

Основен Кодекс на Етичната Търговска Инициатива (ETI)



Относно ЕТИ

В продължение на 20 години ЕТИ и нашите членове са движеща сила в етичната търговия. Ние влияем върху бизнеса да действа отговорно и да насърчава достойната работа. Заедно се справяме със сложните предизвикателства на днешните световни вериги за доставки, подобрявайки живота на работниците по целия свят.

Възприемайки уникален подход към бизнеса и правата на човека, нашите членове са прогресивни компании, синдикати и неправителствени организации. Приемайки международно признатия Базов кодекс на трудовите стандарти на ЕТИ, нашите членове се стремят да пазят работниците в безопасност и свобода от експлоатация.

Нашите членове включват:

- Повече от 80 световни компании и известни марки като John Lewis / Waitrose, Marshalls, Inditex, Primark, Burberry и Stella McCartney. Организации от публичния сектор като Транспорт за Лондон и компании доставчици, включително Finlays, Li & Fung, Matrix и Union Hand-Roasted.
- Федерации на профсъюзите, представляващи над 180 милиона работници по целия свят чрез Конгреса на профсъюзите и Международната конфедерация на профсъюзите, и чрез тях, активно ангажирани асоциирани синдикати.
- НПО, опериращи в повече от 40 държави, включително големи благотворителни организации като „Спасете децата“, „CARE International“ и „Oxfam“, както и по-специализирани организации като „Африка партньор“, „Мрежа за солидарност на Dalit“ и „Домашни работници по света“.

Относно Овновния Кодекс на ЕТИ

Основният кодекс на ЕТИ се основава на конвенциите на Международната организация на труда (МОТ) и е международно признат кодекс за добра трудова практика.

Той се разглежда като глобален референтен стандарт и Разпоредбите на Базовия кодекс представляват минимални, а не максимални стандарти. От компаниите, прилагащи този кодекс, се очаква да спазват националните и други приложими закони. Когато законът и Базовият кодекс разглеждат един и същ предмет, компаниите се очаква да приложат разпоредбата, която осигурява по-голяма защита на работниците.

Всички наши членове се стремят да помогнат на своите доставчици да изпълнят изцяло всички аспекти на Базовия кодекс и се ангажират с непрекъснато усъвършенстване в преследването на тази цел. ЕТИ съществува, за да ги подкрепи в това пътуване.

Подобрения във веригите за доставки

Присъединявайки се към ЕТИ, една компания се съгласява да демонстрира ясен ангажимент към етичната търговия, да интегрира етичната търговия в основните бизнес практики и да се справи с всички проблеми, които възникват във веригата на доставки. Като първа стъпка нашите компании членове се ангажират с базовия кодекс на ЕТИ и следват нашите принципи на прилагане, които ръководят техния подход към етичната търговия.

Компаниите ни докладват ежегодно за своите усилия и резултатите, които постигат на ниво ферма или фабрика. Ние вярваме, че дълбоко вкоренените проблеми с правата на работниците се решават най-добре чрез съвместни действия. Ние използваме опита, уменията и ресурсите на членовете на нашия алианс, за да идентифицираме тези проблеми и да разработим иновативни, дълготрайни решения.



1. Свобода на избор на
трудова заетост



2. Свобода на
сдружаване и право на
колективно договаряне



3. Условията на труд
са безопасни и
хигиенни



4. Не се използва
детски труд



5. Заплати съобразени със
стандарта на живот



6. Спаване на законно
работно време



7. Няма дискриминация



8. Осигурява се редовна
трудова заетост



9. Не се допуска грубо
или нечовешко
отношение

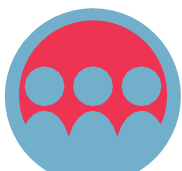


1

Свобода на избор на трудова заетост

- 11 Няма принудителен, робски или затворнически труд.
- 12 Работниците не са длъжни да оставят „депозити“ или документите си за самоличност при работодателя и са свободни да напускат работодателя си след приемливо предизвестие.





2

Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне

- 21 Работниците, без разлика, имат право да се присъединят или да сформират синдикати по свой избор и да се договарят колективно.
- 22 Работодателят е толерантен спрямо дейностите на синдикатите и техните организационни дейности.
- 23 Представителите на работниците не са дискриминирани и имат достъп за изпълнение на техните представителни функции на работното място.
- 24 Когато правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне е ограничено по закон, работодателят улеснява и не пречи на разработването на паралелни начини за независимо и свободно сдружаване и договаряне.

