

Версия 3.0 (2009)

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ В ЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Кодекс поведения в электронной промышленности устанавливает стандарты, призванные обеспечить безопасность условий труда на предприятиях цепочек поставки электронной промышленности, уважительное и достойное отношение к сотрудникам и экологическую ответственность хозяйственных операций.

К предприятиям электронной промышленности в рамках настоящего Кодекса относятся производители оригинального оборудования (OEM), провайдеры услуг по серийному производству электронного оборудования (EMS) и производители систем собственной разработки (ODMs), использующие труд нанятых по контракту сотрудников и осуществляющие проектирование, рыночную реализацию, изготовление и/или предоставление товаров и услуг, используемых для производства электронных товаров. Любое предприятие электронного сектора может добровольно принять Кодекс с последующим применением его норм к собственным цепочкам поставки и субподрядчикам.

Для принятия Кодекса и получения статуса участника (в дальнейшем – «Участник») предприятие должно заявить о поддержке Кодекса и активно прилагать усилия для обеспечения соответствия положениям Кодекса и установленным таковыми стандартам в рамках системы управления, предложенной Кодексом.

Для успешности реализации норм Кодекса необходимо, чтобы Участники рассматривали последний в качестве инициативы, действие которой распространяется на цепочку поставки в целом. Участник обязан как минимум требовать от своих поставщиков следующего уровня признания Кодекса и принятия мер для практического внедрения его норм.

Для принятия Кодекса фундаментальное значение имеет понимание обязанности предприятия обеспечивать соответствие любой своей деятельности законам, нормам и правилам, действующим в стране, на территории которой эта деятельность осуществляется.¹ Кодекс побуждает участников не ограничиваться соблюдением принципа легальности, но дополнительно руководствоваться международно признанными стандартами для выхода на новый уровень социальной и экологической ответственности.

¹ Кодекс не имеет целью создание новых и дополнительных прав третьих сторон, включая наемных сотрудников.



Гражданская коалиция электронной промышленности стремится стимулировать все заинтересованные стороны к регулярному внесению посильного вклада в непрерывный процесс развития и претворения в жизнь норм Кодекса поведения в электронной промышленности.

Кодекс включает в себя пять разделов. В Разделах А, В, и С соответственно определяются стандарты, регламентирующие вопросы Трудовых Отношений, Охраны Здоровья и Безопасности и Охраны Окружающей Среды. Раздел D посвящен обзорному рассмотрению элементов системы управления, которая может обеспечить соответствие нормам настоящего Кодекса. В Разделе Е дополнительно определяются стандарты деловой этики.

A. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Участники обязуются защищать права своих сотрудников и гарантировать им достойное и уважительное отношение в соответствии с общепризнанными международными нормами.

В качестве справочных материалов при составлении Кодекса были использованы международно признанные стандарты; перечисленные в Приложении к Кодексу, они являются ценными источниками дополнительной информации.

Трудовые отношения регламентируют следующие стандарты:

1) Свобода выбора занятости

Использование любых форм принудительного и подневольного труда включая занятость на основании договора сервитуда и недобровольный труд заключенных, запрещено. Участие в трудовом процессе должно быть добровольным и предусматривать право сотрудника на увольнение по собственному желанию на основании предусмотренного уведомления. Требование передачи сотрудниками Участнику или Кадровому Агенту выданных государственными органами идентификационных документов, паспортов или разрешений на трудовую занятость в качестве условия найма является недопустимой практикой.

2) Отказ от использования детского труда

Использование детского труда на какой бы то ни было стадии производственного процесса недопустимо. Определение «детский труд» распространяется на трудовую деятельность индивидов, не достигших возраста 15 лет (в отдельных случаях, обусловленных нормами действующего законодательства данной конкретной страны – 14 лет), или возраста нормативного окончания прохождения курса обязательного образования или минимального установленного законодательством данной конкретной страны возраста, дающего право на официальное участие в трудовой деятельности (в зависимости от того, какой возраст является большим). Практика реализации легитимных программ производственного профессионального обучения (стажировки) поддерживается при условии соблюдения положений применимых законодательных и нормативных актов. Привлечение сотрудников, не достигших 18-летнего возраста, к выполнению производственных операций, объективно сопряженных с риском для их безопасности и здоровья, недопустимо.

