

# 社會責任標準及相關中國勞動法配套簡介

## 目 錄

01. 童工／未成年工／學生工
02. 最低工資
03. 加班工資
04. 計算加班工資的正確方法
05. 工作時間
06. 社會保險
07. 勞工權利
08. 驗証
09. 工業安全
10. 消防
11. 醫療及急救設備
12. 健康及衛生
13. 宿舍及膳堂
14. 環境保護
15. 其他
16. 調查

附件一：行為守則指引

附件二：水質檢驗標準

附件三：噪音標準（英文本 - 參考用）

附件四：工廠照明標準（英文本 - 參考用）

中國·香港

二〇一四年九月增訂 9.0 版

(二〇〇〇年二月初版·每半年增修一次)

黃 艾

編 著

## 童工／未成年工／學生工

《勞動法》第 15 條、《勞部通告》498 號〔1994〕及《國務院令》第 81 號〔4/5/1991〕規定不得招用未滿 16 歲的未成年人。

**【註：ILO 公約 138 及 146 號議案規定不得聘用童工及規定童工年齡標準。】**

《未成年工特殊保護規定》第 3 條規定不得安排未滿 18 周歲的未成年工從事有毒、高溫、低溫、高度體力勞動、危險性大、間歇負重超過 25 公斤、鍋爐、與及長時間保持強迫動作每分鐘多於 50 次的流水線作業。

**【註：亦不得從事電鑽、警衛、過敏性等工作。】**

《未成年工特殊保護規定》第 6 條規定對未成年工定期健康檢查，係留「未成年工健康檢查表」或報告以資證明；第 9 條(3)規定未成年工須持《未成年工登記証》。

《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》第 12 條說明勤工助學的在校生，不視為就業，是故無勞動關係，資方可以不訂立勞動合同，相對亦無勞工權益保障。但按照 2010 年 3 月 1 日施行的《廣東省高等學校學生實習與畢業生就業見習條例》却保障了實習／見習人員的基本權益。根據《條例》第 2 條，「實習」之定義為專業培訓實踐教學活動；「見習」乃畢業生於畢業後 1 年內之就業見習及適應。

**【註：有關「實習工」：查廠時如遇實習學生工。可查核是否派遣本科專業，實習生是否由學校組織或同意並且不收費；實習工是否已年滿 16 歲，每週實習時間是否不超過 40 小時。實習學生實習期間是否領取同崗位職工工資的一定比例作報酬（唯《條例》無規定比例為何）。校方、廠方及實習工有無簽訂三方實習協議（並非勞動合同）及廠方有無辦理意外保險等各項。】**

**【註：有關「見習工」：應年滿 16 周歲（第 54/2 條），見習期限一般為 3 至 6 個月，最長不超過 12 個月（第 35 條）；第 34 條規定見習單位應當與見習生協商簽訂「見習協議」（並非勞動合同）；不可未經見習人員同意而安排每周工作超過 40 小時（第 37/2 條）；見習單位當期接收見習人員的人數不得超過本單位在職職工總人數之 30%（第 38 條）；第 40 條規定見習單位應當每月向見習人員付不低於當地最低工資標準之 80% 生活補貼，見習人員可以在見習基地所在地參加城鎮居民基本醫療保險，個人繳費標準和政府補助標準按照當地學生參加城鎮居民基本醫療保險相應標準執行，并享受相應待遇；又見習單位應當為見習人員購買人身傷害意外保險（第 41 條）。】**

## 最低工資

《勞動法》第 39 條及《勞動合同法》第 30 條規定用人單位按及時支付勞動者的足額工資不得低於國家規定當地最低工資標準。各省市鎮之當年最低工資可向當地勞動局工資科查詢。

《勞動法》第 51 條規定法定休假日用人單位當依法支付工資。

**【註：即全年法定節假期 11 天為有薪假期。】**

《企業最低工資規定》第 18 條要求僱主必須將有關最低工資規定通知本單位勞動者。又第 19 條規定計件工資折算額不得低於按時、日、周、月的相應最低工資率。如按件計酬的工人在該小時內之產值低於最低工資時薪，僱主仍應付最低工資。

《勞社部發〔2008〕3 號》公告自 2008 年 1 月 3 日起全國統一制度工作天數及工資折算辦法。

\* 制度工作天數計算方法為：(全年 365 天 - 全年雙休日 104 天 - 全年法定假期 11 天) = 全年 250 天 ÷ 12 個月 = 20.83 天 = 166.64 小時。)

\* 折算日薪時薪之每月制度工作天則不剔除法定 11 天節假日；即：(全年 365 天 - 全年雙休日 104 天) = 全年 261 天 ÷ 12 個月 = 21.75 日 = 174 小時。

**【註：例如每月最低工資 435 元，日薪則為  $435 \div \text{每月制度折算工作天數 } 21.75 \text{ 天} = 20.00 \text{ 元/天}$ 。日薪  $20.00 \div \text{法定每日工時 } 8 \text{ 小時} = 2.50 \text{ /時}$ 。除當地政府另外公佈之時薪工人最低時薪標準外，非時薪工人一律用 21.75 天或 174 小時為每月基本工資折算標準，另加 11 天有薪假期全薪。】**  
**【理據詮釋：每月實際工作天數為 20.83 日，法定假期全年 11 天不用工作，(平均每月 0.917 日)，但為有薪假期，僱主要付當天 8 小時全薪，所以在折算日薪或時薪時以每月實際領薪日數作標準，不剔除法定 11 天有薪節假日，所以用 21.75 日。例如某工人每月工資 435 元，全年十二個月收入為 5,220 元；如用 20.83 日，每月工資 435 元，即每日工資 =  $20.88 \text{ 元}$ ，每年 250 天 =  $5,220 \text{ 元} + 11 \text{ 天有薪假期每天 } 20.88 \text{ 元} = 229.68$ 。全年總收入  $5,220 + 229.68 = 5,449.68 \text{ 元}$ ；與 5,220 元比較，差額為 229.68 元。如用 21.75 日，每月工資 435 元，每日工資 20.00 元，每年 250 天 =  $5,000 \text{ 元} + 11 \text{ 天有薪假期每天 } 20.00 \text{ 元} = 220.00$  全年收入 =  $5,000 + 220 = 5,220 \text{ 元}$ 。無差額；所以用 21.75 日較為合理和科學化。如付該 11 天薪酬而直接用 21.75 日計算，相對 20.83 日，職工之日平均工資會減少約 4%，所以在計算時/日薪工資時，切記將當月之法定假期每天作 8 小時全薪付給。】**

根據 94 年《勞部通告》409 號，最低工資不包括膳食、住宿及交通等津貼。**【註：ILO 公約 131 規定最少得付給勞動者基本工資。】**

## 加班工資

《勞動法》44 條規定加班工資為星期一至星期五第九工作小時起為正常工資的 150%。

折算時薪請用最低工資月薪÷174 小時，個別廠商用最低工資月薪除以實際工作日／時為不正確的算法。星期六／日加班，必須付法定正常工資的 200%，私營企業可用換休方式補償。

**【註：公營企業不可換休。】**

法定節／假日加班，必須付法定正常工資的 300%，唯不能用換休方式補償。

**【註：廣東省勞部按 05 年 5 月 1 日實施之《廣東省工資支付條例》詮釋為要求廣東省企業僱主在法定節日加班得支付 4 倍工資；唯此項法例詮釋尚存有爭議。但如按廣東省勞部尚未廢除之《對〈工資支付暫行規定〉有關問題的補充規定 (1995 年 7 月 12 日粵勞薪 1995/71 号) 》第三條 - 在法定休假節日安排勞動者工作的當天加班工資計算辦法，則解釋得較為具體：**

**『1、實行月、周工資制的，根據法定工作時間折算出日工資標準，用日工資標準乘以 300% 得出當天應發的加班工資。舉例：某職工合同規定月工資標準 800 元，所在企業實行五天工作制，日工資標準為  $800 \div 21.75 = 36.78$  元。法定休假節日加班工資是  $36.78 \times 300\% = 110.34$  元。』**

**2、實行日、小時工資制的，要先付勞動者當天應得工資，因法定休假節日為有薪假期，再計算加班工資。舉例：某職工合同規定日工資標準為 30 元，法定休假節日被安排加班，當天他應得的工資為  $30 \times (1 + 300\%) = 120$  元。』**

