

إطار المرونة لكوفيد-١٩ التابع للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية - برنامج التدريب على التقييم البيئي والاجتماعي

مطلب الأداء رقم ٢ - العمال وظروف العمل - التوجيه الخاص بالفحوصات البيئية والاجتماعية

مقدمة

يدرك مطلب الأداء رقم ٢ أن القوة العاملة هي أحد الأصول القيمة وغالبًا ما تكون أحد المصادر الرئيسية للتأثيرات الإيجابية، من خلال خلق فرص عمل للتوظيف الجديد وتوفير التدريب. يجب أن تعامل المشاريع العمال بإنصاف، وتزودهم بظروف عمل آمنة وصحية، وأن تعالج المشاكل جيدًا قبل أن تؤدي إلى مظالم، وأن تعامل الأشخاص على قدم المساواة في مكان العمل، بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي وعرقهم وأي خصائص شخصية أخرى. في وثيقة التوجيه هذه، ينطبق مصطلح "العمال" على كل من موظفي وموردي المشروع.

كجزء من عملية تقييم سلسلة الإمداد المطلوبة بموجب مطلب الأداء رقم ١، يجب على العميل إجراء تقييم لمخاطر عمالة الأطفال والعمالة القسرية المستخدمة في شركات سلسلة الإمداد التي تعتبر مركزية للوظائف الأساسية للمشروع.

من المهم ملاحظة أن الهدف العام لأي مهمة فحوصات بيئية واجتماعية نافية للجهالة، بغض النظر عن الخصائص المحددة لمشروع بعينه، هو:

- تحديد وتقييم الآثار البيئية والاجتماعية السلبية المحتملة الحالية والمستقبلية المرتبطة بعمليات العميل الحالية والمشروع؛
- وتقييم الامتثال مع القوانين السارية والسياسة البيئية والاجتماعية للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية (٢٠١٩)؛
- وتحديد التدابير اللازمة لمنع الآثار الضارة أو التقليل منها وتخفيفها؛
- وتحديد الفرص البيئية والاجتماعية المحتملة، بما في ذلك الفرص التي من شأنها تحسين الاستدامة البيئية والاجتماعية للمشروع والعمليات الحالية.

من أن تكون عملية الفحوصات البيئية والاجتماعية النافية للجهالة متناسبة ومتكافئة مع حجم المشروع ونطاقه، ومع المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية ذات الصلة. ستغطي تلك الفحوصات، بطريقة متكاملة، جميع المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية المباشرة وغير المباشرة ذات الصلة بعمليات العميل، والمشروع والمراحل ذات الصلة من دورة المشروع (مثل ما قبل البناء، والبناء، والتشغيل، وإيقاف التشغيل أو الإغلاق واستعادة الوضع السابق).

يتم تقديم التوجيه الخاص بمطلب الأداء رقم ٢ عبر كل مهام الفحوصات البيئية والاجتماعية النافية للجهالة الثلاث:

المهمة الأولى: مراجعة الوثائق الموجودة

ويجب طلب الوثائق التالية من العميل للمراجعة:

- تفاصيل القوى العاملة الحالية والمستقبلية للمشروع (إلى الحد الذي يمكن تقديره فيه)، مقسمة حسب:
 - العمال الدائمون، وبدوام جزئي، والمؤقتون، والموسميون والمهاجرون؛
 - عدد الشركات المشاركة حاليًا في سلسلة الإمداد؛
 - العمال الدائمون، وبدوام جزئي، والمؤقتون، والموسميون والمهاجرون (حسب الجنس) في سلسلة الإمداد؛
 - تفاصيل أي أماكن إقامة يقدمها المشروع؛
- سياسات وإجراءات الموارد البشرية التي تغطي:
 - سياسات تكافؤ الفرص، ومكافحة التحرش في مكان العمل، والعبودية الحديثة، والصحة والسلامة المهنية؛
 - كتيب الشركة أو توجيهات الشركة الصادرة للعمال والتي تغطي ظروف عملهم العامة؛

