

**МЕТОДИЧЕСКИЕ  
РЕКОМЕНДАЦИИ  
ДЛЯ ЗАЕМЩИКОВ**

**Социально-  
экологические  
принципы  
операций ИПФ**

**СЭС2  
«Персонал и  
условия труда»**

*Настоящие Методические рекомендации – это рекомендации для Заемщика, касающиеся применения Социально-экологических стандартов (СЭС), которые входят в состав Социально-экологических принципов Всемирного банка, выпущенных в 2016 году. Методические рекомендации помогают понять требования СЭС; они не являются политикой Банка и не носят обязательного характера. Методические рекомендации не исключают необходимости руководствоваться здравым смыслом при принятии решений по проекту. В случае несоответствия или противоречия между Методическими рекомендациями и СЭС преимущественную силу имеют положения СЭС. Каждый пункт Социально-экологического стандарта обведен рамкой, после которой следует соответствующая рекомендация.*

# Содержание

<b>Введение</b> .....	<b>1</b>
<b>Цели</b> .....	<b>1</b>
<b>Сфера применения</b> .....	<b>1</b>
Работники, непосредственно задействованные в проекте .....	3
Контрактные работники .....	3
Работники, занятые на общественных работах .....	3
Работники основных поставщиков .....	4
<b>Требования</b> .....	<b>4</b>
А. Условия труда и регулирование трудовых отношений .....	4
Условия труда и найма .....	5
Недопущение дискриминации и обеспечение равных возможностей .....	6
Организации работников .....	8
В. Защита рабочей силы .....	9
Детский труд и минимальный возраст .....	9
Принудительный труд .....	10
С. Механизм подачи и рассмотрения жалоб .....	10
D. Охрана труда и техника безопасности (ОТТБ) .....	11
E. Работники, нанятые третьими сторонами .....	14
F. Работники, занятые на общественных работах .....	15
G. Работники основных поставщиков .....	17
<b>Ссылки</b> .....	<b>18</b>



## Введение

1. СЭС2 признает необходимость создания рабочих мест и формирования доходов для успешной борьбы с бедностью и обеспечения экономического роста в интересах всех слоев населения. Заёмщики могут содействовать здоровым взаимоотношениям между работниками и управленческим персоналом и усиливать создаваемые проектом выгоды в области развития, обеспечивая справедливое отношение к работникам проекта, а также безопасные и здоровые условия труда.

## Цели

- Обеспечение безопасных и здоровых условий труда.
- Обеспечение справедливого отношения, недопущения; дискриминации и предоставления равных возможностей для работников проекта.
- Обеспечение защиты работников проекта, в том числе уязвимых категорий, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста в соответствии с настоящим СЭС), а также трудовых мигрантов, работников по найму, муниципальных работников и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств.
- Недопущение использования любых форм принудительного и детского труда<sup>1</sup>.
- Поддержка принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров работниками проекта на основании положений, предусмотренных национальным законодательством.
- Предоставление работникам проекта доступных средств для обсуждения возникающих в процессе работы проблем, вызывающих их обеспокоенность.

Сноска 1. В пунктах 17-19 определяются условия, при которых дети могут наниматься или быть занятыми в рамках проекта.

## Сфера применения

2. Применимость настоящего СЭС устанавливается в ходе проведения социально-экологической оценки, описанной в рамках СЭС1<sup>2</sup>.

Сноска 2. При проведении социально-экологической оценки проекта и в зависимости от значимости потенциальных проблем, касающихся персонала и условий труда, могут быть запрошены мнения организаций, представляющих работников и работодателей.

**MP2.1** Применение СЭС2 способствует внедрению системного подхода к повышению эффективности управления рисками и воздействиями, связанными с персоналом и условиями труда в рамках проектов. В ходе социально-экологической оценки определяются способы применения национального законодательства и требований СЭС2 к проектам.

**MP2.2** СЭС2 отчасти основан на положениях нескольких конвенций Международной организации труда (МОТ) и Организации Объединенных Наций (ООН), включая следующие:

- Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»
- Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров»
- Конвенция МОТ № 29 «О принудительном труде»
- Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда»
- Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте приема на работу»
- Конвенция МОТ № 182 «О наихудших формах детского труда»
- Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении»
- Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятости».

Многие положения этих конвенций и других международных документов включены в национальное законодательство ратифицировавших их стран.

**MP2.3 (Сноска 2).** Как отмечено в сноске 2 к СЭС2, взаимодействие с работниками проекта и их представителями по вопросам трудовых отношений, в том числе с организациями работников, если они существуют, обеспечивает полезную информацию о текущей ситуации и дополнительные данные для проведения оценки связанных с персоналом рисков и воздействий. В зависимости от характера проекта в процесс взаимодействия могут быть также вовлечены организации работников мирового, национального или отраслевого уровня, объединения работодателей и трудовые инспекции.

3. Сфера применения СЭС2 зависит от типа трудовых отношений между Заёмщиком и работниками проекта. Термин «работник проекта» используется для обозначения следующих лиц:

- (a) лица, нанятые или привлеченные непосредственно Заемщиком (в том числе, инициатором проекта и ответственным ведомством) специально для выполнения работ в связи с проектом (работники, непосредственно задействованные в проекте);
- (b) нанятых или привлечённых третьей стороной<sup>3</sup> для выполнения работ, связанных с основными функциями<sup>4</sup> проекта, независимо от места его реализации (контрактные работники);
- (c) нанятых или привлечённых основными поставщиками Заёмщика<sup>5</sup> (работники основных поставщиков);
- (d) лица, нанятые или привлеченные для выполнения общественных работ<sup>6</sup> (работники, занятые на общественных работах).

СЭС2 относится к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, совместителей, временных и сезонных работников, а также трудовых мигрантов<sup>7</sup>.

Сноска 3. «Третьи стороны» могут включать подрядчиков, субподрядчиков, брокеров, агентов или посредников.

Сноска 4. Основными функциями являются производственные процессы и/или процессы предоставления услуг, насытно необходимые для конкретной деятельности в рамках проекта, без которых реализация проекта не может продолжаться.

Сноска 5. «Основными поставщиками» являются поставщики, которые на регулярной основе напрямую поставляют товары и материалы, необходимые для осуществления основных функций проекта.

Сноска 6. См. пункт 34.

Сноска 7. Трудовыми мигрантами являются работники, которые переселились из одной страны в другую или из одной части страны в другую в целях трудоустройства.

**MP3.1** Существует целый ряд способов, с помощью которых работники могут быть задействованы в проекте. Важно определить различные категории работников, которые могут быть привлечены к выполнению работ в рамках проекта, и описать их в *процедурах регулирования трудовых отношений*, разрабатываемых для проекта (см. пункт 9 СЭС2), а также определить, каким образом требования СЭС2 будут применяться к каждой категории работников проекта. Четыре категории работников проекта, указанные в пункте 3 СЭС2, отражают различную степень контроля и влияния Заемщика на условия работы и соблюдение прав различных категорий работников проекта. Требования в рамках СЭС2 будут различными в зависимости от категории работников проекта.

**MP3.2** Для надлежащего определения категорий работников большое значение имеет определение характера трудовых отношений с работниками проекта. Трудовые отношения возникают в случае, когда человек при определенных условиях за вознаграждение выполняет работу или оказывает услуги. Наличие трудовых отношений устанавливается, главным образом, на основании фактов, относящихся к организации и выполнению работы и типу вознаграждения, выплачиваемого работнику. Заемщики не должны использовать или поощрять теневые формы трудовых отношений, например, договорные или иные соглашения, скрывающие истинный правовой статус трудовых отношений, или договорные отношения, лишаящие работников проекта мер защиты, на которые они имеют право в соответствии с национальным законодательством и СЭС2.

**MP3.3** Существует целый ряд соображений, которыми следует руководствоваться при установлении наличия трудовых отношений и сторон этих отношений, в частности:

(a) **Выполнение работ.** Работа:

- выполняется в соответствии с инструкциями и под контролем Заемщика или другой стороны;
- предусматривает принадлежность работника к организации Заемщика (или структуры, задействованной в осуществлении проекта, например, группы реализации проекта);
- выполняется исключительно или преимущественно в интересах Заемщика или другой стороны;
- должна выполняться персонально данным работником;
- выполняется в течение установленного рабочего времени или на рабочем месте, установленном или согласованном Заемщиком или другой стороной, являющейся заказчиком работы;
- выполняется в течение определенного периода конкретной продолжительности;
- требует присутствия работника; или
- предусматривает обеспечение инструментов, материалов и техники заказчиком работ.

(b) **Вознаграждение и прочие льготы**, в частности:

- периодические выплаты вознаграждения работнику;
- подтверждение того, что такое вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника;
- предоставление оплаты в натуральной форме, например, в виде продуктов питания, жилья или транспорта;
- соблюдение прав работника, например, на еженедельный отдых и ежегодный отпуск;
- оплата заказчиком работ транспортных расходов, понесенных работником при выполнении работы; или
- отсутствие финансового риска для работника.

**МР3.4** В договорных отношениях, особенно с участием нескольких сторон, должно быть четко определено, какая сторона несет ответственность за выполнение требований СЭС2 в отношении каждой категории работников проекта. Это особенно важно в тех случаях, когда в реализации проекта задействовано несколько сторон. Например, в строительстве крупного инфраструктурного объекта могут участвовать основной подрядчик, несколько субподрядчиков, представители Заемщика и инженерно-технические работники разных специальностей.

