

SA8000:2026 体面劳动标准

已发布
2026年1月1日

www.sa-intl.org

Introduction / 引言

The human rights of people and communities have been defined through foundational documents agreed by countries and stakeholders. These include the Universal Declaration of Human Rights, International Covenant on Economic Social and Cultural Rights, International Covenant on Civil and Political Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the eleven fundamental instruments of the ILO, the UN Convention on the Rights of the Child, and others.

个人与群体的人权基础性文件已得到各国及利益相关方的共同认可及确立。这些文件包括《世界人权宣言》、《经济、社会及文化权利国际公约》、《公民权利和政治权利国际公约》、国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》及其十一项核心公约、《联合国儿童权利公约》等。

Through a "Protect, Respect, and Remedy" framework, the UN Guiding Principles (UNGPs) on Business and Human Rights establish the respective responsibilities of states (governments) and business. States have a duty to protect human rights, including through policy, legislation, regulation, and adjudication. Businesses have a duty to respect human rights, which means they should avoid causing or contributing to adverse human rights impacts and addressing such impacts when they occur. These UNGP requirements apply not only to adverse impacts caused by a business, but also those to which it has contributed or is directly linked through its operations or business relationships. Finally, states and businesses have an obligation to provide or participate in, respectively, effective remedy in the case of rights abuses.

基于“保障、尊重和补救”的框架，《联合国工商业与人权指导原则》（UNGPs）明确了国家（政府）与企业各自的责任。国家有义务通过政策、立法、监管和司法等手段保护人权；企业则有责任尊重人权，这意味着应避免造成或助长对人权的负面影响，并在影响发生时予以处理。根据 UNGPs 要求，企业不仅需对自身直接造成的影响负责，还需对其通过运营或商业关系促成或与之直接关联的负面影响承担责任。最后，在侵权行为发生时，国家与企业分别有义务提供或参与有效的补救措施。

SAI is a mission-driven, non-profit organization dedicated to advancing human rights in workplaces around the world based on these foundational frameworks of human rights. One of the ways we pursue this mission is through the establishment of the **SA8000® Standard for Decent Work**, which helps organizations practically fulfill their duty to respect human rights in workplaces. The SA8000 Standard was first published in 1997 and has been regularly revised, always through a multi-stakeholder process. This is the fifth issue of the Standard.

社会责任国际（SAI）是一个使命驱动的非营利组织，基于上述的人权框架，致力推动全球工作场所的人权进步。我们实现这一使命的途径之一就是制定 SA8000®体面劳动标准，该标准协助组织切实履行工作场所尊重人权的责任。SA8000 标准于 1997 年首次发布，并通过多个利益相关方的参与而定期修订。本次发布是该标准的第五版。

Decent work refers to work that supports the full enjoyment and realization of worker's human rights. According to the ILO, decent work "involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for all, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all..."¹

体面劳动是指能够充分保障劳动者享有和实现人权的工作。国际劳工组织（ILO）将其定义为：“能够提供具有生产力且报酬公平的就业机会，保障工作场所安全和全民社会保障，为个人发展和社会融合创造更好前景，确保人们自由表达诉求、能组织及参与对其生活有影响的决策，并实现人人机会平等和待遇平等...”¹

The SA8000:2026 Standard establishes principles and criteria for decent work in any context. The principles describe the fundamental rights of people that must be protected by states and respected by organizations. The criteria provide the specific requirements for organizations in respecting human rights in workplaces.

SA8000:2026 标准确立了适用于任何工作环境的体面劳动原则和标准。这些原则明确了各国政府必须保障、企业必须尊重的基本人权；相关准则则具体规定了组织在工作场所尊重人权的各项要求。

SA8000 Foundational Criteria establish the overarching expectations for organizations applying the SA8000 Standard.

SA8000 的**基础标准**为申请 SA8000 认证的组织确立了总体的要求框架。

SA8000 Section 1: Management Systems: Due Diligence and Governance describes the due diligence approach organizations must take to ensure decent work across their operations and business relationships.

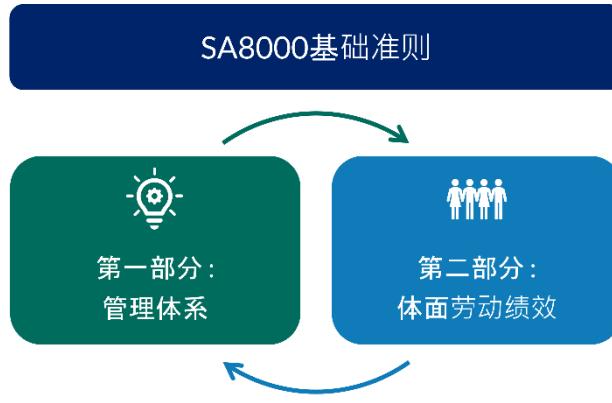


图 1. SA8000:2026 章节

¹ ILO, Decent work.

SA8000 的第 1 部分：管理体系：尽责管理与治理

本部分阐述了组织必须采取的尽责管理方法，以确保其运营及商业关系中的体面劳动。

SA8000 Section 2: Decent Work Principles and Performance Criteria describes the human rights associated with decent work and the specific criteria that must be fulfilled for workers to fully enjoy and realize their rights. These two sections are interdependent—organizations must both take a management systems approach to meeting performance criteria and take a performance-oriented approach in developing and implementing their management system (see Figure 1).

SA8000 的第 2 部分：体面劳动的原则与绩效准则

本部分阐述了与体面劳动相关的人权内容，以及为确保劳动者充分享有并实现其权利而必须满足具体的准则。第 1 部分与第 2 部分相互依存——组织必须通过管理体系的方法达至绩效准则，同时在制定和实施管理体系时秉持绩效导向（见图 1）。

Sections 1 and 2 are each divided into multiple Clauses (sub-sections), which contain Criteria (individual requirements for organizations). Sections 1 and 2 also contain Principles, which set the context for the Criteria. These are not requirements, but an articulation of the high-level rights and obligations that the Criteria support.

第 1 部分和第 2 部分均由多个条款（子章节）构成，其中包含具体的准则（对企业的各项要求）。这两个部分还载有原则性的声明，为相关的准则制定依据。需要特别说明的是，这些准则并非强制性规定，而是对标准所保障的基本权利与义务的纲领性阐释。

Implementation and interpretation of the principles and criteria should be focused on the aspects of an organization's operations and interactions that impact human rights related to decent work.

在实施和解释这些原则与准则时，在企业的运营及商业往来中，应审视可能对体面劳动相关人权产生影响的各个环节，并将其作为重点监管领域。

Definitions are a normative part of the Standard and are included in this document in Appendix A.

定义是标准的规范性组成部分，并收录于本文件附录 A 中。

Table 1. Standard and Supporting Documentation [Updated January 1, 2026]

表 1. 标准文件及配套文件 [2026 年 1 月 1 日更新]

Document/文件	Authority/性质	Status/状态
SA8000:2026 Standard	Normative	Published

SA8000:2026 标准	规范性文件	已发布
Definitions 术语定义	Normative 规范性文件	Published (Appendix A) 已发布 (附录 A)
Indicator Library 指标库	Guidance 指导性文件	Published 已发布
Guidance Document 实施指南	Guidance 指导性文件	Pending 待发布

This table will be updated as additional documents are developed and finalized.

本表格将随文件的增加而定稿和持续更新。

Table of Contents / 目录

Introduction / 引言.....	1
Table of Contents / 目录.....	5
Foundational Criteria / 基础准则	7
Section 1. Management Systems: Governance and Due Diligence / 第一部分 管理体系: 治理与尽责管理.....	8
Management System Principles / 管理体系原则.....	9
Management System Criteria / 管理体系准则	9
M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration / 领导层的承诺，参与及整合	10
M2: Worker Involvement and Integration / 员工参与及整合	11
M3: Stakeholder Involvement and Integration / 利益相关方的参与及整合	12
M4: Policy Commitment and Coherence / 政策承诺与一致性	13
M5: Context, Impacts, and Risks / 环境，影响和风险.....	13
M6: Objectives, Planning and Resources / 目标，规划及资源.....	14
M7: Awareness and Implementation / 认知与实施	15
M8: Integrity and Transparency / 诚信和透明度.....	16
M9: Monitoring and Grievance Mechanisms / 监督及申诉机制.....	17
M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement / 战略分析、评审和持 续改进	18
Section 2: Decent Work Principles and Performance Criteria / 第二部分：体面劳动原则和 绩效准则	20
D1: Protection of Children and Young Workers / 儿童和未成年工保护.....	21
D2: Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining / 结社自由与集体谈 判权.....	23
D3: Free and Fair Recruitment, Employment and Termination / 自由及公平的招聘，雇 用和解聘	25
D4: Decent Hours, Wages and Benefits / 体面的工时，薪酬及福利.....	28

D5: Freedom from Discrimination / 禁止歧视.....	31
D6: Health and Safety / 健康和安全	34
D7: Privacy / 隐私权	37
Definitions (Appendix A) / 附录 A. 定义	39

Foundational Criteria / 基础准则

Foundational expectations for all organizations in meeting this Standard.

