

3.3. 劳工标准

A. 私营安保提供商可能不给员工支付足够的报酬或提供安全的工作条件。在这种情况下，私营安保人员可能难以按照公司的期望履行职责。

.....

良好实践*

确保风险评估包括对私营安保行业和特定公司的背景、劳工环境、国家劳工法和私营安保管理等进行分析 (见挑战3.1.a.)

在招标过程中特别注意以下几个方面，将其作为中标标准的一部分 (见挑战3.2.a.):

- 雇佣条件：薪酬和报酬及与业绩的联系，福利待遇，工作条件，轮班类型/工作时间，监管结构。(SCG: 6)
- 以下方面的培训：人权、国际人道法(在武装冲突局势中)、使用武力和火器、人群管理、冲突—扩散方法及其他技能(如人员逮捕和关押)。
- 私营安保提供商的政策和做法：劳工雇佣政策、人权政策、安保政策、尽职调查和风险评估做法、纪律程序、健康和安保政策、平等机会政策。
- 人力资源管理理念和实践 (SCG: 7)，包括绩效管理系统。
- 建立监测和监督机制及内部问责机制。
- “用以承保(私营安保提供商的)工作和活动所产生的风险和相关责任的足够保险”(PSC.1: 15)，包括为雇员提供保险和对申诉、投诉或对社区成员的相关不利影响实施补偿。
- 类似委托人的证明信，特别是在当地运营的委托人(SCG: 4)。

考虑在合同中列入要求私营安保提供商如下行事的条款：

- ▶ 遵守《自愿原则》、《私营安保服务提供商国际行为守则》、《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》以及相关的和可适用的劳工法(所有这些均应反映在公司政策中，并由私营安保提供商作为采购资格的一个条件采纳)。
- ▶ “确保有关其服务性质和范围及员工征聘的政策及劳动合同等其他涉及员工的参考文件适当收纳(《私营安保服务提供商国际行为守则》)”及相关的和可适用的国际公约和国内劳工法。(ICoC: par. 52)
- ▶⁰ 用员工通晓的格式和语言把合同条款清楚告知所有人员 (ICoC: par. 52)；分派任务前，给所工员工提供一份载明雇用条款的书面雇用合同 (SCC: 4)。

3.3. 劳工标准

- ▶ 指导员工熟悉适用的法律框架和道德行为准则⁵。
- ▶ 告知员工所有与雇佣相关的风险。
- ▶ 组织私营安保人员的工作，特别是加班、夜班和周末工作，在“雇佣安全与确保雇员个人生活质量之间寻求平衡，满足委托人的需求”。(SCC: 4) 这方面应符合关于允许最长加班时间的国际规范，如果国内法对此有所不同或没有规定，私营安保提供商应努力与最低加班时间保持一致。
- ▶ 及时向所有员工支付公平的报酬和福利（考虑关于公平工资的国际要求或新规范），确保不同国籍的不同工资和福利系“基于功绩和国家经济差异，不得基于种族、性别或民族理由”⁶，并与其职责和工作条件相称。
- ▶ 为保安提供个人防护设备（如防弹背心、安全背心、手电筒等）。
- ▶ 准备好健康保险，“为工作人员投保（例如通过提供雇员寿险方案）使其免受与工作有关的风险”。(SCC: 4)
- ▶ 避免保留员工的个人旅行证件，“只可在行政处理或其他正当用途所需的最短合理时间内”持有员工的这种证件。(ICoC: par. 54)
- ▶ 不得“直接或间接地索要或收受任何有价值之物，以达到不遵行国家或国际法律和（或）标准或者本守则所载原则之目的”。(ICoC: par. 26)
- ▶ 制定一个关于利用第三方劳务经纪人的明确政策，以避免不道德招聘和强迫劳动的风险。确保劳务经纪人不收取招聘费或保留旅行证件，并提供关于雇佣地点和条件及关于相关差旅费及其支付方式的清晰而一致的信息。
- ▶ “尊重员工终止受雇的权利。”⁷

考虑为私营安保人员提供业绩激励，同时牢记在有些情况下这样做可能会导致更多需求和内部紧张。

确保申诉机制为公司员工、私营安保人员和当地社区所利用。（见挑战3.10.a.）

- ▶ 考虑在隐蔽处放置意见箱，上贴清晰的使用说明，人们“可以往箱里投入匿名便条、意见建议或其他信息而不被别人看到”。(MIGA: III-16)
- ▶ 建立举报人保护机制，确保对信息提供者的保护。
- ▶ 确保能够抓住管理焦点，直接解决问题。