

FSC 中国

持证企业符合 FSC-ILO 核心劳工要求的指南



FSC 中国办公室
2022

目 录

使用说明

一、FSC CoC 标准中的核心劳工要求.....	4
二、国际劳工组织核心公约及其签署情况	5
三、获证企业如何满足 FSC 核心劳工要求.....	6
1. 做出政策声明	6
2. 进行自我评估	6
3. 制定与风险相适宜的有效措施	7
四、与 FSC 核心劳工要求相关的风险自评指南.....	7
1. ILO 公约以及 FSC 核心劳工要求相关的法律法规要求	7
2. 企业风险自评指南	7
（一）童工劳动.....	7
（二）歧视	14
（三）强迫与强制劳动	21
（四）结社自由与集体谈判	28
五、良好实践	32
1. 三星电子在中国的禁止童工实践	32
2. 天虹纺织集团 反歧视政策	34
3. 长荣航空股份有限公司 反歧视及反骚扰声明	36
4. 迪士尼非自愿劳动政策	37
5. 广东大唐国际潮州发电有限责任公司工会创建全国模范职工之家	41
附录 1 FSC 核心劳工要求自我评估模板.....	44

使用说明

本文件旨在：

- 指导 FSC 产销监管链认证的组织在其运营中实施 FSC 核心劳工要求。
- 将此要求传达给认证机构和审核员。
- 为拟申请 FSC 产销监管链认证的组织开展准备工作提供支持。

本文件并非详尽无遗，也不是规范性或者强制性文件，而是基于收集到的中国企业的常见情况为组织和认证机构提供指导。本文件不包括有关制定建议或系统的程序方面的指南。

本文件涵盖以下内容：

- FSC 核心劳工要求（不包括“职业健康与安全”）。
- ILO 核心公约及中国签署情况。
- 企业满足 FSC 核心劳工要求需要准备的工作。
- 企业进行风险自我评估的指南。
- 可供参考的良好实践案例。

其中，本文件的第四部分：企业进行风险评估的指南，针对每项核心劳工要求，列举了企业在实施 FSC 核心劳工要求时可能遇到的情况。在使用自我评估模板进行评估时，组织可以针对每项核心劳工要求，以此文件的内容作为对照，对其自身的运营情况进行评估，并参考指南中给出的纠正措施进行整改。当然，本文件提供的指导并没有穷尽所有情况，组织应根据核心劳工要求条文对自身进行全面的风险评估。

尤其是，按照中国法律注册为各类企业（即“用人单位”）的 FSC 产销监管链认证的组织应遵循这些核心劳工要求以符合中国法律法规的要求；非企业类的实体（如农业合作社、小农户等）也可参考执行。

认证机构负责对组织的自我评估结果进行评价，以确保收集到的信息和参考证据（政策、程序等）可充分证明该组织符合每项 FSC 核心劳工要求或彻底解决某一合规问题。根据认证机构的验证方式，审核员可能需要审查其他文件、与工人和管理层面谈、进行现场观察等，并综合所有信息做出评价结论。

需要注意的是，在 FSC 体系下，工人包括所有就业人员，包括所有级别和类别的兼职和季节性雇员，以及承包商和分包商的工人。因此，FSC 核心劳工要求适用于作为 FSC CoC 认证组织的承包商和分包商。所有涉及 FSC 产品或材料生产或加工的实体（内部的或外包的）均应满足核心劳工要求。

欢迎使用本指南的各方对本指南提出修改意见，FSC 中国会在收集指南运用的经验和反馈的基础上不定期对本指南进行更新。

一、FSC CoC 标准中的核心劳工要求

根据 FSC 最新修订标准 FSC-STD-40-004 V3-1 产销监管链认证要求，组织应在认证涵盖的运营中实现 FSC 核心劳工要求。FSC 已做出决定，组织应：

1. 采纳并执行涵盖 FSC 核心劳工要求的政策声明。
2. 保留最新的自我评估，其中组织描述了在运营中如何实现 FSC 核心劳工要求。

要求

FSC 制定了一系列适用于所有具备 CoC 认证组织的要求。具体如下：

FSC 核心劳工要求¹

7.1 在应用 FSC 核心劳工要求时，组织应充分了解国家法律规定的权利和义务，同时符合本要求的目标。

7.2 组织不得使用童工。

7.2.1 除第 7.2.2 条另行规定外，组织不得雇用 15 岁以下或低于国家或地方法律或法规规定的最低年龄（以较高者为准）的工人。

7.2.2 在国家法律或法规允许雇用 13 至 15 岁的人从事轻量工作的国家，这种雇佣不应妨碍学校教育，也不应损害他们的健康或发展。如果儿童受义务教育法的约束，他们只能在学校学习以外的正常的工作时间工作。

7.2.3 未满 18 岁的人不得从事危险或繁重的工作，除非已在国家法律法规范围内接受培训。

7.2.4 组织应禁止最恶劣形式的童工。

7.3 组织应消除一切形式的强迫劳动。

7.3.1 雇佣关系是自愿的，建立在双方同意的基础上，不受惩罚的威胁。

7.3.2 没有证据表明存在任何强迫或强制劳动的做法，包括但不限于：

- 身体暴力和性暴力
- 抵债性劳动
- 扣留工资，扣留支付雇佣费用和/或支付开始就业的押金
- 限制行动
- 扣押护照和身份证件
- 威胁向当局告发或投诉

7.4 组织应确保在雇佣和从业方面不存在歧视。

7.4.1 雇佣行为和从业行为是非歧视性的。

¹ 来源: FSC 基于国际劳工组织 (ILO) 核心公约原则的通用标准和指标报告 (2017 年)。

7.5 组织应尊重结社自由和集体谈判的有效权利。

7.5.1 工人可以建立或者加入自己选择的工人组织。

7.5.2 组织尊重工人组织制定章程和规则的充分自由。

7.5.3 组织尊重工人从事与成立、加入或协助工人组织有关的合法活动的权利，或不这样做的权利，并且不会因工人行使这些权利而对其进行歧视或惩罚。

7.5.4 组织与合法成立的工人组织和/或正式选出的代表真诚地谈判，并尽最大努力达成集体谈判协议。

7.5.5 如存在集体谈判协议，实施这样的协议。

二、国际劳工组织核心公约及其签署情况

至今，国际劳工组织确立了五个工作场所的核心原则与权利：结社自由与集体谈判权、消除一切形式的强迫劳动、有效消除童工、消除就业歧视，以及安全健康的工作环境。²这些原则构成了1998年通过的《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》的基础。《宣言》规定，无论成员国是否批准相关公约，都应当尊重并推动以上基本原则与权利。这些国际核心劳工标准受到11个“核心”公约和相关建议书及议定书的保护。这些公约包括：³

基本权利	核心劳工公约	批准国数量*	公约主要内容	中国批准情况
结社自由和集体谈判	《结社自由与保护组织权公约》(第87号)	157	赋予所有工人和雇主无须经事先批准，建立和参加其自己选择的组织的权利，并制定了一系列规定，确保这些组织在不受公共当局的干涉的情况下自由行使其职能。	未批准
	1949年《组织权与集体谈判权公约》(第98号)	168	为防止发生排斥工会的歧视，防止工人组织和雇主组织之间相互干涉提供保护，并对促进集体谈判作出了规定。	未批准
废除强迫或强制劳动	1930年《强迫劳动公约》(第29号)及其2014年议定书	180	要求禁止所有形式的强迫或强制劳动。但允许某些例外，如服兵役、受到适当监督的服刑人员的劳动和紧急情况下的劳动，如战争、火灾、地震。	已批准(2022)
	1930年《强迫劳动公约》(第29号)2014年议定书	59	规定了针对强迫劳动的预防、保护和补救(如赔偿和康复)措施	未批准
	1957年《废除强迫劳动公约》(第105号)	177	禁止使用任何形式的强迫或强制劳动作为一种政治强制或政治教育手段，作为对发表政治或意识形态观点的惩罚，作为动员劳动力的手段，作为一种劳动纪律措施，作为参与罢工的惩罚或歧视的手段。	已批准(2022)

² 2022年6月10日，第110届国际劳工大会通过了一项决议，将安全健康的工作环境原则添加到国际劳工组织的工作中的基本原则和权利中。

³ 根据国际劳工组织网站“Ratification by Convention”部分整理

(<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:::NO::>)，数据截至日期：2022年7月7日。

禁止童工劳动	1973 年《准予就业最低年龄公约》(第 138 号)	174	旨在消除童工劳动,规定准予就业的最低年龄不得低于完成义务教育的年龄。	已批准 (1999)
	1999 年《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)	187	要求立即采取有效措施确保禁止和消除最恶劣形式的童工劳动,它包括奴役制和类似的做法,强迫征募儿童参与武装冲突,使用儿童卖淫和从事色情服务,任何非法活动,以及可能危害儿童的健康、安全和道德的工作。	已批准 (2002)
消除就业与职业歧视	1951 年《对男女工人同等价值的工作给予同等报酬公约》(第 100 号)	173	要求对男女工人同等价值的工作给予同等报酬和同等津贴。	已批准 (1990)
	1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)	175	要求制定一项国家政策,消除在获得就业机会、培训和工作条件方面,任何基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因的歧视,促进机会和待遇平等。	已批准 (2006)
职业健康与安全	1981 年职业安全及卫生及工作环境公约(第 155 号公约)	75	要求各成员国应根据国家条件和惯例,经与最有代表性的雇主组织和工人组织协商后,制定、实施和定期审查有关职业安全、职业卫生及工作环境的一项连贯的国家政策。	已批准 (2006)
	2006 年促进职业安全与卫生框架公约(第 187 号公约)	58	要求各成员国应在与雇主组织和工人组织协商的情况下,通过制定国家政策、国家体系和国家计划的方式,促进职业安全与卫生的持续改善,以预防职业伤害、疾病和死亡,并应采取积极步骤,通过国家职业安全与卫生体系和国家计划,逐步实现安全与卫生的工作环境。	未批准

三、获证企业如何满足 FSC 核心劳工要求

1. 做出政策声明

企业应按照 FSC 的要求制定并实施一个包含 FSC 核心劳工要求的政策声明,这一声明用于证明其符合 FSC CoC 标准。

2. 进行自我评估

可以按照附录 1 的模板进行自我评估,所需评估的详细程度将取决于组织作业现场所在的地点,该组织的规模和劳动环境。评估时建议参考本文第四部分的风险评估指南,企业可以根据自身的管理和实际情况进行评估。建议企业至少每年评估一次,并且在企业的业务、治理机制、投资、产品和服务出现重大变化的时候重新评估。针对独立的 FSC 证书,证书持有者负责证书范围内所有地点的运营符合 FSC 核心劳工要求。如果有分包的情况发生,企业应负责承包商符合核心劳工要求并完成其自我评估。针对多地点和联合认证,由中心办公室负责完成证书范围内所有参与地点的自我评估。

3. 制定与风险相适宜的有效措施

根据自我评估的结果，制定并实施与其风险相适宜的有效措施。具体改进和措施建议考虑本文第四部分的风险评估指南。第五部分罗列了一些公司践行核心劳工要求的良好实践，组织也可以作为参考。

四、与 FSC 核心劳工要求相关的风险自评指南

1. ILO 公约以及 FSC 核心劳工要求相关的法律法规要求

为支持认证机构及证书持有者开展核心劳工要求，核查并自查的工作，FSC 中国办公室通过咨询业内专家，收集并整理了 ILO 公约以及与其相关的中国法律法规要求，可通过下列网站进行查询：

ILO 公约全文：

<https://live-fsc-china.pantheonsite.io/cn-zh/ilohexinlaogongyaoqiuxiangguanfalufagui/ilogongyuequanwen>

相关的法律法规条款摘录：

<https://live-fsc-china.pantheonsite.io/cn-zh/zhongguooneifalufaguixiangguantiaokuanzhailu>

2. 企业风险自评指南

指南以上述公约和中国相关法律法规的要求为基础，展示了企业在运用和实施 FSC 核心劳工要求时可能遇到的主要情况，并就这些情况与公约和中国法律法规的合规风险程度给出三个等级的判定，并以颜色标识：

绿色：完全符合公约和中国法律法规的要求——对于绿色情形，指南在必要的时候会给出解释说明。

黄色：可能存在不符合公约和/或中国法律法规要求的风险，也即，并不必然违反法律法规或公约，需要结合具体情况进行判断——对于这种情形，指南给出了说明，尤其是黄色可能转化为红色的情形，以及必要的预防和改进措施。

红色：存在违反公约和/或中国法律法规要求的情况——对于红色情况，指南说明了具体违反的规则，并提出了补救和改正的基本措施。

必须在此强调的是，上述色彩标识是基于对“特定事实或情景的描述”，因此可能随着事实或情景的变化而变化。也即，标识为“红色”的某个“特定事实或情景”可通过“改进或纠正措施”转变为“黄色”或者“绿色”，而标识为“绿色”的某个“特定事实或情景”在未能维持或关键要求被违反的情况下，也可转变为“红色”。

