

# TEKSTİL VE MODA ENDÜSTRİSİ İÇİN İŞ AHLAKI KODEKSİ

(02.12.2010 tarihinde t+m üye toplantısında karara bağlanmıştır)

## GİRİŞ

Almanya tekstil ve moda endüstrisi konfederasyonu (t+m), bağlı birlikleri ve sektörün işletmeleri, ticari faaliyetlerini Almanya'da, Avrupa'da ya da dünyanın diğer bölgelerinde sürdürmelerinden bağımsız olarak toplumsal sorumluluklarını tanımaktadırlar. Bu yüzden önümüzdeki iş ahlakı kodeksini oluşturdular. Kodeks, tekstil ve moda endüstrisinin özgür aracı olarak kullanımındadır ve işletme adına hareket etmek için her zaman özünde toplumsal sorumluluğuna karşı hesap veren bir yönetmelik olarak hizmet eder.

t+m ve bağlı birlikleri iş ahlakı kodeksi kullanımını tavsiye eder. Her işletme kendi kendini ona karşı sorumlu kılmalı ve içeriklerine uyulmasını sağlamak için uygun önlemleri almalıdır. Her nerede bu mümkünse ve ticari olarak karşılanabilirse, bahsedilen hedeflere ulaşmak için her işletme gereğini yapmalıdır. Bu durum tedarikçi ve müşteri ile ilişkiler açısından da geçerlidir.

İş ahlakı kodeksinin farklı noktalarında dipnotlarına atıfta bulunulan uluslararası sözleşmelerden bahsedilir. Bunlar temel olarak işletmeleri değil, devletleri bağlar ve onlara yöneltilmiştir. Mevzu bahis olan konu, özel ticari teşebbüs için mümkün olduğu derecede, işletmelerin bu içeriklere göre yönetilmesi olarak anlaşılmalıdır.

## 1. TEMEL İLKELEER

Toplumsal sorumluluk sahibi işletme yönetimi, işletme adına hareket etmenin temel ve çekirdek prensiplerine aittir. Tüm işletme adına verilen kararların ekonomik, sosyal ve ekolojik açılarından sonuçları dikkate alınmalı ve karşılıklı çıkar dengesi sağlanmalıdır. BM küresel ilkeler sözleşmesi<sup>1</sup> prensiplerini işletmeler her zaman göz önünde bulundururlar. İşletmeler kendi özgür iradeleri ve mümkün olan bireysel imkânları çerçevesinde, faaliyetlerini sürdürdükleri bölgelerdeki küresel toplumun yararına ve sürdürülebilir gelişmesine katkıda bulunurlar. Aynı şekilde tekstil zinciri içerisindeki ticari ilişkiler içinde geçerlidir. Ticari ortaklara adil davranılır. Sözleşmelere, çerçeve şartları temelden sarsılmadığı sürece, uyulur. Genel geçer etik değerler ve prensipler, özellikle insan onuru için geçerli olmak üzere, dikkate alınmalıdır.

## 2. GEÇERLİLİK ALANI

İşbu iş ahlakı kodeksi kendisini sorumlu kılan işletmenin dünya genelindeki tüm işletme tesislerinde geçerlidir.

## 3. TOPLUMSAL SORUMLU İŞLETME YÖNETİMİ EK NOKTALARI

### *Yasalara riayet*

İş ahlakı kodeksi ile kendini sorumlu kılan işletme (daha sonra kısaca "İşletme" olarak anılacaktır) faaliyetinde bulunduğu ülkelerin yasalarını ve hukuki yönetmeliklerini yerine getirir. Tatmin edici düzeyde yönetmeliklere sahip olmayan ülkelerde, Almanya'da sorumlu işletme yönetimini destekleyici ve uygulanabilecek, hangi iyi işletme uygulamalarının olduğunu dikkatlice kontrol eder.

