



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**iHKiB**  
İSTANBUL HAZIR GİYİM VE  
KONFERANSLAR İÇTİFAK BİRLİĞİ

# SOSYAL UYGUNLUK

**Kurumsal Sosyal Sorumluluk:**  
Kurallar & Kaideler







Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**iHKiB**  
İSTANBUL HAZİR GİYİM VE  
KONFERTİYON İNŞAATÇI KİMYA BİRLİĞİ

# SOSYAL 01 UYGUNLUK

**Kurumsal Sosyal Sorumluluk:**  
Kurallar & Kaideler

**Ağustos 2019**



## 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?

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

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 sosyal uygunluk denetimi yapılması gerekebilir. Sosyal uygunluk denetimi aynı zamanda Etik Denetim olarak da adlandırılır.

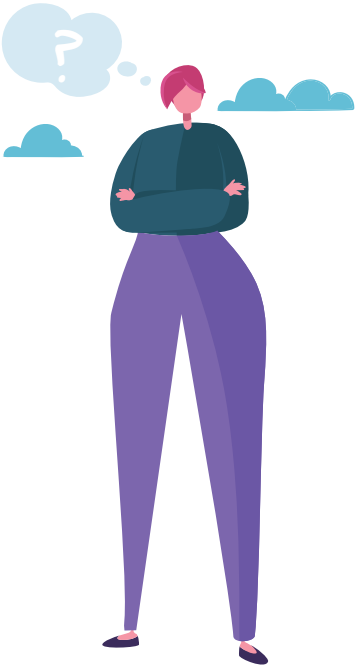
## Sosyal Uygunluk Neden Önemlidir?

Günümüzde Sosyal Uygunluk Denetimlerini, global ve yerel markalar kendi tedarik zincirlerinde kendi ürünlerini üreten fabrikaların, belirli kanun ve standartları bünyelerinde uygulayıp uygulamadıklarını belirlemek için istemektedirler. Bunun nedeni, markaların itibar yönetiminin tüm tedarik zincirini kapsamamasından kaynaklanmaktadır. 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 itibar kaybetmesine, dolayısı ile de dolaylı veya dolaysız olarak maddi kayba sebep olmaktadır (Ör: Satışlarının düşmesi, borsada hisse senetlerinin düşmesi).

Markalar satın alma yaparken, eskiden sadece fiyat ve kaliteden ibaret olan çalışma şartlarına, işletmenin Sosyal Uygunluk seviyesinin de uygun olması gerekliliğini katmışlardır.

Sosyal uygunluk yönetim sistemleri sayesinde işletmeler olası uygunsuzlukları en kısa zamanda teşhis eder ve düzeltici faaliyetleri gerçekleştirir, otonom yapı sayesinde dışarıdan bir güce ihtiyaç duymadan kendi kendini düzelten ve geliştiren bir yapı haline gelir.

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



## Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO, Birleşmiş Milletler'in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşudur. ILO uluslararası çalışma standartlarını belirlemekte, çalışma yaşamında hakları gözetmekte, insana yakışır iş fırsatlarını özendirmekte, 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 temsilcilerinin 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 ilkelere 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 korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin 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:**

- 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 işbirliği programı
- Tüm bu çabaların daha ileriye taşınmasına destek olacak eğitim ve araştırma çalışmaları



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

## Social Accountability International (SAI)

1997'de kurulan SAI - Uluslararası Sosyal Sorumluluk, işyerinde insan haklarını geliştiren küresel bir sivil toplum kuruluşudur. SAI'nin vizyonu, her yerde insana yakışır çalışma şartlarının tesis edilmesidir. 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 skalada değerlendirmektedir:

1. Politika prosedür ve kayıtlar
2. Sosyal performans ekibi
3. Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi
4. İç denetim
5. İç iletişim ve katılım
6. Şikayet 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 genellikle 3. taraf Bağımsız Denetim firmaları tarafından gerçekleştirilmektedir. Yukarıda bahsi geçen SA8000 kriterlerine ve yerel kanunlara göre işletme değerlendirilir.

### Denetim Aşamaları:

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



**WRAP'ın  
kuruluş  
amacı,  
dünyanın dört  
bir yanındaki  
fabrikalardaki  
sosyal  
uygunluk  
koşullarını  
bağımsız  
olarak değer-  
lendirebilecek  
bir kuruluşun  
oluşturulma-  
sıydı.**

verilir. 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.

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 oluşturulmasıydı.