## 計算加班工資的正確方法

例：時薪 2.50 元，星期一至五基本工作 8 小時另每日加班 1 小時；星期六加班 4 小時。

$$\begin{array}{rcl} \text{星期一至五(基本工作 8 小時)} & = & 40 \text{ 小時} \times 1.0 = 40.0 \text{ 小時} \\ \text{星期一至五每日加班 1 小時} & = & 5 \text{ 小時} \times 1.5 = 7.5 \text{ 小時} \\ \text{星期六加班 4 小時} & = & \underline{4 \text{ 小時} \times 2.0 = 8.0 \text{ 小時}} \\ & & \text{共 49 小時} \qquad = 55.5 \text{ 小時} \end{array}$$

正確工資為：55.5 小時 x 2.50 元 = 138.75 元

**【註：《工資支付暫行規定》第 12 條規定非因勞動者原因造成之停工，廠方當支付合同約定之正常工作時間正常工資，一個支薪周期後，則按當地法規規定方法支付工資。】**

## 工作時間

《國務院關於職工工作時間的規定》及《勞動法》第 36 條 (95 年 3 月 25 日修訂) 規定每星期 40 小時。自 95 年 5 月 1 日起實施每天 8 小時工作。

**【註：國內之工作時間定義為不包括休息時間在內。《勞動法》第 3 條說明勞動者有休息的權利，休息時間為正常工作以外之時間，由勞動者自行支配。職工在工作日當享有適當工作間歇休息及進膳時間。】**

《勞動法》第 38 條規定每星期至少休息一天。

《勞動法》第 41 條規定每星期加班時間一天不超過 3 小時，一個月不超過 36 小時。

**【註：《勞動法行政罰處法》規定超時工作每小時每人罰 100 元。】**

《國務院關於職工工作時間的規定》第 5 條及《勞動法》第 39 條說明若「企業因生產特點不能實行第 36 條、第 38 條規定的，**經勞動行政部門批准**，可以實行其他工作和休息辦法」。細則依照 95 年 1 月 1 日實行后的《關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法》。

《不定時工作制許可証》可向縣級勞動行政部門申請。美國客戶一般接受此《許可証》並容許每週工作時數在 60 小時以下。

**【註：或致公函與行政部門審批亦可，最好列明旺季月份及工作時數；申請／批核一般每三個月更新一次。經批准實行不定時工作制的職工，不受《勞動法》第 41 條規定的日延長工作時間標準和月延長工作時間標準的限制，公休日和法定假日的休息自行掌握。但用人單位應採用彈性工作時間等適當的作息方式，確保職工的休息休假權利。根據勞部 1997 年關於《不定時工作制》給廣州局之函件第 217 號《不定時工作制》原則上可在全年不超過 2,008 小時 (唯自 2008 年起節日假多一天為 11 天，所以全年工作時間應為 2,000 小時)，正常工作時間及 432 小時加班時間上限合共 2,432 小時之範圍內作合理及合法之安排。以平均週工時不逾法規為準。】**

《勞動法》第 61 及 95 條，《女職工勞動保護規定》第 7 條，《主席令第 28 號》規定懷孕 7 個月或以上的女職工，不能在正常工作日、休息日或假日加班或從事夜班工作包括三班制之夜班在內，違者處罰。又如引致女職工受損害，違規企業得賠償之。

## 社會保險(1)

《勞動法》第 3、72 及 73 條規定單位及勞動者必須參加社會保險而勞動者有享受社會保險和福利的權利，包括：退休/醫療/工傷或職業病/失業/生育。

**【註：《廣東省企業職工社會工傷保險規定》、《安全生產法》第 43/4 條及《中華人民共和國社會保險法》亦然。自 2014 年 7 月 1 日起，新型农村社会养老保险与城镇居民社会养老保险实施联网，将建立全国统一的城乡居民基本养老保险制度，唯具體詳實施細則尚未完備。】**

《安全生產法》第 43 條及《職業病防治法》第 6 條規定用人單位必須參加工傷社會保險，確保勞動者依法享受工傷社會保險待遇。保險費由用人單位負責繳交。用人單位必須將參加社會保險情況公示在單位內。《中華人民共和國社會保險法》第 33 條亦規定職工應當參加工傷保險，保險費由用人單位繳納，職工不繳納工傷保險費。

**【註：《中華人民共和國社會保險法》第 37 條介定職工因下列情形之一導致本人在工作中傷亡的，不認定為工傷：1. 故意犯罪；2. 醉酒或者吸毒；3. 自殘或者自殺；4. 法律規定的其他情形。】**

《職業病防治法》第 36 條規定勞動者享有職業衛生保護、教育培訓、健康檢查、職業病診療及康復等權利。

社保費繳納根據『社保條例』之收費準則計算。以深圳為例，各項簡明保費率標準如下供參考。**【註：全國各地繳費率視乎當地經濟發展情況並按當地人民政府規定。工傷保險費以當地衛生部門收支決定收費率。又《台灣香港澳門居民在內地就業管理規定》(2005/第 26 號 10/1/05)第 3、4 及 11 條現定自 2005 年 10 月 1 日起凡當年(1 月至 12 月)內連續三個月在國內企業值勤之港、澳、台居民即為該企業僱員，應訂立僱用合約，得申請《台港澳人員就業証》，並繳納社保費，享有各項權益。】**

### 單位申辦社保須知：

- 一：營業執照副本原件復印件（注意須帶副本，復印件須為 A4 紙大並加蓋公章）；
- 二：組織機構代碼證原件；（該證件在光明市場監督局辦理，即原光明工商局辦理）
- 三：銀行開戶許可證明或印鑑卡；（單位在銀行所開立的對公帳號，私人帳號不能扣社保金）
- 四：法人代表身份證復印件和經辦人身份證原件及復印件；
- 五：登錄：[www.szsi.gov.cn](http://www.szsi.gov.cn) 在“企業網上申報”中選擇「新參保企業網上登記」按**要求填寫並打印出《深圳市企業參加社會保險登記表》（須帶公章蓋章）**

注：每月1至15号受理当月参保申请

险种	缴费比例			比例分配		缴费工资基数	适用范围	
	合计	单位	个人	共济	个人账户			
养老保险	基本养老+地方补充养老	22%	14%	8%	14%	8%	以员工的每月工资总额为缴费基数，但不得高于14754元，不得低于1808元。（仅适用于2014年2月至2014年7月，以下所讲基数相同）。（最低每月缴费为397.76元，其中单位交253.12元，个人交144.64元）	深户员工
	基本养老	21%	13%	8%	13%	8%	以员工的月工资总额为基数，但不得高于14754元，不得低于1808元。（每月最低为379.68元，其中单位235.04元，个人为144.64元）	非深户员工
医疗保险	一档（生育医疗）	8.7%	6.7%	2%	不满45周岁，按缴费基数的5%计入个人账户；45周岁及以上，按缴费基数5.6%计入个人账户，其余进入基本医疗保险基金	以员工的每月工资总额为缴费基数，但不得高于14754元，不得低于2951元。（最低每月缴费为256.74元，其中单位交197.72元，个人交59.02元）	任选一种，深户只能参保一档医疗	
	二档（生育医疗）	1%	0.8%	0.2%				缴费基数统一为4918元，每月固定为49.18元。（其中单位交39.34元，个人交9.84元）
	三档	0.55%	0.45%	0.1%				缴费基数统一为4918元，每月固定为27.05元。其中单位交22.13元，个人交4.92元
失业保险	总共3%	单位2%	个人交1%		以最低工资1808元为基数，每人每月固定为54.24元，其中单位36.16元，个人18.08元。		在职员工	
工伤保险	0.5%、1%、1.5%三个档次（单位承担）			以员工的月工资总额为基数，但不得高于14754元，不得低于1808元				

**重要提示：社保局电脑系统强制参保医疗、失业和工伤保险。**



## 社會保險(2)

《中華人民共和國社會保險法》第 33 條規定國家建立基本養老保險、基本醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險等社會保險制度，保障公民在年老、疾病、工傷、失業、生育等情況下依法從國家和社會獲得物質幫助的權利。《社會保險費徵繳暫行條例》第 6 條規定基本養老保險費、基本醫療保險費及失業保險費統一徵繳。由用人單位及勞動者雙方繳交並由稅務機關或社會保險經辦機構負責徵收。

中國第十一屆全國人民代表大會常務委員會第十七次會議於 2010 年 10 月 28 日通過，《中華人民共和國主席令第三十五號》頒令自 2011 年 7 月 1 日起施行之《中華人民共和國社會保險法》明令全國企業單位和個人依法繳納社會保險費；並受人民政府及個人依法監督。

