

《指导说明 2》与《绩效标准 2》相对应。请参考《绩效标准 1》及《绩效标准》3-8，以及与这些标准相对应的《指导说明》来了解其它信息。《绩效标准 2》在金融中介机构客户中的应用会在《金融中介机构解释说明》中单独阐述。本指导说明文本中出现的所有参考资料信息可参见“参考文献”。

简介

1. 《绩效标准 2》认识到，通过创造就业和产生收入来促进经济增长的同时应保护员工的基本¹权益。对任何企业来说，劳动力是宝贵的财富，良好的劳资关系是企业可持续发展的重要因素。如果不能建立和维护良好的劳资关系，可能会削弱员工的忠诚度和留职率，并可能危及到项目。相反，通过有建设性的劳资关系，通过公平对待员工，并给他们提供安全健康的工作条件，客户就有可能创造客观的效益，比如增强运营效率和生产力。
2. 本绩效标准的要求部分参照了一些国际公约和法规的指导，包括国际劳工组织 (ILO) 和联合国 (UN) 的公约和法规。²

目标

- 促进员工的公平待遇、不受歧视和平等机会。
- 建立、维护并改善劳资关系。
- 促进对项目所在国就业和劳工法的遵守。
- 保护员工，包括员工中的脆弱群体，如儿童、外来务工者、第三方雇用的员工和客户供应链中的员工。
- 促进安全健康的工作条件以及员工健康。
- 避免使用强迫劳工。

¹ 根据脚注 2 中所列的国际劳工组织公约的指导。

² 这些公约包括：

《国际劳工组织关于结社自由和保护组织权利的第 87 号公约》
《国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权利的第 98 号公约》
《国际劳工组织关于强迫劳动的第 29 号公约》
《国际劳工组织关于废除强迫劳动的第 105 号公约》
《国际劳工组织关于最低（就业）年龄的第 138 号公约》
《国际劳工组织关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式的第 182 号公约》
《国际劳工组织关于同等薪酬的第 100 号公约》
《国际劳工组织关于（就业和职业）歧视的第 111 号公约》
《联合国儿童权利公约》第 32 款第 1 条
《联合国保护所有移民工人及其家庭成员权利公约》

GN1. 管理人员和员工间关系的性质不仅会影响成本、质量、效率、生产力和客户服务，更会影响客户的声誉。《绩效标准 2》意识到管理人员和员工间的良好关系是决定客户与项目取得全面成功的重要因素。

GN2. 《绩效标准 2》在某种程度上受到多个国际劳工组织 (ILO) 公约及联合国 (UN) 公约的影响。通过实施《绩效标准 2》，客户将能够依据国际劳工组织四个核心公约开展企业运营^{GN1}。此外，《绩效标准 2》还对其它方面的问题做出了规定，如工作条件、雇用条款、裁员、申诉机制、员工的住宿环境和职业健康与安全 (OHS) 等问题。其中部分要求请客户参看适用的本国法。如《绩效标准 2》的标准比本国法律的标准严格，或本国法律尚未确立相关标准，客户将以《绩效标准 2》的要求为准^{GN2}。

^{GN1} 1998 年，国际劳工组织通过了《劳工基本原则和权利宣言》，保证无论成员国是否批准相关公约都尊重并提倡与四个核心劳动标准相关的原则和权利。这些原则和权利是指不雇用童工、无强迫劳动、无歧视，结社自由和集体谈判权。

^{GN2} 除《绩效标准 2》及本《指南备注》中提及的国际劳工组织公约外，国际劳工组织已制定其它多项劳动和工作条件公约。可登陆国际劳工组织网站查阅。国际劳工组织在其多个成员国拥有大量业务，部分地方办公室提供专业知识课程用以指导私营部门开展良好的劳动实践。

GN3. 在识别劳工风险和影响时，客户应与员工和员工组织的代表（如存在）进行沟通。为加强风险和影响识别过程的说服力，还应将行业劳工组织及劳工监察部门纳入到这种关系中来。通过风险和影响识别过程确定的、遵守本国法和《绩效标准 2》的要求所必须的措施，将纳入《绩效标准 1》及其所附《指导说明》的管理计划概述中去。此流程可以让客户设计和更新其人力资源、雇用、承包、采购等的政策和权益，实现企业提高自身长期生存能力和维护员工权益的双赢。这将有助于客户对其企业的劳工和工作条件实施系统性的方法（参见《指导说明 1》GN5–GN9）。

适用范围

3. 本《绩效标准》的适用范围在环境和社会风险及影响的确认过程中确立，为达到本绩效标准要求所必需实施的行动将通过客户的环境和社会管理系统加以管理。该管理系统的要素见《绩效标准 1》。

4. 本绩效标准的适用范围取决于客户和员工之间的雇佣关系类型。它适用于客户直接雇用的员工，由第三方雇用、在相当长的时间内从事与项目的核心业务过程³相关的员工（合同员工），以及客户主要供应商雇用的员工（供应链员工）⁴。

直接员工

5. 对于客户直接雇用的员工，客户应遵照本绩效标准第 8 至 23 条的要求。

合同员工

6. 对于合同员工，客户应遵照本绩效标准第 23 至 26 条的要求。

供应链员工

7. 对于供应链的员工，客户应遵照本绩效标准第 27 至 29 条的要求。

³ 核心业务过程是指那些对某一商业活动至关重要的生产和/或服务过程，没有这些业务过程，商业活动则不可能继续。

⁴ 主要供应商是那些在持续的基础上为项目的核心业务过程提供货物或原料的供应商。

GN4. 同一个项目包含不同类型的员工，客户对对他们的工作条件和待遇具有相应不同程度的影响和控制，而《绩效标准 2》的要求反映了这一实际情况。

GN5. 客户应对与其结成雇佣关系的人员进行考查并对员工类型进行判定。雇佣关系是雇主与雇员之间的法律关系。当一个人在获取报酬的条件下完成工作或提供服务时，就产生了雇佣关系。无论如何对雇佣关系进行定义，通过这种关系，员工与雇主之间便产生了相互的权利和义务。国际劳工组织第 198 号建议书的第 13 节提供了判定直接员工和合同员工雇佣关系的指标。依据第 198 号建议书，雇佣关系指标可包括：

- (a) 从属和依赖
- (b) 工作控制与指示：（符合以下条件）：按指示并在另一方的管理下实施的工作；涉及企业内部组织中员工融入的工作；完全或主要为了他人的利益而进行的工作；必须由员工亲自完成的工作；在特定时间或特定地点或由工作要求提出方同意下实施的工作；在特定时间且有一定连续性的工作；需要员工可及的工作；或需要工作要求提出方提供工具、材料和机器的工作；
- (c) 企业中员工的融入：定期支付员工报酬；这种报酬构成了员工的全部或主要收入来源；提供实物支付，如食品、住宿和交通工具；承认员工应享有的权利，如周休及年假；提出工作要求的一方为员工支付因工差旅费；或员工不存在财务风险。

GN6. 某些情况下很难确定是否存在雇佣关系。这些情况包括（1）相关方各自的权利和义务不明确，或（2）试图掩饰雇佣关系，或者（3）相关法律体制在解释或应用方面存在不足或空白。

GN7. 公司需要确保合同安排（包括涉及多方的合同安排）的明确性并确定由哪一方负责为员工提供充分的劳工和工作条件。

GN8. 公司应避免掩盖雇佣关系的行为，如（1）隐藏雇佣关系的真正法律地位的合同安排；和/或（2）合同安排剥夺工人应有的保护。

GN9. 客户必须意识到雇佣关系对弱势群体的影响，弱势群体包括女性员工、未成年员工、外来务工人员 and 残障员工，并努力应对任何潜在的负面影响。

GN10. 直接员工：客户与其直接员工间拥有明确的雇佣关系，完全控制直接员工的工作条件及待遇。因此，《绩效标准 2》的全部要求均适用于此类员工。与**GN8**不同的是，如果客户对名义上受雇于第三方的员工的工作条件和待遇的控制，与直接员工相当，则客户有责任将《绩效标准 2》中的全部要求应用到这类员工上^{GN3}。

GN11. 合同员工：对于第三方（如承包商、经纪商、代理商或中介机构）雇用、在相当长的时间内从事或直接提供与项目核心业务过程相关的服务的员工^{GN4}，包括在项目的建设阶段或在地理位置上身处项目所在地的员工，客户将实施管理第三方的政策和程序，并确保这些政策和程序符合《绩效标准 2》的要求。虽然这些员工可能通过第三方受雇，且客户对这些员工仅负有有限的法律责任，但本《绩效标准》仍在第 24-26 条提出了适用于此类员工的具体要求。客户应确保在与第三方的合同中明确雇佣关系，并确保合约提供《绩效标准 2》中概括的劳工和工作条件。

GN12. 供应链员工：为公司提供物资的供应商所雇用的员工。在供应商级别，客户与员工之间不存在直接的合同或劳动关系，供应商负责支付成本和津贴。对于那些在涉及雇用童工或强迫劳工或严重安全违规的部门工作的员工，客户将应用《绩效标准 2》第 27-28 条考查是否存在雇用童工事件、强迫劳工或重大安全问题。如果发现这些情况，公司将与供应商共同采取措施予以纠正。在纠正措施不可行的情况下，公司将重新选择在这些方面有效管理风险的供应商。

要求

工作条件和员工关系管理

人力资源政策和程序

8. 客户应采用并实施与其规模和员工队伍相称的人力资源政策和程序，这些政策和程序规定了符合本绩效标准和国家法律要求的管理员工方法。

9. 在工作关系开始时以及发生任何实质性变化时，客户应向员工提供清楚易懂的有关员工权利的书面信息，这些权利为根据国家劳工和就业法以及任何适用的集体性协议员工应享有的权利，包括工作时间、工资、加班、薪酬和福利方面的权利。

