

ETI (Etik Ticaret Giriřimi) Temel Kodu



ETI hakkında

ETI ve üyelerimiz 20 yıldır etik ticaret konusunda itici bir güç olmuştur. İş dünyasını sorumlu davranmaları ve insana yakışır işleri teşvik etmeleri için etkiliyoruz. Birlikte, günümüzün küresel tedarik zincirlerinin karmaşık zorluklarının üstesinden geliyor ve dünya çapında çalışanların yaşamlarını iyileştiriyoruz.

İş dünyası ve insan hakları konusunda benzersiz bir yaklaşım benimseyen üyelerimiz, ileri görüşlü şirketler, sendikalar ve STK'lerden oluşmaktadır. Üyelerimiz, ETI'nin uluslararası kabul görmüş Temel Çalışma Standartları Kurallarını benimseyerek işçileri güvende ve sömürüden uzak tutmak için çaba göstermektedir.

Üyelerimiz arasında:

- 80'den fazla küresel şirket ve John Lewis/ Waitrose, Marshalls, Inditex, Primark, Burberry ve Stella McCartney gibi tanınmış markalar bulunmaktadır. Transport for London gibi kamu sektörü kuruluşları ve Finlays, Li & Fung, Matrix ve Union Hand-Roasted gibi tedarikçi şirketler.
- Sendikalar Kongresi ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu aracılığıyla dünya çapında 180 milyondan fazla işçiye temsil eden sendika federasyonları ve bunlar aracılığıyla aktif olarak faaliyet gösteren bağlı sendikalar.
- Save the Children, CARE International ve Oxfam gibi büyük yardım kuruluşlarının yanı sıra Partner Africa, Dalit Solidarity Network ve Homeworkers Worldwide gibi daha uzmanlaşmış kuruluşlar da dahil olmak üzere 40'tan fazla ülkede faaliyet gösteren STK'lar.

ETI Temel Kodu Hakkında

ETI Temel Kuralları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri üzerine kurulmuştur ve uluslararası kabul görmüş bir iyi iş uygulamaları kodudur.

Bu standart, küresel bir referans standardı

olarak görülmekte ve sosyal denetimlerin gerçekleştirilmesi ve etik ticaret eylem planlarının geliştirilmesi için bir ölçüt olarak yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Temel Kodun hükümleri azami değil asgari standartları oluşturmaktadır. Bu kodu uygulayan şirketlerin ulusal ve diğer geçerli yasalara uymaları beklenmektedir. Kanun ve Temel Kodun aynı konuyu ele aldığı durumlarda, şirketlerin çalışanlara daha fazla koruma sağlayan hükmü uygulaması beklenmektedir.

Tüm üyelerimiz, tedarikçilerinin Temel Kodların tüm yönlerini eksiksiz olarak karşılamalarına yardımcı olmayı amaçlamakta ve bu hedef doğrultusunda sürekli iyileştirme taahhüdünde bulunmaktadırlar. ETI, bu yolculukta onları desteklemek için var.

Şirket tedarik zincirlerinde iyileştirmelerin sağlanması

Bir şirket ETI'ye katılarak etik ticarete açık bir bağlılık göstermeyi, etik ticareti temel iş uygulamalarına entegre etmeyi ve tedarik zincirinde ortaya çıkan sorunları ele almayı kabul eder.

İlk adım olarak, üye şirketlerimiz ETI Temel Kodlarını taahhüt etmekte ve etik ticaret yaklaşımlarına rehberlik eden uygulama ilkelerini uymaktadır. Şirketler, çiftlik veya fabrika düzeyindeki çabaları ve elde ettikleri sonuçlar hakkında bize her yıl rapor vermektedir.

İşçi haklarıyla ilgili köklü sorunların en iyi şekilde işbirliğine dayalı eylemlerle ele alınabileceğine inanıyoruz. Bu sorunları tespit etmek ve yenilikçi, uzun ömürlü çözümler geliştirmek için ittifak üyelerimizin uzmanlık, beceri ve kaynaklarından yararlanıyoruz.