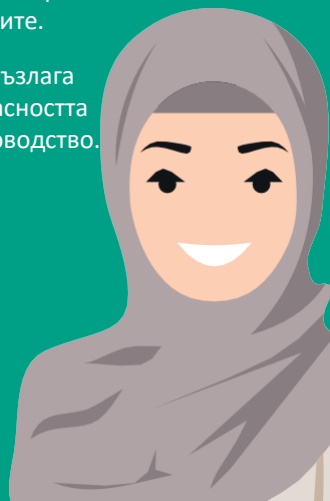




3

Условията на труд са безопасни и хигиенни

- 31 Трябва да се осигури безопасна и хигиенна работна среда, като се вземат предвид преобладаващите познания за индустрията и за всякакви специфични опасности. Предприемат се адекватни стъпки за предотвратяване на злополуки и увреждания на здравето, произтичащи от, свързани или възникнали в хода на работа, като се сведат до минимум, доколкото е разумно практически, причините за опасностите, присъщи на работната среда.
- 32 Работниците трябва да получават редовно, документирано обучение по здравословни и безопасни условия на труд и това обучение се повтаря за нови или преназначени работници.
- 33 Осигурен е достъп до чисти тоалетни и до питейна вода и, ако е необходимо, санитарни помещения за съхранение на храна.
- 34 Настаняването, когато има такова, трябва да бъде чисто, безопасно и да отговаря на основните нужди на работниците.
- 35 Компанията, спазваща кодекса, възлага отговорност за здравето и безопасността на представител на висшето ръководство.

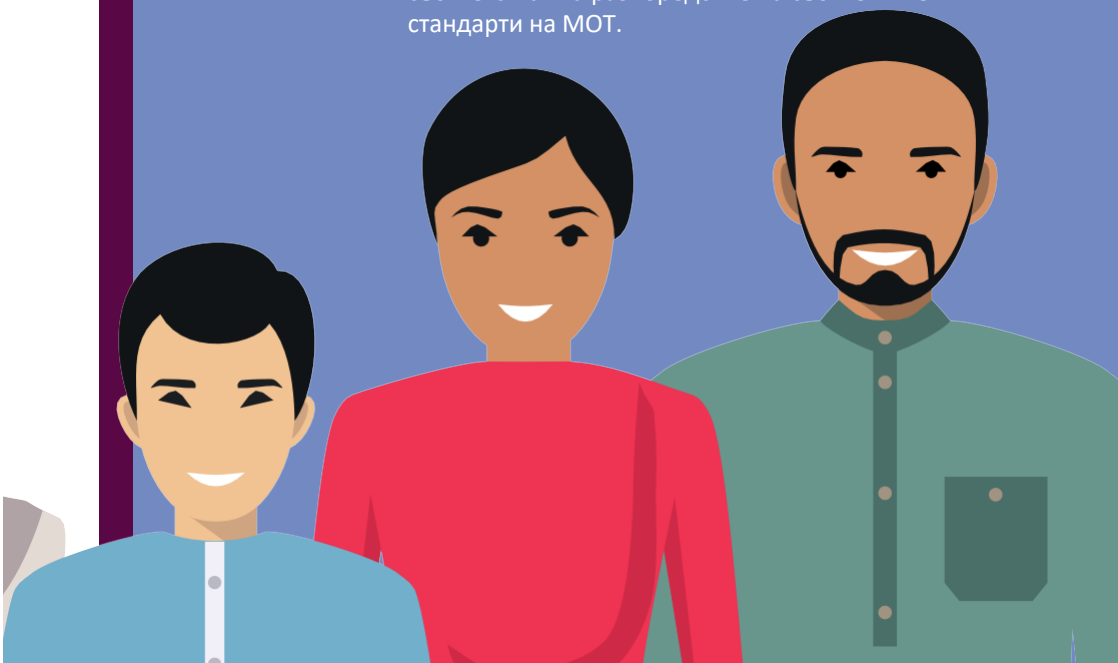




4

Не се използва детски труд

- 41 Не се допуска ново набиране на детски труд.
- 42 Компаниите трябва да разработват или да участват и да допринасят за политики и програми, които предвиждат преход на всяко дете, за което се установи, че изпълнява детски труд, за да му позволи да присъства и да остане в качествено образование, докато вече не е дете; „Дете“ и „детски труд“, определени в приложенията.
- 43 Деца и младежи под 18 години не трябва да работят през нощта или при опасни условия.
- 44 Тези политики и процедури трябва да съответстват на разпоредбите на съответните стандарти на МОТ.

