

COMITE EUROPEEN DES
FABRICANTS DE SUCRE
CEFS
182, avenue de Tervuren
1150-Brussels

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD
AGRICULTURE AND TOURISM
EFFAT
38,rue Fossé-aux-Loups
1000-Brussels

A VÁLLALATOK SZOCIÁLIS FELELŐSSÉGE AZ EURÓPAI CUKORIPARBAN VISELKEDÉSI KÓDEX

I. BEVEZETÉS

A Vállalatok szociális felelőssége az európai cukoriparban olyan eszközként értendő, amely arra szolgál, hogy önkéntes alapon lehetővé tegye a cukorágazatnak a szociális fejlődés fellendítését, valamint az alapvető jogok tiszteletben tartását. A dokumentum segítségével elismerjük a vállalatok szociális felelősségének egyre nagyobb jelentőségét, és vállaljuk, hogy fejlesztjük és megszilárdítjuk a cukoripar globális fenntarthatóságát¹. Iparként nemcsak a termékeinkért vagyunk felelősek, hanem azokért a körülményekért is, amelyekben azok gyártása folyik.

Az európai cukoripar több éve támogatja az európai szociális modellt, számos intézkedést hozva a törvény által meghatározott előírásokon túl is. Olyan szociális modellről van szó, ahol fő alapelemnek számít, hogy a dolgozókat minden szinten bevonják a szociális kérdések megvitatásába.

Ezért a szociális partnerek úgy döntöttek, hogy közösen lépnek fel a vállalatok szociális felelősségével kapcsolatban.

A cukoripar által vállalt, szociális felelősség keretén belüli új eljárás kiegészítő elemmel bővül, mivel a cukoripar önként számos területen alapvető viselkedési kódexet hoz létre. Ezek kiterjednek az emberi jogokra, az oktatásra, a továbbképzésekre, az egészségre, a biztonságra, a bérekre és a különféle juttatásokra, a munkafeltételekre, az átszervezésekre, valamint a szociális partnerek közötti kapcsolatokra.

Ezen keretesköz segítségével lehetővé válik az egész európai cukoripar keretén belül a tapasztalatcsere és olyan ösztönzési rendszer kidolgozása, melynek segítségével a legjobb eljárásokat lehet kifejleszteni. Végül pedig lehetővé teszi az európai cukoripar számára, hogy egyértelműen meghatározza saját szerepét valamennyi érintett szereplőhöz képest, legyen szó munkavállalókról, fogyasztókról, vevőkről, részvényesekről, beszállítókról, állami vagy pénzügyi hatóságokról, az Európai Bizottságról vagy a Kereskedelmi Világszervezetről.

Arra törekszünk, hogy emberi és szociális hozzáadott értékeket hozzunk létre, érvényesítve a szociális felelősséget az összes tevékenységi területünkön.

¹ Ebben az értelemben az európai cukoripar a CEFS Tagjait képviseli, azokban az országokban, ahol a CEFS bejegyzésre került, illetve a CEFS működési területén belül – a CEFS tagjait a II. sz. melléklet tartalmazza

Erre a megközelítésre jellemző, hogy átfogó, mindenre kiterjedő áttekinthetőségen alapul, nyílt párbeszéd alakulhat ki a résztvevők között, és egyúttal figyelemmel kísérik a vállalatok felelősségével kapcsolatos egyéb témákat és változásokat is.

II. ALAPVETŐ SZABÁLYOK

Azokban az országokban, ahol a CEFS jelen van, tagjai vállalják, hogy betartják az alábbiakban leírt alapvető szabályokat, adott esetben a CEFS tevékenységi körén túlmenően is kiterjesztik azokat (lásd II. melléklet). Ezek az önkéntes, általános érvényű szabályok igen gyakran messze elmaradnak az Európai Unióban alkalmazottaktól. Ezeknek a szabályoknak a betartása nem jelenti azt, hogy a korábban érvényes szigorúbb szabályokat figyelmen kívül kellene hagyni, épp ellenkezőleg.

1. EMBERI JOGOK

Az európai cukoripar tiszteletben tartja a munkára vonatkozó, ILO által létrehozott alapelveket és jogokat, az Emberi Jogok Nyilatkozatát és az európai jogszabályokat.