Şirketlerin tek başlarına çalışarak başaraabileceklerinin sınırları vardır. ETI üyeleri, bireysel işyerlerinde ortaya çıkan, ancak aynı zamanda tüm ülkeleri ve endüstrileri etkileyen sorunlara çözüm bulmak için ortaklaşa çalışmaktadır.

Peter McAllister - Yönetici Direktör, ETI



1. İstihdam
özgürce seçilir



2. Örgütlenme özgürlüğü
ve toplu pazarlık hakkına
saygı



3. Hijyenik ve Güvenli
Çalışma koşulları



4. Çocuk iş gücü
kullanılmamalıdır



5. Geçinmeye
yetecek ücret
ödenir



6. Aşım olmayan
Çalışma saatleri



7. Ayrımcılık yapılmaz



8. Düzenli istihdam sağlanır



9. Sert veya insanlık dışı
muameleyle izin verilmez



1

İstihdam özgürce seçilir

- 1.1 Zorla, bağlı veya gönülsüz hapishane işçiliği yoktur.
- 1.2 Çalışanların işverenlerine “depozito” veya kimlik belgelerini vermeleri gerekmez ve makul bir ihbarda bulunduktan sonra işverenlerinden ayrılmakta serbesttirler.





2

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına saygı

- 21 Çalışanlar, ayırım yapılmaksızın, kendi seçtikleri sendikalara katılma veya sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir.
- 22 İşveren, sendikaların faaliyetlerine ve örgütsel faaliyetlerine karşı açık bir tutum benimser.
- 23 İşçi temsilcilerine ayrımcılık yapılmaz ve iş yerinde temsilcilik işlevlerini yerine getirebilmeleri için erişimleri vardır.
- 24 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının yasalarla kısıtlandığı durumlarda, işveren bağımsız ve özgür örgütlenme ve pazarlık için paralel araçların geliştirilmesini kolaylaştırır ve engellemez.





3

Çalışma koşulları güvenli ve hijyenik

- 3.1 Güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı, sektördeki mevcut bilgiler ve özel tehlikeler göz önünde bulundurularak sağlanacaktır. Çalışma ortamının doğasında bulunan tehlikelerin nedenlerini makul ölçüde uygulanabilir olduğu ölçüde en aza indirerek, işten kaynaklanan, işle ilişkili olan veya iş sırasında meydana gelen kazaları ve sağlık yaralanmalarını önlemek için yeterli adımlar atılacaktır.
- 3.2 İşçiler düzenli ve kayıtlı sağlık ve güvenlik eğitimi alacak ve bu eğitim yeni veya yeniden atanan işçiler için tekrarlanacaktır.
- 3.3 Temiz tuvalet tesisleri ve içme suyuna erişim ve uygun olması halinde gıda depolama için sıhhi tesisler sağlanacaktır.
- 3.4 Barınma yerleri temiz ve güvenli olmalı ve çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır.
- 3.5 Kurallara uyan şirket, sağlık ve güvenlik sorumluluğunu üst düzey bir yönetim temsilcisine vermelidir.





4

Çocuk iş gücü kullanılmamalıdır

- 4.1 Yeni çocuk işçi istihdamı yapılmayacaktır.
- 4.2 Şirketler, çocuk işçiliği yaptığı tespit edilen her çocuğun, çocuk olmaktan çıkana kadar kaliteli eğitime devam etmesini ve bu eğitimde kalmasını sağlayacak politika ve programlar geliştirecek veya bunlara katılacak ve katkıda bulunacaktır; “çocuk” ve “çocuk işçiliği” eklerde tanımlanmıştır.
- 4.3 Çocuklar ve 18 yaşın altındaki gençler geceleri veya tehlikeli koşullarda çalıştırılmamalıdır.
- 4.4 Bu politika ve prosedürler, ilgili ILO standartlarının hükümlerine uygun olmalıdır.





