

执行领域 5：公平报酬

审核员必须意识到“公平报酬”这个概念有多种含义，且这些含义相互关联，参见[附件 9：如何推动公平报酬](#)。

5.1 关键问题：是否有令人信服的证据表明被审核方遵循政府的最低工资法规或集体谈判批准的行业标准？

审核员必须了解适用于被审核方的法定最低工资或适用于行业的有效集体谈判协议。审核员必须以其界定哪些情况对工人更有利。



有效性：为了核实被审核方报酬规范的有效性，审核员至少须评估：

- 被审核方不会支付低于法律或集体谈判协议规定的最低工资
- 收到最低工资的工人仅按正常工作时间工作。他们无需通过加班获得最低工资
- 已核实的工资单样本包括主要时期（如审核日前 12 个月）。但是在跟进审核时不得包括先前审核涵盖的期限，尤其是当核实是为了查证其改进情况时



一致性检查：此外，审核员必须评估被审核方的报酬规范是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致。

- **兼职工人：**兼职工人是否至少按比例收到最低工资或符合相关行业标准工资？
- **计件工人：**8 小时生产件数的金额是否不低于法律规定的每日最低工资金额？
- **试用期间：**工人在试用期间获得的报酬是否符合法律规定？
- **经代理聘请：**被审核方是否保存服务提供商（包括招聘机构或劳动分包商）如何和何时给工人支付工资以及付款金额的记录？
- **合作社：**细则或内部法规是否清楚阐明如何和何时向工人和合作社成员支付？是否遵循和记录有关贷款和可能预付款规范？所有规范均按合作社细则规定由大多数人在全体会议中批准？是否向成员说明了适用的立法，以及在招聘固定工和季节性工人时的责任？

5.2 是否有令人信服的证据表明按时、定期并以法定货币全额支付工资？



有效性：为了核实被审核方报酬规范的有效性，审核员至少须评估：

- 被审核方遵循所有这三项工资支付特点
 - **及时：**在订立合约前与工人约定和沟通
 - **定期：**发放报酬的频率能让工人不负债的情况下使用其所得
 - **以法定货币全额支付：**工人在正常工作期间执行的工作仅按法定货币支付
- 只有在符合下列标准时被审核方才能以“实物”支付任何福利：
 - 正常工时收入以外的报酬，正常工时的收入必须以法定货币支付
 - 不会违反法律，违背道德或公共和个人健康（例如，用酒精或其它毒品作为非现金福利）



一致性检查：此外，审核员须评估被审核方报酬规范是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致。

- 被审核方是否特别关注支付季节性工人和计件工人的方式？
- 在这种情况下，如何约定和沟通正常付款情况？被审核方明确了哪些特殊保证？
- 交通和/或住房是如何被当作报酬看待的？（如适用）
- 被审核方如何评估是否需要替换个人防护装备和其它工作所需工具？（即使这不是报酬的一部分）
- 被审核方在使用“招聘代理”或劳工中介招聘时，是否有多加特别注意并尽职行动？（被审核方应当确保及时、定期并以法定货币支付工资，即时是通过招聘代理间接支付）
- 被审核方如何评估和确保工人不会被收取招聘费？
- 被审核方是否检查了通过代理或中介招聘的工人是否被收取招聘费，不论是以现金支付，工资扣减，代款还是福利扣减的形式？
- 被审核方是否了解工人通过什么方式并于何时收到代理付款？
- 被审核方是否将这些记录保存为其记录的一部分？

5.3 是否有令人信服的证据表明工资水平反映出工人的技能和教育水平？

为审核做准备：审核员必须理解生产线中对不同技能的需求（按行业）。这一理解将有助于审核员评估一个企业中工人技能的复杂度，以及要获得娴熟技术的学习曲线。

首次会议：审核员应当利用这个机会来验证他 / 她对工厂相关工作所需的技能的理解是否正确。

为了收集更多信息，审核员也将跟下列人士进行面谈：

- 产线管理人员
- 质量管理
- 人力资源经理
- 资深工人
- 学徒
- 农场所有人或主管（相关时）

技能可通过教育和经验等方式获得。审核员必须考虑工人的技能，即使不能通过官方文凭证明。审核员应特别注意被审核方是否不当利用学徒制来规避法律。



有效性：为了核实被审核方的报酬制度考虑技能和教育水平的方式的有效性，审核员至少须评估：

- 被审核方在聘用过程中会考虑到技能和教育水平
- 被审核方提供的报酬与工人的技能相匹配，以鼓励改进雇佣关系质量和稳定性
- 被审核方未要求不熟练的工人工作。这表明需要在相关执行领域内汇报社会风险（如规避法律、和职业健康和安全问题）
- 被审核方不会要求技术娴熟的工人执行低技能工作。否则，这可能被视为一种歧视或规避法律
- 被审核方定期开展工人培训以增强其技能