**【註：第 74 及 77 條規定如社會保險經辦機構調查社會保險工作所需之數據，或行政部門施行監督檢查時，有關單位和個人應當及時並如實提供資料，不得拒絕檢查或者謊報及瞞報。用人單位和個人可以免費向社會保險經辦機構查詢、核對其繳費和享受社會保險待遇記錄。職工應當按照國家規定的本人工資的比例繳納基本養老保險費，記入個人賬戶(第 12 條)。記賬利率不得低於銀行定期存款利率，免徵利息稅。個人死亡的，個人賬戶餘額可以繼承(第 14 條)。又第 97 條規定外國人在中國境內就業需參照本法參加社會保險。第 63 條有關保費徵繳，凡企業有逾期不繳者，徵收機構除可強制其開戶銀行劃繳或於必要時可向人民法院申請及採取扣押、查封、拍賣等措施，抵繳應付的社會保險費。】**

## 勞工權利(1)

用人單位與勞動者協商一致可訂立固定期限勞動合同，唯連續訂立二次固定期限勞動合同而勞動者勝任又無違規違法者，當訂立無固定期限勞動合同；倘僱主一年內不與僱員訂書面合同者，則視為雙方已訂立無固定期限勞動合同。解除勞動合同，勞資雙方可協商，或提前30天通知，或一個月工資代金。

**【註：《勞動合同法》第13, 14, 36, 37, 39及40條。】**

勞動合同期限3個月以下。無試用期；3個月以上不滿1年，試用期不超過1個月；1年以上不滿3年，試用期不得超過2個月；3年以上之固定期限勞動合同及無固定期限勞動合同，試用期不得超過6個月。同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期。勞動合同期限含試用期。小時工無試用期。

**【註：上規定按《勞動合同法》第19及70條。唯同一職工不同工種可否再試用並無明文規定；按尚未廢除之《勞動部關於實行勞動合同制度若干問題的通知 - 勞部發〔1996〕354號》第3條有關試用期乙節說明「用人單位對工作崗位沒有變化的同一勞動者只能試用一次」，可推斷不同工種應可再試用。但當日《勞動合同法(草案)》提議約定勞動試用期以工作崗位技術性作準則，雖未成法，但卻非常合理，可供參考；即：非技術工作崗位試用期不超過1個月，技術工作崗位試用期不超過2個月，高級專業技術工作崗位試用期不超過6個月。又《勞動合同法》第37及71條：試用期間勞動者提前三日即可解除勞動合同。小時工雙方隨時可解除勞動合同。】**

《勞動法》第7條、《工會法》第30-35條規定勞動者有參加及組織工會的權利。**【註：ILO公約87。又廠內無人加入工會並不違規，唯阻止員工人會或組織工會則屬違法。】**

《企業職工患病或非因工負傷醫療期規定》第2條規定患病或非因工負傷停工治病醫療期內不得解僱。

## 勞工權利(2)

《勞動法》第 12/13 條，《婦女權益保障法》第 4 章及《就業促進法》第 25/26/27 條保障勞動者不受歧視，同工同酬及享有平等勞動權利。

**【註：到職前體檢（含驗孕）為合法，但以驗孕結果作聘用標準則屬違法。《婦女權益保障法》第 23 條規定勞動合同不得含結婚生育內容。又《女職工勞動保護規定》產前檢查作勞動時間。ILO 公約 100/111 規定同工同酬。】**

《勞動法》第 96 條(1)及(2)列明對工人強迫勞動（包括超時工作）、侮辱、威脅、搜查、拘禁、體罰或其他形式之虐待可構成刑事犯罪。違者公安機關追究法責；處主事人拘禁、罰款或警告。

**【註：在 SA8000 原則下，騷擾、體罰及在禁錮的環境下工作，不能自由出入，均介定為虐待。ILO 公約 29/105 介定禁錮勞動為強迫勞動，屬 0 Tolerance - 即零妥協條款。《勞動合同法》第 31, 32 及 38 條亦訂明不得強迫或變相強迫勞動者加班。對於違章及冒險作業，以暴力、威脅、限制人身自由及危害人身安全的，勞動者有權拒絕，並不視為違反勞動合同，甚至可以立即解除勞動合同。又《企業事業單位內部保安條例》第 10 條規定內部治安保衛人員執行職責不得侵犯他人合法權益及《中華人民共和國憲法》賦予之公民人身自由。《中華人民共和國人民警察法》規定非公安機關人員不能逮捕、拘禁、關押、搜身、審問及使用警械。是故廠方如用前述手法對付廠內違紀人員，實屬違法。又《勞動法》96 條及《勞動合同法》第 88 條亦有相同禁令。此外罰款、沒收等處罰手段並無法律依據；此等行政處罰只能由法律設定，而現時國內並無此法。】**

《勞動合同法》第 8,17,23 及 24 條規定工人有知悉與勞動合同相關之情況的權利，並應詳列於合同內；如僱主、工作內容、條件、地點、試用期、培訓協議、保密協議、安全、職業危害、工資及計算方法、福利、假期、社保，醫療與及賞罰等方法。

**【註：《工會法》亦賦予工人談判的權利；所以工人有權知道投訴及談判的渠道。】**

《企業臨時工管理規定》第 5 條規定臨時工待遇與合同制工人同等，即除年假外可享有所有法定利益。小時工即非全日制工人；《勞動合同法》第 68 條介定為每日工作不超過 4 小時，每週工作不超過 24 小時，方為非全日制工人。

《勞動法》第 8 及 33 條、《工會法》第 18 條說明勞動者有集體談判權。**【註：ILO 公約 98。又如勞資雙方發生爭議，可協商或要求工會或仲裁人介入調解或依 08 年頒行之《勞動爭議調解仲裁法》提出訴訴頌。】**

## 勞工權利(3)

《工資支付暫行規定》第 11 條規定工人可享有有薪法定假期。《勞動法》第 45 條規定工人服務滿一年可得有薪年假。《職工帶薪年休假條例》第 3 條訂明工作已滿 1 年未滿 10 年者，年休假 5 天；已滿 10 年未滿 20 年者，年休假 10 天；已滿 20 年者，年休假 15 天。國家法定假期及休息日不計入年休假的假期。而第 5 條則訂明單位如因生產、工作特點而不能安排職工年休假的，經職工本人同意，可以跨 1 個年度安排。對職工應休未休的年假天數，單位應當按照該職工日工資收入的 300% 支付年休假工資報酬。

**【註：年假 – 在 2008 年 9 月 18 日施行之《企業職工帶薪年休假實施辦法》第八條訂明職工已享受當年的年休假，年度內又出現條例第四條第(二)、(三)、(四)、(五)項規定情形之一的，不享受下一年度的年休假。而 2008 年 1 月 1 日施行之《職工帶薪年休假條例》第四條說明：「職工有下列情形之一的，不享受當年的年休假：(一) 職工依法享受寒暑假，其休假天數多于年休假天數的；(二) 職工請事假累計 20 天以上且單位按照規定不扣工資的；(三) 累計工作满 1 年不滿 10 年的職工，請病假累計 2 個月以上的；(四) 累計工作满 10 年不滿 20 年的職工，請病假累計 3 個月以上的；(五) 累計工作满 20 年以上的職工，請病假累計 4 個月以上的」。又《全國年節及紀念日放假辦法》第 2 條，由 2008 年 1 月 1 日起全民放假的節日為新年 1 天(1 月 1 日)、春節 3 天(農曆正月初一至初三)、清明節 1 天、勞動節 1 天(5 月 1 日)、端午節 1 天、中秋節 1 天及國慶 3 天(10 月 1 至 3 日)；遇星期六/日補假。《職工探親待遇規定》及《國務院國發 1981-36 號》說明配偶互探 30 天，未婚探父母 20 天，已婚探父母每四年 20 天，父母已去世的探兄弟姊妹每四年 20 天。探配偶和未婚探父母的往返路費由所在單位負擔。已婚探父母的往返路費在本人標準工資 30% 以內的由本人負擔，超過部份由所在單位負擔。探親期內工資照發。】**

以下各項假期供參考：

- 病假 – (患病或非工傷，以醫療單位核實為準。)

工齡	服務原單位	享有最長醫療期	期內工資
不論	不論	2 個月以內	原工資之 100%
10 年以下	5 年以下	2 個月以上 3 個月以下	原工資之 90%
10 年以下	5 年以上	3 個月以上 6 個月以下	原工資之 70%
10 年以上	5 年以下	3 個月以上 6 個月以下	原工資之 80%
10 年以上	5 年以上	6 個月以上 9 個月以下	原工資之 80%
10 年以上	10 年以上 15 年以下	9 個月以上 12 個月以下	原工資之 80%
10 年以上	15 年以上 20 年以下	12 個月以上 18 個月以下	原工資之 80%
10 年以上	20 年以上	18 個月以上 24 個月以下	原工資之 80%