- خطط وسياسات التدريب؛
 - سياسات وإجراءات تقييم الأداء والترقيات؛
 - تفاصيل أي اتفاقات جماعية؛
 - تفاصيل آلية تظلم العمال الحالية وملخص لشكاوى العمال التي تم رفعها على مدار السنوات الثلاث الماضية، بما في ذلك حالة حلها الحالية، والمدة الزمنية المستغرقة لحل التظلم، والإجراءات المتخذة لحل التظلم؛
 - قواعد سلوك العمال؛
 - تقييم سلسلة الإمداد (راجع وثيقة توجيه مطلب الأداء رقم ١)؛
 - مثال على عقد عامل/اتفاقية عمل.
- يجب مقارنة وثائق العمل مقابل التشريعات الوطنية المعمول بها ومتطلبات البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية، الملخصة في الجدول أدناه.

متطلبات مطلب الأداء رقم ٢	القضايا المطلوب النظر فيها
يتبنى العميل و/أو يحافظ على سياسات موارد بشرية ونظم إدارة أو إجراءات مكتوبة مناسبة لحجمه وقوة العمل التي تحدد نهجه في إدارة القوى العاملة وفقاً لمتطلبات مطلب الأداء هذا والقانون المحلي.	هل طور العميل مجموعة من السياسات والإجراءات الواضحة؟ هل تعكس هذه المجموعة محتوى القانون الوطني وكذلك مطلب الأداء رقم ٢؟
وتكون هذه السياسات والإجراءات مفهومة وفي متناول العمال، وتُنشر باللغة (اللغات) الرئيسية التي يتحدث بها العمال.	ما هي الخطوات التي اتخذها العميل لضمان أن السياسات والإجراءات في متناول القوى العاملة؟ هل السياسات والإجراءات سهلة الفهم أم مليئة بالمصطلحات القانونية والتقنية التي قد لا تفهمها القوى العاملة؟
سيوفر العميل للعمال عقود مكتوبة في بداية علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية على ظروف أو شروط العمل، مع وصف علاقة العمل مع العميل.	هل تصف الإجراءات كيفية تزويد العمال بعقود مكتوبة؟
يجب على المشاريع أن تتوافق مع المتطلبات ذات الصلة بعدم التمييز في مجال التوظيف.	هل تشتمل السياسات والإجراءات على أحكام تتعلق بعدم التمييز؟
يجب أن تتخذ المشاريع التدابير اللازمة لمنع ومعالجة أي شكل من أشكال العنف والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي و/أو التسلط (فرض السيطرة) و/أو التهريب و/أو الاستغلال، بما في ذلك أي شكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.	ما الخطوات التي اتخذها العميل لتحديد ومنع ومعالجة والإبلاغ عن العنف والتسلط (فرض السيطرة)؟ هل هذه الخطوات كافية ومقبولة ثقافياً؟ هل الموظفون محميون من العقاب؟
ملحوظة: يمكن أن يشمل ذلك التدريب، وجلسات التوعية، وسياسات الإبلاغ عن المخالفات، والخطوط الساخنة السرية، ومرفق أمين المظالم، وأنشطة أخرى.	
متطلبات مطلب الأداء رقم ٢	القضايا المطلوب النظر فيها
يحيط العميل العمال بحقوقهم في انتخاب ممثلين عنهم، أو تشكيل منظمات عمال أو الانضمام إلى منظمات من اختيارهم أو المشاركة في المفاوضة الجماعية، وفقاً للقانون الوطني.	ما هي الخطوات التي اتخذها العميل لإبلاغ العمال بحقوقهم؟ هل شارك العميل في مفاوضة جماعية مع منظمة تمثل العمال؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فهل قدم العميل جميع المعلومات اللازمة؟
سيشارك العميل مع ممثلي أو منظمات العمال، وفقاً للقانون الوطني، ويزودهم بالمعلومات اللازمة للتفاوض الجدي في الوقت المناسب.	هل قارن العميل رواتب العاملين مع قطاعات الصناعة الأخرى في الدولة؟
تتمثل الأجور والمزايا وظروف العمل المقدمة (بما في ذلك ساعات العمل)، عامة، على الأقل مع تلك التي يقدمها أصحاب العمل النظراء في البلد/المنطقة والقطاع المعني ذي الصلة.	هل تغطي سياسات وإجراءات العميل العمل الإضافي الذي يجب أن يقدمه الموظفون على أساس تطوعي؟ إذا كان العمل الإضافي يحدث بشكل متكرر، فهل توجد أحكام كافية لوقت الراحة؟
العمل الإضافي تطوعي ويتم تنفيذه وتعويضه وفقاً للقوانين الوطنية.	