一致性检查：此外，审核员应评估被审核方考虑工人技能和教育的方式是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致。

- 工作描述是否包括从事该项工作所需的技能类型？
- 招聘负责人是否曾接受评估能力水平的培训？
- 被审核方是否保证为工人提供定期培训？
- 是否曾咨询职业健康与安全风险-评估负责人以决定所需的技能类型？
- 被审核方是否有合适的机制来确保更熟练的工人向初级工人传达知识？
- 是否雇用具备必要技能的工人执行特定任务？他们是否获得相应报酬？
- 被审核方如何评估，考虑技能和教育水平因素时，不会与《amfori BSCI 行为守则》的其它原则相冲突（例如，无歧视）？

5.4 是否有令人信服的证据表明被审核方支付足够的报酬使工人达到体面生活标准？

为了核实这一问题，审核员必须根据社会责任国际组织方法或政府、工会或非政府组织的同等要求估算该地区的生活工资情况。

审核员在必要时应当查看额外的资源来了解更多关于该地区和该经济部门的：

- 政府数据（统计、社区发展部门）
- 在该地区和行业内工作的本地国际非政府组织
- 可能解答部分问题的社区团体

首次会议：审核员可藉首次会议阐明需计算费用所考虑的情况（例如在地当地的家庭成员人数、饮食、交通费用），并寻求被审核方提供额外反馈（如有必要）



有效性：如果被审核方在制定工资时考虑到体面的生活标准的方式，为了核实这种方法的有效性，审核员至少须评估：

- 无论工人是永久雇用工还是季节性工，并且无论他们是直接还是间接订立合约，被审核方均了解公平报酬涵盖所有工人
- 被审核方对下列情况有很好的理解：
 - 劳工在所在地区的生活成本和自己工人的生活成本
 - 实际报酬和生活成本之间可能存在的差异
 - 填补差距的潜在措施
- 被审核方提供的总报酬包括：
 - 支付 48 小时正常工作时间内的工资（或者按照当地或国家法律规定的更长正常工时）
 - 支付加班费
 - 社会福利
 - 实物福利和奖金
 - 补贴或免费交通
 - 补贴或免费住宿
 - 补贴或免费食堂服务
 - 教育或培训机会

为了使培训具有金钱价值，审核员将按正常工资费率计算培训时间。

- 报酬不包括下列成本：
 - 制服

- 个人防护装备
- 培训是应强制执行的工作要求的一部分。例如，职业健康与安全培训
- 任何主要的工作工具

这些成本不得从工人的报酬中减扣。



一致性检查：此外，如果被审核方追求一个能让工人过上体面生活的报酬制度，审核员应当评估被审核方所采用的方式是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致。

- 招聘负责人是否了解本地区的生活标准？
- 被审核方是否保证向工人提供有关报酬的常规信息？
- 在明确报酬规范时是否曾咨询工人代表？
- 是否就报酬和福利质量提出申诉？
- 工资单是否充分详述了各项报酬？

amfori BSCI 审核报告中的汇报内容：

- **实施纲要：**审核员将在《amfori BSCI 审核报告》的实施纲要中说明在计算工资时所使用的来源。
- **现场调查结果：**若审核员发现，支付给工人的总报酬未能达到该地区体面生活标准，审核员必须在“公平报酬”执行领域的“调查结果”一节汇报现场调查结果。
- **良好实践：**当被审核方向审核员提供该信息以及公平报酬的计算情况时，审核员必须确认这是调查报告中的“良好实践”。

5.5 是否有令人信服的证据表明被审核方为工人提供法律规定的社会福利？

审核员必须核实集体谈判协议是否包含超出法律强制的额外社会福利。若是，按照集体谈判协议来评估该问题。

审核员必须说明缺少或未能正确支付或给予的社会福利。



有效性：为了核实被审核方给予社会福利的方式的有效性，审核员至少须评估：

- 被审核方给予除最低工资外的社会福利，并且不能借此让工人仅获得最低工资
- 被审核方也给予包括下列工人在内的所有工人社会福利：
 - 季节性工人
 - 根据生产力支付报酬的工人
 - 外来工或任何其他弱势工人群体
- 被审核方了解社会福利的内容，通常包括：
 - 养老金
 - 遗嘱退休金
 - 家庭福利和产假
 - 医疗
 - 失业保险
 - 病假
 - 残疾津贴
 - 工伤赔偿
 - 假期

