

## קוד הבסיס של יוזמת הסחר האתי (ETI)

מסמך זה תוקן בתאריך 01 לאפריל 2014, עם שינויים בסעיף 6, שעות העבודה לא מוגזמות.

1. תעסוקה היא דבר שנבחר מרצון
  - 1.1. אין עבודת פרך בכפייה, בשעבוד או בניגוד לרצון החופשי.
  - 1.2. העובדים לא נדרשים להשאיר "ערבויות" או להפקיד מסמכים מזהים אצל המעסיק שלהם, ובאפשרותם לעזוב את המעסיק שלהם לאחר מתן הודעה מראש סבירה.
2. כיבוד חופש ההתאגדות והזכות להסכם קיבוצי
  - 2.1. לעובדים יש הזכות, ללא הפלייה, להצטרף או ליצור איגוד מקצועי לפי בחירתם, ולקבל הסכם קיבוצי.
  - 2.2. המעסיק מאמץ גישה פתוחה כלפי פעילויות האיגודים המקצועיים, ופעילויותיהם הארגוניות.
  - 2.3. נציגי העובדים לא יופלו ותינתן להם גישה לביצוע הפונקציות הייצוגיות שלהם במקום העבודה.
  - 2.4. במקומות שבהם הזכות של חופש ההתאגדות והסכמים קיבוציים מוגבלת על פי חוק, המעסיק יאפשר, ולא יעכב, פיתוח אמצעים מקבילים להתאגדות עצמאית וחופשית ולהסכמים קיבוציים.
3. תנאי העבודה בטוחים והיגייניים
  - 3.1. תסופק סביבת עבודה בטוחה והיגיינית, תוך התחשבות בידע של הענף ובסיכונים ספציפיים אפשריים. יינקטו צעדים הולמים כדי למנוע תאונות ופציעות גופניות הנובעות ממהלך העבודה, שקשורות אליו או קשורות בו, וזאת על ידי מזעור, עד כמה שאפשר מבחינה מעשית, של הגורמים לסיכונים שאופייניים לסביבת העבודה.

- 3.2. העובדים יקבלו הכשרות קבועות ומוקלטות בנושאי בטיחות וגיהות; הכשרות אלו יוצגו שוב בפני עובדים חדשים או עובדים שהועברו לתפקיד אחר.
- 3.3. מתן גישה למתקני שירותים נקיים ולמכלי מי שתייה, ואם רלוונטי, למתקני סניטציה לאחסון מזון.
- 3.4. לינה, היכן שהיא מסופקת, צריכה להיות נקייה, בטוחה ומספקת את הצרכים הבסיסיים של העובדים.
- 3.5. על החברה שממלאת אחר הקוד להטיל את האחריות על בטיחות וגיהות לנציג של ההנהלה הבכירה.

#### 4. לא ייעשה שימוש בעבודת ילדים

- 4.1. לא יבוצע גיוס חדש של ילדים עובדים.
- 4.2. החברות יפתחו או ישתתפו ויתרמו לקווי מדיניות ותכניות שדואגות להעברת כל ילד או ילדה, שנמצא כי מבצעים עבודת ילדים, כדי לאפשר להם להשתתף ולהישאר במסגרת חינוכית איכותית עד שיגיעו לגיל בגיר; המונחים "ילד" ו"עבודת ילדים" מוגדרים בנספחים.
- 4.3. ילדים ונוער מתחת לגיל 18 לא יועסקו בשעות הלילה או בתנאים מסוכנים.
- 4.4. קווי מדיניות והליכים אלו יעמדו בסעיפים של תקני ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) הרלוונטיים.

#### 5. תשלום שכר מינימום

- 5.1. על תשלום השכר וההטבות תמורת שבוע עבודה רגיל לעמוד, לכל הפחות, בסטנדרטים החוקיים הלאומיים או בסטנדרטים שנקבעו על ידי הענף - לפי הגבוה שבהם. בכל אופן, על השכר להספיק כדי לאפשר צרכים בסיסיים ולספק מידת מה של הכנסה לפי שיקול דעת.
- 5.2. לפני התחלת העסקתם, כל העובדים יקבלו מידע בכתב ובלשון מובנת על אודות תנאי ההעסקה שלהם בכל הקשור לשכר ובכל הקשור לפרטי שכרם בתקופת התשלום, בכל פעם שיקבלו את שכרם.
- 5.3. אסור לבצע ניכויי שכר כאמצעי משמעותי וכן אסור לבצע ניכויי שכר כלשהם שלא פורטו בחוק הלאומי, ללא קבלת ההסכמה המפורשת של העובד/ת להם זה נוגע. יש לנהל רישום רשום על כל האמצעים המשמעותיים הננקטים.

