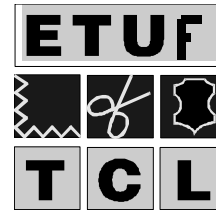




**Europejska Konfederacja
Producentów Skór i Odzieży Skórzanej**
European Confederation of the Leather Industry
Rue Belliard 3 – 1040 Bruxelles
Tel 00.32.2.512.77.03 Fax 00.32.2.512.91.57
E-mail info@euroleather.com



European Trade Union Federation:
Textile, Clothing and Leather
Europejska Federacja Związku Zawodowego
Przemysłu Odzieżowego i Skórzanego
Rue J. Stevens 8 - 1000 Bruxelles
Tél.: 00.32.2.511.54.77 Fax: 00.32.2.511.81.54
E-mail: fse.thc@skynet .be

Kodeks etyczny branży przemysłu skórzanego i garbarskiego

Preambuła

COTANCE (Europejska Konfederacja Producentów Skór i Odzieży Skórzanej) oraz FSE:THC (Europejska Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Tekstylnego, Odzieżowego i Skórzanego), obradujące wspólnie w ramach europejskiego branżowego dialogu społecznego, podkreślają swoje głębokie zaangażowanie na rzecz przestrzegania praw człowieka w miejscu pracy.

Europejscy sygnatariusze niniejszego kodeksu opowiadają się za rozwojem handlu światowego, wolnego od barier i zgodnego z etyką, w tym z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz międzynarodowymi prawami człowieka i poszanowania godności ludzkiej.

Partnerzy zobowiązują się pracować wydajnie na rzecz europejskiej branży przemysłu skórzanego i garbarskiego, dbając o utrzymanie konkurencyjności w skali światowej, przestrzegając równocześnie praw człowieka.

Zważywszy na warunki, w jakich pracownicy tego sektora wytwarzają usługi oferowane przez należące do niego firmy, COTANCE oraz FSE:THC zdają sobie sprawę z ogromu odpowiedzialności ciężącej na nich w stosunku do tychże pracowników.

Art. 1 – Podstawowe zasady branżowego kodeksu etycznego

COTANCE i FSE:THC wzywają swoich członków do aktywnego zachęcania firm i pracowników europejskiego sektora skórzanego i garbarskiego do przestrzegania kodeksów etycznych, a także do włączania się w opracowywanie tych kodeksów we wszystkich krajach, w których działają, bezpośrednio lub pośrednio (m.in. w ramach podwykonawstwa) następujące konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy:

1.1 Zakaz pracy pod przymusem (Konwencja 29 i 105):

Praca wymuszona, w warunkach ograniczenia wolności lub pod przymusem jest zabroniona. Pracownicy nie mogą być zobowiązani przez pracodawców do wpłacania kaucji, ani też do pozostawiania u nich swoich dokumentów tożsamości.

1.2 Zakaz pracy dzieci (Konwencja 138 i 182):

Praca dzieci jest zabroniona. Jedynie osoby powyżej 15 roku życia lub te, które osiągnęły wiek ukończenia obowiązkowej nauki wymagany prawem danego kraju, mogą być zatrudniane. Należy im jednak zapewnić możliwość dalszego kształcenia oraz przejściową pomoc finansową.

1.3 Wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji (Konwencja 87 i 98):

Pracownicy oraz pracodawcy mają prawo tworzyć organizacje lub zrzeszać się, zgodnie ze swoją wolą. Pracownicy mają prawo tworzyć organizacje związkowe, zrzeszać się oraz wspólnie negocjować. Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani i muszą mieć zapewniony dostęp do wszystkich miejsc wykonywania pracy, jeżeli jest to niezbędne do pełnienia przez nich funkcji (Konwencja 135 i Zalecenie 143 MOP).

1.4 Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (Konwencja 100 i 111) :

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na: rasę, płeć, religię, przekonania polityczne, narodowość, pochodzenie społeczne - jest niedopuszczalna.

Sygnatariusze niniejszego branżowego kodeksu etycznego wzywają ponadto swoich członków do przestrzegania oraz włączanie się do opracowywania kodeksów etycznych i rozporządzeń odnośnie następujących kwestii:

1.5 Godziny pracy

Liczba godzin pracy musi być zgodna z prawem i obowiązującymi w przemyśle normami. Niedopuszczalne jest wymaganie od pracowników pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo, a pracownicy powinni mieć prawo do co najmniej jednego dnia wolnego w siedmiodniowym tygodniu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych będzie wykonywana przez osoby, które dobrowolnie do niej przystąpią, przy czym taka sytuacja nie może się regularnie powtarzać. Tygodniowa liczba godzin nadliczbowych nie może być większa niż 12, a pracownicy będą zawsze za nie wynagradzani.

