



ƏMƏK VƏ İNSAN HÜQUQLARI ÜZRƏ SİYASƏT

GİRİŞ VƏ MƏQSƏD

“Carlsberg Group”-un işçiləri böyük əhəmiyyətə malikdir və uğurumuzun açarıdır. “Group” işçilərin açıq və ilhamverici bir iş yeri təmin etməyə çalışmalıdır. Biz “Group”-dakı bütün işçilər üçün ədalətli, əlverişli və təhlükəsiz bir iş yeri təmin edən yüksək standartlara tam əməl etməliyik.

Bu siyasətin məqsədi “Carlsberg Group”-dakı bütün işçilərin işlədikləri ölkədən asılı olmayaraq sahib olduqları əmək və insan hüquqları standartlarını müəyyən etməkdir.

SƏNƏDİN MƏZMUNU HAQQINDA ÜMUMİ MƏLUMAT

Bu siyasət qlobal miqyasda “Carlsberg Group”-dakı bütün müəssisələrin rəhbərlərinə, işçilərinə və podratçılmasına şamil olunur.

“Carlsberg Group” nəzarət etməyən səhmdar kimi mövcud birgə müəssisələrdə iştirak etdiyi halda, digər səhmdar(lar) siyasətin “Carlsberg” üçün əhəmiyyəti barədə xüsusilə məlumatlandırılmalı və onlara həmin siyasəti və ya oxşar standartı birgə müəssisəyə tətbiq etmələri tövsiyə olunmalıdır. Nəzərdə tutulan yeni az sayda birgə müəssisə kooperasiyaları üçün “Carlsberg” digər səhmdar(lar)a birgə müəssisə üçün siyasət və ya oxşar standartı qəbul etmələrini tapşırmalıdır.

TƏLƏBLƏR

1. QEYRİ-AYRISEÇKİLİK

1.1. "Carlsberg Group" işçilərimize qarşı irq, rəng, cins, dil, din, siyasət və ya digər fikir, kasta, milliyyət və ya sosial mənşə, mülkiyyət, doğum, birlik mənsubiyyəti, cinsi oriyentasiya, yaş, əlillik və ya digər fərqləndirici xüsusiyyətlər əsasında hər hansı bir ayrışdırıcıya yol vermir.

1.2. İşə qəbuldan xitam verilməsinə və pensiyaya çıxılmasına qədər işlə bağlı istənilən qərar yalnız qanuni, qeyri-ayrışdırıcı meyarlarına əsaslanmalıdır.

2. İCBARİ ƏMƏK

2.1. "Carlsberg Group" məşəqqətli iş, müqavilə üzrə iş və qul əməyi və ya insan alveri də daxil olmaqla, icbari əməyin hər hansı bir formasına yol vermir. İşçilərin iş vaxtları bitdikdə sərbəst şəkildə hərəkət etmələrinə və iş yerlərini tərk etmələrinə icazə verilməlidir.

2.2.

3. UŞAQ ƏMƏYİ

3.1. "Carlsberg Group" uşaq əməyindən istifadəyə heç bir halda yol vermir. Tətbiq olunan qanuna əsasən tam ştat işləmək üçün minimum yaş həddi və ya işləmək üçün minimum qanuni yaş həddi (hansı daha çoxdursa) 15 olmalıdır. İnkişaf etməkdə olan ölkələr üçün istisnalara əsasən işləmək üçün yerli səviyyədə tətbiq olunan minimum yaş həddi 14 olarsa, bu aşağı yaş həddi tətbiq ediləcək. "Group" 18 yaşına çatmamış işçiləri insanın sağlamlığını, təhlükəsizliyini və ya əxlaqi dəyərlərini təhlükə altına sala biləcək təhlükəli işlər tələb edən vəzifələrə işə götürməməlidir.

4. HƏMKARLAR İTTİFAQLARINA QOŞULMA VƏ KOLLEKTİV MÜQAVİLƏLƏR İCRA ETMƏ AZADLIĞI

4.1. "Carlsberg Group" işçilərin həmkarlar ittifaqı və ya seçdikləri digər bir təşkilat yaratmaq, ona qoşulmaq və ya qoşulmamaq və hədə-qorxu, təzyiq və ya işə xitam vermə kimi cəza tədbirlərindən qorxmada öz qarşılıqlı maraqlarını dəstəkləmələri üçün kollektiv saziş bağlamaq hüquqlarına hörmət etməlidir.

5. NARAHATÇILIQ

5.1. "Carlsberg Group" şirkətləri işçiləri iş yerində öz iş yoldaşları və ya rəhbərləri tərəfindən hər hansı bir fiziki, şifahi, cinsi və ya psixoloji təzyiqlərdən, təhqir, söyüş və ya hədə-qorxu hərəkətlərindən qorumalıdır.

6. İŞ SAATLARI, MÜAVİNƏT VƏ ƏMƏK HAQLARI

6.1. "Carlsberg Group" minimum əmək haqqı, iş saati, iş vaxtından artıq işləmə və müavinətlərlə əlaqədar Tətbiq olunan qanunlara və ya sənaye standartlarına daha ciddi əməl etməlidir.

6.2. İşçilərdən müntəzəm olaraq həftədə 60 saatdan çox, o cümlədən iş vaxtından artıq işləmək (və ya yerli qanun və qaydalarla icazə verilən müntəzəm iş saatları və iş vaxtından artıq işləmə üzrə qoyulmuş hədlərdən çox) tələb olunmamalıdır.

