

نظرة عامة حول معايير الأداء المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية

1. يحدد إطار مؤسسة التمويل الدولية المعنى بالاستدامة الالتزام الإستراتيجي للمؤسسة تجاه التنمية المستدامة، ويعد جزءاً لا يتجزأ من نهج المؤسسة تجاه إدارة المخاطر. ويتألف إطار الاستدامة من سياسات المؤسسة ومعايير أدائها المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية، وسياساتها لإتاحة الحصول على المعلومات. وتصف السياسة المعنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية التزامات المؤسسة وأدوارها ومسؤولياتها المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية. وتعكس سياسة المؤسسة لإتاحة الحصول على المعلومات التزامها بتحقيق الشفافية والحوكمة الرشيدة في عملياتها، ويوضح التزاماتها بالإفصاح المؤسسي فيما يتعلق بخدماتها الاستثمارية والاستشارية. ومعايير الأداء موجهة للجهات المتعاملة مع المؤسسة، لتقديم إرشاد حول كيفية تحديد المخاطر والآثار، وتهدف إلى المساعدة في تجنب المخاطر والآثار، والتخفيف منها، وإدارتها، باعتبارها وسيلة لأداء الأعمال على نحو مستدام، بما في ذلك مشاركة أصحاب المصلحة والتزامات الجهة المتعاملة بالإفصاح فيما يتعلق بالأنشطة التي تتم على مستوى المشاريع. وفي حالات الاستثمار المباشر (بما في ذلك تمويل المشاريع والمؤسسات المقدم من خلال مؤسسات الوساطة المالية)، تشترط المؤسسة على الجهات المتعاملة تطبيق معايير الأداء لإدارة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية لتعزيزاً لفرص التنمية. وتستخدم المؤسسة إطار الاستدامة بالإضافة إلى إستراتيجيات وسياسات ومبادرات أخرى لتوجيه أنشطة عملها من أجل تحقيق أهدافها الإنمائية العامة. ويجوز لمؤسسات مالية أخرى تطبيق معايير الأداء أيضاً.

2. تشكل معايير الأداء الثمانية معاً المعايير التي يجب على الجهات المتعاملة مع المؤسسة¹ الوفاء بها على مدى عمر استثمار المؤسسة:

- معيار الأداء رقم 1: تقييم المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية وإدارتها
- معيار الأداء رقم 2: العمال وأوضاع العمل
- معيار الأداء رقم 3: كفاءة الموارد ومنع التلوث
- معيار الأداء رقم 4: صحة المجتمعات المحلية وسلامتها وأمنها
- معيار الأداء رقم 5: الاستحواذ علي الأراضي وإعادة التوطين القسري
- معيار الأداء رقم 6: حفظ التنوع الحيوي والإدارة المستدامة للموارد الطبيعية الحية
- معيار الأداء رقم 7: الشعوب الأصلية
- معيار الأداء رقم 8: التراث الثقافي

3. يرسخ معيار الأداء رقم 1 لأهمية (1) التقييم المتكامل من أجل تحديد الآثار والمخاطر والفرص البيئية والاجتماعية للمشاريع؛ (2) المشاركة الفعالة للمجتمعات المحلية من خلال الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالمشروع والمشاوره مع المجتمعات المحلية في الشؤون التي تؤثر عليها بشكل مباشر؛ و(3) إدارة الجهة المتعاملة للأداء البيئي والاجتماعي طوال عمر المشروع. أما معايير الأداء من رقم 2 إلى رقم 8 فترسخ للأهداف والمتطلبات التي تهدف إلى تجنب المخاطر والآثار على العمال، والمجتمعات المتضررة والبيئة، والحد منها، وفي حالة وجود آثار متبقية، تعويض/موازنة تلك الآثار والمخاطر. وفي الوقت الذي يجب أن تعتبر فيه جميع المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية المحتملة جزءاً من التقييم، فإن معايير الأداء رقم 2 إلى 8 تصف المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية المحتملة التي تتطلب عناية خاصة. وفي حال الوقوف على مخاطر وآثار

¹ يُستخدم تعبير "الجهة المتعاملة" في معايير الأداء للإشارة بصفة عامة إلى الطرف المسؤول عن تنفيذ وتشغيل المشروع الجاري تمويله، أو المستفيد من التمويل، تبعاً لهيكل المشروع ونوع التمويل. أما تعبير "المشروع" فمعرفة في معيار الأداء رقم

بيئية واجتماعية، يجب على الجهة المتعاملة مع المؤسسة إدارتها بواسطة نظام الإدارة البيئية والاجتماعية المتوافق مع معيار الأداء رقم 1.

