

Wersja 3.01 - Czerwiec 2009

ZASADY POSTĘPOWANIA W PRZEMYŚLE ELEKTRONICZNYM

Zasady Postępowania w Przemysle Elektronicznym ustalają normy, w celu zapewnienia bezpieczeństwa warunków pracy w łańcuchu dostaw w przemyśle elektronicznym, traktowania pracowników z szacunkiem i godnością oraz, zapewnienia, że operacje biznesowe, w sposób odpowiedzialny uwzględniają środowisko.

Za część przemysłu elektronicznego w ramach tych Zasad uważa się producentów OEM (*Original Equipment Manufacturers*), EMS (*Electronic Manufacturing Services*) i ODM (*Original Design Manufacturers*) łącznie z zakontraktowanymi pracownikami, którzy mogą projektować, sprzedawać, wytwarzać i/lub dostarczać towary i usługi, które są wykorzystywane w produkcji towarów elektronicznych. Zasady te mogą być dobrowolnie zastosowane przez jakąkolwiek firmę w sektorze elektronicznym, a następnie mogą być zastosowane przez tę firmę w jej łańcuchu dostaw i u jej podwykonawców.

Aby zastosować te Zasady i zostać uczestnikiem („Uczestnikiem”) firma deklaruje swoje poparcie dla tych Zasad i aktywnie dąży do ich spełnienia oraz ich norm zgodnie z systemem zarządzania jak wyszczególniono to w niniejszych Zasadach.

Aby z powodzeniem wdrożyć Zasady uznaje się, że Uczestnicy muszą uważać zasady za inicjatywę obejmującą cały łańcuch dostaw. W ramach wymogów minimalnych Uczestnicy powinni także wymagać od swoich dostawców znajdujących się na kolejnym poziomie potwierdzenia i wdrożenia Zasad.

Fundamentalne znaczenie dla zastosowania Zasad ma zrozumienie, że firma we wszystkich swoich działaniach musi funkcjonować w pełni spełniając prawa, zasady i postanowienia państw, w których firma ta funkcjonuje. Zasady zachęcają uczestników do działań ponad prawną zgodność korzystając z norm na poziomie międzynarodowym w celu popierania odpowiedzialności społecznej i środowiskowej.

Electronic Industry Citizenship Coalition zobowiązuje się do regularnego uaktywniania kluczowych uczestników w procesie ciągłego rozwoju i wdrażania Zasad Postępowania w Przemysle Elektronicznym (EICC). Zasady składają się z pięciu części. Części A, B i C przedstawiają w skrócie normy dotyczące pracowników, zdrowia, bezpieczeństwa oraz środowiska. Część D przedstawia w skrócie elementy akceptowanego systemu służącego do zarządzania zgodnością z tymi Zasadami. Część E dodaje normy dotyczące etyki biznesowej.

¹ Te Zasady nie mają ustanawiać nowych i dodatkowych praw stron trzecich łącznie z pracownikami.

A. Pracownicy

Uczestnicy są zobowiązani stać na straży praw człowieka pracowników oraz traktować ich z szacunkiem i godnością w rozumieniu społeczeństwa narodowej.

Uznane normy, przedstawione w aneksie, zostały wykorzystane jako punkty odniesienia przy przygotowywaniu Zasad i mogą być użytecznym źródłem dodatkowych informacji.

Normy pracownicze to:

1) Dobrowolność zatrudnienia

Nie wolno stosować pracy przymusowej, pod zamknięciem, nie z własnej woli ani wymuszonej w więzieniach.

Praca ma być dobrowolna, a pracownicy będą mogli swobodnie rozwiązać umowę o pracę po odpowiednio wcześniejszym wypowiedzeniu.

Nie wolno nakazać pracownikom, aby przedstawiali dokumenty identyfikacyjne wystawione przez jednostki państwowe, paszporty lub pozwolenia na pracę, jako warunek zatrudnienia.

