

# amfori BSCI 管理手册 第四部分



# 目录

<b>第 1 章:数据收集和管理</b>	<b>4</b>
模板 1:商业伙伴信息	4
模板 2:供应链规划	5
模板 3:小农户和家庭农场的评估	5
模板 4:工时追踪体系	5
模板 5:公平报酬快览	6
模板 6:利益相关者规划	6
模板 7:青年工人数据	7
模板 8:申诉机制	7
<b>第 2 章:自我评估的好处</b>	<b>8</b>
自我评估	8
农场的自我评估	9
<b>第 3 章:AMFORI BSCI 审核解读指南</b>	<b>10</b>
执行领域 1:社会管理体系和级联效应	10
执行领域 2:工人参与度和保护	14
执行领域 3:结社自由和集体谈判权	17
执行领域 4:不歧视	19
执行领域 5:公平报酬	21
执行领域 6:体面劳动时间	25
执行领域 7:职业健康与安全	28
执行领域 8:不雇佣童工	39
执行领域 9:对青年工人的特殊保护	42
执行领域 10:无缺乏保障就业	45
执行领域 11:无强迫劳动	48
执行领域 12:环境保护	52
执行领域 13:道德的商业行为	54
<b>第 4 章:理解 AMFORI BSCI 审核报告</b>	<b>56</b>

# amfori BSCI 生产商指南

---

《amfori BSCI 管理手册》的这一部分包含四章，为生产商解释了 amfori BSCI 为他们提供的所有相关的模板，并指导他们在每个执行领域中应有的表现。

签署《amfori BSCI 行为守则》的生产商承诺在商业活动中尊重人权。如果生产商已签署认可守则，极有可能是他至少有一个客户是 amfori BSCI 参与者或者是 amfori BSCI 参与者的生产商。

在此商业关系下，相关的 amfori BSCI 参与者将要求生产商：

- 签署《amfori BSCI 行为守则》和《实施条款》
- 将《amfori BSCI 行为守则》融入商业运营中
- 接受审核，采取必要措施，保证持续改进，改善可能存在的侵犯人权的行为

此外，amfori BSCI 参与者将在 amfori BSCI 平台上为每个相关的生产商创建一个档案，以便：

- 减少重复审核
- 分享改善计划
- 免费获取相关培训

## 第 1 章：数据收集和管理

amfori BSCI 体系的目标是助力企业建立一个持续改进的文化。我们鼓励生产商建立一个社会管理体系（SMS），以分析，监管和减少他们活动带来的负面社会影响。作为这个体系的一部分，生产商需要有序地收集和保存数据和记录。如需更多信息，参见[附件 3：如何确立社会管理体系](#)。

生产商指定一位联系人：

- 向 amfori BSCI 参与者提供信息
- 维护 amfori BSCI 平台上的数据
- 主导准备 amfori BSCI 审核

如果生产商没有建立数据收集体系，amfori BSCI 体系可为生产商提供一系列工具和模板帮助他们以系统性的方式管理数据。

### 模板 1：商业伙伴信息

amfori BSCI 参与者可能要求供应商提供一份有关其业务的概要。应对这一要求的方式之一是填写[amfori BSCI 模板 1：商业伙伴信息](#)。

该模板旨在收集有关生产商商业运营和行为，且影响社会绩效的数据：

**公司数据：**关于生产地点、行业和产品的信息。公司必须汇报他是否有生产活动，还是只有商贸活动。

**企业联系方式：**联系方式和主要语言。生产商提供详细联系方式，以便其客户和审核员保持联系。

**生产数据：**关于产量和成本计算的信息。

**生产日程：**关于大量、中量或少量生产月份的信息。

**证书概要：**关于其持有的任何有效证书的信息。这些证书可以是有关社会绩效、环境绩效和质量绩效的证书。

**有效的社会或环境标准证书：**展示生产商在社会和环境问题方面所做的承诺。在这一方面，我们鼓励生产商汇报他们持有任何有效证书，amfori BSCI 认可在其它体系内所做的工作。

**工作环境：**关于工作环境及适用的劳动法规的信息。

**公司报酬支付方式：**关于适用的法定最低工资和福利，以及行业内的报酬标准的信息（如适用）。

**情景描述：**描述与社会绩效相关的情形（如加班、意外、分包，和罢工）。

**采购战略：**说明与农场、家庭工作者和劳动提供者签署的直接合同。

## 模板 2：供应链规划

生产商可利用 [amfori BSCI 模板 2：供应链规划](#) 来收集有关主要商业伙伴的信息。或者，如果有已有相关信息，生产商可以直接在 amfori BSCI 平台上的生产商档案中编辑这一信息。

如需更多信息，参见 [附件 10：如何实现 amfori BSCI 在整个供应链上的级联效应](#)。

生产商需要评估商业伙伴，并按“低、中等或高重要性”来对商业伙伴分类。

例如，高度重要的商业伙伴指：

- 在生产商的采购量和 / 或服务量中的占比大
- 与生产商的商业声誉直接关联
- 容易与严重的工人和环境负面影响关联
- 缺乏可靠和有效的与社会绩效相关的信息

在这个模板中，生产商也要保存已经签署《amfori BSCI 守则》和相关的《实施条款》的主要商业伙伴的信息。

生产商基于自己的尽职管理，而不是审核员的尽职调查来确定选择谁作为主要商业伙伴。

## 模板 3：小农户和家庭农场的评估

如果生产商已经在主要商业伙伴中识别出小农户和家庭农场，[amfori BSCI 模板 3：小农户和家庭农场的评估](#) 可以帮助他收集与小农户社会绩效相关的信息，让他对小农户有初步了解。

生产商要实施这一评估并保存这个记录，这一点非常重要，尤其是当 amfori BSCI 审核要纳入抽样农场时。

## 模板 4：工时追踪体系

公司可使用 [amfori BSCI 模板 4：工时追踪工具](#) 来收集关于各工人劳动时间的信息。

收集本信息表明生产商了解到超时工作（这也可以作为强迫劳动的一个指标）带来的潜在社会风险。

本模板让生产商能够将自己员工的工时与体面的劳动时间进行对比。

生产商应记录每年内各季度的每周工时。这让被审核方可以：

- 识别出频繁活动的时期
- 三个月内超时工作时间

生产商可从各部门的工时计算开始，但最终决定各工人的工时以便更了解如何处理潜在的健康和安全风险。

## 模板 5：公平报酬快览

生产商可使用 [amfori BSCI 模板 5：公平报酬快览](#) 来收集关于其区域和工人生活成本的信息。

本模板为生产商提供了理解下列情况的工具：

- 当地生活成本及该成本与工人报酬的联系
- 用来评估每户家庭的生活成本的计算公式

如需更多信息，参见[附件 9：如何推动公平报酬](#)。

**区域背景信息：**人们如何乘车上下班、平均家庭规模和家庭消耗能源等生活费用。该类信息可能不是现成的，但是生产商可从不同的来源搜索该类信息：

- 跟工人及其代表自由讨论
- 政府（统计部门）
- 当地非政府组织或社区群体

**每月平均家庭费用：**生产商通过上述收集的信息预估“家庭一篮子费用”或平均家庭生活费用。

**良好实践：**若生产商为审核员提供本信息以及公平报酬的计算情况，审核员应在调查报告的“良好实践”下认可该行为。

审核员不应判断生产商所提供的信息的准确性，反而应评估如何收集信息（如来自工人或政府统计部门）。审核应向生产商提供整个区域的计算，这样，生产商能够评估自己的计算与地区趋势是否有差异。

## 模板 6：利益相关者规划

生产商可使用 [amfori BSCI 模板 6：利益相关者规划](#) 来收集关于其利益相关者的信息。

收集本信息表明，生产商意识到与利益相关者合作的重要性。

利益相关者是指受到组织机构的产品、运营、市场、行业和成果影响并影响上述方面的个人、社区或组织。

利益相关者可以是内部（如工人）或外部（如客户）人员。生产商识别并与利益相关者共同处理相关话题，例如：

- 培训
- 自由结社
- 弱势工人的特殊保护
- 停止和避免雇佣童工
- 申诉机制
- 反腐败

本节适用于内部和外部利益相关者。

**模板 7：青年工人数据**

生产商可使用 [amfori BSCI 模板 7：青年工人数据](#)来收集关于 [《amfori BSCI 行为守则》](#) 中定义的青年工人的信息。

收集本信息表明，生产商意识到到保证青年工人获得特殊保护的重要性。

生产商必须制定一个工人年龄核实程序，以及一个信息收集系统，和是否招聘青年工人的政策。

**模板 8：申诉机制**

生产商可使用 [amfori BSCI 模板 8：申诉机制](#)来收集关于提出的申诉信息。设立并有效使用申诉机制表明生产商意识到需要找到方法来识别社会风险，如歧视、（性）骚扰，和各种形式的道德商业行为。

生产商在每次有申诉时使用该模板。如需关于设立申诉机制的信息，请参见[附件 3：如何建立申诉机制](#)。

注释：

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 第 2 章：自我评估的好处

通过 amfori BSCI 审核监督企业是否遵守《amfori BSCI 行为守则》，守则涵盖 13 个相互关联的执行领域（PA）。

每一个执行领域都有一系列问题，amfori BSCI 审核员利用这些问题来对比生产商的绩效和《amfori BSCI 行为守则》，以此评估绩效。生产商也可以利用同样的问题来：

- 进行自我评估
- 为 amfori BSCI 审核做准备

### 自我评估

自我评估帮助生产商：

- **理解**每一个 amfori BSCI 执行领域
- **确定**改善措施（无论 amfori BSCI 是否到期）

所有执行领域均相互关联，因此，在一个领域的进步将对其它执行领域带来正面影响。

生产商可以将自我评估纳入常规的**计划-执行-检查-调整**循环法中，以加强 amfori BSCI 持续改进。

amfori BSCI 体系提供三个不同的模板来帮助生产商实施自我评估：

- [模板 3：小农户和家庭农场评估](#)
- [模板 11：生产商自我评估（食品和非食品）](#)
- [模板 12：小型生产商自我评估（食品和非食品）](#)

自我评估应当由掌握基本的 amfori BSCI 体系知识的人士来进行。为了让更多人能使用自我评估，评估的设计尽可能保持简单易用，生产商只需要在回答问题时选择在下列答案中其一项显示现状：

- **未开始**：生产商仍未开始执行
- **进展中**：生产商已采取初步措施来执行全部或部分执行领域
- **已实践**：生产商对其日常的执行和维护有信心

自我评估调查问卷让生产商能够通过不同的证据源来评估自己的表现：

- MI：管理层面谈
- WI：工人面谈
- WRI：工人代表面谈
- DE：文档证据
- SO：现场观察

为了建立起自我评估的能力，我们鼓励生产商访问 [amfori 学院](#)找到相关课程学习。

## 农场的自我评估

我们鼓励直接（没有中间商）向农场采购新鲜农产品的生产商：

- 要求这些农场进行自我评估（例如，使用相同的模板）
- 如果农场太小无法自己评估，由生产商进行内部评估（例如，小于 5 名工人的农场）

该做法将帮助生产商：

- 较好地了解供应新鲜农产品的农场
- 保持对供应链中潜在社会风险的良好管控
- 如果 amfori BSCI 参与者要进行 amfori BSCI 多层级审核，为该审核做准备

amfori BSCI 多层级审核将评估生产商（称之为主要被审核方）是否实施了以下措施：

- 建立一个有效的社会管理体系，以此挑选和监督农场商业伙伴
- 在内部监督至少两个农场，制定一个清晰的计划，逐步将受监督农场的数量增加到超过 60%（2/3 农场）
- 制定一个周密的流程，以支持农场持续改进社会绩效

