

ΕΝΩΣΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ  
ΖΑΧΑΡΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ  
CEFS  
182, avenue de Tervuren  
1150-Brussels  
Tel. 322/762 07 60  
www.cefs.org

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ  
ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ, ΓΕΩΡΓΙΑΣ &  
ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ  
EFFA  
38, rue Fossé-aux-Loup  
1000 - Brussels  
Tel. 322/218 77 30  
www.effat.org

## Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΖΑΧΑΡΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

### ΚΩΔΙΚΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

#### I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η κοινωνική ευθύνη των Επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ευρωπαϊκή Βιομηχανία Ζάχαρης έχει εκπονηθεί σαν ένα εργαλείο που θα επιτρέψει στον τομέα της ζάχαρης να προάγει εθελοντικά τόσο την κοινωνική άνοδο όσο και το σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Δια μέσου του εργαλείου αυτού αναγνωρίζουμε την αυξανούσα σημασία της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων και δεσμευόμαστε να αναπτύσσουμε και να ενισχύουμε τη βιωσιμότητα και μακροβιότητα της Ζαχαροβιομηχανίας(1). Ως Βιομηχανία δεν είμαστε μόνο υπεύθυνοι για τα προϊόντα μας, αλλά επίσης και για τις συνθήκες και προϋποθέσεις υπό τις οποίες παράγονται.

Εδώ και πολλά χρόνια η Ευρωπαϊκή Βιομηχανία Ζάχαρης, υποστηρίζει το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο εφαρμόζοντας μια σειρά μέτρων που υπερτερούν σαφώς των κανονισμών και υποχρεώσεων που προκύπτουν από τη νομοθεσία. Πρόκειται για ένα κοινωνικό πρότυπο στο οποίο η παρέμβαση των μισθωτών όλων των επιπέδων στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου αποτελεί μείζον στοιχείο.

Για το λόγο αυτό οι κοινωνικοί εταίροι αποφάσισαν να προχωρήσουν σε μία κοινή δράση επί της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων.

Η νέα αυτή διαδικασία που η Ζαχαροβιομηχανία έχει αναλάβει στα πλαίσια της κοινωνικής ευθύνης πραγματοποιεί ένα ακόμη βήμα καθιερώνοντας εκουσίως έναν ελάχιστο κανονισμό σε πολλούς τομείς, όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, την υγεία και την ασφάλεια, τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας, τις αναδιαρθρώσεις αλλά και τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

-----  
(1)Σ' αυτό το πλαίσιο, η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία αντιπροσωπεύει τις χώρες-μέλη που εκπροσωπούνται από τη CEFS και για τη περιοχή που η CEFS δραστηριοποιείται.

Το βασικό αυτό εργαλείο θα επιτρέψει τη προαγωγή στους κόλπους ολόκληρης της ευρωπαϊκής ζαχαροβιομηχανίας, την ανταλλαγή εμπειριών και θα δημιουργήσει μια πηγή έμπνευσης και εκμάθησης για την ανάπτυξη καλύτερων και πρακτικότερων επιλογών.

Θα επιτρέψει τελικά στην ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία να τοποθετηθεί σαφώς έναντι του συνόλου των εμπλεκόμενων μέτρων, είτε πρόκειται για τους εργαζόμενους, τους καταναλωτές, τους πελάτες, τους μετόχους, τους προμηθευτές, τις δημόσιες αρχές, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή είτε για τη Παγκόσμια Οργάνωση Εμπορίου.

Φιλοδοξούμε να δημιουργήσουμε μία επιπρόσθετη κοινωνική και ανθρώπινη αξία εισάγοντας τη διάσταση της κοινωνικής ευθύνης σε όλες μας τις δραστηριότητες.

Αυτή η προσέγγιση χαρακτηρίζεται από μία ολιστική θεώρηση βασισμένη στη διαφάνεια και αποβλέπει στη προώθηση ενός ανοιχτού διαλόγου μεταξύ των μερών που αφορά, με δυνατότητα επέκτασής του και σε άλλα θέματα σχετικά με την ευθύνη των επιχειρήσεων.

## **II. ΕΛΑΧΙΣΤΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ**

Τα μέλη της CEFS, στα κράτη όπου η CEFS εκπροσωπείται, δεσμεύονται να σέβονται τις παρακάτω διατάξεις και, ενδεχομένως, να προάγουν αυτές εκτός της ζώνης δραστηριότητας για την οποία η CEFS είναι εξουσιοδοτημένη. Αυτοί οι εκούσιοι (εθελοντικοί) κανονισμοί, οι οποίοι αφορούν ζητήματα γενικότερου ενδιαφέροντος, είναι τις περισσότερες φορές μακράν κατώτεροι από αυτούς που πραγματικά ισχύουν και εφαρμόζονται στην Ε.Ε.

