معيار الأداء رقم 2 - مراجعة رقم 0.1
العمالة وأوضاع العمل والعمال

14 أبريل/نيسان 2010

المقدمة

1. يقر معيار الأداء رقم 2 بأن مواصلة النمو الاقتصادي عن طريق إتاحة توفير فرص العمل وتوليد الدخل لا بد أن تُوازنها حماية حقوق العمال. إذ تمثل القوى العاملة، بالنسبة لأي نشاط عمل، أحد الأصول القيّمة، كما تشكل العلاقة بين العمال والإدارة عنصراً رئيسياً من العناصر المؤدية التي تؤدي لاستدامة الشركة. ذلك أن عدم ترسيخ وتدعيم العلاقة السليمة بين العمال والإدارة يمكن أن يقوض يؤدي إلى هدم مشاعر الالتزام لدى العامل ويحول دون استبقائه في العمل كما يمكن أن يعرض المشروع للخطر. وعلى النقيض من ذلك، فإنه ففي 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 تحقيق منافع ملموسة مثل تعزيز كفاءة وإنتاجية عملياتها.

2. استرشدت المتطلبات الواردة في هذا المعيار للأداء استرشاداً جزئياً بتوجيهات بعدد من الاتفاقيات والصكوك والمعاهدات الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات والصكوك والمعاهدات المنبثقة الصادرة عن منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.[1]

الأهداف

- حماية حقوق العمال وترسيخ العلاقة ما بين العامل والإدارة والمحافظة عليها والارتقاء بها
- تعزيز الامتثال الالتزام بالقوانين للقوانين الوطنية المعنية الخاصة بالتوظيف والعمال
- تشجيع العناية الواجبة في المجالات التي توجد فيها مخاطر تحيط بالعمال، مثل العمال المهاجرين، والعمال الذين تقوم أطراف ثالثة بالتعاقد معهم، والعمال الذين يعملون في سلسلة التوريد الخاصة بالجهة المتعاملة.
- حماية القوى العاملة من خلال معالجة قضايا عمالة الأطفال والعمل الجبري
- تعزيز أوضاع العمل المأمونة والصحية، وحماية صحة العمال وتحسينها

نطاق التطبيق

3. يتحدد تطبيق يتم إرساء مبادئ قابلية انطباق هذا المعيار خلال أثناء عملية تحديد المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية التقييم الاجتماعي والبيئي، بينما تتم إدارة تنفيذ الإجراءات اللازمة لاستيفاء متطلبات هذا المعيار عن طريق نظام الإدارة البيئية والاجتماعية في الجهة المتعاملة مع المؤسسة المعني بالإدارة الاجتماعية والبيئية. ويوضح معيار الأداء رقم 1 المتطلبات المتصلة الخاصة بنظام التقييم والإدارة. بعملية التقييم الاجتماعي والبيئي ونظام الإدارة الاجتماعية والبيئية.

4. وينطبق هذا المعيار الأداء هذا على العمال[2] الذين تم توظيفهم أو التعاقد معهم بصورة مباشرة من قِبَل الجهة المتعاملة.

5. فيما يتعلق بالعمال الذين تقوم أطراف ثالثة بتعيينهم للعمل في الموقع أو لدعم المشروع، يتعين على الجهة المتعاملة اتباع الخطوات المحددة بالفقرتين 22 و23 من هذا المعيار الأداء هذا.

6. بالنسبة للموردين الرئيسيين،[3] يتعين على الجهة المتعاملة اتخاذ الخطوات المحددة بالفقرة 24 من هذا المعيار الأداء هذا.

المتطلبات

---

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

[2] يستخدم مصطلح "عامل" بصفة عامة مع في معيار الأداء هذا لوصف الفرد الذي يعمل بموجب أحد أشكال علاقة العمل مع الجهة المتعاملة أو المقاول أو المقاول من الباطن .من الممكن أن تكون علاقة العمل مؤقتة أو دائمة.

[3] الموردون الرئيسيون هم أولائك الموردون الذين ينتمون إلى الطبقة الأولى والذين يوفرون السلع أو المواد الضرورية لتأدية العمل الرئيسي.

أوضاع العمل وإدارة العلاقات العمالية

سياسات وإجراءات الموارد البشرية

7. سوف يتكون سياسة الموارد البشرية والإجراءات التي تتبعها وتنفذها الجهة المتعاملة مع المؤسسة متناسبة مع حجم هذه الجهة والأيدي العاملة لديها علاوة على تحديدها منهج إدارة شؤون العمال بما يتسق يتماشى مع متطلبات هذا المعيار والقانون الوطني.

8. تقدم الجهة المتعاملة للعمال معلومات موثقة تتعلق حول بحقوقهم التي يكفلها القانون الوطني للعمال والتوظيف وأية اتفاقيات جماعية معمول بها، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور وراتب العمل الإضافي خارج ساعات الدوام الرسمي والتعويض والمزايا.

