

Руководство 2 относится к Стандарту деятельности 2. Для получения дополнительной информации см. также Стандарты деятельности 1 и 3-8 и соответствующие Руководства. Применение Стандарта деятельности 2 к клиентам - финансовым посредникам рассматривается в отдельной Объяснительной записке о финансовых посредниках. Информацию обо всех материалах, на которые в тексте настоящего Руководства дается ссылка, можно найти в Библиографии.

Введение

1. Стандарт деятельности 2 исходит из того, что стремление к экономическому росту путем повышения уровня занятости и формирования доходов должно сопровождаться защитой основных¹ прав работников. Рабочая сила представляет собой ценный актив для любого бизнеса, а гармоничные взаимоотношения между работниками и руководством являются ключевым компонентом устойчивости компании. Неспособность установить и поддерживать гармоничные взаимоотношения между работниками и управленческим персоналом может негативно сказаться на лояльности работников и на возможности сохранения кадров, а также может поставить проект под угрозу. Напротив, установление конструктивных взаимоотношений между работниками и руководством, справедливое отношение и обеспечение для работников безопасных и здоровых условий труда позволяет клиентам получать такие материальные выгоды, как повышение эффективности производства и рост производительности труда.

2. Требования настоящего Стандарта разработаны с учетом нескольких международных конвенций и соглашений, в том числе документов Международной организации труда (МОТ) и Организации Объединенных Наций (ООН).²

Цели

- *Обеспечение справедливого обращения, недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей для работников.*
- *Установление, поддержка и улучшение взаимоотношений между работниками и руководством.*
- *Обеспечение соблюдения национального законодательства в области занятости и трудовых отношений.*
- *Обеспечение защиты работников, включая уязвимые их категории, такие как дети, трудовые мигранты, работники, нанятые третьими сторонами, а также работники в цепочке поставок клиента.*
- *Обеспечение безопасных и здоровых условий труда, охрана и укрепление здоровья работников.*
- *Избежание использования принудительного труда.*

¹ В соответствии с конвенциями МОТ, перечисленными в сноске 2.

² Соответствующими конвенциями являются:

Конвенция 87 МОТ О свободе ассоциации и защите права на организацию

Конвенция 98 МОТ О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров

Конвенция 29 МОТ О принудительном труде

Конвенция 105 МОТ Об упразднении принудительного труда

Конвенция 138 МОТ О минимальном возрасте (для приема на работу)

Конвенция 182 МОТ О наихудших формах детского труда

Конвенция 100 МОТ О равном вознаграждении

Конвенция 111 МОТ О дискриминации в области труда и занятий

Конвенция ООН О правах ребенка, статья 32.1

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей.

P1. Помимо формирования репутации клиента, характер отношений между руководством и работниками влияет на затраты, качество, эффективность, производительность и качество обслуживания клиентов. Стандарт деятельности 2 исходит из того, что хорошие взаимоотношения между руководством и работниками являются важной составляющей при определении общего успеха клиента и проекта.

P2. Положения Стандарта деятельности 2 разработаны с учетом, в частности, ряда конвенций Международной организации труда (МОТ) и Организации Объединенных Наций (ООН). Применяя Стандарт деятельности 2, клиент сможет управлять своим бизнесом таким образом, чтобы соблюдать четыре ключевые Конвенции МОТ в области трудовых отношений.^{P1} Кроме того, в Стандарте деятельности 2 также рассматриваются другие вопросы, такие как условия труда и найма, сокращение персонала, механизм подачи и рассмотрения жалоб, жилищные условия работников и вопросы, связанные с охраной труда и техникой безопасности (ОТиББ). Некоторые из этих требований отсылают клиента к действующему национальному законодательству. Если установленные национальным законодательством стандарты являются менее строгими, чем те, которые содержатся в Стандарте деятельности 2, или в случае их отсутствия в национальном законодательстве, клиенты должны соблюдать требования Стандарта деятельности 2.^{P2}

P3. При определении рисков и воздействий в области трудовых отношений клиенты должны взаимодействовать с работниками и представителями профессиональных организаций работников, если таковые существуют. В целях укрепления процесса выявления рисков и воздействий, в такое взаимодействие могли бы дополнительно включаться отраслевые объединения работников и трудовые инспекции. Мероприятия, выявленные в ходе оценки рисков и воздействий и необходимые для соблюдения национального законодательства и требований, предусмотренных Стандартом деятельности 2, включаются в систему управления, описанную в Стандарте деятельности 1 и соответствующем Руководстве. Этот процесс позволит клиенту разрабатывать или обновлять свою политику и процедуры по управлению персоналом (УП), найма, заключения контрактов и закупок, содействуя повышению долгосрочной жизнеспособности и успешности бизнеса при одновременном соблюдении прав работников. Это поможет клиентам реализовать в своей деятельности системный подход к вопросам, связанным с трудовыми отношениями и условиями труда (см. пункты P5-P9 Руководства 1).

Сфера применения

3. Применимость настоящего Стандарта деятельности устанавливается в процессе определения экологических и социальных рисков и воздействий. Осуществление мероприятий, необходимых для выполнения требований настоящего Стандарта деятельности, регулируется Системой экологического и социального менеджмента (СЭСМ) клиента, элементы которой приводятся в Стандарте деятельности 1.

^{P1} В 1998 году МОТ приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которая обязывает государства-члены уважать и поощрять принципы и права, связанные с четырьмя основными трудовыми стандартами, независимо от того, ратифицировали ли они соответствующие конвенции. Этими принципами и правами являются искоренение детского и принудительного труда, недопущение дискриминации и свобода объединения и ведения коллективных переговоров.

^{P2} В дополнение к конвенциям МОТ, упомянутым в Стандарте деятельности 2 и в данном Руководстве, МОТ приняла множество других конвенций о труде и условиях труда. Они доступны на веб-сайте МОТ. МОТ имеет представительства во многих странах-членах организации, и некоторые из местных отделений осуществляют программы, содействующие применению компаниями частного сектора передовой практики трудовых отношений.

4. Сфера применения настоящего Стандарта деятельности зависит от характера отношений найма между клиентом и работником. Данный Стандарт применяется к работникам, нанятым непосредственно клиентом (основные работники), работникам, нанятым через³ третьи стороны для выполнения в течение длительного времени работ, относящихся к базовым бизнес-процессам проекта (контрактные работники), а также работникам, привлеченным основными поставщиками клиента (работники цепочки поставок).⁴

Основные работники

5. В отношении основных работников клиент должен выполнять требования, содержащиеся в пунктах 8–23 настоящего Стандарта деятельности.

Контрактные работники

6. В отношении контрактных работников клиент должен выполнять требования, содержащиеся в пунктах 23–26 настоящего Стандарта деятельности.

Работники цепочки поставок

7. В отношении работников цепочки поставок клиент должен выполнять требования, содержащиеся в пунктах 27–29 настоящего Стандарта деятельности.

³ Базовые бизнес-процессы – это такие производственные и/или сервисные процессы, которые необходимы для конкретной предпринимательской деятельности и без которых такая деятельность не может осуществляться.

⁴ Основными поставщиками являются поставщики, которые на постоянной основе предоставляют товары или материалы, существенно важные для базовых бизнес-процессов проекта.

P4. Клиенты обладают различной степенью влияния и контроля над условиями труда и обращением с различными категориями работников, связанных с проектом, и требования Стандарта деятельности 2 отражают эту реальность.

P5. Клиенты должны оценить, с кем, по их мнению, они находятся в трудовых отношениях, и определить типы работников. Трудовые отношения между работодателями и работниками основываются на правовой базе. Они существуют, когда человек выполняет работу или оказывает услуги при определенных условиях в обмен на вознаграждение. Именно с помощью трудовых отношений, какое бы определение им не давалось, создаются взаимные права и обязательства работников и работодателей. В пункте 13 [Рекомендации МОТ № 198](#) приводятся индикаторы, указывающие на наличие трудовых отношений с основными и контрактными работниками. В соответствии с Рекомендацией № 198, индикаторы наличия трудовых отношений могут включать следующее:

- (a) наличие отношений подчиненности и зависимости;
- (b) осуществление контроля за работой и выполнение работы в соответствии с указаниями того, что работа: осуществляется в соответствии с инструкциями и под контролем другой стороны; предполагает включение работника в организацию предприятия; выполняется исключительно или в основном в пользу другого лица; должна осуществляться лично работником; выполняется в рамках определенных рабочих часов или на рабочем месте, указанных или согласованных стороной, заказывающей работу; имеет определенный срок и определенную продолжительность; требует наличия

работника или включает предоставление инструментов, материалов и оборудования стороной, заказывающей работу;

- (с) включение работника в организацию предприятия: периодическая выплата работнику вознаграждения, факт того, что такое вознаграждение является единственным или основным источником дохода работника, предоставление оплаты в натуральной форме, такой как еда, жилье и транспортировка, признание таких прав, как еженедельный отдых и ежегодный отпуск, оплата стороной, заказавшей работу, расходов, связанных с командировками работника, необходимыми для выполнения работы, или отсутствие финансовых рисков для работника.

P6. В некоторых случаях возникают трудности при определении того, имеют ли место трудовые отношения или нет. Это касается ситуаций, когда (i) соответствующие права и обязанности сторон не ясны, или если (ii) предпринималась попытка скрыть отношения найма, или если (iii) есть недостатки или пробелы в нормативно-правовой базе, в ее толковании или применении.

P7. Компании должны гарантировать, что положения контрактных соглашений, в том числе с участием нескольких сторон, четко прописаны и устанавливают, кто несет ответственность за обеспечение адекватных трудовых отношений и условий труда для работников.

P8. Компании должны воздерживаться от вступления в скрытые трудовые отношения, такие как (i) контрактные соглашения, которые скрывают истинный правовой статус отношений найма, и/или (ii) контрактные соглашения, которые приводят к лишению работников защиты, которая им полагается.

P9. Клиенты должны быть осведомлены о последствиях трудовых отношений для уязвимых групп населения, в том числе работающих женщин, молодых работников, трудовых мигрантов и работников с ограниченными возможностями, и прилагать усилия для устранения любых возможных негативных последствий.

P10. *Основные работники*: клиент имеет четко прописанные трудовые отношения с основными работниками и осуществляет полный контроль над условиями их труда и обращением с ними. Таким образом, к этой группе работников относятся все требования Стандарта деятельности 2. Независимо от положений пункта P8, клиенты могут нести ответственность за применение всех требований Стандарта деятельности 2 к определенным работникам, номинально нанятым третьими сторонами, если клиентом контролируются условия их труда и обращения с ними в порядке, сравнимом с тем, которые применяется в отношении работников, непосредственно нанятых клиентом.^{P3}

P11. *Контрактные работники*: в отношении работников, привлеченных третьими сторонами (например, подрядчиками, брокерами, агентами или посредниками), которые выполняют работы или предоставляют услуги существенной продолжительности,^{P4} непосредственно связанные с базовыми бизнес-процессами проекта, в том числе на этапе проектного строительства, или которые работают на географической территории реализации проекта, клиент будет осуществлять политику и процедуры для управления третьими сторонами и обеспечения соответствия их деятельности требованиям Стандарта деятельности 2. Несмотря на то, что эти работники могут быть наняты третьими сторонами и клиент может нести ограниченную юридическую ответственность в отношении этих работников, настоящий Стандарт деятельности предъявляет

^{P3} Рекомендуется также ознакомиться: Рекомендации МОТ 198 О трудовом правоотношении.

^{P4} Под «существенной продолжительностью» следует понимать любую работу, кроме работы на временной или периодической основе.

особые требования, которые приводятся в пунктах 24-26. Клиенты должны убедиться, что отношения найма четко прописаны в контрактном соглашении с третьими сторонами и, что в нем обеспечиваются трудовые отношения и условия труда, соответствующие Стандарту деятельности 2.

P12. Работники цепочки поставок: Эти работники наняты поставщиками товаров и материалов для компании. Между клиентом и работниками поставщика не существует прямого договора или трудовых отношений, а все расходы и пособия, связанные с этими работниками, оплачиваются поставщиками. В отношении тех, кто работает в отраслях, где используется детский или принудительный труд или имеются существенные нарушения безопасности труда, клиент должен оценивать наличие детского труда, принудительного труда или серьезных проблем безопасности труда, применяя положения пунктов 27-28 Стандарта деятельности 2. Если выявлены случаи детского или принудительного труда или серьезные проблемы безопасности труда, компания должна совместно с поставщиками принимать корректирующие меры. В случае, если принятие корректирующих мер не представляется возможным, компания должна сменить поставщиков на таких, которые адекватно управляют рисками, связанными с использованием детского и принудительного труда и обеспечением техники безопасности.

Требования

Условия труда и регулирование трудовых отношений

Кадровая политика и процедуры

8. Клиент разрабатывает и внедряет кадровую политику и соответствующие процедуры с учетом масштаба предприятия и численности рабочей силы, отражающие его подход к управлению работниками в соответствии с требованиями настоящего Стандарта деятельности и национального законодательства.

9. Клиент должен предоставлять работникам четкую и понятную документированную информацию, касающуюся их прав согласно национальному законодательству в области занятости и трудовых отношений и любым действующим коллективным договорам, в том числе их прав в отношении рабочего времени, заработной платы, оплаты сверхурочной работы, получения компенсаций и льгот с начала установления трудовых отношений и в случае каких-либо существенных изменений.

P13. В целях обеспечения эффективного и справедливого управления работниками, клиентам необходимо иметь политику и процедуры, касающиеся ряда кадровых вопросов. Масштаб и детализация политики должны соответствовать размерам и характеру трудовых ресурсов клиента. Эти политика и процедуры должны охватывать все типы работников, в том числе основных работников, контрактных работников и работников цепочки поставок. Как минимум, существующая политика должна отвечать требованиям местного трудового законодательства и Стандарта деятельности 2. Для обеспечения последовательности и постоянного мониторинга эти процедуры должны быть актуализированы и интегрированы в общую систему управления компанией. См. Приложение В, в котором приводится список разделов, которые обычно включаются в такую политику.

P14. Все работники, выполняющие работу для компании, должны иметь контракт, в котором описываются трудовые отношения с компанией или третьей стороной. Такой контракт должен быть предоставлен при найме сотрудника и в нем должны подробно разъясняться политика и

процедуры, касающиеся трудовых отношений и условий труда. В нем оговариваются условия и продолжительность найма, заработная плата и пособия, расчет заработной платы и платежные ведомости, рабочие часы, сверхурочные, выходные дни, перерывы, процедуры рассмотрения жалоб, отчисления, условия труда, процедуры увольнения, медицинское страхование и пенсионное обеспечение.

P15. Начиная с момента найма каждого основного работника, клиенты должны вести письменный учет условий трудовых отношений. Документация должна обновляться и вестись назначенным ответственным лицом или подразделением.

P16. Условия труда и найма должны быть доведены до сведения работников в устной или письменной форме. Устное информирование может быть целесообразным для простой краткосрочной работы или в случае неграмотности работников. В других случаях, клиенты должны предоставить документацию, касающуюся условий труда и найма. При наличии коллективного договора, применимого к работникам, он также должен быть доведен до их сведения.

P17. Документация должна быть ясной, понятной и точной. Объем документации может соответствовать продолжительности и характеру отношений найма. Например, простого уведомления о работе, которую необходимо выполнить, с указанием количества часов, размера оплаты и других основных условий найма и труда может быть достаточно для сезонных работников (копии предоставляются по запросу), но для долгосрочной работы основные условия найма должны быть зафиксированы документально. В некоторых странах законом требуется заключение отдельных контрактов. См. Приложение С, в котором приводится список данных, которые должны быть доведены до сведения работника.

P18. В кадровой политике должны также содержаться положения о праве работников на неприкосновенность частной жизни в зависимости от конкретной предпринимательской деятельности. Сюда входит: i) уведомление: уведомление работников о процессе сбора и видах собираемых данных; ii) цель: цель сбора данных; iii) согласие: данные не подлежат разглашению без согласия работника; iv) безопасность: безопасность и конфиденциальность данных должны охраняться; v) раскрытие: работники должны быть проинформированы о том, кто собирает их данные, vi) доступ: работники должны иметь доступ к своим данным и вносить коррективы в любые неточные сведения, и vii) ответственность: работники должны обладать возможностью привлечения к ответственности сборщиков данных за несоблюдение перечисленных выше принципов. Информация должна собираться и использоваться исключительно для целей, непосредственно связанных с работой, все медицинские данные являются конфиденциальными. Если работников снимают на видео, или их будут обыскивать, или, если будут использоваться другие методы наблюдения, они должны быть информированы и им должны быть объяснена необходимость проведения этих процедур. Применение любого такого метода должно следовать указанным выше принципам, и он должен использоваться таким образом, чтобы не запугивать и не преследовать работников.

P19. Клиенты должны информировать работников о виде хранимой информации и о том, как эта информация будет использоваться. В странах имеются различные юридические требования в отношении ведения трудовой книжки. Клиенты будут выполнять эти требования и информировать работников для обеспечения точности, актуальности информации и ее защиты от необоснованного разглашения. Клиенты также должны вести личные дела сотрудников, в которых отражаются результаты рассмотрения эффективности деятельности работника и любые жалобы в адрес компании или отдельных сотрудников. В личном деле работника клиенты должны также держать все окончательные варианты служебных записок и переписку, касающуюся рассмотрения

эффективности деятельности сотрудника и действий, предпринятых сотрудником или в отношении него.

P20. Для получения дополнительного руководства см. документ МФК [Справочник по измерению и совершенствованию эффективности деятельности в области применения трудовых стандартов](#).

Условия труда и найма

10. Если клиент является стороной коллективного договора с профессиональным объединением работников, условия такого договора должны соблюдаться. В тех случаях, когда таких договоров не существует или ими не регламентируются условия труда и найма,⁵ клиент будет обеспечивать надлежащие условия труда и найма.⁶

11. Клиент должен выявить трудовых мигрантов и обеспечить, чтобы они были задействованы на условиях, в основном идентичных условиям найма работников, не являющихся мигрантами и выполняющих аналогичную работу.

12. Если услуги по размещению⁷ предоставляются работникам, к которым применим данный Стандарт деятельности, то клиент должен разработать и реализовать политику в отношении качества размещения и контроля за размещением и предоставлением основных услуг.⁸ Услуги по размещению должны предоставляться в порядке, отвечающем принципам недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей. Условия размещения работников не должны ограничивать свободу их передвижения или объединения.

⁵ К условиям труда и найма относятся, например, заработная плата и пособия; вычеты из заработной платы; рабочие часы; условия сверхурочной работы и компенсация за сверхурочную работу; перерывы; выходные дни; пропуск по болезни, декретный отпуск, отпуск по уходу за ребенком, очередной отпуск или праздничные дни.

⁶ Надлежащие условия труда и найма могут оцениваться путем сравнительного анализа i) условий, установленных для работы того же характера в соответствующей профессии или отрасли в районе/регионе, где эта работа осуществляется; ii) коллективных договоров или иных признанных переговоров между другими организациями работодателей и представителями работников соответствующей профессии или отрасли; iii) решений арбитражного суда или vi) условий, установленных национальным законодательством.

⁷ Такие услуги могут предоставляться непосредственно клиентом или третьей стороной.

⁸ Требования к основным услугам включают минимальную площадь, водоснабжение, надлежащую систему канализации и уборку мусора, обеспечение защиты от жары, холода, сырости, шума, пожара и животных-переносчиков инфекции, надлежащие санитарно-технические и помывочные условия, вентиляцию, условия для приготовления пищи и складские помещения, дневное и искусственное освещение, а в некоторых случаях – оказание базовых медико-санитарных услуг.

P21. Условия труда, в контексте Стандарта деятельности 2, означают условия на рабочем месте и обращение с работниками. К условиям на рабочем месте относятся физическая среда, меры по охране здоровья и технике безопасности, а также доступ к санитарно-техническим объектам. Обращение с работниками подразумевает применение дисциплинарных взысканий, причины и процедуру увольнения и уважение личного достоинства работника (например, отказ от использования физических наказаний или ненормативной лексики).

P22. К условиям найма относятся заработная плата и пособия, вычеты из заработной платы, рабочие часы, перерывы, выходные дни, условия сверхурочной работы и компенсация за сверхурочную работу, медицинская страховка, пенсионное обеспечение и пропуск по болезни, очередной отпуск, декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком или праздничные дни.

P23. В Стандарте деятельности 2 выделяются два различных вида обстоятельств, которые определяют обязанности клиентов в отношении условий труда и найма. Один вид обстоятельств связан с ситуацией, когда клиент является стороной коллективного договора с профессиональным объединением работников, которая была выбрана ими без вмешательства работодателя. Другая ситуация - когда такого соглашения не существует, оно не охватывают всех основных и контрактных работников клиента или не регулирует условия труда.

P24. При наличии действующих коллективных договоров, клиент должен убедиться, что они отвечают требованиям национального законодательства и Стандарта деятельности 2 и обеспечивают предоставление условий найма, соответствующих этим соглашениям. Если некоторые сотрудники охвачены коллективными договорами, а другие нет, их условия найма, а также пособия для всех сотрудников на аналогичных должностях, должны быть в значительной степени идентичны.

P25. Если коллективных договоров не существуют, или они не регулируют определенные условия труда и найма, клиенты должны обеспечить надлежащие условия труда и найма, как минимум, соответствующие национальному законодательству. В большинстве стран существует обширная нормативно-правовая база, охватывающая многие условия труда и найма, такие, как минимальная заработная плата, предельная продолжительность рабочего времени, оплата за сверхурочную работу, минимальная продолжительность регулярного отпуска, праздничных дней, отпуска по болезни и в связи с травмой, декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком, а также меры по охране здоровья и обеспечению безопасности труда. Тем не менее, иногда эти правовые рамки не отражают рыночные условия, преобладающие в отрасли, секторе или в географическом регионе, где клиент ведет свой бизнес. Таким образом, клиенту следует рассмотреть вопрос о соответствии условий, предусмотренных для работников, промышленным, отраслевым нормам или нормам географического региона, и, как ожидается, клиент будет обеспечивать условия не менее благоприятные, чем те, которые предусмотрены аналогичными работодателями в соответствующей стране.^{P5}

P26. Если клиенты работают в странах, где аналогичных работодателей не существует, они должны обеспечить заработную плату, пособия и условия работы, соответствующие нормативно-правовой базе.

P27. Если договора существуют, но они не прошли процесс коллективных переговоров, клиенты не будут использовать их для дискриминации в отношении работников, не состоящих в профсоюзах. Руководящим является принцип, что все работники имеют право выбирать наиболее подходящий вариант для удовлетворения своих потребностей, и они должны иметь в значительной мере идентичные условия найма.

P28. Если клиент нанимает трудовых мигрантов (внутри страны или из заграницы), их условия труда и найма должны быть такими же или существенно идентичными тем, которые имеют работники, не являющиеся мигрантами и выполняющие такую же работу. К этим условиям относятся вознаграждение, компенсация за сверхурочную работу, продолжительность рабочего времени, еженедельный отдых, оплачиваемый отпуск, безопасность труда, охрана здоровья, увольнение и любые другие условия работы, которые, в соответствии с национальным законодательством и практикой входят в это понятие. Другие условия найма включают

^{P5} Это основано на формулировках принятой МОТ Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (2006 г.) и Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий (2001 г.).

минимальный возраст приема на работу, а также ограничения на работу. Это относится как к трудовым мигрантам, нанятым непосредственно, так и третьими сторонами.

P29. В некоторых случаях, трудящиеся-мигранты могут перевезти к месту работы свои семьи или членов семьи. Надлежащая проверка потенциальных рисков и воздействий позволят клиентам лучше управлять такими ситуациями. К их негативным последствиям могут относиться использование детского труда в операциях клиента; подвергание детей опасным или вредным условиям в результате получения доступа к операциям, плохие жилищные условия, отсутствие доступа к таким услугам, как здравоохранение и образование и т.д.

P30. В рамках проектов, включающих строительные работы, или в удаленных проектах (например, строительство крупных заводов на удалении от городских поселений, горные проекты, нефтяные и газовые проекты, и некоторые сельскохозяйственные проекты на удаленных плантациях), клиент или подрядчики, работающие на клиента, предоставляют жилье, транспорт и основные услуги, включая водоснабжение, санитарно-технические услуги и медицинское обслуживание для работников, работающих на таких проектах. Условия размещения могут варьироваться от проживания в обустроенных общежитиях в капитальных зданиях до временных разведочных лагерей.

P31. Если клиент предоставляет работникам услуги, они должны предоставляться на основе недопущения дискриминации и соответствовать национальным и международным стандартам в отношении их качества, безопасности и профессиональной компетентности. Работники не должны принуждаться к пользованию любыми услугами, предоставляемыми клиентом, и, если клиент взимает плату за услуги, цены на них должны быть установлены в соответствии с рыночной ставкой и быть прозрачными и справедливыми. Клиенты должны разработать набор стандартов, а также план для обеспечения и обслуживания жилья и предоставления услуг. Необходимо информировать об этих стандартах и их выполнение должно требоваться от всех подрядчиков или сторон, предоставляющих услуги по размещению. Клиент должен осуществлять мониторинг условий предоставления жилья и услуг.

P32. МФК и Европейский банк реконструкции и развития опубликовали руководство, устанавливающее ряд критериев, которые могут применяться к размещению работников ([Размещение работников: Процедуры и стандарты](#), Руководство МФК и ЕБРР).

Профессиональные объединения

13. В странах, где национальным законодательством предусматривается право работников на создание профессиональных объединений и присоединение к ним по своему выбору и без какого-либо вмешательства, а также на проведение коллективных переговоров, клиент должен действовать в соответствии с национальным законодательством. Если национальное законодательство существенно ограничивает создание профессиональных объединений, клиент не будет препятствовать работникам в выработке альтернативных механизмов выражения своих претензий и защиты ими своих прав в отношении условий труда и найма. Клиент не будет пытаться оказывать влияние на такие механизмы или контролировать их.

14. В каждом из случаев, описанных в пункте 13 настоящего Стандарта деятельности, и там, где в национальном законодательстве не регламентируется данный вопрос, клиент не будет препятствовать работникам в выборе своих представителей, создании профессиональных объединений или присоединении к

таковым по своему выбору или в заключении коллективных договоров, а также не должен принимать дискриминационных или репрессивных мер в отношении работников, участвующих или намеревающихся участвовать в таких объединениях или в коллективных переговорах. Клиент должен взаимодействовать с представителями таких работников и профессиональных объединений и своевременно предоставлять им информацию, необходимую для содержательного ведения переговоров. Профессиональные объединения, как предполагается, справедливо представляют работников, составляющих рабочую силу.

R33. Профессиональным объединением является любая организация работников, преследующая цели содействия и защиты интересов работников в том, что касается условий труда и найма. Профессиональные объединения, как правило, называются профсоюзами. Профессиональные организации и организации административных работников часто называют ассоциациям работников. В контексте Стандарта деятельности 2 этот термин исключает организации, которые не были свободно выбраны соответствующими работниками или которые находятся под влиянием или контролем работодателя или государства.

R34. Коллективные переговоры включают обсуждения и переговоры между работодателями и представителями профессиональных объединений, преследующие цель определения условий труда и найма путем достижения совместного соглашения.^{P6} Сюда же входят реализация и администрирование любых соглашений, которые могут заключаться по результатам коллективных переговоров, и разрешение других вопросов, которые возникают в трудовых отношениях с работниками, представленными профессиональным объединением.

R35. В большинстве стран-членов МОТ, работники имеют законное право на создание профсоюзов или иных профессиональных объединений по своему выбору и на ведение коллективных переговоров с работодателями. В национальном законодательстве обычно находят свое отражение положения ряда международных соглашений, которые признают и защищают эти права.^{P7}

R36. Клиенты не должны вмешиваться в осуществление прав работников на создание или вступление в профессиональные объединения, например, отдавая предпочтение одному объединению, а не другому, или необоснованно ограничивая доступ к работникам представителям таких объединений. Профессиональные объединения должны представлять рабочую силу и действовать в соответствии с принципами справедливого представительства работников.

R37. Клиенты не должны препятствовать работникам в организации или присоединении к профессиональному объединению или принимать дискриминационные или репрессивные меры в отношении работников, которые пытаются создавать или вступать в профессиональные организации. Отказ в найме работников, которые являются членами или руководителями профессиональных объединений в других компаниях (по причинам, не связанным с квалификацией или выполнением ими работы), является дискриминацией. К другим формам дискриминации и репрессивных мер относятся понижение в должности или перевод на другую работу, а также аутсорсинг персонала или перераспределение работы среди объектов в качестве реакции на профсоюзную деятельность.

^{P6} На основании Конвенции МОТ № 98 О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров.

^{P7} Это следующие международные соглашения: Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт ООН о гражданских и политических правах, Конвенция МОТ № 87 О свободе ассоциации и защите права на организацию и Конвенция МОТ № 98 О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров.

P38. Клиенты также должны обеспечить доступ представителей профессиональных объединений к работникам, которых они представляют. Работники должны иметь возможность свободно встречаться и обсуждать связанные с работой вопросы в помещении во время плановых перерывов, а также до и после работы. Кроме того, работники должны иметь возможность выбирать представителей для ведения переговоров с руководством, проверки условий труда в надлежащей форме и способом, не приводящем к снижению производительности, и проводить другие организационные мероприятия.

P39. В ряде стран или в конкретных секторах, право работников на свободу ассоциации и/или ведение коллективных переговоров существенно ограничено законом. Эти ограничения могут иметь разный характер. В некоторых странах профсоюзы запрещены, а в других профессиональные объединения хотя и могут существовать, но находятся под контролем государства или их создание требует одобрения со стороны государства. В некоторых случаях, отдельные категории работников (например, не являющиеся гражданами страны) или работники в определенных секторах, таких как экспортная переработка, лишены права на свободу объединения и ведения коллективных переговоров. В любом из этих случаев, клиент должен взаимодействовать с работниками в решении вопросов, связанных с их условиями труда и найма. К методам создания альтернативных механизмов относятся, в том числе, признание комитетов работников и разрешение работникам выбирать своих представителей для ведения диалога и переговоров с работодателем по условиям найма в порядке, не противоречащем национальному законодательству.

P40. В законодательстве ряда стран отсутствуют нормы, регламентирующие право работников на свободу объединения и/или ведение коллективных переговоров, однако, при этом закон не запрещает создание профессиональных объединений или проведение коллективных переговоров. В этих странах, клиенты должны вовлекать работников в решение вопросов, связанных с условиями их труда и найма. При отсутствии юридических ограничений, клиентам в этих странах предлагается признавать профессиональные объединения, если работники решили учредить такие объединения или вступить в них и участвовать в коллективных переговорах.

Недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей

15. Клиент не будет принимать решений по найму на основании персональных характеристик,⁹ не имеющих отношения к выполнению присущих данной работе требований. Клиент должен основывать трудовые отношения на принципе равных возможностей и справедливого обращения, и не должен допускать дискриминации в отношении различных аспектов трудовых отношений, таких как подбор и наем кадров, оплата труда (включая заработную плату и пособия), условия труда и найма, доступ к профессиональной подготовке, распределение работ, повышение в должности, увольнение, выход на пенсию, а также применение дисциплинарных взысканий. Клиент должен принимать меры, направленные на предотвращение и недопущение преследований, запугиваний и/или эксплуатации, особенно в отношении женщин. Принципы недопущения дискриминации применяются и в отношении трудовых мигрантов.

16. В странах, где национальным законодательством предусматривается недопущение дискриминации при трудоустройстве, клиент должен действовать в соответствии с национальным законодательством. В странах, где в трудовом

⁹ К таким характеристикам относятся пол, раса, гражданство, этническая, социальная принадлежность и принадлежность к коренным народам, религия или вера, нарушение здоровья, возраст или сексуальная ориентация.

законодательстве отсутствуют нормы, касающиеся недопущения дискриминации при приеме на работу, клиент должен руководствоваться данным Стандартом деятельности. В обстоятельствах, в которых национальное законодательство не согласуется с настоящим Стандартом деятельности, клиент должен, по мере возможности, осуществлять свою деятельность, руководствуясь вышеизложенным пунктом 15, не нарушая при этом применимых законов.

17. Специальные меры защиты от имевшей место ранее дискриминации либо содействие ее устранению или найм на определенную работу исходя из специфических должностных требований не будут рассматриваться как дискриминация, при условии что они не противоречат национальному законодательству.

P41. Дискриминацией в сфере наемного труда является любое различие, исключение или предпочтение в отношении подбора, найма, увольнения, условий труда, или найма на основе личностных характеристик, не имеющих отношение к выполнению работы требований, которые сводят на нет или нарушают равенство возможностей или равное обращения в области труда и занятости. Под предъявляемыми к данной работе требованиями понимается определенная профессиональная квалификация, необходимая для выполнения соответствующей работы. Например, работник должен обладать достаточной силой для переноса тяжестей, который часто выполняется при работе и является ее неотъемлемым элементом, это будет считаться профессиональной квалификацией, которую работодатель может учитывать при принятии решения о найме. Если клиент требует от работников ношение формы, она должна быть приемлемой с культурной точки зрения и для обоих полов. Если компания выдает удостоверения личности, в них не должна содержаться неимеющая отношение к работе личная/конфиденциальная информация, например, культурная принадлежность или семейное положение.

P42. Предоставление равных возможностей является принципом, которым нужно руководствоваться при принятии любых кадровых решений, таких как найм и продвижение по службе, решение относительно способности человека выполнять соответствующую работу, независимо от личных качеств, не связанных с присущими работе требованиями. Для получения дополнительной информации о недопущении дискриминации и предоставлении равных возможностей см. Приложение D и документ МФК [Записка о передовой практике в области недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей](#). Клиент может применять принципы предоставления равных возможностей и недопущения дискриминации с помощью методов, являющихся эффективными и приемлемыми с точки зрения нормативно-правовой базы страны и в культурном контексте, если эти методы не подрывают сами принципы. Помимо необходимости выполнения международно-правовых обязательств и обязательств в отношении гендерного равенства, работодатели могут придавать важное значение росту гендерного равенства на рабочем месте по целому ряду различных причин. Экономическое обоснование в пользу подобных мер не может быть одинаково убедительным для всех работодателей, но среди них растет понимание необходимости предпринимать усилия по найму и удержанию женщин в составе рабочей силы и решению вопросов гендерного равенства на рабочем месте в целях повышения их конкурентоспособности на рынке. Например, клиенты должны способствовать обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин с особым акцентом на равных критериях отбора, оплаты труда и повышения в должности и единообразном применении этих критериев.

P43. Если клиент нанимает трудовых мигрантов, должны приниматься соответствующие меры для предотвращения их дискриминации.

P44. Клиент должен принимать меры по предотвращению случаев преследования, включая сексуальное домогательство, или психологически жестокого обращения на рабочем месте и не поддерживать такое поведение.

P45. В законодательстве многих стран содержится запрет дискриминации по ряду признаков. В соответствующих законах обычно находят свое отражение положения целого ряда международных соглашений, в которых предусматриваются и защищаются права, закрепленные в этих соглашениях.^{P8} Когда в законодательстве отсутствуют соответствующие положения, ожидается, что действия клиента по отбору, найму, созданию условий труда и найма будут основываться на предоставлении равных возможностей и недопущении дискриминации в соответствии с этими принципами.

P46. В рамках своей трудовой политики и всех соответствующих процедур клиенты также должны решать вопросы защиты прав инвалидов. Кадровая политика и процедуры должны также включать вопросы условий труда и оборудование входа (выхода) для инвалидов. Эта политика и процедуры должны быть доступны и доведены до сведения работников-инвалидов, что может означать необходимость их предоставления в альтернативных форматах, например, крупным шрифтом, шрифтом Брайля, посредством аудиозаписи и т.д.^{P9}

P47. Специальные меры по защите и содействию в устранении последствий имевшей место ранее дискриминации относятся к политике, направленной на повышение занятости групп, недостаточно представленных в составе рабочей силы или в определенных профессиях в целях устранения последствий имевшей место ранее дискриминации. Такие меры являются компенсирующими с целью обеспечения эффективного равенства возможностей и равного обращения на рабочем месте. Эти меры не будут считаться дискриминацией и могут использоваться, если они разрешены законом. Аналогичным образом, в проектах могут устанавливаться цели по увеличению занятости местного населения в рамках проекта. В тех случаях, когда достижение таких целей осуществляется в соответствии с национальным законодательством, это не будет трактоваться как нарушение принципов настоящего пункта.

Сокращение штатов

18. Прежде чем прибегнуть к коллективным увольнениям,¹⁰ клиенту необходимо проанализировать альтернативы сокращению штатов.¹¹ Если в результате анализа приемлемые альтернативы сокращению штатов выявить не удастся, следует разработать и реализовать план по сокращению штатов с целью снижения неблагоприятных последствий увольнения на работников. План по сокращению штатов должен основываться на принципе недопущения дискриминации и отражать результаты консультаций клиента с работниками, их организациями и, при необходимости, с уполномоченными органами власти, а также с условиями коллективных договоров, если они заключены. Клиент должен соблюдать все законодательные и договорные требования, касающиеся уведомления государственных органов, предоставления информации работникам и их организациям и консультирования с ними.

^{P8} Многие законы основываются на международных конвенциях, которые были ратифицированы большинством государств, включая Конвенцию МОТ № 100 О равном вознаграждении, Конвенцию № 111 О дискриминации в области труда и занятий, Конвенцию ООН о ликвидации всех форм расовой дискриминации (ICERD); Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW).

^{P9} Дополнительные ссылки можно найти в Конвенции МОТ №C159 О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов и Конвенции ООН о правах инвалидов.

19. Клиент должен обеспечить своевременное получение всеми работниками уведомления об увольнении и выходных пособий, предусмотренных законом и коллективными договорами. Вся невыплаченная заработная плата, выплаты по системе социального обеспечения и пенсионные выплаты и пособия должны выплачиваться i) работникам при прекращении или до прекращения трудовых отношений; ii) в счет обязательств перед работниками там, где это уместно, или iii) выплата будет произведена в соответствии со сроками, оговоренными в коллективном договоре. Если выплаты производятся в счет обязательств перед работниками, работникам будет выдаваться свидетельство соответствующих выплат.

¹⁰ Коллективные увольнения – это массовые увольнения по экономическим, техническим или организационным причинам либо по другим причинам, не имеющим отношения к результатам работы или к причинам личного характера.

¹¹ Примерами таких альтернатив могут служить согласованные программы по сокращению рабочего времени; программы повышения квалификации для работников; длительные ремонтные работы в периоды спада производства и т.д.

R48. Сокращение штатов означает ликвидацию работодателем ряда должностей или увольнение с должности ряда работников, как правило, по причине закрытия предприятия или для сокращения затрат. Отдельные случаи прекращения трудовых отношений по конкретной причине или в результате ухода по собственному желанию не являются сокращением штатов. Сокращение штатов часто является следствием неблагоприятных экономических обстоятельств или результатом реорганизации или реструктуризации.

R49. Клиент должен провести анализ альтернатив с описанием всех рассмотренных вариантов, указанием количества сохраняемых рабочих мест в результате выбора каждого из вариантов, а также провести анализ затрат для определения их осуществимости. В качестве альтернативы увольнению, клиенту следует провести консультации с работниками относительно возможности принятия ряда других мер, включая сокращение рабочих часов, повышение производительности труда, осуществление временных увольнений и сокращение зарплаты. Такие меры должны реализовываться после проведения консультаций с увольняемыми работниками и при их полном согласии. Действие этих мер должно иметь определенный и согласованный срок продолжительности.

R50. Во многих странах национальное законодательство требует предварительного уведомления увольняемых работников и/или уполномоченных органов власти при закрытии предприятия или увольнении числа работников, превышающего определенные количественные пороги. Некоторыми национальными законами предусматривается согласование сокращения штатов с профессиональными объединениями путем проведения коллективных переговоров. В соответствии с национальным законодательством или действующими коллективными договорами может требоваться выплата работникам выходных пособий.^{P10}

R51. Если значительных увольнений избежать невозможно, должен быть разработан план по снижению неблагоприятных последствий для работников и их сообщества. В плане по сокращению штатов должны рассматриваться такие вопросы, как рассмотрение альтернатив сокращению; график увольнения, если это неизбежно, методы и процедуры сокращения штатов, критерии

^{P10} Полезное руководство по сокращению штатов содержится в Руководстве ОЭСР для многонациональных предприятий, текст которого находится на сайте организации по адресу: http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html и в принятой МОТ Трехсторонней Декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики на ее сайте по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>.

отбора, выплата выходных пособий, предложения альтернативного трудоустройства или помощи в переподготовке и трудоустройстве.

P52. Критерии отбора увольняемых работников должны быть объективными, справедливыми и прозрачными. Сокращение штатов не должно проводиться на основе личностных характеристик, не связанных с предъявляемыми к этой работе требованиями. В частности, должны учитываться положения пунктов 15-16 Стандарта деятельности 2 и национального законодательства о недопущении дискриминации и защите представителей работников и профсоюзных деятелей.

P53. При разработке плана сокращения штатов клиенты также должны провести консультации с работниками и представителями профсоюза. Консультации имеют важное значение для разработки планов, учитывающих интересы работников, а также, как избежать или минимизировать увольнения и предусмотреть компенсационные выплаты. Если национальное законодательство или существующий коллективный договор предусматривает, что сокращение штатов подлежит коллективным переговорам, клиент должен выделить время для проведения переговоров, а также для выполнения условий действующих коллективных договоров. Необходимо соблюдать любые правовые требования, касающиеся срока предварительного уведомления. Хорошей практикой является создание механизма жалоб для рассмотрения претензий, касающихся неисполнения положений плана сокращения штатов.

P54. Законом может быть предусмотрено проведение консультаций с уполномоченным органом власти, и, кроме того, клиентам предлагается проводить консультации с соответствующими органами власти, если масштаб увольнений имеет значительные последствия для местного населения, и если есть вероятность предоставления государственной помощи для решения этих вопросов.

P55. Для получения более полной информации о передовой практике при сокращении штатов см. документ МФК [Передовая практика – Записка о сокращении штатов](#).

P56. В соответствии с требованиями пункта 19 Стандарта деятельности 2, вся невыплаченная заработная плата и пособия, а также выходное пособие, предусмотренные законодательством и/или коллективными договорами, должны быть выплачены своевременно. В некоторых странах клиент может быть обязан по закону перевести определенные суммы в счет выплат в конкретные институты, такие как администрация пенсионного фонда, фонды медицинского страхования и т.д. В таких случаях клиент будет производить выплаты не непосредственно работнику, а в соответствующие организации в пользу работника. Клиент, однако, будет предоставлять работникам свидетельство осуществления таких платежей. В случаях, когда выплаты определенным организациям не являются обязательными, клиент будет предоставлять работникам возможность выбора между прямыми платежами наличными или осуществлением выплат в адрес определенной организации.

Механизм подачи и рассмотрения жалоб

20. Клиент должен предоставить работникам (и их организациям, если таковые существуют) механизм подачи и рассмотрения жалоб для поднятия проблем, связанных с работой. При приеме на работу клиент должен проинформировать работников о механизме подачи и рассмотрения жалоб и обеспечить им беспрепятственный доступ к нему. Этот механизм должен предусматривать участие представителей руководства надлежащего уровня и способствовать незамедлительному рассмотрению проблем в рамках понятного и прозрачного процесса, который обеспечивает своевременную обратную связь без каких-либо

неблагоприятных последствий для лиц, обратившихся с жалобами. Данный механизм должен также предусматривать возможность обращения с анонимными жалобами и их рассмотрение. Наличие такого механизма не должно препятствовать использованию других судебных или административных средств защиты, которые могут быть доступны на основании закона или в рамках действующих процедур арбитражного разбирательства, либо заменять механизмы урегулирования трудовых споров, предусмотренные коллективными договорами.

P57. Предоставляя механизм рассмотрения жалоб, в рамках которого работники могут поднимать связанные с работой проблемы, клиент должен обеспечить доведение соответствующих вопросов до сведения руководства и их оперативное решение. В рамках этого механизма также необходимо обеспечивать обратную связь с его участниками и предупреждать неблагоприятные последствия для подающих жалобы. Механизм рассмотрения жалоб может включать рассмотрение жалоб в рамках соответствующего процесса, защищающего конфиденциальность работника, и должен обеспечивать им возможность высказывать своё мнение не только непосредственным начальникам. Если на рабочем месте существует напряженность, связанная с половыми, этническими или другими проблемами, необходимо рассмотреть вопрос об адекватном представительстве таких групп в комитетах по рассмотрению жалоб и обеспечить доступность для них механизмов рассмотрения жалоб. Клиент должен документировать все жалобы и обеспечивать контроль за исполнением любых корректирующих действий. Клиент сформирует комитет для рассмотрения жалоб, в состав которого будет входить представители руководства, менеджеры и представители работников. В большинстве стран имеются судебные или административные процедуры для рассмотрения трудовых жалоб; механизм клиента не должен задерживать или препятствовать доступу работников к другим судебным или административным средствам защиты, имеющимся в соответствии с законодательством.

P58. Если механизм рассмотрения жалоб предусмотрен коллективным договором, и он соответствует требованиям Стандарта деятельности 2, клиент должен использовать его для работников в соответствии с договором. Если есть другие работники, которые не подпадают под действие договора, клиент должен создать для них отдельный механизм или обсудить с профсоюзами и работниками возможность использования единого механизма рассмотрения жалоб. Клиенты должны информировать о механизме рассмотрения жалоб и обучать работников его использованию, а также поощрять его использование для подачи жалоб а также предложений по улучшению.

P59. Для эффективной работы механизма рассмотрения жалоб необходимо четко сформулировать политику и процедуры для рассмотрения претензий. Такой механизм должен быть доведен в ясной и понятной форме до сведения всех работников, включая руководство. Этот механизм должен позволять своевременно рассматривать все жалобы и, как правило, предусматривать проведение совещания для обсуждения жалобы, если работник желает в нем участвовать. На этом совещании работник должен иметь право на сопровождение и/или представительство его интересов коллегой или должностным лицом профсоюза, если они того пожелают.

P60. Механизм подачи и рассмотрения жалоб должен предусматривать возможность обращения с анонимными жалобами и их рассмотрение. При подаче жалобы не требуется предоставление личной информации или физическое присутствие лица, подавшего жалобу. Решения, принятые по

результатам рассмотрения анонимных жалоб, должны быть развешены в местах, где их смогут увидеть все сотрудники.

Защита рабочей силы

Детский труд

21. Клиент не будет принимать на работу детей, если это связано с их экономической эксплуатацией, или может быть сопряжено с опасностью, или препятствовать получению ребенком образования, или быть вредным для его здоровья или физического, умственного, духовного, морального или социального развития. Клиент должен выявить присутствие всех лиц моложе 18 лет. Если национальные законы содержат положения о найме несовершеннолетних, клиент должен выполнять те из них, которые относятся к нему. Дети в возрасте до 18 лет не могут привлекаться к выполнению опасных работ.¹² Вся работа лиц в возрасте до 18 лет должна подлежать соответствующей оценке на предмет наличия рисков и сопровождаться постоянным мониторингом состояния здоровья, условий труда и рабочего времени.

¹² Примерами опасных видов деятельности являются: i) работа, сопряженная с риском физического, психологического или сексуального насилия; ii) работа под землей, под водой, на высоте или в замкнутом пространстве; iii) работа с опасными механизмами, инструментами или сопряженная с переносом тяжелых грузов; iv) работа в неблагоприятной окружающей среде, когда работник подвергается воздействию вредных веществ, средств, процессов, температур, шума или вибрации, причиняющих вред здоровью; или v) работа в трудных условиях, как, например, удлиненный рабочий день, ночная смена или ограничение свободы нанимателем.

R61. В контексте Стандарта деятельности 2 ребенком считается лицо, не достигшее 18 лет. Детский труд – это выполняемая детьми работа, которая связана с их экономической эксплуатацией, или может быть сопряжена с опасностью, или препятствовать получению ребенком образования, или быть вредной для его здоровья или физического, умственного, духовного, морального или социального развития. Выполнение детьми некоторых видов работ может быть приемлемым, но только если является законным и безопасным. Большинство стран накладывают законодательные ограничения на использование детского труда, хотя условия этих ограничений могут быть разными. В странах, где действующим законодательством не устанавливается минимальный возраст приема на работу, дети в возрасте до 15 лет (до 14 лет в некоторых менее развитых странах) не должны работать. Если действующее законодательство отличается от указанного стандарта, касающегося минимального возраста, применяется те положения, которые устанавливают более высокий минимальный возраст. В случае ведения семейного и мелкого хозяйства, которые производят продукцию для местного потребления и не нанимают работников регулярно, выполнение детьми работы может быть приемлемым, если это не вредит ребенку в любой форме. Ни при каких обстоятельствах дети не должны выполнять работу, которая 1) связана с экономической эксплуатацией, или 2) может быть сопряжена с опасностью или препятствовать получению ребенком образования, либо быть вредным для его здоровья и физического, умственного, духовного, морального и социального развития; или 3) является незаконной, даже если такая практика социально и культурно приемлема в отрасли, стране или регионе. Как указано в пункте 27-29 Стандарта деятельности 2, обязательства в отношении детского труда распространяются на цепочки поставок клиента.

R62. Ниже приведены определения детского труда, подготовленные МОТ. В зависимости от сектора, в некоторых странах на определенный период времени могут вводиться исключения в отношении возрастных ограничений. Эти исключения должны быть одобрены МОТ.

Возрастные группы	Рабочие часы	Пояснения
Дети до 12 лет	Один час экономической деятельности детей в возрасте до 12 лет автоматически квалифицируется как детский труд.	
Дети 13 - 14 лет	Более 2 часов экономической деятельности каждый день в течение более чем 6 дней в неделю, даже если это не мешает школьной учебе и не является опасным, автоматически квалифицируется как детский труд. Любая работа, которая является опасной или препятствует получению детьми образования, будет автоматически квалифицироваться как детский труд.	Легкая работа не должна вредить здоровью детей и ставить под угрозу их безопасность, или препятствовать получению ими образования или профессиональной ориентации и подготовки.
Дети 15-17 лет	Разрешено работать максимум до 40 часов в неделю при условии, что работа соответствует их возрасту. Любая опасная работа, которая может поставить под угрозу физическое, умственное или нравственное здоровье, безопасность или нравственность, автоматически квалифицируется как детский труд.	Национальный минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного школьного образования, который, как правило, соответствует 15 годам.

Р63. Во время проведения надлежащей проверки или на этапе финансирования наличие детского труда может не быть сразу очевидным. Последующие действия в случае обнаружения детей, работающих на предприятии, представляют серьезные трудности для клиентов. Немедленное снятие детей с работы, скорее всего, ухудшит их финансовое положение. Правильнее будет, если клиенты немедленно снимут детей с работы, являющейся опасной, вредной или неуместной для их возраста. Детям, младше установленного в данной стране возраста окончания средней школы, может быть разрешено работать только в свободное от школы время. Дети, старше этого возраста, выполняющие опасную работу, должны быть переведены на неопасную работу. Клиенты должны изучить условия труда (например, условия, связанные с охраной труда, включая воздействие техники, токсичных веществ, пыли, шума, обеспечение вентиляцией, часы работы и характер работы), чтобы убедиться, что нанятые на законных основаниях дети не подвергаются потенциально вредным воздействиям. Для эффективного выполнения этой задачи, клиентам необходимо изучить определенные виды работ, которые представляют опасность для детей, а также проанализировать возможные ограничения доступа к образованию из-за работы.

Р64. Клиенты должны установить минимальный возраст приема на работу, который, как минимум, должен соответствовать национальному законодательству и находится на уровне не ниже 15 лет (не ниже 14 лет в некоторых менее развитых странах, с некоторыми исключениями из установленного минимального возраста, отмеченными в пункте Р68). Клиенты должны

разработать корпоративную политику, направленную против найма детей, использования детского труда или получения выгоды от него. Такая политика должна включать процедуры проверки возраста при приеме на работу. Клиенты должны проверять и хранить копии подлежащих проверке документов, касающихся возраста, и основную информацию, касающуюся занятости всех лиц моложе 18 лет, работающих на предприятии, и хранить эту документацию. Работа лиц в возрасте до 18 лет должна подлежать соответствующей оценке на предмет наличия рисков и сопровождаться постоянным мониторингом состояния здоровья, условий труда и рабочего времени.^{P11}

P65. Торговля людьми определяется как наем на работу, перевозка, передача, укрывательство или получение людей путем угрозы или применения силы или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо, с целью эксплуатации. Торговля детьми с целью их трудовой эксплуатации была признана международной проблемой. Клиенты должны запрашивать соответствующую информацию в отношении этих вопросов и решать их с третьими сторонами, которые поставляют трудовые ресурсы, чтобы они не извлекали выгоду от этих принудительных методов. Более подробную информацию можно найти в Международной программе МОТ по искоренению детского труда (ИПЕК) и в Международной организации по миграции (МОМ) (см. Библиографию).

P66. Для получения дальнейших рекомендаций см. документы МФК [Записка о передовой практике – Решение вопросов детского труда на рабочем месте и в цепочке поставок](#) и [Справочник по измерению и совершенствованию эффективности деятельности в области применения трудовых стандартов](#).

Принудительный труд

22. Клиент не будет использовать принудительный труд, включающий выполнение лицом любой работы или предоставление любых услуг на недобровольной основе, под угрозой силы или штрафной санкции. Это относится к любому виду вынужденного или обязательного труда, например к контрактному труду на условиях договора об ученичестве, труду в силу долговых обязательств или иным подобным формам контрактных отношений. Клиент не должен нанимать лиц, являющихся жертвами торговли людьми.¹³

¹³ Торговля людьми определяется как наем на работу, перевозка, передача, укрывательство или получение лиц путем угрозы или применения силы или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо, с целью эксплуатации. Особенно уязвимыми в отношении практики торговли людьми являются женщины и дети.

P67. К принудительному труду относится выполнение лицом любой работы или предоставление любых услуг на недобровольной основе, под угрозой силы или штрафной санкции. Принудительный труд включает любые виды вынужденного или обязательного труда, например, контрактный труд на условиях договора об ученичестве, труд в силу долговых обязательств или

^{P11} См. Конвенцию МОТ №16 Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов (1921 г.), Конвенцию МОТ № 77 О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (1946 г.), Конвенцию МОТ № 78 О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах (1946 г.), Конвенцию МОТ № 79 Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (1946 г.), Конвенцию МОТ № 90 О ночном труде подростков в промышленности (1948 г.) и Конвенцию МОТ № 124 О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках (1965 г.).

аналогичные формы контрактных отношений, рабство и сходные с рабством практики. Труд в силу долговых обязательств является трудом, который требуется для того, чтобы погасить долг. Уровень долга по отношению к деньгам, выплачиваемым за работу, таков, что погасить этот долг невозможно или очень трудно. К понятию принудительного труда относятся также требования предоставления чрезмерных денежных залогов, чрезмерное ограничение свободы передвижения, чрезмерные сроки уведомления, существенные или ненадлежащие штрафы и лишение или задержка заработной платы, которые мешают работникам в рамках их законных прав добровольно прекратить трудоустройство. Трудовые мигранты наиболее уязвимы в отношении такого рода действий. Как указано в пунктах 27-29 Стандарта деятельности 2, обязательства клиента, касающиеся принудительного труда, распространяются на его цепочки поставок.

P68. Законы во многих странах запрещают большинство видов принудительного труда. Конвенция МОТ № 29 О принудительном труде, на положениях которой основано приведенное выше определение, была ратифицирована подавляющим большинством стран.^{P12}

P69. Трудовые отношения должны выбираться свободно и без угроз. Принудительный труд является серьезным злоупотреблением основных прав работника, он сдерживает экономическое развитие, удерживая капитал в секторах, которые не могут выжить без такой практики.

P70. Случаи принудительного труда могут быть не сразу заметны. Если среди рабочей силы клиента обнаружены случаи принудительного труда, в том числе среди основных и/или контрактных работников или в цепочке поставок, должны быть немедленно приняты меры для устранения принуждающей работников практики, а вместо этого предложены условия занятости, которые могут быть свободно выбраны в условиях отсутствия принуждения. При необходимости, должны быть приняты незамедлительные меры для информирования правоохранительных органов о случаях принудительного труда.

P71. Клиенты должны избегать любых видов физического или психологического принуждения работников, таких как ограничения на передвижение или физические наказания, использование которых создает ситуацию, при которой работник чувствует, что вынужден работать на недобровольной основе. Примером может служить практика запираания работников на их рабочих местах или в их жилье. Клиенты не могут отбирать документы работника, такие как паспорта, или личные вещи; такие действия могут, в сущности, приводить к ситуации, аналогичной принудительному труду. Работники должны в любое время иметь доступ к своим личным документам, включая документы, выданные государством, такие как паспорта. Охранный персонал клиента не может использоваться для принуждения работников к труду.

P72. Клиенты должны избегать практики, при которой возникают неисполнимые долговые обязательства, такие как чрезмерная плата за проезд, жилье и питание в рамках трудовых отношений. Клиенты также должны проявлять осмотрительность в отношении ключевых подрядчиков и субподрядчиков для предупреждения сознательного получения ими преимуществ от практики, которая принуждает работников к контрактному труду на условиях договора об ученичестве или труду в силу долговых обязательств.

P73. Клиенты должны открыто признавать свободу передвижения работников и включать соответствующие положения в трудовые договоры, в том числе, касающиеся доступа к личным документам в любое время. Контракты должны быть составлены на языке работников и должны быть понятны им.

^{P12} Дополнительные руководящие указания содержатся в Конвенции МОТ № 105 Об упразднении принудительного труда.

P74. Лица, являющиеся жертвами торговли людьми,^{P13} и трудовые мигранты, которые не имеют легального статуса в стране, могут быть особенно уязвимы в ситуации принудительного труда, например, в результате долговой кабалы перед «вербовщиками и посредниками», которые взимают непомерные сборы за размещение работников. Клиенты должны запрашивать информацию и решать эти вопросы с подрядчиками, которые поставляют рабочую силу, чтобы они не извлекали выгоду из этих принудительных методов. Необходимо проявлять осмотрительность в тех случаях, когда проект клиента находится в специальной экспортной зоне (СЭЗ), так как часто СЭЗ освобождаются от действия национальных законов о труде, либо они там плохо применяются. Трудовые мигранты, особенно девушки и молодые женщины, являются одной из групп, которые были признаны более уязвимыми в том, что касается практики торговли людьми и принудительного труда. Несколько организаций, включая МОТ и МОМ, занимаются вопросами, связанными с уязвимым положением мигрантов.

P75. При определенных обстоятельствах труд в тюрьмах и исправительных учреждениях может считаться принудительным трудом. Если от работы заключенных выгоду получает частная компания, то такая работа может считаться приемлемой, если заключенные выполняют эту работу очевидно добровольно и она оплачивается по ставке, которая эквивалентна рыночной ставке для этой работы. Если труд заключенных является важной и незаменимой частью цепочки поставок клиента, клиент должен предоставить подробный анализ, демонстрирующий, что предлагаемый тюремный труд соответствует указанным выше требованиям.

Охрана труда и обеспечение безопасности

23. Клиент должен обеспечить работникам безопасные и здоровые условия труда, принимая во внимание специфические отраслевые риски и специфические виды опасностей на рабочих площадках клиента, включая физические, химические, биологические и радиологические, а также специфические опасности для женщин. Клиент должен предпринять шаги для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний, возникших в той или иной связи с выполняемой работой, путем сведения к минимуму, насколько это практически возможно, вредных производственных факторов. В порядке, согласующемся с передовой международной отраслевой практикой,¹⁴ отраженной в различных признанных на международном уровне документах, в том числе в Руководствах Группы организаций Всемирного банка по охране окружающей среды, здоровья и безопасности, клиент должен i) выявить потенциальные опасности для работников, в особенности те, которые могут нести угрозу жизни; ii) принять превентивные и защитные меры, включая модификацию, замену или исключение опасных условий или веществ; iii) обеспечить профессиональную подготовку работников; iv) документировать и предоставлять отчетность о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и авариях; и v) разработать план действий по обеспечению готовности к аварийным ситуациям и принятию мер реагирования. Дополнительная информация в отношении готовности к аварийным ситуациям и мер реагирования содержится в Стандарте деятельности 1.

¹⁴ Определяется как применение профессионального умения, усердия, осторожности и предусмотрительности, которые обычно проявляют квалифицированные и опытные специалисты, занимающиеся аналогичной деятельностью в подобных или схожих условиях в различных частях мира или в рамках региона.

^{P13} Организация Объединенных Наций, Торговля людьми и бизнес: Передовая практика предотвращения и борьбы с торговлей людьми, Глобальная инициатива Организации Объединенных Наций по борьбе с торговлей людьми, 2010 г.

P76. ОТиТБ относится к ряду мер, направленных на защиту работников от травм, болезней или воздействия мутагенных или тератогенных агентов, связанных с воздействием опасных факторов на рабочем месте или во время работы. Опасность может исходить от материалов (в том числе химических, физических и биологических веществ и агентов), условий окружающей среды или труда (например, чрезмерная продолжительность рабочего времени, ночная работа, умственная или физическая усталость, места, характеризующиеся недостатком кислорода, высокие температуры, недостаточная вентиляция, плохое освещение, неисправные электрические системы или траншеи с неукрепленными стенками), или рабочих процессов (включая инструменты, машины и оборудование). Процедуры ОТиТБ включают выявление потенциальных опасностей и ответных мер, включая проектирование, тестирование, выбор, замену, установку, размещение, организацию, использование и обслуживание рабочих мест, условий труда и производственных процессов для устранения источников риска или уменьшения воздействия на работников. Некоторые риски ОТиТБ могут быть специфическими для работников-женщин. Это может быть частично связано с тем, что мужчины и женщины, как правило, выполняют различные виды работ, а также и в силу физиологических различий. Сексуальные домогательства на рабочем месте, как правило, является риском для женщин-работниц, который следует учитывать при разработке механизма рассмотрения жалоб. Например, это может предполагать наличие сотрудников, которые обладают соответствующей квалификацией для приема и обработки жалоб на сексуальные домогательства. Клиент должен обеспечить отдельные туалеты и раздевалки для мужчин и женщин. Клиент может также рассмотреть вопрос о включении женщин в комитеты по вопросам ОТиТБ в целях обеспечения соответствия политики и практики потребностям работающих женщин.

P77. В большинстве стран существует законодательство, регулирующее вопросы охраны труда, обеспечения безопасности и условий на рабочем месте,^{P14} и клиент должен его соблюдать. Дополнительные рекомендации по решению проблем охраны труда в соответствии с передовой международной промышленной практикой представлены в [Руководстве Группы Всемирного банка по охране окружающей среды, здоровья и безопасности](#) (Руководство по ОСЗБ), как по общим вопросам, так и по аспектам, связанным с промышленным сектором.

P78. Предпочтение должно отдаваться устранению источников опасности для здоровья и безопасности работников, а не сохранению опасности и обеспечению сотрудников средствами индивидуальной защиты. Однако, если опасность является присущей проекту, или полностью исключить опасность не представляется возможным, клиент должен принять соответствующие защитные меры, такие как управление источником опасности с помощью защитных решений (например, использование системы вытяжной вентиляции, выделение изолированных помещений, установка кожуха на оборудовании, обеспечение звукоизоляции и т.д.) и предоставление соответствующих средств индивидуальной защиты не за счет работника. Для предотвращения контакта с опасными материалами при выполнении профессиональных обязанностей, будут необходимы защитные меры, обучение и оборудование.

P79. Вопросы, касающиеся использования асбеста, классифицированного многими национальными и международными организациями как канцероген 1-ой категории, и асбестосодержащих материалов (АСМ), должны решаться с помощью методов, указанных в Общем руководстве ОТОБ и документе ГВБ [Записка о передовой практике: Вопросы охраны труда и здоровья населения, связанные с использованием асбеста](#). АСМ не следует применять в

^{P14} Страны-члены МОТ также согласовали многочисленные конвенции, которые касаются этих вопросов, как на общем уровне, так и по конкретным отраслям. Примерами являются Конвенция МОТ №155 О безопасности и гигиене труда и Протокол №155 от 2002 г. к Конвенции № 155, Конвенция № 162 Об охране труда при использовании асбеста, Конвенция № 174 о предотвращении крупных промышленных аварий.

строительстве новых объектов, в том числе при строительстве в ходе оказания помощи при бедствиях. При реконструкции, сносе и удалении поврежденной инфраструктуры, необходимо выявить опасные факторы, связанные с асбестом, и утвердить план управления рисками, включающий описание методов удаления отходов и их захоронения на соответствующих полигонах.

P80. Все работники должны пройти обучение по соответствующим аспектам охраны труда и техники безопасности, связанным с их повседневной работой, включая проведение аварийных мероприятий, и инструктаж по обеспечению безопасности для посетителей и других третьих сторон, имеющих доступ в помещение. Рабочие не должны подвергаться дисциплинарным мерам или негативным последствиям за сообщения, касающиеся вопросов охраны труда и техники безопасности, или выражение обеспокоенности по этому поводу.

P81. Клиент должен документировать и сообщать о случаях производственного травматизма, болезней и несчастных случаев. Необходимо хранить и анализировать данные мониторинга работников (например, уровней воздействия и результатов тестирования здоровья). Данные мониторинга здоровья должны использоваться для проверки эффективности мер по защите от опасных веществ. Рассматривая эти данные в гендерном разрезе, можно получить полезную информацию об отличии воздействий на женщин на работе по сравнению с мужчинами.

P82. Клиенты должны обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для контрактных работников и любых других работников, выполняющих работу и предоставляющих услуги, связанные с проектом. В спецификации контрактов с подрядчиками, предоставляющими работников, должны включаться положения о выполнении ими требований клиента по охране труда и техники безопасности с целью как полного удовлетворения требований Стандарта деятельности 2, так и сведения к минимуму риска и ответственности перед клиентом. Клиенты должны контролировать подрядчика в том, что касается выполнения требований по охране труда и техники безопасности, и предлагать корректирующие действия, если это необходимо. Клиенты также должны обеспечить адекватный доступ работников подрядчика к первой и последующей медицинской помощи при несчастных случаях или травмах на производстве. Для сокращения риска и ответственности, а также для улучшения показателей деятельности, клиенты должны требовать от поставщиков принятия сопоставимых мер.

P83. Социальная и экологическая система управления, требуемая в соответствии со Стандартом деятельности 1, должна быть разработана с учетом создания достаточного потенциала для осуществления надзора в области охраны труда и обеспечения безопасности. Система управления должна предусматривать регулярный мониторинг и анализ вопросов охраны труда и техники безопасности, окружающей рабочей среды и других показателей охраны труда. Хорошей практикой является использование собранной информации и реализация любых мер по исправлению положения в рамках непрерывного процесса улучшения условий ОТиТБ и управления в этой области.

Работники, нанятые третьими сторонами

24. В отношении контрактных работников клиент должен принять коммерчески обоснованные меры, с тем чтобы убедиться в том, что третьи стороны, нанявшие этих работников, являются законными, добросовестными предприятиями, имеющими надлежащие системы СПОС, которые позволяют им функционировать в соответствии с требованиями настоящего Стандарта деятельности, за исключением требований, предусмотренных в пунктах 18–19 и 27–29.

25. Клиент должен разработать политику и процедуры по регулированию и мониторингу деятельности таких сторонних нанимателей в отношении требований настоящего Стандарта деятельности. Кроме того, клиент должен принять коммерчески обоснованные меры с целью включения соответствующих требований в договорные соглашения с такими сторонними нанимателями.

26. Клиент должен обеспечить контрактным работникам доступ к надлежащему механизму подачи и рассмотрения жалоб, предусмотренному в пунктах 24–25 настоящего Стандарта деятельности. В случаях, когда третья сторона не в состоянии обеспечить такой механизм, клиент должен предоставить свой внутренний механизм подачи и рассмотрения жалоб для работников, нанятых такой третьей стороной.

P84. Некоторые работники, занятые в базовых бизнес-процессах проекта, могут быть наняты не клиентом, а подрядчиками, агентами, брокерами и другими посредниками. Индикаторы, касающиеся определения типа трудовых отношений и типа работников, содержатся в пунктах P9 и P17. Они помогут клиентам определить, есть ли пробелы в системе защиты прав контрактных работников. Хотя эти работники не наняты напрямую клиентом, они, как правило, выполняют ключевые функции в рамках базовых бизнес-процессов клиента в течение значительного периода времени, как бы подменяя работников клиента. Если такие работники выполняют работу, связанную с базовыми бизнес-процессами проекта, клиент несет ответственность за обеспечение соответствия подрядчиков и других посредников стандартам, изложенным в настоящем Стандарте деятельности.

P85. В случаях, когда третьи стороны являются малыми и средними предприятиями или имеют ограниченные ресурсы и возможности, клиент должен оценить вид поддержки, которую он может оказать для улучшения показателей деятельности таких третьих сторон в связи с требованиями настоящего Стандарта деятельности, которая может включать использование и расширение действия систем или услуг клиента в дополнение к уже имеющимся у них. Если показатели деятельности третьей стороны не могут быть улучшены в течение разумного срока, клиенту необходимо будет оценить альтернативные источники предоставления этих услуг.

P86. Клиент должен разработать и внедрить процедуры управления и контроля за показателями деятельности третьих сторон. Эти процедуры должны быть интегрированы в ежедневную деятельность компании, и третьи стороны, и, если возможно, нанятые ими работники, должны быть проинформированы о предъявляемых требованиях.

P87. Большинство национальных законов регулируют вопросы, касающиеся контрактного персонала, хотя условия различаются в разных странах и в зависимости от вида трудового договора. Клиент должен оценить трудовые отношения между подрядчиком и работниками и обеспечить выполнение всеми подрядчиками требований законодательства, включая в том числе требования в отношении минимальной заработной платы, продолжительности рабочего дня, оплаты сверхурочных, условий, связанных со здоровьем и безопасностью труда, взносов на медицинское страхование и пенсионные платежи и других требуемых законом условий найма всех работников, нанятых третьими сторонами. В национальном законодательстве также могут быть положения о том, что работники подрядчиков не должны выполнять ключевые функции в рамках деловой деятельности.

P88. Клиенты должны принимать коммерчески обоснованные меры,^{P15} обеспечивающие неполучение ими выгод от трудовой практики третьих сторон, нарушающей национальное законодательство и стандарты, предусмотренные в настоящем Стандарте деятельности. Среди таких мер могут быть включение договорных обязательств подрядчиков или посредников, которые поставляют работников клиенту, разработка и обеспечение соблюдения политики в отношении использования агентств занятости и требований к рабочей силе; проверка трудовых отношений и видов договоров между третьими сторонами и работниками, проведение внезапных посещений и визуального осмотра базовых бизнес-процессов, проявление должной осмотрительности при осуществлении надзора за подрядчиками и другими посредниками, поставляющими работников, контроль за соответствием третьих сторон, а также проведение обучения работников третьих сторон, в ходе которого разъясняются условия найма и труда в рамках проекта. Клиент будет оценивать опыт и авторитет подрядчиков и других посредников, которые будут нанимать работников. Клиент должен также проявлять должную внимательность к выполнению всех юридических требований подрядчиками или другими посредниками, привлекающими рабочую силу.

P89. Хорошей практикой для клиентов является осуществление визуального контроля за всеми, кто работает в базовых бизнес-процессах клиента. Клиенты должны убедиться, что для этих работников либо непосредственно третьей стороной, либо через компанию обеспечивается доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб. В случае, если механизм рассмотрения жалоб обеспечивается третьей стороной, клиент будет получать регулярные отчеты о жалобах, сделанных работниками.

P90. Если работники наняты третьими сторонами, имеющими ограниченные возможности по рассмотрению жалоб работников, клиент должен либо принять меры к тому, чтобы у третьей стороны появился механизм рассмотрения жалоб, либо создать процедуру подачи и рассмотрения жалоб, которая позволит работникам третьей стороны подавать жалобы непосредственно клиенту, который должен будет затем довести их до сведения третьей стороны для их рассмотрения.

P91. Когда клиент или третья сторона предоставляют услуги контрактным работникам, эти услуги должны предоставляться на основе недопущения дискриминации и соответствовать национальным и международным стандартам качества, безопасности, надежности и профессиональной компетентности. Работников не должны принуждать использовать услуги, предоставляемые третьими сторонами, и если третья сторона взимает плату за услуги, цены на них должны соответствовать рыночной ставке и быть прозрачными и справедливыми.

P92. МФК и Европейский банк реконструкции и развития разработали руководство (Размещение работников: Процедуры и стандарты ([Размещение работников: Процедуры и стандарты](#))), в котором предусмотрен ряд стандартов, которые могут применяться по отношению к жилью работников. Третьим сторонам следует изучить это руководство, а также соответствующее национальное законодательство, и разработать набор согласованных стандартов для проекта и план по созданию и обслуживанию жилья и сопутствующих услуг. Клиент должен проводить мониторинг условий в жилых помещениях и предоставляемых услуг.

^{P15} Коммерчески обоснованные меры означает принятие всех мер, необходимых для достижения цели, если их стоимость или затраты на них не является необоснованными с коммерческой точки зрения. Например, если принятие какой-либо меры является экономически невыгодным для бизнеса, она может считаться коммерчески необоснованной. Противоположное значение имеет термин «все усилия», который обычно означает принятие любых необходимых мер, даже если они могут оказаться чрезмерно дорогими или обременительными.

Цепочки поставок

27. Если в основной цепочке поставок существует высокая степень риска использования детского или принудительного труда,¹⁵ клиент должен выявить эти риски в соответствии с пунктами 21 и 22, выше. При выявлении случаев использования детского или принудительного труда клиент должен принять соответствующие меры с целью их устранения. Клиент должен на постоянной основе отслеживать свою сбытовую цепь для выявления в ней любых существенных изменений, а в случае обнаружения новых рисков или случаев использования детского и/или принудительного труда – принять надлежащие меры для их устранения.

28. Кроме того, если имеется высокий уровень риска для безопасности работников цепочки поставок, то клиент должен ввести процедуры и принять меры по снижению степени риска, обеспечивающие принятие основными поставщиками в сбытовой цепи мер по предотвращению или устранению ситуаций, сопряженных с угрозой для жизни.

29. Способность клиента полностью исключить эти риски будет зависеть от уровня административного контроля или степени влияния на основного поставщика. Там, где исправить положение невозможно, клиент должен со временем переключить основную цепочку поставок проекта на поставщиков, которые могут продемонстрировать, что они соблюдают положения настоящего Стандарта деятельности.

¹⁵ Потенциальный риск использования детского или принудительного труда определяется в рамках процесса определения рисков и воздействий согласно требованиям Стандарта деятельности 1.

P93. Цепочка поставок распространяется на материалы, компоненты, товары или продукты, используемые в текущей деятельности. Цепочка поставок товаров может включать поставщиков сырья и поставщиков частей и компонентов для сборки и производства. Цепочка поставок транснациональных корпораций может быть обширной и носить глобальный характер, в то время как цепочка поставок национальных или малых предприятий, состоящая из местных компаний и работников на дому, будет меньше по масштабам и может носить локальный характер. Термин основной поставщик относится к тем поставщикам, которые предоставляют товары и материалы, необходимые для базовых бизнес-процессов проекта. Требования Стандарта деятельности 2 в отношении цепочки поставок не распространяются на материалы и компоненты, используемые на этапе строительства проекта.

P94. Цепочка поставок компании может быть сложной и состоять из большого количества поставщиков разного уровня. Хотя оценка всей цепочки поставщиков может быть невозможной, клиент должен определить области рисков и воздействий, связанных с пунктами 27 и 28, независимо от того, вызваны ли они (i) операционным контекстом поставщиков (например, риски, присущие стране, региону или сектору), (ii) отдельными поставляемыми материалами, компонентами или продуктами (например, риски, присущие сфере производства, производству сельскохозяйственной продукции или процессу добычи, или (iii) другими соответствующими соображениями, и ввести приоритеты в оценку этих поставщиков. Первым шагом является создание «карты» цепочки поставок. Сюда входит выявление поставщиков, определение потенциально значительных негативных рисков и воздействий, связанных с цепочкой поставок, и приоритизация поставщиков по уровню риска. В связи с динамичным характером самой цепочки

поставок, этот процесс должен периодически повторяться. Контроль за деятельностью поставщиков должен быть интегрирован в общую систему управления. Это поможет клиентам определить, правильно ли осуществляются процедуры и меры по смягчению последствий, а также обеспечит обратную связь в отношении новых зон риска и опасности.

R95. Эффективность решения вопросов, связанных с цепочкой поставок, будет зависеть от степени влияния, которое клиент, вероятно, будет в состоянии оказывать. В ситуации существования интегрированной цепочки поставок, жизнеспособность которой зависит от клиента, это влияние и риск клиента в отношении неисполнения поставщиком своих обязательств будут высокими. Если цепочка поставок распространяется на товарные рынки, на которых клиент не осуществляет существенных операций, рассмотрение клиентом цепочки поставок ограничится лишь отраслевыми проблемами и не будет включать возможности принятия мер по смягчению последствий для конкретного проекта. Если клиент осуществляет сложные операции с несколькими уровнями поставщиков, его влияние будет уменьшаться по мере вовлечения поставщиков более отдаленного уровня.

R96. Что касается детского и принудительного труда, как он определен в Стандарте деятельности 2, клиент должен провести надлежащую проверку своей цепочки поставок, чтобы избежать получение выгоды или финансовой прибыли от такой практики. Клиенты должны предпринять особые усилия и провести дополнительную проверку в тех случаях, когда такая практика широко распространена или известно о ее существовании на определенных уровнях цепочки поставок в конкретных отраслях или географических регионах. Финансовая выгода от детского труда является специфическим риском в тех случаях, когда стоимость рабочей силы является одним из факторов конкурентоспособности товаров или материалов клиента. Клиенты должны максимально использовать свое влияние для искоренения детского и принудительного труда в своей цепочке поставок. Клиенты должны также принимать меры по предотвращению или устранению в рамках цепочки поставок ситуаций, сопряженных с опасностью для жизни (например, воздействия в результате значительного выпадения и распыления опасных веществ, воздействия от опасных веществ, и воздействия от опасности, связанной с электрическим током).

R97. Если клиент выявляет случаи принудительного и детского труда в цепочке поставок, клиент должен обратиться за профессиональным советом относительно соответствующих шагов, которые можно предпринять для решения этой проблемы. В случае использования детского труда, немедленное лишение детей работы, скорее всего, ухудшит их финансовое положение. Однако, клиенты должны немедленно снять детей с работы, если она является опасной, вредной или неуместной с учетом их возраста. Дети старше возраста окончания средней школы должны быть переведены на безвредную работу. Дети младше этого возраста должны работать только на разрешенной законом работе и во внешкольное время, и в некоторых случаях может быть целесообразно предоставить им компенсацию, чтобы покрыть их потери в заработной плате. Процедуры реализации, например, закупочные процедуры, будут гарантировать, что требования в отношении детского и принудительного труда и вопросы безопасности труда будут включаться в заказы и контракты с поставщиками.

Приложение А

Содержание оценки трудовых отношений и персонала

Оценка трудовых отношений и персонала может проводиться на различных уровнях в зависимости от первоначальной оценки проектных рисков, связанных с трудовыми отношениями. Она может включаться в социальную и экологическую оценку или осуществляться как отдельный процесс. Любая оценка трудовых отношений и персонала должна включать рассмотрение кадровой политики потенциального клиента, ее адекватности и управленческого потенциала по ее осуществлению.

Оценка может состоять из следующих разделов:

- Описание рабочей силы, включая число работников, виды рабочих мест и навыков, а также состав сотрудников (пол, возраст, статус меньшинств, и т.д.) и численность занятых через подрядчиков и другие третьи стороны.
- Описание условий труда и найма – необходимо представить копии политики и процедур клиента, по вопросам трудовых отношений и управления человеческими ресурсами. Клиент должен указать, организованы ли работники и к какой профсоюзной организации (организациям) они принадлежат. Необходимо включить все коллективные договоры, которые относятся к проекту.
- Описание видов трудовых отношений – необходимо привести описание структуры цепочки поставок клиента и оценку возможных трудовых рисков в цепочке поставок. Описание того, каким образом были определены условия заработной платы и других условий, насколько они соответствуют другим сопоставимым работодателям в этом секторе.
- Описание рабочей среды и выявление любых вопросов, связанных с охраной здоровья и обеспечением безопасности на рабочем месте – сюда входят меры по смягчению последствий для защиты благополучия рабочей силы или снижения выявленных рисков. Необходимо описать как риски, которые возникают в ходе осуществления обычных функций и операций, так и менее распространенные обстоятельства и события, которые, как известно, представляют риски в данной отрасли или местности. Оценка должна определить рабочие площадки, оборудование и процессы, в отношении которых может потребоваться модернизация, принятие мер по снижению рисков и осуществления контроля опасных факторов.
- Соблюдение национального законодательства в области занятости и трудовых отношений - объяснение причин любых нарушений действующего законодательства о трудовых отношениях, копии отчетов национальных инспекций и других органов правоприменения, а также описание предпринятых шагов по восстановлению ситуации.
- Описание условий, существующих в проекте клиента - характер проекта, отрасли или страны может нести риски нарушения законодательства в области занятости и трудовых отношений или требований Стандарта деятельности 2 в проекте клиента или ключевыми подрядчиками и поставщиками. Это должно быть изложено через призму требований Стандарта деятельности.
- Выявление возможностей для улучшения в политике клиента, касающейся трудовых отношений, в свете требований Стандарта деятельности 2 или национального законодательства - клиент должен воспользоваться этой возможностью для выявления слабых мест в своей политике и практике найма на работу и изменений, которые могут повысить эффективность деятельности компании.

Приложение В

Содержание кадровой политики

Компании должны развивать свою кадровую политику с учетом их вида бизнес-процессов. Компании не должны просто копировать шаблоны при подготовке такого широкомасштабного стратегического документа. Вместе с тем, хорошим началом при формулировании кадровой политики является использование положений Стандарта деятельности 2 в качестве плана для описания условий труда и найма. Компании должны обеспечить соответствие каждого положения политики соответствующим положениям и руководящим принципам Стандарта деятельности 2. Ниже для справки приводится структура Стандарта деятельности 2, однако, не обязательно ограничиваться этими положениями.

1. Условия труда и управление взаимоотношениями с работниками
 - a. Политика в области человеческих ресурсов
 - b. Взаимоотношения с работниками
 - c. Условия труда и найма
 - d. Организации работников
 - e. Недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей
 - f. Сокращение штатов
 - g. Механизм рассмотрения жалоб
2. Защита рабочей силы
 - a. Детский труд
 - b. Принудительный труд
3. Охрана труда и обеспечение безопасности
4. Работники, нанятые третьими сторонами
5. Цепочка поставок

При формулировании кадровой политики можно отталкиваться непосредственно от положений Стандарта деятельности 2. Компании должны в открытой и понятной форме заявить о своей политике в отношении каждого положения Стандарта деятельности 2. Такие заявления не должны быть длинными и техническими, как юридический документ. Компании могут просто пересказать руководящие принципы Стандарта деятельности 2 принятых в них языком.

Дополнительная информация о том, как развивать кадровую политику, можно найти в документе МФК [Справочник по измерению и совершенствованию эффективности деятельности в области трудовых стандартов](#).

Содержание кадровых процедур

Процедуры должны быть ясно сформулированы. В них должно быть пошагово объяснено, как любой участник трудовых отношений будет реализовывать принципы Стандарта деятельности 2 и кадровую политику. Они должны быть в ясном виде доведены до сведения работников на всех уровнях компании, на всех языках, используемых в ней.

Кадровые процедуры не должны быть изолированным комплексом мероприятий, надстроенным над существующими процедурами компании. Они должны быть интегрированы в ежедневную деятельность бизнеса.

Дополнительную информацию о кадровых процедурах можно найти в указанном выше Справочнике МФК.

Приложение С

Информация, предоставляемая каждому работнику

К информации, предоставляемой работникам в момент найма их на работу, как правило, применяются правила, касающиеся информации или трудовых договоров, предусмотренные национальным законодательством, однако исходные документы и контракты, должны также включать информацию по следующим вопросам

- название и юридический адрес работодателя;
- название должности работника;
- дата найма;
- если работа не является постоянной, ожидаемый срок действия контракта;
- место работы или, если работа является мобильной, основное место работы;
- рабочее время, отпуск и другие соответствующие вопросы;
- правила, относящиеся к сверхурочной работе и компенсации за нее;
- уровни и правила, связанные с расчетом заработной платы и других льгот, включая любые правила, касающиеся отчислений;
- пенсионные вопросы и другие меры социальной защиты, применимые к работнику;
- сроки подачи и получения работником уведомления об увольнении;
- дисциплинарные процедуры, применимые к работнику, включая подробную информацию о представлении, имеющемся в распоряжение работника, и любых апелляционных механизмах;
- подробные сведения о процедурах рассмотрения жалоб, включая указание лица, к которому следует направлять жалобы;
- любые коллективные договоры, которые применимы к работнику.

В идеальном случае, эта информация должна быть предоставлена работнику в момент его найма, однако, если этого не произошло, она должна быть предоставлена как можно скорее после этого.

Приложение D

Жалобы – Принципы механизмов подачи и рассмотрения жалоб

There is no prescribed form for internal grievance mechanisms and such matters are rarely dealt with by national law – although there may be provisions in collective agreements which are relevant. There are, however, various principles that should underpin an effective grievance mechanism.

Не существует установленной формы для внутренних механизмов подачи и рассмотрения жалоб, и такие вопросы редко регулируются национальным законодательством – в тоже время в коллективных договорах могут быть соответствующие положения. Существуют, однако, различные принципы, которые должны лежать в основе эффективного механизма рассмотрения жалоб.

- **Предоставление информации:** Все работники должны быть проинформированы о механизме рассмотрения жалоб в момент найма, а подробности о том, как он работает, должны быть легко доступны, например, включаться в документы по каждому работнику или вывешиваться на досках объявлений.
- **Прозрачность процесса:** Работники должны знать, к кому они могут обратиться в случае возникновения жалобы, и о поддержке и консультировании, которые они могут получить. Все непосредственные руководители и топ-менеджеры должны быть знакомы с процедурой подачи и рассмотрения жалоб в их организации.
- **Обновление механизма:** процесс необходимо регулярно пересматривать и обновлять, например, с помощью предоставления ссылок на любые новые принятые руководства, изменения к контрактам или фактической информации.
- **Конфиденциальность:** процесс должен гарантировать конфиденциальность рассмотрения жалобы. В то время как процедуры могут предусматривать, что жалобы должны сначала направляться непосредственному начальнику, должны быть также возможность направления жалобы сразу же альтернативному менеджеру, например, менеджеру по человеческим ресурсам (персоналу).
- **Отсутствие неблагоприятных последствий для лица, подающего жалобу:** процедуры должны гарантировать, что любой работник, подающий жалобу, не может быть объектом никаких репрессий.
- **Разумные сроки:** В соответствии с процедурами должно быть предусмотрено время для изучения жалобы в полном объеме, но при этом они должны обеспечивать быстрое разрешение вопроса. Чем дольше будет рассматриваться жалоба, тем труднее может быть для обеих сторон вернуться в последствие к нормальным отношениям. Должны быть установлены сроки для каждой стадии процесса, например, максимальное время, которое может пройти между подачей жалобы и проведением заседания для ее рассмотрения.
- **Право на обжалование:** работник должен иметь право обратиться к более высокому уровню управления, если он или она недовольны первоначальным решением.
- **Право на сопровождение:** На любой встрече или слушаниях работник должен иметь право, чтобы его сопровождал коллега, друг или представитель профсоюза.
- **Ведение учета:** на всех этапах необходимо вести письменный учет. Первоначальная жалоба должна быть представлена, если возможно, в письменной форме, как и ответ на нее, протоколы любых заседаний, выводы и их обоснование.
- **Связь с коллективными договорами:** процедуры подачи и рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Любые дополнительные процедуры должны соответствовать им.

- **Связь с нормативно-правовым регулированием:** В некоторых странах, процедуры жалоб предусмотрены в трудовом кодексе. Любые внутренние процедуры должны быть совместимы с ними.

Приложение Е

Содержание плана сокращения штатов

Рассмотрение затрат и альтернативных сокращению штатов решений

- Сокращение работников должно рассматриваться как крайняя мера и только после того, как другие альтернативы были исчерпаны.
- Компании должны сначала рассмотреть расходы, связанные с сокращением штатов, и альтернативы ему.
- Необходимо рассмотреть возможные альтернативы сокращению штатов, включая предложенные сотрудниками, руководством и собственниками, а также другими участниками в рамках предварительных консультаций.

Описание и обоснование ожидаемых сокращений

- Ожидаемая численность, обоснование и временные характеристики рабочей силы (число нанятых мужчин и женщин в разрезе уровня мастерства и типа контракта).
- Достаточность текущей численности персонала и необходимость сокращения расходов с точки зрения бизнеса.
- Объем запланированных сокращений (число увольняемых мужчин и женщин в разрезе уровня мастерства и типа контракта).
- График сокращений.

Соответствующий экономический контекст

- Положение местной экономики, с точки зрения способности уволенных работников найти новую работу или начать новый бизнес.
- Важность фирмы/предприятия для местной экономики.
- Основные тенденции в отрасли, в которой работает фирма (например, прогнозируемый рост, уровень занятости, заработной платы, иностранных и внутренних инвестиций).

Методы и процедуры сокращения штатов

- Ожидаемые методы (например, добровольный выход на пенсию, выходные пособия, увольнения).
- Консультации и переговоры (например, с профсоюзными организациями, представителями работников, местными общественными организациями, представителями органов власти и НПО).
- Критерии отбора работников для увольнения.
- Стратегии по предотвращению непропорционально большой доли социальной группы (например, женщин или членов определенной этнической или религиозной группы) среди сокращенных работников.

Управление сокращением штатов

- Лицо или лица, которые будут управлять процессом сокращения штатов и/или контролировать его.
- Процедуры рассмотрения жалоб и обжалования.

Правовые/институциональные рамки

- Законодательство, применяющееся к раннему выходу на пенсию, выплате выходных пособий и увольнениям.

- Правовая роль профсоюзов или иных организаций, представляющих работников, в процессе сокращения штатов.
- Соответствующие соглашения с профсоюзами или другими представителями работников.
- Соответствие планируемых сокращений действующему законодательству и соглашениям.
- Охват сокращенных работников страхованием на случай безработицы или любыми другими программами социального обеспечения.
- Право работников, работающих неполный рабочий день, или контрактных работников на получение пособий или помощи.

Ожидаемые последствия для уволенных работников и местного населения

- Перспективы для сокращенных рабочих (спрос на их навыки и альтернативные источники дохода/занятости) право сокращенных работников на пособие по безработице и другие пособия.
- Воздействия на общество в целом и предложенные восстановительные меры.

Компенсация и любая дополнительная помощь, предоставляемая сокращенным работникам

- Ожидаемый размер компенсации в зависимости от уровня мастерства и типа контракта
- Программы обучения.
- Консультации по вопросам карьеры.
- Помощь в создании микро-предприятий.

Контроль за процессом сокращения штатов

- Показатели для мониторинга (например, положение уволенных работников, выплата пособий, результаты предоставленной помощи).
- Частота мониторинга.
- Сторона или стороны, которые будут осуществлять мониторинг.

Вспомогательная документация

- Ссылки на письменные материалы, протоколы консультаций с пострадавшими работниками, таблицы и т.п., включенные в приложение.

Аннотированная библиография

Международные соглашения

Некоторые требования Стандарта деятельности 2 частично определяются стандартами, установленными в перечисленных далее международных соглашениях, переговоры по которым были проведены под эгидой Международной организации труда (МОТ) и Организации Объединенных Наций (ООН), что указано в каждом из перечисленных случаев:

- Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»
- Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»
- Конвенция МОТ № 29 «О принудительном труде»
- Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда»
- Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте (для 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 занятий»
- Конвенция ООН о правах ребенка, статья 32.1

Список восьми вышеперечисленных конвенций МОТ и стран, ратифицировавших эти конвенции, имеется в базе данных международных трудовых стандартов МОТ: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>. Тексты этих конвенций МОТ и список стран, которые их ратифицировали, размещены на сайте по адресу: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>.

В 1998 г. члены МОТ приняли Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда (<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>), в которой заявляется, что «все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций». Подавляющее большинство стран ратифицировали, как минимум, некоторые из восьми конвенций МОТ, содержащих четыре основных трудовых стандарта. Кроме того, в большинстве стран есть трудовое законодательство, отражающее эти восемь основных норм независимо от того, ратифицировали ли эти страны указанные конвенции. Там, где эти нормы не нашли однозначного отражения в национальном законодательстве, клиенты должны определить и обеспечить соблюдение соответствующих стандартов так, как это описано в Стандарте деятельности 2 и прилагающейся к нему Объяснительной записке.

В Объяснительной записке 2 есть ссылки на другие документы МОТ, а именно:

- Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда»
- Протокол № 155 от 2002 года к Конвенции № 155 «О безопасности и гигиене труда»
- Конвенция МОТ № 162 «Об охране труда при использовании асбеста»
- Конвенция МОТ № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий»

Кроме того, ряд вопросов, поднятых в рамках Стандарта деятельности 2 (они отмечаются в соответствующих разделах), также подпадают под действие перечисленных далее международных соглашений, переговоры по которым состоялись под эгидой ООН:

- Всеобщая декларация прав человека
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
- Международный пакт о гражданских и политических правах
- Конвенция о правах ребенка
- Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Список шести вышеперечисленных конвенций ООН и стран, ратифицировавших каждую из этих конвенций, размещен на сайте по адресу: <http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm>. Информацию о статусе ратификации каждой конвенции конкретными странами можно найти на сайте по адресу: <http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=en>.

Смотрите также Конвенцию ООН о правах инвалидов, где подробно описаны права инвалидов и изложены принципы их осуществления:

<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>. Кроме того, смотрите Факультативный протокол к Конвенции ООН о правах инвалидов, размещенный на сайте по адресу:

<http://www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml>.

Руководящие указания, рекомендации и судебные решения

Полезными ориентирами являются ресурсы, выпускаемые перечисленными далее организациями:

MOT (Международная организация труда) [ILO (International Labour Organization)]. 2006. *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. 4th Edition*. Женева: MOT [Geneva: ILO]. В этой книге, которую можно скачать из интернета, содержатся руководящие указания, касающиеся найма и обучения работников, условий труда и жизни, а также производственных отношений. http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm.

———. 2007. “The Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198.” Женева: MOT [Geneva: ILO]. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>.

———. 2011a. “Committee on Freedom of Association.” Женева: MOT [Geneva: ILO]. <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>. Этот комитет расследует заявления о нарушениях прав на организацию и на ведение коллективных переговоров. Этот орган, в состав которого входят девять человек, представляющих три заинтересованных стороны (государство, работодатель и профсоюз), рассматривает жалобы на несоблюдение странами принципов свободы ассоциации и ведения коллективных переговоров независимо от того, ратифицировала ли соответствующая страна Конвенции MOT №№ 87 и 98. Для просмотра конкретных дел зайдите на сайт <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> и нажмите клавишу мыши на разделе “Cases of the Committee on Freedom of Association” («Дела, рассмотренные Комитетом по свободе ассоциации»). Дела отсортированы по странам и фактическим обстоятельствам.

———. 2011b. “International Labour Standards.” MOT, Женева [ILO, Geneva]. <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

На этом сайте периодически размещается информация о том, как государства-члены выполняют ратифицированные конвенции о труде. База данных с возможностью поиска обеспечивает доступ к результатам работы Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, касающейся расследования нарушений с разбивкой по странам и проблемам.

МОМ (Международная организация по миграции) [IOM (International Organization for Migration)]. 2011. Главная страница. МОМ, Женева [IOM, Geneva].

<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>. МОМ (Международная организация по миграции) – это межправительственная организация, созданная в 1951 г. и приверженная принципу, который гласит, что цивилизованная и упорядоченная миграция приносит пользу мигрантам и обществу.

ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития) [OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)]. “Guidelines for Multinational Enterprises.” ОЭСР, Париж [OECD, Paris].

http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html. Этот ресурс содержит руководящие указания по таким вопросам, как наем работников и производственные отношения, права человека, окружающая среда, раскрытие информации, борьба со взяточничеством, интересы потребителей, наука и техника, конкуренция и налогообложение.

Ресурсы МФК и Всемирного банка

МФК и Всемирный банк опубликовали ряд методических материалов, включая следующее:

МФК (Международная финансовая корпорация) [IFC (International Finance Corporation)]. 2002. “Addressing Child Labor in the Workplace and Supply Chain.” Аналитическая записка о передовой практике № 1, МФК, Вашингтон (округ Колумбия) [Good Practice Note 1, IFC, Washington, DC].

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_childlabor. В этом материале описаны современные практические подходы, которые предприятия успешно применяли в целях управления рисками, связанными с детским трудом, на своих рабочих местах, а также на рабочих местах своих поставщиков услуг и товаров.

———. 2005. “Managing Retrenchment.” Аналитическая записка о передовой практике № 4, МФК, Вашингтон (округ Колумбия) [Good Practice Note 4, IFC, Washington, DC]. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_retrenchment_wci_1319579072627. Этот 28-страничный материал содержит руководящие указания о том, как планировать и управлять процессом сокращения штатов в тех случаях, когда ожидается значительная потеря рабочих мест.

———. 2006. “Non-discrimination and Equal Opportunity.” Аналитическая записка о передовой практике № 5, МФК, Вашингтон (округ Колумбия) [Good Practice Note 5, IFC, Washington, DC].

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_nondiscrimination. В этом материале содержатся рекомендации для клиентов МФК и других работодателей в развивающихся странах о

том, как можно обеспечить и равенство, и разнообразие наряду с отказом от дискриминационной практики. При этом авторы материала признают, что рассматриваемый вопрос зачастую бывает противоречивым и сложным.

- . 2007a. “Labor and Working Conditions.” Рекомендательная записка № 2. МФК, Вашингтон (округ Колумбия) [Guidance Note 2, IFC, Washington, DC]. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/2398880048855835bf4cff6a6515bb18/2007%2BUpdated%2BGuidance%2BNote_2.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1322808277977.

Общее руководство МФК по охране окружающей среды, здоровья и труда, а также отраслевые руководства МФК по охране окружающей среды, здоровья и труда применяются ко всем рабочим местам, связанным с проектами МФК, и содержат рекомендации по общим и специальным аспектам гигиены и безопасности труда.

- . 2007b. “Environmental, Health, and Safety General Guidelines.” МФК, Вашингтон (округ Колумбия) [IFC, Washington, DC]. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/risk+management/sustainability+framework/sustainability+framework+-+2006/environmental%2C+health%2C+and+safety+guidelines/ehsguidelines. Уровни и показатели соблюдения стандартов, описанные в этом руководстве, как правило, приемлемы для МФК и, в целом, считаются достижимыми на новых объектах при разумных затратах с помощью существующих технологий.

- . 2010. *Measure and Improve Your Labor Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions*. МФК: Женева [IFC: Geneva].

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/IFC%20Sustainability/Publications/Publications_Handbook_LaborStandardsPerformance_WCI_1319577153058?id=0b26798048d2ea1eb8c1bd4b02f32852&WCM_Page.ResetAll=TRUE&C_ACHE=NONE&C. Эта книга задумана как справочник практического характера и направлена на то, чтобы дать представление о системах управления и квалификации персонала, необходимых для более строгого соблюдения трудовых стандартов в самой компании и по всей цепочке ее поставок.

МФК (Международная финансовая корпорация) и ЕБРР (Европейский банк реконструкции и развития) [IFC (International Finance Corporation)] and EBRD (European Bank for Reconstruction and Development)]. 2009. “Workers’ Accommodation: Processes and Standards. Рекомендательная записка, МФК, Вашингтон (округ Колумбия) и ЕБРР, Лондон [Guidance Note, IFC, Washington, DC, and EBRD, London].

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_workersaccommodation.

Всемирный банк [World Bank]. 2009. “Good Practice Note: Asbestos—Occupational and Community Health Issues.” Всемирный банк, Вашингтон (округ Колумбия) [World Bank, Washington, DC].

<http://siteresources.worldbank.org/EXTPOPS/Resources/AsbestosGuidanceNoteFinal.pdf>. В этом материале рассматриваются риски для здоровья людей, связанные с использованием асбеста, и приведена информация о передовой международной практике.

- . 2011a. “Active Labor Market Programs and Activation Policies.” Всемирный банк, Вашингтон (округ Колумбия) [World Bank, Washington, DC].

<http://go.worldbank.org/MVGTO42OA0>. На этом сайте размещена полезная информация для клиентов, столкнувшихся с необходимостью крупномасштабного сокращения штатов.

- . 2011b. “Core Labor Standards Toolkit.” Всемирный банк, Вашингтон (округ Колумбия) [World Bank, Washington, DC]. <http://go.worldbank.org/1JZA8B2CO0>. Этот инструментарий позволяет получить общую информацию о четырех основополагающих принципах Международной организации труда и правах в сфере труда. Кроме того, на этом сайте есть ссылки на другие полезные информационные ресурсы.

Страновые доклады о практике в сфере труда

МКСП (Международная конфедерация свободных профсоюзов) [ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions)]. 1997–2006. “Country Reports: WTO and Labour Standards on Trade and Labour Standards. МКСП, Брюссель [ICFTU, Brussels]. <http://www.icftu.org/list.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTOReports&Subject=ILS>. На этом сайте размещены доклады многих стран о соблюдении прав в сфере труда.

Государственный департамент США [U.S. Department of State]. 1999–2010. “Country Reports on Human Rights Practices.” Государственный департамент США, Вашингтон (округ Колумбия) [U.S. Department of State, Washington, DC]. <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/index.htm>. Такие доклады публикуются практически по всем странам. В шестом разделе этих докладов освещаются многие трудовые вопросы, которые охватывает Стандарт деятельности 2.

Управление цепочкой поставок

ДИЗП (Дипломированный институт закупок и поставок) [CIPS (Chartered Institute of Purchasing and Supply)]. 2011. Главная страница. ДИЗП, Мэнсфилд (Англия) [CIPS, Mansfield, England]. <http://www.cips.org/>. Эта группа продвигает и разрабатывает высокие стандарты профессионального мастерства, квалификации и компетентности для всех, кто задействован в процессе закупок и управления цепочкой поставок.

МФУЗП (Международная федерация по управлению закупками и поставками) [IFPSM (International Federation of Purchasing and Supply Management)]. 2011. Homepage. <http://www.ifpmm.org/>. МФУЗП (Международная федерация по управлению закупками и поставками) объединяет 43 национальных и региональных закупочных ассоциации со всего мира. В рамках этого сообщества можно связаться примерно с 200 000 специалистами в области закупок.

ИУП (Институт управления поставками) [ISM (Institute for Supply Management)]. 2011. Главная страница. ИУП, Темпи (шт. Аризона) [ISM, Tempe, AZ]. <http://www.ism.ws/>. ИУП (Институт управления поставками), основанный в 1915 г., является крупнейшей мировой ассоциацией по вопросам управления поставками.