

Okyanus Danışmanlık “Değer Katar”

	Şartlar	Code	Not
--	---------	------	-----

ETİ BASE CODE

1. ETİ BASE CODE – ETİ TEMEL ŞARTLARI

1.	Çalışmanın serbestçe seçimi	EMPLOYMENT IS FREELY CHOSEN	
1.1	Zorlanan, mecburi bırakılan ya da gönüllü olmadan tutulan işçi olamaz.	There is no forced, bonded or involuntary prison labour.	
1.2	İşçilerin işverene depozito ya da kimliklerini vermesi gerekmez ve haklı bildirimde bulunduktan sonra işverenlerini bırakmakta serbesttirler.	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	Sendika üyeliğine ve toplu pazarlık haklarına saygı gösterilmesi	FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING ARE RESPECTED	
2.1	Ayrım yapılmaksızın İşçilerin, kendi seçtikleri mesleki sendikaya katılma ya da kurma ve toplu pazarlık hakkı vardır.	Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively.	
2.2	İşveren mesleki sendikaların faaliyetlerine ve onların organizasyonel faaliyetlerine yönelik açık bir tutum benimser.	The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.	
2.3	İşçi temsilcilerine ayrımcılık yapılamaz ve işyerinde temsilcilik fonksiyonlarını gerçekleştirme hakları vardır.	Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.	
2.4	Bir araya gelme ve toplu pazarlık özgürlüğünün kanun tarafından sınırlandırıldığı yerlerde, işveren, bağımsız ve özgür şekilde bir araya gelme ve pazarlık için benzer yollar geliştirilmesini kolaylaştırır ve engellemez.	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 koşullarının güvenli ve hijyenik olması	WORKING CONDITIONS ARE SAFE AND HYGIENIC	
3.1	Endüstri ve herhangi bir spesifik tehlike ile ilgili geçerli bilgiler akılda tutularak güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlanır. İş alanı dışına, yanında ya da iş alanında uygulanabilir olduğunda çalışma ortamının doğasında olan tehlikelerin sebepleri minimize edilerek kaza ve yaralanmaları önlemek için	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	

Okyanus Danışmanlık “Değer Katar”

“Kalite Herkesin Hakkı ve Sorumluluğudur”	Tel: 232 3629944 Faks: 232 336 9201 okyanus@okyanusdanismanlik.com	www.okyanusdanismanlik.com www.okyanusbilgiambari.com
---	---	--

Okyanus Danışmanlık “Değer Katar”

	Şartlar	Code	Not
	uygun adımlar atılır.	working environment.	
3.2	İşçiler düzenli aralıklarla ve kayıtlı şekilde sağlık ve güvenlik eğitimi almalıdırlar ve bu eğitimler yeni ya da yeniden görevlendirilmiş personel için tekrarlanmalıdır.	Workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.	
3.3	Temiz tuvalet imkanlarına ve içilebilir suya ulaşım ve uygun ise gıda saklamak için hijyenik alanlar sağlanmalıdır.	Access to clean toilet facilities and to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.	
3.4	Kalacak yer sağlandığında buralar temiz, güvenli ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde olmalıdır.	Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers.	
3.5	Kod'a uyan firma sağlık ve güvenlikten sorumlu olacak bir üst yönetim temsilcisi atamalıdır.	The company observing the code shall assign responsibility for health and safety to a senior management representative.	
4.	Çocuk işçi çalıştırmama	CHILD LABOUR SHALL NOT BE USED	
4.1	İşe yeni çocuk işçi alımı olamaz.	There shall be no new recruitment of child labour.	
4.2	Firmalar, çocuk işçilik yapan her hangi bir çocuğun artık bir çocuk olmayana kadar nitelikli eğitime devam etmesi ve eğitimde kalmasının sağlanması için ('çocuk' ve 'çocuk işçi' eklerde tanımlanmaktadır) dönüşüme yönelik politika ve programlar geliştirmeli ya da katılmalıdır ve bunlara katkı sağlamalıdır.	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 education until no longer a child; "child" and "child labour" being defined in the appendices.	
4.3	Çocuklar ve 18 yaşının altındaki gençler gece ya da tehlikeli koşullarda çalıştırılmazlar.	Children and young persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions.	
4.4	Bu politika ve prosedürler ILO standartlarının konu ile ilgili hükümlerine uyar.	These policies and procedures shall conform to the provisions of the relevant ILO standards.	
5.	Asgari ücreti ödenmesi	LIVING WAGES ARE PAID	
5.1	Ulusal yasal standartlar ya da endüstrinin karşılaştırma standartları daha yüksek olduğunda, ücret ve ek kazançlar en az standard bir çalışma haftasını karşılayacak şekilde ödenir. Her durumda ücretler temel ihtiyaçları karşılamaya ve	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	

Okyanus Danışmanlık “Değer Katar”

“Kalite Herkesin Hakkı ve Sorumluluğudur”

Tel: 232 3629944 Faks: 232 336 9201
okyanus@okyanusdanismanlik.comwww.okyanusdanismanlik.com
www.okyanusbilgiambari.com

