



公平劳工协会工作场所行为守则
及合规基准

2020年10月28日修订

导言

《公平劳工协会工作场所行为守则》（简称《守则》）定义了旨在实现尊重和人道的工作条件的劳工标准。本守则的标准系基于国际劳工组织的标准和国际公认的良好劳工规范。

公平劳工协会（FLA）的会员公司应遵守工人所在国的所有相关和适用法律法规，并在其适用设施中实施《工作场所行为守则》。当不同标准存在差异或发生冲突时，会员公司应采用最高标准。

FLA通过认真检查对“合规基准”和“监督原则”的遵守程度来追踪工作场所行为守则的合规情况。合规基准确定了符合《守则》每一项标准的特定要求，而监督原则用于指导对合规性的评估。FLA要求会员公司在不符合《守则》标准的情况下进行改进，并开发可持续机制以确保持续的合规性。

FLA提供了一个协作、问责和透明的模式，是工作条件发生积极变化的催化剂。作为一个促进持续改进的组织，FLA努力建立有关尊重和合乎道德的工人待遇的最佳规范，促进可持续的工作条件，使工人能够在安全、健康的场所中工作并获得合理的工资。FLA寻求成为上述领域中的全球领先者。

《公平劳工协会工作场所行为守则》

雇用关系：雇主须采用并遵守尊重工人的雇用规则和条件，并至少根据国家和国际劳工和社会保障法律法规维护其权利。

不歧视：不得因性别、种族、宗教、年龄、残障、性取向、国籍、政治观点、社会群体或种族起源对任何人进行任何歧视，包括在雇用、薪酬、晋升、处分、解雇或退休等方面。

骚扰或虐待：每位雇员均须受到尊重和享有尊严。不得对任何雇员进行身体、性、心理或口头骚扰或虐待。

强迫劳动：不得使用强迫劳动，包括监狱劳动、契约劳动、抵债劳动或其他形式的强迫劳动。

童工：不得雇用15岁以下或未到完成义务教育年龄的儿童，以二者中较高年龄为准。

结社自由和集体谈判：雇主须承认并尊重雇员的结社自由和集体谈判权。

健康、安全和环境：雇主须提供安全、健康的工作场所，以防止发生因工作或雇主的设施状况引起的事故和健康伤害。雇主须采取负责任的措施来减轻工作场所对环境造成的不利影响。

工作时间：雇主所要求的工作时间不得超过其所在国家法律允许的正常工作时间和加班时间。每周的正常工作时间不得超过48小时。雇主在每七天内须有一次让工人连续休息至少24小时。所有加班均须征得双方同意。雇主不得经常要求加班，并须按照超过正常时薪的加班工资补偿工人。除例外事件外，一周内的正常工作时间和加班时间之和不得超过60小时。

薪酬：工人如果在一周内做满正常工时，就有权获得足以满足其基本需求并提供一定的可自由支配收入的薪酬。雇主须至少支付最低工资或基于适当现行标准的工资，以较高者为准，并遵守有关工资的所有法律要求；雇主还须提供法律或合同要求的任何福利。如果薪酬不能满足工人的基本需求并提供一定的可自由支配收入，则每位雇主须与FLA合作，采取适当的措施，力求逐步实现可以达到该要求的薪酬水平。

公平劳工协会工作场所行为守则 及合规基准

2020年10月28日修订

I. 雇用关系 (ER)

工作场所行为守则条款：雇主应采用并遵守尊重工人的雇用规则和条件，并至少根据国家¹和国际劳工和社会保障法律法规维护其权利。

就业管理系统

ER.1 就业管理系统/人力资源

ER.1.1 雇主须制定书面政策和规范，并在管理各方面的工作时保持适当、准确的记录，从招聘、雇用和试用开始——包括书面雇用条款和条件、职务说明、薪酬管理以及所有职位的工作时间——直至裁员和解雇程序。

ER.1.2 雇主须将人力资源管理职责分配给明确定义、训练有素的工作人员，并确保各级工人接受有关现行政策、程序或其任何修订的信息和培训。

ER.1.3 在征求工人意见的基础上，雇主应对所有政策、规程及其实施进行年度审核，以确保它们符合法律要求和《公平劳工协会工作场所行为守则》。

ER.2 就业管理系统/特殊类别工人

雇主须确保执行所有保护或管理特殊类别工人的法律要求，包括流动工人、未成年工人、合同工/应急工/临时工、试用工人、家庭工人以及怀孕或残障工人。如果当地法律和FLA标准有所不同，则雇主应遵循最高适用标准。

ER.3 就业管理系统/新雇员入职培训

ER.3.1 雇主须在雇用时为新雇员提供入职培训，包括对雇主规则、薪酬待遇和人力资源政策、申诉制度、劳资关系加以说明，包括对结社自由权的尊重、工人的权利和责任、FLA行为守则、健康与安全以及环境保护。

ER.3.2 培训内容应定期更新，尤其是在修订任何政策和程序时。

ER.3.3 应为工人提供书面文件，以证明入职简介中陈述的所有问题。

ER.4 就业管理系统/信息传达

雇主须通过适当的方式告知工人工作场所规定、环境保护系统、健康和安全管理信息、有关结社自由、薪酬、工作时间的法律和任何其他法律上要求的信息、以及FLA行为守则，包括在工作场所的公共区域以当地语言公布此等信息。

ER.5 就业管理系统/主管培训

ER.5.1 雇主须确保所有主管接受有关国家法律、工作场所法规、FLA行为守则、工作场所申诉制度和适当规范的培训，以确保合规。

ER.5.2 雇主须告知主管，不得使用任何形式的骚扰或虐待来维持劳动纪律。

ER.5.3 培训内容应定期更新。

ER.6 就业管理系统/技能培训

ER.6.1 雇主须制定书面政策和程序，并采取措施鼓励对各类工人进行持续培训，以期提高或扩展工人技能，促进适合工作场所内部和外部要求的职业发展。

ER.6.2 政策和程序应包括如何通知工人培训机会、资格要求、规定参加还是自愿参加、在工作时间之内或之外进行、以及培训时间是否有报酬。

ER.7 就业管理系统/业绩考核

ER.7.1 雇主须制定有关业绩考核的书面政策和程序，概述考核步骤和过程，并证明与职位级别的关联，禁止歧视。此等文件须以书面形式提供，并请雇员提出书面意见和说明是否赞同，文件须符合所有当地法律要求。

ER.7.2 业绩考核过程应传达给员工，并定期审核。

ER.8 就业管理系统/晋升、降职和工作调动

雇主须制定有关晋升、降职和工作调动的书面政策和程序，其中应概述标准，证明与职位级别的关联，并禁止歧视或把降职或工作调动用作处罚形式。此等文件须以书面形式提供，并请雇员提出书面意见，文件须符合所有当地法律要求。

招聘和雇用

ER.9 招聘和雇用/合同工、应急工或临时工

ER.9.1 只有在符合生产国法律的情况下雇主方可雇用合同工/应急工/临时工。

ER.9.2 雇主应制定书面政策和程序，规范合同工/应急工/临时工的招聘和雇用。

ER.9.3 只有在符合下列条件之一的情况下方可雇用合同工/应急工/临时工：

ER.9.3.1 企业的固定员工不足以应对意外或异常庞大的订单；

ER.9.3.2 遇到例外事件*，如果无法按时交付货物，可能给供应商造成巨大的财务损失；或者

ER.9.3.3 需要完成的工作超出固定员工的专业知识范围。

ER.10 招聘和雇用/违规使用合同工、应急工或临时工

ER.10.1 雇主不得通过雇用合同工/应急工/临时工来满足长期的持续性业务需求。

ER.10.2 雇主不得通过连续多次续签短期合同来代替招聘正式工。

ER.11 招聘和雇用/合同工、应急工、流动工和临时工条款

在雇用合同工/应急工/流动工/临时工时，雇主必须确保以下最低条款和条件：

ER.11.1 雇主必须定义合同工/应急工/流动工/临时工的工作职能或任务，并基于生产需求保存合同工/应急工/流动工/临时工的使用信息；

ER.11.2 雇主须向合同工/应急工/流动工/临时工提供其母语的雇用协议文本，阐明雇用条款和条件。在流动工离开原籍国之前应向其提供其母语的雇用合同副本；

* 请参阅本文档末尾的术语表，以了解FLA对该术语和其他术语的定义。

ER.11.3 适用于与合同工/应急工/流动工/临时工的工作场所规章制度应当与适用于正式工的规章制度相同；

ER.11.4 雇主须遵守管辖合同工/应急工/流动工/临时工的国家法律。

ER.11.1.5 合同工/应急工/流动工/临时工的人事档案和所有相关就业信息须保存于工作场所，随时可供查阅；

ER.11.1.6 凡被多次雇用从事季节性生产和专业性工作的合同工/应急工/流动工/临时工，在每次雇用时必须重新签署合同。工作场所必须将所有相关信息保存在每个工人的人事档案中；并且

