

## 附件 2 劳动者管理程序（LMP）——可回收物分拣中心

可回收物分拣中心建设是宁波第二批子项目之一。项目实施机构为宁波搭把手生态数字科技有限公司。该公司成立于 2021 年 5 月，其也是宁波第一批子项目的实施机构。在准备宁波子项目第一批子项目时，已经根据第一批子项目的社会影响评价，制定了一个劳动者管理程序<sup>1</sup>。宁波搭把手生态数字科技有限公司（以下简称“搭把手生态公司”）由宁波供销再生资源科技有限公司出资 44%、宁波市市政公用投资有限公司出资 32%及市区所辖 8 个区域的出资代表出资 24%合资设立。

劳动者管理程序是一个动态文件。根据第二批子项目的建设内容及社会影响评价报告，项目实施机构——宁波搭把手生态数字科技有限公司对其劳动者管理程序进行了更新和完善。

### 1. 项目工作人员概况

宁波第二批子项目拟建 4 个可回收物分拣中心，分别位于宁波市的四个区为镇海区、北仑区、鄞州区及海曙区；其中，鄞州区及海曙区可回收物分选中心将在现有设施上进行改建，其他 2 个可回收物分选中心为新建设施。每个分拣中心处理规模为 50-75 吨/天。可回收物分拣中心的处理对象为可回收物，主要有塑料瓶、低值脏污塑料袋/膜/餐盒、日化塑料、纸类、织物、玻璃、金属。可回收物主要来自布置在各小区的垃圾智能箱。

根据 ESS2 对项目工作人员的定义，社会尽职调查及社会影响评价，可回收物分拣中心涉及的工人类型包括：直接工作人员和合同工。

直接工作人员：包括项目建设和运行期间的管理人员、技术人员、运营调度中心人员等，均为有相关行业从业经验的人员。

合同工人：包括可回收物分拣中心的建设工人。项目运行期间，分拣中心可能有第三方代理机构负责雇佣的可回收物分拣工人及从事垃圾收运的司机（从小区垃圾智能箱收运垃圾到分选中心）。

根据宁波搭把手生态数字科技有限公司的估计，4 个可回收物分拣中心的项目工人类别及人数见下表 1。

表 1 项目工人类别及人数估计

项目	项目阶段	直接工人	合同工人	主要供应商工人
可回收物分拣中心	准备阶段	8	0	0

<sup>1</sup> 参见 世行 2021 年 2 月批准的宁波第一批子项目社会影响评价报告。

项目	项目阶段		直接工人	合同工人	主要供应商工人
	施工期	土建工程	8	100	0
		设备安装	8	32	5
	运行期		12	48	0

数据来源：宁波搭把手生态数字科技有限公司

宁波搭把手生态数字科技有限公司刚成立不久，公司工作人员不到 10 人，均为大学学历以上。根据工作需要，公司人员正在逐步招聘之中。

宁波搭把手生态数字科技有限公司将通过招标机制对参与竞标的承包商进行劳动者管理制度的审核，并要求承包商按照世行 ESS2 的要求制定其劳动者管理程序。目前，招标工作仍在准备之中，因此，合同工人中是否有外来工人尚不能确定，将在项目实施过程中进一步识别。

根据对现有可分拣中心尽职调查，可回收物分拣中心工人（每个分拣中心工人约 10 人左右）及可回收物收运司机。由于技能要求较低，分拣工将主要来自于分拣中心周边村庄，以女性为主，年龄在 35 岁~55 岁之间为主。

## 2. 潜在的劳动风险和影响

### 2.1 项目活动

宁波第二批子项目拟建 4 个可回收物分拣中心，分别位于鄞州区、海曙区、镇海区及北仑区。每个分拣中心占地规模为 10 亩左右。分拣中心处理对象为可回收物，主要有塑料瓶、低值脏污塑料袋/膜/餐盒、日化塑料、纸类、织物、玻璃、金属等。可回收物主要来自各小区的智能垃圾分类箱的废纸、废塑料、废织物及废玻璃等，由专用厢式货车在智能系统的调配下运送至可回收物分拣中心。工人在各类可回收物区域内，在地面上进行手工分拣成若干小类后，压缩、打包后销售。

