

تقابل هذه المذكرة التوجيهية الثانية معيار الأداء رقم 2. ويُرجى أيضا الرجوع إلى معايير الأداء رقم 1 وأرقام 3 إلى 8، وكذلك المذكرات التوجيهية المقابلة للحصول على معلومات إضافية. كما أن المعلومات الجغرافية الخاصة بالمراجع المشار إليها في نص هذه المذكرة التوجيهية موجودة في قسم ثبت المراجع في آخر المذكرة. [ويعني الحرف ت، أينما ورد في هذه الوثيقة، الحرف الأول من كلمة توجيه، وهو يرمز إلى البند التوجيهي].

## المقدمة

1. يقر معيار الأداء رقم 2 بأن مواصلة النمو الاقتصادي عن طريق خلق فرص العمل وتوليد الدخل لا بد أن تُوازنها حماية الحقوق الأساسية للعمال. إذ تمثل القوة العاملة، بالنسبة لأي نشاط عمل، أحد الأصول القيمة، كما تشكل العلاقة بين العمال والإدارة عنصرا رئيسيا من العناصر المؤدية لاستدامة المؤسسة. ذلك أن الإخفاق في ترسيخ وتدعيم العلاقة السليمة بين العمال والإدارة يمكن أن يقوض مشاعر الالتزام لدى العامل ويحول دون استبقائه في العمل. وعلى النقيض من ذلك، فإنه في ظل العلاقة البناءة بين العمال والإدارة والمساواة في معاملة العمال وتهيئة أوضاع العمل الصحية والمأمونة لهم، يمكن أن تحقق الجهات المتعاملة مع مؤسسة التمويل الدولية منافع ملموسة مثل تعزيز كفاءة وإنتاجية عملياتها.

2. استرشدت المتطلبات الواردة في هذا المعيار للأداء استرشادا جزئيا بتوجيهات عدد من الاتفاقيات الدولية التي تم التفاوض عليها في رحاب منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> تتمثل هذه الاتفاقيات الدولية فيما يلي :

- [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم \(النقابي\)](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن \(الاستخدام\)](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 المتعلقة بمساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية](#)
- [اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة](#)
- [اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الطفل، المادة 32.1](#)

## الأهداف

- إقامة علاقة بين العمال والإدارة وصيانة هذه العلاقة وتحسينها
- تشجيع المساواة في المعاملة، وعدم التمييز، وتكافؤ الفرص أمام العمال، والامتثال للقوانين الوطنية المعنية بالعمل والتوظيف
- حماية القوة العاملة من خلال معالجة قضايا عمل الأطفال والعمل الجبري
- تعزيز أوضاع العمل المأمونة والصحية، وحماية صحة العمال وتحسينها

ت 1. تؤثر العلاقة بين الإدارة والعمال بطبيعتها على التكاليف، والنوعية، والكفاءة، والإنتاجية، وخدمة العملاء، بالإضافة إلى تأثيرها على سمعة الجهة المتعاملة مع المؤسسة. ويقر معيار الأداء رقم 2 بأن العلاقة الطيبة بين الإدارة والعمال تشكل عنصرا مهما في تحقيق النجاح العام للجهة المتعاملة ولمشروعها.

ت 2. يسترشد معيار الأداء رقم 2 جزئياً بعدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة. وسوف تكون الجهة المتعاملة من خلال تطبيقها معيار الأداء رقم 2، قادرة على تشغيل مشروعها بأسلوب يتسق مع المعايير الأربعة الأساسية للعمل (عمل الأطفال، والعمل الجبري، وعدم التمييز، والحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية). وبالإضافة إلى ذلك، يعالج معيار الأداء رقم 2 أيضاً مجالات أخرى مثل أوضاع العمل وشروط التوظيف، وتخفيض النفقات، وقضايا الصحة والسلامة المهنية. وتحيل بعض هذه المتطلبات الجهة المتعاملة مع المؤسسة إلى القانون الوطني الواجب تطبيقه. وحيثما يقضي القانون الوطني بمعايير أقل صرامة من معيار الأداء رقم 2، أو لكونه لا يتضمن أية معايير بهذا الخصوص، فإنه يتوقع من الجهة المتعاملة مع المؤسسة تلبية متطلبات معيار الأداء رقم 2.

ت 3. بالإضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية المشار إليها في معيار الأداء رقم 2 والمذكورة كذلك في مواضع متفرقة من هذه المذكرة التوجيهية، وضعت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الأخرى حول العمل والأوضاع المتعلقة به. وتوجد هذه الاتفاقيات على [موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الانترنت](#). وتتمتع هذه المنظمة بحضور ملموس في العديد من بلدانها الأعضاء، ويقوم بعض مكاتبها بتنفيذ برامج تستفيد من الخبرات المترابطة من أجل توجيه القطاع الخاص إلى انتهاج ممارسات جيدة بشأن العمل والعمال.

ت 4. تقع مسؤولية تقييم ممارسات العمل وفقاً لمعيار الأداء رقم 2، على عاتق الجهة المتعاملة مع المؤسسة. وقد جرت العادة على أن العملية التقليدية للتقييم البيئي والاجتماعي لا تشمل عادة على استعراض قضايا العمل والعمال بخلاف اعتبارات الصحة والسلامة المهنية. ونتيجة لذلك، ينبغي على الجهة المتعاملة أن تقدم لمؤسسة التمويل الدولية تقييماً يتضمن قضايا العمل والعمال بما يتوافق مع متطلبات معيار الأداء رقم 2 أو تزويد المؤسسة بأدلة أخرى تفيد استيفاء هذه المتطلبات. وسوف تساعد مؤسسة التمويل الدولية الجهة المتعاملة معها على تطبيق معيار الأداء رقم 2 خلال المراحل المختلفة من المشروع. وفي سياق التزامها العناية الواجبة، تقوم مؤسسة التمويل الدولية باستعراض الأداء العام للجهة المتعاملة معها، بما في ذلك ممارساتها الخاصة بالعمالة والتوظيف، من أجل التأكد مما إذا كانت هناك أية مخاطر على المشروع وعلى المؤسسة بسبب هذه الممارسات. وسوف يركز الاستعراض المبدئي من جانب مؤسسة التمويل الدولية على المعلومات المقدمة من الجهة المتعاملة معها، مثل سجل إجراء مراجعات سابقة لأوضاع العمل والعمال، أو التقييم الذاتي، أو المعلومات المقدمة في معرض الإجابة على مجموعة من الأسئلة الخاصة بممارسات العمل. ويمكن أن تقوم مؤسسة التمويل الدولية، في بعض الحالات، بتجميع معلومات خلال زيارات ميدانية للموقع عن ممارسات العمل التي تتبعها الجهة المتعاملة. وبالنسبة للبلدان أو القطاعات أو الشركات التي أثرت حولها قضايا بشأن واحد أو أكثر من متطلبات معيار الأداء رقم 2، فإنه يجوز للمؤسسة أن تطلب إجراء تقييم لأوضاع العمل والعمال في سياق التزامها العناية الواجبة.<sup>1</sup> يتيح الملحق ألف قائمة بالقضايا الخاصة بالعمل والعمال التي يجوز اشتغالها في التقييم المعني بالعمل والعمال.

ت 5. في سياق إعداد التقييم المعني بالعمل والعمال، ينبغي على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تتيح مشاركة العمال وممثلي المنظمات العمالية إن وجدت. ومما يذكر أن الإجراءات المحددة في تقييم أوضاع العمل والعمال التي يجب أن تتخذها الجهة المتعاملة، امتثالاً للقانون الوطني أو من أجل تلبية متطلبات معيار الأداء رقم 2، سوف تصبح جزءاً من خطة العمل التي تم توضيح معالمها في معيار الأداء رقم 1 والمذكرة التوجيهية المقابلة. وسوف تتيح هذه العملية للجهة المتعاملة فرصة تصميم أو تحديث معلومات سياساتها الخاصة بالتوظيف بطرق من شأنها تعزيز النجاح الطويل الأمد للنشاط وقابليته للحياة فضلاً عن حماية حقوق العمال في نفس الوقت. وسوف تقوم مؤسسة

<sup>1</sup> هناك العديد من المصادر الجيدة للمعلومات العامة التي تحدد المشكلات والمخاطر على المستوى القطري ومستوى الشركات والقطاع الصناعي. انظر "قسم ثبت المراجع" في هذه الوثيقة للاطلاع على وصلات ربط بمواقع منظمة العمل الدولية والبنك الدولي التي تقدم معلومات مستفيضة وتفصيلية.

التمويل الدولية بمساعدة الجهات المتعاملة معها، بناء على طلبها، على تحديد الفرص المتاحة ومواجهة التحديات المبينة في التقييم. ومن شأن نظام الإدارة المتسق مع متطلبات معيار الأداء رقم 1 أن يساعد الجهات المتعاملة على تنفيذ نهج منظم بشأن أوضاع العمل والعمال فيما تقوم به من عمليات (انظر الفقرات 1 و 3 إلى 6 من المذكرة التوجيهية الأولى).

### نطاق التطبيق

3. يتم ترسيخ قابلية تطبيق معيار الأداء رقم 2 خلال عملية التقييم الاجتماعي والبيئي، بينما تتم إدارة تلبية متطلباته من خلال نظام الجهة المتعاملة المعنى بالإدارة الاجتماعية والبيئية. وقد تم توضيح المتطلبات المتعلقة بالتقييم ونظام الإدارة في معيار الأداء رقم 1.

4. يشير مصطلح "عمال"، أينما ورد في معيار الأداء رقم 2، إلى عمال وموظفي الجهة المتعاملة مع المؤسسة، كما أنه يشير إلى أنواع معينة من المتعاقدين/المقاولين المستقلين طبقاً للوصف الوارد بشأنهم في الفقرة 17. وسوف يتفاوت تطبيق معيار الأداء رقم 2 تبعاً لنوع العمال، حسب ما يلي:

- العمال والموظفون: تطبيق كافة متطلبات معيار الأداء رقم 2، باستثناء المتطلبات الواجبة التطبيق بموجب الفقرتين 17، و18.
- المتعاقدون/المقاولون المستقلون: تطبيق المتطلبات الواردة في الفقرة 17.

5. تعالج الفقرة 18 قضايا سلسلة التوريد.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> تشير سلسلة التوريد إلى كل من العمالة ومدخلات المواد والمستلزمات طوال دورة حياة السلعة أو الخدمة.

6. تتمتع الجهات المتعاملة مع المؤسسة بدرجات متفاوتة من النفوذ أو التحكم في أوضاع العمل ومعاملة الأنواع المختلفة من العمال المرتبطين بالمشروع، وتنعكس متطلبات معيار الأداء رقم 2 هذه الحقيقة.

7. العمال: يشتمل هذا المصطلح على موظفي الجهة المتعاملة مع المؤسسة وأنواع معينة من المتعاقدين/المقاولين المستقلين طبقاً للتعريف الخاص بهم الوارد في الفقرة 17 من معيار الأداء رقم 2. انظر أيضاً الفقرة 9 أدناه.

8. العمال والموظفون: تتمتع الجهة المتعاملة مع المؤسسة بالتحكم التام في أوضاع العمل ومعاملة عمالها وموظفيها، ومن ثم فإن جميع متطلبات معيار الأداء رقم 2 تنطبق على هذه المجموعة من العمال، باستثناء المتطلبات المنصوص عليها في الفقرتين 17 و18 من معيار الأداء رقم 2.

9. المتعاقدون / المقاولون المستقلون: المتعاقدون/المقاولون المستقلون طبقاً لمعيار الأداء رقم 2 هم الذين يقومون بأداء عمل مباشر يرتبط بالوظائف الأساسية وبعد ضرورياً لمنتجات أو خدمات الجهة المتعاملة لمدة طويلة. وتقوم الجهة المتعاملة بالتعاقد المباشر مع هؤلاء العمال أو التعاقد معهم عن طريق مقاولين أو وسطاء آخرين. وعلى الرغم من قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بالتعامل مع هؤلاء كمصدر خارجي لإنجاز أعمال وخدمات، إلا

أن هؤلاء العاملين يميلون إلى أداء وظائف مهمة بالنسبة للنشاط الذي تقوم به الجهة المتعاملة لمدة طويلة كما لو كان هؤلاء موظفين بدلاء لدى الجهة المتعاملة مع المؤسسة. وتنتطبق فقرات محددة على هؤلاء المتعاقدين/المقاولين المستقلين، كما توضح ذلك الفقرة 17 من معيار الأداء رقم 2.

## المتطلبات

### أوضاع العمل وإدارة العلاقات العمالية

#### سياسة الموارد البشرية

6. سوف تكون سياسة الموارد البشرية التي تتبعها الجهة المتعاملة مع المؤسسة متناسبة مع حجم هذه الجهة وقوتها العاملة علاوة على تحديدها منهج إدارة شؤون العمال والموظفين بما يتسق مع متطلبات معيار الأداء رقم 2. وتقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة، بموجب هذه السياسة، بتزويد عمالها وموظفيها بالمعلومات المتعلقة بحقوقهم بمقتضى القانون الوطني الخاص بالعمل والعمال، بما في ذلك الحقوق المرتبطة بالأجور والمزايا. وستكون هذه السياسة واضحة ومفهومة بالنسبة للعمال، وسيتم شرحها وإتاحة معلومات عنها لكل عامل عند تعيينه.