2) Zakaz pracy dzieci

Nie wykorzystuje się pracy dzieci na żadnym etapie produkcji. Określenie „dziecko” odnosi się do jakiegokolwiek osoby poniżej piętnastego roku życia (lub czternastego, gdy zezwala na to prawo kraju) lub poniżej wieku, w którym kończy się obowiązkową edukację szkolną lub poniżej minimalnego wieku zatrudnienia w kraju, w zależności od tego, które jest wyższe. Popiera się wykorzystanie zgodnej z prawem praktyki nauki zawodu w miejscu pracy, która spełnia wszystkie prawa i regulacje. Pracownicy poniżej osiemnastego roku życia nie będą pracować w warunkach narażenia zdrowia lub bezpieczeństwa młodych pracowników.

3) Godziny pracy

Studia dotyczące praktyk działalności biznesowej w sposób jasny łączą przemęczenie pracownicze ze zmniejszoną produktywnością, zwiększoną rotacją pracowników oraz zwiększoną liczbą wypadków oraz chorób. Tygodnie pracownicze nie mogą przekraczać maksymalnych wartości według prawa lokalnego. Ponadto tydzień pracy nie powinien wynosić więcej niż czterdzieści godzin tygodniowo łącznie z nadgodzinami, za wyjątkiem sytuacji nieprzewidzianych lub okoliczności niezwykłych. Pracownicy powinni mieć prawo do co najmniej jednego dnia wolnego w czasie okresu siedmiodniowego.

A. PRACOWNICY (kontynuacja)

4) Płace i świadczenia

Wynagrodzenie, które otrzymują pracownicy powinno spełniać wszystkie stosowne prawa dotyczące wynagrodzenia łącznie z tymi dotyczącymi minimalnej płacy, godzin nadliczbowych oraz zgodnie z prawem nakazanymi świadczeniami. Zgodnie z prawem miejscowym pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie za nadgodziny według stawek wyższych niż normalne godziny pracy. Niedozwolone są potrącenia od płac jako środek dyscyplinarny. Podstawa, w oparciu o którą pracownicy otrzymują wynagrodzenie powinna być przedstawiona na czas w formie odcinka wypłaty lub podobnych dokumentów.

5) Humanitarne traktowanie

Polityki i procedury dyscyplinarne Uczestników będą jasno zdefiniowane i zakomunikowane pracownikom. Nie można okrutnie lub niehumanitarnie traktować (pracowników) łącznie z molestowaniem seksualnym, nadużyciami seksualnymi, karami cielesnymi, przymusem psychicznym lub fizycznym lub słownymi nadużyciami wobec pracowników. Nie może być też zagrożenia którymkolwiek z takich zachowań.

6) Zakaz dyskryminacji

Uczestnicy powinni być zaangażowani w eliminowanie w ramach spraw pracowniczych maltretowania i niezgodnej z prawem dyskryminacji. Firmy nie dyskryminują na podstawie przynależności rasowej, koloru skóry, wieku, płci, orientacji seksualnej, przynależności etnicznej, inwalidztwa, ciąży, przynależności religijnej, przynależności politycznej, członkostwa związkowego lub stanu cywilnego w czasie zatrudniania pracowników, jak również w czasie praktyk pracowniczych, takich jak promocje, nagrody oraz dostęp do szkoleń. Ponadto, pracownicy lub potencjalni pracownicy nie powinni podlegać testom medycznym, które mogą być wykorzystane w sposób dyskryminujący.

7) Wolność zrzeszania się

Otwarta komunikacja i bezpośrednie zaangażowanie pomiędzy pracownikami i zarządem są najbardziej efektywnym sposobem rozwiązywania i kompensaty problemów.

Uczestnicy muszą szanować zgodne z prawem miejscowym prawa pracowników do wolnego zrzeszania się na zasadzie dobrowolności, dążenia do reprezentacji, wstępowania do lub bycia reprezentowanym przez Rady Pracownicze, wstępowania lub nie do związków zawodowych oraz prawa do negocjacji między pracodawcą a związkiem zawodowym w sprawie zawierania zbiorowego układu pracy według swojej woli. Zgodnie z prawem pracownicy, którzy zostają przedstawicielami pracowników nie mogą być dyskryminowani i mają dostęp do zarządu oraz współpracowników w celu realizacji swojej funkcji reprezentacyjnej.