3) Продолжительность рабочего времени

Результаты исследования практик коммерческой деятельности показывают, что перенапряжение сотрудников, обусловленное повышенными нагрузками, является причиной снижения показателей



результативности, увеличения «текучки кадров» и возрастания частотности случаев профессиональных заболеваний и производственных травм. Продолжительность рабочей недели с учетом труда в сверхурочное время не должна превышать максимально допустимое значение, установленное местным законодательством. Далее, продолжительность рабочей недели с учетом труда во внеурочное время не может быть более 60 часов за исключением чрезвычайных и форс-мажорных ситуаций. Сотрудникам должен предоставляться как минимум один выходной день в расчете на каждую семидневную неделю.

4) Денежные и неденежные компенсации

Вознаграждение труда сотрудников должно осуществляться в соответствии со всеми применимыми законодательными нормами, в том числе – регламентирующими минимальный размер заработной платы, оплату труда в сверхурочное время и предоставление обязательных предусмотренных законом неденежных компенсаций. Оплата труда сотрудников в сверхурочное время должна производиться в соответствии с требованиями местного законодательства и в любом случае по повышенным по сравнению со стандартными тарифным ставкам. Использование вычетов из заработной платы в качестве меры дисциплинарного взыскания недопустимо. Квитанции о начислении или иные документальные основания выплаты заработной платы должны составляться и предоставляться своевременно.

5) Гуманное обращение

Политики и процедуры Участника, регламентирующие вопросы трудовой дисциплины, должны быть четко определены и доведены до сведения сотрудников. Такие практики, как грубое и негуманное обращение, сексуальные домогательства, сексуальное насилие, телесные наказания, физическое или психическое принуждение и вербальное оскорбление категорически неприемлемы, равно как и угроза применения подобных практик.

6) Недопущение дискриминации

Участники обязуются не допускать каких бы то ни было проявлений принуждения или противозаконной дискриминации применительно к организации и осуществлению трудового процесса. Решения руководства компаний по таким вопросам, как прием на работу, служебное повышение, выплата вознаграждений и предоставление доступа к возможностям образования и профессиональной подготовки не должно зависеть от расовой, национальной или половой принадлежности, возраста, сексуальной ориентации, вероисповедания, политических взглядов, инвалидности или беременности, семейного положения или членства в организациях и объединениях того или иного лица. Также запрещается практика



прохождения сотрудниками и/или соискателями медицинских освидетельствований, результаты которых потенциально могут стать основанием для дискриминации.

7) Свобода объединений

Вопросы, касающиеся трудовых отношений и оплаты труда, эффективнее всего решаются на базе принципов свободной коммуникации и непосредственного вовлечения в процесс принятия решений сотрудников и руководства. Участники обязаны уважать права своих сотрудников на свободу объединения, решения вопроса о вступлении в профессиональные союзы, назначения представителей и членства в советах предприятий в соответствии с нормами местного законодательства. Сотрудники должны иметь возможность беспрепятственной и открытой коммуникации с руководством по вопросам, касающимся условий труда, без риска подвергнуться принуждению, устрашению или наказанию.

В. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Участники признают, что создание здоровой и безопасной рабочей среды помогает не только снизить частотность случаев профессиональных заболеваний и производственных травм, но и оптимизировать качество продуктов и услуг, добиться согласованности производственного процесса, сохранить ценные рабочие кадры и поднять общий моральный дух коллектива. Также участники признают, что диагностика и решение проблем охраны здоровья и обеспечения безопасности в рамках производственного процесса осуществляются более эффективно при условии непрерывного активного вовлечения сотрудников и повышения уровня образования последних.

В качестве справочных материалов при составлении Кодекса были использованы такие международно признанные руководящие документы по вопросам организации систем управления, как стандарт OHSAS 18001 и Руководство MOT по системам управления охраной труда; перечисленные в Приложении к Кодексу, они являются ценными источниками дополнительной информации.

Вопросы охраны здоровья и безопасности регламентируются следующими стандартами:

1) Охрана труда

Безопасность сотрудников, профессиональная деятельность которых сопряжена с потенциальными рисками, обусловленными использованием электричества и иных энергоносителей, источников открытого пламени и транспортных средств, выполнением высотных работ и иными аналогичными обстоятельствами, должна обеспечиваться за счет использования адекватных проектных и технических решений, принятия мер административного характера, выполнения профилактического технического обслуживания, соблюдения процедур техники безопасности (таких, как отключение и блокировка потенциально опасных объектов) и организации непрерывного обучения сотрудников по вопросам безопасности труда. В ситуации, когда вышеупомянутые меры не позволяют удовлетворительно решить проблему контроля факторов риска, персонал необходимо обеспечить адекватными и исправными средствами индивидуальной защиты. Привлечение сотрудниками внимания руководства к вопросам безопасности ни в коем случае не должно влечь за собой применение к ним мер дисциплинарного взыскания.

