

附件 2 劳动者管理程序 (LMP) ——大件垃圾及建筑装修垃圾处置厂

大件垃圾及建筑装修垃圾处置厂是为宁波子项目第二批项目的子项目之一。项目业主为宁波美境建筑固废循环科技有限公司 (宁波美境公司)；公司成立于 2021 年 5 月。

宁波美境公司由宁波富邦绿能新能源科技有限公司出资 40%、宁波市市政公用投资有限公司出资 30%及宁波市生态环保产业集团有限公司出资 30%合资设立，注册资本 4000 万元。经营范围包括大件垃圾、装修垃圾消纳处置；建筑垃圾消纳处置；加工、生产、销售建筑材料；再生玻璃销售；再生建材制备及销售；生物质致密成型燃料销售。

本劳动者管理程序是一个动态文件。当前版本根据第二批子项目的社会影响评价和宁波美境公司的人事政策及管理制度制定。

从 2021 年 10 月，宁波美境公司已经制定了一系列的人事管理和安全生产制度。随着项目的推进，宁波美境公司将按照世行 ESS2 及中国相应的法律法规进一步完善其劳动者管理程序。

1. 项目工作人员概况

根据 ESS2 对项目工作人员的定义、项目活动、公司关键人员访谈及相关文件审阅，项目所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：包括宁波市项目办及宁波美境公司直接雇佣的专门从事项目管理人员¹，包括技术人员、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：包括大件垃圾及建筑装修垃圾处置厂建设工人，以及项目完工后，在运行期可能委托给第三方运营公司的工人（如驾驶员等）。

根据居民需求，大件垃圾及装修垃圾等将通过宁波子项目建设的智慧化管理系统进行预约制上门回收，本项目不存在直接的主要供应商。

根据宁波美境公司的估计，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
大件垃圾、	施工期	土建工程	10	200	0

¹ 有可能部分人员为全职或兼职的政府公务人员。对于这类人员，如果没有有效合法的调任证明其已被项目雇佣或聘用，则他们适用现有的公共部门就业协议或协定的条款，同时满足 ESS2 劳动保护 (第 17~20 条) 及职业健康安全 (第 24~30 条) 的要求。

项目	项目阶段	直接工人	合同工人	主要供应商工人
建筑装修垃圾处置厂建设工程	设备安装	5	15	0
	运行期	80	50 ²	0

数据来源：宁波美境公司

如前所述，负责项目准备、实施的直接工人均来自于宁波美境公司。由于公司刚成立不久，公司工作人员不到 5 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。

宁波美境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。

2. 潜在的劳动风险和影响

2.1 项目活动

大件垃圾、建筑装修垃圾处置厂位于海曙区宁波市资源循环利用基地内，规划总用地面积约 59.2 亩，新建建筑总面积 22150m²。建成后，将形成年处理 30 万吨装修垃圾，协同处理存量装修垃圾 6 万吨/年，同时建设年处理 4.5 万吨大件垃圾生产线、8.2 万吨/年 RDF（垃圾衍生燃料）生产线及 1800 万块再生砖生产线。

2.2 主要劳动者风险

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。根据宁波第二批子项目社会影响评价，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，项目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

² 主要为大件及建筑垃圾收运司机，将通过第三方劳务公司招聘。

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：**在大件垃圾及建筑垃圾回收的运输过程中，可能发生交通事故；

- **机械运行噪声：**如风选机及粉碎机等设备产生的噪音。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。

- **不当操作造成工伤：**在大件垃圾破解过程，由于操作不当导致工伤。

- **粉尘污染：**运行期间，大件垃圾破解过程中有大量粉尘，可能对工人健康产生危害；

- **突发或紧急事故：**在智能设备操作中失误，导致劳工健康和生命风险。

- **传染病感染风险：**在大件垃圾及建筑垃圾收运、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。

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 中国批准的国际劳动组织公约清单

公约	日期
基本约定 (4)	
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
治理(优先)公约 (2)	
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
技术 (14)	
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
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;	2015.12.12, 2016 年和

公约	日期
失业补助；养老金；工伤津贴和生育津贴。	2018年修订

数据来源：国际劳动官方网站，2020年12月29日

在中国有关劳动者管理法律法规的基础上，宁波美境公司正在制定人事及安全管理制。截止 2022 年 3 月，宁波美境公司已经制定并实试行以下制度：

- 安全管理制度（试行版），2021年10月
- 供应商管理制度（试行版），2021年10月
- 薪酬管理制度（试行版），2021年10月
- 员工招录调离管理制度（试行版），2021年11月
- 奖惩管理制度（试行版），2021年11月
- 安全生产管理制度（试行版），2022年3月

根据上述制度及文件，宁波美境公司与劳动者签订劳动合同时，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³。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。

宁波美境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》。

因此，中国的《劳动法》和《劳动合同法》关于聘用、劳工合同管理及休假的政策有明确规定。宁波美境公司有关工资、福利等符合中国最新的《劳动法》和法规及其最新规定，并将通过员工入职培训、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，宁波美境公司的相关政策和 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 之间存在差距。宁波美境公司在本劳工管理程序中进行了加强，使其与 ESS2 保持一致。

