



ATG (ETI) TEMEL YASASI

1. İSTİHDAM İSTEĞE BAĞLIDIR

1.1 Zor kullanılamaz, angarya veya mecburi çalışma yoktur.

1.2 Çalışanlardan işverenlerine “teminat” vermeleri veya kimlik belgelerini işverenlerine teslim etmeleri beklenemez ve çalışanlar, makul bir süre öncesinden bildirimde bulunmak kaydı ile işi bırakma hakkına sahiptirler.

2. SENDİKA KURMA VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKINA SAYGI DUYULUR

2.1 Çalışanlar, herhangi bir ayırım olmaksızın, kendi seçimlerine bağlı olarak sendika kurma, kurulan sendikalara katılma ve toplu sözleşme yapma hakkına sahiptir.

2.2 İşveren, sendikalar ve bunların örgütsel etkinliklerine karşı dürüst bir yaklaşım sergiler.

2.3 Çalışanların temsilcileri ayrımcılığa maruz bırakılamaz ve işyerinde temsilcilik işlevlerini serbestçe yerine getirirler.

2.4 Toplantı özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının yasalarla sınırlandırıldığı durumlarda, işveren, bağımsız ve hür gruplar oluşturma ve sözleşme yapma konusunda paralel ortamların gelişimini kolaylaştırır, bunları engellemez.

3. ÇALIŞMA ORTAMI GÜVENLİ VE SAĞLIĞA UYGUN OLMALIDIR

3.1 Sektör ve ilişkili tehlikeleri konusunda mevcut bilgiler göz önüne alınarak güvenli ve sağlığa uygun bir çalışma ortamı sağlanır. Çalışma alanında olası tehlike oluşumlarını mümkün olduğu ölçüde en aza indirmek suretiyle, çalışmalardan kaynaklanan, bağlantılı veya çalışmalar sırasında meydana gelebilecek her türlü kaza ve yaralanmaların engellenmesi için uygun önlemler alınır.

3.2 Çalışanlar, düzenli olarak ve kayda geçirilmesi şartıyla sağlık ve güvenlik konularında eğitime tabi tutulurlar ve söz konusu eğitim, yeni veya görev değişikliğine tabi çalışanlar için tekrarlanır.

AHLAKLI TİCARET GİRİŞİMİ
AMAÇ İLKELER, PROGRAM, ÜYELİK BİLGİLERİ

1

- 3.3 Temiz tuvalet ve sağlıklı içme suyu, ayrıca gerekli ise, gıdaların saklanması için sağlığa uygun araç gereç sağlanır.
- 3.4 Varsa, barınma, temiz ve güvenli olmalıdır ve çalışanların temel ihtiyaçlarına cevap verebilmelidir.
- 3.5 Yasaya uygun davranan şirket, sağlık ve güvenlik konularının sorumluluğunu üst yönetimden bir temsilciye vermekle yükümlüdür.

4. ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRILAMAZ

- 4.1 Yeni çocuk işçi alınmayacaktır.
- 4.2 Şirketler, istihdam edildiği tespit edilen çocuk işçilerin, *Uygulama Prensipleri* içinde tanımlanan, "çocuk" ve "çocuk işçilerin çalıştırılması" tanımı dahilinde çocukluk yaşları geçinceye kadar kaliteli eğitim almaları ve almaya devam etmelerine geçişi sağlayacak politika ve programları geliştirecek veya bunlara iştirak edecek ve katkıda bulunacaktır.
- 4.3 Çocuklar ve 18 yaşın altındaki gençler gece veya tehlikeli koşullarda çalıştırılmayacaktır.
- 4.4 Bu politika ve prosedürler, ilgili UÇÖ (Uluslararası Çalışma Örgütü – ILO) standartlarının hükümlerine uygun olacaktır.