**МР3.5 (Сноска 3).** В удовлетворении потребностей проекта в рабочей силе может участвовать ряд третьих сторон. Важно понимать характер трудовых отношений между третьей стороной и работником проекта с тем, чтобы определить, какие требования СЭС2 применимы к данному работнику. В некоторых обстоятельствах, даже если работник длительное время задействован в проекте, третья сторона сохраняет контроль и несет правовую ответственность за этого работника. В этих случаях для целей СЭС2 такое лицо считается *«работником, нанятым третьей стороной»*, и обязательства Заемщика изложены в Разделе Е (пункты 31–33) СЭС2. Такая ситуация возникает, например, если для выполнения работ по проекту подрядчик привлекает собственную рабочую силу. В других случаях подрядчик может нанимать работника от имени Заемщика или организации, задействованной в осуществлении проекта, например, группы реализации проекта. Такие лица для целей СЭС2 считаются *«работниками, непосредственно задействованными в проекте»*. Это относится, например, к ситуациям, когда брокер или агент по трудоустройству, действуя в качестве посредника, вербует и нанимает работников в одной стране для работы в рамках проекта, реализуемого в другой стране. Обеспечение рабочей силы через брокера, агента или посредника не следует использовать для сокрытия истинного правового статуса трудовых отношений.

### **Работники, непосредственно задействованные в проекте**

4. Требования пунктов 9-30 настоящего СЭС применяются к работникам, непосредственно задействованным в проекте.

**МР4.1** *«Работник, непосредственно задействованный в проекте»* означает лицо, с которым Заемщик вступает в прямые договорные отношения и при этом осуществляет контроль за работой, условиями работы и соблюдением прав этого работника проекта. Такой работник нанимается или привлекается Заемщиком, получает вознаграждение непосредственно от Заемщика и должен выполнять инструкции Заемщика и находиться под его контролем. Примеры работников, непосредственно задействованных в проекте, включают лиц, нанятых или привлеченных созданной Заемщиком группой реализации проекта для выполнения проектных работ и технического надзора, мониторинга и оценки или взаимодействия в населении по вопросам, связанным с проектом.

### **Контрактные работники**

5. Требования пунктов 9-33 настоящего СЭС применяются к контрактным работникам, как указано в разделе Е.

**МР5.1** *«Работник, нанятый третьими сторонами»*, означает лицо, нанятое или привлеченное третьими сторонами для выполнения работ или оказания услуг, связанных с основными функциями проекта; при этом третья сторона осуществляет контроль за работой, условиями работы и соблюдением прав этого работника проекта. Определение «основных функций» проекта приведено в сноске 4. В таких ситуациях трудовые отношения существуют между третьей стороной и работником проекта, даже если этот работник на постоянной основе выполняет работы в рамках мероприятий проекта.

### **Работники, занятые на общественных работах**

6. Требования пунктов 34-38 настоящего СЭС применяются к работникам, занятым на общественных работах, как указано в разделе F.

## Работники основных поставщиков

7. Требования пунктов 39-42 настоящего СЭС применяются к работникам основных поставщиков, как указано в разделе G.

**MP7.1** «Работник основного поставщика» означает лицо, нанятое или привлеченное основным поставщиком, обеспечивающим поставку товаров и материалов для проекта; при этом основной поставщик осуществляет контроль за работой, условиями работы и соблюдением прав этого работника проекта. В сноске 5 к СЭС2 приведено определение «основного поставщика». В этом определении содержится требование о том, что поставка товаров и материалов должна осуществляться непосредственно для выполнения основных функций проекта на постоянной основе. Это означает, что требования СЭС2 не распространяются на второй, третий и последующий уровни цепочки поставок (которые иногда называются поставщиками 2-й и 3-й ступени). См. также обсуждение понятия «основной поставщик» в СЭС1.

8. Если в проекте заняты государственные служащие на полный или неполный рабочий день, на них распространяются условия существующих трудовых договоров государственного служащего, за исключением случаев юридически оформленного перевода или прикрепления к проекту<sup>8</sup>. СЭС2 не применяется к таким государственным служащим, за исключением положений пунктов 17-20 (Защита трудовых ресурсов) и пунктов 24-30 (Охрана труда и техника безопасности).

Сноска 8. Такой перевод проводится в соответствии со всеми юридическими требованиями, и на переводимых рабочих распространяются все требования настоящего СЭС.

**MP8.1** СЭС2 не предусматривает вмешательства в отношения между правительством и государственными служащими, которые обычно принимаются на работу на особых условиях, возможно, с учетом обязательных юридических требований. Государственные служащие могут выполнять работу в рамках проекта, например, в составе группы реализации проекта, но это не отражается на их статусе государственных служащих.

**MP8.2** Требования СЭС2 применяются в случае, если государственный служащий на законных основаниях фактически переводится на работу в рамках проекта или берет официальный неоплачиваемый отпуск для работы по проекту. В таких ситуациях на этих работников больше не распространяются юридические требования, относящиеся к государственным служащим, они считаются работниками, непосредственно задействованными в проекте, и к ним применяются соответствующие положения СЭС2.

**MP8.3** Могут возникнуть ситуации, когда государственные служащие не имеют трудовых отношений в рамках проекта и, следовательно, не могут считаться работниками проекта. Тем не менее, они могут быть задействованы в проекте в своем статусе государственных служащих. Например, преподаватели могут участвовать в учебных мероприятиях в рамках проектов в сфере образования, а медицинские работники могут участвовать в проектах в секторе здравоохранения. Несмотря на то, что положения СЭС2 не распространяются на таких лиц, необходимо провести оценку потенциальных рисков и воздействий проекта на таких работников в соответствии с требованиями СЭС1, включая аспекты, касающиеся охраны труда, здоровья и безопасности.

## Требования

### A. Условия труда и регулирование трудовых отношений

9. Заёмщик обеспечивает разработку и исполнение письменных процедур регулирования трудовых отношений, применимых к проекту. Эти процедуры регулируют трудовые отношения работников проекта с работодателем в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего СЭС<sup>9</sup>. Они определяют также порядок применения СЭС к различным категориям работников проекта, включая работников, непосредственно задействованных в проекте, и содержат указания относительно того, как Заёмщик обязует третьи стороны управлять их работниками в соответствии с пунктами 31-33.

Сноска 9. В той степени, в которой положения национального законодательства относятся к проектной деятельности и удовлетворяют требованиям настоящего СЭС, от Заёмщика не требуется дублировать эти положения в процедурах регулирования трудовых отношений.

**MP9.1** «Процедуры регулирования трудовых отношений» разрабатываются с тем, чтобы облегчить процесс планирования в рамках проекта и определить объем ресурсов, необходимых для решения вопросов, связанных с персоналом. Процедуры регулирования трудовых отношений помогают определить (а) различные категории работников, которые, вероятно, будут задействованы в проекте, и (б) порядок выполнения требований СЭС2, применимых к разным категориям работников.

**MP9.2** Если работники проекта нанимаются или привлекаются разными сторонами, в процедурах регулирования трудовых отношений должны быть установлены обязательства Заемщика по отношению к каждой категории работников проекта и определен порядок соблюдения требований СЭС2, касающихся персонала и условий работы, различными сторонами.



**MP9.3** *Процедуры регулирования трудовых отношений* определяют системный подход к решению вопросов, связанных с персоналом, и учитывают требования национального законодательства, применимых коллективных договоров и положения СЭС2. Степень детализации процедур зависит от типа проекта, категорий, численности и местоположения рабочей силы, а также того, насколько положения национального законодательства соответствуют требованиям СЭС2. *Процедуры регулирования трудовых отношений* по мере необходимости пересматриваются и обновляются в ходе подготовки и реализации проекта. Эти процедуры могут быть разработаны как отдельный документ или как один из разделов других документов, касающихся управления социально-экологическими рисками и воздействиями.

**MP9.4** При необходимости, в зависимости от контекста проекта и его рисков и воздействий, *процедуры регулирования трудовых отношений* могут включать меры, направленные на устранение рисков, которые могут возникнуть в результате взаимодействия работников проекта с местным населением. Сюда можно отнести меры по повышению осведомленности о таких рисках и информированию об ожиданиях, связанных с надлежащим поведением работников, меры дисциплинарного характера, а также, в зависимости от характера проекта, принятие официального кодекса поведения. Дополнительная информация по этому вопросу представлена в «Методических рекомендациях по управлению рисками, связанными с притоком рабочей силы», размещенными на сайте Всемирного банка.

**MP9.5** Если в соответствии с национальным законодательством необходимо осуществлять сбор и хранение данных о работниках проекта, это требование включается в *процедуры регулирования трудовых отношений* с разъяснениями в отношении типа собираемых данных и, при необходимости, дополняется положениями о соблюдении конфиденциальности.

**MP9.6 (Сноска 9).** Во многих странах, особенно ратифицировавших конвенции и другие международные документы, касающиеся персонала и условий труда, национальные законы включают многие из требований СЭС2. Если это так, то *процедуры регулирования трудовых отношений* опираются на соответствующие положения национального законодательства. Кроме того, СЭС2 не исключает обеспечения более высокого уровня защиты работников в странах, где такие механизмы предусмотрены национальным законодательством. Важно периодически проводить обзор применимых национальных законов с тем, чтобы убедиться, что они по-прежнему соответствуют требованиям СЭС2 (как по существу, так и в плане обеспечения их соблюдения). В случае изменения национального законодательства *процедуры регулирования трудовых отношений* при необходимости корректируются и обновляются.