Pracownicy powinni mieć możliwość otwartego komunikowania się z zarządem w sprawie warunków pracy bez obawy o działania odwetowe, bez zastraszenia lub nękania czy prześladowania.

B. BHP

Uczestnicy uznają, że w uzupełnieniu do zminimalizowania występowania wypadków przy pracy i chorób zawodowych bezpieczne i higieniczne warunki pracy poprawiają jakość produktów i usług, stałość produkcji oraz retencję i morale pracowników. Uczestnicy również uznają, że zaangażowanie pracownika oraz edukacja są niezbędne w identyfikowaniu oraz rozwiązywaniu kwestii dotyczących bhp w miejscu pracy.

Uznane systemy zarządzania, takie jak OHSAS 18001 i Wytyczne ILO dotyczące bhp były wykorzystane jako punkty odniesienia przy opracowywaniu Zasad i mogą być użytecznym źródłem dodatkowych informacji.

Normy bhp to:

1) Bezpieczeństwo w miejscu pracy

Wystawianie pracownika na potencjalne zagrożenia bezpieczeństwa (np. źródła energii elektrycznej lub inne źródła energii, ogień, pojazdy, zagrożenie upadkiem) muszą być kontrolowane przez odpowiednie projektowanie, rozwiązania inżynieryjne oraz kontrole administracyjne, konserwacje o charakterze prewencyjnym oraz procedury bezpiecznej pracy (łącznie z zamknij/oznacz - LO/TO – logout/tagout) oraz ciągłe szkolenia BHP. Tam, gdzie zagrożenia nie mogą być w odpowiedni sposób kontrolowane za pomocą tych środków pracownicy muszą być wyposażeni w odpowiednie dobrze utrzymywane ochrony osobiste. Pracowników nie można karać za podnoszenie kwestii bhp.

2) Przygotowanie na nagłe wypadki

Sytuacje nagłe oraz wydarzenia nieoczekiwane muszą być identyfikowane oraz oceniane, a ich wpływ minimalizowany przez wdrożenie planów postępowania oraz procedur odpowiedzi łącznie z raportowaniem zdarzeń nagłych, procedurami powiadamiania i ewakuacji pracowników, szkoleniami oraz ćwiczeniami ewakuacyjnymi, odpowiednim sprzętem do wykrywania oraz gaszenia ognia, odpowiednimi urządzeniami do wyjść ewakuacyjnych oraz planem naprawy po sytuacji awaryjnej.

3) Wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe

Powinny być przygotowane procedury i systemy zapobiegania, zarządzania, śledzenia oraz sprawozdawczości dotyczącej wypadków przy pracy i chorób zawodowych łącznie z postanowieniami dotyczącymi (a) zachęcania pracowników do raportowania zdarzeń, (b) klasyfikowania oraz rejestrowania wypadków przy pracy i chorób zawodowych, (c) zapewniania niezbędnego leczenia medycznego (d) badania przypadków oraz wdrażania działań naprawczych, aby wyeliminować przyczyny, oraz (e) ułatwianie powrotu pracowników do pracy.

4) Higiena przemysłowa

Narażanie pracowników na czynniki chemiczne, biologiczne oraz fizyczne musi być identyfikowane, ocenione oraz kontrolowane. Środki inżynieryjne i

B. BHP (kontynuacja)

administracyjne muszą być zastosowane do kontrolowania narażenia. Gdy zagrożenia nie mogą być odpowiednio kontrolowane wspomnianymi sposobami, zdrowie pracowników musi być chronione przez odpowiednie ochrony osobiste.

5) Praca wymagająca znacznej siły fizycznej

Narażanie pracowników na zadania wymagające użycia znacznej siły fizycznej łącznie z ręcznym przeładunkiem materiałów, jak również powtarzalne podnoszenie ciężkich przedmiotów, przedłużone stanie, działania o charakterze wielokrotnym lub wysoce powtarzalne zadania montażowe przy użyciu siły muszą być identyfikowane, ocenione oraz kontrolowane.