Ο σεβασμός των κανονισμών αυτών δε θα πρέπει να αποτελεί μια αιτία ικανή να καταστήσει υποδεέστερο και να μειώσει το κύρος του ήδη υπάρχοντος κανονισμού, αντίθετα μάλιστα.

### **1. ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

Η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία σέβεται τις αρχές και τα θεμελιώδη δικαιώματα εργασίας όπως έχουν καθοριστεί από την Παγκόσμια Οργάνωση Εργασίας (Ο.Ι.Τ.), τον Χάρτη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και την ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία :

- a) Σέβεται την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, δηλαδή το δικαίωμα των εργαζομένων να συνιστούν συνδικάτα και να συμμετέχουν σ' αυτά, όπως επίσης και το δικαίωμα πρόσβασης στην επιχείρηση στους αντιπροσώπους των εργαζομένων ( Σύμβαση ΟΙΤ 87 ).
- b) Αναγνωρίζει το δικαίωμα στην συλλογική διαπραγμάτευση και παραχωρεί διευκολύνσεις στους αντιπροσώπους των εργαζομένων ώστε να τους επιτρέπει να ασκούν γρήγορα και αποτελεσματικά τα καθήκοντα τους (Συμβάσεις ΟΙΤ 98 και 135).

- c) Δηλώνει ότι η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων δεν θα προκαλέσει καμία προσωπική ή επαγγελματική προκατάληψη έναντι των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους.
- d) Δεν θα καταφύγει σε καμία μορφή εξαναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας (Σύμβαση ΟΙΤ 29).
- e) Αντιτίθεται στην παιδική εργασία (Σύμβαση ΟΙΤ 182) και σέβεται τη Σύμβαση ΟΙΤ 138 που ορίζει το ελάχιστο όριο ηλικίας πρόσβασης στην εργασία.
- f) Αντιτίθεται σε κάθε είδους διάκριση, βασισμένη στην κοινωνική ή εθνική καταγωγή, το φύλο, τους σεξουαλικούς προσανατολισμούς, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, την ηλικία ή τις πολιτικές ευαισθησίες και ιδιαίτερα δεσμεύεται να εγγυάται και να προωθεί την ισότητα των ευκαιριών και της μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. (Σύμβαση ΟΙΤ και 101 – Κατευθ. οδηγία 76/207/CEE του Συμβουλίου της 9 Φεβρουαρίου 1976 - Κατευθ. Οδηγία 2000/43/CE του Συμβουλίου της 29 Ιουνίου 2000 και Κατευθ. οδηγία 2000/78 του Συμβουλίου της 27 Νοεμβρίου 2000).

## **2. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Η Ευρωπαϊκή Ζαχαροβιομηχανία καταβάλλει προσπάθειες ώστε να προσδώσει στους εργαζομένους σ' αυτήν τις καλύτερες δεξιότητες και ικανότητες ώστε να αναπτύξουν στο μέγιστο βαθμό τις προσωπικές τους δυνατότητες.

Συμβάλλει κατά τον τρόπο αυτό στην επιτυχία και την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Τους παρέχει μια εξειδικευμένη εκπαίδευση σε ό,τι αφορά τα τεχνικά θέματα που έχουν σχέση με τη διαδικασία παραγωγής, σε καθεστώς υγιών και ασφαλών συνθηκών εργασίας, καθώς και σε άλλα που σχετίζονται με την επιχείρηση.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούν ένα σημαντικό και ολοκληρωμένο μέρος του κοινωνικού διαλόγου στις επιχειρήσεις. Οι προτάσεις και πρωτοβουλίες των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους σχετικά με το ζήτημα της εκπαίδευσης και της συνεχούς κατάρτισης είναι καλοδεχούμενες και είναι πραγματοποιήσιμες σύμφωνα με τις εθνικές συνήθειες.

Η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία συνιστά στις επιχειρήσεις να πραγματοποιούν, κάθε φορά που αυτό είναι οικονομικά και κοινωνικά εφικτό, μία σημαντική προσπάθεια προκειμένου να προσφέρουν σε περισσότερους νέους ευκαιρίες πρακτικής εξάσκησης και θέσεων εκμάθησης έτσι ώστε αυτοί να αυξήσουν τις ικανότητες και τις δυνατότητές τους στην αγορά εργασίας.