يحدد العميل العمال المهاجرين ويضمن مشاركتهم بشروط وظروف مساوية فعليًا لشروط وظروف العمال غير المهاجرين القائمين بنفس العمل.	ما هي الخطوات التي اتخذها العميل لتحديد هوية العمال المهاجرين؟
عند توفير العميل الإقامة لعمال المشروع، سيقوم العميل بوضع وتنفيذ سياسات تحكم جودة وإدارة أماكن الإقامة وتقديم الخدمات.	إذا كان العمال المهاجرون موجودين، فهل يتم تشغيلهم بشروط مماثلة لبقية القوى العاملة؟
قبل تنفيذ أي فصل (استغناء) جماعي للعمالة له علاقة بالمشروع، يجب على العميل إجراء تحليل لبدائل خفض العمالة المخطط.	هل طور العميل مجموعة من السياسات والإجراءات المرتبطة بتوفير الإقامة للقوى العاملة؟
يوفر العميل آلية تظلم فعالة للعمال (ومنظماتهم، حيثما وجدت) للتعبير عن المخاوف المتعلقة بمكان العمل.	هل السياسات تتناسب مع احتياجات السكن الفعلية للقوى العاملة؟
كجزء من عملية التقييم لسلسلة الإمداد الموضحة في مطلب الأداء رقم (١)، يحدد العميل ويُقيّم مخاطر عمالة الأطفال والعمل القسري المستخدمة في عمليات الموردين الرئيسيين لديه.	هل يخطط العميل لأي فصل جماعي في المستقبل؟
	إذا كانت الإجابة بنعم، فهل تم إجراء تحليل للبدائل؟
	يجب مراجعة آلية تظلم العمال باستخدام قائمة العناصر للتحقق من ذلك.
	هل قام العميل بإجراء تقييم للمخاطر لتحديد إمكانية عمل الأطفال والعمل القسري ضمن سلسلة الإمداد؟

مراجعة مثال على عقد عامل/اتفاقية عمل

يجب مراجعة نموذج عقد العامل المقدم من العميل مقابل متطلبات التشريع الوطني ومطلب الأداء رقم ٢. تأكد من أن العقد يحتوي على ما يلي:

- مسمى الوظيفة ووصف موجز للمؤهلات المطلوبة وواجبات العمل النموذجية؛
- التزامات صاحب العمل (على سبيل المثال من حيث توفير ظروف عمل آمنة، إلخ)
- مكان العمل المعتاد؛
- مدة العقد وتاريخ بدء العمل وانتهائه؛
- الأجور بما في ذلك وتيرة الدفع وطريقة الدفع؛
- ساعات العمل المتوقعة وترتيبات العمل الإضافي والتعويض الإضافي عن العمل الإضافي واستحقاقات العطلات الرسمية؛ أي بدل صعوبة بسبب ظروف العمل (على سبيل المثال، العمل في مناخات شديدة الحرارة أو شديدة البرودة؛ العمل في مناطق النزاع؛ العمل في أماكن نائية، إلخ)؛
- استحقاق الإجازة بسبب المرض أو الإجازة الوالدية أو الإجازة؛
- إجراءات إنهاء عقد العمل، بما في ذلك متطلبات الإشعار؛
- إشارة إلى سياسات وإجراءات الموارد البشرية للعميل؛
- القدرة على تكوين أو الانضمام إلى اتحاد قائم أو مناقشة صياغة اتفاقية جماعية مع العميل.

