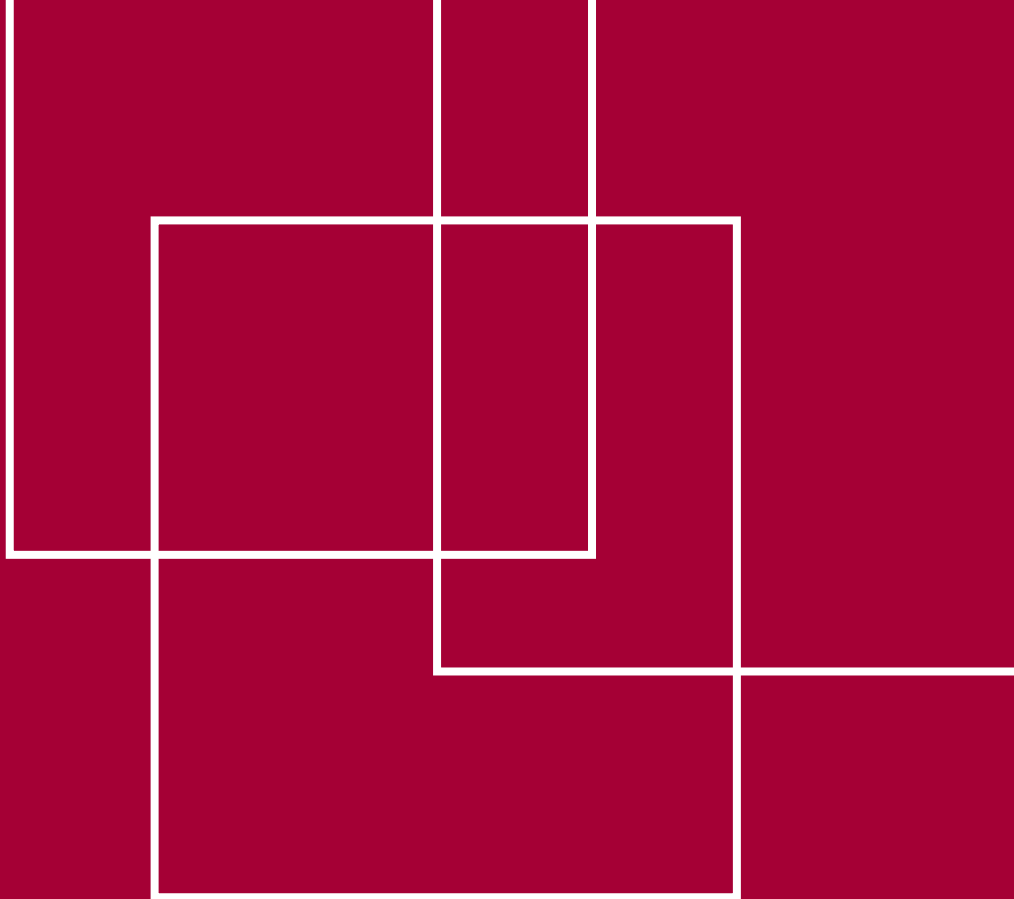


Декабрь 2019



**Нормы трудовых отношений,
принятые многосторонними
банками развития:
Руководство для профсоюзов**



ITUC CSI IGB

Международная конфедерация профсоюзов

Это руководство было подготовлено при финансовой поддержке Фонда Фридриха Эберта



МКП/Вашингтонский офис Глобальных профсоюзов

Предисловие	5
Краткое руководство по использованию гарантий прав работников	6
Сокращения	8
Введение	9
Многосторонние банки развития	10
Группа Всемирного банка	10
Международная финансовая корпорация (МФК).....	10
Региональные многосторонние банки развития.....	11
Новые многосторонние банки развития	11
Проектное кредитование	12
Инвестиции в государственный и частный секторы	12
Примеры проектного кредитования	13
Финансирование в целях развития и права трудящихся	14
Нормы трудовых отношений и концепция развития	14
Установление гарантий прав работников	15
Требования по соблюдению прав трудящихся в строительных проектах	16
Позитивное воздействие гарантий для трудящихся, заемщиков и правительств	18
Гарантии прав работников	19
Содержание гарантий прав работников.....	19
Руководства и практические наставления	23
Процедуры Азиатского банка развития, касающиеся основополагающих норм трудовых отношений.....	24
Защита прав и интересов трудящихся в многосторонних банках развития	26
Сбор информации и отслеживание операций банка.....	26
Лоббирование банков на долгосрочной основе.....	26
Обращение по поводу потенциальных проблем и нарушений непосредственно в многосторонний банк развития.....	26
Специальные каналы прохождения информации.....	28
Независимые механизмы обеспечения подотчетности для официальных жалоб.....	29
Проектный цикл	31
Отбор и разработка проектов	31
Социально-экологические инструменты: оценка воздействия и план управления.....	31
Категоризация рисков	33
Консультации с заинтересованными сторонами	33
Социально-экологические планы действий.....	34
Утверждение советом, окончательная доработка и реализация	34
Повестка дня профсоюзов по совершенствованию гарантий	35
Полнота содержания	35
Охват	35
Применение	37

Добиться установления стандартов в Межамериканском банке развития и в Азиатском банке развития.....	39
Итоговые замечания	40
Приложение 1: Гарантии прав трудящихся и дополнительные ресурсы	41
Приложение 2: Портал МФК по вопросам труда	44
Приложение 3: Механизм ЕБРР по обмену информацией с профсоюзами	47
Приложение 4: Образец письма-жалобы в независимый механизм обеспечения подотчетности	50
Текст в рамках:	
Давление на МФК приводит к заключению первого коллективного договора в особой экспортной зоне на Гаити.....	15
Во время затянувшегося пересмотра во Всемирном Банке работники строительной отрасли Пакистана борются за свои права и безопасность.....	16
Использование принятой МФК гарантии прав работников для защиты профсоюзных прав субподрядных рабочих в Ираке	17
Всесторонняя кампания с подключением ЕБРР усиливает позиции рабочих в польском порту	28
Колумбийские рабочие борются с антипрофсоюзной авиакомпанией, используя постановления омбудсмена МФК и судов, вынесенные в их пользу.....	32
Малазийские работники добиваются признания профсоюза несмотря на неприменение МФК своей гарантии прав работников.....	36

Предисловие

Действующая эксплуататорская модель мировой экономики активно поддерживает или допускает посягательства на права человека и трудящихся и угнетает оплату труда и нормы социальной защиты. Глобальный индекс МКП по соблюдению прав говорит о систематическом наступлении на права трудящихся, предпринимаемом правительствами и бизнесом во всем мире. Эти посягательства разрушают основы демократии на рабочем месте. Мировое профсоюзное движение проводит кампании солидарности с профсоюзами в странах с самой высокой степенью риска.

Нам необходима устойчивая модель развития, способствующая достойному труду и заключению нового социального договора между трудящимися, правительствами и деловым сообществом для достижения Цели № 8 в области устойчивого развития. Эта цель представляет собой обещание достойного труда для всех, при котором соблюдаются права и рабочие места являются достойными с официальной минимальной зарплатой, достаточной для нормальной жизни, коллективными переговорами и установленными пределами продолжительности рабочего времени. Она означает всеобщий охват населения социальной защитой, проведение экспертизы компаний на предмет соблюдения ими прав человека и подотчетность деловых предприятий обществу, гарантированный доступ трудящихся к правосудию, реализацию женского равноправия и социальный диалог, обеспечивающий меры справедливого перехода для людей, пострадавших или перемещенных в результате изменения климата или внедрения новых технологий.

В 1998 году Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда установила фундаментальные нормы трудовых отношений: свободу от принудительного и детского труда и дискриминации, наряду с правом трудящихся на профсоюзное объединение и коллективное ведение переговоров. Эти основополагающие нормы трудовых отношений являются неотделимой частью прав человека в сфере труда, которые должны защищаться в рамках всей мировой экономики и системы многосторонних отношений. На практике это так и не стало реальностью, и прогресс

в достижении этих целей был медленным. Значимым явлением стало принятие гарантий прав работников Всемирным банком, Африканским банком развития, Международной финансовой корпорацией и другими многосторонними банками развития. Эти гарантии требуют, чтобы для работников, занятых в проектах, которые оплачиваются за счет займов, предоставляемых этими банками развития, обеспечивалось соблюдение основополагающих норм трудовых отношений и безопасные и достойные условия труда.

Декларация Столетия МОТ 2019 года о Будущем Труда опирается на эту концепцию и закрепляет некий минимальный уровень защиты труда, который включает основополагающие нормы трудовых отношений наряду с законодательно закрепленными или согласованными в ходе коллективных переговоров адекватными минимальными размерами оплаты труда, максимально допустимой продолжительностью рабочего времени и обеспечением гигиены и безопасности труда. Настало время выстроить профсоюзную стратегию, гарантирующую соблюдение правительствами, компаниями и международными финансовыми организациями этого минимального уровня защиты прав трудящихся в рамках нашего нового социального договора.

Данное руководство по юридически обязательным к соблюдению нормам трудовых отношений, установленных многосторонними банками развития, служит нам отправной точкой в этой работе и описывает то, как отраслевые, национальные и международные профсоюзные организации могут использовать эти гарантии для защиты прав трудящихся и наращивания рабочего влияния для изменения правил мировой экономики.

Наша борьба продолжается.

Шаран Барроу

Генеральный Секретарь
Международная конфедерация профсоюзов

Краткое руководство по использованию гарантий прав работников

Каждый год многосторонние банки развития выделяют миллиарды на ссуды для реализации проектов в развивающихся странах, в которых задействовано огромное число трудящихся. Заемщиками по этим ссудам выступают как государственные органы, так и частные компании.

Профсоюзы провели успешную борьбу за принятие юридически обязательных к соблюдению норм трудовых отношений – или гарантий прав работников – рядом многосторонних банков развития:

- Всемирным банком
- Международной финансовой корпорацией (структурой Всемирного банка для кредитования частного сектора)
- Африканским банком развития
- Европейским банком реконструкции и развития
- Европейским инвестиционным банком.
- Азиатский банк развития не сформировал детальный пакет гарантий, однако включил в свои процедуры основополагающие нормы трудовых отношений. Действуют юридически обязательные правила обеспечения гигиены и безопасности труда.
- Азиатский банк инфраструктурных инвестиций и Новый банк развития приняли ограниченные гарантии прав работников.
- Межамериканский банк развития работает над проектом пакета гарантий прав работников, а его подразделение, кредитующее частный сектор (МаБР Инвест) использует гарантии, принятые МФК.

Эти гарантии защиты прав трудящихся являются инструментом профсоюзного объединения рабочих, наращивания их мощи и влияния, защиты прав трудящихся и обеспечения подотчетности банков и заемщиков. Эти гарантии распространяются на работников, нанятых заемщиком многостороннего банка развития независимо от того, наняты они напрямую или через субподряд. Их требования охватывают:

- свободу объединения и коллективного ведения

переговоров;

- обеспечение охраны труда ;
- условия занятости;
- массовые увольнения;
- использование принудительного и детского труда; и
- механизмы подачи жалоб трудящимися.
- Ограниченный набор требований распространяется на цепочку поставок заемщика.

Эти требования имеют юридическую силу, поскольку они являются частью официальных документов по займу, подписываемых многосторонним банком развития и заемщиком. Гарантии служат важным источником средств юридической защиты прав трудящихся наряду с проведением акций на предприятиях, национальным законодательством, привлечением внимания общественности и подачей жалоб в МОТ или в рамках Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий.

Этот инструмент полезен только в том случае, если мы им пользуемся. Вот как это можно делать:

– **Отслеживайте проекты с использованием заемных средств** в своей стране, отрасли и т.д., чтобы мы могли **выразить озабоченность или тревогу в отношении предложенных проектов до их утверждения**, когда отсутствие принятого решения дает нам дополнительный рычаг влияния. Эти опасения могут быть связаны с текущими трудовыми спорами, безответственностью заемщиков и неприятием кредитующим банком к сведению существующих нарушений прав трудящихся и проблем с соблюдением. Многосторонние банки развития публикуют списки рассматриваемых, текущих и завершенных кредитных проектов на своих веб-сайтах. Отслеживайте принятые к рассмотрению проекты, используя открытую информацию, публикуемую многосторонними банками развития (Приложение 1). Свяжитесь с нами по приведенному ниже адресу электронной почты, чтобы мы добавили вас в ежемесячный рассылочный список, извещающий вас о новых принятых к рассмотрению проектных заявках, опубликованных Международной финансовой корпорацией и Европейским банком реконструкции и развития. Рассматриваемые проекты вносятся в публикуемый список перед их утверждением советом директоров банка, а иногда и раньше.

– Когда реализация проекта началась, **сообщайте о проблемах, которые происходят на местах.** Упомянутые выше публикации могут также помочь профсоюзу установить, является ли тот или иной работодатель участником проекта, финансируемого многосторонним банком развития. В таких случаях гарантии защиты прав трудящихся являются инструментом, позволяющим потребовать справедливых условий труда и занятости для этих работников. Если работодатели отказываются соблюдать закрепленные нормы или вести диалог с профсоюзом, можно установить контакт с многосторонними банками развития. Существуют прямые процедуры, посредством которых профсоюзы могут озвучить свои опасения, используя портал по вопросам труда Международной финансовой корпорации или механизм обмена информацией с профсоюзами Европейского банка реконструкции и развития (Приложения 2 и 3). В качестве первого шага для озвучивания проблем может также использоваться Служба рассмотрения жалоб (Grievance Redress Service) Всемирного банка, или же профсоюзы могут связаться с представителями соответствующих банков в своих странах или с работниками банка, осуществляющими надзор за осуществлением проекта.

– При подаче жалобы важно **задокументировать нарушение**, как можно более подробно описав проблему, рассказав о попытках наладить взаимодействие с работодателем и указав конкретные нормы трудовых отношений, которые были нарушены. В жалобе не обязательно указывать имена конкретных лиц, и в документацию следует включать любые просьбы о сохранении конфиденциальности.

– Также полезно **предложить возможные пути решения вопроса.** Это может включать действия, говорящие об изменении заемщиком своего поведения, например, восстановление уволенных работников и добросовестное ведение коллективных переговоров, а также действия со стороны банка развития, включая усиление контроля за выполнением проекта.

Обычно после этого банк развития запрашивает дополнительную информацию от профсоюза, а затем обсуждает вопрос с компанией или государственным заемщиком. Это может привести к согласованию некоего плана действий между банком и заемщиком по исправлению нарушения, проведению банком дальнейшего расследования или организации трехсторонних обсуждений между заемщиком, банком и профсоюзом. Банк развития может также пожелать привлечь независимого аудитора для сбора информации. Однако индустрия социального аудита доказала свою неэффективность в обеспечении соблюдения норм трудовых отношений, и лучше попросить банк заниматься поднятым вопросом напрямую. Если аудит все же проводится, профсоюзам следует настаивать на надлежащих

критериях для отбора аудитора, использовании наиболее эффективных методов сбора информации и участии профсоюза в разработке дальнейших шагов после представления аудитором своего отчета.

Если заемщик продолжает нарушать гарантии прав работников, банк может принять решение о приостановке выплаты ссуды или о ее полном отзыве с требованием возврата перечисленных денег.

– Если многосторонний банк развития отказывается сотрудничать или действует с проволочками и недобросовестно в деле обеспечения соблюдения гарантий прав работников, профсоюзы могут прибегнуть **к независимым механизмам обеспечения подотчетности, которые рассматривают официальные жалобы.** Эти независимые надзорные механизмы при каждом банке могут облегчить посредническую работу банка или провести тщательные, хотя зачастую медленные, расследования для установления того, предпринял ли банк все надлежащие действия, чтобы обеспечить соблюдение заемщиком гарантий по договору. Хотя правительства осуществляют государственный контроль за их деятельностью и их мандат предполагает поддержку процесса развития, многосторонние банки развития, в конечном итоге, являются финансовыми учреждениями. Они могут проявить нежелание оказывать давление на заемщиков или заставлять их соблюдать имеющие юридическую силу требования контракта.

Помимо усиления конкретных требований, содержащихся в гарантиях прав работников, профсоюзы активно добиваются, чтобы многосторонние банки развития повышали уровень проведения экспертиз и надзора и действовали надлежащим образом, обеспечивая выполнение гарантий прав работников.

Вашингтонский офис МКП/Глобальных профсоюзов готов помочь в сборе информации и взаимодействии с многосторонними банками развития: washington@ituc-csi.org

Сокращения

Африканский банк развития	АфБР
Азиатский банк развития	АБР
Азиатский банк инфраструктурных инвестиций	АБИИ
Консультант по вопросам соответствия требованиям/Омбудсмен	КСТ/О
Европейский банк реконструкции и развития	ЕБРР
Руководящие принципы в области экологии и охраны труда	EHSGs
Европейский инвестиционный банк	ЕИБ
Социально-экологический план действий	СЭПД
Социально-экологические принципы	СЭП
Оценка социально-экологического воздействия	ОСЭВ
Социально-экологический стандарт	СЭС
Независимый механизм обеспечения подотчетности	НМОП
Межамериканский банк развития	МаБР
Международный банк реконструкции и развития	МБРР
Международная ассоциация развития	МАР
Международная федерация инженеров-консультантов	FIDIC (ФИДИК)
Международная финансовая корпорация	МФК
Международные финансовые организации	МФО
Международная организация труда	МОТ
Независимый механизм обеспечения подотчетности	НМОП
Многосторонний банк развития	МБР
Новый банк развития	НБР
Операционная гарантия	ОГ
Стандарт деятельности	СД
Требование к реализации проектов	ТРП

Данное руководство нацелено на предоставление практической информации о гарантиях прав работников, используемых многосторонними банками развития (МБР). Ежегодно эти учреждения предоставляют ссуды правительствам и компаниям на миллиарды долларов. Эти средства идут на финансирование целого ряда проектов, в которых занято большое количество работников, от расширения промышленного производства в Турции до строительства новых дорог в Мьянме и образовательных проектов в Колумбии.

Профсоюзные действия по обеспечению соблюдения норм трудовых отношений в проектах многосторонних банков развития являются частью более широкой стратегии, нацеленной на то, чтобы бросить вызов международным финансовым организациям и изменить правила мировой экономики.

Мировое рабочее движение уже долгое время ведет борьбу за принятие норм трудовых отношений, именуемых гарантиями прав работников, которые обеспечивают работников, занятых в проектах, финансируемых многосторонними банками развития, базовым и распространяющимся на всех пакетом защитных мер. Эта работа началась после принятия Международной организацией труда в 1998 году Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которая распространила действие основополагающих Конвенций МОТ на все страны-члены МОТ. Профсоюзы потребовали, чтобы МБР соблюдали основополагающие нормы трудовых отношений в своей деятельности. До этого МБР уже имели гарантии, касавшиеся социально-экологического воздействия финансируемых ими проектов, но они не включали защиты прав работников.

В 2001 году Азиатский банк развития пообещал поддерживать соблюдение основополагающих норм трудовых отношений, но не сделал их соблюдение юридически обязательным условием предоставления займов. Первая имеющая юридическую силу гарантия прав работников была введена в 2006 году Международной финансовой корпорацией, входящий в состав Всемирного банка. От компаний, кредитуемых МФК, требуется соблюдать право на свободу объединения, не допускать использования детского и принудительного труда, бороться с дискриминацией и неравным обращением, создавать безопасные условия труда и контролировать ситуацию в своих цепочках поставок.

Эти гарантии предоставляют работникам инструменты, позволяющие им призвать своих работодателей к ответу в случае нарушения прав трудящихся. Они также понуждают заемщиков предпринимать шаги для повышения уровня своей ответственности и справедливого обращения.

В последующие годы гарантии прав работников были приняты Европейским банком реконструкции и развития, Африканским банком развития и Всемирным Банком. Эти гарантии функционируют как часть более широкого пакета защитных политических принципов, касающихся социально-экологического воздействия кредитуемых проектов. Межамериканский банк развития в настоящее время пересматривает свою политику с целью включения в нее гарантии прав работников; Азиатский банк развития пока так и не ввел у себя гарантию прав работников.

Как это бывает с любым законом или правилом в сфере трудовых отношений, применение банками этих гарантий было неровным, и заемщики иногда стремились избежать соблюдения закрепленных в договоре норм. Займы, предоставляемые странам с несправедливым трудовым законодательством, где нарушения прав трудящихся являются обычным явлением, — странам, которые стали предметом изучения в рамках Опроса МКП о нарушениях прав трудящихся, — усугубляют эти проблемы.

Гарантии прав работников предоставляют трудящимся дополнительные инструменты защиты наряду с Конвенциями МОТ и положениями национального законодательства. Важнее всего то, что эти гарантии могут иметь достаточный вес, чтобы положить конец нарушениям прав. Однако необходимо, чтобы сами работники и их профсоюзы боролись за свои права и предпринимали необходимые действия.