10. سياسة الموارد البشرية عبارة عن بيان بممارسات الجهة المتعاملة فيما يتعلق بإدارة شؤون عمالها وموظفيها. ويمكن تفصيل نطاق هذه السياسة ومدى تعقيدها وفقا لحجم وطبيعة القوة العاملة لدى الجهة المتعاملة. وسوف تكون هذه السياسة متنسقة، كحد أدنى، مع متطلبات معيار الأداء رقم 2، ومحتوية على معلومات بشأن حقوق العمال والموظفين بموجب قوانين العمل والتوظيف الوطنية. ويقدم الملحق باء قائمة بالموضوعات التي تتضمنها عادة هذه السياسة. وينبغي صياغة هذه السياسة بأسلوب سهل الفهم والاستيعاب وإتاحتها للموظفين أو شرحها بلغة يفهمونها. ويجب إبلاغ العامل والعاملة عما إذا كانت هناك تغطية له أو لها بموجب اتفاقية خاصة بالمفاوضة الجماعية.

#### علاقة العمل

7. تقوم الجهة المتعاملة بتوثيق أوضاع العمل وشروط التوظيف، بما في ذلك الأجور وأية مزايا أخرى، وإبلاغها وشرحها لكل الموظفين وكذا العمال الذين تتعاقد معهم بشكل مباشر الجهة المتعاملة مع المؤسسة.

11. يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة الاحتفاظ بسجل مكتوب بشأن علاقة العمل في وقت تعيين كل موظف، ومتعاقد/مقاول مستقل بموجب التعاقد المباشر، وشرح أوضاع وشروط العمل لهم. ويجب أن يغطي هذا السجل الأجور وأية مزايا مرتبطة بالعمل، وشروط ومدة سريان علاقة العمل التي تربط بين الطرفين، وأوضاع العمل. ويجب إبلاغ وشرح أوضاع وشروط التوظيف للعمال شرحا شفويا وكتابيا. وربما يكون الشرح شفاهة هو الأسلوب المناسب الممكن إتباعه بشأن المهام البسيطة أو عندما يكون العمال أميين لا يجيدون القراءة والكتابة. وينبغي على الجهة المتعاملة مع المؤسسة، في حالات أخرى، توثيق شروط وأوضاع العمل.

12. بصفة عامة، يجب أن يكون التوثيق واضحا ودقيقا وسهل الفهم ومكتوبا باللغة التي يتحدث بها الموظف أو المتعاقد تعاقدًا مباشرًا. ويمكن أن يكون نطاق التوثيق ملائماً لمدة علاقة العمل وطبيعتها. فعلى سبيل المثال، قد يكون الإعلان العام البسيط عن الوظيفة المراد شغلها، وعدد ساعات العمل، والأجر والشروط الرئيسية الأخرى، أمورا كافية بالنسبة للعمال الموسميي (مع مراعاة توفير نسخ مصورة لتسليمها لهم عند الطلب)، بينما يجب توثيق الشروط الأساسية لعلاقة العمل في حالة الوظائف الطويلة الأمد. وتمثل ضرورة إبرام عقود فردية شرطا قانونيا في

بعض البلدان. وليست هناك ثمة حاجة لأن تكون الوثائق المقدمة للموظف مشتملة على كل الأوراق والمستندات المتعلقة به في السجلات الداخلية للجهة المتعاملة مع المؤسسة، ولكنه يجب وفقا للقانون الساري إتاحة حق وصول الموظفين والمتعاقدين تعاقدًا مباشرًا إلى هذه السجلات والحصول على ما يريدونه من معلومات.

#### أوضاع العمل وشروط التوظيف

8. حينما تكون الجهة المتعاملة مع المؤسسة طرفًا في اتفاقية مبرمة مع منظمة عمالية بشأن المفاوضات الجماعية، فإنه لا بد من احترام مثل هذه الاتفاقية. وإذا لم يكن لمثل هذه الاتفاقية وجود، أو أنها موجودة غير أنها لا تتطرق إلى أوضاع العمل وشروط التوظيف (مثل الأجور والمزايا، وساعات العمل، وترتيبات العمل الإضافي بعد ساعات الدوام الرسمي وتعويضاته، والإجازة المرضية، وإجازة الوضع، والإجازات الاعتيادية، والإجازة في العطلات أو الأعياد الرسمية)، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تقوم بتهيئة أوضاع العمل المعقولة وشروط التوظيف التي تتمشى، كحد أدنى، مع القانون الوطني.

ت 13. تشير أوضاع العمل، حسب استخدامها في معيار الأداء رقم 2، إلى الأوضاع السائدة في مكان العمل وكيفية معاملة العمال. وتشتمل أوضاع مكان العمل على البيئة المادية، واحتياجات الصحة والسلامة المهنية وتوفر المرافق الصحية. وتتضمن كيفية معاملة العمال الممارسات التأديبية، وعملية الفصل من الخدمة وأسبابها، واحترام كرامة العمال (مثل تقاضي العقوبة الجسدية أو استخدام اللغة البذيئة غير اللائقة).

ت 14. تشتمل شروط التوظيف على الأجور والمزايا، وساعات العمل، وترتيبات العمل الإضافي بعد ساعات الدوام الرسمي وتعويضاته، والإجازة المرضية، وإجازة الوضع، والإجازة الاعتيادية، والإجازة في العطلات والأعياد الرسمية.

ت 15. يحدد معيار الأداء رقم 2 ظرفين اثنين من الظروف المميزة التي تحدد التزامات الجهة المتعاملة مع المؤسسة بشأن أوضاع العمل وشروط التوظيف. ويتمثل الطرف الأول في الحالة التي تكون فيها الجهة المتعاملة طرفًا في اتفاقية مبرمة، بشأن المفاوضات الجماعية، مع منظمة عمالية تم اختيارها من قبل العمال بدون أي تدخل من جانب جهة العمل. ويتمثل الطرف الثاني في الحالة التي لا توجد فيها مثل هذه الاتفاقية أو أنها توجد بيد أنها لا توفر أية تغطية لجميع العمال أو للمتعاقدين مع الجهة المتعاملة، أو أنها لا تتطرق إلى أوضاع العمل.

ت 16. في الحالات التي تتوفر فيها اتفاقيات مفاوضة جماعية سارية المفعول، سوف تستجيب مؤسسة التمويل الدولية بقبول اختيارات الجهة المتعاملة معها والمنظمة العمالية، شريطة أن تقوم هذه الاتفاقيات بتلبية المتطلبات القانونية الوطنية ومتطلبات معيار الأداء رقم 2، أيهما أعلى.

ت 17. في الحالات التي لا توجد فيها اتفاقيات مفاوضة جماعية، أو أنها موجودة لكنها لا تتناول أوضاع العمل وشروط التوظيف، ينبغي على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تقوم بتهيئة أوضاع عمل معقولة وشروط توظيف متمشية، كحد أدنى، مع القانون الوطني. ولدى معظم البلدان أطر قانونية شاملة تغطي العديد من أوضاع العمل وشروط التوظيف، مثل الحد الأدنى للأجور، والحد الأقصى لساعات العمل، والمدفوعات الخاصة بالعمل الإضافي، والحد الأدنى للإجازات الاعتيادية، والأعياد الرسمية، والإجازات المرضية، وإجازة الوضع، واحتياجات حماية الصحة والسلامة.

### المنظمات العمالية

9. في البلدان التي يقر قانونها الوطني حقوق العمال في تكوين منظمات يختارونها دون تدخل، وكذلك حقهم في الانضمام إليها، وحقهم في المفاوضة الجماعية، يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة أن تمتثل للقانون الوطني. وحيثما يقوم القانون الوطني بفرض قيود كبيرة على منظمات العمال، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تتيح وسائل بديلة للعمال للتعبير عن مطالبهم ولحماية حقوقهم فيما يتعلق بأوضاع العمل وشروط التوظيف.

10. في أية حالة من الحالتين في الفقرة 9 أعلاه، وفي حالة صمت القانون الوطني بعدم اشتماله على أية نصوص ذات علاقة، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة ستمتنع عن إنشاء العمال عن تكوين منظمات عمالية يختارونها أو الانضمام إليها أو ممارسة المفاوضة الجماعية، ولن تمارس أي شكل من أشكال التمييز أو الانتقامات الثأرية ضد العمال الذين يشاركون، أو يسعون للاشتراك، في مثل هذه المنظمات والانخراط في المفاوضة الجماعية. وسوف تقيم الجهات المتعاملة مع المؤسسة علاقة مشاركة مع ممثلي العمال. ويتوقع من منظمات العمال أن تكفل التمثيل العادل للعمال في مكان العمل.

18. المنظمة العمالية هي أية منظمة عمال يتمثل غرضها في تعزيز مصالح العمال والدفاع عنها فيما يتعلق بأوضاع العمل وشروط التوظيف.<sup>2</sup> ويُطلق على المنظمات العمالية عادةً مسمى النقابات العمالية أو اتحادات العمال. ويُطلق على منظمات المهنيين والإداريين غالباً مسمى اتحادات الموظفين/اتحادات العاملين. وبموجب معيار الأداء رقم 2، تُستنتى من هذا المصطلح كافة المنظمات التي لم يتم اختيارها من قبل العمال المعنيين بمحض إرادتهم الحرة.

19. تتكون المفاوضة الجماعية من مناقشات ومفاوضات بين جهات العمل وممثلي العمال بغرض تحديد أوضاع العمل وشروط التوظيف من خلال اتفاق مشترك.<sup>3</sup> كما تشتمل المفاوضة الجماعية على تنفيذ وإدارة أية اتفاقيات قد تنشأ عن التفاوض الجماعي، وحل القضايا الأخرى التي تنشأ في علاقة العمل بالنيابة عن العمال التي تمثلها المنظمة العمالية.

20. يتمتع العمال في الغالبية العظمى من البلدان الأعضاء في مؤسسة التمويل الدولية بالحق القانوني لتكوين اتحادات أو منظمات عمالية يختارونها وحق المفاوضة الجماعية مع جهات عملهم. وتعكس القوانين الوطنية بصورة نمطية عدداً من الاتفاقيات الدولية التي تعترف بهذه الحقوق وتعمل على حمايتها.<sup>4</sup>

21. لا يجب أن تتدخل الجهات المتعاملة مع المؤسسة للافتئات على حقوق العمال في تكوين منظمات عمالية أو الانضمام إليها، كأن تقوم على سبيل المثال بتفضيل منظمة عمالية على أخرى أو القيام بصورة تجافي المنطق والمعقول بتقييد وصول ممثلي هذه المنظمات العمالية إلى العمال. ويجب أن تكون المنظمات العمالية قائمة بتمثيل القوة العاملة والتصرف طبقاً لمبادئ عدالة تمثيل العمال. ويقدم الملحق جيم أمثلة للممارسات العالية المخاطر من جانب الجهات المتعاملة مع المؤسسة أو الاتحادات فيما يتعلق بمنظمات العمال.

<sup>2</sup> استناداً إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم (النقابي).

<sup>3</sup> استناداً إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

<sup>4</sup> تشتمل هذه الاتفاقيات الدولية على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الأمم المتحدة)؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الأمم المتحدة)؛ واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

ت 22. لا يجب أن تقوم الجهات المتعاملة مع المؤسسة بإثناء العمال عن تكوين منظمات عمالية أو الانضمام إليها أو التمييز ضدهم أو الانتقام منهم بسبب سعيهم إلى تكوين هذه المنظمات العمالية أو الانضمام إليها. ويتمثل التمييز في رفض تعيين العمال الذين كانوا أعضاء أو قادة في منظمات عمالية في شركات أخرى (لأسباب لا ترتبط بالمؤهلات أو الأداء الوظيفي). كما تشتمل أشكال التمييز الأخرى أو الثأر والانتقام على تنزيل المرتبة الوظيفية أو النقل إلى وظائف أخرى، إلى جانب إسناد إنجاز الوظائف لمصادر خارجية أو تحويل وتبديل الأعمال فيما بين المنشآت كرد فعل تجاه الأنشطة النقابية.

ت 23. يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة توفير وسيلة معقولة لاتصال ممثلي المنظمات العمالية بالعمال الذين يمثلونهم. كما ينبغي أن يتمتع العمال بحرية عقد الاجتماعات ومناقشة قضايا العمل في منشآت العمل أثناء فترات الراحة المقررة وقبل وبعد ساعات العمل. ومزيداً على ذلك، فإنه يجب إتاحة الفرصة للعمال لاختيار ممثليهم الذين يتحدثون مع الإدارة نيابة عنهم ويبحثون أوضاع العمل بأسلوب لائق وبطريقة لا تخل بالإنتاجية، علاوة على تنفيذ النشاطات التنظيمية والنقابية الأخرى. فمن شأن ذلك أن يؤدي إلى بناء الثقة والمساواة الحميدة في أوساط العمال وإثبات التزام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتمكين العمال من ممارسة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وتيسير هذه العملية.

