|  |
| --- |
| **Oświadczenie GRASP**  |
| Firma |  | GRASP | Zasady ogólne |
| P&C GRASP | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Zarządzanie |  | Data | .. / .. / 202. |

* Na tej farmie praca odbywa się zgodnie z modułem socjalnym GLOBALG.A.P. GRASP w wersji 2.
* Zgodność gospodarstwa z wymogami GRASP w wersji 2 jest corocznie oceniana zewnętrznie przez wyspecjalizowaną jednostkę certyfikującą.
* Producent ustnie powiadomi wszystkich pracowników o dacie zewnętrznej weryfikacji na dwa dni robocze przed weryfikacją.
* Następny ogłoszony przegląd zaplanowano na \_\_ / \_\_ / 20\_\_.

GRASP w wersji 2 zawiera wymagania dotyczące

1. Prawo do zrzeszania się i reprezentacji
2. Reprezentacja pracowników GRASP
3. Procedura składania skarg
4. Prawa człowieka
5. Dostęp do legalnej pracy i przepisów socjalnych
6. Dokumenty zatrudnienia i praca przymusowa
7. Wypłaty wynagrodzeń
8. Wynagrodzenia
9. Wiek zatrudnienia, praca dzieci i niepełnoletni pracownicy
10. Obowiązek szkolny i dostęp do szkół
11. Rejestracja czasu pracy
12. Godziny pracy
13. Procedura dyscyplinarna
* Więcej informacji na temat GRASP w wersji 2 można uzyskać w dowolnym momencie pod adresem [www.globalgap.org.](http://www.globalgap.org)
* Belgijska interpretacja GRASP wersja 2, z odniesieniami do obowiązujących przepisów prawnych, może być w każdej chwili skonsultowana na stronie internetowej organizacji producentów \_\_\_ lub \_\_\_. (P&C 5)
* Z oświadczeniem dotyczącym praw człowieka (patrz poniżej) można zapoznać się w dowolnym momencie w przestrzeni społecznościowej firmy lub \_\_\_. (P&C 4)
* Jeśli istnieją różnice między wymogami GRASP a obowiązującymi przepisami lokalnymi, producent powinien stosować zasady, które zapewniają największą ochronę pracowników. (P&C 5.2)

Niżej podpisany oświadcza, że w odniesieniu do wszystkich pracowników spółki, a w szczególności w odniesieniu do działań objętych GLOBALG.A.P. IFA-SMART wersja 6, stosowane są w praktyce następujące zasady.

* Jeśli osoba, która wchodzi na teren gospodarstwa, w tym kontrahenci i goście, nie może zgodzić się na poniższe warunki i/lub producent stwierdzi naruszenia wymienionych elementów, producent niezwłocznie przystąpi do rozwiązania relacji zawodowej z osobą, która wchodzi na teren danego gospodarstwa.
* Pracownicy mają prawo do utworzenia lub przystąpienia do wybranej przez siebie organizacji. Kierownictwo powinno zezwolić na negocjacje zbiorowe. (P&C 1.1)
* Nie ma dyskryminacji - dyskryminacji, wykluczenia lub uprzywilejowania - ze względu na członkostwo w związku zawodowym lub innej formie stowarzyszenia lub reprezentacji pracowników. (P&C 1.3)
* Członkowie związków zawodowych lub inni przedstawiciele stowarzyszeń pracowników mają zagwarantowany dostęp do spółki, przynajmniej poza normalnymi godzinami pracy. (P&C 1.4)
* Pracownicy mogą w każdej chwili skontaktować się z kierownictwem w celu konsultacji na tematy związane z GRASP. (P&C 2.5)
* Producent przewiduje comiesięczne konsultacje z reprezentacją pracowników,

a mianowicie \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

Pracownicy mogą swobodnie i bez negatywnych konsekwencji zgłaszać punkty porządku obrad za pośrednictwem przedstawicielstwa pracowników nie później niż na \_\_\_\_ dni roboczych przed konsultacjami. (P&C 2.5)

* Pracownicy mogą w dowolnym momencie skorzystać z procedury składania skarg i sugestii. Procedura ta jest dostępna na stronie \_\_\_\_\_\_ . (P&C 3.4, 3.5)
* W odniesieniu do praw człowieka, producent oświadcza, że dla wszystkich pracowników firmy (w tym członków rodziny), a w szczególności dla działań objętych GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4)

Producent przestrzega obowiązujących przepisów prawa i regulacji.

