|  |
| --- |
| **GRASP nyilatkozat**  |
| Cég |  | GRASP | Általános szabályok |
| P&C GRASP | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Menedzsment |  | Dátum | .. / .. / 202. |

* Ebben a gazdaságban a munka a GLOBALG.A.P. GRASP 2. verziójú szociális modulja szerint történik.
* A GRASP 2. verziójának való megfelelést a gazdaságban évente egy erre szakosodott tanúsító szervezet külsőleg értékeli.
* A gyártó a külső felülvizsgálat időpontjáról két munkanappal a felülvizsgálat előtt szóban értesíti a munkavállaló valamennyi tagját.
* A következő bejelentett felülvizsgálatra \_\_ / \_\_ / 20\_\_-re kerül sor.

A GRASP 2. verziója a következőkre vonatkozó követelményeket tartalmazza

1. Egyesülési és képviseleti jog
2. GRASP munkavállalói képviselet
3. Panaszolási eljárás
4. Emberi jogok
5. Hozzáférés a törvényes munkaügyi és szociális rendelkezésekhez
6. Foglalkoztatási dokumentumok és kényszermunka
7. Bérkifizetések
8. Bérek
9. Foglalkoztatási kor, gyermekmunka és fiatalkorú személyzet
10. Kötelező oktatás és az iskolákhoz való hozzáférés
11. Munkaidő-nyilvántartás
12. Munkaidő
13. Fegyelmi eljárás
* A GRASP 2. verziójával kapcsolatos további információk bármikor elérhetők a [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org) weboldalon.
* A GRASP 2. verziójának belga értelmezése, az alkalmazandó jogszabályi rendelkezésekre való hivatkozással, bármikor megtekinthető a termelői szervezet honlapján \_\_\_ vagy \_\_\_. (P&C 5).
* Az emberi jogi nyilatkozat (lásd alább) bármikor megtekinthető a vállalat közösségi térében vagy \_\_\_. (P&C 4.)
* Ha a GRASP követelményei és az alkalmazandó helyi jogszabályok között eltérések vannak, a gyártónak azokat a szabályokat kell alkalmaznia, amelyek a legnagyobb védelmet nyújtják a munkavállalók számára. (P&C 5.2.)

Alulírott kijelentjük, hogy a vállalat teljes személyzete, és különösen a GLOBALG.A.P. IFA-SMART 6. verziója által lefedett tevékenységek esetében az alábbi elveket alkalmazzuk.

* Ha a gazdaságba belépő személy, beleértve a vállalkozókat és a látogatókat is, nem tudja elfogadni az alábbiakat és/vagy a termelő a felsorolt elemek megsértését tapasztalja, a termelő azonnal megszünteti a szakmai kapcsolatot a szóban forgó gazdaságba belépő személlyel.
* A munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy saját maguk által választott szervezetet hozzanak létre vagy ahhoz csatlakozzanak. A vezetőségnek engedélyeznie kell a kollektív tárgyalásokat. (P&C 1.1)
* Nincs megkülönböztetés - diszkrimináció, kizárás vagy előnyben részesítés - a szakszervezeti tagság vagy a munkavállalói szövetség vagy képviselet más formája alapján. (P&C 1.3)
* A szakszervezeti tagoknak vagy a munkavállalói szervezetek más képviselőinek legalább a rendes munkaidőn kívül biztosított a vállalathoz való hozzáférés. (P&C 1.4)
* A munkavállalók bármikor kapcsolatba léphetnek a vezetőséggel, hogy konzultációt kérjenek a GRASP-vel kapcsolatos témákban. (P&C 2.5.)
* A gyártó havi konzultációkat biztosít a munkavállalói képviselettel,

nevezetesen: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

A munkavállalók a munkavállalói képviseleten keresztül szabadon és negatív következmények nélkül nyújthatnak be napirendi pontokat legkésőbb a konzultációt megelőző \_\_\_\_ munkanapig. (P&C 2.5.)

* A munkavállalók bármikor igénybe vehetik a panasz- és javaslattételi eljárást. Ez az eljárás a \_\_\_\_\_\_ címen érhető el. (P&C 3.4, 3.5).
* Az emberi jogok tekintetében a gyártó kijelenti, hogy a vállalat valamennyi munkavállalója (beleértve a családtagokat is), és különösen a GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4) által lefedett tevékenységek esetében a következőkre vonatkozik

A gyártó betartja az alkalmazandó törvényeket és rendeleteket.

