



Kodi i punës së furnitorëve

PRIMARK®



## Kodi i punës së furnitorëve

### 1. PUNËSIMI ZGJIDHET LIRISHT

- 1.1 Nuk ekziston asnjë formë pune e detyruar, përfshirë punën për pagesat e kësteve, punën nga persona të trafikuar ose punën në burg.
- 1.2 Punonjësve nuk ju kërkohet t'i japin punëdhënësit të tyre "depozita" ose dokumentet e tyre të identitetit dhe ata janë të lirë të largohen nga punësimi i tyre pasi të japin njoftim brenda një kohe të arsyeshme.

### 2. RESPEKTOHET LIRIA E ASOCIIMIT DHE E DREJTA E NEGOCIATAVE KOLEKTIVE

- 2.1 Punonjësit, pa asnjë dallim, kanë të drejtën të anëtarësohen apo të formojnë sindikata profesionale sipas dëshirës së tyre si dhe të negociojnë në mënyrë kolektive.
- 2.2 Punëdhënësi mban një qëndrim të hapur ndaj aktiviteteve të sindikatave profesionale dhe aktiviteteve të tyre organizative.
- 2.3 Nuk bëhet diskriminim ndaj përfaqësuesve të punonjësve dhe ata kanë të drejtën të kryejnë funksionet e tyre përfaqësuese në vendin e punës.
- 2.4 Atje ku e drejta e lirisë së asociimit dhe negociatave kolektive është e kufizuar me ligj, punëdhënësi lehtëson, dhe nuk pengon, zhvillimin e mënyrave paralele për asociim të pavarur e të lirë në shoqata dhe bisedimet kolektive.

### 3. KUSHTET E PUNËS JANË TË SIGURTA DHE HIGJENIKE

- 3.1 Duhet të ofrohet një mjedis pune i sigurt dhe higjenik, duke pasur parasysh njohuritë aktuale të industrisë si dhe të çdo rreziku të veçantë. Hapa të përshtatshme duhen marrë për të parandaluar aksidente dhe lëndime ndaj shëndetit që mund të vijnë, kanë të bëjnë me ose ndodhin gjatë punës, duke minimizuar me aq sa është e mundur praktikisht shkaqet e rreziqeve të pranishme në mjedisin e punës.
- 3.2 Punonjësit do të trajnohen rregullisht mbi shëndetin dhe sigurinë e këto trajnime do të regjistrohen, dhe trajnime të tilla do të përsëriten për punonjësit e rinj apo punonjësit e caktuar në detyra të reja.
- 3.3 Do të ofrohen mjedise banjash të pastra e me ujë të pijshëm dhe nëse është e përshtatshme do të ofrohen edhe vende higjienike për të ruajtur ushqimin.
- 3.4 Strehimi, në rastet kur ofrohet, duhet të jetë i pastër, i sigurt, dhe të plotësojë nevojat bazë të punonjësve.





3.5 Kompania që zbaton kodin duhet të t'ia caktojë përgjegjësinë për shëndetin dhe sigurinë një përfaqësuesi të lartë të menaxhimit.

#### 4. KËRKESAT MJEDISORE

4.1 Primark-u dëshiron të ndajë angazhimin e tij ndaj mjedisit me furnitorët, praktikat e të cilëve janë në përputhje me standardet e zbatueshme mjedisore.

#### 5. PUNA E FËMIJËVE NUK DO TË PËRDORET

5.1 Nuk do të shfrytëzohet puna e fëmijëve.

5.2 Kompanitë duhet të zhvillojnë ose të marrin pjesë dhe të kontribuojnë në politika dhe programe të cilat ndihmojnë tranzicionin e çdo fëmijë që ofron punë fëmije, për ta mundësuar të ndjekë dhe të vazhdojë arsimimin cilësor deri sa të mos jetë më fëmijë; "fëmijë" dhe "punë nga fëmijëve" përkufizohen të shtojcat.

5.3 Fëmijët dhe personat e rinj nën moshën 18 vjeç nuk duhet të punojnë natën dhe në kushte të rrezikshme.

5.4 Këto politika e procedura duhet të jenë në përputhje me dispozitat e standardeve përkatëse të Organizatës Botërore të Punës (ILO).

#### 6. DO TË PAGUHET PAGA MINIMALE E JETESËS

6.1 Paga dhe shpërblimet e paguara për një javë standarde pune duhet të plotësojnë si minimum standardet ligjore kombëtare ose standardet referuese të industrisë, cilado prej tyre të jetë më e lartë. Në çdo rast, pagesat duhet të jenë gjithnjë të mjaftueshme për të plotësuar nevojat bazë dhe për të ofruar disa të ardhura të disponueshme.

6.2 Të gjithë punonjësve duhet t'ju jepet informacion me shkrim dhe i kuptueshëm mbi kushtet e tyre të punësimit në lidhje me pagën përpara se të fillojnë punën, si dhe rreth hollësive për pagën e tyre për periudhën e pagimit në fjalë sa herë që paguhen.