После краткого описания структуры и деятельности МБР, данное руководство разъясняет гарантии прав работников и то, как профсоюзы могут использовать их, чтобы объединять трудящихся, наращивать их силу и влияние и бороться за справедливость. Подробно описываются методы подачи жалоб и взаимодействия с организациями и учреждениями, приводятся примеры профсоюзных действий с использованием этих гарантий.

Многосторонние банки развития

Многосторонние банки развития являются международными учреждениями, призванными финансировать экономическое развитие. Наиболее заметным из них является Всемирный банк, созданный после Второй мировой войны для содействия усилиям по восстановлению экономики. К 1960-м годам упор в его деятельности сместился на развивающиеся страны и борьбу с бедностью. Наряду со Всемирным банком был создан Международный валютный фонд (МВФ) для предоставления займов странам, переживающим экономический кризис, но эта структура не является банком развития. Совокупно, МВФ и многосторонние банки развития известны как международные финансовые организации (МФО).

Четыре региональных многосторонних банка дублируют функции Всемирного банка: Африканский банк развития, Азиатский банк развития, Европейский банк реконструкции и развития и Межамериканский банк развития. Региональные многосторонние банки развития, созданные по образцу Всемирного банка, появились в конце 1950-х и в 1960-х годах. Эти банки ссужают деньги как государственному, так и частному сектору. В Европейском Союзе действует Европейский инвестиционный банк – отдельное кредитное учреждение, управляемое государствами-членами ЕС.

Управление многосторонними банками развития осуществляется всеми их странами-членами, которые представлены в совете директоров. Количество голосов распределяется в зависимости от вносимого капитала. Большинство правительств-заемщиков вносят лишь незначительные капитальные суммы, которые обеспечивают им место в совете директоров, но оставляют основное влияние в руках промышленно развитых стран. Львиная доля влияния и голосов в советах директоров принадлежит правительствам-донорам из стран развитого мира, которые время от времени пополняют капитал, используемый МБР для ведения своей деятельности.

Главная функция МБР – кредитование. Ссуды предоставляются по более низким ставкам процента, чем те, на которые развивающиеся страны могут рассчитывать на частных финансовых рынках. Многие МБР разделяют кредитруемые ими страны на две категории: наименее развитые страны получают доступ к «льготным» кредитам с очень низкой ставкой процента, а странам со средним уровнем дохода займы предоставляются под более высокий процент.

Страны, наладившие у себя стабильный рост и развитие, могут перейти от льготного финансирования к статусу стран со средним уровнем дохода или совсем отказаться от использования заемного капитала. Последнее случается редко. Со времени основания Европейского банка реконструкции и развития в 1991 году только Чешская Ре-

спублика постепенно отказалась от займов. Во Всемирном банке 44 страны перешли от льготного кредитования к займам для стран со средним уровнем дохода, однако девять из них впоследствии вернулись в начальную категорию. С 1973 года 22 страны постепенно полностью отказались от займов Всемирного банка, шесть из них потом вернулись в статус стран-заемщиков.

Группа Всемирного банка

Группа Всемирного банка является частью системы ООН, но держится обособленно и действует независимо. Деятельность Всемирного банка направляется «двойной целью», объявленной в 2013 году: покончить с крайней нищетой и повысить всеобщее процветание. Для многих Всемирный банк остается связанным с политикой «Вашингтонского консенсуса», которая проталкивалась посредством программ структурной корректировки 1980-х и 1990-х годов. Банк поддерживал агрессивную пропаганду приватизации, свободной торговли, отказа от государственного регулирования, гибкости рынка труда и других мер, которые ударяли по людям труда и всей концепции развития. К началу 2000-х годов общественное возмущение и постоянно возникающие кризисы государственной задолженности положили конец «золотой поре» структурных корректировок. С тех пор Всемирный Банк эволюционировал по ряду вопросов, в частности, начал применять контрактные гарантии для защиты прав работников, занятых в финансируемых им проектах. Однако многие из его политических установок остаются ориентированными на содействие интересам бизнеса и международных финансов.

Группа Всемирного банка состоит из трех основных подразделений. Первым является Международная ассоциация развития (МАР), которая ссужает деньги странам с низким уровнем дохода по льготным ставкам процента и иногда предоставляет им гранты, которые не подлежат возврату. Международный банк реконструкции и развития (МБРР) сосредоточен на экономиках со средним уровнем доходов. Совокупно, МБРР и МАР именуется просто «Всемирным банком» и ежегодно предоставляют кредитов более чем на 30 миллиардов долларов США. Помимо кредитных операций, Всемирный банк также располагает большим штатом и ресурсами, предназначенными для проведения исследований и предоставления консультаций по политике.

Международная финансовая корпорация (МФК)

Третьей структурой в группе Всемирного банка является Международная финансовая корпорация (МФК), которую можно считать неким гибридом банка развития и инвестиционного банка. МФК кредитует частные

компании, действующие в развивающихся странах. МФК обладает существенным уровнем независимости от остальных структур Всемирного банка. В частности, она имеет собственные гарантии прав работников, принятые за десять лет до введения норм, сопровождающих ссуды МБРР и МАР. Ежегодный объем кредитования, предоставляемого МФК, составляет около 12 миллиардов долларов США. Ее деятельность сосредоточена, главным образом, на странах со средним уровнем доходов и жизнеспособными отраслями и бизнесами частного сектора, обладающими солидной способностью возвращать кредиты. Сейчас МФК предпринимает усилия по расширению кредитования стран с хрупкой экономикой и низким уровнем доходов.

Региональные многосторонние банки развития

Африканский, Азиатский и Межамериканский региональные банки развития осуществляют аналогичный Всемирному банку набор функций, кредитуя как правительства, так и частный сектор. Будучи не столь масштабными учреждениями, они имеют отличные от Всемирного банку внутренние структуры.

Африканский банк развития (АфБР) имеет штаб-квартиру в Кот д'Ивуаре и кредитует весь Африканский континент. АфБР состоит из «льготного» Африканского фонда развития и структуры, ориентированной на страны со средним уровнем доходов, так же именуемой Африканским банком развития. Последняя имеет в своей структуре департамент, осуществляющий кредитование частного сектора. Выплаты в целом составляют около 5,2 миллиарда долларов США в год. АфБР сосредоточен на проектах, связанных с инфраструктурой, энергетикой, транспортом, сельским хозяйством, здравоохранением и образованием.

Азиатский банк развития (АБР) расположен на Филиппинах, и его членами являются страны Азиатско-Тихоокеанского региона и Средней Азии, простирающиеся на запад до Азербайджана и Грузии. Крупнейшими акционерами являются США и Япония. Их приоритетные сектора включают энергетику, транспорт и финансовый сектор, а также проекты сельского и городского развития. Ежегодные выплаты составляют от 10 до 12 миллиардов долларов США. Для получения дополнительной информации по АБР см. [Engaging with Asian Development Bank for workers' rights: A trade unions guide to understanding the ADB \(Взаимодействие с Азиатским банком развития в целях защиты прав трудящихся: профсоюзное руководство для понимания АБР\)¹.](http://www.world-psf.org/sites/default/files/documents/research/a_trade_union_guide_to_understanding_the_adb_psi-2012.pdf)

Межамериканский банк развития (МаБР) ежегодно выдает ссуды примерно на 10 миллиардов долларов США. Около половины этих кредитов направляется на инфраструктурные проекты, включающие санитарную, энергетическую, развитие села и повышение готовности к природным катастрофам или ликвидации их последствий. В 2016 году МаБР закрыл свою структуру по

льготному кредитованию, поскольку в регионе осталось лишь пять стран, которые отвечали критериям для получения займов под льготный процент. Аналогично Всемирному Банку, МаБР имеет в своем составе полунезависимую структуру, МаБР Инвест, кредитующую частный сектор.

Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) был основан в 1991 году для содействия развитию частного сектора и переходу к рыночной экономике в бывших социалистических государствах Восточной Европы и Центральной Азии. Он кредитует, главным образом, частные компании, но и правительства иногда получают деньги на поддержку приватизации или инфраструктурные проекты. ЕБРР начал расширять целевую географию своих операций в 2009 году, начав работать с Турцией. Сегодня это один из крупнейших получателей займов от ЕБРР. После «арабской весны» расширение географии продолжилось, распространившись на Египет, Тунис, Иорданию, Марокко и Ливан. С 2014 года в ответ на геополитическое давление ЕБРР приостановил кредитование проектов в России.

Европейский инвестиционный банк (ЕИБ) отличается своим мандатом и целями от других многосторонних банков развития и управляется исключительно странами-членами ЕС. В сравнении с его объемами кредитования все остальные многосторонние банки развития выглядят карликами: ежегодно банк выдает займы более чем на 65 миллиардов долларов США. Более 90% ссуд предназначены для Евросоюза. Кредитование развивающихся стран, хотя оно и составляет лишь ограниченную долю портфеля, является существенным в абсолютном выражении.

Новые многосторонние банки развития

Меняющийся международный ландшафт привел к созданию двух нетрадиционных МБР, деятельность которых началась в 2016 году: Азиатский банк инфраструктурных инвестиций (АБИИ) и Новый банк развития. Последний обычно называют «Банком БРИКС», поскольку центральную роль в нем играют Бразилия, Россия, Индия, Китай и ЮАР. Среди этих стран наибольшим влиянием в банке пользуется Китай: и АБИИ, и Новый банк развития имеют свои штаб-квартиры в Китае. Новый банк развития построен по образцу Всемирного банка, но управляется только странами БРИКС. АБИИ быстро вырос в организацию с широкой членской базой, которая насчитывает 87 стран-членов. Традиционные правительства-доноры, включая Германию, Великобританию и Канаду, внесли свои доли в капитал и входят в совет директоров АБИИ, хотя Китай остается крупнейшим акционером и контролирует около четверти всех голосов в совете. В сравнении с другими МБР, деятельность Азиатского банка инфраструктурных инвестиций является узконаправленной.

¹ http://www.world-psf.org/sites/default/files/documents/research/a_trade_union_guide_to_understanding_the_adb_psi-2012.pdf

Проектное кредитование

Гарантии прав работников применяются к проектному кредитованию – называемому также финансированием инвестиционных проектов, – когда деньги переходят от многостороннего банка развития к стране или компании.

Инвестиции в государственный и частный секторы

Проекты могут варьироваться от самых простых, например, финансирования МФК строительства нового цементного завода, до масштабных инициатив со множеством компонентов. Например, предоставляемый Всемирным банком заем для диверсификации сельского хозяйства в целой стране. Инфраструктура и энергетика как катализаторы экономического роста часто являются приоритетными направлениями для МБР. Инфраструктура в различных формах, включая водо- и энергоснабжение, сбор и утилизацию отходов, а также транспорт, является самым большим объектом кредитования МБР в государственном секторе. МБР также финансируют масштабные инициативы в области здравоохранения, образования, сельского хозяйства, электросвязи и функционирования государственных структур. Кредитование частного сектора пересекается со многими из этих направлений, имея более выраженный упор на финансовые учреждения, транспортные компании, предприятия обрабатывающей промышленности, коммерческое и жилищное строительство и агробизнес.

Помимо предоставления ссуд частным компаниям, МБР также становятся собственниками доли в капитале компаний-клиентов. Это наиболее характерно для МФК и ЕБРР. В этом случае МБР является долевым владельцем компании и иногда получает место в совете ее директоров. Данная модель может предоставить МБР дополнительные пути взаимодействия с компанией для обеспечения ее ответственного поведения, но при этом размывает границы между кредитором и заемщиком. Доли в собственном капитале компаний также официально связывают МБР с компанией и ее действиями. Долевое участие МФК в компании Amalgamated Plantation Private Ltd., наряду с владельцем контрольного пакета, компанией Tata Global Beverages, вызвало осуждение общественности в связи с нарушениями прав работников чайных плантаций в индийском штате Ассам.

Значительная и постоянно растущая доля займов в частном секторе приходится на финансовых посредников. В этих случаях МБР предоставляет деньги банку или инвестиционному фонду, который, в свою очередь, использует их для кредитования определенного сектора или территории, например, малого и среднего бизнеса. На финансовых посредников приходится до

половины займов, предоставляемых МФК, и кредитование финансовых посредников обычно составляет большую часть небольшого портфеля Африканского банка развития, предназначенного для кредитования частного сектора.

Помимо предоставления ссуд для финансирования проектов, Всемирный банк широко занимается научными исследованиями, которые проводят его штатные сотрудники, и консультированием стран по вопросам политики. Региональные МБР имеют более скромные возможности в плане проведения научных исследований и политических консультаций. Исследования и консультации по вопросам политики способны оказать значительное воздействие на положение трудящихся, например, когда Всемирный банк рекомендует реформировать пенсионную систему, пересмотреть выплату пособий по безработице или внести изменения в систему образования. Иногда такие политические советы подкрепляются проектной ссудой, например, чтобы помочь подготовить медицинских работников или построить несколько клиник в сельской местности.

В других случаях политические советы Всемирного банка реализуются посредством Кредитования на цели развития (Development Policy Lending) или финансирования программ, ориентированных на результат (program-for-result loans). Контрактные гарантии Всемирного банка не распространяются на эти формы кредитования. Кредитование на цели развития стало новым названием для кредитования структурных корректировок после того, как последние превратились в синоним плохих результатов. Эти займы обеспечивают поддержку бюджета для содействия реализации реформ, и их предоставление поставлено в зависимость от достижения прогресса в осуществлении этих реформ и проведении экономической политики, которая признана Всемирным банком адекватной.² Это важный механизм продвижения политики, которая может иметь серьезные последствия для трудящихся, например, приватизации или изменения законов, касающихся особых экономических зон и иностранных инвестиций. На Кредитование на цели развития приходится примерно треть всех займов Всемирного банка. Инструмент кредитования «Программа, ориентированная на результат» был создан в 2012 году, он ставит дополнительное финансирование в зависимость от достижения определенных количественных показателей, таких как показатели состояния здоровья населения или уровни успеваемости в образовательных учреждениях. Это направление составляет лишь небольшую долю кредитного портфеля Всемирного банка, но сам объем средств является значительным: с 2012 по конец 2016 были одобрены займы на сумму 12,9 миллиарда долларов США.³

² <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services#DPF>

³ <http://www.worldbank.org/en/events/2016/11/10/pforr-for-sustainable-development-results>

По контрасту с этим, контрактные гарантии МФК применяются как для проектного финансирования, так и для проектов технического консультирования. В рамках консультационных проектов МФК организует или оплачивает учебные занятия, исследования и другие мероприятия, призванные повысить потенциал заемщика. Иногда это является дополнением к проектному займу, помогая повысить уровень специальных знаний и навыков заемщика, расширяющего сферу своей деятельности. В других случаях охват является более широким и может предполагать обучение фермеров или владельцев малого бизнеса новым технологиям. При разработке проектов технического консультирования МФК обязуется предоставлять советы таким образом, который «согласуется с принципами» установленных ею контрактных гарантий. ЕБРР также применяет свои гарантии к проектам технического сотрудничества. Африканский банк развития использует гарантии для Финансирования на основе результатов (Results-Based Financing, эквивалент «программы, ориентированной на результат» Всемирного банка) и при финансировании с целью поддержки бюджета, которое называется Операции на основе программ (Program-Based Operations).⁴

Примеры проектного кредитования

Нижеследующие проекты иллюстрируют многообразие видов проектов и секторов, кредитруемых многосторонними банками развития:

Азиатский банк развития — Бангладеш — ТЭЦ Рупша, установленная мощность 800 МВт (госсектор)⁵

«Проект нацелен на повышение энергетической безопасности Бангладеша. Он повысит доступность экономичной и более чистой энергии посредством проектирования новейшей ТЭЦ с установленной мощностью 800 МВт, которая будет использовать более чистую и высокоэкономичную технологию выработки энергии. Проект также предполагает строительство инфраструктурных объектов для подачи попутного природного газа и передачи электроэнергии, а также укрепление организационного потенциала и общего бизнес-процесса организации-исполнителя по проекту, компании North-West Power Generation Company Limited (NWPGL), для эффективного планирования и эксплуатации электростанций».

Европейский банк реконструкции и развития — Польша — Arctic Paper (частный сектор)⁶

«ЕБРР предоставляет долгосрочную ссуду в размере 30 млн. евро компании Arctic Paper S.A. («Компания» или «Arctic Paper»), одному из ведущих европейских производителей пухлой книжной бумаги и высококачественной полиграфической бумаги, чья штаб-квартира и правление находятся в Польше, а производственные предприятия – в Польше и Швеции... Заем

ЕБРР будет использован Компанией для финансирования инвестиций с целью повышения эффективности использования ресурсов и производственной деятельности, а также наращивания производственных мощностей в Польше. Это приведет к повышению конкурентоспособности Arctic Paper на европейском рынке полиграфической бумаги».

Международная финансовая корпорация — Центральноафриканская Республика — Telecel Afrique (частный сектор)⁷

«Компания Telecel CAR осуществляет программу капиталовложений («CapEx»), которая обеспечит дальнейшее расширение охвата цифровой связью в ЦАР путем предоставления доступа к качественной мобильной и широкополосной связи для недостаточно охваченного или неохваченного этими услугами населения страны. Эта цель будет достигнута путем разворачивания необходимой инфраструктуры электросвязи для предоставления услуг цифровой связи правительству, физическим лицам и бизнес-предприятиям в ЦАР. Telecel CAR увеличит количество вышек 2G и 3G в ЦАР со 167 до 197 путем возведения новых объектов, апгрейда вышек с 2G до 3G и восстановления/повторного возведения около 20 вышек, которые были разрушены в ходе гражданских волнений. Посредством родственной компании Telecel CAR, Проект поможет существенно повысить качество и мощность цифровой связи в ЦАР путем разворачивания, впервые в этой стране, инфраструктуры для оптоволоконной связи».

Всемирный банк — Аргентина — Проект развития Северо-западного автодорожного коридора (госсектор)⁸

«Цели в области развития Проекта по развитию Северо-западного автодорожного коридора для Аргентины состоят в повышении сопряженности и дорожной безопасности на целевых участках автодорог Северо-западного коридора и поддержке развития коридора на северо-западе Аргентины. Данный проект имеет три компонента. 1) Первый компонент, Автодорожная инфраструктура, нацелен на финансирование инфраструктурных работ для расширения пропускной способности с двухполосной трассы до четырехполосной скоростной магистрали с платным доступом, двухуровневыми развязками и разворотами, а также восстановительных работ на наиболее перегруженных и изношенных участках Северо-западного (СЗ) Коридора по национальным трассам (NR) 34, NR 66 и NR 1V66, общей протяженностью 93,1 километра. 2) Второй компонент, Инфраструктура для управления развитием Коридора, нацелен на финансирование работ и технического содействия (ТС), которые повысят эффективность управления Коридором и будут способствовать развитию дорожного сервиса и логистики на всем протяжении Коридора».

⁴ https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/SSS_%E2%80%93vol1_%E2%80%93Issue4_-_EN_-_Environmental_and_Social_Assessment_Procedures_ESAP.pdf

⁵ <https://www.adb.org/projects/50161-003/main>

⁶ <https://www.ebrd.com/work-with-us/projects/psd/arctic-paper.html>

⁷ <https://disclosures.ifc.org/#/projectDetail/SII/40265>

⁸ <http://projects.worldbank.org/P163115?lang=en>

Финансирование в целях развития и права трудящихся

Несмотря на высокие цели, финансирование в целях развития часто приносило больше вреда, чем пользы. Сначала МБР признали это в отношении экологии. В 1975 году Всемирный банк установил добровольные гарантии для ограничения негативных последствий кредитуемых проектов для окружающей среды. Обязательные к соблюдению меры были введены в 1984 году в отношении оценки воздействия проектов на окружающую среду и местное население. Однако программы структурной перестройки были исключены из сферы их применения, и негативные последствия таких проектов для трудящихся, уровня бедности и окружающей среды редко принимались во внимание.

Несколько инвестиционных проектов стали объектами жесткой критики и, привели к усилению требований, предъявляемых Всемирным банком заемщикам. В 1980-х годах предложенная Всемирным банком поддержка строительства плотин на реке Нармада в Индии натолкнулась на массовые протесты со стороны общественности, поскольку строительство дамб привело бы к переселению тысяч местных жителей. Эта борьба привела к созданию при Всемирном банке Инспекционной экспертной группы в 1993 году для рассмотрения жалоб по поводу социально-экологических аспектов кредитуемых Банком проектов. Социально-экологические гарантии банка обновлялись с течением времени, чтобы более эффективно решать такие вопросы, как, например, недобровольное переселение.⁹ Эти социально-экологические стандарты стали применяться и другими МБР.