所有组织达到本标准要求的基础性准则。

F1 - 组织应尊重本标准及其引述的国际文件原则，并持续改进自身表现。

F2 - 组织应确保其表现至少满足以下要求：

- a) 与本标准相关的法律法规要求；
- b) 集体谈判协议；以及
- c) 组织承诺遵守其它相关标准的要求。

F3 - 当法律法规要求与本标准存在差异时，组织应采用对员工最有利的准则。

F4 - 当法律法规要求与本标准出现冲突时，组织应在法律允许范围内识别、预防、减轻并补救对员工所引起的风险。

F5 - 为确保所有员工享有体面的劳动，组织应建立、实施、保持并持续改进一个以领导层承诺、员工及利益相关方参与为基础的管理体系。

Section 1. Management Systems: Governance and Due Diligence / 第一部分 管理体系：治理与尽责管理

本章阐述了组织应如何通过管理体系的方式履行《联合国工商企业与人权指导原则》框架下尊重人权的责任。

管理体系因组织的规模、成熟度和运营环境而异，但有共同的核心要素来确保组织运营和业务关系中的体面劳动。本章通过具体的步骤来描述这些核心要素。该体系借鉴了成熟的 SA8000 标准，并基于被业界广泛认可的管理体系框架构建，包括 UNGP、OECD 跨国企业尽职调查指引、ISO 的附录 SL 等。

本章以各级领导、员工和利益相关方的参与及整合为基础，描述了开发和实施管理体系的标准，该体系：

- **实现有效的尽责管理**—这是一个系统化、主动性的全过程，旨在识别、预防、缓解并说明组织通过自身运营及商业关系所造成、促成或直接关联的实际及潜在不利影响²；以及
- **实现良好的治理**——诚信及高效地运行。

解释说明：利益相关方的参与是有效管理体系的关键要素。利益相关方是所有可能影响或受组织运营或业务关系影响的参与者。由于本标准与体面劳动有关，人员是主要的权利人，因此是参与过程中最重要的利益相关方。我们将他们与标准中的其他利益相关方分开对待，以强调其重要性。因此，M1 涵盖了管理层的参与及整合，M2 涵盖了工人的参与及整合。

² 根据《联合国工商企业与人权指导原则》改编。

Management System Principles / 管理体系原则

- I. **领导力**——组织的最高决策机构及高层管理者应倡导并践行对运营及商业关系中人权保障的承诺。
- II. **问责**——组织领导层和负责人员应对其实际和潜在的不利人权影响负责。
- III. **自主权与尊严**——组织应尊重员工及利益相关方的自主权和尊严，并应采取措施赋予员工权力，培养他们理解和倡导自身权利的能力。
- IV. **整合**——组织应在所有运营及商业关系中持续贯彻人权承诺。
- V. **规划**——组织应建立管理体系，确保在短期、中期及长期规划中持续保障人权。
- VI. **响应**——组织应积极主动地了解、应对和补救其不利人权的影响和风险。
- VII. **透明度**——组织应向利益相关方提供有关其人权绩效和管理体系的清晰、明确和相关信息。
- VIII. **参与及包容性**——组织应让各级人员和其他利益相关方有意义地参与制定和实施其管理体系。
- IX. **社会对话**——作为保障组织全员体面劳动的重要机制，社会对话应发挥核心作用。
- X. **支持**——组织应提供充足的资金投入、内部能力及其他内外资源，以履行其人权承诺。
- XI. **持续改进**——组织应持续提升人权绩效及管理体系。

Management System Criteria / 管理体系准则

- M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration
M1：领导层的承诺，参与及整合
- M2: Worker Involvement and Integration
M2：员工的参与及整合
- M3: Stakeholder Involvement and Integration
M3: 利益相关方的参与及整合

Guidance note: Clauses M1-3 form the basis for developing and implementing the remaining management system categories M4-10.

指导说明：M1-3 条款构成了制定和实施其余管理体系类别 M4-10 的基础。

- M4: Policy Commitment and Coherence
M4: 政策承诺与一致性
- M5: Context, Impacts, and Risks
M5: 运营环境，影响和风险
- M6: Objectives, Planning, and Resources
M6: 目标，规划及资源
- M7: Awareness and Implementation
M7: 认知与实施
- M8: Integrity and Transparency
M8: 诚信和透明度
- M9: Monitoring and Grievance Mechanisms
M9: 监督及申诉机制
- M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement
M10: 战略分析、评审和持续改进

M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration / 领导层的承诺，参与及整合

M1.1--组织的最高决策机构和最高管理层应至少通过以下方式证明对本标准原则的承诺：

- a) 将本标准的原则融入组织战略和绩效考核；
- b) 批准组织的政策承诺和对业务伙伴的共同期望；
- c) 定期依据本标准及组织目标，对组织绩效开展战略管理评审；
- d) 让整个组织的职能部门参与及符合本标准；
- e) 通过建立贯穿各管理层级的融合管理体系，明确落实标准要求的责任分工与问责机制；以及
- f) 推动组织内部角色定位、能力要求、个人目标与激励机制、绩效评估标准、薪酬体系、晋升机制、纪律处分程序、解雇流程及决策过程与组织政策承诺保持高度一致。

M1.2-决策机构和管理层的组成应充分代表利益相关方。

M1.3-依据本标准，最终责任与问责机制应由最高管理层承担。此项责任应至少通过将本标准的原则及要求整合至以下方面予以体现：

- 组织架构；
- 角色和职责；
- 能力；
- 目标和激励措施；
- 绩效评估准则；
- 薪酬；
- 晋升；
- 终止雇佣关系；以及
- 决策流程及权限。

M1.4-最高管理者应确保建立完善的利益冲突管理机制，包括及时识别、充分披露及妥善处理与本标准要求相关的利益冲突情形。

M2: Worker Involvement and Integration / 员工参与及整合

M2.1 - 该组织应让员工参与，包括工会及其他员工代表，并在其管理体系的制定和实施过程中纳入他们的意见，以满足本标准的要求，並涵盖以下范围：

- a) 政策制定；
- b) 识别、评估和优先考虑不利影响和风险；
- c) 设定目标并规划实施；
- d) 监督包括商业伙伴的绩效和管理体系；
- e) 设计和运行申诉渠道和流程；以及
- f) 确定补救方案。

M2.2 - 如已成立工会组织，组织应与工会建立协同机制，确保员工有效参与管理体系的构建与运作。

M2.3 - 组织应建立健全有效的包容性沟通及参与机制，确保全体员工无障碍获取相关渠道，至少可以：

- a) 积极寻求员工的意见和反馈；
- b) 确保员工可通过制度化渠道向管理层表达利益诉求，维护自身合法权益；
- c) 提升员工参与便利性，组织应提供多元化、易获取的参与渠道及方式；
- d) 呈现工作场所人员构成的多元化；
- e) 所有员工都便于利用；
- f) 受到信任并被积极使用；
- g) 可根据需要予以保密；

- h) 与员工的利益和关注保持一致；以及
- i) 确保不会导致报复或惩戒性行为。

M2.4 - 组织应建立社会绩效团队以支持和促进组织管理体系的运行。组织应确保已建立和既有团队至少满足以下要求：

- a) 在成员构成上实现员工与管理层、人员结构、组织职能及角色的均衡代表性；
- b) 如现有工会及工人组织选择参与，应包含其代表；
- c) 确保工人代表通过独立的同伴选举产生；
- d) 不得削弱工会的职能；以及
- e) 促进工人参与关键管理体系职能，包括：制定政策；识别、评估并优先处理不利影响与风险；设定目标并规划实施；监控绩效；设计并运行申诉机制。

M3: Stakeholder Involvement and Integration / 利益相关方的参与及整合

M3.1- 组织应定期识别并优先考虑利益相关方参与其管理体系，以满足本标准的要求，并优先考虑受组织影响最大的利益相关方。

M3.2–组织应在开发和实施其管理体系时，至少在下列情况下开展有意义的利益相关方参与：

- 制定政策；
- 识别、评估和优先考虑不利影响和风险；
- 监督包括业务伙伴的业绩和管理体系；
- 设计和运营申诉渠道和流程；
- 确定补救方案；以及
- 提供该组织所缺乏的知识。

M3.3–利益相关方的参与至少应具备：

- a) 积极寻求利益相关方的意见和反馈；
- b) 易于获取；
- c) 应秉持诚信原则开展；
- d) 对利益相关方的关注作出回应；以及
- e) 确保不会导致报复或惩戒性行为。