مراجعة آلية تظلم العمال

يجب أن تهدف آلية شكاوى العمال الخاصة بالعميل إلى معالجة المخاوف بشكل سريع وفعال. يجب التحقق من الآلية وسجلات شكاوى العمال التي تغطي آخر ٣ سنوات (إن وجدت) لما يلي:

- هناك آلية أو إجراء موثق لتظلم العمال يصف بوضوح أهدافه والغرض منه (على سبيل المثال، تلقي ومعالجة مخاوف الموظفين والاقتراحات المتعلقة بالمعاملة غير العادلة وظروف العمل ودفع الأجور وجودة الإقامة وجودة الطعام وتوفير معدات الحماية الشخصية، وما إلى ذلك).
- تشمل هذه الوثيقة ما يلي:
 - وظائف محددة (موظفين) تُعرّف مسؤوليات محددة لتلقي شكاوى العمال والتحقق فيها والرد عليها؛
 - الأطر الزمنية للخطوات في العملية، على سبيل المثال الإقرار بالاستلام، والرد على الشكاوى، إلخ.
- يوجد سجل للشكاوى أو قاعدة بيانات متاحة والتي تشمل:
 - اسم وبيانات الاتصال بمقدم الشكاوى، إذا لم يتم تقديم شكوى بشكل مجهول؛

- تاريخ وطبيعة الشكوى؛
- اسم الفريق الفني المكلف بمعالجة الشكوى، إذا كان ذلك مناسباً؛
- أي إجراءات متبعة تم اتخاذها؛
- الحل المقترح للشكوى؛
- كيفية وتوقيت إرسال قرارات المشروع ذات الصلة إلى المشتكي؛
- تاريخ إغلاق الشكوى ورد مقدم الشكوى (راضٍ/غير راضٍ).

أثناء مراجعة آلية تظلم العمال الخاصة بالعميل، ضع في اعتبارك ما يلي:

- هل بذل العميل جهوداً كافية للتأكد من أن الآلية مناسبة ثقافياً؟ تحقق من اللغات المستخدمة لتقديم معلومات حول الإجراءات وتفاصيل الاتصال بالمشروع، مع مراعاة اللغات المحلية ومستوى معرفة القراءة والكتابة بين القوى العاملة.
- هل تم الإفصاح للعمال بشكل كافٍ عن تفاصيل آلية تظلم العمال؟ تحقق من توقيت الإفصاح عن التفاصيل، والطرق المستخدمة، وعدد المرات التي تم فيها ذلك، وما إذا كان هناك أي إجراءات إضافية مطلوبة لزيادة الوعي.
- هل رفع التظلم يمنع العامل من الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية؟
- هل تسمح الآلية بتقديم الشكاوى المجهولة ومعالجتها؟
- ما نوع التظلمات التي تم تقديمها خلال السنوات الثلاث الماضية؟ تحقق من السجلات للتأكد من أن تظلمات العمال يتم تسجيلها بدقة والتحقيق فيها وتعقبها حتى يتم حلها.
- هل كانت الخطوات التي تم اتخاذها لحل التظلم مناسبة من وجهة نظرك؟
- هل هناك حالات تتكرر فيها نفس مصادر تظلمات العمال، وإذا كانت موجودة، فما هي الخطوات التي اتخذها العميل لمنع تكرار نفس أنواع المشاكل في المستقبل؟

يجب تجميع قائمة من الاستفسارات بعد مراجعة جميع وثائق العميل التي تم استلامها أثناء المهمة الأولى. استخدم تنسيق "النتائج الرئيسية للمهمة الأولى" الوارد في الوحدة الأولى من هذا البرنامج التدريبي.

المهمة الثانية: زيارة الموقع والمناقشات؛

يجب استخدام زيارة الموقع والمناقشات مع ممثلي العملاء كفرصة لمناقشة قائمة الاستفسارات التي تم تجميعها أثناء المهمة الأولى. أثناء المهمة الثانية، قد تحتاج إلى مقابلة ممثلي العميل (يجب تنظيم هذه الاجتماعات مسبقاً قبل الوصول):