本指南可以为附录 1 中自我评估模板的风险自评提供指导。指南总结了企业在实践 FSC 核心劳工要求以及与之相关的中国法律法规的主要问题，但未能穷尽所有的情景和风险。对于任何指南中未能提及的情况，企业应首先确保其实践和行为不违反中国的法律法规，在缺乏对应的中国法律法规的情况下，企业应尊重并遵守 FSC 核心劳工要求。如果核心劳工要求与中国的法律法规要求不同，企业应该执行更加严格的标准。如果 FSC 核心劳工要求与国家的法律法规存在冲突，企业应遵循中国的法律法规要求。

（一）童工劳动

童工预防

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施（或解释说明）
(1)	雇佣不满16周岁的未成年人。	红	应终止雇佣关系并实施童工救济措施。未满16周岁的未成年人为童工。企业不能招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须依据国家有关规定，履行审批手续并保障其受义务教育的权利。
(2)	招聘过程中没有核查身份证。	黄	没有核查身份证意味着没有确认求职者的年龄是否大于16周岁。应当核查身份证，如果核查后仍然存疑，应当要求对方提供相关文件加以进一步审核，以核实其年龄，如户口本、学校档案。雇主还可以与年龄存疑的求职者进行面谈，以获取更多信息。
(3)	招聘过程中核查身份证时无法确定照片和本人是否为同一人。	黄	可以通过使用带有面部识别软件的电子设备或经认可的政府机构使用的能够正确识别伪造身份证明的检测机器来验证申请人的身份。 还可以交叉验证有其他照片的身份证明文件，如学校档案。
(4)	招聘过程中无法确定身份证真实性。	黄	交叉识别多份书面文件有助于识别虚假身份证。还可以求助于政府部门加以确认。
(5)	未保存招聘过程中的记录。	黄	企业应当保存员工的人事档案，包括年龄文件副本和入职日期证明。
(6)	企业忽视对劳务派遣工的证件核查。	黄	应核实劳务派遣工的证件。避免与招用童工的劳务派遣机构合作。
(7)	为不满16周岁的未成年人介绍就业或接受介绍此类人就业。	红	不得为不满16周岁的未成年人介绍就业。该行为违反《禁止使用童工规定》。
(8)	在日常生产过程中，主动监控员工年龄状况，有意识地对年龄偏小的员工进行询问。	绿	这样做有利于发现进入企业的童工。
(9)	人力资源部定时抽样检查职工的年龄。	绿	这样做有助于减少出现童工的机率。
(10)	缺乏对人力资源部门等招聘负责员工的培训。	黄	企业应当就“禁止使用童工”对员工开展专项培训，包括纳入新员工入职培训，并保留培训记录。
(11)	企业没有对全体员工进行与童工有关的培训。	黄	企业可以视情况对员工进行与童工相关的培训，告知员工若发现企业内部存在童工现象，应当告知相关部门。
(12)	缺乏关于童工劳动的内部举报机制。	黄	建立“童工举报机制”，并鼓励员工举报企业内部的童工现象，对预防和救济童工非常有效。保护举报人，调查举报事宜，告知举

			报人处理进度。告知所有员工该机制的存在，并培训员工如何使用该机制。
(13)	供应链上的企业存在使用童工的情形。	黄	企业要有“不支持童工”的意愿。企业需要把这一意愿明确地传达给所有的商业合作伙伴，并利用这层关系，对工作间及周围的工人进行教育。此外，企业还要清楚地知道他们是在与谁进行商业合作。供应链上游企业需要明确地知道产品在哪里生产、产品的原料从何而来。在强调监控之前，企业首先要知道这些，才能更好地进行管控。即使不能监控所有环节中的所有企业，也能够根据他们的体系、透明度等筛选合作伙伴。 无论是否已经识别具体的童工事件，如果在采购区域已识别童工的风险因素且供应商尚未实施合理的控制措施，降低风险，企业均应利用自身影响力，鼓励供应商采取措施，以防范童工。
(14)	不满16岁的未成年人辍学，跟随父母一起工作。	红	即使父母同意 ，企业也应当拒绝为这些儿童提供工作机会（在这种情况下，鼓励企业尽量给予儿童及其家庭各种帮助，使其能够不从事童工劳动）。
(15)	不满16周岁的未成年人在假期、学习之余随同父母一起工作。	红	即使父母同意，企业也应当拒绝此类行为。
(16)	招用不满16周岁的学徒。	红	不满16周岁的学徒依然是童工。企业应当注意， “学徒”不是招用童工的正当理由。
(17)	以勤工俭学名义安排不满16周岁的未成年人从事生产经营性劳动的。	红	不满16周岁的“勤工助学”未成年人依然是童工。企业应当注意， “勤工助学”不是招用童工的正当理由。
(18)	以实习工、暑期工名义安排不满16周岁的未成年人从事生产经营性劳动的。	红	不满16周岁的“实习工”、“暑期工”未成年人依然是童工。企业应当注意，换一个名称不会使招用童工拥有正当性。
(19)	企业与学校、教育机构等合作，以实习、教学实践、职业技能培训为名，安排不满16周岁的未成年人从事生产经营性劳动或其从事的劳动已超出学习和培训目的、时限、内容，影响其人身安全、身心健康的。	红	当企业与学校、其他教育机构以及职业培训机构合作， 对于不满16周岁的未成年人，安排的劳动仅限于教育实践劳动、职业技能培训劳动 ，且必须不影响他们的人身安全和身心健康。
(20)	企业没有对人力资源部门等招聘部门进行童工	红	企业应当对招聘部门定期进行童工预防专项培训。

	预防专项培训。		
(21)	在发现招聘了童工后,企业没有展开调查以寻找雇佣程序中的漏洞。	红	企业应当找出雇佣程序中的漏洞,并采取纠正措施。
(22)	对故意协助求职者隐瞒真实年龄和童工身份、利用虚假身份进入公司的工作人员进行违纪处理。	绿	/
(23)	企业没有建立“防止童工程序”。	黄	企业应当建立“防止童工程序”,明晰规章制度,分配责任和义务,协同各部门工作。

童工救济

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施(或解释说明)
(1)	发现童工后直接解雇,没有任何后续措施。	红	应当考虑到儿童的最大利益。对其工作性质与环境进行评估,判断是否存在危害其身心健康的可能性,并进行相应的健康检查。采取措施确保对受影响儿童进行保护,联系其家人,尽可能帮助停止工作的儿童及其家人获得适当的服务和可行的替代方案,如将童工送回原籍并承担交通和食宿费用;为儿童提供帮助直到其满16周岁,保证其接受法律规定的义务教育;或为其家人提供工作。
(2)	童工身心健康受损,企业没有将其送医。	红	企业应当在发现童工身心健康受损时,立即将其送医。
(3)	童工身心健康受损,企业将其送医,但没有支付医疗费用。	红	企业应安排治疗直到其痊愈,医疗费用由企业承担。
(4)	企业没有建立有效的童工救济机制。	黄	企业应当建立童工救济机制。童工救济机制的建立需要多部门的配合,例如,生产部门发现并上报童工的存在,人力资源部门调查、终止劳动关系,社会责任部门追踪后续进展。

未成年工

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施(或解释说明)
(1)	招录工人时,没有查验身份证件。	红	在招录工人时,应当查验身份证件。已满16周岁、不满18周岁的工人为未成年工,可以参加劳动,但是有特殊要求。

(2)	非特殊工种的年龄限制 (如:不涉及危险操作的工作不招聘 16 周岁以上、不满 18 周岁的工人)	黄	在充分条件下应当为未成年工人提供工作机会,而不是完全将其排除在就业机会之外。企业可以通过向 16 到 18 岁之间的年轻人提供无危险的体面劳动机会,以在促进未成年工人就业方面发挥重要作用。
(3)	特殊工种没有年龄限制 (如:涉及危险操作,但招聘 16 周岁以上、不满 18 周岁的工人)	红	特殊工种具有年龄限制。 企业不得安排未成年工人从事的劳动具体请见《未成年工特殊保护规定(1994)》。
(4)	招用已满 16 周岁不满 18 周岁的未成年人,不执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定,安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。	红	第一步应考虑是否可以排除相关危害。如果危害难以排除,应以负责任的方式让该未成年工人离开这一岗位,如果可能,将其换到经风险评估的无害的替代岗位。企业不得安排未成年工人从事的劳动具体请见《未成年工特殊保护规定(1994)》。企业可以设置监管未成年人工时和劳动的系统。
(5)	安排未成年人上夜班、加班。	黄	法律没有明文禁止未成年工上夜班或加班, 但是,长时间的夜班、加班易危害未成年人的成长发育、身心健康,应尽可能避免。 需要注意的是,中国某些地方的《未成年工特殊保护规定》实施细则可能禁止未成年工加班。
(6)	安排患有某种疾病或具有某些生理缺陷(非残疾型)的未成年工从事不适合他们身心健康的工作。	红	企业不得安排此类未成年工人从事的劳动具体请见《未成年工特殊保护规定(1994)》。
(7)	建立“未成年工清单”,完善相关人事资料,据此安排工作。	绿	/
(8)	企业完善工作记录(如劳动合同、考勤表、工资表、电子考勤记录),以证明没有非法使用未成年工。	绿	/
(9)	没有将未成年工情况告知劳动行政部门,导致未成年工的合法权益无法受到及时的保护。	红	企业招收使用未成年工,除符合一般用工要求外, 还须向所在地的县级以上劳动行政部门办理登记。 劳动行政部门根据《未成年工健康检查表》、《未成年工登记表》,核发《未成年工登记证》。各级劳动行政部门须审核体检情况和拟安排的劳动范围。
(10)	未成年工没有《未成年工登记证》即上岗。	红	未成年工须持《未成年工登记证》上岗。 《未成年工登记证》由国务院劳动行政部门统一印制。
(11)	未成年工上岗前没有受	红	未成年工上岗前企业应对其进行有关的职

	到职业安全卫生教育、培训。		业安全卫生教育、培训。
(12)	未成年工自费进行体检和登记。	红	未成年工体检和登记，由企业统一办理和承担费用。
(13)	未成年工与成年工人工资水平不同。	红	未成年工和成年工人应当同工同酬，不可歧视。
(14)	在未成年人签约劳动合同时，没有获得监护人的同意。	黄	<i>为防控潜在风险，在要求未成年工签字的同时，也应要求其监护人在劳动合同等文件上签字。同时，劳动合同可以载明未成年工自己对建立劳动关系的认识及意愿，写明招录的过程，比如通过职业介绍所、招聘会或者网上招聘途径等。这样做将有助于降低涉嫌强迫劳动等刑事责任风险。</i>
(15)	不与未成年工签订劳动合同。	红	未成年工人拥有合法工作权利，企业应当与此类工人签订劳动合同。
(16)	不为未成年工缴纳社会保险。	红	企业只要与未成年工建立了劳动关系，就应当为其缴纳社会保险。
(17)	营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等场所招用 16 周岁以上的未成年人。	红	不适宜未成年人活动的场所不得招用 16 周岁以上的未成年人。
(18)	没有定期对未成年工进行体检。	红	企业应按下列要求 对未成年工定期进行健康检查 ： （一）安排工作岗位之前； （二）工作满一年； （三）年满十八周岁，距前一次的体检时间已超过半年。
(19)	企业没有依据未成年人的健康检查结果来安排适当的劳动。	红	应根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动，对不能胜任原劳动岗位的，应根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或安排其他劳动。
(20)	通过职业培训来支持未成年工人的职业发展。	绿	/
(21)	在校企合作中，单位没有依法保障实习学生的权利。	红	实习单位要依法保障实习学生的基本权利，并不得有以下情形： （一）安排、接收一年级在校学生进行岗位实习； （二）安排、接收未满 16 周岁的学生进行岗位实习； （三）安排未成年学生从事《未成年工特殊保护规定》中禁忌从事的劳动； （四）安排实习的女学生从事《女职工劳动保护特别规定》中禁忌从事的劳动；

			<p>(五) 安排学生到酒吧、夜总会、歌厅、洗浴中心、电子游戏厅、网吧等营业性娱乐场所实习；</p> <p>(六) 通过中介机构或有偿代理组织、安排和管理学生实习工作；</p> <p>(七) 安排学生从事Ⅲ级强度及以上体力劳动或其他有害身心健康的实习。</p> <p>除相关专业和实习岗位有特殊要求，并事先报上级主管部门备案的实习安排外，实习单位应遵守国家关于工作时间和休息休假的规定，并不得有以下情形：</p> <p>(一) 安排学生从事高空、井下、放射性、有毒、易燃易爆，以及其他具有较高安全风险的实习；</p> <p>(二) 安排学生在休息日、法定节假日实习；</p> <p>(三) 安排学生加班和上夜班。</p>
(22)	校企合作时的学生报酬过低。	红	接收学生岗位实习的实习单位，应当参考本单位相同岗位的报酬标准和岗位实习学生的工作量、工作强度、工作时间等因素，给予适当的实习报酬。在实习岗位相对独立参与实际工作、初步具备实践岗位独立工作能力学生，原则上应不低于本单位相同岗位工资标准的80%或最低档工资标准，并按照实习协议约定，以货币形式及时、足额、直接支付给学生，原则上支付周期不得超过1个月，不得以物品或代金券等代替货币支付或经过第三方转发。
(23)	校企合作时，企业向学生收取实习费用，扣押学生证件。	红	实习单位不得向学生收取实习押金、培训费、实习报酬提成、管理费、实习材料费、就业服务费或者其他形式的实习费用，不得扣押学生的学生证、居民身份证或其他证件，不得要求学生提供担保或者以其他名义收取学生财物。
(24)	校企合作时，允许没有经过充分的安全生产教育培训、没有通过考核的学生上岗。	红	未经教育培训或未通过考核的学生不得参加实习。
(25)	校企合作时，企业安排未成年工参与与实习内容无关的劳动。	红	实习岗位应符合专业培养目标要求，与学生所学专业对口或相近。
(26)	组织未成年人进行危害其身心健康的表演(如涉嫌色情)等活动。	红	任何组织或者个人不得组织未成年人进行危害其身心健康的表演等活动。经未成年人的父母或者其他监护人同意，未成年人参与