Az európai cukoripar:

- a/ Tiszteletben tartja a társulási szabadságot, vagyis a dolgozók azon jogát, hogy szakszervezeteket hozhassanak létre, azokba tagként beléphessenek, valamint hogy a dolgozók képviselői a vállalat területére beléphessenek. (ILO 87 egyezmény)
- b/ Elismeri a kollektív tárgyaláshoz való jogot, és olyan kedvezményeket biztosít a dolgozók képviselőinek, amelyekkel hozzásegíti őket munkájuk gyors és eredményes elvégzéséhez. (ILO 98 és 135 egyezmény)
- c/ Rögzíti, hogy a szakszervezeti jogok gyakorlása nem jár semmilyen személyes vagy szakmai jellegű hátránnyal, sem a dolgozókkal, sem képviselőikkel szemben.
- d./ Nem alkalmazza a kényszermunka semmilyen formáját. (ILO 29-es egyezmény)
- e/ Ellenzi a gyermekmunkát (ILO 182 egyezmény) és tiszteletben tartja az ILO 138-as Egyezményt, amely meghatározza a munkavállaláshoz szükséges minimális korhatárt.
- f/ Ellenez minden diszkriminációt, történjen az szociális vagy nemzeti alapon, vallási, nemi hovatartozás vagy beállítottság, szakszervezeti tagság, kor, politikai beállítottság alapján. Mindent megtesz annak érdekében, hogy a nemek közötti bánásmódban ne legyenek különbségek. (ILO 100 és 111 egyezmény – az 1976 február 9-én megjelent 76/207 CEE rendelete, a 2000 június 29-én megjelent 2000/43 CE rendelete és a 2000 november 27-én megjelent 2000/78 CE rendelete szerint).

2. OKTATÁS, KÉPZÉS ÉS FOLYAMATOS TANULÁS

Az európai cukoripar mindent megtesz annak érdekében, hogy dolgozóinak a legjobb szaktudást és képességeket biztosítsa személyes adottságaik legjobb kibontakoztatása érdekében. Ezáltal hozzájárul a vállalat sikeréhez és versenyképességéhez. A gyártási technológiához kötődő speciális műszaki képzéseket biztosít a számukra, egészségügyi és munkavédelmi oktatásokat tart, valamint speciális képzéseket biztosít a vállalathoz kapcsolódó egyéb területeken.

Az oktatás és a képzés a szociális dialógus egyik fontos eleme a vállalatok keretén belül. A dolgozók és képviselőik képzésekre vonatkozó javaslatait és kezdeményezéseit mindig fontosnak és hasznosnak tartjuk és az adott országban kialakult szokások szerint ezeket figyelembe is vesszük.

Az európai cukoripar előírja a cégeknek, hogy minden olyan alkalommal, amikor ez gazdaságilag és szociális szempontból megvalósítható, minél több gyakorlati helyet biztosítsanak a fiataloknak, ezáltal növelve szakértelmüket a munkaerő piacon.

3. EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

Az európai cukoripar különös figyelmet fordít az egészségre és a biztonságos munkavégzésre. Ennek keretén belül igyekszik olyan munkakeretet kialakítani, amely figyelembe veszi az emberléptékű és különösképp, amely nem hordoz kockázatot az egészségre. A dolgozók és képviselőik bevonásával biztonságos és egészséges munkakörülményeket teremt, törekedve a legjobb gyakorlatok és szakismeretek alkalmazására. Minden olyan intézkedést elsődlegesnek tart, amely az egészség megőrzésével kapcsolatos. A cukoripar nem elégszik meg azzal, hogy alkalmazza az európai jogszabályokat, ezen belül is az 1989-ben meghozott keretintézkedéseket, de az esetek többségében ezeken túllépő intézkedéseket is hoz.

Minden cukorgyárban speciális képzési programok kerültek megvalósításra, akár csak a külön a cukoriparra kidolgozott biztonságpolitika és a biztonsági eljárások, amelyek figyelembe veszik a gyártási eljáráshoz kapcsolódó különleges kockázatokat, különös gondot fordítva a megelőzésre.