注释：

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 第 3 章：AMFORI BSCI 审核解读指南

我们鼓励生产商通过阅读本章来理解 amfori BSCI 审核标准下社会绩效的含义。

**问题：**为便于搜索，问题将按 amfori BSCI 审核调查问卷中的顺序排列。对生产商的社会绩效有较大影响的问题被标为“关键问题”，这些问题将最终影响 amfori BSCI 的审核评级。如需更多有关 amfori BSCI 审核评级的信息，参见[《管理手册》第二部分——amfori BSCI 监督方法](#)。

**执行领域：**按主题或执行领域对问题进行分类。在每个执行领域部分的结尾，有列出一系列文件证据，生产商应保存这些文件并在审核期间展示。对于直接向农场采购的生产商，也有提示。

如果审核员在审核期间发现了公然的侵犯人权的行为，生产商将遵循“零容忍协议”。为理解零容忍协议的后果，建议生产商阅读[附件 5：如何遵循零容忍协议](#)。

**面谈：**审核员利用面谈来获取有关生产商社会绩效的信息。管理层应就下列内容提供清晰的解释：

- 组织图，职责分工，以及沟通渠道
- 最近为提高职业健康与安全 and 生产力所做的努力
- 不同的商业伙伴以及如何挑选伙伴，如何监督他们的社会绩效
- 以下运营细节：
  - 起草和执行政策和程序
  - 招聘行为，申诉管理，以及工人培训

**审核类型：**amfori BSCI 2.0 审核有三种类型，依审核范围而定：

- 一个场地审核（食品和非食品）
- 多层级审核（食品和农场）
- 小型生产商评估（加工食品和非食品）

如需更多信息，参见[《管理手册》第二部分——amfori BSCI 监督方法](#)。

**结语：**尽管大部分问题都要求生产商采取必要措施来确保合规，但 amfori BSCI 体系认识到，一个生产商不可能对其绩效提供“全面保证”，但他们可以努力做一个负责任的企业。

#### **执行领域 1：社会管理体系和级联效应**

**社会管理体系（SMS）**指企业用来管理社会绩效、保持持续改进的一系列政策、程序和流程。如需更多信息，参见[附件 3：如何确立社会管理体系](#)。

**级联效应**指生产商制定并普及一系列必要的系统、程序和能力，以将《amfori BSCI 行为守则》融入自己的企业文化中，且在商业伙伴中推广。如需更多信息，参见[附件 10：如何实现 amfori BSCI 在整个供应链中的级联效应](#)。

**商业伙伴：**与生产商建立起商业联系的企业，包括：

- 农场
- 服务提供商
- 分包商
- 分供应商

### 1.1 被审核方（生产商）已确立有效的管理体系来执行《amfori BSCI 行为守则》

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来制定一个有效的社会管理体系，并制定相关政策、程序和流程来管理社会绩效。为此目的，生产商须认识到：

- 《amfori BSCI 行为守则》和《实施条款》的内容
- 社会责任感对客户的重要性
- 有合适的社会管理体系的好处及其如何影响其它“执行领域”
- 与客户和利益相关者展开自由交流的重要性

如需更多信息，参见[附件 3：如何确立社会管理体系](#)。

### 1.2 被审核方（生产商）委任高级经理来确保以符合要求的方式遵循 amfori BSCI 的价值观和原则

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来执行 amfori BSCI 的价值观和原则。

这需要员工参与，尤其是足够资深，拥有足够决策力的人员参与，且有权调配预算，这样才能推动绩效表现的改进，朝着执行 amfori BSCI 的目标进步。

担任该职务的人士理解：

- 《amfori BSCI 行为守则》和《amfori BSCI 管理手册》
- 业务和供应链
- 商业伙伴对生产商的重要性
- 利益相关者的期望

此外，生产商指定专人负责：

- 跟进申诉机制和改善活动，包括零容忍案件
- 人力资源，包括管理招聘代理（如适用）
- 确保工人接受到有关 BSCI 价值观和原则的培训
- 职业健康与安全风险持续评估

### 1.3 被审核方（生产商）了解谁是主要商业伙伴，并评估他们如何理解和运用《amfori BSCI 行为守则》

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施，以确保企业至少熟知两个主要商业伙伴，并根据 amfori BSCI 的价值观和原则来评估他们。

**规划：**生产商主要根据以下情况识别重要的商业伙伴

- 价格、质量和交付时间
- 数量
- 关系性质
- 信任度和可靠性，包括社会绩效

供应链规划包括：

- 分包商
- 招聘代理
- 餐饮服务提供商
- 供应商（包括签订合同的农场）

**挑选：**生产商制定商业伙伴挑选标准，并在标准中考虑到社会绩效的因素。

**监督：**生产商针对主要商业伙伴制定一个监督体系，并记录主要商业伙伴如何管理：

- 自有社会责任
- 潜在的内部工人申诉

#### 1.4 被审核方（生产商）有序组织劳动力，以交付订单和 / 或履行合同

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保公司可以应对预料之外的订单，且不损害工人的健康和

安全。

监管生产，并做好产前准备，以减少不必要的分包和加班，因两者会影响生产质量和工人健康。

出现下列情形时生产商能控制生产过程：

- 理解能够交付的数量和频率
- 管理以下因素：
  - 生产、质检和交期
  - 劳动力能力（与工人代表以及人力资源负责人合作）
  - 出现减缓或干扰生产时的应急计划
  - 按照业务需求组织加班；经负责人批准
  - 成本计算（包括支付的加班费）
  - 增长预期和所需的人力资源

#### 1.5 被审核方（生产商）监管其商业伙伴如何遵循《amfori BSCI 行为守则》

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保商业伙伴遵循 amfori BSCI 价值观和原则

**预备步骤：**生产商要求其商业伙伴：

- 签署《amfori BSCI 行为守则》和相关的《实施条款》（如果 amfori BSCI 审核包含抽样农场，那么这个要求是强制要求）
- 与自己的商业伙伴分享《amfori BSCI 行为守则》和相关《实施条款》
- 提供其社会责任绩效信息（如内审；季度报告；社会审核及/或证书提供信息）

**清晰的程序：**生产商制定和执行清晰的程序：

- 监督商业伙伴的社会责任绩效（如内部审核、第三方审核，或报告）
- 为负责商业伙伴监督的员工提供培训
- 设定后果以防商业伙伴违反信用。有关细节，请看下面的问题

例如，生产商应明确规定，哪种情况是因商业伙伴忽视工人权利而导致合同或商业关系的终止。

如需更多关于终止业务的信息，参见 [《amfori BSCI 管理手册》第一部分——尽职管理实施战略的第 12 章：负责任地中止业务关系](#)。

## 1.6 被审核方（生产商）制定必要的政策和程序来防止并解决供应链中出现的对工人的任何伤害（身体、经济或心理伤害）

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来营造一个安全和令人满意的工作环境。

在工作规则不充分或不明确时,工人通常会受到伤害。伤害可以是身体、经济和/或心理伤害。

**预防：**为解决这些问题，生产商要有以下方法：

- 实施风险评估
- 采取措施避免和解决对工人的伤害
- 允许工人提起申诉

**改善：**如果在生产商的供应链上发现侵犯工人权力的行为，生产商要确保有：

- 决策人和沟通渠道
- 处理对工人伤害的预算成本和程序
- 跟进改善的体系

## 1.7 被审核方以负责任的方式管理商业关系

这意味着生产商（被审核方）就如自己所期望得到的对待一样，采取必要措施以负责任的态度管理与其他商业伙伴的关系。

生产商无需因商业伙伴在执行以下《amofri BSCI 行为守则》方面上存在困难而终止业务或业务合同。

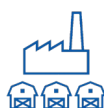
为应对这些困难，生产商应当做出以下措施：

- 允许商业伙伴阐明其困难及遵守《amofri BSCI 行为守则》进展情况的**沟通渠道**
- 决定何时需与供应商或分包商终止合同的**清晰的程序**
- 因社会问题没能得到解决而导致业务终止或合同解除的**特定合同条款**



### 与本执行领域相关的文件

- 包括 BSCI 体系执行的工作描述
- 描述生产能力规划的文档
- 《amofri BSCI 行为守则》和《实施条款》已分发给主要商业伙伴的证据
- 若农场包含在审核范围内，已签署的《amofri BSCI 行为守则》和相关《实施条款》
- 商业伙伴社会的绩效证明（季度报告、审核报告、有效证书）
- 证明执行 BSCI 执行负责人有资质的证据
- 执行 amofri BSCI 的社会政策和程序的复印件
- 已分配预算来提高社会责任绩效的证据



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 amofri BSCI 的价值观和原则。

## 执行领域 2：工人参与度和保护

工人和工人代表：

- 真正地参与到关于员工权利、保护和任务执行的能力的讨论
- 意识到他们的权利和责任
- 能够使用一个有效的申诉机制
- 接受职业健康和安全教育培训，能够指出风险，并提出改进意见

### 2.1 被审核方（生产商）让工人及其代表参与并交流关于工作场所（车间）的问题

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人和工人代表自如地就工作场所相关问题提出建议。

生产商（被审核方）制定了一个系统，以实现以下目的：

- 管理层和工人定期会面，以商讨如何改善工作条件
- 制定、保存并保留这些会议记录，以便工人查询
- 工人代表由工人选举产生（包括季节性工人）
- 保留选举过程记录且随时可查阅
- 考虑到最弱势工人的问题（如外来工和青年工人）
- 记录并跟进记录的工人请求和投诉

### 2.2 被审核方（生产商）按照《amfori BSCI 行为守则》来制定保护工人的长期目标。

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保企业将长期保护工人。

被审核方（生产商）跟工人和工人代表一起制定长期目标，并且有如何遵循《amfori BSCI 行为守则》的长期计划（如 5 年）。

该长期计划应：

- 包括公司遵循《amfori BSCI 行为守则》的愿景、使命和目标
- 制定做出可持续改进的渐进式方法
- 让工人和工人代表真正参与目标制定
- 由合适人员记录、批准和跟进（或者，如果是合作社或生产商协会，由政府部门制定和批准跟进）

### 2.3 关键问题：被审核方（生产商）采取特定步骤使工人了解其权利和责任

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人更好理解他们的权利和义务，从而提高参与感，增强对企业忠诚度。

为此问题，生产商必须理解：

工人权利和义务由以下文件规定：

- 法律
- 特定工作合同和工作描述
- 被审核方（生产商）的工作场所规则（只要这些规则符合法律规定）

可通过以下方式提高工人的权利和责任意识：

- **组织宣讲会：**这是一个好的开始，但宣讲会须与其它活动相结合才能产生影响
- **制定工作合同，工作规则和工作描述：**必须遵守法律，且与工人清楚沟通
- 建立有效的工人沟通渠道
- 确保工人收到合同副本
- **安排合格人士提供下列问题的定期培训：**
  - 使用个人防护装备
  - 工作环境中的健康和安全问题
  - 申诉机制的流程和使用
  - 其它工人有必要意识到的话题

工人的定期培训应当记录并保存，记录包含参与者的姓名和职务、日期、培训内容和培训人资质。

**重要提示：**任何新聘工人都必须接受培训（即使是通过招聘代理招聘）。外来工必须接受培训，且收到工作合同，自己能理解。在某些情况下（例如，工人不识字或外来工不会讲当地语言），应当以其他方式让工人理解他们的权利和义务（例如，带图片的海报和 / 或简单的文字）。

#### 2.4 被审核方（生产商）提高自身能力，把负责的做法成功融入到公司运营中

这意味着生产商（被审核方）应提高知识，培养技能，从而将负责任的做法（按市场要求）融入公司运营中。为此目标，生产商要确保：

- 工人、工人代表、管理人员和其他决策者定期接受培训，这也是转变过程的一部分
- 管理层定期接受：
  - 《amfori BSCI 行为守则》的宣讲会
  - 关于人力资源、职业健康与安全及申诉机制人员的专门培训
  - amfori BSCI 审核结果和跟进的反馈
  - 与《amfori BSCI 行为守则》内容相关的培训材料