			演出、节目制作等活动，活动组织方应当根据国家有关规定，保障未成年人合法权益。
(27)	对未成年工进行有关其自身权利的专项培训。	绿	所有未成年工在刚入职时，就应当接受此专项培训。入职后，该专项培训也可以定期进行。
(28)	建立未成年工申诉机制，以保护未成年工的权利。	绿	未成年工年龄小，社会阅历浅，难以维护自身权利。因此，企业更应当建立以未成年工为主体的申诉机制，保护他们的权利。

(二) 歧视

预防歧视

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施（或解释说明）
(1)	相同的工作或相同工作价值的情况下，劳动报酬(包括工资、奖金、福利等)不同。	红	企业应当建立同工同酬的薪酬制度。同工同酬意味着具备相似资格的员工（包括派遣工及未成年工）在类似条件下从事相同或事实上相同的工作时，应当获得同等报酬。
(2)	在招聘的时候，要求女性求职者在入职几年内不能生育。	红	在何时生育是个人的权利，企业不得干预女性的生育选择。
(3)	在招聘的时候，因女性求职者婚育状况原因而拒绝录用。	红	必须保证妇女不因怀孕、产假或婚姻状况而遭解雇或受到其他就业歧视。
(4)	面试官在面试中询问求职者婚姻状况、子女状况或婚育计划。	红	婚姻、生育等不应当作为求职者是否被录用的考量因素。
(5)	在招聘时询问、考虑求职者的社会关系。	红	人情关系在招录员工时非常常见，显然有失公平。
(6)	因岗位需要经常加班、出差等，而不加以询问、直接拒绝特定性别、婚育状况的求职者。	红	如果招聘的职位需要经常加班、出差等，面试官应将所有关于工作要求的细节告知应聘者，询问其是否能够胜任工作，不应根据求职者的性别或者通过询问婚姻状况或家庭责任等问题做出假设性推断。
(7)	将妊娠测试包含在常规体检中，将妊娠测试作为雇用或者续约的条件。	红	企业不得将妊娠测试包含在常规体检中，也不得将妊娠测试作为雇用或者续约的条件。
(8)	拒收或者不看某一性别求职者简历。	红	企业不得拒收或者不看某一性别求职者的简历。
(9)	因求职者的不影响工作场所、工作能力的疾病而拒绝录用。	红	当疾病不影响正常工作，在工作场所不具有传染性（如艾滋病），则企业不得仅因疾病原因而拒绝录用求职者。

(10)	企业因求职者是传染病病原携带者为由拒绝录用。	红	企业不得因求职者是传染病病原携带者为由拒绝录用。 但是,经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。
(11)	企业将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。	红	企业招用人员,除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外,不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。
(12)	限制残障求职者笔试、面试或者复试机会。	红	在残障情况不影响特定岗位的工作完成能力时,残障人士也应得到平等的求职机会。
(13)	在招聘的时候,非法律规定的特定工种,却要求特定年龄,如文员岗位要求35岁以下。	黄	<i>一般性的工种,不应有对年龄有特殊要求,而是应当专注于工作能力。举例而言,若企业寻求体能强的员工,则可以将这一条件写于招聘启事之中,并在面试时考察这一能力,而非限制年龄。</i>
(14)	在招聘的时候,优先录用或不录用特定民族或宗教信仰的求职者。	红	民族、宗教信仰等与工作能力没有因果关系, 不应当成为招聘员工的条件。
(15)	在招聘时要求特定性别优先,或者差别化地提高特定性别的录用标准。例如,除国家规定的不适合女性的工种或者岗位外,招聘信息显示限女性、限男性、适合男性或男性优先,或者提高对女性求职者的要求。	红	法律禁止招聘中的歧视行为,强调招聘条件必须客观,并反映岗位实际内容和需要。企业可以对某个职位所需的技术、资格和能力,努力程度、责任心和工作条件等设置要求和标准,并可以选择最合适且能够胜任这一工作的申请人。企业不应根据求职者与工作无关的个人特征进行假设,并根据假设将申请人拒之门外,如此即为违反国家法律的歧视行为。
(16)	在招聘时,优先招录特定户籍、籍贯的求职者。	红	户籍、籍贯与工作能力没有因果关系。企业不得对求职者加以身份歧视。
(17)	简历筛选人员、面试小组人员等招聘负责人员缺乏多元性。	黄	<i>可增加招聘负责人员和面试人员在性别、年龄以及其他代表性方面的多元性,比例应当尽量均衡。</i>
(18)	简历筛选人员、面试小组人员等招聘负责人员的评价标准不一。	黄	<i>面试小组应以统一的标准对每位应聘者的能力进行评价,核定其是否符合各项标准,以此保证过程的公平性及对应聘者做出系统且公正的评价。</i>
(19)	简历和面试记录没有完整保存,难以查阅,因此即便招聘负责人员有歧视的可能性,也无法追溯。	黄	<i>保留求职者的简历和面试视频,可由企业纪律部门审查招聘负责人员是否涉及歧视,且在求职者提出申诉时,便于调查。</i>
(20)	口头或在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的	红	结婚、生育都是人的正当权利,企业不能做此限制。

	内容。		
(21)	使用变相劝退、倒逼辞职的方式，与怀孕女职工终止劳动合同关系，如要求该职工更换工作城市、加大工作量。	红	如果企业恶意调岗，女职工有权拒绝，企业不能因此解除与女职工的劳动合同，否则即构成违法解雇。
(22)	企业单方解雇三期（孕期、产期、哺乳期）女员工。	红	三期女职工受到法律保护。只有三期女职工和企业合意解除以及用人单位根据《劳动合同法》的规定依法解除（比如在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的等），企业才能合法解除与三期女员工的劳动合同。如果企业未合法解除劳动合同，而是采取强制解除的办法，可能会面临以下赔偿： （1）员工可以要求继续履行合同，并可主张用人单位赔偿劳动合同违法解除日至恢复日之间的工资损失； （2）若员工不选择继续履行劳动关系的，则公司应当支付相当于双倍经济补偿金的赔偿金给员工。
(23)	企业单方对三期女员工降薪。	红	在未取得协商一致的情况下，企业无权单方面对三期女职工进行降薪。
(24)	在解雇时，对相同情形（比如都是裁员理由没有任何法律依据的员工；都是因客观情况发生重大变化而解雇的员工；都是三期女职工；都是工伤员工）员工施行不同的偿付标准。	黄	<i>企业应当根据法律法规，制定一套一以贯之的赔付标准，不能随意裁量裁员赔付。</i>
(25)	在解雇时，首先辞退特定性别员工、特定民族或残疾职工等群体。	红	企业解雇员工应当注重公平，以工作能力、绩效和年资为考察重点。
(26)	在晋职、晋级、评定职称时，限制性别、年龄、民族等与个人能力没有关联的条件。	红	在晋职、晋级、评定职称时，应当仅考量员工的个人能力和个人意愿。
(27)	在提供培训机会时，限制性别、年龄、民族等与个人能力没有关联的条件。	红	企业向员工提供培训机会，应当仅考量员工的个人需求和个人能力。
(28)	因为员工的性取向、性别认同而对其进行歧视、甚至解雇。	红	无论员工的性取向、性别认同为何，都绝不能对该员工加以歧视。
(29)	企业内部存在性骚扰现	红	企业应当建立关于防治职场性骚扰的专项

	象。职场性骚扰，是指发生在工作场所的，以动作、语言、文字、图片、电子信息等方式实施的，与性有关的、违背员工意愿的行为。		<p>规章制度，可以是单独制定的，也可以将防治性骚扰纳入单位内的其他的规章制度中，内容主要包括以下几个方面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 明确什么是职场性骚扰并明令禁止职场性骚扰行为。 ● 明确防治职场性骚扰专门机构及其具体职责，以及投诉电话。 ● 企业管理人员对防治职场性骚扰的义务。 ● 企业预防性骚扰的措施（包括工作环境、员工行为要求）。 ● 对性骚扰的投诉受理、调查取证、认定处理程序。 ● 处罚措施。 ● 防止打击报复。 ● 对受害人实施救助。 <p>与职场性骚扰有关的规章制度应以公开方式让全体员工知悉。例如，张贴在公告栏，公布在单位官网，通过电子邮件寄送给全体员工，印制于员工手册、工作规则中，在教育训练课程中展示，等等。</p> <p>将防治职场性骚扰纳入员工入职培训和管理层培训。用人单位每年应定期对全体员工进行防治职场性骚扰的教育训练。所有员工都必须参加防治职场性骚扰的定期培训。根据培训对象和内容的不同，可将员工培训分为员工入职培训和管理层培训。</p>
(30)	在内部培训、工作安排和调配方面，受到性别刻板印象的影响，比如开会时负责端茶的总是女性员工，为女职工提供的培训局限于形体礼仪、茶艺、插花等。	黄	<i>性别刻板印象处处可见。企业应当时刻警惕是否在工作场所存在性别刻板影响，并在发现问题时寻求改变，比如在为职工提供业余培训时，可以让员工按照自己的喜好选择，而非指定课程。</i>
(31)	孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。	红	不得安排孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。如果女职工本身的岗位对本人和胎儿、婴儿有损伤，企业应当安排调岗。
(32)	在三期（孕期、产期、哺乳期）提供充足的生育保障，包括产假、生育医疗待遇、特殊劳动保护、就业保护（不因怀孕、生育、	绿	在企业内部设置母婴室。为哺乳期女性提供较为弹性的工作时间安排。

	哺乳而减薪或解雇等) 以及为返岗后母乳喂养提供支持等。		
(33)	不考虑女性的身体原因, 在劳动安排时一视同仁男性和女性员工, 如安排女职工从事不适合女性从事的劳动, 包括体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业、经期禁忌从事的特定劳动工。	红	法律禁止企业向女职工安排特定劳动, 企业应当明晰所涉工种中哪些不能安排女职工。女职工禁忌从事的劳动范围见于《女职工劳动保护特别规定》。
(34)	对有家庭责任的员工提供保护和支持。	绿	<i>对有家庭责任的职工的保护和支持有很多种形式, 比如在企业内设置托儿所、设置弹性工作时间。</i>
(35)	将性别平等纳入到集体协商制度和民主管理制度, 如保障职工代表大会男女代表的比例与单位男女职工的比例相适应。	绿	<i>集体协商制度: 将促进性别平等纳入集体协商议题、集体合同及女职工权益保护专项集体合同条款。集体协商中保证女职工代表参与, 将涉及女职工权益保护的相关条款纳入合同当中, 并监督相关条款的执行。 民主管理制度: 将促进落实性别平等纳入民主管理内容, 保障职工代表大会男女代表的比例与单位男女职工的比例相适应, 将性别平等相关制度提交职工代表大会审议通过并监督执行。定期开展职工满意度调查, 评议、监督相关制度的执行。</i>
(36)	为残障员工创造工作条件、无障碍建筑环境和信息交流渠道, 措施包括配备轮椅坡道或电梯, 提供替代性交流形式, 如大字版本、盲文、无障碍数字格式或录影带。	绿	<i>残障人士需要合理的方便设施。考虑对工作场所做出物理性改造时, 改造的范围和成本是决定拟用措施是否适当合理的重要因素。如果让工作场所适合残障工作人员的改造举措是必需和恰当的, 就需要改造。咨询相关专家, 可能有助于确定哪些措施能够使成本或干扰最小化, 同时又能达到无障碍或保护目标。</i>
(37)	缺乏对员工(特别是高管、人力资源部门)的反歧视培训。	黄	<i>反歧视应当是企业从上至下均应时刻牢记的原则。缺乏反歧视培训的企业更有可能出现歧视事件。因此, 企业需要对员工进行相关培训。</i>
(38)	在没有涉及特殊工种的时候, 要求求职者的身高、体重、外貌等达到某一条件, 比如要求男性销售员身高达到 175cm。	红	如果求职者的身高、体重、外貌对工作的完成度没有影响, 则不应该对这些条件加以要求。

(39)	歧视有精神疾病（如抑郁症）的劳动者。	红	在招聘时，企业应当对已通过治疗在通常情况下与健康人无异的劳动者一视同仁。在工作过程中， 有精神疾病的劳动者同样享有医疗期。
(40)	歧视受过刑事处罚的劳动者。	红	不能仅仅因为劳动者有犯罪记录而拒绝招录，除非行业有特殊准入要求。在工作过程中也应当一视同仁。
(41)	使用歧视的语言和图像对工作岗位进行描述。	红	企业可以设置特定“反歧视”相关部门来仔细审查工作岗位描述。
(42)	在营销时，对某个群体产生不利影响，强化、制造偏见。	红	广告不得含有民族、种族、宗教、性别歧视的内容。 企业应当设立专门部门负责审核营销策略。
(43)	企业招用职业中介机构从事职业中介活动，但没有对中介机构进行审核，致使歧视言行的出现。	红	企业在招用职业中介机构时，应当对该机构的专业性、公正性进行审核。

