

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

შესავალი

Primark-ის მიმწოდებლის ქცევის კოდექსი ადგენს ჩვენს მოთხოვნებს, რათა უზრუნველყოს, რომ თანამშრომლებს ჰქონდეთ კარგი სამუშაო პირობები და სამუშაო უფლებები სამუშაო ადგილებზე დაცული იყოს ჩვენი მომმარაგებლის ქსელში.

ყველა მიმწოდებელი, მათ შორის კონტრაქტორები და სხვა ბიზნესპარტნიორები, რომლებიც აწარმოებენ, ამზადებენ, ახორციელებენ შეფუთვის ან სხვაგვარად მართავენ საქონელს ან ემსახურებიან Primark-ს, უნდა შეესაბამებოდნენ ამ მიმწოდებლის ქცევის კოდექსს და ყველა მოქმედ კანონმდებლობასა და წესებს იმ ქვეყნებსა და ტერიტორიებზე, სადაც ისინი ფუნქციონირებენ. თუ ამ მიმწოდებლის ქცევის კოდექსის მოთხოვნები ადგენს უფრო მაღალ სტანდარტებს, ვიდრე ამას მოითხოვს ადგილობრივი კანონები და რეგულაციები, მიმწოდებლებმა უნდა შეასრულონ ამ მიმწოდებლის ქცევის კოდექსის მოთხოვნები. მიმწოდებლები ასევე პასუხისმგებელი არიან იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ამ მიმწოდებლის ქცევის კოდექსი და ყველა შესაბამისი კანონი და რეგულაცია შეესაბამება თავიანთი მომმარაგებლის ქსელში საკუთარ კანონებს და რეგულაციებს.

დამატებითი ინფორმაციისთვის, რომელიც შეეხება იმ პოლიტიკებსა და პროცედურებს, რომლებიც ჩვენს კოდექსს ეხება, გთხოვთ დააჭიროთ [აქ](#), ხოლო პირობების შესახებ ინფორმაციისთვის, დააჭირეთ [აქ](#).

ამ მიმწოდებლის ქცევის კოდექსის პროექტი შემუშავებულია და მოქმედებს ინგლისურ ენაზე თუ მიმწოდებლის ქცევის კოდექსი წარმოდგენილია სხვადასხვა ენაზე, ისინი ითვლება მხოლოდ თარგმანებად მოხერხებულობისთვის და უპირატესობა ენიჭება კოდექსს ინგლისურ ენაზე.

პოლ მერჩანტი, აღმასრულებელი დირექტორი, Primark

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

1. დასაქმება თავისუფალი არჩევანია

- 1.1 არ არსებობს იძულებითი ან სავალდებულო შრომა რაიმე ფორმით, რაც მოიცავს იძულებით შრომას, ტრეფიკინგს ან პატიმრის შრომას, ხოლო ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა იყოს ნებაყოფლობითი.
- 1.2 დასაქმებასთან დაკავშირებული დასაქმებულის ნებისმიერი საფასური გადახდილი უნდა იყოს დამქირავებლის მიერ.
- 1.3 თანამშრომელს არ მოეთხოვება ფულადი დეპოზიტების განთავსება ან თავისი პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტების მიბარება დამსაქმებლისთვის.
- 1.4 თანამშრომელს თავისუფლად უნდა შეეძლოს საკუთარი დამსაქმებლის დატოვება დასაბუთებული მიზეზის მქონე შეტყობინების შემდეგ.

2. გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური გარიგების დადების უფლება

- 2.1 ყველა თანამშრომელს უფლება აქვს შეუერთდეს ან ჩამოაყალიბოს პროფესიული კავშირები თავისი სურვილით და დადოს კოლექტიური ხელშეკრულება.
- 2.2 დამსაქმებელს ღია დამოკიდებულება ექნება პროფკავშირების მიერ განხორციელებული აქტივობების და მათი ორგანიზაციული საქმიანობის მიმართ.
- 2.3 დაუშვებელია თანამშრომელთა წარმომადგენლების დისკრიმინაცია და მათთვის ხელმისაწვდომი იქნება სამუშაო ადგილზე თავიანთი წარმომადგენლობითი ფუნქციების განხორციელება.
- 2.4 თუ გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური გარიგების დადების უფლება კანონით არის შეზღუდული, დამქირავებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს და არ შეაფერხოს დამოუკიდებელი და თავისუფალი გაერთიანებისა და კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პარალელური საშუალებების განვითარება.
- 2.5 პირებმა, რომლებიც წარმომადგენენ თანამშრომლებს, ეს უნდა განახორციელონ ნებაყოფლობით და უნდა იყვნენ თავისუფლად და გამჭვირვალედ არჩეულნი, რომელიმე სხვა მხარის ზემოქმედების გარეშე.