有关培训的记录（参见前一个问题）也支持这一点。

#### 2.5 被审核方（生产商）建立或参与了有效的个人和社区申诉机制

这意味着生产商（被审核方）应当建立并使用一个申诉机制，让工人和社区能够就影响工人或社区权利的生产商活动提出建议或提起投诉。

申诉机制也有助于防止发生有害事件。

设立内部申诉机制，或加入现有的外部申诉机制都是有效的方案。

如需了解更多，参见[附件 4：如何建立申诉机制](#)。

申诉机制的书面程序应明确规定：

- 负责管理的人员
- 潜在的利益冲突以及如何克服该类冲突（如对机制管理人员提出的申诉）
- 回应申诉的时间表
- 上诉和申诉升级流程（额外保障申诉的处理）
- 确保工人和社区成员使用申诉机制的沟通过程。（包括工人代表、季节性工人、外来工、临时工、青年工人和女工）
- 提出投诉的其它途径，例如通过工人代表或直接向管理层投诉



- 保存申诉记录系统，包括如何进行调查和处理
- 对申诉程序使用满意度的定期调查



### 有关本执行领域的文件

- 工人代表选举文档证明
- 定期召开的工人会议的文档证明
- 与工人代表订立的协议记录
- 雇佣合同，包括有关安保人员、清洁和其他服务的合同
- 与 **amfori BSCI** 价值观和原则相一致的工作描述
- 记录的工作记录
- 工人和管理层培训日程的证据
- 工人、管理层和人力资源培训的文档证明
- 证明培训人员有资质的文档证据
- 提出/调查申诉的文档证明（例如，参见[附件 8：申诉机制追踪体系](#)）



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 **amfori BSCI** 的价值观和原则。

注释：

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 执行领域 3： 结社自由和集体谈判权

生产商让工人能够与管理层接触，就更好的工作条件与他们开展讨论和谈判。生产商尊重以下权利：

- **结社自由：** 工人组织和自由加入的组织的权利。
- **集体谈判：** 工会或工人代表与雇主谈判的过程，以：
  - 制定工人的雇佣条款和条件
  - 向双方说明权利、优势和责任

#### 3.1 被审核方（生产商）尊重工人以自由和民主的方式组建工会的权利

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人更好理解他们的权利和义务，从而提高参与感，增强对企业忠诚度。

工人组建和自由加入所选的组织的权利是社会自由和开放度的必要组成部分。即使在某些国家工会活动被视为非法，被审核方（生产商）也允许工人自由选举工人代表。

生产商制定并执行清楚的政策而不会：

- 妨碍工人参加工会或其他工人组织活动
- 不鼓励或干涉工人代表的选举过程
- 报复（主动或被动）参加工人代表选举的工人

#### 3.2 关键问题：被审核方（生产商）尊重工人的集体谈判权

这意味着生产商（被审核方）鼓励工人就雇佣条款进行集体谈判。生产商确保集体谈判协议中的规定：

- 适合工人
- 融入雇佣合同中
- 适用于同一类别的工人

#### 3.3 被审核方（生产商）未因工人的工会成员身份歧视工人

这意味着生产商（被审核方）制定清晰的政策，确保不会：

- 由于公司职务应聘人员的与工会的关系而歧视该应聘人员
- 由于工人跟工会的关系给予其或多或少的好处
- 解雇加入工会的工人

#### 3.4 被审核方不得阻碍工人代表在工作场所与工人接触和互动

这意味着生产商（被审核方）理解：

- 工人代表可在工作时间内，按照法律规定安排跟工人会面
- 工人与工人代表会面的时间不会影响报酬



## 执行领域 4：不歧视

歧视是指基于工人的特征对某个工人或某群工人有不公平或有偏见的行为。

工作场所的歧视有不同的表现形式，比如：

- 限制言语和 / 或身体自由（如，去厕所）
- 提供较差的生活条件，拒绝提供水和食物
- 威胁或忽视工人
- 言语虐待工人和 / 或用暴力威胁工人
- 有意不公平对待工人
- 阻碍工人获得福利（如晋升）

在一些文化中，歧视的含义非常微妙，或者已经扎根在文化价值观中。但是，底线是，歧视是不公平行为，是基于偏见否定他人获得机会的行为。

### 4.1 关键问题：被审核方（生产商）采取必要措施以避免或消除工作场所中的歧视行为

为避免工作场所的歧视，生产商（被审核方）确保：

- 为工人提供平等的机会，在以下方面不会借用歧视性的理由：
  - 招聘
  - 工作场所的任何日常活动
  - 解聘
  - 晋升或提供培训机会
  - 支付社会福利
- 特别注意要避免针对弱势群体，如残疾工人、怀孕女性、青年工人或外来工的歧视
- 注意工作场所中工人之间潜在的歧视
- 不鼓励歧视行为，尤其是在招聘、晋升、解雇或给予福利时
- 跟进改进

为消除工作场所的歧视，生产商应：

- **进行内部评估：**定期的内部评估能帮助生产商尽早识别出最常见的歧视（例如，种族歧视），以及最容易出现歧视的公司活动和流程（例如招聘过程）。
- **根源分析：**了解并承认对歧视行为的根源分析是设计消除歧视解决方案的惟一途径。

**重要提示：**禁止将避孕或同等措施作为工人聘用、晋升、获得培训或任何其它社会福利的要求前提条件。

### 4.2. 被审核方（生产商）确保工人不因其权利遭到侵犯从而进行投诉，就遭受到惩戒、罢免或歧视

这意味着生产商（被审核方）确保工人能够随时使用申诉机制，不必担心被报复。

生产商定期：

- 通过申诉机制的申诉和处理方式吸取教训
- 告诉工人，因为这些申诉，公司取得了进步
- 实施申诉满意度调查
- 就如何利用好申诉机制为管理层和工人提供培训

所有这些活动应当记录下来，这样在 amfori BSCI 审核期间可以检验这些记录。

### 4.3 被审核方采取必要措施，以确保工人不因歧视原因而受到骚扰或惩戒

这意味着生产商（被审核方）做出努力，以避免工人因他们的性别、种族、宗教等受到伤害。

这些努力包括生产商要确保：

- 工作场所的惩戒措施有法律根据，并且书面记录原由，且任何工人或相关的利益相关者能够查阅
- 就惩戒措施和如何执行这些措施征求工人和工人代表的意见
- 制定一个记录系统，保存有关已采取的惩戒措施的记录
- 为管理层和工人提供有关工作场所可适用的惩戒措施的培训
- 为管理人员和工人提供有关歧视的风险和如何克服这些风险的培训



#### 与本执行领域相关的文件

- 惩戒程序的文档证明
- 惩戒案例和所采取措施的文档证明
- 工人绩效评估和程序的文档证明
- 提出/调查申诉的文档证明（参见[模板 8: 申诉机制追踪体系](#)）



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 **amfori BSCI** 的价值观和原则。

注释：

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 执行领域 5：公平报酬

公平报酬指工人按以下标准获得报酬：

- 法律规定的或集体谈判协议规定的以每周 48 小时工时为基础的最低工资
- 定期及时以法定货币全额支付（非现金支付必须高于最低工资）
- 工资反映工人的技能和经验
- 报酬包含强制的社会福利
- 只能按法律规定扣除工资

为更好理解这些概念，请参见附件 9：如何推动公平报酬和模板 5：公平报酬快览。

### 5.1 关键问题：被审核方（生产商）遵循政府的最低工资法案或经集体谈判批准的行业标准（如适用）

这意味着生产商（被审核方）对所有工人，不管如何雇佣，应用相关的法规处理（例如，国家或行业标准）。

生产商努力来：

- 了解适合该行业活动的最低工资或行业标准
- 确保支付给工人的报酬不会以低于最低工资或标准

高资历或高技能有资格获得更高报酬，对他们应支付高于最低工资的报酬

- 保留在 amfori BSCI 2.0 审核日之前至少 12 个月的工资条

生产商要特别留意给以下工人的报酬：

- **兼职工人：**按比例
- **计件工人：**8 小时内的生产件数金额不低于法定最低日工资
- **试用期工人：**按法律要求支付
- **通过代理雇佣工人：**生产商了解并保留有关代理如何并何时支付工人以及付款金额的记录

### 5.2 工资应按时支付；定期以法定货币全额支付

这意味着生产商（被审核方）确保以本地有效货币支付工资，按事先约定的时间支付，且支付频率合理，让工人能做出开销计划。

生产商向工人支付：

- **及时：**按雇佣前与工人约定和沟通
- **定期：**工人可以计划并利用他们的收入，因为他们知道工资什么时候支付
- **以法定货币全额支付：**工人在正常工时以当地法定货币支付

生产商能只有在以下条件下才能以“实物”支付工人任何福利：

- 超过正常工时的收入
- 不能以违反法律、违背道德或公共和个人健康的形式支付（例如，不允许以酒精或其它毒品作为“实物”工资或福利）

**对通过代理雇佣的工人：**被审核方（生产商）了解并保留关于代理如何并何时支付工人以及付款金额的记录。

生产商计算出提供给工人的交通和住房成本，并有关于这些服务如何成为报酬的一部分的书面政策。

个人防护装备以及其它提供给工人执行任务的工具不构成报酬的一部分，不能从工人的工资中扣除。

### 5.3 工资水平反映工人技能和教育

这意味着生产商（被审核方）认可，通过教育和经验可以获取技能。很多技能无需通过官方文凭证明，但它们也是生产商的一种资产，拥有这些技能的工人应获得相应奖励。

以下情况应考虑到工人的技能：

- 在雇用过程中
- 分配工资
- 分配任务时

按低技能工人的工资来支付技术娴熟的工人，这种行为是不被接受的，它可能是一种歧视的表现，或是违反法律的行为。

生产商确保：

- 工作描述可列明执行工作所需的技能类型
- 人力资源部门和主管受训评估工人的技能
- 提供加强工人技能的定期培训
- 咨询职业健康与安全风险 - 评估负责人，以决定每项工作所需的技能类型

### 5.4 被审核方（生产商）提供让工人达到体面生活标准的足够报酬

这意味着生产商（被审核方）采取所有必要措施来确保工人能够过上体面的生活。

无论是哪类工人，所有工人均获得公平的报酬：

- 固定或季节性
- 直接或间接订立合约

被审核方（生产商）可使用 **BSCI 模板 5：公平报酬快览** 预估其区域内的生活标准，并核定该生活标准与报酬规范存在的潜在差异。审核员将确认这是良好的实践。如有差异，在日后协商工资时应参考该类信息。

**总报酬包括：**

- 正常 48 小时工作的工资（或按照当地法律规定确定的最大正常工时）
- 社会福利
- 实物福利和奖金
- 补贴或免费交通
- 补贴或免费住宿
- 补贴或免费食堂服务
- 教育或培训的机会
- 加班费

报酬不包括下列成本：

- 制服
- 个人防护装备

- 工作要求的强制培训。例如，职业健康与安全培训
- 任何主要工作工具

## 5.5 被审核方（生产商）为工人提供法律规定的社会福利

这意味着生产商（被审核方）采取所有必要措施来确保工人获得法律规定的社会福利

**国家法律：**国家法律规定了在该地区内强制给予工人的社会福利。

强制社会福利通常包括：

- 养老金
- 遗嘱退休金
- 家庭福利和产假
- 医疗
- 失业
- 病假
- 残疾
- 工伤赔偿
- 假期

**集体谈判协议：**必须遵守集体谈判协议。

**商业保险：**在某些国家，被审核方（生产商）可参加至少包括部分社会福利的商业保险（通常是工伤和健康保险），并用这些商业保险替代（全部或部分的）政府保险。

生产商需要在 amfori BSCI 审核过程中做出解释，并知道，如果国家立法没有要求参与公共社保，而工人只有个人参保，那么审核员会把该行为视为“部分”购买保险。