### Условия труда и найма

10. Работникам проекта предоставляется информация и документация относительно условий их занятости в понятной и легкодоступной форме. В информации и документации определяются их права, вытекающие из национального закона о труде и занятости (включая применимые действующие коллективные договоры), в том числе права, касающиеся продолжительности рабочего дня, заработной платы, сверхурочных, компенсаций и льгот, а также права, вытекающие из требований настоящего СЭС. Такая информация и документация предоставляется в начале трудовых отношений и в случае внесения существенных изменений в условия занятости.

**MP10.1** Предоставляемая документация должна соответствовать продолжительности и характеру работы или участия в проекте, быть доступной для ознакомления заинтересованных работников проекта и предоставляться на понятном для них языке. Например, такая информация может включать официальное извещение о работах, которые должны быть выполнены, данные о количестве часов работы, размере оплаты и других основных условиях работы; экземпляры этих документов должны предоставляться работникам проекта по их запросу. В случаях более долгосрочного трудоустройства существенные условия трудовых отношений излагаются более подробно, и экземпляр документов (например, подписанный контракт) предоставляется работнику проекта. Во многих странах законодательство предписывает заключение индивидуальных контрактов.

**MP10.2** Информация, предоставляемая работникам в начале трудоустройства, обычно соответствует положениям национального законодательства. В зависимости от ситуации в документы и контракты включается следующая информация:

- Наименование и юридический адрес работодателя;
- Ф.И.О. работника;
- Должность работника;
- Дата начала работы;
- Если работа не является постоянной, предположительный срок контракта;
- Место работы или, если работа связана с перемещениями, основное местоположение;
- Положения о предоставлении и оплате жилья (если необходимо);
- Положения, касающиеся обеспечения и оплаты питания (если необходимо);
- Продолжительность рабочего дня, перерывы для отдыха, право на отпуск и прочие вопросы;
- Правила, регулирующие объем и оплату сверхурочной работы;
- Порядок расчета оклада, заработной платы и других выплат, включая правила, касающиеся сроков осуществления выплат и вычетов;

- Пенсионные выплаты и другие элементы социального обеспечения, применимые к работнику;
- Заблаговременность, с которой работник должен сообщать и получать уведомление о расторжении контракта;
- Дисциплинарные процедуры, применимые к работнику, включая подробное описание форм представления его интересов и механизма подачи и рассмотрения жалоб;
- Подробное описание порядка рассмотрения жалоб с указанием лица, которому следует направлять жалобы;
- Условия проведения коллективных переговоров, применимые к работнику.

**MP10.3** Помимо предоставления документации, необходимо использовать устные сообщения и разъяснения в отношении условий труда и найма в случаях, когда работники проекта (например, мигранты) не могут прочитать документы или испытывают трудности в понимании их содержания. Если с работниками проекта заключается коллективный договор, это также доводится до их сведения. Документы, касающиеся такого общения или разъяснений, должны сохраняться, например, в виде отчетов о проведенных собраниях или уведомлений, размещенных на досках объявлений для сведения работников.

**MP10.4** Условия труда и найма трудовых мигрантов (внутренних или иностранных) должны быть одинаковыми или по существу аналогичными условиям, которые предлагаются работникам проекта, не относящимся к числу мигрантов, за выполнение одинаковой работы. Это относится к трудовым мигрантам, нанимаемым или привлекаемым непосредственно Заемщиком или третьей стороной. Эти условия, в частности, включают положения, касающиеся вознаграждения, сверхурочных, продолжительности рабочего дня, еженедельного отдыха, оплаченного отпуска, отпуска по болезни, охраны здоровья, техники безопасности, прекращения трудовых отношений и любых других условий труда. Другие условия найма включают требования о защите рабочей силы, представленные ниже в Разделе В. Эти положения должны быть четко изложены в процедурах регулирования трудовых отношений.

11. Работникам проекта выплачивается заработная плата на регулярной основе в соответствии с требованиями национального законодательства и процедурами регулирования трудовых отношений. Вычеты из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных национальным законодательством и процедурами регулирования трудовых отношений, и работники проекта ставятся в известность об условиях, при которых производятся такие вычеты. Работникам проекта предоставляется соответствующее время для еженедельного отдыха, ежегодный отпуск и отпуск по болезни, отпуск по беременности и родам и отпуск по семейным обстоятельствам в соответствии с требованиями национального законодательства и процедурами регулирования трудовых отношений.

**MP11.1** В случаях, когда для определенных видов труда национальным законодательством не предусмотрено обязательное предоставление регулярного отдыха, ежегодного отпуска, отпуска по болезни, декретного отпуска или отпуска по семейным обстоятельствам, Заемщик должен рассмотреть возможность предоставления таких периодов отдыха и отпуска с учетом типа и продолжительности трудоустройства, а также масштабов, рисков и воздействий проекта. Если такие условия предусматриваются, это должно быть отражено в процедурах регулирования трудовых отношений.

12. Если это предусмотрено национальным законодательством или процедурами регулирования трудовых отношений, работники проекта должны своевременно получать письменное уведомление об увольнении и подробную информацию о выходном пособии<sup>10</sup>. Вся невыплаченная заработная плата, выплаты по системе социального обеспечения, пенсионные отчисления и любые другие пособия выплачиваются при прекращении или до прекращения трудовых отношений непосредственно работникам проекта либо, в соответствующих случаях, в счет обязательств перед ними. Если выплаты производятся в счет обязательств перед работниками, работникам выдаются документы, подтверждающие такие выплаты.

Сноска 10. Право на такие выплаты зависит от характера трудовых отношений, в том числе от того, работают ли работники проекта по контракту с фиксированным сроком или работают полный рабочий день, неполный рабочий день, временно или сезонно.

**MP12.1** Если национальным законодательством предусматривается перечисление определенных выплат конкретным третьим сторонам в интересах работника (например, государственным организациям или таким структурам, как пенсионный фонд или фонды здравоохранения), работник получает письменное подтверждение такой выплаты.

### **Недопущение дискриминации и обеспечение равных возможностей**

13. Решения, связанные с трудоустройством работников проекта, не должны приниматься на основе личностных характеристик, не имеющих отношения к выполнению присущих данной работе требований. Найм работников проекта производится на основе принципа равных возможностей и справедливого отношения и при этом не допускается какая-либо дискриминация по любым аспектам трудовых отношений, таким как подбор и найм кадров, оплата труда (включая заработную плату и пособия), условия работы и найма<sup>11</sup>, доступ к профессиональной подготовке, распределение работ, повышение в должности, увольнение и выход на пенсию, а также применение дисциплинарных взысканий. *Процедуры регулирования трудовых отношений* предусматривают меры по предотвращению

и недопущению домогательств, запугиваний и/или эксплуатации. В тех случаях, когда национальное законодательство не согласуется с настоящим пунктом, деятельность в рамках проекта должна осуществляться в соответствии с целями настоящего пункта, насколько это возможно.

Сноска 11. Заёмщик рассматривает осуществимость с технической и финансовой точек зрения разумных мер по адаптации рабочего места для занятых в проекте работников с ограниченными возможностями.

**MP13.1 «Дискриминация»** при трудоустройстве применительно к работникам проекта означает любые различия, исключения или предпочтения при принятии решений, касающихся отбора и найма персонала, прекращения трудовых отношений, условий труда или условий найма, на основании персональных характеристик, не имеющих отношения к выполнению присущих данной работе требований, которые исключают или нарушают равенство возможностей или справедливое отношение при трудоустройстве. Присущие данной работе требования означают реальную профессиональную квалификацию, необходимую для выполнения этой работы.

**MP13.2** Обеспечение равных возможностей означает принцип принятия всех решений о трудоустройстве (например, найме и повышении в должности) на основании способности человека выполнить данную работу без учета его персональных характеристик, не имеющих отношения к выполнению присущих данной работе требований.

**MP13.3** При разработке процедур регулирования трудовых отношений Заемщик оценивает степень, в которой национальное законодательство поддерживает соблюдение принципа обеспечения равных возможностей и справедливого отношения в рамках проекта.

**MP13.4** Дискриминация может проявляться на рабочих местах различными способами. Например, при подборе работников проекта могут быть выдвинуты требования, которые не имеют отношения к выполнению данной работы, но могут привести к исключению определенной группы населения. Она может проявляться в решениях об оплате труда работников проекта, например, женщин или трудовых мигрантов. Дискриминация также встречается в сфере обучения и повышения квалификации кадров, если отбор проводится на основании дискриминационных критериев. Дискриминация может иметь место при прекращении трудовых отношений, когда какая-либо категория работников подвергается несоразмерно большим ограничениям, например, по возрастным или гендерным соображениям. И, наконец, она может проявляться в ненадлежащем отношении или преследованиях работников проекта, например, в связи с полом, возрастом, инвалидностью, этнической или религиозной принадлежностью.

**MP13.5** Заемщик определяет меры, направленные на обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин, уделяя особое внимание использованию одинаковых критериев для подбора кадров, решений о размере вознаграждения и повышении в должности, а также беспристрастному применению этих критериев. Необходимо принимать меры для предотвращения притеснений работников проекта (включая сексуальные домогательства) на рабочем месте. Если в проекте задействованы трудовые мигранты, Заемщик принимает надлежащие меры для предотвращения любой дискриминации по отношению к таким работникам.

**MP13.6 (Сноска 11).** Меры, относящиеся к обеспечению условий работы, доступности построек и передачи информации для работников проекта с ограниченными возможностями, включают, например, сооружение пандусов или лифтов, или использование альтернативных форм коммуникации, например, крупного шрифта, системы Брайля, доступных цифровых форматов или аудиокассет. Конкретные меры, принимаемые в рамках проекта, включаются в *процедуры регулирования трудовых отношений*. Информация о таких мерах должна быть доведена до сведения работников с ограниченными возможностями.

