

Πρωτοβουλία ηθικού εμπορίου Σεβασμός στους εργαζόμενους σε όλο τον κόσμο

1. Η εργασία είναι ελεύθερη επιλογή

- 1.1. Δεν υπάρχει καταναγκαστική εργασία, εργασία σε συνθήκες δουλείας ή αθέλητη εργασία στη φυλακή.
- 1.2. Οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να υποβάλλουν «καταθέσεις» ή τα έγγραφα ταυτότητάς τους στον εργοδότη τους και είναι ελεύθεροι να εγκαταλείπουν τον εργοδότη τους μετά από εύλογη προειδοποίηση.

2. Η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι σεβαστά

- 2.1. Οι εργαζόμενοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα να ενταχθούν ή να σχηματίσουν εργατικά σωματεία της επιλογής τους και να διαπραγματεύονται συλλογικά.
- 2.2. Ο εργοδότης υιοθετεί μια ανοικτή στάση απέναντι στις δραστηριότητες των εργατικών σωματείων και τις οργανωτικές δραστηριότητές τους.
- 2.3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν υφίστανται διακρίσεις και έχουν πρόσβαση για να εκτελούν καθήκοντα εκπροσώπου στον χώρο εργασίας.
- 2.4. Όπου το δικαίωμα στη συνδικαλιστική ελευθερία και τη συλλογική διαπραγμάτευση περιορίζεται από τη νομοθεσία, ο εργοδότης διευκολύνει, και δεν εμποδίζει, την ανάπτυξη παράλληλων μέσων για ανεξάρτητο και ελεύθερο συνδικαλισμό και συλλογική διαπραγμάτευση.

3. Οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και σύμφωνες με τους κανόνες υγιεινής

- 3.1. Πρέπει να παρέχεται ασφαλές και σύμφωνο με τους κανόνες υγιεινής περιβάλλον εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις επικρατούσες γνώσεις του κλάδου και τυχόν συγκεκριμένους κινδύνους. Πρέπει να λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την πρόληψη ατυχημάτων και βλάβης της υγείας που προκύπτουν από, σχετίζονται με ή συμβαίνουν στη διάρκεια της εργασίας, με την ελαχιστοποίηση, στον βαθμό που είναι ευλόγως εφικτό, των αιτιών κινδύνων που είναι εγγενείς στο περιβάλλον εργασίας.
- 3.2. Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν τακτική και καταγεγραμμένη εκπαίδευση για την υγεία και ασφάλεια τους, η οποία θα επαναλαμβάνεται στους νέους ή εκ νέου ανατεθειμένους εργαζομένους.
- 3.3. Πρέπει να παρέχεται πρόσβαση σε καθαρή τουαλέτα και πόσιμο νερό, και, αν απαιτείται, σε εγκαταστάσεις υγιεινής για την αποθήκευση τροφίμων.
- 3.4. Ο χώρος διαμονής, όπου παρέχεται, πρέπει να είναι καθαρός, ασφαλής και να καλύπτει τις βασικές ανάγκες των εργαζομένων.
- 3.5. Η εταιρεία, τηρώντας τον κώδικα, εκχωρεί την ευθύνη για την υγεία και την ασφάλεια σε έναν ανώτερο εκπρόσωπο διαχείρισης.

4. Δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται παιδική εργασία

- 4.1. Δεν πρέπει να γίνεται νέα πρόσληψη για παιδική εργασία.
- 4.2. Οι εταιρείες πρέπει να αναπτύξουν ή να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν σε πολιτικές και προγράμματα που προβλέπουν τη μετάβαση κάθε παιδιού που βρέθηκε να εκτελεί παιδική εργασία, ώστε να του δοθεί η ευκαιρία να παρακολουθήσει και να παραμείνει σε ποιοτική εκπαίδευση έως ότου δεν είναι πλέον ένα παιδί. Οι όροι “παιδί” και “παιδική εργασία” ορίζονται στα παραρτήματα.
- 4.3. Παιδιά και νέοι κάτω των 18 ετών δεν πρέπει να απασχολούνται κατά τη διάρκεια της νύχτας ή σε επικίνδυνες συνθήκες.
- 4.4. Αυτές οι πολιτικές και διαδικασίες πρέπει να είναι σύμφωνες με τις διατάξεις των σχετικών κανόνων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO).

5. Καταβάλλονται μισθοί επιβίωσης

- 5.1. Οι μισθοί και οι παροχές που καταβάλλονται για μια τυπική εβδομάδα εργασίας πρέπει να καλύπτουν, κατ'ελάχιστο, τα εθνικά νόμιμα πρότυπα ή τα πρότυπα αναφοράς του κλάδου, όποιο από τα δύο είναι υψηλότερο. Σε κάθε περίπτωση, ο μισθός πρέπει πάντα να αρκεί για να

καλύψει τις βασικές ανάγκες και να παρέχει κάποιο διαθέσιμο εισόδημα.

