

借款国指导文件

投资项目贷款
环境和社会框架

环境和社会标准 2
劳工和工作条件

指导文件为借款国应用《环境和社会标准》提供指导，这些标准是世界银行2016年《环境和社会框架》的组成部分。指导文件帮助解释各项《环境和社会标准》的要求，指导文件并非世行的政策，也不具有强制性。在项目决策过程中，指导文件不能取代在决策过程中正确判断力的必要运用。若指导文件与《环境和社会标准》有任何不符或冲突，以《环境和社会标准》的规定为准。标准的每一段都在一个框中显示，随后为相应的指导说明。

目录

简介	1
目标	1
适用范围	1
直接工作人员	3
合同工	3
社区工作人员	3
主要供应商工作人员	3
要求	4
A. 工作条件和工作人员关系管理	4
雇用条款和条件	5
不歧视和平等机会	6
工作人员组织	8
B. 劳动保护	8
童工和最小年龄	8
强迫劳动	9
C. 申诉机制	10
D. 职业健康和安全	11
E. 合同工	13
F. 社区工作人员	14
G. 主要供应商工作人员	16
参考文献	18

简介

1. 《环境和社会标准 2》认识到创造就业和创收机会在促进减贫和包容性经济增长方面的重要性。借款国可通过确保项目工作人员得到公平对待，并为其提供安全健康的工作环境，而促进建立良好的工作人员—管理层关系，提升项目的发展效益。

目标

- 提高工作中的安全和健康。
- 促进对项目工作人员的公平对待、不歧视和平等机会。
- 保护项目工作人员，包括妇女、残疾人、青少年（符合《环境和社会标准》规定的工作年龄）和外来工、合同工、社区工作人员和主要供应商工作人员（如适用）等弱势人员。
- 避免强迫劳动或雇用童工。¹
- 以符合国家法律的方式支持工人自由结社和集体谈判的原则。
- 为项目工作人员提供可用的方法来提高对工作场所的关注。

脚注 1. 第 17 至 19 条具体说明了可能雇用儿童从事与项目有关的工作的情况。

适用范围

2. 本《环境和社会标准》的适用性在《环境和社会标准 1》中所述的环境和社会评价期间确定。²

脚注 2. 在执行环境和社会评价时，根据项目中与劳工和工作条件相关的潜在问题的重要性，可能需要征求工作人员代表和雇主组织的意见。

指导文件 2.1 《标准 2》的应用推动项目使用系统性方法，改善对项目中劳工和工作条件相关的风险及管理的管理。环境和社会评价确定项目适用哪些国家法律与《环境和社会标准 2》的要求。

指导文件 2.2 《环境和社会标准 2》的部分内容参考了国际劳工组织（ILO）和联合国（UN）的公约。这些包括：

- 国际劳工组织《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号公约）
- 国际劳工组织《组织权利和集体谈判权利公约》（第 98 号公约）
- 国际劳工组织《强迫劳动公约》（第 29 号公约）
- 国际劳工组织《废除强迫劳动公约》（第 105 号公约）
- 国际劳工组织《就业最低年龄公约》（第 138 号公约）
- 国际劳工组织《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号公约）
- 国际劳工组织《同筹公约》（第 100 号公约）
- 国际劳工组织《就业和职业歧视公约》（第 111 号公约）

这些公约以及其他国际文书的批准国，都在本国法律中纳入了相关内容。

指导文件 2.3 (脚注 2) 正如《环境和社会标准 2》的脚注 2 所述, 与项目工作人员及其代表, 以及工人组织 (如果有的话) 代表沟通讨论劳工问题, 了解有用的背景情况和更多信息, 有助于评估劳工风险和影响。根据项目情况, 沟通对象还可包括国际、国家或行业层面的工人组织、雇主组织和劳动监察员。

3. 《环境和社会标准²》的应用范围取决于借款国与项目工作人员之间雇用关系的类型。术语“项目工作人员”是指:

- (a) 由借款国 (包括项目提案者和项目实施机构) 直接雇用专门从事项目相关工作的人员 (直接工作人员)。
- (b) 由第三方³雇用从事与项目核心功能⁴相关工作的人员, 不考虑他们的工作地点 (合同工);
- (c) 由借款国主要供应商⁵雇用的人员 (主要供应商工作人员);
- (d) 受雇从事或参与提供社区劳动的人员⁶ (社区工作人员)。

《环境和社会标准 2》适用于项目工作人员, 包括全职工、兼职工、临时工、季节性工人和外来工。⁷

脚注 3. “第三方”可能包括承包商、分包商、经纪人、代理人或中介机构。

脚注 4. 项目的“核心功能”是指对某一项目活动至关重要的生产和 / 或服务过程, 项目进行缺之不可。

脚注 5. “主要供应商”是指持续地为项目核心功能直接提供必要货物或原料的供应商。

脚注 6. 见第 34 条。

脚注 7. “外来工”是指从一国来到外国或从一国某地来到该国另一地工作的人员。

指导文件 3.1 项目工作人员有多种雇用方式, 重要的是识别项目可能雇用的工作人员类型, 在为项目准备的劳动管理程序 (参见《环境和社会标准 2》第 9 条) 中予以说明并阐明各类项目工作人员适用《环境和社会标准 2》的相关要求。《环境和社会标准 2》第 3 条列出四类项目工作人员, 反映出借款人对不同类型人员的工作条件和待遇可能有不同程度的控制和影响。根据涉及的项目工作人员类型不同, 《环境和社会标准 2》的要求也不同。

指导文件 3.2 确定项目工作人员雇用关系的性质, 对于正确划分工作人员类型很重要。某人在一定条件下履行工作或提供服务以换取薪酬, 即构成雇用关系。确定是否存在雇用关系, 主要依照有关工作的履行和组织方式, 以及工作人员薪酬类型等方面。借款国不应使用或容忍使用变相雇用关系, 如合同制或其他形式, 隐瞒雇用关系或合同协议的真实法律状态, 其后果是剥夺项目工作人员应得的国家法律和《标准 2》的保护。

指导文件 3.3 在确定是否存在雇佣关系的问题上有很多考虑因素, 其中包括:

(a) **履行工作。**该工作:

- 在按照借款国或另一方的指示并在其控制下进行;
- 要求工作人员进入借款国机构 (或参与实施项目的实体, 如项目实施单位);
- 完全或主要是为了借款国或另一方的利益;
- 必须由工作人员亲自执行;
- 在特定的工作时间内, 或在借款国或提出工作要求的另一方指定或同意的工作场所内进行;
- 有具体期限并有一定连续性;
- 要求工作人员可用; 或
- 由提出工作要求一方提供工具、材料和机械。

(b) **薪酬和其他福利,** 可包括以下方面:

- 定期支付工作人员薪酬;
- 薪酬是工作人员唯一或主要收入来源;
- 实物形式的薪酬, 如食品、住宿或交通;

- 认可周休、年假等权利；
- 提出工作要求的一方支付工作人员的工作差旅费用；或
- 工作人员无财务风险。

指导文件 3.4 合同协议，特别是涉及多方的协议，应清楚说明哪一方负责执行《环境和社会标准 2》针对每类项目工作人员的要求。这点对于多方参与实施的项目尤为重要。例如，一个大型基础设施建设项目可能涉及一家主承包商，几家分包商，借款国代表以及各类工程师。

