



## القانون الأساسي لمبادرة التجارة الأخلاقية

### 1. الحرية في اختيار العمل

- 1.1 عدم الإكراه على أشغال السجن أو الإكراه بها أو فرضها.
- 1.2 لا يُكْرَه العَمال بايداع "ضمانات" أو أوراقهم الثبوتية مع ربّ عملهم ولهم مطلق الحرية في ترك العمل بعد إخطاره بفترة معقولة.

### 2. احترام حرية التجمع والحق في التفاوض الجماعي

- 2.1 يحقّ للعَمال من دون أيّ تمييز الانضمام إلى ما شاءوا من النقابات العمالية أو تشكيلها، كما لهم الحقّ في التفاوض الجماعي.
- 2.2 على ربّ العمل أن يبدي انفتاحاً تجاه نشاطات نقابات العَمال ونشاطاتها التنظيمية.
- 2.3 يجب عدم ممارسة التمييز ضدّ ممثلي العَمال، فهم مخولون لممارسة مهامهم التمثيلية في مكان العمل.
- 2.4 إذا كانت حرية التجمع والتفاوض الجماعي تخضع لقيود معينة بموجب القانون، على ربّ العمل تسهيل وضع الوسائل الموازية للتجمع الحر والمستقل وكذلك التفاوض الجماعي وعدم إعاقتها.

### 3. توفير بيئة عمل آمنة وصحية

- 3.1 يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية مع وضع طبيعة هذا القطاع الصناعي وأي مخاطر ينطوي عليها في الاعتبار. لذا، يجب اتخاذ تدابير ملائمة لتفادي الحوادث والإصابات التي قد تنتج من سير العمل أو تحدث خلاله أو تتعلّق بممارسته، وذلك بالحد من أسباب المخاطر المتعلقة مباشرةً ببيئة العمل قدر المستطاع.
- 3.2 على العَمال الخضوع للتدريب المسجّل والنظامي في مجال الصحة والسلامة، كما يجب إخضاع العَمال الجدد والذين يُعاد توظيفهم لهذا التدريب.

- 3.3 يجب توفير حمّامات نظيفة ومياه صالحة للشرب وكذلك، إذا أمكن، مرافق لحفظ الطعام.
- 3.4 يجب أن تكون مرافق الإيواء، في حال توفيرها، نظيفة وآمنة وتلبي حاجات العمّال الأساسية.
- 3.5 على الشركة التي تخضع لهذا القانون أن تكلف مندوباً من الإدارة العليا بمسؤوليّة الحفاظ على الصحة والسلامة.

#### 4. حظر اللجوء إلى عمالة الأطفال

- 4.1 يمنع منعاً باتاً استخدام الأطفال للعمل.
- 4.2 على الشركات أن تضع أو تشارك في السياسات والبرامج التي تساهم في تحسين وضع أيّ طفل عامل من خلال تمكينه من الحصول على تعليم ملائم وجيّد إلى أن يبلغ. ونشير إلى أنّ عبارتي "طفل" و"عمالة الأطفال" قد تمّ تعريفهما في وثيقة مبادئ التنفيذ.
- 4.3 يجب عدم توظيف الأطفال أو من كانوا دون الـ 18 من العمر في ظروف خطيرة أو في أعمال ليليّة.
- 4.4 يجب أن تتوافق هذه السياسات والإجراءات مع أحكام معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

#### 5. أجور تفي بمتطلبات المعيشة الأساسية

- 5.1 الأجور والبدلات التي تُسدد نظير أيّ أسبوع عمل اعتيادي يجب أن تتوافق مع المعايير القانونيّة المحليّة أو مع معايير الصناعة المرجعيّة كحدّ أدنى، أيهما أعلى. في جميع الأحوال، يجب أن تكون الأجور كافية دائماً لتلبية الحاجات الأساسيّة ولتوفير فائض دخل.
- 5.2 يجب أن يحصل جميع العمّال على معلومات خطيّة ومفهومة عن شروط عملهم في ما يتعلّق بالأجور قبل مباشرتهم العمل وبتفاصيل أجورهم لدى تسديدها عن الفترة المحدّدة في كلّ مرّة.
- 5.3 لا يجوز الاقتطاع من الأجور كتدبير تأديبي، كما لا يجوز اللجوء إلى أيّ اقتطاع من الأجور غير منصوص عليه في قانون الدولة إلا بموافقة العامل المعني صراحةً. ويجب تدوين كل ما يُتخذ من تدابير تأديبيّة.