6) Zabezpieczenia maszyn

Maszyny i urządzenia produkcyjne i poza produkcyjne będą oceniane pod kątem zagrożeń.

Fizyczne osłony, blokady oraz bariery muszą być zapewnione i odpowiednio konserwowane tam, gdzie maszyny stanowią niebezpieczeństwo wystąpienia urazów pracowników.

7) Warunki sanitarne, żywnościowe oraz kwaterekowe

Pracownicy muszą mieć łatwy dostęp do czystych toalet, wody pitnej oraz zaplecza do przygotowania żywności, jej przechowywania oraz spożywania. Hotele pracownicze zapewniane przez Uczestnika lub agencje pracy muszą być utrzymywane w czystości i bezpieczne, wyposażone w odpowiednie wyjścia awaryjne, dostęp do ciepłej wody do mycia i kąpieli, właściwe ogrzewanie oraz wentylację, oraz odpowiednią przestrzeń osobistą łącznie z racjonalnymi przywilejami do wejścia/wyjścia z hotelu.

C. ŚRODOWISKO

Uczestnicy uznają, że odpowiedzialność w zakresie środowiska jest sprawą ściśle związaną z produkcją wyrobów najwyższej jakości. W czasie działań produkcyjnych należy minimalizować niekorzystny wpływ na społeczność, środowisko oraz zasoby naturalne jak również zagwarantować bezpieczeństwo oraz zdrowie społeczne.

Uznane systemy zarządzania takie jak ISO 14001, Eco Management i Audit System (EMAS) były wykorzystane jako punkty odniesienia przy opracowywaniu Zasad i mogą być wykorzystane jako ważne źródło dodatkowych informacji.

Normy środowiskowe to:

- 1) Pozwolenia oraz sprawozdania dotyczące środowiska**
Wszelkie wymagane zezwolenia środowiskowe (takie jak monitoring zrzutów) oraz zgody i rejestracje muszą być uzyskane, utrzymywane i uaktualizowane oraz należy stosować się do ich wymagań operacyjnych oraz wymagań w zakresie sprawozdawczości.
- 2) Zapobieganie zanieczyszczaniu oraz redukcji zasobów**
Odpady wszelkiego rodzaju, łącznie z wodą odpadową oraz energią, należy redukować lub eliminować u źródła lub przez stosowanie praktyk, takich jak modyfikacja produkcji, modyfikacja konserwacji i procesów, zastępowanie materiałów, konserwacja, recykling oraz ponowne wykorzystanie.
- 3) Substancje niebezpieczne**
Substancje chemiczne lub inne materiały stanowiące zagrożenie w przypadku wydostania się do środowiska należy identyfikować i zarządzać w taki sposób, aby zapewnić bezpieczne nimi obsługiwanie się, przemieszczanie, przechowywanie, używanie, recykling, lub ponowne wykorzystanie oraz usunięcie.
- 4) Ścieki oraz odpady w postaci stałej**
Ścieki oraz odpady w postaci stałej wytworzone podczas działań procesów przemysłowych oraz w urządzeniach sanitarnych należy monitorować, kontrolować i przetwarzać zgodnie z wymaganiami przed ich zrzutem lub usunięciem.
- 5) Emisje do powietrza**
Emisje do powietrza lotnych chemikaliów, aerozoli, środków żrących, chemikaliów zmniejszających warstwę ozonową oraz produktów ubocznych spalania wytworzonych w czasie działań należy charakteryzować, monitorować, kontrolować i przetwarzać zgodnie z wymaganiami przed zrzutem.

C. ŚRODOWISKO (kontynuacja)

6) Ograniczenia zawartości produktów

Uczestnicy muszą skrupulatnie przestrzegać wszystkich stosownych praw i regulacji oraz wymogów klienta dotyczących zakazu lub ograniczenia stosowania określonych substancji, łącznie z etykietowaniem sposobów recyklingu i usuwania. .

