

Codul de bază al ETI

Acest document a fost modificat la 01.04.2014, cu revizuri la clauza 6, Programul de lucru nu este excesiv.

1. Locul de muncă este ales în mod liber

1.1 Nu există muncă forțată, obligatorie sau involuntară în penitenciare.

1.2 Lucrătorii nu sunt obligați să lase „garanții” sau să-și lase actele de identitate la angajator și sunt liberi să-și părăsească angajatorul după notificarea rezonabilă.

2. Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă sunt respectate

2.1 Lucrătorii, fără deosebire, au dreptul să se asocieze sau să formeze sindicatele pe care le doresc și să poarte negocieri colective.

2.2 Angajatorul adoptă o atitudine deschisă față de activitățile sindicatelor și activitățile lor organizatorice.

2.3 Reprezentanții lucrătorilor nu sunt discriminați și au acces la îndeplinirea funcțiilor lor reprezentative de la locul de muncă.

2.4 În cazul în care dreptul la libertatea de asociere și negocierea colectivă este limitat prin lege, angajatorul facilitează și nu împiedică dezvoltarea unor mijloace paralele, pentru asociere și negociere independentă și liberă.

3. Condițiile de muncă sunt sigure și igienice

3.1 Se va asigura un mediu de lucru sigur și igienic, ținând cont de cunoștințele curente referitoare la industrie și de pericolele specifice. Se vor lua măsuri adecvate pentru prevenirea accidentelor și periclitării sănătății care decurg din, sunt asociate cu sau care apar în timpul desfășurării muncii, prin minimizarea cauzelor pericolelor din mediul de lucru, dacă este posibil în mod rezonabil.

3.2 Lucrătorii vor beneficia de formare periodică și înregistrată în ceea ce privește sănătatea și securitatea, iar această formare se va repeta pentru lucrătorii noi sau repartizați.

3.3 Se va asigura accesul la toalete curate și la apă potabilă și, dacă este cazul, la instalațiile sanitare pentru depozitarea alimentelor.

3.4 Spațiile de cazare, dacă sunt prevăzute, trebuie să fie curate, sigure și să răspundă nevoilor de bază ale lucrătorilor.

3.5 Societatea care respectă codul va atribui responsabilitatea pentru sănătate și siguranță unui reprezentant din conducerea superioară.

4. Nu se va folosi munca prestată de copii

4.1 Nu se vor recruta copii pentru muncă.

4.2 Societățile vor dezvolta sau participa și contribui la politicile și programele care asigură tranziția oricărui copil care prestează muncă, pentru a-i permite să participe și să rămână în structuri care asigură educație de calitate până când acesta nu mai este un copil; „copil” și „munca prestată de copii” sunt definite în anexe.

4.3 Copiii și tinerii sub 18 ani nu vor fi angajați pe timp de noapte sau în condiții periculoase.

4.4 Aceste politici și proceduri vor respecta prevederile standardelor OIM relevante.

5. Se vor plăti salarii care asigură nivelul de trai

5.1 Salariile și prestațiile plătite pentru o săptămână standard de lucru respectă, cel puțin, standardele legale naționale sau standardele de referință ale industriei, oricare dintre acestea sunt mai mari. În orice caz, salariile ar trebui să fie întotdeauna suficiente pentru a satisface nevoile de bază și pentru a oferi venituri discreționare.

5.2 Toți lucrătorii vor primi informații scrise și ușor de înțeles despre condițiile lor de angajare în ceea ce privește salariile, înainte de angajare, și despre detaliile salariilor lor pentru perioada de plată respectivă, de fiecare dată când primesc plata.

5.3 Nu sunt permise deduceri salariale ca măsură disciplinară și nici deduceri salariale care nu sunt prevăzute de legislația locală, fără permisiunea expresă a lucrătorului respectiv. Toate măsurile disciplinare vor fi înregistrate.

