

Vorlage Textbeispiel: Selbstdeklaration

Inhaltsverzeichnis

DEUTSCH SELBSTDEKLARATION	2
ENGLISCH SELBSTDEKLARATION	5
ALBANISCH SELBSTDEKLARATION	8
BOSNISCH SELBSTDEKLARATION	11
ITALIENISCH SELBSTDEKLARATION	13
KROATISCH SELBSTDEKLARATION	16
POLNISCH SELBSTDEKLARATION	19
RUMÄNISCH SELBSTDEKLARATION	22
RUSSISCH SELBSTDEKLARATION	24
SLOWAKISCH SELBSTDEKLARATION	27
SLOWENISCH SELBSTDEKLARATION	30
SPANISCH SELBSTDEKLARATION	32
TSCHECHISCH SELBSTDEKLARATION	35
UKRAINISCH SELBSTDEKLARATION	37
UNGARISCH SELBSTDEKLARATION	40

DEUTSCH SELBSTDEKLARATION

Textbeispiel Selbst-Deklaration Kontrollpunkt 3

Selbsterklärung zur guten sozialen Praxis von

.....
(Name des landwirtschaftlichen Betriebes, des Produzenten, der landwirtschaftlichen Gruppe einsetzen)

Es ist nicht selbstverständlich, dass Menschen auf dieser Erde unter menschenwürdigen Bedingungen leben und arbeiten können und dass sie durch ihre Arbeit sich selbst und ihre Familien ernähren können.

Wir sind stolz darauf, Lebensmittel (Obst und Gemüse etc.) unter Rücksichtnahme auf die Umwelt zu produzieren und dabei die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beachten, ohne die wir diese Produkte nicht produzieren könnten.

Wir nehmen an dem weltweiten Programm von GLOBALGAP teil und lassen unseren Betrieb jährlich auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards nach GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices) von unabhängigen Prüfeinrichtungen auditieren. Damit verpflichten wir uns, die nationalen Gesetze zu respektieren und die Inhalte der global gültigen ILO Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitnehmerorganisation ILO einzuhalten (sie sind im Anhang auszugsweise angeführt).

Wir respektieren die Rechte unserer Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer und informieren sie darüber. Wir sichern ihnen zu, dass ihre Interessen durch Personen ihres Vertrauens vertreten werden, die diesen Vertretungsaufgaben nachkommen können, ohne persönliche Beeinträchtigungen fürchten zu müssen.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden den gesetzlichen Vorgaben entsprechend beschäftigt (Anmeldung zur Krankenkassa, Abführen der gesetzlich vorgeschriebenen Abgaben etc.) und es werden alle Maßnahmen getroffen, die zum Schutz und Erhalt ihrer Gesundheit notwendig sind (z.B. Bereitstellen von persönlicher Schutzausrüstungen, fachkundige Unterweisung im Einsatz von Mitteln, die für die Umwelt oder die Gesundheit potentiell gefährdend sind, medizinische Versorgung nach Unfällen etc.).

Treten Verletzungen und Verstöße gegen die nationale Gesetzgebung, gegen die ILO Richtlinien oder gegen die GRASP Kontrollpunkte auf, dann werden diese Verstöße behoben. Uns ist klar, dass wir bei Nicht-Einhaltung den Status der GRASP-Konformität verlieren.

Wir stehen mit unserer Unterschrift für eine gute soziale Praxis auf unserem Betrieb ein:

Datum, Name, Erreichbarkeit & Unterschrift: *Eigentümer, Geschäftsführer oder Betriebsleiter*

Datum, Name, Erreichbarkeit & Unterschrift: *Vertreter/in der ArbeitnehmerInnen*

Anhang: Die wichtigsten Aussagen der weltweit gültigen ILO Kernarbeitsnormen

(Dieser Anhang ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemeinsam mit der Selbsterklärung zur guten sozialen Praxis nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Er ist nur ein Auszug, d.h. es gelten zum Teil weitere Regeln).

ILO Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes

(1948 beschlossen, von Österreich 1950 ratifiziert, 1950 in Kraft getreten)

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können Organisationen (Gewerkschaften, Betriebsräte etc.) zu ihrem Schutz bilden und sich in diesen vereinen.
- Diese Vereinigung dürfen von den Behörden nicht aufgelöst werden.

ILO Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

(1949 beschlossen, von Österreich 1951 ratifiziert, 1951 in Kraft getreten)

- Arbeitnehmer sind vor Nachteilen zu schützen, die sich beispielsweise daraus ergeben, dass sie Mitglieder einer Gewerkschaft sind (z.B. Entlassung aufgrund von Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Festlegen der Bedingung, dass sie aus einer Gewerkschaft austreten müssen, bevor sie eine Stelle antreten können).
- Entwicklungen sind zu fördern, die den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen (Kollektivverträge) zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und den Organisationen der Arbeitnehmer zum Ziel haben.

ILO Übereinkommen 29 zur Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930 beschlossen, 1932 in Kraft getreten, von Österreich 1960 ratifiziert) und ILO Übereinkommen 105 zur Abschaffung der Zwangsarbeit (1959 beschlossen, von Österreich 1958 ratifiziert, 1959 in Kraft getreten):

- Jede Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit ist verboten (ausgenommen sind davon staatliche Maßnahmen wie Militärdienst etc.).
- Zum Verbot gehören auch Mittel des politischen Zwanges oder der politischen Erziehung, verboten sind aber auch die körperliche Züchtigung von Mitarbeitern, das Einbehalten von Dokumenten oder Lohn, um Druck auf die Arbeiter auszuüben (Lohnknechtschaft).

ILO Übereinkommen 100 zur Gleichheit des Entgeltes:

(1951 beschlossen, von Österreich 1953 ratifiziert, 1953 in Kraft getreten)

- Bei der Festsetzung des Entgeltes gibt es keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts. Alle Beschäftigten, die die gleiche Arbeit verrichten, haben Anspruch auf die gleichen sozialen Leistungen, Arbeitsbedingungen und Fortbildungsmöglichkeiten.

ILO Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf:

(1958 beschlossen, 1960 in Kraft getreten, von Österreich 1973 ratifiziert)

- Alle Menschen haben unabhängig von ihrer Rasse, ihrem Geschlecht, ihrem Glauben das gleiche Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.
- Es wird daher keine Diskriminierung (Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung) ausgeübt, weder aufgrund von Rasse, Nationalität, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mutterschaft, Alter, politischer Überzeugung, noch aufgrund der Mitgliedschaft zu Parteien oder Gewerkschaften. Bei den Beschäftigten werden weder Schwangerschaftstests noch HIV Tests durchgeführt.

ILO Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973 beschlossen, 1976 in Kraft getreten, von Österreich 2000 ratifiziert) und Übereinkommen 182 zum Verbot und zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999 beschlossen, 2000 in Kraft getreten, von Österreich 2001 ratifiziert):

- Entsprechend den nationalen gesetzlichen Bestimmungen werden keine Kinder beschäftigt (die Schulpflicht endet in der Regel mit dem vollendeten 15. Lebensjahr bzw. in manchen Ländern mit dem vollendeten 14. Lebensjahr). Jugendliche Arbeitnehmer (in der Regel sind sie

dies bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) werden nicht zu Arbeiten herangezogen, die ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sittlichkeit gefährden.

ILO Übereinkommen 99 zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft

(1951 beschlossen, 1953 von Österreich ratifiziert, 1953 in Kraft getreten)

- Auf nationaler Ebene werden Maßnahmen getroffen, um Mindestlöhne in der Landwirtschaft festzusetzen. Durch gesetzliche Regelungen oder Kollektivverträge ist es möglich, dass diese Mindestlöhne zum Teil durch Sachleistungen abgegolten werden. Die Abgeltung muss dem persönlichen Gebrauch des Arbeitnehmers und seiner Familien dienen und ihren Bedürfnissen entsprechen.
- Die festgesetzten Mindestlöhne haben für die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindliche Kraft und dürfen nicht unterschritten werden.

ENGLISCH SELBSTDEKLARATION

Text Sample of a Self-Declaration, Control Point 3

Self-Declaration on a Good Social Practice

.....
(Enter name of agricultural farm, producer, group)

It should not be taken for granted that people all over the world can live and work under decent conditions or even sustain themselves and their families on the basis of their work.

We are proud of producing food (fruit, vegetables etc.) environmentally friendly and maintaining the employees' rights, without whom we would be unable to bring out our products.

As a member of the worldwide GLOBALG.A.P programme we are having our farm annually assessed by independent inspection bodies as to the implementation of minimum social standards according to GLOBALGAP-GRASP (GLOBALG.A.P Risk Assessment on Social Practice). We thereby commit ourselves to comply with national law and implement the globally valid key labour standards of the international workers' organization ILO (attached in extracts).

We respect our employees' rights and inform them about those rights. We assure them that their interests will be safeguarded by persons they trust, who in turn can perform their representative functions without fear of adverse consequences for themselves.

All workers are employed in compliance with the statutory provisions (i.e. health insurance, payment of mandatory dues, etc.); we will take any measures necessary to protect the employees' well-being (e.g. by providing personal protective equipment; expert instruction in handling means or substances potentially hazardous to the health or environment; medical treatment in case of accidents, etc.).

In case of violation of statutory provisions, ILO directives or GRASP control points, we will take action against such infringement, for we understand that in case of violation we shall lose our GRASP-conformity status.

With our signature, we commit ourselves to a good social practice on our farm:

Date, name, contact details & signature: *owner, CEO or farm manager*

Date, name, contact details & signature: *workers' representative*

Appendix: Key Principles of the Globally Valid ILO Labour Standards

(Along with the Self-Declaration on a Good Social Practice, this appendix is to be verifiably submitted to the employees. The points given below only represent an extract of the implemented standards, so there are further conventions.)

ILO Convention 87 on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise
(adopted in 1948, ratified by Austria in 1950, entered into force in 1950)

- Both workers and employers can establish organisations (unions, works councils, etc.) and join them in order to protect their own interests.
- Those organisations shall not be suspended or dissolved by administrative authority.

ILO Convention 98 on the Right to Organise and Collective Bargaining

(adopted in 1949, ratified by Austria in 1951, entered into force in 1951)

- Workers shall enjoy protection against anti-union discrimination (e.g. dismissal of a worker on grounds of union membership; making the employment of a worker subject to the condition that he or she shall relinquish trade union membership).
- Any development in favour of collective agreements between employers' and workers' organisations that regulate the wage and working conditions of employment shall be promoted.

ILO Convention 29 on Forced Labour *(adopted in 1930, entered into force in 1932, ratified by Austria in 1960)* and **ILO Convention 105 on the Abolition of Forced Labour** *(adopted in 1957, ratified by Austria in 1958, entered into force in 1959)*

- Any type of forced or compulsory labour is prohibited (not including state service such as military service etc.).
- The ban includes means of political coercion or education as well as corporal punishment of employees and retention of documents or wages for the purpose of exerting pressure on workers (wage slavery).

ILO Convention 100 on Equal Remuneration

(adopted in 1951, ratified by Austria in 1953, entered into force in 1953)

- Remuneration must be determined without discrimination based on sex. All employees doing work of equal value are entitled to equal benefits, labour conditions and possibilities of advanced training.

ILO Convention 111 on Discrimination in Employment and Occupation

(adopted in 1958, entered into force in 1960, ratified by Austria in 1973)

- All men are equally entitled to pursue economic prosperity and intellectual development in freedom, dignity, economical independence and under equally favourable conditions, regardless of their race, sex or religion.
- No discrimination (i.e. distinction, exclusion or preference) will therefore be made on the basis of race, nationality, religion, disability, sex, sexual orientation, maternity, age, political opinion, party or union membership. Employees will neither be tested for pregnancy nor for HIV/Aids.

ILO Convention 138 on a Minimum Age for Employment *(adopted in 1973, entered into force in 1976, ratified by Austria in 2000)* and **ILO Convention 182 on a Ban of the Worst Forms of Child Labour** *(adopted in 1999, entered into force in 2000, ratified by Austria in 2001)*

- In compliance with the national statutory regulations, no children will be employed (compulsory schooling is normally completed at an age of 15 years, in some countries with 14 years). Adolescent employees (i.e., as a rule, under the age of 18) shall not carry out any kind of work that is likely to jeopardise their life, health or morals.

ILO Convention 99 on Minimum Wage Fixing in Agriculture

(adopted in 1951, ratified by Austria in 1953, entered into force in 1953)

- Measures are taken on a national level to determine minimum rates of wages in agriculture. National laws or regulations or collective agreements may authorize the partial payment of minimum wages in the form of allowances in kind. Such allowances must be appropriate for the personal use and benefit of the worker and his or her family.

- The minimum rates of wages that have been fixed shall be binding on the employers and workers concerned so as not to be subject to abatement.

ALBANISCH SELBSTDEKLARATION

Shembull i tekstit të vetëdeklarimit, pika e kontrollit 3

Vetëdeklarim për praktikën e mirë sociale të

.....
(Futni emrin e ndërmarrjes bujqësore, të prodhuesit, të grupit bujqësor)

Nuk është diçka e natyrshme që njerëzit në këtë Tokë të mund të punojnë dhe të jetojnë në kushte johumane dhe që nëpërmjet punës së tyre të mund të ushqejnë veten dhe familjet e tyre.