5

Geçinmeye yetecek ücret ödenir

- 5.1 Standart bir çalışma haftası için ödenen ücretler ve sosyal yardımlar, asgari olarak ulusal yasal standartları veya sektör karşılaştırma standartlarını (hangisi daha yüksekse) karşılar. Her halükarda ücretler her zaman temel ihtiyaçları karşılamaya ve bir miktar isteğe bağlı gelir sağlamaya yetecek düzeyde olmalıdır.
- 5.2 Tüm çalışanlara, işe girmeden önce ücretlerle ilgili istihdam koşulları hakkında ve her ödeme yapıldığında ilgili ödeme dönemine ilişkin ücretlerinin ayrıntıları hakkında yazılı ve anlaşılır bilgiler verilir.
- 5.3 Disiplin tedbiri olarak ücretlerden kesinti yapılmasına izin verilmeyeceği gibi, ilgili işçinin açık izni olmaksızın ulusal yasalarda öngörülmeven herhangi bir kesinti yapılmasına da izin verilmez. Tüm disiplin tedbirleri kayıt altına alınmalıdır.





6

Çalışma saatleri aşırı değil

6.1 Çalışma saatleri ulusal yasalara, toplu sözleşmelere ve aşağıdaki 6.2 ila 6.6 hükümlerinden hangisi çalışanlar için daha fazla koruma sağlıyorsa ona uygun olmalıdır. 6.2 ila 6.6 arasındaki alt maddeler uluslararası çalışma standartlarına dayanmaktadır.

6.2 Fazla mesai hariç çalışma saatleri sözleşme ile belirlenecek ve haftada 48 saati aşmayacaktır.*

6.3 Tüm fazla mesailer isteğe bağlı olacaktır. Fazla mesai, aşağıdakilerin tümü dikkate alınarak sorumlu bir şekilde kullanılmalıdır: bireysel işçiler ve bir bütün olarak iş gücü tarafından çalışılan kapsam, sıklık ve saatler. Düzenli istihdamın yerini almak için kullanılmayacaktır. Fazla mesai her zaman normal ücret oranının %125'inden az olmamak üzere önerilen bir prim oranı üzerinden tazmin edilecektir.

6.4 Herhangi bir yedi günlük dönemde çalışılan toplam saat, aşağıdaki madde 6.5'in kapsadığı durumlar dışında 60 saati aşmayacaktır.

6.5 Çalışma saatleri herhangi bir yedi günlük dönemde 60 saati ancak istisnai durumlarda ve aşağıdakilerin tamamının karşılanması halinde aşabilir:

- ulusal yasalar buna izin vermektedir;
- buna, iş gücünün önemli bir bölümünü temsil eden bir işçi örgütü ile serbestçe müzakere edilen bir toplu sözleşme izin vermektedir;
- çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için uygun önlemler alınır; ve
- işveren, beklenmedik üretim artışları, kazalar veya acil durumlar gibi istisnai durumların geçerli olduğunu gösterebilir.

6.6 Çalışanlara her yedi günlük dönemde en az bir gün veya ulusal yasaların izin verdiği durumlarda her 14 günlük dönemde iki gün izin verilir.

