

Az ETI alapkódex

Ezt a dokumentumot 2014. április 1-jén módosították a 6. záradék (A munkaidő nem lehet túl hosszú) átdolgozásával.

1. A munkavállalás szabadon választható

- 1.1 Nincs kényszerből, megkötésből vagy önkéntelenül végzett munka.
- 1.2 A munkavállalóknak nem kell letétbe helyezniük semmilyen "előleget" vagy személyes okiratot a munkaadójuknál, valamint egy ésszerű felmondási idő után szabadon elhagyhatják a munkaadójukat.

2. Az egyesülés szabadságát és a kollektív tárgyaláshoz való jogot tiszteletben kell tartani

- 2.1 A dolgozóknak (megkülönböztetés nélkül) joga van csatlakozni a saját maguk által választott szakszervezetekhez, illetve joguk van azok alapításához, valamint joguk van a kollektív tárgyaláshoz, szerződéshez.
- 2.2 A munkáltató nyitott hozzáállást tanúsít a szakszervezetek tevékenységei és azok szervezeti tevékenységei iránt.
- 2.3 A munkavállalók képviselőit nem lehet hátrányosan megkülönböztetni, valamint a munkahelyen lehetőségük van képviselői hatáskörük betöltésére.
- 2.4 Ha valahol a törvény korlátozza az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalás lehetőségét, akkor a munkáltató elősegíti, és nem akadályozza a fejlődést a független és szabad egyesülés és tárgyalás vonatkozásában.

3. Biztonságos és higiénikus munkakörülmények

- 3.1 Biztonságos és higiénikus munkakörnyezetet kell biztosítani, figyelembe véve az iparághoz tartozó ismereteket és a konkrét veszélyforrásokat. A balesetek és a munkából adódó, a

munkához kapcsolódó vagy a munka során felmerülő egészségügyi sérülések elkerülése érdekében meg kell tenni a megfelelő lépéseket a munkakörnyezetben lévő veszélyforrások oly mértékű minimalizálásával, amennyire az ésszerű keretek között lehetséges.

- 3.2 A munkavállalóknak rendszeresen részt kell venniük munka-, egészség- és balesetvédelmi oktatásokon, amelyeket dokumentálni is kell, valamint ugyanezt az oktatást biztosítani kell az új vagy más beosztásba helyezett dolgozóknak is.
- 3.3 Biztosítani kell a hozzáférést tiszta mellékhelyiségekhez, ivóvízhez, adott esetben pedig az élelmiszer tárolására alkalmas berendezésekhez.
- 3.4 A szállás (ahol biztosított) a dolgozók alapvető szükségleteinek megfelelő, valamint tiszta és biztonságos kell, hogy legyen.
- 3.5 A kódex utasításait betartó vállalatnak ki kell neveznie egy a munka-, egészség- és balesetvédelemért felelős felsővezetői képviselőt.

4. Tilos a gyermekmunka

- 4.1 Nem lehet új gyermekmunkaerőt toborozni.
- 4.2 A vállalatoknak létre kell hozni, részt kell venni vagy hozzá kell járulni olyan politikákhoz és programokhoz, amelyek gondoskodnak arról, hogy minőségi oktatást kapjanak felnőttkoruk eléréséig mindazok a „gyermek”, akikről kiderül, hogy kiskorúak és „gyermekmunkát” végeznek. A "gyermekmunka" definícióját a függelékben találja.
- 4.3 Nem lehet 18 év alatti fiatal személyeket éjszakai vagy veszélyes körülmények közötti munkára alkalmazni.
- 4.4 A politikák és az eljárások meg kell, hogy feleljenek a hatályos ILO-normák rendelkezéseinek.

5. A minimálbért figyelembe kell venni

- 5.1 A szokásos munkahétre fizetett bérek és juttatások összegének meg kell felelnie (minimálisan) a nemzeti jogi normáknak vagy az ipari benchmark szabványoknak, attól függően, hogy melyik magasabb. A bérnek elegendőnek kell lennie az alapvető szükségletek kielégítésére, valamint biztosítani kell némi tetszés szerint felhasználható jövedelmet is.
- 5.2 Munkába állás előtt minden dolgozót írásban, érthetően tájékoztatni kell a foglalkoztatási feltételekről a munkabérek tekintetében, valamint minden egyes fizetésnél a kifizetett időszakhoz kapcsolódó bér adatairól.

- 5.3 Nem lehet fegyelmi intézkedésként levonni a munkabérből, valamint nem lehet semmit levonni a bérből (ha a nemzeti törvény erre nem jogosít fel) az érintett munkavállaló kifejezett engedélye nélkül. Minden fegyelmi intézkedést fel kell jegyezni.