Ne jemi krenarë që prodhojmë ushqime (fruta dhe perime etj.) duke marrë në konsideratë mjedisin dhe duke respektuar të drejtat e punonjësve tanë, pa të cilët ne nuk do të mund t'i prodhonim dot këto produkte.

Ne marrim pjesë në programin mbarëbotëror të GLOBALGAP dhe ndërmarrja jonë i nënshtrohet çdo vit auditit nga ente kontrolli të pavarura, lidhur me respektimin e standardeve minimale sociale sipas GLOBALGAP-GRASP (Vlerësimi i Riskut mbi Praktikën Sociale nga GLOBALGAP). Në këtë mënyrë, ne jemi të detyruar të respektojmë ligjet kombëtare dhe të veprojmë në përputhje me përmbajtjen e normave themelore të punës nga ILO, të cilat janë të vlefshme në mbarë botën, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ato janë përfshirë në shtojcë për ilustrim në formën e ekstrakteve).

Ne respektojmë të drejtat e punonjësve tanë dhe i informojmë ata për këto të drejta. Ne i sigurojmë ata se interesat e tyre përfaqësohen nga persona që ata kanë besim, të cilët mund t'i përmbushin këto detyra përfaqësimi pa pasur frikë se mund të paragjykoen personalisht.

Të gjithë punonjësit punësohen në përputhje me direktivat ligjore (regjistrimi në skemën e sigurimeve shëndetësore, heqja e taksave të përcaktuara sipas ligjit etj.) dhe merren të gjitha masat paraprake që janë të nevojshme për mbrojtjen dhe sigurinë e shëndetit të tyre (p.sh. ofrimi i pajisjeve mbrojtëse personale, udhëzimi teknik për përdorimin e materialeve që mund të jenë ndoshta të rrezikshme për mjedisin dhe shëndetin, kujdesi mjekësor pas aksidenteve etj.).

Nëse shfaqen kundërvajtje dhe shkelje të legjisllacionit kombëtar, të Direktivave të ILO-s ose të pikave të kontrollit të GRASP-it, atëherë këto shkelje duhet të eliminohen. Ne e kemi të qartë se në rast të mosrespektimit të tyre, do të humbasim statusin e pajtueshmërisë me GRASP.

Me anë të nënshkrimit, ne garantojmë përdorimin e një praktike të mirë sociale në ndërmarrjen tonë:

Data, emri, mundësia e kontaktit dhe nënshkrimi: *Pronari, administratori ose drejtuesi i ndërmarrjes*

Data, emri, mundësia e kontaktit dhe nënshkrimi: *Përfaqësuesi/përfaqësuesja e punëtorëve/punëtorëve*

Shtojca: Deklaratat më të rëndësishme të normave themelore të punës nga ILO, të vlefshme në mbarë botën

(Kjo shtojcë së bashku me vetëdeklarimin për praktikën e mirë sociale u është bërë e njohur punonjësve tanë në mënyrë të vërtetueshme. Ajo është vetëm një pjesë, që do të thotë se vlejnë gjithashtu edhe rregulla të tjera).

Konventa nr. 87 e ILO-s: Liria sindikale dhe mbrojtja e së drejtës sindikale

(miratuar në vitin 1948, ratifikuar nga Austria në 1950, hyrë në fuqi në 1950)

- Punëmarrësi dhe punëdhënësi mund të krijojnë organizata për mbrojtjen e tyre (sindikata, komitete përfaqësuese) dhe të bëhen anëtarë në këto organizata.
- Këto shoqata nuk mund të shkrihen ose të pezullohen nga autoritetet administrative.

Konventa nr. 98 e ILO-s: E drejta e organizimit dhe e drejta e marrëveshjeve kolektive

(miratuar në vitin 1949, ratifikuar nga Austria në 1951, hyrë në fuqi në 1951)

- Punonjësit duhet të përfitojnë një mbrojtje nga paragjykimet, të cilat lindin, për shembull, sepse ata janë anëtarë të një sindikate (p.sh. shkarkimi nga puna për shkak të anëtarësisë në një sindikatë ose vendosja e kushtit që ata duhet të largohen nga sindikata, përpara se ata të mund të fillojnë punë në një vend pune).
- Duhet të nxiten dhe të promovohen zhvillimet e bisedimeve vullnetare ndërmjet organizatave të punëdhënësve dhe organizatave të punëmarrësve, të cilat kanë për qëllim arritjen e kontratave të përbashkëta të punës (kontratave kolektive) për rregullimin e kushteve të punës dhe të pagës.

Konventa nr. 29 e ILO-s për punën e detyrueshme (miratuar në vitin 1930, hyrë në fuqi në 1932, ratifikuar nga Austria në 1960) dhe Konventa nr. 105 e ILO-s për ndalimin e punës së detyrueshme (miratuar në vitin 1959, ratifikuar nga Austria në 1958, hyrë në fuqi në 1959):

- Çdo formë e punës së detyruar është e ndaluar (këtu bëjnë përjashtim masat shtetërore, si shërbimi ushtarak etj.).
- Këtu përfshihet edhe mjeti i dhunës politike ose i arsimit politik, por ndalohej gjithashtu edhe ndëshkimi fizik i punëtorëve, mbajtja e dokumenteve ose e pagës, me qëllim që të ushtrohet presion mbi punëtorët (skllavëria për pagën).

Konventa nr. 100 e ILO-s për shpërblimin e barabartë:

(miratuar në vitin 1951, ratifikuar nga Austria në 1953, hyrë në fuqi në 1953)

- Gjatë përcaktimit të pagës nuk ka asnjë ndryshim në pagë për shkak të gjinisë. Të gjithë punonjësit që kryejnë të njëjtën punë, kanë të njëjtat përfitime sociale, të njëjtat kushte pune dhe të njëjtat mundësi për kualifikimin e mëtejshëm profesional.

Konventa nr. 111 e ILO-s për diskriminimin në punë dhe profesion:

(miratuar në vitin 1958, hyrë në fuqi në 1960, ratifikuar nga Austria në 1973)

- Të gjithë qeniet njerëzore, pavarësisht racës, gjinisë dhe besimit të tyre, kanë të njëjtat të drejta që të ndjekin mirëqenien e tyre materiale dhe zhvillimin shpirtëror në kushtet e lirisë dhe të dinjitetit, të sigurisë ekonomike dhe me të njëjtat kushte të favorshme.
- Për këtë arsye nuk do të ushtrohet asnjë diskriminim (diferencim, përjashtim ose preferencë) i bërë mbi bazën e racës, kombësisë, besimit fetar, aftësisë së kufizuar, gjinisë, orientimit seksual, amësisë, moshës dhe të bindjeve politike, dhe as mbi bazën e anëtarësimin në parti politike ose në sindikata. Punonjësit nuk do t'u nënshtrohen as testeve të HIV SIDA-s, dhe as testeve të shtatzënisë.

Konventa nr. 138 e ILO-s për moshën minimale të marrjes në punë (miratuar në vitin 1973, hyrë në fuqi në 1976, ratifikuar nga Austria në 2000) dhe Konventa nr. 182 për ndalimin dhe eliminimin e formave më të këqija të punës së fëmijëve (miratuar në vitin 1999, hyrë në fuqi në 2000, ratifikuar nga Austria në 2001):

- Në përputhje me përcaktimet ligjore kombëtare nuk duhet të merret në punë asnjë fëmijë (si rregull, periudha e përfundimit të arsimit të detyrueshëm përfundon me arritjen e moshës 15 vjeç ose në disa lande me arritjen e moshës 14 vjeç). Punëmarrësit e rinj (si rregull janë ata

persona që kanë mbushur moshën 18 vjeç) nuk duhet të caktohen në vende pune, të cilat rrezikojnë jetën, shëndetin ose moralin e tyre.

Konventa nr. 99 e ILO-s për përcaktimin e pagave minimale në sektorin e bujqësisë

(miratuar në vitin 1951, ratifikuar nga Austria në 1953, hyrë në fuqi në 1953)

- Do të merren masa në nivel kombëtar për përcaktimin e pagave minimale në sektorin e bujqësisë. Nëpërmjet rregullimeve ligjore ose të kontratave kolektive është e mundur që këto paga minimale të kompensohen pjesërisht nëpërmjet kontributit në natyrë. Kompensimi duhet t'i shërbejë përdorimit personal të punëmarrësit dhe familjeve të tyre, si dhe të përputhet me nevojat e tyre.
- Pagat minimale të përcaktuara kanë fuqi ligjore për punëdhënësin dhe punëmarrësin e përfshirë dhe nuk lejohen pagat nën këto kufij.

BOSNISCH SELBSTDEKLARATION

Primjer deklaracije kontrolna tačka 3

Deklaracija o dobroj socijalnoj praksi od strane

.....
(Upisati naziv poljoprivrednog preduzeća, proizvođača, poljoprivredne grupe)

Ne podrazumijeva se da ljudi na ovom svijetu mogu živjeti i raditi pod okolnostima koje čovjek zavrijeđuje i da svojim radom mogu da prehrane sebe i svoje porodice.

Stoga smo ponosni što možemo reći da svoje namirnice (voće, povrće itd.) proizvodimo s osvrtnom na životnu sredinu, uvažavajući pri tom i prava zaposlenih lica, bez kojih ovih proizvoda ne bi ni bilo.

Učesnici smo u širom svijeta rasprostranjenom programu GLOBALGAP i podvrgavamo svoje preduzeće godišnjem testu minimuma socijalnog standarda prema GLOBALGAP GRASP-u (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices) koji izvode nezavisne institucije. Time se obavezujemo da ćemo poštovati nacionalne zakone i pridržavati se sadržaja globalno važećih ILO normi o radu prema međunarodnoj organizaciji rada ILO (International Labour Organization). ILO norme su delimično navedene u dodatku pri dnu dokumenta.

Uvažavamo prava zaposlenih lica i informišemo ih o njima. Garantujemo da će njihove interese zastupati isključivo osobe u koje se mogu pouzdati, i da će one biti u mogućnosti da vrše te dužnosti bez straha od ličnih posljedica.

Svi radnici se zapošljavaju u skladu sa odgovarajućim zakonskim propisima (prijava u zavodu za zdravstveno osiguranje, odbijanje od plate zakonom propisanih poreza na dohodak itd.), a preduzimaju se i sve mjere koje su potrebne za zaštitu i očuvanje njihovog zdravlja (npr. obezbjeđivanje lične zaštitne opreme, stručna obuka pri primjeni sredstava potencijalno opasnih po okolinu ili zdravlje, medicinsko zbrinjavanje nakon nesreća itd.).

Ukoliko dođe do prekršaja i povrijeda nacionalnog zakonodavstva, pravilnika ILO-a ili kontrolnih tačaka GRASP-a, prekršaji će biti otklonjeni. Svjesni smo da je posljedica nepridržavanja propisa gubitak statusa konformnosti sa GRASP-ovim standardima.

Ovim potpisom garantujemo dobru socijalnu praksu u našem preduzeću:

Datum, ime, kontakt i potpis : *vlasnik, upravnik ili direktor preduzeća*

Datum, ime, kontakt i potpis: *predstavnik zaposlenih lica*

Dodatak: Najvažniji iskazi širom svijeta važećih osnovnih normi o radu prema međunarodnoj organizaciji rada ILO (Ovaj dodatak se mora dokazivo priložiti zaposlenim licima uz deklaraciju o dobroj socijalnoj praksi. Riječ je o izvodu, što znači da dijelom vrijede i druga pravila.)

ILO konvencija br. 87: o slobodi okupljanja i zaštiti prava na organizovanje (zaključena 1948., 1950. ratifikovana od strane Austrije, stupila na snagu 1950.)

- Zaposlena lica mogu osnivati organizacije (sindikate, radničke savjete itd.) radi sopstvene zaštite i udruživati se u njima.
- Ova udruženja ne mogu biti raspuštena od strane uprave.

ILO konvencija br. 98: o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje

(zaključena 1949., 1951. ratifikovana od strane Austrije 1951., stupila na snagu 1951.)

- Zaposlena lica moraju biti zaštićena od posljedica koje proizlaze na primjer iz njihove pripadnosti određenom sindikatu (npr. otpuštanje na osnovu članstva u sindikatu ili postavljanje uslova da radnik mora istupiti iz sindikata prije nego što dođe na radno mjesto)
- Moraju se podržati sve inicijative čiji je cilj sklapanje kolektivnog ugovora radi regulacije radnih i platnih uslova između organizacija poslodavaca i organizacija radnika.

ILO konvencija br. 29: o prisilnom ili prinudnom radu *(zaključena 1930., stupila na snagu 1932., ratifikovana od strane Austrije 1960.)* i **ILO konvencija br. 105: o ukidanju prisilnog rada** *(zaključena 1959., ratifikovana od strane Austrije 1958., stupila na snagu 1959.):*

- Zabranjen je svaki oblik prisilnog ili prinudnog rada (iz ovoga se izuzimaju državne mjere poput vojne službe itd.)
- Zabrana obuhvata i sredstva političkog pritiska ili političkog odgoja, a zabranjeno je i fizičko kažnjavanje radnika, kao i vršenje pritiska na radnike zadržavanjem njihovih dokumenata ili plata (služenje).