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

3. სამუშაო პირობები არის უსაფრთხო და ჰიგიენური

- 3.1 დამქირავებლები უნდა უზრუნველყონ უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო გარემო მრეწველობის დარგის შესახებ შესაბამისი ცოდნისა და კონკრეტული საფრთხეების გათვალისწინებით. ეს მოიცავს გამოყენებული შენობებისა და ობიექტების ფიზიკურ სტრუქტურას.
- 3.2 პოლიტიკისა და პროცედურების შესაბამისად, დამქირავებლებმა უნდა მიიღონ სათანადო ზომები სამუშაოს განხორციელების დროს ან მასთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევებისა და ჯანმრთელობის დაზიანების თავიდან აცილების მიზნით სამუშაო გარემოში.
- 3.3 დამქირავებლები დანიშნავენ უფროსი მენეჯმენტის წარმომადგენელს, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება ჯანმრთელი და უსაფრთხო სამუშაო ადგილის გარემოზე.
- 3.4 თანამშრომლები რეგულარულად გაივლიან გადამზადების კურსს ჯანდაცვასა და უსაფრთხოებაში და ასეთი ტრენინგი განმეორებით ჩატარდებათ ახალ ან სხვა თანამდებობაზე გადაყვანილ თანამშრომლებს.
- 3.5 უზრუნველყოფილი იქნება სუფთა საპირფარეო და სუფთა სასმელი წყალი. საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს საკვების მომზადება, მოხმარება და შენახვა შესაბამისი, სუფთა და უსაფრთხო საშუალებებით.
- 3.6 დამსაქმებლებმა უნდა უზრუნველყონ ადეკვატური სამედიცინო დახმარება და კეთილმოწყობა ავადმყოფობის ან დაზიანების შემთხვევაში.
- 3.7 თანამშრომელთა საცხოვრებელი, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა შეირჩეს თანამშრომელთა მიერ, იყოს სუფთა, უსაფრთხო და აკმაყოფილებდეს თანამშრომლების ძირითად საჭიროებებს.

4. ბავშვთა შრომა არ გამოიყენება

- 4.1 დაუშვებელია ბავშვთა აყვანა ან ბავშვის შრომის გამოყენება.
- 4.2 ნებისმიერ მოცემულ ქვეყანაში, მინიმალური სამუშაო ასაკი, ასევე ახალგაზრდა თანამშრომლის დაქირავების საკითხი უნდა დადგინდეს შრომის საერთაშორისო კონვენციებით ან ადგილობრივი/რეგიონალური კანონით, რომელიც უფრო მეტ დაცვას უზრუნველყოფს ფიზიკური პირისთვის.
მეტი სიცხადის შეტანის მიზნით, ახალგაზრდა თანამშრომელი ამ

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

კოტექსტში ნიშნავს ფიზიკურ პირს, რომლის ასალი აღმატება სამართლებრივ სამუშაო ასაკს, მაგრამ არ შესრულებიან 18 წელი.

4.3 კომპანიებს უნდა გააჩნდეთ პოლიტიკები და პროგრამები, რომლებითაც აღიკვეთება ბავშვის სამუშაოზე აყვანა და ბავშვთა შრომა.

5. საარსებო მინიმუმის ანაზღაურდება

5.1 სტანდარტული სამუშაო კვირის ხელფასი და სარგებელი მინიმუმ უნდა აკმაყოფილებდეს ადგილობრივ მინიმალურ ხელფასს, ან მისი არარსებობის შემთხვევაში, შესაბამისი მრეწველობის სფეროს საორიენტაციო სტანდარტებს. ნებისმიერ შემთხვევაში ხელფასი ყოველთვის უნდა იყოს საკმარისი ძირითადი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და გარკვეული განკარგვადი შემოსავლის უზრუნველსაყოფად. Primark აქტიურად უჭერს მხარს მოძრაობას იმის მიმართულებით, რომ უზრუნველყოფილი იქნეს მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა სამრეწველო დონეზე ადგილობრივი კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმების გზით.

