



**Ethical
Trading
Initiative**

Kodi bazë i ETI

Ky dokument është ndryshuar më datë 1 prill 2014 me ndryshime në klauzolën 6, "Ndalohen orët e tejpgjatura të punës".

1. Punësimi nuk duhet të jetë i detyruar

- 1.1 Nuk duhet të ketë punë të detyruar, nën skllavëri ose punë pa dëshirë si në burg.
- 1.2 Punonjësve nuk duhet t'u kërkohe të lënë peng "depozita" ose dokumentet e tyre të identitetit pranë punëdhënësit të tyre dhe duhet të jenë të lirë të largohen nga punëdhënësi pas dhënies së një njoftimi të arsyeshëm.

2. Punonjësit kanë të drejtën e lirisë së shoqërimit dhe të negociatave kolektive

- 2.1 Punonjësit, pa bërë dallime, kanë të drejtën të bashkohen ose të krijojnë sindikata sipas zgjedhjes së tyre dhe të kryejnë negociata kolektive.
- 2.2 Punëdhënësi mban një qëndrim të hapur ndaj aktiviteteve të sindikatave dhe aktiviteteve të tyre organizative.
- 2.3 Përfaqësuesit e punonjësve nuk diskriminohen dhe kanë të drejtë t'i kryejnë funksionet e tyre përfaqësuese në vendin e punës.
- 2.4 Aty ku e drejta për liri shoqërimi dhe negociata kolektive është e kufizuar sipas ligjit, punëdhënësi lehtëson dhe nuk pengon zhvillimin e mjeteve paralele për shoqërim dhe negociim të lirë dhe të pavarur.

3. Kushtet e punës duhet të jenë të sigurta dhe higjienike

- 3.1 Duhet të ofrohet një mjedis pune i sigurt dhe higjienik, duke marrë në konsideratë njohuritë aktuale të industrisë dhe ato rreth ndonjë rreziku të caktuar. Duhet të merren masa të përshtatshme për të parandaluar aksidentet dhe dëmtimet shëndetësore që lindin, shoqërohen, ose ndodhin gjatë zhvillimit të punës, duke

minimizuar, aq sa është logjiksht e zbatueshme, shkaqet e rreziqeve që përmban mjedisi i punës.

- 3.2 Punonjësit duhet të marrin trajnim të rregullt dhe të regjistruar rreth shëndetit dhe sigurisë, dhe ky trajnim duhet të përsëritet për punonjësit e rinj dhe ata të riemëruar.
- 3.3 Duhet të ofrohet akses në tualete të pastra dhe ujë të pijshëm dhe, nëse është e përshtatshme, duhet të ofrohet akses në ambiente higjienike për ruajtjen e ushqimit.
- 3.4 Akomodimi, aty ku ofrohet, duhet të jetë i pastër, i sigurt dhe të plotësojë nevojat bazë të punonjësve.
- 3.5 Kompania që zbaton kodin duhet t'ia caktojë përgjegjësinë për shëndetin dhe sigurinë një përfaqësuesi të menaxhimit të lartë.

4. Ndalohe shfrytëzimi i punës së kryer nga fëmijët

- 4.1 Nuk duhet të ketë asnjë shfrytëzim të punës së kryer nga fëmijët.
- 4.2 Kompanitë duhet të zhvillojnë ose marrin pjesë dhe kontribuojnë në politika dhe programe që kujdesen për tranzicionin e çdo fëmije që konstatohet se kryen punë për t'i mundësuar atij ose asaj të marrë pjesë dhe të qëndrojnë në arsim cilësor derisa të mos jetë më fëmijë; termat "fëmijë" dhe "punë e kryer nga fëmijët" përkufizohen të shtojcat.
- 4.3 Fëmijët dhe të rinjtë nën 18 vjeç nuk duhet të punojnë gjatë natës ose në kushte të rrezikshme.
- 4.4 Këto politika dhe procedura duhet të jenë në pajtim me dispozitat e standardeve përkatëse të ONP-së.

5. Duhet të jepet një pagë me të cilën përballohet jetesa

- 5.1 Pagat dhe përfitimet e paguara për një javë pune standarde plotësojnë minimalisht standardet ligjore vendase ose standardet referuese të industrisë, cilado prej tyre është më e lartë. Në çdo rast, pagat duhet të jenë gjithmonë të mjaftueshme për të plotësuar nevojat bazë si dhe të sigurojnë disa të ardhura për gjëra shtesë.
- 5.2 Të gjithë punëtorëve duhet t'u jepet informacion i kuptueshëm me shkrim rreth kushteve të tyre të punësimit për sa u përket pagave përpara se ata të fillojnë punësimin, si edhe rreth hollësive të pagave të tyre për periudhën e pagesës në fjalë sa herë që ata paguhen.

- 5.3 Nuk duhet të lejohen zbritje nga paga si masë disiplinore dhe as nuk duhet të lejohen zbritje nga pagat që nuk përcaktohen nga ligji vendas pa lejen e shprehur të punonjësit në fjalë. Të gjitha masat disiplinore duhet të regjistrohen.

