ve işçi sendikalarının oluşturduğu üç taraflı yapısı, tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması açısından benzersiz bir platform sunmaktadır. Başlıca hedefleri, çalışma yaşamında hakların yaşama geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir.

ILO'nun dört stratejik hedefi bulunmaktadır:

1. Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi
2. Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması
3. Herkes için sosyal koruma kapsamının genişletilmesi ve etkinliğinin artırılması
4. Üç taraflı yapının ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi

**ILO
uluslararası
çalışma
standartlarını
belirlemekte,
çalışma
yaşamında
hakları
gözetmekte,
insana yakışır
iş fırsatlarını
özendirmekte,
sosyal
korumayı
ve çalışma
yaşamındaki
meselelerle
ilgili diyalogu
güçlendir-
mektedir.**

Bu hedeflere yönelik çalışmaların desteklenmesinde ILO çalışma yaşamına ilişkin benzersiz bir uzmanlık ve deney birikiminden yararlanmaktadır. Bunlar, insana yakışır iş, geçim ve saygınlık ihtiyaçlarına yanıt verme çabalarında 100. yılına ulaşmış uzmanlıklar ve deneyimlerdir. ILO, üç taraflı bileşenlerine -ve bir bütün olarak topluma- aşağıdakiler dâhil çeşitli yollardan hizmet etmektedir:

ILO, üç taraflı bileşenlerine -ve bir bütün olarak topluma- aşağıdakiler dâhil çeşitli yollardan hizmet etmektedir:

- Temel insan haklarının gözetilmesine, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine ve istihdam fırsatlarının güçlendirilmesine yönelik uluslararası politika ve programların geliştirilmesi
- Uygulamaların denetlenmesine yönelik kendine özgü bir sistemle desteklenmek üzere uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi
- Bu politikaların etkili biçimde uygulanmasında ülkelere yardım etmek üzere bileşenlerle aktif ortaklık yoluyla hazırlanan ve uygulanan yaygın bir uluslararası teknik iş birliği programı
- Tüm bu çabaların daha ileriye taşınmasına destek olacak eğitim ve araştırma çalışmaları

Aşağıda bahsi geçen tüm Sosyal Uygunluk İlkeleri, ILO prensiplerini temel olarak almaktadır.

Social Accountability International (SAI)

1997'de kurulan SAI- Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü-, işyerinde insan haklarını geliştiren küresel bir sivil toplum kuruluşudur. SAI'nin vizyonu, her yerde insana yakışır çalışma şartlarının tesis edilmesidir. SAI, SA8000 Sosyal Sorumluluk standardını yayınlamıştır. SA8000-2014, SA8000® Standardının güncel versiyonudur. SA8000'de yönetim sistemlerinin değerlendirilmesi için Social Fingerprint (Sosyal Parmakizi) değerlendirme sistemi kullanılmaktadır. Bu sistem aşağıdaki konuların işletmedeki uygunluğunu 5 (en iyi) – 1 (en kötü) arası bir ölçekte değerlendirmektedir:

1. Politika prosedür ve kayıtlar
2. Sosyal performans ekibi
2. Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi
4. İç denetim
5. İç iletişim ve katılım
6. Şikâyet yönetimi çözümüleme
7. Denetim ve paydaşlarla iletişim
8. Düzeltici ve önleyici faaliyetler
9. Eğitim ve kapasite geliştirme
10. Tedarikçi ve taşeron yönetimi

SA8000 Denetimi

SA8000 denetimleri 3. taraf bağımsız denetim firmaları tarafından gerçekleştirilmektedir. Yukarıda bahsi geçen SA8000 kriterlerine ve yerel kanunlara göre işletmeler değerlendirilir.

Denetim Aşamaları:

İlk denetim, haberlidir: iki bölümden oluşur, 1. bölümde firma ziyaret edilir, uygunsuzluklar firmaya bildirilir ve 2 aya kadar düzeltme süresi verilir.



WRAP'ın kuruluş amacı, dünyanın dört bir yanındaki fabrikalardaki sosyal uygunluk koşullarını bağımsız olarak değerlendirebilecek bir kuruluşun oluşturulmasıdır.

2. bölüm sertifikasyon denetimidir. Denetim sonunda firma sertifika sahibi olur.

2. Denetim: 6 ay sonra ve habersizdir.

3. Denetim 1 sene sonunda ve haberlidir.

4. Denetim 1,5 sene sonunda ve habersizdir.

Amerikan ve bazı Avrupa markaları tarafından tercih edilmektedir.

SA8000 bir sertifika programıdır ve bunu devam ettirebilmek için her 6 ayda bir işletme denetlenir.