## 勞工權利(4)

- 事假—國務院在制訂《職工帶薪年休假條例》時，採納人力資源部、勞動保障部、全國總工會部門、地方和民眾意見，認同在保障職工年休假權利的同時，也要保證單位正常的工作秩序，對於較長時間休病假、請事假的職工，應有規範；是故在條例上規定「職工請事假累計 20 天以上且單位按照規定不扣工資的，不享受當年的年休假」。【註：因國內暫無全國性事假規定，因此企業單位可自訂事假條件，例如帶薪事假天數，或無薪事假及月薪扣薪事假等作為勞動合同之一部份，按章執行。但如省市有自訂事假規定者，當地企業當遵從之。】
- 喪假—配偶、直系親屬、同住岳父母或公婆去世，喪假不超過 3 天。外地奔喪，可酌情給路程假，假期工資照發。
- 婚假—3 天。如屬晚婚(男 25 歲以上，女 23 歲以上，初婚)，如該省(市)未訂有《人口與計劃生育條例》給與晚婚者特別假期者，則獎勵假期多加 7 天；假期工資照發。假期不包括公休及法定假日在內。
- 產假—《女職工勞動保護規定》第七條規定女職工生育享受 98 天產假，其中產前可以休假 15 天；難產的，增加產假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 個嬰兒，增加產假 15 天。女職工懷孕未滿 4 個月流產的，享受 15 天產假；懷孕滿 4 個月流產的，享受 42 天產假。又剖腹生產及雙胞胎各多 15 天。經女職工所在單位批准，可再加產假 3 個月；假期工資按《中華人民共和國社會保險法》56 條規定：「生育津貼按照職工所在用人單位上年度職工月平均工資計發」。又各省市另訂有《人口與計劃生育條例》給與初育、晚育、獨生一孩者之特別假期、男方陪產假及女方哺乳假等不包括正常法定產假內。例如根據《深圳經濟特區人口與計劃生育條例》規定，在深圳實行晚婚、晚育並符合計劃生育政策的職工，除按國家、廣東省有關規定享受假期優待外，實行晚育的，女方增加產假 15 天。如果領取《獨生子女父母光榮證》增加 35 天和男方享受 10 天看護假，深圳的晚育產假又增加 15 天。《女職工勞動保護特別規定》第六條規定懷孕女職工在勞動時間內進行產前檢查，所需時間計入勞動時間。【註：該條文沒有對產檢次數進行限制，即只要是正常必要的產檢，都應該計入勞動時間。不能按病假、事假、產假、曠工等來算】。

## 勞工權利(5)

《勞動法》第 50 條規定以金錢支付工資，不得剋扣或延遲。亦不得扣留工資或證件作保證。【註：《工資支付暫行規定》第 18 條(1)規定剋扣或拖欠工資，用人單位得支付經濟補償而《勞動保障監察條例》第 26 條規定剋扣或拖欠工資應賠償與勞動者 50%以上 100%以下之工資。(其拖欠期不超過一個發薪週期而一個發薪週期不超過一個月)；唯按《深圳市員工工資支付條例》，工廠只可延長五日；因生產經營困難，需延長五日以上的，應當征得查單位工會或員工本人書面同意，但最長不得超過十五日。《工資支付暫行規定》第 16 條 - 如引致廠方經濟損失，每月可扣不超過工資 20%，但已扣餘額不能低於基本工資水平。《勞動部關於貫徹執行勞動法若干問題的意見》第 24 條，《就業促進法》第 41.4 條及《勞動合同法》第 9 條禁止向勞動者收取定金、保證金(物)或抵押金(物)及扣押證件。又自 2002 年 6 月 1 日起深圳(寶安、龍崗兩區辦理《勞務暫住證》(勞工)、《非勞務暫住證》(隨親老人、小孩)及《流動人員暫住證》(暫住人士)分別收費用 5 元、15 元及 15 元；過往濫收濫扣之情 已不復存在。】

國務院於 2004 年 11 月 1 日頒佈 12 日 1 日實施之《勞動保障監察條例》根據《勞動法》進行監察各項違規行為包括阻撓勞動者組織公會等。並授權勞動保障行政部門進入勞動場所作詢問、查閱有關文件、記錄、錄音、錄像、進行工資及繳納社保費用等及其他調查，並規定於 60-90 天內結案。如有重大違法行為，除追究法律責任外，並會向社會公佈警示不法企業。《勞動保障監察條例》並規定任何組織或個人及勞動者本人可對違規企業作舉報。《勞動合同法》第 75, 76 及 77 條賦予縣級以上勞動行政部門人員及建設、衛生、安全等主管部門進廠監督檢查有關勞動合同執行之情況，違法者當依法起訴之。

**【註：全國有縣級自治縣/縣/縣級市/市轄區 2,872 個，地級自治州/地級市/地區 333 個，省級省/自治區/直轄市/特別行政區 34 個。】**

2012年11月29日通过之《广东省劳动保障监察条例》第五十一条說明如用人单位对劳动者实施罚款或者没有法律、法规依据扣减劳动者工资的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期未改正，按照被罚款或者扣减工资的人数每人二千元以上五千元以下的标准罰款。

## 勞工權利(6)

《廣東省法律援助條例》第 10 條列明具備下列條件者可申請法律援助：1. 有戶口或暫住証；2. 有事實要保障自己的合法權益；及 3. 無能力支付法權服務費用。又《廣東省法律援助條例》規定有下列條件之一者可免費得法律援助：

1. 家庭人均收入低於當地最低標準；
2. 追索贍養費、扶養費、撫養費、勞動報酬、撫恤金、救濟金及養老金；
3. 因公受傷或工傷賠償；
4. 法援機構確認之其他情況。

**【註：全國《法律援助條例》已於 2003 年 9 月 1 日起施行。《廣東省法律援助條例》第 6 條說明律師事務所、公証處、鄉鎮法律服務所無正當理由不得拒絕承辦本轄區指派之法援事項。《廣東省法律援助條例實施細則》第 4 條規定每名律師每年得經辦法援案件 2 件以上。第 5 條說明工會、共青團、婦聯、殘聯、老齡委等可提供幫助。】**

《廣東省高溫津貼標準的通知 - 粵勞社〔2007〕103 号》第一條規定在崗職工夏季高溫津貼為：室外／高溫作業人員每人每月 150 元，非高溫作業人員每人每月 100 元。高溫津貼在每年 6 至 10 月發放。

**【註：查高溫津貼在 1960 年頒布之《防暑降溫中措施暫行條例》、《最低工資暫行規定》及 2004 年實施的《勞動和社會保障部令第 21 號》等都有規定發放高溫、低溫、井下、有毒、有害等特殊工作津貼；唯方法與金額仍是灰色地帶。自 2010 年 7 月起，全國 14 省已頒佈高溫天氣勞動的津貼標準：「如企業需勞動者露天工作以及不能採取有效措施將工作場所溫度降低到 33℃ 以下的(不含 33℃)，就應向勞動者支付高溫津貼」；唯監管細則仍欠明確。】**

## 勞工權利(7)

【註：一般高溫標準為露天 35℃ 或以上，室內 33℃ 或以上。高溫下工作中暑算工傷，治療期間有工資。津貼不是工資的一部份。】下列各省標準供參考：

省份	期間	條件	方式	金額	備註
北京	6-8 月	>33℃	每月	室外 120 元，室內 90 元	
福建	5-9 月	>35℃	每日	5-8 元。	
浙江	6-9 月	露天>35℃ 室內>33℃	每月	高溫作業 =160 元 非高溫作業 =130 元 一般工作人員 110 元	需提供清涼飲料。
江蘇	6-9 月	露天>35℃ 室內>33℃	每月	室外/高溫作業 =160 元 非高溫作業 = 130 元 (津貼亦可一次性發放)。	不得以發放清涼飲料等物品沖抵。
山東	6-9 月	露天>35℃ 室內>33℃	每月	高溫作業 = 120 元 非高溫作業 = 80 元。	
陝西	-	-	每日	高溫作業工人 = 2 元 其他工人 = 1.2 元。	
廣東	6-10 月	>33℃	每月	室外/高溫 = 150 元 非高溫作業 = 100 元 (註：深圳在 40℃ 當日停止工作)。	需提供清涼飲料，懷孕女職工不得在 35℃ 以上的露天或 33℃ 以上室內作業；未成年工不得在 35℃ 以上的高溫天氣露天作業。
江西	-	-	每月	室外/高溫 = 120 元 非高溫作業 = 100 元 其他人員 = 80 元	
重慶	5-9 月	37℃ - 40℃ 40℃ 以上	每日 每日	5-10 元 10-20 元	
湖南	7-9 月	35℃ - 37℃	每月	不低於 150 元	37℃ 以上停工。
天津	6-9 月	-	每月	83.8 元	
山西	6-8 月	露天>35℃ 室內>33℃	每日	10 元	
河南	-	露天>35℃ 室內>33℃	每日	10 元	
四川	-	露天>35℃ 室內>33℃	每日	6-10 元	成都 8-10 元。