**社会福利免责事项：**被审核方（生产商）可获准无需提供社会福利。该免责事项应：

- 由立法机关规定（通常是政府部门）
- 当前时期有效
- 适用于生产商（例如，通过营业执照或类似执照识别）
- 符合公司程序

生产商必须有证明这些免责情况的原文件。

**良好实践：**若被审核方（生产商）提供了除法律规定的最低社会福利外的商业保险，审核员应在调查报告中承认这是“良好实践”。

## 5.6 关键问题：被审核方（生产商）确保只根据法律条件和规定扣除工资

这意味着，如果对工资的扣减会产生以下影响，那么生产商（被审核方）不得扣减工资：

- 工人所得低于法定最低工资
- 生产商获得经济利益
- 是一种歧视形式

**培训课程：**工人不因其参加规定的会议、培训课程或因超出其控制的其他工作场所（车间）情形而被扣除工资或工时。雇主反而应对该类情形负责（如工人使用的机器正在修理和浪费时间而对其生产力造成负面影响）。



**生产场地关停：**若被审核方（生产商）的生产车间终止业务来进行维修或重建，被审核方（生产商）应提前告知工人何时关停。沟通必须在工人代表支持下进行以确保尊重所有工人的权利。

**对象或服务：**不因完成工作时使用所需的物品、建筑大楼或服务而被扣除工资。

包括进入和使用下列设施的费用：

- 工具和机器
- 卫生设备
- 饮用水
- 洗涤设备
- 为工人提供防护服

**市场价格：**按当地市场价格或更低价格扣除被生产商提供的服务费（如交通或食品）。工人可自愿选择使用这些服务。

**惩戒措施：**仅在法律规定条件下、或者按照自由协商确立的集体谈判协议的规定下方可扣除工资以作惩戒。



#### 与本执行领域相关的文件

- 合法的产品或服务扣除文件证明
- 该行业的法定最低工资相关标准文件
- 记录的集体谈判协议
- 工人工资条和支付的文档证明
- 已填写完成的公平报酬快览（[amfori BSCI 模板 5: 公平报酬快览](#)）
- 被审核方与劳工分包商和服务供应商（包括招聘代理或劳务经纪人）的合同
- 工人合同或协议：包括与招聘代理的协议
- 所有工人的个人信息档案（包括季节性工人）
- 额外福利的文档证明（商业保险，如适用）
- 已更新的社保资金供款的文档证明
- 工资范围清单和工资计算（包括计件工人）



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 **amfori BSCI** 的价值观和原则。

注释：

---

---

---

---

---

## 执行领域 6：体面劳动时间

体面的劳动时间包括下列元素：

- 每周工作时间不超过 48 小时，每天不超过 8 小时
- 根据法律要求安排加班，并支付加班费
- 每个工作日都有工间休息的权利
- 每 7 天休息 1 天的权利

国家法律，特定行业或生产季节都可能允许固定或临时的例外安排。

特别注意：

- 季节性的生产高峰期，无法预测到的订单或产品的易损性
- 按任务和按件计费工人的加班限制和加班费
- 青年工人、怀孕女性、外来工和夜班工人的弱势性

### 6.1 在不影响国际劳工组织认可的特殊情况下，被审核方（生产商）不要求每周的正常工作时间超出 48 小时

这意味着生产商确保工作时长不超过：

- 每周 48 小时的正常工时
- 每天 8 小时的正常工时

生产商可应用法律规定的一些特殊情况：

- **管理层：**主管或管理层可能每周工作超过 48 小时，或每天超过 8 小时
- **惯例：**按照法律、惯例或协议规定，若工人在一周内的一天或多天工作少于 8 小时，工人可在每周的剩余天数内工作达 9 小时（每周的正常工时仍最多是 48 小时）
- **轮班：**轮班工人每周可工作超过 48 小时，或每天超过 8 小时，前提是每三周或少于三周的时期内的平均工作时间不超过这些限额
- **家庭：**运营家族企业的家庭成员每周可工作超 48 小时，或每天超过 8 小时
- **特殊制度：**对于特殊岗位的工人，当地法律做出了明确规定（如安保无需符合常规的法定工时要求）

这些特殊情况让每天和每周的工时限制更有弹性。但是，三个月或以下时期内的平均工时不得超出每周 48 小时。

如果在三个月期间内及时补偿了超出的工时，那么将不再向工人支付加班费。

**重要提示：**在农业领域，每周 48 小时的正常工时以及上述特殊情况仅是建议。但是，需要理解，因农业生产的特殊情况，可能需要更灵活的工作时间。

## 6.2 关键问题：被审核方（生产商）的加班要求遵循《amfori BSCI 行为守则》的要求

这意味着生产商（被审核方）只能在遵守《amfori BSCI 行为守则》的前提下要求工人加班。

在此情况下，生产商应了解适用于本行业的法律，以及：

### 加班：

- 这是超正常工作的工时。在一些国家，法定了每周工作时间小于 48 小时（如 40 小时），任何额外的工时均被视为加班
- 必须按加班费率支付，不得低于正常工资的 1.25 倍
- 要求工人加班不会大大增加职业健康安全危害的可能性

国家的立法很可能会规定：

- **暂时性特殊情况**允许额外工时（如不可抗力、意外风险 或急需对机器进行处理）
- **每天、每周或每月的加班时限**（如每日最多 3 小时）
- **加班费率**（如，正常工作时间的 1.25 倍）
- **工作流程类型**，由于工作性质及固定允许的特殊情况必须持续轮班工作（如国家法律允许每天工作 12 小时轮班 2 班次替代每天工作 8 小时轮班 3 班次）

**有关加班的书面程序：**尤其是关于暂时性特殊情况，生产商应当遵循一个内部流程，该流程：

- 经工人代表和管理层批准
- 规定特殊时期一个工人每天、周周和每月的工作时长
- 规定不同工作日和不同情况下的加工费
- 遵守国家法律规定的任何其它标准

**起草这些流程时，工人代表和管理层应确保：**

- **没有歧视：**被要求加班的不能总是临时工、外来工和计件工人
- **不能有累积疲劳：**加班时间应当与休息时间平衡
- 给予青年工人、怀孕女性和夜班工人**特别保护**

**法定特殊情况：**若生产商属于任何一种法定特殊情况包括的行业，生产商必须保持更新说明该法定特殊情况协议的文档证明。

本协议须具备法律效力并明确：

- 特殊情况类型
- 受影响的工人类别
- 在各种情况下的最长额外工时
- 加班费率：至少是正常费率的 1.25 倍

**总结，加班应当是：**

- **自愿：**除雇佣合同必须说明的暂时特殊情况（如不可抗力）外，需自愿约定
- **特殊情况：**不得在正常工作之外重复进行加班，加班只是为了应对特殊的没有预见到的情况
- **无额外风险：**不得增加工人健康和安全风险
- **支付加班费：**按法律规定的费率支付。在官方假期和/或星期天加班时支付更高加班费

**纠正措施：** 采取特定措施减少超时加班

- 提高生产效率的新技术
- 新生产技术
- 更多熟练和符合资格的工人
- 改善后勤保障（如协调和规划）
- 就期望的交货时间与客户沟通

所有这些旨在减少加班的措施也适用于农业生产。

### 6.3 关键问题：被审核方（生产商）赋予工人在工作日工间休息的权利

这意味着生产商（被审核方）确保工作享有以下福利：

- **短暂休息：** 工人获准在工作时间内短暂休息以恢复其警惕性，尤其是面对具有危险性或单调性工作时
- **进餐休息时间：** 工人可按法律规定享有进餐时间
- **夜间休息：** 日间工作的工人在 24 小时内至少有八小时睡觉/休息时间
- **充足的空间：** 工人可进入休息区域，包括：
  - 进入通风区
  - 可使用洗手间
  - 可改变工作时的身体位置（坐下或站立）

### 6.4 关键问题：被审核方（生产商）赋予工人至少每七天休息一天的权利

这意味着生产商（被审核方）理解工人需要休息，这样才能保证生产力，除非集体谈判协议协商或国家法律另有规定，管理层应准许工人每 7 天休息一个完整日历日。

**完整日历日：** 生产商遵循相关休息日法规。休息日是完整日历日，并遵循国家法律或习俗要求。



#### 与本执行领域相关的文件

- 记录的工作规则
- 工人工资单和付款凭证
- 包含被审核方（生产商）行业的法定固定特殊情况的书面证明
- 所有工人的工时记录
- 记录的加班程序，包括与工人订立的协议
- 意外记录文件



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 amfori BSCI 的价值观和原则。

## 执行领域 7：职业健康与安全

企业在职业健康和安全（OHS）领域的绩效通过以下四方面进行评估：

- 遵守法规
- 风险评估
- 工人培训
- 用以确保职业健康和安全的程序和设备

生产商必须能够解释相关程序和流程，并提供文件证据，来确保公司遵守职业健康和安全立法。

审核期间如发现工人的健康和 / 或生命面临迫切风险，审核员将根据《amfori BSCI 零容忍协议》触发警报。

**重要提示：若主要被审核方（生产商）持有有效的全球 GAP 证书，审核员不会评估该执行领域。**

### 7.1 被审核方（生产商）遵守适用的职业健康与安全法规

这意味着生产商（被审核方）充分了解适用于公司的职业健康与安全法规并遵守这些法规。

若国内无职业健康与安全法规，则应用国际标准。

被审核方（生产商）让工人及其代表参与拟定并执行职业健康和安全内部程序，这对于遵守职业健康与安全法规是必须的。

### 7.2 被审核方（生产商）在意外发生时为工人寻求保护，包括通过强制保险方案

这意味着生产商采取不同的措施在意外发生时保护工人（例如，生产商可规定或鼓励工人加入商业保险计划，强制保险计划），并采取下列措施：

- 让工人及其代表参与寻求意外发生时更好保护工人的方式
- 为工人和管理层提供如何防止意外以及将影响降至最低程度的定期培训
- 定期分析意外记录吸取经验并相应调整意外协议

### 7.3 被审核方（生产商）定期执行安全、健康和卫生工作条件的风险评估

这意味着生产商（被审核方）定期进行职业健康与安全风险评估，以：

- 识别出最常见的风险
- 基于其严重性和可能性对风险进行分类
- 明确必要的预防或改善措施
- 制定、维护和执行行动计划
- 分配预算

生产商应记住，一个好的风险评估应当具备以下特征：

- 适合所有工人安全和健康
- 包括与工人协商的内容
- 涵盖所有生产活动、生产车间、机器、设备、化学品、工具和过程
- 使用相关标准作为参考（如国家法律或国际标准）
- 包括定期监管和检测
- 配备充分的人力资源和财政资源，以确保降低已经识别出的风险
- 考虑到：

- 最弱势工人的特殊需求，如怀孕女工、青年工人或外来工
- 工作环境中的传染疾病和非传染疾病

#### 7.4 管理层和工人（和 / 或其代表）之间就制定和执行确保职业健康和安全的体系展开积极合作

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来积极推动管理层与工人之间的具有建设性意义的对话。

在以下活动中咨询工人及其代表：

- 在风险评估期间
- 在行动计划制定期间
- 在执行体系以确保安全健康的工作场地期间

生产商已设立经工人代表民主选举的职业健康与安全委员会是积极的一步。

其它合作方式也是可行的，但必须有证据清楚说明如何开展这项积极合作。

生产商保留下列相关记录：

- 职业健康与安全委员会会议
- 职业健康与安全委员会建议
- 管理层如何评估这些建议，以及如何接受或拒绝这些建议

#### 7.5 被审核方（生产商）定期提供职业健康与安全培训，以确保工人理解工作规则、个人防护、防止意外及如何应对意外的措施

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来为工人提供以下信息：

- 工作危害和风险
- 保护工人所采取的行动

本信息需以易于工人理解的方式明示。

生产商应确保工人至少应接受下列职业健康与安全培训：

- 使用和维护个人防护装备（清洁、损坏时更换和合适储存）
- 处理基本危害和现场特定危害
- 安全工作规范
- 自然灾害应急程序
- 疏散演习和/或消防演习，并记录以下演习信息：
  - 目的
  - 参与工人人数
  - 结果
  - 图片和日期
  - 评估时长：从大楼疏散的时间不得超过 9 分钟

