

KALİTELİ ÇALIŞMA PRENSİBİ TALİMATI (ETİ TEMEL ŞARTLARI)

İşbu belge, çalışma saatlerinin fazla olmadığına dair 6 numaralı maddeye uygulanan değişikliklerle, 01 Nisan 2014 tarihinde değiştirilmiştir.

1. Çalışanlar, özgür iradeleri doğrultusunda seçilir.

- 1.1 Zorla çalıştırılan veya mecbur bırakılarak çıkartılan işçi veya özgür iradesi dışında hapishane tarafından sağlanan tutuklu işgücü kullanılamaz.
- 1.2 İşveren tarafından, işçilerin herhangi bir alacaklarına ‘teminat’ olarak el konamaz veya kimlik belgelerini teslim etmeleri talep edilemez ve makul bir ön bildirim süresinin ardından, özgür iradesi doğrultusunda işverenle kurduğu iş ilişkisini sona erdirmekte serbesttir.

2. Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınır.

- 2.1 Aralarında ayrılmadan tüm işçilerin, kendi seçimlerine bağlı olarak işçi bir sendikasına katılma veya kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakları vardır.
- 2.2 İşveren, işçi sendikalarının faaliyetlerine ve organizasyonel etkinliklerine karşı açık görüşlü bir yaklaşım sergiler.
- 2.3 İşçi temsilcilerine karşı ayrımcılık yapılmaz ve temsilcilik işlev ve görevlerini yerine getirebilmeleri için, işçi temsilcilerinin işyerine giriş izinleri vardır.
- 2.4 Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi hakkının yasayla kısıtlanması durumunda, işveren tarafından bağımsız ve özgür sendika ve toplu iş sözleşmelerine yönelik paralel uygulamaların geliştirilmesi kolaylaştırılır ve engellenmez.

QUALITY PRINCIPLE WORKING INSTRUCTIONS (ETİ BASE CODE)

This document was amended 01 April 2014 with revisions to clause 6, Working hours are not excessive.

1. Employment is freely chosen.

- 1.1 There is no forced, bonded or involuntary prison labour.
- 1.2 Workers are not required to lodge ‘deposits’ or their identity papers with their employer and are free to leave their employer after reasonable notice.

2. Freedom of association and the right to collective bargaining are respected.

- 2.1 Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively.
- 2.2 The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.
- 2.3 Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.
- 2.4 Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer facilitates, and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.

3. Çalışma Şartları güvenli ve sağlıklı olmalıdır.

- 3.1 Sanayi alanında genel bilgiler ve işe özel her tür özel tehlike dikkate alınarak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanacaktır. Kaza ve yaralanmaların önlenmesi ve söz konusu işe özel çalışma ortamında maruz kalınan sağlık risklerinin mümkün olan en düşük seviyeye indirilmesi için, gereğine uygun tedbirler alınacaktır.
- 3.2 İşçiler düzenli olarak, sağlık ve güvenlik eğitimleri olacaktır ve başlayan veya yeni bir görevde atanmış işçiler için işbu eğitimler tekrarlanacaktır.
- 3.3 Kullanıma açık temiz tuvalet imkanı ve içme suyu sağlanacaktır ve eğer söz konusu ise, gıda maddelerinin muhafaza edilmesine yönelik sıhhi imkanlar sağlanacaktır.
- 3.4 Şayet barınma imkanı sağlanıyorsa, bu alanın temiz ve güvenli olması ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi sağlanacaktır.
- 3.5 İşbu temel şart ve kuralları dikkate alan şirket, üst düzey bir yönetim temsilcisini sağlık ve güvenlik sorumlusu olarak tayin edecektir.

4. Çocuk işgücü kullanılmaz

- 4.1 Hiçbir yeni çocuk işçi, işe alınmayacaktır.
- 4.2 İşbu yazının eklerinde “çocuk” ve “çocuk işgücü” olarak tanımlandığı üzere, çocuk işgücü olarak çalıştırıldığı tespit edilen her bir erkek veya kız çocuğu, çocukluk dönemi bitene kadar, şirket tarafından bu çocukların iyi kalitede eğitim kurumlarına yerleştirilmesi ve bu kurumlardan mezun olmalarına yönelik gerekli politikalar ve programlar geliştirilecek veya mevcut uygulamalar desteklenecektir.

3. Working conditions are safe and hygienic.

- 3.1 A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.
- 3.2 Workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.
- 3.3 Access to clean toilet facilities and to potable water, and if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.
- 3.4 Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers.
- 3.5 The company observing the code shall assign responsibility for health and safety to a senior management representative.

4. Child labour shall not be used.

- 4.1 There shall be no new recruitment of child labour.
- 4.2 Companies shall develop or participate in and contribute to policies and programmes which provide for the transition of any child found to be performing child labour to enable her or him to attend and remain in quality educations until no longer a child; “child” and “child labour” being defined in the appendices.