2) Подготовленность к чрезвычайным ситуациям

Задачи диагностики и оценки чрезвычайных ситуаций и обстоятельств, а также минимизации их негативных последствий, решаются за счет реализации планов действия в чрезвычайных ситуациях и принятия

соответствующих мер реагирования, включая аварийную отчетность, оповещение и эвакуацию персонала, обучение и тренировку сотрудников, установку адекватного оборудования для обнаружения и устранения возгораний, устройство необходимых аварийных выходов и составление планов действий по ликвидации последствий.

3) Производственные травмы и профессиональные заболевания

Должны быть предусмотрены процедуры и системы для предотвращения, управления, отслеживания и формальной регистрации в виде отчетов случаев производственных травм и профессиональных заболеваний, включая меры, призванные решить следующие задачи: а) стимулирование соответствующей отчетности со стороны сотрудников; б) классификация и документирование всех случаев производственных травм и профессиональных заболеваний; с) оказание необходимой медицинской помощи; d) исследование причин происшедшего и принятие коррективных мер для устранения таковых; е) реабилитация пострадавших сотрудников для скорейшего возвращения к исполнению служебных обязанностей.

4) Производственная гигиена

Ситуации прямого контакта сотрудников с потенциально опасными химическими, биологическими и физическими агентами должны идентифицироваться, оцениваться и контролироваться. Для контроля опасных интенсивных воздействий должны использоваться как технические, так и административные средства. В ситуации, когда вышеупомянутые меры не позволяют удовлетворительно решить проблему контроля факторов риска, для охраны здоровья персонала необходимо предусмотреть программы обеспечения средствами индивидуальной защиты.

5) Физически тяжелый труд

Риски необходимости выполнения сотрудниками физически тяжелых работ, в том числе – сопряженных с немеханизированной погрузкой/выгрузкой материалов, подъемом тяжелых или многочисленных грузов, продолжительным стоянием или выполнением крайне монотонных или требующих значительных физических усилий, сборочных операций должны идентифицироваться, оцениваться и контролироваться.

6) Обеспечение безопасности эксплуатации механизмов и машин

Механизмы и машины производственного и иного назначения должны оцениваться на предмет идентификации сопряженных с их работой рисков. Для их устранения и обеспечения безопасности сотрудников машины и механизмы должны быть оснащены соответствующим образом смонтированными средствами физической защиты, ограждениями и устройствами блокировки.

7) Санитария, питание, бытовые помещения

Сотрудникам должна быть предоставлена возможность свободного



пользования содержащимися в чистоте туалетными комнатами, источниками хозяйственно-питьевого водоснабжения и помещениями для приготовления, хранения и принятия пищи, соответствующими установленным санитарным нормам. Помещения для отдыха, предоставляемые Участником или кадровым агентом в распоряжение сотрудников, должны поддерживаться в чистоте, соответствовать применимым нормам безопасными, иметь необходимые аварийные выходы и быть оснащенными необходимыми системами отопления, вентиляции и горячего водоснабжения для возможности принятия ванны (душа); размер помещений для отдыха определяется исходя из соображений необходимости выделения каждому сотруднику установленной минимальной площади личного пространства и оборудования входных/выходных зон, удовлетворяющих разумным требованиям комфортабельности.

С. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Участники выражают свое согласие с тем, что экологическая ответственность действительно является неременным условием производства продукции мирового класса. Необходимо принимать меры для минимизации негативных социальных, экологических и природно-ресурсных последствий производственной деятельности и защиты здоровья и безопасности населения.

В качестве справочных материалов при составлении Кодекса были использованы такие международно признанные руководящие документы по вопросам организации систем управления, как стандарт ISO 14001 и Схема экологического менеджмента и аудита, которые являются ценными источниками дополнительной информации.