生产商为下列受众提供额外的职业健康与安全培训来改进表现：

- 管理层、主管和偶尔来访的访客
- 操作机器和发电机的工人
- 电气装置和设备工作人员也必须理解其任务和安全程序

- 负责处理和/或管理有害物质的工人接受了特定培训（有害物质包括但不限于化学品、消毒剂、农作物保护产品、农药）

#### 7.6 被审核方（生产商）强制要求使用个人防护装备，连同其它安全控制体系为工人提供保护

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施为工人提供充分的个人防护装备，且这些装备：

- 为工人和偶尔来访的访客提供有效保护。尤其注意一些危险的作业流程，如牛仔裤磨砂、农业中的喷雾杀虫剂）
- 不对工人造成不必要的麻烦
- 对所有工人免费提供
- 适合工作场所（车间）的必要活动

#### 7.7 被审核方（生产商）采取工程和行政控制措施，以防或尽量减少向工作环境中释放有害物。让暴露值低于国际或认可限值

这意味着生产商（被审核方）执行：

**风险评估：**被审核方（生产商）已识别出必要的工程和行政控制措施，以避免或尽量减少工作场所和环境下有害物质的释放

**行政控制措施：**生产商至少要在工作场所采取以下措施：

- 授权：**被授权的工人方可接触化学物质
- 保护：**工人在处理和管理化学品时获得充分保护
- 记录保存：**正确记录化学品分配、使用和处置情况
- 遵循指引：**使用化学品时，工人必须遵守制造商的建议（可提供培训）
- 标签：**工人清楚了解化学品标签和危害标记，并按照国家 and 国际认可的要求执行，例如：
  - 国际化学品安全卡（ICSC）
  - 材料安全数据表（MSDS）

如需更多有关化学品管理的信息，请浏览下列链接：<http://www.inchem.org/pages/icsc.html>

**工程控制措施：**生产商至少要在工作场所采取下列工程措施：

- 排出气体、蒸汽和灰尘（如现场清洁场所）
- 在无国家法规的情况下也正确处置化学品

#### 7.8 被审核方（生产商）制定和执行意外和应急程序

这意味着生产商（被审核方）至少按照以下建议制定意外和应急程序：

**步进式：**管理层和大部分工人了解在意外或紧急情况发生时使风险降至最低程度所需遵循的不同步骤。

**书面程序：**应急程序记录了这些步骤，工人可全面了解这些步骤，尤其是与意外关联性更大的工人（如急救人员）。

**特别注意：**生产商确保向下列人员正确解释这些程序：

- 季节性工人和临时工
- 夜班工人
- 外来工
- 青年工人

- 怀孕女工
- 残障工人

### 7.9 被审核方（生产商）通过标记和警示让工人看见潜在危害

没有通用方式与工人和访客沟通潜在危害及警告。但是，生产商（被审核方）应确信相关工人能够理解潜在的危害。

标记和警告必须：

- 关于特定文化和活动
- 为其目的在合适的地点明示
- 关于意外和应急程序
- 关于并适用于潜在危害，例如：
  - 化学品
  - 电力
  - 热表面
  - 坠落物
  - 光滑的地板
  - 机器和车辆

### 7.10 被审核方（生产商）制定并妥善使用记录和汇报职业意外和伤害的程序

这意味着生产商（被审核方）采取了以下必要措施：

**报告：**被审核方（生产商）有合适的体系，以便工人能立即向其主管汇报任何严重危及生命或健康的情形。意外和险兆事故都要汇报。

**记录：**被审核方（生产商）保留所有意外和伤害记录。记录应详述：

- 意外发生的**时间**（如日期、旺季、采摘季节）
- 参与**人员**
- 采取了**哪些措施**
- **什么**是最终结果（如死亡、伤害）
- **如何**调查意外（或职业病）
- 采取了**哪些**预防和改善措施
- 工人**多久**不能工作

### 7.11 被审核方（生产商）尽力保持用于生产的设备和建筑的稳定和安全性

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施：

- 制定了合适的程序来确认设备的稳定性和安全性
- 保存关于任何建筑大楼和设备的安性全和稳定性的官方检测和私人检测的准确文件
- 持有在相关建筑大楼中开展业务的有效执照

生产商了解并遵循：

- 建筑大楼的相关国家法律要求：
  - 稳定性
  - 安全性
  - 开展其业务活动的合适性
- 设备安全法定要求，包括正在进行的官方检测（如有关）



### 7.12 关键问题：被审核方（生产商）尊重工人在无需批准的情况下立即远离迫切风险的权利

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人能够在无需批准的情况下立即远离迫切风险。工人的权利：

- 适用于生产商提供的工作场所和住所
- 务必在培训期间与工人充分沟通
- 务必在职业健康与安全程序中正确记录

### 7.13 被审核方（生产商）确保有合格人员定期检查电气装置和设备

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保有合格人员定期检查电气装置和设备。合格人员指的是具有以下特征的人：

- 接受相关培训
- 有相关资质
- 有相关经验
- 在以下时间检查电气装置和设备：
  - 在预定的时限内
  - 随机
  - 按要求

正确记录检查情况，并且（如有可能）在已核实的安装或设备附近明确公告。记录至少包括：

- 负责人姓名
- 最近检查日期
- 调查结果描述（如有）
- 下一次检查日期

此外，在处理电气装置和设备时，仅使用正确安装和工作条件良好的工具：

- 仅使用正确安装和状态良好的工具
- 有合适的工作空间和灯光
- 如果电气装置或设备出现异常，通知合格人员

国家法律通常明确规定了操作电气装置和设备的负责人员所需的充分工作空间和灯光。

若无相关法规，被审核方（生产商）应制定常规的良好实践要求，并在适用的情况下应用，例如：

- 工作场所（车间）应无配电线路
- 电线不得构成绊倒危险
- 职业健康与安全程序评估和包括窒息风险或任何其他工作意外，以将风险降至最低程度
- 让使用电气装置和设备的工人和合格人员给出有关如何减少风险的建议

#### 7.14 关键问题：被审核方（生产商）已安装数量充足、可正常使用的消防设备

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保在工作场所安装了职业健康与安全行动计划要求的消防设备。国家法律通常明确规定了消防设备标准要求，如：

- 位置和地点
- 规模和有效性
- 维护和检验要求

若无法定要求，消防设备至少应：

- 以均等方式分布在工作场所
- 以确保有效使用的高度放置
- 工人随手可及
- 具备下列清晰标记并已经正确识别（如库存）：
  - 最近维修日期
  - 下一次维修日期
- 务必明显标记灭火器的位置和拿取灭火器的路线。

务必按照法律规定安装和使用早期警示系统。警示系统可以是：

- 烟感器
- 火灾警报
- 报警装置

#### 7.15 关键问题：被审核方（生产商）确保生产场地的逃生路线、走廊和应急出口易于进入、清晰标记且无堵塞

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人和访客在意外发生时离开经营场所，而不会对其健康或生命带来风险。

为此目的：

- **逃生路线、走廊和紧急出口**必须符合下列三项要求：
  - 工作时间不堵塞或封锁（包括加班和夜班时间）
  - 容易进入
  - 清晰标记
  - 把工人和访客带向安全的地方
- 以系统性和预防的方式管理**安全疏散**，为此，生产商应至少按法律要求安排工人进行消防演习
- **应急灯**和任何其他疏散信号均正确安装、运行良好并定期检验
- 除非国家法律提出更能保护工人的其他规定，容纳超过 10 位工人的**生产车间**的门向外打开
- **应急出口数量**与以下方面有关：
  - 工人人数
  - 建筑物大小和占用情况
  - 工作场所（车间）安排

### 7.16 被审核方（生产商）确保疏散计划符合法律要求，且张贴在工人可以看到的地点，并确保工人理解

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保疏散计划是保证工人安全逃离工作场所的最佳方案。

工作场所（大楼）大楼疏散计划必须说明：

- **立足点：**从公告的计划中的立足点了解当前位置
- **最近的逃生路线：**最近的逃生路线位置，包括紧急出口
- **消防设备：**灭火器和任何其他消防设备的位置

生产商定期组织培训，确保工人知道如何：

- 使用灭火器
- 阅读和遵循疏散计划，以到达安全点

### 7.17 被审核方（生产商）确保为可能对工人造成伤害的任何机器零部件、功能或生产流程提供了充分的安全保障

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人可安全使用任何相关的设备、功能或流程。

所有适用的安全设备均可使用并正确安装，如：

- 腰带套
- 风扇护栅
- 应急开关

法律规定应对机器和车辆进行有效监测并投保。主管人员负责记录和维护。这适用于扶手梯、升降机和其危险机器。

生产商保存维护记录，这包括：

- 维护情况汇总
- 合资格负责人姓名
- 合适的保险及其有效性

### 7.18 关键问题：被审核方（生产商）确保随时提供符合要求的急救

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人在需要时能获得急救。

国家法规明确规定了适合工作场所（车间）工人的医疗条款。

若无相关法规，生产商提供：

- 足够的急救包和 / 或急救室
- 确保定期提供关于急救和相关程序的培训以确保能够应急处理
- 一位或多位负责急救的已受训人员
- 核实并重新补充急救药箱的责任人

若建议使用立即用水冲洗的急救措施，被审核方（生产商）确保工作站接近：

- 饮用水
- 洗眼装置
- 应急喷淋装置

### 7.19 被审核方（生产商）制定了应急流程，以应对创伤或严重疾病。这些流程必须书面写明

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人在受创伤或严重疾病时获得救助，并且在必要时转到适当的医疗机构。

本应急程序可以是单独文件，或者职业、健康和安全风险评估后开发的行动计划的一部分。程序也包括工人被转移至合适医疗机构时采取的步骤，还包括每一个轮班的负责人的姓名。

工人知道如果自己在或工友受到创伤或严重疾病时有哪些工作程序以及负责人是谁。

### 7.20 关键问题：被审核方（生产商）始终为工人提供饮用水

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施确保允许工人随时饮水，而不仅是在休息期间饮水。

限制工人饮水将被视为不人道的待遇或歧视。因此，不得出现这种情况，更不能将限制饮水作为惩戒措施。

始终在以下场所提供饮水：

- 工作场所（工厂和农场）
- 工人准备食物或饮食的地点
- 生产商、中介或招聘代理提供的住房或宿舍

国家法规通常明确规定了：

- 适合人类使用的水质量
- 无需饮用水的区域（如沐浴）
- 验证水是否适合饮用的检测项目和机构类型

**证书：** 相关有效证书必须可用。

**非饮用水标记：** 务必正确标记非饮用水的地点以防对用户造成任何健康风险。

**脱水风险：** 被审核方（生产商）应尤其注意在因炎热或干燥天气而脱水风险高于其他地区的国家是否赋予饮水权利。

### 7.21 被审核方（生产商）确保工人拥有一个干净妥当的食物贮存、饮食和 / 或煮食区域

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人能够安全、有尊严地吃饭、煮食和贮存食物。

生产商确保准予工人在安全和干净的地方享用午餐或晚餐。

若法律规定企业有义务提供用餐区或食堂，被审核方（生产商）应遵循该法律要求。

若法律未规定该地点应达到的最低条件，被审核方（生产商）应咨询工人及其代表进行评估，以明确和约定最低条件。

被审核方（生产商）在旺季特别准予工人在安全和干净的地方享用午餐或晚餐。该地点需能够容纳所有劳动者（固定工人和所有其他工人），让他们能够在安全和干净的地方享用午餐和晚餐。

