

إطار العمل البيئي
والاجتماعي لعمليات تمويل
المشروعات الاستثمارية

**المعيار البيئي
والاجتماعي 2 (ESS2):
العمالة وظروف العمل**

مذكرة
توجيهية
للمقترضين

تقدّم المذكرات التوجيهية إرشادات للمقترض بشأن تطبيق المعايير البيئية والاجتماعية التي تشكّل جزءاً من إطار عمل البنك الدولي البيئي والاجتماعي لعام 2016. وتساعد هذه المذكرات في شرح وتوضيح متطلبات المعايير البيئية والاجتماعية؛ فهي ليست سياسة للبنك وليست إلزامية. ولا تغني هذه المذكرات عن ضرورة ممارسة التقدير السليم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشروعات. وفي حالة وجود أي تضارب أو تعارض بين المذكرات التوجيهية والمعايير البيئية والاجتماعية، فإنه يؤخذ بأحكام هذه المعايير. وترد كل فقرة من المعيار بلون مميز في إطار، متبوعة بالإرشادات المقابلة لها.

جدول المحتويات

1.....	مقدمة
1.....	الأهداف
1.....	نطاق التطبيق
3.....	العمال المباشرون
3.....	العمال المتعاقدون
3.....	العمال المحليون
3.....	عمال الإمدادات الأولية
4.....	المتطلبات
4.....	ظروف العمل وإدارة علاقات العمال
5.....	أحكام وشروط التوظيف
6.....	عدم التمييز وتكافؤ الفرص
8.....	منظمات العمال
8.....	ب. حماية القوى العاملة
8.....	عمالة الأطفال والحد الأدنى للسن
9.....	العمل الجبري
10.....	ج. آلية التظلم
11.....	د. الصحة والسلامة المهنية
13.....	هـ. العمال المتعاقدون
14.....	و. العمال المحليون
16.....	ز. عمال الإمدادات الأولية
18.....	المراجع

1. يقر المعيار البيئي والاجتماعي 2 بأهمية خلق فرص العمل وتوليد الدخل في السعي للحد من الفقر وتعزيز النمو الاقتصادي الذي يشمل كافة فئات المجتمع. ويستطيع المقترضون تشجيع إقامة علاقات سليمة بين الإدارة والعمال وتعزيز منافع المشروع الإنمائية بمعاملة العمال في المشروع بطريقة عادلة وتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية.

الأهداف

- تعزيز الصحة والسلامة في العمل؛
- تعزيز المعاملة العادلة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص لعمال المشروع
- حماية عمال المشروع، بما في ذلك الفئات الضعيفة من العمال، مثل النساء والمعاقين والأطفال (في سن العمل، وفقاً لهذا المعيار)، والعمال المهاجرين، والعمال المتعاقدين، والعمال المحليين، وعمال الإمدادات الأولية، حسب الاقتضاء؛
- منع استخدام جميع أشكال العمل القسري وعمالة الأطفال؛¹
- مساندة مبادئ حرية الاشتراك والتفاوض الجماعي لعمال المشروع على نحو يتسق مع القانون الوطني؛
- توفير طرق للعمال يمكنهم من خلالها مناقشة مخاوفهم المتعلقة بأماكن العمل.

الحاشية 1. تحدد الفقرات من 17 إلى 19 الظروف التي قد يتم فيها توظيف الأطفال أو إشراكهم بالمشروع.

نطاق التطبيق

2. تتحدد قابلية تطبيق هذا المعيار البيئي والاجتماعي أثناء التقييم البيئي والاجتماعي الموضح في المعيار البيئي والاجتماعي 1.²

الحاشية 2. خلال إجراء التقييم البيئي والاجتماعي ووفقاً لخطورة المشكلات المحتملة في المشروع، التي تتعلق بالعمالة وظروف العمل، يمكن طلب آراء ممثلي العمال ومنظمات أصحاب العمل.

المذكرة التوجيهية 2-1. يشجّع تطبيق المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) تنفيذ نهج ممنهج لتحسين إدارة المخاطر والآثار المتعلقة بالعمالة وظروف العمل في المشروعات. ويحدد التقييم البيئي والاجتماعي طرق تطبيق القانون الوطني ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 على المشروع.

المذكرة التوجيهية 2-2. يسترشد المعيار البيئي والاجتماعي 2 جزئياً بالعديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة، ومن بينها:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل الجبري
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن (الاستخدام)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)

يتم دمج العديد من هذه الاتفاقيات والصكوك الدولية الأخرى في القانون الوطني للبلدان المصادقة عليها.

المذكرة التوجيهية 2-3 (الحاشية 2). كما نوقش في الحاشية 2 من المعيار البيئي والاجتماعي 2، فإن إشراك عمال المشروع وممثلهم، بما في ذلك ممثلو المنظمات العمالية إن وجدت، في مناقشة مشكلات العمالة يساعد في إثراء تقييم المخاطر التي تواجههم والآثار الواقعة عليهم من خلال توفير سياق مفيد وتقديم معلومات إضافية. وتبعاً للمشروع، قد يشمل ذلك أيضاً المنظمات العمالية على مستوى عالمي أو وطني أو قطاعي، ومنظمات أرباب العمل، والهيئات التفتيشية ذات الصلة بالعمالة.

3. يستند نطاق تطبيق المعيار البيئي والاجتماعي 2 إلى نوع علاقة التوظيف بين المقترض وعمال المشروع. ويشير المصطلح "عامل بالمشروع" إلى:

- (أ) الأفراد الذين يقوم المقترض بتوظيفهم أو إشراكهم بشكل مباشر (بما في ذلك الجهات المقدمة للمشروع وهيئات إدارة تنفيذ المشروع) للعمل بشكل خاص فيما يتعلق بالمشروع (عمال مباشرين)؛
 - (ب) الأشخاص الذين تم توظيفهم أو إشراكهم من خلال أطراف ثالثة³ للقيام بالأعمال المتعلقة بالوظائف الأساسية⁴ للمشروع، بغض النظر عن الموقع (العمال المتعاقدون)؛
 - (ج) الأفراد الذين يقوم الموردون الرئيسيون للمقترض بتوظيفهم أو إشراكهم⁵ (عمال التوريد الرئيسيين)؛
 - (د) والأفراد الذين تم توظيفهم أو إشراكهم في توفير العمالة المحلية⁶ (العمال المحليون).
- يسري المعيار البيئي والاجتماعي 2 على عمال المشروع بما في ذلك العاملون بدوام كامل، ودوام جزئي، والمؤقتون، والموسميون، والمهاجرون.⁷

الحاشية 3. قد تشمل "الأطراف الثالثة": المقاولين، أو المقاولين من الباطن، أو السماسرة، أو الوكلاء، أو الوسطاء.
الحاشية 4. تشكل "الوظائف الأساسية" لمشروع ما عمليات الإنتاج و/أو الخدمات اللازمة لنشاط مشروع معين والتي بدونها لا يمكن أن يستمر المشروع.
الحاشية 5. "الموردون الرئيسيون" هم الموردون الذين يوفرون للمشروع السلع أو المواد اللازمة للوظائف الأساسية للمشروع مباشرة وبصفة مستمرة.
الحاشية 6. راجع الفقرة 34.
الحاشية 7. "العمال المهاجرون" هم العمال، الذين هاجروا من بلد إلى آخر أو من جزء واحد في البلد المعني إلى آخر لأغراض التوظيف.

المذكرة التوجيهية 1-3. يمكن إشراك عمال المشروع بعدة طرق مختلفة، ومن المهم تحديد الأنواع المختلفة من العمال الذين قد يتم إشراكهم في المشروع، ووصفهم في إجراءات إدارة العمالة المعدّة من أجل المشروع (راجع الفقرة 9 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)، بالإضافة إلى كيفية سريان متطلبات هذا المعيار على كل نوع من عمال المشروع. وتعكس الفئات الأربع لعمال المشروع المشار إليها في الفقرة 3 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 المستويات المختلفة لما قد يمتلكه أي مقترض من سيطرة وتأثير على ظروف العمل والتعامل مع الأنواع المختلفة من العمالة. وتختلف المتطلبات بموجب المعيار البيئي والاجتماعي 2 تبعاً لنوع العامل المشارك في المشروع.

المذكرة التوجيهية 2-3. من المهم تحديد طبيعة علاقات التوظيف مع عمال المشروع لتصنيفهم بشكل مناسب. وتنشأ علاقة التوظيف عندما يقوم شخص بأداء عمل أو تقديم خدمات مقابل أجر بموجب شروط معيّنة. ويتم الاسترشاد بشكل رئيسي في تحديد وجود هذه العلاقة بالحقائق، حول أداء وتنظيم العمل ونوع أجر العامل. ويجب ألا يبرم المقترضون علاقات توظيف مقنّعة أو يتغاضون عن استخدامهما، مثل الترتيبات التعاقدية أو الترتيبات الأخرى التي تخفي الوضع القانوني الصحيح لعلاقة التوظيف، أو الترتيبات التعاقدية التي من شأنها أن تتسبب في حرمان عمال المشروع من إجراءات الحماية المستحقة لهم بموجب القانون الوطني والمعيار البيئي والاجتماعي 2.

المذكرة التوجيهية 3-3. هناك عدد من الاعتبارات التي تتم مراعاتها عند تحديد ما إذا كانت توجد علاقة توظيف وتحديد أطرافها. وقد تشمل هذه الاعتبارات ما يلي:

- (أ) أداء العمل. العمل:
 - يتم أدائه وفقاً للتعليمات وفي إطار سيطرة المقترض أو طرف آخر؛
 - يتضمن دمج العامل في تنظيم المقترض (أو الجهة المشاركة في تنفيذ المشروع، مثل وحدة تنفيذ المشروع)؛
 - يُؤدّى بشكل حصري أو رئيسي لصالح المقترض أو طرف آخر؛
 - يجب أن يقوم به العامل بشكل شخصي؛
 - يُنفَّذ خلال ساعات العمل المحددة أو في مكان العمل المحدد أو المتفق عليه من جانب المقترض أو طرف آخر يطلب تنفيذ العمل؛
 - تكون له مدة محددة واستمرارية معيّنة؛
 - يتطلب توافر العامل؛
 - يتطلب توفير أدوات ومواد وآلات من جانب الطرف الذي يطلب تنفيذ العمل.
- (ب) الأجر والمزايا الأخرى التي قد تشمل:
 - دفع الأجر للعامل بشكل دوري؛
 - أن هذا الأجر يشكّل مصدر الدخل الوحيد أو الرئيسي للعامل؛

- تقديم مدفوعات عينية مثل الطعام أو الإقامة أو النقل؛
- إقرار مستحقات مثل الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية؛
- قيام الطرف الذي يطلب تنفيذ العمل بدفع مقابل الانتقالات التي يقوم بها العامل لتنفيذ العمل؛
- عدم وجود مخاطر مالية على العامل.

المذكرة التوجيهية 3-4. يجب أن تكون الترتيبات التعاقدية، لاسيما التي تشمل أطرافاً متعددة، واضحة في تحديد الطرف المسؤول عن تنفيذ متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) لكل نوع من عمال المشروع. ويُعد ذلك مهماً بشكل خاص عندما تشارك عدة أطراف مختلفة في تنفيذ المشروع. فتنفيذ مشروع كبير للبنية التحتية، على سبيل المثال، قد يشمل مقاولاً رئيسياً وعدة مقاولين من الباطن وممثلي المقترض ومهندسين متنوعين.

المذكرة التوجيهية 3-5 (الحاشية 3). يمكن إشراك مجموعة من الأطراف الخارجية في تلبية احتياجات المشروع من العمالة. ومن المهم فهم طبيعة العلاقة بين الطرف الخارجي والعامل في المشروع لتقرير كيفية سريان متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 على هذا العامل. وفي بعض الحالات حتى عندما يشارك العامل في المشروع لفترة طويلة، يظل الطرف الخارجي الجهة المسيطرة والمسؤولة قانوناً عن هذا العامل. وفي مثل هذه الحالات، يكون العامل "عاملاً متعاقداً" لأغراض المعيار البيئي والاجتماعي 2، وتكون مسؤوليات المقترض كما هو محدد في القسم هـ (الفقرات 31-33) من هذا المعيار. ويحدث ذلك، على سبيل المثال، عندما يجلب مقاول عمالة تابعة له للعمل في مشروع ما. وفي حالات أخرى، يجوز للطرف الخارجي أن يوظف العامل لحساب المقترض أو الجهة المشاركة في تنفيذ المشروع، مثل وحدة تنفيذ المشروع. وفي هذه الحالات، يكون هؤلاء العمال "عمالاً مباشرين" لأغراض المعيار البيئي والاجتماعي 2. ويحدث ذلك، على سبيل المثال، عندما يقوم سمسار أو وكيل توظيف بدور الوسيط لتعيين وتوظيف عمال في بلد لكي يعملوا في مشروع ببلد آخر. ويجب ألا يُستخدم توفير العمالة من خلال سمسار أو وكيل أو وسيط لإخفاء الوضع القانوني الصحيح لعلاقة التوظيف.