Detaylı Bilgi için: <http://www.sa-intl.org/>

American Apparel & Footwear Association (WRAP)

WRAP, Amerikan Konfeksiyon ve Ayakkabı Derneği'nin, öncü olması ile 2000 senesinde kuruldu. Kuruluş amacı, dünyanın dört bir yanındaki fabrikalardaki sosyal uygunluk koşullarını bağımsız olarak değerlendirebilecek bir kuruluşun oluşturulmasıdır.

WRAP in 12 prensibi bulunmaktadır:

1. Yasalara ve işyeri kurallarına uygunluk
2. Zorla çalışma yasağı
3. Çocuk işçiliği yasağı
4. Taciz ve kötüye kullanım yasağı
5. Ödeme ve diğer mali hakların sağlanması
6. Çalışma saatlerinde yasal standartlara uygunluk
7. Ayrımcılık yasağı
8. Sağlık ve güvenlik haklarının sağlanması
9. Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün temin edilmesi
10. Çevre korunması
11. Gümrük yasalarına uyumluluk
12. Tesis güvenliğinin sağlanması

WRAP Denetimi

WRAP denetimleri genellikle 3. taraf bağımsız denetim firmaları tarafından gerçekleştirilmektedir. Yukarıda bahsi geçen WRAP kriterlerine ve yerel kanunlara göre değerlendirilen işletmelere detaylı bir rapor ve düzeltme planı verilir.

Amerikan ve bazı Avrupa markaları tarafından tercih edilmektedir.

WRAP bir sertifika programıdır, sertifika süreleri aşağıdaki gibidir:

Platin: 2 sene geçerli*

Altın: 1 sene geçerli*

Gümüş: 6 ay geçerli *

*Belirtilen süreler sonunda tekrar ana denetim gerçekleştirilmektedir.

Detaylı Bilgi için: <http://www.wrapcompliance.org/>

AMFORI BSCI

Yakın zamanda Amfori olarak anılmaya başlayan BSCI, 2003 yılında FTA (Foreign Trade Association) - Dış Ticaret Birliği- tarafından, küresel tedarik zincirleri içinde sosyal uyumu geliştirmek, işletmelerde buna yönelik pratik ve verimli bir sistem kurulması amacı ile kurulmuştur.

Amfori BSCI kuralları aşağıdaki gibi gruplanabilir:

1. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı
2. Adil Ücret
3. İş Sağlığı ve Güvenliği
4. Genç İşçiler İçin Özel Koruma
5. Borçların İşgücü ile Ödenmesinin Önlenmesi
6. Etik İş Davranışı
7. Ayrımcılık Yapılmaması
8. İnsana Yakışır Çalışma Saatleri
9. Çocuk İşçiliğini Önleme
10. Güvencesiz Çalışmayı Önleme
11. Çevrenin Korunması

Amfori BSCI yaklaşımında yanda listelenen kuralların gözetilmesinin yanı sıra aşağıdaki konular öne çıkmaktadır:

1. Çalışanların Dahil Edilmesi ve Korunması
2. Tedarik Zinciri Yönetimi ve Kademeli Etki
3. Şikayet Mekanizması

Amfori denetimleri Almanya başta olmak üzere, tüm Avrupa markaları tarafından istenen bir denetim türüdür.

2014 yılında ise; Amfori BSCI, tedarik zincirinde çevresel performansı geliştirmeye kararlı olan şirketleri desteklemek üzere BEPI Amfori İş Çevresel Performans İnisyatifi'ni oluşturdu. Bu yaklaşım ise aşağıdaki konuları kapsamaktadır:

1. Çevre Yönetim Sistemi
2. Enerji Kullanımı, Taşınması ve Sera Gazları
3. Su Kullanımı
4. Atık Su
5. Havaya Emisyonlar
6. Atık Yönetimi
7. Kirlilik Önleme ve Kimyasallar
8. Büyük Olayların Önlenmesi ve Yönetimi
9. Toprak ve Yeraltı Suyu Kirliliğini Önleme
10. Arazi Kullanımı ve Biyoçeşitlilik
11. Çevresel Sorunlar

Amfori Denetimi

Amfori denetimi, işletmenin çalışmakta olduğu veya çalışmayı planladığı bir marka tarafından sistem üzerine atanması ile başlar. Atanma bilgisi seçilen 3. taraf bağımsız denetim firmasına gider ve denetim firması işletme ile iletişime geçer. Amfori denetimleri genellikle 3-4 haftalık yarı haberli veya haberli 3. taraf denetimleri olarak gerçekleştirilmektedir. Yukarıda bahsi geçen Amfori kriterlerine ve yerel kanunlara göre değerlendirilen işletmeye, detaylı bir rapor ve düzeltme planı verilir. Aynı zamanda denetim sonunda işletme bölümlere özel alınan notların sonucu olarak, aşağıdaki gibi kategorize edilmektedir:

- A- Seçkin
- B- İyi
- C- Kabul Edilebilir
- D- Yetersiz
- E- Kabul Edilemez
- F- Sıfır Tolerans

Geçerlilik süreleri A ve B de 2 yıl, C'de ise 1 yıldır.