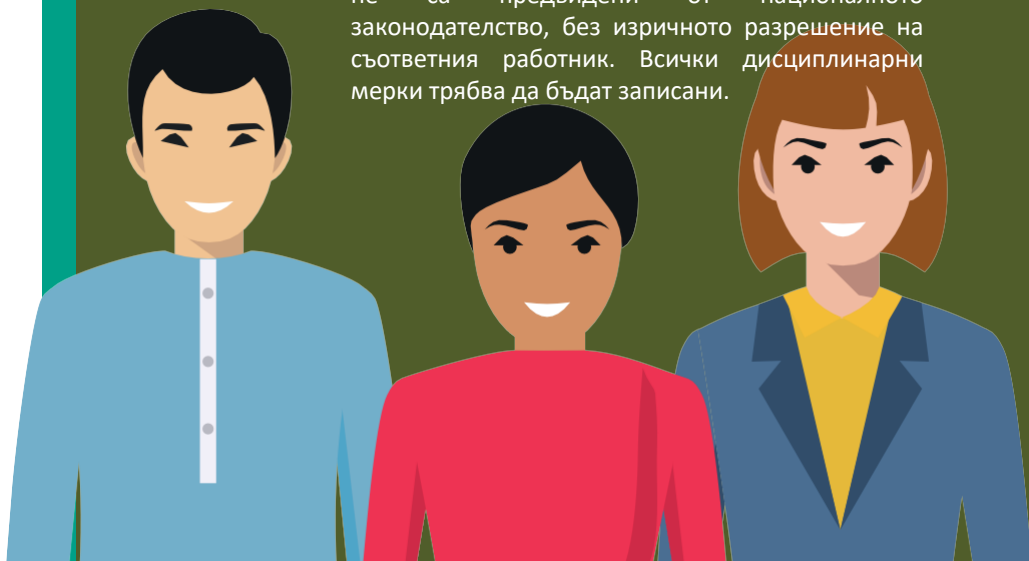




5

Заплати, съобразени със стандарта на живот

- 51 Заплатите и обезщетенията, изплащани за стандартна работна седмица, отговарят най-малко на националните правни стандарти или стандартите за отрасловите показатели, което от двете е по-високо. Във всеки случай заплатите винаги трябва да са достатъчни, за да отговорят на основните нужди и да осигурят дискреционен доход.
- 52 На всички работници се предоставя писмена и разбираема информация за условията им на заетост по отношение на заплатите, преди да започнат работа, и за подробностите за тяхната заплата за съответния период на заплащане всеки път, когато им се плаща.
- 53 Удръжките от заплати като дисциплинарна мярка не се разрешават, нито удръжки от заплати, които не са предвидени от националното законодателство, без изричното разрешение на съответния работник. Всички дисциплинарни мерки трябва да бъдат записани.





6

Спазване на законно работно време

- 61 Работното време трябва да съответства на националното законодателство, колективните трудови договори и разпоредбите на 6.2 до 6.6 по-долу, в зависимост от това кое от двете осигурява по-голяма защита на работниците. Подточки 6.2 до 6.6 се основават на международните трудови стандарти.
- 62 Работното време, с изключение на извънредния труд, се определя с договор и не надвишава 48 часа на седмица. Международните стандарти препоръчват постепенно намаляване на нормалните часове на работа, когато е подходящо, до 40 часа седмично, без никакво намаляване на заплатите на работниците, тъй като часовете намаляват.
- 63 Всички извънредни часове са доброволни. Извънредният труд се използва отговорно, като се вземат предвид всички изброени по-долу: обхват, честота и отработени часове от отделните работници и работната сила като цяло. Той не се използва за заместване на редовна работа. Извънредният труд винаги се компенсира с премийна ставка, която се препоръчва да бъде не по-малка от 125% от редовната ставка на заплащане.
- 64 Общият брой отработени часове през който и да е седемдневен период не трябва да надвишава 60 часа, освен когато това е обхванато от точка 6.5 по-долу.
- 65 Работното време може да надвишава 60 часа за всеки седемдневен период само при изключителни обстоятелства, когато са спазени всички от следните:

- това е позволено от националното законодателство;
- работодателят може да докаже, че се прилагат изключителни обстоятелства като неочаквани производствени пикове, аварии или извънредни ситуации.

