

Electronics Watch Code of Labour Standards

Inleiding

Deze Code stelt normen voor de productie van Goederen vast. Om te voldoen aan deze Code moeten Goederen worden geproduceerd onder omstandigheden die aan alle hierin opgenomen normen voldoen. Dit houdt in:

- dat waar de normen betrekking hebben op de rechten en omstandigheden van werknemers, de Goederen moeten worden geproduceerd door Werknemers die de voordelen van al die rechten en omstandigheden genieten;
- dat waar de normen betrekking hebben op werkplekken, de Goederen moeten worden geproduceerd op werkplekken die aan al deze normen voldoen.

Werknemers zijn betrokken bij de productie van de Goederen, in de zin van deze Code, indien zij enigerlei betrokkenheid hebben, hoe gering ook, bij de assemblage van de Goederen of bij de productie van de elektrische componenten waaruit de Goederen zijn samengesteld.

Normen

1. Nationale Arbeidsnormen [*Domestic Labour Standards*]

De productie van Goederen moet voldoen aan al het toepasselijke nationale arbeidsrecht. Nationaal arbeidsrecht omvat internationale normen die van toepassing zijn op werkgevers onder binnenlands recht. Relevant toepasselijk binnenlands arbeidsrecht omvat (maar is niet beperkt tot) wetten tot regeling van:

- Veiligheid en Gezondheid;
- Lonen en uitkeringen, inclusief compensatie voor overwerk;
- Arbeidstijden, openbare feestdagen en verlof;
- Discipline, geweld, pesterij en misbruik;
- Contracten voor zowel kortetermijn- als langetermijn-arbeidsrelaties;
- Vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen;
- Verbod op dwangarbeid;
- Verbod op kinderarbeid;
- Verbod op discriminatie;
- Sociale zekerheid; en
- Bescherming van het milieu.

2. Internationale Arbeidsnormen

Goederen moeten worden geproduceerd in overeenstemming met de volgende internationale arbeidsnormen:

- ILO-kernverdragen (ILO nrs. 29, 105, 87, 98, 100, 111, 138 en 182);
- ILO-verdragen nrs. 1, 95, 102, 115, 119, 121, 131, 135, 136, 139, 148, 155, 158, 161, 162, 170, 174, 183, 187;
- ILO-aanbevelingen nrs. 35, 90, 111, 131, 135, en 143;
- Artikel 23 van de Verenigde Naties Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
- Artikel 32 van het VN-verdrag inzake de Rechten van het Kind
-

3. Conflict tussen nationale en internationale normen

Steeds wanneer internationale en nationale normen verschillen dient de norm die aan werknemers de meeste bescherming biedt te gelden, behalve dat deze Code geen handeling vereist die een schending inhoudt van het nationale recht in een productieland. In het bijzonder moeten internationale normen worden gerespecteerd door:

- het toestaan van alle activiteiten die verband houden met de vrijheid van vereniging voor zover zij niet door binnenlands recht zijn verboden, en
- het vermijden van praktijken die een schending inhouden van internationale normen tenzij een dergelijke praktijk door binnenlands recht wordt voorgeschreven.

Voorbeelden van Schendingen

4. Arbeid uit Vrije Keuze

(Relevante ILO-verdragen: nr. 29¹ en nr. 105²; Relevante ILO-aanbeveling: nr. 35)

De productie van de Goederen mag niet gepaard gaan met:

- 4.1. Toepassing van schuldarbeid. Voorbeelden van schending omvatten, maar zijn niet beperkt tot de verplichting om een schuld aan de werkgever of een derde te voldoen om uit dienst te kunnen treden.
- 4.2. Misbruik van gevangenisarbeiders. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
 - 4.2.1. Het tewerkstellen van een gevangene zonder de instemming van die gevangene.
 - 4.2.2. Gevangenen minder goed behandelen dan niet-gevangenen met betrekking tot lonen, werktijden, of bescherming van veiligheid en gezondheid.
- 4.3. Een werknemer beletten om uit vrije wil de dienst of een werkplek te verlaten. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
 - 4.3.1. Een werknemer beletten om een werkplek, inclusief slaapverblijven en fabrieksterreinen, uit vrije wil te verlaten.
 - 4.3.2. Afsluiten van enige uitgang van een werkplek of slaapverblijf.
 - 4.3.3. Weigeren om enig persoonlijk document aan een werknemer terug te geven op diens verzoek.
 - 4.3.4. Gebruik van of dreiging met geweld, deportatie, intrekken van visa, immigratieprocedure of arrestatie teneinde een werknemer tot arbeid te dwingen.
- 4.4. Gebruik van economische dwang in combinatie met gedwongen overwerk. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
 - 4.4.1. Van een werknemer overwerk eisen voordat hij een wettelijk voorgeschreven minimumloon verdient.
 - 4.4.2. Een werknemer dwingen om meer dan de wettelijk toegestane uren te werken, door te dreigen met beëindiging van de dienst of het afnemen van gewerkte uren.

¹C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Convention concerning Forced or Compulsory Labour (Entry into force: 01 May 1932), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

²C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), Convention concerning the Abolition of Forced Labour (Entry into force: 17 Jan 1959), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

5. Vrijheid van vereniging en het recht van collectief onderhandelen;

(Relevante ILO-verdragen: nr. 87³, nr. 98⁴ and nr. 135⁵; Relevante ILO-aanbeveling: nr. 143⁶)

De bij de productie van de Goederen betrokken werknemers moeten vrijheid van vereniging en het recht van collectief onderhandelen genieten. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot de volgende:

- 5.1. Belemmering van een werknemersorganisatie of haar inspanningen om werknemers te organiseren. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
 - 5.1.1. Bevorderen van de oprichting van een werknemersorganisatie teneinde deze te laten concurreren met een bestaande werknemersorganisatie.
 - 5.1.2. belemmeren van, manipuleren of controleren van een werknemersorganisatie.
 - 5.1.3. Beperken van de vrijheid van werknemers om te vergaderen buiten aanwezigheid van de leiding.
 - 5.1.4. Beperken van toegang van werknemersvertegenwoordigers tot werknemers op de werkplek.
- 5.2. Discriminatie gericht tegen een medewerker van een werknemersorganisatie. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
 - 5.2.1. Het gebruik van lidmaatschap van, of activiteiten bij een werknemersorganisatie als factor bij beslissingen over aanstellingen.
 - 5.2.2. Het gebruik van een zwarte lijst van leden van een werknemersorganisatie om te verzekeren dat zij niet worden aangesteld.
 - 5.2.3. Het aan werknemers aanbieden of verstrekken van enige prikkel om te beletten dat zij zich aansluiten bij, of deelnemen in de activiteiten van een werknemersorganisatie.
 - 5.2.4. Het bedreigen, intimideren of pesten van werknemers die zich aansluiten bij, of deelnemen aan de activiteiten van, een werknemersorganisatie.
- 5.3. Weigeren om te goeder trouw collectief te onderhandelen over enige kwestie, of verzuimen om enige bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst uit te voeren. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
 - 5.3.1. Weigering om collectief te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.
 - 5.3.2. Beperken van de onderwerpen waarover tijdens collectieve onderhandelingen kan worden onderhandeld.
 - 5.3.3. Verzuimen om enige bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst in werking te laten treden.
 - 5.3.4. "Spook-CAO's" [*protection contracts*] opgesteld door de werkgever, die aan werknemers geen duidelijke financiële en niet-financiële voordelen bieden buiten die welke de wet reeds voorschrijft, en die werknemers beletten te profiteren van

³C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively (Entry into force: 18 Jul 1951), df. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

⁴C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively (Entry into force: 18 Jul 1951), df. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

⁵C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135), Convention concerning Protection and Facilities to be Afforded to Workers' Representatives in the Undertaking (Entry into force: 30 Jun 1973), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135

⁶R143 - Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143), Recommendation concerning Protection and Facilities to be Afforded to Workers' Representatives in the Undertaking, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143

collectieve arbeidsonderhandelingen.