M3.4 - 组织在决策中应考虑利益相关方的需要、期望、关切和诉求。

M4: Policy Commitment and Coherence / 政策承诺与一致性

M4.1- 组织应制定、记录并定期更新一份政策声明，阐明其对本标准原则的承诺。该组织至少应承诺：

- a) 达到或超过本标准的要求和原则、[相关法律要求和其他相关要求](#)；
- b) 组织应采取与其严重程度和发生概率相称的措施，以应对其运营活动或商业关系所导致、促成或直接关联的[风险](#)；
- c) 优先考虑防止短期和长期不利影响的解决方案
- d) 在践行本标准过程中，应恪守道德准则并保持诚信；
- e) 建立并维护一体化管理体系，确保符合本标准的各项要求；
- f) 与[员工](#)和[利益相关方](#)保持磋商，并回应他们的期望，包括寻求参与对话；
- g) 在制定业务计划时考虑人员面临的风险，并承诺减轻相关影响；以及
- h) [持续改进](#)与本标准相关的绩效和管理体系。

M4.2- 组织应建立、记录并定期更新针对业务伙伴的共同期望政策。该政策至少应承诺：

- a) 要求业务伙伴遵守本标准原则、相关法律要求及其他相关要求；
- b) 对业务合作伙伴实施尽职调查；
- c) 处理组织导致、促成或关联业务合作伙伴无法满足上述期望的情形；以及
- d) 明确终止业务关系的相关预期，包括在终止业务关系前采取适当沟通措施并充分考虑对人员造成的风险。

M4.3 - 组织的政策、实践、目标及激励机制均不得与其对本标准原则及[组织宗旨](#)的承诺相抵触或产生削弱作用。

M4.4-- 组织的政策、游说活动及其他对外交往行为均不得违背或损害其对本标准原则及[组织宗旨](#)的承诺。

M5: Context, Impacts, and Risks / 环境，影响和风险

M5.1- 组织应定期识别并寻求了解其运营环境，包括：

- a) 组织自身的运营；
- b) 组织的直接和间接业务关系；
- c) [员工及其代表](#)和其他[利益相关方](#)的需求和期望；以及

- d) 其内部和外部经营环境的其他方面，包括相关的监管、市场、文化、社会、经济及其他因素。

M5.2—结合自身实际情况，本组织应定期识别：

- a) 基于本标准要求，组织应定期识别其在正常或特殊情况下，通过自身运营或商业关系所造成、促成或直接关联（或可能造成、促成或直接关联）的实际及潜在不利影响，包括针对弱势群体的特定影响；
- b) 与其实际和潜在不利影响相关的风险因素；
- c) 组织对其商业伙伴所造成实际及潜在不利影响的关联程度；以及
- d) 组织在履行本标准过程中，可能因商业道德或诚信问题而产生的实际及潜在的不利影响。

M5.3 - 组织应基于不利影响的严重程度以及潜在不利影响的严重性与可能性，定期开展风险评估、优先级别排序及记录存档工作。

M5.4 - 对于优先级别风险，组织应识别根本原因、考虑潜在原因，包括：

- 管理体系的原因
- 运营的原因，包括组织的商业模式；以及
- 外部因素，包括社会、文化、法规和/或环境等方面的因素。

M6: Objectives, Planning and Resources / 目标，规划及资源

M6.1- 组织应定期制定、记录并更新其运营目标。这些目标的设定应旨在：

- a) 达到或超过本标准的要求和原则、[相关法律要求和其它相关要求](#)；
- b) 满足组织的[政策承诺](#)；
- c) 应对组织的[风险](#)；
- d) 解决与本标准相关的商业道德和诚信问题；
- e) 妥善处理本标准所涉及的应急准备与响应事宜；
- f) 寻求社会对话，包括支持三方和其他有约束力的协商，以实现其目标；以及
- g) [持续改进](#)与本标准相关的组织绩效和管理体系。

M6.2 - 为应对其引发或促成的[风险](#)，组织应（充分考虑意外后果）制定相应的行动计划，以：

- a) 终止不利影响;
- b) 预防未来的不利影响;
- c) 降低风险; 以及
- d) 确保对受不利影响的个人和群体进行补救。

M6.3 - 针对与其直接关联的风险, 组织应制定协作计划, 运用自身影响力促使利益相关方 (包括商业伙伴) 共同终止、预防、减轻及补救此类风险。

M6.4 - 组织应定期确定并规划实现其目标所需的行动和流程。在此过程中, 组织须考虑以下必要因素:

- 管理体系——包括口头与书面的政策程序、职责分工、文件记录、员工激励与目标、培训与能力建设、监督机制、员工及利益相关方的认知度, 以及指标度量标准;
- 资源——包括财务、物资、人力及信息资源, 例如所需专业技能与外部专家支持、基础设施、媒体平台及信息系统等; 以及
- 关系——包括社会对话、对相关三方协议及其他约束性协定的支持, 以及与商业伙伴、政府机构和其他内外部利益相关方的关系维护。

M7: Awareness and Implementation / 认知与实施

M7.1-- 组织应执行其既定流程与措施, 并合理地分配资源, 同时根据实际需要定期调整计划与资源配置, 以确保其持续适用性与有效性。

M7.2—组织应确保人员对以下内容有适当的认知、理解、信息获取和沟通渠道:

- 人员的合法权利
- 本标准所界定的各项权利;
- 与其就业有关的风险
- 组织政策、目标、行动和流程;
- 人员在实现组织目标和承诺中的角色与职责;
- 其参与管理体系的相关机制与渠道; 以及
- 保护其权利的相关机制和渠道, 包括获得补救的机制。

M7.3—组织应确保利益相关方有适当的认知与理解:

- 相关风险;

- 组织政策、目标、行动和流程；以及
- 本标准规定的参与渠道及权益保障。

M7.4--与业务伙伴的互动中，组织应：

- a) 确保业务合作伙伴对组织的政策、目标、行动和流程有适当的认识、理解、获取信息和沟通渠道；
- b) 确保其商业条款及经营行为不会削弱合作伙伴达成双方既定共同期望的能力；
- c) 根据组织对相关风险的影响程度，为商业伙伴提供相称的支持，以共同终止、预防、减轻和补救此类风险；
- d) 在可能的情况下，尽量减少商业伙伴共同期望的行政负担；以及
- e) 不得因应对风险而终止业务关系，除非：
 - i. 在组织已提供适当沟通与支持的情况下，若商业伙伴仍屡次未能有效应对相关风险；以及
 - ii. 终止合作关系的风险不大于原有风险。

M7.5—符合本标准要求的文件化信息应予以：

- 可用且适用；
- 正确及清晰；
- 有效可控；且
- 可识别

M8: Integrity and Transparency / 诚信和透明度

M8.1 -在满足本标准要求时，组织应秉持诚信原则开展运营并进行沟通。

M8.2—组织应定期就本标准相关流程及成果进行公开报告。该公开报告至少应满足以下要求：

- a) 透明，真实及清晰；
- b) 满足利益相关方的需求和期望；
- c) 包括组织的政策承诺；
- d) 说明组织的业务运营情况；
- e) 阐述组织应对相关风险的措施；
- f) 应要求提供有关申诉机制使用情况及申诉程序结果的信息；

- g) 满足法律、法规和其他报告要求；以及
- h) 确保利益相关方能够适当获取并查阅。

M8.3-- 组织应以透明公开的方式与经授权的第三方开展合作，包括提供所需文件、记录、材料、人员及工作场所的访问权限。

M9: Monitoring and Grievance Mechanisms / 监督及申诉机制

M9.1- 组织应监督其绩效和管理体系是否符合本标准的要求。监督应至少包含：

- a) 评估计划行动和流程的实施情况
- b) 评估对本标准的遵守情况；
- c) 根据既定的共同期望评估相关业务合作伙伴的绩效；以及
- d) 适当记录。

M9.2- 组织应在其监督过程中纳入多方来源的信息，包括以下多方面：

- 风险评估和优先级别排序；
- 计划指标和衡量标准；
- 内部及外部的申诉机制与沟通渠道；
- 员工参与及沟通；
- 利益相关方的投诉与关切；
- 社会对话及来自相关三方协议与其他约束性协定的反馈意见；
- 公开的新闻及信息来源；
- 内审和外审结果；以及
- 外部专家意见。

M9.3 - 组织应建立、维护并监督一套申诉机制，以供人员提出针对本组织或其商业伙伴的、与本标准相关的疑虑、问题、投诉、事件及申诉。组织为人员设立的申诉机制应：

- 合法、可及、可预测、公平、透明、基于对话、符合权利保障并且成为持续改进的来源；
- 保护使用者隐私；
- 确保使用者不得遭受组织或其他方的报复；以及
- 确保参与申诉程序的人员不会因此遭受收入损失。

M9.4 – 组织应建立、维护并监督面向外部利益相关方的申诉机制，使其能够就本标准相关事宜向组织或其业务伙伴提出疑虑、问题、投诉、事件及申诉。组织面向外部利益相关方的申诉机制应：

