

Обзор Стандартов деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости

1. Стратегия обеспечения устойчивости деятельности МФК, в которой нашло отражение принятое Корпорацией стратегическое обязательство по оказанию содействия устойчивому развитию, является составной частью подхода Корпорации к управлению рисками. Стратегия обеспечения устойчивости включает в себя Политику и Стандарты деятельности МФК по обеспечению экологической и социальной устойчивости и Политику МФК в отношении доступа к информации. Политика обеспечения экологической и социальной устойчивости определяет обязательства, роль и обязанности МФК в отношении обеспечения экологической и социальной устойчивости. Политика МФК в отношении доступа к информации отражает приверженность Корпорации обеспечению прозрачности и надлежащего управления в своей операционной деятельности и определяет институциональные обязательства Корпорации по раскрытию информации, касающейся ее инвестиционных проектов и консультационных услуг. Стандарты деятельности предназначены для клиентов и содержат рекомендации по выявлению рисков и воздействий в рамках проектов. Они призваны оказать клиентам помощь в предотвращении рисков и неблагоприятных воздействий, смягчении их последствий и управлении ими в целях устойчивого ведения бизнеса и прописывают обязанности клиента по взаимодействию с заинтересованными сторонами и раскрытию информации о деятельности на уровне проекта. В том, что касается прямых инвестиций (в том числе проектного и корпоративного финансирования, предоставляемого через финансовых посредников), МФК требует от своих клиентов применения Стандартов деятельности для управления экологическими и социальными рисками и воздействиями в целях расширения возможностей в области развития. МФК использует Стратегию обеспечения устойчивости деятельности наряду с другими стратегиями, мерами политики и инициативами для ориентации своей деятельности на достижение общих целей в области развития. Стандарты деятельности могут применяться также и другими финансовыми учреждениями.

2. В совокупности восемь Стандартов деятельности устанавливают стандарты, которые клиент¹ должен соблюдать на протяжении всего жизненного цикла инвестиционного проекта МФК:

Стандарт деятельности 1:	Оценка и управление экологическими и социальными рисками и воздействиями
Стандарт деятельности 2:	Рабочий персонал и условия труда
Стандарт деятельности 3:	Рациональное использование ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды
Стандарт деятельности 4:	Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения
Стандарт деятельности 5:	Приобретение земельных участков и вынужденное переселение
Стандарт деятельности 6:	Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление живыми природными ресурсами
Стандарт деятельности 7:	Коренные народы
Стандарт деятельности 8:	Культурное наследие

¹ Термин "клиент" широко используется во всех Стандартах деятельности для обозначения стороны, ответственной за реализацию и эксплуатацию финансируемого проекта, или получателя финансирования, в зависимости от структуры проекта и вида финансирования. Определение термина "проект" содержится в Стандарте деятельности 1.

3. Стандарт деятельности 1 придает значение i) общей оценке, позволяющей определить экологические и социальные воздействия, риски, а также потенциал в рамках проектов; ii) эффективному взаимодействию с местным населением посредством раскрытия связанной с проектами информации и проведения консультаций по непосредственно затрагивающим их вопросам; iii) управлению экологическими и социальными аспектами проектов на протяжении всего их жизненного цикла. Стандарты деятельности 2–8 определяют цели и требования по предотвращению, минимизации и – в случае сохранения остаточных воздействий – по компенсации/возмещению вреда и ущерба, нанесенного в результате рисков и воздействий рабочим, Затронутым сообществам и окружающей среде. При том, что в рамках такой оценки должны рассматриваться все соответствующие экологические и социальные риски и потенциальные воздействия, в Стандартах деятельности 2–8 указываются потенциальные экологические и социальные риски и воздействия, требующие особого внимания. В случае выявления экологических или социальных рисков и воздействий клиент осуществляет управление ими посредством своей Системы экологического и социального менеджмента (СЭСМ) в соответствии со Стандартом деятельности 1.

4. Стандарт деятельности 1 применяется ко всем проектам, сопряженным с экологическими и социальными рисками и воздействиями. В зависимости от обстоятельств, в ходе реализации проекта могут также применяться другие Стандарты деятельности. Стандарты деятельности должны рассматриваться в совокупности и, в случае необходимости, использоваться в качестве источника перекрестных ссылок. Раздел о требованиях в каждом Стандарте деятельности распространяется на все виды деятельности, финансируемые в рамках проекта, если иное не предусмотрено в конкретных ограничениях, указываемых в каждом пункте. Клиентам рекомендуется применять систему СЭСМ, разработанную в соответствии со Стандартом деятельности 1, ко всей деятельности по проекту, независимо от источника финансирования. Ряд междисциплинарных тем, таких как изменение климата, гендерные проблемы, права человека и водные ресурсы, рассматривается в нескольких Стандартах деятельности.

5. Помимо выполнения требований Стандартов деятельности, клиенты обязаны соблюдать соответствующее национальное законодательство, в том числе законы, обеспечивающие выполнение принимающей страной обязательств, предусмотренных международным правом.

6. Руководства Группы организаций Всемирного банка по охране окружающей среды, здоровья и безопасности (Руководства по ОСЗБ) представляет собой ряд технических справочных документов, содержащих примеры передовой международной отраслевой практики общего и отраслевого характера. МФК использует Руководства по ОСЗБ в качестве источника технической информации в ходе проведения предварительной оценки проекта. В Руководствах по ОСЗБ указываются уровни и показатели эффективности деятельности, которые в целом приемлемы для МФК и, как правило, считаются достижимыми на новых объектах при разумных затратах с использованием существующих технологий. В отношении финансируемых МФК проектов применение Руководства по ОСЗБ к существующим объектам может быть связано с установлением конкретных целевых показателей для данной площадки и соответствующего графика их выполнения. В процессе экологической оценки могут быть рекомендованы другие (более высокие или более низкие) уровни или показатели, которые, в случае их приемлемости для МФК, становятся требованиями, применимыми к данному проекту или данному объекту. Общее Руководство по ОСЗБ содержит информацию по междисциплинарным вопросам, касающимся охраны окружающей среды, здоровья и безопасности, потенциально применимым ко всем секторам промышленности. Оно должно применяться совместно с соответствующими отраслевыми руководствами. Руководства по ОСЗБ могут периодически обновляться.

7. В случае расхождений между нормативами принимающей страны и уровнями и показателями, указанными в Руководстве по ОСЗБ, в проектах должны соблюдаться более строгие из них. Если с учетом конкретных условий реализации проекта целесообразно применение менее строгих уровней или показателей, то для принятия любых предлагаемых альтернативных уровней или показателей требуется полное и подробное обоснование такого решения в рамках экологической оценки по конкретному объекту. В таком обосновании должно быть доказано, что выбор альтернативного уровня соответствует целям охраны здоровья людей и окружающей среды.

8. Комплект из восьми Примечаний к руководству, соответствующих каждому Стандарту деятельности, и дополнительная Пояснительная записка о Финансовых Посредниках содержат указания в отношении изложенных в Стандартах деятельности требований, в том числе справочных материалов, а также в отношении надлежащей практики обеспечения устойчивости. Их назначение – оказание помощи клиентам в повышении результатов деятельности по реализации проектов. Эти примечания/пояснительные документы могут периодически обновляться.

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.

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,

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.

регулируется Системой экологического и социального менеджмента (СЭСМ) клиента, элементы которой приводятся в Стандарте деятельности 1.

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 через третьи стороны для выполнения в течение длительного времени работ, относящихся к базовым бизнес-процессам проекта³ (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.

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.

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 найма⁵, клиент будет обеспечивать надлежащие условия труда и найма⁶.

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.

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;

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 услуг⁸. 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.

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.

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.

Недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей

15. Клиент не будет принимать решений по найму на основании персональных характеристик⁹, 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 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.

Сокращение штатов

18. Прежде чем прибегнуть к коллективным увольнениям¹⁰, клиенту необходимо проанализировать альтернативы сокращению штатов¹¹. 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.

19. Клиент должен обеспечить своевременное получение всеми работниками уведомления об увольнении и выходных пособий, предусмотренных законом и коллективными договорами. Вся

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.

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.

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.

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.

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 работ¹². 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.

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 людьми¹³.

¹² Примерами опасных видов деятельности являются: i) работа, сопряженная с риском физического, психологического или сексуального надругательства; 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 нездоровой 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, удлинённый рабочий день, поздняя ночь или ограничение свободы нанятым.

¹³ Торговля людьми определяется как наем на работу, перевозка, передача, укрывательство или получение лиц путем угрозы или применения силы или других форм принуждения, похищения,

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 практикой¹⁴, 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.

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.

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.

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.

Цепочки поставок

27. Если в основной цепочке поставок существует высокая степень риска использования детского или принудительного труда¹⁵, 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.