İşletme yasal olarak sorunsuz ve kabul görmüş ticari uygulamaları ve de adil bir rekabet yarışını takip eder. Özellikle Alman ve Avrupa kartel kanunu ya da faaliyet içerisinde olduğu diğer ülkenin kartel kanununa karşı gelen sözleşmelere katılmayacak ya da böyle bir davranış biçimini benimsemeyecektir.

<sup>1</sup> İncelemek için <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

<sup>2</sup> Birleşmiş milletler yolsuzlukla mücadele anlaşmasını, incelemek için [http://www.unodc.org/pdf/crime/convention\\_corruption/signing/Convention-e.pdf](http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf)

## TEKSTİL VE MODA ENDÜSTRİSİ İÇİN İŞ AHLAKI KODEKSİ

(02.12.2010 tarihinde t+m üye toplantısında karara bağlanmıştır)

İşletme BM konvansiyonu<sup>2</sup> bağlamında yolsuzluğu ve rüşveti reddeder. Bu uygun şekilde şeffaflığı, dürüst hareket etmeyi, sorumlu yönetimi ve işletmede kontrolü destekler. İşletmenin çıkarları ve çalışanların kişisel çıkarları her zaman birbirinden ayrılmalıdır.

### *Tüketici çıkarları*

İşletme, faaliyetlerinde tüketicinin çıkarlarını dikkate alır<sup>3</sup>. İşletme, ürünlerinin ilgili kullanım amacına göre sağlık açısından kaygılandırıcı olmadığını ve güvenli olduğunu koruma altına alır. Yasal limit değerlerine uyulur ve mümkün olduğu kadar altında kalınır. Tüketicinin çıkarları, bilgilendirme ve ticari önlemlerde de uygun şekilde dikkate alınır.

### *İletişim*

İşletme iş ahlakı kodeksini ve onun hayata geçirilişini, işçi, ticari ortak ve diğer ilgili gruplara karşı tanıtır, örneğin kendi sitesinde yayınlayarak. İşletme, iş ahlakı kodeksi içerikleri hakkında diyaloga hazırdır. Üçüncü şahısların sırları ve ticari bilgilerine karşı hassas ve güvenilir davranılır.

## 4. İNSAN HAKLARI

İşletme insan haklarını BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine<sup>4</sup> göre yerine getirir ve teşvik eder. İşletme aşağıda bahsedilen insan hakları üzerinde daha büyük özenle durur.

### *– Sağlık ve güvenlik*

İşletme, kazaları ve yaralanmaları engellemek için, sağlığı teşvik edici bir çalışma ortamı yaratır, sağlığı korur ve iş güvenliğini sağlar.

### *– Rahatsızlık*

İşletme çalışanlarını bedensel cezadan, fiziksel, cinsel, psikolojik ya da sözlü rahatsızlık ve yıldırma ya da suiistimale karşı korur.

### *– Düşünce özgürlüğü*

Düşünce özgürlüğü ve fikir beyanı hakları korunur oluşması sağlanır.

### *– Özel hayatın korunması.*

## 5. ÇALIŞMA ŞARTLARI

### *ILO çalışma normlarının dikkate alınması*

İşletme ILO'nun<sup>5</sup> sekiz çekirdek çalışma normunu yerine getirir. Söz konusu olanlar,

- Çocuk işçiliğinin yasaklanması ile ilgili ILO konvansiyonları No. 138 (Asgari yaş) 1973 ve No. 182 (Çocuk işçiliğinin en kötü çeşitlerinin yasaklanması ve yok edilmesi için ivedi önlemler)1999.
- Zorla çalıştırmanın yasaklanması ile ilgili ILO-konvansiyonu No. 29 (Zorla çalıştırma) 1930 ve No. 105 (Zorla çalışmanın kaldırılması) 1957
- Erkek ve kadınların eşdeğer iş için eşit maaş ödenmesinin teşviki ve imkanlar dahilinde korunması ile ilgili ILO- konvansiyonu No. 100 (Maaş eşitliği) 1951
- İlgili ülkede yasal olarak geçerli ve mümkünse işçi haklarına riayet edilmesi ile ilgili ILO-konvansiyonu No. 87 (Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması) 1948 ve No. 98 (Örgütlenme hakkı ve toplu görüşme hakkı) 1949

<sup>3</sup> Aşağıdaki bölümde daha iyi okunabilirlik sağlamak için dişil çekim kullanılmamıştır.