- **مدير المشروع الأول** - لعرض مقدمة موجزة مرتبطة بالغرض من زيارتك ونطاقها، ولطلب توفر ممثلي العملاء الآخرين الذين تحتاج إلى مقابلتهم، وشكرهم على دعمهم العام؛
 - **مدير المشروع** - لمناقشة الوضع الحالي للمشروع، وأعداد القوى العاملة وكيف يمكن أن يتغير ذلك في الأشهر الـ ١٢ المقبلة، لجمع تفاصيل عن إقامة العمال (إذا تم توفيرها)، ولطلب دعمهم في الاختيار العشوائي للعمال للمقابلة ومراجعة مرافق الإقامة؛
 - **مدير الموارد البشرية ومديري المقاولين** - لمقابلتهم حول ترتيبات إدارة القوى العاملة؛
 - **أفراد من العمال** - لمقابلتهم حول ظروف عملهم العامة ورضاهم الوظيفي.
- ملاحظة: قد تحتاج الأسئلة إلى تعديل لتعكس الوضع الحالي للمشروع.
- مقابلة مدير الموارد البشرية ومديري المقاولين

يجب إجراء مقابلة مع مدير الموارد البشرية لتوضيح قائمة الاستفسارات التي تم إعدادها أثناء المهمة الأولى. يمكن طرح الأسئلة التالية:

- كيف يتم توفير سياسات وإجراءات الموارد البشرية بحرية للعمال خاصة أولئك الذين يعملون في مواقع المشاريع البعيدة والمقيمين في العنابر ومخيمات الإقامة المؤقتة وما إلى ذلك؟
- ما هي اللغات التي يتم توفيرها لهم؟ كيف تتحقق من قدرة العمال على قراءة هذه اللغات وفهمها؟
- هل توجد أي ترتيبات أو مرافق أو موارد أو أدوات (مثل الجلسات العادية/اجتماعات مفتوحة؛ جلسات أسئلة وأجوبة الموظف؛ الأسئلة المتداولة، إلخ) لمساعدة الموظفين على فهم أحكام ووثائق الموارد البشرية ذات الصلة بشكل أفضل؟
- كيف تضمن سرية سجلات القوى العاملة؟

- كيف يتم التحقق من أعمار العمال الجدد للتحقق من وجود أشخاص تحت سن ١٨؟
- هل لديكم أي عمال تحت سن ١٨؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فهل يقوم أي من هؤلاء العمال بأنشطة خطيرة؟
- كيف تتحقق من أن الأجور المدفوعة معقولة وتتوافق مع أي تشريع وطني للحد الأدنى للأجور؟
- هل أبلغت القوى العاملة بحقوقهم في تكوين منظمة عمالية أو الانضمام إليها والمفاوضة الجماعية؟
- هل لدى العميل اتفاقية جماعية مع منظمة العمال؟
- هل أنت على دراية بمتطلبات البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية المرتبطة بالفصل الجماعي؟
- هل هناك خطط لفصل جماعي خلال الـ ١٢ شهرًا القادمة؟ إذا كانت الإجابة بنعم، هل لديك خطة أو نوع آخر من الوثائق التي تصف الخطوات المستقبلية الواجب اتخاذها؟
- هل كانت هناك أي تحديات في الأشهر الـ ١٢ الماضية فيما يتعلق بإدارة القوى العاملة؟ قد يشمل ذلك الاحتجاجات أو التوقيفات أو العديد من المظالم حول نفس الموضوع.
- هل لديك سجل للشركات التي تشكل شبكة سلسلة الإمداد الخاصة بك؟
- كيف تتأكد من أن المشاكل المذكورة أعلاه تدار بشكل مناسب ضمن سلسلة الإمداد الخاصة بمشروعك؟
- هل قمت مؤخرًا بفحص إقامة العمال التي توفرها شركات سلسلة الإمداد الخاصة بك؟

مقابلات مع أفراد من العمال

خلال زيارة الموقع، يجب إجراء مقابلات فردية مع مجموعة عشوائية من العمال، ذكورًا وإناثًا. الهدف من مقابلات العمال هو فهم مدى رضا العمال عن ظروفهم والتحقق من أن سياسات وإجراءات الموارد البشرية للعميل يتم تطبيقها باستمرار.