Нормы трудовых отношений и концепция развития

Одновременно с этим происходили положительные сдвиги во взглядах международного сообщества. В 1995 году Всемирный саммит по вопросам социально-го развития в Копенгагене определил главные цели развития как искоренение нищеты, достижение полной занятости населения и стремление к интеграции общества. Это продвинуло концепцию развития за пределы роста экономики как единственной цели. Декларация Саммита признала значение прав трудящихся для реализации инклюзивного развития.

В 1998 году Международная организация труда единогласно приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда, распространив обязательное применение основополагающих норм трудовых отношений на все страны-члены организации. Профсоюзы удвоили свои усилия по защите прав тру-

дящихся как одной из опор концепции развития и призвали Всемирный банк привести свою деятельность в соответствие с положениями основополагающих Конвенций МОТ. 1998 год был годом пополнения капитала Международной ассоциации развития, когда правительства-доноры предоставляют МАР дополнительное финансирование. Правительства используют это как возможность провести политические изменения. Основополагающие нормы трудовых отношений были трижды признаны в итоговом соглашении о пополнении капитала, причем был сделан упор на учет прав трудящихся в Стратегиях оказания помощи отдельным странам, предшествующим современным Стратегиям партнерства между Всемирным банком и странами-заемщиками. Соглашение рекомендовало проведение анализа применения основополагающих норм трудовых отношений в стране в рамках разработки стратегии работы с ней.

Однако Всемирный банк по-прежнему настороженно относился к основополагающим нормам трудовых отношений и не спешил гарантировать в своих проектах свободу объединения и право на коллективное ведение переговоров. Этим элементам основополагающих норм трудовых отношений уделялось мало внимания. Некоторые в Банке по-прежнему считали профсоюзы и коллективные переговоры угрозой экономическому росту или утверждали, что профсоюзные права были политическим и чисто внутренним вопросом для каждой страны. Анализ экономического воздействия применения основополагающих норм трудовых отношений был завершен Банком в 1999 году, не обнаружив никаких свидетельств того, что профсоюзы или коллективные переговоры ограничивали рост экономики. Фактически, исследование показало, что плотность профсоюзного членства и охват работников коллективными договорами и соглашениями снижали неравенство. Этот доклад не публиковался вплоть до 2003 года. За год до этой просроченной публикации руководство Всемирного банка признало ценность всех элементов основополагающих норм трудовых отношений. Это был шаг вперед в отношении принципов, но Банк по-прежнему отказывался сделать их соблюдение одним из юридических требований для получения займов. Во время встреч со Всемирным банком профсоюзные лидеры продолжали настаивать на гарантировании прав трудящихся как юридически обязательном условии кредитования. В 2004 году исследование, проведенное Азиатской сетью по вопросам труда (Asia Labour Network) по деятельности МФО, выявило использование детского труда, гендерную дискриминацию и нарушения профсоюзных прав в проектах, осуществлявшихся в Индонезии.¹⁰

⁹ <http://documents.worldbank.org/curated/pt/263231468739184595/pdf/multi-page.pdf>

¹⁰ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Challenging_IFI_EN-PDF.pdf

Азиатский банк развития с большей готовностью воспринял основополагающие нормы трудовых отношений, но также отказался сделать их соблюдение обязательным. Стратегия АБР в области социальной защиты, принятая в 2001 году, одобрила основополагающие нормы трудовых отношений и инициировала совместную работу с Международной организацией труда по вопросам социальной защиты и достойного труда. В 2006 году АБР выпустил Руководство по основополагающим нормам трудовых отношений с целью помочь сотрудникам банка и правительствам-заемщикам обеспечивать соблюдение прав работников. АБР избрал в нем широкий подход, включив сюда и проектное кредитование и консультирование по вопросам политики. Например, рекомендуется рассматривать последствия реструктуризации государственного сектора для проблемы бедности, если эти изменения ведут к потере рабочих мест. В отношении проектов, АБР обязался следовать основополагающим нормам трудовых отношений в их разработке и реализации. Поскольку это Руководство не изменило операционных процедур, а стратегия в области социальной защиты содержала лишь общие и размытые обязательства в отношении достойного труда, их применение не было последовательным. Собственно гарантии АБР охватывают только вопросы охраны труда в разделе «Требование Гарантии 1: Экология».

Установление гарантий прав работников

Международная финансовая корпорация избрала иной подход и в 2003 году объявила о своем намерении разработать гарантию прав работников, которая была подготовлена в 2006 году. Европейский банк реконструкции и развития последовал примеру МФК и установил гарантию прав работников в 2008 году. В 2013 году Африканский банк развития стал первым МБР из тех, которые работали, главным образом, с государственным сектором, который ввел у себя такую гарантию.¹¹ Гарантии МФК и ЕБРР были пересмотрены после своего изначального принятия.

В 2011 году МКП выпустил публикацию [Нормы трудовых отношений в займах Всемирного банка: Усвоенные уроки и дальнейшие шаги](#), чтобы очертить приоритеты для запланированного Банком пересмотра гарантий.¹² Изначально было объявлено, что пересмотр закончится к 2013 году, но процесс так и не начался раньше конца 2012. В рамках этого пересмотра Всемирный Банк перешел от рабочих политических установок, формировавшихся с течением времени, таких как гарантии в отношении вынужденного перемещения лиц, к единым Социально-экологическим Принципам. Это был тот же подход, который избрал Африканский банк развития, установив Интегрированную систему гарантий.

В процессе подготовки текста Всемирный банк проводил консультации с профсоюзами, в том числе на встречах, предметно посвященных вопросам защиты труда. Первая редакция гарантии прав работников

была выпущена Всемирным банком для консультаций в 2014 году и буквально потрясла многие профсоюзы. Оказалось, что гарантия распространялась только на работников, нанятых заемщиком напрямую, а не на работников подрядных организаций. Это исключало огромное число работников, занятых в финансируемых Всемирным Банком проектах, и делало гарантию во многом символической. Позже это положение было удалено.

Давление на МФК приводит к заключению первого коллективного договора в особой экспортной зоне на Гаити

Работа над гарантией прав работников в МФК велась на фоне масштабного трудового спора в компании Grupo M на Гаити, получателя займа МФК. Из-за нарушений прав трудящихся и плохих условий труда глобальные профсоюзы оказывали давление на МФК, добиваясь, чтобы она требовала соблюдения права на свободу объединения. МФК вставила соглашение о правах работников в договор о предоставлении займа, но Grupo M, тем не менее, отказалась признать профсоюз своих работников или вести с ним переговоры. Сотни людей были уволены в качестве наказания за вступление в профсоюз в ситуации, где правовые или практические средства защиты их прав были крайне ограничены из-за хрупкой политической ситуации в стране и того факта, что предприятие располагалось в особой экономической зоне, перерабатывающей сырье на экспорт.

Общими усилиями местный профсоюз и глобальные профсоюзы настояли на том, чтобы МФК призвала Grupo M к ответу. Под давлением со стороны профсоюзов и МФК, Grupo M в 2005 году восстановила уволенных работников и провела переговоры с профсоюзом. Результатом стал первый коллективный договор в особой экспортной зоне Гаити. Ситуация с Grupo M наглядно продемонстрировала необходимость установления гарантии прав работников и то, как имеющие юридическую силу требования к предоставлению займа способны влиять на безответственное поведение корпораций.

В 2016 году, через целое десятилетие после принятия МФК гарантии прав работников, основная часть Группы Всемирного банка установила Социально-экономические принципы (СЭП), включавшие эту гарантию. И МКП, и Международная организация труда выразили разочарование отсутствием ссылок на основополагающие нормы трудовых отношений. «МОТ считает, что

¹¹ Питер Баквис, «Новая гарантия прав работников Африканского банка развития» (на английском), <https://www.equaltimes.org/the-african-development-bank-s-new>
¹² <https://www.ituc-csi.org/labour-standards-in-world-bank>

их включение определило бы надлежащие ожидания в плане поведения заемщиков и облегчило бы Банку применение своих новых гарантий на местах». Нормотворческий орган отметил:

тот факт, что достижение цели «поддержки принципов свободы объединения и коллективных переговоров» теперь требуется лишь «в той степени, в какой это соответствует национальному законодательству», подрывает универсальность принципов, которых придерживаются [187 стран-членов МОТ](#), и ставит под угрозу сам смысл постановки такой цели. В [Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда](#) все категории прав и принципов имеют равное значение, и они должны применяться во всех странах-членах МОТ. Поскольку состав членов МОТ и Всемирного банка почти идентичен, избранный Банком подход может создать трудности для стран-членов в последовательном применении этих основополагающих принципов и прав. Никакие из других целей СЭП2 не квалифицируются подобным образом.¹³

Несмотря на свои опасения, и МКП, и МОТ заявили о своей приверженности диалогу со Всемирным банком по вопросам эффективной реализации нового пакета принципов. Генеральный Секретарь МКП [призвала](#) Банк:

(1) обеспечить надлежащую подготовку своих сотрудников по вопросам труда; (2) ясно дать заемщикам понять, что Принципы являются обязательными к применению, и прояснить, какие именно действия они должны осуществить, чтобы их практика трудовых отношений им соответствовала; (3) работать в тесном сотрудничестве с организациями трудящихся, которые могут информировать Банк о потенциальных нарушениях установленных гарантий. Своевременные консультации с профсоюзами по угрозам несоблюдения СЭП в новых проектах являются, вероятно, наиболее эффективным методом предотвращения нарушений.¹⁴

Всемирному банку потребовалось еще два года, чтобы подготовиться к стадии реализации и написать руководства, разъясняющие содержание новых гарантий. В октябре 2018 года проекты начали разрабатываться в соответствии с новыми гарантиями. Проекты, уже разработанные в рамках предыдущей политики, продолжают руководствоваться старыми требованиями.

Требования по соблюдению прав работников в строительных проектах

Тендерная документация в строительных проектах – это еще один фронт, где можно добиваться, чтобы МБР продвигали основополагающие нормы трудовых отношений. Впервые профсоюзы внесли предложение включить основополагающие нормы трудовых отношений в установленный Всемирным банком стандартный тендерный документ на выполнение работ в 1991

году. Стандартные тендерные документы используются, когда объявляется конкурс на получение контракта на выполнение работ стоимостью более 10 миллионов долларов США, например, в строительстве. Это распространяется только на выполнение работ, а не на закупку товаров. В 2004 году Интернационал строителей и деревообрабочников (BWI) представил детальные предложения по включению основополагающих норм трудовых отношений и других механизмов защиты, например, в области охраны труда, в систему распределения контрактов. Многие из этих предложений были реализованы в стандартных тендерных документах 2007 года в качестве предлагаемых элементов тендера.

Во время затянувшегося пересмотра во Всемирном Банке работники строительной отрасли Пакистана борются за свои права и безопасность

Пока Всемирный Банк продолжает пересмотр своих гарантий, проблемы в проекте по строительству ГЭС Тарбела в Пакистане подчеркивают необходимость установления гарантии прав работников. Китайская компания Sinohydro выступила генеральным подрядчиком в проекте по расширению ГЭС Тарбела-IV. Профсоюз Awami, входящий в Пакистанскую федерацию профсоюзов строителей и деревообрабочников, был признан стороной коллективных переговоров в 2014 году, однако столкнулся с проблемами в решении базовых вопросов по проекту, включая оплату и условия труда, пенсии и охрану труда. Sinohydro начала отслеживать работников и оказывать на них давление в связи с профсоюзной деятельностью и уволила восемь человек. В конце 2014 года едва удалось избежать забастовки, достигнув соглашения по ряду вопросов, в частности, о восстановлении уволенных работников и повышении оплаты труда, включая надлежащую оплату сверхурочной работы. Однако профсоюз отметил, что эти договоренности не выполняются. В июле 2016 года шесть рабочих погибли и 20 получили ранения при обрушении строительных лесов. Профсоюз и Интернационал строителей и деревообрабочников (BWI) обвинили заемщика и подрядчика в халатности и заявили о необходимости более выраженного участия Всемирного Банка в гарантировании базовых норм охраны труда. В том же месяце июле должно было состояться повышение минимальной зарплаты. Однако прибавку рабочие стали получать лишь в феврале 2017 года. К маю работники вышли на забастовку, требуя погашения задолженности по зарплате и принятия срочных мер по повышению уровня охраны труда.

¹³ МОТ, «Заявление МОТ по Социально-экономической политике Всемирного банка», https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_508328/lang-en/index.htm.

¹⁴ Шаран Барроу, «Новая гарантия Всемирного банка по соблюдению прав работников», <https://www.equaltimes.org/the-world-bank-s-new-labour>.

Использование принятой МФК гарантии прав работников для защиты профсоюзных прав субподрядных работников в Ираке

Профсоюзы убедились, что гарантии прав работников, принятые многосторонними банками развития в результате кампаний, проведенных международным рабочим движением, могут быть особенно полезны в ситуациях, когда национальные законы о труде и их применение являются слабыми. Примером успешного использования Стандарта деятельности 2 (СД2) МФК для исправления нарушений прав трудящихся служит ситуация в Иракском Курдистане, возникшая после того, как транснациональный производитель цемента, компания Lafarge, получила в 2010 году от МФК ссуду в размере 150 миллионов долларов США на расширение своих предприятий в Ираке.

Трудовое законодательство Ирака печально известно как слабое, и в течение ряда лет после возглавленного США вторжения в 2003 году его применение было непоследовательным. Трудовые споры с Lafarge по поводу условий труда и несправедливых увольнений, которые, как считали рабочие, нарушали иракское законодательство и которые они все же не могли оперативно разрешить, через национальное министерство труда, привели к забастовкам на обоих заводах компании в Курдистане.

Профсоюз строителей Иракского Курдистана воспользовался преимуществом Международного рамочного соглашения между Lafarge и двумя глобальными федерациями профсоюзов (ГФП), подписанным в 2005 году, чтобы добиться признания профсоюза, после чего стороны договорились об ограничении продолжительности рабочего времени, повышении зарплат и решении ряда проблем с охраной труда. Однако эти переговоры не смогли принести никаких улучшений для более чем 40 процентов из 2300 работников компании, которые трудились в одиннадцати субподрядных компаниях Lafarge на курдистанских предприятиях. Многие из этих субподрядных работников не получали положенных по закону перерывов на отдых или ежегодного отпуска, не имели доступа к системе социального обеспечения и даже не имели письменных договоров найма. Фактически, с ними обращались как с поденщиками, хотя некоторые из них работали на одном месте по пять лет.

Местное руководство Lafarge сначала заявило, что у них нет никаких обязательств перед субподрядными работниками в плане условий их труда и соблюдения прав, но рабочие отвергли утверждение компании, что она ни за что не отвечает. Воспользовавшись информацией, предоставленной иракским экспертом, знакомым с положениями СД2 МФК, профсоюз строителей Курдистана встретился с руководством компании в 2011 году и указал на то, что гарантия МФК четко определяла обязанности Lafarge в отношении работников ее субподрядных компаний. За исключением условий, касавшихся процедур сокращения затрат, гарантия прав работников распространялась не только на персонал подрядчика, но, являясь заемщиком МФК, Lafarge несла ответственность за установление «политики и процедур для управления и контроля за выполнением работ по контракту (субподрядчиками) с учетом требований» СД2. Перечисленные процедуры предполагают включение требований СД2 в контрактные соглашения с субподрядчиками.

В конце переговоров компания признала свои обязательства перед работниками субподрядчиков в плане применения требований СД2, и в последующие месяцы предприняла шаги, чтобы добиться их соблюдения наиболее крупными из них, где работало большинство из этой примерно тысячи человек. Профсоюз обнаружил, что почти все субподрядные работники были готовы вступить в профсоюз, и впоследствии заключил колдоговоры, которые уравнивали их условия труда с условиями напрямую нанятых компанией работников.

Использование СД2 профсоюзом Иракского Курдистана в 2011 году для улучшения условий труда у субподрядчиков Lafarge привело к гораздо более высоким результатам для рабочих, чем попытки в других районах Ирака примерно в то же время добиться соблюдения прав рабочих в проектах, кредитовавшихся подразделениями Всемирного банка, ориентированными на госсектор. Эти различия в результатах были зафиксированы в [статье МКП, написанной в 2013 году](#). До вступления в силу новых Социально-экологических принципов в октябре 2018 года, ВБ в течение ряда лет допускал ситуацию, при которой отношение к нарушениям фундаментальных прав трудящихся в кредитруемых Банком проектах зависело от того, какое подразделение Банка предоставило заемные средства.

МБР используют общий шаблон для строительных контрактов, разработанный этими банками и Международной федерацией инженеров-консультантов (FIDIC). Официально он получил название Согласованное издание условий для строительных контрактов МБР. Интернационал строителей и деревообработчиков широко взаимодействовал с FIDIC и МБР по включению в шаблон основополагающих норм трудовых отношений. Это укрепило гарантии прав работников, переведя их из статуса предлагаемого элемента в стандартное условие. Другие требования к подрядчикам касаются предоставления работникам жилья и питания и продолжительности рабочего времени. Всемирный банк и региональные МБР используют эти типовые условия контракта при проведении международных тендеров на крупные строительные контракты. Стандартная тендерная документация Всемирного банка для контрактов на выполнение работ была обновлена, чтобы отразить полное включение норм трудовых отношений в типовые условия МБР.

Позитивное воздействие гарантий для трудящихся, заемщиков и правительств

Профсоюзы требуют гарантий прав работников для поддержки применения основополагающих норм трудовых отношений и установления всеобщего минимального уровня защиты прав трудящихся. Сегодня гарантии прав работников открывают дополнительный путь для содействия применению международных норм трудовых отношений в государственном и частном секторах и повышают репутацию тех МБР, которые ведут себя ответственно и способствуют развитию, поддерживая достойный труд.

Хотя в применении и в тексте различных гарантий есть недостатки, регулярная оценка состояния трудовых отношений во всех проектах и контроль за действиями заемщиков принесли пользу тысячам работников и побудили многие компании и правительственные ведомства к усовершенствованию своих отношений с трудящимися.

Надлежащее применение гарантий прав работников способно создать эффект маяка, высвечивая примеры ответственного поведения бизнеса, которые побуждают других следовать им. Это имеет особое значение для стран, где нарушения прав трудящихся являются обыденным явлением. В таких ситуациях, или в секторах, где профсоюзное объединение трудящихся является особенно трудным, эти гарантии могут предоставить работникам возможность создавать профсоюзы и требовать соблюдения своих прав. Для заемщиков ответственное поведение может стать конкурентным преимуществом, благодаря более производительной и квалифицированной рабочей силе с низкой текучестью кадров.

Введение гарантий прав работников многосторонними банками развития стимулировало использование норм трудовых отношений другими финансовыми организациями. Стандарты деятельности МФК были приняты рядом двухсторонних организаций по финансированию развития, в частности, Корпорацией развития Содружества, структурой министерства международного развития Великобритании, занимающейся кредитованием частного сектора. Посредством Экваториальных Принципов 96 частных финансовых организаций и инвесторов согласились использовать Стандарты деятельности МФК для оценки проектов при проведении инвестиций в развивающихся странах. Однако несмотря на использование, в основе своей, одних и тех же стандартов и норм, добровольное применение гарантий сторонами, подписавшими Экваториальные принципы, отстает от прогресса в области защиты прав работников, который достигается в МФК. Подлинное улучшение потребует большей приверженности применению этих норм как обязательных к соблюдению, последовательному анализу трудовых, социальных и экологических аспектов, контролю за выполнением и действенным механизмам подачи и рассмотрения жалоб.

Гарантии прав работников

Нижеследующий раздел содержит обзор категорий и требований, содержащихся в следующих гарантиях прав работников:

- [Операционная гарантия 5 \(ОГ5\) Азиатского банка развития](#)
- [Требование к реализации проектов развития 2 \(ТВК2\) Европейского банка реконструкции и развития](#)
- [Стандарт 8 Европейского инвестиционного банка](#)
- [Стандарт деятельности 2 \(СД2\) МФК](#)
- [Социально-экологический стандарт 2 \(СЭС2\) Всемирного банка](#)

Принятая МФК в 2006 и пересмотренная в 2012 году гарантия прав работников послужила образцом для всех прочих гарантий защиты труда, принятых этими МБР. Выдержки, приведенные в этом разделе, носят иллюстративный характер. Для работы по конкретному проекту многостороннего банка развития, ознакомьтесь с соответствующей гарантией прав работников, чтобы точно установить применимые требования.

Обязательства Азиатского банка развития описываются в следующем разделе. МаБР Инвест, структура Межамериканского банка развития, кредитующая частный сектор, пользуется гарантиями МФК.

