

ΚΟΛΙΌΣ[®]
ΑΠΟ ΤΟ 1948

ΒΑΣΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΗΕ
(Πρωτοβουλία Ηθικού Εμπορίου)



**Ethical
Trading
Initiative**

For workers' rights.
For better business.

Ο Βασικός Κώδικας ΠΗΕ Πρωτοβουλία Ηθικού Εμπορίου

1. Η εργασία είναι αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής

1.1 Δεν υφίσταται καταναγκαστική, δεσμευμένη ή ακούσια εργασία.

1.2 Οι εργαζόμενοι δεν είναι υποχρεωμένοι να καταθέσουν εγγυήσεις ή τα προσωπικά τους έγγραφα στον εργοδότη τους και είναι ελεύθεροι να αποχωρήσουν μετά από εύλογο χρονικό περιθώριο γνωστοποίησης.

2. Είναι σεβαστή η συμμετοχή σε σωματεία και το δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις

2.1 Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαιρέτως, έχουν το δικαίωμα δημιουργίας ή συμμετοχής εργατικών σωματείων δικιάς τους επιλογής και να διαπραγματεύονται συλλογικά.

2.2 Ο εργοδότης υιοθετεί θετική συμπεριφορά προς τα εργατικά σωματεία και τις δραστηριότητες τους.

2.3 Δεν υπάρχει μεροληψία εναντίον των εκπροσώπων των εργαζομένων και οι τελευταίοι έχουν το ελεύθερο να εκτελούν τις δραστηριότητες εκπροσώπησης στο χώρο εργασίας.

2.4 Όπου ο νόμος περιορίζει τη συμμετοχή σε ανεξάρτητα σωματεία και σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο εργοδότης διευκολύνει και δεν παρεμποδίζει την ανάπτυξη παράλληλων μορφών ανεξαρτήτων σωματείων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

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

3.1 Πρέπει να παρέχεται ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη την επικρατούσα γνώση για το αντικείμενο και τυχόν συγκεκριμένους κινδύνους. Πρέπει να λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την πρόληψη ατυχημάτων, τραυματισμών και βλαβών της υγείας που σχετίζονται ή συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας, με σκοπό να ελαχιστοποιούνται τα αίτια αυτών των κινδύνων, όσο είναι αυτό εφικτό.

3.2 Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν συχνή και καταγεγραμμένη εκπαίδευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας ενώ αυτή πρέπει να επαναλαμβάνεται για νέους ή επαναποδοθετημένους εργαζομένους.

3.3 Πρέπει να παρέχεται πρόσβαση σε καθαρές τουαλέτες καθώς επίσης, σε πόσιμο νερό και αν είναι απαραίτητο σε υγιεινές εγκαταστάσεις για αποθήκευση τροφίμων.

3.4 Όπου υπάρχουν καταλύματα, θα πρέπει να είναι καθαρά, ασφαλή και να ικανοποιούν τις βασικές ανάγκες των εργαζομένων.

3.5 Η εταιρεία που τηρεί τον κώδικα πρέπει να αναθέσει την ευθύνη για την υγιεινή και την ασφάλεια σε ανώτερο διοικητικό στέλεχος.

4. Δεν χρησιμοποιείται παιδική εργασία

4.1 Δεν πρέπει να υφίσταται οποιαδήποτε νέα πρόσληψη παιδικής εργασίας.

4.2 Οι εταιρείες πρέπει να αναπτύσσουν ή να συμμετέχουν αλλά και να συμβάλλουν σε πολιτικές και προγράμματα που παρέχουν τη μετάβαση οποιουδήποτε παιδιού βρέθηκε να εκτελεί παιδική εργασία, ώστε να μπορεί να παρακολουθήσει και να παραμείνει στην ποιοτική εκπαίδευση μέχρις ότου δεν θα είναι πλέον παιδί. «Παιδί» και «παιδική εργασία» ορίζεται στα παραρτήματα.

4.3 Παιδιά και νεαρά άτομα ηλικίας κάτω των 18 ετών δεν θα πρέπει να εργάζονται τη νύχτα ή σε επιβλαβείς συνθήκες.

4.4 Οι πολιτικές και οι διαδικασίες θα πρέπει να συμμορφώνονται με τις διατάξεις των σύμφωνων προτύπων εργασίας (ILO).

5. Οι μισθοί καταβάλλονται και επιτρέπουν την αξιοπρεπή διαβίωση

5.1 Οι μισθοί και τα προνόμια που αντιστοιχούν σε μια καθιερωμένη εβδομάδα εργασίας ικανοποιούν, τουλάχιστον, τις νόμιμες εθνικές ή τις αντίστοιχες παροχές στον κλάδο, οποιασδήποτε από τις δύο είναι υψηλότερες. Σε οποιαδήποτε περίπτωση οι μισθοί θα πρέπει να ικανοποιούν τις βασικές ανάγκες και να παρέχουν κάποιο επιπλέον διαθέσιμο εισόδημα.