أوضاع العمل وشروط التوظيف

9. عندما تكون الجهة المتعاملة مع المؤسسة طرفاً في اتفاقية مبرمة مع منظمة عمالية بشأن المفاوضة الجماعية، فإنه فلابد من احترام مثل هذه الاتفاقيات. وفي حالة عدم وجود الحالات التي لا توجد فيها مثل هذه الاتفاقيات، أو أنها كانت موجودة لكنها ولكن لا تتطرق إلى تتناول أوضاع العمل وشروط التوظيف،[4] ينبغي على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تقوم بتهيئة أوضاع عمل معقولة مناسبة وشروط توظيف متمشية، كحد أدنى، مع القانون الوطني.

10. حيثما عند يتم تشغيل عمال مهاجرين، عندئذ ينبغي يجب التعاقد معهم بشروط وأحكام مماثلة لتلك للشروط والأحكام المطبقة على العمال غير المهاجرين عند التعاقد معهم على أعمال مماثلة.

11. حيثما عندما تقدم توفر الجهة المتعاملة أو أطراف ثالثة تعمل بالمشروع سواء بشكل مباشر أو غير مباشر السكن للعمال الذين يشملهم مجال هذا المعيار للأداء هذا، يتعين على الجهة المتعاملة وضع وتنفيذ سياسات معنية خاصة بجودة السكن وإدارته وتقديم وتوفير الخدمات الأساسية ومن بينها المياه والصرف الصحي، وفي حالات معينة بعض الحالات، توفير الرعاية الطبية. وينبغي أن تقدم الخدمات بأسلوب يتفق ومبادئ مع مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص.

المنظمات العمالية

12. في البلدان الدول التي يقر يعترف قانونها الوطني بحقوق 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 وعندما يقوم القانون الوطني بفرض قيود كبيرة على منظمات العمال، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة لن تفرض قيوداً حول وضع ابتكار العمال لوسائل بديلة للعمال للتعبير عن مظالمهم ولحماية حقوقهم فيما يتعلق بأوضاع العمل وشروط التوظيف. يجب على الجهة المتعاملة عدم السعي إلى التأثير أو السيطرة على تلك الوسائل أو السيطرة عليها بدون داعٍ.

13. في أي من الحالتين في الفقرة 12 من هذا المعيار للأداء هذا، وفي حالة صمت عدم تطرق القانون الوطني لهذه الحالات بعدم اشتماله على أية نصوص ذات علاقة، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة ستمتنع عن إثناء 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. بما يتفق والقانون الوطني، يتعين على الجهة المتعاملة للتعاقد المشاركة مع ممثلي هؤلاء العمال والمنظمات العمالية وتزويدهم في الوقت المناسب بالمعلومات اللازمة للتفاوض المثمر. ويتوقع من منظمات العمال أن تكفل التمثيل العادل للعمال في مكان العمل.

عدم التمييز وتكافؤ الفرص

14. لن تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة باتخاذ قرارات التعيين والتوظيف على أساس سمات الأفراد وصفاتهم الشخصية التي ليست 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 في أي جانب من جوانب علاقة العمل، مثل إجراءات التعيين والتوظيف والتعويضات (شاملةً الأجور والمزايا) وأوضاع العمل وشروط التوظيف والحصول على التدريب والترقية وإنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد على المعاش والإجراءات والممارسات التأديبية. وستتخذ الجهة المتعاملة من التدابير ما يمنع وقوع حالات تحرش و/أو تخويف و/أو استغلال والتصدي لها، لا سيما فيما يتعلق بالنساء. وتنطبق وتسري مبادئ عدم التمييز على العمال المهاجرين.

15. وفي البلدان الدول التي ينص فيها القانون على عدم التمييز في الاستخدام التشغيل، سوف تمتثل الجهة المتعاملة لأحكام القانون الوطني. وحيثما وفي الحالات التي لا تتضمن فيها القوانين الوطنية أية نصوص بشأن عدم التمييز في الاستخدام التشغيل، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تقوم بتلبية متطلبات هذا المعيار. وفي الظروف التي لا يتفق فيها القانون الوطني مع هذا المعيار للأداء هذا، يتعين على الجهة

[4] من أمثلة شروط العمل وأحكام التوظيف الأجور والمزايا؛ والخصومات من الأجور؛ وساعات العمل؛ وترتيبات وتعويضات ساعات العمل الإضافية؛ وفترات الراحة؛ وأيام الراحة؛ والإجازات المرضية وإجازات الوضع والإجازات الاعتيادية أو العطلات الرسمية .

