

3T - Transfers technologies for textile

Etikos kodeksas

1. Darbas yra laisvai pasirenkamas

- 1.1. Nėra prievartinio darbo, privalomo ar nesavanoriško kalinių darbo.
- 1.2. Iš dirbančiųjų nėra reikalaujama palikti darbdaviui „užstatą“ ar asmens dokumentus, ir jie gali nevaržomai nutraukti darbo santykius su savo darbdaviu, apie tai pranešę jam prieš protingą laiką.

2. Asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas paisymas

- 2.1. Dirbantieji, be išimties, turi teisę jungtis prie arba suformuoti pačių pasirinktą profesinę sąjungą ir kolektyviai derėtis.
- 2.2. Darbdavys neturi nepalankios nuomonės apie profesinių sąjungų veiklą ir jų organizacinę veiklą.
- 2.3. Dirbančiųjų atstovai nėra diskriminuojami ir turi galimybę vykdyti savo atstovaujamas funkcijas darbovietėse.
- 2.4. Kai asociacijų laisvė ir kolektyvinės derybos yra apribotos įstatymiškai, darbdavys sudaro galimybes ir nekliudo plėtoti paralelių priemonių 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, atsižvelgdama į prieinamas žinias apie pramonės šaką ir su ja susijusius specifinius pavojus. Turi būti imtasi adekvačių veiksmų siekiant užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir žalai sveikatai darbe, susijusiai su darbu arba galinčiai atsirasti darbo metu, kuo labiau, tačiau kiek tai pagrįstai praktiška, sumažinant darbo aplinkai būdingų pavojų priežastis.
- 3.2. Dirbantieji turi būti reguliariai ir padarant atitinkamus įrašus mokomi saugos ir sveikatos klausimais, ir toks mokymas turi būti kartojamas naujiems bei į naujas pareigas paskirtiems dirbantiesiems.
- 3.3. Turi būti suteikta galimybė naudotis švariais tualetais, gauti geriamojo vandens ir, jeigu aktualu, tinkamos sanitarinės būklės priemonės maistui laikyti.
- 3.4. Kai suteikiamos gyvenamosios patalpos, jos turi būti švarios, saugios ir tenkinti pagrindinius dirbančiųjų poreikius.
- 3.5. Bendrovė, besilaikanti šio kodekso, atsakomybę už sveikatą ir saugą turi paskirti kuriam nors aukščiausiosios vadovybės atstovui.

4. Vaikų darbas nenaudojamas

- 4.1. Neturi būti vykdomas naujas vaikų priėmimas darbui.

4.2. Bendrovės turi sukurti arba dalyvauti ir prisidėti kuriant nuostatas ir programas, kurios įgalintų bet kokį vaiką, aptiktą kaip vykdantį vaikų darbą, pradėti lankyti ir tęsti kokybišką mokymąsi, tol kol jis (ji) nebebus laikomas vaiku; „vaiko“ ir „vaikų darbo“ apibrėžtys pateiktos prieduose.

4.3. Vaikai ir jaunuoliai iki 18 metų neįdarbinami naktinėms pamainoms arba darbui pavojingomis sąlygomis.

4.4. Šios nuostatos ir procedūros turi atitikti atitinkamus TDO (ILO) standartus.

5. Mokamas ne mažesnis nei pragyvenimo minimumo darbo užmokestis

5.1. Darbo užmokestis ir priedai už standartinę darbo savaitę mokami ne mažesni nei nustato nacionaliniai teisės aktai arba pramonės šakos normos, priklausimai, kuri reikšmė didesnė. Bet koku atveju darbo užmokesčio visuomet turi pakakti pagrindiniams poreikiams patenkinti bei turi likti šiek tiek lėšų išlaidoms savo nuožiūra.

5.2. Visiems dirbantiems prieš pasirašant darbo sutartį turi būti pateikiama raštiška ir suprantama informacija apie jų su darbo užmokesčiu susijusias darbo sąlygas ir kiekvieną kartą, kai išmokamas darbo užmokestis, turi būti pateikiama informacija apie jų darbo užmokesčio sudedamąsias dalis už mokėjimo laikotarpį.

5.3. Neleidžiamos darbo užmokesčio išskaitos kaip drausminės priemonės bei neleidžiamos kitokios nacionaliniuose teisės aktuose nenumatytos darbo užmokesčio išskaitos be išreikšto susijusio darbuotojo sutikimo. Visos drausminės priemonės turi būti protokoluojamos.

6. Darbo valandų nėra pernelyg daug

6.1. Darbo valandos privalo atitikti nacionalinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir 6.2 - 6.6 punktuose išdėstytas nuostatas, priklausomai, kas suteikia dirbantiems daugiau apsaugos.