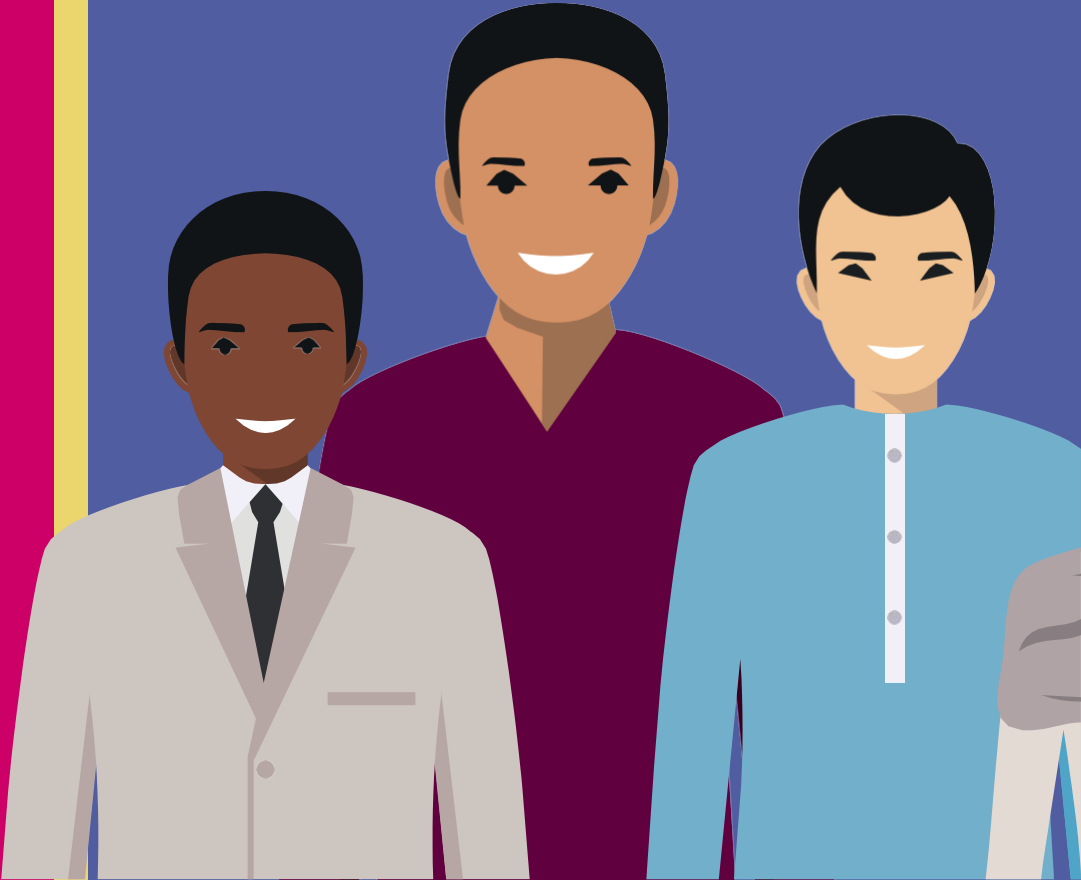
* Uluslararası standartlar, normal çalışma saatlerinin uygun olduğunda, çalışma saatleri azaltıldıkça çalışanların ücretlerinde herhangi bir azalma olmaksızın kademeli olarak haftada 40 saate indirilmesini tavsiye etmektedir.



7

Ayrımcılık yapılmamalıdır

- 7.1 İşe alma, tazminat, eğitime erişim, terfi, fesih veya emeklilikte ırk, mezhep, ulusal köken, din, yaş, engellilik, cinsiyet, medeni hal, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi aidiyete dayalı ayrımcılık yapılmamalıdır.



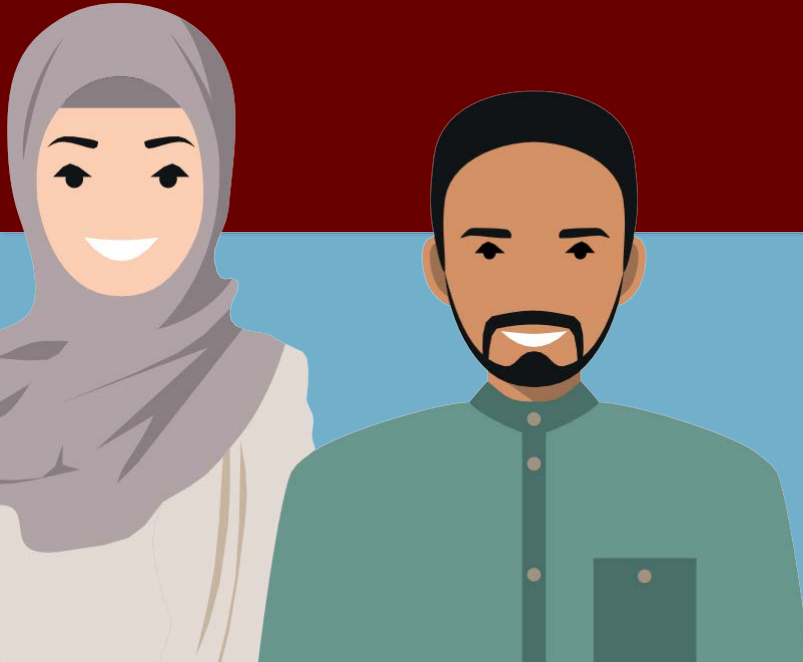


8

Düzenli istihdam sağlanır

8.1 Mümkün olan her ölçüde, yapılan iş, ulusal hukuk ve uygulama yoluyla kurulan tanınmış istihdam ilişkisi temelinde olmalıdır.