* A gyártó tiszteletben tartja a munkavállalók jogait, amint azt az ILO alapvető munkaügyi egyezményei és ajánlásai, nevezetesen a 29., 105. és 35. ajánlás (kényszermunka és kötelező munka), 87. (egyesülési szabadság), 98. (szervezkedési és kollektív tárgyalási jog), 100., 111. és 90. és 111. ajánlás (egyenlő értékű munkáért a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazása; foglalkoztatás és foglalkozás során alkalmazott megkülönböztetés), 138. és 146. ajánlás (minimális életkor), 182. és 190. ajánlás (a gyermekmunka legrosszabb formái), 81. (munkaügyi ellenőrzés), 122. (foglalkoztatáspolitika) tartalmazzák, és ahogy azt az alkalmazandó jogba beépítették.
* A gyártó tiszteletben tartja az emberi jogokat, amint azt az ENSZ üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó elvei tartalmazzák, különös tekintettel a méltóságra, a méltányosságra, az egyenlőségre, a tiszteletre és a függetlenségre.
* A gyártó elkerüli, és nem vesz részt, nem védi és nem tolerálja a diszkriminációt a foglalkoztatásban. Nincs megkülönböztetés - megkülönböztetés, kizárás vagy előnyben részesítés - faji, kaszt, nemzetiség, vallás, fogyatékosság, nem, nem, szexuális irányultság, anyaság, életkor, politikai vélemény, szakszervezeti vagy párttagság alapján. A munkavállalókat nem kényszerítik terhességi vagy HIV-tesztre.
* A gyártó nem védi és nem tűri a testi fenyítés, a lelki vagy fizikai bántalmazás, a sértegetés, a szidalmazás vagy bármilyen bántalmazás alkalmazását vagy fenyegetését.
* Nincs kényszermunka. A munkavállalók családtagjainak és eltartottjainak joguk van a gazdaságon kívüli munkavégzéshez. Egyetlen munkavállaló sem kényszerül arra, hogy a vállalatnál éljen. Azokat a munkavállalókat, akik nem a vállalatnál élnek, nem diszkriminálják.
* A munkavállalók felvételére vonatkozó eljárás tisztességes és átlátható, és nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést senkivel szemben, aki a fenti okok bármelyike miatt szeretne a vállalatnál dolgozni. A potenciális munkavállalókat nem kényszerítik, kényszerítik vagy félemlítik meg. Nincs felvételi díj. A potenciális munkavállalóktól sem közvetlenül, sem közvetve nem kérnek kártérítést vagy a felvétellel kapcsolatos költségek megfizetését, illetve nem kérnek pénzbeli letétet, pénzügyi garanciát vagy személyes vagyontárgyak letétbe helyezését a felvétel érdekében.
* A gyártó a lehető legnagyobb mértékben ellenőrzi, hogy egyetlen munkavállalót sem kötnek adósságkötelezettségek, vagy kényszerítenek arra, hogy adósságok törlesztése céljából egy munkáltatónak, munkaerő-közvetítő ügynökségnek vagy más szervezetnek dolgozzon.
* A gyártó tiltja a korrupció, zsarolás, sikkasztás, valamint a megvesztegetés bármely formájának közvetlen vagy közvetett elkövetését.
* Minden munkavállaló bármikor panaszt tehet a jelen nyilatkozat betartásával kapcsolatban, az előírt panasz- és javaslattételi eljárásnak megfelelően (beleértve a névtelen panaszokat is). A munkavállalók panaszaikkal a vezetőséghez és/vagy a munkavállalók képviselőihez fordulhatnak. A munkavállalókkal szemben nem alkalmaznak szankciókat a panaszok benyújtása miatt. A gyártó biztosítja a panaszok időben történő kezelését. A gyártó kijelenti, hogy kész a problémákat konzultáció és együttműködés keretében megoldani.
* Az egyenlő értékű munkát végző valamennyi munkavállaló hasonló jogokat, szociális juttatásokat, munkafeltételeket és képzési lehetőségeket kap. Az összehasonlítható munkát összehasonlítható bérezéssel jutalmazzák.
* A díjazás a törvényes minimálbéren alapul. A bérekből nem lehet tisztességtelenül levonásokat eszközölni. A munkáltatónak tartózkodnia kell attól, hogy a munkavállaló kifejezett írásbeli beleegyezése nélkül a munkavállaló bérének bármely részét visszatartsa, függetlenül annak okától.
* Kiskorúakat - a törvényi előírásoknak megfelelően - nem foglalkoztatnak. Kétség esetén a munkavállalók életkorát a gyártó a foglalkoztatás megkezdése előtt ellenőrzi. A családtagnak számító és a tevékenységekben segítő gyermekeket nem vonják be olyan munkába, amely veszélyeztetheti egészségüket, biztonságukat vagy fejlődésüket, és biztosított az oktatáshoz való hozzáférésük. A gazdaságban élő munkavállalók iskoláskorú gyermekei is kivétel nélkül hozzáférnek az oktatáshoz. Az érintett munkavállalókat tájékoztatjuk arról, hogy Belgiumban törvényileg előírt tankötelezettség van (5 éves kortól 18 éves korig).
* A magas kockázatú csoportokat, mint például a 18 év alatti munkavállalókat (ha a foglalkoztatásuk jogszerűen megengedett), a szellemi képességükben vagy betegségükben korlátozott munkavállalókat, a terhes nőket, a szoptatós nőket nem lehet olyan munkára beosztani, amely veszélyeztetheti egészségüket, biztonságukat vagy fejlődésüket, illetve mások biztonságát. Nem dolgozhatnak növényvédő szerek adminisztrálásában. Lásd még a GLOBALG.A.P. IFA egészségügyi és biztonsági kockázatértékelését, valamint az eljárásokat és utasításokat.
* A jogszabályi rendelkezésekkel összhangban a fiatal (18 év alatti) munkavállalók munkaideje korlátozott, nem végeznek éjszakai munkát vagy túlórát, és bármikor teljesíthetik kötelező iskolai tanulmányaikat.
* Ha a gyártó és/vagy egy felügyelő dolgozó a fiatalkorúak foglalkoztatásával kapcsolatos jogsértéseket észlel, a megállapított eljárásnak megfelelően azonnali intézkedéseket tesz.
* A szülési szabadság, a betegszabadság vagy a nyugdíjazás esetére intézkedéseket hoznak. Ezeknek a rendelkezéseknek legalább az alkalmazandó társadalombiztosítási jogszabályoknak meg kell felelniük.
* A munkaidő alatt megfelelő szüneteket biztosítunk - lásd a munkaügyi szabályokat vagy a \_\_\_\_\_ .