指导文件 3.5（脚注 3） 为满足项目的劳工需求，各种第三方可能参与进来。了解第三方与项目工作人员之间关系的性质，对决定工作人员如何适用《环境和社会标准 2》的要求很重要。在某些情况下，即使工作人员长期为项目工作，对工人的控制和法律责任仍由第三方承担，这些人员即《环境和社会标准 2》所指的“合同工”，借款国对合同工的责任见《环境和社会标准 2》E 节（第 31–33 条）。例如，承包商把自己的工作队伍带到项目就是这种情况。在另一些情况下，第三方可能代表借款国或参与实施项目的实体（如项目实施单位）招聘工作人员，这些人员就成为《环境和社会标准 2》所指的“直接工作人员”。例如，劳务经纪人或代理人作为中介机构，在某国招聘工作人员，派遣这些人员到另一国的项目工作。使用经纪人、代理人或中介机构提供劳工，不应被用于掩盖雇用关系的真正法律地位。

直接工作人员

4. 《环境和社会标准》第 9–30 条的要求适用于直接工作人员。

指导文件 4.1 “直接工作人员”指与借款国有直接签约雇用关系的工作人员，借款国对其工作、工作条件和待遇有具体控制权。他们由借款国雇用并直接支付薪酬，接受借款国的日常指示和控制。例如，由借款国项目实施单位雇用的人员，担任项目设计和监理、监测和评估，或开展与项目有关的社区参与等工作。

合同工

5. 根据第 E 节，本《环境和社会标准》第 9–33 条的要求适用于合同工。

指导文件 5.1 “合同工”指由第三方雇用、从事与项目核心功能相关工作或提供相关服务的人员，第三方对其工作、工作条件和待遇具有控制权。“核心功能”的定义见脚注 4。在这种情况下，雇用关系存在于第三方和项目工作人员之间，即使后者持续为项目活动工作。

社区工作人员

6. 根据第 F 节，本《环境和社会标准》第 34–38 条的要求适用于社区工作人员。

主要供应商工作人员

7. 根据第 G 节，本《环境和社会标准》第 39–42 条的要求适用于主要供应商工作人员。

指导文件 7.1 “主要供应商工作人员”指为项目提供货物和原料的主要供应商雇用的人员，主要供应商对其工作、工作条件和待遇具有控制权。“主要供应商”的定义见《标准 2》的脚注 5。定义要求“主要供应商”持续地为项目核心功能直接提供货物或原料。这意味着《环境和社会标准 2》没有覆盖供应链的第 2、第 3 和更多层级（有时称为二级和三级供应商）。查阅《环境和社会标准 1》，了解有关主要供应商定义的更多讨论。

8. 若政府公务员参与项目相关工作（无论全职或兼职），则适用他们现有的公共部门就业协议或协定的条件，除非有有效合法的调任证明其已被项目雇用或聘用。⁸除第 17–20 条（劳动保护）和第 24–30 条（职业健康安全）之外，《环境和社会标准 2》不适用于上述政府公务员。

脚注 8. 此类调任应根据所有法律要求执行，且调岗工作人员适用本《环境和社会标准》的所有要求。

指导文件 8.1 《环境和社会标准 2》不试图干涉政府与公务员的关系，雇用公务员通常遵照特定的、反映了强制性法律要求的条款和条件。政府公务员可以从事项目工作，例如在项目实施单位或项目管理办公室工作，但他们作为政府公务员的身份不受影响。

指导文件 8.2 如果政府公务员有有效合法的调任文件证明其已被项目雇用或聘用，或者公务员利用正式的无薪休假为项目工作，则适用《环境和社会标准 2》。在这些情况下，工作人员在此项目下不再受公务员法律要求制约，而是由项目直接聘用，适用《环境和社会标准 2》有关直接工作人员的规定。

指导文件 8.3 如果政府公务员与项目没有雇用关系，则不能视为项目工作人员。但是他们可以政府人员身份参与项目活动，比如，教育部门的教师或卫生部门的医疗服务人员皆可参加有关的培训活动。这些人员不适用《环境和社会标准 2》，但应根据《环境和社会标准 1》评估项目对他们的潜在风险和影响，包括职业健康和安全隐患。

要求

A. 工作条件和工作人员关系管理

9. 借款国应制定并实施适用于项目的书面劳动管理程序。此类程序应说明管理项目工作人员的方式，并满足国家法律和本《环境和社会标准》的要求。⁹这些程序将指出本《环境和社会标准》适用于不同类别的项目工作人员（包括直接工作人员）的管理方式，及借款国要求第三方根据第 31–33 条管理其工作人员的方式。

脚注 9. 在某种程度上，若国家法律的规定与项目活动相关且满足本《环境和社会标准》的要求，则不要求借款国在劳动管理程序中重复这些规定。

指导文件 9.1 劳动管理程序的目的是促进项目规划，帮助确定项目的劳动管理需要的资源。劳动管理程序有助于 (a) 确定项目可能参与项目的不同类型的工作人员，以及 (b) 确定适用于不同类别项目工作人员的《环境和社会标准 2》要求的方式。

指导文件 9.2 当项目工作人员由各方雇用时，劳动管理程序应明确借款国对每类项目工作人员的责任，确定各方满足《环境和社会标准 2》中规定的劳动和工作条件要求的方式。

指导文件 9.3 劳动管理程序是对项目中劳动事宜的管理提出一个系统性方法，体现了国家法律规定、适用的集体协议和《环境和社会标准 2》的要求。其详细程度取决于项目类型、劳动力的类型、规模和地理位置，以及国家法律在多大程度上满足《环境和社会标准 2》的要求。在项目准备和实施过程中，劳动管理程序要根据需要进行审议和更新。程序可以作为独立文档编制，也可以作为其他环境和社会管理文件的组成部分。

指导文件 9.4 如果有必要（由于项目背景以及潜在的风险与影响），劳动管理程序可以针对项目工作人员和当地社区打交道可能产生的风险，制定应对举措。这些措施可能包括提高对此类风险的意识，阐明恰当行为规范以及纪律措施，取决于项目性质，可以编制正式的行为准则。更多说明，请到世界银行网站参看“指导文件：管理劳动力流入风险”。

指导文件 9.5 如果国家法律要求收集保存项目工作人员信息，劳动管理程序应做出相应规定，说明收集信息的类型，并根据需要做出保密规定。

指导文件 9.6 (脚注 9) 众多国家的法律反映了《环境和社会标准 2》的很多要求，尤其是那些已经批准了有关劳工和工作条件相关的公约及其他国际文书的国家。这种情况下，*劳动管理程序*是指相关的国家法律规定。此外，一些国家的法律对工人保护做出更高要求，《环境和社会标准 2》不排除这种更高级别的保护规定。定期审阅项目适用的国家法律，确保《环境和社会标准 2》的相关要求（不论是内容还是实施）持续得到满足是很重要的。若国家法律有所变更，应酌情修订或更新*劳动管理程序*。

雇用条款和条件

10. 借款国应向项目工作人员提供能明确清晰说明雇用条款和条件的信息和文件。信息和文件应列明工作人员按照国家劳动和雇用法律（包括任何适用的集体协议）规定应享有的权利（包括工作时长、工资、加班、薪酬和福利方面的相关权利以及本《环境和社会标准》的要求）。在确立工作关系伊始和雇用条款和条件发生重大变更时，借款国应提供此类信息和文件。