Азиатский банк инфраструктурных инвестиций принял гораздо менее подробный и более слабый набор требований по защите труда в своем пакете [гарантий](#). Гарантии [Нового банка развития](#) еще более лаконичны, но, тем не менее, призывают к соблюдению «соответствующих конвенций Международной организации труда, применимых в той или иной стране».

Содержание гарантий прав работников

Заявленные цели

Гарантии прав работников начинаются с общего заявления о намерении и обязательствах заемщиков. Африканский банк развития стремится «обеспечить соответствие требований банка основополагающим нормам трудовых отношений МОТ и Конвенции ЮНИСЕФ о правах ребенка там, где национальные законодательства не обеспечивают эквивалентной им защиты», и «содействовать соблюдению требований национального законодательства и включать дополнительные требования по проведению экспертизы [компаний] в случаях, когда национальные законы отсутствуют или противоречат» данной гарантии.

ЕБРР требует, чтобы проекты «соответствовали, как минимум, (i) национальным законам о труде, занятости и социальном обеспечении, (ii) базовым принципам и нормам, закрепленным в основополагающих конвен-

циях МОТ, и (iii) данной гарантии». ЕБРР заявляет, что «здоровые отношения между работниками и руководством, основанные на соблюдении прав трудящихся, включая свободу объединения и право на коллективные переговоры, являются ключевыми составляющими устойчивого развития предпринимательской деятельности». Цели включают обеспечение «справедливого отношения, равенства возможностей и недопущения дискриминации в отношении работников в соответствии с концепцией достойного труда».

Всемирный банк отмечает, что заемщики могут «увеличить пользу от проекта применительно к концепции развития, справедливо обращаясь с работниками, задействованными в проекте, и обеспечивая безопасные и здоровые условия труда». Хотя последующие формулировки Всемирного банка аналогичны формулировкам других многосторонних банков развития, отсутствие ссылок на конвенции МОТ означает, что механизмы защиты могут «не дотягивать» до международно признанных норм.

Сфера применения

В широком смысле, гарантии прав трудящихся распространяются на всех работников, занятых в проекте, независимо от того, наняты они самим заемщиком или его подрядчиками. Всемирный банк поясняет, что его гарантия «распространяется на работников, занятых в проекте, включая работников с полной и частичной занятостью, временных, сезонных работников и работников-мигрантов». МФК, ЕБРР и АфБР включают положение, требующее предоставления работникам-мигрантам тех же условий занятости и труда, что и работникам-немигрантам, выполняющим аналогичную работу. Ограниченные средства защиты распространяются на работников непосредственно связанных с проектом цепочек поставок.

Всемирный банк не применяет свой стандарт к госслужащим, «если только не имеет места фактическое официальное переоформление их занятости или подключение к проекту». Вместо этого, государственные служащие, «выполняющие работу в связи с проектом... остаются в сфере действия их текущего соглашения или договоренности о занятости в государственном секторе», а гарантия прав работников предоставляет дополнительные меры защиты в области охраны труда и недопущения детского и принудительного труда.

Новая и потенциально относящаяся к группе риска категория «общинных работников» была введена Всемирным банком для ситуаций, в которых «труд предоставляется местными жителями в качестве некоего вклада в проект или когда проекты разрабатываются и проводятся с целью содействия развитию, в котором

движущей силой выступают местные общины, обеспечивая определенные гарантии социальной защиты или предоставляя целевую помощь в нестабильных или затронутых конфликтом ситуациях».

Стандарт Всемирного банка гласит, что не все требования гарантии прав работников могут быть подходящими в подобных случаях. От заемщиков требуется изучить разделы по условиям труда и охране труда в каждом конкретном случае и «четко определить условия использования общинного труда, включая сумму и метод оплаты (если это применимо) и продолжительность работ». Всемирный банк требует, чтобы этот труд был добровольным, в том числе посредством подписания индивидуального или коллективного соглашения, и чтобы были предприняты шаги к недопущению использования детского или принудительного труда. Однако эти более расплывчатые требования и потенциальная угроза неоплачиваемого труда создают возможности для лишения работников из числа нищенствующих общин базовых механизмов защиты своих прав.

Условия занятости

Базовым, но при этом преобразующим аспектом гарантий является требование о проактивном предоставлении всем работникам проекта информации об условиях их занятости. МФК указывает, что «клиент обязан предоставить работникам задокументированную информацию в ясной и понятной форме об их правах, вытекающих из национальных законов о труде и занятости и любых применимых коллективных договоров и соглашений, включая права, касающиеся продолжительности рабочего времени, оплаты труда, сверхурочной работы, компенсаций и пособий, при наступлении трудовых отношений или при возникновении любых существенных изменений».

МФК считает приоритетным соблюдение и учет положений коллективных договоров и соглашений, указывая, что если «клиент является стороной коллективного договора или соглашения с организацией трудящихся, такие договора/соглашения должны выполняться. Там, где таких договоров/соглашений нет или где они не затрагивают вопросы условий труда и занятости, клиент обязан обеспечить разумные условия труда и занятости». Термин «разумные» определяется как основанные на преобладающих нормах и коллективных договорах/соглашениях в секторе или регионе, решения суда и национальном законодательстве.

Гарантии также требуют политических установок, обеспечивающих предоставление достаточного времени для отдыха и отпусков, включая отпуска по семейным обстоятельствам и болезни. Все гарантии включают формулировки по полному осуществлению платежей в программы социального обеспечения и пенсионные фонды, предшествующие дате расторжения контракта, и предоставлению соответствующей документации работникам. Это позволяет избежать ситуации, когда уволенные работники узнают, что не имеют права на

получение пособия по безработице или других пособий из-за неосуществления обязательных платежей работодателем.

В случаях, когда работникам предоставляется жилье, например, на удаленных строительных площадках, жилые помещения должны быть достаточно качественными, предоставляться без дискриминации и не ограничивать свободу передвижения. Учитывая большие объемы финансов для целей развития, выделяемых на строительство инфраструктурных объектов, этот элемент является важным.

Недопущение дискриминации и равенство возможностей

Отражая международные нормы трудовых отношений, гарантии запрещают принятие решений в сфере занятости «на основе личных характеристик, не связанных с присущими рабочему месту требованиями». Это распространяется на найм, увольнение, повышение в должности, профессиональное обучение, вопросы дисциплины, условия и оплату труда и условия занятости.

Согласно ЕБРР, примеры «личных характеристик» включают «гендерную, расовую, национальную принадлежность, политические мнения, принадлежность к профсоюзу, этническое, социальное происхождение, принадлежность к коренному населению, религию или вероисповедание, семейное положение, инвалидность, возраст, сексуальную ориентацию или гендерное самосознание». МФК дает заемщикам указание «принимать меры для предотвращения и пресечения домогательств, запугивания и/или эксплуатации, особенно в отношении женщин».

Предусмотрено исключение из требований о недопущении дискриминации, позволяющее осуществлять программы целевой поддержки, например, положение о предпочтительном найме работников из числа местного населения или усилия по найму работников из групп населения, традиционно сталкивавшихся с дискриминацией в прошлом.

МФК и АфБР рассматривают случаи, когда национальное законодательство может содержать элементы дискриминации. Операционная гарантия (ОГ) АфБР гласит: «Когда в национальном законодательстве отсутствуют положения о недопущении дискриминации в сфере занятости, заемщик или клиент выполняет требования настоящей ОГ. Там, где национальное законодательство расходится с настоящей ОГ, заемщик или клиент должны постараться осуществлять свою деятельность в соответствии с настоящей ОГ и/или нормами МОТ, не противореча применимым законам».

Детский и принудительный труд

Гарантии прав работников однозначно осуждают детский и принудительный труд.

АфБР требует, чтобы заемщик «не принимал на работу детей никаким образом, который является экономически эксплуататорским, или является потенциально опасным, или препятствующим получению ребенком образования, или наносящим ущерб здоровью ребенка или его физическому, умственному, духовному, морально-нравственному или социальному развитию, как это закреплено в национальном законодательстве в соответствии с положениями Конвенций МОТ №№ 138 и 182. Все работы подлежат надлежащей оценке рисков и регулярному контролю в плане гигиены, условий труда и продолжительности рабочего времени».

По вопросу принудительного труда, МФК определяет: «Клиент обязан отказаться от использования принудительного труда, состоящего в любой работе или услуге, которая выполняется не на добровольной основе, а под угрозой применения силы или наказания. Сюда относится любой недобровольный или вынужденный труд, такой как крепостной труд, кабальный труд или аналогичные формы привлечения работников. Клиент обязуется не нанимать лиц, являющихся жертвами торговли людьми».

Организации трудящихся

В противоположность детскому и принудительному труду, подход к праву на свободу объединения и коллективные переговоры состоит в отсылке к национальному законодательству. Вот как выглядит полный текст раздела МФК, посвященного организациям трудящихся:

13. В странах, где национальное законодательство признает право работников на создание организаций трудящихся и вступление в них по собственному выбору без постороннего вмешательства, а также на коллективное ведение переговоров, клиент обязан соблюдать национальное законодательство. В случае, когда национальное законодательство существенно ограничивает деятельность организаций трудящихся, клиент не ограничивает работников в разработке альтернативных механизмов для выражения своих жалоб и защиты своих прав в отношении условий труда и занятости. Клиент обязан воздержаться от попыток влиять на действие этих механизмов или контролировать его.

14. В любом из случаев, описанных в параграфе 13 настоящего Стандарта деятельности, и там, где национальный закон молчит, клиент обязуется не препятствовать работникам в избрании своих представителей, создании или вступлении в организации трудящихся по своему выбору или в коллективном ведении переговоров и не дискриминировать или наказывать работников, участвующих или стремящихся участвовать в деятельности таких организаций или в коллективных переговорах. Клиент обязуется взаимодействовать с такими представителями работников или организациями трудящихся и своевременно предоставлять им информацию, необходимую для проведения значимых перегово-

ров. Организации трудящихся должны честно представлять интересы работников предприятий.

ЕБРР добавляет, что «клиент обязан проинформировать работников о том, что они имеют право избирать своих представителей, создавать или вступать в организации трудящихся по своему выбору и вести коллективные переговоры, в соответствии с национальным законодательством».

Профсоюзы и работники могут использовать эти требования, а также остальные гарантии, чтобы требовать соблюдения своих прав и защищать их. В странах, где распространено антипрофсоюзное давление со стороны работодателей, гарантия прав работников может и не ограничить попытки слежки, притеснения и карательных действий. Однако эта гарантия дает работникам некий метод ответной борьбы и способность использовать финансовый фактор для ограничения действий работодателей.

В отношении коллективных переговоров гарантии полезны тем, что однозначно требуют предоставления достаточной информации в ходе переговорного процесса, в частности финансовой информации.

Полезность альтернативных механизмов, таких как комитеты работников, во многом остается непроверенной.

Меры по экономии затрат

МФК и ЕБРР включили в гарантии механизмы защиты, связанные с мерами по экономии затрат, которые охватывают массовые увольнения, вызванные экономическими трудностями, которые может испытывает работодатель, или реструктуризацией. От заемщика требуется сначала рассмотреть альтернативы таким мерам. Если альтернативы невозможны, заемщик обязан разработать план по снижению их негативного воздействия на работников, консультироваться с работниками по вопросам его выполнения и соблюдать любые подписанные коллективные договоры и соглашения. Заемщики по-прежнему не должны допускать дискриминации при увольнении работников.

Однако МФК и ЕБРР исключают работников подрядных компаний и иных третьих сторон из сферы действия защитных мер, закрепленных в разделе по экономии затрат. При пересмотре своей гарантии прав работников в 2019 году ЕБРР добавил, что заемщик должен «выявить риски, сопряженные с наймом, привлечением и демобилизацией занятых в проекте работников третьих сторон и установить соразмерную политику и процедуры управления деятельностью работодателей из числа третьих сторон в отношении проекта и мониторинга требований настоящей гарантии».

Всемирный банк, который не имеет специального раздела по мерам экономии затрат, рассматривает вопрос увольнений в разделе об условиях труда и занятости.

Охрана труда

Вопрос безопасности работников часто рассматривается со ссылкой на дополнительные ресурсы, такие как Руководящие принципы Всемирного банка в области экологии и охраны труда (EHSGs) и передовой международной опыт промышленной деятельности, чтобы охватить весь широкий круг рисков, существующих в различных отраслях.¹⁵

МФК требует, чтобы заемщик работал с рисками «таким образом, который согласуется» с EHSGs и другими примерами передовой международной практики промышленной деятельности. Всемирный банк требует, чтобы заемщики, «как минимум», применяли актуальные для них части этих руководящих принципов. ЕБРР ссылается на законодательство Европейского союза в области охраны труда, что примечательно, поскольку несколько стран-заемщиков ЕБРР не являются членами ЕС.

Всемирный банк требует:

- (a) выявления потенциальных рисков для занятых в проекте работников, особенно тех, которые могут нести угрозу жизни;
- (b) обеспечения профилактических и защитных мер, включая модификацию, замену или устранение опасных условий или веществ;
- (c) обучения занятых в проекте работников и ведения журналов обучения;
- (d) документирования и сообщения о несчастных случаях, заболеваниях и инцидентах на рабочем месте;
- (e) предотвращения чрезвычайных ситуаций и наличия механизмов обеспечения готовности и реагирования на чрезвычайные ситуации;
- и (f) средств правовой защиты работников в случае негативных воздействий на рабочем месте, таких как профессиональная травма, смерть, инвалидность или заболевание.

Когда работник пострадал, компенсация должна основываться на уровне зарплаты, возрасте работника, наличии иждивенцев и степени негативного воздействия. Все гарантии требуют, чтобы работникам предоставлялись индивидуальные средства защиты, где это необходимо. Это предполагает бесплатное предоставление соответствующего оборудования, что ясно указывается в стандартах Всемирного банка и ЕБРР.

Крайне важно для предотвращения наиболее тяжелых несчастных случаев то, что Всемирный банк указывает на право работников «покинуть место работы в ситуации, когда у них есть разумные основания полагать, что она представляет прямую и серьезную угрозу их жизни или здоровью» и не возвращаться к работе, пока такая ситуация не исправлена. Гарантия требует, чтобы никакие ответные карательные меры не применялись в отношении работников, воспользовавшихся этим правом. Аналогичное положение ЕБРР дает клиенту указание «поощрять работников к прекращению работ в ситуации, где есть немедленная угроза, и уве-

домлению о любых небезопасных действиях и условиях на предприятии». МФК и Африканский банк развития не имеют эквивалентных положений.

Всемирный банк требует, чтобы все организации, работающие в рамках проекта, сотрудничали между собой в области охраны труда и регулярно контролировали показатели в области охраны труда. Это особенно важно для масштабных инфраструктурных проектов с большим числом подрядчиков.

Требования ЕБРР изложены отдельно от гарантии прав работников, в Требовании к реализации проекта 4: Охрана труда и обеспечение безопасности. В свое [Требование Гарантии 1: Экология](#) Азиатский банк развития включил аналогичные положения по охране труда.

Механизмы подачи и рассмотрения жалоб

Механизмы подачи и рассмотрения жалоб оказались одним из центральных вопросов для выполнения гарантий прав работников и могут стать одним из первых изменений в практике работы заемщика после получения инвестиции. Важно то, что запрещается использование предусмотренных договором о займе механизмов подачи и рассмотрения жалоб для замены профсоюзных или коллективно согласованных процедур или других методов защиты прав, таких как обращение в суд и арбитраж, или препятствования доступу к ним.

ЕБРР определяет:

«Клиент обязан установить эффективный механизм подачи и рассмотрения жалоб для работников (и их организаций, если таковые имеются) для постановки проблем, имеющих место на предприятии. Клиент обязан проинформировать работников о наличии такого механизма в момент приема их на работу и сделать его легкодоступным для них. Механизм должен предполагать участие менеджеров надлежащего уровня для оперативного рассмотрения жалоб с использованием понятного и прозрачного процесса, обеспечивающего своевременное предоставление обратной связи затронутым лицам, без каких-либо карательных действий. Этот механизм должен включать положения о конфиденциальной подаче жалоб и положения, требующие особых мер защиты, например, при сообщениях о гендерном насилии».

Подрядчики и третьи стороны

Занятые в проекте работники, которые нанимаются подрядчиком или иной третьей стороной, охвачены почти всеми требованиями гарантий прав работников. МФК и Всемирный банк уточняют, что действие гарантий распространяется на всех подрядчиков, выполняющих «профильные» работы для проекта или бизнеса. МФК определяет это понятие как «производственные

¹⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines

процессы и/или услуги, являющиеся необходимыми для конкретной бизнес-деятельности, без которых такая бизнес-деятельность не может продолжаться». Профсоюзы трактуют это определение как распространяющееся на услуги питания и обеспечения безопасности объекта.

Главное различие состоит в том, что основная ответственность за обеспечение соблюдения требований лежит на заемщике, а не на кредитующем его многостороннем банке развития. Заемщики должны проводить экспертизу потенциальных подрядчиков, предпринимая разумные усилия, чтобы установить, демонстрируют ли возможности подрядчика и его поведение в прошлом его способность выполнять эти гарантии. Гарантии также требуют, чтобы заемщик установил процедуры контроля за деятельностью подрядчиков и включил выполнение гарантий в свой коммерческий договор с подрядчиком. Всемирный банк указывает, что заемщики должны сопровождать это «надлежащими средствами исправления ситуации» на случай, если подрядчик нарушает требования гарантий. Африканский банк развития и ЕБРР предписывают заемщикам обеспечивать соблюдение гарантий и в любых дальнейших субподрядных контрактах.

Цепочки поставок

Работники цепочек поставок по проекту обеспечены наименьшим объемом защиты. Требования распространяются только на первичную цепочку поставок. Согласно МФК, «первичными поставщиками являются те, которые, на постоянной основе, поставляют товары или материалы, необходимые для профильных бизнес-процессов проекта».

Согласно гарантиям, применение мер защиты прав работников ограничено случаями использования детского и принудительного труда или серьезными проблемами в области охраны труда. Главное требование состоит в том, что заемщик должен установить риски в цепочках поставок в этих областях и предпринять шаги, пропорциональные степени риска. При обнаружении детского или принудительного труда Всемирный банк указывает, что заемщик «обязан потребовать от первичного поставщика принятия соответствующих мер для исправления ситуации». В случаях серьезных проблем в области охраны труда заемщик «обязан потребовать от соответственного первичного поставщика установления процедур и мер по снижению степени риска для решения таких проблем в области охраны труда. Такие процедуры и меры по снижению степени риска подлежат периодическому пересмотру для обеспечения их эффективности».

Заемщики обязаны сменить поставщиков в случае повторных нарушений, но это требование действует с

оговоркой. Согласно МФК, «способность клиента полностью контролировать эти риски зависит от уровня управленческого контроля или влияния, которым клиент обладает в отношении своих первичных поставщиков. В случае невозможности применения средств исправления ситуации, клиент обязан со временем передать первичную цепочку поставок по проекту поставщикам, которые способны продемонстрировать свое соблюдение данного Стандарта деятельности».

Подрядчиков заемщика не обязуют выполнять требования в отношении проведения экспертизы и контроля за деятельностью своих собственных цепочек поставок.

Руководства и практические наставления

МФК и Всемирный банк подготовили Руководство для заемщиков и своих сотрудников с целью более полного разъяснения своих ожиданий, связанных с гарантиями прав работников. Руководство, выпущенное Всемирным банком, устраняет пробел, существующий в самом тексте его гарантии, цитируя и перечисляя основополагающие нормы трудовых отношений на первой странице.

Поскольку гарантии имеют юридическую силу, МБР вели себя осторожно в плане указания подробностей, которые могли бы осложнить их применение. Сопроводительные руководства являются более широкими в плане комментариев, интерпретации и примеров. Они описывают как передовую практику работы, которая улучшает условия труда и трудовые отношения, так и негативную практику, которая не является однозначно запрещенной в тексте гарантии. Например, руководство МФК описывает положительную практику предоставления профсоюзным представителям доступа на предприятие или строительный объект для проведения встреч в надлежащем месте во вне рабочее время.

