

本“指导说明”对应“绩效标准 2”。如要了解其他信息，请参阅绩效标准 1 和 3-8 及对应的指导说明。本“指导说明”行文中所有引用的出处见文末的“参考资料”部分。

导言

1. “绩效标准 2”认为，通过创造就业和产生收入来谋求经济发展的同时，不可偏废对工人基本权利的保护。对任何企业，员工队伍都是宝贵的资产，良好的劳资关系是确保企业可持续性的一个关键因素。如果不能建立和培养良好的劳资关系，不仅可能造成工人的不敬业和流失，还可能危及项目的成败。相反，通过建设性的劳资关系，公正对待工人，为工人提供安全健康的工作条件，客户可以创造有形的效益，例如提高企业运营的效率和生产率。

2. 本“绩效标准”中规定的要求，部分借鉴了通过国际劳工组织（ILO）和联合国（UN）谈判达成的多项国际公约。¹

¹ 这些公约是：

[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](#)

[国际劳工组织关于最恶劣形式童工的第 182 号公约](#)

[国际劳工组织关于同工同酬的第 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 32.1 条](#)

目标

- 建立、保持和改进劳资关系
- 促进对工人的公正待遇、非歧视和机会平等，以及遵守国家劳动和就业法律
- 禁止童工和强迫劳动，从而保护员工队伍
- 促进安全健康的工作条件，以及保护和促进工人的健康

G1. 劳工关系的好坏不仅关系到客户的信誉，对成本、质量、效率、生产率和客户服务也有影响。“绩效标准 2”认为，良好的劳资关系是决定客户及项目总体成败的一个重要因素。

G2. “绩效标准 2”部分借鉴了国际劳工组织和联合国的多项公约。客户通过应用“绩效标准 2”，业务经营将能够做到遵守四项核心劳工标准（童工、强迫劳动、非歧视以及结社自由和集体谈判权）。此外，“绩效标准 2”还涉及工作条件及雇用条款、裁员和职业健康及安全等问题其他方面。对于某些要求，客户须参考相关的国家法律。如果国家法律所确立的标准低于“绩效标准 2”提出的标准，或没有作出相应规定，客户须达到“绩效标准 2”的要求。

G3. 除了“绩效标准 2”及本“指导说明”中提及的国际劳工组织公约之外，国际劳工组织还制定了大量劳动和工作条件方面的公约。这些公约可在 [国际劳工组织网站](#) 下载。国际劳工组织在其许多成员国均设有很大的机构，部分地方办事处设有相应的计划，通过专家向私营部门提供良好劳动做法方面的指导。

G4. 客户有责任依照“绩效标准 2”对自身的劳动做法进行评估。传统的环境与社会评估，一般不包括考查职业健康及安全以外的劳动问题。因此，客户应向国际金融公司提供一份评估报告，证明在劳动问题的整体方面已达到“绩效标准 2”的要求，或向国际金融公司提供达到这些要求的其他证据。国际金融公司将协助客户在项目的各阶段执行“绩效标准 2”。作为国际金融公司尽职调查的一部分，国际金融公司将审查客户的总体绩效，包括客户在劳动和就业方面的做法，以判断这些做法是否对项目和国际金融公司构成任何风险。国际金融公司初步审查的依据是客户的信息（例如以往进行劳动审计或自评的记录），或通过劳动做法问卷调查答案所提供的信息。有些情况下，国际金融公司可能在现场考察时收集有关客户之劳动做法的信息。对于曾经在“绩效标准 2”的一项或多项要求上出现问题的国家、行业或企业，国际金融公司可能要求在尽职调查中进行劳动评估。¹附件A提供的劳动问题可用于劳动评估。

G5. 客户在编制劳动评估报告的过程中，应与工人及工人组织的代表（如果有）进行接触。通过劳动评估，确定客户应该采取哪些行动，以遵守国家法律或达到“绩效标准 2”的要求。这些行动将成为行动计划的一部分（关于行动计划，见“绩效标准 1”及附带的指导说明）。通过这个过程，客户可通过就业政策的设计或更新，在维护工人权利的同时，使企业的长期生存能力和商业成功得到增长。经客户申请，国际金融公司可协助客户确定改进机会，克服在评估中明确的挑战。符合“绩效标准 1”的管理制度有助于客户采用系统化的方式来管理业务活动中的劳动和工作条件（参见“指导说明 1”G1, G3 以及 G6 段）。

适用范围

3. 本“绩效标准”的适用性在社会与环境评估过程中确定，为达到本“绩效标准”之要求所需行动的实施则通过客户的社会和环境管理系统来进行管理。“绩效标准 1”阐述了对评估和管理系统的要求。

4. 在本“绩效标准”中，“工人”系指客户的雇员以及第 17 段所述若干类型的非雇员工人。本“绩效标准”的适用性依工人类型不同而有差异，具体如下所述：

- 雇员：适用本“绩效标准”的所有要求，第 17 段和 19 段项下要求除外
- 非雇员工人：适用第 17 段的要求

5. 供应链²问题见第 18 段。

² 供应链系指在货物或服务的整个周期内投入的劳动和材料。

G6. 客户对于项目所涉及不同类型工人的工作条件和待遇，影响力和控制力的大小是存在差别的，“绩效标准 2”的要求也反映了这一现实。

G7. 工人：包括客户的雇员以及“绩效标准 2”第 17 段所定义的若干类型非雇员工人。此外，请参见下文 G9 段。

¹ 有大量可靠的公共信息来源，可用于明确国家、企业和行业部门级别上的问题和风险。参阅本文件的“参考资料”部分中的中国劳工组织和世界银行的网站链接，这些链接提供大量详细的信息。

G8. 雇员：客户可完全控制其雇员的工作条件和待遇；因此，对此类工人适用“绩效标准 2”的所有要求，“绩效标准 2”第 17 段和 18 段项下要求除外。

G9. 非雇员工人：“绩效标准 2”所指的非雇员工人，系指在一段持续时间内，所从事工作直接涉及对客户之产品或服务至关重要的核心职能的工人。这些工人直接或通过承包商或其他中介，受雇为客户工作。这些工人虽然承担客户的外包工作，但往往是在相当长的时间内履行客户的重要业务职能，如同是客户的替补雇员。对于这些非雇员工人，具体适用哪些规定，见“绩效标准 2”第 17 段的说明。