ت 24. تعتبر الحرية النقابية و/أو المفاوضة الجماعية للعمال، مقيدة إلى حد كبير بحكم القانون في عدد محدود من البلدان. ويتم هذا التقييد بطريقتين. إذ يتم حظر تكوين الاتحادات العمالية في عدة بلدان، بينما توجد منظمات عمالية في بلدان أخرى ولكن تُشترط الموافقة على تكوينها من جانب الهيئات والجهات الرسمية المعنية بالعمل. وفي أي حال من الأحوال، يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة أن تشارك العمال في معالجة القضايا التي تمس أوضاع العمل وشروط التوظيف. وعلى سبيل المثال لا الحصر، تشتمل الطرق التي تتيج وسائل بديلة على الاعتراف باللجان العمالية وتمكين العمال من اختيار ممثليهم لإجراء الحوار مع جهة العمل بأسلوب لا يخالف القانون الوطني. وبناء على طلب الجهة المتعاملة، سوف تتعاون مؤسسة التمويل الدولية مع هذه الجهة لمعالجة هذه القضايا في مثل هذه البيئات القانونية المقيدة.

ت 25. وفي عدد أقل من البلدان، يكون القانون صامتا حيث لا يشتمل على أية نصوص خاصة بالحرية النقابية للعمال وحقوقهم في المفاوضة الجماعية، ولكنه لا يمنع تكوين المنظمات العمالية أو إجراء المفاوضة الجماعية. وبالنسبة لهذه البلدان، يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة إشراك العمال في معالجة القضايا المرتبطة بأوضاع العمل وشروط التوظيف. وفي حالة عدم وجود أية قيود قانونية، فإنه يتم تشجيع الجهات المتعاملة مع المؤسسة في هذه البلدان على أن تعترف بالمنظمات العمالية التي يتم تكوينها باختيار العمال أو بانضمامهم إليها ومشاركتهم في المفاوضة الجماعية.

#### عدم التمييز وتكافؤ الفرص

11. لن تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة باتخاذ قرارات التعيين والتوظيف على أساس سمات الأفراد وصفاتهم الشخصية التي ليس لها أية علاقة بالمتطلبات والشروط الأساسية الخاصة بالوظيفة. وسوف تستند علاقة العمل من جانب الجهة المتعاملة إلى مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، وعدم التمييز بشأن أي جانب من جوانب علاقة العمل، بما في ذلك إجراءات التعيين والتوظيف، والتعويضات (شاملة الأجور والمزايا)، وأوضاع العمل وشروط التوظيف، والحصول على التدريب، والترقية والترفع الوظيفي، وإنهاء الخدمة، أو الإحالة للتقاعد على المعاش، والإجراءات والعقوبات التأديبية. وفي البلدان التي ينص فيها القانون على عدم التمييز في

الاستخدام، سوف تمثل الجهة المتعاملة لأحكام القانون الوطني. وحيثما لا تتضمن القوانين الوطنية أية نصوص بشأن عدم التمييز في الاستخدام، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تقوم بتلبية متطلبات معيار الأداء رقم 2. علماً بأن التدابير الخاصة المتخذة لتوفير الحماية، أو للمساعدة أو لمعالجة تمييز سابق، أو التفضيل في التعيين على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة، لن تعتبر من قبيل التمييز.

ت 26. يتم تعريف التمييز في التوظيف والعمل بأنه أي تفریق، أو استبعاد، أو تفضيل، في عمليات التعيين والتوظيف، وأوضاع العمل أو شروط التوظيف، المبنية على أساس السمات والصفات الشخصية غير المرتبطة بالمتطلبات الأساسية للوظيفة، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة.<sup>5</sup> وتشير المتطلبات الأساسية للوظيفة إلى اشتراط المؤهلات المهنية المرغوبة، مع توفر حسن النية، لكونها ضرورية لأداء الوظيفة محل البحث. فعلى سبيل المثال، فإن اشتراط توفر قوة بدنية كافية لرفع الأثقال الذي يعد جزءاً متكرراً وضرورياً للوظيفة سوف يعتبر من المؤهلات المهنية المطلوبة بحسن نية.

ت 27. تكافؤ الفرص هو المبدأ الذي تركز عليه قرارات الاستخدام، مثل قرارات التعيين والترقية، وفقاً لقرارات الشخص على أداء الوظيفة قيد النظر، بدون إيلاء أي اعتبار للسمات والخصائص الشخصية غير المرتبطة بالمؤهلات الأساسية للوظيفة. وللاطلاع على المزيد من التوجيهات الخاصة بعدم التمييز وتكافؤ الفرص، يمكن الرجوع إلى الملحق دال، ومذكرة مؤسسة التمويل الدولية الخاصة بالممارسة الجيدة بشأن عدم التمييز وتكافؤ الفرص. ويمكن أن تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتطبيق مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز باستخدام الطرق الفعالة والمقبولة في الإطار القانوني والسياق الثقافي في البلد المعني طالما أن الطرق المستخدمة لا تنطوي على أي افتئات أو تفریط في جوهر هذه المبادئ.

ت 28. تحظر القوانين في معظم البلدان الأعضاء في مؤسسة التمويل الدولية التمييز المبني على مجموعة من العوامل. وتعكس هذه القوانين بصورة معنادة عدداً من الاتفاقيات الدولية التي توفر الاعتراف والحماية لحقوق الراسخة في تلك الاتفاقيات.<sup>6</sup> وفي حالة عدم ورود نصوص خاصة بذلك في القانون، فإنه يتوقع من الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تستند في قراراتها المتعلقة بالتعيين والتوظيف، وأوضاع العمل وشروط التوظيف إلى مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز. وفي الحالات التي تتناقض فيها هذه المبادئ مع القانون الوطني، وبناء على طلب الجهة المتعاملة، فإن مؤسسة التمويل الدولية سوف تتعاون مع هذه الجهة على معالجة مثل هذه القضايا في البيئات القانونية المقيدة.

<sup>5</sup> يرد ذلك استناداً إلى اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 100 و111. وقد ذكرت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 وبعض الوثائق الدولية الأخرى مجموعة متعددة من أنواع السمات والصفات الشخصية غير المرتبطة بالمؤهلات الأساسية للوظيفة. وتعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 مصطلح "التمييز" بأنه أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة. ويغطي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المنبثق عن الأمم المتحدة جميع هذه السمات والصفات الشخصية الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية ويشتمل أيضاً على اللغة والرأي السياسي وغير السياسي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر؛ والاتفاقية الدولية للأمم المتحدة بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري تحظر أيضاً التمييز على أساس الأصل القومي أو الإثني؛ كما تحظر اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الطفل التمييز ضد الطفل بسبب عدم نضجه البدني والعقلي.

<sup>6</sup> تستند قوانين كثيرة إلى الاتفاقيات الدولية التي تم التصديق عليها على نطاق واسع، بما في ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور؛ واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ والاتفاقية الدولية للأمم المتحدة بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري CERD؛ واتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة CEDAW.

ت 29. يجب على الجهات المتعاملة حماية الحقوق الإنسانية لذوي الإعاقة في جميع سياساتها وإجراءاتها العمالية. ويجب أن تكون السياسات والإجراءات العمالية متاحة لاطلاع ذوي الإعاقة عليها، وهو ما يعني إتاحتها في أشكال بديلة مثل المطبوعات المكتوبة بحروف كبيرة، وطريقة برايل، والشرائط المسموعة وما إلى غير ذلك.<sup>7</sup>

ت 30. تشير التدابير الخاصة المتخذة لتوفير الحماية، أو للمساعدة أو لعلاج تمييز سابق إلى سياسات مصممة لزيادة التوظيف والاستخدام بالنسبة للجماعات التي تعاني من قصور تمثيلها في القوة العاملة أو بخصوص مهنة معينة من أجل معالجة تمييز حدث في السابق، مثل العمل الإيجابي غير الإقصائي (Affirmative Action)، بهدف تحقيق فعالية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مكان العمل. علماً بأن مثل هذه التدابير لن تعتبر من قبيل التمييز ويجوز استخدامها عندما يسمح القانون بذلك.

#### تخفيض النفقات

12. سوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتطوير خطة لتخفيف الآثار السلبية على العمال والموظفين الناشئة من تخفيض النفقات، إذا كانت هذه الجهة تتوقع إلغاء عدد كبير من الوظائف أو تسريح عدد كبير من العمال. وسوف تركز هذه الخطة على مبدأ عدم التمييز، وتعكس نتائج التشاور بين الجهة المتعاملة والعمال والمنظمات العمالية، والحكومة حيثما يكون ذلك ملائماً.

ت 31. يعني تخفيض النفقات إلغاء عدد كبير من الوظائف المشغولة أو الاستغناء عن خدمات أو تسريح عدد كبير من الموظفين من جانب جهة العمل، ويعزى ذلك عموماً إلى إغلاق المصنع أو لتحقيق وفورات في التكاليف. ولا يشمل تخفيض النفقات الحالات المنفردة للإلغاء المُسبب للخدمة أو الاستقالة الطوعية.

ت 32. يقضي القانون الوطني، في الكثير من البلدان، بضرورة تقديم إخطار مسبق إلى العمال المتأثرين، والمجتمعات المحلية المتأثرة و/أو الحكومات بشأن إغلاق المصنع أو عمليات تسريح العمالة الزائدة عن الحدود العددية المقررة. وتشترط بعض القوانين الوطنية وجوب التفاوض بشأن مثل هذه العمليات الخاصة بتخفيض النفقات مع المنظمات العمالية باستخدام أسلوب المفاوضات الجماعية. وقد يقضي القانون الوطني واتفاقيات المفاوضات الجماعية السارية بوجوب تقديم مدفوعات نهاية الخدمة للعمال المتأثرين.<sup>8</sup>

ت 33. يجب في الحالات التي يتعذر فيها تفادي تسريح العمال إعداد خطة لمعالجة الآثار السلبية على العمال المعنيين ومجتمعهم المحلي. ويجب أن تتصدى خطة تخفيض النفقات لمعالجة قضايا مثل تخفيض عدد الموظفين، وطرق وإجراءات تخفيض النفقات، ومعايير الاختيار، ومدفوعات نهاية الخدمة، وتقديم عروض بشأن فرص عمل بديلة أو المساعدة في جهود إعادة التدريب والمساعدة في التعيين والتسكين الوظيفي.

<sup>7</sup> يمكن العثور على مراجع إضافية في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159 المعنية بالتأهيل المهني والعمالة (المعوقون) واتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

<sup>8</sup> هناك توجيهات مفيدة بشأن مثل العملية الخاصة بتخفيض النفقات في خطوط توجيهية بشأن الشركات المتعددة الجنسيات، منظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي، وهي موجودة على الموقع:

[http://www.oecd.org/topic/0,2686,en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1\\_37439,00.html](http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html) والإعلان الثلاثي للمبادئ الخاصة بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، منظمة العمل الدولية، وهو متاح على الموقع:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>

ت 34. يجب أن تكون معايير الاختيار بشأن تسريح العمال معايير موضوعية وعادلة وشفافة. ولا يجب أن يركز تخفيض النفقات عبر تقليص عدد العاملين على سمات وخصائص شخصية غير مرتبطة بالمؤهلات الأساسية للوظائف.

ت 35. يجب على الجهات المتعاملة أن تتشاور مع العمال ومنظماتهم العمالية بشأن إعداد خطة تخفيض النفقات. وتعتبر هذه المشاورات ضرورية لإعداد الخطط التي تعكس مصالح العمال وأفكارهم المتعلقة بتفادي أو تخفيف عملية تسريح العمال، ومعايير الاختيار، ومدفوعات التعويضات. وحيثما ينص القانون الوطني أو اتفاقية مفاوضة جماعية سارية على إخضاع عملية تخفيض النفقات للمفاوضة الجماعية، فإنه يجب على الجهة المتعاملة أن تتيح وقتاً كافياً للمفاوضة الحسنة النية والتنفيذ شروط اتفاقيات المفاوضة الجماعية الواجبة التطبيق. كذلك ينبغي الالتزام بأية متطلبات قانونية تقضي بتقديم إخطار مسبق للعمال. وتتمثل الممارسة الجيدة في إنشاء آلية للمظالم للنظر والبت في الدعاوي الخاصة بزعم عدم تطبيق أي شرط من شروط خطة تخفيض النفقات.

ت 36. قد ينص القانون على ضرورة التشاور مع الحكومة، ويجري بالإضافة لذلك تشجيع الجهات المتعاملة مع المؤسسة على التشاور مع الحكومات في الحالات التي يؤدي فيها حجم عمليات التسريح إلى آثار كبيرة على المجتمعات المحلية، وحيثما تكون المساعدة الحكومية متاحة للمساعدة في التصدي لهذه الآثار.

