

KODI I SJELLJES I “PRIMARK” 2019

Hyrje

Kodi i sjelljes për furnitorët e “Primark” përcakton detyrimet tona për t’u siguruar që punonjësit në zinxhirin tonë të furnizimit të kenë kushte të përshtatshme pune dhe që t’u garantohen dhe respektohen të drejtat në vendin e punës.

Të gjithë furnitorët, duke përfshirë këtu kontraktorët dhe bizneset e tjera partnere, të cilët janë përgjegjës për proceset e prodhimit, përgatitjes, paketimit, ose ndryshe për trajtimin e të mirave apo ofrimin e shërbimeve në emër të “Primark”, duhet të ndjekin kodin e sjelljes për furnitorët dhe të gjitha ligjet dhe rregullat në fuqi në vendet dhe territoret përkatëse ku ata e ushtrojnë aktivitetin e tyre. Në ato raste kur kodi i sjelljes për furnitorët përcakton një standard më të lartë nga çfarë kërkohet në ligjet dhe rregullat lokale, furnitorët duhet të operojnë në përputhje me kriteret e përcaktuara në këtë kod sjelljeje. Gjithashtu, është përgjegjësi e furnitorëve të sigurohen se kodi i sjelljes për furnitorët dhe i gjithë legjisllacioni dhe rregullat përkatëse janë duke u zbatuar në zinxhirët e tyre të furnizimit.

Për më shumë informacion në lidhje me politikat dhe procedurat që mbështesin kodin tonë, klikoni [këtu](#) dhe në lidhje me kushtet e përgjithshme, klikoni këtu.

Kodi i sjelljes për furnitorët hartohet dhe është i vlefshëm në gjuhën angleze. Në rast se ky kod është përkthyer në gjuhë të tjera, këto versione do të konsiderohen thjesht si përkthime për nevoja praktike, dhe versioni në anglisht do të mbizotërojë në rast mospërputhjeje.

Paul Marchant, drejtor ekzekutiv, “Primark”

KODI I SJELLJES I "PRIMARK" 2019

1. Marrëdhënia e punësimit zgjidhet me vullnet të lirë

- 1.1 Puna e detyruar është e ndaluar në çfarëdo formë të saj, duke përfshirë punën e kushtëzuar, punën për shlyerjen e borxheve, trafikimin apo punën në burg, dhe orët shtesë duhet të jetë vullnetare.
- 1.2 Të gjitha tarifat që lidhen me punësimin e punëmarrësve do të paguhet nga punëdhënësi.
- 1.3 Punonjësve nuk mund t'u kërkohen derdhje parash në depozita monetare apo dokumentet e tyre të identifikimit nga punëdhënësi.
- 1.4 Punonjësit duhet të jenë të lirë të largohen nga punëdhënësi i tyre pasi të kenë plotësuar afatin e lajmërimit.

2. Liria sindikale e drejta për marrëveshje kolektive

- 2.1 Të gjithë punonjësit kanë të drejtën t'u bashkohen ose të krijojnë sindikata sipas zgjedhjes së tyre, dhe të arrijnë në marrëveshje kolektive.
- 2.2 Punëdhënësi duhet të mbajë një qëndrim të hapur ndaj veprimtarisë së sindikatave dhe aktiviteteve të tyre organizative.
- 2.3 Përfaqësuesit e punonjësve nuk duhet të diskriminohen dhe duhet të kenë akses për të kryer funksionet e tyre përfaqësuese në vendin e punës.
- 2.4 Në ato raste kur liria sindikale dhe e drejta për marrëveshje kolektive kufizohet me ligj, punëmarrësit duhet ta lehtësojnë, dhe jo pengojnë, krijimin e strukturave paralele për organizim të lirë dhe të pavarur sindikal, dhe për marrëveshje kolektive.
- 2.5 Individët që përfaqësojnë punonjësit duhet ta bëjnë këtë me vullnet të lirë dhe të zgjidhen në mënyrë të lirë dhe transparente, pa ndikim nga çfarëdo palë tjetër.

3. Kushte të sigurt dhe higjienike pune

- 3.1 Punëmarrësi duhet të garantojë një mjedis pune të sigurt dhe të pastër, duke marrë në konsideratë njohuritë kryesore të industrisë dhe rreziqet e caktuara. Këtu përfshihet struktura fizike e ndërtesave dhe ambienteve që përdoren.
- 3.2 Nëpërmjet politikave dhe procedurave, punëdhënësit duhet të ndërmarrin hapa konkretë për të parandaluar aksidentet dhe lëndimet që vijnë si rezultat, që lidhen me, apo që ndodhin gjatë procesit të punës.