指导文件 10.1 书面文件应与雇用的期限和性质切合相关，方便相关项目工作人员获取和知悉，并应采用工作人员理解的语言。例如，通过公告说明要做的工作、工作时长、薪资和其他关键条款及工作条件，并在项目工作人员要求时将公告副本提供给他们。对于时间较长的工作，文件应更详细说明雇用关系的重要条款，而且应向项目工作人员提供文件副本（如签字的合同）。许多国家法律要求签署个人合同。

指导文件 10.2 国家法律通常规定了雇用关系伊始需向工人提供的信息。根据情况，文件和合同可包括以下信息：

- 雇主名称和法定地址；
- 工作人员姓名；
- 工作人员职务名称；
- 雇用关系开始日期；
- 如果不是永久性雇用关系，预期的合同期限；
- 工作地点，如果是流动性工作，主要地点；
- 居住食宿服务和缴纳费用要求（如果适用）；
- 食品服务和缴纳费用要求（如果适用）；
- 工时、休息时段和休假权益以及其他相关事宜；
- 有关加班和加班费的规定；
- 有关计算薪水、工资和其他福利的级别和规则，包括发薪和扣减的时间规定；
- 工作人员适用的养老金和其他福利计划；
- 工作人员提交或收到终止雇用关系通知的提前时长；
- 工作人员适用的纪律程序，要详细说明工作人员可以寻求帮助的代表情况和上诉机制；
- 详细介绍申诉机制，包括申诉材料受理人的信息；以及
- 工作人员适用的集体谈判安排。

指导文件 10.3 除了书面文件外，如果项目工作人员无法阅读文件或者理解文件内容有困难，如外来工，须口头传达解释工作条件和雇用条款。如果有适用的集体协议，也要告知项目工作人员。应保存有关此类沟通和解释的文件，例如开会记录或张贴在工人布告栏的公告。

指导文件 10.4 外来工（国内或国外）的工作条件和雇用条款应与从事同一类工作的本地项目工作人员保持一致或大体相当。此要求适用于借款国直接雇用的或通过第三方雇用的外来项目工作人员。这些条款包括薪酬、加班、工时、周休、带薪假日、安全、健康、雇用关系的终止以及任何其他相关的工作条件。其他雇用条款包括下面第 B 节列出的劳动保护要求。劳动管理程序对此应有明确规定。

11. 借款国应根据国家法律和劳动管理程序要求定期为项目工作人员支付薪资。只有在国家法律或劳动管理程序允许的情况下，方可扣减工作人员的工资，且应向工作人员告知扣减工资的条件。借款国应根据国家法律和劳动管理程序规定为项目工作人员提供足够的周休、年假以及病假、产假和家事假。

指导文件 11.1 如果国家法律未规定某些特定雇用类别的休息时间、年假以及病假、产假和家事假，借款国应根据雇用类型和时限以及项目的范围、风险和影响考虑提供休息时间和休假。如若提供，这些条件应在劳动管理程序中列明。

12. 在国家法律或劳动管理程序要求的情况下，项目工作人员将及时收到书面解雇通知和解雇费明细。¹⁰在劳动关系终止时或终止前，借款国应直接向项目工作人员，或在适当情况下，以有利项目工作人员的方式支付所有未付工资、社会保障金、养老金和其他福利。在已按有利于项目工作人员的方式付款的情况下，应向项目工作人员提供付款凭证。

脚注 10. 获得这种付款的权利取决于雇佣关系的性质，包括项目工作人员是否按固定期限合同受雇，或是属于全职、兼职、临时或季节性工作人员。

指导文件 12.1 如果国家法律要求为了工作人员利益，部分款项需支付给特定的第三方（如养老金管理部门或健康医疗基金等政府机构或机关），应向项目工作人员提供书面付款凭证。

不歧视和平等机会

13. 借款国不得根据与固有工作要求无关的个人特征决定项目工作人员的雇用或处理。雇用项目工作人员应本着机会平等和公平对待的原则，不得在雇用关系和纪律措施中的任何方面存在歧视，包括招聘和雇用、薪酬（包括工资和福利）、工作条件和雇用条款、¹¹培训机会、工作分配、升职、解雇和退休以及惩罚性措施。劳动管理程序应列明防止并处理对工作人员的骚扰、恐吓和/或剥削的措施。若本条与国家法律存在不一致之处，项目活动应尽可能符合本条要求。

脚注 11. 借款国将在技术和财务上可行的范围内考虑采取合理措施，使残障项目工作人员适应工作场所。

指导文件 13.1 针对项目工作人员的就业歧视是指在决定招聘、雇用、终止雇用关系、工作条件或雇用条款等事宜时，有关方面基于与固有工作要求无关的个人特征，采取了区别对待、排斥或照顾手段，使得就业机会或待遇平等化为乌有或受到损害。固有工作要求指履行工作必需的真正职业资格。

指导文件 13.2 平等机会原则指聘用和升职等所有雇用决策应基于某人的履行工作能力，而非与固有工作要求无关的个人特征。

指导文件 13.3 借款国在编制项目的劳动管理程序时，应评估国家法律在支持项目落实平等机会和公平待遇原则的程度。

指导文件 13.4 工作场所歧视有多种表现方式。例如，招聘项目工作人员时设置并非工作要求的条件，由此可能把特定群体排除在外。歧视可能表现在决定付多少报酬给项目工作人员，例如女性员工或外来工。歧视也可能发生在培训和发展过程中，如人员选择条件带有歧视性。歧视可能涉及终止雇用，例如决策基于年龄或性别，令特定群体更受影响。最后，歧视还表现在项目工作人员因性别、年龄、残疾、族裔或宗教等因素受到不妥对待或骚扰。

指导文件 13.5 借款国确定支持男女机会平等，重点放在选拔条件平等、薪酬和升职，以及这些条件得到平等使用的措施。应制定措施防止项目工作人员在工作场所受到骚扰，包括性骚扰。如果项目聘用外来工，借款国要采取适当措施，防止出现歧视性做法。

指导文件 13.6 (脚注 11) 为残障项目工作人员创造工作条件、无障碍建筑环境和信息交流渠道，措施包括配备轮椅坡道或电梯，提供替代性交流形式，如大字版本、盲文、无障碍数字格式或录影带。劳动管理程序要说明项目采取的具体措施，同时必须让残障工作人员了解有哪些可用设施。

14. 为弥补过去的歧视而采取的特殊保护或援助措施，或基于某一特定工作的内在要求或项目¹²的目标而做的选择，只要这些做法符合国家法律，将不会被视为歧视。

脚注 12. 例如，项目或项目的一个组成部分旨在针对特定群体或一组个人，例如具有当地雇用要求的项目、社会安全网项目或和平项目工作。这也可包括国家法律要求的积极平权措施。

指导文件 14.1 在国家法律允许的情况下，借款国可以采取特定措施，对过去受到歧视或处于弱势的项目工作人员（个人或群体）予以照顾。这些措施可包括培训、管理方案、有针对性的招聘宣传活动或为特定个人或群体提供财务援助。

15. 借款国将提供适当的保护和援助措施，以应对弱势项目工作人员，包括特殊的工作人员群体，如妇女、残障人士、外来工和童工（工作年龄符合本《环境和社会标准》的要求）。此类措施可能仅适用于特定的时间段，具体取决于项目工作人员的情形及弱势的性质。

指导文件 15.1 对许多项目工作人员而言，尽管存在特定弱势，但还是能够从事各种工作，而有些情况下，可能需要采取措施提供保护和援助，如针对孕妇。必须保护妇女不因怀孕、产假或婚姻状况而遭解雇或受到其他就业歧视。