ER.11.1.7 企业在雇用“新”正式雇员时必须优先考虑合同工/应急工/流动工/临时工。

ER.12 招聘和雇用/过渡至正式工

凡成为正式雇员的任何合同工/应急工/临时工，其工龄和其他福利必须自被雇用为合同工/应急工/临时工的第一天算起，而不是从被雇用为正式工的第一天算起。

ER.13 招聘和雇用/学徒和职业培训

ER.13.1 雇主须遵守学徒或职业教育计划的所有规定和要求，并须能够向监督机构提供文件，证明此等计划是法律认可的计划。任何类型的非正式安排都是不可接受的。

ER.13.2 学徒和职业培训计划须仅限用于缺乏必要培训或经验、目前尚不能被雇用为正式工的人员。

ER.13.3 学徒和职业培训计划须符合FLA工作场所行为守则和国家法律法规所规定的工作场所条件。

ER.14 招聘和雇用/雇主与职业介绍所之间的协议

ER.14.1 雇主与职业介绍所或中介机构签订协议时必须使用标准合同语言，明确授权雇主直接向流动工/合同工/应急工/临时工支付工资，并确保符合FLA工作场所行为守则和国家法律法规规定的平等报酬和工作场所标准。

ER.14.2 雇主与职业介绍所或中介机构签订协议时必须使用标准合同语言，明确禁止限制工人自由活动或限制工人终止雇用关系的能力。

解雇和裁员

ER.15 解雇和裁员/遣散费

ER.15.1 雇主须制定计算遣散费的程序，包括在考虑国家法律要求的情况下就各类解雇/裁员方式正确计算遣散费的方法。

ER.15.2 雇主须为工人建立渠道，使工人能够以保密方式表达他们在裁员过程中有关合法欠款的任何担忧或问题。

ER.15.3 雇主不得要求工人签署任何良好身体状况声明、或豁免或放弃其他权利的声明，并以此作为从公司获得遣散费或其他法定福利*的条件；并且不得威胁工人不签字将扣留福利。

ER.15.4 解雇时，遣散费须根据工人当前的工资和工龄计算，从最初雇用之日算起。

ER.15.4.1 如果雇主根据法律提供了预支遣散费，则可以从最终遣散费中扣除该数额，但必须以分项扣减方式明确载列于最终遣散费计算表中。

ER.15.5 如果雇主提供年度薪酬，则原始合同不应终止。

ER.16 解雇和裁员/政策和程序

ER.16.1 雇主须保留与解雇和裁员有关的适当和准确的记录。

ER.16.2 当雇主面临生产、计划、组织、结构或技术的重大变更并因此可能导致临时或永久裁员时，雇主须向工人说明已考虑的裁员替代方案，并尽早征询工人代表的意见，以避免或减少裁员。

ER.16.3 在不可避免的临时或永久裁员的情况下，应制定并实施一项计划，以减轻这种变化对工人及其社区的不利影响。

ER.16.4 该计划应当明确地传达和张贴，并提供让工人提出问题和反馈意见的渠道。

ER.16.5 如有可能，雇主须向被裁员的工人提供内部调动的机会（保留原工资水平），并尽一切努力帮助被裁员的工人在同一国家的其他企业再就业。

*请参阅本文档末尾的术语表，以了解FLA对该术语和其他术语的定义。

申诉制度

ER.17 申诉制度/劳资沟通

ER.17.1 雇主须建立清晰透明的劳资沟通制度，以便工人向管理层咨询和表达意见，例如设立意见箱和工人委员会，为工人提供开会场所，设立工会代表，安排管理层和工人代表会谈。

ER.17.2 雇主须设立一种举报机制，允许工人以保密方式报告骚扰和提出申诉，包括他们在裁员过程中就拖欠法定薪酬或遣散费可能遇到的任何问题或担忧。

ER.17.3 雇主须制定书面程序，以便工人和其直接主管就申诉直接达成和解。在不适合这样做或这样做未能解决问题的情况下，应根据申诉的性质以及企业的结构和规模提供其他选择，以便高级管理人员审议处理。

ER.17.4 雇主须确保工人了解申诉程序和适用规则，并确保工人就如何使用此等程序和规则接受充分的培训。

ER.17.5 雇主须制定程序来追踪申诉的数量、类型、时间和解决方式，并将申诉的解决方案告知员工。

ER.17.6 雇主须建立一套制度，防止对提出申诉的工人进行报复或歧视，包括对骚扰、虐待、违反工厂程序、薪酬*或不安全工作条件的申诉。

工作场所行为与纪律处罚

ER.18 工作场所行为与纪律处罚/一般原则

ER.18.1 雇主须建立分级处罚制度，并制定书面规则、程序和规范（例如，为维护纪律采用不同步骤，从口头警告到书面警告，再到停职和解雇）。

ER.18.1.1 处罚制度须体现公正和非歧视原则，包括由更高级别的管理人员对实施纪律处分的经理做出的决定进行审查。

ER.18.1.2 雇主须保留所有纪律处分决定的书面记录。

*请参阅本文档末尾的术语表，以了解FLA对该术语和其他术语的定义。

ER.18.2 雇主须确保经理和主管充分熟悉工作场所处罚制度并能够适当应用。

ER.18.3 工作场所规则和政策以及纪律处分程序和规范须以工人的母语明确地传达给所有工人。该制度的任何例外事件亦须以书面形式明确告知工人（例如严重违规行为——包括盗窃或攻击性行为——将导致立即解雇）。

ER.18.3.1 在对工人执行处罚程序时，必须以书面形式通知工人。

ER.18.3.2 工人有权参加针对他们的任何处罚程序并陈述事实和意见。

ER.18.3.3 对工人做出处罚决定时，必须由工人签署所有书面记录。

ER.18.3.4 处罚记录必须保存在工人的人事档案中。

ER.18.4 处罚制度须包括第三方举证和上诉程序。

ER.18.5 雇主须告知工人在工作场所的任何形式的骚扰或虐待均将受到处罚。

ER.18.6 工作场所须承诺在处罚程序的所有步骤禁止报复，包括在工人要求证人作证和就处罚决定提出上诉时。

一般合规

ER.19一般合规/记录和检查

ER.19.1 雇主须将遵守FLA工作场所行为守则和适用法律的所有证明文件存档。

ER.19.1.1 雇主须将这些文件提供给受FLA委托的第三方评估人员，并须在没有事先通知的情况下接受检查。

ER.19.2 雇主须在工作场所的工作区张贴法律规定的所有通知。

II. 不歧视 (ND)

工作场所行为守则条款：不得因性别、种族、宗教、年龄、残障、性取向、国籍、政治观点、社会群体或种族起源对任何人进行任何歧视，包括在雇用、薪酬、晋升、处分、解雇或退休等方面。

ND.1 一般合规：不歧视

ND1.1 雇主、职业介绍所和中介机构须遵守有关不歧视的所有国家法律、法规和程序。如果当地法律和FLA标准有所不同，则雇主、职业介绍所和中介机构须遵守最高适用标准。

