



**Ethical
Trading
Initiative**

Menghormati pekerja di seluruh

Kod Asas ETI

Dokumen ini telah dipinda pada 1 April 2014 dengan membuat semakan pada fasal 6, Waktu kerja tidak berlebihan.

1. Pekerjaan dipilih dengan bebas

- 1.1 Tiada buruh paksa, terikat atau penjara paksaan.
- 1.2 Pekerja tidak perlu menyerahkan simpan "deposit" atau dokumen pengenalan mereka dengan majikan mereka dan bebas untuk meninggalkan majikan mereka selepas memberikan notis yang munasabah.

2. Kebebasan berkesatuan dan hak tawar-menawar kolektif dihormati

- 2.1 Pekerja, tanpa perbezaan, mempunyai hak untuk menyertai atau membentuk kesatuan sekerja yang mereka pilih sendiri dan untuk tawar-menawar secara kolektif.
- 2.2 Majikan mengamalkan sikap terbuka terhadap aktiviti kesatuan sekerja dan aktiviti organisasi mereka.
- 2.3 Wakil pekerja tidak didiskriminasikan dan mempunyai akses untuk menjalankan fungsi wakil mereka di tempat kerja.
- 2.4 Apabila hak kebebasan berkesatuan dan tawar-menawar kolektif dihadkan di bawah undang-undang, majikan memudahkan dan tidak menghalang pembangunan cara yang selari untuk berkesatuan dan tawar-menawar yang berdikari dan bebas.

3. Keadaan kerja adalah selamat dan bersih

- 3.1 Persekitaran kerja yang selamat dan bersih akan disediakan, dengan memikirkan pengetahuan industri yang wujud dan apa-apa bahaya yang khusus. Langkah-langkah yang memadai akan diambil untuk mencegah kemalangan dan

kecederaan kepada kesihatan yang timbul daripada, berkaitan dengan atau terjadi semasa bekerja, dengan meminimumkan punca bahaya yang wujud dalam persekitaran kerja setakat yang boleh dilaksanakan dengan sewajarnya.

- 3.2 Pekerja akan menerima latihan kesihatan dan keselamatan yang tetap dan dirakamkan, dan latihan sedemikian akan diulang untuk pekerja yang baharu atau ditugaskan semula.
- 3.3 Akses kepada tandas yang bersih dan air minum, dan jika wajar, kemudahan sanitari untuk penyimpanan makanan akan disediakan.
- 3.4 Penginapan, apabila disediakan, hendaklah bersih, selamat dan memenuhi keperluan asas pekerja.
- 3.5 Syarikat yang mematuhi kod ini akan menyerahkan tanggungjawab terhadap kesihatan dan keselamatan kepada wakil pengurusan kanan.

4. Buruh kanak-kanak tidak harus digunakan

- 4.1 Tidak harus ada pengambilan buruh kanak-kanak yang baharu.
- 4.2 Syarikat akan membangunkan atau menyertai dan menyumbang kepada dasar dan program yang menyediakan peralihan sebarang kanak-kanak yang didapati melakukan buruh kanak-kanak untuk membolehkan kanak-kanak tersebut menghadiri dan kekal dalam pendidikan berkualiti sehingga dia bukan lagi kanak-kanak; “kanak-kanak” dan “buruh kanak-kanak” ditakrifkan dalam lampiran.
- 4.3 Kanak-kanak dan orang muda yang berumur kurang daripada 18 tahun tidak harus diambil bekerja pada waktu malam atau dalam keadaan berbahaya.
- 4.4 Dasar dan prosedur ini hendaklah mematuhi peruntukan standard ILO yang relevan.

5. Gaji untuk sara hidup dibayar

- 5.1 Gaji dan faedah yang dibayar untuk minggu kerja yang standard mematuhi sekurang-kurangnya standard sah negara atau standard tanda aras industri, yang mana lebih tinggi. Bagaimanapun, gaji hendaklah sentiasa cukup untuk memenuhi keperluan asas dan memberikan sedikit pendapatan budi bicara.
- 5.2 Semua pekerja akan diberi maklumat bertulis dan yang boleh difahami tentang syarat pekerjaan mereka berkaitan dengan gaji sebelum mereka memulakan

pekerjaan dan tentang butiran gaji mereka untuk tempoh bayaran yang berkenaan setiap masa mereka dibayar.

- 5.3 Potongan daripada gaji sebagai langkah disiplin tidak akan dibenarkan dan juga apa-apa potongan daripada gaji yang tidak diperuntukkan oleh undang-undang negara tidak akan dibenarkan tanpa kebenaran yang nyata daripada pekerja yang berkenaan. Semua langkah disiplin hendaklah dirakamkan.