العمال المباشرين

4. ستسري المتطلبات المحددة في الفقرات من 9 إلى 30 من هذا المعيار البيئي والاجتماعي على العمال المباشرين.

المذكرة التوجيهية 4-1. "العامل المباشر" هو عامل يرتبط معه المقترض بعلاقة توظيف متعاقد عليها بشكل مباشر وتكون له سيطرة محددة على عمل هذا العامل وظروف عمله وكيفية معاملته. ويتم توظيف العامل أو إشراكه من جانب المقترض الذي يدفع له أجره مباشرةً، ويخضع لتعليمات المقترض وسيطرته بصورة يومية. أمثلة العمال المباشرين قد تشمل الأفراد الذين يتم توظيفهم أو إشراكهم من جانب وحدة تنفيذ المشروع التابعة للمقترض للقيام بأعمال التصميم والإشراف، أو الرصد والتقييم، أو المشاركة المجتمعية فيما يتعلق بالمشروع.

العمال المتعاقدون

5. تسري المتطلبات المحددة في الفقرات من 9 إلى 33 من هذا المعيار البيئي والاجتماعي على العمال المتعاقدين، كما هو محدد في القسم هـ.

المذكرة التوجيهية 5-1. "العامل المتعاقد" هو عامل يتم توظيفه أو إشراكه بواسطة طرف ثالث لأداء عمل أو تقديم خدمات تتعلق بالوظائف الأساسية للمشروع، حيث يتحكم الطرف الثالث في عمل هذا العامل وظروف عمله وكيفية معاملته. ويرد تعريف "الوظائف الأساسية" في الحاشية 4. وفي هذه الحالات، تكون علاقة التوظيف بين الطرف الثالث والعامل، حتى وإن كان الأخير يعمل بصفة مستمرة في أنشطة المشروع.

العمال المحليين

6. تسري المتطلبات المحددة في الفقرات من 34 إلى 38 من هذا المعيار البيئي والاجتماعي على العمال المحليين، كما هو محدد في القسم "و".

عمال الإمدادات الأولية

7. تسري المتطلبات المحددة في الفقرات من 39 إلى 42 من هذا المعيار البيئي والاجتماعي على عمال الإمدادات الأولية، كما هو محدد في القسم ح.

المذكرة التوجيهية 1-7. "عامل الإمدادات الأولية" هو عامل يتم توظيفه أو إشراكه بواسطة مورد رئيسي يوفر السلع والمواد للمشروع والذي يتحكم في عمل هذا الفرد وظروف عمله وكيفية معاملته. ويرد تعريف "المورد الرئيسي" في الحاشية 5 بالمعيار البيئي والاجتماعي 2. وفي إطار هذا التعريف، يُشترط توفير السلع أو المواد اللازمة للوظائف الأساسية للمشروع مباشرةً وبصفة مستمرة. ويعني ذلك أن المعيار البيئي والاجتماعي 2 لا يغطي المستويين الثاني والثالث والمستويات الأخرى من سلسلة التوريد (يُشار إليهم أحياناً بموردَي المستوى الثاني والمستوى الثالث). راجع أيضاً المعيار البيئي والاجتماعي 1 لمناقشة ما يمثله المورد الرئيسي.

8. عندما يعمل الموظفون الحكوميون فيما يتعلق بالمشروع، سواء بدوام كامل أو بدوام جزئي، يخضعون لشروط وأحكام ترتيب أو اتفاقية التوظيف في القطاع العام الخاصة بهم، ما لم يكن هناك أي تحول قانوني فعال في توظيفهم أو مشاركتهم في المشروع.⁸ ولن يسري المعيار البيئي والاجتماعي 2 على هؤلاء الموظفين الحكوميين، باستثناء أحكام الفقرات من 17 إلى 20 (حماية القوى العاملة) والفقرات من 24 إلى 30 (الصحة والسلامة المهنية).

الحاشية 8. يتم إجراء هذا التحول وفقاً لجميع المتطلبات القانونية ويخضع العمال المحولون لجميع متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي.

المذكرة التوجيهية 1-8. لا يسعى المعيار البيئي والاجتماعي 2 إلى التدخل في العلاقة بين الحكومة وموظفي الخدمة المدنية الذين يجري توظيفهم عادةً بموجب شروط وأحكام محددة قد لا تعكس المتطلبات القانونية الإلزامية. ورغم إمكانية عمل بعض الموظفين الحكوميين بالمشروع في وحدة تنفيذه أو مكتب إدارته على سبيل المثال، فإن وضعهم بوصفهم موظفين حكوميين لن يتأثر.

المذكرة التوجيهية 2-8. في حالة حدوث أي تحول قانوني، بالفعل، في توظيف أو مشاركة موظف حكومي في المشروع أو قيامه بأخذ إجازة رسمية غير مدفوعة الأجر للعمل في المشروع، فعندئذ يسري المعيار البيئي والاجتماعي 2. وفي هذه الحالات، لا يخضع العمال، لأغراض المشروع، للمتطلبات القانونية المتعلقة بالموظفين الحكوميين، وبدلاً من ذلك يتم توظيفهم مباشرةً في المشروع مع خضوعهم لأحكام المعيار البيئي والاجتماعي 2 المتعلقة بالعمال المباشرين.

المذكرة التوجيهية 3-8. يمكن أن توجد حالات لا يرتبط فيها الموظفون الحكوميون بأي علاقة توظيف مع المشروع، وبالتالي لا يمكن اعتبارهم من عمال المشروع. ورغم ذلك، يمكن إشراكهم في أنشطة المشروع بصفتهم الحكومية. فعلى سبيل المثال، يمكن إشراكهم في الأنشطة التدريبية، مثل المعلمين في مشروعات قطاع التعليم، أو مقدّمي خدمات الرعاية الصحية في مشروعات قطاع الصحة. ورغم أن المعيار البيئي والاجتماعي 2 لا يسري على مثل هؤلاء الأفراد، يجب تقييم مخاطر المشروع وأثاره المحتملة عليهم وفقاً للمعيار البيئي والاجتماعي 1، بما في ذلك أي اعتبارات تتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

المتطلبات

أ. ظروف العمل وإدارة علاقات العمال

9. يقوم المقترض بوضع وتنفيذ إجراءات مكتوبة لإدارة العمالة، سارية على المشروع. وستحدد هذه الإجراءات الطريقة التي سيُدار بها عمال المشروع، وفقاً لمتطلبات القانون الوطني وهذا المعيار البيئي والاجتماعي.⁹ وتعالج الإجراءات التي يطبق بها المعيار البيئي والاجتماعي على مختلف فئات عمال المشروع بما في ذلك العمال المباشرين، والطريقة التي يطلب بها المقترض من الأطراف الخارجية إدارة عمالهم وفقاً للفقرات من 31 إلى 33.

الحاشية 9. بقدر ارتباط بأحكام القانون الوطني بأنشطة المشروع وتبليتها لمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي، لن يكون المقترض مطالباً بتكرار هذه الأحكام في إجراءات إدارة العمالة.

المذكرة التوجيهية 1-9. الغرض من إجراءات إدارة العمالة هو تسهيل التخطيط للمشروع والمساعدة في تحديد الموارد اللازمة لمعالجة مشكلات العمالة المرتبطة بالمشروع. وتساعد هذه الإجراءات على: (أ) تحديد الأنواع المختلفة من عمال المشروع الذين يُحتمل إشراكهم فيه، (ب) تحديد طرق تلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 التي تسري على مختلف أنواع العمال.

المذكرة التوجيهية 2-9. عند توظيف عمال المشروع أو إشراكهم من قبل أطراف مختلفة، فإن إجراءات إدارة العمالة تحدد مسؤوليات المقترض بالنسبة لكل فئة من عمال المشروع بتحديد الطريقة التي ستلي بها الأطراف المختلفة المتعلّقة بالعمالة وظروف العمل المحددة في المعيار البيئي والاجتماعي 2.

المذكرة التوجيهية 3-9. تحدد إجراءات إدارة العمالة نهجاً ممنهجاً لإدارة القضايا المتعلقة بالعمالة وتعكس متطلبات القانون الوطني، والاتفاقيات الجماعية المطبّقة، ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2. ويعكس مقدار التفصيل الوارد في هذه الإجراءات نوع المشروع، ونوع

العمالة وحجمها وموقعها، ومدى استيفاء القانون الوطني لمتطلبات هذا المعيار. وتتم مراجعة إجراءات إدارة العمالة وتحديثها حسب الحاجة أثناء إعداد المشروع وتنفيذه. ويمكن إعداد هذه الإجراءات باعتبارها وثيقة مستقلة أو جزءاً من وثائق الإدارة البيئية والاجتماعية الأخرى.

المذكرة التوجيهية 4-9. قد تحتوي إجراءات إدارة العمالة، عند الاقتضاء بالنظر إلى سياق المشروع والمخاطر والآثار المحتملة، على تدابير للتصدي للمخاطر التي قد تنشأ عن التفاعل بين عمال المشروع والمجتمعات المحلية. وقد تشمل هذه الإجراءات على تدابير لزيادة الوعي بهذه المخاطر، وتعميم التوقعات بشأن السلوك الملائم بالإضافة إلى التدابير التأديبية، واعتماد مدونة رسمية لقواعد السلوك تبعاً لطبيعة المشروع. وللمزيد من الإرشادات، راجع "المذكرة التوجيهية بشأن إدارة المخاطر المتعلقة بتدفق العمالة" على الموقع الإلكتروني للبنك الدولي.

المذكرة التوجيهية 5-9. عندما يتطلب القانون الوطني جمع معلومات عن عمال المشروع والاحتفاظ بها، فإنه يتم إدراج ذلك في إجراءات إدارة العمالة، مع توضيح نوع المعلومات التي يجري جمعها، وكذلك أحكام للحفاظ على السرية عند الاقتضاء.

المذكرة التوجيهية 6-9 (الحاشية 9). في الكثير من البلدان، لاسيما التي قامت بالمصادقة على الاتفاقيات والصكوك الدولية الأخرى المتعلقة بالعمالة وظروف العمل، يعكس القانون الوطني العديد من متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2. وفي هذه الحالة، ترجع إجراءات إدارة العمالة إلى أحكام القانون الوطني ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، لا يحول هذا المعيار دون توفير مستويات أعلى من الحماية للعمال في البلدان التي تُحدد إجراءات للحماية في قوانينها الوطنية. ومن المهم مراجعة القوانين الوطنية السارية على المشروع بشكل دوري للتأكد من أنها لا تزال تستوفي متطلبات هذا المعيار ذات الصلة (سواء من حيث المضمون أو التنفيذ). ويتم تعديل إجراءات إدارة العمالة أو تحديثها عند اللزوم إذا حدث تغيير في القوانين الوطنية.

أحكام وشروط التوظيف

10. سيتم تزويد عمال المشروع بمعلومات ووثائق واضحة ومفهومة بخصوص أحكام وشروط عملهم. وستحدد هذه المعلومات والوثائق حقوقهم بموجب قانون العمل والتشغيل الوطني (التي ستشمل أي اتفاقيات جماعية مطبقة)، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، فضلاً عن تلك التي تنشأ عن متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي. وسيتم توفير هذه المعلومات والوثائق في بداية علاقة العمل وعندما تحدث أي تغييرات جوهرية لأحكام التوظيف أو شروطه.

المذكرة التوجيهية 10-1. يجب أن تكون الوثائق ملائمة ومناسبة لمدة وطبيعة التوظيف أو المشاركة، وأن يسهل الوصول إليها لإعلام عمال المشروع المعنيين، وأن تُقدّم بلغة يمكنهم فهمها. فعلى سبيل المثال، قد يكفي تقديم إشعار عام بالوظيفة المطلوب أدائها وعدد ساعات العمل والأجر وغيرها من الشروط الرئيسية وظروف العمل، شريطة إتاحة نسخ من هذه المعلومات بناءً على طلب عمال المشروع. وبالنسبة للتوظيف الأطول أجلاً، فإنه يتم توثيق الشروط الجوهرية لعلاقة التوظيف بمزيد من التفصيل، ويجب تقديم نسخة من هذه الوثائق (على سبيل المثال، العقد الموقع عليه) إلى العامل في المشروع. وفي بلدان كثيرة، تكون العقود الفردية من المتطلبات القانونية.