ND.1.2 如果法律没有规定，雇主必须为声称受到任何形式歧视的工人提供保护，包括在招聘和雇用、薪酬、婚姻或健康状况等方面。

ND.2 雇用决定

ND.2.1 所有雇用决定仅限基于与特定工作的固有要求相关的个人资历，包括学历、培训、经验、所展示的技能和/或能力。

ND.2.2 不得基于性别、种族、宗教、年龄、残障、性取向、国籍、政治观点、社会群体、种族起源、婚姻状况、是否参加或同情工会做出雇用决定。

ND.3 招聘广告、职位描述和评估政策

招聘和就业政策与规范（包括招聘广告、职位描述、申请和面试问题）以及工作业绩/评估政策与规范均不得包含任何类型的歧视性偏见。

ND.4 个人信息披露

雇主不得在申请、招聘或雇用过程中要求披露任何与工作无关的个人信息，包括但不限于性别、种族、宗教、残障、性取向、国籍、政治观点、社会群体、种族起源或婚姻状况。

ND.5 薪酬歧视

不得基于性别、种族、宗教、年龄、残障、性取向、国籍、政治观点、社会群体、种族起源对从事同等价值工作的工人给予不同报酬。

ND.6 婚姻、伴侣关系或家庭歧视

ND.6.1 雇主不得基于婚姻状况、伴侣关系或家庭状况进行歧视。

ND.6.2 雇主不得以解雇或对就业有负面影响的任何其他决定威胁工人，以阻止他们改变婚姻状况、伴侣关系或家庭状况（包括结婚或怀孕）。

ND.6.3 雇主不得基于工人的婚姻状况、伴侣关系或家庭状况（包括怀孕）做出对就业有负面影响的任何决定，包括有关解雇、降职、扣减工龄或工资的决定。

ND.7 妊娠测试

ND.7.1 雇主不得要求工人进行妊娠测试，除非国家法律另有规定。

ND.7.1.1 雇主在任何情况下都不得在其雇用或就业决定中使用妊娠测试或避孕方法，即使在国家法律要求进行妊娠测试的情况下亦不例外。

ND.8 对孕妇和婴幼儿母亲的保护和照顾

ND.8.1 雇主须遵守国家法律法规中所有有利于孕妇和婴幼儿母亲的保护性规定，包括与下列各项有关的规定：产假和其他福利；禁止夜班工作、临时调离可能对孕妇及其胎儿或母亲及其婴幼儿的健康构成威胁的工作地点或工作场所、临时调整孕期和产后的工作时间、以及提供哺乳休息时间和设施。

ND.8.1.1 在缺乏此类法律保护的情况下，雇主须采取一切必要措施，确保孕妇及其胎儿的安全与健康。

ND.8.1.2 在缺乏法律保护的情况下，雇主须至少提供用于定期产前和产后医生随访的带薪假以及哺乳休息时间。

ND.9 与健康有关的歧视

雇主不得基于个人健康状况做出对个人就业产生负面影响的任何决定，包括有关招聘、解雇、晋升或工作分配的决定，除非该决定是基于工作职位的固有要求，或出于健康原因必须对个人和/或其他工人提供保护。

ND.10 医学检查

作为招聘或继续就业的条件，雇主可要求工人进行例行体检，以评估工人的总体健康状况，但不包括对任何疾病（例如艾滋病病毒（HIV）/艾滋病）的检测，前提是这些疾病不会对个人的健康产生直接影响，并且不会传染。

ND.11 对健康状况保密

雇主须尊重工人健康状况的机密性，不得采取任何可能导致违反机密性的行动，包括通过直接或间接测试（例如通过评估风险行为）进行筛查，或询问以往的检查结果或服用的药物。

ND.12 出于健康原因的合理照顾

雇主须采取措施合理照顾患有慢性疾病（包括与艾滋病病毒（HIV）/艾滋病有关的疾病）的工人，包括重新安排工作时间；提供专用设备、休息时间、就诊时间、灵活的病假；安排半职工作和重新工作。

ND.13 合理的照顾、修改和调整

ND.13.1 雇主须做出所有合理的修改和调整，以便在工作场所以及雇主提供的任何设施（例如宿舍或交通工具）中照顾所有工人基于宗教、种族起源、性别和残障的特定需求。

ND.13.2 工厂不得要求工人偿还这些照顾措施导致的费用。

ND.14 着装规范和制服

ND.14.1 雇主不得对工人的着装或外表施加任何歧视性限制。

ND.14.2 在工作场所需要穿制服或其他特殊服装的情况下，须为宗教活动或残障人士做出特别安排。

ND.14.3 在已制定工作场所着装规范的情况下，着装规范不得歧视某些种族起源或文化群体或为之制定不同的标准。

ND.15 口头表达语言

ND.15.1 雇主不得在工作环境中要求使用特定语言，也不得禁止工人使用任何语言。

ND.15.2 在与工人沟通时，雇主须作出一切合理努力使用其母语。

III. 骚扰或虐待（H/A）

工作场所行为守则条款：每位雇员都应受到尊重和享有尊严。不得对任何雇员进行身体、性、心理或口头骚扰或虐待。

H/A.1 一般合规：骚扰或虐待

H/A.1.1 雇主须遵守有关处罚、暴力、骚扰和虐待的所有国家法律、法规和程序，包括其中基于性别的法律、法规和程序。

H/A.1.2 如果法律没有规定，雇主必须为声称受到骚扰或虐待的工人提供保护。

H/A.1.3 如果法律没有规定，雇主必须为遭受家庭暴力的工人提供保护。

H/A.2 纪律处罚/罚款和惩罚

雇主不得使用罚款和处罚作为维持劳动纪律的手段，包括在业绩不佳、工具/机械损坏或丢失、或违反公司规则、法规和政策的情况下。

H/A.3 纪律处罚/使用设施

不得把食品、水、洗手间、医疗服务或医务室或其他基本必需品用作奖励或维持劳动纪律的手段。

H/A.4 纪律处罚/体罚

雇主不得把任何形式的体罚——包括掌掴、推搡或其他形式的肢体暴力——用作维持劳动纪律的手段，亦不得威胁使用体罚。

H/A.5 纪律处罚/辱骂

雇主不得把任何形式的言语暴力——包括尖叫、怒吼、或使用威胁、贬损或侮辱性语言——用作维持劳动纪律的手段。

H/A.6 纪律处罚/心理虐待

雇主不得把任何形式的心理虐待——例如强迫工人签署认错书或张贴受到纪律处分的工人名单——用作维持劳动纪律的手段，亦不得威胁这样做。

H/A.7 纪律处罚/行动自由

雇主不得把限制工人的行动自由——包括在食堂、休息时间、使用洗手间、取水或获得必要的医疗服务——用作维持劳动纪律的手段。

H/A.8 消除工作场所的暴力、骚扰和虐待

H/A.8.1 雇主须确保工作场所和所有工作场所设施（例如由雇主提供的交通工具或宿舍）没有任何形式的暴力、骚扰或虐待，包括在身体、性、心理、口头上或其他方面。

H/A.8.2 雇主须与工人/工会代表协商，评估工作场所中骚扰和虐待（包括基于性别的暴力）的具体危害和风险，包括工作条件、工作安排（如夜班或其他班次）、工作分配、以及第三方（如职业介绍所、承包商或任何其他中介机构）引起的风险。

H/A.8.3 雇主须制定、实施和监督执行旨在消除工作场所暴力、骚扰和虐待风险的政策和程序。政策和程序中须明确陈述：绝不容忍暴力、骚扰和虐待；对指控进行调查的程序；以及保护投诉人、受害者和证人的措施。

H/A.8.4 雇主须采取一切必要的防范措施，以消除可能导致性别暴力和/或骚扰的任何行为（包括雇主、雇员之间、或由雇主雇用的第三方、或其工作与工作场所有关的第三方的行为），无论此类行为发生于工作场所和/或工作时间之内还是之外。

H/A.9 性骚扰

H/A.9.1 雇主须避免：

H/A.9.1.1 任何性骚扰行为，包括不当言论、侮辱、笑话、挑逗以及对他人的衣着、体形、年龄、家庭状况等的评论；

H/A.9.1.2 居高临下或家长式的态度，进行有损尊严的性暗示；

H/A.9.1.3 任何不受欢迎的邀请或要求，无论明示或隐含，亦无论是否伴有威胁；

H/A.9.1.4 任何淫秽的表情或与性有关的手势；以及

H/A.9.1.5 任何不必要的身体接触，例如触摸、亲抚、挤压或攻击。

H/A.9.2 雇主不得通过许诺招聘、继续雇用、晋升、改善工作条件、分配优惠工作任务、或给予其他优惠待遇来换取性关系，或采取任何行动暗示这种许诺。

H/A.9.3 雇主不得因工人拒绝其性挑逗或纠正其不当性行为而对工人进行任何形式的报复。

H/A.10 安全措施和搜身

H/A/10.1 所有安全措施均须适当区分性别，且不得侵犯他人隐私，以便在进行搜查时保护工人的尊严。

H/A.10.1.1 出于防盗目的搜查手提包和其他个人物品是许可的。

H/A.10.1.2 只有存在特定、合理的理由且经过工人同意的情况下，才能搜身和拍查，除非享有授权的州政府官员（例如警官）下令搜查。

H/A.10.1.3 不得在公共场合搜身，执行搜身的人须与被搜身者的性别相同。

H/A.11 对虐待者（包括工人、主管或经理）的处罚

雇主须建立制度，通过强制性咨询、警告、降级、解雇等措施（可多种并用）对从事任何身体、性、心理或口头暴力、骚扰或虐待的主管、经理或工人进行处罚——无论其虐待行动的目的是否是维持劳动纪律——以防止再次发生暴力和骚扰，并酌情协助其重返工作。