ILO konvencija br. 100: o jednakosti plata *(zaključena 1951., ratifikovana od strane Austrije 1953. stupila na snagu 1953.)*

- Prilikom određivanja visine plata ne smiju se praviti razlike između polova. Sva zaposlena lica koja obavljaju isti posao imaju pravo na jednake socijalne beneficije, radne uslove i mogućnosti usavršavanja.

ILO konvencija br. 111: o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje *(zaključena 1958., stupila na snagu 1960., ratifikovana od strane Austrije 1973.)*

- Svi ljudi, nezavisno od rase, vjeroispovijesti i pola, imaju jednako pravo da teže materijalnom blagostanju i duhovnom razvoju u uslovima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti.
- Stoga je zabranjena diskriminacija (pravljenje razlika, isključenje ili davanje prvenstva) kako na temelju rase, nacionalnog porijekla, vjeroispovijesti, invalidnosti, pola, seksualne orijentacije, majčinstva, starosnog doba, političkog uvjerenja, tako i članstva u strankama ili sindikatima. Nad zaposlenim licima se neće sprovoditi testovi za utvrđivanje trudnoće i prisustva HIV-a.

ILO konvencija br. 138: o minimalnim godinama starosti za prijem u radni odnos *(zaključena 1973., stupila na snagu 1976., ratifikovana od strane Austrije 2000.)* i **konvencija br. 182: o zabrani i spriječavanju najgorih oblika dječjeg rada** *(zaključena 1999., stupila na snagu 2000., ratifikovana od strane Austrije 2001.):*

- Prema odredbama nacionalnog zakonodavstva zabranjeno je zapošljavati djecu (obavezno školovanje se po pravilu završava s navršениh 15 godina u pojedinim zemljama sa navršениh 14 godina). Maloljetni radnici (po pravilu do navršениh 18 godina) ne smiju biti primani na poslove koji bi im mogli ugroziti život, zdravlje ili moral.

ILO konvencija br. 99 o ustanovljavanju minimalnih prihoda u poljoprivredi *(zaključena 1951., ratifikovana od strane Austrije 1953., stupila na snagu 1953.)*

- Na nacionalnom nivou se preduzimaju mjere kako bi se ustanovile minimalne plate u poljoprivredi. Zahvaljujući zakonskim regulativama ili kolektivnim ugovorima ove minimalne plate je dijelom moguće isplatiti i u naturi. Kompenzacija mora koristiti zaposlenom licu i njegovoj porodici i biti u skladu s njihovim potrebama.
- Ustanovljene minimalne plate su obavezne kako za zaposlena lica tako i za poslodavce i zabranjeno je smanjivati im iznos.

ITALIENISCH SELBSTDEKLARATION

Esempio autodichiarazione punto di controllo 3

Autodichiarazione sulle buone pratiche sociali di

.....
(Inserire il nome dell'azienda agricola, del produttore, del gruppo agricolo)

Non è naturale che le persone su questa terra possano lavorare e vivere in condizioni dignitose e che, grazie al proprio lavoro, possano nutrire se stesse e le proprie famiglie.

Siamo orgogliosi di produrre generi alimentari (frutta e verdura, ecc.) nel rispetto dell'ambiente e, allo stesso tempo, di avere riguardo per i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, senza i quali non saremmo in grado di produrre queste merci.

Partecipiamo al programma mondiale di GLOBALGAP e ogni anno facciamo sottoporre la nostra azienda ad audit da parte di auditori indipendenti per verificare il rispetto degli standard sociali minimi in base ai criteri GRASP GLOBALGAP (Valutazione del rischio sulle pratiche sociali di GLOBALGAP). In tal modo ci impegniamo a rispettare le leggi nazionali e i contenuti globalmente validi delle norme fondamentali OIL dell'Organizzazione internazionale del lavoro OIL (sono riportati parzialmente in appendice).

Rispettiamo i diritti dei nostri lavoratori e lavoratrici e li teniamo informati. Gli assicuriamo che i loro interessi sono rappresentati da persone di loro fiducia, che possono adempiere ai propri compiti di rappresentanza, senza dover temere pregiudizi personali.

Tutti i lavoratori e le lavoratrici sono impiegati in conformità alle prescrizioni di legge (registrazione presso la cassa di assicurazione malattia, versamento delle imposte prescritte dalla legge, ecc.) e si prendono tutti i provvedimenti necessari alla protezione e al mantenimento della loro salute (per es. messa a disposizione dei dispositivi di protezione individuale, insegnamento da parte di esperti sull'uso di mezzi che sono potenzialmente pericolosi per l'ambiente e la salute, assistenza medica a seguito d'infortuni, ecc.).

Se si verificano delle violazioni o infrazioni contro la legislazione nazionale, le direttive OIL oppure contro i punti di controllo GRASP, queste saranno eliminate. Siamo consapevoli, che in caso di mancato rispetto perdiamo lo status di conformità al GRASP.

Firmando il presente documento garantiamo buone pratiche sociali nella nostra azienda:

Data, nome, reperibilità e firma: *proprietario, amministratore o direttore dell'azienda*

Data, nome, reperibilità e firma: *rappresentante dei lavoratori*

Appendice: Le dichiarazioni più importanti delle norme fondamentali OIL con validità a livello globale

(Si deve comprovare che i lavoratori e le lavoratrici sono stati messi a conoscenza di questa appendice unitamente all'autodichiarazione sulle buone pratiche sociali. Si tratta solo di un estratto, vale a dire che hanno valore anche altre norme).

Convenzione OIL 87: Libertà di associazione e protezione del diritto di organizzazione

(deliberata nel 1948, ratificata dall'Austria nel 1950, entrata in vigore nel 1950)

- I lavoratori e i datori di lavoro possono costituire organizzazioni (sindacati, consigli aziendali, ecc.) a propria tutela e a essi associarsi.
- Queste organizzazioni non possono essere sciolte dalle autorità.

Convenzione OIL 98: Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva

(deliberata nel 1949, ratificata dall'Austria nel 1951, entrata in vigore nel 1951)

- I lavoratori devono essere tutelati contro i danni derivanti per esempio dal fatto che essi siano membri di un sindacato (per es. licenziamento a causa di appartenenza a un sindacato o determinazione della condizione, secondo la quale devono lasciare un sindacato, prima di poter essere assunti).
- Si deve favorire la realizzazione di progetti che prevedono la stipulazione di contratti collettivi di lavoro (CCL) che hanno l'obiettivo di regolamentare le condizioni salariali e di lavoro tra le organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori.

Convenzione OIL 29 sul lavoro forzato o obbligatorio *(deliberata nel 1930, entrata in vigore nel 1932, ratificata dall'Austria nel 1960)* e **convenzione OIL 105 sull'abolizione del lavoro forzato** *(deliberata nel 1959, ratificata dall'Austria nel 1958, entrata in vigore nel 1959):*

- È proibita qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio (sono esclusi provvedimenti di natura statale come il servizio militare, ecc.).
- Il divieto comprende anche mezzi di coercizione politica oppure di formazione politica; è altresì proibito somministrare punizioni corporali ai dipendenti, trattenere documenti o salario per esercitare pressione sui lavoratori (asservimento salariale).

Convenzione OIL 100 sulla remunerazione equa:

(deliberata 1951, ratificata dall'Austria nel 1953, entrata in vigore nel 1953)

- La remunerazione non deve essere stabilita in maniera differente in base al sesso. Tutti i lavoratori che svolgono la stessa attività hanno diritto alle stesse prestazioni sociali, condizioni di lavoro e possibilità di formazione.

Convenzione OIL 111 sulla discriminazione nell'occupazione e nella professione:

(deliberata nel 1958, entrata in vigore nel 1960, ratificata dall'Austria nel 1973)

- Tutti gli uomini, a prescindere da razza, sesso e fede religiosa hanno lo stesso diritto di aspirare al benessere materiale e allo sviluppo intellettuale liberamente e con dignità, in sicurezza economica e alle stesse condizioni favorevoli.
- Non sarà quindi esercitata alcuna discriminazione (distinzione, esclusione o favoritismo) né in virtù di razza, nazionalità, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, maternità, età, convincimento politico né a seguito di appartenenza a partiti o sindacati. Le persone assunte non saranno sottoposte né a test di gravidanza né a test HIV.

Convenzione OIL 138 sull'età minima d'inserimento al lavoro *(deliberata nel 1973, entrata in vigore nel 1976, ratificata dall'Austria nel 2000)* e la **convenzione 182 sul divieto e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile** *(deliberata nel 1999, entrata in vigore nel 2000, ratificata dall'Austria nel 2001):*

- In conformità alle disposizioni di legge nazionali, non s'impiegano minori (l'obbligo scolastico termina solitamente al compimento del 15° anno di età ovvero in alcuni paesi al compimento del 14° anno di età). I lavoratori minori (in genere fino al compimento del 18° anno di età) non sono utilizzati per lavori che mettono in pericolo la loro vita, la loro salute e la loro moralità.

Convenzione OIL 99 sulla determinazione del salario minimo nell'agricoltura

(deliberata nel 1951, ratificata dall'Austria nel 1953, entrata in vigore nel 1953)

- A livello nazionale si prendono provvedimenti per stabilire i salari minimi nell'agricoltura. Grazie a normative di legge o contratti collettivi è possibile che i salari minimi siano in parte compensati con prestazioni in natura. Tale compensazione deve servire a uso personale del lavoratore e della sua famiglia e deve corrispondere alle sue necessità.
- La fissazione dei salari minimi ha valore vincolante per i lavoratori interessati e per i datori di lavoro e quindi i salari non possono essere inferiori ai limiti stabiliti.

KROATISCH SELBSTDEKLARATION

Primjer deklaracije kontrolna točka 3

Deklaracija o dobroj socijalnoj praksi od strane

.....
(Upisati naziv poljoprivrednog poduzeća, proizvođača, poljoprivredne grupe)

Ne podrazumijeva se da ljudi na ovom svijetu mogu živjeti i raditi pod okolnostima koje čovjek zavrijeđuje i da svojim radom mogu prehraniti sebe i svoje obitelji.

Stoga smo ponosni što možemo reći da svoje namirnice (voće, povrće itd.) proizvodimo s osvrtnom na životnu sredinu, uvažavajući pri tom i prava zaposlenica i zaposlenika, bez kojih ovih proizvoda ne bi ni bilo.

Sudionici smo u širom svijeta rasprostranjenom programu GLOBALGAP-a i podvrgavamo svoje poduzeće godišnjem testu minimuma socijalnog standarda prema GLOBALGAP GRASP-u (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices) koji izvode neovisne institucije. Time se obvezujemo uvažavati nacionalne zakone i pridržavati se sadržaja globalno važećih ILO normi o radu prema međunarodnoj organizaciji rada ILO (International Labour Organization). ILO norme su djelomično navedene u dodatku pri dnu dokumenta.

Uvažavamo prava zaposlenika i zaposlenica i informiramo ih o njima. Garantiramo da će njihove interese zastupati isključivo osobe u koje se mogu pouzdati, i da će one biti u mogućnosti izvršiti te dužnosti bez bojazni od ličnih konsekvencija.

Svi zaposlenici i sve zaposlenice zapošljavaju se u skladu sa odgovarajućim zakonskim propisima (prijava u zavodu za zdravstveno osiguranje, odbijanje od plaće zakonom propisanih poreza na dohodak itd.), a poduzimaju se i sve mjere koje su potrebne za zaštitu i očuvanje njihovog zdravlja (npr. obezbjeđivanje lične zaštitne opreme, stručna obuka pri primjeni sredstava potencijalno opasnih po okolicu ili zdravlje, medicinsko zbrinjavanje nakon nesreća itd.).

Ukoliko dođe do prekršaja i povrijeda nacionalnog zakonodavstva, pravilnika ILO-a ili kontrolnih točaka GRASP-a, prekršaji će biti otklonjeni. Svjesni smo da je posljedica nepridržavanja propisa gubitak statusa konformnosti sa GRASP-ovim standardima.

Ovim potpisom garantiramo dobru socijalnu praksu u našem poduzeću:

Datum, ime, kontakt i potpis : *vlasnik, upravitelj ili direktor poduzeća*

Datum, ime, kontakt i potpis: *predstavnik zaposlenika/ca*

Dodatak: Najvažniji iskazi širom svijeta važećih osnovnih normi o radu prema međunarodnoj organizaciji rada ILO (Ovaj dodatak se mora dokazivo priložiti zaposlenicima i zaposlenicama uz deklaraciju o dobroj socijalnoj praksi. Riječ je o izvodu, što znači da dijelom vrijede i druga pravila)

ILO konvencija br. 87: O slobodi okupljanja i zaštiti prava na organiziranje (zaključena 1948., 1950. ratificirana od strane Austrije, stupila na snagu 1950.)