المذكرة التوجيهية 10-2. تغطي أحكام القانون الوطني ذات الصلة عادةً المعلومات التي تُقدّم إلى العمال في بداية التوظيف. وتشتمل الوثائق والعقود على معلومات تتعلق، حسب الاقتضاء، بما يلي:

- اسم صاحب العمل ومقره القانوني؛
- اسم العامل؛
- المسمى الوظيفي للعامل؛
- تاريخ بدء التوظيف؛
- عندما يكون التوظيف غير دائم، مدة العقد المتوقعة؛
- مكان العمل، أو الموقع الرئيسي إذا كان العمل متنقلاً؛
- مخصصات السكن والإقامة والمبلغ المطلوب، إن وجدت؛
- المخصصات المتعلقة بالطعام والمبلغ المطلوب، إن وجدت؛
- ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات المستحقة والأمور الأخرى ذات الصلة؛
- القواعد المتعلقة بالعمل الإضافي والأجر مقابلته؛
- المستويات والقواعد المتعلقة بحساب الراتب والأجور والمزايا الأخرى، بما في ذلك أي قواعد تتعلق بتوقيت الدفع والاستقطاعات؛
- المعاش التقاعدي وترتيبات الرعاية الاجتماعية الأخرى المطبقة على العامل؛
- مدة الإشعار الذي يمكن أن يتوقعه العامل إعطائه وتلقيه عند إنهاء الخدمة؛

- الإجراءات التأديبية السارية على العامل، بما في ذلك تفاصيل سبل التمثيل المتاحة للعامل وأي آليات للتظلم؛
- تفاصيل إجراءات التظلم، بما في ذلك الشخص الذي يجب توجيه التظلمات إليه؛
- أي ترتيبات للتفاوض الجماعي تسري على العامل.

المذكرة التوجيهية 10-3. بالإضافة إلى الوثائق، يكون الإبلاغ الشفهي وشرح ظروف العمل وشروط التوظيف مهماً عندما لا يعرف عمال المشروع القراءة أو يواجهون صعوبات في فهم الوثائق، مثل العمال المهاجرين. وعندما تسري اتفاقية جماعية على عمال المشروع، فإنه يتم إبلاغهم بهذه المعلومات أيضاً. وينبغي الاحتفاظ بالوثائق المتعلقة بمثل هذا الإبلاغ والشرح، على سبيل المثال، من خلال سجلات الاجتماعات التي يتم عقدها أو الإشعارات التي تُوضع على لوحة الإعلانات الخاصة بالعمال.

المذكرة التوجيهية 10-4. يجب أن تكون ظروف عمل العمال المهاجرين (المحليين أو الأجانب) وشروط توظيفهم هي نفس ظروف عمل وشروط توظيف عمال المشروع غير المهاجرين الذين يؤدون نفس نوع العمل، أو مساوية لها إلى حد كبير. ويسري ذلك على عمال المشروع المهاجرين الذين يتم توظيفهم أو إشراكهم مباشرةً من جانب المقترض أو من خلال طرف ثالث. وتشمل هذه الشروط، على سبيل المثال، الأجر، والعمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والإجازات مدفوعة الأجر، والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة التوظيف، وأي شروط أخرى للعمل ذات صلة. وتشمل شروط التوظيف الأخرى متطلبات حماية العمالة، كما هو محدد في القسم "ب" أدناه. ويجب توضيح ذلك في إجراءات إدارة العمالة.

11. سيتم دفع الأجر لعمال المشروع على أساس منتظم كما يقتضي القانون الوطني وإجراءات إدارة العمالة. ولن يتم إجراء أي استقطاعات من دفع الأجر إلا بما يسمح به القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمالة، وسيتم إبلاغ عمال المشروع بالظروف التي سيتم فيها إجراء هذه الاستقطاعات. وسيتم منح عمال المشروع فترات كافية للراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية، والإجازات المرضية، وإجازة الوضع، والإجازة العائلية، كما يقتضي القانون الوطني وإجراءات إدارة العمالة.

المذكرة التوجيهية 11-1. في الحالات التي لا يفرض فيها القانون الوطني فترات للراحة أو إجازات سنوية أو مرضية أو عائلية أو إجازات للوضع لأنواع محددة من الأعمال، ينبغي للمقترض مراعاة إعطاء فترات الراحة والإجازات هذه، مع الأخذ بعين الاعتبار نوع ومدة التوظيف ونطاق المشروع ومخاطره وآثاره. وتحدد هذه الشروط، عند وضعها، في إجراءات إدارة العمالة.

12. يستلم عمال المشروع إشعاراً خطياً بإنهاء التوظيف وتفاصيل مكافآت نهاية الخدمة في توقيت مناسب، كما يقتضي القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمالة.¹⁰ وسيتم دفع جميع الأجر المستحقة، واستحقاقات الضمان الاجتماعي، واشتراكات المعاشات، وأي مستحقات أخرى عند أو قبل إنهاء علاقة العمل، إما مباشرةً إلى عمال المشروع أو عند الاقتضاء، لصالح عمال المشروع. وعند سداد المدفوعات لصالح عمال المشروع، سيتم منح عمال المشروع إثباتاً بهذه المدفوعات.

الحاشية 10. تعتمد استحقاقات المدفوعات على طبيعة علاقة التوظيف، بما في ذلك ما إذا تم توظيف عمال المشروع لفترة تعاقد محددة أو بدوام كامل أو دوام جزئي أو مؤقت أو موسمي.

المذكرة التوجيهية 12-1. عندما يفرض القانون الوطني تحويل مدفوعات معيّنة إلى أطراف ثالثة محددة لصالح العامل (على سبيل المثال، هيئات أو مؤسسات حكومية مثل إدارة صندوق المعاشات أو صناديق الصحة)، فإنه يتم إعطاء العامل مستنداً خطياً لإثبات سداد هذه المدفوعات.

عدم التمييز وتكافؤ الفرص

13. لن يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيف عمال المشروع أو معاملتهم على أساس الصفات الشخصية التي لا علاقة لها بمتطلبات الوظيفة المتأصلة. وسيستند توظيف عمال المشروع إلى مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة، ولن يكون هناك أي تمييز فيما يتعلق بأي جانب من جوانب علاقة العمل، مثل التوظيف، أو التعيين، أو التعويض (بما في ذلك الأجر والمزايا)، أو ظروف العمل وشروط التوظيف،¹¹ أو الحصول على التدريب، أو المهام الوظيفية، أو الترقى، أو إنهاء الخدمة أو التقاعد، أو الممارسات التأديبية. وستحدد إجراءات إدارة العمالة تدابير لمنع التحرش، و/أو التخويف، و/أو الاستغلال، والتصدي لها. وعندما لا يتسق القانون الوطني مع هذه الفقرة، سيسعى المشروع إلى تنفيذ أنشطة المشروع بطريقة تتفق مع متطلبات هذه الفقرة إلى أقصى حد ممكن.

الحاشية 11. يأخذ المقترض في الاعتبار، بالحد المعقول فينياً وماليًا، الإجراءات المنطقية لهيئة مكان العمل فيما يتعلق بعمال المشروع من المعاقين.

المذكرة التوجيهية 1-13. التمييز في العمل فيما يتعلق بعمال المشروع هو أي تمييز أو إقصاء أو تفضيل ذي صلة بالتوظيف أو التعيين أو إنهاء الخدمة أو ظروف العمل أو شروط التوظيف يتم على أساس الصفات الشخصية التي لا علاقة لها بمتطلبات العمل المتأصلة بما يؤدي إلى تقويض أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة المتكافئة في التوظيف. وتشير متطلبات العمل المتأصلة إلى المؤهلات المهنية الأساسية اللازمة لأداء العمل.

المذكرة التوجيهية 2-13. تكافؤ الفرص هو مبدأ يعني اتخاذ جميع قرارات التوظيف، مثل التعيين والترقي، على أساس قدرة الشخص على أداء العمل دون مراعاة للصفات الشخصية التي لا علاقة لها بمتطلبات العمل المتأصلة.

المذكرة التوجيهية 3-13. يقيّم المقترض مدى مساندة القانون الوطني لتنفيذ مبادئ تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة في المشروع، وذلك عند وضع إجراءات إدارة العمالة.

المذكرة التوجيهية 4-13. يمكن أن يحدث التمييز في مكان العمل بطرق مختلفة. فعلى سبيل المثال، قد يفرض توظيف عمال المشروع متطلبات غير ضرورية لأداء وظيفة ما، لكنها قد تؤدي إلى إقصاء مجموعة محددة. ويمكن أن يرتبط التمييز بالقرارات المتعلقة بتحديد مقدار أجر أحد عمال المشروع، كعاملة أو عامل مهاجر على سبيل المثال. ويمكن أن يحدث التمييز أيضاً في التدريب والتطوير، حيث يمكن أن يستند الاختيار إلى معايير تمييزية. كما يمكن أن يرتبط التمييز بإنهاء الخدمة حيث يمكن أن تتأثر مجموعة محددة بشكل غير متناسب بناءً، على سبيل المثال، على اعتبارات تتعلق بالسن أو نوع الجنس. وأخيراً، يمكن أن يرتبط التمييز بسوء معاملة عمال المشروع أو مضايقتهم لأسباب تتعلق، على سبيل المثال، بنوع الجنس أو السن أو الإعاقة أو العرق أو الدين.

المذكرة التوجيهية 5-13. يحدد المقترض تدابير تساند تحقيق تكافؤ الفرص للنساء والرجال، مع التشديد على وضع معايير متساوية للاختيار والأجور والترقي، وتطبيق تلك المعايير بصورة متكافئة. ويجب أن تكون هناك تدابير لمنع مضايقة عمال المشروع، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مكان العمل. وإذا تم إشراك عمال مهاجرين في المشروع، فإن المقترض يقوم بتنفيذ تدابير ملائمة لمنع تعرضهم لأي معاملة تمييزية.

المذكرة التوجيهية 6-13 (الحاشية 11). تشمل التدابير الخاصة بمعالجة ظروف العمل وسهولة الحركة وإمكانية الوصول إلى البيئة المبنية وإبلاغ عمال المشروع ذوي الإعاقة بالمعلومات اللازمة، على سبيل المثال، توفير منحدرات أو مصاعد للكراسي المتحركة، أو أشكال بديلة للاتصال مثل الطباعة بحروف كبيرة أو طريقة برايل أو الصيغ الرقمية الميسرة أو شريط صوتي. وتُدرج بعض تدابير المشروع المحددة في إجراءات إدارة العمالة. ومن المهم التعريف بالتدابير المتاحة للعمال ذوي الإعاقة.

14. لا تعتبر تدابير الحماية الخاصة والمساعدة على معالجة آثار التمييز السابق أو اختيار وظيفة معينة بناءً على المتطلبات المتأصلة في العمل أو أهداف المشروع¹² تمييزاً، بشرط أن تكون متسقة مع القانون الوطني

الحاشية 12. على سبيل المثال، حيثما يتم تصميم المشروع أو جزء من المشروع لاستهداف مجموعة محددة من الأفراد، مثل المشروعات التي تتطلب توظيفاً محلياً أو مشروعات شبكة الأمان الاجتماعي أو العمل لمشروعات السلام. وقد يشتمل ذلك أيضاً على إجراءات تأييد إيجابية كما يلزم وفقاً للقوانين الوطنية.

المذكرة التوجيهية 1-14. يجوز للمقترض أن ينفذ، عندما يجيز القانون الوطني ذلك، تدابير محددة توفر معاملة تفضيلية لأفراد أو مجموعات من عمال المشروع تعرضوا لتمييز أو حرمان سابق. ويمكن أن تشمل هذه التدابير تقديم تدريب، أو برامج للإدارة، أو توعية موجهة لأغراض التوظيف، أو مساعدة مالية لأفراد أو مجموعات محددة.

15. سيوفر المقترض التدابير المناسبة للحماية والمساعدة لمعالجة أوجه الضعف لدى عمال المشروع، بما في ذلك مجموعات محددة من العمال، مثل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة، والعمال المهاجرين والأطفال (في سن العمل، وفقاً لهذا المعيار). وقد تكون هذه التدابير ضرورية فقط لفترات زمنية محددة، وفقاً لظروف عمال المشروع وطبيعة أوجه الضعف.