要求

工作条件和工人关系管理

人力资源政策

6. 客户的人力资源政策须与其规模和员工队伍相适应，在雇员管理方式上须与本“绩效标准”的要求相一致。该政策须规定，客户有义务向雇员告知国家劳动及就业法律赋予他们的权利，包括工作和福利方面的权利。该政策对雇员而言须清晰易懂，并在每个雇员接受雇用时间向其作出说明或提供。

G10. 人力资源政策阐明客户在雇员管理方面的做法。该政策的范围和复杂程度可根据客户员工队伍的规模和性质而定。该政策至少须与“绩效标准 2”的要求相一致，并说明国家劳动及就业法律所赋予的雇员权利。附件 B 列出了人力资源政策通常要包括的内容。人力资源政策应使用容易理解的措施，随时向雇员提供或以雇员能够理解的语言进行解释。应向雇员告知其是否在劳资双方谈判协议的管辖范围内。

工作关系

7. 客户须书面规定并向受客户直接雇用的全体雇员和工人说明其的工作条件及雇用条款，包括取得工资和任何福利的权利。

G11. 客户在雇用每个雇员和直接签约非雇员工人时，应对工作关系形成书面记录，并向其告知工作条件及雇用条款。该记录的内容应包括工资及任何福利、雇用关系的条款及持续时间以及工作条件。工作条件及雇用条款应向工人作口头或书面的告知。对于从事简单任务或不识字的工人，可采用口头告知。对其他情况，客户应提供工作条件及雇用条款的书面文件。

G12. 一般而言，该文件应清晰、易懂和准确，并采用雇员或直接签约工人的语言。文件内容的范围应与关系的长短和性质相适应。例如，对于季节性工人，发布简单的公告，说明工作任务、工作时间、薪资和其他关键条款及工作条件，可能已经足够（提供副本供索取），而对于较长期的雇用，则应以书面文件的方式记录雇用关系的实质性条款。有些国家的法律规定，必须要与个人签订劳动合同。提供给雇员的文件不必包含客户内部记录中规定的所有事项，但应依照相关法律的规定，允许雇员和直接签约工人查阅此类内部记录。

工作条件及雇用条款

8. 如果客户与某个工人组织之间有集体谈判协议，则须尊重该协议。如果不存在此类协议，或此类协议不涉及工作条件及雇用条款（例如工资及福利、工作时间、加班安排及加班补偿、病假、产假、休假或节假），则客户须提供至少符合国家法律的合理的工作条件及雇用条款。

G13. 在“绩效标准 2”中，工作条件系指工作场所的条件及工人的待遇。工作场所的条件包括物理环境、健康及安全注意事项和卫生设施的配备。工人的待遇包括惩戒措施、解雇工人的理由及程序以及尊重工人的个人尊严（例如避免体罚或语言侮辱）。

G14. 雇用条款包括工资及福利、工作时间、加班安排及加班补偿、病假、休假、产假、节假。

G15. 关于客户在工作条件及雇用条款方面的义务，“绩效标准 2”区分了两种不同情况。一种情况是，客户与工人在没有资方干涉的情况下选择的某个工人组织之间有集体谈判协议。另一种是，不存在此类协议，或此类协议不是对客户雇用或签订劳动合同的工人都适用，或此类协议未涉及工作条件。

G16. 如果存在有效的集体谈判协议，国际金融公司将尊重客户及工人组织的选择，前提是这些选择满足国家的法律要求和“绩效标准 2”的要求（以较高者为准）。

G17. 如果集体谈判协议不存在，或未涉及工作条件及雇用条款，客户应提供至少符合国家法律的合理的工作条件及雇用条款。大多数国家都制定了广泛的法律框架，涵盖许多工作条件及雇用条款，例如最低工资、最长工作时间、加班工资、休假、节假、病假、伤假、产假的最短时间以及健康及安全保护措施。

工人组织

9. 如果国家法律承认工人有权组建和加入在没有干涉的情况下选择的工人组织，并进行集体谈判，则在这些国家，客户须遵守国家法律。如果国家法律实质上是限制工人组织，则客户须寻求通过替代手段让工人能够表达不满，并保护工人在工作条件及雇用条款方面的权利。

10. 无论是第 9 段所述的哪种情况，如果国家法律没有作出相应规定，客户均不得阻止工人组建或加入自己选择的工作组织或进行集体谈判，也不得歧视或打击报复参与或寻求参与此类组织并进行集体谈判的工人。客户应与工人代表进行接触。工人组织在工作场所须公正地代表工人。

G18. 工人组织系指任何以推进和捍卫工人在工作条件及雇用条款方面权利为宗旨的组织。²工人组织一般称为工会或劳工联盟。专业性及行政性工人的组织往往称为雇员协会。在“绩效标准 2”中，工人组织不包括不是由相关工人自由选择的组织。

G19. 集体谈判是指资方与工人组织的代表为了以集体协议方式确定工作条件及雇用条款而进行讨论和谈判。³集体谈判的内容还包括实施和具体落实可能通过集体谈判达成的任何协议以及解决雇用关系中出现的涉及工人组织所代表之工人的其他问题。

G20. 在国际金融公司的大多数成员国，组建工会或其他自己选择之工人组织，以及与资方进行集体谈判，都是工人的法定权利。国家法律一般反映许多承认和保护这些权利的国际协议。⁴

² 依据“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”

³ 依据“国际劳工组织关于组织权利和集体谈判权的第 98 号公约”

⁴ 国际协议包括：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；以及关于组织权利和集体谈判权的第 98 号公约。

G21. 客户不应干涉工人组建或加入工人组织的权利，例如对工人组织厚此薄彼，或不合理地限制此类组织的代表与工人接触。工人组织应可代表劳工力量，并在行为上遵循公正代表工人的原则。附件 C 举例说明了客户或工会在工人组织方面的高风险做法。

G22. 客户不应阻止工人组建或加入工人组织，也不应歧视或打击报复试图组建或加入工人组织的工人。拒绝雇用在其他企业成为工人组织成员或领袖的工人（拒绝雇用的理由与任职资格或工作绩效无关），这种行为构成歧视。其他形式的歧视或打击报复包括对工人降职或重新分配岗位，以及作为对工会活动的回应，将工作任务外包或在掉换不同机构的工作任务。

G23. 客户还应为工人组织的代表接触其所代表的工人提供合理的便利。工人在规定的工间休息时间以及上班前和下班后，应可在工作地点自由地集会讨论工作场所问题。另外，还应允许工人选择代表与资方对话、以适当方式在不干扰生产的前提下核查工作条件、以及开展其他组织活动。这不仅可在员工队伍中建立信任和善意，还可证明客户对创造条件协助工人组织起来和进行集体谈判的承诺。