للاطلاع على المزيد من التوجيهات بشأن الممارسات الجيدة الخاصة بتخفيض النفقات، انظر مذكرة مؤسسة التمويل الدولية الخاصة بالممارسة الجيدة بشأن تخفيض النفقات.

### آلية المظالم

13. تقوم الجهة المتعاملة بتوفير آلية لمظالم العمال (ومنظماتهم إن وجدت) للنظر في القضايا المعقولة المتعلقة بمكان العمل. وسوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بإبلاغ العمال بشأن آلية المظالم في وقت التعيين، وتسهيل الوصول إلى هذه الآلية واستخدامها. وينبغي أن تنطوي هذه الآلية على مستوى إداري مناسب ومعالجة القضايا على الفور، باستخدام عملية مفهومة وشفافة تقدم المعلومات التقييمية إلى أصحاب الشأن دون تعريضهم لأية عقوبات. ولا يجب أن تحول هذه الآلية دون الوصول إلى العلاجات القضائية والإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب أحكام القانون أو عن طريق إجراءات خاصة بالتحكيم أو أي بديل لآليات المظالم يتم تقديمه من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

ت 37. في معرض توفيرها آلية للمظالم لتمكين العمال من تقديم الشكاوى وإثارة القضايا المرتبطة بموقع العمل، يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة التأكد من استرعاء انتباه الإدارة إلى هذه القضايا ومعالجتها على وجه السرعة. كما ينبغي أن تقدم الجهة المتعاملة الردود على مقدمي الشكاوى بالإضافة إلى وجوب منع إنزال أية عقوبة بشأن أي عامل بسبب تقديمه للشكاوى. وقد يتم تصميم آليات المظالم لتوجيه الشكاوى بالإضافة إلى وجوب منع إنزال أية عقوبة حيث الترتيب والنظام لحماية سرية العامل، والتأكد من قدرة العمال على تقديم شكاواهم بعيداً عن قنوات الرؤساء المباشرين. وفي البلدان التي لديها عمليات قضائية أو إدارية لمعالجة شكاوى العمال (وهذه العمليات موجودة في معظم البلدان)، يجب ألا تؤدي آلية المظالم لدى الجهة المتعاملة مع المؤسسة إلى تعطيل أو إعاقة اللجوء إلى علاجات قضائية أو إدارية أخرى يتيحها القانون.

ت 38. في حالات توفر آلية المظالم من خلال اتفاقية مفاوضة جماعية مع استيفاء متطلبات معيار الأداء رقم 2، يجب على الجهة المتعاملة استخدام هذه الآلية بالنسبة للعمال الذين تعطيهم هذه الاتفاقية. وإذا كان هناك عمال

آخرون غير مشمولين في تلك الاتفاقية، فإنه ينبغي على الجهة المتعاملة مع المؤسسة أن تقوم بإنشاء آلية خاصة بهؤلاء العمال.

### حماية القوة العاملة

#### عمل الأطفال

14. تتعهد الجهة المتعاملة مع المؤسسة بعدم تشغيل الأطفال في أعمال تتسم بطبيعتها بالاستغلال الاقتصادي أو في أداء أي عمل يرجح أن يعرض الطفل للأخطار أو أن يمثل تشويشا وإعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي. وحيثما تتضمن القوانين الوطنية أحكاما خاصة بتشغيل الأحداث، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تحترم تلك القوانين المرعية. ولن يتم تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشرة في أية أعمال تؤدي إلى تعريض هؤلاء الأطفال للأخطار.

39. لأغراض معيار الأداء رقم 2، يتكون تشغيل الأطفال من انخراط الأطفال في أعمال تتسم بطبيعتها بالاستغلال الاقتصادي ويرجح بفعل الظروف التي تزاوّل فيها أن تؤدي إلى تعريض الأطفال إلى الأخطار أو أن تمثل تشويشا وإعاقة لتعليم الطفل، أو الإضرار بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.<sup>9</sup> وتمتد الالتزامات الخاصة بتشغيل الأطفال لتشمل سلسلة التوريد لدى الجهة المتعاملة مع المؤسسة طبقا لما تم توضيحه في الفقرة 18 من معيار الأداء رقم 2.

40. تقوم كافة البلدان الأعضاء في مؤسسة التمويل الدولية تقريبا بفرض قيود قانونية على استخدام تشغيل الأطفال وإن تفاوتت الشروط فيما بينها في هذا الصدد.<sup>10</sup>

41. وفي حالة وجود اتصالات بين جهة متعاملة محتملة ومؤسسة التمويل الدولية وكانت هذه الجهة قائمة بتشغيل، أو استخدام الأطفال، أو عُرِفَتْ عنها الاستفادة المتعمدة من تشغيل الأطفال، أو في حالة اكتشاف تشغيلها للأطفال في سياق عملية التزام العناية الواجبة من جانب مؤسسة التمويل الدولية، فإن المؤسسة لن تستمر في تجهيز وإعداد المشروع، ما لم تتمكن الجهة المتعاملة من إثبات أنها ستقوم بإلغاء تشغيل الأطفال قبل قيام المؤسسة بتمويل المشروع، بما يتماشى مع مضمون الفقرة التالية أدناه.

<sup>9</sup> استنادا إلى اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل، المادة 32.1.

<sup>10</sup> يرتكز تعريف ما "يمثل تشغيلًا غير مقبول للأطفال" بموجب معيار الأداء رقم 2 على اتفاقية الأمم المتحدة لعام 1990 الخاصة بحقوق الطفل، والتي صادقت عليها تقريبا جميع البلدان الأعضاء في مؤسسة التمويل الدولية. وهناك توجيهات إضافية تقدمها اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم 138 و 182. وتشترط اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 قيام البلدان الأعضاء التي صادقت على الاتفاقية بوضع الحد الأدنى لسن الاستخدام على ألا يكون أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل عن 15 سنة (14 سنة في البلدان التي لم تبلغ درجة كافية من التطور). ويجوز بالنسبة للعمل الخفيف، الذي لا يرجح أن يكون ضارا بصحة الطفل أو نموه ولا موديا لإعاقة تعليمه، السماح بانخراط الأطفال من سن 12 إلى 14 في مثل هذا العمل في البلدان التي لم تبلغ درجة كافية من التطور. وتقدم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 تعريفا وحظرا بشأن "أسوأ أشكال" تشغيل الأطفال، بما في ذلك: (أ) كافة أشكال الرق والعبودية، والاسترقاق على أساس سداد الدين، والعمل القسري أو الإجباري؛ (ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛ (ج) استخدام الطفل في مزاولة أنشطة غير مشروعة ولاسيما إنتاج المخدرات والاتجار بها؛ (د) استخدام الأطفال في الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو بسلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي. وبالنسبة للمشروع الخاص بالجهة المتعاملة مع المؤسسة، فإن هذا يعد استمرارا بالعمل بسياسة مؤسسة التمويل الدولية لعام 1998 بشأن التشغيل الضار بالأطفال.

ت 42. ربما لا يكون تشغيل الأطفال واضحا وظاهرا للعيان بشكل فوري في وقت تنفيذ عملية التزام العناية الواجبة من جانب مؤسسة التمويل الدولية أو وقت التمويل. ولكنه من المؤكد أن معالجة تشغيل الأطفال في أنشطة الأعمال سوف تثير تحديات كبيرة يتعين على الجهة المتعاملة مع المؤسسة إدارتها. فإبعاد الأطفال عن الوظائف التي يقومون بها يرحح أن يزيد أوضاعهم المالية سوءا فوق سوء. ولا تتجه نية مؤسسة التمويل الدولية إلى جعل الجهات المتعاملة معها سببا في إلحاق المزيد من الضرر بأطفال يعانون ذل الحاجة. بل يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تقوم من فورها بإبعاد الأطفال عن الأعمال الخطيرة أو الضارة أو غير المناسبة لسنهم. فبالنسبة للأطفال الذين يعتبر سنهم أدنى من السن المقررة لإتمام الدراسة الإلزامية الوطنية، يجوز السماح لهؤلاء بالعمل فقط بعد انتهاء الساعات الدراسية في مدارسهم. أما الأطفال، الذين يزيد سنهم عن سن إتمام الدراسة الإلزامية ويزاولون أعمالا خطيرة، فيجب نقل هؤلاء إلى أعمال لا تشكل أية أخطار. وينبغي على الجهات المتعاملة مع المؤسسة استعراض أوضاع العمل (أي من حيث أوضاع الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك التعرض للمكينات والآلات، والمواد السامة، والغبار والأتربة، والضجيج والضوضاء ومسالك التهوية، وساعات العمل، وطبيعة الأعمال التي تتم مزاولتها) من أجل التأكد من الأطفال المشتغلين قانوناً لا يتعرضون لأوضاع يرحح أن تلحق بهم الأضرار. ولإنجاز ذلك بفعالية، تحتاج الجهات المتعاملة مع المؤسسة إلى فحص وتمحيص أنواع المهام المحددة التي تعتبر خطرة بالنسبة للأطفال ورصد الأعمال التي تمثل تشويشا وإعاقة لمسيرتهم في التعليم.

ت 43. يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تضع الحد الأدنى لسن العمل بحيث يتطابق كحد أدنى مع القانون الوطني ومعيار الأداء رقم 2 علاوة على إعداد سياسة مؤسسية ضد توظيف أو استخدام أو تحقيق استفادة عن قصد أو ترشح من وراء تشغيل الأطفال. وفي البلدان أو القطاعات التي توجد فيها مخاطر بشأن تشغيل الأطفال، ينبغي على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تقوم بمراجعة المستندات الثبوتية والتحقق والاحتفاظ بصور منها، بالإضافة إلى استيفاء المتطلبات الواردة حتى نهاية الفقرة 7 من معيار الأداء رقم 2، فيما يتعلق بالسن وجوانب تشغيل الأشخاص الذين يقل عمرهم عن 18 سنة، مع إيلاء اهتمام خاص بالأطفال الذين يعتبر سنهم أدنى من سن إتمام الدراسة الإلزامية. ومن قبيل الممارسة الجيدة، يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تحتفظ في موقع العمل بالمستندات الخاصة بالعمال الذين يقل عمرهم عن 18 سنة.

ت 44. جرى تحديد قضايا الاتجار في البشر والانتقال القسري للأفراد عبر الحدود واستغلال الأطفال في العمل بوصفها مشكلات دولية. ويجب على الجهات المتعاملة دراسة هذه القضايا ومعالجتها مع مقاولي توريد العمال والمنتجات لمنعهم من تحقيق أية استفادة من هذه الممارسات القهرية. ويمكن العثور على مزيد من المعلومات في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية، وكذلك المنظمة الدولية للهجرة (انظر قسم ثبت المراجع).

ت 45. للاطلاع على المزيد من التوجيهات، انظر مذكرة مؤسسة التمويل الدولية بشأن تشغيل الأطفال في مكان العمل وسلسلة التوريد.

#### العمل الجبري

15. لن تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بممارسة العمل الجبري الذي يتكون من أية أعمال أو خدمات تُغتصب من أي شخص تحت التهديد باستعمال القوة (القمع البدني) أو بأية عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. ويشمل ذلك أي نوع من العمل غير الطوعي أو الإجباري، مثل العمل المبني على الرق والاسترقاق، وعبودية الدين والقناتة، أو ترتيبات تعاقدية لها وقع مماثل.

ت 46. يتكون العمل الجبري من أية أعمال أو خدمات تُغتصب من أي شخص تحت وطأة التهديد باستعمال القوة أو بأية عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.<sup>11</sup> ويشتمل العمل الجبري على أي نوع من العمل غير الطوعي أو الإجباري، مثل العمل المبني على الرق والاسترقاق، وعبودية الدين والقنانة، أو أية ترتيبات تعاقدية لها وقع مماثل. ويتمثل الشكل الشائع لتشغيل العامل المسترق (الاسترقاق) في ممارسة متعلقة بأعمال تغتصب من أي شخص مع منحه تعويض بأشكال أخرى غير المال، مثل الطعام أو المسكن، مما يحرم هذا العامل فعلياً من أية إمكانية صادقة لترك عمله. أما عبودية الدين والقنانة فعبارة عن ممارسة متعلقة بأعمال تغتصب من أي شخص عن طريق إغراقه في الديون أو تحميله التزامات أخرى (مثل الخصومات الكثيرة من مرتبه كإجراء تأديبي) لا تستند إلى غرض اقتصادي مبرر ومفيد للطرفين ويجب تحمل هذه الالتزامات والتخلص منها مما يحرم هذا العامل فعلياً من القدرة على ترك عمله. أما أمثلة الترتيبات التعاقدية المماثلة فعبارة عن شروط أساسية بموجب عمل إيداعات نقدية، وفرض قيود على حرية الانتقال والحركة، والفترات الزمنية المفرطة في الطول المتعلقة بمواعيد وجوب تقديم الإخطارات، أو فرض الغرامات الكبيرة أو غير المناسبة، أو فقدان أجور اعتاد العمال على اكتسابها فيما مضى بغرض منعهم من إنهاء خدمتهم طوعاً بمحض إرادتهم مع صيانة حقوقهم القانونية، أو شروط تعاقدية تفرض قيوداً أو تحظر الاستقالة قبل انقضاء فترة زمنية معينة. ويعتبر العمال المهاجرون الشريحة الأشد تعرضاً لهذه الأنواع من الترتيبات التعاقدية. وتمتد التزامات الجهة المتعاملة مع المؤسسة، والخاصة بالعمل الجبري، لتشمل سلسلة التوريد المتعاملة مع هذه الجهة طبقاً لما تم توضيحه في الفقرة 18 من معيار الأداء رقم 2.