- 合法、可及、可预测、公平、透明、基于对话、符合权利保障并且成为持续改进的来源；
- 保护使用者隐私；
- 确保使用者不会遭受组织或其他方的报复；以及
- 确保参与申诉程序的人员不会因此遭受收入损失。

M9.5 -对于因其运营或商业关系所导致、促成或直接关联的不利人权影响及风险，组织应本着诚信原则参与外部申诉与补救程序。

M9.6 – 监督与申诉机制产生的结果应能转化为具体行动（包括管理体系、资源和/或关系的变更），以：

- a) 终止不利影响；
- b) 防止未来的不利影响；
- c) 降低风险；以及
- d) 确保对受不利影响的个人和群体进行补救。

M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement / 战略分析、评审和持续改进

M10.1- 组织应定期对照其目标和本标准评审其绩效。在评审过程中，组织应至少评估：

- a) 实现其目标的进展情况；
- b) 其计划和实施的行动和流程的有效性；
- c) 计划和实施的行动、流程和资源的适当性和充分性
- d) 管理体系的有效性；以及
- e) 提升其绩效的机会。

M10.2-组织应在其评审中纳入多方信息来源的，多方信息包括：

- 风险评估和优先级别排序；
- 监控流程；
- 内部和外部申诉机制和沟通渠道；

- 员工参与及沟通;
- 利益相关方的投诉与关注;
- 社会对话与相关三方及其它具有约束力的协商的反馈;
- 公开的新闻和信息来源;
- 内审和外审结果; 以及
- 外部专家意见。

M10.3- 评审产出应:

- a) 为组织的定期风险评估与优先级别排序及监测流程提供信息依据;
- b) 为组织战略和决策提供信息; 以及
- c) 根据需要, 推动组织政策、资源、目标、流程和行动的变化。

M10.4- 组织应在其运营和业务关系中, 展示体面劳动绩效和管理体系的持续改进, 包括:

- a) 持续应对不同优先级别的风险;
- b) 识别并把握改善工作条件的机会, 超越本标准的最低要求; 以及
- c) 识别并把握机会, 提升组织管理体系中的员工及利益相关方的参与及整合。

Section 2: Decent Work Principles and Performance Criteria / 第二部分：体面劳动原则和绩效准则

本章介绍了与体面劳动相关的基本人权（准则）以及实现体面劳动的具体要求（标准）。

每一条款都以一系列原则开始。这是国家必须保护、企业必须尊重的基本人权。一些基本权利适用于所有人，另一些只适用于工人，还有一些适用于特定群体（如儿童）。权利是绝对的，这意味着它们是平等地适用于所有人、工人或其他群体。

为充分尊重人权，组织必须避免侵犯人权，并须解决其涉及的任何负面人权影响。本节所述原则明确了组织必须尊重的与体面劳动相关的具体人权内容。这些原则并非对组织提出具体要求，而是为各条款中的准则设定背景框架。

准则为组织规定了具体要求，这些是组织必须达成的结果，以体现对原则的尊重。原则适用于所有人、工人或其他广泛群体，而准则则针对组织内部人员（或其他特定利益相关方）。这即是本标准规定的组织责任范围。

- **D1: Protection of Children and Young Workers**
儿童和未成年工保护
- **D2: Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining**
结社自由及集体谈判权
- **D3: Free and Fair Recruitment, Employment and Termination**
自由公平的招聘、雇佣和解雇；
- **D4: Decent Hours, Wages and Benefits**
体面的工作时间，工资和福利
- **D5: Freedom from Discrimination**
禁止歧视
- **D6: Health and Safety**
健康和安全
- **D7: Privacy**
隐私权

D1: Protection of Children and Young Workers / 儿童和未成年工保护

Principles/ 原则

Fundamental human rights, to be protected by states and respected by business in the context of work.

工作场所中的基本人权会受到国家保护和企业尊重。

- I. 儿童有权受到免于从事童工劳动的保护。
- II. 儿童（包括未成年工）有权获得满足其基本需求的保障。
- III. 儿童（包括未成年工）有权获得身体、智力、精神、道德和社会方面的发展。
- IV. 儿童（包括未成年工）有权接受教育，并免受任何剥夺其入学机会的工作影响。
- V. 儿童（包括未成年工）有权就业中获得公平待遇、安全和特殊保护。
- VI. 儿童（包括未成年工）有权在工作场所被倾听和被代表。

Performance Criteria / 绩效准则

Specific performance requirements for organizations to demonstrate respect for these rights in the context of work.

为确保员工权利得到切实保障，组织应落实以下具体绩效标准。

D1.1 - 组织应尊重儿童，包括未成年工的权利。

D1.2 - 组织不得雇用 15 周岁以下（或义务教育年龄以下，以较高者为准）的儿童。符合本标准中“合法就业儿童”定义的情况除外。

D1.3 - 组织应确保雇佣未成年工时满足以下条件：

- a) 保护员工的社会、道德和身心发展，不会对他们的整体健康和福祉构成危害；
- b) 工作强度不得影响其完成学业成就；
- c) 提供与同类职位成年工人相当的薪酬和福利；以及
- d) 不超过工时限制，包括：

- i. 每日工作时间不超过 8 小时（若当地法定上限低于 8 小时，则以法定时限为准）
- ii. 每日学习、工作及通勤总时间不得超过 10 小时（若当地法定上限低于 10 小时，则以法定时限为准），以及
- iii. 不得安排夜间时段工作。

D1.4 - 如果工作环境中有关于非就业儿童，组织应确保：

- a) 防范职业危害与健康风险；
- b) 根据儿童年龄特点提供基本生活保障（包括但不限于饮食、饮水、卫生设施等）；
- c) 持续且充分的成人监护；以及
- d) 不干预组织的正常运作流程。

D1.5 - 组织应建立并实施有效的管理制度，确保在其所有运营及商业关系中达到或超越关于儿童及未成年工保护的各项要求与原则，包括：

- a) M1: 领导层承诺，参与及整合
- b) M2: 员工参与及整合
- c) M3: 利益相关方参与及整合
- d) M4: 政策承诺与一致性
- e) M5: 环境·影响和风险
- f) M6: 目标·规划及资源
- g) M7: 认知与实施
- h) M8: 诚信和透明度
- i) M9: 监督及申诉机制；以及
- j) M10: 战略分析、评审和持续改进

D2: Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining / 结社自由与集体谈判权

Principles/ 原则

Fundamental human rights, to be protected by states and respected by business in the context of work.

工作场所中的基本人权会受到国家保护和企业尊重。

- I. 工人有权组织、加入和参加自己选择的独立工会和其他工人组织，以促进和保护自己的利益。
- II. 工人有权为自己的利益进行集体谈判，并有权要求雇主和雇主的组织进行有诚意谈判。
- III. 工人有权免于因自身身份或与工会及其他工人组织的关联而遭受歧视、骚扰、恐吓或报复。

Performance Criteria/ 绩效准则

Specific performance requirements for organizations to demonstrate respect for these rights in the context of work.

为确保员工权利得到切实保障，组织应落实以下具体绩效标准。

D2.1 - 组织应尊重和承认人员自由组建、加入和参加工会及其他工人组织以及集体谈判的权利。

D2.2 - 组织应确保人员了解其组建、加入和参加工会及其他工人组织的权利，而不会受到组织的消极对待或报复。

D2.3 - 组织应确保不直接或通过第三方干预工会或其他工人组织的组建、运作或管理。

D2.4 - 组织应确保工会及其他工人组织的成员、工人代表以及任何从事工人组织工作的人员，不因其工会会籍或活动而遭受歧视、骚扰、恐吓或报复。

D2.5 - 组织应确保工会及其他工人组织的成员、工人代表以及任何从事工人组织工作的人员在工作环境中可平等地接触其成员。

D2.6 - 如工人代表、工会和其他工人组织提出要求，该组织应本着诚信的原则与他们进行集体谈判。

D2.7 - 如存在行业性集体协议，组织应尊重并履行其在该协议下的义务。只要此类协议比现行任何行业性协议更有利于工人，本条款并不排除工会或其他工人组织在组织层面进行额外的集体谈判。

D2.8 - 组织应确保工作场所协商委员会（包括社会绩效团队）及其他工人团体，不会干扰工会或其他工人组织的建立、运作或管理，亦不会干扰集体谈判。

D2.9 - 组织应建立并实施有效的管理制度，确保在其所有运营及商业关系中达到或超越有关结社自由与集体谈判权的各项要求与原则，包括：

- a) [M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration;](#)
M1: 领导层承诺，参与及整合；
- b) [M2: Worker Involvement and Integration;](#)
M2: 员工参与及整合；
- c) [M3: Stakeholder Involvement and Integration;](#)
M3: 利益相关方参与及整合；
- d) [M4: Policy Commitment and Coherence;](#)
M4: 政策承诺与一致性；
- e) [M5: Context, Impacts, and Risks;](#)
M5: 环境，影响和风险；
- f) [M6: Objectives, Planning, and Resources;](#)
M6: 目标，规划及资源；
- g) [M7: Awareness and Implementation;](#)
M7: 认知与实施；
- h) [M8: Integrity and Transparency;](#)
M8: 诚信和透明度；
- i) [M9: Monitoring and Grievance Mechanisms; and](#)
M9: 监督及申诉机制； 以及
- j) [M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement.](#)
M10: 战略分析，评审和持续改进。

D3: Free and Fair Recruitment, Employment and Termination / 自由及公平的招聘，雇用和解聘

Principles / 原则

Fundamental human rights, to be protected by states and respected by business in the context of work.

