

执行领域 6：体面劳动时间

以下行业会经常发生超时工作：

- **农业**，尤其是在特定的收割期，以确保新鲜度和销售力
- **制造业**，中途不能停止的生产过程
- **服装和纺织业**，公司经常要求商业伙伴在短时间内进行生产。例如，在短期内长时间的季节性工作以满足生产需求

上述经验为该行业公司提供了更尽责做出必要调整的理由。

6.1 是否有令人信服的证据表明被审核方没有要求每周正常工作时间超出 48 小时，国际劳工组织认可的特殊情况除外。



有效性：为了核实被审核方确保正常工时方式的有效性，审核员至少须评估：

- 正常工时不超过：
 - 每周 48 小时
 - 每天 8 小时
- 如有特殊情况，这仅适用于下列情况：
 - 主管或管理层
 - 若经法律、惯例或协议规定，每周内的一天或多天工时总共低于八小时，该周内的剩余天数工作时间可延长至九小时
 - 在三周或以下时期内的平均工时不超出该限值时适用于轮班工人
 - 适合受雇于企业的相同家庭成员
 - 适合本地法律规定的特殊区域内的工人（如安保应符合常规法定工时要求）

这些特殊情况赋予每日和每周工作时限灵活度。但是，三个月或以内时期平均工时不得超出每周 48 小时。此外，如果在这三个月内或少于三个月的时期内对超出的工作时间及时给予补偿，则不需要支付加班费。



一致性检查：此外，审核员应当评估被审核方强制执行正常工时的政策是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致。

- 招聘负责人是否了解法定工作时限和可能出现的特殊情况？他/她是否能按照招聘流程说明工人的工时？
- 招聘前是否相互沟通并约定了该特殊情况？
- 如何定义轮班？工人代表是否参与其中？是否咨询了职业健康与安全风险评估负责人？
- 是否就指控公司不顾正常工时要求提出申诉？
- 被审核方明确工作时间和轮班时如何参考习俗和/或宗教活动？
- 工人了解正常工时和可能出现的特殊情况？这些特殊情况是否已记录和可用？
- 在生产商组织中：是否向成员说明了适用的立法和特殊情况？

农业：每周 48 小时的正常工时以及上述特殊情况仅仅是建议。但是，必须理解，农业生产因其特殊性可能要求劳动时间更灵活。

6.2 关键问题：是否有令人信服的证据表明被审核方对加班的要求符合《amfori BSCI 行为守则》的要求？



有效性：为了核实被审核方要求工人加班的方式的有效性，审核员至少须评估加班是：

- **自愿：**除雇佣合同必须说明的暂时特殊情况（如不可抗力）外，需自愿约定
- **特殊情况：**不得在正常工作之外重复进行加班，加班只是为了应对特殊的没有预见到的情况
- **无额外风险：**不得增加工人健康和安全风险
- **支付加班费：**按法律规定的费率支付。在官方假期和/或星期天加班时支付更高加班费。

若国家立法规定正常工作时限低于每周 48 小时（如每周 40 小时），超出该 40 小时时限的工时应被视为加班。审核员应了解适用立法是如何定义以下概念的：

暂时性特殊情况：指法律允许加班的情形，例如：

- 不可抗力
- 隐患或实际意外
- 需要对机器做紧急处理

加班的法定限度：国家法律或集体谈判可能规定了每天、每周、每月或每年的加班上限（例如，每天不超过 3 小时）。

加班费：国家法律或集体谈判可能规定了不同的加班费，例如，一周工作日的加班费与周末或假期的加班费不同。《amfori BSCI 行为守则》规定最低的加班费率为 1.25 倍，这与国际劳工组织的公约规定一致。

持续轮班制：国家法律可能规定了某些工作因其特殊性质必要持续轮班，对此情况，国家法律做出了永久特殊规定（例如，国家法律允许每天 12 小时的两班制而不是 8 小时的三班制）。

