

Osnovni kodeks ETI

Ta dokument je bil spremenjen 01. aprila 2014 z revizijo 6. določbe. Delovne čas ne sme biti čezmeren.

1. Zaposlitev se izbere svobodno
 - 1.1 Ni nobenega prisilnega, vezanega ali neprostovoljnega zaporniškega dela.
 - 1.2 Delavci niso dolžni vplačati "kavcije" ali pri delodajalcu pustiti identifikacijskih dokumentov in lahko delodajalca svobodno zapustijo na podlagi razumnega odpovednega roka.

2. Spoštujeta se svoboda do združevanja in pravica do kolektivnega pogajanja.
 - 2.1 Delavci, brez razlikovanja, imajo pravico, da se pridružijo ali oblikujejo sindikate po lastni izbiri in se lahko kolektivno pogajajo.
 - 2.2 Delodajalec sprejme odprt odnos do dejavnosti sindikatov in njihovih organizacijskih dejavnosti.
 - 2.3 Predstavniki delavcev niso diskriminirani in imajo možnost, da svoje funkcije predstavnika opravljajo na delovnem mestu.
 - 2.4 Če je pravica do svobode združevanja in kolektivnega pogajanja omejena z zakonom, delodajalec omogoča in ne ovira razvoja vzporednih načinov za neodvisno in svobodno združevanje in pogajanje.

3. Delovne razmere so varne in higienske
 - 3.1 Zagotovi se varno in higiensko delovno okolje, ob upoštevanju prevladujočega poznavanja industrije in kakršne koli posebne nevarnosti. Izvedejo se ustrezni ukrepi za preprečitev nesreč in škode za zdravje, ki izhajajo iz, so povezane z, ali ki se pojavljajo pri delu, z zmanjšanjem, kolikor je to izvedljivo, vzrokov za tveganja v delovnem okolju.

- 3.2 Delavci redno prejmejo zabeleženo usposabljanje o varnosti in zdravju na delovnem mestu. Takšna usposabljanja se ponovijo za na novo zaposlene in za premeščene delavce.
- 3.3 Zagotovi se dostop do čistih toaletnih prostorov in do pitne vode, in če je to primerno, se zagotovijo čisti prostori za shranjevanje hrane.
- 3.4 Nastanitev, kjer so zagotovljene, morajo biti čiste, varne in ustrezati osnovnim potrebam delavcev.
- 3.5 Podjetje, ki spoštuje ta kodeks mora odgovornost za zdravje in varnost dodeliti višjemu predstavniku vodstva.

4. Otroško delo je prepovedano

- 4.1 Zaposlovanje otrok je prepovedano.
- 4.2 Podjetja bodo razvile ali sodelovale in prispevale k politikam in programom, ki morebitnim otrokom, ki opravljajo otroško delo, pomagajo pri prehodu, da lahko obiskuje in ostane v kakovostnem šolstvu, dokler več ni otrok; izraza "otrok" in "otroško delo" sta definirana v prilogah.
- 4.3 Otroci in osebe mlajše od 18 let dela ne smejo opravljati ponoči ali v nevarnih razmerah.
- 4.4 Ta pravila in postopki morajo ustrezati določbam ustreznih standardov ILO.

5. Plačujejo se vsaj minimalne plače

- 5.1 Plača in prejemki plačani za standarden delovni teden morajo znašati najmanj toliko, kot je določeno po državnih zakonih ali merilnih standardih industrije. Ustrezati morajo tistemu merilu, ki je višje. V vsakem primeru morajo plače biti dovolj visoke, da zadostujejo za osnovne potrebe in zagotavljajo nekaj diskrecijskih dohodkov.
- 5.2 Vsem delavcem se zagotovijo pisne in razumljive informacije o njihovih pogojih zaposlovanja v zvezi s plačo, preden vstopijo v delovno razmerje in v zvezi s podatki o njihovi plači v vsakem plačilnem obdobju ob izplačilu.
- 5.3 Odbitki od plač kot disciplinski ukrep so prepovedani, prav tako so prepovedani vsakršni odbitki od plač, ki niso v skladu z državnimi zakoni, brez izrecnega dovoljenja zadevnega delavca. Vsi disciplinski ukrepi morajo biti evidentirani.

