

FLA İŞYERİ DAVRANIŞ KURALLARI – 2011

Önsöz

FLA İşyeri Davranış Kuralları, nezih ve insancıl çalışma koşulları sağlamayı hedefleyen işçilik normlarını tanımlar. Bu kurallar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları ve beynelmilel kabul görmüş işçilik uygulamalarına dayanır.

FLA'ya iştirak eden kuruluşlardan, işçilerin istihdam edildiği ülkelerdeki uygulanabilir kanun ve yasal düzenlemelere uymaları, ve tesislerinde bu İşyeri Kurallarını uygulamaları beklenmektedir. Standartlarda farklılık veya çelişki ortaya çıktığında, iştirak eden kuruluşların en yüksek standartı uygulamaları beklenmektedir.

FLA; Uygunluk Göstergelerine ve Gözlem Prensiplerine olan bağlılığı dikkatlice inceleyerek İşyeri Davranış Kurallarına olan uygunluğu gözlemler. Gözlem Prensipleri uygunluk değerlendirmesine rehberlik ederken, Uygunluk Göstergeleri de her İşyeri Davranış Kuralını karşılamaya yönelik kendine has gereksinimleri belirler. FLA, İşyeri Davranış Kurallarının karşılanamadığı durumlarda süre gelen uygunluğun temin edilebilmesi için iştirak eden kuruluşlardan ilerleme sağlamalarını ve sürdürülebilir düzenlemeler geliştirmelerini bekler.

FLA; işbirliği, hesap verme yükümlülüğü ve şeffaflık için model sağlar ve işyeri koşullarında pozitif bir değişim sağlanması için katalizör görevini görür. Sürekli gelişmeyi teşvik eden bir kuruluş olarak FLA, işçilere saygın ve etik bir şekilde davranılması için en iyi uygulamaların sağlanmasında ve işçilerin güvenli ve sağlıklı işyerlerinde adil bir ücret kazanmaları için sürdürülebilir koşulların özendirilmesinde küresel bir lider olmaya gayret etmektedir.

İSTİHDAM İLİŞKİSİ	İşverenler, işçilere saygılı olarak ve en azından ulusal ve uluslararası iş ve sosyal güvenlik mevzuat ve düzenlemeleri altında haklarını güvenceye alacak şekilde istihdam kuralları ve şartlarını uyarlamalı ve bunlara bağlı kalmalıdır.
AYRIMCILIK	Hiç kimseye, istihdam edildiği süre boyunca, işe alınma, ücret ve diğer haklar, terfi, disiplin, işten çıkarılma veya emeklilik konuları dahil olmak üzere, cinsiyet, ırk, din, yaş, bedensel engel, cinsel tercih, uyruk, siyasi tercih veya sosyal grup ve etnik kökenlerine dayanılarak ayrımcılık yapılamaz.
TACİZ VE KÖTÜ DAVRANIŞ	Bütün çalışanlara saygılı ve onurlu davranılmalıdır. Hiçbir çalışan fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü taciz ve kötü davranışa tabi tutulamaz.
ZORLA ÇALIŞTIRMA	Hükümlü çalıştırma, borç karşılığında çalıştırma, senede bağlı olarak ya da herhangi başka şekillerde zorla çalıştırma yaptırılamaz.
ÇOCUK İŞÇİLİĞİ	15 yaşının veya zorunlu eğitimi tamamlama yaşının altında (hangisi daha yüksekse) hiç kimse çalıştırılmayacaktır.
ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ	İşverenler, çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarını tanıyacak ve saygı duyacaklardır.

SAĞLIK, GÜVENLİK VE ÇEVRE	İşverenler, tesislerinin işletilmesi sonucunda işten kaynaklanan, işle ilgili veya iş esnasında meydana gelebilecek kaza ve yaralanmaların önlenmesi için güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamı sağlamalıdır. İşverenler, işyerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirecek tedbirleri, sorumluluklarını yerine getirecek şekilde almalıdırlar.
ÇALIŞMA SAATLERİ	İşverenler, işçilerden istihdam edildikleri ülke kanunlarının öngördüğünden daha fazla sürelerde normal çalışma ve fazla mesai talep etmeyeceklerdir. Normal haftalık çalışma süresi 48 saati geçmeyecektir. İşverenler, işçilerinin her yedi günlük süre boyunca 24 saat kesintisiz dinlenmelerine olanak sağlayacaklardır. Bütün fazla mesai çalışmaları çalışanın rızası ile olmalıdır. İşverenler, fazla mesai çalışmalarını düzenli olarak talep etmeyecek ve fazla mesai çalışmalarını yüksek ücretten ödeyeceklerdir. Olağanüstü koşullar haricinde, haftalık normal çalışma ve fazla mesai süreleri toplamı 60 saati geçmeyecektir.
ÜCRETLENDİRME	Her işçinin, normal bir çalışma haftası karşılığında temel ihtiyaçlarını karşılamaya ve cari bir gelir sağlamaya yetecek bir ücret kazanmaya hakkı vardır. İşverenler, hangisi daha yüksek ise, ücretlerle ilgili tüm yasal gerekliliklere uyacak şekilde, en az yasal asgari ücret veya uygun olan geçerli ücreti ödeyecek ve yasalar veya iş akdi gereği maaş dışında verilen hakları sağlayacaklardır. Ücretlendirmenin işçinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya ve cari bir gelir sağlamaya sağlamaya yeterli olmadığı durumda, her işveren FLA ile birlikte çalışarak bu düzeyde bir ücretlendirmeyi kademeli olarak gerçekleştirmeye yönelik uygun faaliyette bulunacaktır.