

Temeljni kodeks Inicijative za etičku trgovinu

(Ethical Trading Initiative, ETI)

1. Zasnivanje radnog odnosa je dobrovoljno

1. 1. Ne koristi se prisilni rad, dužnički rad niti rad zatvorenika koji nije dobrovoljan.
1. 2. Od radnika se ne zahtijeva da poslodavcu ostave „polog“ niti originale osobnih dokumenata te su slobodni napustiti posao uz razuman otkazni rok.

2. Poštuje se sloboda udruživanja i pravo na kolektivne pregovore

2. 1. Svi radnici, bez iznimke, imaju pravo priključiti se sindikatu prema vlastitom izboru ili oformiti vlastiti sindikat i uključiti se u kolektivne pregovore.
2. 2. Poslodavac je otvoren prema djelovanju sindikata i njihovim organizacijskim aktivnostima
2. 3. Predstavnici sindikata nisu diskriminirani zbog svoje predstavničke funkcije te ju mogu obavljati na svom radnom mjestu.
2. 4. Kada je sloboda udruživanja i vođenja kolektivnih pregovora zakonom ograničena, poslodavac potiče, a ne onemogućava, razvoj drugih načina za nezavisno i slobodno udruživanje i pregovaranje.

3. Radni uvjeti ne ugrožavaju sigurnost i zdravlje radnika

3. 1. Osigurani su radni uvjeti koji ne ugrožavaju sigurnost i zdravlje radnika, uzimajući u obzir vrstu djelatnosti i specifične opasnosti. Poduzimaju se odgovarajući koraci s ciljem sprečavanja nesreća i ozljeda koje proizlaze iz rada, povezane su s radom ili se mogu dogoditi tijekom rada, i to kroz minimiziranje (koliko god je razumno provedivo) mogućih uzroka opasnosti koji su svojstveni radnom okruženju.
3. 2. Radnici redovito prisustvuju usavršavanjima iz područja zaštite na radu, o čemu se vodi službena evidencija, a takva usavršavanja posebno se održavaju za radnike koji su novozaposleni ili su promijenili radno mjesto.
3. 3. Svi radnici imaju pristup čistim sanitarnim čvorovima i pitkoj vodi te, ako je primjenjivo, sanitarnim prostorima za odlaganje i čuvanje hrane.

3. 4. Smještaj radnika, ako je primjenjivo, je čist, siguran i udovoljava njihovim osnovnim potrebama.
3. 5. Odgovorna osoba za pitanja zdravlja i sigurnosti radnika u poduzeću na koje se primjenjuje kodeks treba biti predstavnik višeg menadžmenta.

- 4. Ne zapošljavaju se djeca**
4. 1. Neće biti novih zapošljavanja djece.
4. 2. Poduzeće će razviti vlastite ili se priključiti i doprinostiti postojećim politikama i programima koji omogućuju svakom djetetu koje je već zaposleno da se uključi i zadrži u kvalitetnom programu obrazovanja sve do odrasle dobi..
4. 3. Djeca i maloljetnici mlađi od 18 godina neće raditi noću niti u teškim uvjetima
4. 4. Navedene politike i programi trebaju biti u skladu s odredbama odgovarajućih standarda Međunarodne organizacije rada (International Labour Organisation, ILO).

- 5. Plaće omogućuju zadovoljavanje minimalnih životnih potreba**
5. 1. Plaće i ostali dodaci koji se isplaćuju za redovno radno vrijeme najmanje su u razini s nacionalnim zakonskim odredbama ili s referentnim plaćama unutar djelatnosti, ovisno o tome koje od navedenog je više. U svakom slučaju, plaće bi trebale biti dovoljne da omoguće zadovoljavanje osnovnih životnih potreba i određeni raspoloživi dohodak
5. 2. Svim je radnicima prije početka rada uručena pisana i razumljiva informacija o očekivanoj plaći, a nakon svake isplate trebaju dobiti informaciju i o pojedinostima isplaćene plaće za određeno obračunsko razdoblje
5. 3. Umanjenje plaće kao disciplinska mjera nije dozvoljeno, niti je dozvoljeno bilo kakvo umanjeње plaće koje nije predviđeno nacionalnim zakonskim odredbama, a bez izričite dozvole radnika. Sve disciplinske mjere moraju biti evidentirane.