- Zaposlenici i zaposlenice mogu osnivati organizacije (sindikate, radničke savjete itd.) radi sopstvene zaštite i udruživati se u njima.
- Ova udruženja ne mogu biti raspuštena od strane uprave.

ILO konvencija br. 98: O pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje

(zaključena 1949., 1951. ratificirana od strane Austrije 1951., stupila na snagu 1951.)

- Zaposlenici moraju biti zaštićeni od konsekvencija koje proizlaze na primjer iz njihove pripadnosti određenom sindikatu (npr. otpuštanje na osnovu članstva u sindikatu ili postavljanje uvjeta da zaposlenik mora istupiti iz sindikata prije nego što dođe na radno mjesto)
- Moraju se podržati sve inicijative čiji je cilj sklapanje kolektivnog ugovora radi regulacije radnih i platnih uvjeta između organizacija poslodavaca i organizacija zaposlenika.

ILO konvencija br. 29: O prisilnom ili prinudnom radu *(zaključena 1930., stupila na snagu 1932., ratificirana od strane austrije 1960.)* i **ILO konvencija br. 105: O ukidanju prisilnog rada** *(zaključena 1959., ratificirana od strane Austrije 1958., stupila na snagu 1959.):*

- Zabranjen je svaki oblik prisilnog ili prinudnog rada (iz ovoga se izuzimaju državne mjere poput vojne službe itd.)
- Zabrana obuhvaća i sredstva političkog pritiska ili političkog odgoja, a zabranjeno je i fizičko kažnjavanje radnika, kao i vršenje pritiska na radnike zadržavanjem njihovih dokumenata ili plaća (služenje).

ILO konvencija br. 100 o jednakosti plaća: *(zaključena 1951., ratificirana od strane Austrije 1953. stupila na snagu 1953.)*

- Prilikom određivanja visine plaća ne smiju se praviti razlike između spolova. Svi zaposlenici koji obavljaju isti posao imaju pravo na jednake socijalne beneficije, radne uvjete i mogućnosti usavršavanja.

ILO konvencija br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje *(zaključena 1958., stupila na snagu 1960., ratificirana od strane Austrije 1973.)*

- Svi ljudi, neovisno o rasi, vjeroispovijedi i spolu, imaju jednako pravo da teže materijalnom blagostanju i duhovnom razvoju u uvjetima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti.
- Stoga je zabranjena diskriminacija (pravljenje razlika, isključenje ili davanje prvenstva) kako na temelju rase, nacionalnog podrijetla, vjeroispovijedi, invalidnosti, spola, seksualne orijentacije, majčinstva, životne dobi, političkog uvjerenja, tako i članstva u strankama ili sindikatima. Nad zaposlenicima se neće sprovoditi testovi za utvrđivanje trudnoće i prisustva HIV-a.

ILO konvencija br. 138 o minimalnim godinama starosti za prijem u radni odnos *(zaključena 1973., stupila na snagu 1976., ratificirana od strane Austrije 2000.)* i **konvencija br. 182 o zabrani i spriječavanju najgorih oblika dječjeg rada** *(zaključena 1999., stupila na snagu 2000., ratificirana od strane Austrije 2001.):*

- Prema odredbama nacionalnog zakonodavstva zabranjeno je zapošljavati djecu (obavezno školovanje se po pravilu završava s navršениh 15 godina u pojedinim zemljama sa navršениh 14 godina). Maloljetni zaposlenici (po pravilu do navršениh 18 godina) ne smiju biti primani na poslove koji bi im mogli ugroziti život, zdravlje ili moral.

ILO konvencija br. 99 o ustanovljavanju minimalnih prihoda u poljoprivredi *(zaključena 1951., ratificirana od strane Austrije 1953., stupila na snagu 1953.)*

- Na nacionalnoj razini se poduzimaju mjere kako bi se ustanovile minimalne plaće u poljoprivredi. Zahvaljujući zakonskim regulativama ili kolektivnim ugovorima ove minimalne plaće je dijelom moguće isplatiti i u naturi. Kompenzacija mora koristiti zaposleniku i njegovoj obitelji i biti u skladu s njihovim potrebama.

- Ustanovljene minimalne plaće su obavezne kako za zaposlenike tako i za poslodavce i zabranjeno je smanjivati im iznos.

POLNISCH SELBSTDEKLARATION

Przykładowy tekst Deklaracji Własnej Punkt Kontrolny 3

Własna deklaracja dobrych praktyk społecznych

.....

(Proszę wpisać nazwę gospodarstwa rolnego, producenta, grupy rolnej)

Nie jest sprawą oczywistą, że ludzie na ziemi żyją w godnych ludzkich warunkach i mają możliwość pracy, jak również to, że dzięki pracy mogą wyżywić siebie i swoje rodziny.

Jesteśmy dumni z tego, że produkowana przez nas żywność (owoce, warzywa itd.) została wytworzona z poszanowaniem środowiska naturalnego oraz praw Pracownic i Pracowników, bez których nie moglibyśmy jej wytworzyć.

Jesteśmy uczestnikiem światowego Programu GLOBALGAP i corocznie poddajemy nasze gospodarstwo - przeprowadzanemu przez niezależne jednostki kontrolne - audytowi pod kątem przestrzegania minimalnych standardów społecznych zgodnych z GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices). Zobowiązujemy się tym samym do respektowania ustaw państwowych oraz przestrzegania zapisów obowiązujących globalnie Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy ILO Międzynarodowej Organizacji Pracy ILO (wyciąg z zapisów znajduje się w załączniku).

Respektujemy prawa naszych Pracownic i Pracowników oraz udzielamy im informacji związanych z tymi prawami. Zapewniamy, że ich interesy będą reprezentowane przez osoby, którym mogą zaufać i które są w stanie realizować powierzone im w zaufaniu zadania bez obaw o doznanie krzywd natury osobistej.

Wszystkie Pracownice i wszyscy Pracownicy są zatrudniani zgodnie z ustawowymi wymaganiami (zgłoszenie do Kasy Chorych, odprowadzanie ustawowych stawek podatkowych itd.). Ponadto podejmowane są wszystkie działania wymagane w zakresie ochrony i utrzymania zdrowia Pracownic i Pracowników (np. udostępnianie środków ochrony osobistej, fachowe poinstruowanie w zakresie stosowania środków stanowiących potencjalne zagrożenie dla środowiska oraz zdrowia, zaopatrzenie w razie wypadku itd.).

W przypadku naruszeń lub łamania zapisów obowiązujących ustaw państwowych, wytycznych ILO lub punktów kontrolnych GRASP, nastąpi usunięcie występujących uchybień. Jesteśmy świadomi, że w przypadku naruszeń utracimy status zgodności z wymogami GRASP.

Składając podpis deklarujemy stosowanie dobrych praktyk społecznych w naszym gospodarstwie:

Data, nazwisko, dostępność i podpis: *Właściciel, Prezes zarządu lub Kierownik gospodarstwa*

Data, nazwisko, dostępność i podpis: *Przedstawiciel/-ka Pracownic/-ków*

Załącznik: Najważniejsze zapisy obowiązujących globalnie Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy ILO

(Niniejszy załącznik należy przekazać Pracownicom i Pracownikom w sposób możliwy do wykazania wraz z własnym oświadczeniem stosowania dobrych praktyk społecznych. Załącznik stanowi wyciąg, co oznacza, że istnieją inne obowiązujące zasady).

Konwencja ILO 87: dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych

(Podpisana w roku 1948, ratyfikowana przez Austrię w roku 1950, weszła w życie w roku 1950)

- Pracownicy i pracodawcy mają prawo powoływać do życia organizacje (związki zawodowe, rady zakładowe itp.) dla swojej ochrony i organizować się w ich strukturach.
- Stowarzyszenia takie nie mogą być rozwiązywane drogą urzędową.

Konwencja ILO 98: dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych

(Podpisana w roku 1949, ratyfikowana przez Austrię w roku 1951, weszła w życie w roku 1951)

- Pracownicy mają prawo należytej ochrony przed aktami dyskryminacji związanymi np. z faktem członkostwa w związkach zawodowych (np. zwolnienie z pracy z powodu przynależności do związku zawodowego lub ustalenie warunku przyznania stanowiska po uprzednim wystąpieniu ze związku zawodowego).
- Należy wspierać rozwój procedur mających na celu zawieranie układów zbiorowych (umów zbiorowych) regulujących warunki wynagrodzenia i pracy pomiędzy organizacjami pracodawców i organizacjami pracowników.

Konwencja ILO 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej *(podpisana w roku 1930, weszła w życie w roku 1932, ratyfikowana przez Austrię w roku 1960)* **oraz Konwencja ILO 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej** *(podpisana w roku 1959, ratyfikowana przez Austrię w roku 1958, weszła w życie w roku 1959):*

- Zabrania się każdego rodzaju pracy przymusowej lub obowiązkowej (wyjątek stanowią działania państwowe, takie jak służba wojskowa itd.).
- Zakazem objęte są również środki przymusu lub wychowania politycznego, zakazane jest również stosowanie kar cielesnych w odniesieniu do pracowników, zatrzymywanie dokumentów lub wynagrodzenia mające na celu wywieranie nacisku na pracownikach (poddanie finansowe).

Konwencja ILO 100: dotycząca jednakowego wynagrodzenia:

(Podpisana w roku 1951, ratyfikowana przez Austrię w roku 1953, weszła w życie w roku 1953)

- Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia nie mogą być brane pod uwagę różnice płci pracowników. Wszyscy wykonujący jednakową pracę pracownicy, mają prawo do jednakowych świadczeń socjalnych, warunków pracy i możliwości rozwoju.

Konwencja ILO 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu:

(Podpisana w roku 1958, ratyfikowana przez Austrię w roku 1960, weszła w życie w roku 1973)

- Wszyscy ludzie niezależnie od swojej rasy, płci, wyznania mają jednakowe prawo dążenia do dobrobytu i rozwoju duchowego w wolności, poszanowaniu, poczuciu bezpieczeństwa ekonomicznego i na równie korzystnych warunkach.
- Dlatego właśnie niedopuszczalne są akty dyskryminacji (różnicowanie, wykluczenie lub preferowanie) ze względu na rasę, narodowość, religię, upośledzenie, płeć, orientację seksualną, macierzyństwo, wiek, poglądy polityczne oraz członkostwo w partiach i związkach zawodowych. W odniesieniu do osób zatrudnianych nie będą przeprowadzane testy ciężarowe, ani testy na obecność wirusa HIV.

Konwencja ILO 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia *(podpisana w roku 1973, weszła w życie w roku 1976, ratyfikowana przez Austrię w roku 2000)* **oraz Konwencja ILO 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci** *(podpisana w roku 1999, weszła w życie w roku 2000, ratyfikowana przez Austrię w roku 2001):*

- Zgodnie z obowiązującymi w danym kraju zapisami ustaw pracodawcy nie mogą zatrudniać dzieci (obowiązek szkolny wygasa z reguły po ukończeniu 15 roku życia, w niektórych krajach po ukończeniu 14 roku życia). Pracownicy młodociani (z reguły do ukończenia 18 roku życia) nie mogą być zatrudniani przy pracach stanowiących zagrożenie dla ich życia, zdrowia i moralności.

Konwencja ILO 99 dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie

(Podpisana w roku 1951, ratyfikowana przez Austrię w roku 1953, weszła w życie w roku 1953)

- Działania mające na celu ustalenie minimalnych wynagrodzeń w rolnictwie są podejmowane na poziomie krajowym. W oparciu o ustawowe uregulowania lub umowy zbiorowe istnieje możliwość częściowej spłaty wynagrodzeń minimalnych w formie świadczeń rzeczowych. Spłata rzeczowa musi być możliwa do wykorzystania przez pracownika lub jego rodzinę i musi być adekwatna do ich potrzeb.
- Ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia ma charakter wiążący dla Pracownika i Pracodawcy i nie może zostać pomniejszona.

RUMÄNISCH SELBSTDEKLARATION

Exemplu de text pentru declarația din cadrul punctului de control 3

Declarație de responsabilitate socială a

.....
(Completați numele întreprinderii agricole, producătorului, grupului agricol)

Faptul că oamenii de pe pământ pot trăi și lucra în condiții demne și că se pot hrăni pe ei și familiile lor prin munca proprie, nu este de la sine înțeles.

Suntem mândri că producem alimente (legume și fructe, etc.) protejând mediul înconjurător și că respectăm în același timp drepturile angajaților, fără ajutorul cărora nu am putea obține aceste produse.

Participăm la un program internațional al GLOBALGAP și anual o societate independentă de audit efectuează în întreprinderea noastră verificarea respectării standardelor sociale minime conform GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices). Astfel ne obligăm să respectăm legile naționale și standardele principale ale Organizației Internaționale a Muncii, ILO, valabile la nivel mondial (acestea sunt prezentate pe scurt în anexă).

Noi respectăm drepturile angajaților noștri și îi informăm asupra acestui aspect. Îi asigurăm asupra faptului că interesele lor sunt reprezentate de către persoane de încredere, care își pot îndeplini aceste sarcini de reprezentare, fără a se teme de prejudicii personale.