14. Специальные защитные меры и помощь в устранении дискриминации или наем на определенную работу, исходя из конкретных должностных требований или целей проекта<sup>12</sup>, не рассматриваются в качестве проявлений дискриминации при условии, что это не противоречит национальному законодательству.

Сноска 12. Например, если проект или компонент проекта предназначен для конкретной группы или категории лиц. Речь идет, например, о проектах, в рамках которых существует требование о найме местных работников, проектах социальной поддержки или миротворческих проектах. Это может также включать меры правовой защиты интересов ущемленных групп в соответствии с требованиями национального законодательства.

**MP14.1** Если это допускается национальным законодательством, Заемщик может принимать особые меры для обеспечения льготного режима для отдельных лиц или групп работников проекта, которые ранее подвергались дискриминации или были поставлены в неблагоприятные условия. Такие меры могут включать обучение, схемы управления, целевые мероприятия по трудоустройству или финансовую помощь для отдельных лиц или групп населения.

15. Заёмщик обеспечивает надлежащие меры защиты и помощи, направленные на устранение факторов уязвимости работников проекта, в том числе конкретных групп работников, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, мигранты и дети (трудоспособного возраста в соответствии с настоящим СЭС). Такие меры могут быть необходимы лишь в течение определенного периода времени, в зависимости от обстоятельств работника проекта и характера уязвимости.

**MP15.1** Многие работники проекта могут выполнять различные виды работ независимо от конкретных факторов уязвимости, однако, при некоторых обстоятельствах могут потребоваться меры защиты и помощи, например, для женщин в период беременности. Женщины должны быть защищены от увольнения и иных форм ущемления их интересов на основании беременности, декретного отпуска или семейного положения.

**MP15.2** Для лиц с ограниченными возможностями могут потребоваться разумные приспособления условий труда. При рассмотрении изменений в физических характеристиках рабочего места важными факторами оценки целесообразности и обоснованности предлагаемых мер являются масштабы и стоимость таких изменений. Изменения осуществляются в случаях, когда они необходимы и оптимальны для обеспечения условий труда на рабочем месте для работника с ограниченными возможностями. Рекомендации соответствующих специалистов могут оказаться полезными при определении мер, которые способствуют минимизации расходов и нарушений, но при этом не противоречат целям обеспечения доступа или защиты для таких работников.

## Организации работников

16. В странах, где национальное законодательство признает права работников на беспрепятственное создание профессиональных объединений и на вступление в их члены по выбору, а также на ведение коллективных переговоров без постороннего вмешательства, осуществление проекта должно производиться в соответствии с национальным законодательством. В таких случаях Заемщик должен уважать роль законно созданных объединений и законно назначенных представителей работников, и своевременно обеспечивать их информацией, необходимой для конструктивного ведения переговоров. Если национальное законодательство ограничивает профессиональные объединения, проект не должен препятствовать работникам в создании альтернативных механизмов подачи жалоб и защиты своих прав в отношении условий труда и условий занятости. Заёмщик не должен стремиться к получению рычагов воздействия или контроля над этими альтернативными механизмами. Заёмщик не должен подвергать дискриминации или мстить работникам проекта, участвующим или желающим принять участие в таких рабочих организациях, коллективных переговорах или альтернативных механизмах.

**MP16.1** Во многих странах работники имеют законное право создавать профсоюзы или иные организации по собственному выбору и вести коллективные переговоры с работодателями. В национальные законы часто включены положения конвенций МОТ или иных международных документов, касающиеся признания и защиты таких прав.

**MP16.2** «Организация работников» означает любое объединение, создаваемое работниками для продвижения и защиты своих интересов, в частности, в том, что касается условий труда и найма. В разных странах организации работников обозначаются разными терминами, например, профессиональные союзы, трудовые союзы или ассоциации работников. Они обычно формируются работниками и должны функционировать без внешнего контроля или вмешательства. Организации работников являются представителями рабочей силы и должны действовать в соответствии с принципами справедливого и обоснованного представления работников и их интересов в контексте проекта.

**MP16.3** «Коллективные переговоры» означают дискуссии и переговоры между работодателями, организациями работодателей и организациями работников в целях определения условий труда и найма на основе взаимного согласия. Этот процесс также подразумевает выработку инструкций по выполнению и администрированию любых соглашений, которые могут быть достигнуты в результате коллективных переговоров, и урегулированию всех вопросов и жалоб, которые могут возникнуть в рамках трудовых отношений с работниками, чьи интересы представляет организация работников. В разных странах существует различный порядок проведения коллективных переговоров. Во многих странах действуют схемы коллективных переговоров, состоящие из нескольких уровней, включая уровень компании, отрасли и национальный уровень.

**MP16.4** В странах, где национальное законодательство запрещает или ограничивает свободу работников на создание объединений и/или ведение коллективных переговоров, Заемщик и третьи стороны взаимодействуют с работниками для решения вопросов, касающихся условий их труда и найма. Могут использоваться альтернативные механизмы, включая признание прав рабочих комитетов и разрешение работникам выбирать представителей для ведения диалога и переговоров по вопросам условий труда и найма в порядке, не противоречащем национальному законодательству.

**MP16.5** В странах, где национальное законодательство признает право работников создавать организации по своему выбору и вступать в их члены, работники проекта не должны сталкиваться с трудностями, подвергаться дискриминации или преследованиям в случае создания или вступления в члены (или попытки создать и вступить в члены) таких организаций. Если национальное законодательство ограничивает возможности работников создавать такие организации, работники проекта не должны сталкиваться с трудностями, подвергаться дискриминации или преследованиям в случае формирования альтернативных механизмов, упомянутых в пункте 16 СЭС2, и участия в таких механизмах. Примеры дискриминации или преследований работников, участвующих или желающих участвовать в деятельности организаций и коллективных переговорах или альтернативных механизмах, включают отказ работодателя нанимать работников проекта, являющихся членами или лидерами организаций работников в других компаниях (по причинам, не имеющим отношения к квалификации или качеству работы работника); увольнение, понижение в должности или перевод на другую работу таких работников, привлечение сторонних исполнителей или изменение условий выполнения работ в связи с деятельностью организаций работников.

## В. Защита рабочей силы

### Детский труд и минимальный возраст

17. Ребенок, не достигший установленного в настоящем пункте минимального возраста, не может быть принят на работу или привлечён к деятельности по проекту. *Процедуры регулирования трудовых отношений* должны устанавливать минимальный возраст для приема на работу или привлечения к проектной деятельности, который составляет 14 лет, если национальное законодательство не предусматривает более старшего возраста.

**MP17.1** В том, что касается рисков, связанных с детским трудом, в рамках социально-экологической оценки выявляются любые присущие этой сфере риски, существующие в стране, регионе, секторе экономики или отрасли, в которой разрабатывается проект. См. также MP39.1.

**MP17.2** *Процедуры регулирования трудовых отношений* определяют минимальный возраст для приема на работу или участия в проекте, который установлен законом или составляет 14 лет, в зависимости от того, что больше, и включают меры по недопущению найма или участия в проекте подростков младше этого возраста. Большое значение для недопущения найма или привлечения детского труда имеет документальное подтверждение и проверка возраста соискателя, которые проводятся до найма или привлечения работника и, в зависимости от условий проекта, включают следующее:

- получение письменного подтверждения возраста соискателя; и
- при возникновении каких-либо обоснованных сомнений относительно возраста соискателя затребование и рассмотрение имеющихся документов, подтверждающих его возраст (например, свидетельства о рождении, национального удостоверения личности, медицинской карты или свидетельства об обучении в школе, справки, полученной по месту жительства, или иного документа, подтверждающего возраст).

**MP17.3** При выявлении подростков младше минимального возраста, работающих в проекте, принимаются меры для прекращения их работы или участия в проекте в надлежащем порядке, максимально отвечающем интересам ребенка. Возможные варианты должны быть изложены в процедурах регулирования трудовых отношений.

18. Подросток старше минимального возраста, но не достигший 18 лет, может быть принят на работу или привлечён к деятельности по проекту только при наличии следующих конкретных условий:

- (a) работа не подпадает под действие пункта 19 ниже;
- (b) до начала работы проводится соответствующая оценка рисков; и
- (c) Заёмщик осуществляет регулярный мониторинг состояния здоровья, условий и времени работы, а также соблюдения других требований настоящего СЭС.

**MP18.1** Для обеспечения мониторинга ведется отдельный учет всех работников проекта старше минимального возраста и моложе 18 лет. Эти учетные данные могут включать информацию об их обучении в школе или участии в программах профессиональной подготовки.

19. Подросток старше минимального возраста, но не достигший 18 лет, не может быть принят на работу или привлекаться к выполнению работ в рамках проекта, если это может быть сопряжено с опасностью<sup>13</sup> или препятствовать получению ребенком образования, или быть вредным для его здоровья или физического, умственного, духовного, морального или социального развития.

Сноска 13. Работа считается опасной для детей, если по своей природе или в силу обстоятельств, при которых происходит её выполнение, она может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей. Примерами опасных видов работы, запрещенных для детей, являются: (a) работа, сопряженная с физическим или психологическим риском либо риском сексуального надругательства; (b) работа под землей, под водой, на высоте или в замкнутом пространстве; (c) работа с опасными механизмами, инструментами или сопряженная с переносом тяжелых грузов; (d) работа в нездоровой окружающей среде, когда работник подвергается воздействию вредных веществ, средств, процессов, температур, шума или вибрации, причиняющих вред здоровью; или (e) работа в трудных условиях, как, например, удлиненный рабочий день, поздняя ночь или ограничение свободы нанятым.