4. ينطبق معيار الأداء رقم 1 على جميع المشاريع التي تتسبب في مخاطر وأثار بيئية واجتماعية. ويمكن أن تطبق أيضاً معايير أداء أخرى، تبعاً لظروف المشروع. ويجب أن تُقرأ معايير الأداء مع الإشارة فيما بينها، عند اللزوم. وينطبق القسم الخاص بالمتطلبات في كل معيار أداء على جميع الأنشطة الممولة في إطار المشروع، ما لم يشر إلى خلاف ذلك في القيود الخاصة الموضحة في كل فقرة. وتُشجع الجهات المتعاملة على تطبيق نظام الإدارة البيئية والاجتماعية الموضوع في إطار معيار الأداء رقم 1 على جميع أنشطة المشروع، بغض النظر عن مصدر التمويل. ويتم تناول عدد من المواضيع المتداخلة مثل تغير المناخ، والمساواة بين الجنسين، وحقوق الإنسان، والمياه، في معايير الأداء المتعددة.

5. بجانب الوفاء بالمتطلبات المحددة في معايير الأداء، يجب على الجهات المتعاملة التقيد بالقوانين الوطنية السارية، بما في ذلك القوانين الخاصة بتنفيذ التزامات البلد المضيف بموجب القانون الدولي.

6. تعد إرشادات مجموعة البنك الدولي الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة ووثائق مرجعية فنية تحتوي على أمثلة عامة وأمثلة من صناعات محددة على الممارسات الدولية الجيدة في الصناعات. وتستخدم مؤسسة التمويل الدولية هذه الإرشادات باعتبارها مصدراً فنياً للمعلومات في أثناء التقييم المسبق للمشروع. وتحتوي هذه الإرشادات على مستويات الأداء والإجراءات التي تعتبر مقبولة عموماً من جانب المؤسسة، والتي تعد بصفة عامة قابلة للتحقيق في المرافق الجديدة بتكاليف مناسبة باستخدام التكنولوجيا المتاحة حالياً. وبالنسبة للمشاريع الممولة من قبل المؤسسة، قد يتضمن تطبيق الإرشادات الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة في المرافق القائمة وضع أهداف خاصة ومحددة للمواقع، مع اعتماد جدول زمني مناسب لتحقيقها. وقد تؤدي عملية التقييم البيئي إلى التوصية بمستويات أو إجراءات بديلة (أعلى أو أقل)، والتي يمكن أن تصبح، في حالة موافقة المؤسسة عليها، متطلبات تخص المشروع أو الموقع بعينه. وتتضمن الإرشادات العامة الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة معلومات عن القضايا المشتركة لكل من البيئة والصحة والسلامة التي يمكن تطبيقها على جميع القطاعات الصناعية. ويجب استخدامها إلى جانب الإرشادات ذات الصلة بالقطاع الصناعي. ويتم تحديث الإرشادات من وقت لآخر.

7. عندما تختلف اللوائح التنظيمية المعتمدة في البلد المضيف عن المستويات والإجراءات التي تنص عليها الإرشادات الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة، يُتوقع من المشاريع تطبيق أيهما أكثر صرامة. وإذا كانت المستويات أو الإجراءات الأقل صرامة ملائمة - في ضوء أوضاع المشروع المعني - يحتاج الأمر إلى تبرير كامل ومُفصل بشأن أية بدائل مقترحة في إطار التقييم البيئي للموقع المحدد. وينبغي أن يُبين ذلك التبرير أن اختيار أي من مستويات الأداء البديلة يؤمن حماية ووقاية صحة البشر والبيئة.

8. هناك مجموعة من ثماني مذكرات إرشادية، بواقع واحدة لكل معيار أداء، ومذكرة تفسيرية إضافية خاصة بمؤسسات الوساطة المالية، تقدم إرشادات عن المتطلبات الواردة في معايير الأداء، بما في ذلك المواد المرجعية، وكذلك عن ممارسات الاستدامة الجيدة لمساعدة الجهات المتعاملة على تحسين أداء المشاريع. ويتم تحديث هذه المذكرات الإرشادية/التفسيرية من وقت لآخر.