生产商必须确保审核时可使用下列信息：

- 如何储存食物
- 清洁轮班记录
- 审核前最近 6 个月的菜单

- 午餐和/或晚餐安排

### 7.22 被审核方（生产商）为工人提供尊重当地习俗的干净的洗涤设施、更衣室和洗手间

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人能够保持他们的卫生习惯，不遭受污染风险。

生产商确保工人有得体的更衣室、洗手间和卫生间，里面设施齐全，条件良好，让工人有尊严。工厂至少要提供：

- 稳定供应肥皂
- 储物柜
- 按性别分开
- 工人更衣工作的更衣室（如处理有害物质或穿上防护服）

生产商遵循适合公司规模清洗设施和洗手间最少数量的相关国家法规。

若无国家法规，生产商确定其标准根据职业、健康和安全风险-评估和相关行动计划。

若无适用法律，清洁设施、更衣室和洗手间的数量应符合全部工人需求。即使在，尤其注意工人人数增加时，也要符合工人需求（如旺季）。

生产商在审核期间能够解释为什么配备这些数量的设施，如需要，还须解释修改计划。

### 7.23 被审核方（生产商）（直接或通过第三方）为工人提供安全并符合国家法规要求的交通

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施确保工人安全上班。为此目的：

- 被审核方（生产商）有工人如何到达经营场所的信息（如使用公共交通工具或自行车）
- 所提供的交通工具适合人类交通

### 7.24 公共设施或工人住房的选址恰当，不会让用户暴露在自然危害中，或受到工作场所运营的影响（例如噪音、排放物或粉尘）

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人不会因公共设施或住房的选址不当而暴露在自然危害或作业影响中。

国家法律通常规定了这些设施的安置地点和方法。否则，被审核方（生产商）：

- 以职业健康与安全风险评估和相关行动计划决定为依据
- 确保公共设施和住房地地点不会使工人遭受到：
  - 自然危害
  - 对健康、安全及其生命的不利影响
- 工业大楼（不论有没有工业活动）不得作为工人住房使用。

**住房费用：**若工人因工作而被要求临时离开日常工作场所前往另一个工作环境（如农业或动物生产）时，生产商应向工人免费提供充分的设施和住房。

## 7.25 生产商已验证温度、湿度、空间、卫生和照明充足，能保障工人的健康和安

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人不会因为工作条件而暴露在不必要的健康风险中。

**尊重工人健康和安**：被审核方（生产商）应确保工人拥有充分尊重其健康和安的工作场所（车间）、公共设施和住房。

若法律规定了工作场所（车间）、公共设施和住房的最低要求，被审核方（生产商）应遵循该法律规定。

否则，被审核方（生产商）应在其执业健康和安风险评估中涵盖这一点。被审核方（生产商）应与工人及其代表协商关于以下方面的最低充分条件：

- 温度
- 湿度
- 空间
- 卫生
- 照明

**空间和照明**：以适合工人特定活动的方式提供所需空间和照明。

生产商必须能够为审核员提供关于以下方面的一致信息：

- 现有条件
- 改善计划（如有）
- 时间表和相关改进成本

若生产商为工人提供住房：

- 让工人拥有足够的空间以防太过拥挤
- 工人必须有储存私人物品的空间
- 需合适安排洗衣和处理垃圾
- 在住房内向工人明示垃圾处理安排



### 与本执行领域相关的文件

证书和合同：

- 有效的机器和车辆检验和保险
- 生产商购置的个人防护装备采购发票
- 有效营业执照和所有必要的官方操作批准书
- 有关行业安全性和适宜性的官方建筑物证书
- 与任何服务提供商订立的合同，包括食品服务、运输、代理

培训：

- 工人职业健康与安培训文档证明
- 工人和管理层培训日程证据
- 工人合资格操作危险机器、电气装置、以及参与任何其他因风险而要求特定培训的活动的文档证明

记录和报告:

- 安全、健康和卫生工作条件风险评估
- 安全、健康和卫生工作条件行动计划
- 已更新的社保基金供款书面证明
- 行业适用的职业健康与安全法规
- 健康和安全委员会选举过程的书面证明
- 健康和安全委员会会议记录
- 消耗、撤销和处理化学品的书面证明（包括材料安全数据表– MSDS）
- 确保建筑物和设备安全的官方检查，包括有效日期和纠正措施（如有）
- 关于以下方面的检验报告、维护记录、操作和安全指引：
  - 危险机器，包括但不限于升降机、电气设备、高压设备
  - 消防设备（如灭火器检验标签）
  - 生产车间和宿舍的饮用水
  - 场所和宿舍健康和卫生，包括但不限于温度、噪音水平和灯光



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 **amfori BSCI** 的价值观和原则。

注释:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 执行领域 8：不雇佣童工

童工指以下工作：

- 年龄未满 15 周岁的人士工作
- 造成精神、身体、社会和/或道德危害
- 阻止他们上学
- 不是“轻松的工作”

轻松的工作是指儿童或青少年参与的工作，如：

- 在家里帮助父母
- 协助家族企业
- 在上学外的时间赚取零花钱

只要符合下列条件，则可安排轻松的工作：

- 儿童至少达 13 周岁（或在最低年龄为 14 周岁的国家，至少为 12 周岁）
- 儿童能够上学，有时间完成家庭作业（例如，任何一个工作日中有两个小时）
- 儿童的父母或监护人负责监督，以确保工作任务不会对儿童造成危害

**危险工作应由更大年龄的工人完成：**由于执行危险工作的性质和情形会危害人们的健康、安全和/或道德，危险工作仅适合年龄在 18 岁以上的人士参加。

### 8.1 关键问题：被审核方（生产商）没有直接或间接地聘用非法童工

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保小于 15 岁的儿童（或者，如果某些国家将 14 岁定为标准，小于 14 岁）没有直接或间接参与到劳动中

应当避免童工，因为童工：

- 对儿童心理和身体有害
- 对负责任的企业来说，这是不道德的
- 对社区有害，因为童工：
  - 剥夺他们上学的机会
  - 迫使他们过早离开学校
  - 要求他们尝试上学的同时超时参加繁重的工作

生产商须采取措施来：

- 理解什么是童工、什么不是
- **理解**公司所处的法律环境，以及与童工相关的当地法律
- 识别出童工可能涉及的行业或区域（如某些行业；例如童工比其他人士存在更高风险的农业、狩猎、林业、渔业、采矿和采石业）

**生产商应当避免间接聘用童工**（例如，通过招聘代理或允许外来工或季节性工人用他们的小孩来帮助他们工作）。

为此目的，可能需要额外的预防措施，生产商还应保存与以下内容相关的最新记录：

- 外来工和/或季节性工人的子女姓名、年龄、课程安排和在校信息
- 通过招聘代理订立合约的工人年龄和身份证
- 防止与儿童或非法工人（之间）订立合约的代理招聘程序



生产商应最大程度地尊重所有个人数据，并按数据隐私法规保存这些数据。如果在采取额外预防措施过程中，生产商了解到部分工人在达到法定工作年龄前订立合约，生产商应立即向审核员汇报。该主动汇报表明了采用必要的措施以防止再次发生该情形。

**利益相关者规划：**生产商保留能够为受害者和儿童提供支持的利益相关者的联系方式（例如，重返学校，找到父母）。

为此目的，amfori BSCI 提供模板 6：利益相关者规划。

## 8.2 被审核方（生产商）建立一个健全的年龄核实机制，作为雇佣过程的一部分，但该机制不会以任何形式贬损或不尊重工人

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保能够在招聘过程中识别出未成年人。

下列情况具备较高的雇佣未成年人风险：

- 特定行业（如采矿和纺织）
- 某些文化和国家（例如印度的 Sumangali）
- 要求更低资格或无需资格的工作
- 在偏远地区的工作：
  - 劳工督察不太可能前往的地方
  - 受限获得官方身份证的人士

稳健的年龄核实机制包括：

- 培训聘请工人和处理高风险情形的负责人
- 培训招聘负责人使用交叉面试技巧来了解面谈应聘人员的年龄
- 定期与其他利益相关者交叉核实工人年龄（如招聘代理、前雇主）

## 8.3 被审核方（生产商）制定了全面、书面的政策和流程，以保护儿童免受任何类型的剥削

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保儿童不会遭受任何直接（生产商造成）或间接（商业伙伴造成）的剥削。

程序必须时常更新，并包括：

**概述：**

- 工作场所中尤其危险的工作条件
- 区域内的非法活动（贩毒、卖淫，和强迫移民）
- 驱使造成童工的家庭贫穷
- 在政府、非政府组织或其他区域内开展的儿童保护项目
- 为童工提供支持的工会
- 该区域附近或区域内的教育或职业培训机构（包括详细方式和日程表）
- 为童工提供协助的教育或社会福利机构

**措施评估：**

- 控制童工风险
- 减少或消除童工
- 在出现童工时，以最负责任的态度采取必要措施

## 8.4 被审核方（生产商）制定了全面的补救政策和流程，以便在发现童工时给予进一步保护

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保，一旦发现童工，必将受到保护。

改善程序必须包括：

- 帮助儿童在停止工作后**重返社会**（例如，提供非正式或基本教育，以便较大龄儿童能够重新上学）。
- 解雇童工后，**利益相关者**能够提供支持（如国际组织当地办事处，救助儿童会、联合国儿童基金会以及负责保护儿童的政府机构）。被审核方（生产商）必须始终保留最新的联系清单。
- **分配成本**为童工提供经济补偿，以便他们能够上学。

在一些情况下，**最佳的改善方式**可以是：

- 渐进式解雇童工
- 制定一个时间表，监督儿童重返社会

这两种方法可能比立即解雇不受监管的童工更合适。

立即解雇可能会让儿童参与到更隐蔽、更剥削、更危险的工作中或非法工作中。仅与成人订立合约的政策不得被视为童工改善程序。



### 与本执行领域相关的文件

- 所有工人的个人档案（包括季节性工人）
- 年龄核实程序
- 为负责招聘的员工提供培训
- 防止剥削童工程序
- 童工改善程序
- 工人合同或协议，包括与招聘代理订立的合同或协议



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 **amfori BSCI** 的价值观和原则。

注释：

---

---

---

---

---

---

---

---

## 执行领域 9：对青年工人的特殊保护

青年工人：

- 不得在夜班工作
- 不得在靠近危险物和化学品的地方工作，或者接触到危险物和化学品
- 必须接受健康和安全标准的培训，以及有关如何使用生产商申诉机制的培训
- 分配给他们的工时不会影响他们上学，参与职业培训，或参加其他培训或指导课程

生产商必须采取所有必要措施来确保为青年工人提供特殊保护，以免他们在工作中受到身体、心理或精神上的损害。

### 9.1 被审核方（生产商）确保青年工人无需在夜间工作，并且确保青年工人不会暴露在对他们的健康、安全、道德和发育有害的工作条件中

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保青年工人不会在工作中受到健康、道德和发育的危害。

**风险评估：**被审核方（生产商）应对潜在危害青年工人的活动有较好的全面了解。即使未与任何青年工人订立合约，被审核方（生产商）也有必要进行风险评估。

风险评估必须说明青年工人不能参加的工作过程和区域。

**夜班工作**通常有国家法律的规定，在此情况下，生产商参照法律规定以防青年工人在夜间工作。

若无相关国家法律，被审核方（生产商）应遵循 **amfori BSCI** 定义要求。**amfori BSCI** 规定，“夜班工作”是指至少连续七小时的工作，包括在国际劳工组织规定的午夜和早上 5 点之间的时间间隔内的工作。

### 9.2 关键问题：青年工人的工作时间不会影响：

- 他们上学
- 参与主管部门批准的职业培训
- 或者培训或指导课程

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保，当工人参与当地义务教育或主管部门批准的其它教育或培训课程时，每日工作时间、上学时间以及交通时间不会超过 10 小时。