**MP19.1** Ссылка на получение ребенком образования в пункте 19 СЭС2 относится обязательному образованию в рамках национального законодательства. Ссылка на состояние здоровья ребенка включает обеспечение его безопасности.

**MP19.2** Если работа подростка старше минимального возраста и моложе 18 лет в рамках проекта может быть сопряжена с опасностью, в качестве первого шага необходимо рассмотреть возможность устранения этой опасности. Если это невозможно, подросток должен быть отстранен от выполнения данной работы в надлежащем порядке и по возможности переведен на не связанную с опасностью альтернативную должность, в отношении которой была проведена оценка рисков с максимальным учетом интересов ребенка в соответствии с пунктом 18 СЭС2. При отсутствии такой альтернативы ребенок больше не может продолжать работу или участие в проекте.

## Принудительный труд

20. В проекте не должен использоваться принудительный труд, включающий выполнение любой работы или предоставление любых услуг на недобровольной основе<sup>14</sup>, под угрозой силы или штрафных санкций. Это относится к любому виду вынужденного или принудительного труда, например, к труду на условиях договора об отдаче в ученичество, кабальному труду по отработке долга или иным подобным формам контрактных отношений. В рамках проекта не должны наниматься лица, ставшие жертвами торговли людьми<sup>15</sup>.

Сноска 14. Работа считается добровольной, если она выполняется при наличии свободного и осознанного согласия работника. Такое согласие должно иметь место на всем протяжении трудовых отношений, и работник должен иметь возможность свободно отзывать данное согласие. В частности, не может быть «добровольного предложения» под угрозой или в других обстоятельствах, связанных с ограничением прав или обманом. Для оценки достоверности свободного и осознанного согласия необходимо обеспечить отсутствие внешнего ограничения прав и косвенного принуждения, допускаемого в соответствии с постановлением властей или практикой работодателя.

Сноска 15. Торговля людьми определяется как наем на работу, перевозка, передача, укрывательство или прием людей под угрозой или путем применения силы или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения либо путем подкупа, осуществления или получения платежей, или предоставления выгод для получения согласия лица, контролирующего другое лицо, с целью эксплуатации. Особенно уязвимыми в отношении торговли людьми являются женщины и дети.

**MP20.1** Практика использования принудительного труда иногда не сразу становится очевидной. При обнаружении использования принудительного труда в рамках проекта необходимо незамедлительно принять меры к тому, чтобы устранить практику принуждения работников и исключить условия для принуждения. Обо всех случаях выявления принудительного труда работников проекта необходимо сообщать компетентным государственным органам и при необходимости вспомогательным службам для принятия мер в соответствии с национальным законодательством. Если национальное законодательство недостаточно эффективно регулирует и контролирует запрет на использование принудительного труда, меры по устранению случаев принудительного труда и исправлению ситуации должны быть предусмотрены в процедурах регулирования трудовых отношений.

**MP20.2** Примеры условий, которые могут привести к использованию принудительного труда, включают труд в силу долговых обязательств (работа в погашение долга в сумме, которую должнику трудно или невозможно выплатить); чрезмерное ограничение свободы перемещения; неоправданные сроки расторжения договора; удержание удостоверений личности или других выданных государством документов работников (например, паспортов) или их личных вещей; взимание платы за наем или трудоустройство, которую работники должны выплатить перед приемом на работу; невыплата или задержка заработной платы, препятствующая осуществлению юридического права работников на прекращение трудовых отношений; наложение значительных или неоправданных штрафов; физические наказания; привлечение сотрудников охраны или другого персонала для принуждения работников проекта к труду; иные ограничения, заставляющие работников проекта выполнять работу на недобровольной основе.

**MP20.3** Риск использования принудительного труда может быть выше для определенных типов проектов и категорий работников проекта, например, в связи с отдаленным местоположением проектных мероприятий или неопределенным статусом трудовых мигрантов. Вероятные риски использования принудительного труда или торговли людьми рассматриваются в рамках социально-экологической оценки, а возможные меры по устранению таких рисков должны быть предусмотрены в процедурах регулирования трудовых отношений.

## С. Механизм подачи и рассмотрения жалоб

21. Работникам, непосредственно задействованным в проекте, и контрактным работникам (а также их организациям, если таковые существуют)<sup>16</sup> должен обеспечиваться доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб для решения возникающих в процессе работы проблем, вызывающих их обеспокоенность<sup>17</sup>. Такие сотрудники проекта должны быть проинформированы о механизме подачи и рассмотрения жалоб, а также о мерах, принимаемых в целях их защиты от «мести» за его использование, в момент поступления на работу. Должны быть приняты меры для обеспечения доступности механизма рассмотрения жалоб для всех сотрудников проекта.

Сноска 16. Информацию по общинным работникам см. в пункте 36.

Сноска 17. Этот механизм обжалования будет предоставляться отдельно от механизма подачи и рассмотрения жалоб, предусмотренного СЭС10.

**MP21.1** Проблемы, связанные с работой, как правило, отличаются, от вопросов, поднимаемых затронутыми проектом лицами и другими заинтересованными сторонами, и, следовательно, для их решения необходим отдельный механизм, как указано в сноске 17 к СЭС2. Структура этого механизма включает элементы механизма подачи и рассмотрения жалоб, описанного в СЭС10 и Методических рекомендациях по его применению, но также предусматривает особые положения, непосредственно касающиеся урегулирования проблем, связанных с работой.

**MP21.2** Механизм подачи и рассмотрения жалоб, созданный в рамках СЭС2, не заменяет и не исключает требований по обеспечению процедур для сообщения о ситуациях на рабочих местах, являющихся, по мнению работников проекта, небезопасными или вредными для здоровья, которые упомянуты в пункте 27 СЭС2. Работники проекта должны

иметь возможность поднять вопросы, касающиеся небезопасных или вредных для здоровья условий работы, в рамках механизма подачи и рассмотрения жалоб.

**MP21.3** Заемщик и третьи стороны информируют работников, непосредственно задействованных в проекте, и работников, нанятых третьими сторонами, соответственно, о существующих механизмах подачи и рассмотрения жалоб и порядке их функционирования. Надлежащая информация должна предоставляться на протяжении всего периода реализации проекта в четкой, понятной и доступной для работников форме, например, путем включения в памятку для работников, размещения на досках объявлений или с использованием аналогичных механизмов взаимодействия.

**MP21.4** В процедурах регулирования трудовых отношений должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие недопущение преследования работников, непосредственно задействованных в проекте или нанятых третьими сторонами, в связи с поданными ими жалобами. Такие меры могут включать соблюдение конфиденциальности.

22. Механизм подачи и рассмотрения жалоб должен быть соизмерим с характером и уровнем рисков и воздействий проекта. Он должен обеспечивать незамедлительное рассмотрение проблем в рамках понятного и прозрачного процесса, который предусматривает своевременную обратную связь без каких-либо неблагоприятных последствий для лиц, обратившихся с жалобами, на понятном им языке и функционировать независимо и объективно. Механизм подачи и рассмотрения жалоб может использовать существующие механизмы рассмотрения жалоб при условии, что они надлежащим образом разработаны и внедрены, могут оперативно решать проблемы и являются легкодоступными для работников проекта. Существующие механизмы подачи и рассмотрения жалоб могут дополняться по мере необходимости специальными механизмами, созданными в рамках проекта.

**MP22.1** Эффективный и приемлемый механизм подачи и рассмотрения жалоб представляет собой независимый и объективный процесс, который предусматривает информирование работников об этапах рассмотрения поданных ими проблем, обратную связь для оценки полученных ответов в сроки, установленные процедурой механизма, а также порядок обжалования неудовлетворенных жалоб. По мере возможности механизм подачи и рассмотрения жалоб в рамках проекта использует и дополняет существующие механизмы урегулирования жалоб, связанных с работой. Этот механизм должен быть доступен для всех работников, непосредственно задействованных с проекте и нанятых третьими сторонами, с учетом их специфических характеристик, например, женщин, трудовых мигрантов или работников с ограниченными возможностями. При необходимости можно рассмотреть возможности подачи анонимных жалоб и/или их направления другому лицу, кроме непосредственного руководителя.

23. Наличие механизма подачи и рассмотрения жалоб не должно препятствовать использованию других судебных или административных средств защиты, которые могут быть доступны в соответствии с законом или в рамках действующих процедур арбитражного разбирательства, либо заменять механизмы подачи и рассмотрения жалоб, предусмотренные коллективными договорами.

## D. Охрана труда и техника безопасности (ОТТБ)

24. В рамках проекта должны быть приняты меры по охране здоровья и безопасности. ОТТБ должна включать в себя требования настоящего раздела и принимать во внимание положения Общего Руководства РООСЗБ, а также в соответствующих случаях – отраслевого РООСЗБ и других ПМОП. Меры ОТТБ должны быть отражены в юридическом соглашении по проекту и ПСЭО<sup>18</sup>.

Сноска 18. Раздел 2 по Охране труда и технике безопасности общего Руководства по охране окружающей среды, здоровья и безопасности (РООСЗБ) применяется ко всем проектам и представлен на веб-сайте <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9aef2880488559a983acd36a6515bb18/2%2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES>. В каждом из отраслевых руководств рассматриваются вопросы по охране труда и технике безопасности, относящиеся к конкретной отрасли. Ссылки по каждому из этих руководств см. на веб-сайте: [http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/ifc+sustainability/our+approach/risk+management/ehsguidelines](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/our+approach/risk+management/ehsguidelines)

**MP24.1** Меры, касающиеся ОТТБ, направлены на обеспечение охраны работников от травм, заболеваний или воздействий, связанных с опасностями, с которыми работники могут столкнуться на рабочем месте или при выполнении работ. Такие меры принимаются с учетом требований СЭС2 и положений национального законодательства в отношении ОТТБ в той степени, в какой они применимы к проекту. Дополнительные рекомендации по регулированию вопросов, связанных с ОТТБ, в соответствии с Передовой международной отраслевой практикой (ПМОП) изложены в РООСЗБ.