## 驗 証

1. 營業執照
  2. 稅務登記証及國稅、地稅副本
  3. 社會保險登記証件及徵繳證明【註：《社會保險法》第 57 條。】
  4. 離職工人社保轉移檔案及二年勞動合同文本【註：《勞動合同法》第 50 條。】
  5. 出入境檢驗、報檢、檢疫單位登記証書
  6. 工人登記名冊【註：《勞動合同法》第 7 條。】
  7. 未成年工登記証 及未成年工健康檢查表(証)
  8. 不定時工作制核可証或綜合工時核可証
  9. 三個月之工咭（含工作／休息時間）
  10. 相關之三個月工資單（含工資計算方法）
  11. 最新版本之當地勞工法
  12. 廠規
  13. 工人意見及集體談判記錄(如適用)
  14. 衛生証（厨、膳）及 厨、膳工作人員健康証明【註：「健康証」之體檢項目一般包括營養、發育、血壓、身高、體重、胸、肺、心、肝、脾、淋巴、甲狀腺、脊柱、四肢、肝病原及心／肺／膈 X 光檢查。除《食品安全法》及《食品安全法實施細則》已免除食品／服務從業員乙肝檢查外。《衛政法發[2010]21 號》第 3 條亦於 2010 年 2 月全面廢除乙肝病毒五項及 HBV-DNA 之檢查。】
  15. 消防合格証
  16. 已受消防及急救訓練員工名冊
  17. 消防及疏散演習記錄／消防設備及數量清單
  18. 保安員資格証【註：《企業事業單位內部治安保衛條例》第 9 條及各省市，例如《廣東省保安服務管理條例》及《廣東省保安服務管理條例施行細則》規定。】
  19. 安全主任資格証書及廠方委任書
  20. 本單位安全生產規章制度和操作規程(安全計劃)及檢查報告【註：《安全生產法》第 17(2) 及 (4)條。】
  21. 工傷及診療記錄【註：包括生病及產檢記錄。】
  22. 斷針／換針登記冊【註：包括針頭及針尖。】
  23. 電器系統檢查合格證【註：包括任何電動升降機。】
  24. 特種作業操作証(電工安裝維修) / 電梯操作人員資格証
  25. 排污許可証／環保証
  26. 焗爐執照 / 焗爐員工操作證
  27. 化學品原料安全指引及儲存量
  28. 逃生指示圖【註：含閩圖者位置、工廠走火通道及防火設施安置圖。】
  29. 其他【註：其他特種作業証、工業安全証、檢廠証、工程証等。】
- 除法律規定期限外，所有上述各項證件/證明需存於廠內不少於 12 個月 -

## 工業安全(1)

第九 全國人大常委會第 28 次會議通過，自 2002 年 5 月 1 日起施行《職業病防治法》，並在是次會議通過，自 2002 年 11 月 1 日起施行之《安全生產法》，實施衛生與安全生產管理，以預防為主消除職業病的危害及防止重大安全事故發生。從業員有依法獲得職業衛生保護的權利(第 4 條)、安全生產保障之權利(第 6 條)及實行生產安全事故追究制度(第 13 條)。

**【註：《職業病致殘程度 定》附錄 3.7 條規定職業病必須經衛生行政部門批准具有職業病診斷權的醫療機構出具的診斷證明方為有效。】**

綜合《勞動法》第 52-57 條，《化工原料安全守則》第 8-14 及 19 條，《工廠安全衛生規程》及國內／國際普遍認同之標準大致如下：

**【註：ILO 公約 155 及 164 號議案規定工業安全機制。】**

- 建築物結構安全。
- 修補窗戶玻璃破裂及其他引致利物外露損壞。
- 重型機器、高速運轉機器、高溫機器、利刃式機器之保護罩／圍欄。
- 高溫導管隔熱層。
- 線路、電線槽、管道設計及敷設需符合《消防法》技術規定。
- 密封式電源開關。

**【註：包括表板及保險絲(灰土)箱。】**

- 工業衣車針罩／擋板及斷針收集記錄。

**【註：包括打鈕機擋板、開袋機指板、每部衣車獨立開關、衣車修理記錄冊等。】**

- 裁衣部鋼絲手套。
- 洗衣部之保護手套、保護圍裙、防滑靴、眼罩。
- 機房和噪聲工作間（操作染缸或乾衣房等）之耳塞／罩。

**【註：80dB(A) – 85dB(A)要用耳塞／罩。】**

- 電工之絕緣靴、眼罩。
- 化工部之保護設備如口罩、手套、保護衣、帽等。

**【註：《工廠安全衛生規程 1956》第十章及《安全生產法》第 49 條規定 PPE (Personal Protective Equipment) - 勞動防護用品。】**

- 化學品及易燃物標籤、成份、正常及發生意外時的處理方法指引。

**【註：《工廠安全衛生規程 1956》第十章規定 MSDS (Material Safety Data Sheet - 安全規章)要用當地語文；又《工廠安全衛生規程》第 61 條規定腐蝕性化工品倉應有沖洗設備。】**

## 工業安全(2)

- 倉庫內往高堆置物品之提／存安全設備。
- 搬運方法指引。
- 高溫工作間之散熱。
- 《工廠安全衛生規程》：(第 3、10、12 條) 通道保持暢通及平坦、通道的寬度不能小於 1 公尺。(第 11 條) 升降口和走台應設圍欄，其高度不能低於 1 公尺。(第 28 條) 禁止在有粉塵或散放有毒氣體的工作場所用膳和飲水。

**【註：另《建築設計防火規範》第 3.75 條有規定疏散樓梯之淨寬度不宜小於 1.1 米，走道不宜小於 1.4 米，及門不宜小於 0.9 米。首層作外門之寬度不應少於 1 米。是故如廠房主要通道能有 1.4 米寬，一般通道 1 米寬，門淨寬 1 米，則為最理想規範，符合安全及消防兩者要求。】**

## 消防

《消防法》第 9 條規定易燃易爆品倉庫、充裝站應設在合理位置。即如有需要，應設「獨立危險品倉」。

**【註：一定要有符合《安全生產法》之安全規章。】**

《消防法》總則第 14、16 及 21 條規定履行消防制度及安全責任。再加上《消防實施辦法》、《消防裝置使用規定》、《建築物消防法》、《建築滅火器配置設計規範》及《建築設計防火規範》等等。

**【註：有關原《建築滅火器配置設計規範 - 國家標準 GBJ140-90》在國家於 2005 年 10 月 1 日施行新標準《GB50140-2005》時已同時廢止。原《建築設計防火規範-國家標準 GBJ16-87》亦在 2006 年 12 月 1 日施行新標準《GB50016-2006》時亦同時廢止。唯國內部份查廠員及公証行代表客戶查廠時仍採用分別於 90 年及 87 年頒佈但已廢止之舊標準，會帶來不安全及違章之後効。請勿跟隨。請參考及採用本小冊子所引用之 05 及 06 年頒行之新標準。】**

細則包括：

- 「禁止吸煙」標誌。
- 「緊急出口」標誌／燈箱。

**【註：《消防應急燈具國家標準》GB17945-2000第5.2.8 規定標誌／燈箱文字筆劃寬度不小於10MM，文字標誌不宜單獨採用外文。《消防安全標誌設置要求-GB15630-1995》第6.10.4.2條說明標誌表面亮度宜為17-34cd/m<sup>2</sup> (即約4-9Lux)。又歐美標準一般燈箱縱高18cm，在100呎外可見，光度在 +/-15 Lux。】**

- 「防火措施」公告。
- 「火警逃生步驟」公告。
- 「火警逃生」示意圖。（要求標明看圖者所在位置）
- 「正常出口」及「緊急出口」各一；有人在廠內時不能上鎖。

