

导言

1. 《绩效标准 2》认识到，通过创造就业和产生收入的方式追求经济增长要与对工人基本权利的保护相平衡。就任何业务而言，劳动力是一个可变资本，一个好的劳资关系是企业可持续发展的关键因素。未能建立和培育一种良好的劳资关系可能会破坏掉工人的责任心和凝聚力，并且危及到某一项目。相反，凭借一种富有建设性的劳资关系，和向工人施以公平待遇并向他们提供一种安全和健康的工作条件，客户们就有可能创造看到见的利益，如提高它们企业运营的效率 and 生产力。

2. 本《绩效标准》中规定的要求部分地参考了国际劳工组织（ILO）与联合国（UN）通过谈判达成的多部国际公约¹。

目标

- 建立、维持和改善劳资关系
- 促进工人的公平待遇、非歧视和平等机会，并遵守国内劳动和雇用法律
- 通过阐明童工和强迫劳动来保护劳动力
- 促进安全和健康的工作条件，并保护和增进工人健康

适用范围

3. 本《绩效标准》的适用性是在社会和环境评估过程中确立的，但需要通过客户的社会和环境管理系统来管理为了达到本《绩效标准》的要求所需的实施行动。评估和管理系统要求在《绩效标准 1》中有简要介绍。

4. 在《绩效标准》中，“工人”一词是指客户的雇员以及第 17 款中规定的各种类型非雇员工人。本《绩效标准》的适用会因工人类型的不同而有所差异，如下所示：

- **雇员：**除第 17、18 两款的要求外，适用本《绩效标准》中的所有要求
- **非雇员工人：**适用第 17 款的要求

5. 供应链²问题在第 18 款中进行阐述。

要求

工作条件和工人关系的管理

人力资源政策

6. 客户将采用与其规模和劳动力相适应的人力资源政策，该政策规定了与《绩效标准》相一致的管理雇员的方法。依据此项政策，客户将向雇员提供与他们依据本国劳动和雇用法律所享权利有关的信

¹ 这些公约包括：

《国际劳工组织（ILO）关于结社自由和保护组织权利的第 87 号公约》
《国际劳工组织（ILO）关于组织权利和集体谈判权利的第 98 号公约》
《国际劳工组织（ILO）关于强迫劳动的第 29 号公约》
《国际劳工组织（ILO）关于废除强迫劳动的第 105 号公约》
《国际劳工组织（ILO）关于最低（就业）年龄的第 138 号公约》
《国际劳工组织（ILO）关于最恶劣形式的童工劳动的第 182 号公约》
《国际劳工组织（ILO）关于同等薪酬的第 100 号公约》
《国际劳工组织（ILO）关于（就业和职业）歧视的第 111 号公约》
《联合国儿童权利公约》第 32.1 款

² 供应链是指在某一货物或服务的存续周期内投入的劳动和材料。

2006年4月30日

息，这其中包括他们对工资和福利享有的权利。本政策清晰并且可为雇员所理解，在聘用每一位雇员时，会把本政策解释或提供给他们。

工作关系

7. 客户将其直接签约的全部雇员和工人们的工作条件和雇用条款，包括他们所享有的工资和一切福利待遇，以文件形式申明并向他们进行传达。

工作条件和雇用条件

8. 当客户是一份与某一工人组织签订的集体谈判协议中的当事一方时，该协议将被加以信守。如不存在此种协议，或者此种协议并未阐明工作条件和雇用条款（如工资和福利、工作时间、加班安排和加班补偿、病假、产假、休假或假日），客户将提供至少符合国家法律规定的合理工作条件和雇用条款。

工人组织

9. 在本国法律认可工人享有组建和参加由自己不受干涉地选择之工人组织和进行集体谈判权利的国家中，客户将遵守这些国家的法律。当一国法律对工人组织进行实质性限制时，客户将为工人另寻替代性方法以使他们能够表达自己的诉求，并保护他们在工作条件和雇用条件中享有的权利。

10. 在第 9 款描述的各种情况中，并且当一国法律未做出规定时，客户不会阻碍工人们组建或加入他们自己选择的工人组织或除非工人们进行集体谈判，并且不会对加入或寻求加入这些组织和集体谈判的工人持歧视态度或进行打击报复。客户们会与这些工人代表们进行沟通。工人组织被期待会公平代表这些劳动工人。