GN13. 为确保对员工进行有效、公正地管理，客户需要制定处理一系列人力资源事务的政策与程序。政策的范围及深度应按客户员工总数的多少和性质进行调整。这些政策和程序应涵盖所有员工类型，包括直接员工、合同员工和供应链员工。确定实施的政策必须至少符合当地劳工法和《绩效标准 2》的要求。这些程序需要不断更新并与公司的整体管理系统结合起来，以确保管理的一致性和检测的持续性。一般情况下这些政策会包含的主题列表请参见《附录 B》。

GN14. 所有为公司工作的员工的合同中应说明与公司或第三方的雇佣关系。此合同应作为整个雇用过程的组成部分，并且应详细说明对与劳工和工作条件相关的政策和程序。这将包括雇佣关系的条件和期限、工

^{GN3} 客户可在国际劳工组织第 198 号建议书中找到有关雇佣关系的有用指导。

^{GN4} “相当长的时间”应理解为除临时或间歇性雇用以外的雇用。

资和福利、工资计算和工资单、工作时间、加班、休息时间、工休时间、申诉程序、工资扣除、工作条件、终止程序、医疗保险和养老金。

GN15. 在雇用每一位直接签约的员工时，客户应保存一份雇佣关系条件的书面记录。文件应及时更新，并由指定负责人或部门保管。

GN16. 应以口头或书面形式向员工传达工作条件和雇用条款。口头传达可能适用于简单的短期工作或员工不具备读写能力的情况。在其它情况下，客户应提供工作条件和雇用条款的文件。在存在适用于员工的集体协议的情况下，还应向员工传达集体协议的内容。

GN17. 文件内容应清晰、准确、易于理解。文件的范围适合雇佣关系的期限和性质。例如，工作任务的简单公告、小时数、工资和其它关键条款和工作条件（在需要时可提供副本）对于临时工来说就已足够，而对于较长期的雇用，还应将雇佣关系的物质条件记载在文件中。在一些国家，个人合同是一项法律要求。应向员工传达的信息列表请参见《附录 C》了解。

GN18. 人力资源政策还应包括与具体经营活动相关的员工私隐权的条款。应包括：**1)通知：**通知员工数据的采集过程和所采集数据的类型；**2)目的：**采集数据的目的；**3)许可：**未经员工许可不得公布数据；**4)安全：**应保证数据的安全性和机密性；**5)披露：**应告知员工其数据采集人的身份；**6)查阅：**应允许员工查阅个人数据并对任何不正确的数据进行纠正；**7)问责制：**应向员工提供一种方法用以问责其数据采集者是否遵守上述原则。数据收集与使用的理由应仅与雇用直接相关；所有医疗数据应保密。如果要对员工进行拍摄或人身搜查，或要采取其它监视方法，应通知员工，并解释采用这些程序的原因。任何此类方法均应遵守上述原则，并应以不对员工造成恐吓和骚扰的方式进行。

GN19. 客户必须告知员工将要保留的信息类型以及如何使用此信息。各国法律对于就业记录的保留有不同要求。客户将遵守这些要求并通知员工以确保信息的准确性、相关性且保证不存在不正当披露的危险。客户还应保管反映绩效评价及任何针对公司或个体员工的投诉的人事档案。客户还应在员工人事档案中保留所有显示绩效评价及员工行为或针对人员采取的行为的最终记录和信件。

GN20. 参见国际金融公司的《测量并提高您的劳工标准绩效手册》了解更多指导信息。

工作条件和雇用条款

10. 如果客户与某个员工组织达成一项集体谈判协议，客户应遵照该协议。如果不存在这样的协议，或者协议中没有规定工作条件和雇用条款⁵，客户应提供合理的工作条件和雇用条款⁶。

11. 客户应确定外来务工者，并确保他们的雇用条款和条件与从事类似工作的本地职工基本相当。

12. 如果为本绩效标准适用范围内的员工提供食宿⁷，客户应制定并实施食宿和基本服务⁸供应的质量和管政策。在提供食宿服务时，必须遵守非歧视性和机会平等的原则。员工的食宿安排不得限制员工行动或结社自由。

⁵ 工作条件和条款包括工资和福利；工资扣除；工作时间；加班安排和加班报酬；工休时间；休息时间；病假，产假，休假或节假日。

⁶ 合理的工作条件和雇用条款可参照以下方面进行评估：（1）在工作所在地区/区域同行业中所规定的工作条件；（2）集体协议或其它员工组织和该行业工人代表之间的其它认可的谈判；（3）仲裁判决；或（4）国家法律规定的条件。

⁷ 这些服务可以由客户或第三方直接提供。

⁸ 基本服务要求指最小空间，供水，充足的污水和垃圾处理系统，适当保护以免受热、冷、潮湿、噪音、火灾和携带疾病的动物的影响，足够的卫生和洗浴设施，通风、烹饪和储存设备，自然和人工照明，以及某些情况下提供基本医疗保健服务。

GN21. 工作条件, 如《绩效标准 2》所述, 是指工作场所的条件及员工待遇。工作场所的条件包括物质环境, 健康和安全防范措施, 以及卫生设施的使用权。员工待遇包括纪律措施、员工终止合同的原因和程序, 以及对员工人格尊严的尊重 (如不对员工进行体罚或粗言秽语)。

GN22. 雇用条款包括工资和福利、工资扣除、工作时间、工休时间、休息时间、加班安排、加班报酬、医疗保险、养老金、病休假、产假或节假日。

GN23. 《绩效标准 2》明确了定义工作条件及雇用条款相关的客户责任时存在的两种不同情况。一种情况是客户与员工在不受雇主干扰情况下选择的员工组织缔结集体谈判协议。另一种情况是这种协议不存在、未涵盖所有客户雇用或与之签约的员工, 或未涉及工作条件。

GN24. 在集体谈判协议准备就绪的情况下, 客户应审核这些协议是否符合国家法律和《绩效标准 2》的要求, 并提供与这些协议相一致的条件和雇用条款。在集体谈判协议条款仅涵盖部分雇员的情况下, 所有职位相近的雇员应享有本质上相等的雇用条款、条件以及福利。

GN25. 在集体谈判协议不存在或不满足具体工作条件和雇用条款的情况下, 客户应提供合理的工作条件和雇用条款, 且至少应符合国家法律。大部分国家都拥有涵盖多种工作条件和雇用条款的广泛法律框架, 如最低工资、最长工作时间、加班报酬、最短休假时间、节假日、病假、伤假、产假、以及健康及安全保护措施。但是, 有时这些法律框架并不反映客户企业所在的行业、部门或所在地的普遍市场条件。因此客户应考虑其为员工提供的条款和条件是否符合行业、部门和所在地的规范, 一般情况下客户提供条款与条件应不低于相关国家同类雇主所提供的条款和条件^{GN5}。

GN26. 如客户工作的国家不存在同类雇主, 客户应提供与法律框架一致的工资、福利和工作条件。

GN27. 在存在协议、但尚未经集体谈判过程通过的情况下, 客户将不得应用这些协议歧视非工会成员的员工。指导原则是所有员工都有权选择最适合其需要的, 并且享有本质上平等的雇用条款。

GN28. 如果客户雇用 (国内或国际) 外来务工人员, 那么他们的工作条件和雇用条款应相同, 或在本质上与那些从事同类工作的非外来务工人员相当^{GN6}。上述条款和条件包括报酬、加班、工作时间、周休、带薪年假、安全、健康、雇佣关系的终止及其他任何依据国家法律和实际的工作条件, 其它雇用条款包括最低雇用年龄和工作限制。这既适用于直接雇用的外来务工人员, 也适用于通过第三方雇用的外来务工人员。

GN29. 在某些情况下, 外来务工人员可能会将全部或部分家庭成员带到就业所在地。对潜在风险和影响的尽职调查将使客户更好地对这一情况进行管理。负面影响包括客户企业雇用童工; 儿童因进入企业接触到危险和有害的条件; 恶劣的生活条件; 缺乏医疗保健和教育等服务。

GN30. 对于具有施工因素或地理位置偏远的项目, (如远离市区的大型工厂、采矿项目、石油天然气项目和一些以种植为主的农业), 客户或为客户工作的承包商将为此项目员工提供住宿、交通工具及基本服务, 包括供水、卫生设备和医疗服务。住宿的提供可采取多种形式, 包括修建永久性宿舍或搭设临时勘探营地等。

GN31. 客户为员工提供服务时, 这些服务应以非歧视性的、符合国内和国际质量、保障、安全和专业能力标准的方式提供。客户不应强迫员工使用其提供的任何一种服务, 如需要对服务进行收费, 其价格应透明、公平并与市价相当。客户应制定一套标准和计划用于住宿和服务的建立和维护。这些标准应得到清晰的传达, 任何承包商或住宿提供商都需要这些标准。客户应对提供的住宿和服务的条件进行监督。

GN32. 国际金融公司和欧洲复兴开发银行发布了一份指导文件, 该指导文件阐述了一系列可应用于员工住宿的标准。(《员工住宿: 流程和标准——国际金融公司和欧洲复兴开发银行指导说明》)。

^{GN5} 基于《国际劳工组织关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》(2006年)和OECD《跨国企业准则》(2001年)的制定。

^{GN6} 参见第97号《国际劳工组织公约》(1949年)。

员工组织

13. 如果项目所在国法律承认员工有自由、不受干涉地组建并参加员工组织以及进行集体谈判的权利，客户应遵守国家法律。如果国家法律在实质上限制员工组织，客户不得限制员工通过其它机制表达他们的申诉意愿，并保护他们在工作条件和雇用条款方面的权利。客户不得影响或控制这些机制。