- 被审核方已签订涵盖社会福利的商业保险

商业保险：若国家法规允许使用商业保险替代（全部或部分）公共社会保险，审核员必须积极正面地评估被审核方。

若国家法规不允许该保险替代，但工人获得同等的投保，审核员应说明有部分令人信服的证据表明被审核方向工人提供了社会福利。审核员应描述该情形并说明为什么不完全令人信服。

社会福利免责事项：若被审核方获准执行社会福利免责事项，被审核方可提交由当地劳动机构或任何其他机构发出的批准书（如工会集体谈判协议），表明其获准合法执行社会福利免责事项。该免责事项必须：

- 按照相应程序发布
- 由权威法定机构发布
- 当前时期有效
- 适用于被审核方

被审核方必须有证明这些免责情况的原文件。



一致性检查：此外，审核员应当评估被审核方向工人提供社会福利的方式是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致。

- 招聘负责人是否了解提供给工人的（法律赋予的）社会福利，并按照招聘流程详细说明该福利？
- 被审核方保证向工人提供关于社会福利的常规信息
- 明确社会福利时是否曾咨询过工人代表？
- 提出的申诉是否跟被审核方提供的社会福利质量有关？
- 工资单是否足以详细说明各方面的社会福利？

良好实践：若被审核方提供除法律规定的最低社会福利外的商业保险，审核员应在调查结果的“良好实践”中进行确认。

5.6 关键问题：是否有令人信服的证据表明被审核方确保仅根据法律规定和要求扣除工资？

审核员必须核实扣除工资的规定是否合法及适用（如集体谈判协议或国家法律），并以对工人更有利的法规为准。



有效性：为了核实被审核方确保合法扣除工资的方式的有效性，审核员至少须评估：

- 被审核方扣除工资未导致：
 - 工人的所得低于法定最低工资
 - 被审核方获得经济利益
 - 歧视形式
- 被审核方以对工人公平的方式安排非工作时间：
 - 工人用于参加规定会议、培训课程、或在任何其他超出其控制的工作场所花费的时间。不应从工人工作中扣除，相反雇主必须承担该费用（如维修机器时，影响了工人的生产力）
 - 若被审核方的生产车间因维修和重建关闭，被审核方提前与劳工就关闭时间正式交流
 - 本沟通情况需获得工人代表的支持，以确保尊重所有工人权利

- 在工作直接需要时使用物品、建筑大楼或服务不会被扣除工资。这包括使用下列物品的入场费和/或使用费：
 - 工具和机器
 - 卫生设施
 - 饮用水
 - 清洗设施
 - 为工人提供防护服
- 不能扣除工人工资来支付雇佣工人所需的文件和许可证的费用，比如：
 - 工作签证
 - 签证和延期申请
 - 法律要求的安全调查或健康测试
- 按当地市场利率或更低利率扣除被审核方提供的服务费（如交通或食品）
- 对被审核方提供的服务的使用必须是自愿的
- 未经工人明确同意，不得扣除工资。因此应首先告知工人以便其了解该原因。随后工人可选择是否同意
- 仅在法律规定条件下、或者通过自由协商确立的集体谈判协议规范下，方可扣除工资以作惩戒



一致性检查：此外，审核员应当评估被审核方扣除工资的行为是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致

- 人员招聘负责人是否了解合适的扣除工资情况，并且能够按照招聘流程解释该情况？
- 被审核方是否确保为工人提供关于扣除工资所适用的方式和条件的常规信息？
- 在明确工资扣除标准时是否咨询过工人代表？
- 是否就潜在不公平的扣除工资情况提出申诉？
- 被审核方是否检查了劳动分包商和服务提供商是否非法扣除委派到被审核方处工作的工人的工资？



与本执行领域相关的文件

- 为商品和服务进行合法扣除的文档证明
- 行业的法定最低工资的文档
- 记录的集体谈判协议
- 工人工资条和支付的文档证明
- 已完成的公平报酬快览（amfori BSCI 模板 5：公平报酬快览）
- 被审核方与劳动分包商和服务提供商（包括招聘代理或劳动中介）的合同
- 工作合同或协议，包括工人与劳动分包商和服务提供商签订的合同或协议
- 所有工人的个人信息档案（包括季节性工人）
- 附加利益文档证明（商业保险，如适用）
- 已更新的社保基金供款文档证明
- 工资范围和估算清单，这也适用于计件工人