المذكرة التوجيهية 1-15. يستطيع العديد من عمال المشروع القيام بأنواع مختلفة من الأعمال بغض النظر عن أوجه الضعف المحددة، لكن يمكن أن توجد ظروف قد يلزم فيها اتخاذ تدابير لتوفير الحماية والمساعدة، على سبيل المثال، للنساء أثناء الحمل. ومن المهم حماية النساء من الفصل وغيره من أشكال الإجحاف في العمل بسبب الحمل أو إجازة الوضع أو الحالة الاجتماعية.

المذكرة التوجيهية 2-15. قد يحتاج الأفراد ذوو الإعاقات المحددة إلى خدمات إقامة معقولة. وعند النظر في إجراء تغييرات في الجوانب المادية لمكان العمل، فإن حجم هذه التغييرات وتكلفتها يُعتبران من العوامل المهمة في تحديد مدى ملاءمة ومعقولة التدابير المقترحة. وتُجرى هذه التعديلات عندما تكون ضرورية ومناسبة للسماح للعمال ذوي الإعاقة بمباشرة أعمالهم في مكان العمل. ويمكن الاستعانة بالخبرات المناسبة للمساعدة في تحديد تدابير تؤدي إلى خفض التكلفة أو تعطيل حركة العمل أثناء تحقيق أهداف إتاحة الوصول أو الحماية.

16. في البلدان التي يعترف فيها القانون الوطني بحقوق العمال في تشكيل واختيار منظمات العمال والانضمام إليها والتفاوض الجماعي دون تدخل، يتم تنفيذ المشروع وفقاً للقانون الوطني. وفي مثل هذه الظروف، سيتم احترام دور منظمات العمال المنشأة بطريقة قانونية وممثلي العمال الشرعيين، وسيتم تزويدهم بالمعلومات اللازمة للتفاوض الهادف بطريقة مناسبة. وحيثما يقيد القانون الوطني منظمات العمال، لن يقيد المشروع العمال عن وضع آليات بديلة للتعبير عن تطلعاتهم وحماية حقوقهم المتعلقة بأحكام وشروط العمل الخاصة بالتوظيف. ويجب ألا يسعى المقترض إلى التأثير في هذه الآليات البديلة أو التحكم فيها. ولا يقوم المقترض بالتمييز أو اتخاذ أي إجراءات مضادة ضد عمال المشروع المشاركين أو الذين يسعون للمشاركة في منظمات العمال أو المفاوضات الجماعية أو الآليات البديلة.

المذكرة التوجيهية 16-1. في العديد من البلدان، يكون للعمال الحق في تشكيل واختيار اتحادات أو منظمات عمالية أخرى، والتفاوض الجماعي مع أصحاب العمل. وتتسق القوانين الوطنية في الغالب مع عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية واتفاقيات دولية أخرى تعترف بهذه الحقوق وتحميها.

المذكرة التوجيهية 16-2. منظمة العمال هي أي منظمة عمالية منشأة لغرض تعزيز مصالح العمال والدفاع عنها، لاسيما فيما يتعلق بظروف العمل وشروط التوظيف. وفي البلدان المختلفة، يمكن أن تُطلق على منظمات العمال أسماء مختلفة من بينها، على سبيل المثال، النقابات العمالية أو رابطة العمال. ويتولى العمال عادةً تشكيل وتنظيم هذه المنظمات التي يجب أن تعمل بدون أي سيطرة أو تدخل خارجيين. ويجب أن تمثل هذه المنظمات الأيدي العاملة وأن تعمل وفقاً لمبدأ التمثيل العادل والمعقول للعمال وخدمة مصالحهم في سياق المشروع.

المذكرة التوجيهية 16-3. يشمل التفاوض الجماعي المناقشات والمفاوضات فيما بين أصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال لغرض تحديد ظروف العمل وشروط التوظيف بالاتفاق المشترك فيما بينهم. ويشمل التفاوض الجماعي أيضاً التعليمات المتعلقة بتنفيذ وإدارة أي اتفاقيات قد تتمخض عنه وتسوية المشكلات والتظلمات التي تنشأ خلال علاقة التوظيف فيما يخص العمال الذين تمثلهم المنظمة العمالية. ويمكن أن يحدث التفاوض الجماعي بطرق مختلفة تبعاً للبلد ذي الصلة. كما أن لدى العديد من البلدان أنظمة للتفاوض متعددة المستويات قد تشمل التفاوض على مستوى الشركات والقطاعات والمستوى الوطني.

المذكرة التوجيهية 16-4. عندما تكون حرية العمال في تكوين الجمعيات و/أو التفاوض الجماعي محظورة أو مقيدة بموجب القانون الوطني، يجب على المقترض والأطراف الثالثة إشراك العمال في تناول القضايا المتعلقة بظروف العمل وشروط التوظيف. وقد تشمل الآليات البديلة الاعتراف بلجان العمال والسماح لهم باختيار ممثليهم للتفاوض معهم بشأن شروط التوظيف على نحو لا يخالف القانون الوطني.

المذكرة التوجيهية 16-5. عندما يعترف القانون الوطني بحقوق العمال في تشكيل المنظمات العمالية التي يختارونها والانضمام إليها، فلا يتم إنشاء عمال المشروع أو ممارسة التمييز ضدهم أو اتخاذ أي إجراء انتقائي تجاههم بسبب تشكيل مثل هذه المنظمات أو الانضمام إليها (أو محاولة القيام بذلك). وعندما يقيد القانون الوطني هذه المنظمات، فلا يتم إنشاء عمال المشروع أو ممارسة التمييز ضدهم أو اتخاذ أي إجراء انتقائي تجاههم بسبب وضع الآليات البديلة المشار إليها في الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 والمشاركة فيها. وتشمل أمثلة التمييز أو الانتقام ضد العمال، الذين يشاركون أو يسعون إلى المشاركة في منظمات العمال والتفاوض الجماعي أو الآليات البديلة، رفض صاحب العمل تعيين عمال المشروع الأعضاء أو القادة في منظمات عمالية بشركات أخرى (لأسباب لا علاقة لها بالمؤهلات أو الأداء الوظيفي)، أو فصل هؤلاء العمال أو تخفيض درجاتهم أو نقلهم، أو الاعتماد على مصادر خارجية أو إجراء تعديلات فيما يخص تسليم العمل، كرد فعل على الأنشطة التنظيمية للعمال.

ب. حماية القوى العاملة

عمالة الأطفال والحد الأدنى للسن

17. لن يتم توظيف الطفل الذي لم يبلغ الحد الأدنى لسن التوظيف المحدد وفقاً لهذه الفقرة أو إشراكه في المشروع. وستحدد إجراءات إدارة العمالة الحد الأدنى لسن العمل أو المشاركة فيما يتعلق بالمشروع، الذي سيكون 14 عاماً ما لم يحدد القانون الوطني عمراً أكبر من ذلك.

المذكرة التوجيهية 17-1. بالنسبة للمخاطر المتعلقة بعمالة الأطفال، يأخذ التقييم البيئي والاجتماعي بعين الاعتبار أي مخاطر متأصلة داخل البلد أو المنطقة أو القطاع أو المجال الذي يتم إعداد المشروع فيه. راجع أيضاً المذكرة التوجيهية 39-1.

المذكرة التوجيهية 17-2. تحدد إجراءات إدارة العمالة الحد الأدنى لسن التوظيف أو المشاركة فيما يتعلق بالمشروع، وهي السن المحددة قانوناً أو 14 عاماً -أيهما أكبر، وتتضمن تدابير لمنع توظيف أو إشراك الأطفال الذين هم دون هذه السن. ويُعد توثيق السن والتحقق منها

خطوتين مهمتين في منع توظيف أو إشراك الأطفال وقد يتضمن ذلك-حسبما يلائم ظروف المشروع- ما يلي، وهو ما يتم القيام به قبل توظيف أو إشراك أي عامل بالمشروع وتسجيله وحفظه بالملفات:

- الحصول على تأكيد خطي من مقدّم الطلب يحدد فيه سنه؛
 - إذا كان هناك أي شك معقول بشأن سن مقدّم الطلب، طلب ومراجعة المستندات المتاحة للتحقق من السن (مثل شهادة الميلاد، أو بطاقة الهوية الوطنية، أو السجل الطبي أو الدراسي، أو غيرها من المستندات، أو التحقق المجتمعي لإثبات السن).
- المذكرة التوجيهية 17-3.** إذا اكتُشف أن هناك طفلاً لم يبلغ الحد الأدنى لسن التوظيف يعمل في المشروع، فسيتم اتخاذ تدابير لإنهاء توظيف أو مشاركة هذا الطفل بطريقة مسؤولة مع أخذ مصلحته الفضلى بعين الاعتبار. وستُبين التدابير الممكنة اتخاذها في إجراءات إدارة العمالة.

18. يجوز توظيف الطفل الذي تجاوز عمره الحد الأدنى لسن التوظيف وتحت سن 18 عاماً أو إشراكه في المشروع بموجب المتطلبات المحددة التالية فقط:

- (أ) ألا يكون العمل واقعاً في نطاق الفقرة 19 أدناه؛
- (ب) إجراء تقييم مخاطر مناسب قبل بدء العمل؛
- (ج) يجري المقترض رصد منتظم لأوضاع الصحة، وظروف العمل، وساعات العمل والمتطلبات الأخرى لهذا المعيار البيئي والاجتماعي.

المذكرة التوجيهية 18-1. لمساندة عمليات الرصد، يجب إنشاء سجل منفصل لجميع عمال المشروع الذين يتجاوزون الحد الأدنى لسن التوظيف وتقل أعمارهم عن 18 عاماً والاحتفاظ به. وقد يتضمن هذا السجل تفاصيل عن مؤهلهم الدراسي أو برامج التدريب المهني التي التحقوا بها.

19. لا يجوز تشغيل الأطفال فوق السن الأدنى وتحت سن 18 عاماً فيما يتعلق بالمشروع بطريقة يُرجح أن تكون خطيرة¹³ أو تمثل إعاقة لتعليم الطفل أو تكون ضارة بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.

الhashية 13. الأعمال التي تعد خطراً على الأطفال هي الأعمال التي من المرجح، أن تتسبب طبيعتها أو الظروف التي تنفذ في ظلها، في تهديد صحة الأطفال، أو سلامتهم، أو أخلاقياتهم. وتشمل أمثلة أنشطة العمل الخطر والممنوعة للأطفال على: (أ) التعرض للإيذاء البدني أو النفسي أو الجنسي؛ (ب) العمل تحت الأرض أو تحت الماء أو على ارتفاعات أو في الأماكن الضيقة؛ (ج) استخدام الآلات أو المعدات أو الأدوات الخطرة، أو العمل الذي ينطوي على التعامل مع الأحمال الثقيلة أو نقلها؛ (د) في بيئات غير صحية تُعرّض الأطفال إلى أشياء أو مواد أو عمليات أو درجات حرارة خطيرة أو الضوضاء أو الاهتزاز المضر بالصحة؛ (هـ) في ظل الظروف الصعبة، مثل العمل لساعات طويلة أو طوال الليل أو الحبس في مقر العمل الخاص بصاحب العمل.

المذكرة التوجيهية 19-1. في الفقرة 19 من المعيار البيئي والاجتماعي 2، يقصد بتعليم الطفل المشار إليه التعليم الإلزامي بموجب القانون الوطني. وتشمل الإشارة إلى صحة الطفل مراعاة سلامته.

المذكرة التوجيهية 19-2. إذا كان هناك طفل فوق السن الأدنى وتحت سن 18 عاماً يعمل في المشروع بطريقة يُرجح أن تكون خطيرة، فإنه يتم أولاً النظر فيما إذا كان يمكن إزالة هذا الخطر. وإذا لم يكن ذلك ممكناً، يتم إخراج الطفل بطريقة مسؤولة ونقله، إن أمكن، إلى وظيفة بديلة ليست خطيرة أُجري لها تقييم خاص بالمخاطر، مع أخذ المصلحة الفضلى للطفل بعين الاعتبار كما هو مطلوب في الفقرة 18 وعند تعذر وجود مثل هذه البدائل، فإن المشروع ينهي توظيف أو مشاركة هذا الطفل.