**MP24.2** Порядок применения требований ОТТБ к проекту зависит от типа проекта, характера и серьезности опасностей, рисков и воздействий, а также категорий задействованных работников. Надлежащие меры ОТТБ должны быть предусмотрены в структуре и схеме реализации проекта в целях предотвращения и защиты работников от профессиональных травм и заболеваний.

25. Меры ОТТБ разрабатываются и реализуются с целью: (а) выявления потенциальных опасностей для работников проекта, в частности тех, которые могут представлять угрозу для жизни; (b) принятия профилактических и защитных мер, включая изменение, замену или устранение опасных условий или веществ; (c) обучения работников проекта и поддержания учебных записей; (d) документирования и представления отчетов о несчастных случаях, заболеваниях и инцидентах; (e) предотвращения чрезвычайных ситуаций и обеспечения готовности к ним, а также внедрения механизмов реагирования в чрезвычайных ситуациях<sup>19</sup>; и (f) смягчения последствий неблагоприятных воздействий, таких как производственные травмы, смерть, инвалидность и болезнь<sup>20</sup>.

Сноска 19. Эти мероприятия должны координироваться с мерами по обеспечению готовности к нештатным ситуациям и реагированию на них, установленными в соответствии с СЭС4.

Сноска 20. Такие средства правовой защиты должны учитывать, насколько это применимо, уровень заработной платы и возраст работника проекта, степень неблагоприятного воздействия, количество и возраст соответствующих иждивенцев.

**MP25.1** Опасность может быть связана с материалами (например, химическими, физическими и биологическими веществами и реагентами), условиями окружающей среды или работы (например, работами на большой высоте или в замкнутом пространстве, переработкой, работой в ночное время, психологическими или физическими факторами, средой с недостаточным содержанием кислорода, аномальными температурами, отсутствием надлежащей вентиляции, плохим освещением, неисправным электрооборудованием или необорудованными траншеями) или производственными процессами (например, приборами, техникой и оборудованием). Меры ОТТБ включают определение потенциальных опасностей и меры реагирования, включая проектирование, тестирование, выбор, замену, установку, обустройство, организацию, использование и техническое обслуживание рабочих мест, условий работы и производственных процессов в целях устранения источников риска или минимизации воздействий на работников проекта.

**MP25.2** Эффективной практикой считается недопущение или устранение источников риска для здоровья и безопасности работников проекта, а не просто контроль за существующими опасностями за счет применения профилактических мер, например, индивидуального защитного оборудования. Однако в случаях, когда предотвращение или устранение опасности не представляется возможным, надлежащие меры защиты должны быть предусмотрены в механизмах ОТТБ, разработанных для проекта. Эти меры, в частности, включают контроль источника опасности за счет технологических решений (например, установки вентиляционных вытяжных систем, изоляционных боксов, защитных ограждений станков, обеспечения звуковой изоляции) и бесплатное обеспечение работников проекта надлежащими средствами индивидуальной защиты. В рамках проекта должны быть предусмотрены надлежащие средства оказания первой помощи и соответствующее обучение работников. Меры защиты включают предупреждающие надписи об опасности на языках, понятных для работников проекта, обучение и обеспечение оборудования для предотвращения связанных с работой воздействий опасных материалов. Дополнительная информация представлена в РООСЗБ.

**MP25.3** Некоторые риски, связанные с ОТТБ, могут непосредственно касаться женщин. Рекомендуется обеспечить надлежащее представительство женщин в комитетах по ОТТБ с тем, чтобы способствовать разработке принципов и механизмов с учетом потребностей женщин-работников проекта.

**MP25.4** Работники должны проходить обучение по вопросам ОТТБ до начала работы или участия в проекте, а также впоследствии на регулярной основе и в случаях изменений в условиях работы; при этом необходимо вести учет проводимого обучения. Обучение должно включать все аспекты ОТТБ, связанные с повседневной работой, включая возможность прекратить работу без последующего преследования в случае возникновения непосредственной опасности (как указано в пункте 27 СЭС2) и чрезвычайных обстоятельствах. Личные карточки учета обучения должны включать описание проведенного обучения, количество часов обучения, данные учета посещаемости и результаты оценки полученных знаний. Если работники проекта выполняют работы, связанные с потенциальной опасностью, может потребоваться более специальное обучение. В некоторых отраслях, определенные работы в которых признаются особо опасными, например, строительстве или химической промышленности, руководители должны проходить особое обучение и при необходимости получать соответствующую аккредитацию. Необходимо проводить инструктаж по ОТТБ для всех посетителей и представителей других третьих сторон, проводящих оценку района реализации проекта.

**MP25.5** При возникновении чрезвычайных ситуаций крайне важно, чтобы работники проекта и местное население хорошо понимали свои функции и обязанности. Заемщик должен поддерживать контакты с другими сторонами, которые могут быть задействованы в предотвращении чрезвычайных ситуаций, обеспечении готовности к ним и принятии ответных мер при их возникновении, в частности, местными органами власти и службами, с тем чтобы они понимали свои функции и обязанности и могли определить и мобилизовать ресурсы, которые могут потребоваться в таких случаях. См. также СЭС4.

26. Все стороны, нанимающие или привлекающие к работе сотрудников проекта, должны разрабатывать и осуществлять процедуры обеспечения и поддержания безопасности на рабочем месте, включая безопасность для здоровья при работе на машинах и оборудовании, а также при участии в процессах, находящихся под их контролем, в том числе путем применения соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и агентов. Такие стороны должны активно взаимодействовать и консультироваться с работниками проекта в целях повышения их информированности и улучшения понимания ими методов, используемых для выполнения требований ОТТБ, а также предоставлять им информацию, инструктаж по основам охраны труда и здоровья и бесплатные средства индивидуальной защиты.



**MP26.1** Для развития сотрудничества и проведения консультаций с работниками проекта по вопросам ОТТБ и содействия в повышении уровня их осведомленности, понимания и выполнения требований ОТТБ могут быть использованы различные методы. Сюда относится, например, предложение работникам проекта назначать инспекторов или представителей службы безопасности, формировать комитеты по охране труда и технике безопасности в целях поддержки сотрудничества и эффективного распространения информации, касающейся ОТТБ. При разработке и внедрении таких методов важно учитывать опыт работников проекта, уровень их знаний и их знакомство с требованиями ОТТБ, а также язык, на котором они общаются.

27. В зоне выполнения работ должен быть организован процесс, позволяющий работникам проекта сообщать о рабочих ситуациях, которые, по их мнению, являются опасными или вредными для здоровья, и отстраняться от рабочей ситуации, которая, на их взгляд, представляет собой непосредственную серьезную угрозу для их жизни или здоровья. Работники проекта, покинувшие свои рабочие места в таких ситуациях, не обязаны возвращаться к работе до тех пор, пока не будут приняты необходимые меры для исправления ситуации. Работники проекта, доложившие о таких ситуациях или покинувшие свое рабочее место, не будут подвергнуты преследованиям, и в их отношении не будут приняты меры возмездия или иные меры наказания.

**MP27.1** Объем информации и обучения в области ОТТБ, предоставляемые работникам проекта в соответствии с пунктом 26 СЭС2, включает подробное описание рабочих процедур, в рамках которых они могут сообщать о возникновении опасных ситуаций на рабочих местах, упомянутых в пункте 27 СЭС2, и останавливать работу в таких ситуациях.

28. Для работников проекта должны создаваться необходимые условия в соответствии с характером их работы, включая доступ к столовым, средствам гигиены и соответствующим местам отдыха. Если работникам проекта предоставляются услуги по размещению<sup>21</sup>, необходимо ввести правила по уходу за помещением и поддержанию надлежащих условий проживания с целью защиты здоровья, безопасности и благосостояния работников проекта, которым также должны обеспечиваться услуги или возможности для удовлетворения их физических, социальных и культурных потребностей.

Сноска 21. Эти услуги могут предоставляться либо непосредственно Заёмщиком, либо третьими сторонами.

**MP28.1** Заемщик может использовать существующие процедуры и службы управления и обеспечения качества размещения работников проекта или разработать собственные правила непосредственно для данного проекта с учетом требований пункта 28 СЭС2. Эти правила должны быть доведены до сведения подрядчиков или организаций, занимающихся размещением, и являются для них обязательными. Временное жилье, предоставляемое работникам проекта, не должно располагаться вблизи мест хранения или обработки опасных отходов. Мониторинг условий, касающихся временного жилья или услуг, предоставляемых в рамках проекта, является одним из важных элементов управления связанными с ОТТБ рисками и содействия охране здоровья, безопасности и благополучия работников проекта.

**MP28.2** Услуги, оказываемые работникам проекта непосредственно или через подрядчика (например, столовые, санитарные пункты или места отдыха на строительной площадке), должны предоставляться на недискриминационной основе и в соответствии с требованиями национального законодательства и РООСЗБ, особенно в части обеспечения качества, безопасности и охраны труда. Если такие услуги не являются бесплатными для работников проекта, то взимаемая плата должна быть разумной с точки зрения местных рыночных цен и, если это не обусловлено необходимостью в рамках проекта, работники не обязаны пользоваться этими услугами.

