

Кодекс поведінки SKF

Для транснаціональної компанії, такої як SKF, для того, щоб бути послідовно успішною, життєво важливо, щоб уся організація і кожен конкретний працівник в процесі виконання своїх обов'язків розглядалися і сприймалися як такі, що несуть економічну, соціальну і етичну відповідальність. Це єдиний шлях забезпечити тривалий, позитивний і прийнятний фінансовий і соціальний розвиток.

SKF означила чотири ключові сфери відповідальності: по відношенню до споживачів, працівників, акціонерів та суспільства. Більше того, SKF заохочує своїх постачальників притримуватись подібних кодексів поведінки.

Для такої угоди нижче ми скопіювали ту частину Кодексу поведінки SKF, яка висвітлює відповідальність по відношенню до працівників.

Відповідальність по відношенню до працівників

Робоча етика

Керівництво і стосунки між працівниками в межах SKF базуються на чотирьох основних цінностях. Серед усього іншого ці цінності вимагають, щоб

- до усіх працівників ставились рівно, справедливо і з повагою, не зважаючи на расову приналежність, стать, вік, національність, інвалідність, касту, релігію, соціальну орієнтацію, членство в профспілці чи приналежність до політичного об'єднання.
- SKF не залучає і не підтримує використання примусової праці, а також від жодного працівника не повинні вимагати залишати заставу чи ідентифікаційні документи, коли він починає працювати на SKF.
- SKF не залучає і не дозволяє використання дитячої праці. Як дитину ми визначаємо особу віком до 15 років, якщо тільки місцеве законодавство про мінімальний вік не передбачає вищий віковий ценз для роботи чи обов'язкового навчання. В такому випадку застосовується вищий віковий ценз. Якщо однак мінімальний вік становить 14 років у відповідності з винятками Конвенції 138 МОП для країн, що розвиваються, то застосовується нижчий віковий ценз.
- SKF поважає право усіх працівників формувати та об'єднуватись у профспілки за своїм вибором і колективно вести переговори. SKF гарантує, що офіційні представники таких профспілок не піддаються дискримінації, і що такі представники мають доступ до членів профспілки і їхнього робочого місця.
- SKF гарантує, що зарплати та інші пов'язані виплати відповідають щонайменше мініальному рівню, встановленому законодавством чи галуззю промисловості у відповідній країні.
- SKF підкоряється відповідним законам та нормам промисловості в питанні робочих годин у кожній країні, де ми працюємо.
- SKF зобов'язується пропонувати безпечні та здорові робочі місця для працівників. SKF сертифікована згідно з ISO14001. Мета корпорації в плані охорони здоров'я та безпеки праці не просто зменшити, а позбутися нещасних випадків та травматизму на виробництві на усіх своїх заводах. (Див. "Політика SKF – умови праці, охорона здоров'я та безпека праці.")
- SKF прагне створити для працівників сприятливі можливості навчання для підвищення кваліфікації та розширення обов'язків, як описано в Індивідуальному плані розвитку.

- SKF надає усім працівникам справедливий шанс змагатися за можливість отримати роботу. Якщо тільки це не суперечить національному законодавству, тільки відповідні вміння та знання повинні бути диференціюючими факторами у відборі людей на роботу.
- SKF гарантує, що реєстрація, зберігання і використання даних працівників є суворо конфіденційним і відповідає місцевому законодавству.

Усі працівники зобов'язані виконувати Кодекс поведінки, керівництво корпорації та президія Всесвітньої Робочої Ради будуть регулярно перевіряти дотримання Кодексу поведінки.

Гетеборг 1 листопада 2003 р.

Бенгт Олоф Ханссон

Старший Віце-Президент
Директор з якості та персоналу корпорації
AB SKF

Кеннет Карлссон

Голова відділень SKF у Європейській
Федерації металістів та у Міжнародній
Федерації металістів