



1. Zapošljavanje je slobodno izabrano.



2. Poštuje se sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje



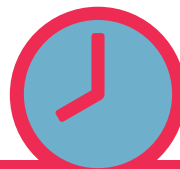
3. Radni uslovi su sigurni i higijenski



4. Dečiji rad se ne sme koristiti



5. Isplaćuju se pravedne plate



6. Radni sati nisu prekomerni



7. Ne sprovodi se diskriminacija



8. Obezbeđuje se redovno zaposlenje



9. Nije dozvoljeno grubo ili neljudsko postupanje



1

## Zapošljavanje je slobodno izabrano.

1.1 Ne postoji prinudni, obaveznički ili prisilni rad.

1.2 Radnici nisu obavezni da ostave "depozite" ili svoje identifikacione dokumente kod poslodavca i slobodni su napustiti poslodavca nakon razumnog obaveštenja.





## 2

### Poštuje se sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje

- 2.1 Radnici, bez ikakve diskriminacije, imaju pravo pridružiti se ili osnovati sindikate po vlastitom izboru i kolektivno pregovarati.
- 2.2 Poslodavac usvaja otvoreni stav prema aktivnostima sindikata i njihovim organizacijskim aktivnostima.
- 2.3 Predstavnici radnika se ne diskriminišu i imaju pristup obavljanju svojih predstavničkih funkcija na radnom mestu.
- 2.4 U slučajevima kada je pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje ograničeno zakonom, poslodavac olakšava, a ne ometa, razvoj paralelnih načina nezavisnog slobodnog udruživanja i pregovaranja.





# 3

## Radni uslovi su sigurni i higijenski

- 3.1 Trebalo bi osigurati sigurno i higijensko radno okruženje, uzimajući u obzir postojeće znanje u industriji i eventualne specifične opasnosti. Treba preduzeti odgovarajuće mere kako bi se sprečile nesreće i povrede zdravlja koje proizilaze iz, povezane ili nastale tokom rada, smanjujući koliko je razumno moguće uzroke opasnosti inherentne radnom okruženju.
- 3.2 Radnici trebaju redovno primati obuku o zdravlju i sigurnosti na radu, a ta obuka treba biti dokumentovana. Takva obuka treba biti ponovljena za nove ili prenamenjene radnike.
- 3.3 Treba omogućiti pristup čistim sanitarnim prostorijama i pitkoj vodi, te, ako je prikladno, sanitarnim prostorijama za skladištenje hrane.
- 3.4 Smeštaj, ako je osiguran, treba biti čist, siguran i zadovoljavati osnovne potrebe radnika.
- 3.5 Kompanija koja poštuje kodeks treba dodeliti odgovornost za zdravlje i sigurnost predstavniku višeg menadžmenta.





# 4

## Dečiji rad se ne sme koristiti

- 4.1 Neće biti novog zapošljavanja dečjeg rada.
- 4.2 Kompanije trebaju razvijati, učestvovati i doprinositi politikama i programima koji omogućavaju prelazak svakog deteta koje je uključeno u dečji rad na kvalitetno obrazovanje kako bi moglo pohađati i ostati u obrazovanju sve dok više ne bude dete. "Dete" i "dečji rad" su definisani u dodacima.
- 4.3 Deca i mlade osobe mlađe od 18 godina neće biti zaposlene noću ili u opasnim uslovima.
- 4.4 Ove politike i postupci trebaju se pridržavati odredbi relevantnih ILO standarda.





# 5

## Isplaćuju se pravedne plate

- 5.1 Plate i beneficije isplaćene za standardnu radnu nedelju zadovoljavaju, barem minimalno, nacionalne zakonske standarde ili standarde industrije, zavisno o tome koji je viši. U svakom slučaju, plate bi uvek trebale biti dovoljne za zadovoljavanje osnovnih potreba i osiguravanje nekog iznosa raspoloživog prihoda.
- 5.2 Svim radnicima treba osigurati pisanu i razumljivu informaciju o njihovim uslovima zaposlenja u vezi s platama pre nego što započnu s radom, kao i o detaljima njihove plate za relevantno razdoblje isplate svaki put kada su plaćeni.
- 5.3 Odbici od plate kao disciplinska mera neće biti dopušteni, niti će biti

dopušteni bilo kakvi odbici od plate koji nisu predviđeni nacionalnim zakonom bez izričite dozvole radnika kojeg se tiču. Sve disciplinske mere trebaju biti zabeležene.