IV. 强迫劳动（F）

工作场所行为守则条款：不得使用强迫劳动，包括监狱劳动、契约劳动、抵债劳动或其他形式的强迫劳动。

F.1 一般合规：强迫劳动

F.1.1 雇主、职业介绍所和中介机构须遵守有关禁止强迫劳动和人口贩运的所有国家法律、法规和程序。

F.1.2 如果法律没有规定，雇主必须为声称受到强迫劳动的工人提供保护。

F.2 就业自由

F.2.1 所有工人均有权自由接受和终止其工作。

F.2.2 雇用条件须经工人自愿同意，但不得低于以下要求：

F.2.2.1 国家法律的规定；

F.2.2.2 自由谈判的和有效的集体谈判协议；或者

F.2.2.3 FLA工作场所行为守则。

F.2.3 不得有任何雇用条款允许雇主、职业介绍所或中介机构：

F.2.3.1 扣留已赚取的工资；或者

F.2.3.2 扣留工资作为处罚；以及

F.2.3.3 由于工人离职而以任何方式处罚工人。

F.3 抵债劳动/契约劳动、

F.3.1 雇主、职业介绍所或中介机构不得把强迫劳动作为偿债条件。

F.3.2 雇主、职业介绍所或中介机构向工人直接贷款时，此等贷款必须是所有工人均可获得的较大贷款计划（例如住房或教育贷款）的一部分。

F.3.2.1 雇主、职业介绍所或中介机构向工人提供贷款和储蓄计划时必须遵守所有管辖此类计划的国家法律和法规。

F.3.3 贷款的持续性不得依赖于在工作场所的继续就业，对于在工作场所终止就业的工人，不得就贷款收取罚款。

F.3.4 利息不得超过管理贷款计划的成本以及贷款计划产生的任何税项，并应符合法律限制。

F.4 行动自由

F.4.1 如果为安全起见锁闭工作场所或设置门岗以防止非雇员进入，则工人须始终能够自由离开工作场所。

F.4.2 雇主或任何职业介绍所或中介机构施加的任何条件均不得禁闭员工或限制员工的行动自由或中转自由。

F.5 雇主控制的住所

雇主不得要求或促使工人居住在雇主拥有或控制的住所内，并以此作为招聘和继续雇用的条件，或以此作为与其他担任相同职位的工人享有同等雇用条件和工作条件的前提。

F.6 雇主控制的住所的行动自由

不得在雇主拥有或控制的住所中不合理地限制工人的行动自由。

F.7 威胁处罚

F.7.1 雇主不得采取——亦不得通过职业介绍所或中介机构采取——任何限制工人行动自由或辞职决定权的做法，亦不得以处罚相要挟。此类做法包括但不限于：

F.7.1.1 身体或精神上的胁迫；

F.7.1.2 要求支付定金；

F.7.1.3 罚款；

F.7.1.4 要求工人支付招工费和/或雇用费*；

F.7.1.5 提供不稳定就业*；

F.7.1.6 使用欺骗手段招募工人。

F.8 强迫加班

为加班而禁止工人离开工作场所的行为属于强迫劳动。

F.9 个人身份证明和其他文件

工人须保留并控制其护照、身份证、旅行证件、工作许可证和其他个人法律文件。

F.10 就业文件保存

F.10.1 雇主须应雇员要求提供安全保存雇员文件的方式，此类文件包括护照、身份证、旅行证件和其他个人法律文件。工人须能够随时自由存取文件。

* 请参阅本档末尾的术语表，以了解FLA对该术语和其他术语的定义。

F.10.2 雇主不得出于任何原因扣留任何此类文件或限制工人存取文件，包括确保工人继续在工作场所就业。

F.11 雇用费

与雇用工人（包括流动工/合同工/应急工/临时工）有关的费用和其他开支须由雇主全部承担。

F.12 自由支配工资

F.12.1 雇主不得以任何方式限制工人使用其工资的自由。

F.12.2 工人在决定是否使用企业或雇主经营的商店时不得受到任何胁迫。

V. 童工 (CL)

工作场所行为守则条款：不得雇用15岁以下或未到完成义务教育年龄的儿童，以二者中较高年龄为准。

CL.1 一般合规：童工

雇主须遵守所有有关禁止童工的国家法律、法规和程序。

CL.2 童工

雇主不得雇用15岁以下或未到完成义务教育年龄的儿童，以二者中较高年龄为准。

CL.3 政府许可证和父母同意书

雇主须遵守要求以政府或父母许可为雇用条件的所有有关规则和程序，并须在工作场所保存文件随时备查。

CL.4 未成年工人的雇用

雇主须遵守适用于未成年工人（例如最低工作年龄至18岁之间）的所有相关法律，包括有关雇用、工作条件、工作类型、工作时间、加班和年龄证明文件的法规。

CL.5 未成年工人和危险工作

未满18岁的任何人不得从事危险工作，即其工作性质或工作环境可能损害未满18岁的人的健康、安全或道德的工作。

CL.6 未成年工人身份识别系统

雇主须根据适用法律建立一个系统，规定不适合未成年工人的工作岗位和工作内容。

CL.7 学徒和职业培训/最低工作年龄

学徒或技工学校学生的年龄不得低于15岁或完成义务教育的年龄，以较高者为准。

CL.8 年龄证明文件

CL.8.1 雇主须收集和保存所有必要的文件（例如出生证明），以确认和核实所有工人的出生日期。

CL.8.1.1雇主应采取合理措施确保此类文件完整和准确。

CL.8.1.2在没有现成的或不可靠的年龄证明文件的情况下，雇主须采取所有合理的预防措施，以确保所有工人至少达到最低工作年龄，包括收集和保存工人的医疗或宗教记录，或采用在当地情况下被视为可靠的其他查证方式。

VI. 结社自由和集体谈判（FOA）

工作场所行为守则条款：雇主须承认并尊重雇员的结社自由和集体谈判权。

FOA.1 一般合规：结社自由

FOA.1.1 雇主须遵守有关结社自由和集体谈判的所有国家法律、法规和程序。如果当地法律和FLA标准有所不同，雇主须遵循最高适用标准。

FOA.1.2 如果法律没有规定，雇主必须为声称其自由结社权利受到侵犯的工人提供保护。

FOA.2 自由结社

无论有何属性特征，工人均有权按照自己的意愿建立和加入工会，仅须遵守工会组织的规则，而无须事先获得授权。结社自由权从工人寻求就业之时开始，一直持续到整个就业过程结束，包括最终离职，并且也适用于失业和退休的工人。

FOA.3 结社的其他方式

当结社自由和集体谈判的权利受到法律的限制时，雇主不得妨碍工人通过合法替代方式结社。

FOA.4 反工会暴力、骚扰或虐待

FOA.4.1 雇主不得以任何形式的肢体或心理暴力、威胁、恐吓、报复、骚扰或虐待来打压寻求组建、正在组建或按照自己的意愿加入工会组织的工会代表和工人。

FOA.4.1.1 不得将上述做法用于打压工人组织或参加（或打算参加）正式或非正式组织活动（包括罢工）的工人。

FOA.5 反工会歧视/解雇、剥夺其他权利和黑名单

FOA.5.1 雇主不得从事任何反工会歧视或报复行为，即不得完全或部分基于工会会员身份或参加工会活动做出对工人有负面影响的雇用决定，此类情况包括成立工会、曾经在有工会组织的公司工作、参与集体谈判或合法罢工。

FOA.5.1.1 雇主不得使用黑名单限制结社自由，例如基于工会会员身份或参加工会活动的黑名单。

FOA.6 恢复工人权利/恢复工人工作

因雇主反工会歧视行为而被不公正地解雇、降职或以其他方式丧失工作权利和特权的工人，如国家法律许可，有权要求恢复被剥夺的所有权利和特权，包括在本人同意的情况下恢复工作和补发工资。

FOA.7 对工会代表的保护

如果国家法律为从事特定工会活动（例如成立工会）的工人或工人代表或具有特定身份的工人代表（例如工会创始会员或现任工会领导者）提供特别保护，则雇主须遵守所有相关规定。