³ 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。

4. 劳动立法概述：职业健康与安全

在中国，劳动法律制度下的职业安全与疾病预防控制技术的规范和标准有一百多项。这些技术规范和标准是基于行业最佳实践制定或更新的行业最佳实践，例如，世界卫生组织和欧盟或美国相关技术标准/规范、国际劳工组织各项公约的要求⁴。这些技术规格和标准成为强制性的要求，应该适用于相关设施的设计和操作系统。中国拥有全面的法规来管理工作场所的危害，并且当地的安全生产监督部门对具有重大的职业和健康危害的工厂进行日常监督，以确保在设施的整个生命周期中相关风险得到恰当的管理。

根据《劳动法》和《职业病防治法》等，职业健康和安全的主要要求如下：

1) 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

2) 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

3) 用人单位必须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，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

4) 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

5) 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；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。

6) 国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

根据调查，宁波美境公司试行的人事管理程序和政策包括了工人职业健康和安全，以及特种设备操作和作业的要求。

对于大件垃圾及建筑装饰垃圾处置厂的建设和运行管理，宁波美境公司的规章制度规定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。宁波海境公司制定并实施特种设备操作和作业的要求。因此，在直接工人职业健康和安全方面，宁波美境公司的相关政策和 ESS2 之间没有发现具体的差距。

⁴ 到目前为止，中国签署了 25 个国际劳工公约其中包括《同工同酬公约》(第 100 届大会)、《最低就业年龄公约》(第 138 届大会)、《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 届大会)和《就业与职业歧视公约》(第 111 届大会)等等。

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。此外，所有劳动者如有劳动有关的事宜，也可以直接向宁波市人力资源与社会保障局申诉。因此，员工抱怨申诉机制符合 ESS2 的要求。

5. 负责人员

根据项目实施安排，大件垃圾及建筑装饰垃圾处置厂主要负责机构及人员包括宁波项目办（为公务员）以及宁波美境公司。

• 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——宁波美境公司

根据宁波美境公司的组织架构将财务中心、人力资源行政部、采购中心、仓储中心、物流中心、信息管理部、技术中心、生产中心等部门。人力资源行政部将负责人事管理，包括招聘、培训、薪资、社会保险和绩效评估等，并开展职业健康与安全（OHS），岗位技能和职责等方面培训。如第 3 及第 4 章节所述，宁波美境公司试行的人事制度包括了管理工人工作条件、职业健康和安全的相关条款。

宁波美境公司将安排 1 名专职人员，负责跟踪环境和社会文件管理的制定和实施，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、承包商工人管理等事宜。

宁波美境公司将建立完善的员工申诉处理程序，包括内部渠道和外部渠道。宁波美境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，则可以向部门经理报告，或者最后向总经理报告。所有抱怨申诉渠道并行运行，工人可以根据自己的选择和舒适度自由使用任何渠道。

综上所述，宁波美境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）已制定完善的管理程序，符合世行 ESS2 的要求。但正如宁波美境公司确认的，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，宁波美境公司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，本劳动者管理程序第 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（如承包商工人管理），宁波市项目办及宁波美境公司将采取措施加强大件垃圾及建筑装饰垃圾处置厂劳动管理程序，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，项目实施机构也将安排专职人员监督劳工和安全绩效。宁波市项目办将在《环境社会承诺计划》（ESCP）中做出上述安排，并确保其实施。

• 项目实施机构——宁波美境公司

项目实施机构将采取以下管理措施加强承包商工人管理，包括：

- 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；
- 依照本劳动管理程序，确保项目垃圾收运承包商制定劳动管理程序；
- 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；
- 加强工人意识和培训，预防和减少性暴力和骚扰
- 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》；
- 监督垃圾收运承包商确保垃圾转运安全，对驾驶人员强调安全规则；提高驾驶技术；限制驾驶时间，编排驾驶员轮班表，避免过于疲劳
- 监督项目劳工的培训；
- 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。
- 项目实施机构 每半年向宁波市项目办报告项目工人绩效；

• **承包商**

签署的合同需包含符合 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；
- 加强工人意识和培训，预防和减少性暴力和骚扰
- 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。

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8月,宁波美境公司最年轻的工人为21岁。在雇员任职之前,宁波美境公司均要求每位候选人提供其基本信息(例如学历和身份证复印件等),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。

在大件垃圾及建筑装饰垃圾处置厂建设和运营中,宁波美境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。

根据调查，宁波美境公司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。

承包商的劳工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 和环境和社会承诺计划（ESCP）的要求，并与本劳工管理程序保持一致。

9. 申诉抱怨机制

宁波市项目办及宁波美境公司将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，将为直接工人设立申诉机制。宁波市项目及宁波美境公司已经设立抱怨申诉热线，分别为 0574-87191097 和 0574-56177690。此外，宁波美境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工管理程序，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。

宁波美境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) 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

项目实施机构将要求参与项目的所有承包商以符合《环境与社会标准》（包括《环境与社会承诺计划》中规定的具体要求）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，包括劳工和职业、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，宁波美境公司将审查以下信息：

- 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；
- 劳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，以及应答记录；
- 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；
- 劳动者的工资记录，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。

宁波美境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。

承包商的环境和社会绩效应作为向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

宁波美境公司将对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，宁波美境公司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，确认缓解措施（如有）的实施情况，以确保社会行动得到良好实施，并将主要供应商的绩效作为子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。