Руководства как МФК, так и Всемирного банка настоятельно советуют заемщикам не использовать скрытые формы занятости. В самом тексте гарантий прав работников эта тема предметно не поднимается. Руководство Всемирного банка гласит: «Заемщикам не следует использовать или потакать использованию скрытых отношений найма, таких как договорные или иные механизмы, скрывающие подлинный юридический статус отношений занятости или контрактных договоренностей». Кроме того, руководства обеих организаций обсуждают определение наличия отношений занятости на основе Рекомендации МОТ № 198.¹⁶

В процессе уточнения применения гарантии прав работников МФК выпустила несколько «наставлений по передовой практике», которые касаются

¹⁶ Руководство МФК по применению Стандарта Деятельности 2: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/2398880048855835bf4cff6a6515bb18/2007%2BUpdated%2B-Guidance%2BNote_2.pdf?MOD=AJPERES (французский | испанский)

Руководство Всемирного банка по применению Социально-экологического стандарта 2: <http://documents.worldbank.org/curated/en/149761530216793411/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-English.pdf>
<http://projects-beta.bancomundial.org/es/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>
<http://projects-beta.banquemoniale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

конкретных тем, таких как недопущение дискриминации, меры экономии затрат и детский труд в цепочках поставок. Также, МФК и ЕБРР выпустили совместное руководство по [размещению работников](#).¹⁷ Всемирный банк выпустил наставление по передовой практике решения проблемы [гендерного насилия](#) в крупных проектах гражданского строительства после того, как не смог предотвратить насилие в проекте по развитию транспортного сектора Уганды. Такие наставления могут стать полезными инструментами для профсоюзов, добивающихся от работодателей более добросовестного поведения (Приложение 1).

Сотрудники МБР и заемщика могут обладать лишь ограниченными знаниями в области трудовых отношений и, конкретно, требований, содержащихся в гарантиях прав работников. Руководства и сопутствующие материалы могут оказаться полезными, когда работники требуют справедливых условий труда, выполнения гарантий и соблюдения прав трудящихся. Профсоюзам всегда следует четко указывать на случаи нарушения гарантии, и они могут использовать руководства, чтобы проиллюстрировать и дополнить свою жалобу.

Процедуры Азиатского банка развития, касающиеся основополагающих норм трудовых отношений

В плане трудовых отношений, Социально-экологические гарантии АБР охватывают только область охраны труда. В своей [Стратегии в области социальной защиты](#) 2001 года Азиатский банк развития принял обязательство соблюдать основополагающие нормы трудовых отношений. Эта стратегия, до сих пор действующая, гласит:

(a) при разработке и формулировании своих займов АБР обязуется соблюдать международно признанные основополагающие нормы трудовых отношений;

(b) предпринимать все необходимые и надлежащие шаги с целью обеспечить при финансируемой АБР закупке товаров и услуг соблюдение подрядчиками, субподрядчиками и консультантами положений национального трудового законодательства (таких как минимальный размер оплаты труда, безопасные условия труда, отчисления в фонды социального обеспечения и т.п.), а также основополагающих норм трудовых отношений; и

(c) в рамках своего регулярного анализа освоения займов АБР обязуется контролировать соблюдение пунктов (i) и (ii).

[Оперативный план по социальной защите на 2014-2020 годы](#) повторяет, что «АБР обязуется соблюдать международно признанные основополагающие нор-

мы трудовых отношений (ОНТО) при предоставлении своих займов». Однако показатели для контроля за соблюдением этих норм и достижением прогресса в этой сфере отсутствуют. Обсуждая инфраструктуру, План гласит:

АБР обязуется следить за тем, чтобы его кредитные операции в области инфраструктуры (и в других секторах) следовали ОНТО. Потенциальное воздействие проекта на положение трудящихся должно выявляться и оцениваться на начальной стадии проектного цикла. Кроме того, должны разрабатываться и выполняться планы по предотвращению, минимизации или смягчению негативных воздействий проектов для работников. АБР использует Условия контракта для крупных предприятий (Международная федерация инженеров-консультантов или FIDIC) и заводов (Японская ассоциация за развитие инженерного дела (Engineering Advancement Association of Japan или ENAA) в плане требований к подрядчику по их соблюдению.¹⁸

Стратегия АБР до 2030 года повторяет, что Банк будет «помогать совершенствовать рабочую среду путем поддержки основополагающих норм трудовых отношений».

Составленное АБР Пособие по ведению деятельности обсуждает вопросы трудовых отношений в процессе подготовки проекта и предметно говорит о возможностях реализации плана по сокращению затрат. В результате, нормы трудовых отношений и вопросы защиты труда могут затрагиваться в целом ряде документов по проекту, включая исходный анализ уровня бедности и социальной ситуации (IPSA), единую стратегию по сокращению бедности и социальным вопросам (SPRSS) или доклад и рекомендацию президента (RRP). Однако разовая природа такого подхода означает, что вопросы труда зачастую оказываются охваченными не полностью.

Софинансирование между многосторонними банками развития

Некоторые проекты получают финансирование от более чем одного многостороннего банка развития. Чтобы избежать осложнений, таких как различия в ожиданиях или дублирование, обычно такие МБР заключают между собой соглашение о применении гарантий. Такое соглашение может заключаться для каждого проекта отдельно или представлять собой подписанный МБР меморандум, который применяется ко всем совместно финансируемым проектам. В софинансируемых проектах, где существуют серьезные расхождения между гарантиями банков, профсоюзы выступают за применение наиболее сильных мер защиты, чтобы избежать их общего ослабления.

¹⁷ Жилье для работников: процессы и стандарты - руководство МФК и ЕБРР, <http://documents.worldbank.org/curated/en/604561468170043490/Workers-accommodation-processes-and-standards-a-guidance-note-by-IFC-and-the-EBRD>

¹⁸ АБР, «Оперативный план по социальной защите, 2014-2020», 2013, < <https://www.adb.org/documents/social-protection-operational-plan-2014-2020> >

Политика Всемирного банка и ЕБРР гласит, что в проектах, финансируемых несколькими организациями по поддержке развития, должно существовать соглашение по общему подходу, который, как минимум, согласуется с собственными гарантиями банка. МФК, с другой стороны, не требует согласования единого подхода. Проекты также могут финансироваться частными инвесторами, но в таких случаях вероятность наличия у частного учреждения имеющих юридическую силу стандартов невелика.

Всемирный банк и Азиатский банк инфраструктурных инвестиций подписали Рамочное соглашение по вопросам совместного финансирования, в котором Всемирный Банк назначается ведущим действующим лицом в отношении социально-экологических гарантий для большинства совместных проектов. В рамках установленной процедуры применяются стандарты и нормы Всемирного банка, которые соблюдаются, как если бы проект финансировался только им одним. Азиатский банк инфраструктурных инвестиций также полагается на гарантии других организаций при совместном финансировании проектов, что означает применение более существенных мер защиты прав работников, чем в случае, когда он выступает единственным многосторонним кредитором.

Защита прав и интересов трудящихся в многосторонних банках развития

Сбор информации и отслеживание операций банка

Обычно проекты публикуются до того, как совет директоров банка голосует за их утверждение. С точки зрения стратегии, профсоюзам лучше всего высказывать свои опасения до утверждения проекта советом директоров, когда ситуация предоставляет наилучшую возможность для блокирования или существенного изменения проекта. Вашингтонский офис МКП/Глобальных профсоюзов ежемесячно обновляет перечень рассматриваемых проектов МФК и ЕБРР, до их одобрения советом директоров. Чтобы получать эти обновляемые перечни, напишите по адресу: washington@ituc-csi.org.

Информация о потенциальных проектах Всемирного банка появляется раньше, чем проектные заявки МФК и ЕБРР, которые, как правило, публикуются в полном виде за 30-45 дней до голосования в совете директоров. Только проекты с высокой степенью риска публикуются раньше. В противоположность этому, Всемирный банк публикует информацию частично на всем протяжении подготовки проекта.

Все МБР имеют веб-сайты для опубликования подробностей по проектам, таких как процедура отбора подрядчиков. Эти веб-сайты могут использоваться для просмотра материалов по предложенным, активным и завершенным проектам.

Если возникает проблема в сфере труда, профсоюз может проверить список активных проектов, чтобы установить, есть ли у него связь с тем или иным МБР. Перечень активных проектов может также использоваться для получения информации о текущей деятельности в соответствующем секторе или стране. Документы, предоставляемые банками развития, могут также содержать информацию о работодателе, которую бывает нелегко получить в другом месте, например, о планах расширения деятельности, регистрации корпорации как юридического лица или ее регистрации для целей налогообложения и о предприятиях компании в мире. Вашингтонский офис МКП/Глобальных профсоюзов может помочь с поиском и переводом опубликованной информации.

Список веб-сайтов банков развития, где раскрывается информация по проектам, вы найдете в Приложении 1.

Лоббирование банков на долгосрочной основе

Если МБР кредитует страну или сектор на значительную сумму, возможно, есть смысл установить связь с представителями банка в такой стране. Хотя штаб-квартиры МБР, как правило, расположены в странах-донорах, обычно они имеют постоянного представителя на месте в стране-заемщике. В большинстве случаев эти представительства не связаны с конкретными проектами, но могут установить нужные связи и помочь с проведением консультаций по проектам в будущем.

Национальные представительства МБР являются полезной «дверцей» для национальных федераций профсоюзов. Для отраслевых профсоюзов и глобальных федераций профсоюзов участие национальных представительств в отраслевых проектах или их компетенция в вопросах, касающихся того или иного сектора, могут оказаться недостаточными. В таких случаях стратегически может быть полезнее выстроить отношения с соответствующим отраслевым департаментом в штаб-квартире МБР.

Выстраивание таких отношений поможет обеспечить учет мнения трудящихся уже в самом процессе разработки проектов, а не в качестве запоздалой мысли, когда решение по проекту уже принято МБР, правительством и бизнесом. Это также помогает распространять информацию о значении достойного труда и норм трудовых отношений за пределами того конкретного отдела банка, которому поручен контроль за выполнением гарантий. Когда сотрудники инвестиционных, проектных подразделений банка и работники его национальных представительств понимают профсоюзную проблематику, они с большей вероятностью отнесутся к выполнению гарантий прав работников серьезно и будут готовы вести диалог с трудящимися для выявления рисков и решения проблем.

Обращение по поводу потенциальных проблем и нарушений непосредственно в многосторонний банк развития

Гарантии прав работников могут использоваться для правозащитной работы с работодателями, связанными с многосторонними схемами кредитования, или же профсоюзы могут привлекать МБР к исправлению нарушений и разбирательствам с упрямыми работодателями. Например, профсоюз работников Lafarge в Ираке изначально использовал гарантии прав работников в своем непосредственном взаимодействии с

компанией, настаивая, чтобы она приняла меры к их соблюдению. В результате, работники субподрядных компаний добились улучшения условий труда и признания своих профсоюзных прав.

Очень эффективным является установление контакта сначала с группой сотрудников МБР, курирующих проект, или с департаментом банка, отвечающим за выполнение гарантий. Обычно эта структура называется социально-экологическим департаментом или отделом по контролю за выполнением гарантий. Вашингтонский офис МКП/Глобальных профсоюзов (washington@ituc-csi.org) может помочь найти нужный контакт. В экстренных случаях или в случае бездеятельности сотрудников банка можно выйти на старших менеджеров и руководство МБР. Специальные контактные процедуры для профсоюзов были установлены в МФК и Европейском банке реконструкции и развития, наряду с аналогичной процедурой во Всемирном банке. Они описываются в следующем разделе.

Нарушения гарантий следует как можно более подробно документировать. Это демонстрирует серьезность жалобы и пресекает попытки заемщика представить ситуацию в неверном свете. Выполнение гарантий контролируется МБР, но часто посредством отчетов самого же заемщика. Поэтому информация профсоюзов должна направляться напрямую в МБР, и профсоюз не должен исходить из того, что сотрудники банка хорошо разбираются в вопросах условий труда или в поведении заемщика.

При сообщении о проблемах важно указать конкретно, какие именно гарантии были нарушены и каким образом. Профсоюзы также могут сослаться на руководства и практические наставления и соответствующие руководящие принципы в области охраны труда, чтобы наилучшим образом разъяснить проблему и предложить возможные пути ее решения. Обычно сотрудники МБР связываются с компанией, фигурирующей в жалобе, для получения дополнительной информации. Это может предшествовать или, наоборот, следовать за беседой с профсоюзом, подавшим жалобу. В некоторых случаях сотрудники МБР могут оценить поднятую проблему как обоснованную и сформулировать дорожную карту для ее разрешения, что может привести к пересмотру Социально-экологического плана действий.

В своем первом сообщении или в диалоге с МБР полезно четко указать, что именно нужно сделать, чтобы исправить нанесенный ущерб или избежать проблем в дальнейшем. Предложение мер по исправлению ситуации или требование, чтобы эти меры были разработаны в ходе диалога с профсоюзами, помогает предотвратить принятие сотрудниками МБР или заемщиком одностороннего решения о проведении половинчатых мер.

Многосторонние банки развития обладают значительными рычагами финансового давления, чтобы убедить заемщиков изменить свое поведение, и име-

ют право приостановить кредитование, если этого не происходит. Профсоюзы должны твердо напоминать МБР об этом факте, даже когда банки заявляют, что не имеют возможности вмешаться.

Наиболее эффективным результатом профсоюзной жалобы является вмешательство МБР с требованием к заемщику исправить проблемные ситуации и начать диалог с профсоюзом. До сотрудников банка следует донести результативность такого подхода и необходимость оперативного реагирования на поданную жалобу.

Назначение независимых проверок является обычной реакцией сотрудников банка на поданную жалобу. Концепция добровольной социальной ответственности корпораций обросла целой индустрией социальных аудиторов. Многие аудиторы скомпрометированы своей зависимостью от контрактов с предприятиями, обращающимися к ним за помощью. Другие могут быть компетентны в экологических и социальных вопросах, но не обладать всей полнотой знаний в области международных норм трудовых отношений. Такие факторы иногда приводят к проверкам, которые полностью игнорируют точку зрения работников. Даже когда аудитор выдает разумные рекомендации, результаты проверки могут не предоставляться подавшему жалобу профсоюзу. Это затрудняет их реализацию, позволяя МБР и заемщику интерпретировать их себе в угоду. Профсоюзы могут пожелать предложить альтернативы или потребовать применения более высоких стандартов при отборе аудитора. Альтернативы проведению аудита включают проведение совместных миссий, состоящих из представителей банка, независимых экспертов в области труда и представителей глобальных профсоюзных объединений. Такой подход позволяет избежать обращения к дискредитировавшей себя индустрии аудита и предотвращает аутсорсинг контрольно-надзорных обязанностей МБР.

В случаях когда МБР ставит вопрос на голосование в совете директоров, игнорируя серьезные опасения и их обоснования, предоставленные профсоюзом, можно выйти на исполнительных директоров, заседающих в совете. С практической точки зрения, полезно сосредоточиться на директорах, представляющих страны-доноры, которые располагают значительной долей голосов.

Специальные каналы прохождения информации

Чтобы улучшить обмен информацией между профсоюзами и МФК с целью повышения эффективности применения гарантий прав работников, МФК и Вашингтонский офис МКП/Глобальных профсоюзов создали портал по вопросам труда, где профсоюзы могут озвучивать свои опасения и подавать жалобы. Официально этот портал называется Информационная форма МФК для вопросов, касающихся СД2 (Приложение 2). Эта короткая форма размещена на веб-сайте МФК; профсоюзы могут использовать ее, чтобы описать на-

Колумбийские трудящиеся борются с антипрофсоюзной авиакомпанией, используя постановления омбудсмена МФК и судов, вынесенные в их пользу

Европейский банк реконструкции и развития выделил 31 миллион евро для расширения глубоководного обслуживания контейнеровозов в польском порту Гданьск. Проект добавит около 1000 рабочих мест к нынешним 500. В действующем контейнерном терминале есть ряд проблем в сфере труда, включая низкую оплату сверхурочной работы и отпусков, использование временных контрактов, проблемы с охраной труда, отсутствие доплат за опасную работу. Компания, DCT Gdansk, заставляла рабочих не вступать в профсоюз. Коллективные переговоры с профсоюзом докеров, входящим в «Солидарность», компания вела недобросовестно.

Ситуация ухудшилась в 2015 году, когда был уволен профсоюзный лидер. Рабочие провели акцию протеста, в ответ компания закрыла доступ на предприятие для представителей профсоюза. Международная федерация транспортников (ITF) помогла развернуть всестороннюю кампанию для оказания давления на компанию с целью изменить ее поведение и заключить коллективный договор. Проблемы были доведены до ЕБРР, СМИ, судоводных компаний, пользующихся терминалом, и других инвесторов. Инвестиционным фондом, имевшим контрольный пакет акций компании, руководила австралийская компания по управлению активами. В число инвесторов входили три австралийских пенсионных фонда. Всесторонняя кампания включала направление петиций этим инвесторам и клиентам и проведение акций солидарности в других странах.

В ходе спора ЕБРР регулярно общался с компанией и ITF. Компания согласилась на арбитраж польского министерства труда и социальной политики. Это помогло улучшить диалог, и в 2016 году был подписан коллективный договор. Это решило многие из проблем, с которыми сталкивались работники, и обеспечило справедливое отношение к новым работникам предприятия после его расширения.

Ситуация в Гданьске демонстрирует, как работа с многосторонними банками развития может стать частью успешной стратегии по приведению в чувство зарвавшихся работодателей, оказывая давление на имеющиеся болевые точки. Финансирование, как из частных, так из многосторонних источников, оказалось стратегически важной точкой для вмешательства, изменившего повседневные условия труда портовиков Гданьска. Ситуация также вновь подтверждает необходимость для банков развития проактивно консультироваться с профсоюзами и трудящимися до и во время проведения инвестиций, чтобы выявлять имеющиеся и потенциальные проблемы и поддерживать соблюдение стандартов банка в области трудовых отношений.

После трудового спора в Гданьске, ЕБРР взаимодействовал с Международной конфедерацией профсоюзов и Глобальными федерациями профсоюзов с целью совершенствования своей работы по вопросам труда и применению гарантии прав работников. Помимо повышения внимания ЕБРР к конкретным проблемам в сфере труда в каждой стране-заемщике, это взаимодействие привело к установлению Механизма обмена информацией с профсоюзами (Приложение 3). Механизм обеспечивает оперативный процесс доведения проблем до сведения банка, облегчая диалог и своевременное разрешение споров.

рушения гарантий, указать на недосмотры в рассматриваемых проектах или просто сообщить о тех или иных проблемах.

Проблемы, поднятые посредством портала по вопросам труда, поступают напрямую к сотрудникам МФК. Список вопросов включает базовую информацию о проекте, название профсоюза, передающего информацию, и его отношение к работникам, занятым в проекте, подробности проблемы и контекст трудового спора (например, передачу дела в суд). Если какая-то часть предоставленной информации является конфиденциальной или может подставить работников под удар, профсоюз должен позаботиться о том, чтобы

его представление через данный портал содержало просьбу к МФК соблюдать конфиденциальность этой информации и не делиться ею с заемщиком.

В 2019 году ЕБРР, в результате диалога с МКП и Глобальными профсоюзами, создал Механизм информационного обмена с профсоюзами. Этот механизм аналогичен portalу МФК, но действует через специально открытый адрес электронной почты – TradeUnionCommunications@ebrd.com, – а не через веб-страницу. Стандартная форма напоминает форму с портала МФК по вопросам труда и приводится в Приложении 3.

Служба Всемирного банка по рассмотрению жалоб напоминает портал МФК по вопросам труда и механизм обмена информацией с профсоюзами ЕБРР в том, что поднятые проблемы направляются напрямую сотрудникам банка. Однако она была создана Всемирным банком и потому доступна всему гражданскому обществу и всем заинтересованным сторонам. Жалобы в Службу по рассмотрению жалоб могут касаться любых социально-экологических гарантий Всемирного банка. Получив жалобу, Служба рассмотрения в течение 10 дней определяет ее обоснованность и предлагает план действий с установленной продолжительностью от 30 до 60 дней.

Независимые механизмы обеспечения подотчетности для официальных жалоб

Официальные жалобы, подаваемые через независимые механизмы обеспечения подотчетности, являются альтернативным и дополнительным методом решения проблем, касающихся гарантий прав работников. Рекомендуется, чтобы профсоюзы сначала попытались добиться оперативного решения проблемы через прямой контакт с сотрудниками МБР.

Прямое взаимодействие с сотрудниками многосторонних банков развития может оказаться оперативным способом исправления существующих нарушений, прежде чем они станут более серьезными, или избежания потенциальных нарушений. Однако могут возникнуть проблемы в результате нежелания сотрудников банка добиваться полного применения гарантий, особенно когда это требует оказания жесткого давления на заемщика или, в перспективе, отказа финансировать предложенный проект. МБР и их сотрудники не являются нейтральными сторонами, когда возникают проблемы с выполнением гарантий, и могут иметь перевешивающий все остальное интерес к проведению инвестиции, даже если это наносит ущерб работникам и местному населению. Это также может привести к прекращению рассмотрения жалоб профсоюза, когда они становятся неудобными для утверждения проекта или для отношений между МБР и заемщиком.

В этих случаях, рассмотрение проблем нужно поднимать на уровень независимых механизмов обеспечения подотчетности, существующих в каждом МБР, которые принимают и расследуют жалобы, касающиеся проектов. Большинство таких механизмов подчинены напрямую совету директоров или имеют установленные процедуры, обеспечивающие беспристрастность и не допускающие вмешательства со стороны менеджеров МБР.