4. A SZOCIÁLIS PARTNEREK KÖZÖTTI KAPCSOLATOK

A Cukorgyártók Európai Bizottsága (CEFS) és az Élelmiszer, Mezőgazdaság és Turizmus Európai Szövetsége (EFFAT) által képviselt európai cukoripar szociális partnerei úgy vélik, hogy egy építő jellegű, minden szinten megvalósuló szociális párbeszéd a dolgozók képviselőivel és a szakszervezetekkel a vállalatok jó működésének az alapeleme. Az információk átadása és a dolgozók képviselőivel történő tárgyalás megerősíti a bizalmat és az együttműködést a munkavállalók és a munkaadók között.

Ezért 1969 óta az európai cukoripar folyamatosan szociális jellegű párbeszédet folytat, melyet 1999-ben az Európai Bizottság hivatalosan is elismert az ágazati párbeszéd bizottságának létrehozásával. A szociális partnerek együttesen dolgoztak ki számos szakmai képzéshez kapcsolódó átfogó vizsgálatot és eszközt, amelyek különösen a biztonságot érintik. Ezt a párbeszédet tovább kívánják folytatni és fejleszteni.

A munkavállalók képviselőire és a kollektív tárgyalásokra vonatkozó nemzeti szintű szabályokat be kell tartani, sőt, felül kell múlni.

Minden cukorgyár alkalmazza az európai szabályozásnak a dolgozók tájékoztatására és a velük folytatott párbeszédre vonatkozó előírásait.

Az Európai Unió bővítésével kapcsolatban a szociális partnerek kifejezik azt a kívánságukat, hogy az állami hatóságok segítségével olyan építő és felelős párbeszédet alakítsanak ki, melynek célja egy olyan kibővített Európa megalapozása, ahol egyesíteni tudják a szociális modellt és a gazdasági versenyképességet a tagjelölt országok számára.

5. IGAZSÁGOS BÉREZÉS

A cukoriparban a bérezés az állami hatóságok rendelkezései és az ágazat vagy az ipar kollektív szerződésében foglalt minimálbért figyelembe véve történik. Ha nem rendelkeznek sem kollektív szerződéssel, sem díjtáblázzal, a fizetésnek elegendőnek kell lennie ahhoz, hogy tisztességesen lehessen élni belőle az Emberi Jogok Nyilatkozatában és a Nemzetközi Munkaszervezet 3 részből álló nyilatkozatában² meghatározottaknak megfelelően.

Az európai cukoripar mindennemű diszkrimináció elkerülése érdekében elismeri az adott körülmények között dolgozó munkavállaló azon jogát, hogy egyenlő munkáért egyenlő bért kapjon. (OIT 100 Megállapodás – a Szerződés 141. Cikke és az Európai Tanács 2000. november 27-ei 2000/78/CE Direktíva)

6. MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

Az európai cukoripar betartja a munkakörülményekre vonatkozó európai szabályozást, és az ágazati vagy iparági szinten hozott szabályoknak megfelelően állapítja meg a munkaidő-beosztást. A kampány alatti munkaidőre vonatkozóan külön megállapodások köthetők a szociális partnerekkel és / vagy az állami hatóságokkal.

Amikor nincs szabályzat, a szociális partnerek külön megállapodásokat köthetnek. A munkafeltételeknek legalább olyan kedvezőeknek kell lenniük, mint az országban működő ugyanolyan tevékenységet folytató cégek által biztosítottak.

7. ÁTSZERVEZÉSEK

Európai szinten a szociális dialógus keretén belül rendszeres információ átadás kerülhet megszervezésre, akár csak eszmecserék vagy adott esetben bármely témához kapcsolódó

² Emberi Jogok Nyilatkozatának 23. cikke: Minden embernek, aki dolgozik, joga van igazságos és megfelelő bérezésre, amely lehetővé teszi számára és családjának az emberhez méltó életkörülmények biztosítását.

ILO 3 részből álló nyilatkozata: A multinacionális cégek által biztosított fizetések, juttatások és munkafeltételek nem lehetnek kedvezőtlenebbek a dolgozók számára, mint amelyeket az adott ország hasonló munkáltatói nyújtanak.

program, legyen az politikai vagy uniós szabályozáshoz kapcsolódó téma, ha annak gazdasági és szociális kihatása van a cukorágazatra.

Ez a dialógus tiszteletben tartja a dolgozók tájékoztatására és a velük folytatott párbeszédre vonatkozó európai vagy nemzeti jogszabályokat.