المقدمة

1. يقر معيار الأداء رقم 2 بأن مواصلة النمو الاقتصادي عن طريق توفير فرص العمل وتوليد الدخل لابد أن تُوازنها حماية الحقوق الأساسية¹ للعمال. إذ تمثل القوى العاملة، بالنسبة لأي شركة، أحد الأصول القيّمة، كما تشكل العلاقة السوية بين العمال والإدارة عنصراً رئيسياً من العناصر التي تؤدي لاستدامة الشركة. ذلك أن عدم ترسيخ وتدعيم العلاقة السليمة بين العمال والإدارة يمكن أن يؤدي إلى إضعاف مشاعر الالتزام لدى العامل ويحول دون استبقائه في العمل، كما يمكن أن يعرض المشروع للخطر. وعلى النقيض من ذلك، ففي ظل العلاقة البناءة بين العمال والإدارة والمساواة في معاملة العمال وتهيئة أوضاع العمل الصحية والمأمونة لهم، يمكن للجهات المتعاملة مع مؤسسة التمويل الدولية تحقيق منافع ملموسة مثل تعزيز كفاءة وإنتاجية عملياتها.

2. استرشدت المتطلبات الواردة في هذا المعيار جزئياً بعدد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات والمعاهدات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.²

الأهداف

- تعزيز المعاملة العادلة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص أمام العمال
- ترسيخ العلاقة بين العامل والإدارة والمحافظة عليها والارتقاء بها
- تعزيز الالتزام بالقوانين الوطنية الخاصة بالتوظيف والعمال
- حماية العمال بما في ذلك الفئات الضعيفة من العمال، مثل الأطفال، والعمال المهاجرين، والعمال المتعاقدين مع أطراف ثالثة، والعمال الذين يعملون في سلسلة التوريد الخاصة بالجهة المتعاملة
- تعزيز ظروف العمل الآمنة والصحية، وصحة العمال
- تجنب استخدام العمل الجبري

نطاق التطبيق

3. يحدد تطبيق هذا المعيار أثناء عملية تحديد المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية، بينما تتم إدارة تنفيذ الإجراءات اللازمة لاستيفاء متطلبات هذا المعيار عن طريق نظام الإدارة البيئية والاجتماعية لدى الجهة المتعاملة مع المؤسسة. ويوضح معيار الأداء رقم 1 تلك المتطلبات.

¹ كما استرشدت باتفاقيات منظمة العمل الدولية المدرجة في الحاشية السفلية رقم 2.

² تتمثل هذه الاتفاقيات الدولية فيما يلي:

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 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 بالعمل الجبري أو الإلزامي

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 الخاصة بإلغاء العمل الجبري

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 الخاصة بالحد الأدنى لسن (الاستخدام)

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 الخاصة بحظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة

اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الطفل، المادة 32.1

اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق كافة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

4. يتوقف نطاق تطبيق معيار الأداء الحالي على طبيعة العلاقة بين الجهة المتعاملة والعامل. فهو يسري على العمال المتعاقدين بشكل مباشر مع الجهة المتعاملة (العمالة المباشرة)، أو المتعاقدين من خلال طرف ثالث للقيام بأعمال في مباني ومنشآت الجهة المتعاملة تتصل بالعمليات الرئيسية³ في المشروع لمدة طويلة (العمالة المتعاقدة)، وكذلك العمال الذين يعملون في سلسلة التوريد الرئيسية. (عمال سلاسل التوريد)⁴

5. العمالة المباشرة

وفيما يتعلق بالعمالة المباشرة، تطبق الجهة المتعاملة متطلبات الفقرات من 8 إلى 23 من هذا المعيار.

6. العمالة المتعاقدة

وفيما يتعلق بالعمالة المتعاقدة، تطبق الجهة المتعاملة متطلبات الفقرات من 23 إلى 26 من هذا المعيار.

7. عمال سلاسل التوريد

وفيما يتعلق بعمال سلاسل التوريد، تطبق الجهة المتعاملة متطلبات الفقرات من 27 إلى 29 من هذا المعيار.