## 6. שעות עבודה לא מוגזמות

- 6.1. על שעות העבודה לעמוד באמור בחוקים הלאומיים, בהסכמים הקיבוציים ובפסקאות 6.2 עד 6.6 להלן, לפי זה שמספק את ההגנה הרבה ביותר לעובדים. תתי הסעיפים 6.2 עד 6.6 מבוססים על תקני העבודה הבינלאומיים.
- 6.2. שעות העבודה, להוציא שעות נוספות, יוגדרו בחוזה, ולא יהיו יותר מ-48 שעות לשבוע.\*
- 6.3. אין חובה לעשות שעות נוספות. ייעשה שימוש אחראי בשעות נוספות, תוך התחשבות בכל הבאים: משך, תדירות והשעות שבוצעו על ידי עובדים ספציפיים וכוח העבודה ככלל. לא ייעשה בהן שימוש כדי להחליף העסקה רגילה. שעות נוספות יפוצו תמיד בתעריף פרמיה, שמומלץ שיהיה לא פחות מ-125% מתעריף השכר הרגיל.
- 6.4. סך השעות שיבוצעו בכל פרק זמן של שבעה ימים לא יעלה על 60 שעות, מלבד כאשר הוא מכוסה לפי סעיף 6.5 להלן.
- 6.5. שעות העבודה יכולות לעלות על 60 שעות בכל פרק זמן של שבעה ימים רק בניסבות חריגות, שבהן כל האמור להלן מתקיים:
- החוק הלאומי מרשה זאת;
  - זה מותר על פי הסכם קיבוצי שנחתם מראון עם איגוד מקצועי שמייצג חלק ניכר של כוח העבודה;
  - ננקטים אמצעי בטיחות הולמים כדי להגן על הבטיחות והגיהות של העובדים; וכן
  - המעסיק יכול להוכיח שחלו נסיבות חריגות, כגון שיאי ייצור לא צפויים, תאונות או מקרי חירום.
- 6.6. יש לספק לעובדים לפחות יום מנוחה אחד בכל פרק זמן של שבעה ימים או, כאשר החוק הלאומי מתיר, שני ימי מנוחה בכל פרק זמן של 14 יום.

\* לפי סטנדרטים בינלאומיים, מומלץ להפחית באופן הדרגתי את שעות העבודה הרגילות, כאשר אפשר, ל-40 שעות שבועיות, מבלי לקצץ בשכר העובדים בעקבות הפחתת השעות.

## 7. מדיניות אי-אפליה

- 7.1. לא תהיה אפליה במהלך תהליך הקבלה לעבודה, תמורה בגין עבודה, גישה להכשרות, קידום מקצועי, פיטורים או פרישה לגמלאות, בהתבסס על גזע, עדה, ארץ המוצא, דת, גיל, נכות, מגדר, מצב משפחתי, העדפה מינית, חברות באיגוד מקצועי או העדפה פוליטית.

## 8. מתן העסקה רגילה

- 8.1. במידה הרבה ביותר שאפשר, על העבודה שמבוצעת להיות על בסיס יחסי העסקה מוכרים, שנקבעו בחוק ובנוהג הלאומיים.
- 8.2. אין להימנע מקיום המחויבויות כלפי העובדים בכפוף לחוקי העבודה ותקנות העבודה או הביטוח הלאומי, שנבועים מיחסי העסקה רגילים, על ידי שימוש בעבודה באמצעות קבלן בלבד, קבלנות משנה או הסדרים לעבודה מהבית; או באמצעות משחקי התמחות לפיהם אין כוונה ממשית ללמד כישורים או לספק העסקה רגילה; ואין להימנע ממחויבויות אלו באמצעות שימוש מוגזם בחוזי העסקה לפרק זמן מוגבל.

## 9. אסור לתת יחס נוקשה או בלתי אנושי

- 9.1. אסורים התעללות גופנית או צעדים משמעותיים, איום בהתעללות גופנית, מינית או בהטרדה אחרת, התעללות מילולית או צורות אחרות של הפחדה הם אסורים בתכלית האיסור.

סעיפי קוד זה משמשות כתקנים מינימליים לא מקסימליים, ואין להשתמש בקוד זה כדי למנוע מחברות לספק תקנים גבוהים מתקנים אלו. על החברות שמחילות קוד זה לציית לחוקים הלאומיים ולחוקים רלוונטיים אחרים, וכאשר סעיפי החוק וקוד הבסיס עוסקים באותו נושא, להחיל את הסעיף שמספק הגנה רבה יותר.

הערה: אנו עושים כל שביכולתנו כדי לוודא שתרגומי קוד הבסיס של ETI והעקרונות להחלה הם שלמים ומדויקים ככל האפשר. עם זאת, לתשומת לבך שבשתי הסוגיות מסמכי המקור הם באנגלית, ויש להתייחס אליהם כגרסאות הרשמיות.