ت 47. تحظر القوانين في الغالبية العظمى من البلدان الأعضاء في مؤسسة التمويل الدولية معظم ممارسات العمل الجبري. فقد صادقت أغلبية كبيرة من البلدان الأعضاء في المؤسسة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل الجبري والإلزامي التي توفر الأساس لتعريف العمل الجبري الوارد أعلاه.<sup>12</sup>

ت 48. يجب أن تكون علاقة العمل مبنية على الاختيار الحر وخالية من كافة أشكال التهديد. فالأعمال التي تغتصب من أي شخص تعد انتهاكاً للحقوق الأساسية للعامل، وتعوق التنمية الاقتصادية من خلال إبقاء رأس المال في قطاعات لا تستطيع الحياة بدون اقتراف هذه الممارسات. ولن تقوم مؤسسة التمويل الدولية بتمويل المشروعات التي تقوم بالتشغيل أو الاستخدام أو تحقيق استفادة أو تربح عن قصد من وراء العمل الجبري طبقاً للتعريف الوارد أعلاه.<sup>13</sup> وفي حالة وجود اتصالات بين جهة متعاملة محتملة ومؤسسة التمويل الدولية وكانت هذه الجهة قائمة بالتشغيل، أو الاستخدام، أو عُرفت عنها الاستفادة المقصودة من العمل الجبري، أو في حالة اكتشاف هذا العمل الجبري في سياق عملية التزام العناية الواجبة من جانب مؤسسة التمويل الدولية، فإن المؤسسة لن تستمر في تجهيز وإعداد المشروع، ما لم تتمكن الجهة المتعاملة من إثبات أنها ستقوم بإلغاء وإزالة العمل الجبري قبل قيام المؤسسة بتمويل المشروع، بما يتمشى مع مضمون الفقرة التالية أدناه.

ت 49. ربما لا تكون ممارسات العمل الجبري واضحة وظاهرة للعيان بشكل فوري وتلقائي. وإذا تم اكتشاف وجود عمل جبري ضمن القوة العاملة للجهة المتعاملة مع المؤسسة أو سلسلة التوريد المتعاونة معها، فإنه يجب اتخاذ خطوات فورية عاجلة لمعالجة هذه الممارسات المتعسفة ضد العمال والقيام بدلاً من ذلك بعرض شروط توظيف قائمة على حرية الاختيار ومن شأنها الحيولة دون إعادة خلق أوضاع التعسف والإكراه.

ت 50. يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة تفادي وجود أية ممارسة للقمع البدني للعمال، مثل فرض قيود على الحركة أو العقوبة البدنية التي تشبه العمل الجبري. وتتضمن أمثلة ذلك حبس العمال في مكان العمل أو مسكن

<sup>11</sup> استناداً إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل الجبري.

<sup>12</sup> توجد توجيهات إضافية في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري.

<sup>13</sup> انظر أيضاً: <http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/IFCExclusionList>

العمال. ولا يجوز للجهات المتعاملة مع المؤسسة احتجاز وثائق إثبات شخصية العمال أو جوازات سفرهم بأسلوب من شأنه قصداً أو فعلاً تقييد حركة هؤلاء العمال.

51. إن الالتزامات المترتبة على الرق أو الاسترقاق، وعبودية الدين والقنانة، أو الاتفاقيات التعاقدية التي لها وقع مماثل، تنتقل من جيل لآخر. ويجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة تقييد الممارسات التي يتمثل أثرها في خلق التزامات دين بطريقتين غير سليمة أو التزامات دين غير قابلة للدفع فعليا، مثل فرض تكلفة غير معقولة للسكن ووجبات الطعام كجزء من علاقة العمل. ويجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أيضا ممارسة اليقظة والانتباه فيما يتعلق بالمقاولين الرئيسيين والمقاولين من الباطن حتى لا يحققوا استفادة متعمدة من ممارسات من شأنها أن تؤدي إلى وضع عبودية الدين والقنانة أو الرق والاسترقاق بالنسبة للعمال.

52. لعل العمال الذين خضعوا للاتجار في الأشخاص والعمال المهاجرين غير المتمتعين بوضع قانوني في بلد ما هم الأفراد المعرضون بصفة خاصة للوقوع في شرك العمل الجبري، من خلال عبودية الدين و"سماسة التوظيف" الذين يتفاوضون رسوما باهظة لتشغيل العمال في المصانع أو المزارع الأجنبية. وقد جرى تحديد قضايا الاتجار في البشر والانتقال القسري للأفراد عبر الحدود واستغلال الأطفال في العمل بوصفها مشكلات دولية. ويجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة استقصاء هذه القضايا ومعالجتها مع مقاولي توريد العمالة لمنعهم من تحقيق استفادة متعمدة من هذه الممارسات التعسفية. كذلك ينبغي التزام العناية الواجبة في الحالات التي يقع فيها مشروع الجهة المتعاملة مع المؤسسة في منطقة لتجهيز الصادرات نظرا لإعفاء هذه المناطق في أغلب الأحيان من مراعاة القوانين الوطنية المنظمة لشؤون العمل والعمال أو لضعف تطبيق هذه القوانين من جانب تلك المناطق. ويشكل العمال المهاجرون إحدى الجماعات الأكثر عرضة للاتجار في البشر والعمل الجبري. وتقوم عدة مؤسسات بمعالجة هذه المشكلة بما في ذلك منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة.

53. ينبغي اعتبار أن عمل المحكوم عليهم في السجون يندرج عادة ضمن فئات العمل الجبري. إذ يتطوع نزلاء السجون في بعض الظروف لأداء مهام عمل في قطاعات مثل الإنتاج الزراعي والصناعات التحويلية الخفيفة. وإذا كان مثل هذا العمل يشكل جزءا مهما ويصعب استبداله في سياق سلسلة التوريد المتعاونة مع الجهة المتعاملة مع المؤسسة، فإنه يجب أن تقوم الجهة المتعاملة بإجراء استعراض تفصيلي لعمالة السجن المقترحة.

### الصحة والسلامة المهنية

16. سوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتهيئة بيئة عمل صحية وأمنة للعمال، أخذة في حسابها المخاطر المتأصلة في القطاع الذي تزاوُل فيه نشاطها وفئات الأخطار النوعية في أماكن العمل، بما في ذلك الأخطار المادية والكيميائية والبيولوجية والإشعاعية. وستقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة، قدر الإمكان، باتخاذ خطوات لمنع وقوع الحوادث، والإصابات، وتفشي الأمراض الناشئة من العمل، أو المرتبطة به، أو التي تحدث خلال سير العمل، وذلك عن طريق الحد من مسببات هذه الأخطار. وسوف تقوم الجهة المتعاملة، منتهجة أسلوبا يتسق مع الممارسات الصناعية الدولية الجيدة،<sup>14</sup> بمعالجة هذه المجالات، بما في ذلك: تحديد الأخطار المحتملة الماثلة أمام العمال، وخاصة الأخطار التي يحتمل أن تشكل تهديدا للبقاء على قيد الحياة؛ وتوفير تدابير الوقاية والحماية بما في ذلك تعديل أو استبدال أو إزالة الأوضاع أو المواد الخطرة؛ وتدريب

<sup>14</sup> الممارسات الصناعية الدولية الجيدة، حسب تعريفها، هي ممارسة المهارات المهنية، والتزام العناية الواجبة، والحيطة والحكمة، وبعد النظر، المتوقعة بصورة معقولة من جانب الأشخاص المهنيين الممارسين المتمتعين بالخبرات والمشاركين في نفس نوع النشاط في ظل نفس الظروف أو ظروف مماثلة على الصعيد العالمي.

**العمال؛ والتوثيق والإبلاغ عن الحوادث والأمراض المهنية؛ وترتيبات وخطط الوقاية والاستعداد والاستجابة في المواقف الطارئة.**

54. تشير الصحة والسلامة المهنية إلى مجموعة من المساعي التي تستهدف حماية العمال من الإصابات أو الأمراض الناشئة من تعرضهم لأخطار في مكان العمل أو أثناء تأدية العمل. وقد تنشأ الأخطار من المواد المستخدمة (بما في ذلك المواد والعوامل الكيميائية والطبيعية والبيولوجية) أو الأوضاع البيئية أو أجواء العمل (مثل بيئات نقص الأوكسجين، والارتفاع المفرط في درجات الحرارة، ومسالك التهوية غير الملائمة، وضعف الإضاءة ورداءتها، أو عيوب الأنظمة الكهربائية، أو الخنادق المفتوحة إلى دعائم، أو مستلزمات عمليات التشغيل (بما في ذلك الأدوات والمكائن والآلات والمعدات). وتشتمل ممارسات الصحة والسلامة المهنية على تحديد الأخطار المحتملة وخطط الاستجابة بما في ذلك عمليات التصميم والاختبار والاختيار والاستبدال والترتيب والتنظيم والاستخدام والصيانة في مكان العمل، وبيئة العمل، والعمليات الصناعية، وذلك من أجل إزالة المخاطر الماثلة أمام العمال أو الحد منها إلى أقصى درجة ممكنة.

55. لدى معظم البلدان قوانين منظمة للصحة والسلامة المهنية (OHS) وأوضاع العمل،<sup>15</sup> ويتوقع من الجهة المتعاملة مع المؤسسة الامتثال لما ورد في هذه القوانين. ويمكن العثور على المزيد من التوجيهات بشأن إدارة قضايا الصحة والسلامة المهنية وفقا للممارسات الصناعية الدولية الجيدة في المبادئ التوجيهية لمجموعة البنك الدولي الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة وكذلك المبادئ التوجيهية المتعلقة بالقطاعات الصناعية.

56. يجب إزالة مصادر الأخطار الماثلة أمام صحة العمال وسلامتهم بدلا من السماح باستمرار هذه الأخطار، إلى جانب توفير معدات الحماية الشخصية للعمال. إلا أنه في الحالات التي تكون فيها الأخطار متأصلة في نشاط المشروع أو يتعذر فيها استئصال شأفة هذه الأخطار تماما، فإنه يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة اتخاذ تدابير الحماية المناسبة وتوفير معدات الحماية الشخصية الكافية بدون تحميل العمال أية تكلفة مرتبطة بذلك. وقد تكون تدابير ومعدات الحماية ضرورية، على سبيل المثال، لمنع التعرض مهنيًا لمواد خطيرة مثل الحرير الصخري (الاسبستوس) الذي تم تصنيفه من جانب العديد من المنظمات الوطنية والدولية ضمن الفئة 1 للمواد المسببة للسرطان.

57. يجب تدريب جميع العمال بشأن كافة الجوانب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية المرتبطة بمكان وأوضاع العمل، بما في ذلك خطط وترتيبات الاستعداد والاستجابة للطوارئ. ولا يجب أن يواجه العمال أية إجراءات تأديبية أو عواقب سلبية بسبب إبلاغهم عن أو شكواهم من أوضاع ضارة بصحتهم وسلامتهم المهنية.

58. يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة حفظ وثائق وإعداد تقارير بشأن الإصابات والأمراض المهنية، بما في ذلك حدوث أية إصابات وأضرار للجمهور العام. كما يجب حفظ كافة البيانات المتعلقة برصد ومتابعة حالات العمال (مثل مستويات التعرض والاختبارات والتحليلات الصحية).

59. سوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتهيئة بيئة عمل صحية ومأمونة للعمال المتعاقدين وأي عمال آخرين قائمين بتقديم خدمات مرتبطة بالمشروع في مواقع العمل ومنشآت المشروع. كما ينبغي أن تتضمن شروط

<sup>15</sup> تفاوضت الأطراف المشاركة في منظمة العمل الدولية أيضا بشأن العديد من الاتفاقيات المعنية بمعالجة هذه القضايا على المستوى العام ومستوى صناعات محددة. ومن بين أمثلة ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 المعنية بالصحة والسلامة المهنية، والبروتوكول رقم 155 من 2002 المتعلق بالاتفاقية رقم 155؛ والاتفاقية رقم 162 بشأن الحرير الصخري (الاسبستوس)؛ والاتفاقية رقم 174 بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى.