歧视补救

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施（或解释说明）
(1)	企业没有设立监督招聘流程的部门，缺乏与招聘过程中歧视相关的投诉机制，当求职者受到歧视，无法向企业投诉。	黄	<i>当求职者无法向企业申诉时，只能诉诸于法院。因此，企业应当建立该投诉机制。可以聘请第三方专业机构来帮助机制建设。</i>
(2)	企业设立了监督招聘流程的部门，具备与招聘过程中歧视相关的投诉机制，但是求职者不知晓该机制。	黄	企业应当在招聘过程中公开说明该机制的存在，以维护企业招聘的公正性。
(3)	企业设立了监督招聘流程的部门，具备与招聘过程中歧视相关的投诉机制，但是该机制无法妥当处理外部投诉。	红	企业应当分析机制运行效果不佳的原因是工作人员的不足还是机制本身有缺陷。如果是工作人员能力不足，应当对工作人员进行培训；如果是工作人员没有遵循回避原则、客观公正原则等重要原则，则应当更换工作人员；如果机制本身有缺陷，企业可以聘请外部机构帮助机制建设。
(4)	投诉人没有被及时告知事件处理进程。	黄	<i>企业应当与投诉人保持紧密联系，及时告知投诉人事件处理的最新进展。</i>
(5)	企业没有对“虚假招聘”导致就业机会丧失的投诉人	红	视客观情形与投诉人协商结果，企业可以对投诉人加以经济补偿、对投诉人重新面试，

	进行补偿。		等等。
(6)	企业没有设立内部反歧视机制。	黄	企业应当建立内部反歧视申诉机制。可以聘请第三方专业机构来帮助机制建设。
(7)	企业员工因害怕被报复而不敢申诉。	黄	申诉机制可以提供匿名申诉的选项。企业应当向申诉者提供保护措施。
(8)	企业员工不了解反歧视机制的运行方式。	黄	企业应当定期对员工进行与该机制有关的培训。
(9)	申诉员工没有被及时告知事件处理进程。	黄	企业应当及时告知申诉员工事件处理的最新进展。
(10)	企业的内部反歧视机制在运行中没有遵循回避原则、客观公正原则等重要原则。	黄	为防止反歧视机制对歧视者的包庇,企业可以设立更高级别(包括有最高管理者参与的)的处理机制。
(11)	工会、工会女职工委员会没有对性别平等产生积极推动作用。	黄	<p>企业应当充分发挥工会女职工委员会职能,积极参与和监督本单位性别平等工作,及时发现、反映、督促解决女职工遭受性别歧视的问题。</p> <p>提高工会干部自身促进性别平等的能力。积极借助专业力量,协助企业面向管理者及职工开展宣传、咨询、培训,在企业经营管理和人力资源管理实际工作中对具体实施性别平等提供指导、服务和监督。</p> <p>为促进性别平等、避免性别歧视,工会应对企业性别平等状况进行调查研究,定期收集、按性别分类分析信息,针对发现的问题提出改进措施。比如,调查分析各类培训中男女职工参与比例,以及女性的职业发展路径和相关设计。</p>
(12)	职工因受歧视而主动辞职,企业没有支付任何补偿金。	红	企业应当在存在有效裁决和法院判决的情况下向员工支付经济补偿金。
(13)	企业没有建立完善的性骚扰防治制度体系。	黄	<p>防治职场性骚扰专门机构可以设在用人单位的人力资源管理部门或者工会,组成人员除人力资源管理部门或者工会人员,还应包括用人单位的高层管理者,同时确保成员性别相对均衡。防治职场性骚扰专门机构负责防治性骚扰相关事务,履行下列职责:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 负责统筹规划防治性骚扰工作的教育培训。 ● 负责组织对性骚扰投诉的调查。 ● 作出对性骚扰行为的认定和处理决定。 ● 反映防治性骚扰工作中存在的问题及意见建议。 ● 组织起草防治职场性骚扰工作的相关

			<p>制度。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 办理其他与防治性骚扰工作相关事务。为便于职工咨询、投诉和举报，防治职场性骚扰专门机构应设置热线电话、传真、专用信箱（包括电子信箱）等，并对外公布。
(14)	企业在调查性骚扰事件时没有遵循回避原则、客观公正原则等重要原则。	红	在调查过程中，调查人员应遵循回避原则、不公开原则、保密原则、客观公正原则。除让双方当事人充分陈述外，处理机构还应主动告知，双方可以提出对其有利的关系人或证人、或有必要进行职权调查的证据、勘验现场等。如有必要可邀请其他机关协助。
(15)	企业对存在性骚扰行为的员工没有加以适当的惩戒措施。	红	存在性骚扰行为的，根据情节轻重，给予相应惩戒措施。对骚扰者的惩戒措施包括：警告、停薪、调离原岗位、降级、停职、开除等。

(三) 强迫与强制劳动

用工行为

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施（或解释说明）
(1)	对他人使用武力、进行人身约束，或威胁对其使用武力或进行人身约束而迫使其提供劳动。	红	立即停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利。
(2)	伤害（如致残）或威胁伤害他人而迫使其提供劳动。	红	立即停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利。
(3)	滥用或威胁滥用法律或法律程序（如举报与工作无关的非法行为等）而迫使他人提供劳动。	红	立即停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利。
(4)	通过方案或计划，旨在使他人相信，如果其不提供劳动，将遭受严重伤害或人身约束而迫使其提供劳动（如将伤害或人身约束作为惩戒措施）。	红	立即停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利。
(5)	（工资以外的）奖金与劳动绩效相互挂钩。	绿	允许激励性（而非惩罚性）的措施。
(6)	接受员工提供的契约劳动（员工行动自由受到严	红	立即停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利。

	格限制，且往往无法得到劳动报酬，仅能获得食宿及培训)。		
(7)	抵债劳动（主要特征是劳工从雇主或劳务中介处借款或预支工资，劳工或其家人以其劳动偿还借款，经常导致其无限期地受制于雇主）。	红	立即停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利（企业应避免与自己的员工建立债权债务关系）。
(8)	雇用条件未经员工自愿同意，或通过欺骗手段招募员工（招聘信息不充分或不透明）。	红	雇用之前，应充分向员工说明工作条件、报酬和工作制度等，使其在充分知情的基础上自愿做出是否被雇用的决定。根据《劳动合同法》，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。
(9)	未与员工签订劳动合同。	黄	<i>根据《劳动合同法》，企业应与员工签订署名劳动合同，但不签署并不必然是强迫劳动的表现；用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。</i>
(10)	通过身体/精神上的胁迫限制员工辞职。	红	停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利。
(11)	员工入职时，需要交付押金或其他财物。	红	根据《劳动合同法》，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。
(12)	入职时扣押员工的身份证、护照等证件。	红	根据《劳动合同法》，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。
(13)	要求员工提供由其他人做出的入职担保。	红	根据《劳动合同法》，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。
(14)	通过要求员工支付定金/招工费/雇用费等方式限制员工辞职。	红	同上。
(15)	以继续雇用员工为条件向员工提供贷款或物资，并且在员工离职时扣取款项。	红	属于债务劳动的一种形式，必须立即停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利。
(16)	雇主向员工提供贷款，收取贷款的利息超过贷款	红	同上。

	成本以及相关税款。		
(17)	雇用条件允许雇主扣留员工已赚取的工资。	红	立即停止相关行为，返还员工的工资，并保障员工继续工作的自由。
(18)	限制员工使用工资的自由（如胁迫员工使用雇主经营的服务和商品等）。	红	停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利。
(19)	不按时支付工资。	黄	<i>由于企业自己经营的原因或不可抗力因素，不按时支付工资，在一个工资支付周期内，并不必然构成强迫劳动的嫌疑；超过一个工资支付周期，企业应该按照之前的工资标准支付工资，因此，仍然不支付工资的话，强迫劳动的嫌疑则增大很多。</i>
(20)	员工不能自由离开工作场所，尤其是出于安全考虑而封闭的工作场所。	红	停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利和行动自由。
(21)	限定员工吃饭和休息的时间。	黄	<i>企业有规定吃饭和工间休息制度的权力，但这种规定应合理合法，即应能保证员工有充足的就餐时间和必要的休息时间，如果吃饭和休息时间过于短暂（如少于30分钟），则属于强迫劳动的做法。</i>
(22)	限定员工上洗手间的次数和时间。	红	停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利和行动自由。
(23)	强制要求员工居住在雇主拥有或控制的住所（即便是不付费的宿舍）。	红	停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利和行动自由。
(24)	对居住在雇主拥有或控制的住所中的员工，对其行动自由施加不合理的限制（如不可随意进出工厂宿舍，实施宵禁等）。	红	停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利和行动自由。
(25)	对居住在雇主拥有或控制的住所的员工不提供必要的生活设施（如限时供电、无卫生设施或安全保障措施）。	红	停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利和行动自由。
(26)	限制员工进出厂区的时间。	黄	<i>企业有规定工作时间员工进出厂区的制度的权力，但是这一权力不能延伸到工作时间之外，例如，在休息时间，企业应保障员工的行动自由，确保其能自由进出厂区（尤其是非工作场所的厂区）。</i>
(27)	为加班而禁止员工离开工作场所。	红	停止相关行为，提供补救，并保障相关员工的工作权利和行动自由。
(28)	在连续工作一周时间中未安排员工连续休息满	黄	根据《劳动法》， 员工每七天必须连续休息一个日历日（从零点到24点），连续不休是

	24 小时。		非自愿劳动的危险信号。
(29)	在生产线安装监控设备，监控工作情况。	绿	/
(30)	在生活区（如宿舍、食堂等）安装监控设备。	黄	此类监控的使用目的决定了这种监控是否构成强迫劳动：如果以安保为目的且不涉及工人隐私，则不构成强迫劳动；如果为了监控员工的生活以督促其工作，则有强迫劳动的嫌疑。
(31)	未经员工同意安排员工加班，包括例外事件下的加班。	红	根据《劳动法》， 加班必须自愿 ，因此，未经员工的明示同意，加班即构成强迫劳动。
(32)	女员工或未成年员工的岗位、劳动定额、劳动强度、工作量超出法律规定的限制。	红	未按照法律在工作岗位、劳动定额、劳动强度、工作量等方面对于女员工和未成年员工的特殊保护规定安排工作，并要求其服从，构成强迫劳动。
(33)	未按法律规定、高于正常工作时间的工资标准支付加班工资。	黄	根据《劳动法》，加班必须自愿且应该按照法律规定的标准支付加班费；加班而未按照标准支付加班工资是非自愿劳动的信号。
(34)	设置过高的生产目标，导致员工必须在正常工作时间之外工作才有可能完成上述生产目标，但仅获得最低工资或行业正常水平的工资。	红	根据《劳动法》， 劳动定额必须合法且合理 ，即便员工无法在正常工作时间完成该定额，也应支付不低于当地最低工资的工资。
(35)	要求员工从事其职责之外的工作。	黄	如果在工作时间内临安排，员工同意且相关工作不要求额外的资质或构成明显的健康安全危害，安排替工并不违法；但如果长期要求员工从事其职责之外的工作，则可能构成强迫劳动。
(36)	要求员工在上岗前必须接受培训，并通过考核。	绿	员工上岗前的必要培训，尤其是安全培训和技能培训，不构成强迫劳动。
(37)	管理人员以不友善、粗暴的态度指出员工的工作问题。	黄	如果管理人员的不友好态度构成了骚扰、虐待、人格侮辱等，则构成强迫劳动；一般性的不过分的言语失态，不构成。
(38)	对员工的意见和申诉故意或长期不予以处理。	黄	如果相关申诉涉及员工择业和工作的自由或与强迫劳动相关的事项（如上文各种情况），则不予处理此类意见和申诉构成强迫劳动，并强化了强迫劳动的伤害；如果员工的意见和申诉不涉及这些事项，则不构成强迫劳动（但可能是管理失误）。
(39)	禁止或限制员工在工作场所表达政治见解。	黄	如果此类禁止或限制并不附加涉及工作权利的惩戒措施，且有尊重他人或安全方面的考虑，不认为构成强迫劳动。
(40)	禁止或限制员工在工作	黄	同上。

	场所从事宗教礼拜活动。		
(41)	强令从事危险作业。	红	根据《劳动法》，劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。
(42)	严重低于法律标准的工作场所或生活场所的健康状况与卫生环境。	红	根据《劳动法》，用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。
(43)	在工作场所（如车间和工作现场）禁止携带或使用通讯工具（如手机）。	黄	<i>如果此类禁止或限制并不附加涉及工作权利的惩戒措施，且有尊重他人情绪或安全方面的考虑，不认为构成强迫劳动。</i>
(44)	在生活场所（如宿舍或食堂）禁止携带或使用通讯工具（如手机）。	红	企业不能在非工作场合限制员工通讯和社会交往的权利。
(45)	在工作和生活场所限制或禁止员工之间的交流（如禁止谈话等）。	红	<i>同上。</i>

