

## قواعد السلوك في مكان العمل

قام الاتحاد المشترك لصناعة الملابس (The Apparel Industry Partnershi) بدراسة مواضيع تتعلق بالقضاء على المصانع المعرّقة التي لا تحترم فيها حقوق الإنسان في الولايات المتحدة و الخارج. و بناءً على هذه الدراسة، فقد قام الاتحاد بإرساء مجموعة من المعايير تحدد ظروف العمل المحترمة و الإنسانية. و يؤمن الاتحاد أن بإمكان المستهلكين أن يكونوا على ثقة من أن المنتجات التي تصنع في إطار هذه المعايير لم يتم إنتاجها في ظروف استغلال و غير إنسانية.

العمل الإجباري. لن يتم اللجوء إلى العمل الإجباري في أي حال من الأحوال، سواء تعلق الأمر بعمل المساجين، العمل بمقتضى عقد رسمي، العمل الاستعبادي، أو غيرها من أشكال العمل الإجباري.

عمل الأطفال. لا يحق لأي شخص دون سن الخامسة عشرة (أو الرابعة عشرة حيث يسمح بذلك قانون البلد الذي تصنع فيه المنتجات) أو دون سن إنهاء مستوى التعليم الإجباري في البلد الذي تصنع فيها المنتجات حيث يتجاوز سن التعليم الإجباري ١٥ سنة.

المضايقة أو العبث. يجب معاملة كل موظف أو عامل باحترام و الحفاظ على كرامته. لا يحق مضايقة أي موظف أو عامل أو العبث به سواء كان ذلك جسدياً، جنسياً، نفسياً، أو شفويّاً.

عدم التمييز.العنصري لا يحق إخضاع أي موظف أو عامل لأي نوع من التمييز العنصري في العمل، سواء تعلق الأمر بالتوظيف، أو الأجرة، أو الامتيازات، أو العلاوات، أو العقوبات، أو الإبعاد أو الإحالة على المعاش، بسبب جنسه، أو عرقه، أو دينه، أو سنه، أو عجزه، أو اتجاهه الجنسي، أو أصله، أو أفكاره السياسية، أو أصله الاجتماعي أو انتماءه العرقي.

الصحة و الأمان. على أرباب العمل أن يوفرُوا بيئة عمل آمنة و صحية لتفادي وقوع حوادث و إحاق أضرار صحية بالموظفين أو العمال بسبب العمل الذي يقومون به، بشكل مباشر أو غير مباشر، أو خلال أوقات العمل بسبب تشغيل مرافق رب العمل.

حرية إقامة الجمعيات و المساومة الجماعية. على أرباب العمل الاعتراف بحق الموظفين في إقامة الجمعيات و المساومة الجماعية و احترامها.

الأجور و الامتيازات. يعترف أرباب العمل أن الأجور ضرورية لتلبية الحاجيات الأساسية للموظفين. يجب على رب العمل دفع أجور الموظفين الاستهلاكية بما لا يقل عن الحد الأدنى المطلوب قانونياً من قبل السلطات المحلية، أو بناءً على الأجور المطبقة في القطاع، حسب ما هو أعلى، و يلتزمون بتوفير جميع الامتيازات التي ينص عليها القانون لهؤلاء العمال و الموظفين.

<sup>٨</sup> ستتضمن جميع المراجع المشيرة إلى القوانين المحلية في هذه القواعد تلك المتبعة طبقاً للقوانين المحلية الجاري بها العمل.

ساعات العمل ما عدا في ظروف عمل استثنائية، (أ) لن يتم إجبار الموظفين على العمل أكثر من (أ) ٤٨ ساعة في الأسبوع و ١٢ ساعة إضافية أو، (ب) الحد الأقصى لأوقات العمل العادية و الساعات الإضافية المسموح بها قانونياً في البلد الذي يتم فيه التصنيع، أو ما يعد أسبوع عمل عادي في ذلك البلد بالإضافة إلى ١٢ ساعة إضافية في البلدان التي لا يحدد فيها القانون عدد ساعات العمل، و (٢) يحق لكل موظف الحصول على يوم حر على الأقل في كل مدة عمل تستغرق سبعة أيام.

التعويضات عن الساعات الإضافية. بالإضافة إلى الأجور التي يتقاضاها الموظفون عن ساعات عملهم العادية، يجب تعويضهم عن ساعات العمل الإضافية بالنسبة الاستثنائية المحددة قانونياً في البلد الذي يتم فيه التصنيع، أو بما لا يقل عن الأجور التي يتقاضونها عن ساعات عملهم العادية في البلدان التي لا يتطرق فيها القانون إلى ساعات العمل الإضافية.

على أي شركة تقرر تبني "قواعد السلوك في مكان العمل"، بالإضافة إلى التزامها بجميع القوانين المطبقة في البلد الذي يتم فيه التصنيع، أن تلتزم بهذا البرنامج و تدعمه طبقاً لمبادئ المتابعة المرفقة و تطبيق المقياس الأعلى في حل النزاعات و الخلافات. كما على أي شركة تقرر تبني "قواعد السلوك في مكان العمل" أن تطالب الشركات المرخصة من قبلها و المتعاقدة معها، و المزودة لها فيما يتعلق بالباعة بالتنسيق، بالالتزام بالقوانين المحلية المطبقة و تطبيق المقياس الأعلى في حل النزاعات و الخلافات.