



THE ETI BASE CODE Βασικός Κώδικας ETI

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 να συμμετέχουν ή να δημιουργούν εργατικά σωματεία 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 και αυτή πρέπει να επαναλαμβάνεται για νέους ή επανατοποθετημένους εργαζομένους.

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

3.4 Όπου υπάρχουν καταλύματα, αυτά 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 επιχειρήσεις πρέπει να αναπτύσσουν ή να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν σε πολιτικές και

προγράμματα τα οποία παρέχουν οποιαδήποτε βοήθεια σε οποιοδήποτε παιδί βρεθεί να εκτελεί εργασία στο να μπορεί να παρευρίσκεται και να συμμετέχει σε ένα ποιοτικό περιβάλλον εκπαίδευσης μέχρι να μεγαλώσει· «παιδί» και «παιδική εργασία» ορίζονται στο παράρτημα.

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 υποπροτάσεις 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 και
- 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 και κανονισμούς και προκύπτουν από την κανονική σχέση απασχόλησης δεν θα πρέπει να αποφεύγονται μέσω μόνο της χρήσης συμβάσεων εργασίας, υπεργολαβίας ή 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 ή επιβολή, απειλή σωματικής βλάβης, σεξουαλική κακοποίηση ή παρενόχληση και 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.

Παρατήρηση: Έχουμε καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να διασφαλιστεί ότι η μετάφραση του κώδικα και των αρχών της εφαρμογής του είναι αξιόπιστες και ακριβείς. Παρόλα αυτά σας παρακαλούμε να έχετε υπόψη σας ότι σαν επίσημη έκδοση ισχύει αυτή στην Αγγλική γλώσσα.

ΚΟΛΙΟΣ ΠΙΤΕΣ
Ο Διευθύνων Σύμβουλος
Ανδρέας Κολιός



THE ETI BASE CODE

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 comply with national laws and benchmark industry standards, whichever affords greater protection.

6.2 In any event, workers shall not on a regular basis be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off for every 7 day period on average. Overtime shall be voluntary, shall not exceed 12 hours per week, shall not be demanded on a regular basis and shall always be compensated at a premium rate.

7. NO DISCRIMINATION IS PRACTISED

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

8.1 To every extent possible work performed must be on the basis of recognized 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.

Note: We make every effort to ensure that the translations of the ETI Base Code and Principles of Implementation are as complete and accurate as possible. However, please note that in both cases it is the English Language documents which should be treated as the official versions