5.2 სანამ მუშაობას შეუდგებიან, ყველა თანამშრომელს მიეწოდება წერილობითი და გასაგები ინფორმაცია ხელფასთან დაკავშირებით მათი სამუშაო პირობების შესახებ და დეტალური ინფორმაცია ხელფასების შესახებ კონკრეტული ანაზღაურების პერიოდთან დაკავშირებით ყოველი ანაზღაურებისას.

5.3 დაუშვებელია ხელფასის დაქვითვის, როგორც დისციპლინური ზომის გამოყენება. ასევე დაუშვებელია ხელფასიდან რაიმე თანხის დაქვითვა, რაც არ არის გათვალისწინებული ეროვნული კანონმდებლობით, თანამშრომლის მკაფიო ნებართვის გარეშე. ყველა დისციპლინური ღონისძიება აღირიცხება.

5.4 ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები ყოველთვის ანაზღაურდება მაღალი განაკვეთით, რომელიც რეკომენდებულია, რომ რეგულარული სახელფასო განაკვეთის არანაკლებ 125%-ს შეადგენდეს.

5.5 ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო და სარგებლები უნდა ანაზღაურდეს ნამუშევარი პერიოდის მიხედვით.

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

6. დაუშვებელია ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები

- 6.1 სამუშაო საათები უნდა შეესაბამებოდეს ეროვნულ კანონებსა და საწარმოო სტანდარტებს, რომლებიც უფრო მეტ დაცვას უზრუნველყოფს.
- 6.2 სტანდარტული სამუშაო საათები, გარდა ზეგანაკვეთურისა, განისაზღვრება ხელშეკრულებით და არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.*
- 6.3 ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები გამოყენებულ უნდა იქნეს პასუხისმგებლობით და მხედველობაში იქნეს მიღებული: ინდივიდუალური თანამშრომლის და მთელი სამუშაო ძალის მიერ შესრულებული სამუშაოს მოცულობა, სიხშირე და ნამუშევარი საათები.
- 6.4 სამუშაო საათების, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების, ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 60 საათს 7 დღიან პერიოდში. ასეთ შემთხვევებში უნდა შესრულდეს ყველა შემდეგი პირობა:
- ნებადართულია ეროვნული კანონმდებლობით;
 - ნებადართულია კოლექტიური ხელშეკრულებით, რომელიც ნებაყოფლობითაა შეთანხმებული დასაქმებულთა ორგანიზაციასთან, რომელიც სამუშაო ძალის მნიშვნელოვანი ნაწილია;
 - სათანადო უსაფრთხოების ზომები დაცულია თანამშრომლების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით; და
 - დამსაქმებელს შეუძლია იმის დამტკიცება, რომ არსებობს გამონაკლისი შემთხვევები, როგორცაა მოულოდნელი წარმოების პიკი, უბედური ან გადაუდებელი შემთხვევა.
- 6.5 თანამშრომლებს ექნებათ მინიმუმ 1 დასვენების დღე ყოველ 7 დღეში ერთხელ ან სადაც დაშვებულია ადგილობრივი კანონმდებლობით, 2 დასვენების დღე ყოველ 14 დღეში ერთხელ.
- *საერთაშორისო სტანდარტებით რეკომენდებულია სტანდარტული სამუშაო საათების (ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების გარდა) თანდათან შემცირება საჭიროების შემთხვევაში კვირაში 40 საათამდე საათების შემცირების პროპორციულად თანამშრომელთა ხელფასების შემცირების გარეშე.*

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

7. დისკრიმინაცია აკრძალულია

7.1 დისკრიმინაცია აკრძალულია რასის, სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, რელიგიის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობების, სქესის, ოჯახური მდგომარეობის, სქესობრივი ორიენტაციის, კავშირის წევრობის ან პოლიტიკური კუთვნილების ნიშნით თანამშრომლების დაქირავების, ანაზღაურების გადახდის, ტრენინგზე ხელმისაწვდომობის, დაწინაურების, ხელშეკრულების შეწყვეტის ან გათავისუფლებისას.

8. უზრუნველყოფილია რეგულარული სამუშაო

8.1 რამდენადაც შესაძლებელია, სამუშაოს შესრულება უნდა ხორციელდებოდეს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკით დადგენილი აღიარებული შრომითი ურთიერთობების საფუძველზე.