المتطلبات

ظروف العمل وإدارة العلاقات العمالية

سياسات وإجراءات الموارد البشرية

8. ستكون سياسة الموارد البشرية والإجراءات التي تتبعها وتنفذها الجهة المتعاملة مع المؤسسة متناسبة مع حجم هذه الجهة والقوى العاملة لديها علاوة على تحديدها أسلوب إدارة شؤون العمال بما يتماشى مع متطلبات هذا المعيار والقانون الوطني.

9. ستقدم الجهة المتعاملة للعمال معلومات موثقة، وواضحة ومفهومة، حول حقوقهم التي يكفلها القانون الوطني للعمل والتوظيف وأية اتفاقيات جماعية معمول بها، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور وراتب العمل الإضافي خارج ساعات الدوام الرسمي والتعويض والمزايا، وذلك عندما تبدأ علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية.

ظروف العمل وشروط التوظيف

10. عندما تكون الجهة المتعاملة مع المؤسسة طرفاً في اتفاقية مبرمة مع منظمة عمالية بشأن المفاوضات الجماعية، فلا بد من احترام هذه الاتفاقيات. وفي حالة عدم وجود مثل هذه الاتفاقيات، أو كانت موجودة ولكن لا تتطرق إلى أوضاع العمل وشروط التوظيف،⁵ ينبغي على الجهات المتعاملة مع المؤسسة أن تقوم بتهيئة أوضاع عمل مناسبة وشروط توظيف تتفق، كحد أدنى، مع القانون الوطني.⁶

³ تمثل العمليات الرئيسية عمليات الإنتاج و/ أو الخدمات الأساسية لنشاط أعمال معين والتي لا يمكن لنشاط الأعمال أن يستمر بدونها.

⁴ الموردون الرئيسيون هم الموردون الذين يقومون على أساس مستمر بتوفير السلع أو المواد اللازمة للعمليات الرئيسية للمشروع.

⁵ 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.

11. ينبغي على الجهة المتعاملة التعرف على العمالة المهاجرة وأن تكفل التعاقد معها وفقاً لشروط وأحكام مكافئة فعلياً لتلك التي تبرم مع العمالة غير المهاجرة التي تقوم بأعمال مماثلة.

12. في حالة تقديم خدمات الإعاشة⁷ للعاملين المشمولين بهذا المعيار، ينبغي للجهة المتعاملة أن تضع وتنفذ السياسات الخاصة بنوعية السكن وإدارته وتقديم الخدمات الأساسية.⁸ وينبغي أن تقدم خدمات الإعاشة بأسلوب يتفق مع مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص. ولا ينبغي أن تؤدي ترتيبات إعاشة العمالة إلى تقييد حرية حركتهم أو اجتماعهم.

المنظمات العمالية

13. في الدول التي 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 تمثل للقانون الوطني. وعندما يقوم القانون الوطني بفرض قيود كبيرة على منظمات العمال، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة لن تفرض قيوداً حول ابتكار العمال لوسائل بديلة للتعبير عن مطالبهم ولحماية حقوقهم فيما يتعلق بأوضاع العمل وشروط التوظيف. ويجب على الجهة المتعاملة عدم السعي إلى التأثير أو السيطرة على تلك الوسائل.

14. في أي من الحالتين في الفقرة 13 من هذا المعيار، وفي حالة عدم تطرق القانون الوطني لهذه الحالات، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة ستمتنع عن إثراء العمال عن انتخاب ممثليهم، أو تكوين منظمات عمالية يختارونها أو الانضمام إليها أو ممارسة المفاوضة الجماعية، ولن تمارس أي شكل من أشكال التمييز أو الانتقامجات التآرية ضد العمال الذين يشاركون، أو يسعون للاشتراك، في مثل هذه المنظمات والمشاركة في المفاوضة الجماعية. وينبغي على الجهة المتعاملة التعامل مع ممثلي العمال والمنظمات العمالية وفقاً للقوانين الوطنية، وتزويدهم في الوقت المناسب بالمعلومات اللازمة للتفاوض المثمر. ويتوقع من منظمات العمال أن تكفل التمثيل العادل للعمال في مكان العمل.

عدم التمييز وتكافؤ الفرص

15. لن تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة باتخاذ قرارات التعيين والتوظيف على أساس سمات الأفراد وصفاتهم الشخصية⁹ 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 في أي جانب من جوانب علاقة العمل، مثل إجراءات التعيين والتوظيف والتعويضات (شاملة الأجر والمزايا) وأوضاع العمل وشروط التوظيف والحصول على التدريب والترقية وإنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد 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. وتسري مبادئ عدم التمييز على العمال المهاجرين.