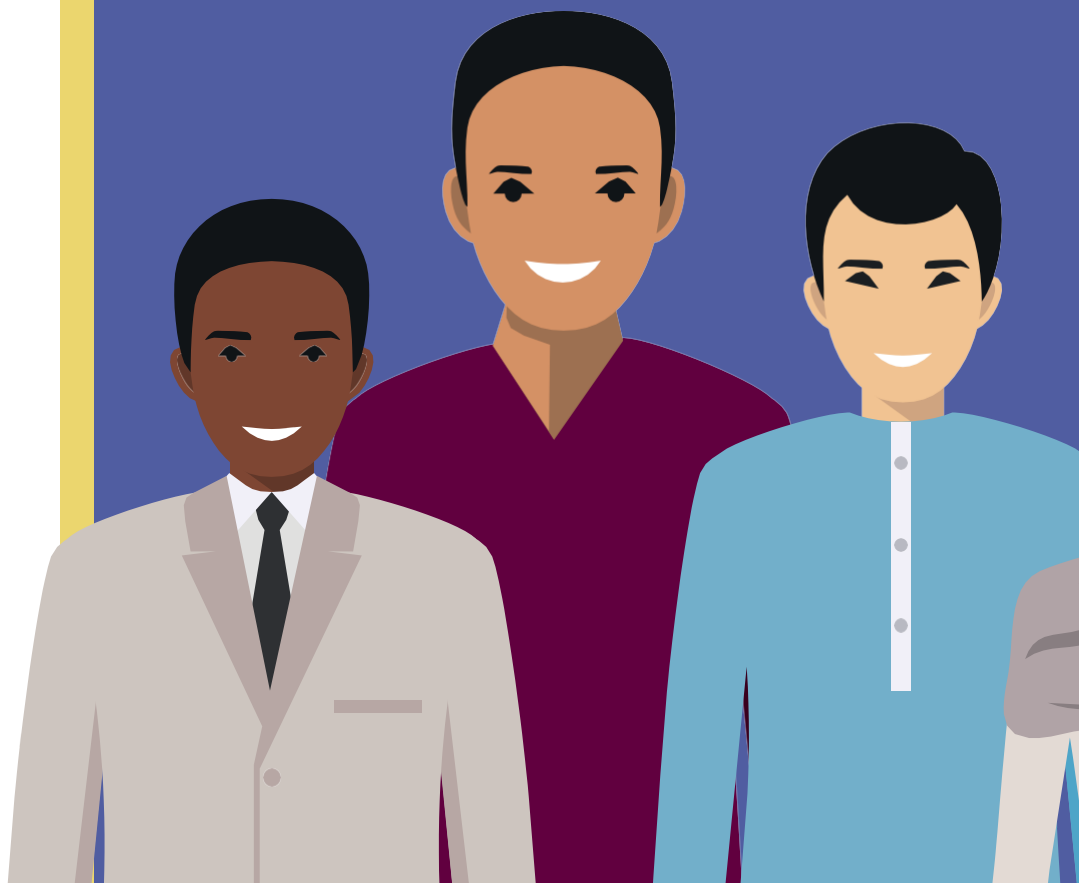
6.6 На работниците се предоставя поне един почивен ден на всеки седем дни или, когато националното законодателство позволява, два почивни дни на всеки 14 дни.



7

Няма дискриминация

- 7.1 Няма дискриминация при наемане, обезщетение, достъп до обучение, повишаване, прекратяване или пенсиониране въз основа на раса, каста, национален произход, религия, възраст, увреждане, пол, семейно положение, сексуална ориентация, членство в синдикати или политическа принадлежност.