- 5.4. Belemmeren van een werknemersstaking of represailles nemen tegen enige werknemer op grond van staken. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
 - 5.4.1. Inhuren van nieuwe werknemers ter vervanging van stakende werknemers.
 - 5.4.2. Straffen van enige werknemer op grond van deelname aan een staking.
 - 5.4.3. Verzuimen om alle daarvoor in aanmerking komende werknemers na een staking in hun functie te herstellen.
 - 5.4.4. Inzetten van bewakingspersoneel, de politie of het leger om een vreedzame staking te breken of enige stakende werknemer te arresteren.

6. Geen discriminatie in dienstverband

(Relevante ILO-verdragen: nrs. 100⁷, 111⁸ en 183⁹, en Artikel 68 van ILO-verdrag nr. 102¹⁰; Relevante ILO-aanbevelingen: nrs. 90¹¹ en 111¹²)

Discriminatie mag niet worden toegepast bij de selectie van de bij de productie van de Goederen betrokken werknemers. De bij de productie van de Goederen betrokken werknemers mogen niet worden gediscrimineerd.

- 6.1. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot de volgende:
 - 6.1.1. Werven op een wijze die een discriminerende voorkeur uitdrukt.
 - 6.1.2. Discriminatie bij een beslissing ten aanzien van: aanstelling, arbeidsvoorwaarden, loon, uitkeringen, promotiekansen, toegang tot training, pensionering, contractbeëindiging, of enig ander aspect van de arbeidsrelatie.
 - 6.1.3. Het op discriminerende wijze lastig vallen van een werknemer, met inbegrip van seksuele intimidatie.
 - 6.1.4. Een werkneemster verplichten om een zwangerschapstest te ondergaan of contraceptie te gebruiken.
 - 6.1.5. Betalen van minder loon of minder uitkeringen aan migrantenarbeiders of anderszins discrimineren van migrantenarbeiders.
 - 6.1.6. Aanstellen van werkstudenten, stagiairs en leerlingen en daardoor verplichtingen op grond van wet- en regelgeving inzake arbeid en sociale zekerheid ontwijken die uit reguliere arbeidsrelaties voortvloeien, en minder betalen dan het instaploon voor reguliere werknemers.

⁷C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), (Entry into force: 23 May 1953), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

⁸C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Entry into force: 15 Jun 1960), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

⁹C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (Entry into force: 07 Feb 2002),

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

¹⁰C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), Convention concerning Minimum Standards of Social Security (Entry into force: 27 Apr 1955), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

¹¹R090 - Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90), Recommendation concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090

¹²R111 - Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111), Recommendation concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111

- 6.2. "Discrimineren" in de zin van deze afdeling wil zeggen, een werknemer anders behandelen op grond van zijn/haar leeftijd, geslacht, ras, huidskleur, herkomst, religie, politieke voorkeur, seksuele geaardheid, vakbondslidmaatschap, nationaliteit, sociale afkomst, zwangerschap, of handicaps gedurende enige fase van het dienstverband.

7. Geen inzet van kinderarbeid

(Relevante ILO-verdragen: nr. 138¹³ en nr. 182¹⁴; Art. 32 VN-verdrag inzake de Rechten van het Kind¹⁵)

Kinderarbeid mag niet worden ingezet bij de productie van de Goederen. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot de volgende:

- 7.1. Verzuimen om adequate documentatie bij te houden over werknemers onder de leeftijd van 18 jaar. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
- 7.1.1. Verzuimen om de leeftijd van een werknemer die onder de leeftijd van 18 jaar lijkt te zijn met behulp van beschikbare documentatie te verifiëren.
 - 7.1.2. Verzuimen om een register bij te houden van alle werknemers onder de leeftijd van 18 jaar.
- 7.2. Het tewerkstellen van een werknemer onder de leeftijd van 18 jaar op een manier die gevaarlijk is voor de gezondheid, de veiligheid of de goede zeden. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
- 7.2.1. Toestaan dat een werknemer onder de leeftijd van 18 jaar overwerkt of 's nachts werkt.
 - 7.2.2. Toestaan dat een werknemer van onder de leeftijd van 16 jaar fysiek gevaarlijk werk doet.
 - 7.2.3. Toestaan dat een werknemer met een leeftijd tussen de 16 en 18 jaar fysiek gevaarlijk werk doet zonder adequate veiligheidstraining.
 - 7.2.4. Veelvuldig toeschreeuwen, beledigen of slaan van een werknemer onder de leeftijd van 18 jaar.
 - 7.2.5. Het aanstellen van enige werknemer onder de leeftijd van 15 jaar of de leeftijd van voltooiing van de leerplicht, behalve waar dit op grond van binnenlands recht is toegestaan.

8. Geen buitensporige werktijden

(Relevant ILO-verdrag: nr. 1¹⁶)

Werknemers die bij de productie van de Goederen betrokken zijn mogen niet worden verplicht om excessieve werktijden te accepteren.

¹³C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment (Entry into force: 19 Jun 1976), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

¹⁴C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Entry into force: 19 Nov 2000), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

¹⁵<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

¹⁶C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

- 8.1. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot de volgende:
 - 8.1.1. Werknemers verplichten om op regelmatige basis langer dan 48 uur per week te werken.
 - 8.1.2. Werknemers verplichten om zeven dagen achtereenvolgend te werken zonder ten minste een dag vrijaf.
 - 8.1.3. Dwingen tot niet-vrijwillig overwerk.
 - 8.1.4. Vrijwillig overwerk van meer dan 12 uur per week toestaan.
 - 8.1.5. Verzuimen om overwerk tegen bonustarief te vergoeden.

9. Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden

(Relevante ILO-verdragen: nr. 115¹⁷, nr. 119¹⁸, nr. 121¹⁹, nr. 136²⁰, nr. 139²¹, nr. 148²², nr. 155²³, nr. 161²⁴, nr. 162²⁵, nr. 170²⁶, nr. 174²⁷, nr. 183²⁸, en nr. 187²⁹)

¹⁷ Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115), Convention concerning the Protection of Workers against Ionising Radiations (Entry into force: 17 Jun 1962), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C115

¹⁸ C119 - [Guarding of Machinery Convention, 1963 \(No. 119\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312264:NO

¹⁹ C120 - [Hygiene \(Commerce and Offices\) Convention, 1964 \(No. 120\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312265:NO

²⁰ C136 - [Benzene Convention, 1971 \(No. 136\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312281:NO

²¹ C139 - [Occupational Cancer Convention, 1974 \(No. 139\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312284:NO

²² C148 - [Working Environment \(Air Pollution, Noise and Vibration\) Convention, 1977 \(No. 148\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312293:NO

²³ C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (Entry into force: 11 Aug 1983), cf.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

²⁴ C161 - [Occupational Health Services Convention, 1985 \(No. 161\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO

²⁵ C162 - [Asbestos Convention, 1986 \(No. 162\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312307:NO

²⁶ C170 - Chemicals Convention, 1990 (No. 170) Convention concerning Safety in the use of Chemicals at Work (Entry into force: 04 Nov 1993),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C170

²⁷ C174 - [Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 \(No. 174\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312319:NO

²⁸ C183 - [Maternity Protection Convention, 2000 \(No. 183\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO

²⁹ C187 - [Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 \(No. 187\)](#),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO

De Goederen moeten worden geproduceerd onder veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, in overeenstemming met de nationale en internationale arbeidsnormen. De Goederen moeten worden geproduceerd in Fabrieken die effectieve programma's voor veiligheid en gezondheid op de werkplek [*Occupational Health & Safety (OHS)*] onderhouden op de volgende drie terreinen: Uitgebreide veiligheids- en gezondheidsprogramma's; identificatie, evaluatie en controle van veiligheids- en gezondheidsrisico's; en werknemersdeelname bij de ontwikkeling, invoering en verificatie van veiligheids- en gezondheidsprogramma's.