FOA.8 生产转移/工作场所关闭

FOA.8.1 雇主不得以（威胁）转移生产或关闭工作场所为手段阻止成立工会，打击已经成立的工会，或阻止工人以任何其他合法方式行使自由结社和集体谈判权（包括罢工权），或试图拆散工会。

FOA.8.2 如果工作场所即将关闭，并且因此导致争议，一方认为关闭是为了阻止或妨碍工人行使结社自由的合法权利，则雇主须提供可由第三方评估合法性的证据，以核实关闭的原因。

FOA.9 遣散费

雇主不得以任何形式或以任何其他名称提供或使用遣散费，并以此作为侵犯结社自由权的手段，包括试图阻止成立工会或限制工会活动，包括罢工。

FOA.10 雇主干预

雇主不得以任何形式干涉工人组织的成立或运作，包括旨在建立或促进雇主对工人组织的主导、资助或控制。

FOA.11 雇主干预/章程、选举、管理、活动和计划

FOA.11.1 雇主不得干涉工人的下列权利：

FOA.11.1.1 制定工人组织的章程和规则；

FOA.11.1.2 选举代表；或

FAO.11.1.3 组织其管理和活动。

FOA.12 雇主干预/注册

雇主不得试图以任何方式影响或干预建立工人组织所涉及的政府注册决定、程序和要求。

FOA.13 雇主干扰/偏袒

FOA.13.1 雇主不得通过偏袒某个工人组织（相对于另一个工人组织）来干涉结社自由权。

FOA.13.1.1 在只有一个工会代表工人的情况下，雇主不得试图以任何方式影响或干预工人成立其他工人组织的能力。

FOA.14 雇主干预/警察和军队

雇主不得以任何方式使用或威胁使用警察或军队来阻止、干扰或破坏行使结社自由权的任何活动，包括工会会议、集会和罢工。

FOA.15 工人代表的办公设施

工人代表须拥有适当行使其职能所必需的设施，包括在法律要求的情况下使用工作场所和办公室。

FOA.16 集体谈判权/诚信

FOA.16.1 雇主须承认工人享有自由和自愿的集体谈判的权利，以通过集体协议来规范雇用条款和条件。

FOA.16.2 雇主和工人代表须本着诚信原则谈判，即进行真诚和建设性的谈判，并尽一切努力达成协议。

FOA.17 集体谈判权/排他性谈判权和其他公认的工会权利

雇主须与受到法律认可或雇主与之达成协议的任何工会进行谈判——前提是该协议不违反国家法律——并承认该工会是部分或全部工人的唯一谈判代表。

FOA.18 集体谈判权/无工会组织的工人

在没有工人组织的情况下，雇主只能与无组织工人的代表进行集体谈判。

FOA.19 集体谈判权/遵守集体谈判协议

FOA.19.1 雇主、工会和工人在协议期限内应本着诚信原则履行他们同意并签署的任何集体谈判协议的条款。

FOA.19.2 工人代表和工人须能够提出有关雇主遵守集体谈判协议的问题，而不会受到报复或对其就业状况产生任何不利影响。

FOA.19.3 如果工作场所存在工会，则雇主须向所有工人和其他利益相关方提供集体谈判协议的副本。

FOA.20 集体谈判权/集体谈判协议的有效性

FOA.20.1 未经自由、自愿和诚信谈判的集体谈判协议将被视为不适用。

FOA.20.2 集体谈判协议中与国家法律、规则和程序相抵触或对工人提供的保护少于FLA工作场所行为守则规定的条款也将被视为不适用。

FOA.21 少数群体工会及其成员的权利

对于在设施中不被承认是部分或全部工人的集体谈判代理人的工会，须允许其拥有保护其成员的职业利益的手段，包括在相关法律限度内为其成员代言以及在个人申诉和处分案例中担任其成员的代理人。

FOA.22 罢工权/对组织或参加合法罢工的制裁

根据国际劳工组织的标准和判例，雇主不得对组织或参加罢工的工人施加任何制裁。

FOA.23 罢工权/替代工人

雇主不得通过雇用替代工人阻止或破坏符合国际劳工组织标准和判例的罢工，或避免真诚谈判。

VII. 健康、安全和环境（HSE）

工作场所行为守则条款：雇主应提供安全、健康的工作场所，以防止发生因工作或雇主的设施状况引起的事故和健康伤害。雇主须采取负责任的措施来减轻工作场所对环境造成的不利影响。

HSE.1 一般合规：健康、安全和环境

雇主须遵守有关健康、安全和环境的所有国家法律、法规和程序。

HSE.2 文件保存/工人查阅和知悉

凡适用法律要求向工人和管理层提供的文件（例如健康和安全管理政策、有害物质安全性数据表（MSDS）、环境应急程序）均须按照规定方式提供，并备有当地语言文本。如果工人使用的语言与当地语言不同，还须提供工人语言文本。

HSE.3 通知和记录保存

HSE.3.1 雇主须按照适用法律的要求将所有疾病、事故和环境紧急情况通知有关的国家和/或地方当局。

HSE.3.2 所有疾病、安全、事故和紧急情况报告应在工作场所保存至少一年，或依照法律要求保留更长时间。

HSE.4 许可证和证书

HSE.4.1 雇主须随时保存与健康、安全和环境问题有关的所有法律要求的、有效的许可证和证书，例如：

HSE.4.1.1 化学品采购和储存；

HSE.4.1.2 消防检查；

HSE.4.1.3 机器检查；

HSE.4.1.4 废物处理；

HSE.4.1.5 环境执照/许可证；

HSE 4.1.6 卫生许可证，包括食堂所需的许可证；以及

HSE 4.1.7 雇主用作交通工具的所有车辆的检查证明和驾驶员许可证。

HSE.5 疏散要求

HSE.5.1 必须遵守有关安全疏散的所有适用法律要求或建议的要素，包括以下各项要素：

HSE.5.1.1 张贴疏散计划；

HSE.5.1.2 安装和维护火灾警报器；

HSE.5.1.3 安装和维护紧急照明灯；

- HSE.5.1.4 确保通道/出口不被阻塞，并且工人不被困在工作站内；
- HSE.5.1.5 员工教育和培训；以及
- HSE.5.1.6 疏散程序和消防演习。

HSE.5.2 工人须接受疏散程序培训。

HSE.5.3 警报系统须定期测试，并至少每年进行一次疏散演习。

HSE.5.4 紧急疏散程序（EEP）包括在化学品/废物意外排放或释放或任何其他环境紧急情况下通知地方社区当局的程序。

HSE.6 安全设备和急救培训

HSE.6.1 整个工作场须备有足够数量的安全和医疗设备（例如消防设备、急救箱），按规定维护和存放，并易于工人使用。

HSE.6.2 须对足够数量的工人进行急救和消防技术培训。除入职培训外还要定期进行温习培训。

HSE.7 个人防护装备

须免费向工人提供所有适当和必要的个人防护装备（例如手套、护目镜、听力和呼吸道保护用品），以有效防止健康和安全危害（例如吸入或接触蒸发的溶剂、噪音，灰尘），包括医疗废物危害。

HSE.8 个人防护装备的使用

须为工人提供有关个人防护装备的使用和维护的培训。除入职培训外还要定期对所有工人进行温习培训。管理层将确保在必要时让工人使用个人防护装备。

HSE.9 化学品管理和培训

HSE.9.1 所有化学品和有害物质均应按照适用的法律和国际标准正确加贴标签，存放在安全通风的地方，并以安全合法的方式进行弃置。

HSE.9.1.1 标签须采用当地语言和工人使用的语言（如果与当地语言不同）。

HSE.9.2 工人应接受与其工作职责相适应的培训，内容涉及化学品和其他有害物质的危害、风险和安全用法。

HSE.10 有害物质安全性数据表/工人查阅和知悉

HSE.10.1 对于工作场所使用的所有化学品和有害物质安全性数据表（MSDS），必须在化学品和有害物质的使用和储存地点以当地语言和工人使用的语言（如果与当地语言不同）提供。

HSE.10.2 工人须能够随时查阅MSDS。

HSE.11 化学品管理/孕妇和未成年工人

为防止不安全地接触有害化学物质和其他有害物质，须按照适用法律或FLA工作场所行为守则的规定，为孕妇和18岁以下的未成年工人提供适当的照顾措施，以免对工人造成不合理的有害影响。