合作关系

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施（或解释说明）
(1)	与没有资质的劳务中介公司合作招工。	红	根据法律规定， 劳务中介公司必须取得资质 ，包括劳动派遣服务许可证和人力资源服务许可证，如果劳务中介公司没有资质但是派出工人或与之合作招工，那么企业很可能卷入强迫劳动问题。
(2)	使用劳务派遣工。	黄	<i>使用劳务派遣工本身并不违法，但是相关规定要求劳务派遣工人应从事临时性、辅助性和替代性工作，在一家工厂最长工作 6 个月，派遣工数量须限制在员工总数的 10%。</i>
(3)	劳务派遣机构未支付派遣工的工资，或未办理社保手续。	红	强迫劳动的红色信号，企业应要求劳务派遣机构定期提交工资支付的证明和办理社保的证明，以防止强迫劳动的发生。
(4)	接纳遭到贩卖的人口从事劳动。	红	如果企业明知相关劳工经由贩卖到达了劳动力市场，即便是在相关工人同意的情况下，这仍然构成强迫劳动。
(5)	使用职业学校的学生实习工。	黄	使用学生实习工并不必然构成强迫劳动或是强迫劳动的信号。但是，职业学校学生按照培养计划安排参加顶岗实习，应根据各专业人才培养方案中的规定执行，学生经本人申请，职业学校同意，可以自行选择顶岗实

			<p>习单位。根据教育部有关规定，学生在实习单位的实习应签订三方协议，实习时间根据专业人才培养方案确定，顶岗实习一般为6个月。实习单位应当合理确定顶岗实习学生占在岗人数的比例，顶岗实习学生的人数不超过实习单位在岗职工总数的10%，在具体岗位顶岗实习的学生人数不高于同类岗位在岗职工总人数的20%。与职业学校达成的实习协议应该包括关于合规运作和禁止使用武力、欺骗、恐吓或胁迫的信息。雇主应该确保学生自愿参与实习项目并且学生不被要求向其学校或劳务中介支付介绍费。如果违反上述规定，则产生了强迫劳动的嫌疑。</p>
(6)	使用勤工助学的学生。	绿	<p>超过16周岁的学生，利用假期等业余时间参加工作属于勤工助学，企业对其的管理和待遇符合《劳动法》及相关法律的规定，完全合法，没有强迫劳动的问题。</p>
(7)	接受或安排服刑人员提供劳动或服务。	红	<p>强迫劳动的明显形式，应予以避免。</p>
(8)	使用非法外籍移民工人（如没有合法身份的外籍劳工）。	红	<p>强迫劳动的明显形式，应予以避免，如果一单使用了非法外劳，应通知主管（移民）部门处理。</p>
(9)	组织或参与欺骗性招工（如利用不实信息或虚假承诺获取应聘者的信任而应聘）。	红	<p>强迫劳动的明显形式，应予以避免，对于合作招工的机构，应严加管理，并仔细审核招聘信息。</p>
(10)	对他人的亲属施加暴力或暴力或精神威胁，以使其从事劳动。	红	<p>强迫劳动的明显形式，应予以避免，如果发生，立即进行补救。</p>
(11)	劳动力中介机构向企业收取中介费（不向应聘员工收取）。	黄	<p>劳动力中介机构向企业收取中介费并不违法，但国家对收费标准有市场指导，如果收费严重超过市场标准，则可能导致企业将成本向员工转嫁，进而产生强迫劳动的风险。</p>
(12)	因国防需求而被强制要求参加的义务兵役类的纯军事性工作。	绿	<p>属于强迫劳动的例外情形。</p>
(13)	被强制要求履行的正常公民义务或法律义务，如参加义务植树或赡养父母或子女。	绿	<p>属于强迫劳动的例外情形。</p>
(14)	在战争、灾害或灾害威胁（如火灾、水灾、饥荒和地震）、任何可能危及全	绿	<p>属于强迫劳动的例外情形。</p>

	部或部分人口生命或生活福祉等紧急情况下，被强制要求从事工作。		
(15)	在社区或由其成员直接选出的代表认为有需要时，社区成员出于该社区的利益而从事的简单社区服务（如社区防疫志愿者）。	绿	属于强迫劳动的例外情形。
(16)	要求供应商或分包商在短时期完成大量订单。	黄	是促成供应商企业发生强迫劳动风险的信号，如果供应商或分包商为了按时完成订单而对过度超时加班或对其员工采取其他形式的强迫措施，则分包企业在供应链关系（和各国的供应链尽责立法上）也负有强迫劳动的责任。
(17)	供应商或分包商的企业（由于自身原因）强迫工人劳动。	红	按照供应链关系和各国的供应链尽责立法，如果供应商或分包商（尤其是直接供应商或合作方）从事了强迫劳动，则相关企业须承担强迫劳动的责任。
(18)	收取或代为收取获得永久或临时劳工证明（如工作许可证等行政性费用）的费用。	红	此类费用一般应由雇主承担，或者由工人直接支付给行政管理部门。
(19)	向工人收取体检费用（不缴纳费用则不能入职或继续工作）。	黄	中国的法规规定不得向工人收取招聘费，但是对于常规入职体检费用没有具体规定，实践中入职体检费有时是由工人承担 根据《中华人民共和国职业病防治法》第 35 条规定，“职业健康体检费用由用人单位承担”；对于未成年工体检，根据《未成年工特殊保护规定》第 10 条规定，“未成年工体检和登记，由用人单位统一办理和承担费用。”
(20)	工厂奖励在职员工推荐新工人时，支付奖金需要以新工人必须停留一段时间（例如完成试用期）为条件。	黄	这可能会对新工人造成压力，产生某种程度的强迫劳动效果；企业厂的奖励措施应该经过设计和监督以确保新雇用的工人不会因过度的压力而留在岗位上，也不能以这种奖励的兑现对介绍新近员工的员工产生强迫劳动的效果。
(21)	与员工订立竞业限制协议，限制员工进入同行企业工作。	黄	根据《劳动合同法》，对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人

			员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。因此，如果企业与员工的竞业限制协议违反这些要求，就可能产生强迫劳动的效果。
--	--	--	--

（四）结社自由与集体谈判

结社自由

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施（或解释说明）
(1)	反对和抵制任何形式的工会组织。	红	在企业政策和实践上都取消和纠正对工会组织的反对和抵制。
(2)	阻挠和限制员工加入工会（如员工加入工会予以辞退或扣发工资、奖金，或给予纪律处分等）。	红	取消或纠正任何具有此类效果的做法，并鼓励员工申诉和举报此类行为。
(4)	企业主要负责人的近亲属作为本企业基层工会委员会成员的人选。	红	按照《工会法》，企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选，因此应将这些人排除出人选名单。
(5)	企业未建立基层工会委员会。	黄	建立基层工会组织，需要符合一定的条件，不建立并不必然违法。
(6)	企业有工会会员二十五人以上，未建立基层工会委员会。	红	按照《工会法》，有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会。
(7)	企业建立基层工会，未报上一级工会批准。	红	按照《工会法》，基层工会组织的建立，必须报上一级工会批准，故立即报上级工会获得批准。
(8)	企业不接受上级工会派员帮助和指导企业职工组建工会。	红	按照《工会法》，上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，任何单位和个人不得阻挠。
(9)	企业随意撤销、合并工会组织。	红	按照《工会法》，任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织；仅可由工会组织自行决定并实施。
(10)	员工人数二百人以上的企业的工会，设专职工会主席。	绿	职工二百人以上的企业工会，可以设专职工会主席，（也可以不设立）。
(11)	企业自行决定工会专职工作人员的人数。	红	工会专职工作人员的人数由工会与企业协商确定。
(12)	工会主席、副主席任期未满时，企业调动其工作岗位。	黄	工会主席、副主席任期未满时，在其同意的情况下，可以调动其工作，否则企业要有充足的理由和程序完成调动安排
(13)	工会主席、副主席任期未满，因工作需要需要调	绿	按照《工会法》，企业工会主席、副主席任期未满时，因工作需要调动时，应当征得本级

	动, 征得了本级工会委员会和上一级工会的同意。		<i>工会委员会和上一级工会的同意。</i>
(14)	企业专职主席、副主席或者委员任期未满, 劳动合同到期, 不予续聘或延长劳动合同。	红	基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起, 其劳动合同期限自动延长, 延长期限相当于其任职期间。
(15)	企业工会的非专职主席、副主席或者委员自任职之日起, 其尚未履行的劳动合同期限短于工会职务任期, 合同到期后履职停止。	红	非专职主席、副主席或者委员自任职之日起, 其尚未履行的劳动合同期限短于任期的, 劳动合同期限自动延长至任期期满。但是, 任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。
(16)	企业的基层工会委员会召开会议或者组织职工活动, 可以在生产或者工作时间期间进行。	红	基层工会委员会召开会议或者组织职工活动, 应当在生产或者工作时间以外进行, 需要占用生产或者工作时间的, 应当事先征得企业的同意。
(17)	企业基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作, 不予发工资。	红	按照《工会法》, 基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作, 每月不超过三个工作日, 其工资照发, 其他待遇不受影响。
(18)	企业工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴, 由所在单位支付。	绿	/
(19)	建立工会组织的企业按每月工会会员工资总额的百分之二向工会拨缴工会经费。	红	按照《工会法》, 建立工会组织的用人单位按 每月全部职工工资总额的百分之二 向工会拨缴的经费。
(20)	企业拨缴的经费在税后列支。	红	按照《工会法》, 企业拨缴的 经费在税前列支 。
(21)	企业的基层工会应与企业协商使用工会经费。	红	按照《工会法》, 工会应当根据经费独立原则, 建立预算、决算和经费审查监督制度, 企业不能干涉, 也无需就此与企业协商。 各级工会建立经费审查委员会。 各级工会经费收支情况应当由同级工会经费审查委员会审查, 并且定期向会员大会或者会员代表大会报告, 接受监督。工会会员大会或者会员代表大会有权对经费使用情况提出意见。
(22)	工会的财产、经费和国家拨给工会使用的不动产, 企业不得侵占、挪用和任意调拨。	绿	/
(23)	成立“工人委员会”、“快乐员工委员会”或“工人自治	黄	<i>在不存在按照《工会法》成立的基层工会组织的情况下, 此类机构的职能与活动方式决</i>

	会”等非工会组织的员工组织。		定了其性质：如果其职能与活动方式类似工会，则不合法，应予以改制为工会；如果此类组织的职能与活动方法与工会区别较大（如类似于工人建立的松散的活动群体），则在企业内可以存在。
(24)	企业管理者从工会费用或工会账户中用工会经费参与非法集资活动，或为非法集资活动提供经济担保。	红	严禁此类行为，工会费用由工会专账管理，不能与企业账户和企业的收支混合。

集体谈判与协商

序号	事实或情景描述	风险等级	改进或纠正措施（或解释说明）
(1)	未建立职工代表大会或者职工大会制度。	红	全国总工会 2012 年 2 月 13 日印发的《企业民主管理规定》要求， 职工代表大会是职工行使民主管理权力的机构，是企业民主管理的基本形式。 根据《企业民主管理规定》，企业可以根据职工人数确定召开职工代表大会或者职工大会。而具体人数则根据不同的省份略有不同，如根据《甘肃省职工代表大会条例》，职工人数在一百人以上的企业事业单位应当召开职工代表大会；职工人数不足一百人的企业事业单位一般召开职工大会。
(2)	企业违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，工会要求纠正。	绿	全国总工会 2012 年 2 月 13 日印发的《企业民主管理规定》要求， 职工代表大会是职工行使民主管理权力的机构，是企业民主管理的基本形式。 按照《工会法》， 企业违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。
(3)	有关薪酬、劳动纪律、劳动定额和争议解决的企业制度，未提交职工大会或者职工代表大会审议、通过和决定。	红	有关薪酬、劳动纪律、劳动定额和争议解决的企业制度，应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事项，企业应当依法办理。
(4)	工会代表员工与企业进行平等协商，依法签订集体合同。	绿	/
(5)	集体合同草案未提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。	红	按照《工会法》，集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

(6)	工会签订集体合同，未报告上级工会。	红	工会签订集体合同，上级工会应当给予支持和帮助。
(7)	企业违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求企业予以改正并承担责任。	绿	/
(8)	履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会向劳动争议仲裁机构提请仲裁。	绿	因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以向劳动争议仲裁机构提请仲裁（并非强制必须提交）。
(9)	因履行集体合同发生争议，工会直接向人民法院提起诉讼。	红	仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。
(10)	企业处分职工，工会未提出意见。	黄	<i>企业处分职工，工会认为不适当的，有权提出意见。</i>
(11)	企业单方面解除职工劳动合同时，不将理由通知工会。	红	按照《工会法》，用人单位单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会。
(12)	企业单方面解除职工劳动合同，工会认为企业违反法律和劳动合同，要求重新研究处理。	黄	用人单位单方面解除职工劳动合同时，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将解除合同的具体原因书面通知工会。
(13)	企业违反劳动法规，存在克扣、拖欠职工工资、不提供劳动安全卫生条件、随意延长劳动时间以及侵犯女职工和未成年工特殊权益等严重侵犯员工劳动权益。	红	遇到这些情况，按照法律要求。
(14)	就上述事项的交涉，企业可以不予理会	红	按照《工会法》，企业应当予以研究处理，并向工会作出答复
(15)	就上述事项，企业拒不改正的，工会提请当地人民政府依法处理。	绿	<i>企业拒不改正的，工会可以提请当地人民政府依法作出处理。</i>
(16)	工会有权对新建、扩建企业和技术改造工程中的劳动条件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用进行监督。	绿	/
(17)	工会就上述事项提出的意见，企业可适当予以考虑。	红	对工会就上述事项提出的意见，企业应当认真处理，并将处理结果书面通知工会。