### 2.2 主要劳工风险

在本项目准备期间，通过资料收集、座谈会、关键信息人访谈等方式，进行了社会影响调查和广泛的利益相关方参与，根据项目活动、性质和主要工种需求，识别了劳动者主要风险。根据项目社会影响评价，项目位于经济发达的宁波市，相应的政府部门对企业用工管理和监督体系十分完善。根据项目所处的行业，以下劳工风险发生的可能性可以忽略不计或很低，主要为：

- 强迫劳动及童工：
- 招聘歧视：

根据项目的活动、规模和性质，可回收物分拣中心劳动者可能遇到的主要劳工风险如下：

## 1) 施工期

- **危险工作：**如施工期间，施工人员在高处或密闭空间工作，使用重型机械或危险材料。

- **机械设备操作安全风险：**施工人员在施工操作时，如焊接与切割，操作相关工具时可能发生意外事故。

- **机械施工噪声：**大声、重复和过度的噪音可能导致长期的听力问题，如耳聋。噪音也可能是一种危险的分散注意力的方式，可能会分散工人对手头工作的注意力，从而增加发生事故的风险。在土建施工过程中，可能产生噪音相关的问题。

- **突发或紧急事故：**在项目实施过程中，因文明施工和质量安全管理措施不完善，或则管理不到位，有可能造成突发情况和质量安全事故等。

- **性骚扰或性侵害风险：**由于承包商可能会存在工作人员性别差异，男女的生活起居方式不同，可能会给女性造成省里或心理的暴力行为。

- **安全事故：**项目临时工棚因质量问题或自然灾害发生坍塌事故，导致安全事故。

- **健康及传染病风险：**施工人员的饮食与住宿管理不善，健康管理不到位而导致传染病发生，如 COVID-19。

- **工资福利：**施工单位没有严格执行相关法律法规，不签订劳动合同，使工人权益无法保障，拖欠工人工资。

## 2) 运行期

- **交通运输风险：**在从小区智能垃圾分类箱将可回收物转运到分拣中心时，可能产生交通事故；

- **物理伤害：**分拣工在分选可回收物时，有可能被可回收物（如塑料、玻璃等）划伤；

- **噪音：**分拣中心设备运行产生的噪音，有可能对工人的听力及身体健康产生危害；

- **高温及臭气：**夏季高温，并由此导致在可回收的物的残渣腐败变质，产生臭气，有可能对工人身体健康产生影响；

- **粉尘污染：**运行期间，可回收物（如纸板）分拣、打包过程中，可能产生粉尘对工人健康产生危害；

- **突发或紧急事故：**在叉车运行、可回收物机器打包过程中操作中失误，导致劳工健康和生命风险。

- **传染病感染风险**：在可回收物（塑料）收运、人与人密切接触时，可能带来传染病（例如 COVID-19）感染风险。

### 3. 劳动立法概述：条款与条件

中国建立了完善的有关劳动管理的法律及法规体系。作为国际劳工组织（ILO）的成员，中国批准了 26 项公约（包括生效的 20 项公约），包括同酬、歧视、最低年龄、童工、职业健康和安全、雇佣政策、咨询及结社权等。总体上，中国和宁波的法律对工资标准、工作时间、劳动保护和劳资纠纷进行了规定，禁止强制劳工和/或童工，这完全符合世界银行环境和社会标准 2：劳工和工作条件（ESS2）的相关要求。宁波第一批子项目适用的劳动与工作条件方面的主要法律法规如表 2 及表 3 所示。

表 2 中华人民共和国有关劳动与工作条件适用的法律法规

序号	法律法规名称	实施年份
1	《中华人民共和国劳动法》	1995 年，2018 年修订
2	《国务院关于职工工作时间的规定》	1995 年
3	《中华人民共和国突发事件应对法》	2007 年
4	《〈中华人民共和国劳动合同法〉实施条例》	2008 年
5	《中华人民共和国劳动合同法》	2008 年，2012 年修订
6	《女职工劳动保护特别规定》	2012 年
7	《中华人民共和国职业病防治法》	2017 年