29. Если работники проекта привлекаются или принимаются на работу более чем одним работодателем и они вместе работают на одном участке, то стороны, принявшие их на работу или вовлекшие их в трудовую деятельность, должны сотрудничать между собой в области соблюдения требований охраны труда, что не отменяет ответственности каждого работодателя в отношении охраны здоровья и безопасности своих работников.

**MP29.1** Сотрудничество между различными сторонами достигается разными способами и должно быть направлено на охрану здоровья и безопасности всех работников проекта на данной территории. Понимание всеми сторонами и работниками проекта соответствующих функций и обязанностей каждой стороны и органа власти на территории реализации проекта или проектной площадке способствует более эффективной координации действий по выполнению требований ОТТБ в рамках проекта. Способы и условия достижения такого сотрудничества должны быть документально зафиксированы.

**MP29.2** Различные типы проектов могут быть связаны с разными видами опасностей и уровнями рисков в части ОТТБ, и за координацию действий в этой области могут отвечать разные специалисты. Координация по вопросам эффективного выполнения требований ОТТБ имеет большое значение, например, при реализации строительных проектов. Общая ответственность за производственный объект и обязанность осуществлять постоянный надзор и координировать выполняемые работы возлагается на специально назначенного руководителя объекта, например, руководителя проекта, прораба или ведущего инженера. Функции руководителя объекта необходимо довести до сведения всех подрядчиков и их работников и разработать процедуры, способствующие взаимодействию между подрядчиками и руководителем объекта.

30. Необходимо внедрить систему регулярной проверки соблюдения правил охраны труда, техники безопасности и условий работы, включающую определение угроз и рисков для безопасности и здоровья, применение эффективных методов реагирования на выявленные угрозы и риски, а также установление приоритетов для принятия мер и оценки результатов.

**МР30.1** Система анализа выявленных опасностей и рисков и мер реагирования на них обычно включает порядок документальной фиксации конкретных происшествий, например, связанных с проектом травм, заболеваний и несчастных случаев, приводящих к потере трудоспособности. Заемщик ведет учет таких происшествий и требует того же от всех третьих сторон и основных поставщиков. Эти данные используются при регулярных обзорах соблюдения правил ОТБ, условий работы и других действий, предусмотренных в пункте 30 СЭС2.

**МР30.2** В случае смерти или серьезной травмы на производстве Заемщик сразу же после того, как ему стало известно о смертельном случае или серьезной травме, сообщает об этом в Банк и информирует государственные органы в соответствии с национальными требованиями отчетности. Аналогичным образом, третьи стороны и основные поставщики обязаны сообщать Заемщику о таких случаях.

**МР30.3** В случае возникновения связанных с проектом происшествий или несчастных случаев определяются и разрабатываются корректирующие мероприятия. При необходимости такие меры фиксируются в соглашениях с третьими сторонами, включая подрядчиков. Заемщик или в соответствующих случаях третья сторона могут провести анализ основных причин происшествия или несчастного случая, результаты которого будут использоваться в качестве основы для разработки и осуществления дальнейших корректирующих мероприятий. По запросу Банка ему могут быть предоставлены итоги этого анализа.

## Е. Работники, нанятые третьими сторонами

31. Заёмщик прилагает все разумные усилия, с тем чтобы удостовериться, что третьи стороны<sup>22</sup>, принявшие на работу контрактных работников, являются легитимными и благонадежными организациями, внедрившими применимые в рамках проекта *процедуры регулирования трудовых отношений*, которые позволяют им работать в соответствии с требованиями настоящего СЭС, за исключением пунктов 34-42.

Сноска 22. См. сноску 3: сюда могут относиться подрядчики, субподрядчики, брокеры, агенты или посредники.

**МР31.1** Информация, полученная в процессе заключения договора с третьими сторонами, которые нанимают работников проекта, помогает подтвердить законность и надежность третьей стороны. В зависимости от характера проекта и его рисков и воздействий информация, предоставляемая третьими сторонами или полученная иными способами, может включать следующее:

- данные из открытых источников, например, корпоративных реестров и официальных документов, касающиеся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов;
- лицензии на ведение коммерческой деятельности, регистрационные документы, разрешения и согласования;
- документы, относящиеся к системе управления трудовыми ресурсами, включая вопросы ОТБ, например, *процедуры регулирования трудовых отношений*;
- указание сотрудников, отвечающих за организацию труда, безопасность и здоровье сотрудников, их квалификации и аттестации;
- подтверждение квалификации, разрешений и подготовки работников для выполнения необходимой работы;
- данные о нарушениях техники безопасности и охраны труда и принятых в связи с ними мерах;
- данные об авариях и несчастных случаях со смертельным исходом и соответствующие уведомления, направленные органам власти;
- данные о предусмотренных законом льготах для работников и доказательства участия работников в соответствующих программах;
- фонд заработной платы, включая отработанные часы и суммы, полученные работниками;
- список членов комитета по технике безопасности и протоколы заседаний;
- копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, отражающими положения и требования СЭС2.

32. Заёмщик устанавливает процедуры управления и мониторинга деятельности этих третьих сторон в соответствии с требованиями настоящего СЭС. Кроме того, Заёмщик включает требования настоящего СЭС в договорные соглашения с этими третьими сторонами с указанием соответствующих средств правовой защиты в случае их нарушения. При наличии договора субподряда Заёмщик требует от этих третьих лиц включения в договорные соглашения с субподрядчиками равноценных требований и средств защиты в случае несоблюдения этих требований.

**МР32.1** В разработанных для проекта процедурах регулирования трудовых отношений должен быть изложен порядок, в рамках которого Заемщик проверяет и контролирует деятельность третьих сторон в отношении нанятых ими работников; основное внимание при этом уделяется соблюдению третьими сторонами своих договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий). В зависимости от характера проекта это включает проведение периодических аудитов, инспекций и/или внезапных проверок районов реализации проекта или рабочих объектов и/или составляемых третьими сторонами учетных документов и отчетов, касающихся трудовых отношений. Учетные документы и отчеты третьих сторон, касающиеся регулирования трудовых отношений, могут включать: (а) репрезентативную выборку контрактов или трудовых соглашений между третьими сторонами и нанятыми работниками; (б) учетные записи, касающиеся полученных жалоб и их урегулирования; (с) отчеты в связи с проведением инспекций по технике безопасности, включая данные о происшествиях и несчастных случаях со смертельным исходом и осуществлении корректирующих мероприятий; (d) данные, касающихся случаев несоблюдения национального законодательства; (е) документы о проведении обучения нанятых работников для разъяснения условий работы и требований ОТТБ в рамках проекта.

33. Контрактным работникам обеспечивается доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб. В случаях, когда третья сторона, принимающая на работу или привлекающая к своей деятельности работников, не может обеспечить им доступ к механизмам рассмотрения жалоб, Заемщик предоставляет им доступ к своему механизму подачи и рассмотрения жалоб в соответствии с разделом С настоящего СЭС.

**МР33.1** Если третья сторона обеспечивает механизм подачи и рассмотрения жалоб для нанимаемых работников, то она должна регулярно сообщать о проблемах, поднятых работниками, и способе урегулирования поданных жалоб.

**МР33.2** Если третья сторона не в состоянии обеспечить механизм подачи и рассмотрения жалоб, то, как указано в пункте 33 СЭС2, нанятым ею работникам предоставляется доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб, действующему в рамках проекта, и Заемщик доводит жалобы, поданные с помощью этого механизма, до сведения третьей стороны для их урегулирования.

## Г. Работники, занятые на общественных работах

34. Проекты могут предусматривать использование работников, занятых на общественных работах, в различных ситуациях, в том числе в случаях, когда выполняемая общиной работа является вкладом в проект или когда проекты в области развития разрабатываются и осуществляются по инициативе общин, в рамках предоставления социальной поддержки<sup>23</sup> или оказания адресной помощи в ситуациях нестабильности и конфликтов. Учитывая характер и цели таких проектов, применение всех требований СЭС2 может быть нецелесообразным. Во всех таких случаях Заемщик требует принятия мер<sup>24</sup>, с тем чтобы такой труд предоставлялся исключительно на добровольной основе в результате заключения индивидуального или коллективного соглашения<sup>25</sup>.

Сноска 23. Например, программы «продовольствие в обмен на труд» и общественные работы в рамках программ социальной защиты.

Сноска 24. Такие меры должны быть задокументированы в процедурах регулирования трудовых отношений.

Сноска 25. См. сноску 14.

**МР34.1** Типы проектов, в которых принимают участие работники, занятые на общественных работах, могут значительно отличаться друг от друга с точки зрения их сложности, продолжительности и видов работ; численности задействованных работников; типа выгод проекта и степени, в которой требования СЭС2 распространяются на работников, занятых на общественных работах. Примеры включают самые разнообразные проекты: от строительства мелкокомасштабных объектов местной инфраструктуры до региональных и национальных проектов, направленных на обеспечение государственной социальной поддержки для решения проблем безработицы или неполной занятости. Применение требований СЭС2 к таким проектам должно быть соразмерно соответствующим рискам и воздействиям, с учетом конкретных условий, целей и структуры проекта.

**МР34.2** Например, если целью проекта является строительство объектов местной инфраструктуры в интересах определенной общины, и рабочая сила обеспечивается непосредственно членами этой общины, особое значение могут иметь требования СЭС2, касающиеся ОТТБ (Раздел D), а также детского и принудительного труда (Раздел В). Несмотря на то, что рабочая сила обеспечивается местным населением, необходимо проверять безопасность условий работы, возраст работников, занятых на общественных работах, и условия, на которых привлекается рабочая сила.