指导文件 15.2 残障人士可能需要合理的方便设施。考虑对工作场所做出物理性改造时，改造的范围和成本是决定拟用措施是否适当合理的重要因素。如果让工作场所适合残障工作人员的改造举措是必需和恰当的，就需要改造。咨询相关专家，可能有助于确定哪些措施能够使成本或干扰最小化，同时又能达到无障碍或保护目标。

工作人员组织

16. 如果项目所在国法律承认工作人员享有自由、不受干涉地组建并参加工作人员组织以及进行集体谈判的权利，项目将根据国家法律实施。在此情况下，必须尊重依法组建的工作人员组织和合法工作人员代表的角色，并及时为其提供进行有效谈判所需的信息。若国家法律限制工作人员组织，则项目不会限制项目工作人员制定替代的机制，以进行申诉并保护其有关工作条件和雇用条款的权利。借款国不应试图影响或控制这些替代机制。借款国不应歧视或报复参与或寻求参与这类工作人员组织和集体谈判或替代机制的项目工作人员。

指导文件 16.1 在许多国家，工人拥有合法权利自由组建工会或其他工作人员组织，与雇主进行集体谈判。国家法律通常会反映承认和保护这些权利的国际劳工组织公约及其他国际协议的内容。

指导文件 16.2 工作人员组织指任何工作人员成立的组织，旨在加强保护工作人员权益，尤其是在工作条件和雇用条款方面。工作人员组织在不同国家可能有不同名称，如工会、劳动工会或工人联合会。这些组织通常由工作人员组建，其运作不应受外界控制或干扰。项目的工作人员组织应代表工作人员，遵循公平合理代表工作人员及其权益的原则展开工作。

指导文件 16.3 集体谈判包括在雇主、雇主组织和工作人员组织之间展开的讨论和磋商，旨在通过共同协商决定工作条件和雇用条款。集体谈判内容还包括说明如何落实管理集体谈判达成的协议，以及如何解决工作人员组织所代表人员有关雇用关系的问题和投诉。取决于各国情况，集体谈判有不同表现形式。许多国家设有多层谈判机制，其中可能包括企业、行业和国家层面。

指导文件 16.4 如果国家法律禁止或限制工人结社自由和 / 或集体谈判，借款国和第三方应与工人合作，解决有关工作条件和雇用条款的问题。在不违反国家法律情况下，替代机制可包括认可工人委员会、允许工人自选代表就雇员条款条件展开对话和谈判。

指导文件 16.5 若国家法律认可工人自由组建并参加工作人员组织的权利，项目工作人员组建并参加（或试图组建并参加）此类组织不可受到阻止、歧视或报复。若国家法律限制此类组织，项目工作人员组建并参加《环境和社会标准 2》第 16 条所述的替代机制不可受到阻止、歧视或报复。工人因加入或寻求加入工作人员组织和集体谈判或替代机制而受到歧视或报复的例子如：基于与资格或工作表现无关的理由，雇主拒绝招聘曾是其他公司工作人员组织成员或领导的项目工作人员；遣散、降级使用或重新调派组织相关活动的项目工作人员，或者外包工作或改变工作交付方式等。

B. 劳动保护

童工和最小年龄

17. 不得雇佣年龄低于本条最低年龄规定的儿童或使其从事项目相关工作。劳动保护程序将规定与项目相关的最低雇用年龄，此年龄一般为 14 岁，除非国家法律另行规定。

指导文件 17.1 针对童工相关风险，环境和社会评价应考虑项目所在国家、地区、部门或行业存在的固有风险。另请参见指导文件 39.1。

指导文件 17.2 项目劳动管理程序不仅阐明与项目相关的最低雇用年龄（此年龄按照国家法律的规定或为 14 岁，以高者为准），而且要包括相关措施，防止雇用低于此年龄的童工。记录和核实年龄是防止雇用童工的重要手段，根据项目具体情况，可以在雇用项目工作人员之前采取以下做法并记录在案：

- 获取应聘人员年龄的书面确认；以及
- 如果对应聘者年龄合理存疑，要求对方提供相关文件加以审核，以核实其年龄，如出生证明、国民身份证、医疗证明、学校档案，或其他显示年龄的文件或社区证明。

指导文件 17.3 如果发现项目上有低于最低年龄的童工，应采取措施以负责任的方式终止雇用关系，但要考虑到此儿童的最大利益。劳动管理程序应给出一些可能措施。

18. 若雇用 18 周岁以下最低雇用年龄以上的儿童从事项目相关工作，只能在满足以下指定条件的情况下才行：
- (a) 工作不能在第 19 条范围内；
 - (b) 工作开始前，需开展适当的风险评价；并且
 - (c) 借款国需根据本《环境和社会标准》对健康、工作条件、工作时长和其他要求进行定期监督。

指导文件 18.1 为了利于开展监测工作，应单独准备并保存一份 18 周岁以下最低雇用年龄以上的项目工作人员记录。记录中可详细说明入学或参与职业培训课程情况。

19. 借款国不得雇用或聘用 18 周岁以下最低雇用年龄以上的儿童从事可能有损¹³或妨碍儿童教育，或对儿童身体健康、智力、精神、伦理或社会发展不利的工作。

脚注 13. 视为对儿童危险的工作即，根据工作性质或开展工作所处的条件，可能会危害儿童的健康、安全或伦理发展的工作。禁止儿童从事的危险工作活动包括：(a) 遭受身体、心理或性虐待的工作；(b) 地下、水下、高空或禁闭空间内的工作；(c) 涉及危险的机器、设备或工具的工作，或需要搬运重物；(d) 在不健康的环境中，员工可能接触到对健康有危害的危险物质、媒介、加工过程、温度、噪音或震动；(e) 处于特别困难的条件下，如长时间工作、熬夜或被雇主禁闭。

指导文件 19.1 《环境和社会标准 2》第 19 条所述的儿童教育指国家法律规定的义务教育。儿童健康包括对儿童安全的考虑。

指导文件 19.2 如果项目上 18 周岁以下最低雇用年龄以上的童工的工作可能对其有害，第一步应考虑是否可以排除相关危害。如果危害难以排除，应以负责任的方式让童工离开这一岗位，如果可能，将其换到经风险评估的无害的替代岗位，在此过程中，要按《环境和社会标准 2》第 18 条的要求，考虑到儿童的最大利益。如果没有替代岗位，项目就不再雇用童工。

强迫劳动

20. 项目不应涉及强迫劳动。强迫劳动，包括任何个人在武力或惩罚的威胁下非自愿¹⁴提供的项目相关的任何工作或服务。这一禁令包括任何类型的非自愿或强迫性劳动，例如契约劳动、债役劳动或类似的契约性质的劳动安排。项目相关的雇用不得涉及人口贩卖。¹⁵

脚注 14. 若工作是在工作人员自由和知情同意的情况下完成，即表示工作是在自愿的基础上。此类同意必须存在于整个雇用关系过程中，工作人员必须可自由撤销给予的同意。尤其是，不能有受到威胁的“自愿提供”或受到限制或欺骗的其他情形。为评估某个自由和知情同意的真实性，需要确保未进行任何外部约束或间接胁迫，无论是政府当局的行为还是雇主行为，均不得存在。

脚注 15. 贩卖人口是指为了金钱的目的，通过威胁或使用武力或其它胁迫、绑架、欺诈、欺骗、滥用权力或利用对方的弱势地位，或通过给予或接受金钱或利益来获得对他人的控制权等方式进行的人口招募、运送、转移、藏匿或接受活动。妇女和儿童尤其容易成为贩卖人口的目标。