表 3 中国批准的国际劳工组织公约清单

公约	日期
<b>基本约定 (4)</b>	
C100 - 1951 年《同酬公约》（第 100 号）	1990.12.02
C111 - 1958 年《（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）	2006.01.12
C138 - 1973 年《最低年龄公约》（第 138 号）规定最低年龄：16 岁	1999.04.28
C182 - 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）	2002.08.08
<b>治理（优先）公约 (2)</b>	
C122 -	1997.12.17
C144 - 1976 年《三方协商（国际劳工标准）公约》（第 144 号）	1990.11.02
<b>技术 (14)</b>	
C011- 1921 年（农业）结社权公约（第 11 号）	1934.04.27
C014-1921 年《每周（工业）休息公约》（第 14 号）	1934.05.17
C019- 1925 年《平等待遇（事故赔偿）公约》（第 19 号）	1934.04.27
C026-1928 年最低工资固定机器公约（第 26 号）	1930.05.05
C027- 1929 年（行李运输标记）公约（第 27 号）	1931.06.24
C032-防止意外事故（Docker）公约（修订），1932 年（第 32 号）	1935.11.30
C045- 1935 年（妇女）地下工程公约（第 45 号）	1936.12.02

公约	日期
C080-1946 年最后条款修订公约（第 80 号）	1947.08.04
C150-1978 年劳动行政管理公约（第 150 号）	2002.03.07
C155- 1981 年《职业安全与卫生公约》（第 155 号）	2007.01.25
C159- 1983 年《残疾人职业康复和就业公约》（第 159 号）	1988.02.02
C167- 1988 年《建筑安全与健康公约》（第 167 号）	2002.03.07
C170- 1990 年《化学品公约》（第 170 号）	1995.01.11
2006 年海事劳工公约- 2006 年海事劳工公约（MLC, 2006）根据标准 A4.5（2）和（10），政府指定了以下社会保障部门：医疗；失业补助；养老金；工伤津贴和生育津贴。	2015.12.12, 2016 年和 2018 年修订

数据来源：国际劳动官方网站，2020 年 12 月 29 日

宁波搭把手公司也是宁波第一批子项目的实施机构，随着宁波第一批子项目的实施，各项制度已经得到了很大的完善。宁波搭把手公司已经建立以下人事及安全生产管理制度，包括：

- 总经理办公室会议制度（试行版），2021 年 10 月
- 考勤管理制度（试行版），2021 年 10 月
- 薪酬管理制度（试行版），2021 年 10 月
- 供应商管理制度（试行版），2021 年 10 月
- 人力资源管理制度（试行版），2022 年 4 月
- 安全生产管理制度（试行版），2022 年 4 月
- 职业健康管理制度（试行版），2022 年 4 月
- 安全教育培训与管理（试行版），2022 年 4 月
- 事故报告制度（试行版），2022 年 4 月
- 公司突发事件应急处置预案（试行版），2022 年 4 月

根据上述制度及文件，当搭把手生态公司签订劳动合同时，基本条款和条件包括详细的工作岗位要求、工作内容、工作地点、工作时间和休息时间、劳动报酬、奖金和社会保险、劳动保护、劳动条件和职业防护危害及并相应的经济赔偿将被详细说明。在执行劳动合同时，工人可以随时咨询人力资源人员有关人事的问题，双方在事先达成共识后可以更改劳动合同的内容。工作时间符合中国的法规，如果发生加班，则按照中国的政策给予加班费<sup>2</sup>。员工享受带薪假，例如，工作年限少于 10 年的员工每年有权享受 5 天带薪假，而工作时间超过 10 年的员工每年有 10 天带薪假。

<sup>2</sup> 在中国，企业被要求：（1）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（2）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（3）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

搭把手生态公司的员工享有法律规定的社会保险（例如养老金、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险）和住房公积金。女性员工的额外福利遵循国家和地方法规，例如《浙江省女职工劳动保护办法》。