Toate persoanele sunt angajate conform prevederilor legale (înscrierea la Casa de Sănătate, achitarea contribuțiilor prevăzute legal, etc.) și se iau toate măsurile necesare pentru protecția și menținerea sănătății lor (de ex. punerea la dispoziție a echipamentului personal de protecție, instructaje efectuate de specialiști despre utilizarea substanțelor care pot eventual să pună în pericol sănătatea sau mediul înconjurător, îngrijire medicală în caz de accidente, etc.).

Dacă se observă încălcarea sau nerespectarea legislației naționale, a directivelor ILO sau a punctelor de control GRASP, atunci aceste abateri vor fi remediate. Suntem conștienți că prin nerespectare pierdem statutul de conformitate cu GRASP.

Prin semnătura noastră garantăm că avem responsabilitate socială în cadrul întreprinderii noastre:

Data, nume, date de contact & semnătură: *proprietar, administrator sau director întreprindere*

Data, nume, date de contact & semnătură: *reprezentantul/reprezentanta angajaților*

Anexă: Cele mai importante afirmații din standardele principale ILO valabile la nivel mondial

(Această anexă trebuie prezentată, cu dovadă, angajaților, alături de declarația de responsabilitate socială. Aici este prezentat doar un extras din standardele ILO, ceea ce înseamnă că se aplică și alte reguli).

Convenția 87 ILO: Libertatea asocierii și protecția dreptului de asociere

(adoptată în 1948, ratificată de Austria în 1950, intrată în vigoare în 1950)

- Angajații și angajatorii pot forma organizații (sindicate, comitete de întreprindere, etc.) pentru protecția lor și au dreptul de a se asocia în cadrul acestora.
- Aceste asocieri nu au voie să fie desființate de către autorități.

Convenția 98 ILO: Dreptul de asociere și negociere colectivă

(adoptată în 1949, ratificată de Austria în 1951, intrată în vigoare în 1951)

- Angajații trebuie protejați împotriva dezavantajelor care pot să rezulte de exemplu din faptul că sunt membrii unui sindicat (de ex. demisia ca urmare a calității de membru într-un sindicat sau impunerea condiției de a părăsi un sindicat înainte de a putea fi angajat).
- Trebuie încurajate asocierile care au ca obiectiv încheierea de contracte colective de muncă în care se reglementează condițiile de salarizare și de muncă dintre organizațiile angajatorilor și organizațiile angajaților.

Convenția 29 referitoare la munca forțată *(adoptată în 1930, intrată în vigoare în 1932, ratificată de Austria în 1960)* și **Convenția 105 ILO referitoare la abolirea muncii forțate** *(adoptată în 1959, ratificată de Austria în 1958, intrată în vigoare în 1959):*

- Orice formă de muncă forțată este interzisă (măsurile statului cum ar fi stagiul militar, etc. sunt o excepție de la prevedere).
- Interdicția se referă și la mijloacele impunerii politice sau educației politice, dar sunt interzise de asemenea pedepsele corporale aplicate angajaților, reținerea documentelor sau remunerării, pentru exercitarea presiunii asupra lor (îndatorarea angajatului față de angajator).

Convenția 100 ILO referitoare la remunerare egală:

(adoptată în 1951, ratificată de Austria în 1953, intrată în vigoare în 1953)

- Nu există diferențe bazate pe sexul angajatului atunci când se stabilește remunerarea. Toate persoanele angajate care efectuează aceeași muncă, au dreptul la aceleași servicii sociale, condiții de muncă și posibilități de perfecționare profesională.

Convenția 111 referitoare la discriminarea în angajare și ocupare:

(adoptată în 1958, intrată în vigoare în 1960, ratificată de Austria în 1973)

- Toți oamenii au același drept de a aspira la bună-starea materială și la dezvoltarea spirituală în libertate și demnitate, în siguranță economică și în condiții favorabile, indiferent de rasa, sexul, credința lor.
- Astfel nu se vor face discriminări (diferențieri, excluderi sau favorizări) în baza rasei, naționalității, religiei, dizabilității, sexului, orientării sexuale, maternității, vârstei, convingerii politice, sau în baza calității de membru a unui partid sau sindicat. Angajații nu vor fi supuși unor teste de sarcină sau unor teste HIV.

Convenția 138 referitoare la vârsta minimă pentru angajare *(adoptată în 1973, intrată în vigoare în 1976, ratificată de Austria în 2000)* și **Convenția 182 referitoare la cele mai grave forme de muncă a copiilor** *(adoptată în 1999, intrată în vigoare în 2000, ratificată de Austria în 2001):*

- Conform prevederilor legale naționale, copiii nu vor fi angajați (obligația de a urma o școală se prescrie de regulă cu împlinirea vârstei de 15 ani, respectiv în anumite țări cu împlinirea vârstei de 14 ani). Angajații adolescenți (de regulă au acest statut până la împlinirea vârstei de 18 ani) nu vor fi supuși unor munci care să pună în pericol viața, sănătatea sau moralitatea lor.

Convenția 99 ILO referitoare la stabilirea remunerării minime în agricultură

(adoptată în 1951, ratificată de Austria în 1953, intrată în vigoare în 1953)

- La nivel național se vor lua măsuri pentru a stabili remunerarea minimă din agricultură. Prin reglementări legale sau contracte colective este posibil ca aceste remunerări minime să fie compensate parțial prin prestații în natură. Compensația trebuie să fie destinată utilizării personale a angajatului și familiei acestuia și trebuie să corespundă necesităților acestora.
- Salariile minime stabilite trebuie respectate obligatoriu de angajații și angajatorii implicați și nu au voie să fie mai mici decât aceste sume.

Образец текста самодекларации контрольный пункт 3

Самодекларация о хорошей социальной практике

.....
(написать название сельскохозяйственного предприятия, производителя, сельскохозяйственной группы)

Не является само собой разумеющимся тот факт, что люди на этой земле могут жить и работать в достойных человека условиях и содержать себя и свою семью за счёт работы.

Мы гордимся тем, что производим продукты питания (овощи и фрукты и т.д.), обращая при этом внимание на окружающую среду и на права наёмных работниц и рабочих, без которых мы не смогли бы производить эти продукты.

Мы участвуем во всемирной программе GLOBALGAP, наше предприятие ежегодно подвергается аудиторской проверке со стороны независимых проверочных учреждений на предмет соблюдения минимальных социальных стандартов согласно GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP оценка рисков в области социальной практики). Тем самым мы обязуемся уважать национальные законы и следовать содержанию действующих в глобальном масштабе основных производственных норм Международных рабочих стандартов Международной организации труда (выдержки из них приведены в приложении).

Мы уважаем права наших наёмных работниц и рабочих и информируем их о них. Мы гарантируем им то, что их интересы будут представлены посредством их доверенных лиц, которые могут исполнять эти представительские задачи, не опасаясь нарушения личных интересов.

Все работницы и работники работают согласно установленным законом нормам (регистрация в больничной кассе, выплата предписанных законом отчислений и т. д.) и принимаются все меры, необходимые для защиты и сохранения их здоровья (например предоставление личных средств противохимической защиты, компетентная консультация по применению средств, представляющих потенциальную опасность для окружающей среды и здоровья, медицинское обслуживание после несчастных случаев и т. д.).

В случае возникновения нарушений национального законодательства, директив Международной организации труда или контрольных пунктов GRASP эти нарушения устраняются. Мы понимаем, что в случае несоблюдения мы перестаём соответствовать нормам GRASP.

Посредством нашей подписи мы ручаемся за хорошую социальную практику на нашем предприятии:

дата, фамилия, контактные данные и подпись: *владелец, управляющий делами или директор предприятия*

дата, фамилия, контактные данные и подпись: *представитель/ница наёмных работниц и работников*

Приложение: Важнейшие выдержки из действующих во всём мире основных производственных норм Международных рабочих стандартов

(Это приложение следует доказуемо довести до сведения наёмных работниц и работников вместе с самодекларацией о хорошей социальной практике. Оно является лишь выдержкой, то есть отчасти действуют дальнейшие правила).

Конвенция 87 Международной организации труда: О свободе ассоциации и защите права на организацию

(принята в 1948 году, ратифицирована Австрией в 1950 году, вступила в силу в 1950 году)

- Работники и работодатели могут создавать организации для своей защиты (профсоюзы, производственные советы и т.д.) и объединяться в них.
- Эти объединения не могут быть распущены государственными властями.

Конвенция 98 Международной организации труда: О праве на организацию и ведение коллективных переговоров

(принята в 1949 году, ратифицирована Австрией в 1951 году, вступила в силу в 1951 году)

- Работников следует защищать от ущерба, который, например, может быть связан с тем, что они являются членами профсоюза (например увольнение на основании членства в профсоюзе или установление условия выйти из профсоюза, прежде чем иметь возможность приступить к исполнению служебных обязанностей).
- Следует поощрять динамику, имеющую целью заключение коллективных трудовых договоров для урегулирования условий оплаты и труда между организациями работодателей и организациями наёмных работников.

Конвенция 29 Международной организации труда о принудительном или обязательном труде *(принята в 1930 году, вступила в силу в 1932 году, ратифицирована Австрией в 1960 году)* **и Конвенция 95 Международной организации труда об упразднении принудительного труда** *(принята в 1959 году, ратифицирована Австрией в 1958 году, вступила в силу в 1959 году):*

- Любая форма принудительного или обязательного труда запрещена (за исключением таких государственных мер, как военная служба и т.д.).
- Подлежат запрету также средства политического давления или политического воспитания, запрещены также физическое наказание сотрудников, удержание документов или заработной платы для оказания давления на работников (кабала, связанная с заработной платой).

Конвенция 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд одинаковой ценности:

(принята в 1951 году, ратифицирована Австрией в 1953 году, вступила в силу в 1953 году)

- При установлении вознаграждения не существует различий на основании полов. Все работники, выполняющую одинаковую работу, притязают на одинаковые выплаты на социальные нужды, условия труда и возможности повышения квалификации.

Конвенция 111 Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий:

(принята в 1958 году, вступила в силу в 1960 году, ратифицирована Австрией в 1973 году)

- Все люди независимо от расы, пола, веры в равной степени имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

- Поэтому не производится никакой дискриминации (различия, недопущения или предпочтения), ни проводимой по признаку расы, национальности, религии, инвалидности, пола, сексуальной ориентации, материнства, возраста, политических убеждений, ни на основании членства в партиях или профсоюзах. Сотрудников не подвергают ни тестам на беременность, ни на ВИЧ.

Конвенция 138 Международной организации труда о минимальном возрасте для приёма на работу *(принята в 1973 году, вступила в силу в 1976 году, ратифицирована Австрией в 2000 году)* и **Конвенция 182 Международной организации труда о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда** *(принята в 1999 году, вступила в силу в 2000 году, ратифицирована Австрией в 2001 году):*

- В соответствии с национальными законными постановлениями дети не принимаются на работу (обязательное школьное обучение, как правило, заканчивается по достижении 15-летнего возраста или в некоторых странах по достижении 14-летнего возраста). Несовершеннолетние работники (как правило, таковыми они являются до достижения 18-летнего возраста) не привлекаются к выполнению работ, которые подвергают опасности их жизнь, здоровье или нравственность.

Конвенция 99 Международной организации труда о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве

(принята в 1951 году, ратифицирована Австрией в 1953 году, вступила в силу в 1953 году)

- На национальном уровне принимаются меры для установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве. Посредством законодательного регулирования или заключения коллективных трудовых договоров является возможным частичная компенсация этой минимальной заработной платы путём натуральных выплат. Оплата должна служить личному пользованию работника и его семьи и соответствовать их нуждам.

- Установленная минимальная заработная плата имеет обязательную силу для участвующих работников и работодателей и должна быть использована.

SLOWAKISCH SELBSTDEKLARATION

Príklad na text samostatného vyhlásenia kontrolný bod 3

Samostatné vyhlásenie k dobrej sociálnej praxi

.....
(Vložiť názov poľnohospodárskeho podniku, výrobcu, poľnohospodárskeho družstva)

Nie je samozrejmosťou, že ľudia na tejto planéte žijú a pracujú v dôstojných podmienkach, a dokážu svojou prácou užiť seba a svoje rodiny.

Sme hrdí na to, že vyrábame potraviny (ovocie a zeleninu atď.) pri rešpektovaní ochrany životného prostredia a zohľadnení práv pracovníčok a pracovníkov, bez ktorých by sme nedokázali vyrábať tieto produkty.

Zúčastňujeme sa na celosvetovom programe GLOBALGAP a dávame vykonávať každý rok audit nášho podniku kvôli dodržiavaniu elementárnych sociálnych štandardov podľa GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices) nezávislým kontrolným inštitúciám. Tak sa zaväzujeme, že budeme rešpektovať národné zákony a obsah globálne platných základných pracovných noriem ILO medzinárodnej organizácie zamestnancov ILO (výňatky z nich sú uvedené v prílohe).