G24. 在少数国家，法律实质上是限制工人的结社自由和（或）集体谈判。这方面分两种情况。有几个国家是禁止工会，其他国家则是允许工人组织存在，但必须得到官方劳工机构的批准。无论是哪种情况，客户均应与工人进行接触，处理与其工作条件及雇用条款有关的问题。这方的替代办法包括但不限于，承认工人委员会并允许工人选择自己的代表在不违反国家法律的情况下与资方进行对话。经客户申请，国际金融公司可与客户合作处理此类限制性法律环境中的问题。

G25. 有些国家的法律没有对工人的结社自由和（或）集体谈判权作出相应规定，但是也不禁止工人组织或集体谈判。这些国家的数量更少。在这些国家，客户应与工人进行接触，处理与其工作条件及雇用条款有关的问题。在这些国家，虽然没有法律约束，如果工人已经选择组建或加入工人组织，进行集体谈判，建议客户还是承认此类组织。

非歧视及机会平等

11. 客户的雇用决策不得以与职位的内在要求无关的个人特征为依据。客户须依据机会平等和公正待遇的原则来处理雇用关系，在雇用关系的各方面不得存在歧视，包括招聘和录用、薪酬（包括工资及福利）、工作条件及雇用条款、培训机会、升职、终止雇用或退休和纪律处分。在国家法律禁止雇用歧视的国家，客户须遵守国家法律。如国家法律对禁止雇用歧视没有作出相应规定，客户须遵守本“绩效标准”。特殊的保护或协助措施，如系用于补救以往的歧视行为，或符合依据职位的内在要求选择特定职位人选的原则，均不视为歧视。

G26. 雇用歧视的定义是指在招聘、录用、工作条件或雇用条款方面，基于与职位的内在要求无关的个人特征的、取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等的任何区别、排斥或特惠。⁵ 职位的内在要求系指履行相关职位工作所需的真正的任职资格条件。例如，对于一个须频繁提举

⁵ 依据国际劳工组织第 100 号和第 111 号公约。国际劳工组织第 111 号公约及许多其他国际协议以枚举方式列出了与职位要求无关的各类型个人特征。国际劳工组织第 111 号公约对歧视的定义是，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，其效果为取消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”不仅涵盖国际劳工组织公约中列出的所有个人特征，还包括语言、政治或其他见解、财产、出生或其他状况；“联合国消除一切形式种族歧视公约”还禁止基于世系或民族的歧视；“联合国儿童权利公约”还禁止基于残疾的歧视。

重物、以提举重物为主要工作内容的职位，要求一个工人具备足够的力量，会被视真正的任职资格条件。

G27. 涉及一个人履行相关职位工作能力的所有雇用决策（例如录用和升职），均须遵循机会平等这个基本原则，不得考虑与职位的内在要求无关的个人特征。非歧视及机会平等方面的进一步指导意见，参见附件 D 和国际金融公司的“非歧视及机会平等良好做法说明”。客户应用机会平等及非歧视原则时，可采用在所在国家的法律框架及文化背景内有效并可接受的方法，前提是所采用的方法不违背这些原则即可。

G28. 国际金融公司大多数成员国的法律，对于基于许多种因素的歧视均予以禁止。这些法律一般都是多项国际协议的反映，这些国际协议承认和保护这些协议所确立的权利。⁶如果法律没有作出相应规定，客户须根据这些原则，以机会平等及非歧视作为招聘、录用、工作条件和雇用条款的基础。如果国家法律的规定与这些原则有抵触，经客户申请，国际金融公司可与客户合作处理此类限制性法律环境中的问题。

G29. 客户还应将在所有的劳动规章制度中作出保护残疾人权利的规定。劳动规章制度应当提供给有残疾员工查阅，其中包括提供特殊版本（例如大字本、盲文本、音频磁带等）⁷。

G30. 为了以补救以往的歧视行为，在工作场所切实实现机会平等及待遇平等，为此采取特殊的保护或援助措施，可采用目的在于增加弱势群体在工作场所或特定职业中雇用比例的政策，例如平权行动。这些措施不视作歧视，可在法律允许的范围内使用。

裁员

12. 客户如预计要裁撤大量职位或裁减大量雇员，则须制定计划来减小裁员对雇员的影响。该计划须遵循非歧视原则，并反映与雇员、雇员的组织以及政府（必要时）进行磋商的结果。

G31. 裁员意味着资方裁撤大量的雇员职位或解雇或裁减大量的雇员，一般以工厂关闭或节省成本为由。裁员不包括孤立事件型的因故解雇或自愿离职。

G32. 在许多国家，依照国家法律的规定，工厂关闭或裁员超过规定的人数，必须提前通知受影响的工人、社区和（或）政府。一些国家的法律规定，裁员时必须要通过集体谈判的方式，与工人组织进行谈判。国家法律或已有的集体谈判协议可能会有向受影响工人支付遣散费的规定。⁸

G33. 如无法避免大量裁员，应专门制定计划来处理对工人及其社区的负面影响。裁员计划应涉及裁员进度、裁员方法及程序、选择标准、遣散费、提供替代雇用岗位或协助安排再培训及安排就业等问题。

G34. 裁员对象的选择标准应该是客观、公正和透明的。裁员不得基于与职位的内在要求无关的个人特征。

⁶ 许多法律都是基于已经获得广泛批准的国际公约，其中包括：国际劳工组织关于同工同酬的第 100 号公约；关于就业和职业歧视的第 111 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）。

⁷ 其他大参考资料见《劳工组织 C159 职业康复期就业（残疾人）公约》和《联合国残疾公约》。

G35. 在制定裁员计划时，客户同时应当与雇员及其组织进行磋商。要使制定出的计划反映工人的担忧以及对避免或最大限度减少裁员的方法、选择标准和补偿款的想法，磋商是至关重要的。如果国家法律或已有的集体谈判协议规定裁员须进行集体谈判，则客户应为诚恳谈判和实施相关集体谈判协议留出时间。对作出提前通知期规定的任何法律要求，均必须遵守。不妨建立投诉机制，以处理关于裁员计划的任何规定未得到遵照执行的投诉。

G36. 法律可能规定必须与政府进行磋商，此外如果裁员规模可能对社区造成重大影响，客户最好主动与政府进行磋商，而政府可能提供协助以帮助处理这些影响。

关于裁员方面良好做法的进一步指导意见，参见国际金融公司的“裁员良好做法说明”。

投诉机制

13. 客户须提供投诉机制，供工人（及其组织，如有）提出合理的工作场所担忧。客户须在雇用时向工人告知该投诉机制，并使之容易为工人所用。该机制应有适当级别的管理层分管负责并及时处理问题，采用的流程应该容易理解、透明并向相关人员提供反馈，不得有任何打击报复。该机制不应妨碍使用法律或已有仲裁程序可能提供的其他司法或行政补救措施，或替代集体协议所规定的投诉机制。