1.6 Godziwe warunki pracy

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy, stosując przy tym najlepsze metody zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa, uwzględniające stopień znajomości specyfiki pracy i związanych z nią zagrożeń. Stanowczo zabrania się pracodawcom jakiegokolwiek formy nękania fizycznego, gróźb, stosowania kar cielesnych, molestowania seksualnego lub tym podobnych, jak również wszelkich form zastraszania pracowników.

1.7 Wynagrodzenia i świadczenia

Wypłacane wynagrodzenia oraz inne świadczenia muszą być zgodne, co do wymiaru minimalnych stawek, z obowiązującymi przepisami prawa lub przepisami obowiązującymi w danej gałęzi przemysłu. Muszą one pozwalać pracownikom na zaspokojenie najważniejszych

potrzeb oraz powinny być zależne od uznania pracowników. Zabrania się potrącania wynagrodzeń pracownikom tytułem kar dyscyplinarnych.

Art. 2 – Upowszechnianie, promowanie i przestrzeganie zaleceń kodeksu

Wykonywanie powyższych zaleceń odnosi się do wszystkich działań niezbędnych do stosowania kodeksu we wszystkich poruszonych aspektach.

- 2.1 COTANCE i FSE:THC zobowiązują się do upowszechniania niniejszego kodeksu we wszystkich stosownych językach najpóźniej do dnia 31 grudnia 2000 r.
- 2.2 COTANCE i FSE:THC wzywają stosowne organizacje członkowskie (ich lista w załączniku) do przyjęcia tego kodeksu oraz do podjęcia starań zmierzających do stopniowego wdrażania jego zaleceń w przedsiębiorstwach i zakładach pracy.
- 2.3 COTANCE i FSE:THC wdrożą, jeśli zajdzie taka potrzeba, specjalny program szkolenia na temat kodeksu.
- 2.4 COTANCE i FSE:THC wzywają swoje organizacje członkowskie oraz firmy do wprowadzenia wstępnie kodeksu we wszystkich umowach z podwykonawcami lub dostawcami. COTANCE i FSE:THC zachęcają firmy do podjęcia działań gwarantujących, że kodeks ten będzie zrozumiały dla wspomnianych dostawców i podwykonawców oraz ich pracowników.

Art. 3 – Nadzorowanie, kontrola i metody odwoływania się

- 3.1 COTANCE i FSE:THC uzgadniają, w ramach europejskiego branżowego dialogu społecznego, że będą nadzorować proces stopniowego wdrażania niniejszego kodeksu.
- 3.2 W tym celu, COTANCE i FSE:THC przeprowadzą co najmniej raz w roku ocenę wdrażania niniejszego kodeksu, a pierwsza z nich będzie miała miejsce najpóźniej 30 czerwca 2001 r. Będą mogły przy tym prosić, m.in. Komisję i Państwa członkowskie o udzielenie im niezbędnej pomocy.
- 3.3 COTANCE i FSE:THC uzgadniają, że pojawiające się następstwa stosowania kodeksu muszą być badane w sposób niezależny, gwarantujący wiarygodność wszystkim zainteresowanym stronom.
- 3.4 COTANCE i FSE:THC będą mogły wspólnie i liberalnie zdecydować o podjęciu, w ramach europejskiego branżowego dialogu społecznego, wszelkich działań w przypadku opóźniającego się wykonywania zaleceń niniejszego kodeksu.

Art. 4 – Najbardziej korzystne przepisy

Członkowie COTANCE lub firmy zrzeszone mogą wprowadzać do swoich kodeksów branżowych bardziej korzystne przepisy. Przyjęcie niniejszego kodeksu nie może w żadnym wypadku stanowić powodu do ograniczania dotychczas stosowanych i bardziej korzystnych rozporządzeń.

Bruksela, 10 lipca 2000 r.

COTANCE :

M. Scarlato, Prezes

H.M.H.M. Hulshof, Prezes

G. Gonzalez-Quijano, Sekretarz Generalny

FSE:THC :

W. Arens, Prezes

P. Itschert, Sekretarz Generalny

Załącznik: lista członków