Вот эти механизмы:

- Африканский банк развития: [Независимый механизм рассмотрения](#)
- Азиатский банк развития: [Механизм обеспечения подотчетности](#)
- Азиатский банк инфраструктурных инвестиций: [Механизм для лиц, затронутых проектами](#)

- Европейский банк реконструкции и развития: [Независимый механизм обеспечения подотчетности проектов \(бывший Механизм рассмотрения жалоб по проектам\)](#)
- Европейский инвестиционный банк: [Механизм рассмотрения жалоб](#)
- МФК: [Консультант по вопросам соответствия требованиям/Омбудсмен](#)
- Межамериканский банк развития и МаБР Инвест: [Независимый механизм проведения консультаций и расследований](#)
- Всемирный банк: [Инспекционная экспертная группа](#)

Хотя у Азиатского банка развития нет гарантии прав работников, жалобу подать все же возможно, отталкиваясь от положений его [Пособия по ведению деятельности](#). Вопросы трудовых отношений затрагиваются в Пособии в Разделе С, номер 3 – «Включение социальных аспектов в деятельность АБР».

Многие из независимых механизмов обеспечения подотчетности выполняют две функции. Первая – это посредничество, иногда именуемое решением проблемы или разрешением спора. В этом случае сотрудники независимого механизма обеспечения подотчетности или опытный независимый посредник пытаются прояснить суть разногласий и наладить диалог. Посредничество зависит от желания заемщика и истца участвовать в этом процессе. Оно может стать возможностью для начала или восстановления диалога при содействии нейтральной третьей стороны. В некоторых случаях, это предпочтительнее прямого взаимодействия с сотрудниками МБР, которые могут настаивать на проведении встреч с профсоюзом отдельно от заемщика, что может привести к проблемам с доведением дела до конца, включая преобразование договоренностей, достигнутых между МБР и профсоюзами, в фактические изменения на ситуации на месте. Посредничество, возглавляемое независимым механизмом, может оказаться более эффективным в плане сведения сторон спора вместе и обеспечения последующего выполнения достигнутых договоренностей.

Вторая функция – это анализ соблюдения требований, что означает проведение расследования на предмет надлежащего применения банком развития им самим установленных процедур, включая гарантии. Многие процедуры независимых механизмов обеспечения подотчетности позволяют истцу выбрать между разрешением спора или прямым расследованием соблюдения требований. Установленная процедура часто предусматривает проведение расследования соблюдения требований, если разрешение спора не дало результата из-за выхода одной из сторон из этого процесса или иных проблем.

Некоторые механизмы имеют установленные формы для подачи жалоб, другие принимают жалобы в разных форматах. Приложение содержит образец официаль-

ного письма с изложением жалобы. Независимые механизмы обеспечения подотчетности имеют критерии отбора для принятия или отклонения жалоб. В центр этих критериев часто ставятся утверждения о нанесении вреда или потенциального нанесения вреда, если реализация проекта продолжится. С этих позиций, для определения обоснованности жалобы в первую очередь смотрят на вменяемый заемщику нанесенный или потенциальный ущерб.

Жалоба может быть подана представителем, например, национальным профсоюзом или глобальной федерацией профсоюзов, при условии разъяснения их связи с группой пострадавших работников. Как правило, можно попросить соблюдать конфиденциальность, и это может оказаться важным, если есть риск применения к работникам ответных карательных мер. Некоторые механизмы требуют, чтобы жалобщик заранее предпринял усилия по разрешению возникшей проблемы с заемщиком или банком.

Содержание и жесткость критериев приемлемости жалоб варьируются, включая предельные сроки подачи жалобы после предоставления или возврата займа. Печально примечательно для Африканского банка развития то, что Независимый механизм рассмотрения не соглашается на проведение расследования соблюдения требований, если дело рассматривается в суде. Фактически это вынуждает работников, занятых в проекте, выбирать определенный механизм для рассмотрения своей жалобы и может заблокировать обоснованное расследование соблюдения Банком своих требований в случае, если пострадавшие работники решили передать дело в суд.

Лишенная юридической силы природа заключений, сделанных независимыми механизмами обеспечения подотчетности, может препятствовать фактическому исправлению ситуации. В большинстве учреждений их руководство реагирует на выводы независимого механизма обеспечения подотчетности и разрабатывает план дальнейших действий, обычно именуемый планом управления ситуацией. Руководители могут отвергнуть или по-своему истолковать эти заключения, и дальнейшие действия могут значительно расходиться с заключениями. Это ограничивает число дел, в которых обеспечивается фактическое исправление ситуации.

Профсоюзы обнаружили, что независимые механизмы обеспечения подотчетности оказываются крайне полезными для изменения поведения банка в будущем или привлечения кредитных организаций к ответственности за нежелание соблюдать свои собственные гарантии, как это описано в случаях с компаниями Avianca и Sabah Forest Industries. Подача жалобы может заставить МБР предпринять дополнительные шаги, особенно если жалоба привлекает внимание широкой общественности и прессы.

Дальнейшую информацию по использованию независимых механизмов обеспечения подотчетности в найдете в руководстве по ресурсам, подготовленном организацией Accountability Counsel (Юридические советники по вопросам подотчетности) [Руководство по ресурсам для обеспечения подотчетности: Инструментарий для борьбы со злоупотреблениями в области прав человека и защиты окружающей среды в практике международных организаций по финансированию и развитию.](#)

Проектный цикл

Чтобы отслеживать операции многосторонних банков развития и выявлять проекты, где права трудящихся могут находиться под угрозой, полезно понимать, как банки отбирают, разрабатывают и утверждают свои инвестиционные проекты и контролируют их реализацию. Это поможет профсоюзам вмешиваться в ситуацию для поддержания прав трудящихся в ее ключевые моменты.

Отбор и разработка проектов

Здесь более подробно описываются процедуры Всемирного банка и МФК; другие многосторонние банки развития используют аналогичные процедуры.

Раз в три-пять лет Всемирный банк и страны-заемщики утверждают Стратегию партнерства со страной. Она выявляет национальные приоритеты в области развития, существующие трудности и направления сотрудничества. Создается общая дорожная карта предоставления займов Всемирного банка путем установления целевых тем и секторов. Темы представляют собой широкие направления работы, например, гендерное равенство или создание рабочих мест, и дополняются приоритетными секторами, такими как образование и электроэнергетика. Разработка Стратегии партнерства со страной включает консультации с гражданами и заинтересованными сторонами, хотя качество таких консультаций зависит от отношений правительства с гражданским обществом и профсоюзами, а также открытости сотрудников Всемирного банка к содержательному диалогу.

Руководствуясь Стратегией партнерства со страной, Всемирный банк и правительственные чиновники выявляют потенциальные проекты, обычно привязанные к конкретному правительственному министерству или ведомству. Сотрудники банка готовят письменную Концепцию проекта и начинают определять его потенциальные социальные и экологические последствия. Результаты этого анализа резюмируются в Сводной таблице данных по гарантиям. Информационный документ проекта разъясняет общую цель проекта. Эти документы публикуются и обновляются по мере развития схемы проекта.

Процесс подготовки проекта в МФК менее насыщен на начальной стадии – результат работы с множеством частных компаний. Компании проактивно контактируют с МФК, подавая проектные заявки, и уже затем ее сотрудники отыскивают среди них перспективные инвестиции. Отбор потенциальных проектов также руководствуется стратегией по отраслям. Далее, МФК осуществляет оценку, в ходе которой проводится экспертиза практики работы компании. Если проект предполагает создание нового предприятия или рас-

ширение деятельности компании на новую страну, этот процесс включает изучение поведения компании во всем мире. В идеале, это может выявить привычные нарушения прав трудящихся и включать консультации с профсоюзами с других предприятий компании. Когда проект сосредоточен на расширении действующего предприятия, например, открытие новой сборочной линии на производстве, МФК обычно сужает масштабы своей оценки, сосредоточивая ее на данном предприятии. В рамках этого процесса сотрудники МБР могут посетить предприятие.

Социально-экологические инструменты: оценка воздействия и план управления

После того, как концепция пройдет начальное рассмотрение в МБР, ответственность за «подготовку проекта» возлагается на потенциального заемщика. Этот процесс включает обширную работу по планированию проекта от технических анализов до взаимодействия с местным населением, которое будет затронуто проектом или подвергнется перемещению. Центральную часть в нем занимает Оценка социально-экономического воздействия (ОСЭВ), исследующая последствия выполнения проекта для людей и окружающей среды. Эта и другие оценки часто проводятся консультантом. В более масштабных проектах, оценки воздействия проводятся очень детально. Но даже в этих случаях вопросы трудовых отношений часто выпадают из анализа из-за незнакомства консультанта с этой темой или из-за заемщика, для которого справедливое отношение к рабочим не является приоритетом.

Результаты оценки воздействия ложатся в основу разработки заемщиком Плана управления социально-экологическими аспектами проекта. Исходя из выявленного воздействия, план управления формулирует процедуры, позволяющие избежать, выявить и смягчить последствия потенциальных проблем. Для работников крайне важно то, что план управления описывает, как заемщик будет осуществлять надзор и контроль за деятельностью своих подрядчиков.

Установленная Всемирным банком гарантия прав работников требует включения в этот процесс «процедур управления трудовыми отношениями». В некоторых вопросах, таких как продолжительность рабочего времени, заемщику предоставляется возможность самому определять условия труда в рамках, установленных гарантией. Процедуры управления трудовыми отношениями определяют конкретные условия, которые будут предлагаться работникам, и методы, посредством которых заемщик будет реализовывать условия труда, согласующиеся с требованиями гарантии.

Колумбийские рабочие борются с антипрофсоюзной авиакомпанией, используя постановления омбудсмена МФК и судов, вынесенные в их пользу

В сентябре 2008 года МФК одобрила предоставление займа в 50 миллионов долларов США компании Avianca, одной из крупнейших авиакомпаний Латинской Америки, несмотря на информацию от колумбийских профсоюзов и из других источников о случаях нарушения компанией прав трудящихся. Профсоюзы работников авиакомпании подавали жалобы в МОТ на практику работы компании еще в 2004 году. За два месяца до утверждения займа ИТФ и МКП подали жалобу в МФК на несоблюдение компанией Стандарта деятельности 2 (СД2) в сфере трудовых отношений. Подача жалобы и последующие контакты предоставили информацию о многочисленных случаях дискриминации в отношении работников авиакомпании, решивших вступить в профсоюз, от занижения зарплат, пособий и льгот в сравнении с необъединенными работниками, до отказов в назначении на более высокую должность и увольнений под надуманными предлогами.

МФК признала наличие проблем, потребовав, чтобы Avianca провела, в соответствии с требованиями МФК, оценку тех действий, которые компании необходимо предпринять, чтобы вернуться к соблюдению СД2, прежде чем речь сможет пойти о предоставлении какого-либо кредита. Однако менее чем через год после утверждения займа, сумма была полностью выплачена компании, даже несмотря на то, что МФК не завизировала оценку ситуации в области трудовых отношений.

Учитывая отсутствие прогресса в исправлении практики трудовых отношений компании Avianca в первые три года после получения займа МФК, колумбийские профсоюзы при поддержке ИТФ и МКП подали официальную жалобу Консультанту по вопросам соблюдения требований/Омбудсмену (КСТ/О) МФК в ноябре 2011 года. В жалобе утверждалось, что МФК не предприняла достаточных действий, чтобы обязать заемщика соблюдать СД2. Профсоюзам представлялось, что компания, чья штаб-квартира находится в стране, имеющей репутацию одной из наихудших в плане нарушений прав трудящихся, решила, что антипрофсоюзная практика сойдет ей с рук, если она не будет испытывать давления со стороны МФК. Омбудсмен начал длительное расследование, включавшее анализ документов, связанных с займом, и интервью с профсоюзами, компанией и сотрудниками МФК, отвечавшими за управление данной инвестицией.

Через три с половиной года, в мае 2015, КСТ/О опубликовал отчет, однозначно признававший, что Avianca никогда не соблюдала положения СД2, касавшиеся свободы объединений, и никогда не предпринимала никаких подлинных попыток исправить свою практику нарушения этих требований. Более того, КСТ/О установил, что МФК допустила нарушение, не разъяснив Avianca с достаточной определенностью, что несоблюдение СД2, которое было подтверждено тремя разными «аудитами по вопросам трудовых отношений», является основанием для отмены решения о предоставлении займа. Согласно омбудсмену, МФК совершила ошибку, произведя выплаты по займу в 2009 году, будучи полностью осведомленной о серьезных нарушениях прав работников.

Ко времени публикации отчета КСТ/О Avianca уже решила перестать притворяться, что она соблюдает установленные МФК гарантии прав трудящихся, и полностью вернула полученную ею ссуду в декабре 2013 года, задолго до официального срока погашения, надеясь, таким образом, избежать дальнейшего давления со стороны МФК, нацеленного на исправление нарушений. Однако отчет КСТ/О предоставил полезное подтверждение незаконной практики трудовых отношений в Avianca профсоюзным юристам, которые на тот момент отстаивали требования профсоюза против компании в верховном суде. В июне 2015 года суд признал компанию виновной.

Одним из ключевых выводов отчета КСТ/О было то, что в некоторых случаях компании-клиенты МФК не собирались воспринимать свои обязательства по СД2 или другим гарантиям серьезно, если их несоблюдение не вело к финансовым последствиям для них. МКП, на основании этих выводов, призвал МФК установить новые процедуры, согласно которым выплаты по займам не будут осуществляться тем заемщикам, которые не предприняли оперативных действий к исправлению своей практики трудовых отношений, противоречащей требованиям СД2, выявленной в ходе оценки их соблюдения. В 2017 году МФК сообщила МКП, что установит такие процедуры.

Эти требования обычно содержатся в первой гарантии многостороннего банка развития, такой как установленный МФК Стандарт Деятельности 1: Оценка и управление социально-экологическими рисками и воздействиями.

Африканский банк развития также разработал Стратегическую социально-экологическую оценку для анализа последствий продиктованных политикой кредитных операций, которые поддерживают структурные реформы. Этот подход адаптирован к более широким последствиям, характерным для изменений в политике, тогда как оценки социально-экологических последствий, как правило, сосредоточены на конкретном месте реализации проекта и территории непосредственно вокруг него.

Категоризация рисков

МБР классифицируют каждый проект согласно вероятности и тяжести потенциальных негативных социальных и экологических последствий. Эта классификация определяет уровень надзора и контроля за осуществлением проекта после его запуска. Установление правильной категории риска является важным поводом для МБР провести консультации со соответствующими профсоюзами на стадии разработки схемы проекта. Некоторые организации, такие как МФК, публикуют информацию по проектам с самой высокой категорией риска на более ранних стадиях.

Большинство банков имеют три или четыре категории. МФК выделяет:

- Категорию А: «Деловая активность с потенциально значительными негативными экологическими или социальными рисками и/или последствиями, которые являются разнообразными, необратимыми или беспрецедентными».
- Категория В: Ограниченные негативные последствия, являющиеся «в значительной степени обратимыми и легко устранимыми посредством мер по их смягчению и ликвидации».
- Категория С: «...минимальные или отсутствующие негативные экологические или социальные риски и/или последствия».

Для кредитования финансовых посредников обычно существуют другие процедуры или категории риска. МФК создала параллельный набор категорий риска, основанный на уровне риска в портфеле кредитных услуг посредника. ЕБРР имеет единую категорию риска для всех проектов с финансовыми посредниками. Уровень риска каждого предлагаемого под-проекта основан на виде деятельности. По контрасту с этим, Всемирный банк использует свой стандартный процесс при кредитовании финансовых посредников.

Профсоюзы настойчиво призывают МБР обращать более пристальное внимание на риски, связанные с

правами трудящихся, и устанавливать процедуры, согласно которым категория риска проекта может быть повышена из-за проблем с соблюдением трудовых прав в соответствующей отрасли или стране. При определении общего уровня риска больший вес часто придается потенциальному ущербу для экологии.

Консультации с заинтересованными сторонами

Гарантии требуют проведения консультаций с заинтересованными сторонами в потенциальном проекте, например, с местными общинами, чьи земельные угодья будут затронуты проектом. Отсутствие содержательных консультаций является постоянно возникающей проблемой как для трудящихся, так и для местного населения. Выявление заинтересованных сторон иногда предоставляется потенциальному заемщику, который, естественно, старается консультироваться с группами, чье противодействие его намерениям маловероятно.

Гарантии Всемирного банка определяют заинтересованные стороны как тех, кто может оказаться затронутым проектом, или как «прочие заинтересованные стороны», например, неправительственные организации. Это закреплено, главным образом, в установленной Банком гарантии 10, посвященной взаимодействию с заинтересованными сторонами и раскрытием информации.

Работники, чей труд и средства к существованию будут затронуты проектом, являются заинтересованными сторонами. Это может включать работников государственных предприятий, намеченных к приватизации, или работников, чьи рабочие места и обязанности могут радикально измениться или полностью исчезнуть, например, в случаях, когда проект нацелен на перестройку и формализацию системы общественного транспорта или когда работники рыбного хозяйства пострадают от загрязнения водоемов в результате проекта. Консультации с такими группами иногда не проводятся.

С трудящимися и профсоюзами, обладающими знанием сектора или знакомыми с компаниями и подрядчиками, участвующими в проекте, также следует проводить консультации на ранних стадиях. Без таких консультаций экспертиза на предмет соответствия требованиям гарантии прав работников является неполной.

Например, в случае если проект предполагает строительство новой больницы, работники здравоохранения в этом регионе могут указать на потенциальные проблемы в сфере трудовых отношений. В случае кредитования частного сектора, займы часто поддерживают включение в географию бизнеса новой страны или освоение нового вида деятельности. В таких случаях, работники, занятые на других предприятиях компании, могут предоставить неоченимую информацию, равно как и профсоюзы, действующие в секторе или стране, куда компания планирует расширяться.

Только во Всемирном банке гарантия прав работников включает формулировки, прямо поощряющие проведение консультаций с профсоюзами, однако они по-прежнему не являются обязательными: «При проведении социально-экологической оценки и в зависимости от существенности потенциальных проблем по проекту, касающихся трудовых отношений и условий труда, можно запрашивать мнение представительных организаций трудящихся и работодателей».

Социально-экологические планы действий

Соблюдение всего пакета гарантий является юридическим условием предоставления займа многосторонними банками развития. В официальное соглашение включается также Социально-экологический план действий (СЭПД).

Этот план действий устанавливает, в чем именно заемщик может не соответствовать требованиям гарантий или что заслуживает особого внимания в силу рисков, выявленных в ходе экспертизы. На основе этих данных формируется план действий, обозначающий конкретные шаги, которые должен осуществить заемщик. В сфере труда это могло бы включать изменение политики в области человеческих ресурсов, изменение процедур обеспечения охраны труда, разработку плана экономии затрат или составление карты цепочек поставок компании. Каждой из этих мер назначается свой срок исполнения.

Профсоюзы могут взаимодействовать с многосторонними банками развития, добиваясь, чтобы эти планы действий были эффективными в поддержании гарантий прав работников и достойных условий труда. План действий обычно публикуется одновременно с другой информацией по проекту до голосования по его утверждению в совете директоров МБР. Также, план действий может меняться после утверждения проекта советом, во время заключительной стадии переговоров до подписания соглашения о предоставлении займа и во время осуществления проекта.

Поскольку пункты плана конкретны и имеют крайние сроки исполнения, несоблюдение заемщиком плана действий может иметь более скорые и серьезные последствия, чем нарушение гарантий. На практике, МБР регулярно закрывают глаза на мелкие нарушения гарантий.

Всемирный банк установил, что «все требования должны формулироваться четко, чтобы не было неясности в вопросах соблюдения, сроков выполнения и контроля за выполнением». Стандарт 1 гарантий Всемирного банка гласит, что План социально-экологических обязательств – как он называет план действий – «подлежит публикации как можно раньше и до проведения оценки проекта».

Утверждение советом, окончательная доработка и реализация

Предложенные проекты официально утверждаются советом директоров. Число голосов в совете пропорционально объему средств, который страна предоставляет банку развития. Большинство исполнительных директоров представляют группы стран, чтобы удерживать размеры совета в разумных пределах. Например, Группа Всемирного банка имеет 25 исполнительных директоров.