6. Waktu kerja tidak berlebihan

6.1 Waktu kerja mesti mematuhi undang-undang negara, perjanjian kolektif dan peruntukan 6.2 hingga 6.6 di bawah, mana-mana yang memberikan lebih perlindungan kepada pekerja. Subfasal 6.2 hingga 6.6 adalah berdasarkan standard buruh antarabangsa.

6.2 Waktu kerja, tidak termasuk kerja lebih masa, akan ditakrifkan mengikut kontrak dan tidak boleh melebihi 48 jam seminggu.*

6.3 Semua kerja lebih masa hendaklah secara sukarela. Kerja lebih masa hendaklah digunakan dengan penuh tanggungjawab, mengambil kira semua yang berikut: had, kekerapan dan jam kerja pekerja individu dan tenaga kerja secara keseluruhan. Ia tidak boleh digunakan untuk menggantikan pekerjaan tetap. Kerja lebih masa sentiasa akan diberikan pampasan pada kadar premium, yang disyorkan tidak kurang daripada 125% daripada kadar gaji tetap.

6.4 Jumlah jam kerja dalam mana-mana tempoh tujuh hari tidak boleh melebihi 60 jam, kecuali dirangkumi oleh fasal 6.5 di bawah.

6.5 Waktu kerja boleh melebihi 60 jam dalam mana-mana tempoh tujuh hari hanya dalam keadaan luar biasa apabila semua yang berikut dipenuhi:

- ini dibenarkan oleh undang-undang negara;
- ini dibenarkan oleh perjanjian kolektif yang dirundingkan secara bebas dengan organisasi pekerja yang mewakili sebahagian besar tenaga kerja;
- perlindungan yang sewajarnya diambil untuk melindungi kesihatan dan keselamatan pekerja; dan
- majikan dapat menunjukkan bahawa keadaan luar biasa berlaku seperti puncak pengeluaran, kemalangan atau kecemasan yang tidak dijangka.

6.6 Pekerja akan diberikan sekurang-kurangnya satu hari cuti bagi setiap tempoh tujuh hari atau, apabila dibenarkan oleh undang-undang negara, dua hari cuti bagi setiap tempoh 14 hari.

* Standard antarabangsa mengesyorkan pengurangan progresif waktu kerja biasa, apabila wajar, kepada 40 jam seminggu, tanpa apa-apa pengurangan dalam gaji pekerja apabila waktu kerja dikurangkan.

7. Tiada diskriminasi diamalkan

7.1 Tiada diskriminasi dalam pengambilan pekerja, pampasan, akses kepada latihan, kenaikan pangkat, penamatan perkhidmatan atau persaraan berdasarkan bangsa, kasta, negara asal, agama, umur, kehilangan upaya, jantina, status perkahwinan, orientasi seksual, keahlian kesatuan atau hubungan politik.

8. Pekerjaan tetap disediakan

8.1 Sehingga setiap takat yang mungkin, kerja yang dilakukan mestilah berdasarkan hubungan pekerjaan teriktiraf yang diwujudkan melalui amalan dan undang-undang negara.

8.2 Kewajipan kepada pekerja di bawah undang-undang dan peraturan buruh atau keselamatan sosial yang timbul daripada hubungan pekerjaan tetap tidak boleh dielakkan melalui penggunaan kontrak buruh sahaja, sub kontrak atau aturan bekerja di rumah atau melalui skim perantisan di mana tidak terdapat niat sebenar untuk menyampaikan kemahiran atau menyediakan pekerjaan tetap. Sebarang kewajipan sedemikian juga tidak boleh dielakkan melalui penggunaan kontrak pekerjaan tempoh tetap yang keterlaluan.

9. Tiada perlakuan yang keras atau yang tidak berperikemanusiaan dibenarkan

9.1 Disiplin atau penderaan fizikal, ancaman penderaan fizikal, gangguan seksual atau gangguan lain dan penderaan dengan kata-kata cercaan atau bentuk intimidasi lain adalah dilarang.

Peruntukan kod ini membentuk standard minimum dan bukan maksimum, dan kod ini tidak harus digunakan untuk menghalang syarikat daripada melebihi standard ini. Syarikat yang menggunakan kod ini dikehendaki mematuhi undang-undang negara dan undang-undang lain yang berkaitan serta, apabila peruntukan undang-undang dan Kod Asas ini membicarakan subjek yang sama, menggunakan peruntukan itu yang memberikan lebih perlindungan.

Perhatian: Kami berusaha sungguh-sungguh untuk memastikan terjemahan Kod Asas dan Prinsip Pelaksanaan ETI adalah seberapa lengkap dan tepat yang mungkin. Walau bagaimanapun, sila ambil perhatian bahawa dalam kedua-dua keadaan, dokumen dalam bahasa Inggeris akan dianggap sebagai versi rasmi.