

ETI Osnovni kodeks

ŠTA JE ETI?

Već 20 godina ETI i naši članovi su pokretačka snaga u etičkoj trgovini. Utičemo na poslovanje da se ponašamo odgovorno i promoviramo pristojan rad. Zajedno se bavimo složenim izazovima današnjih globalnih lanaca snabdevanja, poboljšavajući život radnika širom sveta.

Koristeći jedinstven pristup poslovanju i ljudskim pravima, naši članovi su napredna preduzeća, sindikati i nevladine organizacije. Usvajanjem međunarodno priznatog osnovnog kodeksa o radu ETI, naši članovi nastoje da održe radnike bezbednim i slobodnim od eksploatacije.

Naši članovi uključuju:

- Više od 80 globalnih kompanija i poznatih brendova kao što su John Lewis/ Waitrose, Marshalls, Inditex, Primark, Burberry i Stella McCartney. Organizacije javnog sektora, kao što je Transport za London i kompanije dobavljače, uključujući Finlays, Li & Fung, Matrix i Union Hand-Roasted.
- Savezi sindikata koji predstavljaju preko 180 miliona radnika širom sveta preko Kongresa sindikata i Međunarodne konfederacije sindikata, i preko njih, aktivno su angažovali udružene sindikate.
- Nevladine organizacije koje djeluju u više od 40 zemalja, uključujući velike dobrotvorne organizacije kao što su Save the Children, CARE International i Okfam, kao i specijalizirane organizacije kao što su, Dalit Solidarity Network and Homeworkers Worldwide.

About the ETI Base Code

Osnovni kodeks ETI je zasnovan na konvencijama Međunarodne organizacije rada (ILO) i predstavlja međunarodno priznati kodeks dobre radne prakse.

Smatra se globalnim referentnim standardom i široko se koristi kao referentna tačka po kojoj se sprovode socijalni auditi i razvijaju akcioni planovi za etičku trgovinu

Odredbe Osnovnog kodeksa predstavljaju minimalne, a ne maksimalne standarde.

Od preduzeća koja primenjuju ovaj kodeks se očekuje da poštuju nacionalne i druge važeće zakone. Tamo gde se zakon i osnovni kodeks bave istom temom, od kompanija se očekuje da primenjuju odredbe koje pružaju veću zaštitu radnicima.

Svi naši članovi teže da pomognu svojim dobavljačima da u potpunosti ispune sve aspekte Osnovnog kodeksa i obavezuju se na kontinuirano poboljšanje u ostvarivanju ovog cilja. ETI postoji da ih podrži na ovom putovanju.

Unapređenje lanaca snabdevanja u kompaniji

Ulaskom u ETI, kompanija se slaže da pokaže jasnu posvećenost etičkoj trgovini, da integriše etičku trgovinu u osnovne poslovne prakse i da se uhvati u koštac sa svim pitanjima koja se pojavljuju u lancu snabdevanja.

Kao prvi korak, naše kompanije članice se obavezuju na ETI osnovni kodeks i prate naše principe implementacije, koji vode njihov pristup etičkoj trgovini. Kompanije nam godišnje izveštavaju o svojim naporima i rezultatima koje postižu na nivou farme ili fabrike.

Verujemo da se duboko ukorenjena pitanja prava radnika najbolje rešavaju kroz saradnju. Mi koristimo stručnost, veštine i resurse naših članova da bismo identifikovali ova pitanja i razvili inovativna, dugotrajna rešenja.

Postoje ograničenja u tome što kompanije mogu postići samim radom. Članovi ETI partnerski rade kako bi pronašli rešenja za probleme koji se javljaju na pojedinim radnim mestima, ali koji takođe utiču na cele zemlje i industrije.

Peter McAllister - Izvršni Direktor, ETI



1. Zapošljavanje se slobodno bira



2. Poštuju se sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje



3. Radni uslovi su bezbedni i higijenski



4. Dječji rad se neće koristiti



5. Plate se isplaćuju



6. Radno vreme nije prekovremeno



7. Ne vrši se nikakva diskriminacija



8. Obezbeđuje se redovno zapošljavanje



9. Nije dozvoljeno grubo ili nehumano postupanje



1

Zapošljavanje se slobodno bira

- 1.1 Nema prisilnog rada.
- 1.2 Od radnika se ne traži da podnesu “depozite” ili svoje lične dokumente kod svog poslodavca i slobodni su da daju otkaz poslodavca nakon razumnog obaveštenja.

