

Політика Групи щодо умов праці

Зауважте, що цей документ є перекладом з англійської мови оригінальної версії Політики Групи щодо умов праці. Переклад призначений виключно для довідки. У разі розбіжностей, перевагу має оригінал англійською мовою.

1. Мета

Компанія Electrolux протягом досить тривалого часу створювала безпечне та здорове середовище для праці, забезпечувала захист навколишнього середовища, а також піклувалася про своїх працівників та своє оточення.

Важливим джерелом, що забезпечує можливість такої діяльності є Політика Групи щодо умов праці. Цей документ визначає основоположні вимоги стосовно забезпечення здорового способу життя, безпеки, захисту навколишнього середовища, трудових прав та прав людини - в усіх країнах, в яких ми здійснюємо свою діяльність. Вона базується на міжнародно визнаних практиках та угодах, таких як ключові конвенції Міжнародної організації праці (МОП), принципи Організації економічної співпраці та розвитку (ОЕСР) для багатонаціональних підприємств, Міжнародна хартія прав людини та Глобальний договір ООН.

2. Декларація про загальні принципи політики Electrolux

Electrolux докладає всіх зусиль, щоб бути відповідальним працедавцем і компанією з високою громадянською відповідальністю, випускаючи продукти і рішення, які сприяють поліпшенню життя людей в усьому світі. Вся наша діяльність – у тому числі вибір джерел постачання, виробництво, розповсюдження і продаж нашої продукції – повинні проводитися з повагою і увагою до прав людини, безпеки та охорони здоров'я людей і довкілля.

Це зобов'язання включає в себе повагу і підтримку щодо прав працівників, викладених у Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці Міжнародної організації праці (МОП), також повагу і підтримку щодо більш широких прав людини, які охоплюються Міжнародною хартією прав людини.

Ми докладаємо усіх зусиль для постійного вдосконалення, дотримуючись принципу стійкості в усій нашій діяльності.

Політика компанії Electrolux щодо умов праці (далі – «Політика») і Директива щодо умов праці (далі – «Директива») відображають наше прагнення бути компанією з високою громадянською відповідальністю і відповідати очікуванням наших акціонерів.

3. Сфера дії та застосування цієї політики.

Вказана Політика застосовується до усіх місцезнаходжень та підрозділів Групи Electrolux.

Положення, викладені в розділах 5.1-5.15 цієї Політики діють по відношенню до всіх постачальників, а більш детальна інформація представлена в Стандарті щодо умов праці постачальника. Будь-які зміни в Політиці повинні супроводжуватися такими ж змінами в Стандарті щодо умов праці постачальника.

Обов'язком керівництва є виконання і забезпечення дотримання вказаної Політики. Ця відповідальність включає регулярні навчання співробітників. Співробітники несуть відповідальність за відповідність своїх дій цій Політиці.

4. Визначення

Директива компанії Electrolux щодо умов праці пояснює і конкретизує вимоги цієї Політики.

Вказана Політика замінює попередній Кодекс поведінки на робочому місці компанії Electrolux.

5. Очікування стосовно співробітників та всіх інших представників

5.1 Законодавчі та нормативні акти

Усі підрозділи і постачальники Групи Electrolux здійснюють свою діяльність у повній відповідності з відповідними законодавчими та нормативними актами і положеннями, що застосовуються до їхньої діяльності та зайнятості працівників у країнах, в яких вони працюють. В усіх розділах цієї Політики викладено мінімальні вимоги.

5.2 Постачальники

Усі постачальники повинні погодитися дотримуватися Стандарту компанії Electrolux щодо умов праці постачальника та Директиви щодо умов праці. Постачальники зобов'язані вимагати, щоб їхні постачальники дотримувалися положень цього Стандарту щодо умов праці постачальника та цієї Директиви. На вимогу постачальник компанії Electrolux повинен повідомити Electrolux, яких підрядників він використовує, а також показати, що вони одержали та зрозуміли положення цього Стандарту щодо умов праці постачальника.

Постачальники повинні гарантувати, щоб вибір джерел постачання матеріалів для продуктів, запасних частин і компонентів, що постачаються для Electrolux, прямо або непрямо не сприяв порушенням прав людини в районах, які страждають від конфліктів, і в районах підвищеного ризику.