KODI I SJELLJES I "PRIMARK" 2019

- 3.3 Punëmarrësit duhet të caktojnë një përfaqësues të lartë menaxherial si përgjegjës për garantimin e një mjedisi pune të sigurt dhe të shëndetshëm.
- 3.4 Punonjësve duhet t'u ofrohen trajnime periodike dhe të regjistruara për shëndetin dhe sigurinë, dhe këto trajnime duhet të përsëriten për punonjësit e rinj apo për ata të cilët janë zhvendosur në detyrë.
- 3.5 Duhet të garantohet akses në tualete të pastra dhe ujë të pijshëm. Sipas rastit, duhet të garantohen mjedise të pastra dhe të sigurt për përgatitjen, konsumimin dhe ruajtjen e ushqimeve.
- 3.6 Në rast sëmundjeje apo aksidenti në punë, punëmarrësit duhet të ofrojnë ndihmë mjekësore të përshtatshme dhe akses ndaj shërbimeve mjekësore.
- 3.7 Në rast se ofrohet akomodim, ai duhet të zgjidhet nga punonjësi, duhet të jetë i pastër, i sigurt dhe të përmbushë nevojat bazë.

4. Ndalohet shfrytëzimi i të miturve në punë

- 4.1 Nuk duhet të rekrutohen apo shfrytëzohen të mitur në punë.
- 4.2 Në çdo vend të caktuar, mosha më e ulët e punës, sikurse edhe rregullat që lidhen me punësimin e një punonjësi të ri, përcaktohen sipas konventave të ILO-s ose legjislacionit vendas/rajonal, duke i dhënë prioritet atyre që garantojnë mbrojtje më të favorshme.
Për sqarim, punonjës i ri në këtë kuadër është ai individ mbi moshën ligjore të punës, por pa mbushur 18 vjeç.
- 4.3 Kompanitë duhet të kenë politika dhe programe që parandalojnë rekrutimin apo shfrytëzimin e të miturve në punë.

5. Paga përmbush kriteret minimale të jetesës

- 5.1 Pagat dhe përfitimet e ofruara për një javë të zakonshme pune duhet së paku të përmbushin pagën minimale në vend, ose në mungesë të saj, një standard të pranueshëm të sektorit. Në cilindo rast, pagat duhet të jenë gjithmonë të mjaftueshme për të përmbushur nevojat bazë dhe për të ofruar të ardhura shtesë. "Primark" mbështet në mënyrë aktive përpjekjet për të garantuar që paga minimale të përcaktohet nga marrëveshjet kolektive vendase sipas sektorit.
- 5.2 Të gjithë punonjësve u duhet vënë në dispozicion informacioni i shkruar dhe i kuptueshëm që lidhet me kushtet e tyre të punësimit për sa i përket pagave përpara se ata të hyjnë në një marrëdhënie punësimi, si dhe në lidhje me specifikat e pagave të tyre për secilën periudhë pune të paguar.

KODI I SJELLJES I "PRIMARK" 2019

- 5.3 Nuk lejohen zbritjet nga paga si masë disiplinore apo ato zbritje që nuk parashikohen në legjislacionin vendas pa marrjen e aprovimit të shprehur nga punonjësi. Të gjitha masat disiplinore duhet të regjistrohen.
- 5.4 Orët shtesë duhet të kompensohen gjithnjë me normat më të mira, që rekomandohen të mos jenë më pak se 125 për qind e pagës së rregullt ditore.
- 5.5 Orët shtesë dhe përfitimet duhet të paguhen brenda periudhës së punës.