عقود قيام المقاولين بتوريد عمال إلى مرافق المشروع ومواقع عمله أحكاما خاصة بتلبية متطلبات الصحة والسلامة المهنية للجهة المتعاملة مع المؤسسة، من أجل استيفاء متطلبات معيار الأداء رقم 2 والحد من المخاطر ومن تعرض الجهة المتعاملة مع المؤسسة للمساءلة القانونية. وتحقيقا لتقليل المخاطر والتعرض للمساءلة القانونية ولتحسين الأداء، تشجع مؤسسة التمويل الدولية الجهات المتعاملة معها على اشتراط تنفيذ ممارسات مماثلة في المواقع الموجودة خارج المشروع الخاصة بكبار المقاولين والمقاولين من الباطن والموردين.

ت 60. يجب أن تتصدى خطة العمل لدى الجهة المتعاملة مع المؤسسة للأخطار المحددة في عملية التقييم التي لم تقم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بمعالجتها فعليا. كما أنه يجب تصميم النظام العام للإدارة الاجتماعية والبيئية، الذي يشترط وجوده معيار الأداء رقم 1، على النحو الذي يمنحه قدرات كافية للإشراف على قضايا الصحة والسلامة المهنية. ويجب أن يشمل نظام الإدارة على الرصد المنتظم والمتابعة المستمرة لقضايا السلامة المهنية، والبيئات المحيطة بالعمل، وغير ذلك من المؤشرات الأخرى المعنية بالصحة والسلامة المهنية. وتتمثل الممارسة الجيدة في تطبيق المعلومات المجمع والاستفادة منها واتخاذ التدابير اللازمة في سياق عملية متواصلة لتحسين أوضاع الصحة والسلامة المهنية وإدارتها..

ت 61. يجب إنجاز الإعداد التفصيلي لخطط الاستعداد والاستجابة للطوارئ بصورة متناسبة بدقة مع المخاطر التي تواجهها المنشأة، ويجب أن يتضمن ذلك منهجا متكاملًا لمعالجة الاحتياجات الطارئة وحماية الصحة والسلامة المهنية للعمال، والجمهور والبيئة المحيطة - داخل وخارج نطاق الحدود الطبيعية للمشروع. وينبغي أن تكون لدى المرافق المعرضة للمخاطر خطط خاصة بالإخلاء تتميز بسهولة الفهم وتدريب العمال على أداء التنفيذ التجريبي لتلك الخطط. ويجب أن تشمل خطط الطوارئ جميع الأشخاص العاملين بشكل اعتيادي أو القائمين بزيارة موقع الجهة المتعاملة مع المؤسسة، بما في ذلك العمال (النظاميين أو المتعاقدين)، والأشخاص المصرح لهم بالزيارة، والزبائن والعملاء. كما يجب إعداد هذه الترتيبات بالتعاون مع مؤسسات وهيئات خدمات الطوارئ الخارجية، مثل إدارات خدمات الإطفاء المحلية (المطافئ) وفرق الإسعاف والطوارئ، وأن تشمل أيضا إجراء اتصالات ملائمة مع العمال والسلطات الخارجية المختصة إذا دعت الحاجة. ولمزيد من التوجيهات حول هذا الموضوع، بما في ذلك الاطلاع على بعض العناصر الأساسية لخطط الاستعداد والاستجابة للطوارئ، يمكن الرجوع إلى المذكرتين التوجيهيتين المقابلتين لمعيار الأداء رقم 3 بشأن منع التلوث وتخفيف آثاره وكذلك معيار الأداء رقم 4 المعني بصحة المجتمعات المحلية وسلامتها.

#### العمال المتعاقدون/المقاولون المستقلون

17. لأغراض معيار الأداء رقم 2 تشير عبارة "المتعاقدين / المقاولون المستقلون" طبقا لمعيار الأداء رقم 2 إلى العمال (أ) الذين قامت الجهة المتعاملة مع المؤسسة بالتعاقد معهم مباشرة أو الذين تم التعاقد معهم عن طريق مقاولين أو وسطاء آخرين؛ (ب) والذين يقومون بأداء عمل مباشر يرتبط بالوظائف الأساسية ويعد ضروريا لمنتجات أو خدمات الجهة المتعاملة لمدة طويلة. وعندما تقوم الجهة المتعاملة بالتعاقد المباشر مع هؤلاء العمال، فإنها سوف تبذل جهدا تجاريا معقولا لتطبيق متطلبات معيار الأداء رقم 2، باستثناء الفقرات 6، و 12، و 18. وبالنسبة للمقاولين أو الوسطاء الآخرين القائمين بتوريد عمال متعاقدين، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تبذل جهودا معقولة من الناحية التجارية من أجل: (أ) التأكد من تمتع هؤلاء المقاولين أو الوسطاء بالسمعة الحسنة وانتماهم لمؤسسات عمل مشروعة؛ (ب) واشتراط قيام هؤلاء المقاولين أو الوسطاء بتطبيق متطلبات الأداء رقم 2، باستثناء الفقرات 6، و 12، و 13.

ت 62. المتعاقدون / المقاولون المستقلون هم الذين قامت الجهة المتعاملة مع المؤسسة بالتعاقد معهم مباشرة أو الذين تم التعاقد معهم عن طريق مقاولين أو وسطاء آخرين. وعلى الرغم من قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بالتعامل مع هؤلاء كمصدر خارجي لإنجاز أعمال وخدمات، إلا أن هؤلاء العاملين يميلون إلى أداء وظائف مهمة بالنسبة للنشاط الذي تقوم به الجهة المتعاملة لمدة طويلة كما لو كان هؤلاء موظفين بدلاء لدى الجهة المتعاملة مع المؤسسة.

ت 63. إن تحديد مكان وجود مجموعة العمال المتعاقدين في نطاق معيار الأداء رقم 2 سوف يتطلب تحليل النشاط الذي تقوم به الجهة المتعاملة مع المؤسسة والاستئثار بحكمها. ويوضح جدول الأمثلة أدناه العمل الذي يمثل وظيفة أساسية طبقاً للتعريف الوارد في معيار الأداء رقم 2، يليه العمل الذي لا يمثل وظيفة أساسية:

الوظائف الأساسية (التي يغطيها معيار الأداء رقم 2)	الوظائف غير الأساسية (التي لا يغطيها معيار الأداء رقم 2)
<ul style="list-style-type: none"> <li>العمال القائمون بأداء وظائف بموجب عقد تسليم مفتاح أو بتنفيذ عقد هندسة وتوريدات وتشبيد (EPC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عمال اليومية المنخرطون في أنشطة تشبيد محدودة لفترة قصيرة.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>(في حالة قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتقديم خدمات تجزئة مصرفية)، العمال المتعاقدون لتقديم خدمات أمنية بصفة مستمرة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(في حالة قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتقديم خدمات تجزئة مصرفية)، الأفراد المتعاقدون على أساس المرة الواحدة لتركيب معدات المراقبة.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>(في حالة قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بمزاولة أنشطة الصناعات التحويلية)، العمال المتعاقدون الذين يقومون بصفة منتظمة بنقل المنتجات التامة الصنع إلى الموزعين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(في حالة قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بمزاولة أنشطة الصناعات التحويلية)، الأفراد القائمون بتقديم الخدمات الغذائية لعمال الجهة المتعاقدة مع المؤسسة، ما لم تكن الجهة المتعاملة هي التي تقوم بنفسها مباشرة بأداء وظيفة تقديم الخدمات الغذائية.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>(في حالة قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بمزاولة أنشطة الإنتاج الزراعي)، العمال الذين يقومون بصفة متكررة بأداء وظائف موسمية تعتبر أساسية للحصاد وجني المحاصيل والمنتجات الزراعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(في حالة قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بمزاولة أنشطة الإنتاج الزراعي)، الأفراد المتعاقدون على أساس المرة الواحدة لإعداد وتهيئة أراض جديدة للزراعة.</li> </ul>

لن يغطي معيار الأداء رقم 2 تقديم خدمات مهنية (مثل المحاسبة، والخدمات القانونية) من قبل شركات خارجية.

ت 64. تتناول معظم القوانين الوطنية العمالة المتعاقدة، وإن كانت شروطها متفاوتة على نطاق واسع فيما بين البلدان وتبعاً لأنواع العمال المتعاقدين. ويجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة الانصياع للمتطلبات القانونية المنظمة لقضايا مثل الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، ومدفوعات العمل الإضافي خارج ساعات الدوام الرسمي، وأوضاع الصحة والسلامة المهنية، واشتراكات التأمين الصحي، وجدول معاشات التقاعد، وغير ذلك من شروط التوظيف الإلزامية بحكم القانون المتعلقة بالعمال المتعاقدين والمقاولين المستقلين العاملين بموجب عقود

مباشرة.

ت 65. يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة أن تبذل جهودا تجارية معقولة لمنع استفادة مقاولي توريد العمال والوسطاء من تحقيق أية استفادة من ممارسات غير عادلة. ويشتمل ذلك على فرض التزامات تعاقدية على المقاولين أو الوسطاء القائمين بتوريد عمال متعاقدين إلى الجهة المتعاملة مع المؤسسة؛ والقيام بزيارات مفاجئة وغير متوقعة وعمليات تفتيش ميداني في مواقع العمل؛ والتزام العناية الواجبة في الإشراف على المقاولين والوسطاء القائمين بتوريد هؤلاء العمال. وسوف تبذل الجهة المتعاملة مع المؤسسة جهودا تجارية معقولة للتحري عن سجل أو أوضاع هؤلاء المقاولين والوسطاء الذين سيقومون بتزويدها بعمال متعاقدين. كذلك ينبغي على الجهة المتعاملة مع المؤسسة ممارسة أقصى درجات اليقظة للتأكد من تلبية كافة المتطلبات والشروط القانونية من جانب المقاولين أو الوسطاء القائمين بتزويدها بعمال متعاقدين.

ت 66. سوف تقوم الجهات المتعاملة، من قبيل الممارسة الجيدة، بإجراء عمليات تفتيش ميدانية بشأن جميع العاملين في مواقع عملها حتى وإن كانت هناك بعض الأنواع من العمال الذين لا يغطيهم معيار الأداء رقم 2.

#### سلسلة التوريد

18. سوف تتم مراعاة الآثار السلبية المرتبطة بسلاسل التوريد في الحالات التي يكون فيها تدني تكلفة العمالة عاملا من عوامل القدرة التنافسية للبند الذي يتم توريده. وسوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بالتحري عن تشغيل الأطفال والعمل الجبري في سلسلة التوريد ومعالجة هذه القضايا، بما يتفق مع أحكام الفقرتين 14 و15 أعلاه.

ت 67. تشير سلسلة التوريد إلى كل من العمالة ومدخلات المواد والمستلزمات (طوال دورة حياة) السلعة أو الخدمة. وقد تشتمل سلسلة عرض السلع على موردي المواد الخام وموردي أجزاء أو مكونات للتجميع والإنتاج. ويمكن أن تكون سلسلة التوريد الخاصة بالشركات المتعددة الجنسيات سلسلة واسعة النطاق وذات طابع عالمي، في حين تكون سلسلة التوريد للشركات الوطنية أو الشركات الأصغر حجماً سلسلة محدودة النطاق وذات طبيعة محلية وتضم المقاولين المحليين والمقاولين من الباطن والعمال المحليين.

ت 68. عندما تتوقف أسعار سلع وخدمات الجهة المتعاملة مع المؤسسة على القدرة التنافسية للمواد والبند الضرورية لتلك السلع والخدمات، ويكون تدني تكلفة العمالة عاملا من عوامل القدرة التنافسية لتلك المواد والبند، فإنه ينبغي على الجهة المتعاملة مع المؤسسة استعراض سلسلة التوريد لرصد أية آثار سلبية محتملة وتحديد المخاطر الماثلة أمام الجهة المتعاملة مع المؤسسة ومشروعها، وإنجاز ذلك في سياق عملية التقييم. ومن قبيل الممارسة الجيدة أن تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بمعالجة قضايا العمل، ولاسيما تلك القضايا المحددة في معيار الأداء رقم 2، بشأن سلسلة التوريد المتعاونة معها وذلك عن طريق فرض سيطرتها وبسط نفوذها على موردي المواد والبند بصورة تتناسب مع مستوى المخاطر والآثار المحتملة. وبالإضافة إلى تخفيف حدة المخاطر، يمكن أن تؤدي الإدارة الفعالة لشؤون الموردين، فيما يتعلق بقضايا العمل والعمال، إلى تحقيق ميزة تنافسية أو إستراتيجية، مثل تحسين الجودة النوعية، وتخفيض تكاليف التوريد وتأمينه. والجدير بالذكر أن مواد وأدوات الممارسة الجيدة

بشأن إدارة سلاسل التوريد تعتبر آخذة في التطور بشكل سريع بسبب المبادرات المعنية بالمسؤوليات الاجتماعية المؤسسية المتخذة من جانب مجموعة متعددة من المنظمات القطاعية.<sup>16</sup>

ت 69. تتوقف فعالية معالجة قضايا سلسلة التوريد على مدى النفوذ والتأثير الذي يرجح أن تمارسه الجهة المتعاملة مع المؤسسة. وبالنسبة للمواقف التي تعتمد فيها قابلية حياة أنشطة سلسلة كاملة من الموردين على الجهة المتعاملة مع المؤسسة، فإن مستويات نفوذ هذه الجهة ومخاطر عدم الأداء المحتملة من جانب مورديها ستكون مرتفعة. فنظرا لامتداد سلسلة التوريد في أوصال سوق السلع الأولية حيث تحظى عمليات التشغيل الخاصة بالجهة المتعاملة مع المؤسسة بأهمية ضئيلة، فإن قيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة باستعراض سلسلة التوريد سوف يعكس ببساطة قضايا قطاعية بدلا من فرص تخفيف الآثار على المشروع. وحيثما تكون للجهة المتعاملة مع المؤسسة عمليات معقدة مع طبقات متعددة من الموردين، فإن نفوذها سوف يتضاءل كلما اتجهت صوب الطبقات البعيدة من الموردين. ونتيجة لذلك، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة يجب أن تركز على الطبقة الرئيسية من الموردين وربما الطبقات الثانوية من أجل إحداث تأثير كبير له مغزى.

