



**Ethical Trading Initiative**  
Respect for workers worldwide

## ETI Temel Şartları

Bu belge 01 Nisan 2014 tarihinde 6. maddede yapılan revizyonlarla değiştirilmiştir, Çalışma saatleri aşırı olamaz.

### 1. İstihdam serbestçe seçilir

- 1.1 Zorunlu, bağlanmış veya istemsiz hapisane çalışması olamaz.
- 1.2 İşçiler, işverenlerine "depozito ya da kimlik belgelerini" sunmak zorunda olmayıp makul bir ihtarin ardından işverenlerinden ayrılmakta serbesttir.

### 2. Örgütlenme özgürlüğüne ve toplu sözleşme hakkına saygı duyulur

- 2.1 İşçiler, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, kendi seçtikleri sendikalara katılma veya sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir.
- 2.2 İşveren, çalışanların sendikaların faaliyetlerine ve örgütsel faaliyetlerine karşı açık bir tutum sergiler.
- 2.3 İşçi temsilcilerine yönelik ayrımcılık yapılamaz ve iş yerindeki temsil işlevlerini gerçekleştirmeye erişimleri bulunur.
- 2.4 Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının kanun çerçevesinde sınırlandırıldığı durumlarda işveren, bağımsız ve özgür örgütlenme ve pazarlık için paralel yöntemlerin gelişimini teşvik eder, engellemez.

### 3. Çalışma koşulları güvenli ve hijyenik olmalıdır

- 3.1 Ön plana çıkan endüstri bilgileri ve herhangi bir belirli tehlike göz önünde bulundurularak güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sunulmalıdır. Çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlikelerin sebeplerinin makul olduğunca uygulanabilir olduğu şekillerde en aza indirilmesi ile çalışmadan kaynaklanan, bununla ilişkili ya da çalışma esnasında ortaya çıkan kazaların ve sağlık sorunlarının önlenmesi için gerekli adımlar atılır.

- 3.2 İşçiler düzenli ve kayıtlı sağlık ve güvenlik eğitimi alacak ve bu eğitim yeni veya yeniden atanmış işçiler için tekrarlanacaktır.
- 3.3 Temiz tuvalet tesislerine ve içme suyuna erişim ve uygun olması halinde gıda depolama için sıhhi tesisler sağlanacaktır.
- 3.4 Konaklama sağlandığında temiz ve güvenli olacak ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılayacaktır.
- 3.5 Şartlara uyum sağlayan şirket, sağlık ve güvenlik sorumluluğunu üst düzey bir yönetim temsilcisine atar.

#### 4. Çocuk işçiliğine izin verilmez

- 4.1 Çocuk işçiliği için herhangi bir yeni istihdam olamaz.
- 4.2 Şirketler, çocuk işçiliği yaptığı belirlenen herhangi bir çocuğun, eklerde tanımlandığı şekliyle "çocuk" ve "çocuk işçiliği" tanımına uymadığı ana kadar kaliteli eğitime erişimini ve eğitimde kalmasını sağlayacak politikalar ve programlar geliştirecek ve bunlara katkı sağlayacaktır.
- 4.3 18 yaşın altındaki çocuklar ve gençler gece veya tehlikeli koşullarda çalıştırılmayacaktır.
- 4.4 Bu politika ve prosedürler ilgili ILO standartlarının hükümlerine uygun olacaktır.

#### 5. Makul bir geçim ücreti ödenmelidir

- 5.1 Standart bir çalışma haftası için ödenen ücretler ve faydalar, hangisi daha yüksekse, en azından ulusal yasal standartları veya endüstri ölçüt standartlarını karşılar. Her halükârda, ücretler her zaman temel ihtiyaçları karşılamak ve bir takım isteğe bağlı gelirleri sağlamak için yeterli olmalıdır.
- 5.2 Tüm çalışanlara, çalışmaya başlamadan önceki ücretler ve ödeme aldıkları her sefer ile ilgili ödeme dönemi için ücret detayları ile ilgili olarak istihdam koşulları hakkında yazılı ve anlaşılır bilgiler sağlanacaktır.
- 5.3 Disiplin tedbiri olarak ücret kesintilerine izin verilmeyecek ve ilgili işçinin açık izni olmaksızın ulusal yasalar tarafından öngörülmemen ücret kesintilerine izin verilmeyecektir. Tüm disiplin önlemleri kaydedilmelidir.