生产商确保能安排公司提供培训，以便青年工人仍能够上学或参加教育/培训课程。

### 9.3 关键问题：生产商建立必要的机制来预防、识别和减轻对青年工人的伤害

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保职业健康与安全风险评估和相关的行动计划符合下列标准：

- 特别关注青年工人
- 咨询工人及其代表来明确预防和缓解措施
- 正确记录缓解措施

#### 9.4 被审核方（生产商）竭力确保青年工人能够使用有效的申诉机制

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保青年工人能够使用申诉机制并获得及时反馈。

为此目的，生产商确保青年工人：

- 接受关于如何提出申诉的特殊培训
- 被正确告知如何获得支持以提出申诉
- 无论任何雇佣关系，青年工人均能受训（季节性工人、分包工人或直接订立合约的工人）

**培训文件：**生产商记录为青年工人提供的有关如何使用申诉机制的培训。培训文件应包括：

- 日期、日程（不得与学习时间或职业培训相冲突）
- 内容
- 教员的名称和资格
- 附带签字的出席人员名单

#### 9.5 被审核方（生产商）竭力确保青年工人接受有效的职业健康与安全培训，为他们提供相关的培训课程

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保青年工人在执行任务面临风险时，接受具体职业健康与安全培训。

**培训文件：**生产商记录为青年工人提供的有关如何使用申诉机制的培训。培训文件应包括：

- 日期、日程（不得与学习时间或职业培训相冲突）
- 内容
- 教员的名称和资格
- 附带签字的出席人员名单

#### 9.6 被审核方（生产商）对在工作场所所有青年工人有一个全面的了解。

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保公司准确保存了所雇佣的青年工人（直接或间接雇佣）的最新信息。

生产商理解青年工人是最弱勢的群体之一。

生产商更注意监管青年工人的工作条件。

**工作周期：**生产商对青年工人的工作周期有全面的了解，这指的是：

- 雇用流程
- 薪酬
- 工时
- 惩戒措施
- 晋升
- 培训
- 终止雇佣关系

**记录保存：**被审核方（生产商）收集和保存专门的青年工人记录。为此目的，amfori BSCI 提供模板 7：青年工人数据，里面包含了记录所需要的最低限度信息。模板 7 包括编制这些记录所需的最低限度信息，这尤其适合被审核方（生产商）无相关表格可用时使用。



## 执行领域 10：无缺乏保障就业

无缺乏保障就业指：

- 雇佣条款不会给工人带来不安全感
- 雇佣合同提供社保
- 不通过临时或季节性工人合同，学徒计划和分包合同来规避法律

### 10.1 被审核方（生产商）的雇佣关系不会给工人带来不安全感

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保雇佣条款为工人提供法律保护

**无安全感原因：**给工人带来不安全感的情况会影响固定雇佣工人和临时工人，这包括：

- 缺乏社会保障
- 在固定工作中使用季节性合同
- 防止整合公司内工人权利的雇佣和解雇规范

**临时工人：**法律通常给出了固定工作和临时工作（季节性工作是其中一种类型）的定义。若无法律定义，被审核方（生产商）应规定有预定的结束日期或在项目完成时结束的工作为临时工作。

**试用期：**国家法规通常允许确定新确立的雇佣关系的前几个月为试用期。在试用期内，雇主和雇员均能够尝试建立雇佣关系。它通常包含终止雇佣关系的通知期。

**良好实践：**生产商考虑根据工人作为父母亲或看护人身份相应地调整工作条件。审核员应在调查报告的“良好实践”中确认这些工作。

生产商应主动汇报任何其他并非法律要求，而是生产商自愿实施以改善工作条件的契约规范。

生产商通过下列措施来防止不安定的雇佣关系：

- 公平报酬过程、报酬、工时、惩戒措施、晋升、培训和终止合同
- 临时工作安排确实只涵盖规定期间的工作
- 有效试用期和雇佣条件

### 10.2 被审核方（生产商）聘用工人是基于受认可、有合同文档的雇佣关系

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保雇佣条款清晰且符合法律规定。生产商和工人之间的雇佣关系：

- **受认可：**已按照国家法规、习俗或规范以及国际劳工标准（为工人提供更多保护的规定优先）确立工作关系。
- **有合同文档：**使工人了解其权利和义务的任何文档证明适用于证实工作关系（如工作合同和说明工作规则的公告）。尤其注意工人是否存在阅读和书写困难。在这种情况下，被审核方（生产商）必须通过额外的努力来确保工人理解其工作条件。

**间接招聘：**当生产商通过招聘代理或劳动中介雇佣工人时，应仔细阅读工人的雇佣条款。招聘代理必须具备合法“受认可的代理”的特征。否则，这些代理会给生产商的高誉带来较高风险。

在此情况下：

生产商对招聘代理如何与工人订立合约有一个良好的全面了解，并考虑以下标准：

- **透明：**不使用胁迫或暴力威胁，提供准确的有关雇佣条件的信息，合同以工人理解的语言书写。
- **安全：**自由出行，不没收个人文件或重要物品，不进行半合法式招聘，不拒绝提供社会福利，不要过度超时工作，没有恶劣工作条件。
- **雇主承担招聘成本：**工人无须支付招聘费，与招聘相关的成本由雇主承担。

生产商定期收到代理的雇佣文件。

生产商了解代理如何和何时向工人支付报酬以及报酬金额，包括可能的工资扣减。

### 10.3 被审核方（生产商）在达成雇佣关系前为工人提供易于其理解的信息。

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人意识到他们的权利以及对工作的责任。

提供给工人的信息必须是：

- **可理解的：**这要求翻译成工人使用的语言、或者为残障工人以及阅读和书写存在困难的工人提供听力和视觉向导。
- **及时的：**生产商在开始建立雇佣关系前提供信息。
- **相关的：**信息是指工人权利、义务和雇佣条件的信息。这包括下列信息：
  - 工时和加班费
  - 培训和其他福利
  - 报酬和支付条件
  - 使用申诉机制

这些易于理解的信息也必须提供给间接雇佣的工人（例如，通过招聘、劳动分包或中介雇佣的工人）。

### 10.4 关键问题：生产商未以故意违背真实法律目的的方式使用雇佣协议

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保雇佣条款反映真实目的。它们不是用来规避法律的。

如有误用，某些法定雇佣协议会危害工人。生产商应避免出现以下情况：

- 不以传授技巧或提供正常雇佣关系为目的的学徒计划
- 用来削弱工人保护的季节性或应急工作安排

某些雇佣方案还可能是为了掩盖非法活动或减少工人权利。生产商必须非常警惕，避免直接或间接地卷入以下行为中：

- **非正式雇佣合同：**承包商或分包商只雇佣、供应或安排工人完成某项工作或任务。但事实上，这种劳动安排包含了强迫劳动。
- **工人分包：**分包应该是为了提高效率或质量，而不是为了削弱工人权利。（例如，避免达到允许存在工人代表或行使成立工会的权利的最低工人人数的目的）。

在这两种情况下，生产商必须能够解释其分包行为背后的商业逻辑，并表明工人权利受到保护。



### 与本执行领域相关的文件

- 雇员合同和/或公告列明了工人权利和义务
- 雇用和解雇程序和记录
- 分包供应商概述
- 公司学徒制概述
- 季节性工人概述



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 **amfori BSCI** 的价值观和原则。

注释：

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 执行领域 11：无强迫劳动

强迫劳动包括任何形式的奴役，或任何强迫、抵债、契约、贩卖，和非自愿劳动。

无论在什么情况下，抵债劳动或强迫劳动都是不可被接受的。

强迫劳动的风险不仅体现在工厂或农场的工作条件上，它还可能出现在招聘过程中。工人可能还没有进入工厂或踏入农场就遭受无良代理的剥削。

在农业领域，按照法律或惯例规定，在公共基础上的耕作不得被视为强迫耕作。这符合国际劳工组织的 29 号公约（第 19.2 条）的规定，生产商可以这样向审核员解释。

### 11.1 关键问题：被审核方（生产商）没有进行任何形式的奴役、强迫、抵债式、契约、贩卖或非自愿劳动

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施确保工人在下情况下被雇佣：

- 自愿
- 已了解其权利和义务
- 无需面对任何潜在或实际的强迫劳动风险

工人能够：

- 向雇主发出合同通知后可自由终止雇佣关系
- 工人可在工作后离开生产经营场所，不会被（武装或非武装）安保截留或扣留
- 工人可自由离开生产车间和/或住房，无需获得批准
- 如有可能，工人可选择在雇主提供的住房外的其他地方住宿

生产商必须确保：

- 工作证有效，未表明工人是人口贩卖受害人
- 工人无需提供任何劳役方可获得其签证、住房、培训和教育
- 工人无需被扣押重要物品或个人文件（如护照）
- 工人不得被非法和强制扣留工资或福利

**监狱劳力：**对监狱劳力最熟悉和准确的想法是为罪犯提供工作的一种形式。

若满足特定条件，该类劳动本身不会侵犯人权：

- 囚犯自愿劳动，未受到任何处罚压力或威胁
- 在囚犯条件允许的接近自由劳动关系条件下工作（工资水平、社会安全、职业健康和  
安全）

**中国监狱劳力：**由于下列原因，amfori BSCI 建议 amfori BSCI 参与者不与在中国使用监狱劳力的商业伙伴订立合约：

- 中国劳动法未包括监狱劳动人员的权利（监狱法和刑法包含了上述权利）
- 监狱劳工权利未受到适当保护，包括加班费率
- 监狱管理层决定监狱劳工报酬
- 监狱法规不允许执行 amfori BSCI 审核

**南印度的“Sumangali”** 一词是指企业从偏远农村雇佣年轻未婚女性劳动数年的现象，具有以下特征：

- **中介：**通常经过中介从农村地区雇佣年轻未婚女工
- **一次性支付工资：**雇主扣押全部或部分青年女工的正常工资，并承诺在合同期满后一次性支付工资
- **控制：**青年女工不得自由出行，以确保她们在中介或雇主提供的旅馆睡觉

Sumangali 代表青年女工抵债性劳动的额外风险：

- 远离她们的地区，只有极少机会能够自由回家
- 通常印度的最低阶层几乎没有受教育的机会
- 工资被扣减到低于最低工资额
- 缺乏收到一次性支付工资的保证（如按比例），工资会被非法扣减
- 因为她们通常被限制在住房内，会面临额外的骚扰风险

生产商必须特别留意这种现象，确保女性获得以下保障，以避免这种情况：

- 将女工纳入青年工人特殊保护计划中
- 女工必须按约定和沟通情况获取报酬，无任何非法扣除
- 工作时间符合其学徒情况
- 有人身自由

## 11.2 被审核方（生产商）在直接和间接与外来工订立合约和招聘外来工时要严谨尽职

这意味着生产商（被审核方）采取必要的措施以不造成抵债性劳动风险的方式与外来工订立合约。在直接订立合约时尤为重要（如通过招聘代理、劳动分包商或中介）。

生产商必须确保避免出现以下情况：

- 原籍国和所在国均不为外来工提供可靠保护
- 工人向代理支付高额雇佣费用来获得工作签证，并且代理隐瞒其扣除该费用和工资报酬
- 工人因代理或生产商控制其签证或旅游文件而被限制活动
- 工人不理解所在国语言使他们处于更弱势地位

**间接招聘：**当生产商通过招聘代理或劳动中介雇佣工人时，应仔细阅读工人的雇佣条款。招聘代理必须具备合法的“受认可的代理”的特征。否则，这些代理会给生产商的商誉带来较高风险。在此情况下：

生产商对招聘代理如何与工人订立合约有一个良好的全面了解，并考虑以下标准：

- **透明：**不使用胁迫或暴力威胁，提供准确的有关雇佣条件的信息，合同以工人理解的语言书写。
- **安全：**自由出行，不没收个人文件或重要物品，不进行半合法式招聘，不拒绝提供社会福利，不要过度超时工作，没有恶劣工作条件。
- **雇主承担招聘成本：**工人无须支付招聘费，与招聘相关的成本由雇主承担。