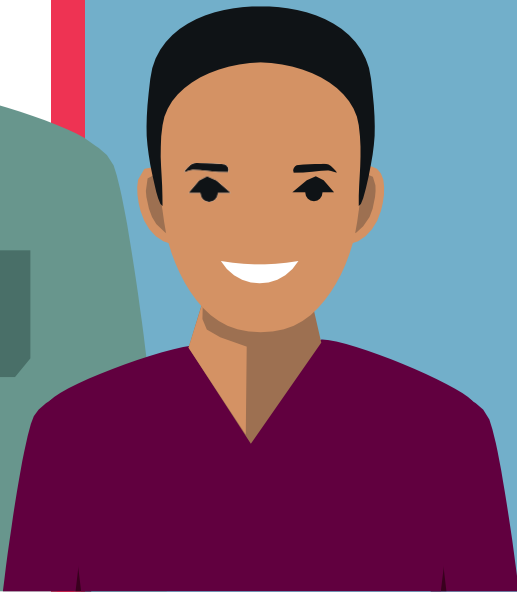




2

Poštujte se sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje

- 21 Radnici, bez razlike, imaju pravo da se pridruže ili formiraju sindikate po sopstvenom izboru i kolektivno pregovaraju.
- 22 Poslodavac ima otvoren stav prema aktivnostima sindikata i njihovim organizacionim aktivnostima.
- 23 Predstavnici radnika nisu diskriminirani i imaju pristup da obavljaju svoje predstavničke funkcije na radnom mestu.
- 24 Kada je pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje ograničeno zakonom, poslodavac olakšava i ne ometa razvoj paralelnih sredstava za nezavisno i slobodno udruživanje i pregovaranje.





3

Radni uslovi su bezbedni i higijenski

- 31 Obezbediće se bezbedno i higijensko radno okruženje, imajući u vidu prevladavajuće znanje o industriji i bilo koje specifične opasnosti. Moraju se preduzeti adekvatni koraci za sprečavanje nezgoda i povreda zdravlja koje proističu iz, povezane sa ili se dešavaju tokom rada, minimiziranjem, koliko je to razumno izvodljivo, uzroka opasnosti koje su svojstvene radnoj sredini.
- 32 Radnici će imati redovne i evidentirane obuke o zdravlju i bezbednosti, a takva obuka će se ponoviti za nove ili preraspoređene radnike.
- 33 Obezbediti pristup čistim toaletnim prostorima i vodi za piće, i, ako je potrebno, sanitarnim prostorijama za skladištenje hrane.
- 34 Smeštaj, tamo gde je obezbeđen, mora biti čist, bezbedan i zadovoljiti osnovne potrebe radnika.
- 35 Kompanija koja poštuje kodeks dužna je da odgovornost za zdravlje i bezbednost prenese na predstavnika višeg rukovodstva.





4

Dečiji rad se neće koristiti

- 41 Neće biti novog regrutovanja dečijeg rada.
- 42 Kompanije treba da razvijaju ili učestvuju u politikama i programima koji obezbeđuju prelazak svakog deteta za koje se utvrdi da obavlja dečiji rad kako bi omogućilo da on ili ona prisustvuju i budu kvalitetno obrazovani sve dok više ne bude dete; “Dete” i “dečiji rad” se definišu u prilogima.
- 43 Deca i mlade osobe mlađe od 18 godina neće biti zaposlene noću ili u opasnim uslovima.
- 44 Ove politike i procedure moraju biti u skladu sa odredbama relevantnih standarda ILO-a.