#### 6. عدم الإفراط في ساعات العمل

6.1 يجب أن تتوافق ساعات العمل مع القوانين الوطنية المعتمدة والاتفاقيات المقررة والأحكام من  
6.2 إلى 6.6 الواردة أدناه، أيهما يؤمن للعمال قدرًا أكبر من الحماية. وتستند الفقرات الفرعية من  
6.2 إلى 6.6 إلى معايير العمل الدولية.  
6.2 تُحدد في العقد ساعات العمل، باستثناء الوقت الإضافي، على ألا تتجاوز 48 ساعة في  
الأسبوع.\*

6.3 يكون العمل بوقت إضافي اختياريًا. ولا يُستعمل الوقت الإضافي إلا استعمالاً مسؤولاً، مع وضع  
ما يلي في الاعتبار: مدة العمل وعدد مرات العمل وعدد ساعاته لكل عامل على حدة وللقوى العاملة  
ككل. ولا يجوز أن يحل محل العمل النظامي. يجب أن يُكافأ العمل لوقت إضافي بأجر مميز،  
ويُنصح بالأقل يقل عن 125% من معدل الأجر المعتاد.

6.4 لا يتجاوز إجمالي ساعات العمل التي يقضيها العامل في أي فترة من سبعة أيام 60 ساعة،  
ما لم يندرج تحت الفقرة الفرعية 6.5 أدناه.

6.5 لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل في أي فترة من سبعة أيام 60 ساعة إلا في الظروف  
الاستثنائية شريطة استيفاء جميع الشروط الآتية:

- عدم التعارض مع قانون الدولة؛
- عدم التعارض مع أي اتفاقيات مقررة بعد التفاوض الحر مع المؤسسة التابع لها العمال التي  
تمثل شريحة كبيرة من القوى العاملة؛
- اتخاذ الضمانات المناسبة للحفاظ على سلامة العمال وصحتهم؛
- يستطیع رب العمل أن يبين استيفاء شرط الظروف الاستثنائية من مثل الارتفاع المفاجئ في  
معدلات الإنتاج أو الحوادث أو الطوارئ.

6.6 يُمنح العمال عطلة ليوم واحد على الأقل في كل فترة من سبعة أيام أو، إذا أجاز قانون الدولة  
ذلك، عطلة ليومين في كل فترة من 14 يوماً.

\* حسبما توصي به المعايير الدولية، ينبغي تقليل ساعات العمل المعتادة بالتدرج، كلما كانت الظروف  
مواتية، إلى 40 ساعة في الأسبوع، دون إنقاص في أجور العمال نظراً يوازي تقليل ساعات العمل.

## 7. عدم ممارسة التمييز

7.1 يجب عدم ممارسة التمييز في التوظيف أو المكافأة أو التدريب أو الترقية أو الفصل أو التقاعد بسبب العرق أو الطبقة الاجتماعية أو الجنسية أو الدين أو العمر أو العجز أو الجنس أو الوضع العائلي أو الميول الجنسي أو العضوية النقابية أو الانتماء السياسي.

## 8. توفير التوظيف النظامي

8.1 يجب أن يركز العمل الذي يؤديه العمّال بقدر المستطاع على أساس العلاقة المعترف بها في العمالة والتي يصونها العرف وقانون الدولة.

8.2 يجب عدم التهرب من أي التزامات تجاه العمّال تقرها قوانين العمل أو الضمان الاجتماعي ولوائحها الناشئة عن علاقة العمالة المعتادة وذلك من خلال اللجوء إلى آليات التعاقد على أساس العمل فقط أو التعاقد من الباطن، أو ترتيبات العمل من المنزل أو اتفاقات التدرّب على المهنة ما لم تكن هناك نية حقيقية لنقل المهارات أو توفير التشغيل المعتاد، ولا يجوز التهرب من أي من هذه الالتزامات من خلال اللجوء المفرط إلى عقود عمل بأجال محدّدة.

## 9. منع المعاملة القاسية أو غير الإنسانية

9.1 يمنع منعاً باتاً اللجوء إلى التعذيب أو الاعتداء الجسدي، أو التهديد بهما، أو التحرش الجنسي أو أي تحرّش آخر، والاعتداء بالقول أو غيره من أشكال التخويف.

تشكّل أحكام هذا القانون الحدّ الأدنى وليس الأقصى من المعايير، ويجب ألا يستعمل هذا القانون لمنع الشركات من تجاوز هذه المعايير إلى الأفضل. وبتنوع في الشركات التي تطبّق هذا القانون أن تلتزم بقانون الدولة وغيره من القوانين السارية، وأن تطبق كل حكم من الأحكام يوفر قدرأ أكبر من الحماية، متى تناولت أحكام القانون وأحكام هذا القانون الأساسي إلى الموضوع نفسه.

*Note: We have made every effort to ensure that translations of the ETI Base Code and Principles of Implementation are as complete and accurate as possible. However, please note that in both cases it is the English language documents which should be treated as the official versions.*