14. 在本绩效标准第 13 条描述的任何一种情况下，如果国家法律没有做出规定，客户不应阻碍员工选举员工代表、组建或参加自行选择的员工组织或进行集体谈判，不应参加或寻求参加员工组织和集体谈判的员工歧视对待或报复。客户应与员工代表和员工组织进行沟通，及时向他们提供有意义的谈判所需信息。员工组织应该是全体员工的公平代表。

GN33. 员工所在组织是指任何以促进和保护员工工作条件和雇用条款为目的的员工组织^{GN7}。一般情况下，员工组织被称为工会。职业及行政员工组织通常被称为工人协会。依据《绩效标准 2》，员工组织不包括由相关员工非自由选择的组织以及受雇主或政府影响或管理的组织。

GN34. 集体谈判是指雇主和员工组织代表之间的磋商与谈判，其目的在于通过联合协议确定工作条件和雇用条款^{GN8}。它还包括所有通过集体谈判可能产生的协议的实施与管理，以及雇佣关系中产生的其它与员工组织所代表的员工相关的问题的决议。

GN35. 在许多国际劳工组织成员国，工人们拥有成立工会或自行选择其它员工组织以及与雇主进行集体谈判的合法权利。一般情况下，国家法律反映了多个承认并保护这些权利的国际协定^{GN9}。

GN36. 客户不应干涉员工成立或参加员工组织的权利，例如赞同或否定某一员工组织，或不合理地限制此类组织的代表与员工接触。员工组织应是全体员工的代表，其行动应以员工的公平代表性原则为依据。

GN37. 客户不应阻碍员工组建或参加员工组织，或歧视对待或报复寻求组建或参加员工组织的员工。（因与资历或工作绩效无关的原因）拒绝雇用曾是其它企业员工组织成员或领导者的员工将构成歧视行为。其它形式的歧视和报复包括因工会活动对员工进行降级或重新为员工指派工作、外包或工作场所间的轮班。

GN38. 客户还应为员工组织代表提供与其所代表的员工相接触的机会。在预定工休时间、上班前及下班后，员工应能自由会面并讨论工作问题。此外，应允许员工选出员工代表，在不影响生产的情况下以适当的方式与管理人员对话、检查工作条件并实施其它组织活动。

GN39. 在许多国家或具体的行业中，员工的结社和/或集体谈判自由受到法律的严格限制。限制形式有很多种。一些国家禁止结社，而另一些国家允许员工组织的存在，但要由国家管理或需要经政府批准方可成立。在某些情况下，特定类别的员工（如，外来务工人员）或特定行业（如，出口加工业）的员工均被排除在结社自由和集体谈判权利之外。在任何一种情况下，客户均应与员工磋商解决与其工作条件和雇用条款相关的问题。替代磋商机制包括但不限于承认员工委员会，还包括允许员工选择自己的代表以不违反国家法律的方式与雇主就雇用条款和条件进行对话与谈判。

GN40. 许多国家在其法律中尚未对员工的结社自由和/或集体谈判权利做出规定，但并不取缔员工组织或禁止集体谈判。在这些国家中，客户应与员工磋商以应对与其工作条件和雇用条款相关的问题。在缺少法律约束的情况下，如员工选择成立或参加这类组织并从事集体谈判，本标准鼓励这些国家的客户承认员工组织。

^{GN7} 基于《国际劳工组织关于结社自由和保护组织权利的第 87 号公约》。

^{GN8} 基于《国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权利的第 98 号公约》。

^{GN9} 国际协定包括联合国《经济、社会和文化权利国际公约》；联合国《公民权利和政治权利国际公约》；《国际劳工组织关于结社自由和保护组织权利的第 87 号公约》《国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权利的第 98 号公约》。

非歧视和平等机会

15. 客户不得根据与工作内在要求无关的个人特性⁹做出雇用的决定。客户的雇佣关系应本着机会平等和公平对待的原则，不得在雇佣关系和纪律措施中的任何方面存在歧视，包括招聘和雇用、薪酬（包括工资和福利）、工作条件和雇用条款、培训机会、工作指派、升职、解雇或退休。客户应采取措施防止并解决对员工的骚扰、恐吓和/或剥削，特别是对女性员工。非歧视性原则也适用于外来务工者。

16. 如果所在国法律规定了在雇用中的非歧视性条款，客户应遵照国家法律。当国家法律没有非歧视性雇用的规定时，客户应遵照本绩效标准。如果国家法律与本绩效标准不一致，客户应本着与上述第15条的意愿一致、在不触犯相关法律的前提下行事。

17. 为弥补过去的歧视而采取的特殊保护或帮助措施，或基于某一特定工作的内在要求而选择人选，只要这些做法符合国家法律，将不会视为歧视。

⁹如性别、种族、国籍、民族、社会和土著出身、宗教或信仰、残疾、年龄或性取向。

GN41. 雇用中的歧视是指在招聘、雇用、解雇、工作条件和雇用条款方面，根据与工作内在要求无关的个人特性做出的区别、排斥或特惠，并因此而丧失或损害就业或职业中的机会平等或公平^{GN10}。工作内在要求是指执行当前工作所必需的、真正的职业资格。例如，当托举动作是频繁发生的重要工作内容时，要求员工具备充足的体力就被视为真正的职业资格。如果客户要求员工穿着制服，则制服应符合适当的文化背景，男女员工均适合穿着。如公司配发识别卡，则卡片上不得包含无关的个人/私人信息，如文化从属关系或婚姻状况。

GN42. 机会平等是指所有雇用决策（如招聘和晋升）均以执行当前工作的人员能力为基础的原则，不考虑与工作内在要求无关的个人特性。参见《附录 D》和国际金融公司的《非歧视性和机会平等的良好惯例注意事项》，了解对非歧视性和机会平等原则的深入指导信息。客户可采取国家法律框架和文化背景范围内有效的、可接受的方法实施机会平等和非歧视性原则，前提是所采取的方法不得违背这些原则。除履行国际法律义务及实现性别平等的承诺外，雇主可能因各种原因越来越重视性别平等。这种实践的商业理由并不是对所有的雇主都具有同等的说服力，但雇主们已越来越认识到应重视工作中女性的雇用与留用，并着手解决工作场所的性别平等问题以增强其在市场上的竞争力。例如，客户应特别强调建立和公平实施同等的选用、薪酬和晋升标准，以促进男女员工的机会平等。

GN43. 如果客户雇用外来务工人员，应采取适当的措施防止对他们的任何歧视性对待。

GN44. 客户将采取措施防止且不会支持任何骚扰行为，包括工作场所内的性骚扰或精神虐待。

GN45. 许多国家的法律禁止基于一系列因素的歧视。这些法律通常反映了多个国际协定的内容，这些国际协定承认并保护协议中所确立的权利^{GN11}。如果法律未做出规定，客户应以这些原则为依据，将招聘、雇用、工作条件和雇用条款建立在基于机会平等和非歧视的基础之上。

^{GN10} 基于国际劳工组织第100号和第111号公约。国际劳工组织第111号公约和许多其它国际法律文件含有与职业要求无关的个人特性枚举类型。国际劳工组织第111号公约将歧视定义为基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的任何区别、排斥或特惠，其后果为丧失或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等；联合国《世界人权宣言》包括所有国际劳工组织公约中列出的所有个人特性，还包括语言、政治或其它观点、财产、出生或其它状况；联合国《消除一切形式种族歧视国际公约》还禁止基于出身或民族血统的歧视；联合国《儿童权利公约》禁止基于残疾的歧视。

^{GN11} 许多法规依据得到广泛批准的国际公约而制定，包括第100号国际劳工组织公约《同酬公约》。《国际劳工组织关于（就业和职业）歧视的第111号公约》许多基于国际公约的法律已得到广泛认可，包括《国际劳工组织关于同酬的第100号公约》；联合国《消除一切形式种族歧视公约》（CERD）；联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）。

GN46. 客户还应依据所有残疾人士的劳动政策和程序保护他们的权益。人力资源政策和程序也应包括残疾人士的工作条件标准，并设立专用的入口和出口。这些政策和程序应能够有效传达给残疾人员工，这可能意味着要向他们提供其它载体形式，如大字本、盲文、录音带等^{GN12}。

GN47. 为弥补过去的歧视的特殊保护或辅助措施是指专为增加被忽视的劳动人口的就业而制定的政策，尤其是为纠正过去的歧视而增加的职业，如反歧视行动，目的是实现工作环境中机会和待遇的实际平等。这些措施不会被视作歧视，并且可在法律允许的情况下采用。同样，项目可能会以推动项目范围内当地社区的就业为目标。在依据国家法律实施情况下，并不会违反本条款的原则。

减支裁员

18. 在实施集体解雇之前¹⁰，客户应对裁员的替代方案¹¹进行分析。如果分析之后无法找到可行的裁员替代方案，将制定并实施减裁计划，该计划的制定和实施应本着缓解裁员对员工不利影响的原则。减裁计划应基于非歧视性的原则，并应反映客户与员工、员工组织以及在适用情况下与政府磋商的结果，如果存在集体谈判协议，还应符合这些协议。客户应遵照所有法律和合同要求通知公共部门，向员工及其组织提供信息，并进行磋商。

19. 客户应确保所有员工及时获得解雇通知以及按法律和集体协议规定所应得的遣散费。所有拖欠工资和社会保障福利以及养老金缴款和福利应当（1）在工作关系结束时或之前支付；（2）在适当情况下，支付给员工的受益人；或（3）根据集体协议达成的时间表支付。如果付款给了员工的受益人，应该向员工提供付款凭证。

