



مدونة قواعد سلوك
الموردين

PRIMARK®



مدونة قواعد سلوك الموردين

1.

- 1.1 لا يوجد أي عمل إجباري أو بالإكراه من أي نوع، بما في ذلك العمل بالسخرة، التجارة غير المشروعة، أو العمل بالسجون.
- 2.1 لا يُلزم العمال بإيداع "ضمانات" أو أوراقهم الثبوتية مع ربّ عملهم ولهم مطلق الحرية في ترك العمل بعد إعطاء إخطار مناسب ومعقول.

2. احترام حرية الشراكة والحق في التفاوض الجماعي

- 1.2 يحقّ للعمال من دون أيّ تمييز الانضمام إلى نقابات العمال حسب اختيارهم أو بتشكيلها، كما لهم الحق في التفاوض الجماعي.
- 2.2 على رب العمل أن يبدي انفتاحًا تجاه نشاطات نقابات العمال ونشاطاتها التنظيمية.
- 3.2 يجب عدم ممارسة التمييز ضد ممثلي العمال، فهم مخوّلون لممارسة مهامهم التمثيلية في مكان العمل.
- 4.2 حيث تخضع حرية الشراكة والتفاوض الجماعي لقيود معيّنة بموجب القانون، على ربّ العمل تسهيل تطوّر وسائل موازية لحرية واستقلالية الشراكة وعدم الحيلولة دون تطوّرهما.

3. توفير بيئة عمل آمنة وصحية

- 1.3 يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية مع الإدراك العام لماهية الصناعة ولأي مخاطر محدّدة. لذا، يجب اتخاذ تدابير ملائمة لتفادي الحوادث والإصابات التي قد تنتج من سير العمل أو تحدث خلاله أو تتعلق بممارسة العمل، وذلك من خلال تقليل أسباب المخاطر المتعلقة مباشرة ببيئة العمل قدر المستطاع.
- 2.3 على العمال الخضوع للتدريب المسجّل والنظاميّ على الصحة والسلامة، كما يجب إخضاع العمال الجدد والذين يُعاد توظيفهم لهذا التدريب.
- 3.3 يجب تأمين الوصول إلى حمّامات نظيفة ومياه صالحة للشرب ومرافق صحية لحفظ الطعام إذا أمكن.
- 4.3 يجب أن تكون الإقامة، في حال توفيرها، في مكان نظيف وآمن ويتلاءم مع حاجات العمال الأساسيّة.
- 5.3 على الشركة التي تخضع لمدونة قواعد السلوكيات أن تسلم مسؤولية الصحة والسلامة لممثل عن الإدارة العليا.





4. المتطلبات البيئية

1.4 ترغب Primark في مشاركة التزامها تجاه البيئة مع الموردين الذين تتوافق ممارساتهم مع المعايير البيئية المعمول بها.

5. حظر اللجوء إلى عمالة الأطفال

- 1.5 يمنع منعاً باتاً استخدام الأطفال للعمل.
- 2.5 علي الشركات أن تطوّر أو تشارك في السياسات والبرامج التي تساهم في تحسين وضع أي طفل عامل من خلال تمكينه من الخضوع للتعليم الملائم والجيد إلي أن يبلغ. ونشير إلى أنّ عبارتي "طفل" و"عمالة الأطفال" قد تم تعريفهما في الملاحق.
- 3.5 يجب عدم توظيف الأطفال أو المراهقين دون سن الـ 18 في ظروف خطيرة أو في أعمال ليلية.
- 4.5 يجب أن تتطابق هذه السياسات والإجراءات مع أحكام معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

6. تسديد الأجور المعيشية

- 1.6 يجب تسديد الأجور والمزايا مقابل أسبوع عمل عادي بما يتماشى مع المعايير القانونية المحلية أو مع معايير الصناعة المرجعية كحد أدنى، أيهما كان أعلى. وفي جميع الأحوال، يجب أن تتلاءم الأجور مع ما يكفي لتلبية الحاجات الأساسية ولتوفير دخل اختياري.
- 2.6 يجب أن يحصل جميع العمّال علي معلومات خطيّة ومفهومة عن شروط عملهم فيما يتعلق بالأجور قبل مباشرتهم العمل وبتفاصيل أجورهم لدي تسديدها عن الفترة المحددة في كلّ مرّة.
- 3.6 لا يُسمح بالاقطاع من الأجور كإجراء تأديبي، كما لا يُسمح باللجوء إلي أيّ اقطاع من الأجور غير منصوص عليه في القانون المحلي من دون موافقة العامل المعني صراحة. ويجب تسجيل كافة الإجراءات التأديبية.