D ve E kategorileri müşteri tarafından genelde kabul edilmez ve denetim tekrarı belli bir süre içinde istenebilir ve denetimden geçene dek işletmede marka üretimini durdurabilir.

Amfori denetimleri Almanya başta olmak üzere, tüm Avrupa markaları tarafından istenen bir denetim türüdür. Aynı zamanda Amerikan markalar için de geçerli bir rapordur.

Detaylı bilgi için: <https://www.amfori.org/>

Ethical Trading Initiative (ETI)

ETI - Etik Ticaret Girişimi-, dünya çapındaki işçi haklarını destekleyen şirketler, sendikalar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının oluşturduğu kuruluştur. Vizyonu, tüm işçilerin sömürü ve ayrımcılıktan kurtulduğu; özgürlük, güvenlik ve eşitlik şartlarından yararlandığı bir dünyadır.

Etik Ticaret Girişimi Temel Şart ve Koşulları:

1. Çalışanlar özgür iradeleri doğrultusunda seçilir
2. Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınır
3. İş sağlığı ve güvenliği sağlanır
4. Çocuk işgücü kullanılmaz
5. Minimum geçinmeye yetecek seviyede maaş ödemesi yapılır
6. Çalışma saatleri fazla olmamalıdır
7. Hiçbir ayrımcılık uygulanmaz
8. Düzenli istihdam sağlanır
9. Çok yıpratıcı veya insanlık dışı hiçbir uygulamaya müsaade edilmez

Detaylı bilgi için: <https://www.ethicaltrade.org/>



ICS, üye firmalarının ortak araçlarla işbirliği yapmasına, bilgi ve iyi uygulamaların paylaşılmasına olanak tanır.

SEDEX Denetimi

SEDEX denetimleri genellikle 3-4 haftalık, yarı haberli, 3. taraf bağımsız denetim olarak gerçekleştirilmektedir. ETI, Sedex platformunu kullanmaktadır. Yukarıda bahsi geçen ETİ kriterlerine ve yerel kanunlara göre değerlendirilen işletmeye detaylı bir rapor ve düzeltme planı verilir. Geçerliliği 12 aydır.

SEDEX Denetimleri İngiltere başta olmak üzere, bazı Avrupa markaları tarafından da kabul gören bir denetim türüdür.

Detaylı bilgi için : <https://www.sedexglobal.com/>

ICS

ICS, 1998 yılında Fédération Française du Commerce et de la Distribution (FCD) tarafından oluşturulan Fransa merkezli bir inisiyatiftir. ICS, üye firmalarının ortak araçlarla iş birliği yapmasına, bilgi ve iyi uygulamaların paylaşılmasına olanak tanır.

ICS Davranış Kuralları:

1. Yönetim Sistemi, Şeffaflık ve İzlenebilirlik
2. Çocuk İşçi Çalıştırmama
3. Zorla Çalıştırmama
4. Ayrımcılık Yapmama
5. Disiplin Cezaları, Taciz ve Kötü Muamelenin Önlenmesi
6. Örgütlenme Özgürlüğü ve İtiraz Sistemi
7. Çalışma Süresi Standartlarına Uyum
8. Ücretler ve Yan Haklar
9. İş Sağlığı ve Güvenliği

ICS Denetimi

ICS denetimleri genellikle 3-4 haftalık, yarı haberli olarak, 3. taraf bağımsız denetim olarak gerçekleştirilmektedir. Yukarıda bahsi geçen ICS kriterlerine ve yerel kanunlara göre değerlendirilen işletmeye detaylı bir rapor ve düzeltme planı verilir. Her bölüm için A,B,C,D,E şeklinde bir değerlendirme sistemi mevcuttur. Geçerliliği 12 aydır.

ICS Denetimleri genellikle Fransa tarafından kabul gören bir denetim türüdür.

Detaylı bilgi için : <https://ics-asso.org/>

CT-PAT Denetimi

CT-PAT'ın açılımı "Customs Trade Partnership Against Terrorism" yani Terörizme Karşı Gümrük-Ticaret Ortaklığı'dır. Özellikle Amerikan markalarının istediği bu denetim özel şirketlerin tedarik zincirlerinin terörizmle ilgili güvenliğini artırmaya odaklanan bir tedarik zinciri güvenlik programıdır.