工作场所中的基本人权会受到国家保护和企业尊重。

- I. 所有人有权获得在招聘、雇佣和解雇过程中的自主与尊严。
- II. 所有人有权免受欺骗、胁迫、剥削、恐吓、威胁和暴力。
- III. 所有人有权获得所有工作相关人员的尊重与公平对待。
- IV. 所有人有权免受现代奴隶制、人口贩卖以及强迫或强制劳动。

Performance Criteria / 绩效准则

Specific performance requirements for organizations to demonstrate respect for these rights in the context of work.

为确保员工权利得到切实保障，组织应落实以下具体绩效标准。

D3.1 - 组织应尊重员工和求职者自由公平招聘、雇佣和解雇的权利。

D3.2 - 组织应确保员工和求职者理解并自愿同意招聘、雇佣和解雇的适用条款和条件，包括通过以下的方式：

- a) 使用易于理解的语言和沟通方法；
- b) 清晰、准确、全面地描述相关流程、角色细节和工作条件；
- c) 清晰、准确、全面地描述工作协议；以及
- d) 清晰、准确和全面地描述相关生活的条件。

D3.3 - 组织应提前向受影响的人员明确告知其雇佣条款和条件的任何变更或终止，并为人员提供足够的时间，以便他们在需要时做出其它安排。

D3.4 - 组织应确保人员和求职者在招聘、雇佣和解雇方面享有行动自由，包括：

- a) 持续持有身份证明和其他重要文件;
- b) 如需加班，需自愿、并且不过度加班;
- c) 免受威胁、勒索或人身、薪资及财产扣押的自由;
- d) 工作环境中的合理人身自主权与行动自由；以及
- e) 享有将其技能与知识自由应用于新就业的权利，不受不当限制。

D3.5 - 组织应确保人员和求职者免于与招聘、雇佣和解雇的经济负担，包括：

- 债务劳工；
- 金钱上的处罚；
- 收费；
- 克扣或非法剥夺工资；以及
- 剥削性质的计件工资

D3.6 - 组织应确保招聘、雇佣及离职的全部或部份相关费用不由员工或求职者承担。

D3.7 - 组织应确保人员和求职者在招聘、雇佣和解雇过程中不受骚扰和恐吓，包括：

- 身体暴力及性暴力；
- 对本人及他人的威胁；以及
- 心理和情感暴力。

D3.8 - 组织应确保纪律政策和措施：

- 在入职时明确传达给员工；
- 在整个组织中得到一致性和公平地采用；以及
- 明确记录并告知相关人员。

D3.9 - 组织应确保其工作条款和条件，包括工作地点、住房安排、私人沟通渠道提供、可用交通安排、工作安排等，不会对员工造成社交过度隔离的影响。

D3.10 - 组织应确保其工作条款和条件，包括工作地点、住房安排、私人沟通渠道提供、可用交通安排、工作安排等，不会过度迫使员工与子女和家属分开。

D3.11 - 如果组织参与或采用学徒、实习或职业教育计划，应确保通过这些计划所创建的职位：

- a) 不用于替代常规职位；

- b) 在预先设定的时间内;
- c) 薪酬不低于法定最低工资标准; 而且
- d) 促进员工技能、专业能力和/或其他职业能力的提升。

D3.12 - 组织应确保雇佣关系的终止公平透明, 包括:

- a) 非歧视性
- b) 充分分配资源以履行合同、有约束力的集体谈判协议和[适用的法律法规](#);
- c) 及时支付遣散费、工资和其他补偿金; 以及
- d) 仅将大规模裁员作为最后手段。

D3.13 - 组织应建立并实施有效的管理制度, 以确保在运营和商业关系中达到或超越自由公平招聘、雇佣及解雇的相关要求与原则, 包括:

- a) [M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration](#);
[M1: 领导层承诺, 参与及整合](#);
- b) [M2: Worker Involvement and Integration](#);
[M2: 员工参与及整合](#);
- c) [M3: Stakeholder Involvement and Integration](#);
[M3: 利益相关方参与及整合](#);
- d) [M4: Policy Commitment and Coherence](#);
[M4: 政策承诺与一致性](#);
- e) [M5: Context, Impacts, and Risks](#);
[M5: 环境, 影响和风险](#);
- f) [M6: Objectives, Planning, and Resources](#);
[M6: 目标, 规划及资源](#);
- g) [M7: Awareness and Implementation](#);
[M7: 认知与实施](#);
- h) [M8: Integrity and Transparency](#);
[M8: 诚信和透明度](#);
- i) [M9: Monitoring and Grievance Mechanisms](#); and
[M9: 监督及申诉机制](#); 以及
- j) [M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement](#).
[M10: 战略分析, 评审和持续改进](#)。

D4: Decent Hours, Wages and Benefits / 体面的工时，薪酬及福利

Principles / 原则

Fundamental human rights, to be protected by states and respected by business in the context of work.

工作场所中的基本人权会受到国家保护和企业尊重。

- I. 所有人有权享有保障健康、安全及社会参与的基本生活标准。
- II. 所有人有权就其工作时间、劳动付出及其他贡献获得公平报酬。
- III. 所有人有权享有合理的工作时间安排及充足的休假保障。

Performance Criteria / 绩效准则

Specific performance requirements for organizations to demonstrate respect for these rights in the context of work.

为确保员工权利得到切实保障，组织应落实以下具体绩效标准。

D4.1 - 组织应尊重员工获得合理工时、薪酬及福利的权利，以保障其体面生活标准。

D4.2 - 组织应尊重员工获得至少生活工资或生活收入（或法定最低工资，以较高者为准）及法定福利的权利。

D4.3 - 在组织无法独立确保员工获得生活工资的情况下，应与相关方协作改善收入水平，包括：

- a) 参与社会对话，包括支持相关的三方协商和其他具有约束力的协商；以及
- b) 与商业伙伴、政府和其他内部和外部利益相关方磋商。

D4.4 - 组织应尊重员工合理工作时间的权利，至少达到以下标准：

- a) 每周正常工作时间不超过 48 小时（或法律规定的更低上限，以更严格者为准）；
以及
- b) 每周加班时间不超过 12 小时（或法律规定的更低上限，以更严格者为准）。

D4.5 - 组织应确保加班符合一下规定：

- a) 除国家法律和有约束力的集体谈判协议允许的情况外，加班应为自愿性质；
- b) 加班应按溢价费率支付；
 - a. 若法律未规定溢价费率，则适用该国各行业通行的加班费率；
- c) 除非国家法律和有约束力的集体谈判协议允许，加班时间应按工作周计算；
- d) 符合[相关法律要求和其他相关要求](#)；以及
- e) 不得将加班作为常规要求，包括因规划不足或未支付生活工资/生活收入而导致的情况。

D4.6 - 组织应确保人员的工作安排，包括工作时间满足以下要求：

- a) 支持体面的生活标准；
- b) 可预测且便于采用；
- c) 不构成健康和安全风险；
- d) 包括足够的工间小休及休息时间；
- e) 不得通过工时平均计算方式来剥夺员工获得加班溢价费用的权利；
- f) 连续工作六天后，须安排至少一天 24 小时休息日，除非符合以下例外情况之一：
 - i. 国家法律和具有约束力的集体谈判协议允许；或
 - ii. 国际劳工标准允许，或
 - iii. 特殊情况下需要更长的连续工作时间，员工要求增加连续工作天数；
- g) 为员工提供充足的带薪和无薪假期，包括：
 - i. 病假；
 - ii. 家庭事务假；
 - iii. 年休假；以及
 - iv. 公共假日；
- h) 应基于员工群体特征提供弹性的工作安排；以及
- i) 不得限制员工合法享有组织或政府福利的权益。

D4.7 - 如果员工依法免于加班费、工时上限和其他要求，组织应确保：

- a) 薪酬水平应达到或超过按生活工资标准支付并加上加班费的总和；以及
- b) 员工对工作时间的安排享有合理自主权。

D4.8 - 组织应定期、准时并以方便员工的方式提供所有应付的工资和福利。

D4.9 - 除支付员工正常履职的薪酬外，组织还应为其提供以下合理补偿：

- 被要求在工作场所待命的时间；

- 工伤或疾病而耽误的工作时间；以及
- 因参与培训、社会绩效团队或申诉流程而损失的工作时间。

D4.10 - 组织应确保员工定期收到薪酬记录，清楚、全面、准确地详细说明工作时间，以及应付工资、福利和扣除项的构成。

D4.11 - 如果业务连续性中断，组织应优先支付员工遣散费、工资和其他补偿。

D4.12 - 组织应确保从工资或工时中实施的纪律性扣除满足：

- a) 只有在国家法律和具有约束力的集体谈判协议允许的情况下，才能从应付工资中扣除；
- b) 扣除合理且在限定的时间内；
- c) 不得导致实际到手工资低于生活工资标准（或法定最低工资，以较高者为准）；以及
- d) 提供申述机会。