7. ساعات عمل غير زائدة

7.1 يجب أن تتوافق ساعات العمل مع القوانين الوطنية، والاتفاقيات المشتركة، وأحكام البندين 7.2 و7.6 أدناه، أيها يوفر الحماية الأكبر للعمال. يستند البندين 7.2 و7.6 إلى معايير العمل الدولية.

7.2 يُحدد العقد ساعات العمل العادية، باستثناء ساعات العمل الإضافية، على ألا تتعدى 48 ساعة في الأسبوع.*

7.3 تكون جميع ساعات العمل الإضافية اختياريًا. ويُستخدم العمل الإضافي بشكل مناسب، مع مراعاة كل ما يلي: مدى العمل، والوتيرة والساعات التي يعملها العمال بشكل فردي وقوة العمل مجتمعة. ولا يُستخدم ليحل محل العمل العادي. وتعوض ساعات العمل الإضافي بأجر مميز، ويفضل بألا يقل عن 125% من معدل الأجر العادي.

7.4 لا يتعدى إجمالي ساعات العمل، بما في ذلك العمل الإضافي، خلال 7 أيام 60 ساعة، باستثناء ما يغطيه البند 7.5 أدناه.

7.5 يمكن أن يتعدى إجمالي ساعات العمل، بما في ذلك العمل الإضافي، 60 ساعة في مدة 7 أيام فقط في الظروف الاستثنائية حيث تنطبق كل الشروط التالية:

- يسمح القانون الوطني بذلك؛
- يسمح بذلك أحد الاتفاقيات المشتركة التي تمت مناقشتها اختياريًا مع إحدى المنظمات العمالية التي تمثل نسبة كبيرة من قوة العمل؛
- أن يتم اتخاذ إجراءات الحماية المناسبة لحماية صحة وسلامة العمال؛ و
- إمكانية قيام صاحب العمل بإثبات وجود ظروف استثنائية مثل فترات إنتاج غير متوقعة، أو حوادث، أو حالات طارئة.

7.6 يحصل العمال على يوم إجازة واحد على الأقل كل 7 أيام أو، حسبما يجيزه القانون الوطني، ويومان إجازة كل 14 يومًا.

*توصي المعايير الدولية بالتخفيض التدريجي لساعات العمل العادية (باستثناء العمل الإضافي)، عند الاقتضاء، إلى 40 ساعة في الأسبوع، دون أي تخفيض في أجور العمال مع تخفيض الساعات.





8. عدم ممارسة التمييز

1.8 يجب عدم ممارسة التمييز في التوظيف أو المكافأة أو التدريب أو الترقية أو إنهاء الخدمة أو التقاعد بالاستناد إلى 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.

9. توفير التوظيف الدائم

1.9 يجب أن يركز العمل الذي يؤديه العمّال قدر المستطاع على أساس علاقة العمل المعترف بها والتي يصونها العرف والقانون المحلي.

2.9 يجب عدم تفادي الالتزامات تجاه العمّال المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي أو قوانين العمل والتشريعات المتعلقة بهما الناتجة من علاقة العمل المنتظمة من خلال اللجوء إلى آليات التعاقد على أساس العمل فقط أو التعاقد من الباطن أو الاتفاقات للعمل من المنزل أو آليات التدرّب على المهنة حيث لا توجد نية فعلية لنقل المهارات أو توفير التوظيف الدائم. كذلك، يجب عدم تفادي أي من تلك الالتزامات من خلال اللجوء المفرط إلى عقود عمل بأجال محدّدة.

10. منع المعاملة القاسية أو غير الإنسانية

1.10 يمنع منعاً باتماً اللجوء إلى التعذيب أو الاعتداء الجسدي، والتهديد بذلك، والتحرّش الجنسي أو أي تحرّش آخر، والاعتداء الشفهي أو غيره من أشكال التخويف.

11. المتطلبات القانونية

1.11 تلتزم Primark بالانصياع التام للقوانين والتشريعات في كل موقع من مواقع الشراء تمارس فيه Primark نشاطها التجاري، ولن تعمل عن قصد بما ينتهك أي من تلك القوانين والتشريعات.