6. Programul de lucru nu este excesiv

6.1 Programul de lucru trebuie să respecte legislația națională, contractele colective și prevederile punctelor de la 6.2 la 6.6 de mai jos, oricare asigură o protecție mai mare pentru lucrători. Sub-clauzele 6.2-6.6 se bazează pe standardele internaționale de muncă.

6.2 Programul de lucru, cu excepția orelor suplimentare, este stabilit prin contract și nu va depăși 48 de ore pe săptămână.*

6.3 Toate orele suplimentare vor fi voluntare. Orele suplimentare vor fi utilizate în mod responsabil, ținând cont de toate aspectele următoare: natura, frecvența și orele lucrate de fiecare lucrător și de forța de muncă, în ansamblu. Nu vor fi utilizate pentru a înlocui munca

obișnuită. Orele suplimentare vor fi întotdeauna remunerate cu un tarif premium, care se recomandă să fie nu mai mic de 125% din tariful normal aplicat.

6.4 Programul de lucru total în orice perioadă de șapte zile nu trebuie să depășească 60 de ore, cu excepția cazului în care se află sub incidența clauzei 6.5 de mai jos.

6.5 Programul de lucru poate depăși 60 de ore în orice perioadă de șapte zile numai în situații excepționale în care sunt îndeplinite toate condițiile următoare:

- acest lucru este permis de legislația națională;
- acest lucru este permis printr-un contract colectiv negociat în mod liber cu o organizație a lucrătorilor care reprezintă o parte semnificativă a forței de muncă;
- se iau măsuri de protecție adecvate pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; și
- angajatorul poate să demonstreze că există circumstanțe excepționale, cum ar fi vârfuri de producție neașteptate, accidente sau situații de urgență.

6.6 Lucrătorilor li se acordă cel puțin o zi liberă în fiecare perioadă de șapte zile sau, dacă acest lucru este permis de legislația națională, două zile libere la fiecare 14 zile.

* Standardele internaționale recomandă reducerea progresivă a programului normal de muncă, după caz, la 40 de ore pe săptămână, fără a reduce salariile lucrătorilor ca urmare a reducerii orelor.

7. Nu se practică discriminarea

7.1 Nu există nicio discriminare în ceea ce privește angajarea, remunerarea, accesul la formare, promovarea, rezilierea contractului de muncă sau pensionare în funcție de rasă, castă, origine națională, religie, vârstă, dizabilitate, sex, stare civilă, orientare sexuală, apartenență la sindicate sau afiliere politică.

8. Se oferă locuri de muncă cu regim normal

8.1 În măsura în care este posibil, munca prestată trebuie să se bazeze pe relația de muncă recunoscută stabilită prin legislația și practicile naționale.

8.2 Obligațiile angajaților conform legilor și regulamentelor privind munca sau securitatea socială care decurg din relația de muncă obișnuită nu vor fi evitate prin utilizarea contractelor pentru lucrări individuale, a subcontractării sau a acordurilor de lucru la domiciliu sau prin intermediul unor programe de ucenicie, în cazul în care nu există intenția de a forma aptitudini sau de a oferi locuri de muncă normale, iar aceste obligații nu vor fi evitate prin utilizarea excesivă a contractelor de muncă pe durată determinată.

9. Nu este permis tratamentul dur sau inuman

9.1 Abuzul fizic sau disciplina, amenințarea cu abuzul fizic, sexual sau altfel de hărțuire și abuz verbal sau alte forme de intimidare vor fi interzise.

Prevederile prezentului cod reprezintă standarde minime, și nu maxime, iar acest cod nu ar trebui utilizat pentru a împiedica societățile să depășească aceste standarde. Societățile care aplică acest cod trebuie să respecte legislația națională și alte legi aplicabile și, în cazul în care prevederile legii și ale prezentului cod de bază abordează același subiect, să aplice cea prevedere care oferă o protecție mai mare.

Notă: Depunem toate eforturile pentru a ne asigura că traducerea Codului de bază al ETI și ale Principiilor de punere în aplicare sunt cât mai complete și exacte. Însă, rețineți că în ambele cazuri documentele în limba engleză trebuie tratate ca versiuni oficiale.