¹⁰ 集体解雇包括所有由于经济、技术或机构进行的多人解雇；或其它与个人绩效或其它个人原因无关的原因进行的多人解雇；

¹¹ 替代方案可能包括经协商的减少工作时间方案，员工能力建设方案；低产期间的长期保持工作方案等。

GN48. 裁员是指一定数量工作职位的裁撤或雇主对大量员工的解雇或裁减，通常以工厂关闭或成本节约为由。裁员不包括因故或自愿离职导致雇用终止的个体案件。裁员通常是由负面经济环境或企业重组或改组带来的结果。

GN49. 客户将对所有备选方案进行分析，并描述各备选方案的职位保留情况和成本可行性。作为裁员的替代方案，客户应就采取一系列其它措施的可能性与员工进行磋商，包括工作时间的削减；生产率的提高；临时解雇和减薪。这些磋商后引入的措施，应取得所有受影响员工的完全同意。这些措施会在商定的时间范围内施行。

GN50. 在许多国家，国家法律要求提前通知受影响的员工，和/或对工厂的关闭或超出指定数量限制的裁员进行管理。一些国家法律要求通过集体谈判与员工组织就裁减问题进行磋商。国家法律或现行集体谈判协议可能要求向受影响的员工支付遣散费^{GN13}。

GN51. 如果无法避免大规模裁员，应制定计划应对裁员对员工及其团体产生的负面影响。精简计划应考虑精简替代方案；提出裁员时间表（如裁员不可避免）；裁员方法和程序；选择标准；遣散费；提供其他工作机会或辅助员工的就业再培训；以及工作安排等问题。

GN52. 对于要解雇的员工的选择标准应客观、公正、透明。精简不应以与工作内在要求无关的个人特性为依据。尤其应考虑到《绩效标准 2》第 15-16 条的规定以及国家法律在非歧视性原则和保护员工代表及工会官员方面的规定。

GN12 国际劳工组织 C159 号《（残疾人）职业康复和就业公约》以及联合国《残疾人公约》可提供其它参考。

GN13 《跨国企业准则》论及有关精简的有用指导，可访问 http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_37439_00.html 了解具体内容，可访问 <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>，了解《国际劳工组织关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》的具体内容。

GN53. 客户还应就裁减计划的制定与员工及其组织进行磋商。磋商后的减员计划必须反映员工关心的问题 and 想法, 这些想法包括避免或最低限度裁员、裁员选择标准和赔偿金等。在国家法律或现行集体谈判协议规定裁减为集体谈判主题的情况下, 客户应留出时间进行诚信谈判并允许适当集体谈判协议条款的实施。如有任何法律规定提前一段时间发出解雇通知, 则必须遵守。针对未遵守裁减计划条款情况, 建议申诉机制是一种良好的应对实践。

GN54. 法律可能要求与政府进行咨询, 并且, 鼓励客户咨询政府在何种情况下裁员规模会给社会造成重大影响, 以及在何种情况下可取得政府援助, 以便为应对这些影响提供帮助。

GN55. 参见《国际金融公司关于裁减的良好惯例说明》, 深入了解裁员良好惯例的相关指导信息。

GN56. 任何未支付的工资和福利以及法律和/或集体协议强制执行的遣散费, 均需按照《绩效标准 2》第 19 条的要求及时支付。在某些司法管辖区, 客户可能要依法将某些支付款项转到具体机构, 如养老金管理部门、医疗基金会等。在这些情况下, 客户将不直接向员工支付款项, 而是为了员工的利益向相应的机构支付。但是客户将向员工提供这些款项的支付凭证。如向部分机构支付款项为非强制性要求, 客户将向员工提供选择机会, 员工可选择直接现金支付或向指定机构支付。

申诉机制

20. *客户应向员工 (及员工组织, 如有) 提供申诉机制, 以便员工提出工作方面的申诉。客户应在招聘时告知员工申诉机制的信息, 并确保员工容易使用申诉机制。申诉机制应包括有适当的管理层负责处理申诉, 并对申诉迅速给予回复, 使用易于理解和透明的程序, 及时向申诉者提供反馈, 对申诉者不应有任何惩罚报复。这种机制也应该允许匿名投诉, 确保匿名投诉会得到处理。申诉机制不应阻碍员工通过其它司法或行政途径寻求补救措施, 这些措施可能是根据法律或现有的仲裁程序来获取, 或通过集体协议提供的其它投诉机制。*

GN57. 员工可能通过提供的申诉机制提出工作环境的问题, 客户应确保这些问题引起管理层的注意并尽快得到处理。客户还应向相关申诉人员提供反馈, 并应禁止对申诉者进行报复。申诉机制应能够通过适当的程序对投诉进行管理, 以便保护员工的机密, 并应保证员工向其直属上司以外的领导者提出其关注的问题。在工作中存在性别、种族或其它方面的分歧时, 应考虑这些团体在申诉委员会中有足够的代表, 并且应保证这些团体能够自由使用申诉机制。客户必须记载所有的申诉并对所有更正行动进行跟进。客户将任命一个委员会用于申诉处理, 此委员会应包括管理人员、监督人员和员工代表。大部分国家拥有应对劳工申诉的司法和行政程序; 客户的申诉机制不应拖延或阻碍其它依法可用的司法或行政补救措施。

GN58. 在申诉机制通过集体谈判协议提供并且符合《绩效标准 2》的要求的情况下, 客户应利用此机制为集体谈判协议所涉及的员工服务。如存在协议未涉及的其他员工, 客户应为其制定单独的申诉机制, 或与工会及员工讨论使用同一申诉机制的可行性。客户应通知并培训员工如何使用申诉机制, 并支持员工通过此机制表达投诉意见或提出改进建议。

GN59. 申诉机制应明确制定申诉的政策和程序。应将这一申诉机制以清楚且易于理解的方式传达给所有员工, 包括管理人员。该机制应始终能够及时处理申诉, 在一般情况下, 如工人希望出席, 应允许召开会议就申诉进行讨论。会议上, 如员工愿意, 应有权由同事或工会官员陪同和/或由同事或工会官员代表其出席。

GN60. 申诉机制的设计应确保能够提交并处理匿名投诉。提交申诉将不需要个人信息或亲自到场。对匿名申诉的回复应发布在所有员工都能看到的位置。

劳动力保护

童工

21. *客户不得以任何经济上剥削, 或可能危及或妨碍儿童教育, 或对儿童身体健康、智力、精神、伦理或社会发展有害的方式雇用童工。客户将确认所有未满 18 岁人员的存在。如国家法律对雇用未*

成年人有规定，客户应遵照适用的法律。不得雇用 18 岁以下的儿童从事危险性工作¹²。所有 18 岁以下雇员从事的工作都需要进行适当的风险评估和常规的健康、工作条件和工作时间监督。

¹² 危险工作活动包括以下情况：(1) 遭受身体、心理或性虐待的工作；(2) 地下、水下、高空或禁闭空间内的工作；(3) 涉及危险的机器、设备或工具的工作，或需要搬运重物；(4) 在不健康的环境中，接触到对健康有危害的危险物质，媒介，加工过程，温度，噪音或震动；或 (5) 处于困难条件，如长时间工作、熬夜或被雇主禁闭。

GN61. 依照《绩效标准 2》，儿童是指年龄在 18 岁以下的人。雇用童工指从经济上剥削儿童，或可能破坏或妨碍儿童教育或对儿童健康或身体、智力、道德或社会发展有害的工作。某些类型的工作允许儿童从事，但必须保证以合法且安全的方式实施。大部分国家对童工的使用实行法律限制，但条款有所差别。在适用法律并未具体指定最低年龄的国家，15 岁以下（一些欠发达国家规定 14 岁以下）的儿童不应工作。在适用法律与此特定年龄标准相异时，应采用较高的标准。在为本地消费生产或不经常雇用员工的家庭和小规模产业中，只要工作对儿童无任何形式的危害，则允许儿童工作。在任何情况下，儿童均不得从事具备以下情况的工作：1) 经济剥削；或者 2) 可能危及或妨碍儿童教育，或对儿童健康或身体、精神、智力、伦理、或社会发展有害；或 3) 非法工作，即便此类实践在此行业、国家或地区已在社会上或文化上得到了认可。有关童工的条款并涵盖到《绩效标准 2》第 27-29 条所概括的客户供应链。

GN62. 国际劳工组织对童工的定义如下表所示。因行业不同，一些国家可能对于某特定时间段内年龄限制存在例外情况。这些例外情况都需要通过国际劳工组织的批准。

年龄组别	工作时间	解释说明
0-12岁儿童	12岁以下儿童从事一个小时经济活动，则可自动符合童工定义。	
13-14岁儿童	从事经济活动每周超过六天、每天超过两小时，自动符合童工标准，即便此经济活动并未影响儿童教育且不存在危险。任何危险或妨碍儿童教育的工作将自动符合童工定义。	轻量工作不得威胁儿童的健康与安全，或对其教育或职业指导和培训造成妨碍。
15-17岁儿童	在工作适合儿童年龄的情况下，每周至多允许工作40个小时。任何有可能妨害儿童身体、精神或道德健康、安全或伦理的危险工作都自动符合童工定义。	国家最低工作年龄应不低于完成义务教育的年龄，一般为15岁。

GN63. 在尽职调查或融资阶段，童工的存在可能无法立即显现出来。对于客户管理来说，发现企业中工作的儿童对其提出了重大的挑战。立即免除儿童的工作有可能使其财务状况恶化。更确切地说，客户应立即免除儿童从事的危险、有害或不适合其年龄的工作。未到国家规定离校年龄的儿童只允许其在上学时间以外的时间工作。必须为超过离校年龄但从事危险工作的儿童调换非危害性工作。客户应审查工作环境的条件（如，职业健康及安全条件，包括接触机器、有毒物质、粉尘、噪声、通风状况、工作时间、任务性质）以确定合法雇用的儿童未接触有可能对其造成伤害的事物。为有效实施这一点，客户需要检查对儿童有危险的的任务的具体类型，以及工作是否会对其学业造成影响。