HSE.12 保护生殖健康

雇主须确保妇女不从事对其生殖健康构成重大风险的工作。

HSE.13 通风/电气/设施的安装和维护

须安装和维护所有必要的通风、管道、电气、噪声和照明服务，以符合适用法律，预防或最大限度地减少对设施内工人的危害。

HSE.14 机械安全、维护和工人培训

HSE.14.1 对所有生产机械、设备和工具均须适当保护并定期维护。

HSE.14.2 工人须接受有关正确使用和安全操作所使用的机械、设备和工具的培训。

HSE.14.3 雇主须确保在所有机器附近显示或张贴安全说明，或以工人使用的语言存放于便于工人查阅之处。

HSE.15 正确使用机械

雇主不得使用罚款等负面激励措施来确保工人安全正确地使用机械、设备和工具。相反，雇主应当使用有关风险意识和正确使用机器的培训以及奖金等正面激励措施。

HSE.16 工人拒绝使用无防护装置或不安全的机械

工人不得因拒绝使用没有适当防护装置或有适当理由认为不安全的机械、设备或工具而遭受任何不利后果。

HSE.17 人机工程学

HSE.17.1 工作站的设计和安装，包括座位和立位的安排以及伸出手臂取用工具的范围，须以尽量减少身体疲劳的方式设计和设置。

HSE.17.2 雇主须对工人进行适当的起重技术培训，并须提供起重安全带等物品。

HSE.18 医疗设施

HSE.18.1 须根据适用法律的要求在工厂内建立和维护医疗设施。

HSE.18.2 医务人员须根据适用的国家法规获得充分的认证和认可。

HSE.18.2.1 根据国家法律的要求，在所有工作时间（包括任何类型的加班时间）须有适当数量的医务人员值班。

HSE.18.3 须始终保持适当的医疗用品存货。

HSE.18.3.1 已过期的药物必须立即更换，并以安全的方式进行处置。

HSE.19 工作场所设施的卫生

所有设施，包括工作场所建筑物、洗手间、食堂厨房和诊所，均须保持清洁安全，并遵守所有适用法律，包括相关的卫生、医疗以及安全和健康法规。

HSE.20 洗手间

雇主须在工作场所内的合理距离内确定适用法律要求的洗手间数量。此外，还应考虑以下因素：根据工人人数计算的洗手间数量、每个人的隐私和性别、残障人便利和卫生状况。

HSE.21 洗手间/限制

雇主不得对如厕时间和频率施加不适当的限制。

HSE.22 食品制备

HSE.22.1 须遵守所有适用法律和国际标准，以安全和卫生的方式制备、储存和向工人提供所有食品。

HSE.22.2 所有处理食品的工人必须经过培训和/或认证方可在制备或提供食品的设施中工作。

HSE.23 饮用水

HSE.23.1 在工作场所内的合理距离内，须随时免费供应安全、清洁的饮用水。

HSE.23.1.1 饮用水须保持适当温度。

HSE.23.1.2 喝水的器具（例如杯子）必须安全、卫生，并且有足够的数量。

HSE.24 饮用水/限制

雇主不得对饮水时间和频率进行不适当的限制。

HSE.25 住宿设施

HSE.25.1 住宿设施，包括由职业介绍所或与雇主有关联的中介机构提供的设施，须符合与健康、安全和环境有关的所有适用法律法规，包括消防、卫生、风险防护以及电气、机械和结构安全。

HSE.25.1.1 所有宿舍均应保持安全、清洁，并配备安全用品（例如灭火器、急救箱、通畅的紧急出口、紧急照明灯）。

HSE.25.1.2 还须至少每半年进行一次紧急疏散演习。

HSE.26 宿舍与生产设施分开

所有住宿设施必须结构合理、维修良好，并且与生产、仓库和危险化学品储存区分开。

HSE.27 托儿设施/工作场所中的儿童

HSE.27.1 托儿设施不得设在生产区，必须防止儿童进入生产区。

HSE.27.2 最低工作年龄以下的儿童在任何时候都不得进入工作场所，除非是参加学校参观或其他类似活动。

HSE.27.3 所有托儿设施工作人员必须经过全面培训，并持有在工厂提供托儿服务的执照。在当地法律没有规定的地方，托儿设施工作人员必须至少接受过一些托儿服务职业培训。

HSE.27.4 托儿设施的开放时间必须符合当地法律规定的工厂轮班时间。

HSE.28 外部承包商

雇主须建立制度，确保为外部承包商提供所有必要的健康和安全管理措施，包括在密闭空间内工作时的防护、防止发生维护问题以及一般性健康与安全问题。

HSE.29 高风险工作区

工人在高空、密闭空间和其他高风险区工作时，雇主须采取一切必要的保护措施。

HSE.30 健康、安全和环境管理制度、政策和程序

HSE.30.1 雇主须制定、保持并定期审查健康、安全和环境政策，以确保符合所有相关国家法律、法规和FLA工作场所行为守则中有关健康、安全和环境的标准、规定和程序。

HSE.30.2 健康、安全和环境政策须包含全面的健康、安全和环境管理制度的框架，其中包括健康、安全和环境风险评估，明确规定定期进行以下测试和审查：

HSE.30.2.1 雇主的责任；

HSE.30.2.2 工人的权利和义务；

HSE.30.2.3 指定人员的职责；

HSE.30.2.4 工人表达健康、安全和环境关切的程序；

HSE.30.2.5 报告死亡、受伤、疾病和其他健康与安全问题（例如幸免事故）和环境紧急情况程序；

HSE.30.2.6 对声称存在健康、安全和环境违规行为的工人的保护；

HSE.30.2.7 对工作场所事故进行根本原因分析，并采取积极行动以防止将来发生事故。

HSE.30.3 环境政策须包括将有关能源、废气、水、废物、有害物质和其他重大环境风险的环境影响降至最低的程序。

VIII. 工作时间（HOW）

工作场所行为守则条款：雇主所要求的工作时间不得超过其所在国家法律允许的正常工作时间和加班时间。每周的正常工作时间不得超过48小时。雇主在每七天内须有一次让工人连续休息至少24小时。所有加班均须征得双方同意。

雇主不得经常要求加班，并须按照超过正常时薪的加班工资补偿工人。除例外事件外，一周内的正常工作时间和加班时间之和不得超过60小时。

HOW.1 一般合规：工作时间

HOW.1.1 雇主须遵守有关工作时间、公共假日和休假的所有国家法律、法规和程序。

HOW.1.2 如果法律没有规定，雇主必须为声称存在违反有关工作时间法律的情况的工人提供保护。

HOW.2 休息日

工人在每七天内须有一次连续休息至少24小时的机会。如果工人必须在休息日工作，则必须在相同的七天之内或紧接其后的七天之内安排连续补休24小时。

HOW.3 用餐和休息时间

雇主须提供合理的用餐和休息时间，至少必须遵守国家法律。

HOW.4 受保护的工人（女工和未成年工人）/工作时间规定

工作场所须遵守所有适用的工作时间法律，这些法律规定或限制了女工或18岁以下工人的工作性质、工作频率和工作量。

HOW.5 受保护的工人（女工和未成年工人）/记录保存

雇主须保留必要的记录，列明所有女工和18岁以下的工人，这些工人有权在工作时间方面受到法律保护。

HOW.6 保持合理的员工人数

基于业务需求预测或持续波动，雇主的人事安排须能够证明为保持合理的人员配置做出了努力。

* 请参阅本文档末尾的术语表，以了解FLA对该术语和其他术语的定义。

HOW.7 超过一周的加班时间计算

如果国家法律、法规和程序许可，雇主可以在超过一周的时间里平均计算正常的工作时间，但必须符合与这种计算相关的所有正式和程序要求（例如获得有关当局的正式许可，或不违反进行此类计算的时间长度限制）。但是，这种计算的依据不应超过每周48小时。