<sup>4</sup> Resmi karar 217 A (III) 10 Aralık 1948 genel toplantı - İnsan hakları genel açıklaması, <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

<sup>5</sup> International Labour Organization – Uluslararası çalışma organizasyonu, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

## TEKSTİL VE MODA ENDÜSTRİSİ İÇİN İŞ AHLAKI KODEKSİ

(02.12.2010 tarihinde t+m üye toplantısında karara bağlanmıştır)

– Ayrımcılığın yasaklanması ile ilgili ILO-konvansiyonu No. 111 (İşte ve meslekte ayrımcılık) 1958. Yasak özellikle işverenlerden kaynaklanan cinsiyet, ırk, özürlülük, etnik ya da kültürel köken, bölge ya da dünya görüşü ya da cinsel tercih yüzünden oluşan haksızlıklarla ilgilidir.

### Çalışma süreleri

İlgili ulusal yönetmelik, daha düşük bir azami çalışma süresi kararlaştırmadığı sürece, haftalık standart çalışma süresi 48 saatten daha fazla değildir.

İşçiler her 7 günlük süreç içerisinde en az 1 güne eş değer boş zamana sahiptir. İlgili ulusal yönetmelik öngörürse bu durum 14 günlük bir süreç içerisinde sağlanabilir.

## 6. ÇEVRE KORUMA

İşletme, tesislerinin bulunduğu ilgili bölgelerdeki çevre koruma ile ilgili geçerli talimatları yerine getirir. Her bölgede çevreye karşı duyarlı davranır. Geçerli talimatların sürekli ticareti koruma altına almak için yeterli koruma düzeyine ulaşamayan bölgelerde, işletme tatmin edici bir koruma düzeyi elde etmek için ticari olarak karşılanabilir çerçevede önlemler alacaktır. İşletme doğal kaynakları sorumluluk sahibi olarak Rio-Deklarasyonuna<sup>6</sup> uygun olarak kullanacaktır.

## 7. HALKIN KATILIMI

İşletme faaliyet gösterdiği ülkenin ve bölgenin toplumsal, kültürel ve ekonomik gelişimine katkıda bulunur ve çalışanlarının uygun serbest aktivitelerini teşvik eder.

## 8. UYGULUMA VE YAPTIRIM

İşletme, oluştuğu taktirde mevcut eksikleri en kısa sürede gidermek için bu iş ahlakı kodeksinde tanımlanan temel ilkeleri ve değerleri sürekli gerçekleştirmek için tüm uygun ve talep edilebilir çabaları gerçekleştirir ve uygular. Sözleşme ortaklarına istediklerinde ve iletişimin karşılıklı olması durumunda genel önlemler hakkında rapor verir. Kodeksin esas olarak uygulandığı sözleşme, ortağı için geri takip edilebilir olmalıdır. Bununla birlikte işletme ve ticari sınırların ya da rekabetle ilgili ya da diğer koruyucu bilgilerin başkalarına verilmesinin talep edilebileceği anlaşılmamalıdır.

**Gesamtverband textil+mode**  
*Confederation of the German  
textile and fashion industry*  
Reinhardtstr. 12 - 14  
10117 Berlin

www.textil-mode.de

Gesamtverband  
**textil+mode**



<sup>6</sup> Rio -Çevre ve Gelişim ile ilgili Bildirge, Haziran 1992;  
<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>