

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi

KEMİTEKS yönetimi ve çalışanları adına, aşağıdaki Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesi prensipleri ve çalışan haklarına uygun olarak çalışacağımızı taahhüt ederiz.

- I. İSTİHDAM: İş, Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No. 29) ve Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (No. 105) çerçevesinde özgürce seçilir. Zorla veya mecburi çalıştırma yoktur ve çalışanlar kimlik belgelerini işverenlerinde tutmak zorunda değildir. İşçiler makul bir bildirim süresi sonrasında işlerini sonlandırma özgürlüğüne sahiptirler.
- II. SENDİKA KURMA VE TOPLU PAZARLIK HAKKI: Sendika Kurma ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (No. 87) ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (No. 98) temel alınarak çalışanın bu hakkı korunur. İşçiler ve işverenler, çıkarlarını desteklemek ve savunmak için örgütler kurabilirler. İşçiler, sendikal ayrımcılığa maruz kalmadan örgütlere katılabilirler ve işverenler sendika faaliyetlerine karşı olumlu bir tutum sergilemelidirler.
- III. ÇOCUK İŞÇİ: Çocuk işçi çalıştırmak, Minimum İş Yaşı Sözleşmesi (No. 138) ve Çocuk Emeğinin Kötü Biçimlerinin Yasaklanması Sözleşmesi (No. 182) kapsamında yasaktır. Çocuk işçi alımı yapılamaz. 18 yaşın altındaki bireyler gece veya tehlikeli koşullarda çalıştırılmazlar.
- IV. ÇALIŞMA SAATLERİ: İş Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi (No. 1) ve Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi (No. 14) doğrultusunda aşırı çalışma saatleri kabul edilmez. Haftalık çalışma saati asla 48 saati aşmamalı ve milli yasalara veya daha fazla koruma sağlayan ortak endüstri standartlarına uyulmalıdır. Gönüllü fazla mesai haftada 12 saati aşmamalı, düzenli olarak talep edilmemeli ve önemli ölçüde iş güvenliği riski taşımamalıdır. Fazla mesai uygun şekilde telafi edilmelidir.
- V. AYRIMCILIK: Ayrımcılık, Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100) ve Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111) uyarınca yasaktır. Din, dil, ırk, mezhep, cinsiyet, yaş, engellilik, medeni hal, cinsel yönelim, sendika üyeliği, siyasi bağlantı, sosyal geçmiş gibi faktörlere dayalı ayrımcılık, işe alma, ücretlendirme, eğitime erişim, terfi, işten çıkarma veya diğer herhangi bir yönüyle kabul edilmez.
- VI. EŞİTLİK: İş gücündeki tüm kadınların eşitliği teşvik edilecek ve gebelik, Doğum İzni Sözleşmesi (No. 183) uyarınca korunacaktır. Hamilelik sırasında ve sonrasında kadınlara en az 15 haftalık doğum izni, hastalık veya komplikasyon durumunda izin, tıbbi avantajlar, iş güvenliği ve ayrımcılık koruması sağlanmalıdır.

Genel Müdür