6.2 – 6.6 punktai pagrįsti tarptautiniais darbo standartais.

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

6.3. Bet kokie viršvalandžiai yra savanoriški. Viršvalandžiai turi būti naudojami atsakingai, atsižvelgiant į visus toliau išvardintus dalykus: apimtį, dažnumą ir valandas, dirbtas atskirų dirbančiųjų bei visų dirbančiųjų bendrai. Viršvalandinis darbas negali būti naudojama vietoje nuolatinio darbo. Už viršvalandžius turi būti mokama didesniu įkainiu, kuris rekomenduojamas ne mažesnis nei 125% normalaus darbo užmokesčio įkainio.

6.4. Visas darbo valandų per savaitę skaičius negali viršyti 60 valandų, išskyrus atvejus, susijusius su 6.5 punkte išdėstytais nuostatomis.

6.5. Darbo valandos per bet kurį septynių dienų laikotarpį gali viršyti 60 valandų tik išskirtinėmis aplinkybėmis, kai tenkinamos visos šios sąlygos:

- tai leidžia nacionaliniai įstatymai,
- tai leidžia kolektyvinis susitarimas, laisvai suderėtas su dirbančiųjų organizacija, atstovaujanti ženklią visų dirbančiųjų dalį,
- dirbančiųjų saugai ir sveikatai apsaugoti yra imamasi atitinkamų priemonių, ir
- darbdavys gali įrodyti, kad susiklostė išskirtinės aplinkybės, tokios kaip netikėtas gamybos pikas, avarijos ar ypatingos aplinkybės.

6.6. Dirbantiesiems turi būti suteikta bent viena išeiginė diena savaitės kiekviename septynių dienų laikotarpyje arba, kai leidžia nacionaliniai įstatymai, dvi išeiginės dienos kiekviename 14 dienų laikotarpyje.

* Tarptautiniai standartai rekomenduoja, kai tinka, laipsninį normalių darbo valandų mažinimą iki 40 valandų per savaitę nemažinant dirbančiųjų darbo užmokesčio.

7. Diskriminacija neapraktikuojama

7.1. Nėra rasinės, kastinės, tautinės kilmės, religinės, amžiaus, neįgalumo, lyties, šeimyninės padėties, lytinės orientacijos, profesinės sąjungos narystės ar politinio požiūrio diskriminacijos įdarbinimo, darbo užmokesčio, mokymo, paaukštinimo, darbo santykių nutraukimo ar išėjimo į pensiją srityse.

8. Nuolatinio darbo suteikimas

8.1. Visais įmanomais atvejais vykdomas darbas privalo būti pagrįstas oficialiais darbo santykiais, kuriuos nustato nacionaliniai įstatymai ir praktika.

8.2. Su nuolatiniais darbo santykiais susijusių įsipareigojimų, nustatytų darbo ar socialinės apsaugos įstatymais ir teisės aktais, dirbantiesiems negali būti vengiama sudarant subrangovines sutartis tik dėl darbo atlikimo, subrangovines sutartis arba darbo namų sąlygomis susitarimus, o taip pat vykdant mokymų programas, kurios neturi tikro tikslo išmokyti įgūdžių ar suteikti nuolatinį darbą; taip pat šių įsipareigojimų negali būti vengiama nepagrįstai dažnai naudojant terminuotas darbo sutartis.

9. Šiurkštus ir nehumaniškas elgesys neleidžiamas

9.1. Turi būti draudžiamas fizinis smurtas ar drausminimas, grasinimas fiziniu smurtu, seksualinis ar kitoks priekabiavimas bei žodinis užgauliojimas ar kitos įbauginimo formos.

Šio kodekso nuostatos nustato tik minimalius, bet ne aukščiausius standartus, ir šis kodeksas neturėtų būti naudojamas kaip nors bendrovės riboti nuo aukštesnių standartų laikymosi. Šį kodeksą taikančios bendrovės turi vykdyti nacionalinių ir kitų susijusių teisės aktų reikalavimus, o kuomet įstatymai ir šio kodekso nuostatos taikomos tam pačiam dalykui, turi būti taikomos tos nuostatos, kurios suteikia didesnę apsaugą dirbantiesiems.

Pastaba: Siekiama užtikrinti, kad šio ETI Bazinio kodekso ir jo įgyvendinimo principų vertimai į kitas kalbas būtų visapusiški ir kiek galima tikslesni. Tačiau reikia turėti galvoje, kad abiejų dokumentų oficialiosiomis versijomis reikėtų laikyti dokumentus anglų kalba.

Direktorius: Ž. Svirgis

2023.04.11