指导文件 20.1 强迫劳动做法可能不会一目了然。一旦发现项目员工中存在强迫劳动现象，要立即采取行动，处理胁迫工人的做法，同时不再创造胁迫条件。任何项目员工中存在的强迫劳动案件应由相关的政府机构和支持服务机构，按照国家法律酌情处理。若国家法律无力有效监管实施禁止强迫劳动的法令，应在*劳动管理程序*中列明应对强迫劳动的措施以及补救办法。

指导文件 20.2 构成强迫劳动的情况如债役劳动（为了抵消很难或者不可能偿付的债务而工作），过度限制行动自由，不合理的通知期要求，扣留工作人员的身份证件和其他政府发放的文件（如护照）或个人物品，强迫工人在接受雇用前缴纳招聘费或雇用费，造成工资损失或拖延发放工资使工人行使终止雇用关系的合法权利受阻，高额或不适当的罚款，体罚，使用安保等人员强迫或压榨项目工作人员劳动，或强加其他限制迫使项目工作人员非自愿工作。

指导文件 20.3 某些类型项目与某些类别项目工作人员可能有更高的强迫劳动风险。例如，在边远地区的项目，或者外来工的身份不确定。如果存在强迫劳动和贩卖人口风险，环境和社会评价应对此风险进行评估，并在*劳动管理程序*中列明应对这些风险的措施。

C. 申诉机制

21. 必须为所有直接工作人员和合同工¹⁶（如需要，其组织）提供申诉机制，以便提出对工作场所问题的申诉。¹⁷在招聘之时，借款国应及时向所有项目工作人员告知申诉机制，以及为防止其因使用该机制而受报复所采取的措施。同时要采取措施使申诉机制方便所有项目工作人员使用。

脚注 16. 对于社区工作人员，见第 36 条。

脚注 17. 这种申诉机制将与《环境和社会标准 10》中规定的申诉机制分开提供。

指导文件 21.1 工作场所问题通常不同于受项目影响方和其他利益相关方关注的问题，因此需要有一个单独机制处理，如《环境和社会标准 2》脚注 17 所述。除了包括《环境和社会标准 10》所述申诉机制和相关指南的要素外，工作场所申诉机制的设计还应包括专门针对解决工作场所问题的内容。

指导文件 21.2 根据《环境和社会标准 2》建立的申诉机制不会取代或否定《环境和社会标准 2》第 27 条的制定工作场所流程的要求，项目工作人员通过后者报告他们认为不安全或不健康的工作情形。项目工作人员应该能够通过申诉机制表达对不安全或不健康工作情形的担忧。

指导文件 21.3 借款国和第三方应分别告知直接工作人员和合同工有何种申诉机制，以及如何使用这些机制。在整个项目执行期间，所有相关信息都要以清晰、容易理解、容易获取的方式提供给工作人员，例如在工人手册、告示栏或类似沟通渠道中包括这些信息。

指导文件 21.4 *劳动管理程序*包括一些合理措施，确保直接工作人员和合同工不因投诉而受到任何形式的报复。这些措施可能包括保密需求。

22. 申诉机制将与项目的性质和规模以及潜在的风险和影响相一致。申诉机制旨在通过容易理解和透明的程序即刻解决相关问题，并以他们理解的语言提供及时反馈相关问题的渠道（不得存在报复行为）。申诉机制应按照独立客观的方式执行。可以利用现有的申诉机制，前提是它们得到适当的设计和实施，能够及时解决问题，并且这些项目工作人员可以随时使用。现有的申诉机制可以根据需要并针对具体项目安排进行补充。

指导文件 22.1 有效适当的申诉机制应独立而客观的运作，告知工作人员正采取哪些举措处理他们的投诉，允许在申诉机制程序规定的时限内对答复提出反馈意见，并且有上诉机制，以处理申诉结果不满意的情况。项目申诉机制尽可能使用或补充现有的工作场所申诉机制。申诉机制要对所有直接工作人员和合同工开放，考虑女性工人，外来工或残疾工人等人群的不同需求。根据需要，应考虑允许匿名投诉和 / 或避免让直接领导受理投诉。

23. 申诉机制不应阻碍工作人员通过其它司法或行政途径寻求源于法律或现行仲裁程序规定的补救措施，也不应取代通过集体协议形式制定的其它申诉机制。

D. 职业健康和安

24. 与职业健康和安措施将适用于项目。职业健康与安全措施将包括本节的要求，并将考虑《环境、健康和安通用指南》和特定行业的《环境、健康和安指南》以及其他良好国际行业实践。适用于项目的职业健康与安全措施将纳入法律协议和《环境和社会承诺计划》中。¹⁸

脚注 18. 《环境、健康和安指南》第 2 节适用于所有项目，详见以下链接 <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9aef2880488559a983acd36a6515bb18/2%2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES>。每个具体行业的指南则负责解决特定行业相关的职业健康与安全问题。如欲了解这些指南，详见以下链接：http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/our+approach/risk+management/ehsguidelines

指导文件 24.1 职业健康与安全措施旨在保护项目工作人员不会因工作场所或工作的危险受伤、患病或受到不利影响。这些措施应考虑适用于项目的《环境和社会标准 2》的要求、国家法律对职业健康与安全以及工作场所环境的要求。世界银行集团的《环境、健康和安通用指南》根据良好国际行业实践（GIIP）就管理职业健康与安全提供了更多指导。

指导文件 24.2 项目适用的职业健康与安全措施取决于项目类型；危险、风险和影响的性质及严重程度；以及涉及的工作人员类型。项目在设计 and 实施过程中纳入适当的职业健康与安全措施，预防和保护项目工作人员不发生工伤，不因工作致病。

25. 设计和实施职业健康和安措施，以解决：(a) 鉴别对项目工作人员可能构成的危险，特别是威胁生命的危险；(b) 提供预防和保护措施，包括改变、替代或消除危险状况或材料；(c) 对项目工作人员进行培训，保留培训记录；(d) 记录并报告发生的职业性事故、疾病和事件；(e) 对紧急情况¹⁹的预防、准备和应对安排；和 (f) 对不利影响的补救措施，如工伤、死亡、致残和疾病。²⁰

脚注 19. 这些安排将通过根据《环境和社会标准 4》建立的《应急准备和响应》措施协调。

脚注 20. 这种补救办法应酌情考虑到项目工作人员的工资水平和年龄、不利影响的程度以及相关家属的人数和年龄。

指导文件 25.1 危险可来自材料（如化学、物理和生物物质及制剂）、环境或工作条件（如高空作业或在狭小空间内工作、超时工作、夜班、对身心有害因素、缺氧环境、高温、通风不良、照明不良、有故障的电气系统或沟槽）或工作流程（如工具、机械和设备）。职业健康与安全措施包括识别潜在危险，确定应对办法，包括对工作场所、工作环境和工作流程进行设计、测试、选择、替代、安装、安排、组织、使用和维护，以排除风险源头，最大程度降低项目工作人员的风险。

指导文件 25.2 好的做法是避免或消除威胁项目工作人员健康安全的危险来源，而不仅仅是采取提供个人防护设备等预防性措施。但是如果不可能避免或消除危险，项目职业健康与安全措施包括适当的保护措施，如通过采用保护性解决方案控制危险源头（如排气通风系统、隔离室、机器安全防护装置、隔音层），并免费给项目工作人员提供足够的个人防护设备。项目应提供适当的急救设备和相关培训。防护措施还包括以项目工作人员理解的语言标识危险，提供培训和设备，防止在工作中接触危险材料。更多内容见《环境、健康与安全指南》。