# 6

## Radni sati nisu prekomerni

- 6.1 Radno vreme mora biti u skladu s nacionalnim zakonima, kolektivnim ugovorima i odredbama iz 6.2 do 6.6, pri čemu se primenjuje ono što pruža veću zaštitu radnicima. Pododjeljci 6.2 do 6.6 temelje se na međunarodnim radnim standardima.
- 6.2 Radno vrijeme, isključujući prekovremeni rad, treba biti definisano ugovorom i ne sme prelaziti 48 sati nedeljno.\*
- 6.3 Sav prekovremeni rad treba biti dobrovoljan. Prekovremeni rad treba biti korišten odgovorno, uzimajući u obzir sledeće: opseg, učestalost i sate rada pojedinih radnika i radne snage kao celine. Ne sme se koristiti kao zamena za redovno zaposlenje. Prekovremeni rad uvek treba biti nadoknađen po povišenoj stopi, koja se preporučuje da ne bude manja od 125% redovne stope plate.
- 6.4 Ukupan broj radnih sati u bilo kom sedmodnevnom razdoblju ne sme premašiti 60 sati, osim ako nije obuhvaćeno odredbom 6.5 u nastavku.
- 6.5 Radno vreme može premašiti 60 sati u bilo kom sedmodnevnom razdoblju samo u izuzetnim okolnostima kada su ispunjeni svi sledeći uslovi:
  - To je dopušteno nacionalnim zakonom;
  - To je dopušteno kolektivnim ugovorom slobodno pregovorenim organizacijom radnika koja predstavlja značajan deo radne snage;
  - Poduzimaju se odgovarajuće mere za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika;
  - Poslodavac može dokazati da se primenjuju izuzetne okolnosti kao što su neočekivani vrhunci proizvodnje, nesreće ili hitne situacije.
- 6.6 Radnicima treba osigurati barem jedan slobodan dan u svakom sedmodnevnom razdoblju ili, ako je dopušteno nacionalnim zakonom, dva slobodna dana u svakom četrnaestodnevnom razdoblju.

\* Međunarodni standardi preporučuju postupno smanjenje normalnog radnog vremena, kada je to prikladno, na 40 sati nedeljno, bez smanjenja plata radnika kako se sati smanjuju.



# 7

## Ne sprovodi se diskriminacija

- 7.1 Nema diskriminacije pri zapošljavanju, kompenzaciji, pristupu obuci, napredovanju, otkazu ili penzionisanju na temelju rase, kaste, nacionalnog porekla, religije, dobi, invaliditeta, pola, bračnog statusa, seksualne orijentacije, članstva u sindikatu ili političke pripadnosti.





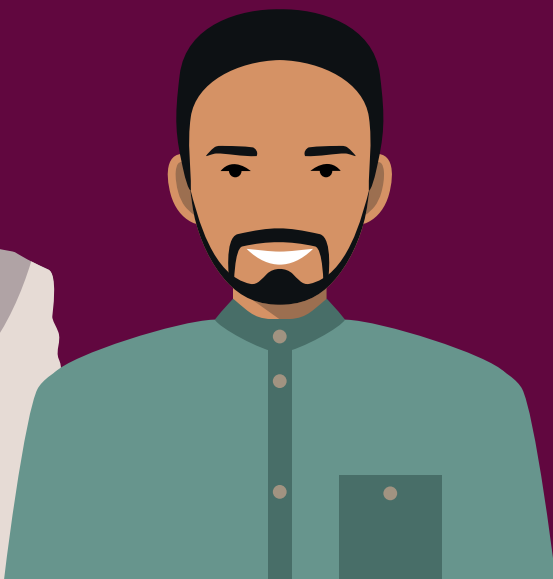
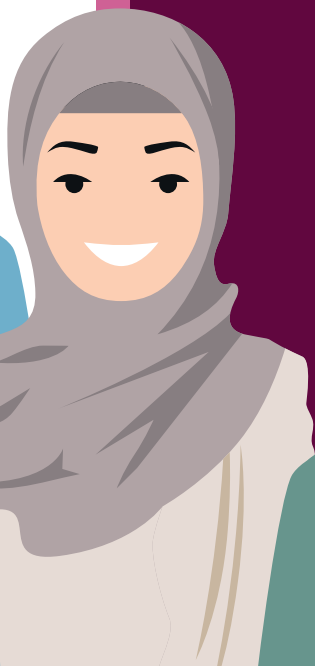


# 8

## Obezbeđuje se redovno zaposlenje

8.1 Rad treba obavljati na temelju priznatog radnog odnosa utemeljenog na nacionalnom zakonodavstvu i praksi, koliko god je to moguće.

