



### Κώδικας Δεοντολογίας ή Κώδικας Υποταγής;

#### Τι είναι ο Κώδικας Δεοντολογίας;

Το τελευταίο διάστημα σε όλους τους κατασκευαστικούς ομίλους έχουν κάνει την εμφάνισή τους «κώδικες δεοντολογίες» όπου η εργοδοσία καλεί τους εργαζόμενους να συμμορφωθούν ως προς αυτούς.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας ορίζει ένα πλαίσιο κανόνων συμπεριφοράς υλοποιώντας τις κατευθυντήριες γραμμές του προτύπου ΕΛΟΤ ISO 26000 το οποίο δεν αποτελεί πρότυπο πιστοποίησης ή απαιτήσεων μίας εταιρείας αλλά αποτελεί τον "οδηγό για την κοινωνική ευθύνη των οργανισμών" όπως αναφέρεται στον τίτλο του. Το ISO 26000 ψηφίστηκε για πρώτη φορά το 2010 μετά από 5 χρόνια διαβουλεύσεων, στην Ελλάδα ανακοινώθηκε η έκδοσή του το 2014 ενώ μέχρι και σήμερα παραμένει προαιρετικό με ποικίλες αντιδράσεις ως προς τη σκοπιμότητά του και το αντεργατικό -σε πολλές περιπτώσεις- περιεχόμενό του.

Ειδικότερα στις μεγάλες κατασκευαστικές εταιρείες ο Κώδικας Δεοντολογίας καλύπτει το ίδιο εύρος θεμάτων και αφορά όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται στην εκάστοτε εταιρεία.

#### Ποιο είναι το πρόβλημα;

Ο Κώδικας Δεοντολογίας φέρει στο προσκήνιο μία πρότυπη συμπεριφορά εργαζόμενου η οποία εκτός των άλλων χαρακτηρίζεται από την άνευ όρων υποχρέωσή του εργαζόμενου:

- Να υπερασπίζεται το συμφέρον της εταιρείας και να την προστατεύει από την πιθανότητα δυσφήμισης ανεξαρτήτων προϋποθέσεων.
- Να αρνείται το κατοχυρωμένο δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δηλαδή να οργανώνεται, να διεκδικεί και να αγωνίζεται για τα δικαιώματά του.
- Να αφήνει εκτός εταιρείας τις πολιτικές του απόψεις και πεποιθήσεις όταν θίγουν τα συμφέροντά της.
- Να σιωπά σε περιπτώσεις που η εταιρεία ευθύνεται για εργατικά ατυχήματα.
- Να καταγγέλλει επώνυμα ή ανώνυμα το συνάδελφό του σε περίπτωση μη κανονιστικής συμπεριφοράς προωθώντας τον ατομικό έναντι του συλλογικού αγώνα.
- Να μη δημοσιεύονται πληροφορίες που αφορούν την εσωτερική ζωή της εταιρείας ακόμα κι αν αυτό σημαίνει απολύσεις, συμβάσεις αγγλικού δικαίου, δικαιώματα εγκύων.

Σε περίπτωση που η συμπεριφορά και οι πρακτικές του εργαζόμενου δεν συνάδουν με τον Κώδικα Δεοντολογίας, οι συνέπειες όπως απόλυση, περιορισμός καθηκόντων, μετάθεση, λήψη ανάλογων μέτρων, πειθαρχικές κυρώσεις κ.λ.π είναι αναπόφευκτες και εξαρτώνται από τη θέση και το ρόλο του εργαζόμενου στην εταιρεία.

## **Ποια είναι η λύση;**

Δεν είμαστε υποχρεωμένοι και δεν υπογράφουμε κανένα Κώδικα Δεοντολογίας. Απέναντι σε ένα νέο πρότυπο εργαζομένου υπάκουου, πειθήνιου, συγκαταβατικού που προσπαθούν να μας επιβάλλουν εμείς απαντάμε με συλλογικούς αγώνες και συλλογικές διεκδικήσεις. Οργανωνόμαστε στα σωματεία μας και διεκδικούμε από κοινού Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, αξιοπρεπείς μισθούς, αξιοπρεπή ζωή, μείωση των ωρών εργασίας, κανονικές προσλήψεις – κατάργηση του άθλιου καθεστώτος του Δελτίου παροχής υπηρεσιών, μόνιμη και σταθερή δουλειά για όλους, συνδικαλιστικές ελευθερίες στους χώρους δουλειάς.