指导文件 25.3 女性工作人员可能面临特定的职业健康与安全风险。建议在职业健康与安全委员会中包括相应比例的女性代表，以利于设计确定满足女性项目工作人员需求的政策和实践。

指导文件 25.4 雇用关系伊始，项目工作人员应接受职业健康与安全培训，以后定期接受培训及工作场所发生变化时的培训，培训记录皆应存档。培训内容应覆盖日常工作中的职业健康与安全事项，包括遇到紧迫危险（如《环境和社会标准 2》第 27 条所述）和紧急状况时能够停止工作，而不会因此受到报复。培训记录应包括培训内容说明、培训时长、培训出席记录和评估结果。如果项目工作人员进行具有潜在危险的操作，可能需要更有针对性的培训。对于公认的高危行业，如建筑、化工，管理人员应接受针对性培训，如果需要，应要求其获得认证。对所有进入项目地点的访客和第三方讲解职业健康与安全注意事项非常重要。

指导文件 25.5 在紧急情况下，项目工作人员和社区了解他们各自承担的角色和责任很重要。借款国应与可能介入预防、准备和应对工作的各方（如当地政府和服务机构）沟通，使各方了解自己的角色和责任，在需要时能够找到并动员相关资源。另请参见《环境和社会标准 4》。

26. 雇用或聘用项目工作人员的各方将制定实施程序，以建立和保持安全的工作环境，包括他们所控制的工作场所、机械、设备和流程均安全且无健康危害，包括通过使用与化学、物理、生物物质和制剂相关的适当措施。这些相关方将与项目工作人员积极合作并协商，以促进对职业健康与安全要求的理解并推广实施方法，以及向项目工作人员提供信息、开展职业健康和安全培训、提供个人防护设备（不向项目工作人员收取任何费用）。

指导文件 26.1 就职业健康与安全问题，可以采取多种办法与项目工作人员协作磋商，推动项目工作人员对职业健康与安全要求的认识、理解和支持。如让项目工作人员指定安全官或代表，或成立健康安全委员会，从而加强合作，以实现安全目标和信息的有效流通。在设计使用这些办法时，必须要考虑项目工作人员的经验，知识水平，对职业健康与安全要求的熟悉程度，以及交流语言。

27. 应制定工厂场所的流程，以供项目工作人员报告他们认为不安全或不健康的工作情形，以及在他们遇到有充分理由认为存在对生命或健康有严重危险的工作情形时，让自己远离此工作情形。此类情形下的项目工作人员不需要恢复工作，直到已采取必要的补救措施来纠正这类情形。项目工作人员不能因此类报告或撤离而受到打击报复或负面行动。

指导文件 27.1 根据《环境和社会标准 2》第 26 条，为项目工作人员提供的职业健康与安全信息和培训中，应包括他们遇到《环境和社会标准 2》第 27 条所述的危险工作情况如何报告、如何撤离的详细工作场所流程。

28. 借款国应为项目工作人员提供与工作环境相匹配的设施，包括餐厅、卫生设施和适当的休息区域。若为项目工作人员提供食宿服务²¹，借款国应制定并实施食宿管理和食宿质量政策，以保护并促进项目工作人员的健康、安全和福利，便于项目工作人员获取满足其物质、社会和文化需求的服务。

脚注 21. 这些服务可以由借款国或第三方直接提供。

指导文件 28.1 借款国可以使用现有的食宿管理、食宿质量政策及服务，也可如《环境和社会标准 2》第 28 条所述，特别制定项目相关政策。要向承包商或食宿提供方清楚传达这些政策，并要求他们落实执行。为项目工作人员提供的食宿场所应远离处理或存储危险废物的地点。监测项目提供的食宿及相关服务，是管理职业健康与安全风险、促进项目工作人员健康、安全和福祉的重要组成部分。

指导文件 28.2 直接或通过承包商为项目工作人员提供的服务（如餐厅设施、保育设施或建筑工地的帐篷商店），不应存在任何歧视，并遵守国家法律和《环境、健康与安全指南》，尤其是在质量、保障和安全方面。如果这些服务收取费用，应参照当地市场价格合理定价，而且除非项目条件不允许，否则不应要求项目工作人员使用服务。

29. 若项目工作人员被一方以上雇用或聘用，且在一个地方一起工作，雇用或聘用工作人员的各方将合作应用职业健康和安全的要求，而不影响各方对其工作人员健康和安全责任。

指导文件 29.1 合作方式多种多样，目的皆为保护同一地点的所有项目工作人员的健康和安全。如果所有相关方和项目工作人员都了解各自的角色和责任，了解项目地点或施工地的权力管理结构，就更容易协调职业健康和安全要求的落实工作。为实现合作所做的安排都应记录在案。

指导文件 29.2 对于不同类型项目而言，职业健康和安全面临的危险不同，风险程度不一，因此可能需要不同岗位的人员负责协调工作。例如，建筑项目的协调工作对有效落实职业健康和安全要求至关重要。工地的总体责任，持续监督协调正在进行的工作的责任，应该指派给在现场工作的特定负责人，如项目经理、建筑经理或监理工程师。必须让所有承包商及其工人获知并清楚理解工地负责人的职责，要出台沟程序，促进承包商和工地负责人的交流。

30. 开发一个用于定期审查职业健康与安全绩效以及工作环境的系统，该系统包括确定安全与健康危险和风险、实施用于应对已确定危险和风险的有效措施、设定行动的优先顺序和评估结果。

指导文件 30.1 审查并应对已确定危险和风险的系统通常包括一个记录具体事件的程序，如项目相关的工伤、职业病和工时损失。借款国保存这些记录，并要求所有第三方和主要供货商保存相关记录。这些记录可以作为《环境和社会标准 2》第 30 条所述的定期审查职业健康与安全绩效以及工作环境等行动的参考材料。

指导文件 30.2 如果发生严重的职业伤亡事故，借款方一旦得知发生事故应立即报告世行，并根据国家报告规定通知政府主管机构。此外，第三方和主要供货商也承担向借款方报告的类似义务。

指导文件 30.3 项目发生事件或事故后，要确定并实施纠正行动。如果需要，在与第三方（包括承包商）的协议中写明。借款方或第三方（若相关）可以分析根本原因，与世行分享研究成果（如果世行要求），在此基础上再设计和实施进一步纠正行动。

E. 合同工

31. 借款国将尽一切合理的努力来确定聘用合同工的第三方²²为合法且可靠的实体，并制定适用于项目的劳动管理程序，允许他们根据本《环境和社会标准》中的要求（除第 34-42 条）进行运作。

脚注 22. 见脚注 3：可能包括承包商、分包商、经纪人、代理人或中介机构。

指导文件 31.1 在与雇用合同工的第三方签约过程中获取的信息，有助于确定第三方的合法性和可靠性。取决于项目性质及潜在的风险和影响，第三方提供的信息或借款方获取的信息可包括以下内容：