يجب أن يشمل اختيار العمال أولئك الذين تم التعاقد معهم مباشرة مع العميل، وكذلك العاملين في شركات سلسلة الإمداد الكبرى، إما في الموقع أو في المرافق البعيدة. قد تحتاج إلى السفر إلى المواقع التي يتواجد فيها العمال، والتي تشمل المواقع التي تجري فيها أنشطة البناء والمباني المكتبية. بدلاً من ذلك، يمكن إجراء المقابلة عبر الهاتف للعاملين في المرافق البعيدة. يتطلب إجراء المقابلات مع العمال تخطيطًا دقيقًا وحساسية. يجب اختيار المحاور لضمان احترام الحساسيات الثقافية.

قبل إجراء مقابلة مع أحد العاملين، قدم نفسك، وشرح الغرض من زيارتك، وأبلغه أن لديك مجموعة قصيرة من الأسئلة لتطرحها. أشر إلى أنه تم اختيارهم عشوائيًا أثناء زيارتك القصيرة للموقع. اذكر أن المقابلة مدتها حوالي ١٠ دقائق، وأنه لن يتم جمع تفاصيل الهوية الشخصية حتى تكون المقابلة سرية، وتحقق من أنهم سعداء بالمتابعة قبل طرح السؤال الأول.

قد ترغب في طرح الأسئلة التالية:

١. هل أنت عامل دائم، أم بدوام جزئي، أم مؤقت، أم موسمي أم مهاجر؟
٢. هل لديك عقد مكتوب ينص على شروط العمل؛ وشروط الدفع؛ وبدلات الإجازة السنوية والطبية؛ والتأمين الطبي، ومزايا الضمان الاجتماعي؛ إلخ؟
٣. هل تم تحصيل رسوم توظيف أولية من وكيل خارجي للحصول على هذه الوظيفة؟
٤. هل تم الاحتفاظ بجواز سفرك ووثائق الهوية الأخرى؟
٥. هل أنت حر في مغادرة موقع العمل عندما لا تكون في العمل؟
٦. هل أنت على دراية بشروط وأحكام عملك؟
٧. هل تعرف التوقيت المتوقع لانتهاء عقدك الحالي؟
٨. كم ساعة في الأسبوع تعمل عادة؟
٩. هل أنت مطالب بالعمل الإضافي؟
١٠. هل أنت وزملاؤك راضون عن ترتيبات العمل؟
١١. هل يتم الدفع لك بانتظام في الوقت المحدد وبالكامل؟
١٢. هل تفهم الخصومات من راتبك للضرائب ولأغراض أخرى؟
١٣. هل تفهم المزايا التي يحق لك الحصول عليها والتي قد تشمل الغياب بسبب المرض، وإجازة الأمومة/الأبوة مدفوعة الأجر، وغيرها؟
١٤. هل يمكنك مناقشة ظروف عملك مع مشرفك دون خوف من اتخاذ إجراء ضدك؟
١٥. هل تعرف كيف ترفع تظلم؟
١٦. هل أنت حر في تشكيل نقابة أو الانضمام إليها أو مناقشة اتفاقية جماعية؟

١٧. هل يتم توفير إقامة للعمال؟ إذا كانت الإجابة بنعم:
- أ. هل يجب عليك دفع مقابل الإقامة؟
 - ب. هل السكن نظيف وصحي؟
 - ج. هل يتم تنظيف مكان إقامتك بانتظام أم عليك القيام بالتنظيف بنفسك؟
 - د. كم عدد الأشخاص الذين ينامون داخل نفس الغرفة؟
 - هـ. هل تجد ترتيبات نومك مقبولة، أم أن هناك اكتظاظًا في مرفق الإقامة؟
 - و. هل تم تزويدك أغذية سرير نظيفة وهل يتم استبدالها بانتظام؟
 - ز. هل يتم تزويدك بخدمات الغسيل/الغسيل مجانًا؟
 - ح. هل توجد تدفئة/تكييف وتهوية كافية في الغرفة؟
 - ط. هل توجد كاشفات دخان ومرشات في الغرفة أو أي طفايات حريق؟
 - ي. هل تم إطلاعك على إجراءات الهروب وطرق الهروب محددة بوضوح ومضاءة وتركت مفتوحة؟
 - ك. هل توجد مرافق استحمام ومراحيض كافية في الداخل؟
 - ل. هل المطعم والمرافق الترفيهية مناسبة؟
 - م. هل مرافق العبادة لأناس من ديانات مختلفة؟
 - ن. هل المداخل والمخارج، بما في ذلك مخارج الطوارئ ومسارات الإخلاء، تم وضع علامات إرشادية عليها مضاءة بوضوح وخالية من العوائق؟
 - س. هل هناك انقطاع للكهرباء خلال التوصيل بالشبكة و/أو مولدات الكهرباء المستقلة؟
 - ع. هل أنت راضٍ بشكل عام عن جودة الإقامة المقدمة؟
١٨. هل يتم توفير مواصلات مجانية ومنظمة من مكان إقامتك إلى موقع المشروع؟
١٩. هل لديك أي مخاوف أخرى ترغب في إثارتها قبل انتهاء المقابلة؟