* Producent przestrzega praw pracowniczych zawartych w podstawowych konwencjach i zaleceniach MOP dotyczących pracy, a mianowicie 29, 105 i zalecenie 35 (praca przymusowa i obowiązkowa), 87 (wolność zrzeszania się), 98 (prawo do organizowania się i rokowań zbiorowych), 100, 111 i zalecenia 90 i 111 (równa płaca dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za pracę o tej samej wartości; dyskryminacja w zatrudnieniu i zawodzie), 138 i zalecenie 146 (minimalny wiek), 182 i zalecenie 190 (najgorsze formy pracy dzieci), 81 (inspekcja pracy), 122 (polityka zatrudnienia) oraz zgodnie z obowiązującym prawem.
* Producent przestrzega praw człowieka zawartych w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w szczególności w odniesieniu do godności, sprawiedliwości, równości, szacunku i niezależności.
* Producent unika i nie angażuje się, nie broni ani nie toleruje dyskryminacji w zatrudnieniu. Nie ma dyskryminacji - rozróżnienia, wykluczenia lub preferencji - ze względu na rasę, kastę, narodowość, religię, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną, macierzyństwo, wiek, poglądy polityczne, przynależność związkową lub partyjną. Pracownicy nie są zmuszani do poddawania się testom ciążowym lub na obecność wirusa HIV.
* Producent nie broni ani nie toleruje stosowania lub groźby stosowania kar cielesnych, znęcania się psychicznego lub fizycznego, obelg, besztania lub jakiegokolwiek innego znęcania się.
* Nie ma pracy przymusowej. Członkowie rodzin i osoby pozostające na utrzymaniu pracowników mają prawo do pracy poza gospodarstwem. Żaden pracownik nie jest zmuszany do mieszkania na terenie firmy. Pracownicy, którzy nie mieszkają w firmie, nie są dyskryminowani.
* Procedura zatrudniania pracowników jest uczciwa i przejrzysta i nie dyskryminuje nikogo, kto chce pracować w firmie z któregokolwiek z powyższych powodów. Potencjalni pracownicy nie są naciskani, przymuszani ani zastraszani. Nie są pobierane żadne opłaty rekrutacyjne. Potencjalni pracownicy nie są proszeni, bezpośrednio lub pośrednio, o wynagrodzenie lub pokrycie związanych z zatrudnieniem wydatków, ani o złożenie depozytów pieniężnych, gwarancji finansowych lub depozytów majątku osobistego w celu zatrudnienia.
* Producent weryfikuje w możliwym zakresie, czy żaden pracownik nie jest związany niewolą zadłużenia lub zmuszony do pracy dla pracodawcy, agencji rekrutacyjnej lub innej organizacji w celu spłaty zadłużenia.
* Producent zabrania angażowania się w jakiekolwiek akty korupcji, wymuszenia, defraudacji, a także wszelkie formy przekupstwa, bezpośredniego lub pośredniego.
* Wszyscy pracownicy mogą składać skargi dotyczące zgodności z niniejszym oświadczeniem w dowolnym momencie, zgodnie z przewidzianą procedurą składania skarg i sugestii (w tym skarg anonimowych). Pracownicy mogą zwracać się do kierownictwa i/lub przedstawicieli pracowników w sprawie skarg. Na pracowników nie będą nakładane żadne sankcje za składanie skarg. Producent zapewni terminowe rozpatrywanie skarg. Producent deklaruje chęć rozwiązywania wszelkich problemów w drodze konsultacji i współpracy.
* Wszyscy pracownicy wykonujący pracę o równej wartości otrzymują porównywalne prawa, świadczenia socjalne, warunki pracy i możliwości szkolenia. Porównywalna praca jest wynagradzana porównywalnym wynagrodzeniem.
* Wynagrodzenie jest oparte na ustawowej płacy minimalnej. Z wynagrodzenia nie mogą być dokonywane żadne nieuczciwe potrącenia. Pracodawca powstrzyma się od potrącania jakiejkolwiek części wynagrodzenia pracowników, niezależnie od przyczyny, bez wyraźnej pisemnej zgody pracownika.
* Żadne osoby niepełnoletnie - zgodnie z przepisami prawa - nie są zatrudniane. W razie wątpliwości wiek pracowników jest weryfikowany przez producenta przed rozpoczęciem zatrudnienia. Dzieci będące członkami rodziny i pomagające w pracach nie są angażowane do prac, które mogą zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub rozwojowi, a ich dostęp do edukacji jest zagwarantowany. Bez wyjątku, dzieci pracowników w wieku szkolnym mieszkające w gospodarstwie również mają dostęp do edukacji. Zainteresowani pracownicy są niniejszym informowani, że w Belgii istnieje ustawowy obowiązek szkolny (od 5 do 18 roku życia).
* Grupy wysokiego ryzyka, takie jak pracownicy poniżej 18 roku życia (jeśli są prawnie dopuszczeni do zatrudnienia), pracownicy o ograniczonych zdolnościach umysłowych lub chorzy, kobiety w ciąży, kobiety karmiące piersią, nie mogą być przydzielane do prac, które mogą zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub rozwojowi lub bezpieczeństwu innych osób. Nie mogą oni pracować przy podawaniu środków ochrony roślin. Patrz również GLOBALG.A.P. IFA ocena ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz procedury i instrukcje.
* Zgodnie z przepisami prawa, godziny pracy młodych pracowników (poniżej 18 roku życia) są ograniczone, nie pracują oni w nocy ani w nadgodzinach i mogą w dowolnym momencie realizować obowiązek szkolny.
* Jeśli producent i/lub pracownik nadzorujący zidentyfikuje naruszenia dotyczące zatrudniania młodocianych pracowników, podejmowane są natychmiastowe działania zgodnie z ustaloną procedurą.
* Dokonywane są ustalenia dotyczące urlopu macierzyńskiego, zwolnienia chorobowego lub przejścia na emeryturę. Ustalenia te muszą być co najmniej zgodne z obowiązującymi przepisami dotyczącymi zabezpieczenia społecznego.
* W godzinach pracy zapewnione są odpowiednie przerwy - patrz przepisy prawa pracy lub \_\_\_\_\_ .