G37. 客户在提供让工人提出工作场所担忧的投诉机制时，应确保投诉事项可得到管理层的关注，得到迅速的处理。此外，还应向有关人员提供反馈，并禁止对提出投诉者的打击报复。投诉机制可设计适当的投诉递交流程以防泄露投诉人的身份，此外还应确保工人可向直属上司以外的其他人提出担忧。如果国家有处理劳动投诉的司法或行政流程（大多数国家均有此类流程），则客户的投诉机制不应妨碍使用法律提供的其他司法或行政补救措施。

G38. 如果按集体谈判协议的规定建立的投诉机制符合“绩效标准 2”的要求，则客户应对协议范围内的工人使用该投诉机制。如果有其他工人不在协议范围内，则客户应为这些工人建立单独的投诉机制。

保护劳工队伍

童工

14. 客户不得以经济上有剥削性或可能危害或干扰儿童教育或对儿童的健康或有害儿童身体、智力、精神、道德、或社会成长的方式雇用儿童。如果国家法律有关于雇用未成年人的规定，客户须遵守对客户适用的法律。不得雇用 18 岁以下的儿童从事危险工作。

G39. 在“绩效标准 2”的范围内，童工系指儿童从事经济上有剥削性或可能危害或干扰儿童教育或有害儿童身体、智力、精神、道德、或社会成长的工作。⁹童工方面义务的适用范围延伸至客户的供应链，见“绩效标准 2”第 18 段的规定。

G40. 国际金融公司的成员国对使用童工几乎全都有法律上的限制，具体条款可能会有不同。¹⁰

⁹ 依据“联合国儿童权利公约”第 32.1 条

¹⁰ “绩效标准 2”对不可接受的雇佣儿童行为的定义是基于国际金融公司几乎所有成员国都已经批准的“1990 年联合国儿童权利公约”。国际劳工组织第 138 号和第 182 号公约也提供了指导意见。国际劳工组织第 138 号公约要求批准公约的成员国将最低年龄设为不低于义务教育的完成年龄，或不低于 15 岁（欠发达国家为 14 岁）。欠发达国家可允

G41. 如果与国际金融公司接洽的潜在客户雇用、使用或在知情的情况下受益于童工，或在国际金融公司的尽职调查过程中发现有童工，则国际金融公司不会继续推进该项目，除非客户能够证明其将在国际金融公司出资之前，按下段的规定消除童工。

G42. 在进行尽职调查或出资时，未必能立即发现童工的存在。发现有儿童在企业工作后，善后工作对客户是很大的挑战。解雇儿童很可能会使儿童的经济状况恶化。国际金融公司无意让其客户对贫困儿童造成进一步的伤害。相反，客户应立即停止让儿童从事就其他年龄而言危险、有害或不恰当的工种。法定毕业年龄以下的儿童仅允许在课外时间工作。超过毕业年龄、但从事有害工种的儿童必须调换从事无害工种。客户应审查工作场所条件（即职业健康及安全条件，包括接触机械、有毒物质、粉尘、噪音的情况以及通风情况、工作时间及工种的性质），以确保合法受雇的儿童不会接触对其有害的条件。为了有效做到这一点，客户需要对研究对儿童有害的具体工种类型进行研究，并研究受雇就业是否对接受教育造成干扰。

G43. 客户应设定至少符合国家法律和“绩效标准 2”的企业最低工作年龄，并制定禁止雇用、使用或受益于童工的企业政策。对于有童工风险的国家或行业，除“绩效标准 2”第 7 段要求的文件外，客户应对在企业工作的所有 18 岁以下人员的年龄和雇用情况进行审查并保留可核实的文件，特别要注意毕业年龄以下的人员。客户应现场保留所有 18 岁以下工人的法律证明文件。

G44. 拐卖儿童（强迫其跨越国际边界）以便剥削其劳动已被确定为一项国际性问题。客户应当向负责提供劳务和产品的承包商询问此类问题并加以处理，从而确保这些承包商不受益于这些胁迫性做法。这方面的更多信息见国际劳工组织关于消除童工现象的国际方案（IPEC）以及国际迁徙组织（IOM）（参阅“参考资料”部分）。

G45. 关于进一步的指导意见，参见国际金融公司的“处理工作场所及供应链童工问题良好做法说明”。

强迫劳动

15. 客户不得使用强迫劳动，以暴力或惩罚相威胁，迫使个人在非自愿的情况下完成的任何工作或劳务均属强迫劳动。这里的强迫劳动包括任何性质的非自愿或强制性劳动，例如契约劳动、债务劳役或类似的劳动契约安排。

G46. 强制劳动是以暴力或惩罚相威胁，迫使个人在非自愿的情况下完成的任何工作或劳务。¹¹ 强迫劳动包括任何性质的非自愿或强制性劳动，例如契约劳动、债务劳役或类似的劳动安排。以金钱以外的形式（例如食物或住处）支付报酬，实质上阻止了工人放弃工作，从而榨取强迫劳动，这是一种常见形式的契约劳动。债务劳役是指通过制造不是基于有效及互惠性经济目的、必须以工抵偿的债务或其他义务（例如以扣工资作为惩戒措施），而以工抵偿的条件实质上阻止了工人放弃工作。例如，类似的劳动契约安排有，实质上阻止工人在其法定权利范围内自愿终止雇

许 12 至 14 岁儿童从事不太可能损害儿童健康或成长并且不干扰教育的轻量工作。国际劳工组织第 182 号公约定义并禁止“最恶劣形式”的儿童劳动，包括：（i）所有形式的奴隶制，债务劳役，以及强迫或强制劳动；（ii）卖淫或生产色情制品；（iii）非法活动，生产和贩卖毒品；（iv）其性质或是在其中工作的环境可能损害儿童健康、安全或道德的工作。关于客户的项目，这是“1998 年国际金融公司有害儿童劳动政策”的延续。

¹¹ 依据“国际劳工组织关于强迫劳动的第 29 号公约”。

用的押金要求、活动自由限制、不切实际的通知期要求、大额或不恰当的罚款或剥夺以往工资收入，或限制或禁止工人在某个时间框架内辞职的契约条款。流动性工人最容易受到这些类型安排的伤害。强迫劳动方面义务的适用范围延伸至客户的供应链，见“绩效标准 2”第 18 段的规定。