- 公开记录中的信息，例如企业登记档案和涉及违反相关劳动法律的公开文件，包括劳动监察员和其他执法机构的报告；
- 营业执照、登记文件、许可和批文；
- 与劳动管理系统相关的文件，包括职业健康和安全管理事项，例如*劳动管理程序*；
- 负责劳动管理、安全和健康的人员名单及其职业资格和认证；
- 工作人员从事相关工作的认证 / 许可 / 培训；
- 违反安全和健康事件及应对举措的记录；
- 事故和伤亡记录，发给主管机构的通知；
- 法定的工作人员福利记录，工作人员加入相关福利计划的证明；
- 工作人员薪水记录，包括工作时长和获得的薪水；
- 安全委员会成员名单和会议记录；以及
- 以前与承包商和供应商签署合同的副本，证明其中规定和条款体现了《环境和社会标准 2》的要求。

32. 借款国将根据本《环境和社会标准》中的要求建立用于管理和监测此类第三方绩效的程序。另外，借款国将本《环境和社会标准》中的要求与适当的不合规补救措施一起纳入与此类第三方之间的合同协议中。在分包的情况下，借款国将要求第三方将同等的要求和违规补救措施包括在其与分包商的合同协议中。

指导文件 32.1 项目的*劳动管理程序*列明借款国管理监测第三方聘用合同工的绩效的各种办法，重点关注第三方是否遵守相关的合同协议（义务、声明和保证）。根据项目情况，这些办法可包括定期审计、检查、抽查项目地点或工地、抽查第三方编制的劳动管理记录和报告。第三方的劳动管理记录和报告可包括以下内容：(a) 第三方和合同工之间的雇用合同或安排的代表性样本；(b) 收到的投诉及解决方案记录；(c) 有关安全记录的记录，包括伤亡事故、改正措施落实情况；(d) 涉及违反国家法律事件的记录；以及 (e) 为合同工讲解项目的劳动和工作条件及职业健康和安全管理事项的培训记录。

33. 合同工可使用申诉机制。若雇用或聘用工作人员的第三方无法为此类工作人员提供申诉机制，借款国将根据本《环境和社会标准》第 C 节的要求提供申诉机制，供合同工使用。

指导文件 33.1 如果第三方为合同工提供申诉机制，第三方应定期报告合同工的投诉及解决方案。

指导文件 33.2 若第三方无法提供申诉机制，应按《环境和社会标准 2》第 33 条所述，借款国为合同工提供项目申诉机制，并将收到的投诉提交第三方解决。

F. 社区工作人员

34. 项目可能包括在若干不同情况下使用社区工作人员，包括由社区提供劳动力作为对项目的贡献，或者为了促进社区主导发展而设计和实施项目，提供社会安全网络²³或在脆弱和受冲突影响的情况下提供有针对性的援助。鉴于这些项目的性质和目标，应用《环境和社会标准 2》的所有要求可能不合适。在所有这些情况下，借款国将需要采取措施²⁴以确定此类劳动是否是个人或社区认定的自愿劳动。²⁵

脚注 23. 例如，以工换粮方案和公共工程作为安全网络方案。

脚注 24. 这些措施将记录在*劳动管理程序*中。

脚注 25. 见脚注 14。

指导文件 34.1 涉及社区工作人员的项目差异很大，不论是从项目的复杂程度、期限、工作类型、涉及工作人员数量、项目效益类型而言，还是从《环境和社会标准 2》对于参与的社区工作人员的适用性而言。举例而言，其范围可从修建小型社区基础设施项目，至旨在解决失业或就业不足的区域性或国家级社会安全网项目。这些项目应用《环境和社会标准 2》时，应根据具体背景、目标和项目设计，以与项目相称的方式应对相关风险和影响。

指导文件 34.2 例如，如果项目目标是修建社区基础设施，受益者是确定的某个社区，劳动由该社区成员直接提供，那么《环境和社会标准 2》中有关职业健康和安全的（D 节）和童工和强迫劳动（B 节）的内容就尤其相关。尽管社区贡献劳动力，但检查工作环境安全性、社区工作人员年龄和动员劳动力的条款依然重要。

指导文件 34.3 一些项目范围广、周期长，如旨在解决失业或就业不足等结构性问题的项目，其中有培训活动，或为了应对脆弱或受冲突影响的环境而提供援助。针对这些项目，《环境和社会标准 2》最相关的内容可能是工资、雇用条款和条件以及培训部分（A 节）。

指导文件 34.4 如果社区为项目提供劳动力，那么这种劳动必须是自愿的。《环境和社会标准 2》的脚注 14 给出了自愿劳动的定义。好的做法是把与社区工作人员达成的协议文件化，记录下提供此类劳动的条款。其中详细阐述达成了何种共识、达成协议的方式以及社区工作人员的代表情况。有关利益相关方参与和代表性的进一步讨论参见《环境和社会标准 10》。协议反映项目设计以及社区内部做出决定的方式。也许不需要与每个社区工作人员签署书面协议，但最好与社区及社区工作人员开会，讨论他们参与项目的条款并达成一致，做好会议纪要，并将纪要发给社区、社区工作人员及其代表。

35. 因此，如果项目包括社区工作人员提供劳动，借款国将根据本《环境和社会标准》的相关规定，以与下列并为之相符的方式反映：

- (a) 项目的性质和范围；
- (b) 社区工作人员参与的具体项目活动；和
- (c) 对社区工作人员的潜在风险和影响的性质。

第 9 至 15 条（工作条件）和第 24 至 30 条（职业健康和安全的）将根据社区劳动力情况进行评估，并将以反映上述（a）至（c）的方式应用。应用这些要求的方式将在*劳动管理程序*中列出。

指导文件 35.1 评估如何以与项目相称的方式应用《环境和社会标准 2》时，需要考虑的问题包括年龄、性别，以及社区项目工作人员个人或群体的特定脆弱性与项目风险和影响性质的关系，以及他们要承担的项目活动。还要评估社区工作人员可能面临的健康和安全风险，以及防范消除风险的能力；如果无法防范消除风险，评估保护社区工作人员不受风险伤害的能力。

36. 在编制*劳动管理程序*时，借款国将明确确定从事社区劳动的条款和条件，包括付款金额和付款方式（如适用）和工作时间。*劳动管理程序*还将具体说明社区工作人员如何提出与项目有关的申诉。借款国将评估与社区工作人员开展的活动有关的潜在风险和影响，并至少应用通用《环境、健康和安全的指南》和行业特定《环境、健康和安全的指南》的相关要求。

指导文件 36.1 社区工作人员可以提起项目投诉，但在许多情况下，此种投诉的性质及受理解决方式不同于其他项目工作人员。因此，项目投诉机制应做调整，以反映社区工作人员和项目的具体特征。

指导文件 36.2 如果预期使用社区工作人员，项目的劳动管理程序应详细说明使用社区工作人员的条款和条件、投诉处理方式以及其他旨在降低社区工作人员在项目面临风险和影响的措施。

37. 借款国将评估在社区劳动中是否雇用童工或强迫劳工的风险，并根据上述第 17–20 条确定这些风险。劳动管理程序应列明监督社区工作人员的角色和职责。如果确定有雇用童工或强迫劳工的情形，借款国将采取适当的措施进行补救。

指导文件 37.1 参见指导文件 17.1–19.1 和 20.1–20.4 对《环境和社会标准 2》第 17–20 条童工和强迫劳动问题的指导说明。如果存在童工和强迫劳动风险，为社区工作人员提供的培训就应覆盖这些内容。

38. 根据第 30 条设立的审查制度将考虑在项目中社区工作人员提供的劳动，并根据他们的特殊需要和项目的潜在风险和影响向这些工人提供足够的培训。

指导文件 38.1 与社区工作人员交流时，用他们理解的语言和方式很重要，以便他们了解能从项目获得什么，他们对项目的责任是什么。应根据项目的潜在风险和影响，为社区工作人员提供定期培训。