招聘代理应当被生产商视为主要商业伙伴，因为他们会给生产商带来额外的社会风险。

**最普遍形式：**最普遍的强迫劳动形式体现在通过以下方式剥削外来工：

- 没收护照和个人物品
- 未能提供雇佣合同或只提供外语书写的合同
- 不支付工资、未支付全部工资、不定期支付工资、扣押工资、一次性支付，或只以“实物”支付（以商品和服务的非现金支付）
- 非法扣除工资
- 工作时间长
- 低于标准的生活条件、无水和无食物
- 使用暴力或以暴力相威胁

这些行为都是无法接受的，生产商必须避免直接或间接地卷入这些问题中。

## 11.3 关键问题：被审核方（生产商）没有让工人受到非人道或有辱人格的待遇、体罚、精神或肉体胁迫和 / 或言语虐待。

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施确保工人受到尊重，不会受到任何身体或精神的虐待。

为此目的，生产商：

- 在整个企业内创建和维护尊重他人的文化
- 从经理和主管开始，奖励尊重他人的行为
- 定期为工人和主管提供关于尊重他人的培训

生产商确保惩戒措施不包含以下元素：

- 体罚
- 胁迫，例如：
  - 债役
  - 限制活动
  - 暴力
  - 威胁和恐吓

**住房：**被审核方（生产商）为工人提供住房时必须确保具备尊重工人尊严的住房条件。尤其关注最弱势工人，如外来工、季节性工人、青年工人和怀孕女工。

这些住房至少应提供：

- 每位工人单独睡一张床
- 用单独的储物箱保管个人物品
- 男女分开住宿

#### 11.4 被审核方（生产商）确立所有适用的书面惩戒程序，并以清晰和易于理解的方式向工人口头说明

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施确保惩罚措施：

- 符合并遵循法律规定
- 以书面形式制定便于工人和工人代表理解
- 受谴责行为和可能采取的惩戒措施说明
- 负责人和沟通渠道说明（包括上诉）
- 无不公平扣除工资或强制征收财政费用的非法行为



#### 与本执行领域相关的文件

- 工人、管理层和人力资源培训的书面证明（如出席人员签字名单）
- 惩戒程序的文档证明
- 招聘流程和记录
- 雇佣合同或协议，包括招聘代理、劳动分包商和中介的合同（如有），以及安保人员、清洁和其他服务合同
- 惩戒事件和所采取的措施的文档证明



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 amfori BSCI 的价值观和原则。

## 执行领域 12：环境保护

企业有责任遵循环境法律，将负面环境影响降到最低，并对长期发展作出积极贡献。

环境保护可以指以下的一种或多种方面，取决于生产商的生产活动：

- 能耗和绿色气体排放
- 污染排放
- 使用有害化学物品
- 管理土壤肥料和水
- 保护生物多样性

amfori BSCI 生产商必须能够执行相关程序和流程，在经营过程中保护环境。

### 12.1 被审核方（生产商）持续识别其商业活动产生的主要影响和环境影响。

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来了解自己的商业活动对环境的影响。

环境影响自评包括：

- 在企业内部执行所有的过程
- 立即评估新生产过程和新安装设备
- 清楚理解商业活动如何影响环境
- 执行该项评估的预定时限
- 负责收集数据和进行评估的主管人员

### 12.2 被审核方（生产商）制定了相关流程来确保将本地环境法律融入商业绩效中

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施，通过以下方法，确保公司遵守环境立法：

- 在核心商业战略中融入环境政策和程序
- 使这些政策和程序成为企业文化的可见部分

生产商制定出有效的方式以确保：

- 持续识别环境法规
- 明确适用其日常活动的环境要求
- 识别环境法规信息来源，如：
  - 专业在线网站
  - 行业专家发表的出版物
  - 专业公司提供的定制服务

### 12.3 被审核方（生产商）拥有并维持必要的环境许可证和执照

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施确保自己持有最新的环境许可证和执照。

生产商了解应具备法律规定的特定商业活动所需的环境许可证和执照。

如果在审核时还没有环境许可证和执照，生产商至少已经向主管机构申请，并且提供申请文件。

## 12.4 被审核方（生产商）以不污染环境的方式管理废弃物。

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施管理企业产生的废弃物，在此过程中减少或消除污染。

在某些地区，公共机构不负责分离和处置废弃物。这将造成向环境倾倒废弃物的情况。

无论是否存在国家法规，被审核方（生产商）应有程序：

- 识别和分离所生成的废弃物类型（有害物质和非有害物质），包括包装
- 明确任何特定处理要求（如通过授权代理处置或在指定地点处置）
- 在工人之间建立现场生成并以合适的方式处理废弃物的意识
- 避免向自然环境中倾倒废弃物
- 避免在明火中焚烧废弃物
- 在不产生环境风险或有害人类的情况下处置塑料和空置化学品容器

## 12.5 被审核方（生产商）以尊重环境的方式管理水资源，包括保护当地水资源

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来提高节水和减少废水的能力。这是指工业用水和个人用水。

可行的机制包括：

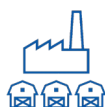
- 正确识别区域内的泉水、河流、湖泊和其他水生态系统
- 记录的风险评估证明管理层的用水决定是正当的（如农场灌溉）
- 提升减少废水的意识
- 相关政策和流程将节约水和减少水浪费纳入商业模式中

管理层和工人均意识到水资源的存在，以及工厂让其用水、监管和保护水资源的关系。



### 与本执行领域相关的文件

- 环境风险评估
- 识别出被审核方（生产商）活动区域的泉水、河流、湖泊
- 必要的财政和人力资源估计符合最低社会和环境要求
- 有效证书和环境执照



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 amfori BSCI 的价值观和原则。

注释：

---

---

---

---

---

## 执行领域 13：道德的商业行为

不道德的商业行为指伪造、欺诈、虚假陈述、腐败、勒索、挪用和贿赂。

生产商应当向 amfori BSCI 审核员提供准确有效的信息，确保：

- 文件或记录没有被篡改，必须反映生产商的生产场地和商业伙伴的真实情况
- 还必须提供未修改的之前审核（amfori BSCI 审核和其它审核）的报告和 / 或政府稽查记录
- 特别注意在收集和贮存敏感信息时尊重员工和工人的隐私（如医疗记录）

### 13.1 被审核方（生产商）积极反对企业活动中出现的任何腐败，敲诈或挪用公款，或贿赂行为

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保将道德的商业行为全面融入所有领域的活动中。为此目的，生产商：

- 具备公开谴责腐败、勒索和贿赂是不可接受的不道德的商业行为的政策（如《amfori BSCI 行为守则》）
- 具备处理任何腐败行为的程序
- 识别出产生主要腐败风险的地方
- 调查和防止工人之间出现任何不当行为，尤其是有关决策权的不当行为
- 奖励道德的商业行为并增强工人及管理层之间的诚信度
- 包括构成工人和经理培训内容的道德和诚信度培训
- 监督和减少与关键利益相关者相关的腐败风险（例如，与审核员相关）

### 13.2 被审核方（生产商）保存有关其商业活动、架构和绩效的准确信息

**披露信息：**被审核方（生产商）按照适用法规和行业准则规范披露其商业活动信息。

生产商确保其业务信息是：

- **准确：**生产商向 BSCI 参与者和/或审核员呈交的信息均准确无误。
- **结构化：**关于不同生产场以及被审核方（生产商）组建生产车间的方式的信息应清晰并可使用。

**商业活动和绩效：**

- 生产商对其活动的描述是正确的（例如，生产量，工人数量，工时，直接或间接聘请工人）
- 先前审核（amfori BSCI 审核或其他审核）或政府检测报告可包括先前汇报的任何现场调查结果的后续跟进情况。

### 13.3 关键问题：被审核方采取必要措施来防止：

- 有关其活动、结构和业绩的信息造假
- 有关供应链的虚假陈述

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保透明和诚实提供有关其商业结构和供应链的信息。

**伪造、欺诈和不当陈述：**伪造、欺诈和不当陈述是其直接或间接所得对其他方造成伤害或损失的有目的行动。

供应链欺诈和不当陈述对供应链的完整性造成不利影响。这些情况也可能导致产品不符合标准或产生缺陷品。

生产商郑重承诺以防发生任何该类情况。若任何员工出现不道德的商业行为，则必须确保进行合适调查并采取惩戒措施。

### 13.4 被审核方（生产商）以合理谨慎的方式，按照隐私和信息安全法律法规要求收集、使用和处理个人信息

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施在尊重个人基本权利（尤其是隐私权利）的前提下收集和处理个人数据。

生产商的影响范围内注意直接聘用的工人、商业伙伴，实践人和消费者的个人信息。

特别注意收集数据的方式以确保为工人的切身利益提供保护（如医疗记录）。



#### 与本执行领域相关的文件

- 反腐政策
- 腐败风险评估
- 调查和防止不道德的商业行为的程序
- 提升并增强诚信度的沟通和培训



直接向农场采购的生产商须向农场传递这些标准，并在他们执行时，给予支持。建议生产商指定至少一名合格员工来确保至少向最重要的农场清晰传达了 **amfori BSCI** 的价值观和原则。

注释：

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 第 4 章：理解 AMFORI BSCI 审核报告

**一次学习机会：** 审核报告是审核期间所有收集信息的书面汇总。

报告包括资料证据以及所有执行领域评估情况。

生产商应当理解所有执行领域之间的关联，把审核视为一次学习机会。审核报告将为设立可持续改进方法提供关键信息。

**审核报告：** BSCI 审核收集的所有信息均记录在 BSCI 审核报告内。

这包括：

- 数据证据
- 面谈证据
- 书面证明
- 主要被审核方（生产商）绩效评估
- 采样农场绩效评估（如有关）
- 现场调查报告
- 保密意见（生产商看不到的意见）

**总结会议和现场调查报告：** 总结会议代表 amfori BSCI 审核结束。审核员藉此机会：

- 呈现内部审核的调查结果（如适用）
- 向被审核方（生产商）说明审核期间识别出的良好规范以及改善领域
- 向被审核方（生产商）阐明任何关于 BSCI 审核和下一步的潜在疑虑或问题

生产商利用这个机会：

- 尽可能按需要提出问题，以便更清楚审核的意义和下一步骤
- 与工人代表和管理层达成协议（在总结会议中说明，以便他们能够开始下一步规划）

阐明后，下列人员负责签署已打印的现场调查报告：

- 审核员
- 生产商法定代表人
- 工人代表（如适用）

**签署现场调查报告：** 生产商签字并未暗示其同意报告内容，仅确认以正确的方式执行审核。生产商可要求审核员在调查报告中加上其在总结会议中提出的备注内容。

生产商和审核员各保留一份副本。

**在线报告：** 被审核方（生产商）可在进行审核后 10 天内使用 BSCI 平台上的审核报告。如需获得相关信息，被审核方（生产商）需使用**密码**登录。若忘记密码，生产商可通过 amfori BSCI 平台联系 amfori BSCI 管理员。

**PDF 报告：** 生产商也可要求其客户（或审核员）以 PDF 格式提交**汇总报告**。

**重要提示：** 审核评级表明被审核方（生产商）在各执行领域需进行的改进，但这不能确保生产商的社会责任表现，也不免除生产商持续改进的义务。

**提高社会责任表现：** amfori BSCI 支持生产商通过改善和改进来提高他们的社会责任表现。

- **如何采取行动？**

参考这些文件：

- [《amfori BSCI 管理手册》第二部分，第 15 章：改善计划](#)
- [《amfori BSCI 管理手册》第二部分，第 16 章：跟进和持续改进](#)

- **有哪些工具可用？**

使用这个模板：

- [amfori BSCI 模板 9：改善计划](#)

注释：

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