6. Nuk lejohet puna me orë të tepruara

- 6.1 Kohëzgjatja e punës duhet të përputhet me ligjet kombëtare dhe standardet më të mira të industrisë, duke i dhënë prioritet atyre që garantojnë mbrojtje më të favorshme.
- 6.2 Kohëzgjatja javore normale e punës, me përjashtim të orëve shtesë, duhet të përcaktohet në kontratë dhe të mos tejkalojë 48 orë në javë*.
- 6.3 Orët shtesë duhet të përdoren në mënyrë të përgjegjshme, duke pasur parasysh kohëzgjatjen, shpeshtësinë dhe orët e punës së secilit punonjës dhe të forcës punëtore në tërësi.
- 6.4 Totali i orëve të punës, duke përfshirë edhe orët shtesë, nuk duhet të tejkalojë 60 orët në një periudhë të pandërprerë 7-ditore, përveç nëse ka rrethana të jashtëzakonshme. Në raste të tilla, duhet të plotësohen kushtet vijuese:
- Kjo të jetë e lejuar nga ligji i vendit;
 - Kjo të jetë e lejuar nga një marrëveshje kolektive e negociuar lirisht me një organizatë punëtorësh, e cila përfaqëson një pjesë të rëndësishme të forcës punëtore;
 - Të jenë marrë masat e përshtatshme për mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë së punëtorëve; dhe
 - Punëdhënësi mund të tregojë se bëhet fjalë për rrethana të jashtëzakonshme, të tilla si flukse të papritura të prodhimit, aksidente apo raste urgjente.
- 6.5 Punonjësve duhet t'u jepet të paktën 1 ditë pushim për çdo periudhë të pandërprerë 7-ditore ose, aty ku e lejon ligji i vendit, 2 ditë pushim në një periudhë të pandërprerë 14-ditore.

**Standardet ndërkombëtare rekomandojnë uljen progresive të orëve normale të punës (me përjashtim të orëve shtesë), kur është e mundur, në 40 orë në javë, pa ulur pagën e punonjësve pas reduktimit të orëve.*

KODI I SJELLJES I "PRIMARK" 2019

7. Nuk duhet të bëni diskriminim

- 7.1 Nuk duhet të ketë diskriminim të punonjësve, përfshirë këtu, por pa u kufizuar në, marrjen në punë, punësimin, kompensimin, aksesin në trajnime, ngritjen në detyrë, ndërprerjen e kontratës ose daljen në pension, bazuar në, por pa u kufizuar në raca, kasta, ngjyra, origjina kombëtare, feja, mosha, aftësia e kufizuar, etj. gjinia, gjendja civile, orientimi seksual, anëtarësimi në sindikata apo përkatësia politike.

8. Duhet të ofroni punësim të rregullt

- 8.1 Në çdo rast të mundshëm, puna duhet të kryhet mbi bazën e një marrëdhënieje të pranuar punësimi, të përcaktuar nga ligji i vendit dhe praktikrat e sektorit.
- 8.2 Detyrimet ndaj punonjësve sipas ligjeve dhe rregullave të punës dhe të sigurimeve shoqërore që rrjedhin nga marrëdhënia e rregullt e punës, nuk duhet të shmangen përmes lidhjes së kontratave vetëm të punës, nënkontratave, marrëveshjeve për punë nga shtëpia apo përmes skemave të stazhit ku nuk ekziston një qëllim real për të dhënë aftësi apo siguruar punësim të rregullt, dhe detyrime të tilla nuk duhet të shmangen përmes përdorimit të tepruar të kontratave me afat të përcaktuar punësimi.
- 8.3 Orët shtesë nuk duhet të përdoren për të zëvendësuar punën e rregullt.
- 8.4 Ndërprerja e kontratës duhet të mbështetet në një proces të drejtë, transparent dhe në përputhje me kërkesat e legjislacionit vendas dhe duhet t'u komunikohet qartësisht punonjësve në fjalë.

9. Nuk lejohet trajtimi i ashpër apo çnjerëzor

- 9.1 Nuk duhet të ketë abuzim apo disiplinim fizik, kërcënim për abuzim fizik, ngacmime seksuale apo të formave të tjera, abuzim verbal apo forma të tjera të intimidimit, dhe as një armiqtësor apo ofendues.

10. Përgjegjësia mjedisore

- 10.1 Furnitorët duhet të zbatojnë të gjitha ligjet dhe rregulloret në fuqi të vendit në lidhje me mbrojtjen dhe ruajtjen e mjedisit. Kjo përfshin marrjen dhe ruajtjen e të gjitha lejeve, miratimeve dhe regjistrimeve mjedisore të nevojshme.

Për më tepër informacion, lexoni politikën mjedisore dhe udhëzuesit e furnitorit mbi qëndrueshmërinë mjedisore [këtu](#).

KODI I SJELLJES I "PRIMARK" 2019

11. Kërkesat ligjore

- 11.1 "Primark" është e angazhuar ndaj ligjeve dhe rregulloreve në çdo vend prokurimi ku bën biznes dhe, nuk vepron qëllimisht në shkelje të këtyre ligjeve apo rregulloreve.
- 11.2 Në ato raste kur kodi i sjelljes për furnitorët përcakton një standard më të lartë nga çfarë kërkohet në ligjet dhe rregullat lokale, furnitorët duhet të operojnë në përputhje me kriteret e përcaktuara në këtë kod sjelljeje.