(18)	工会发现危及职工生命安全的情况时，组织职工撤离危险现场。	黄	发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场， 企业必须立即作出处理决定。
(19)	工会对企业侵犯职工合法权益的问题开展调查。	绿	根据《工会法》，工会有权对企业侵犯职工合法权益的问题进行调查，有关单位应当予以协助。
(20)	员工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，可以请工会参加。	黄	职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理， 必须有工会参加。
(21)	企业研究经营管理和发展的重大问题时，邀请基层工会组织旁听。	黄	企业研究经营管理和发展的重大问题，应当听取工会的意见。
(22)	企业召开会议讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、工作时间、休息休假、女职工保护和社会保险等涉及职工切身利益的问题，确保有工会代表参加。	绿	/
(23)	企业为工会活动提供费用支持。	黄	企业可为此类活动提供便利，但应避免为此提供直接的经费支持（应通过工会账户或专门账目列支，避免直接从企业财务支出）。
(24)	员工为劳工权利或福利进行集体停工抗议。	黄	在不违反法律法规的前提下，员工出于权利或者福利的要求可以实施集体停工进行抗争。

五、良好实践

说明：本指南中所呈现的良好实践是对企业满足核心劳工要求所做努力的赞许，并不代表对企业或者其产品的认可。

1. 三星电子在中国的禁止童工实践⁴

三星在官网承诺，三星电子及其供应商对雇用童工行为采取零容忍政策，严格遵守国际标准及相关当地法律法规。在生产制造的任一阶段，童工都严格禁止，且应被考量为一种恶劣的刑事行为。三星尊重和支持《联合国儿童权利公约》中所述的儿童权利。三星的禁止使用童工政策基于《联合国儿童权利公约》、《联合国儿童基金会儿童权利和商业原则》和《国际劳工组织公约》第 138 号《准予就业最低年龄公约》和 182 号《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》而制定。

⁴ 见于三星电子官网：“Samsung Electronics Child Labor Prohibition Policy in China”，见于 https://images.samsung.com/is/content/samsung/p5/cn/aboutsamsung/2018/responsible-labor-practice/pdf/samsung-child-labor-prohibition-policy-in-china_en.pdf。此中文版由编者翻译自英文版。

“童工”的年龄，低于完成义务教育的年龄或最低就业年龄中的最高者。在中国，“童工”指的是 16 岁以下的工人，这是法定的最低工作年龄。

本禁止童工政策适用于三星在中国的所有业务活动。

预防计划

- 三星应采取有效程序，在雇用前核实所有申请人的年龄。

三星应彻底审查与申请人年龄有关的文件，并且根据中国法律，所有相关文件必须至少满足书面证据的最低要求，例如：

(1) 政府签发的带照片的身份证件（最新版本）

(2) 其他政府签发的文件，例如出生证明、驾照、户口本、教育记录或任何其他由政府签发的表明个人出生日期的文件

身份验证的过程包括：

(1) 确保身份证明上的照片与申请人的脸相匹配

(2) 通过使用带有面部识别软件的电子设备或经认可的政府机构使用的能够正确识别伪造身份证明的检测机器来验证申请人的身份

(3) 如果怀疑使用了伪造文件或临时身份证，三星将通过当地政府办公室对文件进行验证

(4) 确保签署验证确认书

必须对所有申请人进行面试。如果在面试过程中担心申请人的年龄，建议面试官提出以下问题：

(1) 您的生日是几岁？

(2) 您的家乡在哪里？

(3) 您的兄弟和/或姐妹几岁？

(4) 您是哪一年入学的？

(5) 您上过什么学校？

(6) 您的属相？

(7) 此前您在哪里工作？

三星应保留与招聘过程有关的员工记录，例如：

(1) 证明年龄和身份的文件副本

(2) 使用电子设备记录匹配结果

(3) 工作记录，包括劳动者的姓名、雇佣日期、离职日期、主要任务、工作计划、经理姓名

- 三星应为人力资源部门实施有关童工的预防性培训计划，尤其要注意招聘经理。这项培训应增进对《禁止童工政策》和三星严格雇用程序的理解。

- 三星应将三星的《禁止童工政策》有效地传达给其员工和其他利益相关方，包括但不限于政府和供应商。三星应将其《禁止童工政策》分发到所有工作场所，并确保其员工完全理解。禁止童工政策还应通过海报和告示牌在生产场所的公共区域发布；信息包含举报方式，以便利员工举报违反童工政策的行为。

- 如果三星需要借助招聘机构雇用新员工，则三星应要求招聘机构遵守三星的《禁止童工政策》和招聘流程。

三星将在开展业务之前检查招聘机构的执照，并确认该机构是否有违反童工条例的记录。三星还应要求招聘机构签署承诺书，以遵守三星的《禁止童工政策》。此外，三星将定期监督合规情况，并努力确保招聘机构遵守三星的《禁止童工政策》和相关程序。

- 三星应每年评估童工的风险。
- 三星应监控并更新其《禁止童工政策》，以确保遵守中国法律法规。三星应根据相关法律法规保留所有与雇佣实践有关的文件。

童工补救计划

如果发现未达到法定最低工作年龄的工人正在三星的工厂工作，则三星应在考虑相关法律要求的同时，充分考虑童工的总体最大利益。三星将采取以下措施：

- 立即使童工离开工厂，以确保其安全。三星应终止与童工的雇佣关系，并考虑到童工的最大利益，使他/她参加童工补救计划。
- 立即通知负责支持童工整治计划的三星联络点。三星将通过检查所有相关文件，确认童工是否未满 16 岁，确认童工的身心健康状况，并进行访谈以充分了解童工周围的情况。考虑到童工的最大利益，三星将与孩子及其家人一起努力，以根据三星的补救计划找到合适的解决方案。
- 当最符合童工利益的计划可以实行，并且当童工及其家人同意让他/她上学时，三星应提供足够的经济支持，以使童工在 16 岁前均能够在学校接受教育。三星应确保童工在上学期期间继续接受相当于当地法定最低工资的教育和生活费用。
如果童工自愿选择不参加学校教育，则他/她将丧失获得三星公司持续资助的权利。该决定必须记录在案，并取得一致意见。
如果除了将童工送回家以外，没有其他更好的选择，三星将全额承担将童工送回其家庭或原居住地的交通费用。
当童工达到法定的最低工作年龄时，他/她必须被赋予重新受到三星雇佣的机会。已经超过法定工作年龄的此前的童工的工资和其他福利应等于或高于其以前的工资水平。
- 如果在三星工厂发现了童工，三星应找出该工厂雇用程序中的漏洞，并在 90 个工作日内为该工厂实施纠正措施计划。

2. 天虹纺织集团 反歧视政策⁵

第一章 总则

1、目的

为使公司员工在就业过程中不因性别、种族、国籍、婚姻、生理、姓氏、地理、宗教信仰等差异而在工作中受到歧视，保障工人平等就业的权利。

2、就业歧视的定义

就业歧视，是指用人单位基于劳动者与职业能力和职业的内在客观需要不相关的因素，在就业机会或职业待遇上做出任何区别、排斥或优惠从而取消或损害劳动者平等就业权利的行为。

就业歧视包括下列情形：

(1) 直接歧视，是指用人单位基于国籍、民族、性别、身份、宗教信仰、残疾、体貌特征、年龄、健康状况、性取向等因素对劳动者给予区别、排斥或优惠对待，取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等。

(2) 间接歧视，是指用人单位虽然没有明确表示对劳动者做出与上述歧视因素有关的区别、排斥或优惠行为，但其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等。

3、适用范围

⁵ 见于天虹集团官网，http://www.texhong.com/upload/development/4Leonna03092021_Chi.pdf。

第二章 反就业歧视的措施

第一节 一般规定

1、反就业歧视义务

天虹纺织应当依照本制度以及相关法律、法规的规定，保障劳动者的平等就业权。当向劳动者提供平等的就业机会，和公平的职业待遇，不得提出歧视性的要求。应当把反歧视做为自身的社会责任。

2、禁止招聘中的歧视

不得在录用条件中明示或者暗示歧视性的任职条件，但该问题与工作性质直接相关的除外。

3、企业保管劳动档案义务

应建立完善的劳动档案保管制度。劳动档案应当包括，劳动者的招聘录用程序中的原始材料、劳动合同等各种有关材料。

4、不得任意辞退劳动者

不得以歧视性理由辞退劳动者。

5、不得以打击报复劳动者

不得因劳动者提出就业歧视申诉、起诉、检举、控告，或者帮助调查和作证，对劳动者打击报复，包括无正当理由调换劳动者的工作岗位、停职、降低职务、减少劳动报酬、辞退或以其它方式迫使劳动者被迫解除劳动关系等行为。但劳动者因能力不胜任现任职务工作岗位的除外。

第二节 身份歧视

1、国籍、地域歧视

不得以国籍、地域为由拒绝录用特定国籍、地域的劳动者，也不得提高对特定国籍、地域劳动者的录用标准，或者在职业中给予不平等的差别待遇。

2、户籍歧视

不得以户籍为由拒绝招用非本地户籍的劳动者，也不得提高对非本地户籍劳动者的录用标准，或者在职业中给予不平等的差别待遇。

第三节 性别歧视

1、对妇女的歧视

国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。企业招用劳动者时，除国家规定不适合妇女的工种或岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或提高对妇女录用的标准。

2、男女同工同酬

实行男女同工同酬。妇女在劳动报酬、福利待遇方面享有与男子平等的权利。

3、男女就业过程中的平等权利

妇女在就业和职业方面享有和男子平等的权利。

4、对妇女的特别待遇

招用女职工时和女职工职业期间，劳动合同不得有限制女职工结婚、怀孕、生育的规定。

招用女职工时禁止要求职工或在女职工做妊娠测试，不能以此为理由而拒绝录用或调换工作岗位和辞退。

女职工怀孕无法从事原工作时，企业应当为其调换工作岗位，而且该工作不得损害女职工的身心健康。

不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等原因，降低女职工的工资，辞退女职工，单方面解除劳动合同。但是，女职工要求终止劳动合同的除外。

5、禁止对妇女的性骚扰

禁止在工作场所中对妇女一切形式的性骚扰。

第四节 残疾人歧视

1、国家保障残疾人就业的义务

国家保障残疾人的平等就业权，各级人民政府应当为残疾人创造就业条件。

国家对安排残疾人就业的用人单位和从事个体经营的残疾人，依法给予税收优惠，并在生产、经营、技术、资金、物资、场地等方面给予扶持。

2、残疾人就业过程中的平等权利

在就业和职业方面不得对残疾人实行不平等的差别待遇。

3、对残疾职工的待遇

应当为残疾职工提供适应其特点的劳动条件和劳动保护，并根据实际需要，使劳动场所、劳动设备和生活设施达到适合残疾职工通行和使用的条件。应当对残疾职工进行岗位技术培训，提高其劳动技能和技术水平。

第五节 健康歧视

1、传染病病原携带者的平等就业权利

招用劳动者时，不得以传染病病原携带理由拒绝录用，也不得对在职的传染病病原携带者进行辞退或转换到较差的工作岗位。但是，经医学专家鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的工作。

第六节 其它方面就业歧视

1、民族歧视

招用劳动者时，不得以民族为理由拒绝录用，或者提高对某个民族劳动者的录用标准，或者在职业中给予某个民族劳动者以差别待遇。

2、体貌特征歧视

招用劳动者时，不得以身高、体重、容貌等体貌特征为由拒绝录用，除非某些工作本身对此有明显、必要的特殊需要。

3、年龄歧视

不得设置不合理的年龄限制，损害劳动者的平等就业权利。不得在就业岗位和职务晋升方面设置年龄条件，不得对男女退休年龄实行差别对待，如果出于优待女性的目的，可以规定在女性自愿申请的条件下提前五年或十年退休。

4、对受过刑事处罚的劳动者的歧视

不得歧视受过刑事处罚的劳动者，不得因为仅仅是由于有犯罪记录而拒绝录用劳动者，但出于国家安全的需要和某些职业的特殊需要不予录用的除外。

3. 长荣航空股份有限公司 反歧视及反骚扰声明⁶

第一条：总则

长荣航空股份有限公司(以下简称“本公司”)致力于提供一个安全多元的职场环境，让所有员工均能得到应有的尊重与平等对待，对于歧视与骚扰行为采取“零容忍”原则，并设有检举、申诉管道及《职场遭受不法侵害管理办法》、《性骚扰防治措施、申诉及惩戒办法》。

第二条：禁止歧视

歧视是基于个人特征而对某人施予不平等待遇、拒绝提供福利或被不公平地对待的行为和结果，包括但不限于出于因出生地、人种、肤色、年龄、性别、性倾向、性别认同及表达、

⁶ 见于长荣航空官网：https://www.evaair.com/images/zhtw/anti-discrimination-anti-harassment_tcm27-77780.pdf。

