

# 工厂社会责任审核手册



# 目前有社会责任审核要求的客户

## 美加客户：

- **Wal-Mart**
- **Sears**
- **K-Mart**
- **Janco<Meijer>**
- **DISNEY**
- **Dollar General**
- **JC Penny**
- **Hudson's Bay**

## 欧洲客户：

- **Marks & Spencer**
- **ASDA<Wal-mart UK>**
- **Argos**
- **Boots**
- **Littlewoods**



# 社会责任审核基于的国际守则简介

- 美国“公平劳工协会”<FLA-Fair Labor Associatic>与“工作场所生产守则”<Workplace Code Conduct of >(如WAL-MART)
- SAI(Social Accountability International)与SA8000(如) -
- “道德贸易运动”<ETI-Ethical Trading Initiative>与“基本守则”<Base Code>(如LITTLEWOOD /BOOTS/M &S)

-



# 禁止使用童工

- <<中华人民共和国劳动法>>第15条：  
禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人
- <<禁止使用童工规定>>49条：  
企业事业组织，个体工商户非法招用未满16周岁的未成年人的，由劳动部门责令改正，处于罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。
- 使用童工：工厂审核当日，工厂存在未满16周岁的未成年工人
- 历史童工：工厂审核当日往前推6个月，工厂存在未满16周岁的未成年工人

# 慎用未成年工

- <<中华人民共和国劳动法>>第58条：  
未成年工是指年满16周岁未满18周岁的劳动者
- <<中华人民共和国劳动法>>第64条：  
不得安排未成年工从事矿山井下，有毒有害，国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动
- <<中华人民共和国劳动法>>第65条：  
用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查：
  - <一> 安排工作岗位之前；
  - <一> 工作满一年；
  - <一> 年满18周岁，距前一次体检时间已超过半年。
- 未成年工的使用,必须到劳动部门登记备案。



# 人事档案管理操作提示

## ● 身份证管理

### 1. 虚假身份证

- A. 非公安机关所发身份证件;
- B. 身份证真实,但所属非本人.

### 2. 身份证过期

身份证超出使用年限,未及时更换.

### 3. 尽量提供第二代身份证(如确实无第二代身份证,第一代有效期内的身份证仍可使用.)

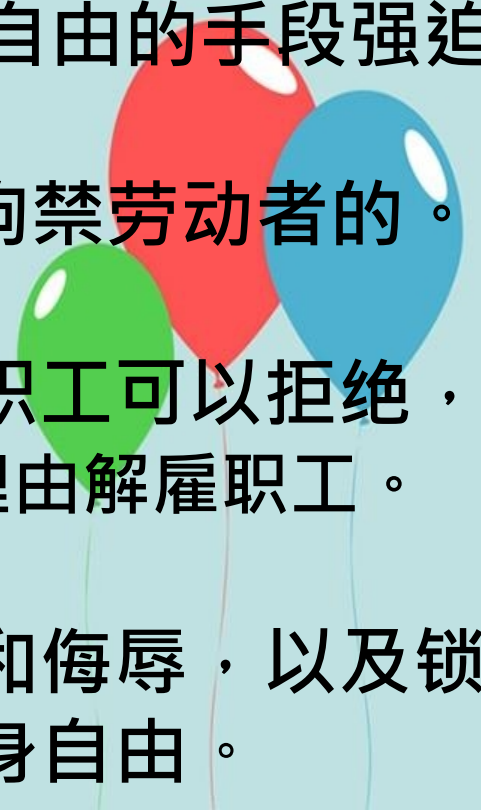


# 人事档案管理操作提示

- 工厂必须提供所有员工的人事资料和年龄档案
- 在聘用新的员工时，工厂必须要求每个员工出示能证明其年龄的原始文件。文件可以是统一的身分证、出生证、学历证书、写有家庭成员的姓名和年龄的居留档案中。
- 工厂必须把员工的年龄证明的原始文件复印一份，连同本人免冠照片存在员工的人事档案中。
- 注意身分证的有效日期]
- 工厂必须对员工进行上岗前职业安全卫生教育培训。