Przerwy te będą przestrzegane, również w okresach szczytu. Pracownicy są ustnie informowani o godzinach pracy i ewidencji czasu pracy stosowanej na początku pracy.

* Praca w godzinach nadliczbowych jest dobrowolna; pracownicy nie są zmuszani do pracy w godzinach nadliczbowych. W przypadku nadgodzin mogą zostać podjęte środki w celu zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przez cały czas. Patrz również GLOBALG.A.P. IFA ocena ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz procedury i instrukcje.
* W razie poważnego wypadku na terenie firmy, pracownik będzie miał zapewniony transport do najbliższego ośrodka leczenia.
* W przypadku naruszenia wymogów GRASP i/lub niewłaściwego wykonywania pracy, producent rozpocznie procedurę dyscyplinarną. Zobacz również Procedura dyscyplinarna.
* W firmie nie stosuje się żadnych praktyk dyscyplinarnych, takich jak kary cielesne, znęcanie się psychiczne lub fizyczne, obrażanie lub besztanie. Jeśli praktyki dyscyplinarne są stosowane, są one sprawiedliwe i przejrzyste.
* Producent może wykorzystywać odpowiednie dane pracowników jako dowód zgodności z wymogami GRASP. Producent stosuje przepisy prawne dotyczące prywatności danych (Ogólne Rozporządzenie o Ochronie Danych) podczas przetwarzania danych osobowych pracowników. Producent powinien poprosić każdego pracownika o zgodę na takie wykorzystanie danych osobowych.

Wszelkie istotne zmiany obowiązującego prawa i/lub BNIG zostaną niezwłocznie uwzględnione w powyższym oświadczeniu. (P&C 4.5)

Zapewniamy, że wszystko, co wskazuje na naruszenie tych zasad, jest natychmiast zgłaszane jednostce certyfikującej i podejmowane są działania naprawcze.

Kopia tego oświadczenia jest dostępna przez cały czas dla wszystkich pracowników i osób, które wchodzą na teren farmy:

* wywieszone w miejscu dostępnym dla pracowników lub
* Załączone do umowy o pracę lub regulaminu lub
* inne - podać: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Nazwa | Data | Podpis |
| Pracownik nadzorujący |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Praca za wynagrodzeniem - praca zmianowa |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Początkowe formatowanie | Wersja 01 | Wersja 02 | Wersja 03 |
| Zmiany w stosunku do poprzedniej wersji? |
| Tak / Nie | Tak / Nie | Tak / Nie |
| Jeśli TAK: Zmiany i uzupełnienia powinny być wyraźnie widoczne na dokumencie lub w razie potrzeby należy użyć nowego dokumentu. |
| Producent |  |  |  |  |
| Data |  |  |  |  |
| Podpis |  |  |  |  |