D4.13 - 组织应确保对计件薪酬、非全日制用工、季节性用工、短期合同、居家工作者、非雇员性质人员及居家办公安排的使用满足：

- a) 以可测量和有证据为基础；
- b) 不得与本标准的要求相矛盾；
- c) 提供支持体面生活水平的工资和工时；
- d) 不得造成不当的健康和安全风险；以及
- e) 透明、可预测且便于人员采用。

D4.14 - 组织应制定并实施有效的管理体系，以在其整个运营和业务关系中达到或超过与体面工作时间、工资和福利相关的要求和原则，包括：

- a) [M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration;](#)
M1: 领导层承诺，参与及整合；
- b) [M2: Worker Involvement and Integration;](#)
M2: 员工参与及整合；
- c) [M3: Stakeholder Involvement and Integration;](#)
M3: 利益相关方参与及整合；
- d) [M4: Policy Commitment and Coherence;](#)

- M4: 政策承诺与一致性;
- e) M5: Context, Impacts, and Risks;
M5: 环境 · 影响和风险;
- f) M6: Objectives, Planning, and Resources;
M6: 目标 · 规划及资源;
- g) M7: Awareness and Implementation;
M7: 认知与实施;
- h) M8: Integrity and Transparency;
M8: 诚信和透明度;
- i) M9: Monitoring and Grievance Mechanisms; and
M9: 监督及申诉机制; 以及
- j) M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement.
M10: 战略分析, 评审和持续改进.

D5: Freedom from Discrimination / 禁止歧视

Principles / 原则

Fundamental human rights, to be protected by states and respected by business in the context of work.

工作场所中的基本人权会受到国家保护和企业尊重。

- I. 所有人享有接受教育和就业的权利。
- II. 所有人享有不受歧视, 包括在教育和就业过程中享有平等机会的权利。
- III. 所有人享有一个支持其精神、情感和心理健康的工作环境的权利。
- IV. 所有人享有免受任何形式的不当行为侵扰, 包括骚扰、霸凌和恐吓的权利。

Performance Criteria / 绩效准则

Specific performance requirements for organizations to demonstrate respect for these rights in the context of work.

为确保员工权利得到切实保障，组织应落实以下具体绩效标准。

D5.1- 组织应尊重人员不受歧视的权利。

D5.2 -组织应确保人员在与组织的所有互动中享有平等参与的机会，不受歧视，包括：

- 招聘与录用；
- 就业和工作条件；
- 工作岗位；
- 绩效评估及反馈；
- 培训与指导；
- 晋升及发展机会；
- 申诉；
- 工资和福利，包括住宿、交通、餐饮、伴侣和家庭福利等；
- 纪律程序；以及
- 解雇与退休。

D5.3 - 组织应确保员工在工作相关环境及与工作相关人员交往中免受骚扰、欺凌及恐吓等不当行为。

D5.4 - 组织应采取合理措施包容员工的差异，包括：

- 能力；
- 宗教和习俗；
- 文化程度及语言水平；
- 个人卫生需求；
- 照护责任；以及
- 其他不会对人员履行职责的能力产生不当影响的需求。

D5.5 组织应确保人员在雇佣期间不会遭受侵入性医疗/身体检查程序，包括：

- “童贞”检测；
- 妊娠检测；

- 艾滋病检测；以及
- 其他与其特定角色无关的医疗/身体测试、检查或程序。

例外情况仅限于：

- a) 须采取必要措施识别、预防及减轻对员工或其他相关人员的严重不利影响与风险；
以及
- b) 事先与人员明确沟通并达成一致。

D5.6- 组织应制定并实施有效的管理体系，以在其整个运营和业务关系中达到或超过与禁止歧视相关的要求和原则，包括：

- a) [M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration;](#)
M1: 领导层承诺，参与及整合；
- b) [M2: Worker Involvement and Integration;](#)
M2: 员工参与及整合；
- c) [M3: Stakeholder Involvement and Integration;](#)
M3: 利益相关方参与及整合；
- d) [M4: Policy Commitment and Coherence;](#)
M4: 政策承诺与一致性；
- e) [M5: Context, Impacts, and Risks;](#)
M5: 环境 · 影响和风险；
- f) [M6: Objectives, Planning, and Resources;](#)
M6: 目标 · 规划及资源；
- g) [M7: Awareness and Implementation;](#)
M7: 认知与实施；
- h) [M8: Integrity and Transparency;](#)
M8: 诚信和透明度；
- i) [M9: Monitoring and Grievance Mechanisms; and](#)
M9: 监督及申诉机制； 以及
- j) [M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement.](#)
M10: 战略分析 · 评审和持续改进。

D6: Health and Safety / 健康和安全

Principles / 原则

Fundamental human rights, to be protected by states and respected by business in the context of work.

工作场所中的基本人权会受到国家保护和企业尊重。

- I. 所有人享有安全和健康的工作环境的权利。
- II. 所有人享有身心健康的权利。
- III. 所有人享有无须许可、先行摆脱迫在眉睫的危险的权利。

Performance Criteria / 绩效准则

Specific performance requirements for organizations to demonstrate respect for these rights in the context of work.

为确保员工权利得到切实保障，组织应落实以下具体绩效标准。

D6.1 - 组织应尊重员工的健康和安全权利，包括身体、社会和心理健康。

D6.2 - 组织应指派一名合格的管理者代表，其职责包括确保人员工作环境的安全和健康，并满足本标准的健康和安全要求。

D6.3 - 组织应定期识别危险，评估并优先考虑其在正常或特殊情况下通过其运营或业务关系所导致、促成或直接关联的与工作相关的环境中的相关健康和安全风险。组织在考虑风险时应考虑即时和长期或累积效应。

D6.4 - 组织应充分应对工作场所危害的风险，包括但不限于：

- 危险材料；
- 危险设备、工作环境和/或公用设施（如机械、空气质量、电气、照明、灰尘、病原体、噪音、温度、伤害危险等）；以及
- 人体工程学

D6.5 - 组织应充分应对自然和人为灾害和紧急情况的风险，包括但不限于：

- 火灾及爆炸/内爆;
- 地震;
- 洪水;
- 干旱
- 极端环境条件，包括极端温度;
- 其他（非火灾）紧急情况;
- 病原体（传染病）；以及
- 其他可预见的异常或紧急情况。

D6.6 - 组织应全面管控可能危害员工健康与安全的所有风险因素，包括但不限于：

- 建筑物和设施的结构安全;
- 安全和卫生条件（卫浴、厨房、住房等）；以及
- 交通安全。

D6.7 -组织应充分应对危害社会心理的风险，包括但不限于：

- 不合理的期限或工作预期;
- 工作人员的攻击性、霸凌或恐吓行为;
- 工作环境中的个人隐私保护不足;
- 缺乏透明度或期望冲突；以及
- 就业安全性与稳定性存在不合理缺失。

D6.8 - 组织应确保人员对以下内容有适当的认知、理解、信息获取和沟通渠道：

- 与人员角色相关的危害以及相关的健康和安全风险;
- 相关政策、程序、角色和职责；以及
- 员工与健康和安全有关的权利。

D6.9 -如发生工伤，组织应提供急救，并协助受影响人员获得后续治疗。

D6.10 - 组织应自行承担费用，根据需要提供、维护并更换适当的个人防护装备。

D6.11- 组织应确保工作相关环境（无论自有、租赁或从服务提供商处承包）保持清洁、安全，满足使用者的基本需求，并为人员提供合理使用权限：

- 清洁的卫生间设施;
- 饮用水;

- 适宜的用餐休息空间;
- 食品储存卫生设施（如适用）；
- 更衣室及安全储物空间（如适用）；以及
- 哺乳期父母的私密空间（如适用）。

D6.12- 组织应确保雇主提供的住房、交通、食品和其他商品和服务符合相关的国家和国际质量标准。

D6.13- 组织应制定并实施有效的管理体系，以在其整个运营和业务关系中达到或超过与健康和安全相关的要求和原则，包括：

- a) [M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration;](#)
M1: 领导层承诺，参与及整合；
- b) [M2: Worker Involvement and Integration;](#)
M2: 员工参与及整合；
- c) [M3: Stakeholder Involvement and Integration;](#)
M3: 利益相关方参与及整合；
- d) [M4: Policy Commitment and Coherence;](#)
M4: 政策承诺与一致性；
- e) [M5: Context, Impacts, and Risks;](#)
M5: 环境 · 影响和风险；
- f) [M6: Objectives, Planning, and Resources;](#)
M6: 目标 · 规划及资源；
- g) [M7: Awareness and Implementation;](#)
M7: 认知与实施；
- h) [M8: Integrity and Transparency;](#)
M8: 诚信和透明度；
- i) [M9: Monitoring and Grievance Mechanisms; and](#)
M9: 监督及申诉机制；以及
- j) [M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement.](#)
M10: 战略分析 · 评审和持续改进。

D7: Privacy / 隐私权

Principles / 原则

Fundamental human rights, to be protected by states and respected by business in the context of work.