GN64. 客户应确定公司最低工作年龄，这个年龄必须至少要符合国家法律，且不得低于 15 岁（部分欠发达国家为 14 岁）（GN68 中提出了一些有关最低工作年龄的例外情况）。客户应针对童工的雇用、使用或通过童工获利的情况制定公司政策。此政策应包括雇用中的年龄验证程序。客户应审查并保留企业中所有

18 岁以下员工的年龄和就业资料的核查文件副本，并保留此文件。所有 18 岁以下雇员从事的工作都需要进行适当的风险评估和常规的健康、工作条件和工作时间监督^{GN14}。

GN65. 贩卖人口是指以剥削为目的，通过威胁或使用武力或其它胁迫、绑架、欺诈、欺骗、滥用权利或利用对方的弱势地位，或通过给予或接受金钱或利益来获得对他人的控制权，来进行的人口招募、运送、转移、藏匿或接受活动。贩卖儿童进行劳动剥削已被确认为是国际问题。客户应审查向其提供劳动的第三方并与其共同解决这些问题，避免第三方从这种胁迫手段中获利。可在国际劳工组织的《国际消除童工计划》(IPEC) 和国际移民组织 (IOM) 查询更多信息 (参见“参考文献”)。

GN66. 参见《国际金融公司的良好惯例说明，应对工作场所及供应链中的童工问题》以及《测量并提高您的劳工标准绩效手册》以深入了解指导信息。

强迫劳工

22. 客户不得雇用强迫劳工，包括任何个人在武力或惩罚的威胁下非自愿提供的任何工作或/或服务。这包括任何类型的非自愿或强迫性劳工，例如契约劳工、包身工或类似的劳动合同性质的劳动安排。客户将不雇用被贩卖的人口¹³。

¹³ 贩卖人口是指以剥削为目的，通过威胁或使用武力或其它胁迫、绑架、欺诈、欺骗、滥用权利或利用对方的弱势地位，或通过给予或接受金钱或利益来获得对他人的控制权，来进行的人口招募、运送、转移、藏匿或接受活动。妇女和儿童尤其容易成为贩卖人口的目标。

GN67. 强迫劳工包括强迫或威胁处于武力或惩罚之下的个人非自愿执行的任何工作或/或服务^{GN15}。强迫劳工包括任何种类的非自愿或强制劳工，如契约劳工、债役劳工或类似的劳动安排、苦役和类似工作。包身工是为了还清债务而进行劳动。对于工作所得报酬来说，债务的水平太高以至于不可能或很难还清。强迫劳工还包括通过防止员工行使合法权益主动终止雇用而要求的货币存款、过度限制行动自由、过度延长通知期限、大额或不适当的罚款、减少或拖延工资。外来务工人员是最易受这些安排类型影响的群体。如《绩效标准 2》第 27-29 条概括所示，强迫劳动的义务涵盖客户的供应链。

GN68. 许多国家的法律禁止大多数强迫劳工。国际劳工组织公约第 29 号《强迫劳工公约》，为上述定义提供了依据，且已得到大部分国家的认可^{GN16}。

GN69. 雇佣关系应为自由选择且不存在威胁。强迫劳工是对员工基本权利的严重伤害，而且由于将资本集中在了若不采用强迫劳动将难以生存的行业，减缓经济的发展。

GN70. 强迫劳工可能不会直接显现出来。如果在客户全体员工 (包括直接员工和/或合同员工) 或供应链中发现强迫劳动现象，应立即采取措施予以纠正，并向其提供可自由选择且不会再次出现强迫情况的雇用条款。客户还应酌情将强迫劳工案件立即送交执法机关。

GN71. 客户必须避免对员工进行任何类型的身体和心理强迫，(如不必要的行动限制或体罚)，使员工感觉在非自愿的情况下被迫工作。这些做法的实例包括将员工锁在工作场所或职工住宅中。客户不得保留员工的身份文件，如护照或个人物品；类似的行为实际上相当于具有强迫劳动行为。员工随时有权使用他们的个人证件，包括政府签发的证件，如护照。客户雇用的保安人员不得强迫或榨取员工工作。

^{GN14} 参见《国际劳工组织公约》第 16 号：1921 年《(海上工作) 未成年人体格检查公约》，国际劳工组织公约第 77 号：《(工业部门就业) 未成年人体格检查公约》，国际劳工组织公约第 78 号：1946 年《(非工业部门就业) 未成年人体格检查公约》，国际劳工组织公约第 79 号：1946 年《(非工业部门就业) 未成年人夜间工作公约》，1948 年国际劳工组织公约第 90 号，1948 年《(工业部门就业) 未成年人夜间工作公约》，国际劳工组织公约第 124 号，1965 年《(地下工作) 未成年人体格检查公约》。

^{GN15} 基于国际劳工组织第 29 号公约《强迫劳动公约》。

^{GN16} 国际劳工组织公约第 105 号《废除强迫劳动公约》提供了附加指导信息。

GN72. 客户应避免让工人产生无法偿还债务的责任，比如，对雇佣关系中包含的旅游、住房和餐饮过度收费。客户还应对主要承包商和分包商进行尽职调查，以避免其蓄意使员工处于债役和契约约束地位。

GN73. 客户应在雇用合同中明确并传达员工的行动自由，包括随时有权使用个人证件的自由。合同文本应使用员工的母语，保证员工理解合同内容。

GN74. 被贩卖人口^{GN17}和外来务工人员，由于缺乏法律地位，尤其易受到强迫劳动的伤害，例如需要向“招聘中介和经纪人”支付过高安置费用，形成债役。客户应审查与提供劳工的第三方一同解决这些问题，防止第三方从这些强迫行为中牟利。如项目位于出口加工区（EPZ），客户更应进行尽职调查，因为出口加工区通常不受国家劳工法律约束或执法力度较弱。外来务工人员，尤其是女童和青年妇女被确认为更易受到人口贩卖和强迫劳工伤害的群体之一。一些机构正在处理外来务工人员的弱势地位问题，这些机构包括国际劳工组织（ILO）和国际移民组织（IOM）。

GN75. 在某些情况下，监狱劳工和劳教场所的劳动会被看做是强迫劳动。如果因囚犯工作导致私营公司获利，那么仅在可证明囚犯自愿工作且其报酬等同于这份工作的市场价格的情况下，这项工作才是可接受的。如果监狱劳工包含客户供应链中重要不可替代的部分，客户应提供监狱劳工满足上述要求的审查报告的详细证明。

职业健康和安全

23. 客户应为员工提供一个安全健康的工作环境，并考虑到客户工作区域内特定行业和具体危险类工作固有的风险，包括物理性、化学性、生物性和放射性危险，以及针对女性的特殊危险。客户应采取措施，通过在合理情况下尽可能降低致险因素来预防工作中发生或与工作有关的事故、伤害和疾病。客户应以符合良好国际行业惯例的方式（参见各种国际认可的惯例¹⁴，包括世界银行集团的《环境、健康和安全管理指南》）采取以下措施：（1）确定对员工可能构成的危险，特别是威胁生命的危险；（2）提供预防和保护措施，包括改变、替代或消除危险状况或材料；（3）对员工提供培训；（4）职业事故、疾病和事件的文件和报告；以及（5）紧急情况的预防、准备，和响应安排。有关应急准备和应对的更多信息参见《绩效标准1》。

¹⁴ 定义为在全球或地区同样或类似环境下进行同类工作的有经验的专业人士在合理预期中应当采取的专业技能、尽职、谨慎和远见。

GN76. 员工因接触工作场所中或工作过程中的危险而造成的损伤、疾病或受到诱变剂或致畸剂影响，OHS（职业健康安全）是指以保护员工不受这些伤害为目的所进行的一系列努力。危险可能来自于材料（包括化学、物理和生物物质和制剂）、环境或工作条件（如工作时间过长、夜间工作、精神或身体极度疲惫、缺氧环境、温度过高、通风不良、光线不佳、电力系统故障或无稳固支撑的沟渠），或工作流程（包括工具、机器和设备）。OHS 实践包括潜在危害的识别以及响应，包括工作场所、工作环境和工作流程的设计、测试、选择、替代、安装、安排、组织、使用和维护，以消除危险源或将尽量降低员工与危害的接触。一些职业健康和安全风险可能只与女性员工有关。部分原因是由于男性与女性往往从事的工作类型不同，而且他们在生理上也有所差异。工作场所的性骚扰对女性员工来说是典型风险，在设计申诉机制时应考虑在内。这可能意味着要有员工具备适当的受理和应对与性骚扰相关投诉的技能。客户应为男女员工提供独立的厕所和更衣室设施。客户还应考虑邀请女性员工加入职业健康和安全委员会，以确保各项政策和措施能够反映女性员工的需要。

^{GN17} 联合国，《人口贩卖与商业》：预防和打击人口贩运的良好惯例，联合国打击人口贩运全球倡议，2010年。

GN77. 多数国家拥有规范职业健康安全和 workplaces 条件的法律^{GN18}，客户应遵守这些法律。世界银行集团的《环境、健康和安全指南》(EHS指南)提供了一般行业和工业依据《良好国际工业惯例》提出的有关 OHS 问题管理的其它指导信息。