8.2 დაუშვებელია შრომითი ან სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობითა და რეგულარული შრომითი ურთიერთობებიდან წარმოშობილი რეგულაციებით გათვალისწინებული დასაქმებულის მიმართ არსებული ვალდებულებებისგან თავის არიდება, მომსახურების ხელშეკრულების, ქვეკონტრაქტის ან სახლიდან გაუსვლელად სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული შეთანხმების ან სწავლების სქემების გამოყენების მეშვეობით, რა შემთხვევაშიც არ არსებობს უნარების გადაცემის ან რეგულარული სამუშაოს გაწევის რეალური მიზანი. ასევე დაუშვებელია ასეთი ვალდებულებების თავიდან აცილება ვადიანი კონტრაქტების ხშირი გამოყენებით.

8.3 ზეგანაკვეთური არ უნდა იქნეს გამოყენებული რეგულარული დასაქმების შეცვლის მიზნით.

8.4 კონტრაქტის შეწყვეტა უნდა ეფუძნებოდეს პროცესს, რომელიც სამართლიანი, გამჭვირვალე და თანმიმდევრულია იმ მოთხოვნებთან მიმართებით, რომლებიც მოცემულია ადგილობრივ კანონმდებლობაში და რომელიც ეცნობება შესაბამის თანამშრომლებს გასაგებად და ნათლად.

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

9. დაუშვებელია სასტიკი ან არაადამიანური მოპყრობა

9.1 დაუშვებელია ფიზიკური შეურაცხყოფა ან დასჯა, ფიზიკური შეურაცხყოფის მუქარა, სექსუალური ან სხვა სახის შევიწროვება, და სიტყვიერი შეურაცხყოფა ან დაშინების სხვა ფორმების გამოყენება.

10. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა

10.1 მიმწოდებლები უნდა შეესაბამებოდნენ ყველა შესაბამის ადგილობრივ კანონსა და რეგულაციებს გარემოს დაცვასა და შენარჩუნებასთან დაკავშირებით. ეს მოიცავს ყველა აუცილებელი გარემოსდაცვითი ნებართვის, დამტკიცებისა და რეგისტრაციების მოპოვებასა და აღრიცხვას.

დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ გარემოსდაცვითი პოლიტიკისა და მიმწოდებლის სახელმძღვანელო გარემოს მდგრადობის შესახებ [აქ](#).

11. სამართლებრივი მოთხოვნა

11.1 Primark ერთგულია კანონმდებლობის და რეგულაციების პრინციპების თითოეულ შესყიდულ ადგილზე, სადაც აწარმოებს ბიზნესს და განზრახ არ დაარღვევს ნებისმიერ კანონებს ან რეგულაციას.

11.2 თუ ამ მიმწოდებლის ქცევის კოდექსის მოთხოვნები ადგენს უფრო მაღალ სტანდარტებს, ვიდრე ამას მოითხოვს ადგილობრივი კანონები და რეგულაციები, მიმწოდებლებმა უნდა შეასრულონ ამ მიმწოდებლის ქცევის კოდექსის მოთხოვნები.

12. გასაჩივრების მექანიზმები

12.1 უნდა არსებობდეს პროცედურა, რომელიც თანამშრომლებს საშუალებას მისცემს წამოჭრან და შესაბამის პირებს წარუდგინონ საჩივრები, რაიმე საპასუხო ზომის შიშის გარეშე.

12.2 პროცედურა ნათლად უნდა ეცნობოს თანამშრომლებს მათი დაქირავების დროს და ხელმისაწვდომი იყოს ყველა თანამშრომლისა და მათი წარმომადგენლებისათვის.

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

- 12.3 საჩივრების მექანიზმები უნდა მოიცავდეს მენეჯმენტის შესაბამის დონეს.
- 12.4 მენეჯმენტში გათვალისწინებული უნდა იყოს თანამშრომელთა პრობლემების დაუყოვნებლივ მოგვარება, გასაგები და გამჭვირვალე პროცესის გამოყენებით, რომელიც უკმაყოფილო პირების დროულ უკუკავშირს უზრუნველყოფს.
- 12.5 საჩივრების პროცედურა არ უნდა იქნეს გამოყენებული პროფკავშირების როლისა და კოლექტიური ვაჭრობის პროცესების შელახვისთვის და არ უნდა შეაფერხოს სხვა არსებული სასამართლო, საარბიტრაჟო ან ადმინისტრაციული პროცედურების ხელმისაწვდომობა.