工作场所中的基本人权会受到国家保护和企业尊重。

- I. 所有人在个人生活及工作相关环境中均享有合理的隐私权。
- II. 所有人有权知悉并理解其个人数据的使用方式。
- III. 所有人有权对其个人数据进行合理程度的控制。

Performance Criteria / 绩效准则

Specific performance requirements for organizations to demonstrate respect for these rights in the context of work.

为确保员工权利得到切实保障，组织应落实以下具体绩效标准。

D7.1 -组织应尊重员工的隐私权。

D7.2 -组织只能收集、处理和使用人员的以下个人数据：

- a) 出于与员工工作及/或服务直接相关的原因；
- b) 仅限最初收集目的范围内使用；
- c) 以尊重员工个人自主权的方式；
- d) 在有限的基础上做出雇佣、晋升或终止雇佣关系的决定；以及
- e) 以非歧视的方式。

D7.3 - 组织应确保员工个人数据的收集、分发、使用、维护和处置，至少：

- a) 准确、有效及可靠；
- b) 尽量减少收集的数据类型和数量；
- c) 提供适当的安全性和保密性；
- d) 确保数据仅在指定和合法目的所需的时间内保存；
- e) 尊重员工的知识产权；以及

f) 考虑弱势群体特有的风险。

D7.4 - 组织应确保员工对以下内容有适当的认知、理解、信息获取和沟通渠道：

- 收集和使用他人的数据；
- 相关政策、程序、角色和职责；以及
- 员工本人的权利，包括在适用的情况下拒绝或限制收集和使用的权利。

D7.5 - 组织应制定并实施有效的管理体系，以在其整个运营和业务关系中满足或超越与隐私权相关的要求和原则，包括：

- a) [M1: Leadership Commitment, Involvement and Integration;](#)
M1: 领导层承诺，参与及整合；
- b) [M2: Worker Involvement and Integration;](#)
M2: 员工参与及整合；
- c) [M3: Stakeholder Involvement and Integration;](#)
M3: 利益相关方参与及整合；
- d) [M4: Policy Commitment and Coherence;](#)
M4: 政策承诺与一致性；
- e) [M5: Context, Impacts, and Risks;](#)
M5: 环境 · 影响和风险；
- f) [M6: Objectives, Planning, and Resources;](#)
M6: 目标 · 规划及资源；
- g) [M7: Awareness and Implementation;](#)
M7: 认知与实施；
- h) [M8: Integrity and Transparency;](#)
M8: 诚信和透明度；
- i) [M9: Monitoring and Grievance Mechanisms; and](#)
M9: 监督及申诉机制；以及
- j) [M10: Strategic Analysis, Review and Continual Improvement.](#)
M10: 战略分析 · 评审和持续改进。

Definitions (Appendix A) / 附录 A. 定义

发布日期：2026 年 1 月 1 日

定义内容可能定期更新。

1	不利影响： 指对个人或群体所产生的、削弱或阻碍其享有、行使或实现本标准 D1-7 原则 ² 所界定之各项人权的不利效应。 ³
2	授权第三方： 指依据法律规定或合同约定，与组织开展合作的各方实体，包括审核机构、审核小组成员及社会责任国际（SAI）委派代表。
3	商业伙伴³： 指与组织建立业务合作关系，共同实现商业目标的实体机构。其范围涵盖组织在整个价值链中直接或间接关联的上游及下游合作方，包括：人力资源服务机构及招聘公司、供应商、分包商、代理商、特许经营商、经纪商、分销商、服务提供商，以及合资企业中的少数股东与控股股东。
4	业务关系： ⁴ 指组织与商业合作伙伴、价值链关联实体，以及与其运营活动、产品或服务存在直接关联的其他国家或非国家主体之间所建立的全部关联关系。该关系范畴涵盖组织在整个价值链上下游形成的直接与间接商业联结，包括以下主体：人力资源服务机构及招聘公司、供应商、分包商、代理商、特许经营商、经纪商、分销商、服务提供商，以及合资企业 ⁴ 中的少数股东与控股股东。 ⁵
5	儿童： 任何未满 18 周岁的人。
6	童工⁶： 指剥夺儿童童年、潜力与尊严，并对其身心发展有害的工作。其表现的形式包括： a) 对儿童心理、身体、社交或道德观发展具有危险性和危害性的劳动；及/或

³ 改编自联合国《[工商企业与人权指导原则》（UNGPs）。](#)

⁴ 改编自《[全球报告倡议组织标准词汇表 2022](#)》。

⁵ 改编自《[联合国指导原则报告框架词汇表](#)》，Shift。

⁶ 国际劳工组织，[什么是童工](#)。

	<p>b) 妨碍儿童接受教育的行为是指：剥夺儿童就学权利、迫使其中途辍学，或要求其在承担与其年龄不相称的繁重劳动任务的同时维持学业。</p> <p>最恶劣形式的童工⁷：</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 一切形式的奴隶制或类似奴隶制的做法，如买卖、贩运儿童、抵债、农奴制，以及强迫或强制劳动，包括强迫或强制征募儿童参与武装冲突； b) 利用、招募或提供儿童从事卖淫、制作色情制品或进行色情表演； c) 利用、招募或提供儿童从事非法活动，特别是生产和贩运国际条约中定义的犯毒行为；以及 d) 基其工作的性质或所处的环境，可能危害儿童健康、安全或道德观的工作。 <p>危害儿童的环境⁸：根据其性质或工作环境，可能损害儿童健康、安全或道德观的工作，包括但不限于：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 使儿童遭受身体、心理或性方面的伤害； • 在地下、水下、危险高度或密闭空间进行； • 涉及危险机械、设备、工具，或需人工搬运/运输重物； • 处于不健康的环境中，例如，可能会使儿童接触到有害的物质、试剂或过程，或接触到损害其健康的温度、噪音水平或振动；或 • 处于特别困难的条件下，如长时间或夜间工作，或儿童被不合理地限制在雇主的场所内。
7	体面的生活水平： 体面的生活水平是指个人及其家庭能够获得身心健康、安全保障，并参与社区活动的状态。其要素包括食物、水、住房、教育、医疗保健、交通、衣物以及其他基本需求，同时还需涵盖应对突发事件的保障。 ⁹
8	歧视： 在体面劳动环境中，指基于与工作能力无关的个人特征，在雇佣全生命周期（包括招聘、录用、晋升、薪酬、解雇等环节）实施的区别对待行为。禁止性歧视事由包括但不限于：种族、肤色、宗教、种姓、出身、族裔、性别（含怀孕状况、性别认同与性取向）、原籍地或社会出身、国籍、残障、年龄、工会会籍或活动情况、婚姻状况、家庭或照护责任、政见、军人或退役军

⁷ 国际劳工组织，《[最恶劣形式的童工劳动公约](#)》，1999年（第182号）。

⁸ 国际劳工组织，[什么是童工](#)。

⁹ 全球生活工资联盟，[什么是生活工资](#)。

	人身份、遗传信息、与履职能力无关的疾病，以及其他任何与工作能力无关的特征。
9	雇用： 在本标准中，雇用指通过直接雇用或第三方间接雇用的任何人员，包括组织内部及其商业伙伴范围内的人员。其涵盖组织与所有人员之间的劳动关系。
10	特殊情况： 指严重扰乱组织运营、超出常规且雇主无法控制的突发事件或情形，包括地震、洪水、火灾、国家紧急状态、不可抗力或长期政治动荡等。该定义不包括可预见的业务高峰期、节假日或季节性的波动。
11	<p>与招聘相关的费用及成本：人员为获得就业机会所产生的任何费用或成本，无论其征收或收取的方式、时间或地点如何。此类费用及成本绝不应由人员承担。包括但不限于：¹⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • 向公共或私营劳务中介支付的招聘服务费，以及为人员招聘、推荐或安置支付的任何其他款项； • 其他招聘相关费用，包括广告宣传、信息发布、安排面试、提交政府审批文件、核实资质、协调差旅交通及岗位安置； • 医疗费用、保险费用、技能资格测试费、培训入职指导费、设备购置费、差旅住宿费、行政管理费及其他人员入职必需费用。 • 为确保就业向劳务中介、雇主或其他中间人支付的贿赂/利益提供。 <p>本清单不包含与雇佣及解雇相关的费用，此类费用同样不得由人员承担。</p>
12	申诉机制： 指利益相关方针对组织已造成或可能造成人权不利影响而提出申诉，并寻求补救的系统化流程。 ¹¹
13	危害： 指可能造成伤害、损伤、健康损害或破坏的内在条件或情形。
14	诚信： 透明、准确、连贯，并恪守本标准的原则。
15	<p>合法就业的儿童：指在以下许可情形下工作的儿童：</p> <ol style="list-style-type: none"> I. 未成年工——年满 15 周岁（或超过义务教育规定年龄，以较高者为准）且工作内容符合本标准要求的儿童；