ت 70. بالنسبة لعمل الأطفال والعمل الجبري، طبقا للتعريف الوارد في معيار الأداء رقم 2، يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة أن تمارس العناية الواجبة إزاء سلسلة التوريد لتفادي تحقيقها أية استفادة أو مكسب مالي من وراء مثل تلك الممارسات. ويجب أن تبذل الجهة المتعاملة جهودا خاصة مع التزام أقصى درجات العناية الواجبة عندما تكون هذه الممارسات شائعة أو معروفة كممارسات سائدة في مراحل معينة من سلسلة التوريد بالنسبة لصناعات محددة أو في مناطق جغرافية معينة. ويشكل الكسب المالي من وراء تشغيل الأطفال خطرا نوعيا محددًا في الحالات التي تكون فيها تكلفة العمالة عاملا من عوامل القدرة التنافسية لسلع وخدمات الجهة المتعاملة مع المؤسسة. ولا بد أن تقوم الجهات المتعاملة باستخدام كل ما لديها من نفوذ للقضاء على تشغيل الأطفال والعمل الجبري في سلاسل التوريد المتعاونة معها.

<sup>16</sup> مثل الاتحاد الدولي لإدارة المشتريات والتوريدات؛ المعهد المعتمد للمشتريات والتوريدات؛ معهد إدارة التوريدات، ومؤسسة Triple Innova "كيف تدير سلسلة توريداتك بصورة مستدامة"

### الملحق ألف

#### محتوى تقييم مكوّن العمل في التقييم الاجتماعي والبيئي

يمكن إجراء تقييم قضايا العمل والعمال على مستويات مختلفة، استناداً إلى التقييم المبني الذي أجرته مؤسسة التمويل الدولية لمخاطر المشروع الناشئة من الممارسات المتعلقة بالعمالة. ويجب أن يشمل تقييم العمالة على استعراض سياسات التوظيف المحتملة من جانب الجهة المتعاملة مع المؤسسة، ومدى كفاية السياسات القائمة، وقدرة الإدارة على تنفيذها.

ويمكن أن يشمل التقييم على ما يلي:

- وصف القوة العاملة - ويشمل ذلك عدد العمال والموظفين، وأنواع الوظائف والمهارات، وتكوين القوة العاملة (نوع الجنس، والسن، وضعية الأقليات، وهلم جرا).
- وصف أوضاع العمل وشروط التوظيف - يجب تقديم نسخة من السياسة المعنية بالموارد البشرية لدى الجهة المتعاملة مع المؤسسة. ويجب على الجهة المتعاملة توضيح ما إذا كان العمال يمارسون حقهم في التنظيم وما هي المنظمات العمالية التي انضموا إليها. كذلك يجب تضمين جميع اتفاقيات المفاوضة الجماعية التي ستنطبق على المشروع.
- وصف أنواع علاقات العمل - وصف لهيكل سلسلة التوريد لدى الجهة المتعاملة الذي سيتم تضمينه.
- وصف بيئة العمل وتحديد القضايا الخاصة بالصحة والسلامة المهنية المرتبطة بمكان العمل - ويشمل ذلك على التدابير التخفيفية المعنية بحماية رفاة القوة العاملة أو معالجة المخاطر المحددة. ويجب تغطية المخاطر الناشئة من أداء الوظائف والعمليات المعتادة وأيضا الحوادث والظروف الأقل شيوعاً التي يُعرف أنها تشكل مخاطر داخل أوساط الصناعة أو المنطقة المحلية. كما يجب أن يحدد التقييم مجالات العمل، ومعداته وعملياته التي قد تتطلب إعادة تصميمها، أو التدابير الخاصة بالحد من المخاطر والتحكم في الأخطار.
- الامتثال للقوانين الوطنية المعنية بالتوظيف والعمال - يجب وصف طبيعة أية انتهاكات لقانون العمل الساري والخطوات المتخذة لمعالجة تلك الانتهاكات.
- وصف للأوضاع في مشروع الجهة المتعاملة مع المؤسسة، والقطاع أو البلد الذي قد يشكل مخاطر بشأن مخالفة قوانين العمل والتوظيف أو متطلبات معيار الأداء رقم 2 في مشروع الجهة المتعاملة أو المخاطر المحتملة من جانب المقاولين والموردين.
- الجوانب الخاصة بسياسة التوظيف المتبعة من قبل الجهة المتعاملة مع المؤسسة وأوجه التحسين الذي قد تنشأ الحاجة إليه من أجل استيفاء متطلبات معيار الأداء رقم 2 أو القانون الوطني - يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة اغتنام هذه الفرصة لتحديد أوجه الضعف في سياسة الموارد البشرية أو ممارسات التوظيف والتغييرات التي يمكنها تحسين أداء الشركة.

الملحق بـ  
محتويات سياسة الموارد البشرية

تغطي سياسة الموارد البشرية عادةً القضايا والمسائل التالية:

- استحقاقات الأجور ودفعها؛ والخصومات المسموح بها من الأجور؛
- مدفوعات العمل الإضافي؛ وساعات العمل وأية حدود قانونية قصوى؛
- استحقاقات التمتع بالإجازات في العطلات الرسمية، والإجازات الاعتيادية، والإجازات المرضية، وإجازة الوضع، والإجازات لأسباب أخرى؛
- استحقاقات ومزايا العمل؛
- حق العاملين في تكوين المنظمات العمالية بمحض اختيارهم بدون أي تدخل أو تعرض لأية عواقب في العمل بسبب ذلك، وحقهم في المفاوضة الجماعية مع جهة العمل؛
- الإجراءات التأديبية وإجراءات إنهاء الخدمة والحقوق المرتبطة بذلك؛
- أوضاع العمل؛
- الصحة والسلامة المهنية وخطط الاستعداد للطوارئ؛
- شروط وإجراءات الترقية؛
- فرص التدريب المهني؛
- القضايا الأخرى التي يتناولها القانون ومعيار الأداء رقم 2.

وتعتبر سياسة الموارد البشرية الموضع الملائم لقيام الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتضمين بيانات السياسة المؤسسية بشأن قضايا مثل عمل الأطفال وتكافؤ الفرص.

الملحق جيم  
المنظمات العمالية - الممارسات العالية المخاطر

قد تكون هناك ظروف تتسم فيها المنظمات العمالية وجهات العمل المتعاملة معها بكونها مشوبة بالفساد. فإذا كانت القوانين تجيز لمنظمة واحدة فقط أن تعقد اتفاقية مفاوضة جماعية مع جهة العمل، على سبيل المثال، فإنه قد تم في بعض الأحيان استخدام المنظمات الفاسدة المنغمسة في عمليات إعاقة نشوء المنظمات العمالية المستقلة من أجل تحقيق الثراء والتربح لأفراد مرتبطين بهذه البرامج، وتحقيق المنفعة لجهة العمل أو لكليهما معاً. وتقوم جهات العمل في بعض المواقف بتقديم مدفوعات إلى المنظمات العمالية بهدف إخضاع المنظمة وتطويعها لرغبات ومصالح جهة العمل. وسواء كان نشوء أصل الفساد وغرس بذرته راجعاً إلى المنظمة العمالية أم لجهة العمل، فإن هذه الترتيبات تعتبر بقضها وقضيضها مخالفة للأهداف التي تروم بلوغها الشروط والمتطلبات الأساسية التي ينص عليها معيار الأداء رقم 2. وإذا كانت الجهة المتعاملة مع المؤسسة يساورها الاعتقاد بأنها ستواجه في تعاملاتها منظمة عمالية فاسدة، فإنها ستحتاج، والحالة تلك، إلى السعي للاستعانة بمصادر خارجية. ولعل ذلك يشمل الاستعانة بالسلطات العامة أو خلق وسيلة تمكن العمال من اختيار منظمة تمثلهم بطريقة تتيح لهم مخرجاً وفكاً من إفساد الوسطاء المفسدين.

وعلى الرغم من وجود قوانين في بعض البلدان تكفل حماية حق العمال في الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، إلا أن هناك قوانين وممارسات أخرى تسمح بوجود منظمات مسيطرة على جهة العمل في مواقع العمل. وبالنسبة لتلك الحالات، يشترط معيار الأداء رقم 2 أن تسمح الجهة المتعاملة مع المؤسسة للعمال باختيار المنظمات التي تمثلهم دون أية تدخلات ثم المساومة الجماعية من خلال الممثل المختار للعمال.

وربما تثار التساؤلات حول ما إذا كانت الجماعة التي تزعم تمثيل العمال هي منظمة عمالية أم حزب سياسي. وتنص القوانين في معظم البلدان على الشروط الأساسية بشأن الجماعة التي يمكنها أن تصبح منظمة عمالية أو اتحاداً للعمال أو وكيلاً للمفاوضة الجماعية. ويلزم التنويه إلى أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87، ومعظم القوانين الوطنية، تقضي بأن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تتمتع بحق تنظيم أنشطتها واتخاذ قرار بشأن تبعيتها بدون أدنى تدخل من أية أطراف أخرى أو من السلطات العامة. ويشتمل ذلك على النشاطات السياسية والتشريعية من جانب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

### الملحق دال إدارة التمييز

تدرك مؤسسة التمويل الدولية أن هناك تنوعا ثقافيا في البلدان التي تحصل منها على التمويل. وترى المؤسسة أن معالجة قضايا التمييز الناشئة بسبب المعايير الثقافية أو الممارسات المحلية (التي يتم إدراجها في بعض الأحيان في التشريعات الرسمية) تشكل تحديات صعبة. ونظرا للتداخل والارتباط اللصيق بين المزايا التجارية والاقتصادية والاجتماعية لتكافؤ الفرص في مجال التوظيف، وكذلك الأضرار الناشئة عن التمييز، فإن مؤسسة التمويل الدولية تتوقع قيام الجهات المتعاملة معها بتبني منظور إيجابي تجاه تكافؤ الفرص وتنوع القوة العاملة. وقد قامت الشركات المؤيدة للتنوع بتحديد مجموعة من مزايا العمل المرتبطة بالتنوع، مثل تعزيز الروح المعنوية للعمال وتحسين معدلات استبقائهم في الوظيفة وتقليل الشكاوي والحد من التفاضل. وينعكس هذا التحول في اتجاهات الشركات على مرآة حدوث تغييرات تنظيمية حول العالم، والتحول من القوانين التي تكفي ببساطة بحظر التمييز إلى القوانين التي تنص إيجابيا على واجبات منع التمييز وتعزيز المساواة.

ويمكن أن تتخذ الجهات المتعاملة مع المؤسسة خطوات للمبادرة بخلق بيئة العمل التي تجعل تكافؤ الحصول على فرص العمل والمساواة في المعاملة الوظيفية حقيقة واقعة في كل نواحي علاقة العمل، بدءا من الاختيار والتعيين وانتهاء بالإحالة على التقاعد وبلوغ سن المعاش. وقد تشمل هذه الخطوات، مثلا، على عمليات الاختيار والتعيين التي تركز على اجتذاب عمال من الجماعات التي يوجد نقص في تمثيلها في مكان العمل؛ وتنفيذ برامج زيادة التوعية والتدريب للمديرين والعمال؛ وإتباع سياسة لمكافحة التحرش والمضايقات لتوضيح انعقاد عزم الجهة المتعاملة مع المؤسسة على إزالة هذه الممارسات في مكان العمل؛ وتنفيذ برامج التدريب على المهارات التي تهدف إلى تحسين فرص ترقية العاملين. ويجب أن يركز توفير التدريب على إتاحة الفرصة لجميع العمال الذين ترتبط الدورات التدريبية بمجالات عملهم، وعلى تطبيق مبدأ عدم التمييز.