GN78. 客户应根除影响员工健康与安全的危险源，而不是让危害继续存在或向员工提供防护装备。但是，如果此危害是项目活动的固有危害，或者无法完全根除此危害，客户应采取适当的保护措施，比如采用保护解决方案(如，排风系统、隔离室、机器防护、隔音，等)在源头处控制危害，并向员工无偿提供充足的个人防护装备。防护措施、防护培训和防护设备对于防止有害物质的职业性接触很有必要。

GN79. 石棉和含石棉材料(ACM)被多个国家级组织及国际组织归类为第一类致癌物，必须通过《通用环境、健康和安全指南》及世界银行集团《良好惯例说明：石棉职业和社会健康问题》中明确提出的措施应对。新建筑物中应避免含有石棉材料，包括以救灾为目的的建筑。在重建、拆迁以及拆除受损基础设施时，应识别石棉危害并采用包括处理技术和最终场所在内的风险管理计划。

GN80. 客户应对全体员工进行与其日常工作相关的 OHS 相关方面的培训，包括应急部署以及为进入工作场所的来访者和其它第三方人员提供的 OHS 简报。员工不应因报告或提出 OHS 问题面对任何纪律处分或承担后果。

GN81. 客户应记录并报告职业损伤、疾病和死亡。应保留并审查员工监测数据(如暴露等级和健康测试)。健康监测数据应用于检查针对危险制剂的保护措施的有效性。按性别分类查看这些数据能够了解在工作中女性如何受到与男性不同的影响。

GN82. 客户将提供给合同员工及其他任何从事项目相关工作及服务的员工一个安全、健康的工作环境。承包商提供给员工的合同规范应包括满足客户 OHS 要求的条款，二者均应满足《绩效标准 2》的要求并最大限度地降低客户的风险和责任。客户应监督承包商实施 OHS 要求的绩效，如有必要，还应就纠正措施提出建议。客户还应确保承包商的员工在因工发生事故或受伤时能够获得充分的急救和医疗援助。客户应要求供应商采取类似的措施以降低风险，减轻责任，提高绩效。

GN83. 《绩效标准 1》要求的全面的社会和环境管理系统，其设计应具备充分督导 OHS 事务的能力。此管理系统应包括职业健康和安全事务、周边环境及其它 OHS 指标的定期检测及审查。将一个连续过程收集到的信息和全部纠正措施用于改进 OHS 的条件和管理是一种良好惯例。

第三方雇用的员工

24. 对于合同员工，客户应采取商业上合理的行动来确保雇用这些员工的第三方是具有信誉的合法企业，并有适当的环境和社会管理系统，令企业的运营符合本绩效标准的要求，但第 18-19 条和第 27-29 条的要求除外。

25. 客户应制定管理监督方面的政策和程序，以确保第三方雇主的绩效达到本绩效标准的要求。此外，客户应采用商业上合理的行为把这些要求纳入与第三方雇主的合同协议中。

26. 对于本绩效标准第 24 和 25 条中所述的合同员工，客户应确保他们可获得申诉机制。如果第三方无法提供申诉机制，客户应允许第三方雇用的员工使用自己的申诉机制。

GN84. 客户可能不会直接与一些参与某项目核心业务过程的员工签合同，而是通过承包商、代理商、经纪人或其它中介机构与其签订合同。**GN9** 和 **GN17** 列出了决定雇佣关系类型及员工类型的指标。这将帮助客户确定在涵盖合同员工权利方面是否存在漏洞。即使是客户外包员工，他们也正如客户的替补员工一样，

^{GN18} 国际劳工组织成员国还就多个应对这些问题的公约进行协商，包括在一般等级以及特定行业相关的 OHS 公约。例如，国际劳工组织公约第 155 号《职业安全与健康公约》，以及 2002 年第 155 号《公约》的第 155 号《协议》；第 162 号《石棉公约》，第 174 号《预防重大工业事故公约》。

往往在相当长的一段时间在客户的核心业务过程中行使重要职责。如此类员工从事与项目核心业务过程相关的工作，客户有责任确保承包商和其它中介机构符合本《绩效标准》陈述的各项标准。

GN85. 当第三方为中小型企业或资源及能力有限时，客户将对第三方能够提供的支持类型进行评估以提高与此《绩效标准》要求相关的第三方绩效，这可能包括使用或扩展客户的系统或服务，以补充第三方的系统和服务。如在合理的时间内仍不能提高第三方的绩效，客户将需要评估这些服务的替代来源。

GN86. 客户应制定并实施第三方绩效的管理及监测程序。这些程序应纳入公司的日常运作，并向第三方及这些第三方聘用的员工（如果可行）清楚地传达要求。

GN87. 大部分国家法律对合同员工做出了规定，但不同国家的条款及合同员工的类型千差万别。客户应评估承包商及员工之间的雇佣关系，并确保所有承包商遵守法律规定，这些规定涵盖但不限于最低工资、工作时间、加班报酬、健康及安全条件、医疗保险及养老金计划，以及其它与第三方雇用的任何员工相关的法律规定的聘用条款。还可能有国家法律条款规定承包商的员工不应担任企业要职。

GN88. 客户应采用商业上合理的措施^{GN19}，以避免其从违反国家法律或本《绩效标准》的第三方劳工实践中受益。这些行为可能包括制定与承包商或向客户提供员工的中介机构相关的合同义务；定义和执行与职业机构的使用及劳动需求相关的政策；审查第三方和员工之间的关系及合同类型；对核心业务过程进行暗访和视检；在监督承包商和其它提供员工的中介机构时执行尽职调查；监测第三方的守法守规情况；为所有第三方员工提供培训，说明项目的劳动及工作条件。客户将评估承包商或其它将会雇用员工的中介机构的跟踪记录和支持率。客户还应执行尽职调查以确保承包商或其它雇用员工的中介机构符合所有法律规定。

GN89. 客户对所有参与客户核心业务过程的员工进行视检是一种良好惯例。客户应确保向第三方直接雇用的员工或公司雇用的员工提供申诉机制。在由第三方提供申诉机制的情况下，客户将受理员工提出的定期申诉报告。

GN90. 当员工受雇于申诉处理能力有限的第三方时，客户应采取措施确保第三方申诉机制已到位，或应制定允许第三方雇用员工直接向客户投诉的申诉程序，在这种情况下，客户应随后将员工投诉交由第三方处理。

GN91. 当客户或第三方为合同员工提供服务时，这些服务应以非歧视方式提供并符合国内和国际质量、防卫、安全和专业能力标准。不应强迫员工使用第三方提供的任何服务，如果第三方收取服务费用，其价格应等同市场价、透明、公平。

GN92. 国际金融公司和欧洲复兴发展银行已制定指导文件（《员工住宿：程序与标准》），该指南提出一套可应用于员工住宿相关实践的标准。第三方应考虑此指南以及国家法律的规定，并制定一套与之一致的项目标准，和建立维护住宿与服务的计划。客户应对住宿条件及提供的服务进行监督。

供应链

27. 如果主要供应链中存在很高的雇用童工或强迫劳动¹⁵的风险，客户应根据上述第 21 和 22 条来识别这些风险。如果雇用童工和强迫劳动问题得到识别，客户应采取适当措施纠正这些问题。客户应持续监控其主要供应链以发现供应链中的任何重大变化，如果发现新的雇用童工和/或强迫劳动风险或问题，客户应采取适当措施予以纠正。

^{GN19} 商业上合理的行为是指为实现目标采取所有必要的措施，前提条件是从商业角度出发这些措施的成本或负担无不合理之处。例如，如果企业采取的某一措施没有效益，则将被视为商业上不合理。商业上的合理努力与“最佳努力”相对应，最佳努力通常意为采取任何必要的措施，即使这些措施可能代价过高或难以负担。

28. 此外，如果供应商雇用的员工存在重大安全问题，客户应采取程序和缓解措施，确保供应链中的主要供应商采取措施来预防或纠正威胁员工生命的情形。

29. 客户可以完全解决这些风险的能力将取决于客户对其主要供应商的管理控制程度或影响程度。如果这些风险无法纠正，客户应在一定时间内将项目的主要供应链转向那些可以证明他们符合本绩效标准的

¹⁵ 潜在的雇用童工和强迫劳动的风险将根据《绩效标准 1》的要求在风险和影响确认过程中得到确定。

GN93. 供应链与日常运营中使用的材料、零部件、商品或产品有关。商品供应链可以包括原材料供应商、装配及生产所需部件或零件的供应商。跨国公司的供应链可能非常广泛而且本质上具有全球性，而本国的或较小规模企业的供应链本质上具有地区性，涉及本土公司及居家工作的员工。主要供应商是指提供对项目核心业务过程至关重要的商品和材料的供应商。《绩效标准 2》的供应链要求不适用于项目建设阶段使用的材料或零部件。

GN94. 一家公司的供应链可能非常复杂，而且包括大量不同层次的供应商。虽然对整个供应链进行评估未必可行，然而无论因以下何种原因，客户都应识别与第 27 和 28 条相关的风险区域和影响：**(1)** 供应商的运营环境（如，国家、地区或部门的固有风险）；**(2)** 供应的特定材料、零部件或产品（如生产、农产品或提取工艺中的固有风险）；或**(3)** 其它相关考虑事项及供应商的优先评估。第一步是进行供应链的绘制。这包括供应商的识别，与供应链相关联的潜在重大不利风险和影响的识别，以及依风险程度进行的供应商优化。由于大部分供应链具有动态特征，这一过程需要定期更新。供应商业绩的跟踪应纳入整个管理系统。这将有助于客户确定程序与缓解措施是否得到正确的实施。供应商业绩跟踪还提供对新风险及关注的反馈。