搭把手生态公司《薪资管理制度》明确了薪资基本结构为：月薪总额=基本工资+岗位工资+绩效奖金+交通补贴+通讯补贴+餐费补贴。总体而言，员工的月薪大大高于当地最低工资标准<sup>3</sup>；年度薪酬按 13 个月计发。根据搭把手生态公司综合办的信息，员工最低月工资超过 4,000 元。针对非工作时段安排的值班，搭把手生态公司给予补贴，如国家法定假日，值班补贴为 200 元/天/人，周末值班为 100 元/人/天。

此外，搭把手生态公司员工工龄满 1 周年其年满 35 周岁以上，可享受每两年一次的健康体检。

因此，中国的《劳动法》和《劳动合同法》关于聘用、劳动合同管理及休假的政策有明确规定。搭把手生态公司有关工资、福利等符合中国最新的《劳动法》和法规及其最新规定，并通过员工入职培训、职业培训和日常操作清楚地传达给所有员工。在直接工人合同条款和工作条件方面，搭把手生态公司的相关政策和 ESS2 之间没有发现具体的差距。但是，项目实施单位管理合同工人、社区工人及主要供应商工人等劳工风险执行的政策与世行 ESS2 之间存在明显的差距。宁波项目办及项目实施机构在本劳工管理程序中进行了加强，使其与 ESS2 保持一致。

#### 4. 劳工立法简述：职业健康与安全

根据不完全统计，中国有 100 多条职业安全和疾病防治技术规范 and 标准。这些技术规范 and 标准是根据行业最佳做法制定的，或者是根据行业最佳做法更新的，比如世卫组织、欧盟或美国的相关技术法规/规范以及国际劳工公约的要求<sup>4</sup>。这些技术规格和标准必须适用于设施的设计和运行。

搭把手生态公司非常重视直接工人职业健康和安全，制定和实施了相应的管理程序和政策。

搭把手生态公司《安全生产管理制度》包括了 **31 项和公司业务潜在风险相关的管理制度。项目中识别的潜在劳动风险可通过这些管理制度的实施得到有效管理。** 具体有安全生产责任制，设施、设备、货物安全管理制度，安全生产培训和

<sup>3</sup> 2020 年为 2010 元/月

到目前为止，中国已经签署了 25 项国际劳工公约，包括同工同酬公约(第 100 公约)、最低就业年龄公约(第 138 次公约)、最恶劣形式的童工公约(第 182 次公约)、就业和职业歧视公约(第 111 次公约)等。

教育学习制度，安全生产监督检查及隐患治理制度，事故统计报告和调查处理制度，驾驶员行车档案管理制度，车辆安全检查制度，劳动防护用品管理制度，道路运输从业人员管理制度，应急救援保障制度，职业健康管理制度等。

此外，在《安全生产管理制度》中，还包含了安全生产举报和投诉调查管理制度，举报形式为匿名方式，并公布了举报电话和举报信箱通讯地址。搭把手生态公司接到任何举报投诉后，总经理成立投诉调查组，由公司综合协助调查；调查组需对举报人信息予以保密。

针对 COVID-19 及其他可能存在的传染病，宁波市及各项目区均成立了疫情防控组织机构。搭把手生态公司建立了内部疫情防控体系，制定了疫情防控工作方案，开展疫情防控、物资储备、生活保障、治安保卫等工作，配备专人负责体温检测、通风消毒、个人防护用品发放、宣传教育等工作，指定专人负责本单位疫情防控情况的收集和报送工作。同时明确了疫情防控应急措施和处置流程，以减少传染病的风险与带来的影响。

搭把手生态公司根据《劳动法》及《职业病防治法》等的规定，建立和健全劳动安全与卫生制度，严格实施国家有关职业安全与健康的规定和标准，开展工作者的职业安全与健康教育，防止工作过程中发生的事故，减少职业危害。职业安全卫生设施必须符合国家规定的标准。搭把手生态公司为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，并对劳动者定期进行健康检查。劳动者对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。因此，在直接工人职业健康和安全管理方面，搭把手生态公司的相关政策和 ESS2 之间没有发现具体的差距。

