

ICS Socijalni
kodeks
ponašanja

2018





ICS Socijalni kodeks ponašanja

Svaki član ICS-a (Initiative for Compliance and Sustainability), pogledati www.ics-asso.org za listu članova, očekuje od svojih dobavljača da poštuju ICS socijalni kodeks ponašanja (u daljem tekstu 'Kodeks'), s time što se podrazumeva da Kodeks može biti upotpunjen kodeksom ponašanja samog člana. Ovaj kodeks se zasniva na Principima Ljudskih Prava i na glavnim konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada (videti listu na kraju ovog dokumenta). Potpisivanjem Kodeksa, dobavljač se obavezuje da ga poštuje i da dobije saglasnost od svojih podugovarača i partnera da ga i oni poštuju.

Sistem upravljanja, transparentnost i praćenje

1. Dobavljač se obavezuje da uvede efikasan unutrašnji sistem upravljanja koji omogućuje da:
 - a. Sve radne veze budu priznate i dokumentisane (u skladu sa lokalnim zakonima, običajima i praksama i međunarodnim standardima rada) od početka do kraja ugovora o radu; pogotovo što se tiče zaposlenih sa posebnim radnim statusom: mladi zaposleni, imigranti, interno raseljena lica, sezonski radnici, radnici od kuće, radnici sa ugovorom po delu, stažisti ili praktikanti, radnici na ugovoru, privremeni radnici, itd.;
 - b. Sve prodaje i aktivnosti upravljanja kompanije budu transparentno sprovedene i korektno upisane u registre kompanije;
 - c. Principi postavljeni u ovom Kodeksu distribuišu i da se dosledno primenjuju u okviru organizacije dobavljača;
 - d. Dobavljač otkrije sve postupke koje krše principe ovog Kodeksa, da utvrdi skrivene uzroke identifikovanih problema i preuzme mere o tim postupcima u skladu sa lokalnim zakonima, običajima i praksama i međunarodnim standardima rada;
 - e. Su osobe, koje su zadužene da primenjuju ovaj Kodeks, i inače legalne aspekte zakona o radu, sigurnosti i okolini, informisane i obučene;
 - f. Se preduzimaju akcije protiv svih oblika korupcije, iznude, pronevere i podmićivanja;
 - g. Se njegov uticaj na okolnu zajednicu, prirodne resurse i životnu sredinu analizira tako da se mogu uspostaviti neophodne procedure kako bi se sprečili i minimizirali negativni efekti povezani sa poslovanjem partnera.

2. Dobavljač se obavezuje da će principe ovog Kodeksa distribuisati svom celokupnom lancu snabdevanja i podugovaranja:
 - a. Dobavljač će otkriti klijentu ICS-a, pre nego što klijent bilo šta poruči, spisak fabrika koje pripadaju dobavljaču i njegovim podugovaračima (kompanije ovlašćene od strane dobavljača da preuzmu celu ili deo konačne proizvodnje koja bi inače pripadala dobavljaču). Klijenti ICS-a ne dozvoljavaju da se njihove porudžbine proizvode u fabrici koja ne poštuje ovaj Kodeks. Kada klijent ICS-a potvrdi narudžbinu, dobavljač nije ovlašćen da promeni prethodno objavljenu listu fabrika ili podizvođača. Ako je potrebno iz bilo kog razloga da se promeni spisak fabrika dobavljača i podugovarača, pismeni sporazum od ICS klijenta je neophodan.
 - b. Dobavljač će proveriti da li fabrike ili podizvođači identifikovani u proizvodnom lancu ICS klijenta poštuju principe ovog Kodeksa.
 - c. Ukoliko dobavljač postane svestan kršenja principa ovog Kodeksa u lancu snabdevanja i podugovaranja, odmah će o tome obavestiti ICS klijenta i obvezati se na implementaciju plana korektivnih akcija za dotičnog dobavljača/podugovarača. U slučaju da njegov dobavljač /podugovarač



ICS Socijalni kodeks ponašanja

odbije da sarađuje, dobavljač se obavezuje da prekine saradnju sa dotičnim dobavljačem/podgovoračem.