6. Delovni čas ne sme biti čezmeren

6.1 Delovni čas mora biti v skladu z zakoni, kolektivnimi pogodbami in določbami 6.2 do 6.6 spodaj, odvisno od tega, kateri pogoji zagotavljajo večje varstvo delavcev.

Določbe od 6.2 do 6.6 temeljijo na mednarodnih delovnih standardih.

6.2 Delovni čas, brez nadur, se opredeli s pogodbo in ne sme presegati 48 ur na teden.*

6.3 Vse nadure morajo biti prostovoljne. Nadure se uporabijo odgovorno, ob upoštevanju sledečega: obsega, pogostosti in ur opravljenih s strani posameznega delavca in zaposlenih kot celote. Nadure se ne uporabijo za zamenjavo redne zaposlitve. Nadure se vedno poravnajo po premijski stopnji s pribitkom. Priporoča se, da ta stopnja ni nižja od 125 % redne tarife.

6.4 Skupno število ur opravljenih v katerem koli sedem-dnevnem obdobju ne sme presegati 60 ur, razen če je to zajeto v določbi 6.5 spodaj.

6.5 Delovni čas sme presegati 60 ur v sedem-dnevnem obdobju le v izjemnih okoliščinah, kadar so izpolnjeni vsi od naslednjih pogojev:

- da je to dovoljeno z nacionalno zakonodajo;
- da je to dovoljeno po kolektivni pogodbi, v skladu s svobodnim dogovorom z delavsko organizacijo, ki predstavlja znaten del delovne sile;
- kadar so zagotovljeni ustrezni zaščitni ukrepi za zaščitno zdravje in varnosti delavcev; in
- ko delodajalec lahko dokaže, da veljajo izjemne okoliščine, kot je nepričakovan vrhunec proizvodnje, nesreča ali nujni primer.

6.6 Delavcem se mora zagotovi vsaj en prost dan v vsakem sedem-dnevnem delovnem intervalu, kjer to omogoča nacionalni zakon, dva prosta dni v vsakem 14-dnevnem delovnem intervalu.

* Mednarodnimi standardi priporočajo postopno zmanjšanje normalnega delovnega časa, kadar je to primerno, na 40 ur na teden, brez kakršnegakoli zmanjšanja plače delavcev ob zmanjšanju ur.

7. Diskriminacija se ne izvaja

7.1 Ni diskriminacije pri zaposlovanju, nadomestilu, dostopu do usposabljanja,

napredovanju, prekinitvi ali upokojitvi, ki bi temeljila na podlagi rase, kaste, narodnosti, vere, starosti, invalidnosti, spola, zakonskega stanu, spolne usmerjenosti, sindikata ali politične pripadnosti.

8. Zagotavlja se redna zaposlitev

- 8.1 Do kolikšne mere je mogoče, se delo opravlja na podlagi priznanega delovnega razmerja, sklenjenega na podlagi nacionalnih zakonov in praks.
- 8.2 Obveznosti do zaposlenih na podlagi zakona ali predpisov o delu ali socialni varnosti se ni dovoljeno izogibati s sklepanjem pogodbe le za delo, sklepanja podpogodb ali z ureditvami dela od doma ali s shemami za vajeništvo, če ni dejanskega namena za posredovanje sposobnosti ali zagotovitev redne zaposlitev. Prav tako se takšnim obveznostim ni dovoljeno izogibati s prekomerno uporabo pogodb za zaposlitev za določen čas.

9. Ostro ali nečloveško ravnanje ni dovoljeno

- 9.1 Prepovedana je fizična zloraba ali discipliniranje, grožnja fizične zlorabe, spolno ali drugo nadlegovanje in verbalno nasilje ali druge oblike ustrahovanja.

Določbe tega kodeksa predstavljajo najnižje in ne najvišje standarde, prav tako se ta kodeks ne sme uporabljati za to, da bi podjetjem preprečeval preseganje teh standardov. Od podjetij, ki ta kodeks uporabljajo, se pričakuje, da izpolnjujejo nacionalne zakonodajo in drugo veljavno zakonodajo in da, kadar določbe zakona in kodeksa obravnavajo isto temo, upoštevajo določbe, ki delavcem nudijo večjo zaščito.

Opomba: Na vso moč si prizadevamo, da bi prevodi osnovnega kodeksa ETI in načel uporabe bili čim bolj popolni in natančni. Kljub temu upoštevajte, da je v obeh primerih kot uradno različico treba obravnavati angleški jezik dokumentov.