16. وفي الدول التي ينص فيها القانون على عدم التمييز في التشغيل، تمثل الجهة المتعاملة لأحكام القانون الوطني. وفي الحالات التي لا تتضمن فيها القوانين الوطنية أي نصوص بشأن عدم التمييز في التشغيل، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تقوم بتلبية متطلبات هذا

⁶ يمكن تقييم ظروف العمل وشروط التوظيف المناسبة بالرجوع إلى: (1) الظروف المهيأة للعمل من نفس الطبيعة في الحرفة أو الصناعة المعنية في المنطقة/ الإقليم الذي يُنفذ فيه العمل، (2) الاتفاقيات الجماعية أو المفاوضات الأخرى المعترف بها بين منظمات أرباب العمل الأخرى وممثلي العمال في الحرفة أو الصناعة المعنية، (3) أحكام التحكيم، أو (4) الظروف المهيأة بواسطة القانون الوطني.

⁷ يجوز أن تقدم تلك الخدمات مباشرة من قبل الجهة المتعاملة أو أطراف أخرى.

⁸ تعني متطلبات الخدمات الأساسية الحد الأدنى للمساحة، وإمدادات المياه، وتوافر نظام ملائم للصرف الصحي والتخلص من القمامة، والحماية المناسبة من الحرارة، والبرودة، والرطوبة، والضوضاء، والحريق والحيوانات الناقلة للأمراض، وتوافر مرافق صحية ومرافق اغتسال لائقة، وتهوية، ومرافق للطهي والتخزين، وإضاءة طبيعية وصناعية، ورعاية طبية في بعض الحالات.

⁹ مثل الجنس، العرق، الجنسية، الأصل العرقي، الدين أو المعتقد، العجز، السن، الميل الجنسي.

المعيار. وفي الظروف التي لا يتفق فيها القانون الوطني مع هذا المعيار، يتعين على الجهة المتعاملة إجراء عملياتها بما يتفق ومدلول الفقرة 15 أعلاه دون أن يتناقض ذلك مع القوانين السارية.

17. إن التدابير الخاصة المتخذة لتوفير الحماية أو المساعدة في معالجة حالات تمييز سابقة أو اختيار لوظيفة معينة استناداً إلى المتطلبات التي يقتضيها شغل الوظيفة، لا تعتبر من قبيل التمييز عندما تكون متسقة مع القانون الوطني.

تخفيض النفقات

18. قيل أن تتخذ الجهة المتعاملة أي إجراءات تسريح جماعي،¹⁰ يجب عليها إجراء تحليل للبدائل الصالحة المتاحة لخفض النفقات.¹¹ وإذا لم يسفر التحليل عن بدائل صالحة لتخفيض النفقات، يجب في هذه الحالة وضع خطة لخفض النفقات وتنفيذها من أجل التخفيف من الآثار السلبية لعملية خفض النفقات على العمال. وسوف تقوم خطة تخفيض النفقات على مبدأ عدم التمييز، وتعكس نتائج التشاور بين الجهة المتعاملة والعمال والمنظمات العمالية، والحكومة حينما يكون ذلك ملائماً. وستتبع على الجهة المتعاملة الالتزام بكل المتطلبات القانونية والتعاقدية المتعلقة بإخطار السلطات العامة وتقديم المعلومات للعمال والتشاور معهم ومع منظماتهم.

19. يجب على الجهة المتعاملة ضمان استلام جميع العاملين لإخطار التسريح وحصولهم على مدفوعات نهاية الخدمة التي يفرضها القانون والاتفاقات الجماعية وقت استحقاقها، وسداد جميع المستحقات المتبقية ومزايا الضمان الاجتماعي واشتراكات ومزايا المعاشات للعمال (1) عند إنهاء علاقة العمل أو قبلها، (2) متى كان ملائماً لصالح العمال، أو (3) الدفع من خلال جدول زمني متفق عليه وفقاً لاتفاق جماعي. في حالة دفع مبالغ لصالح العمال، يجب أن يمنح العمال ما يفيد ذلك الدفع.