5. YAŞAM STANDARTINA UYGUN ÜCRET ÖDENECEKTİR

- 5.1 Standart bir çalışma haftasının karşılığında ödenen ücret ve sosyal yardımlar, minimum düzeyde, hangisi daha yüksekse, ya yasalarla belirlenen ulusal standartlara ya da sektördeki yerleşik kriterlere uygun olacaktır. Her durumda, ücretler, temel ihtiyaçların karşılanması yanında, isteğe bağlı harcamaları da karşılayacak bir düzeyde olmalıdır.
- 5.2 İşe girmeden önce, ücretleri ve istihdam koşulları hakkında ve ödeme aldıkları her dönemde ise, aldıkları ücretin ayrıntıları yazılı ve kolayca anlaşılabilir bir şekilde bütün çalışanlara verilmelidir.

AHLAKLI TİCARET GİRİŞİMİ
AMAÇ İLKELER, PROGRAM, ÜYELİK BİLGİLERİ

2

- 5.3 Bir disiplin yöntemi olarak veya ilgili çalışanın açık onayı alınmadan ulusal yasalarca öngörülenlerin dışında ücretlerden kesinti yapılamaz. Bütün disiplin uygulamalarının kaydedilmesi gerekir.

6. ÇALIŞMA SAATLERİ AŞIRI OLAMAZ

- 6.1 Çalışma saatleri, hangisi daha fazla koruma sağlıyorsa, ulusal yasalara ya da ölçü olarak alınan sektör standartlarına uygun olmalıdır.
- 6.2 Her durumda, çalışanlardan sürekli olarak haftada 48 saatten fazla çalışmaları istenemez ve ortalama olarak her 7 günde bir gün tatil olarak verilir. Fazla mesai isteğe bağlı olarak, haftada 12 saati aşmayacak, sürekli olarak talep edilmeyecek şekilde düzenlenir ve karşılığı her zaman en yüksek tarife üzerinden ödenir.

7. AYRIMCILIK YOKTUR

- 7.1 İşe alma, ücretlendirme, eğitim olanakları, terfi konularında ayrımcılık veya ırk, toplumsal sınıf, ulusal köken, din, yaş, maluliyet, cinsiyet, medeni durum, cinsel tercih, sendika üyeliği veya politik ilişkiler temelinde işten çıkarma veya emekliye ayırma söz konusu olamaz.

8. DÜZENLİ İŞ OLANAĞI SAĞLANIR

- 8.1 Mümkün olan her durumda, yapılan iş, ulusal yasalar ve uygulamalar ile belirlenmiş bir istihdam ilişkisi temelinde yürütülür.
- 8.2 Çalışma yasası veya sosyal güvenlik yasaları ve düzenli iş ilişkisinden kaynaklanan düzenlemelere tabi olan işçilere karşı yükümlülüklerden, geçici süreli sözleşmeler, taşeronluk, evden çalışma programları ya da gerçekte beceri kazandırma veya düzenli iş sağlama amacı gütmeyen çıraklık programları ve de belli süreli iş sözleşmelerinin aşırı kullanımı ile kaçınılamaz .

9. KABA DAVRANIŞ VEYA İNSANLIK DIŞI MUAMELEYE İZİN VERİLMEZ

- 9.1 Fiziksel istismar veya disiplin uygulaması, fiziksel istismar tehdidi, cinsel veya başka türlü taciz ve sözlü istismar ya da öteki yıldırma şekilleri yasaktır.

Bu yasa hükümleri, azami değil asgari standartları çizmektedir ve bu yasa şirketlerin bu standartların daha da yükseğine erişmelerine engel değildir. Bu yasayı uygulayan şirketlerden ulusal ve geçerli diğer yasalara da uymaları ve yasalar veya bu Temel Yasa hükümlerinden hangisi daha fazla koruma sağlıyorsa, o hükümleri uygulamaları beklenir.

Note: We have made every effort to ensure that the translations of the ETI Base Code and Principles of Implementation are as complete and accurate as possible. However, please note that in both cases it is the English language documents which should be treated as the official versions.