D. SYSTEM ZARZĄDZANIA

Uczestnicy przyjmują lub ustanawiają system zarządzania, którego zakres dotyczy treści tych Zasad. System zarządzania jest zaprojektowany aby zapewnić (a) zgodność ze stosownymi prawami, regulacjami, wymaganiami klientów dotyczącymi operacji i produktów Uczestnika, (b) zgodność z tymi Zasadami; oraz (c) identyfikację i minimalizowanie zagrożeń operacyjnych dotyczących tych Zasad. Powinno to również umożliwiać stałe doskonalenie.

System zarządzania powinien zawierać następujące elementy:

1) Zaangażowanie firmy

Korporacyjna odpowiedzialność społeczna i środowiskowa zatwierdzona przez Naczelne Kierownictwo zawarta w oświadczeniach polityki firmy potwierdza zaangażowanie Uczestnika w ciągłe doskonalenie i zgodność z Zasadami.

2) Odpowiedzialność zarządu

Uczestnik jasno określa przedstawiciela (przedstawicieli) firmy odpowiedzialnych za wdrożenie systemu zarządzania oraz związanych z tym programów. Naczelne kierownictwo regularnie dokonuje przeglądów statusu systemu zarządzania.

3) Wymagania prawne oraz wymagania klientów

Identyfikacja, monitorowanie oraz zrozumienia stosownych praw, regulacji oraz wymagań klientów.

4) Ocena ryzyka oraz zarządzanie ryzykiem

Proces identyfikacji zagrożeń środowiskowych, BHP² oraz zagrożeń dotyczących praktyk pracowniczych oraz etycznych związanych z działaniami Uczestnika. Określenie względnego znaczenia każdego zagrożenia oraz wdrożenie odpowiednich kontroli proceduralnych oraz fizycznych w celu kontrolowania zidentyfikowanych zagrożeń i zapewnienie zgodności z regulacjami.

5) Doskonalenie celów

Pisemne cele działania, zadania oraz plany wdrożenia w celu poprawy społecznych i środowiskowych działań Uczestnika łącznie z oceną okresową wyników Uczestnika w osiągnięciu tych założeń.

6) Szkolenia

Programy szkoleń managerów oraz pracowników w celu wdrożenia polityki, procedur oraz założeń doskonalenia Uczestnika oraz spełnienia związanych z tym przepisów i wymogów prawnych.

² Obszary, które muszą być włączone w ocenę ryzyka w zakresie bhp to: magazyny i urządzenia magazynowe, wyposażenie dodatkowe, laboratoria, urządzenia do testowania, urządzenia sanitarne (łazienki), kuchnia/stołówka oraz mieszkania pracownicze/hotele pracownicze

D. SYSTEM ZARZĄDZANIA (kontynuacja)

- 7) Komunikacja**
Proces komunikowania zrozumiałych i dokładnych informacji o politykach, praktykach, oczekiwaniach i wynikach Uczestnika w stosunku do pracowników, dostawców oraz klientów.
- 8) Opinie pracowników oraz ich udział**
Stałe procesy stosowane do oceny zrozumienia pracowników oraz uzyskania opinii pracowników dotyczących praktyk i warunków, których dotyczą te Zasady oraz stałe doskonalenie.
- 9) Audyty oraz oceny**
Okresowe samooceny w celu zapewnienia zgodności z wymaganiami prawnymi oraz regulacyjnymi, treść tych Zasad i wymagania kontraktowe klientów dotyczące odpowiedzialności społecznej oraz środowiskowej.
- 10) Proces działań naprawczych**
Proces służący do naprawy wad zidentyfikowanych w czasie wewnętrznych lub zewnętrznych ocen, inspekcji, dochodzeń oraz przeglądów.
- 11) Dokumentacja i rejestry**
Tworzenie i utrzymywanie dokumentów i rejestrów w celu zapewnienia zgodności regulacyjnej oraz spełniania wymagań firmy łącznie z właściwą poufnością w celu ochrony prywatności.