Вопросы охраны окружающей среды регламентируются следующими стандартами:

- 1) Разрешения природоохранных органов и отчетность**
Необходимо обеспечить получение, сохранение и актуализацию всех необходимых разрешений (например, выдаваемых по результатам мониторинга выбросов), утверждений и регистраций природоохранных органов, а также соблюдение оговоренных таковыми требований к организации деятельности и отчетности.
- 2) Предотвращение загрязнений и сокращения ресурсов**
Необходимо исключить или свести к минимуму потери всех типов, включая потери энергии и воды, на уровне источника или за счет таких практик, как модификация процессов производства, технического обслуживания и организации мощностей, замена материалов, рациональное ресурсопользование, переработка и повторное использование материалов.
- 3) Вредные вещества**
Химические вещества и материалы, попадание которых в окружающую среду может иметь отрицательные последствия, должны идентифицироваться и контролироваться для обеспечения безопасности в процессе их погрузки/разгрузки, транспортировки, хранения, использования, вторичной переработки или повторного использования и утилизации.
- 4) Сточные воды и твердые отходы**
Выбросу в окружающую среду и утилизации сточных вод и твердых отходов, образующихся в результате производственных процессов, эксплуатации санитарных сооружений и выполнения иных операций, должно предшествовать выполнение предписанных действующими требованиями действий по их характеристике, мониторингу, контролю и обезвреживанию.



5) Атмосферные выбросы

Выбросу в атмосферу летучих органических химических соединений, аэрозолей, коррозионных агентов, пылевых взвесей, озоноразрушающих веществ и продуктов горения, образующихся в процессе деятельности, должно предшествовать выполнение предписанных действующими требованиями действий по их характеристике, мониторингу, контролю и обезвреживанию.

6) Ограничения применительно к содержанию в продуктах веществ и материалов

Участники обязуются соблюдать определенные действующими законодательными и нормативными актами, а также спецификациями клиента ограничения, касающиеся содержания в продуктах тех или иных веществ, включая требования к маркировке, содержащей информацию по вопросам вторичной переработки и утилизации.

D. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Каждый Участник должен принять или разработать систему управления, охват которой соответствовал бы содержанию настоящего Кодекса. При планировании системы управления необходимо обеспечить достижение следующих целей: (а) соблюдение определенных действующими законодательными и нормативными актами, а также спецификациями клиента требований к деятельности и продукции Участника; (б) соблюдение положений настоящего Кодекса; (с) идентификация и смягчение связанных с выполнением предписаний Кодекса операционных рисков.

Дополнительно система управления должна способствовать решению задачи непрерывного совершенствования.

Система управления должна включать в себя следующие элементы:

- 1) Принимаемые на себя компанией обязательства**
Утвержденные исполнительным руководством концепции политик корпоративной социальной и экологической ответственности, подтверждающие принятие Участником на себя обязательств по обеспечению соответствия применимым нормам и непрерывному совершенствованию.
- 2) Подотчетность и ответственность управления**
Участнику надлежит официально произвести назначение представителя(ей) компании, ответственного(ых) за внедрение систем управления и реализацию сопряженных с таковыми программ. Актуальное состояние системы управления регулярно проверяется высшим руководством.
- 3) Законодательные требования и спецификации клиента**
Идентификация, мониторинг и понимание содержания применимых законодательных и нормативных актов и спецификаций клиента.
- 4) Оценка риска и управление рисками**
Процесс идентификации сопряженных с деятельностью Участника рисков для окружающей среды, здоровья и безопасности², трудового процесса и этического благополучия. Определение относительной значимости каждого отдельного фактора риска и внедрение адекватных процессуальных и физических средств контроля для решения задач управления известными рисками для обеспечения нормативного соответствия.

² В сферу охвата оценки рисков экологического здоровья и экологической безопасности входят следующие зоны: производственные, складские помещения и хранилища, места размещения вспомогательного оборудования внутри территории заводских и иных помещений, лаборатории и испытательные площадки, санузлы (ванные комнаты), кухни/столовые и помещения для проживания и отдыха сотрудников.

5) Задачи совершенствования

Документально зафиксированные целевые ориентиры результативности, поставленные задачи и планы реализации, призванные оптимизировать показатели социальной и экологической результативности Участника, включая периодическую оценку результативности Участника в плане достижения указанных целевых ориентиров.

6) Обучение

Программы обучения сотрудников и членов руководства, призванные обеспечить возможность реализации заявленных Участником политик, соблюдение установленных процедур, достижение целевых ориентиров совершенствования и выполнение требований применимых законодательных и нормативных актов.

7) Коммуникация

Процесс доведения ясной и точной информации о политиках, практиках деятельности, ожиданиях и показателях результативности Участника до сведения сотрудников, поставщиков и клиентов.