G47. 国际金融公司绝大多数成员国的法律都禁止大多数强迫劳动做法。《国际劳工组织关于强迫及强制劳动的第 29 号公约》是上述定义的基础，国际金融公司大部分成员国已批准该公约。¹²

G48. 雇用关系应是自由选择的、不受威胁的。强迫榨取劳动是违反工人基本权利的，使资本留在不采取此等做法即无法生存的行业，因而阻碍经济发展。国际金融公司不会融资给雇用、使用或在知情的情况下受益于强迫劳动（定义见上）的项目。¹³ 如果与国际金融公司接洽的潜在客户雇用、使用或在知情的情况下受益于强迫劳动，或在国际金融公司的尽职调查过程中发现有强迫劳动，则国际金融公司不会继续推进该项目，除非客户能够证明其将在国际金融公司出资之前，按下段的规定消除强迫劳动。

G49. 强迫劳动做法未必能直接立即发现。如果在客户的员工队伍或供应链中发现有强迫劳动，应立即针对胁迫工人的做法采取措施，提供可自由选择的雇用条款，并不得再制造胁迫性条件。

G50. 客户需要避免对工人进行效果为强迫劳动的任何类型身体胁迫，例如限制行动或实施体罚。举例而言，此类做法包括将工人锁在工作场所或工人宿舍内。客户不得扣留工人的身份证件及护照，从而蓄意或在实质上限制工人的行动。

G51. 契约劳动、债务劳役或类似的劳动契约安排所产生的义务有时候会从一代传给下一代。客户应避免在实质上制造不正当或实际上无法偿还之债务的做法，例如作为雇用关系的一部分收取不恰当的住宿和伙食费用。此外，客户对关键的承包商和分包商应保持审慎，确保其未有意利用导致工人处于抵债或契约身份的做法获益。

G52. 在一个国家缺乏合法身份的被拐卖者和流动性工人可能特别容易陷入强迫劳动的境地，例如工人被滥收高额中介费的“劳务中介”通过以工抵债的方式送往外国的工厂或农场。拐卖人口（强迫其跨越国际边界）以便剥削其劳动已被确定为一项国际性问题。客户应当向负责提供劳务和产品的承包商询问此类问题并加以处理，从而确保这些承包商不受益于这些胁迫性做法。如果客户的项目位于出口加工区，也应保持审慎，因为出口加工区往往不受国家劳动法律的管辖或此类法律的执行力度很弱。迁徙工人已被确定为容易遭受拐卖和强迫劳动的群体之一。几个机构正在解决这个问题，其中包括劳工组织和国际迁徙组织（IOM）。

G53. 监狱劳动一般应视作强迫劳动。有些情况下，监狱的犯人是自愿从事农业生产和轻工制造等行业的工作任务。如果此类劳动构成客户供应链的一个重要且不可替代的部分，则客户应提供关于拟采用之监狱劳动状况的详细审查报告。

职业健康及安全

¹² “国际劳工组织关于废除强迫劳动的第 105 号公约”提供更多指导意见。

¹³ 另见 <http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/IFCExclusionList>

16. 客户须考虑其具体所在行业固有的风险和客户的工作区特有的各类危险（包括物理、化学、生物和放射危险），向工人提供安全健康的工作环境。客户须采取措施，在合理可行的范围内最大限度减少致险因素，从而预防源自工作过程、与工作过程有关或在工作过程中发生的事故、伤害和疾病。客户须以与良好的国际行业惯例相一致的方式³，处理各项事务，包括：鉴别对工人的潜在危险，特别是可能危及生命的危险；提供预防及保护措施，包括修正、取代或消除有害的状况或物质；工人培训；记录和报告职业事故、疾病和事件；以及紧急情况的预防、准备及响应安排。

³ 定义是：运用全球各地在相同或类似情况下从事相同类型工作的技能熟练且经验丰富的专业人员按理应具备的专业技能、审慎、谨慎、预见力。

G54. 职业健康及安全涉及范围广泛的各种努力，目的在于保护工人，避免与接触在工作场所中或工作的过程中遇到的危险有关的伤害或疾病。危险可能来自材料（包括化学、物理和生物物质及试剂）、环境或工作条件（例如缺氧环境、温度过高、通风不良、照明不足、电气系统有缺陷或沟槽无支撑）或工艺流程（包括工具、机械和设备）。职业健康及安全做法包括确定潜在的危险及应对措施，包括在工作场所、工作环境及工艺流程的设计、测试、选择、替代、安装、布置、组织、使用、维护方面消除或最大限度减小对工人的任何风险。

G55. 大多数国家都有管制职业健康及安全（OHS）和工作场所条件的法律¹⁴，客户须遵守此类法律。有关根据国际行业良好做法（GIIP）解决职业健康及安全问题的进一步指导，请参阅世界银行集团《通用EHS指南》和《行业部门指南》。

G56. 应消除工人健康及安全的危险来源，而不只是提供个人防护装备，允许危险继续存在。但是，如果某项危险是项目活动所固有的，或其他原因导致完全消除危险是不可行的，客户应采取适当的防护措施，免费向工人提供足够的个人防护装备。例如，可能需要采用防护措施及装备来预防职业性接触危险材料，例如已被许多国家性和国际性组织划为1类致癌物的石棉。

G57. 应对所有工人进行与其工作有关的职业健康及安全相关方面的培训，其中包括应急安排。员工不应因为举报或提出对职业健康及安全状况的担忧而面临任何纪律处分或负面后果。

G58. 客户应记录和报告职业伤病，其中包括对公众的伤害。应保留工人监测数据（例如接触程度和健康测试）。

G59. 客户也须向非正式工人以及在客户的场地或工地上提供与项目有关之服务的任何其他工人提供安全健康的工作环境。与在客户的场所或工地上提供工人的承包商之间的合同中，应规定承包商必须遵守客户的OHS要求，同时满足“绩效标准2”的要求，并最大限度减少客户的风险和责任。为了减小风险和责任，改进绩效，国际金融公司鼓励客户要求关键的场外承包商、分包商及供应商也采取同等的做法。

G60. 客户的行动计划应针对经评估确定、但客户尚未加以处理的危险提出处理措施。在设计“绩效标准1”要求的总体社会和环境管理系统时，在职业健康及安全事项的监控方面应提供足够的力量。该管理系统应包括对安全事项、周围工作环境和其他OHS指标进行定期的监督 and 审