6. A munkaidő nem lehet túl hosszú

- 6.1 A munkaidőnek meg kell felelnie a nemzeti törvényeknek, a kollektív szerződéseknek és a 6.2-6.6 rendelkezéseknek, attól függően, hogy melyik biztosítja a legnagyobb védelmet a dolgozók számára. A 6.2-6.6 alpontok a nemzetközi munkaügyi normákon alapulnak.
- 6.2 A munkaidőt, amely nem lehet több, mint heti 48 óra, beleértve a túlórákat is, szerződésben kell meghatározni.*
- 6.3 Minden túlórának önkéntes jellegűnek kell lennie. A túlórákat felelősségteljesen kell használni a következők figyelembevételével: mérték, gyakoriság, az egyes dolgozók ledolgozott órái, valamint a teljes munkaerő. A túlóra nem helyettesíthet rendszeres foglalkoztatást. A túlórákat megemelt díjszabással kell kifizetni, amely ajánlottan nem kevesebb, mint a rendszeres bér 125%-a.
- 6.4 A ledolgozott munkaórák száma hét napra vonatkozóan nem haladhatja meg a 60 órát, kivéve az alábbi 6.5 pontban leírtak esetében.
- 6.5 Csak kivételes helyzetekben haladhatja meg egy hétre vonatkozóan a ledolgozott munkaórák száma a 60 órát, ha az alábbiak mindegyike teljesül:
- a nemzeti jogszabályok ezt engedélyezik;
 - egy olyan munkavállalói szervezettel szabadon megtárgyalt kollektív megállapodás engedélyezi ezt, amely a munkaerő jelentős részét képviseli;
 - a dolgozók egészsége és biztonsága érdekében a vállalat végrehajtotta a megfelelő óvintézkedéseket;
 - valamint a munkáltató bizonyítani tudja a rendkívüli események fennállását, ezek például: váratlan termelési csúcs, baleset vagy vészhelyzet.
- 6.6 A munkavállaló számára biztosítani kell hetente egy pihenőnapot, vagy ha a nemzeti jogszabályok engedik, akkor kéthetente két napot.

* A nemzetközi szabványok adott esetben a munkaórák heti 40 órára való folyamatos csökkentését javasolják anélkül, hogy a munkavállalók bére csökkenne a kevesebb munkaóra mellett.

7. Tilos a hátrányos megkülönböztetés

- 7.1 Nincs megkülönböztetés a felvétel, kompenzáció, képzéshez való hozzáférés,

előléptetés, elbocsátás vagy nyugdíjazás tekintetében faj, kaszt, nemzeti hovatartozás, vallás, életkor, fogyatékoság, nem, családi állapot, szexuális irányultság, szakszervezeti tagság vagy politikai hovatartozás alapján.

8. Biztosítani kell a rendszeres foglalkoztatást

- 8.1 Minden elvégzett munkának teljes mértékben a nemzeti törvényben és gyakorlatban meghatározott elismert munkaviszony alapján kell létrejönnie.
- 8.2 A munkavállalók felé a foglalkoztatási viszonyból eredő munkaügyi és szociális biztonsági jogszabályokhoz kapcsolódó kötelezettségeket nem szabad megkerülni szerződéses, alvállalkozói vagy otthoni munkavégzés formájában, illetve gyakornoki programok keretein belül, abban az esetben, ha nincs valós szándék munkaerő-kölcsönzésre vagy rendszeres foglalkoztatásra, akkor sem szabad az ilyen kötelezettségeket megkerülni a határozott idejű munkaszerződések túlzott használatával.

9. Tilos a durva vagy embertelen bánásmód

- 9.1 A fizikai bántalmazás vagy fegyelmezés, a fizikai, szexuális bántalmazással való fenyegetés vagy egyéb zaklatás és szóbeli bántalmazás vagy a megfélemlítés bármilyen más formája tilos.

A kódex rendelkezései a minimális és nem a maximális normákat tartalmazzák, a vállalatok meghaladhatják a jelen normákat, valamint a kódexre hivatkozva nem lehet megakadályozni a normák meghaladását. A kódexet használó vállalatoktól elvárás, hogy megfeleljenek a nemzeti és egyéb vonatkozó jogszabályoknak. Ha a jogszabályok és az Etikai kódex valamelyik témája egyezik, akkor azt a rendelkezést kell alkalmazni, amelyik nagyobb védelmet nyújt.

Megjegyzés: Mindent megteszünk azért, hogy biztosítsuk az ETI alapkódex és végrehajtási alapelvek lehető legteljesebb és legpontosabb fordítását. Azonban ne feledje, hogy minden esetben az angol nyelvű dokumentumot kell a hivatalos verziónak tekinteni.