种族、阶级、国籍、残疾、疾病史、怀孕、语言、思想、宗教、信仰、党派、政治立场、团体背景、以往工会会员身分、婚姻状况，或容貌、五官等个人特征，对应聘者、员工或公司业务相关的任何人展现任何形式的歧视行为或态度。

第三条：禁止骚扰

骚扰是针对某人实施的不受欢迎的行为，这些行为令人感到被冒犯、羞辱或恐吓，而对被行为人营造不利的工作环境，甚至对其人身安全或财产/处所使用权构成威胁。骚扰行为有各种不同的形式，包括但不限于：

- 性骚扰：符合《性别工作平等法》、《性骚扰防治法》所称之性骚扰行为。

- 跟踪骚扰：指以人员、车辆、工具、设备、电子通讯、网际网络或其他方法，于工作场所，对特定人反覆或持续为违反其意愿且与性或性别有关，使之心生畏怖，足以影响其日常生活或社会活动之行为。

- 其他骚扰：如肢体、心理、语言...等暴力、威胁、欺凌、霸凌或恐吓...等之行为。

本公司除《性骚扰防治措施、申诉及惩戒办法》外，另订有《工作场所性骚扰防治倡导事项》、《性骚扰防治倡导事项》，以期保障性别工作平等、消除性别歧视并防治性骚扰事件发生。

第四条：管理机制

- 倡导与教育训练：不定期透过集会内部文件或公告...等各种传递讯息之机会与方式，向员工倡导及传达本政策，并持续推动公司内部的反歧视及反骚扰相关教育训练及讲座。教育训练内容包含说明歧视及骚扰行为之概念、歧视及骚扰行为之防制措施、职场上歧视及骚扰问题之应对方法，包含检举及申诉机制之说明，及本公司处理程序及方法。

- 申诉机制：对于职场上歧视或骚扰之不法侵害行为，检举或申诉人得具名提出具体事实内容、相关信息及文件进行举报。除法律另有规定外，本公司及受委托调查举报事项之第三方，对于检举或申诉人与检举内容将予以保密，并依法采取适当之保护措施保护检举或申诉人之个人资料及隐私，避免其遭受不公平的报复或对待。

- 纠正措施：若调查结果显示确实有违反本政策之行为，本公司将采取适当措施以纠正违规行为，并避免日后发生类似行为。于必要情形下，本公司将于法令范围内，依违规情节对行为人施以警告、惩戒或不利处分，如情节严重时，得解聘之，以排除该歧视、骚扰或违规行为。

- 信息公开：本公司将定期于企业永续报告中揭露歧视及骚扰申诉成立之案件数量及纠正措施。

第五条：申诉管道

- 本公司致力于透过不同的沟通渠道消除任何形式的歧视与骚扰，若发现任何违反、疑似违反或可能违反本政策之情事，得透过以下列管道提出检举或申诉：

(1) 电子信箱:134@evaair.com

(2) LINE:@EVA5134

(3) 职场不法侵害申诉专线:03-3515134

(4) 性骚扰申诉专线：

地勤人员:03-3515113

飞航人员:03-3515916、03-3515886 空服人员:03-3518805、03-3518806

4. 迪士尼非自愿劳动政策⁷

⁷ 参见迪士尼公司网站：

指导原则

工人应当有自由择业的权利，在受雇期间行动不受限制，在寻求就业的过程中免受掠夺性招聘行为之害，并有能力在不受惩罚的情况下终止就业。目标是建立一个不限制工人自由就业能力的工作场所。

迪士尼守则

制造商不得使用任何强迫的或非自愿的劳动，无论是监狱、债役、契约或其他形式的非自愿劳动。

主要合规标准

非自愿劳动

- 必须向工人支付所有工作的工资
- 工厂、劳务中介和承包商不得保留任何原始个人身份证明文件、存款或其他抵押品作为雇佣或继续雇佣的条件，即使在征得工人同意的情况下也不得保留上述证件物品。
- 如果管理层和工人签订了具有法律约束力的集体谈判协议（CBA），工厂必须遵守集体谈判协议的具体规定，这些规定优先于一般法律要求和迪士尼守则。

费用

- 不得向工人收取任何招聘费或其他为获得工作而产生的费用。所有与获得工作相关的费用必须由雇主承担，如果工人支付了任何此类费用，则必须予以报销。
- 不得从工资收入中扣除雇佣合同中未列出的生活开销（如食品、住宿、水电、设备或交通）。

行动自由

- 工人在工作时间内在雇主指定的工作区域内可自由行动，包括去喝水和上厕所。工人在用餐时间和下班后可离开工厂。
- 如果雇主为工人提供住宿，不得实施宵禁。

监狱劳动

- 禁止雇主雇佣任何监狱劳工，无论是直接雇佣或通过劳务中介间接雇佣，还是作为政府批准的劳动改造的一部分。

文件保管

- 除办理签证、工作许可证或其他法定目的所需的短时间内使用工人证件外，必须允许所有工人自己保存其个人身份证件原件（如护照、身份证、学校证书、工作许可证等）。
- 如果工厂给工人提供储物柜储存个人物品，工人须能够对其储物柜有完全的控制权，能够有权随时使用。工厂管理者不得限制工人对其储物柜的使用，例如（1）只允许在特定的日期或时间或得到管理层/主管批准的情况下使用储物柜，或（2）要求提供相关证明文件或要求办理登记手续。

雇佣合同

- 所有雇用条款和条件必须在雇佣合同中说明，而且必须在雇用前或在移民工人离开原籍地之前经由工人自愿同意。
- 雇佣合同必须使用工人能够理解的语言，并且必须向不识字的工人进行口头解释。
- 雇佣合同一旦签署则不能单方面改变，以达到降低工人工资、福利和/或工作条件的目的。

- 所有工人可根据雇佣合同的条款和当地法律规定辞职或终止雇佣合同。
- 如果工人未按法律要求通知雇主终止合同，由此产生的任何费用雇主可向工人收取，但不得超过当地法律允许的金额或工人每月基本工资总额的60%，以较低者为准。
- 禁止报复
- 工人不得因提供可能与非自愿劳动相关雇佣行为的信息而受到报复。这些行为包括但不限于合同欺诈、威胁、罚款、扣留护照以及收取招聘费等做法。

招聘费用操作指南

招聘费用和开支

不允许收取的费用

招聘和服务费用不得由工人支付，包括任何临时工、移民工、学生工、合同工、直接雇员或其他类型的工人。

以下是工人通常被要求支付但不允许收取的费用，包括但不限于下列：

1. 招聘及相关服务：
 - a. 招聘和录用过程中任何阶段的任何形式的申请、推荐、招聘、面试、雇佣、安置和处理费用；
 - b. 劳务中介费、律师费、公证费或其他法律所需费用；
 - c. 为获得工作机会而支付的其他费用；
2. 文件和许可证（包括证件更新）：
 - a. 就业所需的护照/身份证件费用；
 - b. 签证费；
 - c. 护照或签证照片费用；
 - d. 办理临时工作许可或居住证的费用；
 - e. 警察签发的相关许可证费用；
 - f. 办理出生证明的费用；
 - g. 开具良好行为证明的费用；
3. 医疗：
 - a. 雇主或法律要求的体检和筛查；
 - b. 雇主或法律要求的免疫接种；
4. 技能和资质：
 - a. 背景调查；
 - b. 录用通知书发出并接受后要求的额外证明；
5. 培训和入职培训：
 - a. 出发前培训或入职培训；
 - b. 新员工培训或入职培训；
6. 交通和途中住宿（包括所有税费）：
 - a. 外国移民工：
 - i. 工人接到雇佣通知并接受雇佣后从其原籍国的常居地到始发港的交通和途中住宿费；
 - ii. 工人从原籍国始发港至接收国入境港的交通，包括但不限于机票、其他交通方式的费用、码头费和车船税；
 - iii. 从接收国入境港到雇主工厂的交通和住宿费；
 - iv. 过境费；
 - v. 就业开始后被要求搬迁所产生的搬迁费用；
 - vi. 劳动者就业期满返回原籍国常居地的交通费；
 - b. 国内移民工：
 - i. 工人接到雇佣通知并接受雇佣后从其常居地到工作地的交通和途中住宿费用；
 - ii. 劳动者就业后被要求搬迁所产生的搬迁费用；
7. 其他法定费用：
 - a. 押金和/或债券（包括非法定的）；
 - b. 政府规定的与雇用外国移民工有关的移民税和工人福利基金；
 - c. 通过政府授权的项目使非法移民工人合法化就业产生的相关费用；
 - d. 获得永久或临时劳工证明的费用。

可收取的费用

如果雇佣合同中明确注明费用和金额，并提供付款收据或记录，则工人可支付下列款项。支付的金额必须是实际费用/开支，雇主、劳务中介等不得加价。

1. 准备面试的基本费用项目，如简历复印费、相关文件和证书的复印费以及杂费；
2. 为满足申请该工作的最低资格要求产生的费用，如学位证书费；
3. 因工人自己的失误或过失导致的护照更换费用，包括照片、文件复印等的费用；
4. 宿舍和膳食（必须按公平的市场价格并符合适用的健康和标准）。

推荐的预防措施

政策和程序

政策

制定并获得雇主对以下正式书面政策的认可：

- 禁止一切形式的抵债、契约、非自愿、监狱或强迫劳动，包括奴役和人口贩卖。
- 只与那些有能力、并在合同上承诺遵守雇主有关非自愿劳动的标准和法律要求的劳务中介进行合作。
- 不得因向工人提供工作而向他们收取招聘费或安置费。所有这些费用将由雇主支付，任何工人已支付的费用都将得到偿还。
- 在工人签署雇佣合同之前，向他们告知完整和准确的雇佣条款和条件。
- 不得单方面改变雇佣条款使工人利益受损。
- 对于雇佣合同中未说明或法律未要求的费用或收费，不得从工资中扣除。
- 不得要求工人支付押金或参加强制性储蓄计划。
- 工人在工作日或不工作时离开工作场所或住所时，不会受到不合理的行动限制。
- 工人自己保存其护照和其他个人身份证件，工厂提供私人的和安全的储存柜。
- 在给予雇主合理的通知或符合当地法规要求的情况下，工人可随时自由终止雇佣关系，不得受到处罚或威胁，其回家费用由雇主承担。

程序

制定并实施正式的书面程序：

- 在招聘广告中明确雇主的“不收费”政策。
- 确保在签订雇佣合同之前向工人明确说明其条款，如是外籍劳工，确保与在原籍国提供的录用通知书一致（或向工人提供更好的条件），并以工人理解的语言书写。对不识字的工人应作口头解释。
- 确保工人不会为了获得工作而支付押金、缴纳保证金或支付任何其他禁止的费用。
- 根据标准筛选所有劳务中介，这些标准与劳务中介对道德招聘实践的承诺以及在其劳务供应链中管理政策遵守情况的能力相关，并将“雇主支付”政策写入与劳务中介签订的服务协议中，该协议应列出雇主应支付的所有招聘费用和开支。
- 如果发现工人支付了任何不该收取的费用，应立即偿还。
- 除办理或更新签证或工作许可证所需的短时间内收取工人证件外，雇主需为工人提供安全和不受限制的个人身份证件保存设施（如提供个人储物柜）。
- 确保加班是自愿的。
- 确保不限制工人在工作时间或下班后的行动自由（如不得实施宿舍宵禁，除非出于合理的安全考虑）或基本自由，如上厕所或喝水，或使用医疗设施。
- 确保工人在合理的通知下辞职不会受到任何惩罚。

问责与职责

- 指定高级管理人员负责政策目标的达成，指派管理人员和其他人员有效执行程序。
- 培训与沟通
- 向所有工人和第三方服务提供商进行非自愿劳动政策和程序的培训。
- 为负责执行程序的员工，包括负责执行不收费政策和劳工供应链尽职调查的劳务中介，提供详细的专业培训。
- 为新雇用的外国移民工提供离境前培训，内容包括他们的合法权利、雇佣合同条款、雇主的非自愿劳动政策以及工人如何提出问题或申诉。
- 张贴与工作场所非自愿劳动相关的政策和法律法规，使用工人能理解的语言。

存档

- 保存与劳务中介签订的个人雇佣合同的记录（或副本），包括在原籍国和接收国（如适用）签订的合同，以及相关的工作邀请函。

- 保存与劳务中介签订的服务协议，以及向劳务中介支付的工人招聘的相关费用和付款记录。
- 保存工人调查、工人访谈和申诉报告的记录，包括申诉是如何调查和解决的。

监督与持续改进

- 实施保密申诉机制，允许匿名投诉，建立有效措施来处理关于非自愿劳动的申诉和任何违反本准则或当地法律的行为。
- 调查或采访新来的移民工人，以监督劳务中介的表现，看雇用工人的条件是否合规，看工人是否已支付与工作有关的任何费用或开支，或者这些费用或开支是否记在了工人的债务清单上了。
- 对监督过程中发现的任何问题进行根本原因分析，设定改进目标，并制定纠正和预防措施计划（包括修订程序），以解决每个发现的问题。
- 为整改和预防措施指定负责人、设立重大改善指标和完成日期。