¹⁴ 国际劳工组织成员国在这个方面还谈判达成了许多一般性及针对具体行业的公约。例如，国际劳工组织关于职业安全及健康的第155号公约及2002年关于第155号公约的第155号议定书；关于石棉的第162号公约；关于预防重大工业事故的第174号公约。

查。值得提倡的做法是，通过一个持续性的流程来应用已编辑信息和任何纠正措施，以改善 OHS 状况和管理。

G61. 应急准备和响应计划应与组织所面对的风险相适应，应包括一套综合性的方案，以满足应急需求，保护工人的健康及安全、公众以及项目物理边界内外的环境。对存在火灾风险的设施，应制定疏散计划，全体工人均必须充分理解并演练疏散计划。应急计划应覆盖客户场地内的所有正常工作的人和外来访客，包括工人（正式工或非正式工）、访客（获准入内者）以及客户。应急预案的编制应与外部应急服务单位和机构合作，例如当地的消防部门和突发事件处理指挥小组，并且必要时须与工人和外部主管机关进行充分的沟通。这方面的进一步指导意见，包括应急准备和响应计划的一些基本组成部分，见“绩效标准 3”（预防和减少污染）及“绩效标准 4”（社区健康及安全）的指导说明。

非雇员工人

17. 在本“绩效标准”范围内，“非雇员工人”系指符合下列条件的工人：*(i) 直接或通过承包商或其他中介受雇为客户工作；并且 (ii) 在相当长的时间内，所从事工作直接涉及对客户之产品或服务至关重要的核心职能。如果客户直接雇用非雇员工人，客户须运用商业上合理的努力以执行本“绩效标准”的要求，但第 6、12 和 18 段除外。对于招募非雇员工人的承包商或其他中介，客户须运用商业上合理的努力：(i) 以确证这些承包商或中介是信誉良好及合法的企业；并且 (ii) 要求这些承包商或中介执行本“绩效标准”的要求，但第 6、12 和 13 段除外。*

G62. 非雇员工人直接或通过承包商或其他中介，受雇为客户工作。这些工人虽然承担客户的外包工作，但往往是在相当长的时间内履行客户的重要业务职能，如同是客户的替补雇员。

G63. 要确定对哪些非雇员工人适用“绩效标准 2”，需要对客户的业务及判断进行分析。下面举例说明哪些工作构成“绩效标准 2”所定义的核心职能，以及哪些工作不构成核心职能：

核心职能（适用“绩效标准 2”）	非核心职能（不适用“绩效标准 2”）
<ul style="list-style-type: none"> 执行总包或工程、采购及施工（EPC）合同的工人 	<ul style="list-style-type: none"> 短期受雇从事有限施工作业、按日计酬的劳工。
<ul style="list-style-type: none"> 长期提供保安服务的非雇员工人（零售银行业客户） 	<ul style="list-style-type: none"> 一次性受雇安装监测设备的个人（零售银行业客户）
<ul style="list-style-type: none"> 定期将成品运给经销商的非雇员工人（制造业客户） 	<ul style="list-style-type: none"> 向客户的工人提供饮食服务的个人，除非客户自己设立饮食服务职能部门（制造业客户）。
<ul style="list-style-type: none"> 长期性从事对作物采收至关重要的季节性工种的工人（农业生产客户） 	<ul style="list-style-type: none"> 一次性受雇开垦新种植用地的个人（农业生产客户）

外部公司提供专业服务（例如会计、法律服务）的，不适用“绩效标准 2”。

G64. 大多数国家的法律都对劳动合同工有相应的规定，但是不同国家和不同类型的劳动合同人，其合同条款差异很大。对所有直接签约的非雇员工人，客户在有关事项上应遵守法定要求，例如最低工资、工作时间、加班工资、健康及安全条件、缴纳健康保险和养老金以及其他法定雇用条款。

G65. 客户应应用商业上合理的努力，以确保其不受益于承包商及中介的不公正劳动做法。这方面的努力包括：建立契约性义务来约束向客户输送非雇员工人的承包商或中介；对工地进行突袭式检查以及目测检查；以及运用应有的审慎来监督输送工人的承包商和中介。客户须运用商业上合理的努力，调查拟受托招募非雇员工人之承包商和中介的从业记录和资信。客户应运用应有的审慎，以确保受托为客户招募非雇员工人的承包商或中介遵守所有法定要求。

G66. 即使有些类型的工人不在“绩效标准 2”的适用范围之内，客户最好也要对在客户的工地上工作的所有人进行目测检查。

供应链

18. 如果低劳动成本是外购物品竞争力的一个决定因素，则须考虑与供应链相关的影响。客户须按上文第 14 段和 15 段的规定，调查和处理其供应链中的童工和强迫劳动。

G67. 供应链系指在货物或服务的生命周期内投入的劳动和材料。一条货物供应链可能包括原材料供应商和组装及生产用零部件的供应商。跨国企业的供应链可能规模庞大并有全球性，而非跨国企业或规模比较小的企业，其供应链规模较小，可能都由本地成员组成，使用本地的承包商、分包商和家庭劳动者。

G68. 如果客户的货物或服务定价取决于对货物或服务至关重要的关键材料和物品的竞争力，并且低劳动成本是此类材料和物品竞争力的一个决定因素，则作为评估过程的一部分，客户应审查其供应链是否可能产生负面影响，并确定对客户和项目的任何风险。客户最好按照与风险和影响大小相称的方式，对材料及物品的供应商加以控制和影响，通过这个渠道来处理劳动问题，特别是“绩效标准 2”中规定的劳动问题。除了减小风险，对劳动问题进行有效的供应商管理，可带来竞争优势或战略优势，例如提高质量、降低成本和供应保障。各行业的企业社会责任行动¹⁵，正在迅速编制用于供应链管理的良好实践要素和手段。

G69. 处理供应链问题能取得多大成效，取决于客户能够动用的促动手段。如果形成了一体化的供应商链条，而链条内企业的生存都依赖于客户，则客户的促动手段力度非常大，并且供应商不作为给客户带来的风险也非常大。如果供应链延伸进入客户几乎没有发言权的商品市场，客户的供应链审查将仅仅反映行业性问题，而不是项目具体有哪些改进机会。如果客户的业务非常复杂，有多层供应商，则与供应商相隔的层次越多，促动手段的力度越小。因此，要切实取得成效，客户应将重点放在第一层供应商上，可能的情况下也可将第二层供应商包括在内。