E. Etyka

Aby spełnić zobowiązania społeczne oraz osiągnąć sukces na rynku Uczestnicy oraz ich przedstawiciele muszą ściśle przestrzegać najostrzejszych norm etycznych łącznie z tymi dotyczącymi:

- 1) Uczciwość biznesowa**
Oczekuje się najostrzejszych norm dotyczących uczciwości we wszystkich działaniach biznesowych. Uczestnikom zakazane są jakiegokolwiek formy korupcji, wyłudzenia oraz defraudacji. Procedury monitoringu i egzekwowania będą wdrażane w celu zapewnienia zgodności.
- 2) Zakaz niewłaściwej korzyści**
Łapówki oraz inne nienależne lub niewłaściwe korzyści nie mogą być oferowane ani przyjmowane.
- 3) Ujawnianie informacji**
Informacje dotyczące działań biznesowych, struktury, sytuacji biznesowej oraz wyników mają być ujawnione zgodnie ze stosownymi regulacjami oraz aktualną praktyką branżową.
- 4) Własność intelektualna**
Należy szanować prawa własności intelektualnej. Transfer technologii i know how musi być przeprowadzany w sposób, który chroni prawa własności intelektualnej.
- 5) Uczciwa działalność biznesowa, reklama oraz konkurencja**
Należy ściśle przestrzegać norm uczciwej działalności, reklamy oraz konkurencji. Właściwe środki zabezpieczenia informacji klienta muszą być dostępne.
- 6) Ochrona tożsamości**
Należy stosować programy zapewniające ochronę i poufność informacji o dostawcach i pracownikach.

Źródła: Następujące norm były wykorzystane przy opracowywaniu niniejszych Zasad i mogą być użytecznym źródłem dodatkowych informacji. Następujące norm mogą lub nie być zatwierdzone przez każdego Uczestnika.

Kodeks Praktyki bhp Międzynarodowej Organizacji Pracy ILO Code of Practice in Safety and Health

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

National Fire Protection Agency

www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

ILO International Labor Standards

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych OECD Guidelines for Multinational Enterprises

www.oecd.org

Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko Korupcji United Nations Convention Against Corruption

www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

Global Compact Narodów Zjednoczonych United Nations Global Compact

www.unglobalcompact.org

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka Universal Declaration of Human Rights

www.un.org/Overview/rights.html

ISO 14001

www.iso.org

SA 8000

www.cepaa.org/

SAI

www.sa-intl.org

Inicjatywa Etycznego Handlu Ethical Trading Initiative

www.ethicaltrade.org/

OHSAS 18001

www.bsi-global.com/index.xalter

Eco Management & Audit System

www.quality.co.uk/emas.htm

HISTORIA DOKUMENTU

Wersja 1.0 – wydanie październik 2004 r.

Wersja 1.1 – wydanie maj 2005 r. Dokument przekształcone na format EICC, drobne zmiany w ustawieniu stron; bez zmiany treści.

Wersja 2.0 – wydanie październik 2005 r. ze zmianami w wielu postanowieniach.

15 grudnia 2005 r. – Dodano język specjalistyczny HP w Postanowieniu o pracownikach #7, Wolność zrzeszania się.

Wersja 2.0.1 – HP – Przeniesienie 1. zdania w sekcji dot. FOA (Wolność stowarzyszania) na pozycję ostatniego zdania.

Wersja 3.0: wydana maj 2009 przez EICC ze zmianami w wielu postanowieniach.

Wersja 3.0.1: wydana 1 czerwca, 2009 ze specyficznym językiem HP w części “Swoboda zrzeszania się”



Zasady Postępowania w Przemysle Elektronicznym zostały pierwotnie ukształtowane przez kilka firm zaangażowanych w produkcję wyrobów elektronicznych w okresie od czerwca do października 2004 roku. Zaprasza się i zachęca firmy do zastosowania zasad powyższego kodu.

Dodatkowe informacje można uzyskać na stronie www.eicc.info.