6.3. İş vaxtından artıq işləməyə görə müntəzəm əsasda ödəmə vasitələri ilə ödəniş edilməlidir. İntizam tədbiri kimi əmək haqqından çıxılmalara milli qanunvericilikdə nəzərdə tutulmadığı müddətcə yol verilməməlidir. İşçilərə yeddi gündə ən azı bir gün

istirahət etmək hüququ, iş zamanı məqbul fasilələr və növbələr arasında kifayət qədər istirahət müddəti verilməlidir.

6.4. "Carlsberg Group" işçinin bacarıq və qabiliyyətlərini davamlı olaraq inkişaf etdirməyə və karyerada yüksəlmə imkanları təmin etməyə çalışmalıdır.

6.5. Böyük ixtisarlara halında "Carlsberg Group" ən azından tətbiq olunan qanunlara və sənaye standartlarına əməl etməlidir.

7. MƏZUNİYYƏT

7.1. "Carlsberg Group" bütün işçilər üçün milli qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada xəstəliyə görə və illik məzuniyyət, həmçinin yeni doğulmuş və ya yeni övladlığa götürülmüş uşağa baxmaq məcburiyyətində olan işçilər üçün də analıq məzuniyyəti götürmək hüququ verməlidir. Bu kimi məzuniyyət götürən işçilər bunun nəticəsində işdən çıxarılmamalı və ya işdən çıxarılma təhlükəsi ilə qarşı-qarşıya gəlməməlidirlər.

8. İŞÇİ MÜQAVİLƏLƏRİ/MƏKTUBLARI

8.1. Bütün işçilər yazılı, başa düşülən və hüquqi cəhətdən icbari olan bir əmək müqaviləsi/məktubu ilə təmin edilməlidir.

VƏZİFƏ VƏ ÖHDƏLİKLƏR

Orqan/şöbə/şəxslər	Vəzifə və öhdəliklər
İcraedici Komitə	Siyasəti təsdiq etməkdən məsuldur.
“Group” İR şöbəsinin rəhbəri	Siyasətin sahibidir, onu təsdiq edir və həyata keçirilməsini təmin edir.
“Group”-un müvafiq vitse-prezidentləri/Regional idarəedici direktorlar/regional və yerli rəhbərlik	Bu siyasətin və əlaqədar standartların həyata keçirilməsinin və onlara əməl olunmasının, həmçinin bütün müvafiq işçilərin siyasətdən və onun tələblərindən xəbərdar olmasının təmin edilməsinə görə məsuliyyət daşıyır. Siyasəti pozan davranışları bildirmək məqsədilə risklərin aradan qaldırılması və ya azaldılması üçün adekvat nəzarət tədbirləri də daxil olmaqla, siyasətə yerli səviyyədə əməl edilməsini təmin edir.
“Group” İR şöbəsi	Siyasətin həyata keçirilməsini təmin edir, əmək və insan hüquqları məsələlərinə və dilemmalarına dair xüsusi tövsiyələr verir, əmək və insan hüquqları məsələlərinin müəyyənləşdirilib həll edilməsini təmin edir. Əmək və insan hüquqlarının icrasını yoxlayır, nəzərdən keçirir, qiymətləndirir və hesabat verir.
“Group” Davamlılıq şöbəsi	Siyasət sahiblərinə siyasətin məzmunu barədə tövsiyələr verir və siyasətlə bağlı səylər haqqında xarici tərəfdaşlara müvafiq və düzgün məlumatların çatdırılmasını təmin edir.
“Carlsberg Group”-dakı bütün müəssisələrin rəhbərləri, işçiləri və podratçıları	Bu siyasətə əməl etməkdən məsuldur. Siyasətin təlimatlarına və mahiyyətinə əməl edir. Bütün təşəbbüslərin siyasətə uyğun olaraq inkişaf etdirilməsini təmin etmək üçün çalışır və məsuliyyət daşıyır.

SİYASƏTDƏN KƏNARÇIXMALAR

Müstəsna hallar olmadığı və ya siyasət açıq şəkildə tətbiq edildiyi müddətcə bu siyasətdə heç bir istisna edilə bilməz. Bütün istisna tələbləri yazılı şəkildə siyasət sahibinə göndərilməlidir. Siyasət sahibi hər bir tələbi fərdi qaydada qiymətləndirib qərar verməlidir. İstisnalar lazımi qaydada qeydə alınmalı və sənədləşdirilməlidir.

SİYASƏTİN YOXLANILMASI

Bu siyasətin davamlı adekvatlığını və uyğunluğunu təmin etmək üçün onu müntəzəm əsasda nəzərdən keçirmək lazımdır. Ona İcraedici Komitənin razılığı ilə istənilən vaxt dəyişikliklər edilə bilər. Siyasətin ingilis dilində olan versiyası ilə tərcümə olunmuş versiyası arasında ziddiyyət yarandığı təqdirdə, ingilis dilində olan versiyaya üstünlük veriləcək.

ƏLAQƏDAR SİYASƏT VƏ TƏLİMATLAR

- Əmək və insan hüquqları haqqında təlimat [KEÇİD LİNKİ](#)
- Marka təbliğatçıları haqqında təlimat [KEÇİD LİNKİ](#)

ƏLAQƏ

Ətraflı məlumat üçün Yerli İR şöbəsi rəhbəri, "Group" Davamlılıq və ya "Group" İR şöbələri ilə əlaqə saxlaya bilərsiniz.

AZƏRBAYCAN DİLİNDƏ VERSİYA



Sentyabr, 2019-cu il

Mart, 2017-ci il versiyasını
əvəz edir

"Carlsberg Breweries A/S"

100 Ny Carlsberg Vej

1799 Kopenhagen V

Danimarka