2.11 لن تستخدم Primark عن قصد موردين ينتهكون القوانين والتشريعات المعمول بها.





12. عدم التهاون في التعامل مع الرشاوي وقضايا الفساد

1.12 يحظر بشدة عرض أو دفع أو الاستجداء في طلب أو قبول الرشاوي أو العمولات غير القانونية بما في ذلك أي أموال يتم دفعها بغرض تسهيل الأعمال. تتضمن أشكال الرشوة منح أو تقديم أي هدايا أو تقديرات مالية أو مكافآت أو مزايا لأي شخص في قطاع الأعمال أو الحكومة بغرض الحصول على انتفاع تجاري أو الحفاظ عليه أو لاستقطاب الموظف أو مكافأته للقيام بأعمال غير مشروعة أو حيثما يحظر على الموظف قبول أي انتفاع. يعتبر عرض أو تقديم أي مما سبق من قبيل الرشوة حتى إذا كان بواسطة طرف ثالث أو من خلاله كالوكيل أو المندوب أو الوسيط.

وفيما يلي بعض الأمثلة على حالات الرشوة، مع العلم أن هذه القائمة غير شاملة لجميع أنواع الرشاوي:

- أ. الهدايا أو نفقات السفر
- ب. الاستفادة المجانية من خدمات الشركة أو مرافقها أو ممتلكاتها؛
- ج. المبالغ النقدية؛
- د. القروض، أو ضمانات القروض أو أي اعتمادات مالية أخرى؛
- هـ. تقديم أي انتفاع مثل المنح التعليمية أو الرعاية الطبية لفرد من عائلة العميل المحتمل/المسؤول الحكومي؛
- و. تقديم عقد من الباطن لشخص على علاقة بالشخص المشارك في عملية ترسية العقد الرئيسي؛
- ز. المشاركة في شركة محلية مملوكة لفرد من عائلة العميل المحتمل/المسؤول الحكومي؛

2.12 إن دفعات التسهيل هي مبالغ أو رسوم بسيطة يطلبها المسؤولون بالحكومة لتسهيل أداء الإجراءات الحكومية الروتينية أو تسريعها. (مثل توفير تأشيرة ما أو استكمال التخليص الجمركي). ويحظر قبول أي من هذه المدفوعات بأي حال من الأحوال.

3.12 يتعين على الموردين أو المندوبين وموظفيهم الالتزام بقوانين مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها. وفي حال عدم العمل بقوانين مكافحة الرشوة والفساد هذه، أو أن المعايير المذكورة في قانون الرشوة الصادر بالمملكة المتحدة لعام 2010 تفوق تلك المنصوص عليها في هذه القوانين، يتعين على الموردين والمندوبين وموظفيهم الالتزام بقانون الرشوة الصادر بالمملكة المتحدة لعام 2010.

4.12 كما يتعين على الموردين والمندوبين اتخاذ الإجراءات المناسبة لمكافحة الفساد والرشوة وذلك بالتصدي للموظفين والأشخاص المرتبطين بأعمالهم لمنعهم من القيام بمثل تلك الجرائم الأخلاقية. على أن يقوم هؤلاء الموردون والمندوبون بتطبيق هذه الإجراءات بصورة صحيحة ومراجعتها بصفة دورية لضمان سريتها بشكل فعال.





13. الملحق أو التعريفات

الطفل

أي شخص دون سن 15 عامًا ما لم يكن القانون المحلي بشأن الحد العمري الأدنى ينص على سن أعلى للعمل أو الدراسة الإلزامية، وفي هذه الحالة يسري السن الأعلى. ورغم ذلك، إذا كان قانون الحد العمري الأدنى ينص على 14 عامًا بما يتفق مع استثناءات الدول النامية بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138، فسوف يسري الحد الأدنى.

المراهق

أي عامل يزيد عمره عن عمر الطفل حسب التعريف الوارد أعلاه ويقل عن 18 عامًا.

عمالة الأطفال

أي عمل يقوم به طفل أو مراهق، دون السن الموضح في التعريفات الواردة أعلاه، لا يتفق مع أحكام معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة، وأي عمل من المحتمل أن يشكل خطورة أو يتعارض مع تعليم الطفل أو المراهق أو أن يضر بصحة الطفل أو المراهق أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.