## 5. 负责人员

根据项目实施安排，在宁波第一批项目周期内，主要负责机构及人员包括宁波项目办（为公务员）、项目实施机构等。

- 宁波项目办

宁波市项目办将负责整个项目的具体组织、协调、监督和指导等，并保持与世行沟通。宁波项目办已经承诺将安排环境专职人员和社会专职人员各 1 人，负责项目环境社会政策培训、环境与社会文件准备、实施及绩效评价等方面的工作，包括劳工管理。

- 项目实施机构

宁波搭把手生态数字科技有限公司为宁波第一批子项目及第二批子项目中可回收物分拣中心的实施机构。公司由采购中心、资金中心、综合办、战略策划中心、工程管理中心、软件中心等 8 个部门组成，其中综合办负责公司的人事制度和管理，包括招聘、培训、薪资、社会保险和绩效评估等。搭把手生态公司综合办统一负责公司的人员（项目直接工人）招聘工作，开展职业健康与安全（OHS）及岗位技能和职责等方面培训。如第 3 及第 4 章节所述，搭把手生态公司已经建立完善的程序管理工人工作条件、职业健康和安全。

搭把手生态公司将安排 1 名专职人员，负责环境和社会文件管理，包括劳工条件，职业健康和安全、员工抱怨申诉及处理、直接工人绩效、承包商劳工管理等事宜。

搭把手生态公司建立了工会。员工可自愿申请加入工会。工会主要职责包括：1) 负责职业病防治和职工健康体检工作代表职工检查；2) 监督职工代表大会决议执行情况；3) 帮助和指导职工签订劳动合同，就劳动报酬、工作时间、劳动安全和卫生、保险福利等和公司平等协商；4) 代表工人签订集体劳动协议，监督合同履行，调解劳动争议；5) 维护女职工特别权益等。

搭把手生态公司建立了完善的员工申述处理程序，包括内部渠道和外部渠道。

#### A 内部渠道，包括：

- 工作场地负责人或直接主管
- 主管经理
- 综合办人事部专员
- 工会主席和内部热线
- 总经理
- 公司运营公众号、小程序、网站留言反馈及公司 400 电话。

搭把手生态公司将提供多种渠道供工人提出工作场所问题。工人可以首先向工作场所的负责人或他/她的直接主管报告问题，如果对反馈意见不满意，则可以向负责经理报告，或者最后通过其他方式向总经理报告。所有通道并行运行，工人可以根据自己的选择和舒适度自由使用任何通道。

#### B 外部申诉渠道

如前所述，搭把手生态公司还建立《安全生产举报和投诉调查管理制度》，安排专门的人员接受有关安全生产的投诉。

据报告，抱怨申诉机制运行良好且适当，通常可以即使解决员工的投诉并提供反馈。



搭把手生态公司拥有专门部门且合格的人力资源员工管理日常运行工作，并处理雇员的申诉。这与《环境与社会标准 2》关于管理雇员对于企业负责人的要求一致。

综上所述，搭把手生态公司对直接工人在管理方面（尤其是在禁止童工和强迫劳动以及规范工作场所的健康和安全方面）制定了完善的管理程序，符合世行 ESS2 的要求。但 正如搭把手生态公司确认的，他们并不关注承包商、主要供应商是如何管理工人，这显然与 ESS2 的相关要求存在差距。本劳工管理程序将就这些差距提出与相应的程序和措施进行完善。

此外，在聘用承包商时，实施机构将在项目采购文件中纳入对劳工管理的要求。承包商需按照世行 ESS2 及本劳工管理程序（包括禁止雇佣童工和强迫劳动、劳工条款和条件，职业健康和安全等），并纳入承包商合同。如果承包商进行分包，分包商同样需要执行相同的劳工管理政策和要求。