**【註：《建築設計防火規範》第 3.72 及 3.82 條規定廠房安全出口應不少於 2 個。唯下述情況可只設一個安全出口，即甲類廠房每層面積少於 100 平方米且同一時間生產人數不超過 5 人，乙類少於 150 平方米 <10 人，丙類少於 250 平方米 <20 人，丁／戊類少於 400 平方米 <30 人。或地下室少於 50 平方米 <15 人。倉庫面積少於 300 平方米，地下室面積少於 100 平方米，防火分區建築面積少於 100 平方米。又第 3.38 條亦容許丙類廠房內設置辦公室可至少設置一個獨立安全出口。第 7.4.12. 條規定廠房的疏散用門應用平開門，向疏散方向開啟；疏散人數不超過 60 人，門的開啟方向不限。】**

- 火警疏散演習。（要求登錄在案）
- 滅火工具使用訓練及消防教育。

## 消防(2)

- 委派單位消防安全負責人及已受消防訓練之員工。
- 定期檢查消防器材。
- 火警警報系統。
- 梯間、出口、通道緊急照明系統。

**【註：《建築設計防火規範》第 11.3.2 條規定疏散走道應急燈光度 0.5 Lux 以上，人員密集場所 1 Lux 以上，梯間 5 Lux 以上；第 11.1.3 條規定緊急燈要維持半小時以上有效。唯按國家標準《消防應急燈具 GB17945-2000》5.1.2 條則要求應急時間為 45 分鐘。實驗證明，當電池電壓隨時間減低時，其亮度則不能維持《規範》第 11.3.2 條規定。二者互有矛盾，技術要求亦有不同。為便於說明，按「維基百科」略述，1Lux 之亮度大約等於明月當頭。歐美一般要求為亮度 15Lux，應急時間維持一小時有效，則與《建築照明設計標準 GB50034-2004》要求之安全照度(安全照度是為確保黑暗中人或物安全之照明，並非疏散走道照明)，不低於該場所一般照明度之 5% 暗合。例如辦公室之照明度正常為 300Lux，安全照度則為 15 Lux。是故工廠在選用緊急燈時可儘可能選用最接近 15Lux 亮度，應急時間能維持在一小時左右者為佳。】**

- 設置適當之滅火筒及／或消防栓。**【註：《建築設計防火規範》第 8.3.1 條 - 建築面積大於 3,000 平方米的廠房或倉庫，應設置室內消防栓。又第 3.11 及 3.12 條規定按可能發生之火災種類配置適當滅火器 A 固體，B 液體／可溶固體，C 氣體，D 金屬及 E 帶電火災。一般廠房通常選擇配置磷酸銨鹽(ABC 乾粉)等通用滅火器。如廠內設置自動灑水系統，請注意選用適當顏包封蠟，紅色代表 68℃ 封蠟融化自動灑水，綠色為 93℃，藍色則為 141℃。】**
- 滅火筒頂部離地不超過 1.5 公尺或底部離地不低於 8 公分。滅火器箱不得上鎖。

**【註：國家標準 GB50140-2005《建築滅火器配置設計規範》5.13 條。又《工業安全手冊》及《工業安全衛生基本數據手冊》內載丙類廠房每 80 平方米設 1 個滅火筒。唯《建築滅火器配置設計規範》6.11 條規定每單元配置滅火器不得少於二個。】**

- 設置消防及安全疏散標誌。
- 滅火筒／消防栓四周不得有障礙物。
- 不可拆除、損壞消防設施／器材。
- 保持消防通道、疏散通道、安全出口及梯間暢通。

**【註：《建築設計防火規範》第 3.75 條有規定疏散樓梯之淨寬度不宜小於 1.1M，走道不宜小於 1.4M，及門不宜小於 0.9M。首層作外門之寬度不應少於 1M。】**

- 高溫機器、使用液體燃料車間及危險品倉庫除一般滅火裝置外應同時備滅火沙桶及水桶(如適用)。

## 醫療及急救設備

- 《工廠安全衛生規程》第 31 條及《工業企業設計衛生標準》第 79 條規定每部門／車間需備急救設備及急救人員。(或註廠醫生／護士。)

【註：最低限度每 100 人乙隻急救箱。】

- 急救箱內藥品要齊備。

【註：標準急救箱應備(參考用)：1. 60 塊消毒棉 2. 藥棉 3. 碘酒 4. 剪刀 5. 24 卷硼帶 6. 止血帶 7. 自動黏貼藥水膠布 8. 扣針 9. 夾板 10. 止痛藥 11. 湯火膏 12. 消毒水 13. 手套 14. 眼藥水 15. 膠布 16. 冰袋 17. 夾鉗。】

- 《工業企業設計衛生標準》第 76, 77 及 78 條規定根據生產需要應設衛生室／所及其面積如下：

工人人數	項目	面積
300 名以下	衛生室	不大於 20 平方米
301-1000 名	衛生所 (含候診室, 治療室, 診察室, 藥房。)	30-70 平方米
1001- 2000 名	衛生所 (含候診室, 治療室, 診察室, 藥房, 臨床及化驗室。)	70-110 平方米
2001- 3500 名	衛生所 (含候診室, 治療室, 診察室, 藥房, 臨床及化驗室, X 光室。)	100-150 平方米
3501- 5000 名	衛生所 (含候診室, 治療室, 診察室, 藥房, 臨床及化驗室, X 光室。)	140-190 平方米
5000 名以上	職工醫院	面積無規定

【註：衛生所可按需要設簡易病床，每張按 5 平方米計算。同一地區相鄰之工業企業可建聯合衛生所／職工醫院。】

- 《工業企業設計衛生標準》第 66 條規定因生產可能引起之灼傷及皮膚吸收引起急性中毒的工作地點應設事故淋浴及不斷水供應。
- 廠方有特約醫生／診所。
- 工傷／就醫記錄。

## 健康及衛生

- 適當之每人平均工作空間。  
【註：《工廠安全衛生規程》第 10 條規定通道最少一公尺寬。】
- 能保持空氣清新的良好通風系統。  
【註：以能散熱、無 塵、無臭為準。 《工廠安全衛生規程》第 21 條規定廠內溫度一定要介乎 10°C - 32°C 之間 (前為 5°C-35°C)。】
- 保持清潔工作環境，包括每日清理地板、工作位，檯底、配件架、梯間、通道及定期翻新工場、通道、梯間內牆及天花。
- 工作間及通道光源充足及備足夠照明。
- 工場、通道及梯間備緊急照明系統。
- 每層免費提供足夠煮沸／已消毒飲用水並註明「飲用水」字樣；飲用水要遠離廁所 5 公尺，並保持附近環境乾燥清潔。  
【註：《工廠安全衛生規程》第 26 條規定飲用水容器要加鎖。】
- 平均每 100 人最少要有 4-5 個廁所，按員工比例分男女。  
【註：按《工業企業設計衛生標準》第 73 條，國內衛生標準為 100 人以下，每 25 男一蹲廁，每 20 女一蹲廁；100 人以上，每增 50 男加一蹲廁，每增 35 女加一蹲廁。男廁內每一個大便器應同時設小便器一個或代以 0.4 米 (+/- 15-16")長之尿槽。】
- 廁內要有水及盥洗設備；地板平整，保持乾燥清潔，有足夠燈光，良好通風系統，有獨立格間，有門。  
【註：《工廠安全衛生規程》第 29 條規定盥洗間要備有肥皂。】
- 不得歧視乙型肝炎患者及強行要求乙肝檢。  
【註：除《食品安全法》第 34 條及《食品安全法實施細則》4.23 條已廢除從事接觸食品工作 (如廚膳人員) 乙肝帶菌者之乙肝檢外；衛生部亦於 2010 年 2 月 12 日之《衛政法發[2010]21 號》第 3 條刪除乙肝病毒五項及 HBV-DNA 之檢查。該文件由檢疫總局於 2010 年四月底通過各省行政機關轉發，各省市如北京、上海等已紛紛修改乙肝病毒檢查為甲肝及戊肝檢。唯仍有客戶或公証行要求 HBV 檢查，實已不合社會需要。再者如以檢查結果作為聘用條件，則更違反《關於維護乙肝表面抗原攜帶者就業權利的意見 - 勞社部發 200716 號》內「用人單位不得強行將乙肝病毒血清指標作為體檢標準，強行要求體檢，並作為聘用條件」的規定。再加上全國大部份省市之《反歧視乙肝患者規定》，如遵客旨執行，恐有違法、違反人權及歧視之虞，請注意。】