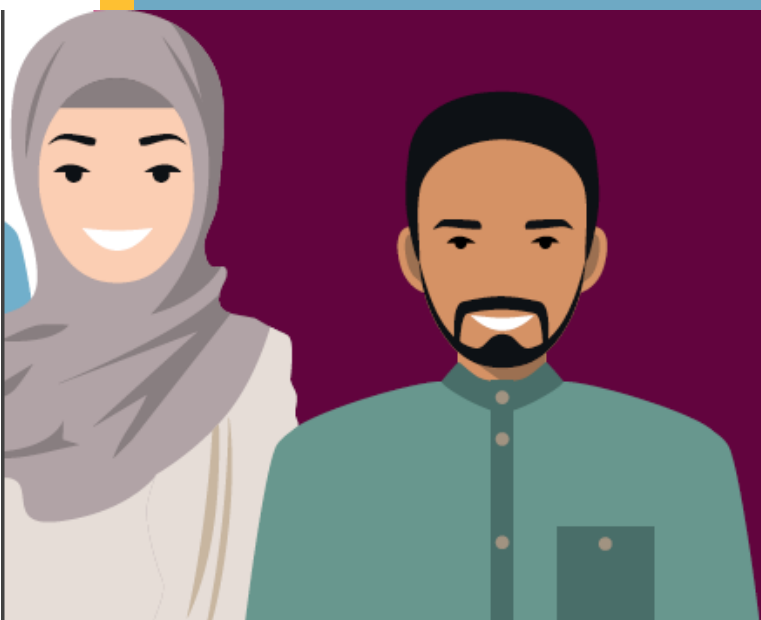




8

Осигурява се редовна трудова заетост

- 81 Във всяка възможна степен извършената работа трябва да се основава на признато трудово правоотношение, установено чрез националното законодателство и практика.
- 82 Задълженията към работниците и служителите по трудови или осигурителни закони и подзаконови актове, произтичащи от редовните трудови правоотношения, не трябва да се избягват чрез използване на договори за работа, подизпълнение или домашно облагане работни договорености или чрез схеми за чиракуване, когато няма реално намерение да се предоставят умения или да се осигури редовна работа, нито такива задължения трябва да се избягват чрез прекомерното използване на срочни трудови договори.





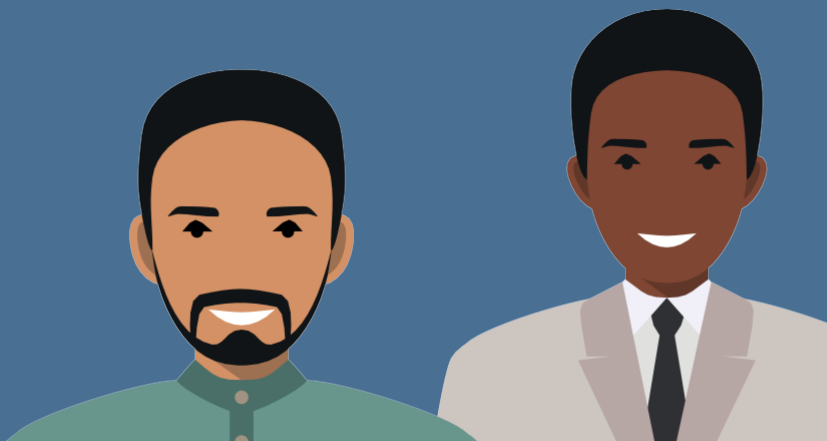
9

Не се допуска грубо или нечовешко отношение

9.1 Забраняват се физическо насилие или дисциплина, заплахата от физическо насилие, сексуален или друг тормоз и вербално насилие или други форми на сплашване.

Разпоредбите на този кодекс представляват минимални, а не максимални стандарти и този кодекс не трябва да се използва, за да се предотврати надвишаването на тези стандарти от компаниите. От компаниите, прилагащи този кодекс, се очаква да се съобразят с националното и друго приложимо законодателство и когато разпоредбите на закона и този Базов кодекс се отнасят до същия предмет, да прилагат тази разпоредба, която

Забележка: Полагаме всички усилия, за да гарантираме, че преводите на базовия кодекс на ETI и принципите на изпълнение са възможно най-пълни и точни. Моля, имайте предвид, че и в двата случая това е английският език документи, които трябва да се третираят като официални версии



Приложение А: Съответни международни стандарти

По отношение на правата на човека най-изчерпателният стандарт е Всеобщата декларация на ООН за правата на човека.

Друг подходящ стандарт, ратифициран от почти всяка държава-членка на ООН, е Конвенцията на ООН за правата на детето.

Отговорността за определяне на международни трудови стандарти се дава от международната общност на Международната организация на труда (МОТ), създадена за тази цел.

Най-изчерпателният и универсално приложим стандарт, пряко адресиращ отговорностите на бизнеса, осъществяващ дейност в международен план, е Тристранната декларация на МОТ за принципите по отношение на мултинационалните предприятия и социалната политика.