## **3. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ**

Η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία δίνει ιδιαίτερη προσοχή και σημασία στην υγεία και την ασφάλεια. Έτσι, έχει δημιουργήσει ένα πλαίσιο εργασίας που λαμβάνει

υπ' όψη του την ανθρώπινη διάσταση και κυρίως, δεν παρουσιάζει καμία απειλή για την υγεία. Σε συνεργασία με τους εργαζομένους και τους αντιπροσώπους αυτών, φροντίζει να δημιουργεί ένα περιβάλλον ασφαλές και υγιές συνεχώς βελτιούμενο από νέες γνώσεις και πρακτικές, Κάθε μέτρο το οποίο ευνοεί την πρόληψη και την υγεία θεωρείται πρωταρχικής σημασίας. Η ζαχαροβιομηχανία δεν αρκείται να εφαρμόζει την ευρωπαϊκή νομοθεσία, ειδικά την κατευθυντήρια οδηγία πλαίσιο του 1989, αλλά, στις περισσότερες περιπτώσεις, προχωρεί και πέραν της νομοθεσίας αυτής.

Πολλά προγράμματα εξειδικευμένης κατάρτισης έχουν μπει σε εφαρμογή σε όλες τις ζαχαροβιομηχανίες, όπως επίσης και πολιτικές και διαδικασίες ασφάλειας ειδικά μελετημένες για την ζαχαροβιομηχανία που έχουν λάβει υπ' όψη τους ιδιαίτερους κινδύνους που ελλοχεύουν στις διαδικασίες παραγωγής και δίνουν ιδιαίτερη έμφαση και σημασία στην έννοια της πρόληψης.

#### **4. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ**

Οι κοινωνικοί εταίροι της ευρωπαϊκής ζαχαροβιομηχανίας, οι οποίοι εκπροσωπούνται από την Ένωση Ευρωπαϊκών Ζαχαροβιομηχανιών (CEFS) και την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Διατροφής, Γεωργίας και Τουρισμού (EFFAT) θεωρούν ότι ένας εποικοδομητικός κοινωνικός διάλογος, που έχει ήδη καθιερωθεί σε όλα τα επίπεδα, με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων και τα συνδικάτα αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο ικανό να εγγυηθεί την ομαλή και επιτυχή λειτουργία των επιχειρήσεων.

Η πληροφόρηση και η συνεννόηση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενθαρρύνουν την εμπιστοσύνη και τη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και εργοδοτών.

Αυτός ακριβώς είναι και ο λόγος που η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία εφαρμόζει έναν συνεχή κοινωνικό διάλογο σε ευρωπαϊκό επίπεδο από το 1969, ο οποίος αναγνωρίστηκε επίσημα από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα το 1999 με την δημιουργία μίας επιτροπής κλαδικού διαλόγου. Οι κοινωνικοί εταίροι ανέπτυξαν από κοινού έναν ορισμένο αριθμό ερευνών και μέσων επαγγελματικής κατάρτισης τα οποία σχετίζονται, κυρίως, με την ασφάλεια. Προτίθενται να συνεχίσουν και να αναπτύξουν τον διάλογο αυτό.

Σε εθνικό επίπεδο, η νομοθεσία που αφορά την εκπροσώπηση των εργαζομένων και τη συλλογική διαπραγμάτευση τηρείται και υπερχαλύπτεται.

Όλες οι ζαχαροβιομηχανίες στα θέματα ενημέρωσης των εργαζομένων και συνεννόησής τους με αυτούς, έχουν θέσει σε εφαρμογή την ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Στο πλαίσιο της διεύρυνσης της Ε.Ε., οι κοινωνικοί εταίροι εκφράζουν την ευχή να εδραιωθεί, με τη βοήθεια και την υποστήριξη των δημοσίων αρχών, ένας διάλογος πραγματικά εποικοδομητικός και υπεύθυνος που θα έχει ως στόχο να καθιερώσει τα θεμέλια μιας Ευρώπης διευρυνμένης, η οποία θα ξέρει να συνδέει το κοινωνικό επίπεδο και την οικονομική ανταγωνιστικότητα για τα υποψήφια κράτη.

## 5. ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Στην ζαχαροβιομηχανία, οι πραγματικές αποδοχές είναι σύμφωνες με τα κατώτατα καθορισμένα όρια από τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις των βιομηχανιών και /ή των δημοσίων αρχών. Στην περίπτωση απουσίας σύμβασης ή κατωτάτου ορίου, οι καθορισθείσες αποδοχές είναι αρκετές για να εγγυηθούν ένα αξιοπρεπές επίπεδο ζωής, όπως αυτό έχει καθοριστεί από τον Χάρτη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και την Τριμερή Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας(2).