对于负责人员的详细要求和加强详见本程序框架第 6 章节。

## **6. 政策与程序**

中国在劳工和工作条件方面有相对完善的法律法规框架，尤其是在禁止童工和强迫劳动以及规范工作场所的健康和安全方面。承包商通常会针对建设项目的各个方面制定一系列管理计划和程序，涵盖质量、环境、安全管理、建筑工地/营地管理，及员工管理等方面。

中国法律规定用人单位聘用劳工时，应当按照平等自愿、协商一致的原则，与劳工签订书面聘任合同，确定双方的权利和义务。《中华人民共和国劳动法》(2018 年修订)和《劳动合同法》(2012 年修订)均适用。中国和宁波的法律对工资标准、工作时间、职业健康、劳动保护和劳资纠纷进行了规定，禁止强制劳工和/或童工，这完全符合 ESS2 的相关要求。

根据第 3、第 4 及第 5 节的评估，项目第 2 节识别的劳工风险已经在现有的劳工管理程序中得到有效的处理。

对于与 ESS2 相关要求的差距，宁波市项目办及搭把手生态公司将采取措施加强可回收物分拣中心建设及运营的劳动管理程序，以满足世行 ESS2 的要求。具体如下：

- **宁波市项目办**

宁波项目办将安排一位专职人员从事项目劳工日常风险沟通，并对实施机构提供实施支持；同时要求搭把手生态公司也将安排专职人员监督劳工和安全绩效。

- **项目实施机构**

为弥补现有管理制度和世行 ESS2 要求的差距，搭把手生态公司将完善其劳动者管理程序，并加强以下方面：

- 指定合格的员工来管理直接员工和承包商的绩效；
- 实施本劳动管理程序；
- 依照本劳动管理程序，确保负责项目建设的承包商制定其劳动管理程序；
- 监督承包商履行世界银行标准招标文件《合同通用条款》中对有关合同制度劳动者的义务，并符合世界银行《环境与社会标准 2》和中国《劳动法》所规定的要求；
- 监督承包商实施劳工管理程序；
- 监督工作场所的职业健康与安全标准应符合国家职业健康与安全立法规定以及《职业健康与安全计划》；
- 将 COVID-19 详细防控措施纳入合同；
- 监测、监督和报告与 COVID-19 相关的健康和安全问题，包括与承包商相关的主要责任和报告的详细安排；
- 加强工人意识和培训，预防和减少 COVID-19 的传播风险；
- 监督项目劳动者的培训；
- 确保建立项目各类工人可用的申诉机制，并监督其实施情况；
- 监督并要求主要的供应商采取措施纠正与童工、强迫劳动和严重安全问题（如有）相关的潜在风险。
- 每半年向宁波市项目办报告项目工人绩效；

● **承包商**

搭把手生态公司和承包商签署合同时，合同需包含符合 ESS2 相关要求的内容。承包商及分包商（如有）需承担以下责任（但不限于）：

- 制定并实施项目的具体劳工管理程序、职业健康与安全计划；这些程序和计划将提交项目实施机构审批；
- 维护合同工人的招聘和雇佣记录；
- 明确告知合同工人的岗位描述和劳动条件；
- 制定并实施劳工申诉机制，解决合同工人的申诉问题；
- 根据合同要求，实施 COVID-19 及传染病具体防治措施；
- 监测、监督和报告与 COVID-19 相关的健康和安全问题；
- 加强工人意识和培训，预防和减少 COVID-19 的传播风险；
- 建立工人职业安全与健康表现定期审查和报告制度；

- 对工人进行定期入职(包括社会入职)和健康与安全教育培训；
- 确保所有承包商雇用的劳动者在开始工作前了解并签署[其已知]工作要求[的文件]；
- 如有需要，更新其劳工管理程序。
- 承包商 每月向实施机构报告合同工人劳工绩效。

- **第三方监测**

宁波市项目办将委托第三方监测机构评估项目各类工人的绩效；任务大纲需满足世行的要求。

## 7. 就业年龄

《中华人民共和国劳动法》（2018年）规定了未成年劳动者的法定劳动年龄（16周岁至18周岁）。法律禁止用人单位雇用16周岁以下的童工，这比世界银行的《环境与社会标准2》的规定更为严格。

