

Введение

1. Стандарт деятельности 2 исходит из того, что стремление к экономическому росту через создание новых рабочих мест и получение дохода должно быть сбалансировано с защитой основных прав работников. Рабочая сила является ценным активом для любого бизнеса и нормальные взаимоотношения между руководством и рядовыми сотрудниками являются ключевой составляющей с точки зрения устойчивого развития предприятия. Неудачно выстроенные взаимоотношения между руководством и рядовыми сотрудниками могут снизить обязательность персонала, повысить текучесть кадров и поставить под угрозу успешную реализацию проекта. И, наоборот, установив конструктивные взаимоотношения между руководством предприятия и рядовыми сотрудниками, относясь к работникам справедливо и создав им безопасные и здоровые условия труда, клиенты могут получить ощутимые выгоды, выражающиеся в повышении эффективности и производительности их операций.

2. Требования, представленные в настоящем Стандарте деятельности, разработаны с учетом нескольких международных конвенций Международной организации труда (МОТ) и Организации объединённых наций (ООН).¹

Цели

- Установить, поддерживать и улучшать взаимоотношения между руководством и рядовыми сотрудниками
- Стимулировать справедливое отношение к работникам, без какой-либо дискриминации, с обеспечением равных возможностей и в соответствии с национальным законодательством о труде и трудоустройстве
- Обеспечить защиту работников, исключив вредный детский труд и принудительный труд
- Содействовать созданию здоровых и безопасных условий труда, охранять здоровье работников.

Сфера применения

3. Применимость настоящего Стандарта деятельности определяется в процессе социальной и экологической Оценки, в то время как осуществление действий, необходимых для выполнения требований настоящего Стандарта, регулируется Системой социального и экологического менеджмента клиента. Требования к социальной и экологической Оценке и Системе менеджмента представлены в Стандарте деятельности 1.

4. В тексте настоящего Стандарта деятельности термин «работники» используется для обозначения штатных сотрудников клиента и некоторых категорий внештатных сотрудников, указанных в параграфе 17. Сфера применения данного Стандарта зависит от категории работников, а именно:

¹ Вот эти Конвенции:

Конвенция МОТ №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»

Конвенция МОТ №98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров»

Конвенция МОТ №29 «О принудительном или обязательном 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 мужчин и женщин за равноценный труд»

Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий»

Конвенция Организации объединённых наций о правах детей, Статья 32.1

Стандарт деятельности 2 Рабочий персонал и условия труда

30 апреля 2006 года

- **Штатные сотрудники:** Применяются все требования настоящего Стандарта деятельности, за исключением положений параграфов 17 и 18
- **Внештатные сотрудники:** Применяются исключительно требования параграфа 17.

5. Вопросы, касающиеся цепочек поставок,² рассмотрены в параграфе 18.

Требования

Условия труда и регулирование производственных отношений

Кадровая политика

6. Клиентом будет разработана кадровая политика с учетом масштаба предприятия и численности рабочей силы, которая отразит его подход к менеджменту производственных отношений в соответствии с требованиями данного Стандарта деятельности. Руководствуясь этой политикой, клиент будет предоставлять работникам информацию, касающуюся их прав, предусмотренных государственными законами о труде и трудоустройстве, включая право на оплату труда и причитающиеся льготы. Эта политика будет изложена в ясной и понятной для работников форме и разъяснена или предоставлена каждому из них при приеме на работу.

Производственные отношения

7. Клиент будет документально оформлять и доводить до сведения всех штатных работников и работников, привлекаемых на условиях прямых контрактов с клиентом, условия труда и приема на работу, включая оплату труда и причитающиеся льготы.

Условия труда и приема на работу

8. Если клиент является стороной коллективного соглашения с профессиональным объединением работников, условия такого соглашения будут соблюдаться. В тех случаях, когда таких соглашений не существует или ими не регламентируются условия труда и приема на работу (такие, как оплата труда и причитающиеся льготы, часы работы, условия и оплата переработок, больничные листы, декретный отпуск, отпускá и праздники), клиентом будут обеспечиваться разумные условия труда и приема на работу, как минимум, не хуже условий, предусмотренных национальным законодательством.

Профессиональные объединения

9. В странах, где национальным законодательством предусматривается право рабочих на создание профессиональных объединений по их выбору без внешнего вмешательства и заключение коллективных договоров, клиент будет подчиняться национальному законодательству. Там, где национальное законодательство существенно ограничивает права работников на создание профессиональных объединений, клиент предоставит работникам альтернативные возможности для предъявления претензий и защиты их прав, касающихся условий труда и приема на работу.

10. В любом случае, предусмотренном параграфом 9, и при отсутствии применимого национального законодательства клиент не станет препятствовать работникам в создании профессиональных объединений или присоединении к уже существующим профессиональным организациям по их собственному выбору или заключению коллективных договоров, равно как не будет принимать дискриминационных или репрессивных мер в отношении работников, которые стали или стремятся стать членами подобных организаций или вступить в коллективный договор. Клиенты будут взаимодействовать с представителями работников. Предполагается, что профессиональные

² Понятие «цепочка поставок» относится как к поставщикам рабочей силы, так и к поставщикам материалов, причем с учетом жизненного цикла товара или услуги.

Стандарт деятельности 2 Рабочий персонал и условия труда

30 апреля 2006 года

объединения будут надлежащим образом представлять интересы работников, входящих в состав рабочей силы клиента.

Отсутствие дискриминации и предоставление равных возможностей

11. Клиент не будет принимать решения о приёме на работу, исходя из характеристик потенциального работника, не имеющих отношения к профессиональным требованиям для данного рабочего места. Клиент будет устанавливать профессиональные взаимоотношения на основе принципа равных возможностей и равного отношения и исключит дискриминацию в любых аспектах профессиональных взаимоотношений, включая приём на работу, компенсационный пакет (в том числе в оплате труда и предоставлении льгот), условия труда и приёма на работу, доступ к обучению, продвижение по службе, увольнение или выход на пенсию, а также трудовую дисциплину. В странах, где национальными законами предусматривается отсутствие дискриминации при трудоустройстве, клиент будет действовать в соответствии с национальным законодательством. В странах, где в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, касающиеся недопустимости дискриминации при приёме на работу, клиент будет руководствоваться данным Стандартом деятельности. Специальные меры по защите или оказанию помощи по исправлению ранее допущенной дискриминации или отбор на конкретное рабочее место на основе предъявляемых профессиональных требований не будут считаться дискриминацией.

Сокращение штатов

12. Клиентом будет разработан план по смягчению неблагоприятных последствий для сотрудников в связи с сокращением штатов, если ожидается серьёзное сокращение числа рабочих мест или увольнение значительного числа работников. План будет основан на принципе недопущения дискриминации и будет учитывать результаты обсуждения этой проблемы с самими работниками или их профессиональными объединениями, а если необходимо, то и с соответствующими государственными органами.

Механизм рассмотрения жалоб

13. Клиент предоставит работникам (и их профессиональным объединениям, если таковые существуют), желающим выразить обоснованную озабоченность в связи с местом их работы, механизм или процедуру рассмотрения жалоб. Клиент проинформирует всех работников при приёме на работу о механизме рассмотрения жалоб и сделает этот механизм доступным для всех работников. В такой механизм должен быть вовлечен соответствующий уровень управленческого персонала, и претензии должны рассматриваться оперативно с использованием понятных и прозрачных процедур, предусматривающих обратную связь с теми, кто поднял вопрос или обозначил проблему, без каких-либо неблагоприятных последствий для лиц, обратившихся с жалобами. Такой механизм не должен исключать возможность использования других юридических или административных мер защиты, которые могут быть предусмотрены в рамках действующего законодательства или реализуются через существующие арбитражные процедуры. Механизм не должен рассматриваться также как замена других аналогичных механизмов, предусмотренных коллективными договорами.

Охрана труда

Детский труд

14. Клиент не будет нанимать детей на работы, носящие экономически эксплуатационный характер или представляющие опасность для здоровья, а также не будет использовать детский труд, если это мешает образованию детей, вредно для детского здоровья, физического, умственного, духовного, морального или социального развития детей. Там, где национальное законодательство о труде содержит положения о найме малолетних, клиент будет следовать букве закона. Дети в возрасте до 18 лет не могут быть заняты на опасных работах.

Принудительный труд

15. Клиент не будет практиковать принудительный труд, под которым понимается любая работа или предоставление услуг, выполняемая (выполняемое) не добровольно, а под угрозами или по принуждению. Это относится к любому виду недобровольного труда, например, к контрактному труду на условиях договора об ученичестве, труду в силу долговых обязательств или иным подобным формам контрактных отношений.

Охрана труда и техника безопасности

16. Клиент обеспечит работникам безопасные и здоровые условия для работы, принимая во внимание специфические отраслевые риски и специфические виды опасностей на рабочих площадках клиента, включая физические, химические, биологические и радиологические опасности. Клиент предпримет шаги для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний, возникших в той или иной связи с выполнением работ, путем сведения к минимуму, насколько это практически возможно, факторов, порождающих опасности. Следуя передовой международной отраслевой практике³, клиент будет: решать вопросы выявления потенциальных рисков для работников, особенно тех, которые угрожают их жизни; принимать предупредительные и защитные меры, включая изменение, замену или исключение опасных условий или веществ; проводить обучение работников; документально оформлять и составлять отчетность об имевших место заболеваниях, несчастных случаях, аварийных ситуациях и действиях, связанных с предотвращением аварийных ситуаций и адекватным реагированием на них.

Внештатные работники

17. Для целей данного Стандарта деятельности термин «внештатные работники» означает лиц, которые: (i) работают на условиях прямого договора с клиентом или договоров с подрядчиками или иными посредниками; и (ii) в течение продолжительного времени выполняют работу, связанную с основными функциями, важными для продукции или услуг клиента. В случае прямого договора между клиентом и внештатным работником клиент предпримет экономически обоснованные усилия для выполнения требований настоящего Стандарта деятельности, за исключением положений параграфов 6, 12 и 18. В отношении подрядчиков и других посредников, предоставляющих услуги внештатных работников, клиент будет предпринимать экономически обоснованные усилия для того, чтобы: (i) установить, что все подрядчики или посредники, предоставляющие услуги клиенту с наймом работников по контракту, являются законно функционирующими предприятиями с хорошей репутацией; и (ii) добиться выполнения этими подрядчиками и посредниками требований настоящего Стандарта деятельности, за исключением положений параграфов 6, 12 и 13.

Цепочки поставок

18. Неблагоприятные воздействия, связанные с поставщиками, будут рассматриваться в случаях, когда низкая стоимость рабочей силы является фактором конкурентного преимущества поставляемого товара или услуги. Клиент будет выявлять и принимать меры по предотвращению вредного детского труда и принудительного труда в своих цепочках поставок в соответствии с параграфами 14 и 15 выше.

³ Понимаемой как проявление профессиональных навыков, старательности, благоразумия и предусмотрительности, которых следует ожидать от опытных профессионалов, занятых на таких же работах при сходных обстоятельствах во всем мире.