HOW.8 强迫加班

HOW.8.1 雇主不得要求或允许工人超过所在国法律所规定的加班时间。

HOW.8.2 所有加班工作均须基于自愿，雇主须制定自愿加班制度，包括在例外事件下的加班*。

HOW.9 对例外事件下加班的解释

HOW.9.1 雇主须能够对所有例外事件加班做出解释。

HOW.9.2 雇主须采取合理步骤，充分提前告知工人有关情况的性质和预计加班持续时间，以便工人能够做出适当安排。

HOW.10 公共假日

HOW.10.1 雇主须按照国家法律、法规和程序要求为工人提供所有法定的公共假日。

HOW.10.2 如果当地法律没有禁止以其他休息日代替法定假日，则必须在这样做之前得到工人的书面同意。

HOW.10.3 以其他休息日代替法定假日时，所有有关加班和工作时间的法律和FLA要求依然适用。

HOW.11 年假

HOW.11.1 雇主应按照国家法律、法规和程序的要求为工人提供带薪年假。

HOW.11.2 即使在国家法律许可的情况下，雇主亦不得通过支付额外薪酬让工人放弃年假。

HOW.12 年假决定

HOW.12.1 雇主不得对工人使用年假施加任何不当限制。

HOW.12.2 休年假的日期由雇主与工人协商确定，同时考虑到工作要求以及休息和放松的机会。

HOW.13 年假程序

HOW.13.1 任何规范年假日期的工作场所程序（例如在允许使用年假之前要求最短服务期限或在年假前一定时间提出书面请求）必须符合国家法律、法规和程序。

HOW.13.2 必须向所有工人充分说明规范年假日期的工作场所程序。

HOW.14 年假工资支付

除非国家法律、法规和程序另有规定，雇主须提前向休年假的工人支付其在整个年假期间的正常或平均工资。

HOW.15 报复休假工人

根据所有适用规则和程序，雇主不得对休假（例如年假、病假或产假）或请求休假的工人施加任何制裁。

HOW.16 病假

雇主须按照国家法律、法规和程序的要求为工人提供病假。

HOW.17 病假限制

雇主不得对病假施加任何不适当的限制。任何管理病假的工作场所程序（例如尽快通知雇主、提供医疗证明）必须符合国家法律、法规和程序，并且必须向所有工人充分说明。

HOW.18 缺勤的计算

由于病假或工作场所停止运营等超出工人控制范围的原因而缺勤，不得计为年假，亦不得在计算工龄时扣除，除非国家法律、法规和程序另有规定。

HOW.19 停职

HOW.19.1 雇主在做出停职决定时必须遵守国家法律、法规和程序。

HOW.19.2 在工人停职期间，雇主须向工人正常支付薪酬，除非国家法律另有规定、工人及其代表组织与雇主另有协议、或有关国家主管部门批准其他安排。

HOW.19.3 有关停职的条件须向所有工人充分说明。

HOW.20 减少超时工作

雇主须制定规范和程序，对工作场所的工作时间进行定期分析，并展示就逐步减少超时工作做出的承诺。

HOW.21 加班时间

除例外事件外，每周的总工作时间（正常工作时间和加班总和，包括任何其他排班，例如4x4或3x3）不得超过60小时。

HOW.22 工时记录系统

HOW.22.1 雇主须制定适当的政策来管理在正常和例外事件下的所有工作时间、加班时间和请假记录。

HOW.22.2 雇主须保存准确的工时记录，包括加班、工间休息和请假。

HOW.22.3 所有工人的工作时间，不论其工资制度如何，均须通过考勤卡或其他机械或电子记录系统予以充分记录。

HOW.22.4 雇主不得保持多重计时系统和/或记录。

HOW.22.5 保存的工时记录须真实可靠。

HOW.22.6 如果法律没有规定，雇主必须为声称存在多重计时系统或伪造工作时间记录做法的工人提供保护。

IX. 薪酬 (C)

工作场所行为守则条款：工人如果在一周内做满正常工时，就有权获得足以满足其基本需求并提供一定的可自由支配收入的薪酬。雇主须至少支付最低工资或基于适当现行标准的工资，以较高者为准，并遵守有关工资的所有法律要求；雇主还须提供法律或合同要求的任何福利。如果薪酬不能满足工人的基本需求并提供一定的可自由支配收入，则每位雇主须与FLA合作，采取适当的措施，力求逐步实现可以达到该要求的薪酬水平。

C.1 一般合规：薪酬

C.1.1 雇主须遵守有关向工人支付薪酬的所有国家法律、法规和程序。

C.1.2 在任何情况下，如果国家法律和FLA工作场所行为守则出现差异或冲突，雇主均须采用最高标准。

C.1.3 在国家法律、法规和程序未涉及向工人支付薪酬的情况下，雇主须遵循FLA工作场所行为守则中适用于管理和支付薪酬的所有标准，并须在雇用合同中对支付工人薪酬作出规定。

C.2 最低工资

雇主须就正常工作时间（不包括加班）至少向工人支付法定最低工资或行业现行工资，以较高者为准。还应当向工人通报法定最低工资。

C.3 工资和福利/试用期

C.3.1 在法律允许试用期的情况下，工人须：

C.3.1.1 至少获得正式工的最低工资或正式工的行业现行工资，以较高者为准；

C.3.1.2 获得所有法定福利； -

C.3.1.3 任何工人的试用期不得超过三个月。

C.4 工资和福利/学徒和职业培训

C.4.1 在接受培训期间，学徒和职业培训生须：

C.4.1.1 至少获得正式工的最低工资或正式工的行业现行工资，以较高者为准；以及

C.4.1.2 获得所有法定福利。

C.4.1.3 如果当地法律允许向学徒/培训生支付更低的最低工资，则该更低的最低工资仅适用于最初的30天，前提在此期间学徒/培训生的主要任务是接受培训，而不是从事生产或承担其他重要工作。

C.5 工资和福利/合同工、应急工或临时工

C.5.1 合同工/应急工/流动工/临时工须：

C.5.1.1 至少获得正式工的最低工资或正式工的行业现行工资，以较高者为准；

C.5.1.2 获得所有法定福利；以及 -

C.5.1.3 至少获得与具有相似经验或资历并且从事相同工作或任务的正式工相同的报酬。

C.6 及时直接支付工资

包括加班费在内的所有工资须在法律规定的期限内直接全额支付。如果法律没有规定时限，则须至少每月支付一次。

C.7 准确计算、记录和支付工资

对所有工人的所有付款，包括计时工资、计件工资、福利和其他奖励，均须准确计算、记录和支付。

C.8 准确计算工龄

对所有工人而言，在计算工龄时，须将工人为雇主工作的全部时间计算在内，并由此确定工人应当获得的福利。

C.9 加班费的计算

C.9.1 雇主须基于工人工作的所有时间支付薪酬。

C.9.2 在针对假日、休息日和加班提高时薪标准方面，工厂须遵守所有适用的法律、法规和程序。

C.9.3 须按照所在国法律要求的加班费率向工人支付加班费。

C.9.3.1 在法律没有对加班费做出规定的国家，须按照行业现行加班费率或国际认可的加班费率*向雇员支付加班费，以较高者为准。

* 请参阅本档末尾的术语表，以了解FLA对该术语和其他术语的定义。

C.10 加班工资知情

在要求工人加班之前，雇主须以口头和书面形式并用工人的母语告知有关加班工资的信息。

C.11 不支付奖金

无论是否有任何生产配额，如果工人最终获得的工资低于法定最低工资或行业现行工资（以较高者为准），则不得减少或取消奖金。

C.12 法定扣除额的存入

C.12.1 所有涉及税收、社会保险或其他目的的法定扣除额（包括对欠付税款的合法扣除等）须在每个付薪期存入法定账户或汇至法定机构。

C.12.2 雇主不得在两个付薪期之间保留任何此类资金，除非法律规定存款频率大于支付期（例如每月存款但每周付薪）。

C.12.3 如果法律没有规定，则在任何情况下均须在下一个付薪期之前存款。

C.13 工资中自愿扣除的款项

C.13.1 从工资中自愿扣除的款项，包括储蓄俱乐部供款、贷款还款、工会会费或任何其他工会费用，必须经过工人本人的明确和书面同意，除非（就工会会费和其他收费而言）通过自由协商的有效集体谈判协议另行规定。在任何情况下，从工资中自愿扣除的数额都必须符合法律规定的限制和条件。