Rešpektujeme práva našich pracovníčok a pracovníkov a informujeme ich o nich. Zabezpečujeme, aby boli ich záujmy zastúpené dôveryhodnými osobami, ktoré dokážu vykonávať tieto zastupiteľské úlohy bez toho, aby sa zamestnanci museli obávať osobného znevýhodňovania.

Všetky pracovníčky a pracovníci sú zamestnaní podľa zákonných nariadení (prihlásení v zdravotnej poisťovni, odvádzame za nich zákonom predpísané odvody a pod.) a podnikáme všetky opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu a zachovanie zdravia zamestnancov (napr. príprava osobného ochranného vybavenia, odborné školenie na zaobchádzanie s prostriedkami, ktoré sú potencionálnym nebezpečenstvom pre životné prostredie alebo zdravie osôb, lekárska starostlivosť po úrazoch atď.).

Ak by došlo k porušeniu národných zákonov alebo jednaniu proti predpisom, porušeniu smerníc ILO alebo kontrolných bodov GRASP, potom sa musia tieto rozpory proti zákonom odstrániť. Je nám jasné, že pri ich nedodržiavaní stratíme štatút zhody GRASP.

Svojím podpisom ručíme za dobrú sociálnu prax v našom podniku:

Dátum, meno, zastihnutelnosť a podpis: *vlastník, konateľ alebo vedúci prevádzky*

Dátum, meno, zastihnutelnosť a podpis: *zástupca/zástupkyňa pracovníkov/pracovníčok*

Príloha: Najdôležitejšie tézy celosvetovo platných základných pracovných noriem ILO

(Táto príloha sa musí dať pracovníčkam a pracovníkom preukázateľne na vedomie spolu so samostatným vyhlásením o dobrej sociálnej praxi. Je to iba výťah, čo znamená, že sčasti platia ďalšie pravidlá).

ILO Dohoda 87: Sloboda združovania a ochrana práva na združovanie

(uzavretá 1948, ratifikovaná Rakúskom 1950, vstup do platnosti 1950)

- Zamestnanci a zamestnávateľia môžu vytvárať organizácie (odbory, podnikové rady atď.) na svoju ochranu a združovať sa v nich.
- Toto združovanie nemôžu úrady zakázať.

ILO Dohoda 98: Právo na združovanie a právo na kolektívne vyjednávanie

(uzavretá 1949, ratifikovaná Rakúskom 1951, vstup do platnosti 1951)

- Zamestnanci musia byť chránení pred znevýhodnením, ktoré môže vzniknúť napríklad preto, že sú členmi odborového zväzu (napr. výpoveď z dôvodu členstva v odborovej organizácii alebo stanovenie podmienky, že musia z odborov vystúpiť ešte predtým, než nastúpia na príslušné pracovné miesto).
- Musia sa podporovať skutočnosti, ktoré majú za cieľ uzavretie komplexných pracovných zmlúv (kolektívna zmluva) na úpravu mzdových a pracovných podmienok medzi organizáciami zamestnancov a organizáciami zamestnávateľov.

ILO Dohoda 29 o nútenej alebo povinnej práci (uzavretá 1930, vstup do platnosti 1932, ratifikovaná Rakúskom 1960) **a ILO Dohoda 105 o odstránení nútenej práce** (uzavretá 1959, ratifikovaná Rakúskom 1958, vstup do platnosti 1959):

- Akákoľvek forma nútenej alebo povinnej práce je zakázaná (výnimku tvoria štátne opatrenia ako základná vojenská služba atď.).
- Zakázané sú tiež všetky prostriedky politického nátlaku alebo politickej výchovy, tiež sú zakázané telesné tresty pre zamestnancov, zadržiavanie dokumentov alebo mzdy, aby sa vyvinul tlak na zamestnancov (mzdové otroctvo).

ILO Dohoda 100 o rovnosti odmeňovania:

(uzavretá 1951, ratifikovaná Rakúskom 1953, vstup do platnosti 1953)

- Pri stanovovaní odmeny neexistujú žiadne rozdiely na základe pohlavia. Všetci zamestnanci, ktorí vykonávajú rovnakú prácu, majú nárok na rovnaké sociálne zabezpečenie, pracovné podmienky a možnosti ďalšieho vzdelávania.

ILO Dohoda 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani:

(uzavretá 1958, vstup do platnosti 1960, ratifikovaná Rakúskom 1973)

- Všetci ľudia sa môžu nezávisle od rasy, pohlavia a vierovyznania domáhať rovnakého práva na slobodný a dôstojný materiálny blahobyt a duševný rozvoj s hospodárskymi istotami za rovnako výhodných podmienok.
- Nemôže teda dôjsť k žiadnej forme diskriminácie (vytváraniu rozdielov, vylúčeniu alebo uprednostňovaniu), ani z rasových dôvodov, kvôli národnosti, vierovyznaniu, postihnutiu, pohlaviu, sexuálnej orientácii, materstvu, veku, politickému presvedčeniu, ani z dôvodu členstva v politickej strane alebo odborovej organizácii. U zamestnancov sa nesmú vykonávať ani tehotenské testy, ani testy na HIV.

ILO Dohoda 138 o minimálnom veku na povolenie nástupu do zamestnania (uzavretá 1973, vstup do platnosti 1976, ratifikovaná Rakúskom 2000) **a Dohoda 182 o zákaze a odstránení najhorších foriem detskej práce** (uzavretá 1999, vstup do platnosti 2000, ratifikovaná Rakúskom 2001):

- Podľa národných zákonných predpisov sa nesmú zamestnávať deti (povinná školská dochádzka končí spravidla s ukončením 15. roku života alebo v niektorých krajinách s ukončením 14. roku života). Nepnoletí zamestnanci (spravidla sú to zamestnanci do ukončenia 18. roku života) nemôžu vykonávať činnosti, ktoré by mohli ohroziť ich život, zdravie alebo mravnosť.

ILO Dohoda 99 o stanovení minimálních miezd v poľnohospodárstve

(uzavretá 1951, ratifikovaná Rakúskom 1953, vstup do platnosti 1953)

- Na národnej úrovni podnikáme opatrenia, aby sme stanovili minimálne mzdy v poľnohospodárstve. Zákonnými úpravami alebo kolektívnymi zmluvami je možné, aby boli tieto minimálne mzdy sčasti kompenzované naturálnymi odmenami. Naturálne odmeny musia slúžiť na osobnú spotrebu zamestnanca a jeho rodiny a zodpovedať ich potrebám.
- Určené minimálne mzdy sú záväzné pre zúčastnených pracovníkov a pracovníčky a nemôžu byť nedosiahnuté.

SLOWENISCH SELBSTDEKLARATION

Primer besedila samoopredelitve / kontrolna točka 3

Samoopredelitev za dobro socialno prakso

.....
(vstaviti ime kmetijskega obrata, proizvajalca, kmetijske skupine)

Človeka vredno življenje in delo nista samoumevna; ni samoumevno, da lahko vsi ljudje s svojim delom prehranijo sebe in svoje družine.

Ponosni smo, da proizvajamo pridelke (sadje, zelenjava itd.) z vso obzirnostjo in odgovornostjo do okolja ter z upoštevanjem pravic delojemalk in delojemalcev, brez katerih teh produktov ne bi bilo.

Vključeni smo v svetoven program GLOBALGAP; naše delovanje vsakoletno preverjajo neodvisne institucije, ki ugotavljajo ohranjanje minimalnega socialnega standarda po GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices). S tem se zavezujemo, da bomo spoštovali državne zakone in splošno veljavne delovne norme mednarodne delojemalske organizacije ILO (navedene v prilogi, v obliki odlomkov).

Spoštujemo interese naših delojemalk in delojemalcev, katere informiramo o njihovih pravicah. Zagotavljamo jim, da bodo njihovi interesi reprezentirani skozi osebe njihovega zaupanja, brez da bi se ti zaupniki morali bati negativnih osebnih konsekvenc.

Vse delojemalke in vsi delojemalci bodo zaposleni skladno z zakonom (zdravstveno zavarovanje, plačevanje zakonsko predpisanih dajatev itd.). Podvzeti bodo vsi potrebni ukrepi za zaščito in ohranitev njihovega zdravja (npr. razpoložljivost osebnih zaščitnih oprem, strokovni pouk o uporabi zdravju in okolju potencialno škodljivih sredstev, medicinska oskrba po morebitnih nezgodah itd.).

V kolikor pride do kršitev državne zakonodaje, ILO smernic ali GRASP kontrolnih točk, bodo te kršitve odpravljene. Jasno nam je, da neupoštevanje zgornjih točk pomeni izgubo statusa GRASP-konformnosti.

Naš podpis zagotavlja dobro socialno prakso v našem obratu:

Datum, ime, dosegljivost & podpis: *lastnika, poslovodje ali obratovodje*

Datum, ime, dosegljivost & podpis: *zastopnika/ce delojemalca*

Priloga: najvažnejše izjave svetovno veljavnih ILO ključnih delovnih norm. (To prilogo se mora delojemalkam in delojemalcem skupaj z izjavo o opredelitvi za dobro socialno prakso dokazljivo posredovati. To je samo izvleček, veljajo tudi nadaljna pravila).

ILO sporazum-dogovor 87: svoboda združevanja in njena zaščita

(1948 sklenjen, 1950 v Avstriji priznan, od 1950 veljaven)

- Delojemalcem in delodajalcem je dovoljeno ustanoviti organizacije v smislu njihove zaščite (sindikate, obratne svete itd.), v katerih se bodo lahko združevali.
- Te združbe oblast ne sme ukiniti.

ILO sporazum 98: svoboda združevanja in pravica do kolektivnih pogajanj

(1949 sklenjen, 1951 v Avstriji priznan, od 1951 veljaven)

- Delojemalci morajo biti zaščiteni pred škodo, ki bi lahko izhajala na primer zaradi tega, ker so člani sindikata (npr. odpustitev zaradi članstva v sindikatu ali obveze pogoju, zaradi katere bi morali pred zasedbo njihovega delovnega mesta izstopiti iz sindikata).
- Podpirati je razvoj, ki ima za cilj sklenitev kolektivnih pogodb, ki določajo plače in delovne pogoje med organizacijo delodajalcev in organizacijo delojemalcev.

ILO sporazum 29 o prisilnem oziroma obveznem delu (1930 sklenjen, od 1932 veljaven, 1960 v Avstriji priznan) in ILO sporazum 105 o odpravi prisilnega dela (1959 sklenjen, 1958 v Avstriji priznan, 1959 veljaven)

- Vsaka oblika prisilnega ali obveznega dela je prepovedana (z izjemo državnih ukrepov kot so vojaška obveznost itd.).
- Prepovedana so tudi sredstva politične prisile ali politične vzgoje, poleg fizičnega kaznovanja, zadrževanja njihovih dokumentov ali plač z namenom izvajanja pritiska na delavce (plačilno suženjstvo).

-

ILO sporazum 100 o enakosti plač:

(1951 sklenjen, 1953 v Avstriji priznan, od 1953 veljaven)

- Višina plače je enaka za oba spola. Vsi zaposleni, ki opravljajo ista dela, imajo pravico do enakih socialnih storitev, delovnih pogojev in možnosti dodatnega izobraževanja.

ILO sporazum 111 o diskriminaciji pri zaposlitvi in v poklicu:

(1958 sklenjen, od 1960 veljaven, v Avstriji 1973 priznan)

- Prizadevati se je, da dobijo vsi ljudje isto pravico do materialne blaginje in duhovnega razvoja v svobodi, dostojanstvu in materialni varnosti, neodvisno od rase, spola in verovanja.
- Iz tega sledi, da ne bo spolnega, rasnega, nacionalnega ali verniškega razlikovanja, kakor tudi ne razlikovanja zaradi invalidnosti, spolne usmerjenosti, materinstva, starosti ali političnega prepričanja, niti zaradi članstva v stranki ali sindikatu. Zaposlene ne bodo izpostavljene testom za ugotavljanje nosečnosti, nihče ne bo izpostavljen HIV testu.

ILO sporazum 138 o spodnji starostni meji za delovno dovoljenje (1973 sklenjen, od 1976 veljaven, v Avstriji 2000 priznan) in sporazum 182 o prepovedi in odpravi najhujših oblik otroškega dela (1999 sklenjen, od 2000 veljaven, 2001 v Avstriji priznan)

- V skladu z državnimi zakonskimi predpisi se otrok ne bo zaposlovalo (šolska obveznost se praviloma konča z izpolnjenim 15. letom, oziroma, v nekaterih deželah, z izpolnjenim 14. letom). Mladi delojemalci (praviloma v starosti pred izpolnjenim 18. letom) ne bodo vključeni v dela, ki bi lahko ogrožala njihova življenja, njihovo zdravje ali moralnost.

ILO sporazum 99 o določitvi najnižjih plač v kmetijstvu-poljedelstvu

(1951 sklenjen, 1953 v Avstriji priznan, od 1953 veljaven)

- Na državni ravni bodo podzeti ukrepi za določitev najnižjih prejemkov v kmetijstvu. Zakonski predpisi oziroma kolektivne pogodbe omogočajo delno nadomestitev najnižjega dohodka s stvarno dajatvo. Nadomestitev mora služiti osebnim potrebam delojemalcev in njihovim družinam.
- Določeni najnižji dohodki imajo za udeležene delojemalce in delodajalce obvezujočo moč in se jih ne sme znižati.