非歧视和平等机会

11. 客户不会以和内在工作要求不相干的个人特点为基础做出雇用决定。客户将在平等机会和公平待遇原则基础上建立雇用关系，并且不会在雇用关系的各个方面，如招募和录用、薪酬（包括工资和福利）、工作条件和雇用条款、培训机会、晋升、雇用终止或退休以及惩戒上持歧视态度。在本国法律规定雇用非歧视原则的那些国家中，客户将遵守这些国家的法律。当一国法律未对雇用非歧视原则做出规定时，客户将会满足本绩效标准中的规定。不会把对已往歧视进行救济的特殊保护或帮助措施，或是基于工作内在要求选择专门工作的情况视为歧视。

裁减

12. 如果客户想要削减大量工作岗位或解雇大批雇员，它会制定一项方案来减缓因裁减受雇人员而带来的不利影响。该方案以非歧视原则为基础，并且将反映客户与雇员、雇员组织和政府（当适当时）进行的磋商情况。

投诉机制

13. 客户将为工人（和他们的组织（如有））提供一种投诉机制来收集合理的工作场所关注问题。客户会在录用工人之时向他们告知有投诉机制存在，并使这种机制易为工人们所使用。投诉机制应当有适当程度的管理，并利用一种易于理解、透明的、且无须给予报偿的程序及时解决所关注的问题，该程序应向那些关注的人士提供反馈信息。该机制不应阻碍依据法律或现有仲裁程序而可能给予的其他司法或行政救济措施的应用，也不得替代通过集体协议方式提供的投诉机制。

对劳动力的保护

童工

14. 客户不会以一种在经济上带有剥削性的方式，或以一种可能危及或干扰到儿童教育的方式，或以一种给儿童健康或生理、智力、精神、道德或社会发展的方式来使用童工。当一国法律对未成年人的雇用问题有相关规定时，客户将遵守适用于其的这些法律。不得使用未满 18 岁之儿童从事危险工作。

强迫劳动

15. 客户不会使用强迫劳动，强迫劳动由从处于武力或惩罚威胁之下的某一个人身上榨取的、非自愿履行的工作或服务构成。强迫劳动涵盖所有类型的非自愿或强制劳动，如契约劳动、包身性劳动或类似的劳动承包安排。

职业健康和安全

16. 客户将为工人提供一个安全健康的工作环境，会把本领域中的固有风险以及客户工作场所内的各类特有危险，如物理、化学、生物和放射性危险考虑在内。客户将采取措施通过最大限度地消除致险因素，来防止工作诱发或发生与工作相关的或在工作过程中发生各种事故、伤害和疾病。依照与良好国际行业惯例相一致的方式，客户将在场所内对以下事项进行说明：对工人潜在危险（尤其是对那些可能遗害终生的危险）的识别；提供预防和保护性措施，包括更改、替代或消除危险条件或物质；工人培训；对职业意外、疾病和事故的归档和报告；以及对紧急情况的预防、准备和响应安排。

非雇员工人

17. 就本《绩效标准》而言，“非雇员工人”指以下类型工人：（1）由客户直接签约的工人，或通过承包商或其他中介机构签约的工人；以及（2）在某一实质性期限内，从事与客户产品或服务的关键核心功能直接相关之工作的工人。当客户与非雇员工人直接签约时，客户会尽其经济上合理之努力来应用本《绩效标准》的要求，但第 6、12 和 18 款中规定的情况例外。就承包商或其他中介机构聘用的非雇员工人而言，客户会尽其经济上合理之努力来：（1）确信这些承包商或中介机构均为守信和合法企业；并且（2）要求这些承包商或中介机构采用本《绩效标准》中的要求，但第 6、12 和 13 款中规定的情况例外。

供应链

18. 当廉价劳动力成本是提升所供应物品的竞争力的一个因素时，将会考虑与供应链有关的不利影响。客户将依据前述第 14、15 款之规定，查明和解决供应链中存在的童工和强迫劳动现象。