9.1. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot de volgende:

- 9.1.1. Verzuimen om een schriftelijk beroepsveiligheids- en gezondheidsmanagementsysteem te onderhouden;
- 9.1.2. Verzuimen om een effectief nooddraaiboek bij te houden om aan natuurlijke rampen en bedrijfsincidenten, waaronder explosies en brand, het hoofd te bieden.
- 9.1.3. Verzuimen om specifieke veiligheids- en gezondheidsrisico's voor vrouwen te beoordelen en te controleren;
- 9.1.4. Verzuimen om nauwkeurige statistieken bij te houden van beroepsongevallen, ziektes, en sterfgevallen bij de fabriek.
- 9.1.5. Verzuimen om risico's van fabrieksgebouwen, installaties, apparaten, gereedschappen en productieprocessen te beoordelen en te controleren;
- 9.1.6. Verzuimen om risico's van elektrische apparaten en installaties te beoordelen en te controleren;
- 9.1.7. Verzuimen om risico's van chemisch, natuurkundig of biologisch werkzame stoffen te evalueren en te controleren;
- 9.1.8. Verzuimen om chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen veilig op te slaan, te behandelen en te verwijderen;
- 9.1.9. Verzuimen om te verzekeren dat ieder chemisch middel dat in de fabriek wordt gebruikt of bewaard en dat voorkomt op een inventarislijst van gevaarlijke stoffen, een eigen Veiligheidsinformatieblad [*Safety Data Sheet*] heeft, en dat deze informatie aan alle daaraan blootgestelde werknemers wordt verstrekt.
- 9.1.10. Verzuimen om te verzekeren dat gebouwen en installaties veilige en gezonde plekken zijn, met inbegrip van de noodzakelijke verlichting, ventilatie en klimaatregeling.
- 9.1.11. Verzuimen om te verzekeren dat de vereiste persoonlijke beschermende uitrusting wordt verstrekt en gebruikt wanneer risico's niet kunnen worden beheerst door techniek en administratieve controles.
- 9.1.12. Verzuimen om te verzekeren dat werknemers worden voorzien van begrijpelijke informatie, en deelnemen aan regelmatige, uitgebreide trainingen gerelateerd aan de specifieke gevaren waaraan zij worden blootgesteld;
- 9.1.13. Verzuimen om te verzekeren dat werknemers deelnemen in veiligheids- en gezondheidscomités op fabrieksniveau, en worden voorzien van de noodzakelijke training, autoriteit en betaald verlof om de aan hen opgedragen commissietaken op effectieve wijze uit te voeren;
- 9.1.14. Verzuimen om te verzekeren dat werknemers in staat zijn om hun recht op weigering van gevaarlijk en ongezond werk uit te oefenen zonder represaillemaatregelen of discriminatie door hun werkgever.

10. Geen onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst

(Relevant ILO-verdrag: nr. 158³⁰)

³⁰C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer (Entry into force: 23 Nov 1985),

Van de werknemers die zijn betrokken bij de productie van de Goederen mag de arbeidsovereenkomst niet worden beëindigd zonder dat er voor die beëindiging een geldige reden is, gebaseerd op de capaciteiten of het gedrag van de werknemer of op de operationele eisen van de Fabriek.