5.2 Σε όλους τους εργαζομένους πρέπει να παρέχονται γραπτές και κατανοητές πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης σε σχέση με τους μισθούς πριν αυτοί ακόμα απασχοληθούν και σχετικά με τα στοιχεία μισθοδοσίας για την χρονική περίοδο πληρωμής κάθε φορά που καταβάλλεται ο μισθός.

5.3 Μειώσεις μισθών ως αποτέλεσμα πειθαρχικής κύρωσης δεν θα πρέπει να επιτρέπονται, ούτε επιτρέπονται μειώσεις που δεν υπόκεινται στη νομοθεσία χωρίς την άδεια του εργαζομένου. Όλες οι πειθαρχικές κυρώσεις θα πρέπει να καταγράφονται.

6. Οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές

6.1 Οι ώρες εργασίας θα πρέπει να συμμορφώνονται με τη ισχύουσα νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις διατάξεις από 6.2 μέχρι 6.6 παρακάτω, οποιαδήποτε από τις οποίες προσφέρει μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους. Οι υπο-προτάσεις 6.2 – 6.6 βασίζονται στα διεθνή πρότυπα εργασίας.

6.2 Οι ώρες εργασίας, χωρίς να συμπεριληφθούν οι υπερωρίες, θα πρέπει να καθορίζονται με σύμβαση και δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν τις 48 ώρες εβδομαδιαίως.

6.3 Οι υπερωρίες θα πρέπει να είναι εθελούσιες. Οι υπερωρίες θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με υπεύθυνο τρόπο από τον εργοδότη λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παρακάτω: την έκταση, τη συχνότητα και τις ώρες που εργάστηκαν οι εργαζόμενοι τόσο ατομικά όσο και συνολικά. Δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ώστε να αντικαταστήσουν την κανονική εργασία. Η υπερωρία θα πρέπει πάντα να αποζημιώνεται με προσαυξημένη τιμή, η οποία συνιστάται να μην είναι λιγότερο από 125% της κανονικής αμοιβής.

6.4 Οι συνολικές ώρες εργασίας σε οποιαδήποτε περίοδο επτά ημερών δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τις 60 ώρες, εκτός από τις περιπτώσεις όπου καλύπτονται από την πρόταση 6.5 παρακάτω.

6.5 Οι ώρες εργασίας μπορούν να υπερβαίνουν τις 60 ώρες σε οποιαδήποτε περίοδο επτά ημερών μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου όλα τα παρακάτω απαιτούνται:

- Επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.
- Επιτρέπεται από την συλλογική σύμβαση η οποία διαμορφώθηκε μέσα από την διαπραγμάτευση με ομάδα εργαζομένων που αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού.
- Κατάλληλες προφυλάξεις έχουν ληφθεί για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.
- Ο εργοδότης μπορεί αποδείξει ότι υπάρχουν εξαιρετικές συνθήκες όπως απρόοπτη αύξηση παραγωγής, ατυχήματα ή επείγουσα ανάγκη.

6.6 Στους εργαζομένους πρέπει να παρέχεται τουλάχιστον ένα ρεπό κάθε επτά ημέρες ή όπου επιτρέπεται από τη νομοθεσία, δύο ημέρες για κάθε 14 ημέρες.

*Τα διεθνή πρότυπα συνιστούν την προοδευτική μείωση των κανονικών ωρών εργασίας, όπου είναι εφικτό, σε 40 ώρες την εβδομάδα, χωρίς μείωση στις αποδοχές των εργαζομένων λόγω των μειωμένων ωρών.

7. Απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση

7.1 Δεν υπάρχει καμία διάκριση στην πρόσληψη, αποζημίωση, εκπαίδευση, προαγωγή, ολοκλήρωση ή στην συνταξιοδότηση σε σχέση με την φυλή, κοινωνική τάξη, εθνικότητα, θρησκεία, ηλικία, αναπηρία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, σεξουαλικές προτιμήσεις, συμμετοχή σε σωματεία ή πολιτικές πεποιθήσεις.

8. Παρέχεται κανονική απασχόληση

8.1 Όσο αυτό είναι εφικτό, η απασχόληση θα πρέπει να βασίζεται στην κοινώς αποδεκτή σχέση απασχόλησης όπως έχει αυτή καθιερωθεί μέσα από τη νομοθεσία και την κοινή πρακτική.