فحص مناطق العمل

أثناء زيارة الموقع، يجب إكمال فحص مناطق العمل. يجب التقاط الصور الرقمية مع الحفاظ على عدم انتهاك خصوصية الأشخاص. اعتمادًا على المشروع وحالته الحالية، قد يحتاج الفحص إلى تضمين أعمال البناء ومناطق رعاية العمال (المطعم والمناطق الترفيهية والاستراحة) وإقامة العمال (فحص عدد من الغرف/العنابر ومرافق المراحيض والاستحمام) ومواقع التخزين المؤقت. أثناء الفحص انتبه بشكل خاص لما يلي:

- النظافة والجودة العامة لمناطق رعاية العمال. على سبيل المثال، هل هناك مناطق يمكن لعمال البناء فيها تخزين ملابس العمل المتسخة قبل وصولهم إلى غرف إقامتهم؟
- كيفية نقل العمال بين أماكن الإقامة ومواقع المشروع والعكس وهل يتم فرض رسوم عليهم مقابل هذه الخدمة؛
- التوافر العام للمياه النظيفة والغذاء الآمن؛
- ما إذا كانت هناك لوحات إعلانات تعمل على زيادة الوعي بالسلامة وآلية تظلم العمال ومدونة قواعد سلوك العمال وغيرها من الأمور ذات الصلة.

ملاحظة: قبل المغادرة، أكمل القائمة المرجعية للتأكد من تغطية المتطلبات الأساسية للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية بموجب مطلب الأداء رقم ٢

المهمة الثالثة: التحليل وإعداد التقرير باستخدام النموذج الخاص بالبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية

يجب تحليل نتائج المهمتين الأولى والثانية وتقديمها باستخدام إطار عمل التقارير الخاص بالبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية والمقدم في الوحدة الثالثة من هذا البرنامج التدريبي.

أثناء تحليل البيانات التي تم جمعها، ضع في اعتبارك ما يلي:

- هل يوجد نظام واضح لإدارة العمال في جميع أنحاء المشروع؟
- هل يتم الاحتفاظ بسجلات العاملين بدقة وسرية وحديثاً؟
- بناءً على مراجعتك لسجلات التوظيف والملاحظات المرئية ومقابلات العمال، هل تتوافق سجلات التوظيف فعليًا

- مع عدد وجنسيات الأشخاص الموجودين في الموقع؟
- هل هناك احتمال أن يتم توظيف عمال غير شرعيين و/أو مهاجرين باستخدام بطاقات هوية أو وثائق عمل مزورة؟
 - هل كان العمال الذين تمت مقابلتهم راضين بشكل عام عن ظروفهم؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فهل توافق على مخاوفهم (يمكن أن تكون متعلقة بنوعية الإقامة، والرواتب، والقيود المفروضة على حركتهم، وما إلى ذلك)؟
 - هل لدى ممثلي العملاء فهم واضح لشركات سلسلة الإمداد المشاركة في المشروع؟ هل يوجد سجل للشركات المعنية وملخص عن القوى العاملة الحالية وترتيبات الإقامة؟
 - هل تم مؤخرًا فحص مرافق إقامة القوى العاملة لشركات سلسلة الإمداد المعنية؟
 - هل يحتاج العميل إلى إجراء عمليات تدقيق إضافية على شبكة سلسلة الإمداد الخاصة به؟
 - هل يتم أخذ تظلمات العمال على محمل الجد من قبل العميل؟
 - ما هي مخاطر تعرض المشروع لاحتجاجات العمال أو التوقعات أو أنواع أخرى من المشاكل في المستقبل؟ هل يتم اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لتجنب ذلك؟