A szüneteket tiszteletben tartják, beleértve a csúcsidőszakokat is. A munkavállalókat a munkaidő-beosztásról és a munkaidő-nyilvántartásról a munka megkezdésekor szóban tájékoztatják.

* A túlóra önkéntes; a munkavállalókat nem kényszerítik túlórára. Túlóra esetén intézkedéseket lehet hozni a munkavállalók egészségének és biztonságának folyamatos biztosítása érdekében. Lásd még a GLOBALG.A.P. IFA egészségügyi és biztonsági kockázatértékelését, valamint az eljárásokat és utasításokat.
* A vállalat területén bekövetkező súlyos baleset esetén a munkavállalónak a legközelebbi orvosi ellátó központba történő szállítást biztosítják.
* A GRASP követelményeinek megsértése és/vagy a munka nem megfelelő elvégzése esetén a gyártó fegyelmi eljárást kezdeményez. Lásd még: Fegyelmi eljárás.
* A vállalatnál nem alkalmaznak olyan fegyelmi gyakorlatokat, mint a testi fenyítés, a lelki vagy fizikai bántalmazás, a sértegetés vagy a szidalmazás. Ha alkalmaznak is fegyelmi gyakorlatot, az igazságos és átlátható.
* A gyártó a vonatkozó munkavállalói adatokat felhasználhatja a GRASP-követelmények betartásának bizonyítékaként. A gyártó a munkavállalók személyes adatainak feldolgozása során alkalmazza az adatvédelemre vonatkozó jogi rendelkezéseket (általános adatvédelmi rendelet). A gyártó minden egyes munkavállalótól hozzájárulást kér a személyes adatok ilyen jellegű felhasználásához.

Az alkalmazandó jog és/vagy a BNIG bármely vonatkozó változását haladéktalanul beépítik a fenti nyilatkozatba. (P&C 4.5)

Biztosítjuk, hogy minden, ezen alapelvek megsértésére utaló jelet azonnal jelentsünk a tanúsító szervezetnek, és korrekciós intézkedéseket tegyünk.

E nyilatkozat egy példánya mindig elérhető minden munkavállaló és a gazdaságba belépő személy számára - nevezetesen:

* a munkavállalók számára hozzáférhető helyen kiakasztva vagy
* Munkaszerződéshez vagy szabályzathoz csatolva vagy
* egyéb - adja meg: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Név | Dátum | Aláírás |
| Felügyelő munkás |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Bérmunka - munkásműszakok |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kezdeti formázás | 01. felülvizsgálat | 02. felülvizsgálat | 03. felülvizsgálat |
| Változások az előző verzióhoz képest? |
| Igen / Nem | Igen / Nem | Igen / Nem |
| Ha IGEN: A változtatásokat és kiegészítéseket a dokumentumon jól láthatóan tüntesse fel, vagy szükség esetén használjon új dokumentumot. |
| Gyártó |  |  |  |  |
| Dátum |  |  |  |  |
| Aláírás |  |  |  |  |