## 6. Çalışma saatleri aşırı olamaz

6.1 Çalışma saatleri, hangisi işçiler için daha fazla koruma sağlıyorsa; ulusal yasalara, toplu sözleşmelere ve aşağıda yer alan 6.2'den 6.6'ya kadar olan hükümlere uygun olmalıdır. 6.2'den 6.6'ya kadar olan alt maddeler uluslararası çalışma standartlarına dayanmaktadır.

6.2 6.2 Fazla mesai hariç çalışma saatleri sözleşmeyle belirlenir ve haftada 48 saati geçemez. \*

6.3 Fazla mesai, gönüllülük şartına dayanır. Fazla mesaiye; bireysel işçilerin ve bir bütün olarak işgücünün çalıştıkları kapsam, sıklık ve saatler dikkate alınarak sorumlu bir şekilde başvurulur. Düzenli istihdamın yerine kullanılmamalıdır. Fazla mesai her zaman normal ücret oranının %125'inden az olmaması tavsiye edilen prim oranında tazmin edilecektir.

6.4 Herhangi bir yedi günlük süre içinde çalışılan toplam saatler, aşağıdaki 6.5. maddenin kapsadığı durumlar dışında 60 saati geçemez.

6.5 Çalışma saatleri, yedi günlük herhangi bir süre içinde yalnızca aşağıdakilerin tümünün yerine getirildiği istisnai durumlarda 60 saati aşabilir:

- ulusal yasalar tarafından izin verilmesi;
- iş gücünün önemli bir miktarını temsil eden bir işçi kuruluşu ile serbestçe müzakere edilen bir toplu sözleşme ile izin verilmesi,
- uygun önlemlerin işçi sağlığı ve güvenliğini korumak için alınması;
- ve
- işveren beklenmedik üretim zirveleri, kazalar veya acil durumlar gibi istisnai durumların geçerli olduğunu kanıtlayabilir.

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

\* Uluslararası standartlar, saatler azaldıkça işçilerin ücretlerinde herhangi bir azalma olmaksızın, uygun olduğunda, normal çalışma saatlerinin aşamalı olarak haftada 40 saate indirilmesini önermektedir.

## 7. Ayrımcılık yapılamaz

7.1 İrk, kast, milliyet, din, yaş, engellilik, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi görüş temelinde

işe alım, tazminat, eğitime erişim, terfi, fesih veya emeklilikte ayrımcılık uygulanamaz.

## 8. Düzenli istihdam sağlanır

8.1 Mümkün olan her ölçüde yapılan iş, ulusal hukuk ve uygulama yoluyla kurulan tanınmış iş ilişkisine dayanmalıdır.

8.2 Düzenli istihdam ilişkisinden kaynaklanan iş ya da sosyal güvenlik yasaları ve düzenlemeleri çerçevesinde çalışanlara yönelik yükümlülüklerden, sadece işgücü temelinde sözleşmeler, alt sözleşmeler ya da evden çalışma düzenlemeler ya da becerilerin vurgulanması ya da düzenli istihdam sağlama konusunda herhangi bir gerçek niyetin olmadığı çıraklık şemaları yoluyla kaçınılamaz ya da bu yükümlülüklerden, belirli süreli iş sözleşmeleri aracılığıyla sakınılamaz.

## 9. Sert veya insanlık dışı muameleye izin verilmez

9.1 Fiziksel istismar veya disiplin, fiziksel istismar tehdidi, cinsel veya diğer türlü taciz ve sözlü taciz veya diğer yıldırma biçimleri yasaktır.

Bu kanun hükümleri azami standartları değil asgari standartları oluşturur ve şirketlerin bu standartları çiğnemesini önlemek için bu şartlar kullanılmamalıdır. Bu şartları uygulayan şirketlerin ulusal ve diğer geçerli yasalara uymaları ve kanun hükümleri ile bu Temel şartların aynı konuyu ele aldığı durumlarda, daha fazla koruma sağlayan bu hükmü uygulamaları beklenmektedir.

*Not:* ETI Temel Şartlarının ve Uygulama İlkelerinin çevirilerinin mümkün olduğunca eksiksiz ve doğru olmasını sağlamak için her türlü çabayı göstermekteyiz. Ancak, her iki durumda da resmi sürüm olarak ele alınması gerekenin İngilizce dilindeki belgeler olduğunu unutmayınız.