



ETI Bazinis kodeksas

Šis dokumentas buvo papildytas 2014 m. balandžio 1 d. reakcijos punktu Nr. 6 „Darbo valandos nėra pernelyg ilgos“.

1. Darbas yra laisvai pasirenkamas

- 1.1 Dirbti nėra verčiama jėga, nėra įpareigojančio ar nesavanoriško įkalinančio darbo.
- 1.2 Dirbančiųjų nėra reikalaujama darbdaviui paduoti „užstato“ ar jų asmens dokumentų, ir jie gali bet koku metu išeiti iš darbo, pateikę pagrįstą pranešimą.

2. Asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas paisymas

- 2.1 Dirbantieji, be išimties, turi teisę prisijungti arba suformuoti pačių pasirinktą profesinę sąjungą ir vesti kolektyvines derybas.
- 2.2 Darbdavys neturi nepalankios nuomonės apie profesinių sąjungų veiklą ir jų organizacinį aktyvumą.
- 2.3 Dirbančiųjų atstovai nėra diskriminuojami ir vykdo savo atstovaujamas funkcijas darbo vietoje.
- 2.4 Kai asociacijų laisvė ir kolektyvinės derybos yra apribojamos įstatymiškai, darbdavys sukuria lengvinančias aplinkybes ir nekludo paralelių priemonių plėtrai nepriklausomoms ir laisvoms asociacijoms bei deryboms.

3. Darbo sąlygos yra saugios ir paisoma sanitarinių normų

- 3.1 Turi būti užtikrinta saugi ir higieniška darbo aplinka, atsižvelgiant į vyraujančią industrinę informaciją ir bet kokius specifinius pavojus. Turi būti imtasi adekvačių veiksmų siekiant užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir pavojui sveikatai, kylančiam iš, susijusiam su arba susidarančiam darbo metu, kiek tai pagrįstai praktiška kuo labiau sumažinant, pavojų priežastis, pasitaikančias darbo aplinkoje.
- 3.2 Dirbantiesiems turi būti reguliariai suteiktas užprotokoluotas mokymas sveikatos ir saugoms klausimais, ir toks mokymas turi būti kartojamas su naujai paskirtais darbuotojais.
- 3.3 Galimybė pasinaudoti švariais tualetais ir geriamu vandeniu ir, jei būtina, turi būti sanitariniai įrenginiai maistui laikyti.
- 3.4 Kai suteikiamas, būstas turi būti švarus, saugus ir atitikti pagrindinius dirbančiojo poreikius.
- 3.5 Bendrovė, besivadovaujanti šiuo kodeksu, už sveikatą ir saugą yra atsakinga vyr. vadovybės atstovui.

4. Vaikų darbas nenaudojamas

- 4.1 Vaikai vaikų darbui nesamdomi.
- 4.2 Bendrovės plėtoja arba dalyvauja ir bendradarbiauja kuriant nuostatas ir programas, kurios įgalintų bet kokį vaiką, aptiktą kaip atliekantį vaikų darbą, lankyti ir toliau tęsti aukštą kokybę atitinkantį mokslą, kol jis (ji) nebelaikyti vaikais; sąvokos „vaikas“ ir „vaikų darbas“ pateikiamos prieduose.

4.3 Vaikai ir jaunuoliai iki 18 metų nesamdomi naktinėms pamainoms arba pavojingomis darbo sąlygomis.

4.4 Šios nuostatos ir procedūros patvirtina atitinkamas ILO standartų nuostatas.

5. Mokamas minimalus atlyginimas

5.1 Atlyginimai ir priedai mokami už standartinę darbo savaitę, minimaliu įkainiu, pagal nacionalinius teisinius standartus ar industrinius lyginamosios analizės standartus, priklausimai, kuri reikšmė didesnė. Bet kokių atveju atlyginimo visuomet turi pakakti pagrindiniams poreikiams patenkinti bet likti kažkiek nepriklausomų pajamų.

5.2 Visi dirbantieji gauna raštišką ir suprantamą informaciją apie jų darbo sąlygas, kiek tai susiję su atlyginimu, prieš pasirašant darbo sutartį, ir išsamią informaciją apie jų atlyginimus už mokestinį laikotarpį, kiekvieną kartą, kai išmokamas atlyginimas.

5.3 Nei išskaitos iš atlyginimo, kaip drausminės priemonės, nei kitokios, nacionaliniame įstatyme nenumatytos išskaitos, neleidžiamos be išreikšto susijusio darbuotojo sutikimo. Visos drausminės priemonės turi būti protokoluojamos.