Указания совета могут изменить те или иные аспекты проекта, например, объем инвестируемых средств или Социально-экологический план действий. В ряде многосторонних банков развития совет утверждает проект в принципе, а юридическое соглашение о предоставлении займа заключается позже. Заемные средства могут предоставляться все сразу или по частям, которые иногда называются траншами. Последний подход может предоставить МБР дополнительные финансовые рычаги для обеспечения выполнения гарантий прав работников в ходе проекта. После множества проблем в области трудовых отношений в авиакомпании Avianca, МФК установил меры, обеспечивающие более эффективный анализ соблюдения социально-экологических норм до выдачи разрешения на выплату траншей по займу.

Контроль за выполнением осуществляется посредством серии письменных отчетов, присылаемых заемщиком, и выездов сотрудников МБР на места, которые помогают удостовериться в информации, содержащейся в отчетах заемщика. Если заемщик не выполняет гарантии, можно использовать юридически обязательную к исполнению природу гарантий. Однако часто требуется стороннее вмешательство профсоюзов, чтобы МБР предпринял надлежащие действия, получив доказательства нарушения прав трудящихся.

Некоторые МБР проводят периодические обновления информации о проекте, например, Отчеты о состоянии и результатах выполнения проекта, публикуемые Всемирным банком. МФК и другие организации пересматривают публикуемые документы, только когда в проекте происходят изменения.

Повестка дня профсоюзов по совершенствованию гарантий

В своей текущей форме гарантии прав работников, установленные многосторонними банками развития, не обеспечат минимального уровня защиты труда. Чтобы достичь этого, гарантии должны быть существенно усилены по трем аспектам: полнота содержания, охват и обеспечение применения.

Полнота содержания

Хотя гарантии прав работников как бы превосходят минимальный уровень защиты труда, включая в себя охрану труда наряду с основополагающими нормами трудовых отношений, их формулировки по оплате труда и продолжительности рабочего времени остаются размытыми и гибкими. Некоторые гарантии упоминают эти вопросы в разделе по условиям занятости и труда, но предоставляют заемщику возможность самому устанавливать фактические уровни. МФК требует разумных условий занятости и труда, в том числе и по продолжительности рабочего времени:

Условия труда и занятости могут оцениваться как разумные со ссылкой на (i) условия, установленные для работ того же характера в соответствующей профессии или отрасли на территории/в регионе, где эти работы выполняются; (ii) коллективный договор/соглашение или иные признанные результаты переговоров между другими организациями работодателей и представителями работников соответствующей профессии или отрасли; (iii) решение арбитражного суда; или (iv) условия, закрепленные в национальном законодательстве.

Профсоюзам необходимо оказывать давление на банки, добиваясь включения четких мер по защите основных прав трудящихся на достаточные для нормальной жизни зарплаты и ограничение максимально допустимых часов работы при пересмотре или установлении гарантий прав работников.

Тем временем, необходима реализация ряда мер, чтобы закрыть пробелы в действующих гарантиях прав работников, избежать проблем, возникающих при их применении, и привести их в полное соответствие с основополагающими нормами трудовых отношений. В частности, Всемирный банк должен встроить основополагающие нормы трудовых отношений в свои гарантии прав работников, без исключений.

Хотя гарантии прав работников однозначно и полностью запрещают использование принудительного и детского труда, защита свободы объединения и права на коллективные переговоры обуславливается положениями национального законодательства. Только Африканский банк развития устанавливает, безоговорочно, что заемщик обязан признавать организации трудящихся и их деятельность.

Никакое другое требование гарантий не содержит подобной оговорки. Разделы гарантий Всемирного

банка, посвященные недопущению дискриминации, обращаются с темой национального законодательства совсем по-иному: однозначно запрещая дискриминацию и затем давая заемщикам в странах, где закон не согласуется с требованиями гарантий, указание действовать «в соответствии с требованиями настоящего параграфа в максимально возможной степени». В вопросах охраны труда и следования передовой международной практики промышленной деятельности в качестве эталонов устанавливаются Руководящие принципы Всемирного банка в области экологии и охраны труда или законодательство Европейского союза, а не национальные законодательства. Это позволяет избежать проблем с неадекватностью национального законодательства по охране труда, подвергающего угрозе здоровье и жизнь трудящихся. Вместо этого, такой подход продвигает достаточный и последовательный уровень защиты, независимо от того, где именно реализуется проект.

Охват

Меры защиты прав работников в цепочках поставок по-прежнему ограничены лишь вопросами использования детского и принудительного труда и наличием серьезных проблем с охраной труда. Такой подход закрывает глаза на повседневные злоупотребления, которые происходят в цепочках поставок. Адекватный пакет защитных мер должен согласовываться с основополагающими нормами трудовых отношений, помогая добиться, чтобы работники цепочек поставок не подвергались дискриминации или нарушениям их прав на свободу объединения и коллективные переговоры. Единая модель подхода ООН к экологическим и социальным нормам – рекомендуемый пакет гарантий, которым призваны руководствоваться многочисленные агентства системы ООН, – расширила степень защищенности работников цепочек поставок, включив в себя фундаментальные права трудящихся, закрепленные в основополагающих нормах трудовых отношений.

Проекты многосторонних банков развития часто предполагают многочисленные уровни субподряда, особенно в строительстве или развитии инфраструктуры. Однако гарантии прав работников, установленные МФК и ЕБРР, исключают сторонних подрядчиков из сферы применения требований, предъявляемых к мерам заемщика по экономии затрат. При финансировании ЕБРР расширении стамбульского метро в 2018 году субподрядчик внезапно уволил более 350 работников.

Всемирный банк не имеет эквивалентного раздела для мер по экономии затрат, несмотря на ту большую роль, которую Банк играет в финансировании строительных проектов, потенциально сопряженных с массовыми увольнениями, либо в случае, когда субподрядчик оказывается несостоятельным, либо в результате завершения строительных работ.

Малазийские работники добиваются признания профсоюза, несмотря на неприменение МФК своей собственной гарантии прав работников

Инвестируя средства в компанию Bilt Paper и ее бумажную фабрику в Малайзии, МФК не стала учитывать сложившуюся в компании практику нарушения прав трудящихся и халатно отнеслась к контролю за выполнением своих гарантий и обеспечению их применения. Эти проблемы полностью задокументированы в докладе Интернационала строителей и деревообработчиков (BWI). *Грязный заем: Когда МФК сознательно нарушила свои собственные гарантии прав работников на фабрике SFI*

Bilt Paper (ОАО Ballarpur Industries/Группа Avantha) – индийская компания, которая ранее уже получала ссуды от МФК. В 2014 году МФК предложила провести новую инвестицию, касающуюся бумажной фабрики в Малайзии, действовавшей под названием Sabah Forest Industries. Работники предприятия впервые потребовали признать свою профсоюзную организацию еще в 1990 году, но получили отказ. Bilt приобрела фабрику в 2007 году, а в 2010 году работники проголосовали за вступление в Профсоюз деревообработчиков губернаторства Сабах (STIEU). Малазийское правительство приказало компании признать профсоюз, но компания подала апелляцию и в 2012 году добилась решения суда в свою пользу. За этим юридическим маневром последовало создание совместного консультативного комитета – мошеннической попытки подорвать влияние профсоюза и создать подчиненную компании структуру. Попытка провалилась из-за объявленного работниками бойкота. Руководство компании также настаивало, что признает только профсоюзную организацию самого предприятия, не входящую ни в какую региональную или отраслевую структуру, такую как профсоюз STIEU.

Из-за, главным образом, экологических опасений проект получил высшую категорию риска «А». Социально-экологический анализ отмечал, что создание профсоюза было «главным, что заботило работников» и прошли годы юридических разбирательств. МФК положительно оценила создание совместного консультативного комитета и заявила, что Sabah Forest Industries «обязалась не препятствовать созданию профсоюза и предпримет шаги для содействия созданию профсоюза». Консультант по вопросам соответствия требованиям/Омбудсмен МФК не нашел никаких подтверждений того, что МФК анализировала соответствие идеи создания консультативного комитета или «внутреннего» профсоюза требованиям своей гарантии прав работников.

BWI уведомил МФК о проблемах с Sabah Forest Industries в ходе оценки проекта и вскоре после публикации информации о проекте воспользовался порталом МФК по вопросам труда, чтобы забить тревогу по поводу устойчивого антипрофсоюзного поведения руководства компании. Было разъяснено, что совместный консультативный комитет и необоснованное требование создать «внутренний» профсоюз являлись попытками отказать работникам в их праве на свободу объединения. Руководство МФК решило все же попросить совет утвердить данный проект и не довело жалобу до сведения совета директоров, когда проект был одобрен в сентябре 2014. МФК инвестировала 100 миллионов долларов США в акционерный капитал компании Bilt чуть больше месяца спустя, не достигнув договоренности с профсоюзом по приемлемым шагам в будущем. Вскоре после этого руководство фабрики удвоило свои антипрофсоюзные усилия, обратившись ко всем работникам с посланием, в котором настаивало на создании на фабрике «внутреннего» профсоюза. Менеджмент вновь прибег к тактике юридических проволочек, чтобы отсрочить новое голосование по профсоюзу в 2015 году. Учитывая неизменность антипрофсоюзного поведения Sabah Forest Industries, нарушившей свое обещание не препятствовать созданию профсоюза, и отсутствие действий со стороны МФК, в мае 2015 года Консультанту по вопросам соответствия требованиям/Омбудсмену МФК была подана официальная жалоба.

Бездеятельность МФК усугубилась еще больше, когда в 2015 году по просьбе компании она приостановила контроль за соблюдением своих гарантий. Компания тогда заявила, что намерена продать фабрику, хотя никакой продажи не произошло. Омбудсмен МФК установил, что эта чрезвычайная приостановка контроля противоречила обязательствам МФК. Омбудсмен заключил, что «недочеты в проведении МФК анализа проекта и надзора за его выполнением способствовали негативным результатам для жалобщиков... работники выражали озабоченность по поводу невыплаты ежегодных прибавок к зарплате, проблем в области охраны труда, социального обеспечения и медицинских услуг... Членство в профсоюзе, который может вести переговоры от имени работников по подобному рода вопросам, является правом, закрепленным в международном праве и признанным в Стандартах деятельности МФК. Этого права работники SFI были лишены в течение более трех лет с даты проведения инвестиции МФК».

Ко времени выхода этого отчета, Bilt уже продала фабрику Sabah Forest Industries. Руководство МФК пообещало более эффективно выявлять проблемы со свободой объединения в предлагаемых проектах, которые выносятся на утверждение совета директоров, и поработать с новым владельцем по существующим проблемам. Руководство МФК не предприняло никаких шагов, чтобы исключить аналогичную приостановку контроля за выполнением требований в будущем. На фабрике Sabah Forest Industries работники пережили сложный период временных увольнений и продажи предприятия и в 2018 году добились создания профсоюза подавляющим большинством голосов (680 «за» при 6 «против»)

Проведенное ЕБРР в 2019 году обновление гарантии прав работников продвинулось вперед по ряду направлений. Хотя третьи стороны по-прежнему исключены из сферы действия требований по коллективным увольнениям, заемщику дается указание выявить риски, связанные с «наймом, привлечением и демобилизацией работников», и установить процедуры для управления и контроля за деятельностью подрядчиков по этим темам. В отношении свободы объединения было добавлено положение о том, что заемщики должны информировать работников об их праве на свободу объединения.

Система экологических и социальных гарантий Азиатского банка инфраструктурных инвестиций имеет только три стандарта. Вопросы защиты труда включены в первый стандарт по оценке и управлению социально-экологическими аспектами. Аналогичный подход избрал Новый банк развития.

Система гарантий АБИИ не имеет до конца разработанной гарантии прав работников и лишь упоминает вопросы условий труда, не устанавливая каких-либо четко определенных норм. Эта расплывчатость и отсутствие конкретики являются проблемой для реализации прав трудящихся и не обеспечивают понимания заемщиком того, что ожидается от него в этом плане.

АБИИ устанавливает неравные меры защиты для работников, занятых в проектах в государственном секторе, в сравнении с проектами в частном секторе. Только требования, касающиеся охраны труда, принудительного и детского труда и безопасности зданий и дорожного движения, распространяются на всех работников, занятых в проектах.

Более широкий набор мер защиты предоставляется работникам проектов в частном секторе. Они включают условия труда и занятости, недопущение дискриминации, предоставление достаточного времени для отдыха и отпусков, механизмы подачи и рассмотрения жалоб и свободу объединения, предусмотренную национальным законодательством. Проект считается относящимся к частному сектору только в том случае, если объект «разработан, построен, эксплуатируется и принадлежит» частной компании. Это определение исключает компании принадлежащие государству или контролируемые им. Оно также означает, что работники, нанятые частным подрядчиком в проекте, где заемщиком выступает государственное агентство, получают более низкий уровень защиты.

МКП представила свои [предложения](#) по формулированию гарантий АБИИ и оспорила принятие стандарта, который является менее всеобъемлющим, чем в других МБР, и предполагает два разных уровня защиты.¹⁹

Раздел, посвященный «общинным работникам», в стандарте деятельности Всемирного банка снижает защищенность работников, условий их труда и ослабляет саму концепцию развития. Такая организация, как Все-

мирный Банк, должна во всех случаях обеспечивать базовый уровень защиты, закрепленный в ее гарантии прав работников. Специальный раздел по «общинным работникам» (работникам, занимающимся общественно полезным трудом) предоставляет заемщикам значительную свободу в применении определенных частей этой гарантии. Это создает угрозу для работников и снижает полезность проектов из-за риска создания незащищенных рабочих мест, особенно в сельских районах с их дефицитом услуг, где качественные рабочие места нужны больше всего.

Применение

Гарантии соблюдения международных норм трудовых отношений могут успешно применяться только в том случае, когда работники и менеджеры обладают всей полнотой информации, проводится экспертиза всех без исключения предприятий, задействованных в проекте, и когда гарантии подкреплены механизмами подачи и рассмотрения жалоб для фактической реализации средств правовой защиты и исправления ситуации. В этой области также отмечаются серьезные недостатки.

Отсылка к национальному законодательству по вопросу свободы объединения и права на коллективные переговоры предоставляет заемщикам значительную свободу для намеренного нарушения этих прав трудящихся в странах, где национальное законодательство не согласуется с международно признанными нормами. Многосторонние банки развития иногда отказывались действовать до тех пор, пока не будет проведена бесполезная процедура разбирательства в местном суде, или отводили непомерно много времени на анализ достоверности ложных объяснений со ссылкой на национальные законы, представленных заемщиками. И все это время на заемщиков и их подрядчиков, нарушающих гарантии МБР – например, увольняющих рабочих, которые поддерживают профсоюз, – не оказывается никакого давления с требованием изменить свое поведение. Это производит сковывающий эффект, который не дает работникам реализовывать свои права.

Серьезные и неисправленные нарушения, такие как на фабрике Sabah Forest Industries, наглядно свидетельствуют о пробелах, которые по-прежнему существуют в МФК с обеспечением соблюдения своей старейшей среди всех МБР гарантии прав работников. Необходимость усовершенствований становится особенно острой с учетом заключений независимых механизмов обеспечения подотчетности, сделанных, например, в случае с компанией Avianca.

Помимо привлечения внимания к конкретным проблемам и случаям, профсоюзы также выступают за проведение многосторонними банками развития систематических действий по повышению эффективности применения их гарантий прав работников. Это включает более полные консультации с профсоюзами

¹⁹ МКП/Глобальные профсоюзы, «Рекомендации, касающиеся положений по защите прав работников в проекте системы социально-экологических стандартов деятельности АБИИ», 22 октября 2015 года. <http://www.bankinformationcenter.org/wp-content/uploads/2015/10/aiib-esf.ituc-comment.1015.pdf>

на стадии подготовки и реализации проектов. Необходимо усовершенствовать процедуры для более точного выявления отраслей, стран и других ситуаций, где высок риск нарушения прав трудящихся. Проблемы с выявлением высокой степени риска нарушения трудовых прав ведут к неэффективному контролю за соблюдением гарантий.

Принудительный и детский труд, механизмы подачи и рассмотрения жалоб и вопросы охраны труда занимают центральное место при проведении социально-экологической экспертизы и надзорных мероприятий. Возможно, из-за недостаточной подготовки и знакомства сотрудников с этой темой, вопросы свободы объединения и права на коллективные переговоры часто затрагиваются лишь поверхностно. Даже когда такие вопросы, как недопущение дискриминации и свобода объединения, принимаются в расчет, многосторонние банки развития могут не требовать от заемщиков осуществления конкретных мер. Типичной мерой является просьба пересмотреть пособие по управлению человеческими ресурсами. Это символическая мера, которая подменяет собой более жесткие и действенные требования, например, выдачу указания супервайзерам не вмешиваться в деятельность профсоюза или сбор данных с разбивкой по гендерной принадлежности, чтобы убедиться в отсутствии дискриминации в оплате труда и при приеме на работу.

Кредитование финансовых посредников является растущей частью кредитного портфеля многосторонних банков развития. Для банков развития это может означать перекалывание на них своей ответственности, что снижает репутационные риски и количество времени, посвящаемое работе с социально-экологическими стандартами. Такие инвестиции трудно отследить, и еще труднее проконтролировать условия труда в мириаде инвестиционных проектов, финансируемых банком-посредником. Необходимо полностью пересмотреть процедуры, чтобы быть уверенными, что использование финансовых посредников создает качественные рабочие места и обеспечивает проведение инвестиций в реальную экономику, а не усиливает порочную глобальную тенденцию финансовализации. Финансовые посредники должны предлагать более широкое раскрытие информации, касающейся условий труда в своих подпроектах, и многосторонние банки развития должны нести активную ответственность за мониторинг соблюдения установленных ими гарантий.

Некоторые МБР не имеют ни одного штатного специалиста по охране труда. Это может привести к тому, что для контроля и надзора за соблюдением требований по этим вопросам назначаются сотрудники с ограниченным опытом и отсутствием профессиональной квалификации. При подготовке проекта процедуры обеспечения охраны труда часто разрабатываются консультантами. Не имея специалистов в области охраны труда, многосторонние банки развития не в состоянии определить, проводит ли заемщик своевременные меры для устранения угроз жизни и здоровью работников. Профсоюзы просят МФК и другие банки

ввести у себя постоянные должности специалистов по охране труда.

Профсоюзы играют незаменимую роль в повышении эффективности применения гарантий. Только работники и профсоюзы имеют полную картину ситуации, складывающейся на местах. Много можно сделать для усиления контроля, но эти меры никогда не охватят всего, что происходит. Поэтому многосторонним банкам развития следует повышать уровень диалога с профсоюзами и трудящимися на всем протяжении проектного цикла, чтобы избегать нарушений и решать проблемы без промедлений. Механизмы подачи и рассмотрения жалоб, предусмотренные гарантиями, могут помочь в решении вопросов, но только в случае, если работодатель поступает добросовестно и привержен справедливому процессу урегулирования.

Профсоюзы поддерживают меры по обеспечению информирования всех работников в проекте о том, что проект финансируется МБР, и об их правах, закрепленных в гарантии прав работников. Эта информация может включаться в договоры найма, доводиться до них во время начального инструктажа или во время подготовки по вопросам охраны труда. Проактивное информирование работников является наиболее эффективным методом обеспечения соблюдения гарантии на местах.

Повышение доступности средств правовой защиты можно поддержать путем предписания обязательных действий в случае нарушения трудовых прав, например, восстановление работников, уволенных за создание профсоюза. В таких вопросах, как возможность прекратить работу при наличии непосредственной угрозы жизни или здоровью или подать жалобу, гарантия запрещает ответные карательные действия. Однако этого расплывчатого запрета может оказаться недостаточно, чтобы предотвратить ответные наказания. Гарантии не предусматривают процедур для оперативных действий по исправлению ситуации.

Механизмы подачи и рассмотрения жалоб на уровне проекта могут быть полезным методом содействия передовой практике и решению проблем. Однако их полезность может оказаться ограниченной при отсутствии профсоюза, который уравнивает возможности менеджмента и работников и обеспечивает постоянно действующую структуру для решения вопросов с работодателем. Профсоюзы выступают за создание совместных комитетов по рассмотрению жалоб, состоящих из представителей работников и администрации, и за право пострадавших работников появляться в сопровождении представителя, например, коллеги по работе или работника профсоюза.

Важнее всего то, что гарантии являются юридически обязательными к исполнению требованиями для получения займов в проектах по развитию. Многосторонние банки развития должны вести себя соответственно и прекращать финансирование, когда заемщики нарушают права трудящихся и отказываются отменить

или исправить свои действия.

Добиться установления стандартов в Межамериканском банке развития и в Азиатском банке развития

С 2006 года наблюдается неуклонное распространение гарантий прав работников. Среди традиционных многосторонних банков развития только Межамериканский банк развития и Азиатский банк развития все еще не имеют юридически обязательной гарантии для защиты прав работников.