8.2 Οι υποχρεώσεις προς τους εργαζομένους που υπόκεινται σε εργατικούς ή κοινωνικής ασφάλισης νόμους/κανονισμούς και προκύπτουν από την κανονική σχέση απασχόλησης, δεν θα πρέπει να αποφεύγονται μέσω μόνο της χρήσης συμβάσεων εργασίας, υπεργολαβίας, εργασίας από το σπίτι ή μέσω πρακτικών ασκήσεων επαγγελματικής εκπαίδευσης όπου δεν υπάρχει πρόθεση για μετάδοση γνώσεων και ικανοτήτων ή για παροχή κανονικής απασχόλησης, ούτε αυτές οι υποχρεώσεις θα πρέπει να αποφεύγονται μέσα από την υπερβολική χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου εργασίας.

9. Απαγορεύεται οποιαδήποτε σκληρή ή απάνθρωπη μεταχείριση

9.1 Απαγορεύεται οποιαδήποτε κακοποίηση, επιβολή, απειλή σωματικής βλάβης, σεξουαλική κακοποίηση-παρενόχληση, λεκτική προσβολή ή οποιαδήποτε άλλη μορφή εκφοβισμού.

Οι διατάξεις του παραπάνω κώδικα αποτελούν τις ελάχιστες και όχι τις μέγιστες αξιώσεις, και αυτός ο κώδικας δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται ώστε να αποτρέψει τις επιχειρήσεις να υπερβαίνουν αυτές τις προδιαγραφές. Οι εταιρείες που εφαρμόζουν αυτόν τον κώδικα αναμένεται να συμμορφώνονται με την εθνική και οποιαδήποτε άλλη ισχύουσα νομοθεσία και όπου οι διατάξεις της νομοθεσίας και του Βασικού Κώδικα θέτουν το ίδιο θέμα, να εφαρμόζουν τη διάταξη που προσφέρει την μεγαλύτερη προστασία.

KOLIÓS[®]
ΑΠΟ ΤΟ 1948

THE ETI BASE CODE
(Ethical Trading Initiative)



Ethical Trading Initiative

For workers' rights.
For better business.

The ETI Base Code Ethical Trading Initiative

1. Employment is freely chosen

1.1 There is no forced, bonded or involuntary prison labour.

1.2 Workers are not required to lodge “deposits” or their identity papers with their employer and are free to leave their employer after reasonable notice.

2. Freedom of association and the right to collective bargaining are respected

2.1 Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively.

2.2 The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.

2.3 Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.

2.4 Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer facilitates, and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.

3. Working conditions are safe and hygienic

3.1 A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

3.2 Workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.

3.3 Access to clean toilet facilities and to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.

3.4 Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers.

3.5 The company observing the code shall assign responsibility for health and safety to a senior management representative.

4. Child labour shall not be used

4.1 There shall be no new recruitment of child labour.

4.2 Companies shall develop or participate in and contribute to policies and programmes which provide for the transition of any child found to be performing child labour to enable her or him to attend and remain in quality education until no longer a child; “child” and “child labour” being defined in the appendices.

4.3 Children and young persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions.

4.4 These policies and procedures shall conform to the provisions of the relevant ILO standards.

5. Living wages are paid

5.1 Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages should always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income.

5.2 All workers shall be provided with written and understandable Information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid.

5.3 Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.

6. Working hours are not excessive

6.1 Working hours must comply with national laws, collective agreements, and the provisions of 6.2 to 6.6 below, whichever affords the greater protection for workers. Sub-clauses 6.2 to 6.6 are based on international labour standards.

6.2 Working hours, excluding overtime, shall be defined by contract, and shall not exceed 48 hours per week.*

6.3 All overtime shall be voluntary. Overtime shall be used responsibly, taking into account all the following: the extent, frequency and hours worked by individual workers and the workforce as a whole. It shall not be used to replace regular employment. Overtime shall always be compensated at a premium rate, which is recommended to be not less than 125% of the regular rate of pay.

6.4 The total hours worked in any seven day period shall not exceed 60 hours, except where covered by clause 6.5 below.

6.5 Working hours may exceed 60 hours in any seven day period only in exceptional circumstances where all of the following are met:

- this is allowed by national law
- this is allowed by a collective agreement freely negotiated with a workers' organisation representing a significant portion of the workforce;
- appropriate safeguards are taken to protect the workers' health and safety; and
- the employer can demonstrate that exceptional circumstances apply such as unexpected production peaks, accidents or emergencies.

6.6 Workers shall be provided with at least one day off in every seven day period or, where allowed by national law, two days off in every 14 day period.

7. No discrimination is practiced

7.1 There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.

8. Regular employment is provided

** International standards recommend the progressive reduction of normal hours of work, when appropriate, to 40 hours per week, without any reduction in workers' wages as hours are reduced.*

8.1 To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationship established through national law and practice.

8.2 Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour-only contracting, sub- contracting, or home-working arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed-term contracts of employment.

9. No harsh or inhumane treatment is allowed

9.1 Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.

The provisions of this code constitute minimum and not maximum standards, and this code should not be used to prevent companies from exceeding these standards. Companies applying this code are expected to comply with national and other applicable law and, where the provisions of law and this Base Code address the same subject, to apply that provision which affords the greater protection.