中国的《劳动法》（2018年）和《未成年工特殊保护条例》（1994年）禁止未成年工在采矿、危险或有毒情况下从事某些危险工作、或从事某种程度的工作强度的工作。项目应确保未成年工（如果有）不应参与《未成年工特别保护条例》（1994年）所禁止的任何职位。未成年工不得安排夜班或加班工作。所有未成年工都应在当地劳动部门登记。入职前将对未成年工进行健康检查，并定期每六个月进行健康检查，直到他/她年满18岁。

搭把手生态公司严格遵守中国有关禁止使用童工和任何形式的强迫劳动的政策。不涉及任何童工（小于16岁）或强迫劳动。考虑到其对工作资格的要求，有条件的候选人需要大学或以上学历，最小的年龄约为21-22岁。据了解，截至2021年10月，搭把手生态公司最年轻的工人为23岁。在雇员任职之前，搭把手生态公司要求每位候选人提供其基本信息（例如年龄和身份证复印件等），这些信息将由人力资源员工通过其人力资源管理系统进行进一步认证，从而验证工人的年龄并识别出无法满足工作要求的人员。

搭把手生态公司将要求承包商和主要供应商设置程序在正式雇佣员工之前核实工人的年龄，以确保该项目不会雇用童工。这将要求工人提供官方文件，其中可能包括出生证明、身份证或医疗或学校记录。

如果发现未满最低年龄的儿童在该项目上工作，将考虑到儿童的最大利益，采取措施负责任的方式立即终止该儿童的雇佣或聘用。

## 8. 条款与条件

正如法律审查（本程序第 3 节）所陈述，中国已经建立了非常全面的劳工合同条款和条件规定，这些规定被视为符合《环境与社会标准 2》的相关要求。

根据对搭把手生态公司的调查，公司能与员工书面签订劳动合同。劳动合同应涵盖基本条款和条件，包括详细工作岗位、工作内容和工作地点、工作时间和休息时间，劳动报酬、奖金和社会保险、劳动保护、劳工条件和职业防护和相应的经济补偿。劳动合同的内容应通过劳资双方事先达成共识，不得违反中国与劳动有关的法规和《环境与社会标准 2》的要求。

**承包商**的劳动者管理程序将规定合同工的条款和条件。这些条款和条件将需要符合 ESS2 和中国相关法律法规的要求，并与本劳动者管理程序保持一致。

## 9. 抱怨机制

如第 5 节所述，搭把手生态公司已经建立了完善的员工内部和外部抱怨申诉机制。

宁波市项目办及搭把手生态公司为劳动者制定和实施申诉机制，以解决工作场所的申诉问题，已经为直接工人设立申诉机制。宁波市项目和搭把手生态公司的抱怨申诉热线分别为 0574-87191097 及 0574-56177692。此外，搭把手生态公司将要求承包商在开始施工之前为其员工制定和实施申诉机制。

施工承包商将在项目建设之前制定其劳动者管理程序，其中也包括员工申诉机制的详细说明。员工的申诉机制将包括：

- 接受评论/投诉表、意见箱、电子邮件、电话热线等申诉的程序；
- 规定申诉响应时间表；
- 记录并跟踪申诉及时解决问题的登记簿；
- 受理、记录和跟踪解决申诉问题的责任单位。

搭把手生态公司将安排专门工作人员监督承包商的投诉记录和处理情况，并在月度进度报告中向宁波项目办报告。

申诉机制将在员工的入职培训中予以说明，将为所有项目劳动者提供此类培训机会。该机制将基于以下原则：

- 过程透明，允许劳动者表达其顾虑并提出申诉；
- 对表达申诉的劳动者不存在任何歧视，任何申诉都将被保密处理；

- 匿名申诉会与其他已知来源的申诉同等对待；
- 申诉将得到认真对待，并及时采取适当的行动响应。

通过项目实施机构的网站、员工会议和其他必要的方式，所有项目工人（直接雇用的劳动者和合同制劳动者）都可以随时获得有关申诉机制的信息。

此外，宁波市人力资源与社会保障局在其官方网站 ([http://rsj.ningbo.gov.cn/art/2018/10/9/art\\_1229130162\\_49605564.html](http://rsj.ningbo.gov.cn/art/2018/10/9/art_1229130162_49605564.html)) 公布了宁波市和各区劳动保障监察机构的投诉电话；所有工人均可就劳动合同、工资待遇、工作条件等劳动方面的问题进行申诉。