- 4.3 18 yaşının altındaki çocuklar ve gençler, gece uygulanan işlerde çalıştırılmayacak veya tehlikeli şartlar altında çalıştırılmayacaktır.
- 4.4 İşbu prensip ve prosedürler, Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) ilgili standartlarındaki şart ve kurallara uygun olacaktır.
- 4.3 Children and young persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions.
- 4.4 These policies and procedures shall conform to the provisions of the relevant ILO standards.

5. Geçinmeye yetecek seviyede maaş ödemesi yapılır.

- 5.1 Standart bir çalışma haftası için ödenecek maaş ve yardımlar, hangisi daha yüksekse ona göre olmak kaydıyla, en az resmi ulusal standartlar veya sanayi alanındaki gösterge niteliğindeki standartlar seviyesinde olmalıdır. Ancak her durumda maaşlar, işçilerin temel ihtiyaçlarını daima karşılayabileceği ve bazı isteğe bağlı ilave harcamalar yapabileceği seviyede olmalıdır.
- 5.2 Tüm işçilere işe başlamadan önce maaşlarına ilişkin istihdam şartları hakkında ve ödeme alındıkları her bir zaman aralığı için maaşlarının ayrıntılarını içeren yazılı ver kolay anlaşılabilir şekilde bilgi verilecektir.
- 5.3 Disiplin cezası olarak maaş kesintisi uygulanamaz veya ulusal yasa ve kanunlar tarafından şart koşulmadığı sürece, ilgili işçinin açık ve net izni alınmadan, maaşlardan hiçbir kesinti yapılmayacaktır. Tüm disiplin cezaları, kaydedilmelidir.

4. Living wages are paid.

- 5.1 Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages should always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income.
- 5.2 All workers shall be provided with written and understandable information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid.
- 5.3 Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.

6. Çalışma saatleri fazla olmamalıdır.

- 6.1 Çalışma saatleri, hangisi işçiler için daha fazla boş zaman imkanı sağlıyorsa, ona göre olmak kaydıyla, ulusal yasalara, toplu iş sözleşmesine ve aşağıda madde 6.6'da belirtilen şart ve koşullara mutlaka uygun olmalıdır.
- 6.2 Fazla mesai hariç olmak kaydıyla, çalışma saatleri kontrat yoluyla tanımlanacaktır ve haftalık çalışma saati toplamı, 48 saatı aşmayacaktır. (*)
- 6.3 Tüm fazla mesai çalışmaları, özgür irade ve gönüllük ilkesi çerçevesinde uygulanacaktır. Fazla mesai çalışması, ancak burada belirtilenler dikkate alınarak ve sorumluluk bilinciyle uygulanacaktır. Birey olarak her bir işçinin ve genel olarak toplam işgücünün günde çalıştığı toplam süre, ne sıklıkta fazla mesai çalışması, asla gerekli olan düzenli işgücü istihdamına bir alternatif olarak kullanılmamalıdır. Fazla mesai çalışmaları, daima normal rutin ödeme ile ücretlendirilecektir.
- 6.4 Aşağıda madde 6.5'te belirtilen özel durumlar dışında, herhangi bir yedi günlük zaman dilimi içerisindeki çalışma saati toplamı, 60 saatı aşmayacaktır.
- 6.5 Ancak aşağıda belirtilen şartların sağlandığı özel durumlarda, herhangi bir yedi günlük zaman dilimi içerisindeki çalışma saatleri toplamı, 60 saatı geçebilir:

6. Working hours are not excessive

- 6.1 Working hours must comply with national laws, collective agreements, and the provisions of 6.2 to 6.6 below, whichever affords the greater protection for workers. Sub - clauses 6.2 to 6.6 are based on international labour standards.
- 6.2 Working hours, excluding overtime, shall be defined by contract, and shall not exceed 48 hours per week. (*)
- 6.3 All overtime shall be voluntary. Overtime shall be used responsibly, taking into account all the following: the extent, frequency and hours worked by individual workers and the workforce as a whole. It shall not be used to replace regular employment. Overtime shall always be compensated at a premium rate, which is recommended to be not less than 125% of the regular rate of pay.
- 6.4 The total hours worked in any seven day period shall not exceed 60 hours, except where covered by clause 6.5 below.
- 6.5 Working hours may exceed 60 hours in any seven day period only in exceptional circumstances where all of the following are met:

- * Ulusal yasalara göre, böyle bir uygulamaya izin verilmesi;
- * İşgücü'nün önemli bir bölümünü temsil eden işçi sendikasıyla, özgür irade doğrultusunda yapılan toplu iş sözleşmesine göre, böyle bir uygulamaya izin verilmesi;
- * İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik, gerekli tüm tedbirlerin alınması; ve
- * İşverenin, bu tip bir uygulamanın beklenmedik üretim artışları, kazalar veya acil durumlar nedeniyle gerekli olduğunu ispat etmesi şartıyla, bu tip bir istisnai fazla mesai uygulaması yapılabilir.