Με συλλογικούς αγώνες σπάμε την εργοδοτική τρομοκρατία και απαντάμε στην αυθαιρεσία.

## **Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ - Κώδικας Δεοντολογίας Πρόγραμμα Ηθικής και Κανονιστικής Συμμόρφωσης**

Για άλλη μία φορά ο Όμιλος ΕΛΛΑΚΤΩΡ πρωτοτυπεί σε σχέση με τις υπόλοιπες κατασκευαστικές εταιρείες και αναγκάζει τους εργαζόμενους του να υπογράψουν τον Κώδικα Δεοντολογίας της εταιρείας και κατ' επέκταση να αποδεχθούν και το πρόγραμμα Ηθικής και Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Ως εκ τούτου, παραδίδει τον Κώδικα Δεοντολογίας εκτυπωμένο μαζί με ένα έντυπο με το οποίο καλεί τους εργαζόμενους να υπογράψουν και στο οποίο αναφέρεται ότι " ... δεσμεύομαι να διαβάσω το κείμενο και να κατανοήσω πλήρως τις απαιτήσεις που απορρέουν από τον Κώδικα, να εκπληρώνω τις υποχρεώσεις που έχω αναλάβει σε πλήρη συμμόρφωση με τις αρχές που διέπουν τον Κώδικα Δεοντολογίας, όπως αυτός εκάστοτε ισχύει", ενώ ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου σε εσωτερικό μήνυμα του αναφέρει ότι ο Κώδικας Δεοντολογίας "καθορίζει την εταιρική μας κουλτούρα και διασφαλίζει την υγιή ανάπτυξη τόσο του Ομίλου όσο και των μελών του".

Το Πρόγραμμα Ηθικής και Κανονιστικής Συμμόρφωσης δε δόθηκε προς υπογραφή παρόλα αυτά αναφέρεται ότι "Ο Κώδικας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Προγράμματος Ηθικής και Κανονιστικής Συμμόρφωσης" το οποίο επικεντρώνεται "στη θεμελίωση ισχυρών προτύπων και πολιτικών κανονιστικής συμμόρφωσης, στην κατάλληλη διαχείριση των συμβάσεων, στη διερεύνηση των περιπτώσεων μη συμμόρφωσης ή/και μη ηθικής συμπεριφοράς, καθώς και στη διατύπωση των κατάλληλων διορθωτικών μέτρων".

Ενώ ο Κώδικας Δεοντολογίας περιγράφει το πρότυπο συμπεριφοράς του εργαζομένου βάσει "της επιχειρηματικής ηθικής" του ομίλου το Πρόγραμμα έρχεται να ορίσει τα κριτήρια της αξιολόγησης μίας αντικανονιστικής συμπεριφοράς, τις ασφαλιστικές δικλίδες καθώς και τα μέτρα τα οποία θα λάβει ανά περίπτωση ο όμιλος.

Τόσο στον Κώδικα Δεοντολογίας όσο και στο Πρόγραμμα, δεν αναφέρονται πουθενά τα δικαιώματα των εργαζομένων, προωθείται η ανάδειξη του ατομισμού και των ατομικών επιλογών ως οι κυρίαρχες αξίες ενώ υποτιμούνται, απαξιώνονται και επιδέχονται κυρώσεις και ποινές λογικές και πρακτικές που στοχεύουν στη συλλογική συνείδηση των εργαζομένων και στην από κοινού διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, όπως ορίζεται από το δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

## **Αρνούμαστε να υπογράψουμε τον Κώδικα Δεοντολογίας Απαιτούμε την απόσυρσή του Διεκδικούμε να υπογράψουμε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**

Η συνδικαλιστική ελευθερία είναι θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζομένου και επιτρέπει:

- Την συμμετοχής των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (σωματεία, επιχειρησιακές επιτροπές και λοιπά)

- Την ελεύθερη συλλογική διαπραγμάτευση των όρων εργασίας που περνά μέσα από τη διεκδίκηση για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
- Τη συλλογική δράση για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων και των εργατικών διεκδικήσεων μέσω μαζικών κινητοποιήσεων καθώς και το δικαίωμα στην απεργία.