G70. 对于“绩效标准 2”所定义的童工和强迫劳动，客户应对供应商保持应有的审慎，避免从这些做法中受益或取得财务获益。对于盛行或确知存在这些做法的供应链特定部分、特定行业或地区，客户应特别注意，保持更大的审慎。如果劳动成本是客户货物或服务竞争力的一个决定因素，则明显存在从童工中取得财务获益的风险。客户应最大限度发挥自己的影响力，以根除其供应链中的童工和强迫劳动。

¹⁵ 例如：国际采购和供应管理联合会（IFPSM）
采购和供应协会
供应管理学会
Triple Innova“如何保持供应链的可持续性”

附件 A

社会与环境评估中劳动评估部分的内容

劳动评估可在不同级别进行，具体取决于国际金融公司对劳动做法所构成项目风险的初步评估结果。劳动评估应包括对潜在客户雇用政策、已有政策的充分性和管理层实施能力的审查。

评估可包括以下内容：

- 工作场所描述 – 包括雇员人数、职位和技术工种的类型以及员工队伍的构成（性别、年龄、少数民族等）
- 工作条件及雇用条款描述 – 应提供客户的人力资源政策文件。客户应明确工人是否已建立组织，以及这个组织属于哪个工人组织。应包括对项目适用的所有集体谈判协议。
- 雇用关系类型描述 – 包括对客户供应链结构的描述。
- 描述工作环境并鉴别任何工作场所健康及安全问题 – 包括保护员工队伍福祉或处理已确定风险的减小措施。应包括正常职能及运营活动中的风险，以及行业或地区确知属于风险范畴的非常见情况及事故。评估应确定可能需要重新设计、采取减少风险措施或危险控制措施的工作区、设备和工艺。
- 遵守国家雇用及劳动法律的情况 – 应描述任何违反相关劳动法律行为的性质以及所采取的补救措施。
- 描述客户的项目、所属行业或所在国家有哪些情况可能导致客户的项目或关键承包商及供应商违反雇用及劳动法律或“绩效标准 2”的要求
- 客户的雇用政策有哪些地方可能需要依照“绩效标准 2”的要求或国家法律进行修改 – 客户应借劳动评估的机会，确定人力资源政策或雇用政策中的不足，并确定可改进企业绩效的改革措施。

附件 B 人力资源政策的内容

人力资源政策一般要包括以下内容：

- 取得工资的权利和工资的支付；允许降低工资的情况；
- 加班工资；工作时间和任何法定最高限制；
- 享受节假日休息、休假、病假、伤假、产假以及以其他原因请假的权利；
- 取得福利的权利；
- 雇员有权组建和加入在不受干涉或没有雇用后果的情况下选择的工人组织以及与资方进行集体谈判；
- 纪律处分和终止雇用程序及相关权利；
- 工作条件；
- 职业安全、卫生及应急准备情况；
- 升职要求及程序；
- 职业培训机会；
- 法律及“绩效标准 2”规定的其他事项。

客户可在人力资源政策中申明企业关于童工和机会平等之类的事项的政策。

附件 C 工人组织—高风险做法

工人组织本身或资方与此类组织的交往中，有可能会沾染腐败问题。例如，如果法律只允许一个组织与资方签订集体谈判协议，为了将自治性的工人组织排除在外，资方（或资方及相关个人）有时会授意动用腐败组织介入进行贿赂收买。有些情况下，资方会出钱收买工人组织，目的是将工人组织置于资方的控制之下。无论腐败是来自工人组织本身还是来自资方，都违背了“绩效标准 2”的目的和要求。如果客户认为与自己打交道的工人组织存在腐败行为，则可能需要寻求外部帮助。例如，可向公共权威机关求助，或设法让工人在杜绝腐败中介的情况下选择自己的代表组织。

有些国家的法律保护工人的结社自由和集体谈判权，同时法律或惯例也允许工作场所存在由资方主导的组织。在这种情况下，“绩效标准 2”要求客户允许工人在不受干涉的情况下选择自己的组织，然后与工人选择的代表进行集体谈判。

一个自称代表工人的团体到底是工人组织还是政党，可能会有疑问。对于一个团体要达到什么要求才能成为工人组织、工会或集体谈判代理人，大多数国家的法律都有明确的规定。应该指出的是，根据国际劳工组织第 87 号公约和大多数国家的法律，工人和资方的组织都有权在不受其他方或公共权力机关干涉的情况下组织活动，并决定自己的政治派别。这些活动包括工人组织和资方组织从事的政治和立法活动。

附件 D 对歧视的管理

国际金融公司认为，在国际金融公司提供融资的国家，其文化是多样化的。国际金融公司进而认为，因文化规范或当地做法所导致（并且有时候甚至已纳入正式立法的）歧视问题的处理，是艰巨的挑战。但是，考虑到雇用机会平等带来的密切交织在一起的商业、经济和社会效益，以及歧视带来的损害，国际金融公司希望客户积极看待机会平等，建立多元化的员工队伍。实践表明，企业奉行多元化政策，可获得范围广泛的商业利益，例如提高雇员的士气和留职率，以及减少投诉和诉讼。从法律简单地禁止歧视，到法律规定主动预防歧视和促进平等的职责，世界各地监管制度的变化也反映出企业态度的这一转变。

客户可采取主动的措施来创造工作场所环境，从招聘到退休和养老金，在雇用关系的所有方面都实现职位的雇用机会平等和待遇平等。举例而言，这些措施可包括：在招聘条件中，侧重于提高员工队伍中比例偏低群体的比例；通过各种计划，增强管理人员和工人的意识和进行培训；表明客户消除工作场所骚扰行为之决心的反骚扰政策；以及通过技能培训计划让工人获得更多的升职机会。培训应面向所有需要培训的工人，一视同仁，不得区别对待。

性别歧视的表现方式可能有别其他形式的歧视，客户应对政策和实务做法进行审查，以确保不会对女性或男性产生负面的影响。例如，客户应确保女性与男性有相同的升职机会，不得因成见或没有完成未向女性工人提供的培训而将女性排除在升职人选之外。制定良好的产假政策，让女性可以平衡处理作为工人和母亲的职责，可帮助客户避免歧视性结果，留住经验丰富的工人。资方要求女工接受孕检，然后开除（或拒绝雇用）妊娠期妇女，这在有些国家是常见的做法。这种做法固然可能不违反国家法律，但与“绩效标准 2”是不相符的。