6. Ndalohen orët e tejzgjatura të punës

- 6.1 Orët e punës duhet të jenë në pajtim me ligjet vendase, marrëveshjet kolektive dhe dispozitat e klauzolave 6.2 deri 6.6 më poshtë, cilado që ofron mbrojtjen më të lartë për punonjësit. Nën-klauzolat 6.2 deri 6.6 bazohen në standardet ndërkombëtare të punës.
- 6.2 Orët e punës, pa përfshirë orët shtesë, duhet të përcaktohen me kontratë dhe nuk duhet të tejkalojnë 48 orë në javë*.
- 6.3 Të gjitha orët shtesë duhet të bëhen me dëshirë. Orët shtesë duhet të përdoren me përgjegjshmëri, duke marrë në konsideratë gjithçka sa më poshtë: shtrirjen, shpeshësinë dhe orët që kryhen nga punonjësit individualë dhe forca punëtore në tërësi. Ato nuk duhet të përdoren për të zëvendësuar punësimin e rregullt. Orët shtesë duhet të kompensohen gjithmonë me një normë të veçantë që rekomandohet të jetë jo më pak se 125% e normës së rregullt të pagës.
- 6.4 Orët totale të punës brenda një periudhe shtatëditore nuk duhet të tejkalojnë 60 orë, përveçse aty ku mbulohen nga klauzola 6.5 më poshtë.
- 6.5 Orët e punës mund të tejkalojnë 60 orë brenda një periudhe shtatëditore vetëm në rrethana të jashtëzakonshme ku plotësohen të gjitha kushtet e mëposhtme:
- kjo gjë lejohet nga ligji vendas;
 - kjo gjë lejohet nga një marrëveshje kolektive e negociuar lirisht me një organizatë e punonjësve që përfaqëson një pjesë të konsiderueshme të forcës punëtore;
 - janë marrë masat e duhura mbrojtëse për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e punonjësve; dhe
 - punëdhënësi është në gjendje të demonstrojë se ekzistojnë rrethana të jashtëzakonshme, të tilla si kulmim i papritur i prodhimit, aksidente ose urgjenca.
- 6.6 Punonjësve duhet t'u jepet të paktën një ditë pushim brenda çdo periudhe shtatëditore ose, aty ku lejohet nga ligji vendas, dy ditë pushim brenda çdo periudhe 14 ditore.

* Standardet ndërkombëtare rekomandojnë reduktimin progresiv të orëve normale të punës, aty ku është e përshtatshme, në 40 orë në javë, pa reduktim në pagat e punonjësve me reduktimin e orëve.

7. Ndalohet diskriminimi

- 7.1 Nuk duhet të ketë diskriminim në marrjen në punë, kompensimin, aksesin në trajnime, ngritjen në detyrë, përfundimin e punësimit ose daljen në pension, bazuar në racën, shtresën shoqërore, origjinën kombëtare, besimin fetar, moshën, aftësitë e kufizuara, gjininë, statusin martesor, orientimin seksual, anëtarësimin në sindikata ose përkatësinë politike.

8. Të sigurohet punësim i rregullt

- 8.1 Deri në shkallën e mundshme, puna e kryer duhet të bëhet në bazë të një marrëdhënieje të njohur punësimi të përcaktuar përmes ligjit dhe praktikës vendase.
- 8.2 Detyrimet ndaj punonjësve sipas ligjeve dhe rregulloreve të punës ose të sigurimeve shoqërore që lindin nga marrëdhënia e rregullt e punësimit nuk duhet të shmangen përmes përdorimit të kontraktimit vetëm për punë, nënkontraktimit ose ujdive për punë nga shtëpia ose përmes skemave të stazhit të punës ku nuk ka qëllim real për të treguar aftësitë në punë ose për të ofruar punësim të rregullt, dhe as nuk duhet të shmangen këto detyrime përmes përdorimit të tepruar të kontratave të punësimit me afate fikse.

9. Ndalohet trajtimi i ashpër ose çnjerëzor

- 9.1 Ndalohet abuzimi ose disiplinimi fizik, kërcënimi për abuzim fizik, ngacmimi seksual ose ngacmime të tjera dhe abuzimi verbal ose format e tjera të frikësimit.

Dispozitat e këtij kodi përbëjnë standardet minimale dhe jo ato maksimale dhe ky kod nuk duhet të përdoret për të penguar kompanitë që t'i tejkalojnë këto standarde. Kompanitë që zbatojnë këtë kod pritët që të jenë në pajtim me ligjin vendas dhe ligje të tjera të zbatueshme dhe, aty ku dispozitat e ligjit dhe ky "Kod bazë" i adresohen të njëjtit subjekt, të zbatojnë atë dispozitë që ofron mbrojtje më të lartë.

Shënim: Ne bëjmë çdo përpjekje për të garantuar që përkthimet e "Kodit bazë të ETI" dhe "Parimeve të vënies në zbatim" të jenë sa më të plota dhe sa më të sakta. Megjithatë, ju lutemi vini re se në të dyja rastet, janë dokumentet në gjuhën angleze ato që duhet të trajtohen si versione zyrtare.