6. Darbo valandos nėra pernelyg ilgos

6.1 Darbo valandos privalo atitikti nacionalinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir 6.2 iki 6.6 punktuose išdėstytą informaciją, priklausomai, kas suteikia dirbantiems daugiau apsaugos. 6.2 – 6.6 punktai remiasi nacionalinių darbo standartų nuostatomis.

6.2 Darbo valandos, įskaitant viršvalandžius, turi būti nurodytos darbo sutartyje, ir neturi viršyti 48 valandų per savaitę.*

6.3 Bet kokie viršvalandžiai yra savanoriški. Viršvalandžiai naudojami atsakingai, atsižvelgiant į: darbo apimtį, dažnį ir valandas, kurias pradirbo pavieniai darbininkai ir visa darbo jėga. Tai negali būti naudojama nuolatinio darbo pakeitimui. Už viršvalandžius mokama aukštesniu įkainiu, kuris, rekomenduojamas ne mažesnis nei 125% nuolatinio darbo užmokesčio įkainio.

6.4 Visas darbo valandų per savaitę skaičius neturi viršyti 60 valandų, išskyrus, kai tai susiję su 6.5 punkte išdėstyta informacija.

6.5 Darbo valandos septynių dienų eigoje gali viršyti 60 valandų tik išskirtinėmis aplinkybėmis, kai tenkinamos šios sąlygos:

- tai leidžia nacionalinis įstatymas;
- tai leidžia kolektyvinis susitarimas, laisvai suderintas su dirbančiųjų organizacija, atstovaujančia ženklią darbo jėgos dalį;
- dirbančiųjų sveikatai ir saugai yra imamasi atitinkamų priemonių;

ir

- darbdavys gali įrodyti, kad taikomos išskirtinės aplinkybės, tokios kaip netikėtas gamybos pikas, nelaimingi atsitikimai ar avariniai atvejai.

6.6 Darbininkams turi būti suteikta bent viena išėginė diena savaitės eigoje arba, kai nepažeidžiamas nacionalinis įstatymas, dvi dienos laikotarpyje kas 14 dienų.

* Tarptautiniai standartai rekomenduoja esant būtinybei progresyvų įprastinių darbo valandų mažinimą iki 40 valandų per savaitę be jokio atlyginimo dirbantiems sumažėjimo.

7. Diskriminacija nepraktikuojama

7.1 Nėra rasinės, kastinės, kilmės šalies, religinės, amžiaus, neįgalumo, lyties, šeimyninės padėties, seksualinės orientacijos, profesinės sąjungos narystės ar politinio požiūrio diskriminacijos priėmimui į darbą, atlyginimui, mokymui, paaukštinimui, darbo sutarties nutraukimui ar išėjimui į pensiją.

8. Reguliaraus darbo suteikimas

8.1 Bet kokia darbo apimtis privalo būti vykdoma pagal pripažintus darbo santykius, kuriuos įtvirtina nacionalinis įstatymas ir praktika.

8.2 Įsipareigojimais darbuotojams pagal darbo ar socialinės apsaugos įstatymus ir teisės aktus, kylančiais iš reguliaraus darbo santykių, turi būti vadovaujama sudarant tik darbo sutartis, subrangos sutartis arba darbo namų sąlygomis sutartis, taip pat sudarant mokymosi programas, kai nėra realaus tikslo išmokyti darbuotoją ar sukurti jam nuolatinio darbo vietą, o taip pat šių šie įsipareigojimai galioja fiksuotų darbo sutarčių sudarymo piktnaudžiavimui.

9. Grubumas ir nehumaniškas elgesys neleidžiamas

9.1 Fizinis smurtas ar disciplinuotumas, grasinimas fiziniu, seksualiniu smurtu ar kitoks priekabiavimas bei žodinis spaudimas ar kitos įbauginimo formos yra draudžiamos.

Šio kodekso nuostatos yra tik minimalios, bet ne aukščiausi standartai, ir šis kodeksas neturėtų būti naudojamas bendrovėms apsisaugoti nuo šių standartų laikymosi. Tikėtina, kad šį kodeksą taikančios bendrovės vadovaujasi nacionaliniais ir kitais susijusiais teisės aktais, kuomet įstatymo ir šio kodekso nuostatas sieja ta pati tema, ir taiko tas nuostatas, kurios suteikia didesnę apsaugą dirbančiajam.

Pastaba: Mes telkiame visas pastangas, kad užtikrintume, kad šio ETI Bazinio kodekso ir jo įgyvendinimo principų vertimai į kitas kalbas būtų visapusiški ir kiek galima tikslesni. Tačiau turėkite galvoje, kad abiem atvejais tai anglų kalba parašytas dokumentas, ir anglišką versiją reikėtų laikyti oficialia versija.