# 不使用强制劳工

- <<中华人民共和国劳动法>>第96条：  
用人单位有下列行为之一，由公安机关责任人员处于15日以下拘留，罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：  
    <一> 以暴力，威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；  
    <二> 侮辱，体罚，殴打，非法搜查和拘禁劳动者的。
- 劳部发（1994）118号第4条：  
企业违反国家规定强迫职工加班加点，职工可以拒绝，企业不得因此扣发职工工资，更不能以此理由解雇职工。
- 劳部发（1994）118号第8条  
严禁企业对职工进行体罚，殴打，搜身和侮辱，以及锁闭工作场所和职工集体宿舍限制职工人身自由。





# 不使用强制劳工操作提示

- 员工不能是正在接受劳动教育（如囚犯）的人员
- 工厂不得扣留员工原始证件及收取押金
- 工厂不得扣发员工全部/部分工资
- 工厂不得限制员工的基本生理需求（如上厕所/饮水等）
- 有数量限制的离位证制度
- 工厂不得强迫员工住在工厂安排的地方
- 住在工厂安排的地方的员工，其活动自由不能受到不合理的限制



# 无歧视/不骚扰政策

<<中华人民共和国劳动法>>第12条:

- 本公司对所有员工,不能够因种族、社会阶级、国籍、宗教、残废、性别、性别取向、工会会员资格或政治联系的歧视行为

- 本公司不允许带有强迫性、威胁性、凌辱性、剥削性的性行为包括姿势、语言和实际的接触

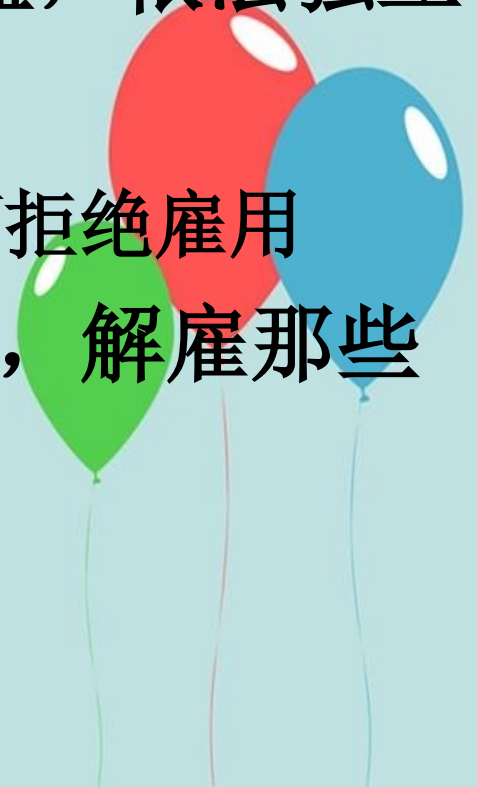


# 无歧视/不骚扰政策操作提示

- 工厂不能限制招用未成年工
- 工厂不能禁止或阻止录用已婚或怀孕的妇女
- 工厂不能要求妊娠测试（除国家法律规定要求外）
- 技能，教育和经验相等的员工从事相同的工作，起薪应当相同
- 工厂不能使用吼叫，威胁或低级语言
- 工厂应禁止性暗示，性要求，或其他带有性意思的语言或身体接触
- 安全保卫措施必须考虑性别因素且不能侵犯人权

# 结社自由

- <<中华人民共和国劳动法>>第7条：
  - 劳动者有权依法参加和组织工会
  - 工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动
- 工厂不能因为应征者是工会/社团成员而拒绝雇用
- 工厂不能歧视，处分或压制，威胁，解雇那些欲加入工会/社团的员工
- 工厂不能干涉合法的工会/社团
- 工会/社团必须是合法的团体