8.2 İş veya sosyal güvenlik yasa ve yönetmelikleri uyarınca çalışanlara karşı düzenli istihdam ilişkisinden kaynaklanan yükümlülükler, sadece işçi çalıştırma, alt sözleşme veya evde çalışma düzenlemeleri ya da beceri kazandırma veya düzenli istihdam sağlama gibi gerçek bir niyetin olmadığı çıraklık programları yoluyla ya da belirli süreli iş sözleşmelerinin aşırı kullanımı yoluyla bertaraf edilemez.





9

Sert veya insanlık dışı muameleye izin verilmez

9.1 Fiziksel istismar veya disiplin, fiziksel istismar tehdidi, cinsel veya diğer tacizler ve sözlü istismar veya diğer sindirme biçimleri yasaktır.

Bu kodun hükümleri azami değil asgari standartları oluşturmaktadır ve bu kod şirketlerin bu standartları aşmasını engellemek için kullanılmamalıdır. Bu kodu uygulayan şirketlerin ulusal ve diğer geçerli yasalara uymaları ve yasa hükümleri ile bu Temel Kodun aynı konuyu ele aldığı durumlarda, daha fazla koruma sağlayan hükmü uygulamaları beklenmektedir.

Not: ETİ Temel Kodu ve Uygulama İlkelerinin çevirilerinin mümkün olduğunca eksiksiz ve doğru olmasını sağlamak için her türlü çabayı gösteriyoruz.

Ancak, her iki durumda da resmi versiyon olarak ele alınması gereken belgelerin İngilizce olduğunu lütfen unutmayın.



Ek A: İlgili uluslararası standartlar

İnsan hakları ile ilgili olarak en kapsamlı standart Birleşmiş Milletler *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*'dir.

Birleşmiş Milletler'e üye hemen hemen her devlet tarafından onaylanan bir diğer ilgili standart da *Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi*'dir.

Uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi sorumluluğu, uluslararası toplum tarafından bu amaçla kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) verilmiştir.

Uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmelerin sorumluluklarını doğrudan ele alan en kapsamlı ve evrensel olarak uygulanabilir standart, ILO'nun *Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi*'dir.

ILO'nun hem işveren ve işçi temsilcilerini hem de hükümetleri kapsayan üçlü yapısı ve bu kuruluşun çalışma yaşamına ilişkin tüm konulardaki teknik uzmanlığı, ILO'yu uluslararası çalışma standartlarının yetkili ve meşru kaynağı haline getirmektedir.

ILO standartları, uluslararası hukuk hükmünde olan ve bunları onaylayan devletler için bağlayıcı olan Sözleşmelerde ve hükümetlere ek rehberlik sağlayan Tavsiye Kararlarında belirlenmiştir.

ILO üyesi devletler, onaylanan Sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin olarak ILO'ya düzenli raporlar sunmak zorundadır.

ILO denetim organlarının bulguları ILO içtihadını oluşturur.

Haziran 1998'de ILO *Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi*'nin kabul edilmesiyle birlikte, ILO üyesi 174 ülkenin tamamı, onaylama durumuna bakılmaksızın, temel ILO Sözleşmelerinde yer alan ilkelere saygı gösterme, bunları teşvik etme ve hayata geçirme yükümlülüğü altına girmiştir.

Bu temel Sözleşmeler ve bunlara eşlik eden Tavsiye Kararları şunlardan oluşmaktadır

- ILO Sözleşmeleri 29 ve 105 & Tavsiye Kararı 35 (Zorla ve Bağlı Çalıştırma)
- 87 sayılı ILO Sözleşmesi (Örgütlenme Özgürlüğü)
- ILO 98 Sayılı Sözleşme (Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı)
- ILO Sözleşmeleri 100 ve 111 & Tavsiye Kararları 90 ve 111 (Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçilere Eşit Ücret; İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık)
- ILO Sözleşmesi 138 & Tavsiye Kararı 146 (Asgari Yaş).
- ILO 182 Sayılı Sözleşme ve 190 Sayılı Tavsiye Kararı (Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri).
- ILO Sözleşmesi 81 (İş Teftişi)
- ILO Sözleşmesi 122 (İstihdam Politikası)

