



基本准则

1. 自由选择的雇佣关系

- 1.1 不可使用强制劳动力、受关押劳动力和非自愿的监狱劳动力。
- 1.2 工人不应被要求交纳抵押金或把他们的身份证件交给雇主，在给出合理的预先通知之后，工人可以自由地离开其雇主。

2. 尊重结社自由和集体谈判的权利

- 2.1 所有工人毫无例外地具有加入或组成其自己选择的工会的权利和进行集体谈判的权利。
- 2.2 雇主对于工会的行为和他们的组织活动，要采取开放的态度。
- 2.3 不能歧视职工代表，这些代表有途径在工作场所执行其职工代表的职能。
- 2.4 在结社自由和集体谈判的权利受法律限制的情况下，雇主要促进而不是妨碍建立独立自由的结社和谈判的类似形式。

3. 安全卫生的工作条件

- 3.1 要提供安全卫生的工作环境，并要考虑到该行业的普遍常识和任何特殊危险性。要采取适当的措施，防止由于工作引起的、与工作有关的或在工作中发生的各种事故及损害健康事件的发生。尽可能而又实际地减少工作环境中固有的各种危险因素。
- 3.2 工人应当接受定期的和有记录的健康和安全培训，这种培训对于新的或改换工种的工人要重复进行。
- 3.3 要为工人提供清洁的厕所设施和饮用水，在可能的情况下，还要提供存放食品的卫生设备。
- 3.4 所提供的住宿条件，要保证清洁、安全并且满足工人的基本需求。
- 3.5 遵守本准则的公司应该指定一名高级管理人员代表对健康和安全负责。



4. 不得使用童工

- 4.1 不得再新招收童工
- 4.2 公司要制订或参与并促进使任何被发现用作童工的儿童接受高质量教育直至不再是儿童为止的政策和项目。
- 4.3 不可雇用儿童和 18 岁以下青少年在夜间或在危险的条件下工作。
- 4.4 这些政策和程序必须与相关的国际劳工组织（ILO）标准一致。

5. 支付维持生活的工资

- 5.1 每个标准工作周所付的工资和津贴，至少要达到国家的法定标准或行业规定的标准，以高者为准。在任何情况下，所付工资总应足够满足基本需求并提供一些可供自由支配的收入。
- 5.2 在所有工人开始工作之前，要为他们提供书面形式的、易于理解的、涉及工资之雇佣条件的有关信息，并且在每次支付工资时，要为他们提供本次工资涵盖期间之工资的详细情况。
- 5.3 不经工人明确同意，不允许扣除工资作为一种纪律约束措施，也不允许对工资进行国家法律规定之外的任何其他扣除。所有纪律约束措施都必须记录在案。

6. 工作时间不得过长

- 6.1 工作时间必须符合国家法律、集体协议以及下文中 6.2-6.6 条款中的规定，以对工人提供较强保护者为准。6.2 至 6.6 条款以国际劳工标准为基础。
- 6.2 工作时间（加班除外）由合同确定，每周不得超过 48 小时。*
- 6.3 所有加班必须是自愿的。加班必须负责任地使用，考虑到所有如下方面：程度、频率以及工人个体和工人整体工作的时间。不得以加班代替正规就业。加班必须总是加价补偿，建议标准是不少于正常工资的 125%。
- 6.4 任何 7 天内的全部工作时间不得超过 60 小时，第 6.5 款规定的情况除外。
- 6.5 只有在满足如下所有条件的例外情况下，任何 7 天内的工作时间可以超过 60 小时：
 - 国内法律允许这样做；
 - 与代表相当比例工人的工人组织自由达成的集体协议允许这样做；
 - 采取了适当的措施保护工人的健康与安全；并且
 - 雇主能够证明加班确属于例外情况，例如出乎预料的生产高峰、事故或紧急情况。



6.6. 必须保证工人每7天至少休息一天，或者在国内法律允许的情况下，每14天休息2天。

* 国际标准建议，在适当的条件下，并且不减少工人的工资的情况下，渐进降低正常的工作时间至每周40小时。

7. 禁止歧视

7.1 在雇佣、薪酬、培训、升职、辞退或退休方面，对任何人都不能因其种族、社会地位、国籍、宗教、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、所属工会和所属政党进行歧视。

8 正规的雇佣关系

8.1 在尽可能的程度上，所进行的工作必须以按国家法律和惯例所建立的、被正式承认的雇佣关系为基础。

8.2 按照劳工或社会保障法律和法规、建立在正规雇佣关系之上的对雇员的责任，不能通过使用劳动合同、分包合同或者在家工作的安排，或者通过不想真正传授技术或提供正规就业的学徒计划来避免，任何类似责任也不能通过过度使用固定期限的雇佣合同来避免。

9 不允许以苛刻和不人道的方式对待工人

9.1 禁止使用人身虐待或体罚、或以人身虐待相威胁、性骚扰或其他骚扰以及恶语或其他形式的恐吓。

本准则的规定构成最低而非最高标准，本准则不应用来阻碍公司追求更高标准。适用本准则的公司要遵守国家法律和其他可适用的法律，并且在法律规定与本准则规定针对同一事项时，适用为工人提供更佳保护的规定。



2024年7月4日