Egy nyílt párbeszéd az igazgatóság és a dolgozók között alapvető feltétele annak, hogy bizalomra és kölcsönös tiszteletre épülő légkör alakuljon ki közöttük, ezért a dolgozókat és a képviselőiket rendszeresen tájékoztatni kell a vállalat helyzetéről, valamint időben ismertetni kell az átszervezések keretében tervezett intézkedéseket.

Átszervezések vagy olyan befektetések esetén, amelyeknek a jelen Viselkedési kódex értelmében szociális kihatása van, a cukoripar szociális felelősséggel jár el.

Minden intézkedést megtesznek a dolgozók alkalmazhatóságának javítása érdekében is.

8. ÜZLETI KAPCSOLATOK ÉS BESZÁLLÍTÓK KIVÁLASZTÁSA

Az európai cukoripar a beszállítóitól szociálisan felelős viselkedést vár el. A beszállítók általában szakmai szempontok alapján kerülnek kiválasztásra. A legfontosabb szállítók esetében figyelembe veszik szociális felelősségüket is a Viselkedési kódex előírásának megfelelően. Az európai cukoripar mindent megtesz annak érdekében, hogy kiterjessze a vállalatok szociális felelősségét és megvizsgálja, hogy hozzá tud-e konkrétan járulni a gyerekmunka elleni küzdelemhez.

Az európai cukoripar támogatja azokat az intézkedéseket, amelyeket az európai szabályozás keretén belül hoznak létre a csalások és a korrupció ellen a világkereskedelemben³.

Az üzleti etika általános keretein belül az európai cukoripar mindent megtesz, hogy megfeleljen az OECD multinacionális cégekre vonatkozó irányelvének, vagy, a CEFS működési területén túl, hogy azt maximálisan fejlessze⁴.

III - NYOMONKÖVETÉS, ÉRTÉKELÉS, AKTUALIZÁLÁS

1. Az EFFAT és a CEFS biztosítják az Ágazati Szociális Párbeszéd bizottságuk keretein belül a jelen Viselkedési kódex fokozatos bevezetését, valamint a jó gyakorlatok példáinak (I. Melléklet) rendszeres aktualizálását.

2. Ezért az EFFAT és a CEFS közösen értékelik, hogy mennyire alkalmazzák európai szinten a Viselkedési kódexet, egész évet átfogó jelentést készítenek, amelyet a következő év februárjában „Ágazati Szociális Párbeszéd” bizottság elé terjesztenek az ez ügyben összehívott értekezlet keretében.

³ Lásd az Európai Tanács 2001. december 10-ei (CE) 2501/2001 számú rendeletét az általános preferenciális vámtarifákról (JO CE L 346, 2001. december 31.), Európai Tanács 2000. szeptember 18-ai, (CE) 2007/2000 számú rendeletét, valamint a kétoldalú megállapodásokat

⁴ OECD honlapján további információk találhatóak: <http://www.oecd.org>

3. Ezt az éves jelentést az európai szociális partnerek által összegyűjtött adatok alapján készítik el. Az EFFAT és a CEFS évente létrehoz egy "ad hoc" csoportot, melynek feladata ezeknek az adatoknak az összegyűjtése, rendszerezése és ismertetése. Az adott ágazati bizottság szervezetenként két tagból áll.

4. A Viselkedési kódex érvénybe lépésének időpontja 2004. január 1., bevezetését az azt megelőző évben készítik elő. Az első jelentés 2004 februárjában készül, melyben értékelik az addig eltelt időszak eredményeit, valamint a nyomon követés, a kommunikáció és a Viselkedési kódex megfelelő alkalmazásához szükséges képzések céljából létrehozott rendszer működését európai viszonylatban. Szükség esetén a legjobb gyakorlat példáit (I. Melléklet) is aktualizálják.

5. A Viselkedési kódex az egyes tagországokban történő megfelelő értelmezése és alkalmazása érdekében az anyagot a különböző európai nyelvekre a nemzeti delegációk fordítják le. Eltérés esetén a német, angol és francia változat a mérvadó.

Brüsszel, 2003.február 7.

Jean-Louis BARJOL
Vezéigazgató
CEFS

Harald WIEDENHOFER
Főtitkár
EFFAT