GN95. 处理供应链是否有效将取决于客户对供应链能发挥的影响力及杠杆作用。当供应商依靠客户实现其商业生存，客户将拥有相当的影响力，同时因供应商不履行义务对带来的客户风险也会很大。因供应链延伸到客户公司不占重要地位的商品市场，客户的供应链审查将只能审视行业问题，而难以做到对项目风险采取特定的减缓措施。在客户业务运营复杂、拥有多层次供应商的情况下，对距离较远的上游供应商的影响力将会逐渐减弱。

GN96. 关于《绩效标准 2》中定义的童工及强迫劳工，客户需要在其供应链中执行尽职调查以避免此类情况。当此类情况普遍存在或已知存在于供应链的某些阶段、特定行业或地理区域时，客户应做出特别行为并实施额外的尽职调查。当劳动力成本是客户产品和材料竞争力的一个因素时，通过雇用童工获取经济收益是一项特殊风险。客户应在最大程度上利用他们的影响力在其供应链中消除童工和强迫劳工。客户还应采取措施确保防止或消除供应链中危及生命的情况（例如，严重跌落或挤压危险、接触有害物质、触电危险）。

GN97. 如客户在供应链中发现强迫劳工和童工，应就处理这一问题应采取的步骤寻求专业建议。就童工来说，立即免除儿童的工作有可能恶化其财务状况。相反，客户应立即把儿童抽离危险、有害或不适宜其年龄的工作任务。应将超出国家规定离校年龄的儿童调动至非危险性工作。国家规定不足离校年龄的儿童必须仅在课余时间从事合法工作。在某些情况下，提供补偿金支付其工资损失是适当的。客户的采购程序等实施过程应确保订单及与供应商签订的合同中包括针对童工、强迫劳工和工作安全问题的具体要求。

附录 A

劳工考核的内容

劳工评核的实施层次，取决于劳工行为带来的项目风险的初步评估结果。劳工评核将作为社会和环境考核过程的一部分或作为独立内容予以实施。任何劳工评核都应包括对潜在客户的雇用政策、现有政策的适用程度以及管理人员执行能力的评核。

评核可包含以下内容：

- 劳动力描述——包括员工数量，工作类型和技能，劳动力的构成（性别、年龄、少数民族等）以及通过承包商和其它第三方雇用的员工数量。
- 工作条件和雇用条款描述——包括客户的劳工关系和人力资源管理的政策及程序。客户应说明员工是否有所组织以及属于哪个（些）员工组织。所有适用于项目的集体谈判协议也都应涵盖在内。
- 雇佣关系类型的描述——包括客户供应链结构的描述及对供应链中可能出现的劳工风险的审核。条款及条件的确定方式的描述，包括与同行业内其他同类雇主相比工资和其它条件所达到的程度的审核。
- 工作环境的描述以及一切工作场所的健康和安全问题的识别——包括保护员工或应对已识别风险的缓解措施。正常工况，及行业内或当地范围确定的会造成风险的非正常情形和事故均应包括在内。审核应该识别出工作区域、可能需要重新设计的设备和生产过程、降低风险或控制危害的方法。
- 符合国家就业和劳动法——包括任何违反相关劳动法行为性质的说明，国家监察部门或其它执法机构的报告及采取的补救措施的说明。
- 客户项目状况的描述——项目、行业或国家的性质可能给客户项目或主要承包商及供应商的运营带来违反就业和劳动法或《绩效标准 2》要求的风险。如存在该情况，客户应依据《绩效标准》进行阐述。
- 可能需要依据《绩效标准 2》和国家法律要求对客户雇用政策进行相应改进——客户应利用此机会确定其政策或雇用行为的不足以及能够提高公司业绩的改进措施。

附录 B

人力资源政策的内容

需要制定人力资源政策的公司应考虑到其业务流程的类型。人力资源政策属于覆盖范围广泛的战略性文件，因此公司不应简单地复制模板。但是在制定人力资源政策过程中，将《绩效标准 2》中的要素用作劳工和工作条件的主要原则是一个良好的起点。公司必须确保每一项政策陈述符合《绩效标准 2》的各要素要求及其指导原则。以下提供《绩效标准 2》的提纲作为参考，但人力资源政策不应限于这些。

1. 工作条件和员工关系管理
 - a. 人力资源政策
 - b. 工作关系
 - c. 工作条件和雇用条款
 - d. 员工组织
 - e. 非歧视和平等机会
 - f. 裁员
 - g. 申诉机制
2. 保护员工
 - a. 童工
 - b. 强迫劳工
3. 职业健康和安全
4. 第三方雇用的员工
5. 供应链

人力资源政策可直接参照《绩效标准 2》。公司应清晰、简洁地陈述其与《绩效标准 2》各要素相关的政策。此政策文本不必像法律文件一样冗长、和使用过多技术性用语。公司可以简单套用《绩效标准 2》的指导原则并改写为适合公司的语言风格。

国际金融公司《测量及提高您的劳工标准绩效手册》提供了有关如何制定人力资源政策的其它信息。

人力资源程序的内容

必须制定明确的程序。程序必须按步骤说明个体如何实施《绩效标准 2》及人力资源政策的原则。必须以公司中使用的各种交流语言将此程序清晰传达给公司各级员工。

人力资源程序不应是一系列基于公司现有业务程序的孤立活动。它们应与日常企业经营结合起来。上文提到的国际金融公司手册提供了有关人力资源程序的其它信息。

附录 C

提供给个体员工的信息

雇佣关系开始时提供给员工的信息通常包含在根据相关规定或国家法律的雇用合同范围内，但草稿文件及合同还应包含下列信息：

- 雇主的姓名及法定地址；
- 员工的职位名称；
- 雇用开始日期；
- 在雇用并非永久性的情况下的预计合同期限；
- 工作地点或流动性工作的主要工作地点；
- 工作时间，休假权利和其它相关事宜；
- 加班及加班费相关规定；
- 与薪金、工资及其它福利计算相关的等级及规定，包括任何与工资扣除相关的规定；
- 适用于员工的养老金及其它社会保障安排；
- 员工预计提出或收到雇用终止通知的时间期限；
- 适用于员工的惩罚程序，包括员工可获得的详细信息及任何申诉机制；
- 申诉程序的细节，包括应负责处理申诉的人员；
- 适用于员工的任何集体谈判安排。

理想情况下，应在雇用开始时将此信息提供给员工，如未提供，则应在雇用员工后尽快提供。

附录 D

申诉——申诉机制的原则

内部申诉机制并无规定形式，且国家法律极少涉及此类事务——虽然相关集体协议中可能做出了规定。以下是有效申诉机制的一些主要原则。

- **信息的提供：**应在招聘时告知所有员工申诉机制的相关信息，有关申诉机制如何操作的详细信息应易于获取，比如，通过员工文件或告示板提供。
- **过程的透明度：**员工们必须了解在申诉时应求助于谁，以及可以获得的支持和建议来源。所有生产线管理人员及高级经理必须熟悉其组织的申诉程序。
- **不断更新：**应定期对流程进行审查并保持更新，比如通过引用任何新的法规准则以及合同或表述的更改。
- **机密性：**此流程应确保投诉的保密处理。虽然流程可能明确指出应首先向员工的生产线管理人员投诉，应该还提供另一个选择是首先向其它经理提出申诉，如人力资源经理（人事经理）。
- **非报复性：**申诉程序应确保任何提出申诉的员工不会遭到任何报复。
- **合理的时间表：**程序应为调查申诉留出充足的时间，但应以迅速解决为目的。申诉持续的时间越长，处理后双方越难回复正常的状态。应为此过程的每个阶段设置时间限制，如，设定提出申诉与立会调查此申诉之间的最长时间。
- **上诉的权利：**如员工对初步结果不满，他/她应有权向更高层管理上述。
- **陪同的权利：**在任何会议或听证会中，员工应有权由一位同事、朋友或工会代表陪同。
- **记录保留：**各阶段均应保留书面记录。如可能，最初投诉、答复、例会会议记录及结果、调查结果及其原因均应以书面形式记录。
- **与集体协议的关系：**申诉程序可包含在集体协议中。任何其它流程都应与这些程序相一致。
- **与法规的关系：**一些国家的申诉程序在雇用准则中说明。内部申诉流程应与此相符。

附录 E

裁员计划的内容

考虑裁员成本与替代解决方案

- 应将员工裁员视为最后的手段，仅在其它方法均已用尽后方可采用。
- 公司应首先考虑裁员的成本和替代方案。
- 裁减计划的潜在替代方案，包括雇员、管理人员和所有者提出的替代方案，还应考虑其它利益相关者通过初步协商建议的替代方案。

预计裁员的描述与理由

- 预计的程度、理由及劳动力（依技术水平及合同类型雇用的男性和女性员工）的时限特性
- 目前人员编制的充足性及商业角度上裁员的必要性
- 计划裁员的规模（依技术水平和合同类型被裁减的男性和女性员工的数量）
- 裁员时间表。

相关经济环境

- 当地经济状况，因为这关系到被裁减员工找到新工作或创办新业务的能力
- 公司/企业在当地经济中的重要性
- 公司所属行业的主要趋势（如，预计增长、就业水平、工资、国内外投资情况）。

裁员方法和程序

- 预期采用的方法（如，自愿退休、资遣方案、裁员）
- 协商和谈判（如，与劳工组织、员工代表、社区组织、政府代表及非政府组织）
- 解雇员工的选择标准
- 预防过高比例裁减某一特定社会群体（女性、特定种族、宗教团体的成员）人员的措施。

管理安排

- 指导/监督裁员流程的个人或群体
- 申诉及上诉程序。

法律/制度框架

- 适用于提前退休、资遣方案及解雇的法律
- 工会或其它代表团体在裁员过程中的法律监督作用
- 与工会或其它劳工代表签定的相关协议
- 计划裁员符合适用法规及协议
- 被裁减员工的失业保险或任何其它福利计划的承保范围
- 兼职或合同工人领取福利或援助的资格。