التوجيهات والأدوات والوثائق المرجعية الإضافية

فيما يلي روابط لتوجيهات إضافية للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية بشأن تنفيذ مطلب الأداء رقم ٢ (باللغة الإنجليزية):

- Human Resources Policies and Employee Documentation:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395268982703&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Children, Young People and Work:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395268982823&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Forced Labour:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395268982876&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Managing Risks associated with Modern Slavery:
<https://www.ebrd.com/news/publications/guides/managing-risks-associated-with-modern-slavery.html>
- Non-Discrimination and Equal Opportunity:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395256997429&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Wages and Working Hours:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395256997513&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Workers' Accommodation:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395270483804&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Workforce Retrenchment:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395256997290&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>
- Employee Grievance Mechanism:
<https://www.ebrd.com/cs/Satellite?c=Content&cid=1395268983074&d=&page name=EBRD%2FContent%2FDownloadDocument>

إطار المرونة لكوفيد-١٩ التابع للبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية - برنامج التدريب على التقييم البيئي والاجتماعي

مطلب الأداء رقم ٢ - العمال وظروف العمل - القائمة المرجعية للفحوصات البيئية والاجتماعية النافية

نعم / لا	يرجى التأكد من إكمال جميع الإجراءات
الموارد البشرية ووثائق الموظفين والعمل القسري	
٢,١	تم فحص سياسات وإجراءات الموارد البشرية مقابل التشريعات الوطنية المعمول بها ومتطلبات البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية.
٢,٢	تمت مراجعة مثال عقد عامل والتحقق منه مقابل التشريعات الوطنية المعمول بها ومتطلبات البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية.
٢,٣	تم الاستفسار من مدير الموارد البشرية عن كيفية تخزين سجلات العمال بطريقة سرية.
٢,٤	تمت مقابلة مجموعة عشوائية من العمال (ذكور وإناث) على انفراد.
الأطفال والشباب والعمل	
٢,٥	تم الاستفسار من مدير الموارد البشرية عن كيفية التحقق من أعمار العمال الجدد للتحقق من الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عامًا.
٢,٦	تم الاستفسار من مدير الموارد البشرية على وجه التحديد عما إذا كان هناك أي عمال تقل أعمارهم عن ١٨ عامًا.
٢,٧	تم الاستفسار من مدير الموارد البشرية عما إذا كان أي شخص دون سن ١٨ عامًا يقوم بأنشطة خطيرة.
الأجور وساعات العمل	
٢,٨	تم الاستفسار من مدير الموارد البشرية عما إذا كانت الأجور المدفوعة معقولة وتتوافق مع تشريعات الحد الأدنى للأجور و/أو اتفاقية جماعية (عند الاقتضاء).
٢,٩	تم الاستفسار من مدير الموارد البشرية عما إذا كان على دراية بمتطلبات البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية المرتبطة بالفصل الجماعي والمعايير بموجب توجيه الاتحاد الأوروبي ٥٩/٩٨.
تقييم سلسلة الإمداد	
٢,١٠	تم الاستفسار من ممثلي العملاء عما إذا كان قد تم إجراء تقييم مخاطر سلسلة الإمداد لعمل الأطفال والعمالة القسرية. تم طلب نسخة من التقييم إذا تم إكمال ذلك.
فحص أماكن العمل والإقامة	
٢,١١	تم إجراء فحص لمناطق رعاية العمال المختارة بما في ذلك أعمال البناء (إن وجدت)، وإقامة العمال، ومرافق رعاية العمال.
مراجعة آلية تظلم العمال	
٢,١٢	تم استلام آلية تظلم العمال والسجلات المرتبطة بها.