

Informacja dla wszystkich pracowników fabryki

Ta fabryka produkuje na potrzeby jednej SWISS POST, będącej członkiem Fair Wear Foundation. W niniejszej broszurce znajdują się informacje na temat zasad Fair Wear Foundation dotyczących warunków pracy (Fair Wear Code of Labour Practices), w szczególności tego, w jaki sposób Fair Wear Foundation oraz SWISS POST próbują zapewnić warunki pracy, które będą zadawalające także w Państwa fabryce oraz tego, co mogą Państwo zrobić w przypadku, gdy te zasady nie są przestrzegane.

Celem działania Fair Wear Foundation jest poprawa warunków pracy. Firmy, które są członkami Fair Wear Foundation zobowiązują się do handlu jedynie produktami wyprodukowanymi w sprawiedliwych warunkach pracy. Dlatego też Fair Wear Foundation oczekuje od tej fabryki przestrzegania następujących zasad zawartych w Fair Wear Code of Labour Practices:

- 1. Podjęcie pracy jest wolnym wyborem pracownika*
Nie wolno korzystać z pracy przymusowej.
- 2. Zakaz dyskryminacji pracowników*
Pracodawca powinien traktować wszystkich pracowników jednakowo, niezależnie od rasy, koloru skóry, płci, religii, poglądów politycznych, członkostwa w związkach zawodowych, narodowości, pochodzenia społecznego czy niepełnosprawności.
- 3. Zakaz wykorzystywania pracy dzieci*
Nie można wykorzystywać pracy dzieci. Nie wolno zatrudniać osób w wieku szkolnym (poziom podstawowy), w żadnym wypadku młodszych niż 15 lat. Nastolatkom (15-18 lat) nie wolno wykonywać pracy, która mogłaby zagrażać ich zdrowiu czy bezpieczeństwu. Na przykład nie wolno im pracować w nadmiernych nadgodzinach lub w nocy.
- 4. Wolność zrzeszania się i prawo do układów zbiorowych*
Pracownicy mają prawo do grupowych negocjacji z pracodawcą („układy zbiorowe”). Pracodawcy nie wolno karać pracownika wyrażającego swoje opinie i życzenia. Wszyscy pracownicy mają prawo założyć związek zawodowy lub przyłączyć się do istniejącego związku, który sami wybiorą („wolność zrzeszania się”). Kiedy prawo do wolności zrzeszania się oraz układów zbiorowych jest ograniczone przepisami prawnymi, pracodawcy nie wolno ograniczać innych form zbiorowych negocjacji i organizowania się pracowników. Reprezentanci pracowników nie mogą być dyskryminowani i muszą mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy konieczny do pełnienia ich roli.
- 5. Wynagrodzenie wystarczające na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych (living wage)*
Wynagrodzenia muszą być równe przynajmniej płacy minimalnej, jeśli taka jest ustalona w danym kraju. Pensja za regularne godziny pracy powinna zawsze wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin jak również pozwalać na oszczędności. Potrącenia z pensji, które nie są wymogiem obowiązującego prawa, są zabronione. Pracownicy powinni być informowani, w jaki sposób wyliczane są ich wynagrodzenia, przy uwzględnieniu stawek, okresu rozliczeniowego czy potrąceń z pensji. Pracownicy powinni otrzymywać odcinki wypłat zawierające te informacje.
- 6. Zakaz nadmiernej liczby nadgodzin*
Ilość godzin pracy musi być zgodna z obowiązującym prawem. W żadnym wypadku od pracowników nie można wymagać, by ich podstawowy wymiar czasu pracy wynosił więcej niż 48 godzin tygodniowo. Pracownicy muszą mieć przynajmniej jeden dzień wolny za każdy siedmiodniowy okres pracy. Dodatkowa praca w nadgodzinach powinna być dobrowolna, a cały czas pracy, wraz z nadgodzinami,

nie powinien przekraczać 60 godzin na tydzień. Praca w nadgodzinach nie powinna być na porządku dziennym i zawsze musi być opłacana według specjalnych stawek, zgodnie z obowiązującym prawem.

7. *Bezpieczeństwo i higiena pracy*

Pracodawca musi zapewnić odpowiednie warunki bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Jeśli jest taka potrzeba, powinien zapewnić pracownikom wyposażenie ochronne i przeszkolić ich, w jaki sposób należy go używać. Pracodawca powinien również podjąć działania zapobiegające wypadkom i zmniejszające ryzyko problemów zdrowotnych w pracy.

Przemoc fizyczna, groźby użycia przemocy fizycznej, niewłaściwe kary, molestowanie seksualne i inne, a także zastraszanie pracowników przez pracodawcę jest kategorycznie zabronione.

8. *Prawnie wiążące stosunki pracy*

Każdy pracownik powinien być zatrudniony na podstawie pisemnej umowy, a wszystkie wymagane prawnie świadczenia społeczne powinny być opłacane.

Jak Fair Wear Foundation sprawdza, czy warunki pracy są odpowiednie.

Fair Wear Foundation może sprawdzić warunki pracy poprzez audyt. Taki audyt jest przeprowadzany przez osoby mówiące w lokalnym języku. Jeśli nie jesteście Państwo pewni, czy audytorzy wizytujący fabrykę reprezentują Fair Wear Foundation, nie wahajcie się ich o to zapytać. Podczas audytów niektórzy pracownicy są zapraszani do rozmowy.

Fair Wear Foundation oczekuje, że audyt będzie pomocny w polepszaniu warunków pracy. Jeśli chcieliby Państwo dowiedzieć się więcej o audycie lub przekazać jakieś informacje, proszę nie wahać się zwrócić do audytorów wizytujących Państwa fabrykę, osoby zajmującej się rozpatrywaniem skarg w waszym kraju lub bezpośrednio do Fair Wear Foundation.

Co można zrobić, jeśli warunki pracy nie są dobre?

Fabryki zaopatrujące firmy należące do Fair Wear Foundation powinny posiadać procedury regulujące komunikację pomiędzy pracodawcą i pracownikami w przypadku pojawiających się problemów lub innych istotnych kwestii. Zalecamy, by próbowali Państwo rozwiązywać problemy z pracodawcą sami. Jednak, gdy pojawiają się w fabryce problemy, których nie jesteście w stanie rozwiązać poprzez rozmowę z przełożonymi, czy kierownictwem fabryki, ani przy pomocy lokalnych władz i organizacji, możecie skontaktować się z osobą zajmującą się rozpatrywaniem skarg z ramienia Fair Wear Foundation. Jest to osoba niezależna od fabryki i firmy. Postara się ona pomóc Państwu rozwiązać problemy związane z zasadami dobrych warunków pracy przedstawionymi powyżej, informując jednocześnie Fair Wear Foundation o Państwa skardze. Fair Wear Foundation zbada sprawę i zdecyduje, czy firma powinna podjąć działania umożliwiające rozwiązanie problemu.

Osoba kontaktowa w Polsce – Agnieszka Chmielecka:

Tel. +48 791851527

E-mail : a.chmielecka@onet.pl

Możecie Państwo skontaktować się również z Fair Wear Foundation. Fair Wear Foundation jest niezależna od Państwa firmy. W skład zarządu Fair Wear Foundation wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pozarządowych i stowarzyszeń pracodawców.

Fair Wear Foundation, P.O. Box 69253, 1060 CH Amsterdam, Holandia

Tel: +31-20-4084255 Fax: +31-20-4084254 E-mail: complaints@fairwear.org