

ETİ Temel Şartları

ETİ Temel Şartları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmeleri esas alınarak oluşturulmuş olup, uluslararası alanda tanınan **ETİ** (Ethical Trading Initiative) çalışma uygulamaları kodudur. Akten Kozmetik olarak, faaliyet gösterdiğimiz tüm alanlarda **Etik Ticaret Girişimi (ETİ)** tarafından belirlenen **Temel Çalışma Standartlarına** bağlı kalarak hareket etmeyi taahhüt ederiz.

1. İstihdam serbestçe seçilir

- 1.1 Çalışanlar, özgür iradeleri doğrultusunda seçilir. Zorla çalıştırılan veya mecbur bırakılarak çalıştırılan işçi veya özgür iradesi dışında hapisane 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. Örgütlenme özgürlüğüne ve toplu sözleşme hakkına saygı duyulur

- 2.1 Aralarında ayırım yapmadan 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 organizasyon etkinliklerine karşı acık görüşlü bir yaklaşım 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 sunulur. 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 sorunların 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 öngörülmemiş 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 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;
- İş gücünün önemli bir miktarını temsil eden bir işçi kuruluştur ile serbestçe müzakere edilen bir toplu sözleşme ile izin verilmesi,
- Uygun önlemlerin işçi sağlığı ve güvenliğini korumak için alınması; ve
- İşveren beklenmedik üretim zirveleri, kazalar veya acil durumlar gibi istisnai durumların geçerli olduğunu kanıtlayabilir.

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 İşe alma işlemlerinde, ödemelerde, sağlanan eğitim hizmetlerine katılımda, terfi uygulamalarında, işten çıkarma 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.

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 kısıtlatmalı istihdam kontratlarını aşırı kullanarak, işveren bu yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğundan kurtulamaz.

9. Çok yıpratıcı veya insanlık dışı muameleye izin verilmez

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

Bu şartlar **asgari standartları** belirlemekte olup, işverenlerin bu koşulların **üzerine çıkmaları teşvik edilmektedir**. Aynı konuda hem ulusal mevzuat hem de ETİ şartları bulunuyorsa, **işçiler için daha koruyucu olan hüküm esas alınmalıdır**.