C.13.2 自愿扣除同意书须记录在员工档案中。

C.13.3 所有此类自愿扣除数额均须转入适当的帐户，雇主不得非法或不当地持有扣除的款项。

C.14 工资中自愿扣除的款项/工人知情权

工人有权获得相关帐户状况及其付款状况和水平的定期和完整信息。

C.15 工资单

C.15.1 雇主须在每个付薪期向工人提供一份用其能理解的语言编制的工资单，但不得少于每月一次。工资单须显示下列各项：

- C.15.1.1 应得工资
- C.15.1.2 工资计算
- C.15.1.3 总工时

C.15.1.4 正常工资和加班工资

C.15.1.5 奖金

C.15.1.6 所有扣款，以及

C.15.1.7 工资总额

C.16 薪酬收据

C.16.1 所有薪酬，包括工资和福利，无论是现金还是实物，都必须妥善记录在案，且必须由工人以书面形式（例如签名、按指印）证实收到付款及数额正确。

C.16.2 任何人都不能代表工人领取工资，除非工人完全自行决定以书面形式授权另一人代领。

C.17 记录保存

雇主须确保所有法律要求的工资单文件、日记帐和报告均可查、完整、准确，并包含最新信息。

C.18 虚假工资记录

C.18.1 雇主不得使用隐藏的或多重工资单记录来隐藏加班时间、显示不真实的小时工资或图谋进行其他欺诈。

C.18.2 保存的工资记录应真实可靠。

C.19 工人对薪酬的知情和理解

C.19.1 雇主须尽一切合理努力确保工人理解其薪酬，包括：

C.19.1.1 工资的计算

C.19.1.2 奖励机制

C.19.1.3 福利，以及

C.19.1.4 在工作场所和适用法律下有权获得的奖金。

C.19.1.5 雇主须采用当地语言或工人使用的语言（如果与当地语言不同）以口头和书面形式向所有工人提供所有相关信息。

C.20 雇主提供的福利

C.20.1 所有工人均有权使用或不使用雇主提供的服务，例如住房或餐饮。

C.20.2 基于为工人提供的服务扣除的工资不得超过雇主提供服务的成本。

C.20.3 雇主必须能够证明这些收费的准确性或合理性。

C.21 法定福利

C.21.1 雇主须在法律规定的时间内向所有合格的工人提供所有法定福利，包括节日休息、假期、奖金、遣散费和第13个月的工资。

C.21.2 所有福利均须正确计算。

C.22 薪酬争议

雇主必须建立一个制度，使工人可以就薪酬问题提出争议，并及时得到解释。

C.23 公平薪酬/基本需求

如果每周正常工作的薪酬不足以满足工人的基本需求*，并提供一定数额的可自由支配收入*，则每个雇主须与FLA合作，并采取适当措施逐步达到该水平。

C.24 计件工资/最低工资

C.24.1 雇主设定的生产目标、计件工资或任何其他奖励机制或生产系统不得导致工人必须在FLA工作场所行为守则规定的正常工作时间之外工作（加班除外）才能达到最低工资或行业现行工资，以较高者为准。

C.24.2 雇主设定的生产目标、计件工资或任何其他奖励机制或生产系统不得导致所支付的加班费少于法律或FLA工作场所行为守则规定的较高工资。

C.25 预支工资

C.25.1 工资预支额不得超过三个月的工资或法定限额，以较低者为准。

C.25.2 预支工资须按照已明确制定并已传达给工人的规则。

C.25.2.1 预支数额必须正确记录，且必须由工人以书面形式（例如签名、按指印）证实收到付款及数额正确。

C.25.3 预支工资不得收取利息。

术语表

适用设施 除可忽略的设施外，为FLA关联公司或大学生生产适用产品的设施。

基本需求 工人和两名受抚养人获得资源的最低要求，包括食品、安全饮用水、衣物、住所、能源、交通、教育、卫生设施、医疗保健服务以及其他基本需求，包括意外事件储备。如果有国际认可的生活工资基准（例如，用于特定地区的Anker研究方法*），则参照更具体的家庭规模标准。

福利 工作薪酬之外的现金或实物报酬，其形式包括：带薪节日或假期、社会保障福利、医疗、保健服务、各种津贴和奖金、以及住房、教育或娱乐设施。雇主可以主动或通过集体谈判给予额外的福利。在根据国际认可的生活工资基准评估工人的报酬时，并非所有法定福利或供款都可以包括在内。

薪酬 雇主以现金和实物形式向雇员支付的总薪酬，它基于雇员在特定支薪期完成的工作。雇员薪酬有两个主要组成部分：

- a) 以现金和/或直接或电子存款形式支付的工资和薪金；
- b) 雇主须支付的福利数额。

可支配收入 工人在税项、法定扣除和基本需求支出后的剩余收入。

例外事件 严重破坏生产且雇主无法控制的例外事件或情况，包括地震、洪水、火灾、国家紧急情况、不可抗力或政治局势持续动荡。该定义不包括可以计划的生产高峰期、节假日或季节性波动。

雇员 雇主直接或通过合同雇用的全体人员，包括高层领导、经理、主管和工人。

雇主 有权签署合同（包括雇用合同）并在工作场所雇用和解雇人员的人或机构。雇主向工人支付工资或薪金，以换取工人的工作或劳动。雇主有责任在适用设施中实施FLA工作场所行为守则。

职业介绍所 任何独立于政府当局的个人或实体，提供把雇主和求职者相匹配的服务以及其他就业服务，例如提供信息，或出于为第三方提供劳工的目的雇用工人。

* 请参见Anker, R., & Anker, M. (2017年) 《全球生活工资：衡量手册》 (*Living Wages Around the World: Manual for Measurement*) Edward Elgar出版社

雇用决定 雇用决定包括：雇用、解雇、工作保障、工作分配、薪酬、晋升、降级、调动、（职业）培训、处罚以及工作分配和工作条件，包括工作时间、休息时间以及职业安全和卫生措施。

雇用费 与雇用、薪酬、培训和持续雇用工人有关的所有费用，可能包括但不限于：招聘费和相关费用以及非法费用、法律备案费、注册费、社会保障、培训费用、健康检查费用和个人防护装备费用。

人口贩运 为奴役和强迫劳动（包括债务劳役）而招募、运输、窝藏或接收人口。

国际认可的加班费率 国际认可的正常工作时间以外的工资标准。国际劳工组织第30号公约《工作时间（商业和办公室）公约》第7.4条规定，该标准不得低于正常工资的一又四分之一（1¼）。

国际标准 相关国际行业协会、健康与安全组织或政府间机构（例如国际劳工组织、经合组织、联合国、国际危害通报标准等）建议的做法和要求。

管理层 由适用设施的所有者或董事任命的负责监督或管理其运营的人员。

计件工资/产品 仅根据完成产品的单位数量支付工资的方法，或采用这种方法计算的任何产品。

计件标准 向从事计件工作的工人支付报酬所依据的预定标准。

不稳定就业 缺乏就业保障（被视为劳动合同的要素之一）的工作安排。该术语包括临时和固定期限劳动合同、家庭工人、合同工和应急工。

裁员 为了减少劳工人数而永久解雇一名或多名雇员。

工资 就完成的工作支付的报酬。

工资的法律要求 有关工资的所有国家和地方法律法规，包括但不限于按时全额支付正常工时工资和加班工资；提供福利，包括带薪假期；支付社会保障金；支付法定税金和扣除额；以及在工资标准和支付方式方面遵守禁止歧视的规定。

最低工资 国家或地方法律规定的正式工人的最低工资水平。

净工资 在根据国际认可的生活工资基准评估工人的薪酬时，工人的净工资包括基本或合同规定的工资和福利，减去规定税金和法定扣除额。如果基本工资或合同规定的工资中尚未包括休假工资，则可以将其包括在内。当所有工人都基于一周正常工作时间获得奖金时，可以将其包括在内。工人的净工资中不包括加班费和社会保障金供款。

现行工资 在相关国家或地区中基于同一经济部门的工作以及相同职责和经验通常所支付的工资。

工人 在适用设施工作的所有非管理人员。

学徒 属于法律认可的正式学徒或职业培训计划的工人。

应急工（亦称为“召唤工”） 偶尔工作或间歇性工作的人。这些工人的工作时间可能为数小时、数天或数周。

合同工 由第三方职业介绍所提供的劳动力。

家庭工人 以固定工资或计件工资在自己的住所或自己选择的其他场所（雇主的工作场所除外）从事工作的人。家庭工人提交由雇主指定的产品或服务，而不区分由哪一方提供设备、材料或其他投入。

流动工 从一个国家移民到另一个国家或在某些情况下在一个国家的不同地区或省之间流动的工人，其目的是从事某种赚取工资的经济活动。

正式工 工厂中的永久性全职工人。

特殊类别工人 该术语专门用于标识非永久或非本地的、处于试用期的工人、有临时或永久性特殊需要的工人（例如孕妇、青少年、残障工人）或在正式工作场所之外工作的工人（例如家庭工人）。

临时工 劳动合同的期限有限或未指定期限、无持续就业保障的工人。

未成年工人 最低工作年龄至18岁之间的工人。