المتعاملة إجراء عملياتها بما يتفق ومغزى ومدلول الفقرة 13 أعلاه دون أن يتناقض ذلك مع القوانين السارية. إن التدابير الخاصة المتخذة لتوفير الحماية أو المساعدة في معالجة حالات تمييز سابقة أو اختيار خاص لوظيفة معينة استناداً إلى المتطلبات التي يقتضيها شغل الوظيفة أو تشجيع العمالة المحلية، لا سيما بالنسبة لأولئك الأفراد أو المجتمعات المحلية المتأثرة بشكل مباشر، لا تعتبر من قبيل التمييز عندما تكون متسقة مع القانون الوطني.

تخفيض النفقات

16. حيثما عندما تقترح الجهة المتعاملة إجراء عمليات تسريح جماعي،[5] ينبغي يجب إجراء تحليل للبدائل المتاحة لخفض النفقات. وإذا لم يسفر التحليل عن بدائل لتخفيض النفقات، يجب في هذه الحالة عندئذ يتم وضع خطة لخفض النفقات وتطبيقها من أجل التخفيف من الآثار السلبية لعملية خفض النفقات على العمال. وسوف ترتكز خطة تخفيض النفقات على مبدأ عدم التمييز، وتعكس نتائج التشاور بين الجهة المتعاملة والعمال والمنظمات العمالية، والحكومة حيثما يكون ذلك ملائماً. وسيتعين على الجهة المتعاملة الامتثال الالتزام لكافة المتطلبات القانونية والتعاقدية المتعلقة بإخطار السلطات العامة وتقديم المعلومات للعمال والتشاور معهم ومع منظماتهم.

17. ينبغي على الجهة المتعاملة ضمان حصول كل جميع العمال على مدفوعات نهاية الخدمة التي يفرضها القانون والاتفاقيات الجماعية وقت استحقاقها وسداد جميع المستحقات المتبقية ومزايا الضمان الاجتماعي واشتراكات المعاشات ومزاياه للعمال وقت تسريحهم أو قبله.

آلية للمظالم التعامل مع التظلمات والشكاوى

18. تقوم الجهة المتعاملة بتوفير آلية لمظالم للتعامل مع تظلمات العمال (ومنظماتهم إن وجدت) للنظر في القضايا المعقولة المناسبة المتعلقة بمكان العمل. وسوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بإبلاغ العمال بشأن آلية للمظالم التعامل مع التظلمات في وقت عند التوظيف التعيين، وتسهيل الوصول إلى هذه الآلية واستخدامها. وينبغي ويجب أن تنطوي تتضمن هذه الآلية على مستوى إداري مناسب ومعالجة القضايا على الفور، باستخدام عملية مفهومة وشفافة تقدم المعلومات التقييمية في الوقت المناسب إلى أصحاب الشأن دون تعريضهم لأية عقوبات. ولا يجب أن تحول هذه الآلية دون الوصول إلى للعلاجات الحلول القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب أحكام القانون أو عن طريق إجراءات خاصة بالتحكيم أو أي بدائل بلى أخرى لآليات للمظالم التظلم يتم تقديمها من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية. ويجب على الجهة المتعاملة ضمان إمكانية وصول العاملين الذين تم التعاقد معهم من قِبَل أطراف ثالثة والمشمولين في الفقرتين 22 و23 من معيار الأداء هذا إلى آلية مناسبة للمظالم للتعامل مع التظلمات.

حماية القوى العاملة

عمالة الأطفال

19. تتعهد الجهة المتعاملة مع المؤسسة بعدم تشغيل الأطفال في أية أعمال تتسم بطبيعتها بالاستغلال الاقتصادي أو في أداء أي عمل يرجح أن يعرض الطفل للأخطار أو يمثل تشويشاً وإعاقة لتعليم الطفل، أو يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي. وحيثما وفي الحالات التي تتضمن فيها القوانين الوطنية أحكاماً خاصة بتشغيل للأحداث القاصرين، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تحترم تلك القوانين المرعية السارية. ولن يتم تشغيل الأطفال دون سن 18 عاماً في أية أعمال تؤدي إلى تعريض هؤلاء الأطفال للأخطار. وتخضع كافة أعمال الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة لتقييم ملائم للمخاطر ولرقابة منتظمة على الظروف الصحية وظروف العمل وساعات العمل.

العمل الجبري

20. 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 أية عقوبة، ولم يكن هذا يتطوع هذا الشخص متطوعاً بأدائها بمحض اختياره. ويشمل ذلك أي نوع من العمل غير الطوعي أو الإجباري، مثل العمل المبني على الرق والاسترقاق، وعبودية الدَّين والقنانة، أو ترتيبات تعاقدية لها وقع تأثير مماثل. ويحظر على الجهة المتعاملة توظيف الأفراد الذين خضعوا للاتجار في للأشخاص البشر وهي على علم بذلك.[6] والنساء والأطفال بصفة خاصة معرضون للوقوع في براثن تجارة الرقيق الأبيض.