## 宿舍及膳堂

- 應與主體建築物具同一衛生、消防、安全及照明標準。
- 膳堂應處於室內。
- 國內宿舍應提供每人不少於 2.0 sq.M.空間。
- 宿舍如採用雙層床而上格住人者，天花吊扇一定要安裝保護罩。
- 宿舍內每一員工配給可上鎖私人儲物櫃。
- 《消防法》第 15 條，《安全生產法》第 34 條，及《建築設計防火規範》GB50016-2006 第 3.38 條。規定宿舍不可與工廠或倉庫同一建築物，除非是臨時性及有當地行政、公安及消防單位許可。  
**【註：如是廠方提供之宿舍，應附有休憩、煮食(或膳堂)、洗衣、沐浴、盥洗等設備；宿員可自由出入及容許朋友探訪。】**



## 環境保護

《環境保護法》及《環境污染防治法》主要針對四大類：

- 噪聲 - 《環境噪聲污染防治法》

**【註：凡噪聲在 90dB(A)以上的，於晚間 (22:00-06:00)禁絕，影響 2 平方公里以外者亦不容許。又《工業企業廠界環境噪聲排放標準》說明若廠房未劃分聲環境功能區域而與「噪聲敏感建築物」如民居、醫院、賓館等雜處的，則與《社會生活環境噪聲排放標準》配合；即在發噪聲廠外 1M 外之「敏感建築物」室內聲效級一般日間(06:00-22:00)不超過 40 分貝；夜間(22:00-06:00)不超過 30 分貝。】**

- 空氣 - 《大氣污染防治法》

- 工業廢物 - 《固體廢物污染環境防治法》

- 水源 - 要符合下列標準：

1. 《水污染防治法》第 25、29-40 條規定不能隨便排放廢水及棄置廢物或其他污染物。
2. 《水污染防治法實施細則》規定要有「排污許可証」或自置排污／化污設備。其最終排放水質要高於 98 年 1 月 1 日實施之《污水綜合排放標準》。(參看註\*\*)
3. 按《水污染防治法》第 19 條規定，繳納「污水處理費」，利用當地城市污水集中處理設施。(參看註\*\*)

**【註\*\*：廠方需提供最近之水質化驗報告(2)或政府公報之城市污水集中處理水質報告(3)，以證明其排污標準不低於國際公害標準。】**

## 其他(1)

- 廠方需派專人負責員工福利、消防責任、維持廠內設施與及守法制度。
- 用人單位須設置或指定職業衛生管理機構或者組織，配備專職或兼職的職業衛生專業人員，負責職業病防止工作。

【註：《職業病防治法》第 19 條。】

- 從業人員超過 300 的，當配備專職安全生產管理人員；300 人以下者，當配備專職或兼職安全生產管理人員，或聘國家規定專業資格人員提供服務。

【註：《安全生產法》第 19 條。】

- 保安員及保安主管要確保具備核可資格。

【註：查保安員資格源於國務院於 2004 年頒佈的《企業事業單位內部治安保衛條例》，其中第 9 條說明保安員應具專業知識培訓、考核。而「保安証」則能直接證明其相關資格。各省市亦有制定本省之保安工作管理規定或施行細則，內容大同小異。例如《廣東省保安服務管理條例》及《廣東省保安服務管理條例施行細則》有規定保安公司派出之保安員及企業之內部保安組織之保安員須持有「廣東省保安員資格証」。通常保安員都由保安培訓學校進行有關法律知和技能培訓，考核合格者可獲得「保安人員資格証」及「保安員上崗証」。】

- 「行為守則／守法標準」應張貼於廠內每層之顯眼處。
- 在《主席令第 65 號》下，《中華人民共和國勞動合同法》已在 07 年 6 月 29 日頒令，08 年 1 月 1 日實施。各省市制定之相關《條例》及《施行細則》不取代或凌駕《勞動合同法》。

【註：例如上海已就《勞動合同法》、《勞動法》及《工會法》等結合成《上海市集體合同條例》；07 年 8 月 16 日通過，08 年 1 月 1 日施行。同日施行的尚有全國性之《勞動爭議調解仲裁法》及《就業促進法》。】

- 廠方需讓僱員完全瞭解有關基本工資、加班工資、工資計算方法、工時、工人權利、工人責任、假期、投訴途徑、甚至火警疏散步驟等。

【註：2010 年 8 月 5 日落實之《廣東省企業工資集體協商指引》將 2000 年頒佈但迄今其効不彰之《試行辦法》規範化及進一步賦予職工工會代表工人與資方進行服務條件集體談判權，並可由「人力資源和社會保障局」協調處理協商；內容主要在工資、假期、利益方面。但暫時無一定每間工廠皆有成立工會及／或經勞資雙方集體協議約定特別條款。但如工廠有簽訂集體協商合約或集體勞動合同者，則以合同訂定之條款作查核標準，例如雙方協議基本工資高於國家標準等。】

## 其他(2)

- 2010年11月重新審議的中國第一部涉及職工在企業之管理權力及工資集體協商的省級／地方性法規《廣東省企業民主管理條例》、《廣東省工資集體協商條例》及《深圳經濟特區集體協商條例》進一步加強已落實之現行工權法例及配套。內容大部份重覆現行勞動相關法例／法規，唯一不同者為以法律規定以勞資雙方組成的監事委員會內三分之一人為「職工董事」，得參予公司決策及監督；全國國有企業必須貫徹執行。國有企業並應依法建立職工代表大會制度，其他港企／外企可以自行決定是否建立職工代表大會。《條例》又規定如三分之一（深圳為五分之一）以上工人要求即可透過工會向資方提出工資集體協商；集體合同於簽訂後十日送當地勞部備案，十五日內無人反對自動生效。此舉有助於有秩序及理性解決勞資爭議，全部企業均需遵行。

**【註：廣東省政府參考香港四大商會在上述各法例《草案》階段之諮詢期內聯名建議而重新擬定有關「職工董事」的規定，使機制不凌駕於05年重新修訂、06年1月1日施行之《中華人民共和國公司法》之上；港／外企可自行決定是否設「職工董事」；而國企則不能豁免，應更新公司章程配合新法，並辦理變更登記。此外，如非國企，廠務公開限于企業的規章制度、工資計算方法、社保繳納等事項，涉及商業秘密的廠務不需公開。查「勞動和社會保障部」在2000年推出《工資集體協商試行辦法》之時，基於種種障礙，當時同一時間審議之《廣東省企業民主管理條例》被迫暫停。此次乃繼2010年《廣東省企業工資集體協商指引》之後再舊事重提。又現時全國22省已制定類似之地方性《民主管理條例》及《集體協商條例》。】**

- 鑒於以前對工傷認定頗多爭議，自1998年廣東省第九屆人民代表大會通過，又經2004年及2011年分別兩次修訂最後於2011年9月29日公布，2012年1月1日起施行之《廣東省工傷保險條例》最終有明確規定。凡在工作時間/工作場所內，因工作原因受傷的；工作時間前後，有關預備性或收尾性工作受傷的；工作時間/工作場所內，因履行職責受到暴力等意外的；患職業病的；因工出差，受到傷害或發生事故下落不明的；在上下班途中，受到非本人主要責任的交通事故的；在工作時間/工作場所內，突發疾病死亡或在四十八小時內搶救無效的；因工作環境存在有毒有害物質或在用人單位食堂就餐造成急性中毒而住院救治的，在救災等維護國家及公共利益活動中受傷的；出差往疫區而受感染的；原軍人因公負傷致殘，已取得革命傷殘軍人證，到用人單位後舊傷復發的。皆界定為工傷。