¹⁰ 改编自国际劳工组织《[公平招聘的一般原则和操作指南](#)》及《[招聘费及相关费用的定义](#)》。

¹¹ 改编自联合国指导原则。

	<p>II. 从事轻量劳动的儿童¹²——13 至 15 周岁（部分国家为 12 至 14 周岁）的儿童，其工作需满足：</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 不影响就学，且劳动强度不妨碍完成学业； b) 不损害儿童的正常社会、道德发展或身心发育，不危害其整体健康与福祉； c) 每日不超过 4 小时或每周不超过 14 小时工作； d) 不涉及夜间工作； e) 工作环境未对儿童或未成年工构成危害； f) 提供有效的成人监护；以及 g) 符合本标准要求。 <p>III. 儿童协助家庭工作——儿童在家庭、农场或家族企业中协助家庭成员，其工作应符合以下条件：</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 不影响正常就学，且劳动强度不阻碍学业完成； b) 不损害儿童的正常社会、道德发展或身心发育，不危害其整体健康与福祉； c) 工作环境未对儿童或未成年工构成危害；以及 d) 由直系亲属或法定监护人进行指导与监督； <p>IV. 儿童从事娱乐行业——指在文体娱乐行业工作且受合法协议约束的儿童及未成年工，相关协议须满足以下条件：</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 获得政府主管部门批准； b) 取得儿童或未成年工父母/法定监护人许可； c) 获得雇主或中介机构授权； d) 未成年工本人同意（仅针对未成年工协议）； e) 不损害儿童或未成年工的正常社会、道德发展及身心健康； f) 严格限制每日及年度工作时长（包括保障充足睡及休息时间，并禁止夜间工作） g) 确保儿童或未成年工的健康与安全； h) 为儿童或未成年工提供持续教育； i) 设立专项信托账户，为儿童或未成年工的福祉将部分收入存管； j) 符合本标准的要求；以及 k) 确保相关方充分理解并履行所有合同条款。
--	---

¹² 改编自国际劳工组织第 138 号公约。

16	生活收入： 指特定地区家庭维持全体成员体面生活水平所需的年净收入。 ¹³
17	生活工资： 指特定地区劳动者在标准工作周内获得的、足以维持其本人及家庭体面生活水平的劳动报酬。 ¹⁴
18	管理层： 指拥有决策权的岗位，包括人员聘用、解雇、合理的纪律处分、晋升及决定薪酬的权限。
19	“可（May）”的用法说明： 在本标准中，此术语仅表示可能性，而不具有许可的含义。
20	有意义的利益相关方参与： 以双向沟通为特征，依赖于双方参与者的诚信。这种参与具有响应性、持续性，且在许多情况下，包括在决策作出前就与相关的利益相关方展开沟通互动。 ¹⁵
21	心理健康： 指个人能够应对日常生活的压力、有效展开工作，并能为社会作出贡献的身心状态。 ¹⁶
22	夜班： 指 22:00 至翌日 06:00 的时间段，或以所在国法律规定为准。
23	非就业儿童： 未从事工作的儿童，例如，在雇主提供的托儿所、日托所或学校的儿童；可能无意中进入工作区域的社区儿童；陪伴父母工作的孩子；以及生活在工作环境中人员的子女。
24	组织： 负责满足本标准要求的实体。组织可以包括：公司、企业、农场、种植园、合作社、非政府组织、政府机构或可能造成、促成或直接与本标准相关的不利影响和风险有关的任何其他实体。
25	定期/周期性： (1) 固定时段，(2) 情况发生变化时，以及(3) 通过监测、投诉、违规事件或申诉所提示时。

¹³ 生活收入实践社区，[概念阐释](#)。

¹⁴ 全球生活工资联盟，[什么是生活工资？](#)

¹⁵ 改编自经合组织《负责任商业行为尽职调查指南》。

¹⁶ 世界卫生组织，[健康与福祉](#)。

26	个人数据： 任何与已经识别或可识别的个人相关的任何信息；可识别的个人指能够直接或间接被识别的个体，特别是通过姓名、身份证号码、位置数据、网络追踪等单一或多项标识方式，或通过该自然人的生理、遗传、心理、经济、文化或社会身份等特征予以识别的个体。 ¹⁷
27	<p>人员：为组织或其业务伙伴工作的任何级别的任何个人。包括但不限于董事、高管、经理、主管、工人、学徒、实习生、未成年工、从事轻度工作或娱乐行业的儿童（但不包括参与家族工作的儿童）以及组织直接雇用的人员，包括参与非正式经济活动的个人、持证或未持证的移民工人，以及为该组织或其商业伙伴工作的其他人，这些人通常不会在传统定义上视为“人员”，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> I. 间接人员：通过第三方承包或自雇形式向组织提供劳动力的个体（例如：通过招聘机构聘用的员工、司机、居家工作者、小农户、零工，以及安保、维修、保洁、食堂或专业技术人员等）；以及 II. 政府所需人员：直接或间接与组织合作的人员，其劳动按照政府实体（或政府实体指定的机构）规定的要求进行管理或协调（例如，人员工作分配或社区支持计划）。 <p>在本标准中，人员是主要权利人。</p>
28	心理健康福祉： 指个人在工作场所中能够充分参与、不受不当行为侵扰，且能够畅所欲言、承担风险甚至犯错而无需担心负面后果的感受。 ¹⁸
29	补救（措施）： 使个人或社区恢复到相当于或尽可能接近未发生不利影响时的状态，包括通过经济或非经济补偿以及防止影响再次发生的行动。 ¹⁹
30	尊重： 避免导致或促成不利影响，并解决组织导致、促成或直接关联的实际和潜在的不利影响。 ²⁰
31	风险： 衡量实际不利影响的严重程度，以及潜在不利影响的可能性和严重程度。
32	风险因素： 增加不利影响可能性或严重程度的特征、条件或行为。

¹⁷ 《通用数据保护条例》（GDPR）。

¹⁸ 改编自：艾米·埃德蒙森。《[工作团队中的心理安全感与学习行为](#)》。《行政科学季刊》。

¹⁹ 改编自经合组织《[服装和鞋类行业负责任供应链尽职调查指南](#)》。

²⁰ 改编自联合国指导原则。

33	<p>严重性：指潜在不利影响在规模、范围或不可逆性方面的严重程度。评估时应综合考虑以下因素：影响的严重性、可能或实际受影响的个体数量、影响的不可逆转性，以及在合理时间范围内将受影响个体恢复至影响前状态的能力限制。²¹</p>
34	<p>“应 (Shall) ”：在本标准中，“应”表示要求。</p>
35	<p>利益相关方：指任何可能影响或受公司行为及决策影响的个人或组织。重点关注其权利已受到或可能受到公司运营、产品或服务影响的利益相关方，包括工人、社区及其代表，包括工会、民间社会组织，以及在商业与人权领域具备经验或专业知识的机构或个人。²²</p>
36	<p>最高管理层：有权为组织做出财务和政策决策的团体或个人。可能与最高决策机构相同，也可能不同。</p>
37	<p>工人（员工）：所有非管理人员，包括仅具协调职能而无决策权，且薪资福利水平与其他工人相当的基层主管、班组长或督导人员。</p>
38	<p>工人组织：由工人领导的组织，包括工会和倡导团体，旨在促进和维护工人的权益，包括通过该组织与管理层交涉。</p>
39	<p>工作相关环境：指员工因履行工作职责而需身处其中的物理或虚拟空间，包括为满足岗位要求而必须进入的各类工作场所及特定作业环境。与工作相关的环境包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工位或工作场所； • 雇主提供或补贴的住房； • 雇主提供的交通工具； • 工作所需的在线沟通平台； • 因工作职责需到访的公共或外部场所； • 雇主提供的休闲区、更衣室、托儿所及餐厅； • 雇主提供的卫生设施； • 居家办公及远程工作者的工作空间； • 其他

²¹ 改编自经合组织《[服装和鞋类行业负责任供应链尽职调查指南](#)》。

²² 联合国指导原则。

40

工作相关人员：指在工作场所内、履行职责过程中或因雇佣关系，可能产生工作互动的所有个体。包括全体工作人员、业务合作伙伴（客户、供应商、服务提供商等）、授权第三方代表组织或管理层行使职权的机构或个人。