آلية التعامل مع التظلمات والشكاوى

20. تقوم الجهة المتعاملة بتوفير آلية للتعامل مع تظلمات العمال (ومنظماتهم إن وجدت) للنظر في المخاوف المتعلقة بمكان العمل. وسوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بإبلاغ العمال بشأن آلية التعامل مع التظلمات عند التعيين، وتسهيل الوصول إلى هذه الآلية واستخدامها. ويجب أن تتضمن هذه الآلية مستوى إدارياً مناسباً ومعالجة المخاوف على الفور، باستخدام عملية مفهومة وشفافة تقدم المعلومات التقييمية في الوقت المناسب إلى أصحاب الشأن دون تعريضهم لأية عقوبات. ويجب أن تسمح الآلية أيضاً بتقديم شكاوى من مجهولين والنظر فيها. ولا يجب أن تحول هذه الآلية دون الوصول إلى الحلول القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب أحكام القانون أو عن طريق إجراءات التحكيم أو أي بدائل أخرى لآليات التظلم يتم تقديمها من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية.

حماية القوى العاملة

عمالة الأطفال

21. 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. ويجب على الجهة المتعاملة الوقوف على كافة حالات وجود أشخاص تحت سن 18 عاماً. وفي الحالات التي تتضمن فيها القوانين الوطنية أحكاماً خاصة بتشغيل القاصرين، فإن الجهة المتعاملة مع المؤسسة سوف تحترم تلك القوانين السارية. ولن يتم تشغيل

¹⁰ تشمل حالات التسريح الجماعي جميع حالات التسريح المتعددة التي تنشأ عن أسباب اقتصادية أو فنية أو تنظيمية؛ أو غيرها من الأسباب غير المرتبطة بالأداء أو غيرها من الأسباب الشخصية.

¹¹ تشمل الأمثلة على ذلك التفاوض حول برامج لخفض وقت العمل، وبرامج بناء قدرات العاملين؛ وأعمال صيانة طويلة الأجل أثناء فترات الإنتاج المنخفض، وما إلى ذلك.

الأطفال دون سن 18 عاماً في أي أعمال تؤدي إلى تعريض هؤلاء الأطفال للأخطار.¹² وتخضع كافة أعمال الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة لتقييم ملائم للمخاطر ولرقابة منتظمة على الظروف الصحية وظروف العمل وساعات العمل.

العمل الجبري

22. لن تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بممارسة العمل الجبري الذي يتكون من أي أعمال أو خدمات تُغصب من أي شخص تحت التهديد باستعمال القوة أو أية عقوبة، ولم يكن هذا الشخص متطوعاً بأدائها بمحض اختياره. ويشمل ذلك أي نوع من العمل غير الطوعي أو الإجمالي، مثل العمل المبني على الرق والاسترقاق، وعبودية الدين، أو ترتيبات تعاقدية لها تأثير مماثل. ويجب على الجهة المتعاملة عدم تشغيل عمالة من الأشخاص الذين هم ضحية الاتجار.¹³

الصحة والسلامة المهنية

23. سوف تقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة بتهيئة بيئة عمل صحية وآمنة للعمال، أخذة في اعتبارها المخاطر المتأصلة في القطاع الذي تزاول فيه نشاطها وفيات الأخطار النوعية في أماكن العمل، بما في ذلك الأخطار المادية والكيميائية والبيولوجية والإشعاعية، والمخاطر التي تتهدد النساء تحديداً. وستقوم الجهة المتعاملة مع المؤسسة، قدر الإمكان، باتخاذ خطوات لمنع وقوع الحوادث، والإصابات، ونفسي الأمراض الناشئة من العمل أو المرتبطة به أو التي تحدث خلال سير العمل، وذلك عن طريق تقليل مسببات هذه الأخطار. وبأسلوب يتفق مع الممارسة الدولية السليمة في هذا المجال،¹⁴ (حسبما تعكسه مختلف المصادر المعترف بها دولياً ومن بينها المعايير الإرشادية الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة الصادرة عن مجموعة البنك الدولي)، يتعين على الجهة المتعاملة معالجة الجوانب التي تشمل (1) تحديد المخاطر التي يحتمل تعرض العمال لها، لا سيما 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؛ (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

24. فيما يتعلق بالعمال الذين تتعاقد معهم أطراف ثالثة، يتعين على الجهة المتعاملة بذل كل الجهود المعقولة من الناحية التجارية للتأكد من أن الأطراف الثالثة التي تتعاقد مع هؤلاء العمال تتمتع بسمعة طيبة وتندرج ضمن المؤسسات التي تعمل بصورة قانونية ولديها نظم إدارية ملائمة للعمل بأسلوب يتفق مع متطلبات معيار الأداء هذا، باستثناء الفقرات 18-19 و 27-29.