5.3 Корупція, хабарництво та ділова етика

Група Electrolux не терпить корупції, хабарництва та неетичної ділової практики в будь-якій формі. Усі підрозділи і постачальники Electrolux та їхні співробітники повинні утримуватися від того, щоб пропонувати, давати, вимагати або одержувати хабарі або будь-які інші неправомірні переваги.

5.4 Дитяча праця

Дитяча праця не допускається у будь-якому вигляді. Не може бути працевлаштована жодна особа молодша віку закінчення обов'язкової освіти або молодша 15 років, якщо місцеве законодавство не передбачає більш високий віковий ценз.

Щодо неповнолітніх, праця яких дозволена, керівництво несе відповідальність за забезпечення умов роботи, годин роботи і заробітної плати, які відповідають віку неповнолітньої особи та вимогам місцевого законодавства, що застосовується.

У випадку виявлення праці дитини на об'єкті, на якому виготовляються продукти або компоненти для Electrolux, повинні бути вжиті всі заходи, що якнайкраще відповідають інтересам дитини, а також повинні бути вжиті всі заходи захисту для підтримки або поліпшення соціальної ситуації дитини.

5.5 Примусова праця

Примусова або недобровільна праця, або праця осіб, які є жертвами торгівлі людьми, не допускається у будь-якому вигляді. Дія цього положення поширюється, серед іншого, на працю осіб, зв'язаних кабальним договором, працю за борги, працю нелегально ув'язнених та інші форми праці проти власної волі або вибору.

5.6 Забезпечення безпеки

Практичні заходи забезпечення безпеки повинні весь час здійснюватися з повною повагою до прав людини та чинного законодавства. Необхідно максимально уникати застосування сили.

5.7 Охорона здоров'я і безпека

Усім співробітникам має бути забезпечено безпечне та здорове робоче середовище та, якщо застосовується, безпечні та здорові приміщення для життя, щонайменше відповідно до місцевого законодавства. Підрозділ повинен вживати відповідних заходів для попередження можливих нещасних випадків або захворювань на робочому місці та здійснювати щодо них відповідні дії.

5.8 Відсутність дискримінації

Група Electrolux визнає та поважає різноманіття і культурні відмінності. При прийнятті будь-яких рішень щодо їхньої зайнятості, в тому числі, але не обмежуючись цим, щодо найму, кар'єрного просування, оплати праці, надання пільг, навчання, скорочення та припинення зайнятості з усіма співробітниками необхідно поводитись у суворій відповідності з їхніми уміннями та кваліфікацією.

5.9 Образливе ставлення, утиски і домагання

Жоден співробітник не повинен піддаватись фізичним, сексуальним, психологічним або словесним утискам, погрозам, домаганням і образливому ставленню.

5.10 Дисциплінарні заходи та скарги

Дисциплінарні заходи повинні вживатись таким чином, щоб забезпечувати справедливе і гуманне поводження з працівниками. Жоден співробітник не повинен піддаватись тілесному покаранню. Повинні вживатись послідовні дисциплінарні заходи зі зростаючою суворістю. Очікується, що співробітники повідомлятимуть про випадки, які викликають у них занепокоєння, та про можливі порушення цього Кодексу, і їм гарантується, що за такі повідомлення не буде переслідування та інших негативних наслідків.

5.11 Години роботи

Група Electrolux визнає потребу в здоровій рівновазі між роботою та вільним часом для усіх співробітників. Від співробітників, що працюють за звичайним плановим графіком роботи, не може вимагатись праця тривалістю понад 48 годин за стандартним робочим тижнем або понад 60 годин (разом із понаднормовою працею) за загальним робочим тижнем.

За винятком надзвичайних обставин ведення бізнесу, усі співробітники мають право принаймні на один вихідний день протягом кожного семиденного періоду.

5.12 Оплата праці

Заробітна плата, в тому числі плата за понадурочну працю та пільги за неї, повинна бути не нижчою рівня, який вимагається законодавством, що застосовується, або перевищувати його. У рамках визначення рівня заробітної плати Electrolux заохочує врахування вартості задоволення основних потреб працівників та їхніх родин.

5.13 Свобода об'єднань та право на переговори про укладення колективного договору

Усі співробітники можуть здійснювати свої законні права на створення, вступ або утримання від вступу в будь-які організації, що представляють їхні інтереси як найманих працівників. Жоден співробітник не може піддаватись погрозам або утискам при мирному здійсненні цих прав.

Слід поважати право співробітників на переговори щодо укладення колективного договору.