5

Plate se isplaćuju

- 51 Plate i beneficije koje se isplaćuju za standardnu radnu sedmicu ispunjavaju, u najmanju ruku, nacionalne pravne standarde ili standarde industrijskih standarda, koji god je veći. U svakom slučaju, zarade bi uvek trebale biti dovoljne da zadovolje osnovne potrebe i obezbede neki diskrecioni dohodak.
- 52 Svim radnicima će biti dostavljene pismene i razumljive informacije o uslovima zapošljavanja u odnosu na plate pre nego zasnivanja radnog odnosa i o pojedinostima o njihovim plaćatama za dotični platni period svaki put kada budu plaćene.
- 53 Destimulacije plate kao disciplinska mera neće se dozvoliti niti će se dozvoliti bilo kakvi odbici od plata koji nisu predviđeni nacionalnim zakonom bez izričite dozvole dotičnog radnika. Sve disciplinske mere treba evidentirati.





6

Radno vreme nije prekovremeno

- 61 Radno vreme mora biti u skladu sa nacionalnim zakonima, kolektivnim ugovorima i odredbama od 6.2. Do 6.6. U nastavku, zavisno od toga koji obezbeđuje veću zaštitu radnika. Podtačke 6.2 do 6.6 su zasnovane na međunarodnim standardima rada.
- 62 Radno vreme, isključujući prekovremeni rad, određuje se ugovorom i ne sme prelaziti 48 sati sedmično.*
- 63 Sav prekovremeni rad je dobrovoljan. Prekovremeni rad se koristi odgovorno, uzimajući u obzir sledeće: obim, učestalost i radno vreme pojedinih radnika i radne snage u celini. Neće se koristiti za zamenu redovnog zaposlenja. Prekovremeni rad se uvek nadoknađuje po visini premije, koja se preporučuje da bude ne manje od 125% od redovne plate.
- 64 Ukupan broj radnih sati u bilo kom periodu od sedam dana ne sme biti duži od 60 sati, osim kada je pokriven tačkom 6.5.
- 65 Radno vreme može biti duže od 60 sati u bilo kom periodu od sedam dana samo u izuzetnim okolnostima kada su ispunjeni svi sledeći uslovi:
- ovo je dozvoljeno nacionalnim zakonom;
 - ovo je dozvoljeno kolektivnim ugovorom koji se slobodno pregovara sa radničkom organizacijom koja predstavlja značajan deo radne snage;
 - preduzimaju se odgovarajuće mere zaštite zdravlja i bezbednosti radnika; i
 - poslodavac može pokazati da se primenjuju izuzetne okolnosti kao što su neočekivani proizvodni vrhunci, nesreće ili hitni slučajevi.
- 66 Radnicima se mora obezbediti najmanje jedan slobodan dan svakih sedam dana period ili, kada je to dozvoljeno nacionalnim zakonom, dva slobodna dana na svakih 14 dana rada.

* Međunarodni standardi preporučuju progresivno smanjenje uobičajenog radnog vremena, kada je to prikladno, na 40 sati nedeljno, bez smanjenja zarada radnika zbog smanjenja sati.



7

Ne vrši se nikakva diskriminacija

7.1 Nema diskriminacije u zapošljavanju, kompenzaciji, pristupu obuci, napredovanju, prestanku ili penzionisanju na osnovu rase, kasti, nacionalnog porekla, vere, dobi, invaliditeta, roda, bračnog statusa, seksualne orijentacije, članstva u sindikatu ili političke pripadnosti.