العمل الجبري

20. لن يتم استخدام العمل القسري، الذي يشمل على أي عمل أو خدمة لم يتم إجراؤها طوعاً¹⁴ أو تُفرض عنوةً من أي فرد تحت التهديد باستخدام القوة أو العقوبة، فيما يتعلق بالمشروع. ويشمل هذا الحظر أي نوع من العمل القسري أو الإجباري، مثل العمل بالسخرة أو العمل الإلزامي أو ترتيبات العمل التعاقدية المماثلة. ولن يتم توظيف أي أشخاص مُتاجر بهم فيما يتعلق بالمشروع.¹⁵

الhashية 14. يكون العمل على أساس تطوعي عندما يتم ذلك بموافقة حرة ومستنيرة من العامل. ويجب أن تبقى هذه الموافقة خلال علاقة التوظيف ويجب أن يحظى العامل بإمكانية إبطال الموافقة المقدمة بحرية. وعلى وجه التحديد، لا توجد أي "عروض تطوعية" تحت التهديد أو في ظل ظروف التقييد أو الخداع الأخرى. ولتقييم مدى صحة الموافقة الحرة والمستنيرة، من الضروري ضمان عدم وجود أي إرغام خارجي أو إكراه غير مباشر، إما من جانب السلطات أو من ممارسات صاحب العمل.

الhashية 15. تم تعريف الاتجار بالأشخاص على أنه توظيف أو نقل أو تحويل أو إيواء أو استلام الأشخاص عن طريق التهديد أو استخدام القوة أو غيرها من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال موقف ضعف أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لأغراض الاستغلال. والمرأة والأطفال عرضة لممارسات الاتجار بشكل خاص.

المذكرة التوجيهية 20-1. قد لا تكون ممارسات العمل القسري واضحة وظاهرة بشكل مباشر. وإذا اكتُشف وجود عمل قسري ضمن القوى العاملة في المشروع، فمن المهم اتخاذ إجراءات فورية للتصدي للممارسات القسرية بحق هذا العامل والحيلولة دون إعادة خلق أوضاع التعسف والإكراه. وتُحال أي حالات للعمل القسري يجري اكتشافها ضمن القوى العاملة بالمشروع إلى السلطات الحكومية المعنية وخدمات الدعم، حسب الاقتضاء، لتتم معالجتها وفقاً للقانون الوطني. وإذا كان القانون الوطني غير كافٍ لتنظيم وتنفيذ الحظر المفروض ضد العمل القسري بشكل فعال، فإن *إجراءات إدارة العمالة* تحدد تدابير التصدي لحالات العمل القسري ومعالجة هذا الوضع.

المذكرة التوجيهية 20-2. تشتمل الأوضاع التي قد تصل إلى حد العمل القسري، على سبيل المثال، على عبودية الدين (العمل نظير سداد دين بمبلغ يصعب أو يتعذر سداده)، أو فرض قيود مفرطة على حرية الانتقال والحركة، أو فترات الإشعار المفرطة، أو احتجاز وثائق إثبات هوية العامل وغيرها من الوثائق الحكومية (مثل جوازات السفر) أو المتعلقة الشخصية، أو فرض رسوم للتعيين أو التوظيف يجب على العامل دفعها في بداية توظيفه، أو فقدان أو تأخر الأجور بما يخل بحق العمال في إنهاء خدمتهم وفقاً لحقوقهم القانونية، أو فرض غرامات كبيرة أو غير مناسبة، أو العقاب البدني، أو استخدام أفراد الأمن أو غيرهم لإجبار عمال المشروع على العمل أو انتزاعه منهم قسراً، أو القيود الأخرى التي تجبر عاملاً بالمشروع على العمل بشكل غير طوعي.

المذكرة التوجيهية 20-3. قد تكون مخاطر العمل القسري أعلى بالنسبة لأنواع معينة من المشروعات وفئات العمال. ويمكن أن يحدث ذلك، على سبيل المثال، عندما تقع المشروعات في أماكن نائية أو يكون وضع العمال المهاجرين غير مؤكد. وعندما توجد مخاطر تتعلق بالعمل القسري أو الاتجار بالأشخاص، فإنه يتم تقييم ذلك في إطار التقييم البيئي والاجتماعي، ويجب إدراج تدابير ممكنة للتصدي لهذه المخاطر في *إجراءات إدارة العمالة*.

ج. آلية التظلم

21. سيتم توفير آلية التظلم لجميع عمال المشروع المباشرين والمتعاقدين¹⁶ (وعند الاقتضاء، المنظمات الخاصة بهم) لإثارة المخاوف المتعلقة بأماكن العمل.¹⁷ وسيتم إبلاغ عمال المشروع هؤلاء بآلية التظلم في وقت التوظيف، وسيتم اتخاذ التدابير لحياتهم من المعاملة الانتقامية لاستخدامها. وسيتم اتخاذ التدابير لجعل آلية التظلم سهلة المنال لعمال المشروع هؤلاء.

الحاشية 16. بالنسبة للعمال المحليين، انظر الفقرة 36.

الحاشية 17. يتم تقديم آلية التظلم هذه بشكل منفصل عن تلك التي يتطلبها المعيار البيئي والاجتماعي 10.

المذكرة التوجيهية 21-1. تختلف المخاوف المتعلقة بأماكن العمل عادةً عن القضايا التي تثيرها الأطراف المتضررة من المشروع وأصحاب المصلحة الآخرون، وبالتالي تتطلب آلية منفصلة لمعالجتها كما هو وارد في الحاشية 17 بالمعيار البيئي والاجتماعي 2. ويشتمل تصميم آلية التظلمات في أماكن العمل على عناصر آلية التظلم المحددة في المعيار البيئي والاجتماعي 10 والتوجيهات المرفقة به، لكنه سيتضمن أيضاً خصائص مصممة خصيصاً لمعالجة المخاوف المتعلقة بأماكن العمل.

المذكرة التوجيهية 21-2. لا تلغي آليات التظلم المنشأة بموجب المعيار البيئي والاجتماعي 2 أو تحل محل متطلبات توفير عمليات بمكان العمل للإبلاغ عن الأوضاع التي يرى أحد عمال المشروع أنها غير آمنة أو غير صحية كما هو مشار إليه في الفقرة 27 من هذا المعيار. ويجب أن يكون بمقدور عمال المشروع إثارة مخاوفهم بشأن أوضاع العمل غير الآمنة أو غير الصحية من خلال آلية التظلم.

المذكرة التوجيهية 21-3. يقوم المقترض والأطراف الثالثة بإبلاغ العمال المباشرين والمتعاقدين على الترتيب بآليات التظلم المتاحة وكيفية عملها. ويجب إتاحة المعلومات ذات الصلة طوال مدة المشروع بطريقة واضحة ومفهومة وميسورة للعمال من خلال، على سبيل المثال، إدراجها في كتيبات للعمال أو نشرها بلوحات الإعلانات أو أي آليات مماثلة للإبلاغ والتواصل.

المذكرة التوجيهية 21-4. تشتمل *إجراءات إدارة العمالة* على تدابير معقولة لكي لا يتعرض العمال المباشرين والمتعاقدون لأي شكل من أشكال الانتقام نتيجة إثارة أي تظلم. وقد تشمل هذه التدابير ضرورة الحفاظ على السرية.

22. تتناسب آلية التظلم المطلوبة مع طبيعة مخاطر وأثار المشروع المحتملة وحجمها. وسيتم تصميم آلية التظلم لمعالجة المخاوف، وذلك باستخدام لغة مفهومة وشفافة توفر ردود الفعل في الوقت المناسب لمن يعينهم الأمر، من دون أي عقاب، وسوف تعمل هذه الآلية بطريقة مستقلة وموضوعية. وقد تستخدم آلية التظلم آليات التظلم الموجودة بالفعل بشرط أن تكون مصممة ومنفذة بشكل مناسب وتعالج المخاوف بسرعة ويسهل لجميع عمال المشروع الوصول إليها. ويمكن استكمال آليات التظلم الموجودة بالفعل بترتيبات خاصة بالمشروع حسب الحاجة.

المذكرة التوجيهية 22-1. تعمل آلية التظلم الفعالة والملائمة باستقلالية وموضوعية، وتعرّف العمال بالخطوات الجارية اتخاذها لمعالجة مخاوفهم، وتسمح بإبداء التعليقات على الردود على التظلمات خلال الأثر الزمنية المحددة في إجراء آلية التظلم بالإضافة إلى عملية للطعن قد تُحال إليها التظلمات غير الملباة. وإلى أقصى حد ممكن، تستخدم آلية التظلم بالمشروع أو تكمل آليات التظلمات المتعلقة بأماكن العمل.

وستكون آلية التظلم في تناول جميع العمال المباشرين والمتعاقدين، مع الأخذ بعين الاعتبار خصائصهم المختلفة، على سبيل المثال العاملات أو العمال المهاجرين أو العمال ذوي الإعاقة. وعند الاقتضاء، يمكن النظر في السماح بإبداء المخاوف دون الإفصاح عن الهوية و/أو إلى شخص غير المشرف المباشر.

23. لن تعوق آلية التظلم الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى المتاحة بموجب القانون أو من خلال إجراءات التحكيم الحالية، أو تحل محل آليات التظلم المقدمة من خلال الاتفاقيات الجماعية.

د. الصحة والسلامة المهنية

24. سيتم تطبيق التدابير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على المشروع. وستشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية متطلبات هذا القسم، وستأخذ بعين الاعتبار إرشادات البيئة والصحة والسلامة العامة، حسب الاقتضاء، وإرشادات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالصناعة والممارسات الدولية الجيدة في الصناعات الأخرى. وسيتم تحديد تدابير الصحة والسلامة المهنية المطبقة في المشروع في الاتفاقية القانونية وفي خطة الالتزام البيئي والاجتماعي.¹⁸

الحاشية 18. يسري القسم 2 من الإرشادات العامة للصحة والسلامة البيئية عن الصحة والسلامة المهنية على جميع المشروعات ويمكن الاطلاع عليه على الموقع الإلكتروني: <http://www.ife.org/wps/wcm/connect/9aef2880488559a983acd36a6515bb18/2%2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES> ويعالج كل مبدأ من المبادئ التوجيهية الخاصة بالصناعة ومشكلات الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة بالصناعة المحددة، ويمكن العثور على روابط لكل من هذه الإرشادات على: http://www.ife.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ife_external_corporate_site/ife+sustai nability/our+approach/risk+management/ehsguidelines

المذكرة التوجيهية 24-1. تهدف التدابير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية إلى حماية عمال المشروع من الإصابة أو المرض أو الآثار المرتبطة بالتعرض للأخطار التي تتم مواجهتها في مكان العمل أو أثناء مباشرة العمل. وتراعي هذه التدابير متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 ومتطلبات القانون الوطني بشأن الصحة والسلامة المهنية وأوضاع مكان العمل التي تسري على المشروع. ويرد المزيد من الإرشادات عن إدارة مشكلات الصحة والسلامة المهنية وفقاً للممارسات الدولية الجيدة في الصناعات في إرشادات البيئة والصحة والسلامة.

المذكرة التوجيهية 24-2. تتوقف الطريقة التي تُطبَّق بها الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في المشروعات على نوع المشروع، وطبيعة ومدى شدة الأخطار والمخاطر والآثار، وأنواع العمال المشاركين. ويتم دمج تدابير ملائمة بشأن الصحة والسلامة المهنية عند تصميم وتنفيذ المشروع من أجل وقاية وحماية العمال من الإصابات والأمراض المهنية.

25. يتم تصميم وتنفيذ تدابير الصحة والسلامة المهنية لمعالجة: (أ) تحديد المخاطر المحتملة لعمال المشروع وخاصةً تلك التي قد تشكل تهديداً للحياة؛ (ب) توفير تدابير وقائية وحماية، بما في ذلك، التعديلات أو الاستبدال أو استبعاد الظروف أو المواد الخطرة؛ (ج) تدريب عمال المشروع، والحفاظ على سجلات التدريب؛ (د) توثيق الحوادث والأمراض والنزاعات المهنية والإبلاغ عنها؛ (هـ) ترتيبات الوقاية في حالات الطوارئ والاستعداد والاستجابة للمواقف الطارئة؛¹⁹ (ف) علاج الآثار السلبية، مثل الإصابات المهنية أو حالات الوفاة أو الإعاقة أو المرض.²⁰

الحاشية 19. سيتم تسبق هذه الترتيبات مع تدابير الاستعداد للطوارئ والاستجابة لها والتي تم تحديدها في المعيار البيئي والاجتماعي 4. الحاشية 20. ينبغي أن تأخذ هذه الإجراءات العلاجية في الاعتبار، كما هو مطبق، مستوى الأجور ودرجة التأثير السلبي وعدد وعمر المعالين المعنيين.