5.14 Дотримання вимог щодо охорони довкілля

Усі підрозділи повинні працювати у повній відповідності із законодавством щодо охорони довкілля, яке застосовується, і вимогами компанії Electrolux. Повинна діяти система управління, спрямована на постійне поліпшення стандартів охорони довкілля і результатів щодо охорони довкілля у підрозділі. Кожний підрозділ повинен визначити всі відповідні аспекти охорони довкілля та вживати відповідних заходів щодо них, в тому числі стосовно споживання ресурсів, викидів, хімічних речовин і відходів.

5.15 Моніторинг та дотримання вимог

Керівництво несе відповідальність за регулярний документований моніторинг та розгляд дотримання цієї Політики своїм підрозділом. Керівництво також відповідає за ведення належної документації для демонстрації дотримання вимог підрозділом та його постачальниками.

5.16 Порушення вимог цієї політики

Співробітники та менеджери, які порушують Політику Групи можуть бути піддані дисциплінарному стягненню, і в тому числі звільненню, залежно від фактів і обставин.

5.17 Методи інформування про порушення

Очікується, що співробітники повідомлятимуть про випадки недотримання Кодексу.

Повідомляти про порушення вказаної Політики Групи слід Власнику цієї Політики, Керівництву Групи або Правлінню, як безпосередньо, так і за допомогою лінійного керівника, відділу кадрів, внутрішнього аудитора, Аудиторського Комітету або за допомогою будь-якого іншого відповідного органу управління. Будь-яка особа, що повідомляє про порушення, залежно від того, наскільки це можливо відповідно до правової бази, має можливість зберегти свою анонімність.

Також ви можете повідомити про серйозні порушення за допомогою гарячої лінії з питань етики компанії Electrolux ([LINK](#)), яка дозволяє співробітникам компанії конфіденційно і анонімно відправити своє повідомлення, якщо це не заборонено законом.

В компанії Electrolux діє правило запобігання можливих каральних заходів після інформування про порушення, яке забезпечує відсутність будь-яких негативних наслідків для працівника, який сумлінно сповіщає про можливі порушення цієї політики

5.18 Додаткові рекомендації та допомога

Вказана політика є основним директивним документом. Вона встановлює основні принципи щодо відповідності Групи Electrolux діючим нормам та законам. Це директиви, що мають обов'язкову дію, як на глобальному, так і на локальному рівні. Кожен працівник несе власну відповідальність за ознайомлення з політиками, директивами та іншими відповідними документами, що діють по відношенню до нього.

З будь-яких питань стосовно цієї політики, будь-ласка, звертайтеся до власника вказаної політики.

Супровідні документи

Кодекс ділової етики компанії Electrolux
Стандарт щодо умов праці постачальника компанії Electrolux
Директива щодо умов праці компанії Electrolux
Політика Групи Electrolux щодо довкілля
Антикорупційна політика Групи Electrolux
Директива Групи Electrolux щодо питань, в яких потрібна юридична консультація.
Список матеріалів Electrolux із обмеженим доступом
Додаткові Політики Групи Electrolux щодо eGate

Зовнішні джерела

Керівні принципи Організації економічної співпраці та розвитку (ОЕСР) для багатонаціональних підприємств (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

ISO14001

ISO26000

BS OHSAS 18001

SA8000

Глобальний пакт ООН

Міжнародна хартія прав людини

Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини

Права дитини та принципи бізнесу

Декларація про основоположні принципи та права у сфері праці Міжнародної організації праці (МОП)

Конвенції МОП:

C1, Конвенція про тривалість робочого часу (в промисловості), 1919 р.

C29, Конвенція про примусову працю, 1930 р.

C87, Конвенція про свободу об'єднань і захист прав об'єднуватися в профспілки, 1948 р.

C98, Конвенція про право об'єднуватися в профспілки і вести колективні переговори про укладення колективного договору, 1949 р.

C100, Конвенція про рівну плату чоловікам і жінкам за рівноцінну працю, 1951 р.

C105, Конвенція про скасування примусової праці, 1957 р.

C111, Конвенція про дискримінацію в галузі праці і занять, 1958 р.

C131, Конвенція про встановлення мінімального рівня оплати праці, 1970 р.

C138, Конвенція про мінімальний вік працівників, 1973 р.

C182, Конвенція про найгірші форми праці дітей, 1999 р.