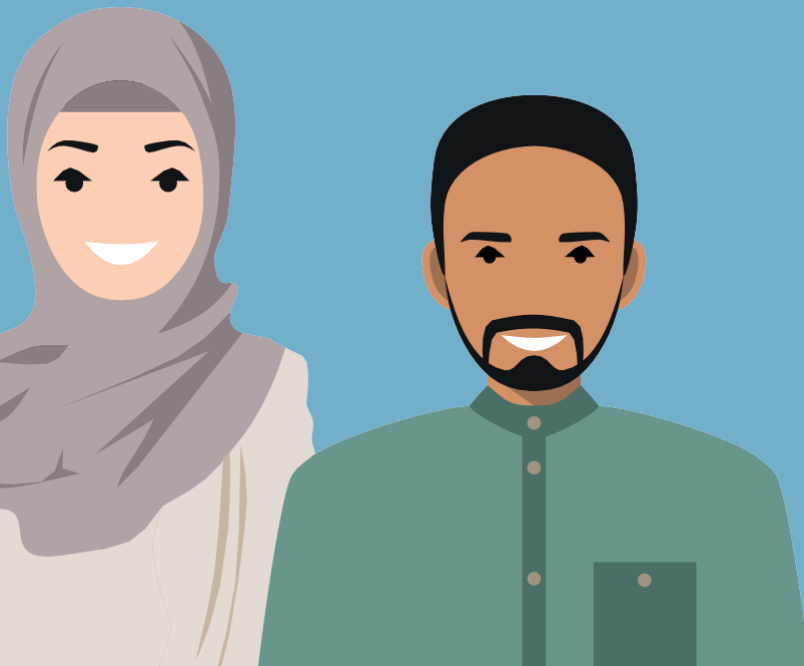




8

Obezbeđuje se redovno zapošljavanje

- 81 U svakom slučaju, obavljeni posao mora biti na osnovu priznatog radnog odnosa uspostavljenog kroz nacionalno pravo i praksu.
- 82 Obaveze prema radnicima ili zakonima i propisima o socijalnom osiguranju koje proizilaze iz redovnog radnog odnosa neće se izbegavati upotrebom ugovora o radu, podugovaranja ili rada od kuće, ili kroz programe prakse gde nema stvarne namera da se prenese veština ili obezbedi redovno zaposlenje, niti će se takve obaveze izbeći prekomernom upotrebom ugovora o radu na određeno vreme.





9

Nije dozvoljeno grubo ili nehumano postupanje

9.1 Fizičko zlostavljanje ili disciplinske mere, opasnost od fizičkog zlostavljanja, seksualnog ili drugog uznemiravanja i verbalnog zlostavljanja ili drugih oblika zastrašivanja biće zabranjeno.

Odredbe ovog kodeksa predstavljaju minimalne, a ne maksimalne standarde, i ovaj kodeks se ne bi trebao koristiti za sprečavanje kompanija da prekorače ove standarde.

Od preduzeća koja primenjuju ovaj kodeks se očekuje da se pridržavaju nacionalnog i drugog važećeg zakona i, kada se odredbe zakona i ovog Osnovnog kodeksa bave istim predmetom, da primenjuju tu odredbu koja pruža veću zaštitu.

Napomena: Ulažemo sve napore da osiguramo da prevodi ETI osnovnog koda i principa implementacije budu što potpuniji i tačniji. Međutim, imajte na umu da u oba slučaja dokumente na engleskom jeziku treba tretirati kao zvanične verzije.



Prilog A: Relevantni međunarodni standardi

Što se tiče ljudskih prava, najopsežniji standard je Univerzalna deklaracija Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima.

Drugi relevantni standard koji je ratifikovala skoro svaka država članica u Ujedinjenim nacijama je Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima deteta.

Međunarodna zajednica je odgovorna za određivanje međunarodnih standarda rada Međunarodnoj organizaciji rada (ILO) koja je osnovana u tu svrhu.

Najobuhvatniji i univerzalno primenljiv standard koji se direktno bavi međunarodnim poslovnim odgovornostima je Međunarodna organizacija rada (ILO) o tripartitnoj deklaraciji o principima u vezi sa multinacionalnim preduzećima i socijalnom politikom.

Tripartitna struktura MOR-a, koja uključuje predstavnike poslodavaca i radnika, kao i vlade, zajedno sa tehničkom ekspertizom ove organizacije u svim pitanjima koja se odnose na svet rada, čine MOR autoritativnim i legitimnim izvorom međunarodnih standarda rada. Standardi MOR-a su postavljeni u Konvencijama, koje imaju snagu međunarodnog prava i obavezujuće za države koje su ih ratifikovale u Preporukama koje daju dodatne smernice vladama. Države članice ILO-a moraju redovno podnositi izveštaje o primeni

ratifikovanih konvencija ILO-u. Nalazi nadzornih tela MOR formiraju sudsku praksu MOR-a.