Управление по вопросам оценки и надзора Межамериканского банка развития выпустило в 2019 году [доклад](#) о политике в области действующих гарантий, отметив отсутствие гарантии прав работников.²⁰ Межамериканский банк развития инициировал процесс пересмотра, заявив о намерении разработать новый пакет гарантий, основанный на стандартах деятельности МФК. Его структура по кредитованию частного сектора, МаБР Инвест, будет использовать стандарты МФК в полном объеме.

После того как в начале он выступил первопроходцем в признании значения Декларации МОТ 1998 года и осуществлении шагов к включению основополагающих норм трудовых отношений в свою деятельность, Азиатский банк развития сегодня отстает от других банков, которые приняли меры к всестороннему применению норм трудовых отношений во всех своих проектах посредством имеющих юридическую силу гарантий. Профсоюзы всецело поддерживают продолжающуюся совместную работу Азиатского банка развития и МОТ по тематическим элементам, связанным с концепцией достойного труда и основополагающими нормами трудовых отношений. Эти усилия со стороны АБР могли бы быть дополнены и продвинуты путем установления гарантии прав работников для проектных займов. Профсоюзы Азиатско-Тихоокеанского региона неизменно призывают к установлению юридически обязательного к соблюдению стандарта. В 2017 году АБР создал отдел по вопросам труда для повышения уровня взаимодействия с профсоюзами.

Подготовленный Интернационалом общественного обслуживания в 2015 году доклад [рассмотрел](#) приверженность АБР основополагающим нормам трудовых отношений в проекте по возобновляемой энергетике в Индии.²¹ Проведенное исследование обнаружило пробелы в консультациях с профсоюзами, представляемыми работниками государственного агентства-заемщика, и включении основополагающих норм трудовых отношений в документацию по займу. На объектах проекта размещение работников, включая жилье и туалеты, было неудовлетворительным или отсутствовало вовсе. Некоторые работники не получали средств индивидуальной защиты или инструктажа по работе вблизи линий электропередач высокого напряжения. Были обнаружены свидетельства выплаты одной зарплаты мужьям и женам, работавшим вместе. Такие условия нарушают основополагающие нормы трудовых отношений и меры по гендерной инклюзивности, предписанные договором о займе АБР. Другие исследования, проведенные профсоюзами, обнаружили аналогичные пробелы в соблюдении АБР своего обещания следовать основополагающим нормам трудовых отношений.

²⁰ Управление по вопросам оценки и надзора МаБР, «Оценка Социально-экологических гарантий», март 2019 года, <<https://publications.iadb.org/en/environmental-and-social-safeguards-evaluation>>

²¹ Супарна Лахири, «Программа инвестиций в линии электропередач возобновляемой энергетики Раджастана: Исследование соблюдения АБР Стратегии в области социальной защиты и основополагающих норм трудовых отношений», декабрь 2015. http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/psi_report_on_rajasthan_adb_solar_project_dec2015.pdf

Итоговые замечания

Благодаря целенаправленной мобилизации усилий со стороны профсоюзов, гарантии прав работников, поддерживающие фундаментальные права трудящихся, стали обязательным требованием к выполнению договора о займе в большинстве многосторонних банков развития. Необходимо усилить работу по лоббированию банков, чтобы привести эти гарантии в соответствие с всеобщим минимальным уровнем защиты прав трудящихся.

На трудящихся и профсоюзы возложена задача призвать многосторонние банки развития и их заемщиков к ответу. Это означает проведение акций на местах с требованием справедливых условий труда, а также оказание давления на многосторонние банки развития, добиваясь, чтобы они полноценно реагировали на нарушения ими самими установленных гарантий. На всех уровнях эти гарантии могут стать инструментом профсоюзного объединения, защиты прав трудящихся, наращивания рабочего влияния и борьбы за достижение устойчивости развития посредством достойного труда.

Профсоюзы продолжают требовать, чтобы многосторонние банки развития устанавливали, расширяли и обеспечивали выполнение гарантий прав работников.

Приложение 1: Гарантии прав трудящихся и дополнительные ресурсы

Публикация информации по проектам

Азиатский банк развития: <https://www.adb.org/projects>

Африканский банк развития: <https://www.afdb.org/en/projects-and-operations>

- [французский язык](#)

Азиатский банк инфраструктурных инвестиций: <https://www.aiib.org/en/index.html#>

Всемирный банк: <https://projects.worldbank.org/> и <https://documents.worldbank.org>

Европейский банк реконструкции и развития: <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-summary-documents.html>

Европейский инвестиционный банк: <https://www.eib.org/en/projects/index.htm>

- [французский язык](#)

Межамериканский банк развития: <https://www.iadb.org/en/projects>

- [испанский язык](#)

МаБР Инвест: <https://www.idbinvest.org/en/projects>

- [испанский язык](#)

Международная финансовая корпорация: <https://disclosures.ifc.org/>

Новый банк развития: <https://www.ndb.int/projects/>

Гарантии

Африканский банк развития, Операционная гарантия 5: Условия труда, охрана труда, в интегрированной системе гарантий: <https://www.afdb.org/en/documents/document/afdb-integrated-safeguards-system-policy-statement-and-operational-safeguards-34993/>

- [французский язык](#)

Азиатский банк развития, Заявление о политике в области гарантий: <https://www.adb.org/site/safeguards/main>

Азиатский банк инфраструктурных инвестиций, Социально-экологические принципы: <https://www.aiib.org/en/policies-strategies/framework-agreements/environmental-social-framework.html>

Европейский инвестиционный банк, Экологические и социальные нормы: <https://www.eib.org/en/publications/environmental-and-social-standards.htm>

- [французский язык](#)

Европейский банк реконструкции и развития, Требования к реализации проектов 2: Трудовые отношения и условия труда, и Требования к реализации проектов 4: Охрана труда и обеспечение безопасности, в Социально-экологической политике: <https://www.ebrd.com/news/publications/policies/environmental-and-social-policy-esp.html>

Международная финансовая корпорация, Стандарт деятельности 2: Трудовые отношения и условия труда: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps2

- [французский](#)
- [испанский](#)
- [арабский](#)

Межамериканский банк развития, Социально-экологическая политика (в стадии пересмотра): <https://www.iadb.org/en/about-us/sector-policies-and-sector-framework-documents>

- [испанский](#)
- [французский](#)

Новый банк развития, Социально-экологические принципы: <https://www.ndb.int/wp-content/themes/ndb/pdf/ndb-environment-social-framework-20160330.pdf>

Всемирный банк, Социально-экологический стандарт 2: Трудовые отношения и условия труда, в составе Социально-экологических принципов Всемирного банка: <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

- [испанский](#)
- [французский](#)
- [арабский](#)

Оптимизированные методы контактирования с профсоюзами

Европейский банк реконструкции и развития (См. ПриложениеЗ):э-почта TradeUnionCommunications@ebrd.com

Международная финансовая корпорация, Информационная форма для вопросов в рамках СД 2 (профсоюзный портал по вопросам труда, Приложение 2): <https://ifcext.ifc.org/ifcext/CommentsPs2.nsf/SurveyForm?OpenForm>

- [французский](#)
- [испанский](#)
- [арабский](#)

Служба рассмотрения жалоб Всемирного банка: <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>

- [испанский](#)
- [французский](#)
- [арабский](#)

Независимые механизмы обеспечения подотчетности для официальных жалоб

Африканский банк развития, Независимый механизм рассмотрения жалоб: <https://www.afdb.org/en/about-us/organisational-structure/independent-review-mechanism-irm/>

- [французский](#)

Азиатский банк развития, Механизм обеспечения подотчетности: <https://www.adb.org/site/accountability-mechanism/main>

Азиатский банк инфраструктурных инвестиций, Механизм для лиц, затронутых проектами: <https://www.aiib.org/en/policies-strategies/operational-policies/policy-on-the-project-affected-mechanism.html>

Европейский банк реконструкции и развития, Независимый механизм обеспечения подотчетности по проектам (бывший Механизм рассмотрения жалоб по проектам): <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism.html>

Европейский инвестиционный банк, Механизм подачи и рассмотрения жалоб: <https://www.eib.org/en/about/accountability/complaints/index.htm>

Межамериканский банк развития, Независимый механизм проведения консультаций и расследований: <https://www.iadb.org/en/mici/independent-consultation-and-investigation-mechanism>

- [французский](#)
- [испанский](#)

Международная финансовая корпорация, Консультант по вопросам соответствия требованиям/Омбудсмен:

<http://www.cao-ombudsman.org/>

- [французский](#)
- [испанский](#)
- [арабский](#)

Всемирный банк, Инспекционная экспертная группа: <https://inspectionpanel.org/>

- [французский](#)
- [испанский](#)
- [арабский](#)

Азиатский банк развития

ИОО, Взаимодействие с Азиатским банком развития для защиты прав трудящихся: Профсоюзное руководство для понимания АБР: http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/a_trade_union_guide_to_understanding_adb_psi-2012.pdf

ИОО, «Программа инвестиций в линии электропередач возобновляемой энергетики Раджастана: Исследование соблюдения АБР Стратегии в области социальной защиты и основополагающих норм трудовых отношений»: https://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/psi_report_on_rajasthan_adb_solar_project_dec2015.pdf

ИОО/FNV, «Права трудящихся в финансируемых АБР проектах в Индии: Неприменение основополагающих норм трудовых отношений»: http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/psi_book_jan.pdf

Пособие по ведению деятельности: <https://www.adb.org/documents/operations-manual>

Стратегия в области социальной защиты: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/32100/social-protection.pdf>

План деятельности в области социальной защиты, 2014-2020: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/42704/files/social-protection-operational-plan.pdf>

Азиатский банк инфраструктурных инвестиций

Программа по обеспечению экономических, социальных и культурных прав женщин, «Путь АБИИ к неравенству: Гендерный анализ ситуации из Гуджарата»: <https://www.pwescr.org/AIIBRoadstoInequalityfinalreport.pdf>

Европейский банк реконструкции и развития

Размещение работников: Процедуры и нормы, рекомендательная записка МФК и ЕБРР:

https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers_accomodation.pdf

Экономия затрат и реструктуризация – вопросы трудовых отношений и отношений с местным населением, краткое руководство: <https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/retrenchment.pdf>

Международная финансовая корпорация

Руководство по Стандарту Деятельности 2: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0d7a4480498007faa1f7f3336b93d75f/Updated_GN2-2012.pdf?MOD=AJPERES

- [французский](#)
- [испанский](#)
- [арабский](#)

Памятка по передовой практике: Управление рисками, связанными с современным рабством: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_modernslavery

Памятка по передовой практике: Управление социально-экологическими показателями деятельности подрядчиков: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_escontractormangement

Памятка по передовой практике: Недопущение дискриминации и равенство возможностей: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_nondiscrimination

Памятка по передовой практике: Управление мерами по экономии затрат: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

Памятка по передовой практике: Решение проблемы детского труда в компании и в цепочке поставок: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_childlabor

Измеряйте и повышайте свои показатели в области трудовых отношений: Стандарт деятельности 2, Пособие по трудовым отношениям и условиям труда: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance

Всемирный банк

Руководство и шаблоны, СЭС 2:

<https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources>

- [французский](#)
- [испанский](#)
- [арабский](#)

Памятка по передовой практике: *Решение проблемы гендерного насилия в финансировании инвестиционных проектов для крупных объектов гражданского строительства* – <http://documents.worldbank.org/curated/en/399881538336159607/Environment-and-Social-Framework-ESF-Good-Practice-Note-on-Gender-based-Violence-English.pdf>

Прочие

Европейские финансовые организации развития/Ergon Associates, «Достойный труд и финансовые организации развития»: <https://ergonassociates.net/publication/decent-work-and-development-finance-2/>

МКП, Нормы трудовых отношений в кредитной практике Группы Всемирного банка: Усвоенные уроки и дальнейшие шаги: <https://www.ituc-csi.org/labour-standards-in-world-bank>

- [французский](#)
- [испанский](#)
- [арабский](#)

Приложение 2: Портал МФК по вопросам труда

Международная финансовая корпорация: Информационная формы для вопросов в рамках СД2

<https://ifcext.ifc.org/ifcext/CommentsPs2.nsf/SurveyForm?OpenForm>

Данная страница посвящена обмену информацией между МФК и Глобальными профсоюзами. Она стала результатом постоянного диалога между МФК и Глобальными профсоюзами. Она поддерживает новую процедуру, разработанную с целью содействия эффективному взаимодействию МФК и профсоюзов по финансируемым МФК проектам, а также систематизации и ускорению ответом МФК на поступающую от профсоюзов информацию в рамках СД2. Она отражает часть усилий МФК по дальнейшему укреплению реализации СД2 на местах.

Общая информация

Обязательные для заполнения поля помечены *

1. Пожалуйста, укажите свое имя и фамилию:

Имя

Фамилия

2. Пожалуйста, укажите свой адрес э-почты:*

3. Общая информация о компании:*

Название компании (предмет настоящего сообщения)

Конкретный объект/завод/предприятие, связанные с настоящим сообщением

4. Номер проекта МФК (если известен):

5. Информация о профсоюзе, инициирующем данное сообщение:*

Название организации

Страна, в которой он действует

6. Профсоюз:*

7. Настоящее сообщение заполняется от имени:

- Группы работников-членов профсоюза
- Группы работников, не являющихся членами профсоюза
- Самого профсоюза

Если иное, пожалуйста, укажите интерес или связь:

Подробности сообщения

8. Опишите действия компании, считающиеся нарушением требований, содержащихся в СД2:*

9. Пострадавшие работники являются:

- Работниками компании с прямой занятостью
- Подрядными работниками
- Субподрядными работниками
- Частью цепочки поставок

10. Количество пострадавших работников, имеющих отношение к данному сообщению:*

11. Проводились ли какие-либо обсуждения с компанией по существу настоящего сообщения?*

- Да - если «да», сообщите подробности обсуждений с компанией и текущее состояние обсуждений (см. ниже).
- Нет - если «нет», то почему нет? (см. ниже)

Пожалуйста, обоснуйте свой ответ, данный выше:

12. Проходил ли предмет настоящего сообщения через внутренние или национальные механизмы подачи и рассмотрения жалоб с целью его разрешения?*

- Да - если «да», сообщите подробности, включая тип использованных механизмов, даты и решение.
- Нет

Сообщите подробности:

13. Проходил ли предмет настоящего сообщения через разбирательство в суде общего права или в административном суде?*

- Да – если «Да», сообщите подробности, включая вид и даты разбирательства и его текущий статус.
- Нет

Сообщите подробности:

14. Обсуждался ли предмет настоящего сообщения с Глобальными профсоюзами (Вашингтонским офисом)?*

- Да
- Нет
- Не знаю

15. Дополнительная информация, имеющая отношение к данному сообщению:

Приложение 3: Механизм ЕБРР по обмену информацией с профсоюзами

Данный шаблон и специальный адрес электронной почты, позволяющие профсоюзам напрямую сообщать о проблемах Европейскому банку реконструкции и развития, следуют подходу МФК при разработке портала для вопросов труда.

Направляйте заполненную форму по адресу: TradeUnionCommunications@ebrd.com

Спасибо, что связались с нами. Чтобы улучшить наше понимание вопроса, который вы довели до нашего внимания, мы просим вас заполнить прилагаемую ниже анкету и вернуть ее нам так скоро, как вам будет удобно. По получении, мы поделимся этой информацией с Глобальными профсоюзами/МКП, чтобы обсудить дальнейшие действия с целью помочь разрешить поднятую вами проблему. Мы также используем эту информацию при взаимодействии с компанией, являющейся предметом данного сообщения.

Пожалуйста, подтвердите, что вы разрешаете ЕБРР использовать эту информацию и ваше имя в общении с Глобальными профсоюзами: ДА НЕТ

Пожалуйста, подтвердите, что вы разрешаете ЕБРР поделиться вашим именем с компанией, являющейся предметом вашего сообщения: ДА НЕТ

Пожалуйста, предоставьте следующую информацию (обязательные поля помечены *):

#	Вопрос	Ответ
1.	Имя:	
	Фамилия:	
	Адрес э-почты *:	
2.	Название компании, являющейся предметом настоящего сообщения *:	
	Конкретный объект/завод/предприятие, связанные с данным сообщением *:	
	Номер проекта ЕБРР (если известен):	
3.	Название профсоюза, инициирующего данное сообщение *:	
	Страна, в которой действует этот профсоюз*:	
4.	Представляет ли профсоюз работников компании *?	<input type="radio"/> ДА <input type="radio"/> НЕТ
	Если «да», какой процент работников компании представляет профсоюз *?	

5.	Данное сообщение заполняется от имени:	
	(a) группы работников-членов профсоюза,	
	(b) группы работников, не входящих в профсоюз, или	
	(c) самого профсоюза.	
	(d) Если иное, пожалуйста, укажите интерес или связь:	
6.	Опишите действия компании, рассматриваемые как нарушение положений установленных ЕБРР Требований к реализации проектов 2 и 4*: Пожалуйста, укажите, если какая-либо часть информации, предоставленной в этом описании, должна рассматриваться как конфиденциальная и не может передаваться компании.	
7.	Пострадавшие работники являются:	
	(a) Работниками с прямой занятостью	
	(b) Подрядными работниками	
	(c) Субподрядными работниками	
	(d) Работниками цепочки поставок	
8.	Количество пострадавших работников, имеющих отношение к данному сообщению:*	
9.	Проводились ли какие-либо обсуждения с компанией по существу данного сообщения?*	<input type="radio"/> ДА <input type="radio"/> НЕТ
	(a) Если «да», сообщите подробности обсуждений с компанией и текущий статус обсуждений.	
	(b) Если «нет», почему нет?	
10.	Проходил ли предмет данного сообщения через внутренние или национальные механизмы подачи и рассмотрения жалоб с целью разрешения вопроса?*	<input type="radio"/> ДА <input type="radio"/> НЕТ
	(a) Если «да», сообщите подробности, включая тип использованных механизмов, даты и принятое решение.	

11.	Рассматривался ли предмет данного сообщения в суде общего права или в административном суде?*	<input type="radio"/> ДА <input type="radio"/> НЕТ
	(а) Если «да», сообщите детали, включая вид и даты судебных разбирательств и их текущий статус.	
12.	Обсуждался ли предмет настоящего сообщения с Глобальными профсоюзами (Вашингтонским офисом)?*	<input type="radio"/> ДА <input type="radio"/> НЕ <input type="radio"/> ЗНАЮ
13.	Дополнительная информация, имеющая отношение к данному сообщению:	

Приложение 4: Образец письма-жалобы в независимый механизм обеспечения подотчетности

Данный образец письма-жалобы был разработан Консультантам по вопросам соответствия требованиям/Омбудсменом Международной финансовой корпорации, но может использоваться для подачи жалоб в другие независимые механизмы обеспечения подотчетности.²²

Я/мы, _____, подаем жалобу, касающуюся проекта
_____, расположенного в _____.

Настоящая жалоба подается от имени _____ (пропустить, если не имеет отношения).

Я/мы проживаю/ем в месте, известном как _____ (укажите на прилагаемой карте, если возможно). Со мной/с нами можно связаться по следующему адресу, номерам телефона и факса и электронной почты:

Улица, дом

Почтовый адрес (если отличается от вышеуказанной улицы, дома)

Страна

Почтовый индекс

Телефон

Факс

Э-почта

Я/мы не желаю/ем, чтобы наши личности раскрывались (пропустить, если не имеет значения).

Я/мы были или, вероятно, будем затронуты социальными или экологическими последствиями проекта следующим образом: _____

Если возможно, предоставьте, пожалуйста, следующую информацию:

- Название, местоположение и природу проекта (сопроводите картой, если возможно).
- Описание действий, предпринятых мною/нами в попытке разрешить эти вопросы (укажите даты, если возможно).
- Список других лиц, с которыми я/мы связывался/ись в попытке разрешить эти вопросы (приложите копии переписки, если возможно).
- Любые другие факты, имеющие отношение к жалобе.

В добавление, ответьте, пожалуйста, на следующий вопрос:

- Я/мы хочу/тим, чтобы данная жалоба была разрешена следующим образом:

22 <http://www.cao-ombudsman.org/howwework/filecomplaint/documents/Complaintlettertemplate.pdf>

Примечание: КСТ/О сохранит личности жалобщиков в тайне, если вы об этом попросите, но не принимает к рассмотрению анонимные жалобы. Материалы в поддержку жалобы также могут предоставляться на конфиденциальной основе и не станут разглашаться без согласия предоставившей их стороны.

Жалобщики должны знать, что другие затрагиваемые стороны, включая компанию и сотрудников МФК, обычно информируются о сути жалобы. Жалобщики должны с самого начала указать КСТ/О на любую информацию, которую они желают сохранить конфиденциальной. Процедура обращения с материалами жалобы подлежит согласованию с жалобщиком.