المذكرة التوجيهية 25-1. يمكن أن تنشأ الأخطار من المواد المستخدمة (مثل المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية)، أو الظروف البيئية أو ظروف العمل (مثل العمل على ارتفاعات أو في الأماكن الضيقة، أو ساعات العمل الزائدة عن الحد، أو العمل ليلاً، أو العوامل العقلية أو البدنية، أو بيئات نقص الأوكسجين، أو الارتفاع المفرط في درجات الحرارة، أو سوء التهوية، أو ضعف الإضاءة ورداءتها، أو عيوب الأنظمة الكهربائية، أو الخنادق)، أو مستلزمات عمليات التشغيل (مثل الأدوات والآلات والمعدات). وتشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية تحديد الأخطار المحتملة والتصدي لها بما في ذلك عمليات التصميم، والاختبار، والاختيار، والاستبدال، والترتيب، والتنظيم، والاستخدام، والصيانة في أماكن العمل، وبيئة العمل، وعمليات التشغيل من أجل إزالة مصادر الخطر أو خفض تعرض عمال المشروع لها.

المذكرة التوجيهية 25-2. من الممارسات الجيدة تجنب أو إزالة مصادر الأخطار التي تهدد صحة عمال المشروع وسلامتهم، وليس فقط التصدي للخطر من خلال تدابير الوقاية والحماية مثل معدات الحماية الشخصية. لكن عندما يتعذر تجنب الخطر أو إزالته، يتم إدراج بعض تدابير الحماية الملائمة ضمن تدابير الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالمشروع، مثل السيطرة على مصادر الخطر من خلال استخدام حلول وقائية (مثل أنظمة

تهوية العادم، غرف العزل، حراسة الآلات، العزل الصوتي) وتوفير معدات كافية للحماية الشخصية بلا أي تكلفة على عمال المشروع. ويجب أن توفر المشروعات مستلزمات كافية للإسعافات الأولية والأنشطة التدريبية ذات الصلة. وتشمل تدابير الحماية وضع علامات تحذيرية على الأخطار بلغات مفهومة لعمال المشروع، وتوفير التدريب والمعدات لمنع تعرّضهم للمواد الخطرة. ويرد المزيد من التفاصيل في إرشادات مجموعة البنك الدولي بشأن البيئة والصحة والسلامة.

المذكرة التوجيهية 25-3. قد تكون بعض مخاطر الصحة والسلامة المهنية خاصة بالعمالة النسائية. ولهذا، يُوصى بتمثيل النساء تمثيلاً متوازناً في اللجان المعنية بالصحة والسلامة المهنية للمساعدة في تصميم سياسات وممارسات تلبّي احتياجات العمالة النسائية في المشروع.

المذكرة التوجيهية 25-4. يجب أن يتلقى عمال المشروع تدريباً خاصاً بالصحة والسلامة المهنية في بداية توظيفهم أو مشاركتهم، ثم بصورة منتظمة بعد ذلك وأيضاً عند إجراء تغييرات في مكان العمل، مع حفظ السجلات الخاصة بالتدريب. ويجب أن يغطي التدريب الجوانب ذات الصلة للصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالعمل اليومي، بما في ذلك القدرة على وقف العمل دون التعرّض لإجراء انتقائي في حالات الخطر الوشيك (كما هو وارد في الفقرة 27 من المعيار البيئي والاجتماعي 2) وترتيبات الطوارئ. ويجب أن تشمل سجلات التدريب على وصف للتدريب المقدم، وعدد ساعاته، وسجلات الحضور، ونتائج التقييمات. وعندما يقوم عمال المشروع بأنشطة تنطوي على أخطار محتملة، فقد يكون من الملائم تقديم تدريب خاص. وفي القطاعات المعروفة أن أنشطتها يمكن أن تكون شديدة الخطورة، مثل قطاع البناء أو المواد الكيميائية، يجب تزويد المديرين بتدريب خاص مع اشتراط، حسب الاقتضاء، تحقيق الاعتماد. ومن المهم عقد جلسات تعريفية عن الصحة والسلامة المهنية لجميع الزوار والأطراف الخارجية الأخرى التي تصل إلى موقع المشروع.

المذكرة التوجيهية 25-5. في حالات الطوارئ، من المهم أن يفهم كل من عمال المشروع وأفراد المجتمع المحلي أدوارهم ومسؤولياتهم. وينبغي للمقترض أن يتواصل مع الأطراف الأخرى التي قد تشارك في ترتيبات الوقاية والاستعداد والاستجابة، مثل السلطات والخدمات المحلية، لكي تفهم أدوارها ومسؤولياتها وتستطيع تحديد وتعبئة الموارد التي قد يُحتاج إليها. راجع أيضاً المعيار البيئي والاجتماعي 4.

26. تعمل جميع الأطراف التي تقوم بتوظيف أو إشراك عمال المشروع على وضع وتنفيذ الإجراءات لتأسيس بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها، بما في ذلك الحفاظ على أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات الواقعة تحت السيطرة آمنة ولا تشكل خطراً على الصحة، بما في ذلك استخدام الإجراءات المناسبة فيما يتعلق بالمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية. وستتعاون هذه الأطراف بنشاط مع عمال المشروع وتتشاور معهم بخصوص تعزيز فهم متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وأساليبها، وتنفيذها، فضلاً عن توفير المعلومات لعمال المشروع، والتدريب على الصحة والسلامة المهنية، وتوفير معدات الوقاية الشخصية دون فرض أي نفقات على عمال المشروع.

المذكرة التوجيهية 26-1. يمكن استخدام عدد من الوسائل للتعاون والتشاور مع عمال المشروع بشأن الصحة والسلامة المهنية، ولتسهيل زيادة الوعي بالمتطلبات المتعلقة بذلك وفهمها ومساندتها. وتشمل هذه الوسائل، على سبيل المثال، دعوة عمال المشروع إلى تعيين مسؤولين أو ممثلين لشؤون السلامة أو تكوين لجان معنية بالصحة والسلامة لمساندة التعاون في مجال تحقيق السلامة وإيصال المعلومات بشكل فعال. ومن المهم، عند تصميم هذه الوسائل وتنفيذها، مراعاة مدى خبرة عمال المشروع، ومستوى معرفتهم، ودرايتهم بمتطلبات الصحة والسلامة المهنية، واللغات التي يتواصلون بها.

27. ستوضع عمليات خاصة بمكان العمل موضع التنفيذ لعمال المشروع للإبلاغ عن أوضاع العمل التي يعتقدون أنها ليست آمنة أو صحية، وإخراج أنفسهم من وضع العمل الذي يكون لديهم فيه مبرر معقول ليعتقدوا أن له خطراً وشيئاً خطيراً على حياتهم وصحتهم. ولن تتم مطالبة عمال المشروع الذين أخرجوا أنفسهم من مثل هذه الأوضاع بالعودة إلى العمل إلى أن يتم اتخاذ إجراء إصلاحي ضروري لتصحيح هذه الأوضاع، ولن يُتخذ أي إجراء مضاد لعمال المشروع أو الخضوع إلى إجراء مضاد أو سلبى بسبب مثل هذه التقارير، أو للاستغناء عنهم.

المذكرة التوجيهية 27-1. تشمل المعلومات والتدريب، اللذان يُقدّمان إلى عمال المشروع بشأن الصحة والسلامة المهنية بموجب الفقرة 26 من المعيار البيئي والاجتماعي 2، تفاصيل العمليات الخاصة بمكان العمل المتاحة لهم للإبلاغ عن أوضاع العمل الخطرة المشار إليها في الفقرة 27 من هذا المعيار وإخراج أنفسهم من مثل هذه الأوضاع.

28. سيُزود عمال المشروع بمرافق ملائمة لظروف عملهم، بما في ذلك توفير المقاصف (الكافيتين)، والمرافق الصحية، ومناطق الاستراحة المناسبة. وحيثما تتوفر خدمات الإقامة²¹ لعمال المشروع، سيتم وضع وتنفيذ سياسات بخصوص إدارة ونوعية السكن لحماية صحة عمال المشروع، وسلامتهم، ورفاهتهم وتعزيرها، وتوفير إمكانية الحصول على الخدمات التي تستوعب احتياجاتهم المادية، والاجتماعية، والثقافية أو توفيرها.

المذكرة التوجيهية 1-28. يجوز للمقترض أن يستخدم السياسات والخدمات الحالية المتعلقة بإدارة وجودة أماكن الإقامة، أو يضع سياسة خاصة للمشروع تلي المتطلبات الواردة في الفقرة 28 من المعيار البيئي والاجتماعي 2. ويتم إبلاغ أي مقاول أو مقدّم لخدمات الإقامة بهذه المتطلبات بشكل واضح ومطالبتة بتنفيذها. ويجب ألا تقع أماكن الإقامة الموقّرة لعمال المشروع بالقرب من المواقع المستخدمة في معالجة النفايات الخطرة أو تخزينها. ويُعد رصد الأوضاع المتعلقة بأماكن الإقامة والخدمات التي يوفرها المشروع عنصراً مهماً في إدارة مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتعزيز صحة عمال المشروع وسلامتهم ورفاهتهم.

المذكرة التوجيهية 2-28. تُقدّم الخدمات الموفرة لعمال المشروع (مثل المقاصف "الكافيتين" أو منشآت الرعاية أو المخيم في موقع البناء)، سواء بشكل مباشر أو من خلال مقاول، بطريقة غير تمييزية ووفقاً للقانون الوطني وإرشادات مجموعة البنك الدولي بشأن البيئة والصحة والسلامة، لاسيما فيما يتعلق بالجودة والأمن والسلامة. وعندما توجد رسوم على عمال المشروع مقابل هذه الخدمات، فإنها يجب أن تكون معقولة وفقاً لسياسات السوق المحلية، وألا يُفرض على العمال استخدام هذه الخدمات ما لم يتطلب سياق المشروع ذلك.

29. عند توظيف عمال للمشروع وإشراكهم من قبل أكثر من طرف وعمالهم معاً في مكان واحد، ستتعاون الأطراف التي قامت بتوظيف العمال أو إشراكهم في تطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية، دون المساس بمسؤولية أي طرف فيما يتعلق بصحة وسلامة عماله.

المذكرة التوجيهية 1-29. يمكن تحقيق التعاون بعدة طرق مختلفة، وذلك بهدف حماية صحة جميع عمال المشروع في الموقع وسلامتهم. وعندما تفهم جميع الأطراف وعمال المشروع أدوار ومسؤوليات كل طرف وهيكل السلطة في موقع المشروع، يكون التنسيق في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بالمشروع أسهل بكثير. ويجب توثيق الترتيبات التي تستهدف تحقيق مثل هذا التعاون.

المذكرة التوجيهية 2-29. تنطوي الأنواع المختلفة من المشروعات على أنواع متباينة من الأخطار ومستويات المخاطر فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وربما تتطلب أفراداً مختلفين ليتولوا مسؤولية التنسيق. فالتنسيق في مشروعات البناء، على سبيل المثال، يكون مهماً في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية بشكل فعال. ويجب إسناد المسؤولية العامة عن موقع العمل، والالتزام بالإشراف على العمل الجاري تنفيذ وتسيقه بصورة مستمرة، إلى مدير محدد بالموقع مثل مدير المشروع أو مدير الإنشاءات أو مهندس إشراف. ومن المهم أن يفهم جميع المقاولين وعمالهم دور مدير الموقع وأن يتم إبلاغهم به بشكل واضح، وأن تُوضع إجراءات لتسهيل التواصل بين المقاولين ومدير الموقع.

30. سيتم تنفيذ نظام المراجعة المنتظمة لأداء السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويشمل تحديد الأخطار والمخاطر التي تهدد السلامة والصحة، وتنفيذ الأساليب الفعالة للاستجابة للأخطار والمخاطر المحددة، وتحديد أولوية العمل، وتقييم النتائج.

المذكرة التوجيهية 1-30. يشتمل نظام مراجعة الأخطار والمخاطر المحددة والاستجابة لها عادةً على إجراء لتوثيق حوادث محددة مثل الإصابات المهنية والأمراض وحوادث ضياع الوقت المتعلقة بالمشروع. ويحتفظ المقترض بهذه السجلات، ويطلب من جميع الأطراف الثالثة والموردين الرئيسيين الاحتفاظ بمثلهما. وتقدم هذه السجلات مدخلات تثير عملية المراجعة المنتظمة للأداء المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وظروف العمل والإجراءات الأخرى المطلوبة في الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي 2.