5. 广东大唐国际潮州发电有限责任公司工会创建全国模范职工之家

围绕企业中心工作 充分发挥职能作用 全面提升工会工作水平

广东大唐国际潮州发电有限责任公司（以下简称潮州发电公司或公司）现装机容量为两台 60 万千瓦的超临界燃煤发电机组和两台 100 万千瓦超临界燃煤发电机组。是公司现有员工 339 人，会员 339 人，入会率达到 100%。

近年来，潮州发电公司工会坚持以科学发展观指导职工之家建设，认真落实工会总体工作思路，突出维护职工合法权益的基本职责，在公司党政领导的重视和支持下，积极发动和依靠广大会员，凝聚全员之心，调动全员之力，紧紧围绕企业安全生产、基建工程，精心组织，全面深化，使建家活动成为推动企业工会建设和发展的重要力量，在公司内部形成了“政治上支持建家、精神上鼓励建家、思想上关心建家、物质上帮助建家”的党、政、工、团积极参与、共同推进的良好局面。公司先后荣获了广东省“模范职工之家”、“工人先锋号”、“厂务公开先进单位”、“十项工程劳动竞赛优胜单位”、“五一劳动奖状”等荣誉称号，成为潮州市工会系统的先进代表。

一、建立健全工会各级组织，加强工会干部队伍建设，不断提高工会组织服务群众的水平

在公司首台机组投产发电一年内，公司即召开了会员代表大会。选举产生了工会委员会，女职工委员会、经费审查委员会。建立健全了工会工作制度，建立健全了《厂务公开实施办法》、《厂务公开实施细则》、《厂务公开考核、追究制度》、《职工代表大会实施细则》、《基层工会工作管理办法》、《基层工会建家管理办法》等重要制度，使公司工会工作实现日常化、规范化、标准化，为充分发挥工会作用奠定了良好基础。此外，公司还建立了劳动争议调解委员会，构建规范的用工制度和和谐稳定的劳动关系。

为了不断适应社会发展的需要，解决新时期工会工作中所面临的新情况、新问题、新任务，不断提高工会干部政治理论素养、政策法律水平和各项业务能力，公司通过各种渠道不断加强对工会干部的培训力度，组织进行劳动法、工会法、劳动合同法及工会基础知识等培训，工会干部培训每人每年平均培训达到 80 学时以上。

二、坚持和完善职工代表大会制度，全面深化厂务公开，切实履行民主管理和监督职责

近年来，公司工会积极探索职工民主管理的有效途径，坚持和完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，认真落实职工代表大会各项职权，建立健全厂务公开制度，不断增强建家活动的生命力。公司每年定期召开一次职代会，认真审议行政工作报告，工资、福利和有关费用执行情况报告和职代会提案和建议落实情况报告等报告；参与企业生产经营重大决策的讨论和制定，完善各项工作计划和管理标准；对职工关心的相关问题、工作中的难点以及关系到职工切身利益的事项，进行深入的讨论和商定。职代会还设立四个专门委员会，在职代会闭会期间充分发挥作用，汇总与会代表提出的议案并及时反馈给公司行政领导，责成相关部门及时落实解决问题；落实职代会职权，做好闭会期间民主管理工作。

积极推行厂务公开工作，拓宽职工参与民主管理渠道。加强执行厂务公开的过程管理，组织各部门学习熟知执行厂务公开的程序，公司各部门较好地执行了厂务公开工作，定期报送公开信息，以不同的公开形式，对应公开的工作内容予以公开，扩大了职工的知情权，公司也因此荣获了“广东省厂务公开先进单位”称号

三、建立平等协商机制，签订《集体合同》及专项集体合同，切实保障广大职工合法权益

根据国家颁布的《劳动法》、《工会法》、《集体合同规定》等法律法规要求，公司建立和完善了平等协商机制，公司工会代表职工与公司行政签订和续签《集体合同》。平等协商制度的建立和《集体合同》的签订，维护了企业整体利益，保障了职工合法权益，同时也促进了劳动关系的和谐稳定，对促进企业经营发展起到了良好的推动作用。

四、发挥工会积极作用，组织开展群众性建功立业活动，有效促进企业生产管理各项工作

公司工会结合企业生产经营各项中心工作，在每年的机组检修、迎峰度夏等工作期间，组织全体会员开展主题劳动竞赛活动，并辅之于专项劳动竞赛、合理化建议、技术练兵、技术比武等活动，促进和保障机组安全健康运行，公司实现安全生产超过 1000 天长周期，在全国同类型发电企业中名列前茅，连续被中国大唐集团、大唐国际授予先进单位、文明单位和“两型”企业等称号，被广东省授予节能减排、安全生产先进企业、文明单位等荣誉称号。

此外，公司工会还积极探索具有潮电特色的群众性建功立业活动。在“安全宣传月”期间，组织员工进行安全承诺签字仪式，大力营造“安全第一”的浓厚氛围。开展“安全生产知识”擂台赛，提高公司员工的安全意识，增强员工遵章守法的自觉性。开展职工读书活动，员工人手一册“职工安全生产电视培训教材”，增强员工安全防范意识、熟知职业病危害和预防，保障员工的健康利益。组织开展“我为安全献一计”的合理化建议活动，发动员工群策群力、献计献策，查找身边的安全隐患和危险源，先后征集合理化建议和查找问题达 3400 多条，取得了良好效果。

五、关心职工的工作、生活，努力为群众多办实事，构筑凝聚人心的桥梁与纽带

公司工会始终坚持“五必访”制度，对患病职工、家庭有特殊困难的职工分批进行走访、慰问，并且及时动用帮困基金对困难职工及家属进行了补助。在日常工作中公司工会一直注意及时了解职工自身和家庭的有关情况，努力做到在第一时间给需要帮助的职工送去温暖。公司工会还通过多种多样的途径关心职工的身体健康。每年春季分批组织职工进行年度体检。

送温暖、献爱心，把党的关怀送到职工心中。工会认真落实上级“送温暖”要求，制定了《送温暖工程实施办法》，积极做好困难职工和劳动模范的慰问工作，并为全体员工贺生日送蛋糕、鲜花，送上美好的祝福，慰问工伤病号累计 612 人次。

六、开展健康有益的文体活动，提供各类文化、技术培训，推动企业文化和学习型组织建设

在服务生产管理之外，文化建设也是公司工会十分重要的一项工作，通过开展丰富多彩、健康有益的文体活动，能够进一步激发员工的工作活力，增强团队合作精神和企业凝聚力，充分调动职工的积极性和创造性。

通过开展丰富多彩、健康有益的文体活动，增强了团队合作精神和企业凝聚力，充分调动职工的积极性和创造性。公司工会以职工文体爱好者协会为依托，坚持每年开展职工环厂跑、篮球、乒乓球、羽毛球、台球比赛、文艺晚会、青年联谊会等系列活动，让员工在精彩纷呈的文体活动中领悟企业同心文化的深刻内涵。这些新颖有趣、健康有益的运动形式，不仅使得公司员工在紧张工作之余得到了调节放松；更增进了员工之间相互的沟通了解，加强了员工的团结协作意识和集体荣誉感；广大职工呈现出蓬勃向上、积极进取的良好精神风貌。

公司工会本着“以人为本、学习为先”的管理理念，积极推进职工素质工程，不断加强学习型组织建设，公司建立了教育培训、人才培养等机制，普及终身学习的理念，鼓励员工参加学历、技能、技术、管理等各类培训。公司工会也先后举办了仿真机大赛、热工技能大赛、集控知识大赛、安全知识大赛、节能减排知识大赛。通过各类比赛和技术大赛，涌现出许多后起之秀，为中国大唐集团公司和大唐国际储备了优秀集控运行人才和管理人才。

总之，在各级组织的大力支持和帮助下，潮州发电公司工会认真按照《广东大唐国际潮州发电有限责任公司创建全国模范职工之家规划》和《广东大唐国际潮州发电有限责任公司创建全国模范职工之家实施和考核办法》，认真落实各项工作，成为公司建设、发展、稳定的重要力量，成为职工拥护、党政信赖的群众组织。

附录 1 FSC 核心劳工要求自我评估模板

证明： 本人 _____，在此确认，以下陈述是真实和正确的，并认可，在知情的情况下做出虚假陈述可能导致证书的暂停、终止或不颁发证书。

姓名 _____

日期 _____

童工

要求	问题	回答
<p>7.2 组织不得使用童工。</p> <p>7.2.1 除第 7.2.2 条另有规定外，组织不得雇用 15 岁以下或低于国家或地方法律或法规规定的最低年龄（以较高者为准）的工人。</p> <p>7.2.2 在国家法律或法规允许雇用 13 至 15 岁的人从事轻工工作的国家，这种雇用不应妨碍学校教育，也不应损害他们的健康或发展。值得注意的是，如果儿童受义务教育法的约束，他们只能在学校以外的正常的工作时间工作。</p> <p>7.2.3 未满 18 岁的人不得从事危险或繁重的工作，除非是在批准的国家法律法规范围内接受培训。</p> <p>7.2.4 组织应禁止最恶劣形式的童工。</p>	<p>a) 贵组织是否遵守条款 7.2 的规定？（参考本文件第四部分指南进行评估）。 如果是，继续 c)</p>	
	<p>b) 如果上述 a) 的回答是否定的，请说明贵组织为什么没有遵守条款 7.2 的规定。</p>	
	<p>c) 对于在证书持有者经营范围的场所就业的个人，请描述您的组织如何知晓其符合条款 7.2 的规定。</p>	
	<p>d) 确定您用来验证是否符合条款 7.2 规定的文件或其他记录（及其存储位置）。</p>	
	<p>e) 确定您认为可能影响您遵守条款 7.2 能力的法律规定。请对其进行描述，并说明其如何影响您遵守条款 7.2 的能力。</p>	
	<p>f) 附上包含条款 7.2 规定的政策声明。</p>	

--	--	--

强迫劳动

要求	问题	回答
<p>7.3 组织应消除一切形式的强迫劳动。</p> <p>7.3.1 就业关系是自愿的，建立在双方同意的基础上，不受惩罚的威胁。</p> <p>7.3.2 没有证据表明存在任何强迫或强制劳动的做法，包括但不限于：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 身体暴力和性暴力 ▪ 抵债性劳动 ▪ 扣留工资/包括支付就业费和/或支付开始就业的押金 ▪ 行动限制 ▪ 扣押护照和身份证件 ▪ 威胁向当局告发或投诉 	<p>a) 贵组织是否遵守条款 7.3 的规定？（参考本文件第四部分指南进行评估）。</p> <p>如果是，继续 c)</p>	
	<p>b) 如果上述 a) 的回答是否定的，请说明贵组织为什么没有遵守条款 7.3 的规定。</p>	
	<p>c) 对于在持有证书的场所就业的个人，请描述您的组织如何知晓其符合条款 7.3 的规定。</p>	
	<p>d) 确定您用来验证是否符合条款 7.3 规定的文件或其他记录（及其存储位置）。</p>	
	<p>e) 确定您认为可能影响您遵守条款 7.3 能力的法律规定。请对其进行描述，并说明其如何影响您遵守条款 7.3 的能力。</p>	
	<p>f) 附上包含条款 7.3 规定的政策声明。</p>	

就业和就业歧视

要求	问题	回答
<p>7.4 组织应确保在雇佣和从业方面不存在歧视。</p> <p>7.4.1 雇佣行为和从业行为是非歧视性的。</p>	<p>a) 贵组织是否遵守条款 7.4 的规定？（参考本文件第四部分指南进行评估）。</p> <p>如果是，继续 c)</p>	
	<p>b) 如果上述 a) 的回答是否定的，请说明贵组织为什么没有遵守条款 7.4 的规定。</p>	
	<p>c) 对于在持有证书的场所就业的个人，请描述您的组织如何知晓其符合条款 7.4 的规定。</p>	
	<p>d) 确定您用来验证是否符合条款 7.4 规定的文件或其他记录（及其存储位置）。</p>	
	<p>e) 确定您认为可能影响您遵守条款 7.4 能力的法律规定。请对其进行描述，并说明其如何影响您遵守条款 7.4 的能力。</p>	
	<p>f) 附上包含条款 7.4 规定的政策声明。</p>	

结社自由和集体谈判

要求	问题	回答
7.5 组织应尊重结社自由和集体谈判的有效权利。	a) 贵组织是否遵守条款 7.5 的规定？（参考本文件第四部分指南进行评估）。 如果是，继续 c)	
7.5.1 工人可以建立或者加入自己选择的工人组织。	b) 如果上述 a) 的回答是否定的，请说明贵组织为什么没有遵守条款 7.5 的规定。	
7.5.2 组织尊重工人组织制定章程和规则的充分自由。	c) 对于在持有证书的场所就业的个人，请描述您的组织如何知晓其符合条款 7.5 的规定。	
7.5.3 组织尊重工人从事与成立、加入或协助工人组织有关的合法活动的权利，或不这样做的权利，并且不会因工人行使这些权利而对其进行歧视或惩罚。	d) 确定您用来验证是否符合条款 7.5 规定的文件或其他记录（及其存储位置）。	
7.5.4 组织与合法成立的工人组织和/或正式选出的代表真诚地谈判，并尽最大努力达成集体谈判协议。	e) 确定您认为可能影响您遵守条款 7.5 能力的法律规定。请对其进行描述，并说明其如何影响您遵守条款 7.5 的能力。	
7.5.5 如存在集体谈判协议，实施这样的协议。	f) 附上包含条款 7.5 规定的政策声明。	