**МР34.3** Другие проекты могут быть более масштабными и длительными, например, если они направлены на решение структурных проблем безработицы или неполной занятости, предусматривают подготовку кадров или оказание содействия в нестабильных или конфликтных ситуациях. В таких случаях особое значение могут приобретать элементы СЭС2, касающиеся заработной платы, условий трудоустройства и обучения (Раздел А).

**МР34.4** Важно отметить, что в проектах, на которых задействованы работники, занятые на общественных работах, рабочая сила предоставляется на добровольной основе. Определение добровольной работы приведено в сноске 14 к СЭС2. Эффективная практика предусматривает документальное подтверждение договоренности, достигнутой с работниками, занятыми на общественных работах, с указанием условий, на которых будет выполняться такая работа. При этом

необходимо подробно зафиксировать, какие именно договоренности были достигнуты, как они были достигнуты и как в этом процессе были представлены интересы работников. Дополнительное обсуждение взаимодействия с заинтересованными сторонами и представления их интересов изложено в СЭС10. В документе, подтверждающем достигнутые договоренности, должны быть отражены структура проекта и процесс принятия решений в рамках местного сообщества. При том, что индивидуальные соглашения с работниками, занятыми на общественных работах, необязательно должны быть составлены в письменной форме, хорошей практикой считается проведение встреч с местными общинами и работниками из их числа для обсуждения и согласования условий их участия в проекте, составление протоколов таких собраний и ознакомление с ними местного населения, работников, занятых на общественных работах, и их представителей.

35. Таким образом, если проект предусматривает использование труда работников, занятых на общественных работах, Заёмщик применяет соответствующие положения настоящего СЭС так, чтобы это отражало и соотносилось с:

- (а) характером и масштабом проекта;
- (б) конкретными видами деятельности по проекту, в которых участвуют работники, занятые на общественных работах; а также
- (с) характером потенциальных рисков и воздействий на работников, занятых на общественных работах.

Пункты 9-15 («Условия труда») и пункты 24-30 («Охрана труда и техника безопасности») оцениваются применительно к труду работников, занятых на общественных работах, и применяются таким образом, чтобы соответствовать подпунктам (а)-(с) выше. Порядок применения этих требований в условиях проекта отражается в процедурах регулирования трудовых отношений.

**МР35.1** Вопросы, которые следует рассматривать при оценке того, как применять положения СЭС2 на соразмерной основе, включают возрастные и гендерные аспекты, а также уязвимость отдельных лиц или группы работников, занятых на общественных работах, с учетом характера рисков и воздействий проекта и проектных мероприятий, которые будут осуществляться этими работниками. Необходимо оценивать риски для здоровья и безопасности, которым могут подвергаться такие работники, а также возможности предотвращения или устранения этих рисков или, если риск нельзя предотвратить или устранить, возможность защитить работников, занятых на общественных работах, от его воздействия.

36. В ходе подготовки процедур регулирования трудовых отношений Заёмщик четко определяет условия, при которых будет задействован труд работников, занятых на общественных работах, включая размер и способ оплаты (если это применимо), а также время работы. *Процедуры регулирования трудовых отношений* также устанавливают условия, при которых такие работники могут подавать жалобы в отношении проекта. Заёмщик проводит оценку потенциальных рисков и воздействий деятельности, которой предстоит заниматься таким работникам, и, как минимум, применяет соответствующие требования общего и отраслевого РООСЗБ.

**МР36.1** Несмотря на то, что работники, занятые на общественных работах, могут подавать жалобы в связи с проектом, во многих случаях характер таких жалоб и порядок их рассмотрения и урегулирования могут отличаться от процедур, применимых к другим работникам проекта. По этой причине механизм подачи и рассмотрения жалоб, действующий в рамках проекта, должен быть адаптирован с учетом конкретных особенностей проекта и работников, занятых на общественных работах.

**МР36.2** Если в рамках проекта предполагается привлечение работников, занятых на общественных работах, в процедурах регулирования трудовых отношений должны быть подробно описаны условия привлечения таких работников, порядок урегулирования жалоб и любые дополнительные меры, направленные на смягчение рисков и воздействий, касающихся работников, занятых на общественных работах в рамках проекта.

37. Если существует риск использования детского или принудительного труда при выполнении общественных работ, Заёмщик выявляет эти риски в соответствии с пунктами 17-20. *Процедуры регулирования трудовых отношений* должны устанавливать функции и обязанности по мониторингу работников, занятых на общественных работах. При выявлении случаев использования детского или принудительного труда Заёмщик обязан принять соответствующие меры по исправлению ситуации.

**МР37.1** См. пункты 17.1–19.1 и 20.1–20.4 Методических рекомендаций, в которых изложены рекомендации, относящиеся к пунктам 17–20 СЭС2, касающимся детского и принудительного труда. Если существует риск использования детского или принудительного труда, обучение работников, занятых на общественных работах, должно включать освещение этих рисков.

38. Система проверки, созданная в соответствии с пунктом 30, должна учитывать выполнение в рамках проекта работ лицами, занятыми на общественных работах, и обеспечить им надлежащую подготовку по технике безопасности с учетом их конкретных потребностей, а также потенциальных рисков и воздействий проекта.

**MP38.1** Взаимодействие с работниками, занятыми на общественных работах, должно осуществляться в доступной форме и на понятном для них языке с тем, чтобы они знали, чего можно ожидать от проекта, и понимали свои обязанности в рамках проекта. Обучение работников, занятых на общественных работах, должно проводиться на регулярной основе с учетом возможных рисков и воздействий проекта.

## G. Работники основных поставщиков

39. В рамках социально-экологической оценки Заёмщик должен выявить потенциальные риски использования детского и принудительного труда, а также серьёзные нарушения техники безопасности, которые могут допускаться основными поставщиками.

**MP39.1** В ходе социально-экологической оценки по мере возможности определяются виды товаров и материалов, предоставляемых основными поставщиками. Поставки могут осуществляться из местных источников, из других частей страны или из-за рубежа. Если риски использования детского и принудительного труда и серьёзные риски, касающиеся нарушения техники безопасности, выявлены, распространены или заведомо существуют в конкретном секторе экономики, отрасли или регионе в связи с поставками таких товаров и материалов, необходимо провести аналитический обзор для выявления возможных поставщиков и степени, в которой они могут представлять такие риски.

**MP39.2** В случаях, когда невозможно определить конкретных основных поставщиков, необходимо провести оценку общей ситуации в отрасли в плане трудовых отношений и рисков, связанных с поставками таких товаров и материалов. Также целесообразно в ходе реализации проекта периодически пересматривать оценку рисков, которые могут возникнуть в связи с основными поставщиками проекта. Мониторинг деятельности поставщиков помогает понять, насколько эффективно осуществляются процедуры и меры смягчения рисков и воздействий, и обеспечивает обратную связь в отношении каких-либо новых факторов риска.

**MP39.3** При необходимости конкретные положения, касающиеся использования детского и принудительного труда, а также охраны труда, включаются во все заказы на поставки и контракты с поставщиками.

40. При наличии значительного риска использования детского или принудительного труда в связи с деятельностью основных поставщиков Заёмщик должен потребовать от них выявления этих рисков в соответствии с вышеприведёнными пунктами 17-20. *Процедуры регулирования трудовых отношений* должны устанавливать роли и обязанности в сфере мониторинга деятельности основных поставщиков. При выявлении случаев использования детского или принудительного труда Заёмщик должен потребовать от основных поставщиков принятия соответствующих мер по исправлению ситуации.

41. Кроме того, там, где существует значительный риск серьёзных нарушений техники безопасности со стороны работников основных поставщиков, Заёмщик должен потребовать от основных поставщиков внедрить процедуры и меры по устранению этих нарушений. Такие процедуры и меры должны периодически пересматриваться, чтобы удостовериться в их эффективности.

42. Способность Заёмщика управлять этими рисками будет зависеть от степени контроля или влияния Заёмщика на основных поставщиков. В случае, если устранение недостатков не представляется возможным, то Заёмщик в разумные сроки должен заменить основных поставщиков проекта на поставщиков, способных обеспечить соблюдение соответствующих требований настоящего СЭС.

**MP42.1** Степень влияния Заемщика на основных поставщиков зависит от условий контрактов с ними. За исключением особых обстоятельств, средства контроля, имеющиеся в распоряжении Заемщика как суверенного государства, необязательно включают способность регулировать такую деятельность вне рамок проекта.

# ССЫЛКИ

Существует множество ресурсов, которые могут быть полезны Заемщику в процессе принятия решений о применении СЭП. Ниже перечислены ссылки, которые помогут Заемщику выполнить требования СЭП. Перечисленные здесь ресурсы не всегда отражают взгляды Всемирного банка.

## *Группа Всемирного банка*

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](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\\_hivaids\\_wci\\_1319576749797](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_hivaids_wci_1319576749797)

———. 2018. "Good Practice Note: Managing Risks Associated with Modern Slavery." World Bank Group, Washington, DC. [www.ifc.org/modernslavery](http://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](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](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](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](http://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](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](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\\_GN2-2012.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0d7a4480498007faa1f7f3336b93d75f/Updated_GN2-2012.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](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](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/03ff53f4-24e2-4526-8bc1-60bec0638b93/p\\_GPN\\_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/03ff53f4-24e2-4526-8bc1-60bec0638b93/p_GPN_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES)

### *Персонал и условия труда*

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](http://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](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/2005-149/default.html>

United States of America Occupational Health and Safety Administration law and regulations website. <https://www.osha.gov/law-regs.html>

### *Дополнительные ссылки*

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](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](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](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](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](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](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/ipeinfo/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](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](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/>