ويمكن أن ينشأ التمييز بين الجنسين بطرق مختلفة عن أشكال التمييز الأخرى، ولذا يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة استعراض السياسات والممارسات للتأكد من عدم تأثيرها سلبيا على أي من النساء العاملات أو الرجال العاملين. وينبغي، على سبيل المثال، أن تتأكد الجهات المتعاملة مع المؤسسة من حصول النساء على نفس إمكانيات التقدم والتطوير الوظيفي التي يحصل عليها الرجال، والقيام عند النظر في أمور التقدم الوظيفي بعدم استبعاد النساء على أساس القولية النمطية أو لدواعي الإخفاق في استكمال التدريب الذي لم يكن متاحا للنساء العاملات. ومن شأن وضع سياسات سليمة لإجازات الوضع، التي تمكن النساء من تحقيق التوازن بين مسؤولياتهن كعاملات وكأمهات، أن تساعد الجهات المتعاملة مع المؤسسة على تفادي النتائج التمييزية والاحتفاظ بالعمال المتمتعين بالخبرة. ومن الشائع في بعض البلدان أن تطلب جهات العمل إجراء اختبارات الحمل ثم تقوم بعدها إما بفصل (أو رفض تعيين) النساء الحوامل. وحتى إن لم تكن هذه الممارسة انتهاكا للحقوق في نظر القانون الوطني، إلا أنها لا تتوافق بالتأكيد مع متطلبات معيار الأداء رقم 2.

ويجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تنتظر في مشاركة العمال والمنظمات العمالية في تحديد ومعالجة ممارسات التمييز في مكان العمل. إذ يمكن أن تؤدي سياسات أو ممارسات المنظمات العمالية، في بعض الحالات، إلى المساهمة في نشوء ممارسات تمييزية أو مساندة هذه الممارسات بصورة غير متعمدة. ويمكن أن تقوم الجهات المتعاملة مع المؤسسة، من قبيل الممارسة الجيدة، بدعوة المنظمات العمالية إلى المشاركة في تطوير سياسات تكافؤ الفرص. فربما تكون هذه المنظمات واعية بآثار تمييزية في السياسات لم تحدها جهة العمل. كما تكون المنظمات العمالية قادرة في أغلب الأحيان على تثقيف العمال بشأن أسباب عدم قبول التمييز، بالإضافة إلى أنه في وسعها أن تساعد على تهيئة بيئة عمل إيجابية للجميع خالية من الإقصاء والاستبعاد.

## ثبیت المراجع

يسترشد العديد من متطلبات معيار الأداء رقم 2، جزئياً، بالمعايير الواردة في الاتفاقيات الدولية التالية التي تم التفاوض بشأنها من خلال منظمة العمل الدولية (<http://www.ilo.org/iloex>)، والأمم المتحدة، ويُشار إلى المرجع ومصدره في كل حالة:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم (النقابي)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن (الاستخدام)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة
- اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الطفل، المادة 32.1

وتوجد قائمة بالاتفاقيات الثمانية لمنظمة العمل الدولية، والبلدان التي صادقت على كل منها، على الموقع: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> أما نصوص اتفاقيات منظمة العمل الدولية وقائمة بالبلدان المصادقة عليها فتوجد على الموقع: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

في عام 1998، وافقت البلدان الأعضاء في منظمة العمل الدولية على "إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE> الذي يعلن أن جميع البلدان الأعضاء، حتى ولو أنها لم تصادق على الاتفاقيات الثمانية (المشار إليها أعلاه) ينطبق عليها التزام، ناشئ من حقيقة عضويتها في المنظمة، بأن تقوم، بإخلاص، وبما يتوافق مع الدستور، باحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي هي موضوع تلك الاتفاقيات". وتكاد عضوية منظمة العمل الدولية تكون متطابقة تقريباً مع عضوية مؤسسة التمويل الدولية. كما أن عدداً كبيراً من البلدان الأعضاء بالمؤسسة قد صادق، على الأقل، على بعض من الاتفاقيات الثمانية لمنظمة العمل الدولية التي تولف معاً أربعة من معايير العمل الأساسية. وبالإضافة إلى ذلك، لدى معظم البلدان الأعضاء في المؤسسة بالفعل قوانين للعمل والعمال تعكس المعايير الثمانية الأساسية، سواء أصادقت على تلك الاتفاقيات أم لم تصادق. وحيثما لا ينص القانون الوطني للبلد المعني صراحة على تلك المعايير، فإن المؤسسة ستعمل مع الجهات المتعاملة معها على تحديد وتطبيق المعايير ذات الصلة على النحو الوارد وصفه في معيار الأداء رقم 2 والمذكرة الإرشادية المصاحبة له.

هناك إشارات مرجعية أخرى في المذكرة التوجيهية الثانية إلى وثائق لمنظمة العمل الدولية:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 بشأن الصحة والسلامة المهنيين.
- بروتوكول منظمة العمل الدولية رقم 155 من 2002 المتعلق باتفاقية الصحة والسلامة المهنيين.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 162 بشأن الحرير الصخري (الاسبستوس).

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 174 بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى.

وتوجد موضوعات عديدة من الموضوعات التي يتناولها معيار الأداء رقم 2 أيضا (الواردة في الأقسام ذات العلاقة) في نطاق الاتفاقيات الدولية التالية التي تم التفاوض عليها في رحاب الأمم المتحدة:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، (الأمم المتحدة).
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الأمم المتحدة).
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الأمم المتحدة).
- اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الطفل.
- اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري.
- اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة.

كما توجد قائمة باتفاقيات الأمم المتحدة الستة، والبلدان التي صادقت على كل منها، على الموقع: <http://www.ohchr.org/english/law/index.htm> كما توجد معلومات عن وضعية التصديق، حسب كل دولة، على الموقع <http://www.unhcr.ch/pdf/report.pdf>

انظر أيضا "اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" وهي توضح بالتفصيل حقوق ذوي الإعاقة كما تضع مدونة خاصة بالتنفيذ.

<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

"البروتوكول الاختياري لاتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة"

<http://www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml>

وعلاوة على ذلك، فإن التوجيهات والتوصيات والأحكام والقرارات التي أصدرتها المنظمات التالية تقدم أيضا توجيهات إضافية مفيدة:

- يستعرض مرجع: لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات *The ILO's Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* – بصفة دورية تنفيذ البلدان الأعضاء لاتفاقيات العمل المصادق عليها. ويمكن البحث في قاعدة المعلومات بشأن نتائج اللجنة فيما يتعلق بمخالفات البلدان وموضوع الانتهاكات على الموقع:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>

- وتقوم لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية *The ILO's Committee on Freedom of Association* – بالتحقيق في مزاعم انتهاكات حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. كما تقوم هذه اللجنة الثلاثية (الحكومة، وصاحب العمل، والنقابة العمالية) التي تضم تسعة أعضاء باستعراض الشكاوى المقدمة بشأن امتثال البلدان لمبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، حتى وإن كانت البلدان المشكو في حقها لم تصادق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 و98. ولاستعراض قضايا وحالات في هذا الصدد، يرجى الذهاب إلى الموقع: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> والضغط

على (Cases of the Committee on Freedom of Association) والحالات مصنفة حسب البلد وعلى أساس كل حالة على حدة.

- الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (منظمة العمل الدولية) *The ILO's Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* – يقدم إرشادات وتوجيهات بشأن تخفيض النفقات في سياق العمالة، يمكن الذهاب إلى الموقع:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>

- منظمة التنمية والتعاون في الميدان الاقتصادي - خطوط توجيهية بشأن الشركات المتعددة الجنسيات *Organization for Economic Co-operation and Development Guidelines for Multinational Enterprises* (OECD) – للاطلاع على توجيهات بشأن تخفيض النفقات في سياق العمالة، يمكن الذهاب إلى الموقع:

[http://www.oecd.org/topic/0,2686,en\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1\\_37439,00.html](http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html)

- المنظمة الدولية للهجرة عبارة عن منظمة حكومية تأسست عام 1951، وهي تلتزم بمبدأ أن الهجرة الإنسانية المنظمة تعتبر مفيدة للمهاجرين والمجتمع. <http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>

كما قامت مؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي بنشر عدد من التقارير والمراجع:

- مذكرة الممارسة الجيدة: معالجة عمل الأطفال في مكان العمل وسلسلة التوريد (مؤسسة التمويل الدولية، 2002) *Good Practice Note: Addressing Child Labor in the Workplace and Supply Chain (IFC, 2002)* – وهي تعرض مناهج الممارسات الجيدة التي نجحت أنشطة أعمال في تطبيقها بشأن المخاطر المرتبطة بعمل الأطفال في أماكن عملها ومواقع عمل بائعي وموردي السلع والخدمات المتعاملين معها

[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p\\_childlabor/\\$FILE/ChildLabor.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_childlabor/$FILE/ChildLabor.pdf)

- مذكرة الممارسة الجيدة: إدارة تخفيض النفقات (مؤسسة التمويل الدولية، 2005) *Good Practice Note: Managing Retrenchment (IFC, 2005)* – وهي تقدم توجيهات حول كيفية تخطيط وإدارة عملية تخفيض النفقات التي يتوقع ارتباطها بفقدان عدد كبير من الوظائف.

<http://ifcln1.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/Publications>

- مذكرة الممارسة الجيدة: عدم التمييز وتكافؤ الفرص (مؤسسة التمويل الدولية، 2005) *Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity (IFC, 2005)* – وهي تقدم توجيهات إلى الجهات المتعاملة مع المؤسسة وأصحاب الأعمال الآخرين في الأسواق الناشئة حول تعزيز كل من المساواة والتنوع، والتخلص من الممارسات التمييزية، مع الاعتراف بأن هذا الموضوع صعب ومثير للجدل.

[http://ifcln1.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p\\_NonDiscrimination/\\$FILE/NonDiscrimination.pdf](http://ifcln1.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/$FILE/NonDiscrimination.pdf)

- التوجيهات البيئية: الصحة والسلامة المهنية (مؤسسة التمويل الدولية، 2003) *Environmental Guidelines: Occupational Health and Safety (IFC, 2003)* – وهي تنطبق على أماكن العمل المرتبطة بمشروعات مؤسسة التمويل الدولية، كما تقدم خطوطاً توجيهية بشأن الجوانب العامة للصحة والسلامة المهنيين.

[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/gui\\_OHS/\\$FILE/OHSguideline.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/gui_OHS/$FILE/OHSguideline.pdf)

- دليل البنك الدولي بشأن المعايير الأساسية للعمل (البنك الدولي) *The World Bank's "Toolkit" on Core Labor Standards (World Bank)* – ويقدم هذا الدليل معلومات عامة عن المبادئ الأربعة الأساسية للعمل وحقوق العمل المحددة من جانب منظمة العمل الدولية. ويقدم الدليل أيضاً وصلات إلى مواقع مصادر معلومات أخرى مفيدة.

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20224298~menuPK:584854~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>

- البنك الدولي - معلومات عن برامج أسواق العمل النشطة، *World Bank - Information on Active Labor Market Programs (World Bank)* – ويقدم هذا التقرير معلومات مفيدة للجهات المتعاملة مع البنك القائمة بتنفيذ عمليات واسعة النطاق في مجالات تخفيض النفقات.

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20223809~menuPK:584846~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>

- تنطبق الإرشادات العامة المعنية بالبيئة والصحة والسلامة والمبادئ التوجيهية القطاعية المحددة الصادرة من قبل مؤسسة التمويل الدولية بشأن البيئة والصحة والسلامة على كافة أماكن العمل المرتبطة بمشروعات مؤسسة التمويل الدولية، وهي تقدم إرشادات حول الجوانب العامة والمحددة للصحة والسلامة المهنيين.

[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol\\_GuidanceNote\\_2/\\$FILE/GuidanceNote2.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote_2/$FILE/GuidanceNote2.pdf)

أمثلة لمصادر معلومات عن تقارير قطرية بشأن ممارسات العمل:

- وزارة الخارجية الأمريكية - التقارير القطرية السنوية بشأن حقوق الإنسان، *US Department of State - Annual Country Reports on Human Rights* – وتصدر هذه التقارير بشأن جميع البلدان تقريباً. ويتناول القسم السادس من هذه التقارير العديد من قضايا العمل والعمال المشمولة في معيار الأداء رقم 2. <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003>

- الاتحاد الدولي للنقابات الحرة - تقارير فطرية عن الأداء بشأن حقوق العمل *International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)*  
<http://www.icftu.org/list.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTOReports&Subject=ILS>

أمثلة لمصادر معلومات عن إدارة سلسلة التوريدات:

- الاتحاد الدولي لإدارة المشتريات والتوريدات وهو يضم 43 بلدا ورابطة إقليمية للمشتريات من مختلف أنحاء العالم. ويمكن الوصول في نطاق هذه الدائرة إلى حوالي 200,000 متخصص في مجال المشتريات. <http://www.ifpmm.org/>
- المؤسسة المعتمدة للمشتريات والتوريد (Chartered Institute of Purchasing and Supply) تستهدف تشجيع وتطوير معايير عالية من المهارات المهنية، والقدرات، والنزاهة بين جميع المنخرطين في إدارة سلسلة المشتريات والتوريد. <http://www.cips.org/>
- معهد إدارة التوريدات <http://ism.ws/>
- مؤسسة Triple Innova "كيف تدير سلسلة توريدات بصورة مستدامة" <http://www.triple-innova.com>