【註：《廣東省工傷保險條例》第十四條規定鑒定工傷需填《工傷認定申請表》；提供勞資關係證明及醫療診斷或職業病診斷證明。又第十八條說明工傷勞動功能障礙認定分十級，最重為一級，最輕為十級；障礙等級根據進食、翻身、大小便、穿衣／洗滌、自主行動五項條件確定。五項均需護理者為一級，五項中四項需護理者為二級，三項需護理者為三級，五項中一至二項需護理者為四級。第二十九條：被鑒定為一至四級傷殘，本人要求退出工作崗位辦理傷殘退休者，得享受（一）一次性傷殘補助金；由工傷保險基金支付，標準為：一級傷殘為二十七個月的本人工資，二級傷殘為二十五個月，三級二十三個月，四級為二十一個月。（二）傷殘津貼；由工傷保險基金按月支付，直至本人死亡。標準為：一級傷殘為本人工資的百分之九十，二級百分之八十五，三級百分之八十，四級百分之七十五。第三十三條：五／六級傷殘職工本人提出與用人單位解除勞動關係者，由工傷保險基金支付一次性工傷醫療補助金，由用人單位支付一次性傷殘就業補助金，終結工傷保險關係。（一）一次性工傷醫療補助金，標準為：五級傷殘為十個月的本人工資，六級為八個月的本人工資。（二）一次性傷殘就業補助金，標準為：五級傷殘為五十個月的本人工資，六級為四十個月的本人工資。但若保留與用人單位的勞動關係，由用人單位安排工作。若難以安排工作的，由用人單位按月發給傷殘津貼；標準為：五級傷殘為本人工資之百分之七十，六級百分之六十。並繳納各項社保；一次性傷殘就業補助金可免。而工傷保險基金則支付一次性傷殘就業補助金。五級傷殘為十八個月之本人工資，六級為十六個月。第三十四條：七級至十級傷殘職工依法與用人單位解除勞動關係者，由工傷保險基金支付一次性工傷醫療補助金，由用人單位支付一次性傷殘就業補助金；（一）一次性工傷醫療補助金。標準為：七級為六個月的本人工資，八級四個月，九級二個月，十級一個月。（二）一次性傷殘就業補助金，標準為：七級傷殘為二十五個月的本人工資，八級十五個月，九級八個月，十級四個月。又第六十六條說明「本人工資」是指工傷職工在本單位因工受傷或者患職業病前十二個月平均月繳費工資。】

## 調查

客戶通常會以問卷向僱主及以面談方式向勞工作調查，目的是肯定下列各點：

**【註：個別客戶希望會見工人人數由 5 至 25 人不等。】**

- 僱主的守法意願。
- 僱主及工人對工資及工時的認知。
- 工人對本身權利的認知。
- 沒有僱用非法勞工。
- 沒有僱用童工。
- 工人對消防、安全、衛生、環保等的認知。
- 工人是否有受到不平等待遇。

## 行為守則 (Code of Conduct)

\*\*\*\*\*

綜合操守及行為標準指引：

### 童工

不得僱用十五歲以下童工。

### 非志願勞工

不得強迫勞動及僱用非志願勞工，不論是囚犯工人，奴工，契約勞工或其他形式非志願勞工。

### 不歧視

不在聘用僱員時因其族裔、宗教、年齡、國籍、性癖、政見或殘疾為由而在僱用、工資、福利、解僱及退休等之待遇上實行歧視。

### 健康及安全

遵照法規為員工提供清潔、安全及不影響健康之工作場所，並確保提供飲用水、衛生設備、消防設施、適當之照明及通風系統。倘僱主提供膳堂及宿舍，亦應具同等標準。並不得對員工施行體罰或其他形式之生理或心理虐待。

### 環境保護

遵照環保法規，執行並制訂環境污染之警告及應變措施。

### 薪酬

遵從有關起碼工資、時薪、件酬及其他支付酬勞細則並提供法定之員工福利。

### 工時

不要求員工在正常工作時間及法定加班時間以外作超時工作；每週工時連加班在內不應超過六十小時及每工作六天應休假一天。

### 集會結社

尊重員工集會、結社之自由及以合法、和平方式進行之集體談判之權利。

### 公益

鼓勵、支持並參與國際或當地社區、團體之公益計劃及活動。

### 其他承諾

確保《行為守則》已傳達予各員工並在工作場所內顯眼處張貼《行為守則》海報；並授權客戶代表隨時得進行無預告之現場考察，包括查核有關僱佣及工時記錄，工資帳冊，會晤員工等，籍以確保完全遵守本《行為守則》。

\* \* \* \* \*

備註：此指引謹供參考，有關標準必需符合個別客戶準則。

附件二

BSR WATER QUALITY GUIDELINES		中華人民共和國國家標準	
Traditional Parameters	BSR Guidelines	污水綜合排放標準	城鎮二級污水處理 單位：mg/l
Temperature 水溫度	37 °C	-	-
PH	6.0 - 9.0	pH	6~9
TSS	30 mg/l	懸浮物	20
BOD	30	五日生化需氧量 (BOD5)	20
COD	monitor only	化學需氧量	60
Color	offensive color not acceptable and test/monitor in terms of ADMI units or another parameter	色度 (稀釋倍數)	50
Antimony	<u>Denim-only facilities</u> : no testing required. <u>Other facilities</u> : test and monitor only	-	-
Arsenic	0.01	總砷	0.5
Cadmium	0.01	總鎘	0.1
Chromium	0.10	總鉻	1.5
Cobalt	<u>Denim-only facilities</u> : no testing required. <u>other facilities</u> : 0.02	-	-
Copper	0.25	總銅	0.50
Cyanide	0.2	總氰化合物	0.5
Lead	0.1	總鉛	1
Mercury	0.01	總汞	0.05
Nickel	0.2	總鎳	1
Zinc	1	總鋅	2
Tin	N/A	-	-
Foam	No visible discharge of floating solids or persistent foam	-	-
Sewage	If no biological treatment, then septic tank required	-	-

附件三

**OSHA Regulations (Standards – 29CFR) -  
Standard Title : Occupational Noise Exposure  
Standard Number : 1926.52**

When employees are subject to sound levels exceeding those listed, feasible administrative or engineering controls shall be utilized. If such controls fail to reduce sound level within the levels of the table, personal protective equipment as required shall be provided and used to reduce sound level within the level of the table.

If the variations in noise level involve maxima at intervals of 1 second or less, it is to be considered continuous.

In all cases where the sound levels exceed the values shown herein, a continuing, effective hearing conservation program shall be administered.

**Permissible Noise Exposures**

<u>Duration per day/hours</u>	<u>Sound level dBA slow response</u>
8	90
8	92
4	95
3	97
2	100
1-1/2	102
1	105
1/2	110
1/4 or less	115

When the daily noise exposure is composed of two or more periods of noise exposure of different levels, their combined effect should be considered, rather than the individual effect of each. Exposure to different levels for various periods of time shall be computed according to the formula:

$$F(e) = (T(1) \text{ divided by } L(1)) + (T(2) \text{ divided by } L(2)) + (T(n) \text{ divided by } L(n)) \text{ where}$$

- F(e) = The equivalent noise exposure factor
- T = The period of noise exposure
- L = The duration of permissible noise exposure

Where the value of F(e) exceeds unity (1) the exposure exceeds permissible levels.

Example:

110 dBA 1/4 hour.

100 dBA 1/2 hour.

90 dBA 1-1/2 hours.

$$F(e) = (1/4 \text{ divided by } 1/2) + (1/2 \text{ divided by } 2) + (1-1/2 \text{ divided by } 8)$$

$$F(e) = 0.55050 + 0.25 + 0.188$$

$$F(e) = 0.938$$

Since the value of F(e) does not exceed unity, the exposure is within permissible limits. Exposure to impulsive or impact noise should not exceed 140dBA peak sound pressure level.

Remarks : The Permissible Noise Limit of **85db(A)** was prescribed in OSHA Regulation (Standard – 29CFR) under Occupational Noise Exposure for General Industry Standard No.1910.95 Para (C)(1), (C)(2) and Appendix A, Table G-16a. i.e. whenever the noise level reaches 85db(A), hearing protection device is needed.



**Recommended illuminance values for workplace**

Area / Task	Footcandle (1 fc = 10.764 lux)	Lux (Approx.)
<b>Garment Factories</b>		
Receiving, storing, shipping	30	300
Measuring, fitting, bundling	30	300
Marking, pattern making	50	500
Preparation of trimming, piping etc.	50	500
Pressing	100	1000
Inspection, sewing	200	2000
<b>Laundries</b>		
Washing, weighing, marking	30	300
Finishing, sorting	50	500
<b>Textile Mills - Cotton</b>		
Dyeing, printing, bleaching	30	300
Desizing, scouring, singeing	30	300
Weaving, knitting	100	1000
Sorting, grading	50	500
Slubbing, roving, spinning, spooling	50	500
Denims	150	1500
Inspection - Denim (Rapid moving)	500	5000
Inspection - Gray Goods (hand tuning)	150	1500
<b>Machine Shops</b>		
Ordinary Automatic Machine	100	1000
Fine Automatic Machines	500	5000
<b>Others</b>		
Office	30	300
First Aid Station	30	300

The above excerpts from "Currently recommended illuminance categories & values for industrial lighting design - American National Standard Practice for Industrial Lighting 1991 edition"

The standard was developed by the Illuminating Engineering Society of North America (IES) as "Code of Lighting : Factories, Mills and Workplaces", and evolved by the American National Standard Institute as part of the "Practice for Industrial Lighting" (ANSI/IES RP7-1990.)