Minimalna starost, rad dece i mladi radnici:

1. Dobavljač je dužan da poštuje minimalnu starosnu granicu za prijem na posao ili rad u bilo kojoj profesiji koja ne bi trebalo da bude manja od starosti za završetak obaveznog školovanja i, u svakom slučaju, nije niža od 15 godina. Ako je, međutim, zakonska minimalna starosna granica postavljena na 14 godina u skladu sa Konvencijom MOR-a br. 138, i izuzetkom za zemlje u razvoju, ova niža starost može da se primenjuje.
2. Dobavljač ne sme ni da zapošljava ni da iskorišćuje decu na bilo koji način. Ako se deca nalaze na mestu proizvodnje (osim u prostoriji za decu), dobavljač će tražiti osetljivo i zadovoljavajuće rešenje u skladu sa najboljim interesima deteta.
3. Dobavljač ne sme da zapošljava radnike mlađe od 18 godina da rade noću, ili u uslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje, njihovu bezbednost ili moralni integritet, i/ili koji bi mogli naškoditi njihovom fizičkom, mentalnom, duhovnom, moralnom ili društvenom razvoju u skladu sa Konvencijom MOR-a br. 182.

Prinudni rad

1. Svi radovi moraju da budu sprovedeni dobrovoljno, a ne pod pretnjom bilo kakvih kazni ili sankcija.
2. Zabranjena je upotreba prisilnog, obaveznog ili neplaćenog rada u svim njegovim oblicima, uključujući zatvorski rad kada nije u skladu sa Konvencijom 29, i neplaćenog prekovremenog rada.
3. Dobavljač ne zahteva od radnika da daju neopravdane depozite/finansijske garancije i ne oduzima lične dokumente bilo kog radnika (kao što su pasoši, lične karte, itd.). Zloupotreba zakašnjenja plaćanja plata je zabranjena.
4. Obvezni rad je zabranjen. Dobavljač ne sme da koristi bilo koji oblik obaveznog rada, niti dozvoljava ili ohrabruje radnike da preuzmu dug putem nadoknada za zapošljavanje ili drugim sredstvima.
5. Dužničko ropstvo je zabranjeno. Dobavljač poštuje pravo radnika da prekine radni odnos nakon pravnog obaveštenja. Dobavljač poštuje pravo radnika da napuste radno mesto i fabriku nakon smene.

Nediscriminacija

1. Dobavljač mora poštovati jednake mogućnosti u smislu regrutovanja, kompenzacije, pristupa obuci, napredovanja, prekida ugovora ili odlaska u penziju.
2. Dobavljač ne sme da učestvuje u, podržava ili toleriše diskriminaciju pri zapošljavanju, uključujući regrutovanje, zapošljavanje, obuku, radne uslove, radne zadatke, plate, beneficije, unapređenja, disciplinu, prekid ugovora ili odlazak u penziju na osnovu pola, godina starosti, vere, bračnog statusa, rase, kaste, socijalnog porekla, bolesti, invaliditeta, trudnoće, etničkog i nacionalnog porekla, nacionalnosti, članstva u radničkim organizacijama, uključujući sindikate, političke pripadnosti, seksualne orijentacije ili bilo koje druge osobne karakteristike.
3. Dobavljač mora da zasniva sve uslove rada na sposobnostima pojedinca da obavlja posao, a ne na osnovu ličnih karakteristika ili uverenja.



ICS Socijalni kodeks ponašanja

Disciplinska praksa, uznemiravanje i zlostavljanje

1. Dobavljač će sve radnike tretirati sa poštovanjem i dostojanstvom.
2. Dobavljač ne sme vršiti ili tolerisati zlostavljanje, uznemiravanje ili vređanje bilo koje vrste.
3. Dobavljač će uspostaviti napisane disciplinske postupke i objasniti ih svojim radnicima na jasan i razumljiv način. Sve disciplinske mere moraju da se uvedu u zapis.