Προκειμένου να αποφευχθεί κάθε είδους διάκριση, η ζαχαροβιομηχανία αναγνωρίζει το δικαίωμα στον εργαζόμενο που εργάζεται υπό τις ίδιες συνθήκες να λαμβάνει ίσες αποδοχές για ίδια εργασία. (Σύμβαση ΟΙΤ 100 – Άρθρο 141 του Συμφώνου και Κατευθυντήρια οδηγία (Directive) 2000/78/CE της Συνέλευσης της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2000).

## 6. ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία σέβεται την ευρωπαϊκή νομοθεσία για τις συνθήκες εργασίας και είναι σύμφωνη με τους καθιερωμένους κανονισμούς σε επίπεδο κλάδου ή βιομηχανίας που προσδιορίζουν τα ωράρια απασχόλησης. Όσον αφορά το χρόνο εργασίας κατά τη διάρκεια της παραγωγικής περιόδου (καμπάνιας), ειδικοί όροι έχουν συμφωνηθεί με τους κοινωνικούς εταίρους και /ή τις Δημόσιες Αρχές.

Σε περιπτώσεις απουσίας κανονισμών, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συνομολογούν τις κατάλληλες συμφωνίες. Οι όροι εργασίας πρέπει να είναι τουλάχιστον ισότιμοι με τους αντίστοιχους όρους που ισχύουν στις υπόλοιπες επιχειρήσεις του ίδιου κράτους.

## 7. ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ

Σ' ευρωπαϊκό επίπεδο και στα πλαίσια του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, θα οργανωθεί μία τακτική ενημέρωση καθώς επίσης και ανταλλαγές απόψεων και, ενδεχομένως, μία κοινή δράση σε όλα τα θέματα, συμπεριλαμβανομένων και των θεμάτων που αφορούν τη κοινοτική πολιτική και νομοθεσία και τα οποία παρουσιάζουν έναν οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο στον τομέα της ζάχαρης.

Αυτός ο διάλογος σέβεται και προχωρά πέρα από την ευρωπαϊκή ή εθνική νομοθεσία την σχετική με την ενημέρωση και την συνεννόηση.

Ένας ανοιχτός διάλογος ανάμεσα στη διοίκηση και τους εργαζομένους αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την καθιέρωση ενός κλίματος αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους θα ενημερώνονται συστηματικά για την κατάσταση της επιχείρησης και, όταν χρειάζεται, για τα μέτρα που σχεδιάζονται στα πλαίσια της ανασυγκρότησης.

Σε περίπτωση ανασυγκρότησης ή επένδυσης που μπορεί να έχει και κοινωνικές συνέπειες κατά το πνεύμα του παρόντος Κώδικα Συμπεριφοράς, η ζαχαροβιομηχανία ενεργεί με τρόπο κοινωνικά υπεύθυνο.

Όλα τα μέτρα λαμβάνονται, εξάλλου, με σκοπό να βελτιωθεί η δυνατότητα απασχόλησης του προσωπικού.

-----  
(2)Άρθρο 23 της Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου: “Κάθε εργαζόμενος δικαιούται μία δίκαιη και ικανοποιητική αμοιβή που θα εξασφαλίζει σ' αυτόν και στην οικογένειά του μία διαβίωση σύμφωνη με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια”.  
Τριμερής διακήρυξη της Διεθ. Οργ/σης Εργασίας : “ Οι μισθοί, οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας που προσφέρονται στους εργαζόμενους από τις πολυεθνικές επιχειρήσεις δεν θα πρέπει να μειονεκτούν σε σχέση μ' αυτές που χορηγούνται από παρόμοιους εργοδότες των κατά περίπτωση χωρών”.

## 8. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΩΝ

Η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία αναμένει από την πλευρά των προμηθευτών της μία κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά. Οι προμηθευτές γενικά επιλέγονται σύμφωνα με επαγγελματικά κριτήρια. Για τους κυριότερους προμηθευτές αυτό περιλαμβάνει επιπρόσθετα τη θεώρηση της κοινωνικής τους υπευθυνότητας, με βάση τις διατάξεις του Κώδικα Συμπεριφοράς.

Προς την κατεύθυνση αυτή, η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία θα προσπαθήσει να μεταδώσει την αντίληψη της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων και να διαπιστώσει εάν μπορεί να συνεισφέρει στην καταπολέμηση της παιδικής εργασίας.