SPANISCH SELBSTDEKLARATION

Texto-muestra, Autodeclaración, Punto de control 3

Autodeclaración para la buena práctica social

.....
(Escriba el nombre del establecimiento agrícola, del productor o del grupo agrícola)

No es algo natural que los seres en el planeta vivan en condiciones humanas dignas, que puedan trabajar y gracias a su trabajo puedan mantenerse a sí mismos y a sus familias.

Nosotros estamos orgullosos de producir víveres (frutas y verduras etc.) respetando el medio ambiente y los derechos de las trabajadoras y trabajadores, sin quienes no podríamos producir estos productos.

Hacemos parte del programa mundial GLOBALGAP y autorizamos la revisión anual sobre el cumplimiento de los estándares sociales mínimos según GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP Evaluación de Riesgos en Prácticas Sociales), que realizan instituciones de control independientes. Con esto nos comprometemos a repetir las leyes nacionales y a cumplir las normas fundamentales mundiales vigentes de la Organización Internacional del Trabajo OIT (que están resumidas en el anexo).

Respetamos los derechos de nuestras trabajadoras y trabajadores y los informamos al respecto. Les garantizamos la representación de sus intereses a través de personas de su confianza quienes están en capacidad de cumplir con estos deberes de representación sin tener que temer por perjuicios o desventajas personales.

Todas las trabajadoras y trabajadores son empleados como legalmente corresponde (con registro al seguro social, contribuciones legales, etc.). Para proteger la integridad de la salud de nuestros empleados tomamos todas las medidas necesarias (por ejemplo: ponemos a disposición dotaciones para la protección personal, se imparten instrucciones de expertos en caso de uso de productos que pudieran ser peligrosos para el medio ambiente o la salud, asistencia médica en caso de accidentes, etc.).

Nos esmeramos por reparar faltas en caso de infracción o violación de las leyes nacionales, de las normas de la OIT o de los puntos de control GRASP. Somos conscientes de que en caso de no cumplir, perderíamos nuestro estatus de conformidad GRASP.

Con nuestra firma estamos constatando que promovemos la buena práctica social en nuestro establecimiento:

Fecha, nombre, accesibilidad y firma: *Propietario, Director*

Fecha, nombre, accesibilidad y firma: *Representante de los trabajadores*

Anexo:

Las declaraciones más importantes de las normas mundiales en vigencia de la OIT

(Este anexo, junto con la Autodeclaración para la buena práctica social debe ser notificado a las trabajadoras y trabajadores. Se trata de un extracto, esto significa que existen más normas vigentes).

Convenio 87 de la OIT: relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación *(acordado en 1948, ratificado en Austria en 1950, 1950 entra en vigor)*

- Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes (sindicatos, comités, etc.), y el derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Convenio 98 de la OIT: sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva *(acordado en 1949, ratificado en Austria en 1951, 1951 entra en vigor)*

- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (por ejemplo: despido por el hecho de pertenecer a un sindicato, o fijar la condición de desfilación de un sindicato para acceder a un empleo).
- Se debe estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Convenio 29 de la OIT: sobre el trabajo forzoso *(acordado en 1930, entra en vigor en 1932, ratificado en Austria en 1960)* y **Convenio 105: sobre la abolición del trabajo forzoso** *(acordado en 1959, ratificado en Austria en 1958, 1959 entra en vigor)*

- Toda forma de trabajo forzoso u obligatorio es prohibida (medidas estatales como servicios militares, etc. se exceptúan).
- También se prohíben todo los medios de coerción o de educación política, castigos físicos de los trabajadores, retención de documentos o salarios para presionar a los trabajadores.

Convenio 100 de la OIT: sobre igualdad de remuneración *(acordado en 1951, ratificado en Austria en 1953, 1953 entrada en vigor)*

- Se debe garantizar el principio de igualdad para la remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, para los derechos sociales, condiciones de trabajo y oportunidades de capacitación.

Convenio 111 de la OIT: sobre la discriminación (empleo y ocupación) *(acordado en 1958, entra en vigor en 1960, ratificado en Austria en 1973)*

- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.
- Por este motivo no se practicará discriminación por motivos de raza, nacionalidad, religión, incapacidad, género, orientación sexual, maternidad, edad, convicción política, o por asocio a partidos o sindicatos. No se permitirá la práctica de pruebas de embarazo, ni de VIH a las/los trabajadoras/es

Convenio 138 de la OIT: sobre la edad mínima de admisión a empleo *(acordado en 1973, entra en vigor en 1976, ratificado en Austria en 2000)* y **Convenio 182: sobre las peores formas de trabajo infantil** *(acordado en 1999, entra en vigor en 2000, ratificado en Austria en 2001)*

- De acuerdo a las normas legales nacionales no se emplearán niños (la obligatoriedad escolar termina regularmente finalizados los 15 años de edad, en algunos países a los 14 años). Jóvenes trabajadores (regularmente hasta los 18 años de edad) no serán empleados en trabajos que pongan en peligro su vida, su salud o su moral.

Convenio 99 de la OIT: sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos *(acordado en 1951, entra en vigor en 1953, ratificado en Austria en 1953)*

- Se deberán establecer métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para trabajadores y empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines. La legislación nacional o los contratos colectivos podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en caso que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente. Este pago deberá ser de utilidad para el trabajador y su familia y deberá ir en beneficio de los mismos.
- Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores y no podrán ser reducidas

TSCHECHISCH SELBSTDEKLARATION

Textbeispiel Selbst-Deklaration Kontrollpunkt 3

Prohlášení o dobré sociální praxi, vydané

.....
(doplňte název zemědělského podniku, výrobce, skupiny zemědělských podniků)

Není samozřejmé, že lidé na této zemi mohou žít a pracovat v důstojných podmínkách a živit svou práci sebe i své rodiny.

Jsme hrdi na to, že při výrobě potravin (ovoce, zeleniny aj.) bereme ohled na životní prostředí a dodržujeme práva zaměstnanců, bez nichž bychom tyto potraviny nemohli vyrábět.

Účastníme se programu GLOBALGAP a necháváme v našem podniku každoročně provádět audit na dodržování minimálních sociálních standardů v souladu s GLOBALGAP-GRASP (hodnocení rizik v sociální praxi GLOBALGAP) prostřednictvím nezávislých zkušebních institucí. Tím se zavazujeme k respektování národních zákonů a dodržování obsahů globálně platných základních norem mezinárodní organizace práce ILO, jejichž výňatky uvádíme v příloze.

Respektujeme práva našich zaměstnanců a informujeme je o nich. Zaručujeme jim, že jejich zájmy zastupují osoby požívající důvěry zaměstnanců, které mohou toto zastupování vykonávat, aniž by se musely obávat osobních nevýhod.

Všechny pracovníky zaměstnáváme v souladu se zákonnými předpisy (přihlášení ke zdravotnímu pojištění, odvod zákonných dávek apod.) a přijímáme všechna opatření potřebná na ochranu a zachování jejich zdraví (např. poskytování osobních ochranných pomůcek, odborná instruktáž o používání prostředků, jež by mohly ohrožovat životní prostředí nebo zdraví, zdravotní péče po úrazech apod.).

Dojde-li k porušení národních zákonů, směrnic ILO nebo kontrolních bodů standardu GRASP, pak tyto prohřešky odstraňujeme. Je nám jasné, že se při nedodržení předpisů dostáváme do rozporu se standardem GRASP.

Svým podpisem stvrzujeme dobrou sociální praxi v našem podniku:

Datum, jméno, kontaktní údaj & podpis: *vlastník, jednatel nebo vedoucí provozu*

Datum, jméno, kontaktní údaj & podpis: *zástupce zaměstnanců*

Příloha: Nejdůležitější body globálně platných, základních pracovních norem ILO

(S touto přílohou, jakož i prohlášením o dobré sociální praxi je třeba zaměstnance prokazatelně seznámit. Jedná se pouze o výňatek, tj. zčásti platí další předpisy).

ILO Dohoda 87: Svoboda spolčování a ochrana práva na spolčování (uzavřená r. 1948, ratifikovaná Rakouskem r. 1950, právně platná od r. 1950)

- Zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou na svou ochranu vytvářet organizace (odbory, podnikové rady apod.) a spolčovat se v nich.
- Tato sdružení nesmí být úřady zrušena.

ILO Dohoda 98: Právo na spolčování a právo na kolektivní vyjednávání

(uzavřena r. 1949, ratifikovaná Rakouskem r. 1951, právně platná od r. 1951)

- Zaměstnance je třeba chránit před nevýhodami vyplývajícími např. z jejich členství v odborech (např. propuštění na základě členství v odborech nebo stanovení podmínky, že pokud chtějí do místa nastoupit, musí vystoupit z odborů).
- Je třeba podporovat snahy kladoucí si za cíl uzavírání rámcových kolektivních pracovních smluv upravujících mzdové a pracovní podmínky mezi organizacemi zaměstnanců a organizacemi zaměstnavatelů.

ILO Dohoda 29 o nucené a povinné práci (uzavřena r. 1930, právně platná od r. 1932, ratifikovaná Rakouskem r. 1960) a **ILO dohoda 105 o zrušení nucené práce** (uzavřena r. 1959, ratifikovaná Rakouskem r. 1958, právně platná od r. 1959):

- Je zakázána jakákoli forma nucené nebo povinné práce (výjimkou jsou státní opatření, jako vojenská služba apod.).
- Zákaz se týká i prostředků politického nátlaku nebo politické výchovy, zakázány jsou rovněž tělesné tresty pracovníků, zadržování dokumentů nebo mzdy za účelem vykonávání nátlaku na pracovníky (námezdní otroctví).

ILO Dohoda 100 o rovnosti odměny za práci:

(uzavřena r. 1951, ratifikovaná Rakouskem r. 1953, právně platná od r. 1953)

- Při stanovení odměny za práci neexistují žádné rozdíly mezi pohlavími. Všichni zaměstnanci vykonávající stejnou práci mají nárok na stejné sociální dávky, pracovní podmínky a možnosti vzdělávání.

ILO Dohoda 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání:

(uzavřena r. 1958, právně platná od r. 1960, ratifikovaná Rakouskem r. 1973)

- Všichni lidé mají nezávisle na rase, pohlaví a víře stejné právo usilovat o materiální blahobyt a duševní rozvoj ve svobodě, důstojnosti, hospodářské jistotě a za stejně výhodných podmínek.
- Nebude se proto uplatňovat žádná diskriminace (rozlišování, vylučování nebo upřednostňování) ani na základě rasy, národnosti, náboženství, postižení, pohlaví, sexuální orientace, mateřství stáří, politického přesvědčení, ani na základě členství v politických stranách nebo odborech. U zaměstnanců se nebudou provádět ani testy na zjištění těhotenství ani testy na zjištění HIV.

ILO Dohoda 138 o minimální věkové hranici pro možnost výkonu povolání (uzavřena r. 1973, právně platná od r. 1976, ratifikovaná Rakouskem r. 2000) a **Dohoda 182 o zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce** (uzavřena 1999, právně platná od r. 2000, ratifikovaná Rakouskem r. 2001):

- V souladu národními zákonnými předpisy nejsou zaměstnávány žádné děti (povinná školní docházka končí zpravidla dovršením 15. roku života, popř. v některých zemích dovršením 14. roku života). Mladiství zaměstnanci (zpravidla zaměstnanci až do dovršení 18. roku života) nejsou uplatňováni při pracích, ohrožující jejich život, zdraví nebo mravnost.

ILO Dohoda 99 o stanovení minimálních mezd v zemědělství

(uzavřena r. 1951, ratifikovaná Rakouskem r. 1953, právně platná od r. 1953)

- Na národní úrovni jsou zavedena opatření pro stanovení minimálních mezd v zemědělství. Prostřednictvím zákonných předpisů nebo kolektivních smluv je možné stanovit částečné proplácení těchto minimálních mezd formou věcného plnění. Náhrada mzdy musí sloužit osobní spotřebě zaměstnance a jeho rodiny a jejich potřebám.
- Stanovené minimální mzdy mají pro zúčastněné zaměstnance a zaměstnavatele závaznou platnost a nesmí být menší než stanovený limit.

Приклад тексту самодекларації - Контрольна точка 3

Самодекларація про належну соціальну практику

.....
(вставити назву сільськогосподарського підприємства, виробника, сільськогосподарської групи)

Не слід сприймати як належне те, що люди на цій планеті можуть гідно жити і працювати, а також те, що своєю роботою вони можуть прокормити себе і свої сім'ї.

Ми гордимось тим, що виготовляємо продукти харчування (фрукти та овочі тощо), зважаючи на навколишнє середовище та дотримуючись при цьому прав робітників, без яких ми б не змогли вирощувати ці продукти.