Sloboda udruživanja i žalbeni mehanizmi

1. Radnici imaju pravo da se pridruže ili formiraju sindikate po sopstvenom izboru i da kolektivno pregovaraju, bez prethodnog odobrenja rukovodstva dobavljača. Dobavljač ne sme da se meša, ometa ili sprečava takve legitimne aktivnosti.
2. Kada je pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja ograničeno ili zabranjeno zakonom, dobavljač ne sme da ometa alternativne oblike nezavisnog i slobodnog predstavljanja i pregovaranja radnika, u skladu sa konvencijama MOR-a.
3. Dobavljač ne sme da diskriminiše ili na drugi način kažnjava predstavnike radnika ili članove sindikata zbog njihovog članstva ili pripadnosti sindikatu ili njihove legitimne sindikatke aktivnosti u skladu sa konvencijama MOR-a.
4. Dobavljač će unutrašnjim predstavnicima radnika omogućiti pristup radnom mestu kako bi mogli da obavljaju svoje predstavničke funkcije u skladu sa konvencijama MOR-a.
5. Dobavljač će se truditi da održi ili učestvuje u efikasnom povratku informacija i mehanizmu za žalbe na operativnom nivou kako bi bio u mogućnosti da odgovori pojedincima i zajednicama.

Radno vreme i prekovremeni rad

1. Dobavljač će odrediti radno vreme koje je u skladu sa nacionalnim zakonima i konvencijama MOR-a, uzimajući u obzir normu koja pruža veću zaštitu kako bi se osiguralo zdravlje, sigurnost i dobrobit radnika.
2. Dobavljač poštuje standardno dozvoljeno radno vreme u sedmici od 48 sati, isključujući prekovremeni rad. Od radnika se neće tražiti da redovno rade više od 48 sati nedeljno.
3. Prekovremeni rad je dobrovoljan i ne prelazi 8 (osam) sati nedeljno i nije često zahtevan od radnika.
4. Dobavljač mora da poštuje pravo svih radnika na najmanje jedan dan odmora u svakih 7 (sedam) dana, kao i na plaćeni godišnji odmor i na državne i lokalne praznike prema lokalnim propisima.

Plate i beneficije

1. Dobavljač mora da nadoknadi svoje radnike platom, plaćanjem prekovremenog rada, beneficijama i plaćenim odsustvom koje zadovoljavaju ili premašuju zakonski minimum i/ili industrijske standarde i/ili kolektivne ugovore, koji god je veći.
2. Priznavanjem suštinske prirode naknada za radnike i one koji od njih zavise, ICS očekuje da dobavljač ne smatra da je zakonska minimalna plata sama sebi svrha, nego puki prag koji se može ne samo postići,



ICS Socijalni kodeks ponašanja

nego i prekoračiti. Traženi cilj je da ova naknada bude u stanju da pokrije osnovne potrebe radnika, garantujući istovremeno diskrecione prihode.

3. Dobavljač mora uvek da nadoknadi sve radnike za svaki prekovremeni rad prema višoj rati, kao što je propisano zakonom i, gde moguće, ugovorom.
4. Dobavljač će svim radnicima osigurati sve zakonski propisane pogodnosti, uključujući plaćeno odsustvo.
5. Dobavljač ne sme vršiti nikakve odbitke od plata koji su neovlašćeni ili nisu predviđeni nacionalnim zakonom. Dobavljač ne sme oduzimati platu u vidu disciplinske mere.
6. Dobavljač je dužan da svim radnicima dostavi pisane i razumljive informacije o uslovima zapošljavanja, uključujući i plate, pre nego što se zaposle; i o detaljima njihovih plata za dotični platni period svaki put kada dobiju platu.
7. Izvršeni posao mora biti na osnovu priznatog radnog odnosa uspostavljenog u skladu sa nacionalnim zakonima i konvencijama MOR-a, koji god pružaju veću zaštitu.
8. Ugovori o radu, podugovaranja ili rad od kuće, šegrtovanje bez stvarne namere da se prenese znanje ili da se osigura redovno zaposlenje, prekomerna upotreba ugovora na određeno vreme ili bilo koji slični aranžmani se neće koristiti da bi se izbegle obaveze prema radnicima po zakonima i propisima o radu ili socijalnom osiguranju koji proizilaze iz redovnog radnog odnosa.