6.3 Nuk do të lejohen uljet nga paga si masa disiplinore sikurse nuk do të lejohet asnjë ulje nga paga që nuk është përcaktuar nga legjislacioni i brendshëm pa lejen e shprehur të punonjësit në fjalë. Të gjitha masat disiplinore duhet të regjistrohen.





## 7. ORARI I PUNËS NUK ËSHTË I TEPËRT

7.1 Orari i punës duhet të jetë në përputhje me ligjet kombëtare, marrëveshjet kolektive dhe dispozitat e 7.2 deri 7.6 më poshtë, cilado mundëson mbrojtjen më të madhe për punëtorët. 7.2 deri 7.6 bazohen në standardet ndërkombëtare të punës.

7.2 Orari standard i punës, duke përjashtuar punën jashtë orarit, do të përcaktohen me kontratë, dhe nuk do të kalojë 48 orë në javë \*

7.3 E gjithë orët e punës jashtë orarit do të jetë vullnetare. Puna jashtë orarit duhet të përdoret në mënyrë të përgjegjshme, duke marrë parasysh gjithçka si më poshtë: shtrirja, shpeshtësia dhe orët e punës nga punëtorë individualë dhe fuqia punëtore në tërësi. Ajo nuk duhet të përdoret për të zëvendësuar punësimin e rregullt. Puna jashtë orarit gjithmonë do të kompensohet në një normë shpërblimi, e cila rekomandohet të jetë jo më pak se 125% e normës së rregullt të pagesës.

7.4 Numri i përgjithshëm i orëve të punës, duke përfshirë edhe orët jashtë orarit në çdo periudhë 7 ditore nuk duhet të kalojë 60 orë, përveç rasteve kur garantohet nga klauzola 7.5 më poshtë.

7.5 Orari i punës mund të kalojë 60 orë në çdo periudhë 7 ditore vetëm në rrethana të jashtëzakonshme ku të plotësohen gjitha kriteret në vijim:

- kjo lejohet nga ligji kombëtar;
- kjo lejohet nga një marrëveshje kolektive e negociuar lirisht me një organizatë punëtorësh që përfaqëson një pjesë të konsiderueshme të fuqisë punëtore;
- masa mbrojtëse të duhura merren për të mbrojtur shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve; dhe
- punëdhënësi mund të provojë se rrethana të jashtëzakonshme të tilla si piku i papritur i prodhimit, aksidente ose urgjenca, gjejnë zbatim.

7.6 Punëtorët do të pajisen me të paktën një ditë pushimi në çdo periudhë 7 ditore ose, atje ku lejohet nga ligji kombëtar, 2 ditë pushim në çdo periudhë 14 ditore. \*

*\* Standardet ndërkombëtare rekomandojnë zvogëlimin progresiv të orëve normale standarde të punës (duke përjashtuar orët jashtë orarit), kur është e përshtatshme, deri në 40 orë në javë, pa asnjë reduktim të pagave të punëtorëve ndërsa orët janë ulur*





## 8. NUK DO TË PRAKTIKOHET DISKRIMINIMI

8.1 Nuk do të ketë diskriminim në marrjen në punë, kompensimin, mundësinë për trajnim, ngritjen në pozitë, përfundimin e kontratës apo daljen në pension bazuar mbi racën, kastën, origjinën kombëtare, besimin fetar, moshën, aftësitë e kufizuara, gjininë, gjendjen civile, orientimin seksual, anëtarësinë në sindikata ose përkatësinë politike.

## 9. OFROHET PUNËSIM I RREGULLT

9.1 Puna e kryer, me aq sa është e mundur, duhet të jetë mbi baza të marrëdhënies së njohur të punësimit, të përcaktuar sipas legjislacionit dhe praktikës së brendshme.

9.2 Detyrimet ndaj punonjësve sipas ligjeve dhe rregulloreve të punës apo të sigurimeve shoqërore që rrjedhin nga marrëdhënia e rregullt e punësimit nuk duhet të shmangen nëpërmjet përdorimit të kontratave vetëm për punë, nënkontratave ose organizimeve të marrjes së punës në shtëpi, ose nëpërmjet skemave të stazhit të punës si nxënës atje ku nuk ka qëllim të vërtetë për të dhënë aftësi ose për të ofruar punësim të rregullt, ashtu sikurse detyrime të tilla nuk duhen shmangur nëpërmjet përdorimit të tepruar të kontratave të punësimit me kohë të caktuar.

## 10. NUK LEJOHET TRAJTIMI I ASHPËR DHE ÇNJERËZOR

10.1 Ndalohen abuzimi fizik ose disiplinimi, kërcënimi me abuzim fizik, ngacmimet seksual apo ngacmime të tjera, si dhe abuzimet verbale ose forma të tjera kanosjeje

## 11. KËRKESAT LIGJORE

11.1 Primark-u është angazhuar që të zbatojë plotësisht ligjet dhe rregulloret në secilin vend ofrimi ku Primark-u bën biznes, dhe nuk do të veprojë me dije në kundërshtim me këto ligje apo rregullore.