Тристранната структура на МОТ, включваща както представители на работодателите и работниците, така и правителствата, заедно с техническия опит на тази организация по всички въпроси, свързани със света на труда, превръщат МОТ в авторитетен и легитимен източник на международните трудови стандарти. Стандартите на МОТ са определени в конвенциите, имащи сила на международното право и обвързващи за държавите, които са ги ратифицирали и

в Препоръки, които предоставят допълнителни насоки на правителствата. Държавите-членки на МОТ трябва да предоставят редовни доклади за прилагането на ратифицираните Конвенции към МОТ. Констатациите на надзорните органи на МОТ формират юриспруденцията на МОТ приеждането през юни 1998 г. на Декларацията на МОТ за основните принципи и права на работното място всички 174 държави-членки на МОТ имат задължение, независимо за ратификация, за зачитане, насърчаване и реализиране на принципите, съдържащи се в основните конвенции на МОТ. Тези основни конвенции и придружаващите ги препоръки включват:

- Конвенции 29 и 105 на МОТ и Препоръка 35 (Принудителен и принудителен труд)
- Конвенция 87 на МОТ (Свобода на сдружаване)
- Конвенция 98 на МОТ (Право на организиране и колективно договаряне)
- Конвенции 100 и 111 на МОТ и препоръки 90 и 111 (Равно възнаграждение за работници от мъжки и женски пол за труд с еднаква стойност; Дискриминация при заетост и професия)
- Конвенция на МОТ 138 и Препоръка 146 (Минимална възраст).
- Конвенция 182 на МОТ и Препоръка 190 (Най-лошите форми на детски труд).
- Конвенция на МОТ 81 (Инспекция на труда)
- Конвенция 122 на МОТ (Политика по заетостта)

Въпреки че не са основни конвенции на МОТ, други стандарти на МОТ, особено подходящи за работата на ЕТИ, включват:

- Конвенция 135 на МОТ и препоръка 143 (Конвенция на представителите на работниците)
- Конвенция 155 на МОТ и Препоръка 164 (Безопасност и здраве при работа)
- Конвенция 159 на МОТ и Препоръка 168 (Рехабилитация на професията и заетост / Лица с увреждания)
- Конвенция 177 на МОТ и Препоръка 184 (Домашна работа).
- Конвенция 184 и препоръки на МОТ (Безопасност и здраве в селското стопанство)
- Конвенция на МОТ 154 (Колективно договаряне)

- Конвенция 131 на МОТ (Определяне на минималната заплата)

- Конвенция 175 на МОТ (работа на непълно работно време)

- Конвенция 183 на МОТ (Защита на майчинството)

Друг изчерпателен стандарт, отнасящ се до отговорностите на бизнеса, осъществяващ международна дейност, и този, който е приложим за всички предприятия, извършващи дейност в международен план в или от Обединеното кралство, са насоките

Мултинационални предприятия, разработени от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР).

Приложение В: Дефиници

Дете: Всяко момче и момиче на възраст под 18 години. Конвенцията на ООН за правата на детето (1989 г.) казва: „За целите на настоящата конвенция дете означава всяко човешко същество на възраст под 18 години, освен ако приложимото право

юношите са по-зрели и могат да поемат повече отговорности от по-малките деца.

Млад човек: Всеки работник на възраст над дете, както е определено по-горе и под 18 години.

Юноша: Дете на възраст между 10 и 17 години. В допълнение, 17-19-годишните също се наричат „млади възрастни“.

за детето, мнозинството се постига по-рано “(член 1). В испаноезичните страни в Латинска Америка е обичайна практика да се прави разлика между момчетата и момичетата, от една страна, и по-големите юноши, от друга, като по този начин се признава, че

Детски труд: Работа, която по своето естество или обстоятелствата, при които се извършва, може да навреди на здравето, безопасността или морала на децата.

Принципи на изпълнение

ETI ръководи членовете си през процеса Компаниите членки работят за пълното на прилагане на Базовия кодекс в техните прилагане на принципите и докладват как вериги за доставки, използвайки ги прилагат всяка година. Принципите са неговата рамка за принципи на групирани в четири области по-долу. изпълнение (POI).

Тези принципи дефинират ангажиментите, практиките и поведението, необходими за прилагане на ефективна надлежна проверка, както е описано в Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека (UNGPs).



1. Ангажираност



2. Идентифициране на проблеми с трудовите права



3. Предотвратяване, смекчаване и отстраняване



4. Проследяване и общуване

Етичната Търговска Инициатива (ETI) е водещ алианс от компании, синдикати и неправителствени организации, който насърчава зачитането на правата на работниците по целия свят. Нашата визия е свят, в който всички работници са свободни от експлоатация и дискриминация и се радват на условия на свобода, сигурност и справедливост.

© 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](https://www.ethicaltrade.org)
[ethicaltrade.org](https://www.ethicaltrade.org)