# 最低工资标准

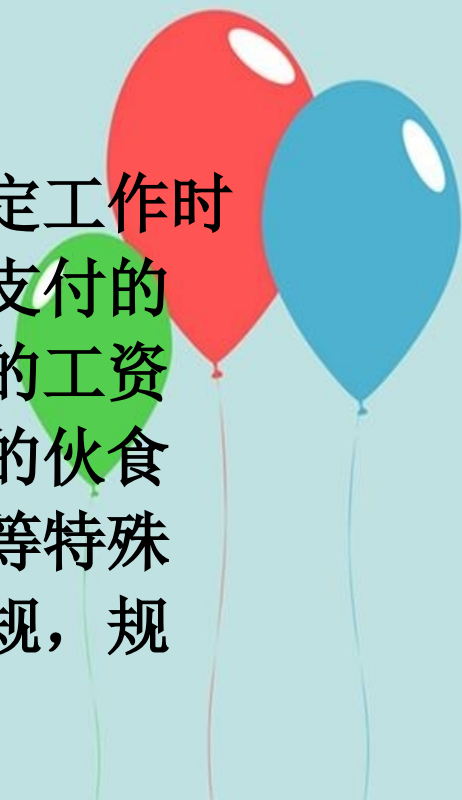
- <<中华人民共和国劳动法>>第48条

国家实行最低工资保障制度。

最低工资的具体标准由省，自治区，直辖市人民政府规定，报国务院备案，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

- 劳部发（1995）309号第54条

劳动法第48条中的“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其单位支付的最低劳动报酬，最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班，夜班，低温，井下，有毒，有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律，法规，规章规定的社会保险福利待遇。



# 最低工资标准

- 劳动发（1995）309号第57条

劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，试用，熟练，见习期间，劳动者在法定工作时间内，提供了正常劳动的情况下，雇主必须支付劳动者不低于当地标准的最低工资。

- 劳部发（1993）《《工资支付暂行规定》》第19条

实行计件工资或提成工资等工资形式的企业，必须进行合理的折算，其相应的折算不得低于按时，日，周，月确定的相应最低工资标准。

# 停工待料之工资支付规定

- 全国范围：劳部发（1994）条<<工资支付暂行规定>>第12条

非因劳动者原因造成单位停工，停产，在一个工资支付周期内，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资，超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，则按国家规定办理。

- 广东省（1989）<<广东省外商投资企业劳动管理规定>>第28条

企业停产，应发给职工停工工资，停工工资不得低于职工本人平均工资的70%

# 停工待料之工资支付规定

- 深圳市：《深圳经济特区企业工资管理暂行规定》第54条

生产经营正常的企业非因职工本人过失造成停工，在停工期间未能调配职工做其他工作的情况下，企业应按下列标准发给职工停工津贴：  
停工在六个工作日以内的（含六个工作日），按职工停工前一个月职工本人平均实得日工资的80%支付给职工；停工超过连续六个工作日以上的，从第七日起按停工前三个月职工本人平均实得日工资的60%支付给职工。

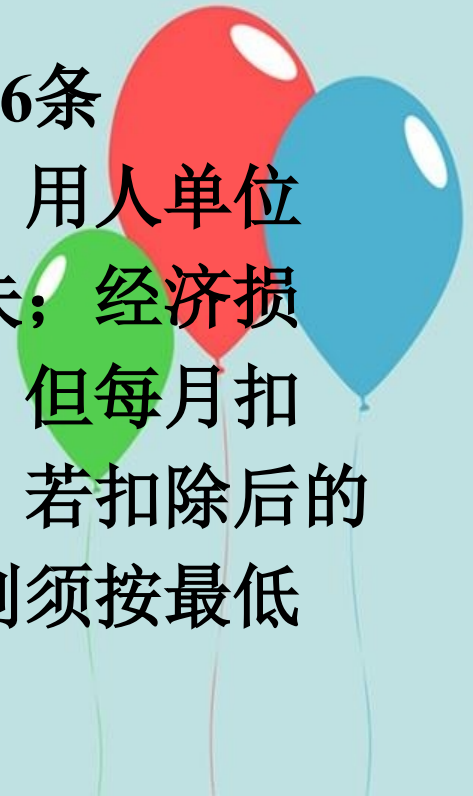


# 加班工资/经济赔偿

- <<中华人民共和国劳动法>>第44条：  
有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：
  - <一> 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；
  - <二> 休息日安排劳动者工作又不有安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；
  - <三> 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分这三百的工资报酬。