المذكرة التوجيهية 2-30. في حالة حدوث وفاة أو إصابة مهنية خطيرة، يقوم المقترض فور علمه بذلك بإبلاغ البنك والسلطات الحكومية وفقاً لمتطلبات الإبلاغ الوطنية. ويتم دعم ذلك بالتزامات مماثلة من جانب الأطراف الثالثة والموردين الرئيسيين بإبلاغ المقترض عند وقوع مثل هذه الحالات.

المذكرة التوجيهية 3-30. تُحدد الإجراءات التصحيحية وتُنقذ استجابةً للوقائع أو الحوادث المتعلقة بالمشروع. وحسب الاقتضاء، تُدرج هذه الإجراءات في اتفاقيات مع الأطراف الثالثة، بما في ذلك المقاولون. ويجوز للمقترض، أو الطرف الثالث حسب الاقتضاء، إجراء تحليل للأسباب الجذرية وإطلاع البنك عليه بناءً على طلبه، ليتم الاستناد إليه في تصميم وتنفيذ المزيد من الإجراءات التصحيحية.

هـ. العمال المتعاقدون

31. سيبدل المقترض جميع الجهود المعقولة للتأكد من أن الأطراف الثالثة²² التي تشرك عمالاً متعاقدين هي كيانات قانونية يعتمد عليها ولديها إجراءات إدارة عمالة سارية على المشروع تسمح لها بالعمل وفقاً لمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي هذا، باستثناء الفقرات من 34 وحتى 42.

الحاشية 22. راجع الحاشية رقم 3: قد يشتمل هذا على مقاولين، أو مقاولين من الباطن، أو مسامرة، أو وكلاء، أو وسطاء.

المذكرة التوجيهية 31-1. تساعد المعلومات، التي يتم الحصول عليها في إطار عملية التعاقد مع الأطراف الثالثة التي تشترك عمالاً متعاقدين، في التأكد من شرعية الطرف الثالث وموثوقيته. وتبعاً لطبيعة المشروع والمخاطر والآثار المحتملة، فإن المعلومات التي يقدمها الطرف الثالث أو يتم الحصول عليها بأي طريقة أخرى يمكن أن تشمل ما يلي:

- المعلومات في السجلات العامة مثل سجلات الشركات والوثائق العامة المتعلقة بمخالفات قانون العمل الساري، بما في ذلك تقارير هيئات التفتيش وأجهزة الإنفاذ الأخرى؛
- التراخيص والتسجيلات والتصاريح والموافقات التجارية؛
- الوثائق المتعلقة بنظام إدارة العمالة بما في ذلك مشكلات الصحة والسلامة المهنية، مثل إجراءات إدارة العمالة؛
- تحديد الأفراد المعنيين بإدارة العمالة وشؤون السلامة والصحة، وكذلك مؤهلاتهم وشهاداتهم؛
- شهادات/تصاريح/تدريب العمال لأداء العمل المطلوب؛
- سجلات المخالفات المتعلقة بالسلامة والصحة، والاستجابات في هذا الشأن؛
- سجلات الحوادث والوفيات والإخطارات المقدمة إلى السلطات؛
- سجلات مزايا العمال المقررة قانوناً وإثبات التحاقهم بالبرامج ذات الصلة؛
- سجلات رواتب العمال، بما في ذلك ساعات العمل والأجر المتقاضى؛
- تحديد الأعضاء في اللجان المعنية بالسلامة وسجلات اجتماعاتها؛
- نسخ من العقود السابقة مع المقاولين والموردين تُظهر تضمين أحكام وشروط تعكس متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2.

32. سيحدد المقترض إجراءات لإدارة أداء هذه الأطراف الثالثة فيما يتعلق بمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي ومتابعتها. بالإضافة إلى ذلك، سيدمج المقترض متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي هذا في الاتفاقيات التعاقدية مع هذه الأطراف الثالثة، إلى جانب الإجراءات العلاجية المناسبة المتعلقة بعدم الامتثال. وفي حالة التعاقد من الباطن، سيطلب المقترض من الأطراف الثالثة إدراج المتطلبات المتكافئة والإجراءات العلاجية المتعلقة بعدم الامتثال في اتفاقياتهم التعاقدية مع المقاولين من الباطن.

المذكرة التوجيهية 32-1. تحدد إجراءات إدارة العمالة بالمشروع الطرق التي سينتهجها المقترض في إدارة ورصد أداء الأطراف الثالثة فيما يتعلق بالعمال المتعاقدين، مع التركيز على امثال هؤلاء الأطراف لاتفاقياتهم التعاقدية (الالتزامات والإقرارات والضمانات). وحسبما يلائم المشروع، قد يشمل ذلك إجراء تدقيقات دورية و/أو عمليات تفتيش و/أو معايير مفاجئة لمواقع المشروع أو مواقع العمل و/أو سجلات وتقارير إدارة العمالة التي يعدها أحد الأطراف الثالثة. وقد تشمل هذه السجلات والتقارير على: (أ) عينة تمثيلية لعقود التوظيف أو الترتيبات المبرمة بين الأطراف الثالثة والعمال المتعاقدين؛ (ب) السجلات المتعلقة بالتظلمات التي تم تلقيها وتسويتها؛ (ج) التقارير الخاصة بعمليات التفتيش على السلامة بما في ذلك الوفيات والحوادث وتنفيذ الإجراءات التصحيحية؛ (د) السجلات المتعلقة بحالات عدم الامتثال للقانون الوطني؛ (هـ) سجلات التدريب المقدم للعمال المتعاقدين من أجل شرح متطلبات المشروع الخاصة بالعمالة وظروف العمل والصحة والسلامة المهنية.

33. سيتمكن العمال المتعاقدون من الوصول إلى آلية التظلم. وفي حالة عدم تمكن الطرف الثالث الذي قام بتوظيف العمال أو إشراكهم من توفير آلية التظلم لهؤلاء العمال، سيوفر المقترض آلية التظلم بموجب القسم ج من هذا المعيار البيئي والاجتماعي المتوفر للعمال المتعاقدين.

المذكرة التوجيهية 33-1. إذا وفرَّ الطرف الثالث آلية للتظلم للعمال المتعاقدين، فإنه يقدم تقارير منتظمة عن المخاوف التي يثيرها هؤلاء العمال والطريقة التي جرى بها تسوية التظلمات.

المذكرة التوجيهية 33-2. إذا لم يستطع الطرف الثالث توفير آلية للتظلم كما هو مبين في الفقرة 33 من المعيار البيئي والاجتماعي 2، فإنه يُتاح للعمال المتعاقدين استخدام آلية التظلم الخاصة بالمشروع ويقوم المقترض بإبلاغ الطرف الثالث بأي تظلمات جرى تلقيها من خلال هذه الآلية لكي يقوم بتسويتها.

و. العمال المحليون

34. قد تتضمن المشروعات استخدام العمال المحليين في ظروف مختلفة، بما في ذلك توفير العمالة من قبل المجتمع المحلي كمساهمة في المشروع، أو حيث يتم تصميم المشروعات وتنفيذها بغرض تعزيز التنمية المجتمعية وتوفير شبكة أمان اجتماعي²³ أو توفير مساعدة موجهة في الأوضاع الهشة والمتأثرة بالصراعات. وبمعرفة طبيعة وأهداف هذه المشروعات، قد يصبح تطبيق جميع

متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 غير ملائم. وفي جميع هذه الظروف، سيتعين على المقترض تنفيذ إجراءات²⁴ تؤكد ما إذا كانت هذه العمالة مقدمة على أساس تطوعي نتيجة اتفاق فردي أو مجتمعي.²⁵

الحاشية 23. على سبيل المثال، برامج العمل من أجل الغذاء والأشغال العامة كبرامج شبكات السلامة.

الحاشية 24. يتم توثيق هذه التدابير في إجراءات إدارة العمالة.

الحاشية 25. راجع الحاشية 14.

المذكرة التوجيهية 1-34. يمكن أن يختلف نوع المشروعات التي يشارك فيها العمال المحليون اختلافاً كبيراً من حيث درجة التعقيد، والمدة، ونوع العمل، وعدد العمال المشاركين، وأنواع منافع المشروع، والطريقة التي يسري بها المعيار البيئي والاجتماعي 2 على مشاركة العمال المحليين. وتتراوح الأمثلة على ذلك ما بين المشروعات التي تستهدف إنشاء بنية تحتية مجتمعية صغيرة النطاق إلى المشروعات الإقليمية أو الوطنية المصممة لتوفير شبكة أمان اجتماعي لمعالجة مشكلة البطالة أو البطالة المقنعة. والهدف من تطبيق المعيار البيئي والاجتماعي 2 على مثل هذه المشروعات هو معالجة المخاطر والآثار ذات الصلة بطريقة ملائمة وبما يتوافق مع سياق المشروع وتصميمه وأهدافه المحددة.

المذكرة التوجيهية 2-34. على سبيل المثال، عندما يكون هدف المشروع هو إنشاء بنية تحتية مجتمعية لصالح مجتمع محلي محدد مع توفير العمالة بشكل مباشر من خلال أفراد في هذا المجتمع، فقد تكون هناك أهمية خاصة لتطبيق متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية (القسم د) وعمالة الأطفال والعمل القسري (القسم ب). ورغم احتمالية مساهمة المجتمع المحلي بالعمالة، فإنه من المهم التحقق من سلامة بيئة العمل وسن العمال المحليين والشروط التي تتم بناءً عليها تعبئة العمالة.

المذكرة التوجيهية 3-34. هناك مشروعات أخرى ربما تكون ذات نطاق أوسع ومدة أطول كذلك التي تستهدف معالجة المشكلات الهيكلية المتعلقة بالبطالة أو البطالة المقنعة بما في ذلك التدريب، أو تقديم المساعدة كاستجابة في الأوضاع الهشة أو المتأثرة بالصراعات. وفي مثل هذه المشروعات، فإن عناصر المعيار البيئي والاجتماعي 2 التي ربما تكون لها أهمية خاصة قد تتعلق بالأجور وشروط وأحكام التوظيف والتدريب (القسم أ).

المذكرة التوجيهية 4-34. من المهم عند توفير العمالة في مشروع من خلال العمال المحليين أن يتم ذلك على أساس طوعي. ويرد تعريف العمل الطوعي في الحاشية 14 بالمعيار البيئي والاجتماعي 2. ومن الممارسات الجيدة توثيق الاتفاق الذي يتم التوصل إليه مع العمال المحليين وتسجيل الشروط التي ستوفر العمالة بناءً عليها. ويشمل ذلك تفاصيل ما جرى الاتفاق عليه، والطريقة التي تم بها التوصل إلى هذا الاتفاق، وكيفية تمثيل العمال المحليين. راجع المعيار البيئي والاجتماعي 10 لمناقشة مشاركة أصحاب المصلحة وتمثيلهم بمزيد من التفصيل. وسيعكس الاتفاق تصميم المشروع والطريقة التي تُتخذ بها القرارات داخل المجتمع المحلي. ورغم أنه قد لا يلزم أن تكون الاتفاقات الفردية مع العمال المحليين كتابية، فمن الجيد الاجتماع مع أفراد المجتمع المحلي والعمال المحليين لمناقشة شروط مشاركتهم في المشروع والاتفاق عليها، وإعداد محاضر لهذه الاجتماعات، وتبادلها مع أفراد المجتمع المحلي والعمال المحليين وممثليهم.

35. وبالتعبية، حين يشمل المشروع على توفير العمالة من خلال العمال المحليين، يقوم المقترض بتطبيق البنود ذات الصلة الخاصة بالمعيار البيئي والاجتماعي بشكل يمثل ويتناسب مع:

(أ) المشروع وطبيعته وحجمه؛

(ب) أنشطة المشروع المحددة التي يشترك فيها العمال المحليون؛

(ج) طبيعة المخاطر والآثار المحتملة على العمال المحليين.

سيتم تقييم الفقرات من 9 إلى 15 (ظروف العمل) والفقرات من 24 إلى 30 (الصحة والسلامة المهنية) فيما يتعلق بالعمالة المحلية وسيتم تطبيقها بطريقة تعكس النقاط من (أ) إلى (ج) أعلاه. وسيتم إعداد طريقة تطبيق هذه المتطلبات على ظروف المشروع في إجراءات إدارة العمالة.

المذكرة التوجيهية 1-35. هناك أمور يجب أخذها بعين الاعتبار عند تقييم كيفية تطبيق المعيار البيئي والاجتماعي 2 بطريقة ملائمة، من بينها مراعاة السن ونوع الجنس وأوجه الضعف المحددة للفرد أو مجموعة العمال المحليين بالنسبة لطبيعة مخاطر المشروع وآثاره والأنشطة التي سيقومون بها من خلال المشروع. وسيتم تقييم مخاطر الصحة والسلامة التي قد تعرّض لها العمال المحليون، وكذلك القدرة على منع هذه المخاطر وإزالتها أو القدرة على حماية هؤلاء العمال من التعرّض لها إذا تعذر منعها أو إزالتها.