#### **WRAP in 12 Prensibi:**

1. Yasalara ve işyeri kurallarına uygunluk
2. Zorla Çalışma yasağı
3. Çocuk işçiliği yasağı
4. Taciz ve kötüye kullanım yasağı
5. Ödeme ve haklar
6. Çalışma saatleri
7. Ayrımcılık Yasağı
8. Sağlık ve güvenlik
9. Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü
10. Çevre
11. Gümrük yasalarına uyum
12. Tesis güvenliği

### **WRAP Denetimi**

WRAP Denetimleri genellikle 3. taraf Bağımsız Denetim firmaları tarafından gerçekleştirilmektedir. Yukarıda bahsi geçen WRAP kriterlerine ve yerel kanunlara göre değerlendirilen işletmeye 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 gerçekleştirilir.

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, 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 İnisiyatifi'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 hali hazırda çalıştığı veya çalışmayı planladığı bir marka tarafından sistem üzerine atanması ile başlar. Seçilen 3. taraf bağımsız denetim firmasına gider ve denetim firması işletme ile iletişime geçer. Amfori Denetimleri genellikle 3-4 haftalık yarı haberli 3. taraf Denetimler 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.

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

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

## Ethical Trading Initiative (ETI)

ETI - Etik Ticaret Girişimi, dünya çapındaki işçi haklarını destekleyen şirketler, sendikalar ve STK'ların oluşturduğu bir 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 İradeleri Doğrultusunda Seçilir
2. Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı Tanınır
3. Çalışma Şartları Güvenli ve Sağlıklı Olmalıdır
4. Çocuk İşgücü Kullanılmaz
5. Geçinmeye Yetecek Seviyede Maaş Ödemesi Yapılır
6. Çalışma Saatleri Fazla Olmamalıdır
7. Hiçbir Ayrımcılık Uygulanmaz
8. Düzenli İstihdam Sağlanır
9. Çok Yıpratıcı veya İnsanlık 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 ve SMETA metodolojisini kullanmaktadır. Yukarıda bahsi geçen ETI 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 FCD, Fédération Française du Commerce et de la Distribution tarafından oluşturulan Fransa merkezli bir inisiyatiftir. ICS, üye firmalarının ortak araçlarla işbirliği yapmasına, bilgi ve iyi uygulamaların paylaşılmasına olanak tanır.

### **ICS Davranış Kuralları:**

- 1. Yönetim Sistemi, Şeffaflık ve İzlenebilirlik**
- 2. Çocuk İşçi Çalıştırma**
- 3. Zorla Çalıştırma**
- 4. Ayrımcılık**
- 5. Disiplin Cezaları, Taciz ve Kötü Muamele**
- 6. Örgütlenme Özgürlüğü ve İtiraz Sistemi**
- 7. Çalışma Süresi**
- 8. Ücretler ve Yan Haklar**
- 9. Sağlık ve Güvenlik**

### **ICS Denetimi**

ICS Denetimleri genellikle 3-4 haftalık yarı haberli 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 Fransa tarafından kabul gören bir denetim türüdür.

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

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

### **Müşteri Bazlı Programlar**

Çeşitli markaların Etik Davranış Kuralları, İnsan Hakları ve İş Uyumu Standartları gibi farklı tanımlar altında kendilerine özel etik ilkeleri bulunmaktadır. İçerik 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 kandan 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 Yüklümlükleri
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
- 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
11. 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 usûl 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, İŞLETMEDE UYGULAMAM / YAPMAM GEREKENLER:

## YAPMAYA DEVAM EDECEKLERİM

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## UYGULAMAYI DURDURACAKLARIM

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## UYGULAMA BAŞLATACAKLARIM

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**ILO Ankara - Uluslararası  
Çalışma Örgütü**

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

**İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon  
İhracatçıları Birliği (İHKİB)**

Çobançeşme Mevkii, Sanayi Caddesi  
Dış Ticaret Kompleksi B Blok P.K.34196  
Yenibosna, İstanbul  
Tel: + 90 212 454 02 00  
Faks: +90 212 454 02 01  
E-posta: konfeksiyon@ihkib.org.tr

Bu kitapçık ILO Türkiye Ofisi ve İHKİB işbirliğinde  
**Sn. Ebru Gökbulut** tarafından hazırlanmıştır.



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü



**İHKİB**  
İSTANBUL HAZIR GIYIM VE  
KONFEKSİYON İHRACATÇILAR BİRLİĞİ

Suriyeli mültecilerin ve ev sahibi toplulukların istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi alanında ILO tarafından yürütülen bu çalışmalar ABD Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (U.S. Department of State, PRM) tarafından desteklenmektedir.