Zdravlje i bezbednost

Odredbe pod Zdravljem i bezbednosti će se dalje definisati kako bi se zadovoljili specifični uslovi i opasnosti koje se odnose na različite industrije, u skladu sa relevantnim važećim principima Zdravlja i Bezbednosti:

1. Dobavljač mora da obezbedi sigurne i čiste uslove u svim radnim i stambenim objektima i da uspostavi i prati jasan set postupaka koji regulišu zdravlje i bezbednost na radu.
2. Dobavljač mora da preduzme odgovarajuće korake da spreči nezgode i povrede zdravlja koje proističu iz, su povezane sa ili se dešavaju u toku rada, minimiziranjem, koliko je to razumno izvodljivo, uzroka opasnosti koje su svojstvene radnoj sredini. Odgovarajuća i delotvorna oprema za ličnu zaštitu mora biti obezbeđena po potrebi.
3. Dobavljač mora da obezbedi pristup adekvatnoj medicinskoj pomoći i objektima.
4. Dobavljač će svim radnicima omogućiti pristup čistim toaletnim prostorijama i pitku vodu i, ako je primenjivo, sanitarne prostorije za pripremu i skladištenje hrane.
5. Dobavljač mora da se osigura da su stambeni objekti za radnike, ukoliko su predviđeni, čisti i sigurni.
6. Dobavljač mora da dodeli odgovornost za zdravlje i bezbednost predstavniku rukovodstva.
7. Dobavljač mora da obezbeđuje redovne i evidentirane zdravstvene i bezbednosne obuke za radnike i rukovodstvo, a takva obuka se ponavlja za sve nove ili preraspoređene radnike i rukovodstvo.
8. Dobavljač treba da obezbedi adekvatne mere zaštite od požara i da obezbedi čvrstinu, stabilnost i bezbednost zgrada i opreme, uključujući i stambene objekte, ukoliko su predviđeni.
9. Dobavljač je dužan da sprovede dovoljnu obuku radnika i rukovodstva o upravljanju otpadom, i rukovanju i odlaganju hemikalija i drugih opasnih materijala.



ICS Socijalni kodeks ponašanja

ANEKS

Dobavljač je u nužnosti da poštuje:

- i. OECD Smernice za multinacionalna preduzeća, 2011
- ii. Izveštaj UN-a o poslovnim i ljudskim pravima, 2011
- iii. Međunarodne konvencije o osnovnim ljudskim pravima:
 - Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1966
 - Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966
 - Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, 1980
 - Konvencija o pravima deteta, 1990
 - Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, 2007
- iv. Osnovne međunarodne standarde rada, kao što su definisani Deklaracijom MOR-a o osnovnim principima i pravima na radu i njenim nastavkom:
 - K87, Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, 1948
 - K98, Konvencija o pravima radnika na organizovanje i kolektivne pregovore, 1949
 - K29, Konvencija o prinudnom radu, 1930
 - K105, Konvencija o ukidanju prinudnog rada, 1957
 - K138, Konvencija o minimalnim godinama za zapošljavanje, 1973
 - K182, Konvencija o najgorim oblicima dečijeg rada, 1999
 - K100, Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage, 1951
 - K111, Konvencija koja se odnosi na diskriminaciju (zapošljavanje i zanimanje), 1958
- v. Druge primenjive standarde rada, kao što su:
 - MOR-ov Poziv na dostojanstven rad
 - K1, Konvencija o radnom vremenu (industrija), 1919
 - K14, Konvencija o nedeljnom odmoru (industrija), 1921
 - K95, Konvencija o zaštiti plata, 1949
 - K131, Konvencija o utvrđivanju minimalnih plata, 1970
 - K135, Konvencija o radničkim predstavnicima, 1971
 - K155, Konvencija o bezbednosti zdravlja na radu, 1981
 - K161, Konvencija o službama zaštite zdravlja na radu, 1985
 - R85, Preporuka o zaštiti plata, 1949
 - R116, Preporuka o smanjenju radnih sati, 1962
 - R135, Preporuka o utvrđivanju minimalnih plata, 1970
 - R164, Preporuka o zaštiti na radu i radnoj sredini, 1981
 - R184, Preporuka o radu kod kuće, 1996
 - R190, Preporuka konvencije o najgorim oblicima dečijeg rada, 1999
- vi. Nacionalne i/ili lokalne zakone
 - Odredbe ovog Kodeksa predstavljaju minimalne, a ne maksimalne standarde.
 - Ovaj Kodeks se neće koristiti da se spreči nadmašivanje međunarodnih radnih standarda ili nacionalnih i/ili lokalnih propisa.