36. خلال إعداد إجراءات إدارة العمل، يقوم المقترض بتوضيح الشروط والأحكام التي سيتم على أساسها إشراك العمال المحليين، بما في ذلك وسيلة الدفع والمبلغ (إذا وجد) وأوقات العمل. وتحدد إجراءات إدارة العمل طريقة رفع العمال المحليين للمظالم فيما يخص

المشروع. ويقوم المقترض بتقييم المخاطر والآثار المحتملة للأنشطة التي يتم إجراؤها من قبل العمال المحليين وتطبيق الحد الأدنى من المتطلبات ذات الصلة بإرشادات البيئة والصحة والسلامة العامة، وإرشادات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالصناعة.

المذكرة التوجيهية 1-36. رغم أنه يمكن للعمال المحليين تقديم تظلمات فيما يتعلق بالمشروع، فإن طبيعة هذه التظلمات وطريقة معالجتها وتسويتها قد تختلفان في حالات كثيرة عما هما عليه بالنسبة لعمال المشروع. ولهذا السبب، يجب تكييف آلية التظلم الخاصة بالمشروع لتعكس الخصائص المحددة للعمال المحليين والمشروع.

المذكرة التوجيهية 2-36. عندما يُتوقع إشراك عمال محليين في المشروع، فإن إجراءات إدارة العمالة تحدد التفاصيل المتعلقة بشروط وأحكام إشراك هؤلاء العمال الآخرين، والطريقة التي سعالج بها التظلمات، وأي تدابير إضافية مصممة للحد من المخاطر والآثار المحددة المتعلقة بالعمال المحليين المشاركين في المشروع.

37. يقوم المقترض بتقييم ما إذا كانت هناك بعض المخاطر المتمثلة في عمالة الأطفال أو العمل القسري داخل العمالة المحلية، ويحدد هذه المخاطر وفقاً للفقرات من 17 إلى 20 المذكورة أعلاه. وتحدد إجراءات إدارة العمالة الأدوار والمسؤوليات لمتابعة العمالة المحلية. وإذا تم تحديد حالات عمالة أطفال أو العمل القسري، يتخذ المقترض الخطوات المناسبة لعلاجها.

المذكرة التوجيهية 1-37. راجع الفقرات من 1-17 إلى 1-19 ومن 1-20 إلى 4-20 التي تقدم توجيهات عن الفقرات من 17 إلى 20 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 بشأن عمالة الأطفال والعمل القسري. وعندما توجد مخاطر تتعلق بعمالة الأطفال أو العمل القسري، فإن التدريب المقدم إلى العمال المحليين يشتمل على معلومات عن هذه المخاطر.

38. يأخذ نظام المراجعة، الذي تم تأسيسه وفقاً للفقرة 30، في الاعتبار الاستعانة بالعمالة المحلية في المشروع، وتقديم تدريب كافٍ لهؤلاء العمال وفقاً لاحتياجاتهم المحددة وللمخاطر والآثار المحتملة للمشروع.

المذكرة التوجيهية 1-38. من المهم التواصل مع العمال المحليين بلغة وشكل مفهومين لهم لكي يعرفوا ما هو متوقع من المشروع ومسؤولياتهم في إطاره. ويجب تدريب العمال المحليين بصورة منتظمة وحسبما يتلاءم مع التصدي لمخاطر المشروع وآثاره المحتملة.

ز. عمال الإمدادات الأولية

39. في إطار التقييم البيئي والاجتماعي، يقوم المقترض بتحديد المخاطر المحتملة لعمالة الأطفال والعمل القسري وقضايا السلامة الهامة والتي قد تنتج فيما يتعلق بالموردين الرئيسيين.

المذكرة التوجيهية 1-39. يحدد التقييم البيئي والاجتماعي، إلى أقصى قدر ممكن، أنواع السلع والمواد التي سيتم الحصول عليها من الموردين الرئيسيين. ويمكن أن تكون الإمدادات ذات طبيعة محلية أو تأتي من أجزاء أخرى من البلد أو من خارجه. وعند تحديد مخاطر محتملة لعمالة الأطفال والعمل القسري وقضايا السلامة الهامة، أو انتشارها أو معرفة وجودها في قطاع أو صناعة أو منطقة محددة فيما يتعلق بإمدادات هذه السلع والمواد، يجب رسم خرائط لتحديد الموردين المحتملين وإلى أي مدى قد يشكّلون هذه المخاطر.

المذكرة التوجيهية 2-39. عندما يتعذر تحديد موردين رئيسيين معيّنين، فيجب أن يراجع التقييم القضايا العامة والمخاطر المتعلقة بالعمالة بالقطاع ذات الصلة فيما يخص إمدادات هذه السلع والمواد. ومن المفيد أيضاً إجراء تحديث دوري لتقييم المخاطر المحتملة التي قد تنشأ فيما يتعلق بالموردين الرئيسيين للمشروع أثناء تنفيذه. ويساعد تتبع أداء الموردين على معرفة ما إذا كانت الإجراءات وتدابير الحد من المخاطر والآثار تُنفَّذ بشكل مناسب بالإضافة إلى تقديم ملاحظات تقييمية بشأن الأداء وأي مجالات جديدة للمخاطر.

المذكرة التوجيهية 3-39. حسب الاقتضاء، يتم إدراج متطلبات محددة بشأن عمالة الأطفال والعمل القسري وقضايا السلامة أثناء العمل في جميع أوامر الشراء والعقود المبرمة مع الموردين.

40. إذا وجد خطر كبير يخص عمالة الأطفال أو العمل القسري فيما يتعلق بعمال الإمدادات الأولية، سيحدد المقترض هذه المخاطر وفقاً للفقرات من 17 إلى 20 المذكورة أعلاه. وتحدد إجراءات إدارة العمالة الأدوار والمسؤوليات لرصد الموردين الرئيسيين. وإذا تم تحديد حالات عمالة أطفال أو العمل القسري، يطالب المقترض المورد الرئيسي باتخاذ الخطوات المناسبة لعلاجها.

41. بالإضافة إلى ذلك، إذا وجد خطر كبير بشأن قضايا جادة تتعلق بالسلامة ذات صلة بعمال الإمدادات الأولية، يطالب المقترض المورد الرئيسي المعني بتقديم إجراءات وتدابير تخفيف لمعالجة هذه المشكلات المتعلقة بالسلامة، وتتم مراجعة هذه الإجراءات وتدابير التخفيف بصفة دورية للتأكد من فاعليتها.

42. تستند قدرة المقترض على معالجة هذه المخاطر إلى مستوى ما يمارسه من رقابة أو تأثير على الموردين الرئيسيين لديه. وإذا تعذر وجود حل، يقوم المقترض، في فترة معقولة، بتحويل الموردين الرئيسيين للمشروع إلى موردين بإمكانهم تلبية متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي ذات الصلة.

المذكرة التوجيهية 1-42. تتوقف قدرة المقترض على التأثير على مورديه الرئيسيين على شروط وأحكام العقود المبرمة معهم. وفيما عدا الظروف الاستثنائية، لا يُعتبر أن تأثير المقترض يشمل القدرة، كدولة ذات سيادة، على تنظيم مثل هذه الأنشطة خارج المشروع.

هناك العديد من المصادر التي يمكن أن تفيد المقترض في تناول تطبيق إطار العمل البيئي والاجتماعي. ترد أدناه مراجع قد تساعد المقترض في تطبيق إطار العمل البيئي والاجتماعي. ولا تمثل المصادر المدرجة هنا بالضرورة آراء البنك الدولي.

مجموعة البنك الدولي

International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development. 2009. "Guidance Note on Workers' Accommodations: Processes and Standards." International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_workersaccommodation

World Bank Group. 2002. "Good Practice Note: HIV/AIDS in the Workplace." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_hiv aids_wci_1319576749797

———. 2018. "Good Practice Note: Managing Risks Associated with Modern Slavery." World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/modernslavery

———. 2002. "Good Practice Note: Addressing Child Labor in the Workforce and Supply Chain." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_childlabor

———. 2005. "Good Practice Note: Managing Retrenchment." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

———. 2006. "Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_nondiscrimination

———. 2007. "Environmental, Health, and Safety (EHS) General Guidelines: Occupational Health and Safety." World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/EHSguidelines

———. 2009. "Projects and People: A Handbook for Addressing Project-Induced In-Migration." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_inmigration

———. 2010. "Measure & Improve Your Labor Standards Performance Handbook." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance

- . 2012. "Guidance Note 2 – Labor and Working Conditions." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0d7a4480498007faa1f7f3336b93d75f/Updated_GN22012-.pdf?MOD=AJPERES
- . 2014. "Good Practice Handbook: Assessing and Managing Environmental and Social Risks in an Agro-Commodity Supply Chain" World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_agrosupplychains
- . 2016. "Managing the Risks of Adverse Impacts on Communities from Temporary Project Induced Labor Influx." World Bank, Washington, DC. <http://pubdocs.worldbank.org/en/497851495202591233/Managing-Risk-of-Adverse-impact-from-project-labor-influx.pdf>
- . 2016. "Project Procurement Strategy for Development: Short Form Detailed Guide." World Bank, Washington, DC. <http://pubdocs.worldbank.org/en/633801467334323120/PPSD-Short-Form-July-26.pdf>
- . 2017 "Good Practice Handbook: Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_securityforces
- . 2017. "Good Practice Note: Managing Contractors' Environmental and Social Performance." World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/03ff53f424-e28-4526-bc1-60bec0638b93/p_GPN_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES

الصحة والسلامة المهنية

- American Conference of Governmental Industrial Hygienists. <https://www.acgih.org/home>
- European Union Health and Safety Legislation website. <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/european-directives>
- International Finance Corporation. 2007. General EHS Guidelines-Occupational Health and Safety. www.ifc.org/ehsguidelines
- International Labour Organization SafeWork website. <https://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>
- .2009. "Guidelines on occupational safety and health management systems." Second Edition. ILO-OSH, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf
- International Organization for Standardization. 2018. "Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use." International Organization for Standardization, Geneva. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- National Institute for Occupational Safety and Health: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2005149-/default.html>
- United States of America Occupational Health and Safety Administration law and regulations website. <https://www.osha.gov/law-regs.html>

مراجع إضافية

- Asian Development Bank and International Labor Organization. 2006. "Core Labor Standards Handbook." Asian Development Bank, Manila. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33480/files/cls-handbook.pdf>
- Interfaith Center on Corporate Responsibility. 2017. "Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers." Interfaith Center on Corporate Responsibility, New York. <http://www.iccr.org/best-practice-guidance-ethical-recruitment-migrant-workers-0>
- ILO has an information system called NORMLEX, which brings together information on International Labour Standards. ILO publications include:

International Labour Organization. 2002. "International Labour standards – A global approach." Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087692.pdf

———. 2011. "Children in hazardous work: What we know, what we need to do". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155428.pdf

———. 2012. "Harder to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang--en/index.htm

———. 2012. "Towards the right to work: A Guidebook for designing innovative public employment programmes". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_559267/lang--en/index.htm

———. 2014. "Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf

———. 2015. "Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

———. 2016. "Age Verification: Protection for unregistered children from child labour". Geneva: International Labour Organization. <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=29095>

———. 2016. "Non-standard forms of employment Report". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

International Organization for Migration. "International Recruitment Integrity System." International Organization for Migration, Geneva. <https://iris.iom.int/>

International Organization for Standardization. 2018. "Standard 3100 – Risk Management." International Organization for Standardization, Geneva. <https://www.iso.org/iso-31000-risk-management.html>

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2011. "Guidelines for Multinational Enterprises". Paris: Organization for Economic Cooperation and Development. <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>

The Freedom Fund. 2016. "Safer labour migration and community-based prevention of exploitation: The state of the evidence for programming." The Freedom Fund, London. http://freedomfund.org/wp-content/uploads/FF_SAFERMIGRATION_WEB.pdf

United States Department of Labor. "Comply Chain: Business Tools for Labor Compliance in Global Supply Chains." United States Department of Labor, Washington, DC. <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>

Verité. "Fair hiring toolkit." Verité, Amherst, Massachusetts, U.S.A. <http://helpwanted.verite.org/helpwanted/toolkit>

———. "Responsible Sourcing Tool." Verité, Amherst, Massachusetts, U.S.A. <https://www.responsiblesourcingtool.org/>