Η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία στηρίζει τα μέτρα που έχουν ληφθεί στα πλαίσια της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την καταπολέμηση της απάτης και της διαφθοράς στο χώρο του παγκόσμιου εμπορίου(3).

Μέσα στο γενικό πλαίσιο της ηθικής των συναλλαγών, η ευρωπαϊκή ζαχαροβιομηχανία προσπαθεί να συντονιστεί σχετικά με τις βασικές αρχές που ισχύουν στις πολυεθνικές επιχειρήσεις του OCDE(4), ή, να συμβάλλει στην προαγωγή αυτών και πέραν των ορίων δραστηριότητας της CEFS.

### III. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ, ΕΚΤΙΜΗΣΗ, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

1. Η EFFAT και η CEFS θα εξασφαλίσουν, στα πλαίσια της επιτροπής τους του Κλαδικού Κοινωνικού Διαλόγου, τη παρακολούθηση της προοδευτικής εφαρμογής του παρόντος Κώδικα Συμπεριφοράς, καθώς επίσης και την συστηματική τακτική ενημέρωση των παραδειγμάτων σωστών πρακτικών.
2. Για το σκοπό αυτό, η EFFAT και η CEFS θα πραγματοποιήσουν από κοινού μία εκτίμηση της εφαρμογής του Κώδικα Συμπεριφοράς σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με τη μορφή μίας ετήσιας αναφοράς που θα καλύπτει το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και θα παρουσιαστεί το Φεβρουάριο του επόμενου έτους, στα πλαίσια της επιτροπής του Κλαδικού Κοινωνικού Διαλόγου, κατά τη διάρκεια μίας συνέλευσης αφιερωμένης ειδικά στο θέμα αυτό.
3. Αυτή η ετήσια αναφορά θα πραγματοποιηθεί με βάση τα στοιχεία που θα έχουν συγκεντρωθεί από τους κοινωνικούς ευρωπαϊκούς εταίρους. Για το σκοπό αυτό, η EFFAT και η CEFS θα ορίζουν κάθε χρόνο μία ειδική επιτροπή με αποστολή να συλλέξει, να οργανώσει και να παρουσιάσει τα στοιχεία αυτά. Η επιτροπή αυτή θα αποτελείται από δύο μέλη της κλαδικής Επιτροπής για κάθε μία από τις οργανώσεις.

-----  
(3)Βλέπετε κανονισμό (ΕΕ) αριθ.2501/2001 του Συμβουλίου της 10-12-2001 επί της εφαρμογής σχεδίου γενικευμένων τιμολογιακών προτιμήσεων (JOSE L346 της 31-12-01), Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 2007/2000 του Συμβουλίου της 18-9-00, καθώς και διμερείς συμφωνίες.

(4)Συμβουλευθείτε την ιστοσελίδα του ΟΟΣΑ <http://www.oecd.org>

4. Ο Κώδικας Συμπεριφοράς θα αρχίσει να ισχύει από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2004. Το έτος που προηγείται της ημερομηνίας αυτής θα είναι αφιερωμένο στην προετοιμασία της εφαρμογής του. Η πρώτη αναφορά, που θα παρουσιαστεί το Φεβρουάριο του 2004, θα επικεντρώσει την προσοχή στις δραστηριότητες που θα έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι την ημερομηνία εκείνη και στις δομές παρακολούθησης που θα έχουν από κοινού συμφωνηθεί να εφαρμοσθούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο προκειμένου να εξασφαλίσουν την επικοινωνία και την επαρκή κατάρτιση και να προωθήσουν τον Κώδικα Συμπεριφοράς. Τα παραδείγματα καλών πρακτικών θα αναθεωρούνται περιοδικά εφόσον κάτι τέτοιο θεωρηθεί αναγκαίο.
5. Για να μπορέσει ο κώδικας Συμπεριφοράς να εγγυηθεί την ομαλή διακίνηση και κατανόηση του σε εθνικό επίπεδο, θα μεταφραστεί σε όλες τις ευρωπαϊκές γλώσσες από τις εξουσιοδοτημένες εθνικές επιτροπές. Οι εκδόσεις στην Γαλλική, Αγγλική και Γερμανική γλώσσα θα αποτελούν τη βάση πιστοποίησης.

Βρυξέλλες, 7 Φεβρουαρίου 2003

Jean-Louis BARJOL  
Γενικός Διευθυντής  
CEFS

Harald WIEDENHOFER  
Γενικός Γραμματέας  
EFFAT

-----  
Για τη ακριβή μετάφραση  
από τη Γαλλική Γλώσσα  
ΔΑΜ. ΟΡΦΑΝΙΔΗΣ