6. Prekovremeni sati nisu prekomjerni
6. 1. Radno vrijeme mora biti u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i odredbama definiranim točkama 6.2. do 6.6. ovog kodeksa, koje god od navedenog pruža veću zaštitu za radnika. Točke 6.2. do 6.6. temelje se na međunarodnim standardima rada.
6. 2. Radno vrijeme, ne uključujući prekovremeni rad, definirat će se ugovorom, te neće prelaziti 48 sati tjedno.*

Svaki prekovremeni rad je dobrovoljan. Prekovremeni rad koristit će se odgovorno,

6. 3. uzimajući u obzir količinu prekovremenog rada, učestalost prekovremenog rada i ukupne radne sate pojedinih radnika, ali i radne snage u cjelini. Prekovremeni rad neće se koristiti kao zamjena za zapošljavanje. Za prekovremeni rad uvijek će se isplaćivati uvećana plaća, a preporuča se da ona ne bude manja od 125% plaće koja se isplaćuje za redovan rad.

- Ukupan broj radnih sati ne smije iznositi više od 60 sati tjedno, osim u slučajevima
6. 4. navedenima pod točkom 6.5.

- Ukupan broj radnih sati može iznositi više od 60 sati tjedno samo u iznimnim slučajevima, kada su zadovoljeni svi sljedeći uvjeti:
6. 5.
- isto je dozvoljeno važećim nacionalnim zakonom;
 - isto je predviđeno kolektivnim ugovorom koji je utvrđen tijekom slobodnih pregovora s predstavnicima radnika koji predstavljaju značajan udio radne snage;
 - poduzete su primjerene sigurnosne mjere kako bi se zaštitili zdravlje i sigurnost radnika; i
 - poslodavac može dokazati nastupanje iznimnih okolnosti poput nepredviđenog privremenog porasta proizvodnje, nezgoda ili hitnih slučajeva.

- Radnicima je omogućen barem jedan slobodan dan u razdoblju od sedam dana ili, ako je to predviđeno važećim nacionalnim zakonom, dva slobodna dana u razdoblju od 14 dana.
6. 6.

* Međunarodni standardi preporučaju, kada je to primjenjivo, progresivno smanjivanje broja redovnih radnih sati na 40 sati tjedno, bez istovremenog smanjivanja plaća radnicima.

7. Ne postoji diskriminacija

7. 1. Ne postoji diskriminacija pri zapošljavanju, nagrađivanju, usavršavanju, napredovanju, otkazivanju ugovora o radu ili umirovljenju, i to na temelju rase, društvenog položaja, nacionalnosti, vjere, dobi, invalidnosti, spola, bračnog statusa, spolne orijentacije, članstva u sindikatu ili političke opredijeljenosti.

8. Zaposlenici imaju ugovore o radu na neodređeno vrijeme

8. 1. Kad god je to moguće, rad će se temeljiti na pravno valjanom radnom odnosu koji proizlazi iz nacionalnog zakonodavstva i prakse.
8. 2. Obveze prema zaposlenicima koje su definirane zakonima o radu i doprinosima a proizlaze iz ugovora o radu na neodređeno vrijeme neće se pokušati zaobići podugovaranjem ili sklapanjem drugih oblika ugovora koji podrazumijevaju manje obveze prema radnicima, niti kroz pripravničke programe u kojima ne postoji stvarna namjera osposobljavanja odnosno stalnog zapošljavanja, niti će se takve obveze izbjegavati prekomjerno učestalim sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme.

9. Zabranjeno je okrutno i nehumano postupanje prema zaposlenicima

9. 1. Zabranjeno je fizičko kažnjavanje i discipliniranje, prijetnja fizičkim nasiljem, seksualno ili drugo uznemiravanje, verbalno zlostavljanje kao i bilo koja druga vrsta zastrašivanja.

Odredbe ovog kodeksa predstavljaju najmanje a ne najviše standarde kojih se treba pridržavati, te se kodeks neće koristiti kako bi se spriječilo poduzeća da premašuju ove standarde. Od poduzeća koja primjenjuju ovaj kodeks očekuje se da se pridržavaju nacionalnih i drugih primjenjivih zakona te da se, u slučajevima kada se odredbe zakona i ovog kodeksa odnose na istu temu, pridržavaju onih odredbi koje osiguravaju viši stupanj zaštite.

Postira, svibanj 2021

Ethical Trading Initiative, ETI

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: 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 education until no longer a child; "child" and "child labour" being defined in the appendices.

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 International Labour Organisation (ILO) standards.

5: 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 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: 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. 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 7 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 7 day period only in exceptional circumstances where all of the following are met:

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 7 day period or, where allowed by national law, 2 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 practiced

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 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 employment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed-term contracts of employment.

9: 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.

Postira, May 2021