- 6.6 İşçilere, her bir yedi günlük zaman dilimi içerisinde en az bir gün veya eğer ilgili ulusal yasada izin veriliyorsa, her bir 14 günlük zaman diliminde iki gün tatil yapma imkanı verilecektir.

* Uluslararası standartlar, çalışma saatini azaldığı için herhangi bir maaş düşüşü uygulamadan, mümkün olduğu kadar, normal toplam haftalık çalışma saatı sayısını, kademeli olarak 40 saatte düşürülmesini tavsiye etmektedir.

7. Hiçbir ayrımcılık uygulanmaz.

- 7.1 İşe alma işlemlerinde, ödemelerde, sağlanan eğitim hizmetlerine katılımda, terfi uygulamalarında, işten çıkışma veya emekliye ayırma işlemlerinde, ırk, milliyet, sosyal sınıf, din, yaş, engellilik durumu, cinsiyet, medeni durum, cinsel tercih, sendika üyeliği veya siyasi ilişkileri nedeniyle, hiç kimseye ayrımcılık uygulanmaz.

8. Düzenli istihdam sağlanır.

- 8.1 Yapılan iş, mümkün mertebe her açıdan ulusal yasa ve uygulama pratiğiyle oluşturulan geçerli istihdam ilişkisi temelinde yerine getirilir.

- * This is allowed by national law;
- * This is allowed by a collective agreement freely negotiated with a workers' organisation representing a significant portion of the workforce;
- * Appropriate safeguards are taken to protect the workers' health and safety; and
- * The employer can demonstrate that exceptional circumstances apply such as unexpected production peaks, accidents or emergencies.

- 6.6 Workers shall be provided with at least one day off in every seven day period or, where allowed by national law, two days off in every 14 day period.

* International standards recommend the progressive reduction of normal hours of work, when appropriate, to 40 hours per week, without any reduction in workers' wages as hours are reduced.

7. No discrimination is practised.

- 7.1 There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.

8. Regular employment is provided

- 8.1 To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationship established through national law and practice.

- 8.2 İşveren, düzenli iş istihdamı ilişkisinden kaynaklanan, Çalışanlarına karşı çalışma veya sosyal güvenlik yasaları ve yönetmelikleri kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğu vardır ve ne sadece kontratlı işgücü kullanımı veya müteahhit bir firmadan temin edilen işgücü kullanımı veya evden çalışma düzenlemeleri yoluyla veya aslında beceri geliştirmeye veya düzenli istihdam sağlamaya yönelik gerçek bir niyetin bulunmadığı çıraklık eğitimi sağlama uygulaması yoluyla, ne de süre kısıtlamalı istihdam kontratlarını aşırı kullanarak, işveren bu yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğundan kurtulamaz.

9. Çok yıpratıcı veya insanlık dışı hiçbir uygulamaya müsaade edilmez.

- 9.1 Fiziksel şiddet veya disiplin cezası uygulaması, fiziksel şiddet uygulama tehdidi, cinsel istismar veya taciz edici diğer davranışlar veya sözlü sataşma veya diğer herhangi bir şekilde gözdağı verme veya korkutma, kesinlikle yasaktır.

İşbu şart ve koşullar kapsamında belirtilen hükümler, kesinlikle azami değil, asgari şartlardır ve asla, şirketlerin bu standartların üzerine çıkışmasının önünde bir engel teşkil etmek amacıyla kullanılmamalıdır. İşbu şart ve koşulları uygulayan şirketlerden, ulusal yasalara ve yürürlükteki diğer kanunlara uymaları beklenir ve ayrıca, aynı konuya ilişkin hem yasa hükümleri, hem de işbu temel şart ve koşullar bildirimde hükümler bulunması durumunda, işçi hakları açısından daha koruyucu olanını tercih etmesi beklenir.

Not: ETG Temel Şart ve Koşullarının ve Uygulama Prensiplerinin tercümelerinin, mümkün olduğunda en eksiksiz ve doğru şekilde hazırlanmasının sağlanması için, gereken tüm çaba ve gayreti gösterdik. Ancak, lütfen her durumda İngilizce lisansındaki belgelerin resmi versiyon olarak dikkate alınacağını, işbu vesileyle hatırlatmak isteriz.

- 8.2 Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour - only contracting, sub - contracting, or home - working arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular emploment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed - term contracts of employment.

7. No harsh or inhumane treatment is allowed.

- 9.1 Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.

The provisions of this code constitute minimum and not maximum standards, and this code should not be used to prevent companies from exceeding these standards. Companies applying this code are expected to comply with national and other applicable law and, where the provisions of law and this Base Code address the same subject, to apply that provision which affords the greater protection.

Note: We make 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.