Usvajanjem Deklaracije MOR-a o osnovnim principima i pravima na radu u junu 1998. godine, sve 174 države članice MOR-a imaju obavezu, bez obzira na ratifikaciju, da poštuju, promovišu i ostvaruju principe sadržane u osnovnim konvencijama ILO-a. Ove osnovne konvencije i njihove prateće preporuke obuhvataju:

- Konvencije MOR-a 29 i 105 i preporuka 35 (prisilni i dužnički rad)
- Konvencija MOR br. 87 (Sloboda udruživanja)
- Konvencije MOR-a 100 i 111 i Preporuke 90 i 111 (Jednaka naknada za muškarce i žene za rad jednake vrednosti; Diskriminacija u zapošljavanju i zanimanju)
- Konvencija MOR br. 138 i Preporuka 146 (Minimalna starost).
- Konvencija MOR-a 182 i Preporuka 190 (Najgori oblici dečijeg rada).
- Konvencija MOR-a 81 (Inspekcija rada)
- Konvencija MOR-a 122 (Politika zapošljavanja)

Iako nisu osnovne konvencije MOR-a, drugi standardi MOR-a posebno su relevantni za rad ETI-a:

- Konvencija MOR-a 135 i Preporuka 143 (Konvencija o predstavnicima radnika)
- Konvencija MOR-a 155 i Preporuka 164 (Zaštita na radu i zdravlje)
- Konvencija ILO 159 i Preporuka 168 (Rehabilitacija zvanja i zapošljavanje / osobe sa invaliditetom)
- Konvencija MOR-a 177 i Preporuka 184 (rad od kuće).
 - Konvencija MOR-a 190 i preporuke (bezbednost i zdravlje u poljoprivredi)

- Konvencija MOR-a 154 (kolektivno pregovaranje)

- Konvencija MOR br. 131 (utvrđivanje minimalne zarade)

- Konvencija MOR-a 175 (rad sa pola radnog vremena)

- Konvencija MOR-a 183 (Zaštita majki)

Još jedan sveobuhvatni standard koji se bavi međunarodnim poslovanjem, a koji se primenjuje na sve poslove koji deluju u inostranstvu ili u Ujedinjenom Kraljevstvu, je Smernice za multinacionalna preduzeća koje je razvila Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD).

Prilog B: Definicije

Dete: Svaki dečak i devojčica mlađa od 18 godina. Konvencija UN o pravima deteta (1989.) kaže: „U smislu ove Konvencije, dete znači svako ljudsko biće mlađe od 18 godina, osim ako, prema zakonu primenjivom na dete, većina je postignuta ranije” (član 1). U zemljama španskog govornog područja u Latinskoj Americi, uobičajena je praksa razlikovati dečake i devojčice, s jedne strane, i starije adolescente, s druge strane, čime se prepoznaje da su adolescenti zreliji i mogu preuzeti više odgovornosti nego mlađa deca.

Mlada osoba: Svaki radnik stariji od deteta kako je gore definisan i mlađi od 18 godina.

Adolescent: Dete između 10 i 17 godina starosti. Pored toga, 17-19 godina se nazivaju i "mladi odrasli".

Dečiji rad: Rad koji, po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se vrši, može nauditi zdravlju, sigurnosti ili moralu dece.

Principi of implementacija

ETI vodi svoje članove kroz proces implementacije Osnovnog kodeksa u svojim lancima snabdevanja koristeći svoj okvir Principi implementacije (POI).

Ovi principi definišu obaveze, prakse i ponašanja koja su potrebna za sprovođenje efikasne dužne pažnje, kao što je opisano u Vodećim principima UN o poslovanju i ljudskim pravima (UNGP).

Kompanije članice rade na potpunoj implementaciji principa i izveštavaju o tome kako ih primenjuju svake godine. Principi su grupisani u četiri oblasti ispod.



1. Posvećenost



2. Identifikovanje pitanja radnih prava



3. Sprečiti, ublažiti, popraviti



4. Prati i komunicirati

Etička trgovinska inicijativa (ETI) je vodeća alijansa preduzeća, sindikata i nevladinih organizacija koja promovise poštovanje prava radnika širom sveta. Naša vizija je svijet u kojem su svi radnici slobodni od eksploatacije i diskriminacije i uživaju uvjete slobode, sigurnosti i jednakosti.

© Ethical Trading Initiative 2018. All rights reserved. ETI/V1/04/18

Ethical Trading Initiative
8 Coldbath Square, London
EC1R 5HL
UK

+44 (0)20 7841 4350
eti@eti.org.uk
@ethicaltrade
ethicaltrade.org