对被裁减员工及团体的预计影响

- 被裁减员工的前景（对其技能的市场需求以及收入/就业的其它来源），被裁减人员领取失业保险或其它福利的资格
- 对更广泛群体的影响以及建议的补救措施。

提供给被裁减员工的补偿及任何额外援助

- 依技术水平和合同类型进行的预期补偿
- 培训课程
- 择业辅导
- 协助建立微型企业。

裁员过程的监控

- 监控指标 (如, 被裁减员工的现状、应得权益的支付、提供援助的成果)
- 监控活动的频率
- 执行监控活动的一方或多方。

辅助文件

- 书面材料参考, 与受影响员工的协商记录、表格以及附录中包含的同类文件。

文献注释

国际协议

《绩效标准 2》中的若干要求在某种程度上受到下列国际协议制定的标准的影响，这些国际协议经国际劳工组织 (ILO) 及联合国 (UN) 协商达成，在不同情况下提出：

- 《国际劳工组织关于结社自由和保护组织权利的第 87 号公约》
- 《国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权利的第 98 号公约》
- 《国际劳工组织关于强迫劳动的第 29 号公约》
- 《国际劳工组织关于废除强迫劳动的第 105 号公约》
- 《国际劳工组织关于最低（就业）年龄的第 138 号公约》
- 《国际劳工组织关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式的第 182 号公约》
- 《国际劳工组织关于同等薪酬的第 100 号公约》
- 《国际劳工组织关于（就业和职业）歧视的第 111 号公约》
- 《联合国儿童权利公约》第 32 款第 1 条

请登录 <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> 获取国际劳工标准 ILOLEX 数据库八项国际劳工组织公约及已批准这些公约的国家列表。请登录 <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm> 获取国际劳工组织公约及批准国列表文本。

1998 年，国际劳工组织成员国就《工作中的基本原则和权利宣言》达成一致 (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>)，此宣言声明“即使尚未批准有关公约，仅从作为国际劳工组织成员国这一事实出发，所有成员国都有义务真诚地并根据《章程》要求，尊重、促进并实现关于作为这些公约之主题的基本权利的各项原则。”大部分国家已至少批准了包含四项核心劳动标准的八个国际劳工组织公约中的部分公约。此外，多数国家拥有反映这八项核心标准的现行法律，无论这些国家是否已经批准了这些公约。在这些标准尚未明确纳入国家法律的情况下，客户应确认并实施《绩效标准 2》及其所附《指导说明》中描述的相关标准。

《指导说明 2》中涉及的其它国际劳工组织文件包括：

- 国际劳工组织公约第 155 号《职业安全卫生公约》
- 《职业安全卫生公约》2002 年国际劳工组织协议第 155 号
- 国际劳工组织公约第 162 号《石棉公约》
- 国际劳工组织公约第 174 号《预防重大工业事故公约》

《绩效标准 2》若干主题（相关章节提出）也包括下列经联合国协商的国际协议范围之内：

- 联合国《世界人权宣言》
- 联合国《经济社会和文化权利国际公约》
- 联合国《公民权利和政治权利国际公约》
- 联合国《儿童权利公约》
- 联合国《消除一切形式种族歧视公约》
- 联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》。

登录 <http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm> 了解六个联合国公约及批准每项公约的国家。登录 <http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=en> 按国别了解各公约的批准情况。

另外，请登录<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml> 查看联合国《残疾人权利公约》，此公约详细阐述了残疾人的权利并说明了实施准则。另外，登录<http://www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml> 查看《残疾人权利公约任择议定书》。

指导、建议和裁决

下列组织发布的资源提供了其它有用指导：

ILO（国际劳工组织），2006 年。《关于跨国公司和社会政策的三方宣言》。第四版。日内瓦：国际劳工组织。此书（可下载）提供了就业、培训、工作与生活条件以及劳资关系方面的相关指导。
。 http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm

——2007 年。“雇佣关系：国际劳工组织第 198 号建议书注解指南。”国际劳工组织，日内瓦。
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>.

——2011a。“结社自由委员会”国际劳工组织，日内瓦。
<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>. 此委员会调查侵犯集体组织或谈判权利的投诉。这个包括九个成员的三方（政府、雇主及工会）机构审查有关国家遵守结社自由和集体谈判原则的投诉，不论该国是否批准了国际劳工组织第 87 号和第 98 号公约。查看案件请访问 <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> 点击“结社自由委员会案件”项。这些案件按国家和情况分类。

——2011b。“国际劳工标准”国际劳工组织，日内瓦。
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.
此网站定期审查成员国的已批准劳动公约的实施情况。可检索数据库获取实施公约与建议书专家委员会对国家和问题违规相关的调查结果。

IOM（国际移民组织）。2011 年。主页。IOM，日内瓦。
<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>. 国际移民组织，1951 年成立的政府间组织，致力于人道及有序移民有益于移民和社会的原则。

OECD（经济合作与发展组织）。“跨国企业准则。”OECD，巴黎。
http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439_00.html. 此资源提供雇用及劳资关系、人权、环境、信息披露、打击贿赂、消费者利益、科学与技术、竞争和税收方面的指导。

国际金融公司及世界银行资源

国际金融公司和世界银行已发表多份资源材料，包括下列各项：

IFC（国际金融公司），2002 年。“应对工作场所和供应链中的童工问题。”良好惯例说明 1，IFC，华盛顿特区。
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_childlabor. 此说明提供了企业已在管理其工作场所及其零售商、供应商工作场所雇用童工相关的风险中成功应用的良好惯例方法。

——2005。“管理裁员。”良好惯例说明 4，IFC，华盛顿特区。
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sust

[ainability/publications/publications_gpn_retrenchment_wci_1319579072627](#). 这份 28 页的说明为如何规划并管理预计会造成高失业率的裁员过程提供了指导。

- 2006 年。非歧视和平等机会良好惯例说明 5，IFC，华盛顿特区。
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_nondiscrimination. 此说明在承认这一主题往往较具争议性且难度较大的同时，为 IFC 客户及其它新兴市场的雇主提供指导以促进平等及多样性，克服歧视性实践。
- 2007a。劳工和工作条件《指导说明 2》，IFC，华盛顿特区。
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/2398880048855835bf4cff6a6515bb18/2007%2BUUpdated%2BGuidance%2BNote_2.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1322808277977.
《通用环境、健康和安全管理指南》以及特定部门的 IFC《环境、健康和安全管理指南》，适用于所有与 IFC 项目相关的工作场所，并为职业健康与安全的总体和具体方面提供指导。
- 2007b。“环境、健康和安全管理通用指南。” IFC，华盛顿特区。
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/risk+management/sustainability+framework/sustainability+framework+-+2006/environmental%2C+health%2C+and+safety+guidelines/ehsguidelines. 此指南包括一般情况下 IFC 可接受的、通常被认为依靠现有技术、合理费用和新型设备可实现的绩效水平和措施。
- 2010 年，《测量并提高您的劳工标准绩效：绩效标准 2 劳工和工作条件手册》。IFC：日内瓦。
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/IFC%20Sustainability/Publications/Publications_Handbook_LaborStandardsPerformance_WCI_1319577153058?id=0b26798048d2ea1eb8c1bd4b02f32852&WCM_Page.ResetAll=TRUE&CACHE=NONE&C. 本书为实用参考书，旨在促进对改进公司及其供应链劳工标准绩效所需的管理系统和内部员工能力的认识。

IFC（国际金融公司）和 EBRD（欧洲复兴发展银行）。2009 年。“员工住宿：过程和标准”。指导说明，IFC 华盛顿特区，EBRD，伦敦。
http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_workersaccommodation.

世界银行，2009 年。“良好惯例说明：石棉——职业和社会健康问题。”世界银行，华盛顿特区。
<http://siteresources.worldbank.org/EXTPOPS/Resources/AsbestosGuidanceNoteFinal.pdf>. 此说明探讨了与接触石棉相关的健康风险并为国际最佳实践提供了资源。

——2011a。“积极的劳动力市场计划和激活政策。”世界银行，华盛顿特区。
<http://go.worldbank.org/MVGTO42OA0>. 此网站为面临大规模裁员的客户提供了有用信息。

——2011b。“核心劳工标准工具包。”世界银行，华盛顿特区。
<http://go.worldbank.org/1JZA8B2CO0>. 此工具包提供了国际劳工组织四项工作基本原则和权利的总说明。此网站还提供了其它有用信息资源的链接。

劳工措施的国别报告

ICFTU（国际自由工会联合会）。1997 年–2006 年。“国家报告：WTO 及贸易劳工标准和劳工标准。” ICFTU，布鲁塞尔。
<http://www.icftu.org/list.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTOReports&Subject=ILS>. 此网站提供多个国家的劳工权利绩效报告。

美国国务院，1999年–2010年。“人权实践国别报告”。美国国务院，华盛顿地区。
<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/index.htm>。几乎所有国家都发布了此报告。这些报告的第6章包含了《绩效标准2》中的多个劳工问题。

供应链管理

CIPS（英国特许采购与供应学会），2011年。主页。CIPS，英国，曼斯菲尔德。<http://www.cips.org/>。该团体为所有采购及供应链管理人员推动并制定有关专业技能、能力和诚信的高标准。

IFPSM（国际采购及供应管理联合会），2011年。主页。<http://www.ifpmm.org/> IFPSM 是全球 43 家国家级及地区采购协会的联合会。在此联合会中可与 200,000 位专业采购人员取得联系。

ISM（供应管理协会），2011年。主页。ISM，坦佩，亚利桑那州。<http://www.ism.ws/>.1915 年成立，ISM 是全球最大的供应管理协会。