法定永久特殊规定：若被审核方属于法定永久特殊规定所包括的行业，被审核方应保存最新文件证据以支持其特殊性。

审核员应当核实这些文件是否具有法律效力并规定了：

- 特殊情况类型
- 受影响的工人类别
- 在不同情况下对额外工时的最高补贴
- 加班费不低于正常工资的 1.25 倍

审核员还应核实被审核方是否了解适用于所在行业的劳动时间和加班的规定，并且制定了内部程序，用来规范加班临时特例。

有关加班的书面程序：尤其是关于暂时性特殊情况，生产商应当遵循内部流程，该流程：

- 经工人代表和管理层批准
- 规定特殊时期一个工人每天、周周和每月的工作时长
- 规定不同工作日和不同情况下的加工费
- 遵守国家法律规定的任何其它标准



一致性检查：此外，审核员必须评估与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则的一致性。

- 除合同应说明的暂时特殊情况外（如不可抗力），加班是否自愿？
- 加班是例外而不是每天作为增加工作时数的惯例？
- 被审核方是否采取必要措施来确保加班减少工人健康和安全的风险？是否咨询了职业健康与安全风险评估负责人？
- 加班费是否按照法律规定支付？
- 被审核方是否考虑到下列情况：
 - 临时工人、外来工和计件工人超时加班的自愿性？
 - 轮班的累计疲劳度？
 - 青年工人、孕妇和夜班工人的特殊保护？

审核员需要合理阐明不符合上述任何或全部标准的加班原因。

由于职务工资和计件工人是根据生产力而定，审核员需要特别关注，他们的加班是否符合要求，而且这种情况不易评估。

所有这些方面也适用于农业产业的工人。

6.3 关键问题：是否有令人信服的证据表明被审核方赋予工人在每个工作日工间休息的权利？



有效性：为了核实被审核方赋予工人休息权的方式的有效性，审核员至少须评估：

- **短暂休息：**工人获准在工作时间内短暂休息，以便恢复警惕性，尤其是从事危险性或单调工作时
- **进餐休息时间：**按照法律规定，工人有进餐休息所需的时间
- **夜间休息：**工人每天在 24 小时内至少有八小时的睡觉/休息时间
- **充分空间：**工人能够进入的休息区域的空间充足，如：
 - 进入通风区域
 - 进入洗手间
 - 能够改变工作时的身体位置（坐下或站立）



一致性检查：此外，审核员必须评估被审核方给予休息时间的方式是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致。

- 哪些是因危险或单调而需要更多休息时间的工作？
- 在确定休息时间时应考虑哪些惯例或宗教活动？
- 休息区域可用吗？
- 工人是否知道他们每日的休息时间？
- 是否对不遵守休息时间规定的潜在情况提出申诉？
- 事故记录是否说明长时间工作没有休息会导致有更多意外情况？

6.4 **关键问题：**是否有令人信服的证据表明被审核方给予工人每七天至少休息一天的权利？



有效性：为了核实被审核方赋予工人休息权利的方式的有效性，审核员至少须评估被审核方：

- 遵循国家或地区有关休息日的相关规定（如休息日应按照国家法律或惯例执行）
- 除自由协商的集体谈判协议或国家法律另有规定外，每七天允许休息一整天
- 有工人以及在审核期间可使用的集体谈判协议的副本（如适用）



一致性检查：此外，审核员必须评估被审核方允许休息一天的方式是否与《amfori BSCI 行为守则》的价值观和原则一致。

- 如何参照习俗或宗教活动安排休息日？
- 工人是否被告知他们每天的休息时间？
- 是否对潜在忽视休息的安排提出申诉？



与本执行领域相关的文件

- 工作规则记录
- 工人工资条和支付的文档证明
- 包含被审核方行业的法定永久特殊情况的文档证明
- 工作时间记录
- 记录的加班程序，包括与工人订立的协议
- 事故记录



想了解更多？

可通过以下资源了解更多信息：

- [模板 4：工时追踪体系](#)
- [模板 13：就性别平等议题的自我评估](#)

注释：