13. დაუშვებელია შემწყნარებლობა ქრთამის ან კორუფციის მიმართ

- 13.1 მკაცრად აკრძალულია ქრთამის, მათ შორის ხელშეწყობის საფასურის შეთავაზება, მიცემა, გადახდა, მოთხოვნა ან მიღება. ქრთამი გულისხმობს ნებისმიერი სახის საჩუქრის, გასამრჯელოს, ჯილდოს ან უპირატესობის მიცემას ან შეთავაზებას ბიზნესით დაკავებული პირისთვის ან სახელმწიფო მოხელისთვის კომერციული

უპირატესობის მისაღებად ან შესანარჩუნებლად ან მიმღების წასაქეზებლად ან დაჯილდოების მიზნით, რათა განახორციელოს არასათანადო ქმედება.

ქრთამი ასევე გულისხმობს მიმღების მიერ სარგებლის არასათანადოდ მიღებას. ქრთამად შეიძლება ასევე ჩაითვალოს ქრთამის შეთავაზება ან მიცემა მესამე მხარის მიერ მაგალითად აგენტის, წარმომადგენლის ან შუამავლის მეშვეობით.

ქრთამის რამდენიმე მაგალითი მოცემულია ქვემოთ. ეს არ წარმოადგენს ამომწურავ ჩამონათვალს:

- საჩუქრები ან მგზავრობის ხარჯები
- კომპანიის მომსახურებების, ობიექტების ან ქონების უსასყიდლოდ გამოყენება
- ნაღდი ფულით გადახდა
- სესხები, სესხის გარანტიები ან სხვა კრედიტი
- პოტენციური მომხმარებლის / საჯარო ან სახელმწიფო მოხელის ოჯახის წევრისთვის სარგებლის მიცემა, როგორცაა სასწავლო სტიპენდიები ან სამედიცინო

PRIMARK-ის ქცევის კოდექსი 2019

მომსახურება

- ქვეკონტრაქტორად ისეთი პირის ჩართვა რომელიც დაკავშირებული იყო ძირითადი კონტრაქტის დადებაში ჩართულ რომელიმე პირთან
- პოტენციური მომხმარებლის/საჯარო ან სახელმწიფო მოხელის ოჯახის წევრის მფლობელობაში არსებული ადგილობრივი კომპანიის ჩართვა

- 13.2 ხელშეწყობის საფასური არის სახელმწიფო მოხელის მიერ მოთხოვნილი მცირე გასამრჯელო ან გადასახადი ჩვეულებრივი სახელმწიფო მოქმედების დასაჩქარებლად (მაგალითად, ვიზის გაცემა ან განბაჟება). ასეთი თანხების გადახდა მკაცრად აკრძალულია.
- 13.3 მიმწოდებლები, წარმომადგენლები და მათი დასაქმებულები უნდა მოქმედებდნენ ყველა მოქმედი მექრთამეობის საწინააღმდეგო და ანტიკორუფციული კანონის დაცვით. როდესაც ასეთი მექრთამეობის საწინააღმდეგო ან ანტიკორუფციული კანონმდებლობა არ არსებობს ან გაერთიანებული სამეფოს 2010 წლის მექრთამეობის საწინააღმდეგო აქტით განსაზღვრულ სტანდარტებთან შედარებით ნაკლები სტანდარტია დადგენილი, მიმწოდებლებმა, წარმომადგენლებმა და მათმა თანამშრომლებმა უნდა იმოქმედონ 2010 წლის ბრიტანეთის მექრთამეობის საწინააღმდეგო აქტის შესაბამისად.
- 13.4 მიმწოდებლებსა და წარმომადგენლებს უნდა გააჩნდეთ თავიანთი მექრთამეობის საწინააღმდეგო და ანტიკორუფციული პროცედურები თანამშრომლების ან მათ საქმიანობასთან დაკავშირებული პირების მიერ მექრთამეობასთან ან კორუფციასთან დაკავშირებული დანაშაულის ჩადენის პრევენციის მიზნით. მიმწოდებლები და წარმომადგენლები სათანადოდ დანერგავენ ამ პროცედურებს თავიანთ საქმიანობაში და რეგულარულად გადახედავენ მათ, ეფექტურად მუშაობის უზრუნველსაყოფად.