



**Confédération des Associations Nationales des  
Tanneurs et Mégissiers de la Communauté Européenne**  
**Eiropas ādas apstrādātāju konfederācija**  
Rue Belliard 3 – 1040 Bruxelles  
Tel 00.32.2.512.77.03 Fax 00.32.2.512.91.57  
E-mail info@euroleather.com

**Eiropas Arodbiedrību federācija:**  
**Tekstilražošana, apģērbu ražošana un ādas apstrāde**  
**Fédération Syndicale Européenne du**  
**Textile, de l'Habillement et du Cuir**  
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

## Uzvedības kodekss / COTANCE - ETUF:TCL

### Uzvedības kodekss ādas apstrādes un miecēšanas sektorā

#### Ievads

COTANCE (Eiropas Ādas apstrādātāju konfederācija) un ETUF:TCL (Eiropas Tekstila un apģērbu ražošanas un ādas apstrādātāju arodbiedrību federācija) sasaukta saistībā ar sociālo jautājumu dialogu Eiropas līmenī, vēlreiz apliecina savu ciešo apņēmību ievērot cilvēktiesības darba vietā.

Eiropas pārstāvji, kuri parakstījuši šo kodeksu tādējādi izsaka savu nostāju attiecībā pret godīgu un atklātu tirdzniecību, kas balstīta uz ILO (Starptautiskā darba organizācija) konvencijām, kā arī uz starptautiskajiem cilvēktiesību un cilvēka goda un cieņas principiem.

Partneri sociālajā jomā piekrīt strādāt virzienā, lai Eiropas ādas apstrādes un miecēšanas sektors būtu produktīvs, starptautiski konkurētspējīgs, un balstītos arī uz cilvēktiesību ievērošanu.

Viņi atzīst savu atbildību strādnieku priekšā, saistībā ar apstākļiem, kādos viņi tiek nodarbināti ražošanā vai pakalpojumu sniegšanā, vai kādi pastāv attiecīgo uzņēmumu filiāļu uzņēmumos.

### 1. punkts – Uzvedības kodeksa saturs

COTANCE un ETUF:TCL vēršas pie saviem biedriem aktīvi atbalstīt Eiropas ādas apstrādes un miecēšanas sektora uzņēmumus un tajā strādājošos respektēt un iekļaut tieši vai netieši (tajā skaitā saistībā ar apakšuzņēmējiem) savos potenciālajos uzvedības kodeksos visās valstīs, visā pasaulē, kur vien tie darbojas, šādas ILO konvencijas:

#### 1.1. Piespiedu darba aizliegums (konvencija 29 & 105)

Piespiedu darbs, vergu darbs vai obligāts darbs tiek aizliegts. Strādniekiem nebūs jāiesniedz saviem darba devējiem finansiālas garantijas vai identitātes dokumenti.

#### 1.2. Bērnu darba aizliegums (konvencija 138 & 182)

Bērnu darbs ir aizliegts. Attiecīgajās valstīs ir atļauts pieņemt darbā tikai tādus darbiniekus, kuri sasnieguši 15 gadu vecumu vai vecāki nekā obligātā skolas vecuma bērni. Ir jāgarantē pasākumu nodrošināšana, kas vērsti uz to, lai palīdzētu attiecīgajiem bērniem, piedāvājot izglītības iespējas un pagaidu finansiālu palīdzību.

### 1.3 Uzskatu brīvība un tiesības slēgt kolektīvus līgumus (konvencijas 87 un 98)

Darbiniekiem un darba devējiem ir tiesības veidot vai pievienoties organizācijai pēc savas izvēles. Tiek atzītas darbinieku tiesības veidot arodbiedrības, pievienoties tām un vadīt kolektīvas sarunas. Darbinieku pārstāvji netiks diskriminēti un viņiem tiks nodrošināta piekļuve visām darba vietām, ja šāda piekļuve ir nepieciešama, lai viņi varētu veikt savas pārstāvniecības funkcijas (ILO konvencija 135 un rekomendācijas 143).

### 1.4 Nediskriminēšana nodarbinātības jomā (konvencijas 100 & 111)

Vienādas iespējas un attieksme attiecībā uz visiem darbiniekiem, neatkarīgi no viņu rases, ādas krāsas, dzimuma, reliģijas, politiskajiem uzskatiem, tautības, viņu sociālās izcelsmes un visām citām atšķirībām.