25. ينبغي للجهة المتعاملة وضع سياسات وإجراءات لإدارة ومتابعة أداء أصحاب الأعمال الآخرين فيما يتصل بمتطلبات هذا المعيار. بالإضافة إلى ذلك، يتعين على الجهة المتعاملة بذل كل الجهود المعقولة من الناحية التجارية وإدراج هذه المتطلبات في الاتفاقيات التعاقدية مع أصحاب الأعمال الآخرين.

¹² من أمثلة أنشطة العمل الخطرة تلك الأعمال التي تنطوي على (1) التعرض للإيذاء الجسدي أو النفسي أو الجنسي؛ (2) العمل تحت الأرض، تحت المياه، على ارتفاعات خطيرة، في أماكن محصورة؛ (3) التعامل مع الآلات أو المعدات أو الأدوات الخطرة أو التي تتطلب تداول أحمال ثقيلة؛ (4) بيئات غير صحية تعرض الطفل لمواد أو عوامل أو عمليات أو درجات حرارة أو ضوضاء أو اهتزازات خطيرة على الصحة؛ (5) العمل تحت ظروف صعبة، لساعات طويلة، أو في وقت متأخر من الليل أو تحت الاحتجاز من قبل صاحب العمل.

¹³ 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. وتعد النساء والأطفال الفئات الأكثر عرضة لممارسات الاتجار.

¹⁴ 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 المستوى العالمي أو الإقليمي.

26. يتعين على الجهة المتعاملة التأكد من أن العمال الذين تقوم أطراف ثالثة بتعيينهم والمشمولين بالفقرات من 24 و 25 من هذا المعيار لديهم القدرة على الوصول إلى آلية تظلم مناسبة. وفي حالة عدم تمكن الطرف الآخر من توفير آلية تظلم مناسبة، يجب على الجهة المتعاملة مد نطاق آلية التظلم الخاصة بها بحيث تشمل العمال المتعاقدين مع أطراف ثالثة.

سلسلة التوريد

27. في حالة وجود مخاطر عالية لاستخدام عمالة الأطفال أو العمالة القسرية¹⁵ في سلسلة التوريد الأساسية، يجب على الجهة المتعاملة الوقوف على تلك المخاطر بما يتفق مع الفقرتين 21 و 22 أعلاه. في حالة الوقوف على حالات لعمالة الأطفال أو العمالة القسرية، يجب على الجهة المتعاملة اتخاذ الخطوات المناسبة لمعالجتها. ويجب على الجهة المتعاملة مراقبة سلسلة التوريد الأساسية على نحو مستمر بغرض الوقوف على أي تغييرات ذات أهمية في سلسلة التوريد الخاصة بها، وفي حالة الوقوف على حالات جديدة لعمالة الأطفال و/أو العمالة القسرية، يجب على الجهة المتعاملة اتخاذ الخطوات المناسبة لمعالجتها.

28. علاوة على ذلك، في حالة وجود مخاطر عالية تجاه مسائل تهدد بشكل كبير سلامة العمال المعينين من قبل المورد الأساسي، يتعين على الجهة المتعاملة بذل جهود مناسبة من أجل ضمان اتخاذ الموردين الأساسيين في سلسلة التوريد لخطوات تهدف للحيلولة دون وقوع مواقف تهدد حياة هؤلاء العاملين أو تصحيح مثل هذه المواقف.

29. تعتمد قدرة الجهة المتعاملة على معالجة هذه المخاطر على مستوى سيطرة أو تأثير إدارة الجهة المتعاملة على مورديها الأساسيين. وعندما يكون العلاج غير ممكن، فستقوم الجهة المتعاملة بتحويل سلسلة التوريد الأساسية الخاصة بالمشروع بمرور الوقت إلى موردين يمكنهم إثبات امتثالهم لمعيار الأداء الحالي.

¹⁵ يتم تحديد المخاطر المحتملة لعمالة الأطفال والعمالة القسرية خلال إجراءات التعرف على المخاطر والآثار على النحو المطلوب في معيار الأداء رقم 1.