Ми беремо участь у світовій програмі GLOBALGAP; щорічно на нашому підприємстві проводиться аудит незалежними спеціалістами щодо дотримання соціальних мінімальних стандартів у відповідності до стандартів GLOBALGAP-GRASP (Оцінка ризиків соціальної практики GLOBALGAP). Ми зобов'язуємось поважати національні закони і дотримуватись змісту дійсних у всьому світі конвенцій праці, прийнятих Міжнародною організацією праці (МОП) (вони вибірково наведені в додатку).

Ми поважаємо права своїх робітників та інформуємо їх про це. Ми гарантуємо, що їх інтереси будуть представлятися особами, яким вони довіряють, і ці особи зможуть виконувати поставлені перед ними представницькі завдання без побоювань за порушення своїх особистих прав.

Всі робітники підприємства працюють у відповідності до законодавчих норм (реєстрація в лікарняній касі, відрахування відповідних платежів і т. д.) і приймаються всі заходи, необхідні для захисту та збереження їх здоров'я (напр., надання засобів індивідуального захисту, компетентний інструктаж щодо використання засобів, які потенційно можуть нанести шкоду навколишньому середовищу або здоров'ю, медичне обслуговування після нещасних випадків тощо).

У разі виникнення порушень національного законодавства, директив МОП та контрольних точок програми GRASP, ці порушення будуть негайно усунені. Нам зрозуміло, що при недотриманні відповідних норм ми втратимо статус відповідності стандартам GRASP.

Підписуючи цей документ, ми гарантуємо належну соціальну практику на нашому підприємстві:

Дата, прізвище, телефон та підпис: *Власник, директор або керівник підприємства*

Дата, прізвище, телефон та підпис: *Представник/представниця робітників*

Додаток: Найважливіші положення дійсних у всьому світі конвенцій праці МОП
(Робітників слід ознайомити з цим додатком та самодекларацією про належну соціальну практику. Тут приведений лише витяг, тобто, частково діють і інші правила).

Конвенція МОП №87: Свобода об'єднань і захист права об'єднуватися в профспілки

(прийнята в 1948 р., ратифікована Австрією в 1950 р., набула чинності в 1950 р.)

- Робітники та роботодавці мають право створювати організації (профспілки, виробничі ради тощо) для свого захисту, а також мають право вступати в такі організації.
- Такі об'єднання не можуть бути ліквідовані державними органами влади.

Конвенція МОП №98: Застосування принципів права на об'єднання в профспілки та на ведення колективних переговорів

(прийнята в 1949 р., ратифікована Австрією в 1951 р., набула чинності в 1951 р.)

- Захистити робітників від дій, які можуть завдати їм шкоди на тій підставі, що вони є членами профспілки (напр., звільнення з роботи через членство в профспілці або зобов'язання умовою виходу з профспілки перед отриманням роботи).
- Прийняти міри для заохочення та сприяння розвитку і застосування процедури ведення переговорів між організаціями роботодавців та організаціями робітників з метою врегулювання умов праці шляхом укладання колективних договорів.

Конвенція МОП №29 про примусову та обов'язкову працю (прийнята в 1930р., набула чинності в 1932 р., ратифікована Австрією в 1960р.) та Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці (прийнята в 1959 р., ратифікована Австрією в 1958 р., набула чинності в 1959 р.):

- Скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми (винятком являються державні заходи такі як військова служба тощо).
- Заборонити застосування примусової праці як засобу політичного впливу чи виховання, заборонити тілесне покарання робітників, утримання документів або заробітної плати як засобу тиску на робітників.

Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю: (прийнята в 1951 р., ратифікована Австрією в 1953 р., набула чинності в 1953 р.)

- Встановлення ставок винагородження визначається без дискримінації за ознаками статі. Всі працівники, які виконують однакову роботу, мають право на однакові соціальні умови, умови праці та можливості підвищення кваліфікації.

Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять:

(ухвалена в 1958 р., набула чинності в 1960 р., ратифікована Австрією в 1973 р.)

- Всі люди, незалежно від своєї раси, статі та віри мають однакове право на матеріальний добробут та духовний розвиток в свободі та гідності, в економічній безпеці та за однакових сприятливих умов.
- Забороняється дискримінація (розрізнення, недопущення або перевага) як за ознакою раси, національності, релігії, фізичної обмеженості, статі, соціальної орієнтації, материнства, віку, політичних переконань, так і членства в певних партіях або профспілках. В робітників не проводяться тести на вагітність та ВІЧ- захворювання.

Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу (ухвалена в 1973 р., набула чинності в 1976 р., ратифікована Австрією в 2000 р.) та Конвенція МОП №182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (ухвалена в 1999 р., набула чинності в 2000 р., ратифікована Австрією в 2001 р.):

- Відповідно до національних законів та правил діти не допускаються до роботи за наймом або до іншої роботи за будь-якою професією (обов'язкове навчання закінчується, як правило, по досягненню дитиною 15-ти років, в деяких країнах – 14-ти років). Неповнолітні робітники (як правило, це підлітки, яким не виповнилось 18 років) не допускаються для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка.

Конвенція МОП №99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві

(ухвалена в 1951 р., ратифікована Австрією в 1953 р., набула чинності в 1953 р.)

- Процедура встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, розробляється на національному рівні. Законодавство країни або колективні договори можуть допустити часткову виплату мінімальної заробітної плати товаром. Частина, яка виплачується товаром, повинна відповідати особистим потребам та інтересам робітника та його сім'ї.
- Встановлені мінімальні ставки заробітної плати вважаються обов'язковими для відповідних роботодавців та робітників і не можуть бути понижені.

UNGARISCH SELBSTDEKLARATION

- Együttműködési nyilatkozat a (GAP) Jó Mezőgazdasági Gyakorlat-ért
-
- *(Ide jön a mezőgazdasági üzem neve, a termelőké vagy a mezőgazdasági csoportosulásé)*
- Még mindig nem természetes, hogy az emberek, emberhez méltó körülmények között élhetnek, és dolgozhatnak, s munkájuk által önmaguk, és családjuk megélhetését biztosíthatják.
- Büszkék vagyunk arra, hogy élelmiszereinket (gyümölcsöket, zöldségeket stb.) a környezettel összhangban termesztjük, munkásaink jogaira odafigyelünk, hiszen nélkülük lehetetlen lenne termékeinket előállítani.
- Mi is részt veszünk egy világméretű programban, melynek neve GLOBALGAP. A programban - többek között - független vizsgálók évente ellenőrzik, a szociális minimumkövetelmények (GLOBALGAP-GRASP Risk Assessment on Social Practices) betartását.
- Kötelezzük magunkat a nemzetközi törvények tiszteletére, és a világszerte érvényben levő ILO (Nemzetközi Munkavállalók Szervezete) által meghatározott alapvető munkaügyi normák betartására. (Ezek egy részét a „melléklet“ tartalmazza)
- Tiszteletben tartjuk dolgozóink jogait, és informáljuk őket azokról. Elkötelezett érdekképviselőket biztosítunk számukra, amellyel kapcsolatban személyes következményektől nem kell tartaniuk.
- Munkavállalóinkat jogszabályi előírás szerint alkalmazzuk (TB, adók), intézkedéseket hozunk egészségük megóvása érdekében (pl. védőfelszerelést, szükség esetén orvosi ellátást biztosítunk, szakszerű oktatásban részesítjük őket)
- Amennyiben jogsértések merülnek fel, - legyen az nemzetközi jogszabályokba, ILO iránymutatásokba, vagy a GRASP ellenőrzési pontokba ütköző - azokat nyomban korigáljuk.
- Számunkra világos, hogy a GRASP-státusz figyelmen kívüli hagyása esetén konformitásunkat elveszíthetjük.
- Aláírásunkkal egy jó és biztos szociális klímát biztosítunk munkavállalóinknak:
-
- Dátum, név, elérhetőség, aláírás: *Tulajdonos, Ügyvezető vagy Manager*
- Dátum, név, elérhetőség, aláírás: *Munkavállalók képviselője*
-

- **Melléklet: a világszerte érvényes, ILO alapvető munkaügyi normák legfontosabb megállapításai**
- (Kérjük, hogy szíveskedjenek felhívni a munkavállalók figyelmét a Nyilatkozatra és annak jelen mellékletére! Mivel ez csak egy kivonat, további szabályok is érvényben vannak.)
- **ILO Egyezmény 87: Az egyesülés szabadságáról és az egyesülési jog védelméről**
- *(1948-ban lett elfogadva, 1950-ben ratifikálta Ausztria, 1950-ben lépett hatályba)*
- - Munkavállalók és munkaadók szervezeteket hozhatnak létre, és érdekképviselőtekbe (szakszervezetbe, üzemi tanácsba stb) tömörülhetnek.
- - Ezek az egyesületek hatóságilag nem oszlathatóak fel.

-
- **ILO Egyezmény 98: Egyesülési jogról és Kollektív tárgyalásokhoz való jogról**
- (1949-ben lett elfogadva, 1951-ben ratifikálta Ausztria , 1951-ben lépett hatályba)
- - A munkavállalót nem érheti megkülönböztetés, hátrány amiatt, hogy pl. szakszervezeti tag (nem bocsátható el azért, mert szakszervezeti tag, vagy felvétele nem köthető szakszervezeti tagsága felmondásához)
- - Azon fejlesztéseket kell ösztönözni, melyek a kollektív szerződés megkötését, az azzal kapcsolatos bérek és a munkakörülmények szabályozását segítik.
- **ILO Egyezmény 29: A kényszermunkáról**
- (1930-ban lett elfogadva, 1960-ban ratifikálta Ausztria, 1932-ben lépett hatályba)
- **ILO Egyezmény 105: A kényszermunka felszámolásáról**
- (1959-ben lett elfogadva, 1959-ben ratifikálta Ausztria, 1959-ben lépett hatályba)
- - A kényszermunka mindennemű formája tilos! (Kivételt képeznek ez alól az állami intézkedések, mint pl. katonai szolgálat stb.)
- - A tilalom magában foglalja a politikai kényszert és/vagy a politikai képzést is. Tilos továbbá a dolgozó testi fenyegetése. Tilos - nyomás gyakorlás végett - dokumentumok, fizetés/ek visszatartása is. (bér-rabszolgaság)
- **ILO Egyezmény 100: Az egyenlő díjazásról**
- (1951-ben lett elfogadva, 1953-ban ratifikálta Ausztria, 1953-ban lépett hatályba)
- - Fizetés, díjazás meghatározásakor nincs nemi különbség. Azon alkalmazottak akik ugyanazt a munkát végzik, ugyanolyan szociális jogosultsággal rendelkeznek, ugyanolyan munkakörülményekre, ugyanolyan képzési lehetőségekre tarthatnak igényt.
- **ILO Egyezmény 111: A munkahelyi diszkriminációról**
- (1958-ban lett elfogadva, 1973-ban ratifikálta Ausztria, 1960-ban lépett hatályba)
- - Minden ember tekintet nélkül faji, nemi, vallási hovatartozására azonos joggal rendelkezik arra vonatkozólag, hogy anyagi jólétét, szellemi fejlődését szabadságban és méltóságban, gazdasági biztonságban ugyanolyan kedvező feltételek mellett elérhesse.
- -Ezért nem lehet diszkriminációt (megkülönböztetést, kizárást vagy előnyben részesítést) alkalmazni se faji, se nemzeti, se vallási, se nemi, se testi adottság (fogycatékosság) miatt. Nincs helye megkülönböztetésnek, szexuális irányultság miatt, anyaságnál, se politikai meggyözödés miatt. Éppúgy nem lehet ok a szakszervezeti- vagy párttagság sem. Az alkalmazottaknál se terhességi, se HIV tesztet nem lehet elvégezteni.
-
- **ILO Egyezmény 138: A foglalkoztatás alsó korhatáráról**
- (1973-ban lett elfogadva, 2000-ban ratifikálta Ausztria, 1976-ban lépett hatályba)
- **ILO Egyezmény 182: A gyermekmunka legsúlyosabb formáinak tilalma és megszüntetése**
- (1999-ban lett elfogadva, 2001-ban ratifikálta Ausztria, 2000-ban lépett hatályba)
- A gyermekek foglalkoztatása - összhangban a nemzeti jogi rendelkezésekkel – tilos!
- (Az iskolaköteles kor vége a 15. életév betöltésével számítható, illetve néhány országban a 14. életév betöltésével számítható)

- Fiatalkorú munkavállalókat(legfeljebb 18 éveseket) nem lehet olyan munkára alkalmazni, mely életüket, egészségüket vagy erkölcsüket veszélyeztetné.
-
- **ILO Egyezmény 99: A mezőgazdasági minimálbérek meghatározásáról**
- *(1951-ben lett elfogadva, 1951-ben ratifikálta Ausztria, 1953-ban lépett hatályba)*
- - A mezőgazdasági minimálbérek meghatározásáról nemzeti szinten kell intézkedéseket hozni. Jogsabályok vagy kollektív szerződések lehetővé teszik, hogy a minimálbér egy része természetbeni juttatás formájában kerüljön kifizetésre. A juttatás, a munkavállaló és családjának személyes használatára szólhat, azok igényeik kielégítését kell, hogy szolgálja.
- - A meghatározott minimálbér nem csökkenthető.