Okyanus Danışmanlık “Değer Katar”

	Şartlar	Code	Not
	sağduyulu bir gelir sağlamaya yetecek kadar olmalıdır.	income.	
5.2	Tüm işçilere, ücretleri ile ilgili olarak çalışma koşulları hakkında işe girmeden önce ve her ödemede ödeme periyotları ile ilgili ücret detayları hakkında yazılı ve anlaşılır bilgi sağlanmalıdır.	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	Disiplin önlemi olarak ücret kesintilerine izin verilmez ve de ilgili işçinin ifade edilen izni olmadan ulusal yasalar tarafında izin verilen herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Tüm disiplin önlemleri kayıt edilmelidir.	Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any 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 süresinin çok uzun olmaması	WORKING HOURS ARE NOT EXCESSIVE	
6.1	Çalışma saatleri, hangisi daha çok koruma getirmekteyse, ulusal yasalar ve endüstri standartları ile uyumlu olmalıdır.	Working hours comply with national laws and benchmark industry standards, whichever affords greater protection.	
6.2	Herhangi bir durumda, işçilerden, sürekli olarak, haftada 48 saati aşacak şekilde çalışmaları istenemez ve ortalamada her 7 günde 1 gün izin sağlanmalıdır. Fazla mesai gönüllü olmalı, haftada 12 saati aşmamalı, süreklilik arz etmemeli ve bununla ilgili pirim ödenmelidir.	In any event, workers shall not on a regular basis be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off for every 7 day period on average. Overtime shall be voluntary, shall not exceed 12 hours per week, shall not be demanded on a regular basis and shall always be compensated at a premium rate.	
7	Ayrım yapılmaması	NO DISCRIMINATION IS PRACTISED	
7.1	İşe alım, ücret, eğitim alma, terfi, işe son verme ya da emekliye ayırmada yarışa, sınıfa, milliyete, dine, yaşa, sakatlığa, cinsiyete, medeni hale, cinsel tercihe, sendika üyeliğine ya da politik görüşe göre ayırım yapılamaz.	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.	Düzenli iş sağlanması	REGULAR EMPLOYMENT IS PROVIDED	
8.1	Yapılan her türlü iş, ulusal yasalar ve uygulama ile kurulan iş ilişkisi tabanında tanımlanmalıdır.	To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationship established through national law and practice.	

Okyanus Danışmanlık “Değer Katar”

“Kalite Herkesin Hakkı ve Sorumluluğudur”	Tel: 232 3629944 Faks: 232 336 9201 okyanus@okyanusdanismanlik.com	www.okyanusdanismanlik.com www.okyanusbilgiambari.com
---	---	--

Okyanus Danışmanlık “Değer Katar”

	Şartlar	Code	Not
8.2	Sadece taşeron, alt taşeron ya da ev ofis çalışma uygulamaları ile ya da becerileri açığa vurmaya gerçekten gerek olmadığına ya da sürekli iş sağlama veya belirli süreli iş sözleşmelerini aşırı derecede kullanarak kaçınılan yükümlülükler ile çirak olarak çalıştırarak, sürekli (nizami) işçi işveren ilişkisinden doğan çalışma ya da sosyal güvenlik yasalarındaki işçiler için yükümlülükler ve düzenlemelerden kaçınılamaz.	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	
9	Kötü muamele yapılmaması	NO HARSH OR INHUMANE TREATMENT IS ALLOWED	
9.1	Fiziksel istismar ya da disiplin, fiziksel şiddet, cinsel ya da diğer tacizler ve sözlü sataşma ya da yıldırmanın diğer şekillerine izin verilmez.	Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.	

Okyanus Danışmanlık “Değer Katar”

“Kalite Herkesin Hakkı ve Sorumluluğudur”	Tel: 232 3629944 Faks: 232 336 9201 okyanus@okyanusdanismanlik.com	www.okyanusdanismanlik.com www.okyanusbilgiambari.com
---	---	--