# 加班工资/经济赔偿

- 劳部发（1994）《工资支付暂行规定》第13条  
...实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定时间计件单价的150%，200%，300%支付其工资.....
- 劳部发（1994）《工资支付暂行规定》第16条  
因劳动者本人原因给用人单位造成损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失；经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%，若扣除后的剩余工资部分低于当地最低工资标准的，则须按最低工资标准支付。



# 工作时间

- <<中华人民共和国劳动法>>第36条  
国家实行劳动者每日工作8小时，每周工作40小时....
- <<中华人民共和国劳动法>>第38条:用人单位应当保证劳动者每周至少休息一天
- <<中华人民共和国劳动法>>第41条
  - ♣在确保劳动者身体健康的条件下,加班时间一天不超过3小时,一个月不得超过36小时
  - ♣注意:WAL-MART不接受综合计时工时工作制



# 工作时间/工资操作提示

- 在劳动合同中列明工时/工资的相关规定
- 工厂应根据每年政府颁布的最低工资标准重新调整其工资标准
- 工厂需具备准确可靠的考勤系统（电子刷卡/卡钟等）
- 工厂需提供合乎规范的考勤及工资发放记录（十二个月）
  - ♣ 此记录需与各部门的内部记录一致（如生产报表/发料单/IQC检查报告等）
- 工厂需向员工传达工厂的工时，工资，福利政策
- 工厂需向每个员工提供其本人的工资条，注明总收入，基本工资和加班工资，工作时间和所有合法的或认可的扣款细目。
- 工资至少每月以现金支付一次，且必须由职工本人亲笔签收。

# 休假制度

## ●法定假日

### ● <<中华人民共和国劳动法>>第40条

用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

<一> 元旦；

<二> 春节；

<三> 清明、端午、中秋、劳动节；

<四> 国庆节；

<五> 法律，法规规定的其他休假节日。



# 休假制度

- <<全国年节及纪念日放假办法>>第2条（1999年9月18日）

## - 全体公民放假的节日：

- ♠ 元旦：放假1天（1月1日）
- ♠ 春节：放假3天（农历正月初一，初二，初三）
- ♠ 清明、端午、中秋、劳动节：放假1天
- ♠ 国庆节：放假3天（10月1日，2日，3日）
- ♠ 如法定节假日恰逢休息日，则休息日顺延。

## - 部分公民放假的节日：

- ♠ 妇女节（3月8日）：妇女放假半天
- ♠ 青年节（5月4日）：14周岁以上的青年放假半天....
- ♠ 如法定节假日恰逢休息日，则不补休



# 休假制度

- 年休假和产假
- <<全国年节及纪念日放假办法>>第2条  
国家实行带薪年休假制度，劳动者连续工作一年以上，享受带薪年休假。
- 《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》（1997）第2条  
年休假时间按在本企业工龄计算：工作满一年未满十年的5天；满十年未满二十年以上者10天；满二十年以上者15天。
- 《中华人民共和国劳动法》第62条：  
女职工生育享有不少于90天的产假。
- 劳动部发（1992）309号第58条：  
女职工在其享有法定产假期间，依法领取生育津贴；没有参加生育保险的企业，由企业照发原工资。
- 《中华人民共和国劳动法》第51条：  
劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。



# 休假制度

## ※婚假和丧假

- 职工本人结婚，婚假三天，晚婚加10天（男25周岁）
- 职工直系亲属（父母，配偶，子女）死亡，丧假三天
- 职工患病按有关规定休假并发放法定医疗期工资

## ※《中华人民共和国劳动法》第51条：

劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。





# 休假制度操作提示

- ※工厂必须在员工手册/厂规中列明休假规定；
- ※工厂必须以简明易懂的形式向员工介绍休假制度；
- ※工厂需正确记录员工服务年限以便决定其福利待遇；
- ※工厂需保留有关的休假/请假记录以备查；
- ※工厂必须依法足额支付休假工资；
- ※工资单中有相关的工资反映；



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/346224025033010051>