项目劳动者申诉机制不会妨碍劳动者使用《劳动法》规定的调解程序。基本程序如下：

**阶段 1：**提出仲裁的当事人应在发生劳动争议之日起 60 天内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。一般而言，仲裁委员会应在收到申请后 60 天内作出裁决。当事人对仲裁裁决没有异议的，应当执行仲裁裁决。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门的代表、同级工会的代表和用人单位的代表组成。该委员会的主席应由劳动行政管理部门的代表担任。

**阶段 2：**如果劳资纠纷的任何一方对仲裁裁决有异议，则可以在收到裁决后 15 天内向人民法院提起诉讼。

## 10. 承包商管理

搭把手生态公司将要求参与项目的所有承包商以符合世行《环境与社会标准》的方式运作。承包商管理是通过采购过程进行的。项目采购文件需符合世界银行要求，包括劳动者条件和条款、职业健康与安全及 COVID-19 防治的要求。

作为选择雇佣设计与施工承包商过程的一部分，搭把手生态公司需审查以下信息：

- 公共记录信息，例如与违反现有劳动法规定的有关公司登记材料和公共文件，包括劳动监察机构和其他执法机构的报告；
- 营业执照、工商注册、许可和批准等手续；
- 与劳工管理体系有关的文件，包括职业健康与安全问题，以及劳工管理程序等；
- 审查负责劳工管理、安全与健康的工作人员的身份、资质和证书；

- 员工履行工作所需的证书、许可证和培训；
- 安全和健康违规记录，以及反馈记录；
- 事故和死亡记录以及告知相关部门的记录；
- 法律要求的劳动福利记录与相关计划中录用劳动者的证明；
- 员工的工资记录，包括工作时间(小时数)和收到的工资；
- 之前与承包商和供应商签订的合同副本，表明包含了可反映《环境与社会标准 2》的规定和条款。

需要特别注意，任何使用童工或有历史性童工的承包商均无资格参加投标。与选定承包商的合同将包括《环境与社会标准 2》和中国法规中有关劳动和职业健康与安全的规定。

搭把手生态公司将管理和监督承包商的工作表现，重点关注承包商遵守其合同协议的情况。这可能包括定期审计，检查、抽查项目地点或工作现场，和/或承包商编制的劳动管理记录和报告。承包商的劳工管理记录和报告可能包括：

- 第三方与合同工人之间的劳动合同或协议的代表性样本；
- 收到的申诉及其解决相关的记录；
- 安全检查有关的报告，包括死亡和事故以及整改措施的实施；
- 遵守国家法律规定的事件记录的情况；
- 为合同工提供培训，解释本项目的劳工与工作条件以及职业健康与安全的记录。

承包商的劳动者绩效应作为向搭把手生态公司和宁波市项目办提交的项目实施进度报告的一部分。

## **11. 主要供应商工人**

搭把手生态公司将主要供应商进行审查，确定主要供应商工人的规模；筛选重大风险和影响，尤其重点关注强迫劳动、童工和严重安全风险的风险。

如果发现主要供应商有重大童工或强迫劳动风险或严重的安全问题，搭把手生态公司将需采取以下主要措施（但不限于）：

- 评估与主要供应商工人相关的重大风险的幅度，并在社会管理计划中制定适当的缓解措施；
- 每季度跟进其主要供应商，确保缓解措施的落实，以确保劳工管理得到良好实施，并将主要供应商的劳工绩效作为项目实施报告的一部分定期向宁

波市项目办报告；

- 如果无法针对已确定的劳工风险采取补救措施，项目实施机构将在合理期限内将主要供应商转移至可以证明其符合《环境与社会标准 2》相关要求的供应商。