11.2 Primark-u nuk do të përdorë me dije furnitorë që shkelin ligjet dhe rregulloret e zbatueshme

## 12. RYSHFETI DHE KORRUPSIONI NUK DO TË TOLEROHEN

12.1 Ofrimi, pagesa, kërkimi ose pranimi i ryshfetit ose përqindjeve të fitimit, përfshi pagesat lehtësuese, ndalohet rreptësisht. Ryshfeti mund të përfshijë dhënien ose ofrimin e ÇDO lloj forme dhuratash, pagese, shpërblimesh ose avantazhesh dikujt në biznes ose në qeverisje në mënyrë që të merret ose përfitohet një avantazh tregtar ose që të nxitet ose shpërblehet marrësi për të vepruar në mënyrë jo të duhur, ose atje kur do të ishte e papërshtatshme që marrësi të pranojë përfitimin. Ryshfeti mund të ndodhë edhe kur oferta ose dhënia e një ryshfeti bëhet nga ose nëpërmjet një pale të tretë, p.sh. një agjenti, përfaqësuesi ose ndërmjetësuesi.

Disa shembuj të ryshfetit janë paraqitur këtu më poshtë. Kjo nuk është një listë e plotë:





- dhurata ose shpenzime të udhëtimeve
  - përdorimi i pakompensuar i shërbimeve, ambienteve ose pronës së kompanisë;
  - pagesat në të holla;
  - huatë, garancitë e huave ose kredi të tjera;
  - ofrimi i përfitimeve të tilla si një bursë shkolle ose mbulim i kujdesit shëndetësor, për një pjesëtar të familjes së një klienti të mundshëm/zyrtari publik ose qeveritar;
  - ofrimi i një nënkontrate një personi të lidhur me dikë të përfshirë në dhënien e kontratës kryesore; dhe
  - angazhimi i një kompanie vendore që është në pronësi të një pjesëtari të familjes së një klienti të mundshëm/zyrtari publik ose qeveritar.
- 12.2 Pagesat lehtësuese janë pagesa ose tarifa të vogla të kërkuara nga zyrtarët qeveritarë për të shpejtuar ose lehtësuar ecurinë e veprimeve rutinë të qeverisë (të tilla si marrja e vizave ose kalimi në doganë) Pagesa të tilla janë rreptësisht të ndaluara.
- 12.3 Furnitorët, përfaqësuesit dhe punonjësit e tyre duhet të zbatojnë të gjitha ligjet e zbatueshme kundër ryshfetit dhe korrupsionit. Nëse ligje të tilla kundër ryshfetit ose korrupsionit nuk zbatohen ose janë të një standardi më të ulët se ato të përshkruara në Ligjin kundër ryshfetit të Mbretërisë së Bashkuar të vitit 2010, furnitorët, përfaqësuesit dhe punonjësit e tyre duhet të zbatojnë Ligjin kundër ryshfetit të Mbretërisë së Bashkuar të vitit 2010.
- 12.4 Furnitorët dhe përfaqësuesit duhet të kenë vendosur procedura kundër korrupsionit dhe kundër ryshfetit për të parandaluar që punonjësit ose personat e lidhur me biznesin e tyre të kryejnë shkelje që përfshijnë ryshfet dhe korrupsion. Furnitorët dhe përfaqësuesit do të zbatojnë siç duhet këto procedura në biznesin e tyre dhe do t'i rishikojnë ato rregullisht për të siguruar që po veprojnë në mënyrë efikase.





### 13. SHTOJCA A Përkufizimet

#### Fëmijë

Është çdo person më i ri se 15 vjeç, përveç rasteve kur ligji vendor për moshën minimale e përcaktojnë moshën e punës apo të shkollimit të detyruar si më të madhe, rast në të cilin do të aplikohet mosha më e madhe. Megjithatë, nëse ligji vendor e ka vendosur moshën minimale si 14 vjeç në përputhje me përjashtimet për vendet në zhvillim të Konventës nr. 138 të OBP-së (ILO), atëherë do të aplikohet mosha më e vogël.

#### Person i ri

Çdo punonjës mbi moshën e një fëmije sikurse përkufizohet më lart dhe nën moshën 18 vjeç

#### Punë e fëmijëve

Çdo lloj pune e bërë nga një fëmijë apo një person i ri në moshë më të re se mosha e specifikuar në përkufizimet më lart, e cila nuk pajtohet me dispozitat e standardeve përkatëse të OBP-së (ILO), dhe çdo lloj pune që ka gjasa të jetë e rrezikshme ose të ndërhyjë me arsimimin e fëmijës ose personit të ri, ose të jetë e dëmshme për shëndetin ose zhvillimin fizik, mendor, shpirtëror, moral apo social të fëmijës apo personit të ri.