G. 主要供应商工作人员

39. 作为环境和社会评价的一部分，借款国将确定与主要供应商相关的童工、强迫劳动和严重安全问题的潜在风险。

指导文件 39.1 环境和社会评价尽可能确定主要供应商提供的货物原料种类。货物原料可能来自本地，也可能来自国内其他地区或者国外。如果确定存在童工、强迫劳动和严重的安全风险，或者某一特定部门、行业或地区在供应此类货物和原料方面普遍存在或已知存在此类风险，则要进行问题标记，以便确定可能的供应商及其带来此类风险的可能程度。

指导文件 39.2 如果不太可能确定具体的主要供应商，应审查评估供应此类货物和原料方面存在的一般性行业劳动问题及风险。在项目实施期间定期重新评估主要供应商可能出现的风险也会有所助益。跟踪供应商绩效有助于掌握相关程序和缓解措施是否得到妥善实施，了解绩效反馈以及是否存在新的风险领域。

指导文件 39.3 在适当情况下，应在所有采购订单和供应商合同中写明对童工、强迫劳动和工作安全问题的具体要求。

40. 若主要供应商工作人员中存在有关雇用童工或强迫劳工的重大风险，借款国将要求主要供应商根据上述第 17–20 条确定这些风险。劳动管理程序应列明监督主要供应商的角色和职责。如果确定存在雇用童工或强迫劳工的情形，借款国将要求主要供应商采取适当的措施进行补救。

41. 另外，若主要供应商工作人员存在严重安全问题的重大风险，借款国将要求主要供应商引入程序和缓解措施，以解决这些安全问题。对这些程序和缓解措施要进行定期审查，以确定其有效性。

42. 借款国应对这些风险的能力，取决于借款国对其主要供应商的管理控制或影响程度。若未能执行补救措施，借款国应在合理的期限内，将项目的主要供应商撤换为可证明其符合本《环境和社会标准》相关要求的供应商。

指导文件 42.1 借款国对主要供应商施加影响的能力，取决于与其合同的条款和条件。除非例外情况，否则不应认为借款国会使用作为一个主权国家的能力施加影响，监管项目以外的此类活动。

参考文献

在应用环境和社会框架过程中，有许多有用资料可供借款国参考。下面列出的参考资料有助于借款国落实环境和社会框架的要求，但这些资料未必代表世界银行的观点。

世界银行集团

International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development. 2009. “Guidance Note on Workers’ Accommodations: Processes and Standards.” International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_workersaccommodation

World Bank Group. 2002. “Good Practice Note: HIV/AIDS in the Workplace.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_hiv aids_wci__1319576749797

———. 2018. “Good Practice Note: Managing Risks Associated with Modern Slavery.” World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/modernslavery

———. 2002. “Good Practice Note: Addressing Child Labor in the Workforce and Supply Chain.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_childlabor

———. 2005. “Good Practice Note: Managing Retrenchment.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

———. 2006. “Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_nondiscrimination

———. 2007. “Environmental, Health, and Safety (EHS) General Guidelines: Occupational Health and Safety.” World Bank Group, Washington, DC. www.ifc.org/EHSguidelines

———. 2009. “Projects and People: A Handbook for Addressing Project-Induced In-Migration.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_inmigration

———. 2010. “Measure & Improve Your Labor Standards Performance Handbook.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance

———. 2012. “Guidance Note 2 – Labor and Working Conditions.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0d7a4480498007faa1f7f3336b93d75f/Updated_GN2-2012.pdf?MOD=AJPERES

———. 2014. “Good Practice Handbook: Assessing and Managing Environmental and Social Risks in an Ago-Commodity Supply Chain” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_agosupplychains

———. 2016. “Managing the Risks of Adverse Impacts on Communities from Temporary Project Induced Labor Influx.” World Bank, Washington, DC. <http://pubdocs.worldbank.org/en/497851495202591233/Managing-Risk-of-Adverse-impact-from-project-labor-influx.pdf>

———. 2016. “Project Procurement Strategy for Development: Short Form Detailed Guide.” World Bank, Washington, DC. <http://pubdocs.worldbank.org/en/633801467334323120/PPSD-Short-Form-July-26.pdf>

———. 2017 “Good Practice Handbook: Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_securityforces

———. 2017. “Good Practice Note: Managing Contractors’ Environmental and Social Performance.” World Bank Group, Washington, DC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/03ff53f4-24e2-4526-8bc1-60bec0638b93/p_GPN_ESContractorManagement.pdf?MOD=AJPERES

职业健康及安全

American Conference of Governmental Industrial Hygienists. <https://www.acgih.org/home>

European Union Health and Safety Legislation website. <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/european-directives>

International Finance Corporation. 2007.General EHS Guidelines-Occupational Health and Safety.www.ifc.org/ehsguidelines

International Labour Organization SafeWork website. <https://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>

———. 2009. “Guidelines on occupational safety and health management systems.” Second Edition. ILO-OSH, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf

International Organization for Standardization. 2018. “Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use.” International Organization for Standardization, Geneva. <https://www.iso.org/standard/63787.html>

National Institute for Occupational Safety and Health: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2005-149/default.html>

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

其他参考资料

Asian Development Bank and International Labor Organization. 2006. “Core Labor Standards Handbook.” Asian Development Bank, Manila. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33480/files/cls-handbook.pdf>

Interfaith Center on Corporate Responsibility. 2017. “Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers.” Interfaith Center on Corporate Responsibility, New York. <http://www.iccr.org/best-practice-guidance-ethical-recruitment-migrant-workers-0>

ILO has an information system called NORMLEX, which brings together information on International Labour Standards. ILO publications include:

International Labour Organization. 2002. “International Labour standards – A global approach.” Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087692.pdf

———. 2011. “Children in hazardous work: What we know, what we need to do”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155428.pdf

———. 2012. “Harder to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang--en/index.htm

———. 2012. “Towards the right to work: A Guidebook for designing innovative public employment programmes”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_559267/lang-en/index.htm

———. 2014. “Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards”.

Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318141.pdf

———. 2015. “Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

———. 2016. “Age Verification: Protection for unregistered children from child labour”. Geneva: International Labour Organization. <http://www.ilo.org/ipceinfo/product/download.do?type=document&id=29095>

———. 2016. “Non-standard forms of employment Report”. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

International Organization for Migration. “International Recruitment Integrity System.” International Organization for Migration, Geneva. <https://iris.iom.int/>

International Organization for Standardization. 2018. “Standard 3100 – Risk Management.” International Organization for Standardization, Geneva. <https://www.iso.org/iso-31000-risk-management.html>

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2011. “Guidelines for Multinational Enterprises”. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development. <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>

The Freedom Fund. 2016. “Safer labour migration and community-based prevention of exploitation: The state of the evidence for programming.” The Freedom Fund, London. http://freedomfund.org/wp-content/uploads/FF_SAFERMIGRATION_WEB.pdf

United States Department of Labor. “Comply Chain: Business Tools for Labor Compliance in Global Supply Chains.” United States Department of Labor, Washington, DC. <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>

Verité. “Fair hiring toolkit.” Verité, Amherst, Massachusetts, U.S.A. <http://helpwanted.verite.org/helpwanted/toolkit>

———. “Responsible Sourcing Tool.” Verité, Amherst, Massachusetts, U.S.A. <https://www.responsiblesourcingtool.org/>