2. ETİ BASE CODE – UYGULAMA KILAVUZU

1.	Yönetimin Bağlılığı	Commitment	
1.1	Firma ETI üyeliğine, koda ve uygulama sürecine bilinen ve açık bir onay vermelidir.	The company gives its membership of ETI, the code and its implementation process an informed and explicit endorsement.	
1.2	Yönetimin taahhüdü firma içinde ve tedarikçi ve taşeronlara iletilmelidir. (kendisi tarafından işe alınan yakın üyeler dahil.)	This commitment is communicated throughout the company and to its suppliers and sub-contractors (including closely associated self- employed staff).	
1.3	Üst yönetimden bir üye kod'a uygunluk için yapılacaklara dair sorumlu olarak atanmalıdır.	A member of senior management is assigned responsibility for the implementation of compliance with the code.	
1.4	Kod ve uygulama süreci firmanın esas işi ile ilgili ilişkiler ve kültür ile bütünleşik olmalıdır.	The code and the implementation process is integrated into the core business relationships and culture.	
1.5	Firma açıklanan taahhüde ulaşmak için gerekli insan kaynağını ve finansal kaynakları sağlamalıdır.	The company will ensure that human and financial resources are made available to enable it to meet its stated commitments.	
2.	İzleme, bağımsız doğrulama ve raporlama	Monitoring, independent verification, and reporting	
2.1	Üye firmalar, kodun uygulanmasının izleme ve bağımsız doğrulama ile değerlendirileceği ve bu performansın izleme uygulaması ve kodun uygulanmasının yıllık olarak raporlanacağı prensibini kabul eder.	Member companies accept the principle that the implementation of codes will be assessed through monitoring and independent verification; and that performance with regard to monitoring practice and implementation of codes will be reported annually.	
2.2	Firmalar izleme ve bağımsız doğrulamada iyi uygulamayı tanımlamak için ve bu deneyimi diğer üyeler ile paylaşmak için pilot projenin tasarımında, uygulanmasında ve analizinde diğer üyeler ile birleşebilirler.	Companies will engage with other members in the design, implementation and analysis of pilot schemes to identify good practice in monitoring and independent verification and share this experience with other members.	
2.3	Firma üyeleri, uygun olduğunda, diğer ETI üyelerinin izleme, bağımsız doğrulama ve raporlama için çalışma planları üzerine ve bu programlarda anlaşılan bir ETI formatı ve zamanlama açısından ilerlemeyi raporlayarak bu deneyimde ilerleyebilir.	Company members will draw on this experience in establishing where relevant with other ETI members' work plans to implement programmes of monitoring, independent verification, and reporting, and will report progress against these programmes to and through the ETI in a format and timing to be agreed.	
2.4	Kod'a dahil olan işçilere kodu gözlemlemedeki başarısızlığı raporlamaları için güvenli yollar sağlanmalıdır ve bu konuda	Workers covered by the code shall be provided with a confidential means to report failure to observe the code and shall be otherwise	

Okyanus Danışmanlık "Değer Katar"

"Kalite Herkesin Hakkı ve Sorumluluğudur"

Tel: 232 3629944 Faks: 232 336 9201
okyanus@okyanusdanismanlik.com

www.okyanusdanismanlik.com
www.okyanusbilgiambari.com

	farklı şekilde korunmalıdırlar.	protected in this respect.	
3	Bilinçlendirme ve Eğitim	Awareness raising and training	
3.1	Tüm uygun personele, kodu işlerinde uygulayabilmeleri için uygun eğitim ve rehberlik sağlanmalıdır.	All relevant personnel are provided appropriate training and guidelines that will enable them to apply the code in their work.	
3.2	Tedarikçiler kod hakkında ve firmanın koddaki standartları gözlemleyen tedarikçilerden kaynaklanan taahhüdü hakkında bilgilendirilmelidir.	Suppliers are made aware of the code, and the company's commitment to sourcing from suppliers who observe the standards in the code.	
3.3	İşleri Kod'a dahil olan işçiler, uygun olduğu durumlarda, kod ve uygulama prensipleri ya da prosedürlerinden haberdar edilmelidir.	Workers whose work is covered by the code are, where possible, made aware of the code and implementation principles or procedures.	
4	Düzeltilici Faaliyetler	Corrective actions	
4.1	Üye firmalar (a) Kod'un koşullarını gözlemlemede başarısız olan tedarikçiler ile ilgili düzeltici faaliyetler ile ilgili üzerinde anlaşılacak programın görüşülmesi ve uygulanması Örn. Bir sürekli iyileştirme yolu (b) Kodun ciddi şekilde ihlaline yönelik ani durma ihtiyacı ve (c) Kodun ciddi şekilde ihlal edilmesi durumu sürdüğünde sözkonusu tedarikçi ile iş ilişkisini sonlandırma Bunları izlemekten elde edilen bilgilere göre taahhütte bulunurlar.	Member companies commit themselves, on the basis of knowledge gained from monitoring to; (a) negotiate and implement agreed schedules for corrective actions with suppliers failing to observe the terms of the code, i.e. a continuous improvement approach; (b) require the immediate cessation of serious breaches of the code, and; (c) where serious breaches of the code persist, to terminate any business relationship with the supplier concerned.	
5.	Yönetim uygulamaları, ücretlendirme ve cesaretlendirme	Management procedures, pricing and incentives	
5.1	Tedarikçiler ile görüşmeler kodun uygulanmasının maliyetinde dikkate alınmalıdır.	Negotiations with suppliers shall take into account the costs of observing the code.	
5.2	Firma politikasının kodun işlere yönelik yaklaşımı ve uygulamaları açısından anlaşılması ve uygulanması uygun personeli değerlendirirken pozitif bir performans ölçütü oluşturur.	Understanding and implementation of company policy with respect to its code of labour practice shall constitute a positive performance measure when assessing appropriate personnel.	

Kaynakça: www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml; www.ethicaltrade.org

Okyanus Danışmanlık "Değer Katar"

"Kalite Herkesin Hakkı ve Sorumluluğudur"	Tel: 232 3629944 Faks: 232 336 9201 okyanus@okyanusdanismanlik.com	www.okyanusdanismanlik.com www.okyanusbilgiambari.com
---	---	--