- 10.1. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot de volgende: De arbeidsovereenkomst van een werknemer mag niet worden beëindigd omdat de werknemer:
- 10.1.1. Lid is van een vakbond, deelneemt aan vakbondsactiviteiten buiten werktijd, of met toestemming van de werkgever onder werktijd;
 - 10.1.2. Een (vakbonds-)functie nastreeft, of optreedt of heeft opgetreden in de hoedanigheid van een werknemersvertegenwoordiger;
 - 10.1.3. Een klacht indient of deelneemt aan procedures tegen een werkgever waarbij vermeende schendingen van wet- of regelgeving of toegang tot bevoegde administratieve autoriteiten aan de orde zijn;
 - 10.1.4. Zich identificeert als van een bepaald ras, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, religie, politieke voorkeur, nationale herkomst of sociale afkomst.
 - 10.1.5. Zwanger is of bepaalde verantwoordelijkheden heeft binnen het gezin;
 - 10.1.6. Afwezig is van het werk tijdens zwangerschapsverlof;
 - 10.1.7. Tijdelijk afwezig is van het werk op grond van ziekte of letsel.

11. Wettelijk loon

(Relevante ILO-verdragen: nr. 95³¹, nr. 131³²; ILO-aanbevelingen 131³³ en 135³⁴)

De Goederen moeten worden geproduceerd door werknemers die de beloning ontvangen waar zij wettelijk recht op hebben.

- 11.1. Voorbeelden van schendingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:
- 11.1.1. Betaling van werknemerslonen en -uitkeringen die achter blijven bij die welke in toepasselijke nationale wetten zijn vastgelegd, daaronder begrepen die welke betrekking hebben op minimumloon, overwerkuren en uitkeringen.
 - 11.1.2. Het gebruik van looninhouding als disciplinaire maatregel of om redenen die niet zijn gebaseerd op binnenlands recht zonder de uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.
 - 11.1.3. Verzuimen om aan een werknemer voor aanvang van de arbeidsovereenkomst volledige en juiste schriftelijke informatie te verstrekken over arbeidsvoorwaarden met

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

³¹C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), Convention concerning the Protection of Wages (Entry into force: 24 Sep 1952),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

³²C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), Convention concerning Minimum Wage Fixing, with Special Reference to Developing Countries (Entry into force: 29 Apr 1972),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

³³R131 - Recommendation concerning Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312469:NO

³⁴R135 - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO

betrekking tot de beloning.

11.1.4. Verzuimen om loonstrookjes voorzien van alle wettelijk vereiste informatie te verstrekken, inclusief een specificatie van het brutoloon over de periode van de betaling en de belastingen en andere inhoudingen over de desbetreffende periode.

11.1.5. Verzuimen om aan een werknemer een wettelijk voorgeschreven permanent contract te verstrekken.

12. Leefbaar loon

(Art. 23 Universele Verklaring van de Rechten van de Mens³⁵)

De Goederen moeten worden geproduceerd door werknemers die een leefbaar loon ontvangen.

12.1. Een "leefbaar loon" in de zin van de Code betekent een nettoloon (exclusief alle belastingen, bonussen, toeslagen of overwerkvergoedingen) verdiend gedurende een nationale wettelijke maximum werkweek (niet meer dan 48 uur), dat toereikend is voor betaling van de basisbehoeften (huisvesting, energie, voeding, kleding, gezondheidszorg, onderwijs, goed drinkwater, kinderopvang en vervoer) van een gezin van vier leden, plus een aanvullende 10% van de kosten van basisbehoeften als vrij besteedbaar inkomen.

Ondergetekende, Annette Marina HUIZING, beëdigd vertaler, ingeschreven in het Register Beëdigde Tolken en Vertalers onder Wbtv-nummer 247, verklaart hierbij dat het voorgaande een woordgetrouwe, nauwkeurige en volledige Nederlandse vertaling is van een oorspronkelijk in het Engels opgesteld document, waarvan een kopie is aangehecht.

Amsterdam, 1 februari 2016

³⁵ The Universal Declaration of Human Rights, <http://www.un.org/en/documents/udhr/>