Šo kodeksu parakstījušie aicina arī citus biedrus respektēt un ietvert savos iespējamajos uzvedības kodeksos šādus punktus:

### 1.5 Saprātīgs darba laiks

Darba stundu skaitam ir jāatbilst likumdošanā noteiktajam un nozarē spēkā esošajiem noteikumiem. No darbiniekiem nedrīkst prasīt, lai viņi regulāri strādātu vairāk par 48 stundām nedēļā un viņiem vismaz 7 dienu laikā pienākas viena brīvdiena. Virsstundas: tiek nodrošinātas brīvprātīgi, nepārsniedzot 12 stundas nedēļā, nedrīkst prasīt, lai darbinieks strādātu virsstundas regulāri un tās ir vienmēr kompensējamas.

### 1.6 Cienīgi darba apstākļi

**Darbinieki gūs labumu no drošas un tīras darba vides un vislabākā profesionālā prakse ir piemērojama saistībā ar veselību un drošību, balstoties uz nozarē pastāvošajām zināšanām un attiecībā uz visiem noteiktajiem riskiem. Jebkāda veida fiziska, ļaunprātīga izmantošana ir stingri aizliegta, kā arī draudēšana, sodi vai ārkārtēja disciplinārā prakse, seksuālā vai cita veida uzņēmēnās, kā arī jebkāda iebiedēšana no darba devēja puses.**

### 1.7 Cienīga samaksa par darbu

Darba algas samaksai un asignējumiem jāatbilst minimālajām tiesisko aktu prasībām vai minimālajām prasībām nozarē un jānodrošina darbiniekiem viņu pamatvajadzību apmierināšanu un iztikas minimumu. Atskaitījumi no darba algām saistībā ar disciplinārajiem mēriem ir aizliegti.

## **2. punkts – laišana apgrozībā, popularizēšana un ieviešana**

Ieviešana attiecas uz visām darbībām, kas nepieciešamas, lai piemērotu kodeksu visos līmeņos.

2.1 COTANCE un ETUF:TCL aņņemas popularizēt un laist apgrozībā kodeksu attiecīgajās valodās visos līmeņos, vēlākais līdz 2000. gada 31. decembrim.

2.2 COTANCE un ETUF:TCL vēršas pie attiecīgajiem locekļiem (saraksti sniegti pielikumā) pieņemt šo kodeksu un sekmēt tā pakāpenisku ieviešanu uzņēmuma līmenī.

2.3 COTANCE un ETUF:TCL nepieciešamības gadījumā nodrošinās mācību un informatīvās programmas.

2.4 COTANCE un ETUF:TCL vēršīsies pie savām biedru organizācijām un uzņēmumiem ieviest kodeksu kā priekšnoteikumu saistībā ar visiem līgumiem ar apakšuzņēmējiem un piegādātājiem. COTANCE un ETUF:TCL tādējādi rosina uzņēmumus nodrošināt, lai šo kodeksu izprastu arī viņu apakšuzņēmēji/piegādātāji un viņu attiecīgie darbinieki.

### **3. punkts – kontroles, novērtēšanas un apelācijas mehānismi**

3.1 COTANCE un ETUF:TCL vienojas Eiropas līmeņa sociālā sektora dialoga ietvaros kontrolēt šī kodeksa pakāpeniskas ieviešanas posmu pabeigšanu.

3.2 Šim nolūkam COTANCE un ETUF:TCL veiks šī kodeksa ieviešanas izvērtēšanu vismaz vienu reizi gadā, veicot pirmo izvērtēšanu ne vēlāk kā 30.06.2001. Bez citiem jautājumiem dalībvalstu komisija var tikt lūgta sniegt šajā jautājumā nepieciešamo palīdzību.

3.3 COTANCE un ETUF:TCL vienojas, ka kodeksa rezultātu ieviešana ir kontrolējama neatkarīgā veidā, garantējot kontroles ticamību visām ieinteresētajām pusēm.

3.4 COTANCE un ETUF:TCL Eiropas līmeņa sociālā sektora dialoga ietvaros var kopīgi un brīvi lemt par citām iniciatīvām saistībā ar šī kodeksa ieviešanu.

### **4.punkts – Vispiemērotākais punkts**

COTANCE locekļi vai saistītie uzņēmumi var ieviest savos potenciālajos uzvedības kodeksos vispiemērotākos punktus. Šī kodeksa ieviešana nekādā ziņā nav arguments, lai samazinātu progresīvākus punktus, kuri jau ir ieviesti.

Pielikums: locekļu saraksts

Briselē, 2000. gada 10. jūlijā

No COTANCE puses:

No ETUF:TCL puses: