
Κώδικας Ηθικής Δεοντολογίας (ΕΤΙ)

Ο Κώδικας Ηθικής Δεοντολογίας (ΕΤΙ) βασίζεται στις συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και είναι ένας διεθνώς αναγνωρισμένος κώδικας πρακτικής εργασίας.

Το έγγραφο αυτό τροποποιήθηκε την 01 Απριλίου 2014 με αναθεωρήσεις στο άρθρο 6: Οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές.

1: Η απασχόληση επιλέγεται ελεύθερα

- 1.1 Δεν υπάρχει καμία αναγκαστική, καταπιεστική ή υποχρεωτική εργασία.
- 1.2 Οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να υποβάλλουν «χρηματικές εγγυήσεις» ή τα έγγραφα ταυτότητάς τους στον εργοδότη τους και είναι ελεύθεροι να εγκαταλείπουν τον εργοδότη τους μετά από εύλογη προειδοποίηση.

2: Η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης γίνονται σεβαστά

- 2.1 Οι εργαζόμενοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα του συνδικαλισμού και της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε σωματεία της επιλογής τους.
- 2.2 Ο εργοδότης υιοθετεί μια ανοικτή στάση απέναντι στις δραστηριότητες των συνδικάτων και στις οργανωτικές δραστηριότητες αυτών.
- 2.3 Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν υφίστανται διακρίσεις και έχουν πρόσβαση στο να εκτελούν καθήκοντα εκπροσώπου στο χώρο εργασίας.
- 2.4 Σε περίπτωση που το δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι περιορισμένο σύμφωνα με τη νομοθεσία, ο εργοδότης διευκολύνει και δε παρεμποδίζει την ανάπτυξη των παράλληλων μέσων για την ανεξάρτητη και ελεύθερη ένωση και διαπραγμάτευση.

3: Οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και υγιεινές

3.1 Πρέπει να προβλέπεται ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη την επικρατούσα γνώση της βιομηχανίας και των ειδικών κινδύνων. Πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη ατυχημάτων και τραυματισμών που προκύπτουν, συνδέονται ή συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας, με την ελαχιστοποίηση, στο μέτρο που αυτό είναι εύλογα εφικτό, των κινδύνων που υπάρχουν στο περιβάλλον εργασίας.

3.2 Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν τακτική και έντυπη εκπαίδευση για θέματα υγιεινής και ασφαλείας, η οποία εκπαίδευση θα πρέπει να επαναλαμβάνεται για νέους ή επαναπροσλαμβανόμενους εργαζομένους.

3.3 Πρέπει να παρέχεται πρόσβαση σε καθαρές εγκαταστάσεις τουαλέτας, σε πόσιμο νερό και αν κρίνεται απαραίτητο καθαρές εγκαταστάσεις για την αποθήκευση τροφίμων.

3.4 Η στέγαση όπου προβλέπεται, πρέπει να είναι καθαρή, ασφαλής, και να ανταποκρίνεται στις βασικές ανάγκες των εργαζομένων.

3.5 Η εταιρεία που τηρεί τον κώδικα πρέπει να αναθέσει την ευθύνη για την υγιεινή και την ασφάλεια σε έναν ανώτερο εκπρόσωπο διαχείρισης.

4: Παιδική εργασία δεν πρέπει να υφίσταται

4.1 Δεν πρέπει να υπάρχει νέα πρόσληψη παιδιών για εργασία .

4.2 Οι εταιρείες να αναπτύξουν ή να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν σε πολιτικές και σε προγράμματα που προάγουν τη μετάβαση του κάθε παιδιού που βρίσκεται να εκτελεί παιδική εργασία στην ποιοτική εκπαίδευση έως ότου δεν είναι πλέον παιδί.«Παιδί» και «παιδική εργασία» όπως ορίζεται στα παραρτήματα.

4.3 Τα παιδιά και τα νεαρά άτομα κάτω των 18 ετών δεν πρέπει να απασχολούνται τη νύχτα ή σε επικίνδυνες συνθήκες.

4.4 Αυτές οι πολιτικές και διαδικασίες πρέπει να είναι σύμφωνες με τις διατάξεις των σχετικών κανόνων της ΔΟΕ.

5: Οι μισθοί καταβάλλονται

5.1 Οι μισθοί και οι παροχές που καταβάλλονται για μια τυπική εβδομάδα εργασίας, συμφωνούν κατά το ελάχιστο, με τα εθνικά νόμιμα πρότυπα ή πρότυπα αναφοράς του κλάδου, όποιο από τα δύο είναι μεγαλύτερο. Σε κάθε περίπτωση οι μισθοί πρέπει πάντα να είναι αρκετοί για να καλύψουν τις βασικές ανάγκες και να παρέχουν κάποιο διακριτικό εισόδημα.

5.2 Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να εφοδιάζονται με γραπτές και κατανοητές πληροφορίες για τις συνθήκες εργασίας τους σχετικά με το μισθολόγιο, πριν από την έναρξη της απασχόλησης και για τις λεπτομέρειες σχετικά με το χρόνο καταβολής των μισθών.

5.3 Μειώσεις από τους μισθούς ως πειθαρχικό μέτρο δεν πρέπει να επιτρέπονται ούτε επιτρέπονται τυχόν κρατήσεις από τους μισθούς που δεν προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, χωρίς την ρητή άδεια του εν λόγω εργαζομένου. Θα πρέπει να καταγράφονται όλα τα πειθαρχικά μέτρα.

6: οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές

6.1 Οι ώρες εργασίας πρέπει να συμμορφώνονται με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, καθώς και τις διατάξεις των 6.2 - 6.6 κατωτέρω, ανάλογα με το ποιο παρέχει την μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων. Οι παράγραφοι 6.2 - 6.6 βασίζονται σε διεθνή πρότυπα εργασίας.

6.2 Οι ώρες εργασίας, εξαιρουμένων των υπερωριών, καθορίζονται με σύμβαση, και δεν υπερβαίνουν τις 48 ώρες την εβδομάδα *

6.3 Οι υπερωρίες πρέπει να είναι οικιοθελείς. Χρήση των υπερωριών θα πρέπει να γίνεται υπεύθυνα, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα ακόλουθα: την έκταση, τη συχνότητα και τις ώρες εργασίας από μεμονωμένους εργαζόμενους και το εργατικό δυναμικό στο σύνολό της. Δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για να αντικαταστήσει κανονική απασχόληση. Η υπερωρία πρέπει πάντα να αποζημιώνεται ως έξτρα χρηματική αμοιβή, και συνιστάται να μην είναι λιγότερο από το 125% της κανονικής αμοιβής.

6.4 Το σύνολο των ωρών εργασίας σε οποιοδήποτε διάστημα ενός επταήμερου δεν υπερβαίνει τις 60 ώρες, εκτός από τις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 6.5 παρακάτω.

6.5 Οι ώρες εργασίας μπορούν να υπερβαίνουν τις 60 ώρες, για κάθε περίοδο 7 ημερών μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον πληρούνται όλα τα ακόλουθα:

- αυτό επιτρέπεται από το εθνικό δίκαιο.
- αυτό επιτρέπεται από συλλογική σύμβαση ελεύθερης διαπραγμάτευσης με κάποια οργάνωση των εργαζομένων που εκπροσωπούν ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού.
- Κατάλληλες εγγυήσεις λαμβάνονται για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.
- Ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι πρόκειται για εξαιρετικές περιστάσεις όπως απρόσμενη αιχμή παραγωγής, ατυχήματα ή καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

6.6 στους εργαζόμενους πρέπει να παρέχεται τουλάχιστον μία ημέρα ρεπό σε κάθε περίοδο 7 ημερών ή, εφόσον επιτρέπεται από το εθνικό δίκαιο, 2 ρεπό σε κάθε περίοδο 14 ημερών. *

** Διεθνή πρότυπα συνιστούν τη σταδιακή μείωση των κανονικών ωρών εργασίας, κατά περίπτωση, σε 40 ώρες την εβδομάδα, χωρίς αντίστοιχη μείωση των μισθών των εργαζομένων.*

7: Καμία διάκριση ασκείται

7.1 Δεν υπάρχει καμία διάκριση στην πρόσληψη, την αποζημίωση, την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την προώθηση, τη λήξη συμβάσεων ή τη συνταξιοδότηση με βάση τη φυλή, την κάστα, την εθνική καταγωγή, τη θρησκεία, την ηλικία, την αναπηρία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη συνδικαλιστική ή πολιτική συμμετοχή.

8: Η τακτική απασχόληση παρέχεται

8.1 Στο μέτρο του δυνατού, εργασίες που εκτελούνται πρέπει να είναι με βάση αναγνωρισμένες εργασιακές σχέσεις όπως καθορίζονται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

8.2 Υποχρεώσεις προς τους εργαζομένους στο πλαίσιο της εργασίας ή τους νόμους της κοινωνικής ασφάλισης και τους κανονισμούς που απορρέουν από την κανονική σχέση εργασίας δεν θα πρέπει να αποφεύγονται μέσω της χρήσης εργασίας με σύμβαση, υπεργολαβίες, ή ρυθμίσεις εργασίας στο σπίτι είτε μέσω προγραμμάτων μαθητείας όπου δεν υπάρχει πραγματική πρόθεση να μεταδοθούν δεξιότητες ή να παρασχεθεί η κανονική απασχόληση, ούτε πρέπει να αποφεύγονται οποιεσδήποτε τέτοιες υποχρεώσεις μέσω της υπερβολικής χρήσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου απασχόλησης.

9: Καμία σκληρή ή απάνθρωπη μεταχείριση δεν επιτρέπεται

9.1 Απαγορεύεται η σωματική κακοποίηση, η τιμωρία, η απειλή σωματικής κακοποίησης, η απειλή σεξουαλικής κακοποίησης, η λεκτική κακοποίηση ή άλλες μορφές εκφοβισμού.

Οι διατάξεις του παρόντος κώδικα αποτελούν τις ελάχιστες και όχι τις μέγιστες απαιτήσεις και αυτός ο κώδικας δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για να αποτρέψει τις εταιρείες από την υπέρβαση αυτών των απαιτήσεων. Οι εταιρείες που εφαρμόζουν αυτόν τον κώδικα αναμένεται να συμμορφώνονται με τις εθνικές και άλλες ισχύουσες νομοθεσίες και, όπου ισχύουν και διατάξεις του νόμου και αυτός ο κώδικας να εφαρμόζεται ότι παρέχει τη μεγαλύτερη προστασία.