5.2. Σε όλους τους εργαζόμενους πρέπει να παρέχονται γραπτές και κατανοητές πληροφορίες σχετικά με τους όρους εργασίας, όσον αφορά στον μισθό, πριν από την πρόσληψη, και σχετικά με τις λεπτομέρειες του μισθού τους για την περίοδο για την οποία καταβάλλεται, κάθε φορά που πληρώνονται.

5.3. Κρατήσεις από τους μισθούς ως πειθαρχικό μέτρο δεν πρέπει να επιτρέπονται ούτε επιτρέπονται τυχόν κρατήσεις από τους μισθούς που δεν προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, χωρίς τη ρητή άδεια του εν λόγω εργαζόμενου. Όλα τα πειθαρχικά μέτρα θα πρέπει να καταγράφονται.

6. Οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές

6.1. Οι ώρες εργασίας πρέπει να συμμορφώνονται με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις διατάξεις 6.2 έως 6.6 κατωτέρω, αναλόγως ποιο παρέχει τη μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων. Οι υπορήτρες 6.2 έως 6.6 βασίζονται σε διεθνή πρότυπα εργασίας.

6.2. Οι ώρες εργασίας, εξαιρουμένων των υπερωριών, καθορίζονται με σύμβαση, και δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 48 ώρες την εβδομάδα.

6.3. Όλες οι υπερωρίες πρέπει να είναι εθελοντικές. Οι υπερωρίες θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με υπευθυνότητα, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα εξής: την έκταση, τη συχνότητα και τις ώρες εργασίας από μεμονωμένους εργαζόμενους και το εργατικό δυναμικό στο σύνολό του. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για να αντικαταστήσουν την τακτική απασχόληση. Οι υπερωρίες πρέπει πάντα να πληρώνονται με υψηλότερες χρεώσεις, οι οποίες συνιστάται να μην είναι χαμηλότερες από το 125% της συνήθους αμοιβής.

6.4. Το σύνολο των ωρών εργασίας σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά ημερών δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 60 ώρες, εκτός από τις περιπτώσεις που καλύπτονται από τη ρήτρα 6.5 κατωτέρω.

6.5. Οι ώρες εργασίας μπορούν να υπερβαίνουν τις 60 ώρες μέσα σε περίοδο επτά ημερών μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον πληρούνται όλα τα εξής:

6.5.1. αυτό επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία,

6.5.2. αυτό επιτρέπεται από συλλογική σύμβαση ελεύθερης διαπραγματεύσεως με μια οργάνωση εργαζομένων που εκπροσωπούν ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού,

6.5.3. λαμβάνονται οι κατάλληλες εγγυήσεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων,

6.5.4. ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι υπάρχουν εξαιρετικές περιστάσεις, όπως η απρόσμενη αιχμή παραγωγής, ατυχήματα ή καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

6.6. Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν τουλάχιστον μία ημέρα ρεπό σε κάθε περίοδο επτά ημερών ή, εφόσον επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία, δύο ημέρες ρεπό για κάθε περίοδο 14 ημερών.

7. Δεν ασκείται καμιά διάκριση

7.1. Δεν ασκείται καμιά διάκριση στην πρόσληψη, την αποζημίωση, την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την προαγωγή, την απόλυση ή τη συνταξιοδότηση βάσει φυλής, κάστας, εθνικής καταγωγής, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας, φύλου, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, συμμετοχής σε σωματείο ή πολιτικών πεποιθήσεων.

8. Παρέχεται τακτική εργασία

8.1. Στο μέτρο του δυνατού, η εργασία που εκτελείται πρέπει να βασίζεται σε αναγνωρισμένη εργασιακή σχέση που τεκμηριώνεται μέσω της εθνικής νομοθεσίας και στην πράξη.

8.2. Δεν πρέπει να αποφεύγονται οι υποχρεώσεις προς τους εργαζομένους δυνάμει εργατικών νόμων και κανονισμών ή νόμων και κανονισμών κοινωνικής ασφάλισης που απορρέουν από την τακτική εργασιακή σχέση, μέσω συμβάσεων αποκλειστικά για παροχή εργασίας, υπεργολαβιών ή συμφωνιών για εργασία κατ' οίκον, είτε μέσω προγραμμάτων μαθητείας όπου δεν υπάρχει καμία πραγματική πρόθεση μετάδοσης δεξιοτήτων ή παροχής τακτικής απασχόλησης, ούτε πρέπει να αποφεύγονται οποιεσδήποτε τέτοιες υποχρεώσεις μέσω της υπερβολικής χρήσης των συμβάσεων απασχόλησης ορισμένου χρόνου.

9. Δεν επιτρέπεται σκληρή ή απάνθρωπη μεταχείριση

9.1. Απαγορεύονται η σωματική κακοποίηση ή πειθαρχία, η απειλή σωματικής κακοποίησης,

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗΣ

δ.1

Ver. 0.1

Valid from:
4.6.26

σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης και η λεκτική κακοποίηση ή άλλες μορφές εκφοβισμού.

Για την NEA ΕΞΦΡΟΥΤ ΑΒΕΕ

Ο Γενικός Διευθυντής

Σέξτος Γεώργιος