8.2 Obveze prema zaposlenicima koje proizlaze iz zakona o radu ili socijalne sigurnosti i koje proizlaze iz redovnog radnog odnosa ne smiju se izbegavati kroz korištenje ugovaranja samo rada, podugovaranja ili aranžmana rada od kuće, niti putem naučničkih programa gde ne postoji stvarna namera prenošenja veština ili pružanja redovnog zaposlenja, niti se takve dužnosti smiju izbegavati kroz prekomerno korištenje ugovora o radu na određeno vreme.





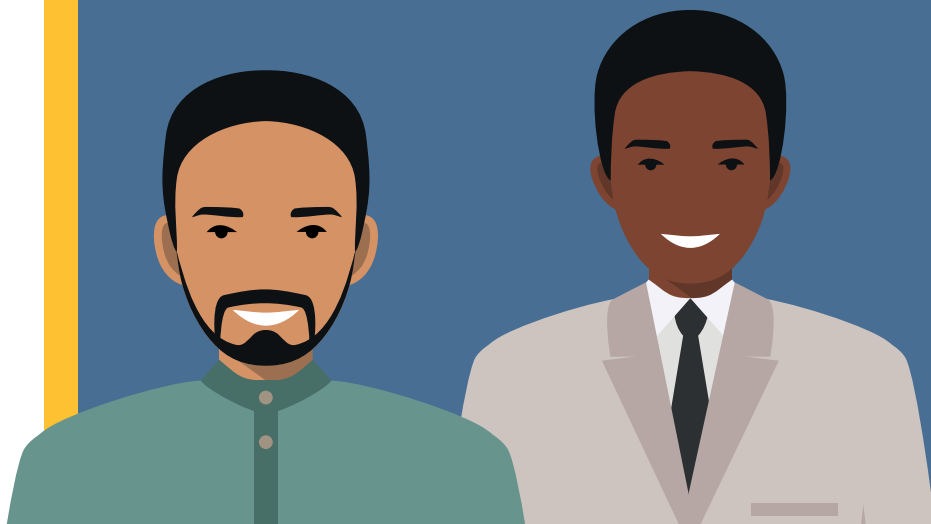
# 9

## Nije dozvoljeno grubo ili neljudsko postupanje

- 9.1 Fizičko zlostavljanje ili disciplina, pretnja fizičkim zlostavljanjem, seksualno ili drugo uznemiravanje te verbalno zlostavljanje ili drugi oblici zastrašivanja su zabranjeni.

Odredbe ovog kodeksa predstavljaju minimalne, a ne maksimalne standarde, i ovaj kodeks ne bi trebao sprečavati kompanije da premašuju ove standarde. Očekuje se da kompanije koje primenjuju ovaj kodeks poštuju nacionalne i druge primenjive zakone i, u slučaju kada zakonske odredbe i ovaj Base kodeks regulisu istu temu, primene odredbu koja pruža veću zaštitu.

Napomena: Ulažemo svaki napor kako bismo osigurali da prevodi ETI Base kodeksa i principa implementacije budu što potpuniji i tačniji. Međutim, molimo vas da imate na umu da se u oba slučaja engleski jezični dokumenti trebaju smatrati službenim verzijama.



## Principi implementacije

ETI vodi svoje članove kroz proces implementacije ETI base kodeksa u njihovim lancima distribucije koristeći svoj okvir principa implementacije (POI). Ovi principi definišu dužnosti, prakse i ponašanja potrebna za učinkovitu proveru zakonitosti kako je opisano u smernicama UN-a o poslovanju i ljudskim pravima (UNGPs).

Kompanije članice rade na potpunoj implementaciji principa i svake godine izveštavaju kako ih primenjuju. Principi su grupisani u četiri područja kako sledi: [nastavak informacija]



1. Predanost



2. Identifikacija radnih pitanja



3. Prevencija, ublažavanje, ispravljanje.



4. Praćenje i komunikacija.