CT-PAT Denetimleri genellikle haberli olarak, 3. taraf bağımsız denetim tarafından gerçekleştirilmektedir. Senede veya 2 senede bir gerçekleştirilir.

Bu denetimde işletmenin aşağıdaki konulardaki güvenlik seviyesi incelenir:

1. Çalışan Güvenliği
2. Bina Güvenliği
3. Ziyaretçi Güvenliği
4. Kargo Güvenliği
5. Bilgi İşlem Güvenliği
6. Ürün Güvenliği
7. Konteyner Güvenliği
8. Tedarikçi Güvenliği

Çeşitli markaların Etik Davranış Kuralları, İnsan Hakları ve İş Uyumu Standartları gibi farklı tanımlar altında kendilerine özel etik kural ve çalışma ilkeleri bulunmaktadır.

Müşteri Bazlı Programlar

Çeşitli markaların "Etik Davranış Kuralları", "İnsan Hakları" ve "İş Uyumu Standartları" gibi farklı tanımlar altında kendilerine özel etik kural ve çalışma ilkeleri bulunmaktadır. Bu kural ve içerikler genel olarak, bahsi geçen sosyal uygunluk kriterlerine benzer özellikler göstermektedirler. Bu markalardan bazıları yukarıda bahsi geçen standartların bir kısmını kabul etmekle beraber, diğer bir kısmı ise; sadece kendi denetimlerini yapmak (kendi denetçileri tarafından) veya 3. taraf bağımsız denetçilere yaptırmak yolu ile çalışırlar.

Ulusal KSS Mevzuatı

Tüm Sosyal Uygunluk Denetimleri yerel kanunlara dayanmaktadır. Dolayısı ile Türkiye için aşağıdaki kanunlar denetimlerde referans olarak alınmaktadır:



4857- Türk İş Kanunu

Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçiler arasında çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemektir.

Türk İş Kanunu aşağıdaki bölümlerden oluşmaktadır:

1. Genel Hükümler
2. İş Sözleşmesi Türleri ve Feshi
3. Ücret
4. İşin Düzenlenmesi
5. İş Sağlığı ve Güvenliği
6. İş ve İşçi Bulma
7. Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi
8. İdari Ceza Hükümleri
9. Çeşitli ve Geçici Son Hükümler

6331- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar kapsam dahilindedir. Kişinin bulunduğu işyerindeki çalışan sayısı ve işyeri türü kanundan yararlanmasına engel olmayacaktır. Kanun aynı zamanda çırak ve stajyerler için de geçerlidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu aşağıdaki bölümlerden oluşmaktadır:

1. Amaç Kapsam ve Tanımlar
2. İşveren ve Çalışanların Görev Yetki ve Yükümlülükleri
3. Konsey, Kurul, Koordinasyon
4. Teftiş ve İdari Yaptırımlar
5. Çeşitli ve Geçici Hükümler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çeşitli yönetmeliklerle detaylı bir şekilde desteklenmektedir.

Öne çıkan örnek yönetmelikler:

- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Kimyasal Maddelerle Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çeşitli yönetmeliklerle detaylı bir şekilde desteklenmektedir.

6356- Sendikalar ve Toplu Pazarlık Kanunu

Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

1. Amaç ve Tanımlar
2. Kuruluş Esasları ve Organlar
3. Üyelik
4. Güvenceler
5. Faaliyetler
6. Kuruluşların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması
7. Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları
8. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması
9. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü
10. Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları
12. Grev ve Lokavt
12. Çeşitli ve Son Hükümler

5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Bu Kanunun amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile tazminat ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir.

2872 Çevre Kanunu

Bu Kanunun amacı, bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunmasını sağlamaktır.

1. Amaç Tanım ve İlkeler
2. Yüksek Çevre Kurulu ve Görevleri
3. Çevre Korunmasına İlişkin Önlemler ve Yasaklar
4. Çevre Kirliliğini Önleme Fonu
5. Cezai Hükümler
6. Çeşitli Hükümler

NOTLARIM, İŞLETMELERDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:

YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM

UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM

UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi

No: 4, 06450 Oran, Ankara

Tel: + 90 312 491 98 90

Faks: +90 312 491 99 45

E-posta: ankara@ilo.org

Bu kitapçık ILO Türkiye Ofisi için Sn. Beste Ardiç Arslan tarafından hazırlanmıştır.

"Türkiye'de Mülteciler ve Ev Sahibi Topluluklar için İnsana Yakışır İş Fırsatları Projesi", ABD Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (PRM) tarafından desteklenmektedir.