

مبادئ التصرف في مكان العمل

مقدمة

تحدد مدونة قواعد السلوك في منظمة العمل العادل FLA معايير العمل التي تهدف إلى توفير ظروف عمل لائقة وإنسانية في سلسلة إمداد الشركات التابعة. وتستند مدونة قواعد العمل إلى معايير منظمة العمل الدولية وممارسات العمل الجيدة المقبولة دولياً. ويُتوقع التزام جميع الشركات التابعة لـ FLA بجميع القوانين واللوائح التنظيمية السارية وذات الصلة للدولة التي يعمل فيها العمال، وتنفيذ مدونة قواعد السلوك في منشآتها القابلة للتطبيق. وإذا نشأت اختلافات أو تعارضات في المعايير، يُتوقع أن تطبق الشركات التابعة أعلى المعايير وأكثرها ملائمة للعمال.

ترصد FLA الالتزام بمدونة قواعد السلوك من خلال الفحص الدقيق للالتزام بالقواعد المعيارية للامتثال ومبدأ الرصد. وتحدد القواعد المعيارية للامتثال المتطلبات المحددة للوفاء بمعايير مدونة قواعد السلوك، بينما يوجه مبدأ الرصد تقييم الامتثال. وتتوقع FLA إجراء تحسينات من الشركات التابعة في حالة عدم الوفاء بمعايير المدونة، وتطوير آليات مستدامة لضمان الامتثال المستمر.

تعيّف القواعد المعيارية للامتثال الزراعي بالظروف الخاصة للأعمال الزراعية، من المزارع ذات الهياكل العمالية غير الرسمية إلى المزارع التي لديها علاقات عمل رسمية، وتقدم التوجيه إلى الشركات بشأن طريقة تنفيذ متطلبات مدونة قواعد السلوك من خلال سلاسل إمدادها الزراعية.

أثناء إجراء الرصد الخارجي المستقل للعمليات الزراعية، ترصد منظمة العمل العادل الالتزام بالقواعد المعيارية الزراعية، وتصدر تقريراً عاماً يبرز الثغرات للوفاء بالمعايير. وتتوقع FLA إجراء تحسينات من الشركات التابعة في حالة عدم الوفاء بالمعايير، وتطوير آليات مستدامة لضمان الامتثال المستمر. وتتولى الشركات التابعة المسؤولية المطلقة عن ضمان الحفاظ على المعايير في سلسلة إمدادها، بما في ذلك مزارع الموردين. ويمكنها القيام بذلك من خلال التعاون مع مورديها من عناصر الحلقات الأولى والشركاء المنفذين وتسهيل العمليات لصغار المزارعين.

قانون العمل العادل

يحدد قانون العمل العادل لمنظمة العمل العادل منظمة العمل العادل معايير دعم حقوق العمال في المصانع والمزارع. ويستند قانون العمل العادل إلى معايير منظمة العمل الدولية وحقوق الإنسان المعترف بها دولياً. إذ توافق الشركات الأعضاء في FLA على التمسك بمعايير مكان العمل في سلاسل الإمدادات العالمية الخاصة بها لحماية العمال وجعل المصانع والمزارع أماكن عمل أفضل.



المبادئ	الوصف
علاقة العمل	يتوجب على أرباب العمل تبنى والالتزام بقواعد وشروط العمل التي تحترم الموظفين، وعلى أقل حد، المحافظة على حقوقهم وفق القوانين الدولية والمحلية وكذلك قوانين وأنظمة الضمان الاجتماعي.
عدم التمييز	أن لا يتعرض أي شخص للتمييز في العمل، بما في ذلك التوظيف، التعويض، الترقية، الانضباط، الإنهاء أو التقاعد، على أساس يجب الجنس، العرق، الدين، العمر، عدم المقدرة، الميل الجنسي، القومية، الرأي السياسي، الشريحة الاجتماعية، أو الأصل العرقي.
التحرش أو الاعتداء	يجب التعامل مع كل موظف باحترام وكرامة. يجب أن لا يتعرض أي موظف إلى اعتداء، جسدي، جنسي، نفسي أو التحرش.
التوظيف القسري	يجب أن لا يتم أي توظيف قسري، بما في ذلك تشغيل المساجين، التوظيف المجحف، التوظيف المقيد أو أي نوع من التوظيف القسري.
توظيف القاصرين ¹	يجب أن لا يتم توظيف أي شخص يقل عمره عن ١٥ عاماً أو أقل من سن التعليم الإلزامي، أيهما أعلى.
حرية الاتحاد والمفاوضات الجماعية	يتوجب على أرباب العمل الاعتراف واحترام حقوق الموظفين بإقامة اتحادات والمفاوضات الجماعية بحرية.
الصحة، الأمان، وجودة البيئة	يتوجب على أرباب العمل تأمين أماكن عمل آمنة وصحية من أجل تجنب وقوع حوادث عمل وإصابات صحية التي يمكن أن تحدث من أو في أعقاب العمل أو من جراء تشغيل آليات العمل. يتوجب على أرباب العمل اتخاذ معايير مسؤولة لتقليل التأثيرات السلبية جراء، لمكان العمل على جودة البيئة.
ساعات العمل	يحظر على أرباب العمل إلزام الموظفين بالعمل أكثر من ساعات الدوام الاعتيادية المسموح بها حسب القانون المطبق في الدولة التي يعمل بها الموظفون. يتوجب أن لا تزيد ساعات العمل الأسبوعية عن ٤٨ ساعة. يتوجب على أرباب العمل السماح للموظفين بالاستراحة لمدة متواصلة لا تقل عن ٢٤ ساعة كل سبعة أيام عمل. يجب أن تكون ساعات العمل الإضافية بالموافقة. يحظر على أرباب العمل طلب القيام بساعات عمل إضافية على أساس دائم ويجب التعويض عن ساعات العمل الإضافية بقيمة مناسبة. مجموع ساعات العمل الاعتيادية والإضافية أسبوعياً يجب أن لا يزيد عن ٦٠ ساعة عمل إلا في ظروف خاصة.
الأجور	يحق لكل موظف أن يحصل على أجر عن ساعات العمل بما هو كاف لسد حاجاته الأساسية وبما يزوده بالدخل الكافي. يتوجب على أرباب العمل دفع الراتب الأدنى على الأقل، أو الراتب المناسب، الأعلى من بينهما، بما يتوافق مع القوانين المرعية والرواتب، إضافة إلى منح الإضافات الضرورية المحددة في القانون أو في عقد العمل. إذا كان التعويض لا يكفي احتياجات الموظف الأساسية ولا يوفر له الدخل الكافي، يتوجب على كل موظف لاتخاذ الإجراءات المناسبة من أجل الحصول على الزيادة التي يستحقها FLA أن يتواصل مع