

СТАНДАРТ КОМПАНІЇ ELECTROLUX ЩОДО УМОВ ПРАЦІ ПОСТАЧАЛЬНИКА

Зауважте, що цей документ є перекладом з англійської мови оригінальної версії Стандарту щодо умов праці постачальника. 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 та Стандарт щодо робочого місця постачальника. Ці документи визначають 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. Їх принципи базуються 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 стійкого розвитку в усій нашій діяльності.

Стандарт компанії Electrolux щодо умов праці постачальника (далі– «Стандарт») 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

Дія Стандарту поширюється на всіх постачальників Групи Electrolux і всі постачальники повинні дотримуватись цього Стандарту. Такі самі вимоги застосовуються до нашої власної діяльності, і саме це більш детально розглядається в Політиці компанії Electrolux

щодо умов праці. Будь-які зміни в Політиці щодо умов праці повинні супроводжуватися такими ж змінами в Стандарті щодо умов праці постачальника.

Обов'язком керівництва є виконання і забезпечення дотримання вказаного Стандарту. Ця відповідальність включає регулярне навчання співробітників. Постачальники несуть відповідальність за відповідність своїх дій цьому Стандарту.

Обов'язком компанії Electrolux є необхідність вказувати на вимоги даного Стандарту протягом всього періоду ділового співробітництва, повідомляти та надавати необхідну інформацію стосовно Стандарту і слідувати за виконанням вказаного Стандарту.

4. Визначення

Директива Групи Electrolux щодо умов праці пояснює і конкретизує вимоги Політики Групи Electrolux щодо умов праці та Стандарт щодо умов праці постачальника.

Цей Стандарт замінює попередню версію Кодексу поведінки працівників Electrolux на робочому місці.

5. Вимоги до постачальників

5.1 Закони і положення

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.

5.2 Постачальники

Постачальники зобов'язані вимагати, щоб їхні постачальники дотримувалися положень цього Стандарту та Директиви. На вимогу постачальник 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.

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 повинно забезпечуватися безпечне та здорове середовище для праці та, при можливості, безпечні та здорові приміщення для життя, як мінімум 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 Переслідування та домагання

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

5.10 Дисциплінарні заходи та скарги

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

5.11 Години роботи

Компанія 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-постачальників та їхніх родин.

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

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

Слід поважати право працівників-постачальників на переговори щодо укладення колективного договору.

5.14 Дотримання вимог щодо охорони довкілля

Усі постачальники повинні працювати у повній відповідності із законодавством щодо охорони довкілля, яке застосовується, і вимогами 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 Контроль та дотримання вимог

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

Постачальники повинні дозволити Групі Electrolux та призначеним нею агентам (в тому числі третім сторонам) здійснювати перевірки, в тому числі конфіденційні бесіди зі співробітниками, як умову ведення бізнесу з Групою Electrolux.

5.16 Порухення та невиконання положень цього Стандарту

Працівники-постачальники та їх керівники, які порушують Стандарт, можуть бути піддані дисциплінарному стягненню, і в тому числі звільненню, залежно від фактів і обставин.

З постачальниками, яких звинуватили в порушенні вимог цього Стандарту, компанія Electrolux може розірвати договір в залежності від отриманих фактів та обставин.

5.17 Методи інформування про порушення

Очікується, що працівники-постачальники повідомлятимуть про випадки недотримання Стандарту.

Інформування щодо порушень вимог вказаного Стандарту має відбуватися за допомогою діючого механізму розгляду скарг. Будь-яка особа, що повідомляє про порушення, має право на анонімність в допустимих межах чинного законодавства.

Інформування про порушення також може відбуватися за допомогою функції скриньки esws@electrolux.com.

Повинно діяти правило запобігання можливих каральних заходів після інформування про порушення, і постачальник зможе працювати і надалі без будь-яких негативних наслідків для працівника, який сумлінно сповіщає про можливі порушення цієї політики

6. Подальші вказівки

Стосовно питань щодо цього Стандарту, будь-ласка, звертайтеся до Департаменту закупівель компанії Electrolux.

Додаткову інформацію можна знайти на сайті www.electroluxgroup.com:

Кодекс поведінки компанії Electrolux
Політика щодо умов праці компанії Electrolux
Директива щодо умов праці компанії Electrolux
Політика Групи Electrolux щодо довкілля
Список матеріалів Electrolux із обмеженим доступом

Додаткові джерела:

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

ISO14001

ISO26000

ISO45001

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.