客户应考虑让工人和工人组织参与鉴别和处理工作场所中的歧视。有些情况下，工人组织的政策或做法可能会加剧或无意中支持歧视性的做法。客户最好邀请工人组织参与制定机会平等政策。政策所产生的歧视性效果，资方没有认识到的，工资组织可能很清楚。工人组织往往能够教育工人认识到为什么歧视是不可接受的，并可协助建立积极和有包容性的工作环境。

参考资料

“绩效标准 2”中规定的要求，部分借鉴了下列通过国际劳动组织（ILO）（<http://www.ilo.org/iloex>）和联合国（UN）谈判达成的国际协议所确立的标准，分别是：

- 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 15 号公约
- 国际劳工组织关于最低（就业）年龄的第 138 号公约
- 国际劳工组织关于最恶劣形式童工的第 182 号公约

- 国际劳工组织关于同工同酬的第 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 32.1 条

这八项国际劳工组织公约及各公约批准国名单：<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>。国际劳工组织公约的文本及批准国的名单：<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

1998 年，国际劳工组织成员国通过了《工作场所基本原则和权利宣言》

（<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>）。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、促进和实现关于作为这些公约之主题的基本权利的各项原则”。国际劳工组织的成员国与国际金融公司的成员国基本相同。国际金融公司绝大多数成员国至少已批准共同构成四项核心劳工标准之八项国际劳工组织公约的一部分。此外，国际金融公司大多数成员国无论是否已经批准公约，均已制定反映八项核心标准的劳动法律。对于国家法律尚未明确采纳这些标准的国家，国际金融公司将与客户合作，确定和实施“绩效标准 2”及附带的指导说明中规定的相关标准。

“指导说明 2”中引用的其他国际劳工组织文件：

- 国际劳工组织关于职业安全及健康的第 155 号公约
- 国际劳工组织 2002 年关于职业安全及健康公约的第 155 号议定书
- 国际劳工组织关于石棉的第 162 号公约
- 国际劳工组织关于预防重大工业事故的第 174 号公约

“绩效标准 2”涉及的几个话题（见相关部分）属于通过联合国谈判达成的以下国际协议的适用范围：

- 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。

这六项联合国公约及各公约批准国名单见：<http://www.ohchr.org/english/law/index.htm>。各项公约的国别批准状况见：<http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf>

另见联合国《残疾人权利公约》，其中详细说明了残疾人的权利，并规定了执行准则。
<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

《联合国残疾人权利公约》的《任择议定书》
<http://www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml>

此外，以下组织发布的指导意见、建议和裁定也具有指导价值：

- *国际劳工组织实施公约与建议书专家委员会* — 定期审查成员国实施已批准劳工公约的情况。该委员会的国别及专项违反行为审查结果已汇编为可搜索的数据库。网址：<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>
- *国际劳动组织结社自由委员会* — 调查关于违反组织或集体谈判权的指控。该委员会是一个三方机构（政府、资方及工会），有 9 名成员组成，负责审查关于国家遵守自由结社及集体谈判原则的情况，无论相关国家是否已批准国际劳工组织第 87 号和第 98 号公约。如要阅读调查案例，请访问：<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>，单击“Cases of the Committee on Freedom of Association”（“结社自由委员会案例汇编”）。案例按国别和案例号进行分类
- *国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言* — 提供关于裁员的指导意见。网址：<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>
- *经济合作与发展组织（OECD）— 跨国企业指南—关于裁员的指导意见*。网址：http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439_00.html
- *国际迁徙组织（IOM）* 是一个政府间组织，成立于 1951 年，倡导有利于迁徙人员和社会的、符合人道主义和有秩序的迁徙。网址：<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>

国际金融公司和世界银行发布了多份参考资料：

- *良好做法说明：处理工作场所及供应链的童工问题*（国际金融公司，2002 年）— 介绍在管理与企业自身及其服务商及供应商之工作场所所有关的童工风险方面，企业成功应用的良好做法模式
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_childlabor/\\$FILE/ChildLabor.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_childlabor/$FILE/ChildLabor.pdf)
- *良好做法说明：裁员管理*（国际金融公司，2005 年）提供关于在预计大量裁员时如何规划及管理裁员流程的指导意见。
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_Retrenchment/\\$FILE/Retrenchment.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_Retrenchment/$FILE/Retrenchment.pdf)
- *良好做法说明：非歧视及机会平等良好做法说明*（国际金融公司，2005 年）向国际金融公司及新兴市场的其他雇主提供关于促进平等和多元化及克服歧视性做法的指导意见，同时承认这往往是一个有争议和难度的话题。
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/\\$FILE/NonDiscrimination.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/$FILE/NonDiscrimination.pdf)
- *环境指导方针：职业健康及安全*（国际金融公司，2003 年）— 适用于与国际金融公司项目相关的工作场所，提供职业健康及安全一般性方面的指导原则

[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/gui_OHS/\\$FILE/OHSguideline.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/gui_OHS/$FILE/OHSguideline.pdf)

- *世界银行的核心劳工标准“工具包”*—关于国际劳工组织关于工作场所的四项基本原则和权利的一般信息。该工具包还提供其他参考信息来源的链接。
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20224298~menuPK:584854~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>
- *世界银行 — 积极劳动力市场计划相关信息*（世界银行）— 提供给面临大规模裁员之客户的有用信息。
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20223809~menuPK:584846~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>
- *通用环境、健康与安全指南以及具体行业的 IFC 环境、健康与安全指南*适用于涉及国际金融公司项目的所有工作场所，其中提出了一般性和具体的 OHS 规则。
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote_2/\\$FILE/GuidanceNote2.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote_2/$FILE/GuidanceNote2.pdf)

国别劳动做法报告相关信息的来源示例：

- *美国国务院—年度人权国别报告*—对几乎所有国家发布此报告。报告的第 6 章涉及“绩效标准 2”所包含的许多劳动问题。
<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003>
- *国际自由工会联合会 (ICFTU)* — 劳工权利绩效国别报告。
<http://www.icftu.org/list.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTORReports&Subject=ILS>

以下列举一些有关供应链管理的信息来源：

- *国际采购和供应管理联合会 (IFPSM)* 是全世界 43 个国家和地区性采购协会的联盟机构。在该联合会范围内，可以联络大约 20 万名采购专业人员。
<http://www.ifpmm.org/>
- *采购和供应协会 (CIPS)* 的宗旨是帮助所有参与采购和供应链管理的人员促进和发展高标准的专业技巧、能力、诚信度。
<http://www.cips.org/>
- *供应管理学会*
<http://www.ism.ws/>
- *Triple Innova 《如何保持供应链的可持续性》*
<http://www.triple-innova.com>