12. Procedura e ankimimit

- 12.1 Duhet të ketë një procedurë që i lejon punonjësit të ngrenë dhe adresojnë ankesat në vendin e punës, pa frikën e hakmarrjes.
- 12.2 Procedura duhet t'u komunikohet në mënyrë të qartë punonjësve në kohën e rekrutimit të tyre dhe të jetë lehtësisht e aksesueshme nga të gjithë punonjësit dhe përfaqësuesit e tyre.
- 12.3 Procedura e ankimimit duhet të menaxhohet në nivelin e duhur.
- 12.4 Drejtoria duhet të trajtojë menjëherë shqetësimet e punonjësve, me anë të një procesi të kuptueshëm dhe transparent që ofron përgjigje në kohë për të interesuarit.
- 12.5 Procedura e ankimimit nuk duhet të përdoret për të dëmtuar rolin e sindikatave dhe proceset e marrëveshjeve kolektive dhe nuk duhet të pengojë aksesin në procedura të tjera ekzistuese gjyqësore, të arbitrazhit apo administrative.

13. Nuk tolerohet mitëmarrja apo korrupsioni

- 13.1 Ofrimi, pagimi, kërkesa apo pranimi i ryshfeteve apo pagesave nën dorë, duke përfshirë lehtësimin e pagesave, është rreptësisht i ndaluar. Ryshfet quhet dhënia apo ofrimi i dhuratave, konsideratës, shpërblimit apo avantazhit të çdo forme ndaj dikujt që zotëron një biznes apo është nëpunës i shtetit, për të marrë apo ruajtur një avantazh tregtar apo për të nxitur apo shpërblyer marrësin për sjelljen jo të përshtatshme apo aty ku është jo e përshtatshme që marrësi të pranojë përfitimin.

Dhënia apo ofrimi i një ryshfeti bëhet edhe përmes një pale të tretë, p.sh., një agjenti, përfaqësuesi apo ndërmjetësi.

KODI I SJELLJES I "PRIMARK" 2019

Në vijim jepen disa shembuj ryshfetesesh. Kjo nuk është një listë shteruese:

- dhuratat apo shpenzimet për udhëtime
- përdorimi i pakompensuar i shërbimeve, mjediseve apo pronave të kompanisë
- pagesat me para në dorë
- huatë, kreditë e garantuara apo kredi të tjera
- ofrimi i një përfitimi, si p.sh. një bursë shkollimi apo kujdesi shëndetësor, për një anëtar të familjes së një klienti/nëpunësi publik apo qeveritar të mundshëm
- lidhja e një nënkontrate me një person që ka lidhje me një individ që do të akordojë kontratën kryesore
- përfshirja e një kompanie lokale në pronësi të një anëtari të familjes së një klienti/nëpunësi publik apo qeveritar të mundshëm.

- 13.2 Ryshfetet janë pagesa apo tarifa të vogla që kërkohen nga nëpunësit e shtetit për të përshpejtuar apo lehtësuar kryerjen e veprimeve rutinë shtetërore (si p.sh. dhënia e një vize apo lejeje). Pagesa të tilla janë rreptësisht të ndaluara.
- 13.3 Furnitorët, përfaqësuesit dhe punonjësit e tyre duhet të përmbushin të gjitha ligjet në fuqi kundër mitëmarrjes dhe korrupsionit. Nëse këto ligje kundër mitëmarrjes dhe korrupsionit nuk zbatohen, apo janë në një standard më të ulët se ai që përcaktohet në ligjin britanik për mitëmarrjen të vitit 2010, furnitorët, përfaqësuesit dhe punonjësit e tyre duhet t'i përmbahen ligjit britanik për mitëmarrjen të vitit 2010.
- 13.4 Furnitorët dhe përfaqësuesit duhet të përcaktojnë procedurat kundër korrupsionit dhe mitëmarrjes në mënyrë që të parandalojnë punonjësit apo personat që kanë lidhje me biznesin e tyre të kryejnë veprat penale të korrupsionit apo mitëmarrjes. Furnitorët dhe përfaqësuesit do të zbatojnë në mënyrën e duhur këto procedura në biznesin e tyre dhe do t'i rishikojnë rregullisht për të garantuar funksionimin efektiv të tyre.