Temel ILO sözleşmeleri olmamakla birlikte, ETİ'nin çalışmalarıyla özellikle ilgili olan diğer ILO standartları şunlardır:

- ILO Sözleşmesi 135 & Tavsiye Kararı 143 (İşçi Temsilcileri Sözleşmesi)
- ILO 155 Sayılı Sözleşme ve 164 Sayılı Tavsiye Kararı (İş Güvenliği ve Sağlığı)
- ILO 159 Sayılı Sözleşme ve 168 Sayılı Tavsiye Kararı (Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam/Engelli Kişiler)
- ILO 177 Sayılı Sözleşme ve 184 Sayılı Tavsiye Kararı (Evde Çalışma).
- ILO 184 Sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararları (Tarımda Güvenlik ve Sağlık)

- 154 sayılı ILO Sözleşmesi (Toplu Pazarlık)
- 131 sayılı ILO Sözleşmesi (Asgari Ücret Tespiti)
- 175 sayılı ILO Sözleşmesi (Kısmi zamanlı çalışma)
- 183 sayılı ILO Sözleşmesi (Anneliğin Korunması)

Uluslararası faaliyet gösteren işletmelerin sorumluluklarını ele alan ve Birleşik Krallık'ta veya Birleşik Krallık'tan uluslararası faaliyet gösteren tüm işletmeler için geçerli olan bir diğer kapsamlı standart ise *Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü* (OECD) tarafından geliştirilen *Çok Uluslu İşletmeler için Kılavuz İlkelerdir*.

Ek B: Tanımlar

Çocuk: On sekiz yaşın altındaki her erkek ve kız çocuğu. BM Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989) şöyle der: “Bu Sözleşme'nin amacı bakımından çocuk, çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşın altındaki her insan demektir” (madde 1).

Latin Amerika'da İspanyolca konuşulan ülkelerde, bir yanda kız ve erkek çocuklar, diğer yanda ise daha büyük ergenler arasında ayırım yapmak ve böylece ergenlerin daha olgun olduklarını ve küçük çocuklara göre daha fazla sorumluluk üstlenebileceklerini kabul etmek olağan bir uygulamadır.

Genç insan: Yukarıda tanımlanan çocuk yaşının üzerinde ve 18 yaşın altındaki tüm çalışanlar.

Ergen: 10-17 yaş arası bir çocuk. Ayrıca, 17-19 yaşındakiler 'genç yetişkinler' olarak da anılmaktadır.

Çocuk işçiliği: Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar gereği çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verme ihtimali olan işler.

Uygulama ilkeleri

ETİ, Uygulama İlkeleri (POI) çerçevesini kullanarak üyelerine tedarik zincirlerinde Temel Kuralların uygulanması sürecinde rehberlik eder. Bu ilkeler, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGPs) tarafından tanımlandığı üzere, etkin bir durum tespiti uygulamak için gereken taahhütleri, uygulamaları ve davranışları tanımlamaktadır.

Üye şirketler ilkelerin tam olarak uygulanması için çalışmakta ve her yıl bunları nasıl uyguladıklarını rapor etmektedir. İlkeler aşağıda dört alanda gruplandırılmıştır.



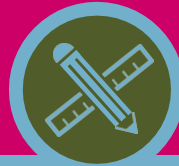
1. Taahhütler



2. İşçi hakları sorunlarının belirlenmesi



3. Önleme, hafifletme, düzeltme



4. Takip ve iletişim

Etik Ticaret Giriřimi (ETİ), dünya çapında işçi haklarına saygıyı teşvik eden şirketler, sendikalar ve STK'lardan oluşan lider bir ittifaktır. Vizyonumuz, tüm çalışanların sömürü ve ayrımcılıktan uzak olduğu ve özgürlük, güvenlik ve eşitlik koşullarından yararlandığı bir dünyadır.

© Ethical Trading Initiative 2018. Tüm hakları saklıdır. ETİ/V1/04/18

Ethical Trading Initiative
8 Coldbath Square, London
EC1R 5HL
BK

+44 (0)20 7841 4350
eti@eti.org.uk
@ethicaltrade
ethicaltrade.org