[5] تشمل حالات التسريح الجماعي كافة حالات التسريح المتعددة التي تنشأ عن أسباب اقتصادية أو فنية أو تنظيمية؛ أو غيرها من الأسباب غير المرتبطة بالأداء أو غيرها من الأسباب الشخصية.

[6] الاتجار في الأشخاص يعرف بأنه توظيف أو نقل أو ترحيل أو إيواء أو استقبال أشخاص، سواء عن طريق التهديد أو استعمال القوة أو غيرها من أشكال الإكراه أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال النفوذ أو استغلال حالات الضعف أو إعطاء أو تلقي مدفوعات أو مزايا لتحقيق رضا شخص ما يملك السيطرة على شخص آخر، بغرض الاستغلال.

الصحة والسلامة المهنية

21. سوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتهيئة بيئة عمل صحية وآمنة للعمال، آخذةً في ~~حسبانها~~ اعتبارها المخاطر المتأصلة في القطاع الذي تزاول 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. وبأسلوب يتفق مع الممارسة الدولية الجيدة في هذا المجال،[7] (حسبما تعكسه مختلف المصادر المعترف بها دولياً ومن بينها المعايير الإرشادية الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة الصادرة عن ~~إرشادات~~ مجموعة البنك الدولي ~~الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة~~)، يتعين على الجهة المتعاملة معالجة الجوانب التي تشمل (1) تحديد المخاطر التي يحتمل تعرض العمال لها، لا سيما تلك المخاطر التي تنطوي على تهديد لحياتهم؛ (2) توفير تدابير للوقاية والحماية، من بينها التعديل أو الإحلال أو القضاء على الظروف أو المواد الخطرة؛ (3) تدريب العاملين؛ (4) توثيق الحوادث والأمراض والأحداث المهنية وإعداد التقارير الخاصة بها؛ و (5) وضع ترتيبات وخطط الوقاية والاستعداد والاستجابة في المواقف ~~-~~ الطارئة. للمزيد من المعلومات المتعلقة بالاستعداد والاستجابة لحالات الطوارئ، الرجاء الرجوع لمعيار الأداء رقم 1.

العمال الذين تتعاقد معهم أطراف ثالثة

22. فيما يتعلق بالعمال الذين تتعاقد معهم أطراف ثالثة للعمل مباشرة في المشروع أو لتقديم الدعم، يتعين على الجهة المتعاملة التأكد من تمتع المقاولين أو المقاولين من الباطن أو الوسطاء الذين يتعاقدون مع هؤلاء العمال بسمعة طيبة وأنهم يندرجون ضمن المؤسسات التي تعمل بصورة قانونية ويملكون نظماً إدارية ملائمة للعمل بأسلوب يتفق مع متطلبات معيار الأداء هذا، باستثناء الفقرات 16 و17 و24.

23. ينبغي على الجهة المتعاملة وضع سياسات وإجراءات للتعامل مع ~~أولائك~~ هؤلاء المقاولين والمقاولين من الباطن والوسطاء ~~ورصد~~ ومتابعة أدائهم فيما يتصل بمتطلبات معيار الأداء هذا. بالإضافة إلى ذلك، يتعين على الجهة المتعاملة ~~دمج~~ إدراج هذه المتطلبات في الاتفاقيات التعاقدية مع المقاولين والمقاولين من الباطن والوسطاء.

سلسلة التوريد

24. ينبغي دراسة الآثار السلبية المرتبطة بسلاسل التوريد حيثما تكون هناك مخاطر عالية ذات صلة بعمالة الأطفال أو العمالة الجبرية أو المشاكل الكبيرة المتعلقة بالنواحي المهنية أو الصحية أو السلامة. وسوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بالتحري عن تشغيل الأطفال والعمل الجبري في سلسلة التوريد ومعالجة هذه القضايا، بما يتفق مع أحكام الفقرتين 19 و20 أعلاه.

25. علاوة على ذلك، يتعين على الجهة المتعاملة بذل جهود ~~معقولة~~ مناسبة من أجل ضمان اتخاذ الموردين الأساسيين لخطوات ~~ترمي~~ تهدف للحيلولة دون وقوع خطر وشيك ينذر بالوفاة أو بأذى يهدد حياة العاملين لديهم أو تصحيحه.

[7] يشير تعريف هذه الممارسات إلى تطبيق المهارات المهنية والعناية الواجبة والتزام جانب الحكمة والبصيرة التي يفترض توافرها منطقياً لدى المهنيين ذوي المهارات والخبرات القائمين بأداء نفس نوع المهام في ظل ظروف مماثلة على ~~الصعيد~~ المستوى العالمي.