8) Обратная связь с сотрудниками и их участие в управлении

Непрерывные процессы оценки уровня понимания сотрудниками практик и условий, регламентируемых настоящим Кодексом, поддержания обратной связи по соответствующим вопросам и мотивации постоянного совершенствования.

9) Аудит и оценка

Периодическая самопроверка с целью обеспечения соблюдения касающихся социальной и экологической ответственности требований, определенных действующими законодательными и нормативными актами, а также положениями данного Кодекса и условиями заключенных с клиентом договоров.

10) Процесс коррективной деятельности

Процесс своевременного принятия мер для исправления недостатков, выявленных в результате внутренних или внешних оценок, инспекций, исследований и проверок.

11) Документирование и регистрация

Создание и ведение документов и записей, обеспечивающих нормативное соответствие и выполнение требований компании в сочетании с соблюдением установленных правил конфиденциальности и защиты личной информации.

Е. ЭТИКА

Для полноценной реализации своей социальной ответственности и достижения успехов в коммерческой деятельности Участники и их представители должны поддерживать максимально высокие этические стандарты, включая:

- 1) Целостность бизнеса**
Все взаимодействия в рамках коммерческой деятельности должны соответствовать самым высоким стандартам целостности. Любые формы коррупции, вымогательства и незаконного присвоения категорически недопустимы. Для обеспечения соответствия должны быть внедрены процедуры мониторинга и совершенствования.
- 2) Отказ от практики неправомерных преимуществ**
Предложение и принятие взяток или иных средств неправомерного получения преимуществ равно категорически недопустимы.
- 3) Разглашение информации**
Публикация информации о коммерческой деятельности, организационной структуре, финансовом положении и показателях результативности должна происходить в соответствии с применимыми правилами и преобладающими отраслевыми практиками.
- 4) Интеллектуальная собственность**
Необходимо уважительное отношение к правам интеллектуальной собственности; в процессе передачи технологии и ноу-хау необходимо обеспечить защиту прав интеллектуальной собственности.
- 5) Честность коммерческой деятельности, рекламы и конкуренции**
Должны поддерживаться высокие стандарты честности применительно к коммерческой и рекламной деятельности и конкуренции. Должны быть предусмотрены адекватные средства защиты клиентской информации.
- 6) Охрана тайны личности**
Должны быть реализованы программы, гарантирующие охрану тайны личности поставщика или сотрудника, выступающего в качестве осведомителя³.

³ Осведомитель есть любое лицо, раскрывающее сведения о фактах совершения неправомерных действий сотрудником или должностным лицом компании либо государственным служащим или официальным органом.

СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Следующие стандарты использовались при составлении Кодекса и являются ценными источниками дополнительной информации. Каждый отдельный Участник имеет право принимать или не принимать тот или иной стандарт в качестве руководства для собственной деятельности.

Руководство МОТ по системам управления охраной труда
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Рекомендации Национального агентства противопожарной безопасности США (NFPA)
www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

Международные трудовые стандарты МОТ
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

Рекомендации ОЭСР для мультинациональных предприятий
www.oecd.org

Конвенция ООН против коррупции
www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html

Глобальный договор ООН (UN Global Compact)
www.unglobalcompact.org

Всеобщая декларация прав человека
www.un.org/Overview/rights.html

Стандарт ISO 14001
www.iso.org

Стандарт SA 8000
www.cepa.org/

Стандарты Международной организации по социальной ответственности (SAI)
www.sa-intl.org

Рекомендации Инициативы этичной торговли (ETI)
www.ethicaltrade.org/

Стандарт OHSAS 18001
www.bsi-global.com/index.xalter

Схема экологического менеджмента и аудита
www.quality.co.uk/emas.htm

ИСТОРИЯ ДОКУМЕНТА

Версия 1.0 – Опубликовано в октябре 2004 г.

Версия 1.1 – Опубликовано в мае 2005 г.: документ преобразован в формат EICC, незначительно переработаны макеты страниц; содержание оставлено без изменений

Версия 2.0 – Опубликовано в октябре 2005 г.: переработан ряд положений.

Версия 3.0 – Опубликовано в июне 2009 г.: переработан ряд положений.



Изначальный вариант Кодекса поведения в электронной промышленности был совместно разработан несколькими специализирующимися на производстве электронной продукции компаниями в июне-октябре 2004 г. Принятие Кодекса другими компаниями всячески приветствуется и поощряется. Дополнительную информацию Вы найдете на сайте www.eicc.info.