

# 劳动者权益审计常见发现项&整改方案

## Human Rights Audits Common Findings & CAPs

姜兴| EHS负责人 | 葛兰素史克  
Jason Jiang| EHS Lead| GSK



扫码提问

# 嘉宾介绍

- 姓名：姜兴
- 职位：EHS负责人
- 公司：葛兰素史克
- 联系方式：[jason.x.jiang@gsk.com](mailto:jason.x.jiang@gsk.com)



# 议程 Agenda

审计前准备 (10Mins)

**PSCI 的劳工与人权审计要求(10 mins)**

劳工与人权普遍发现项

建议的整改措施

# 准备PSCI审计

- PSCI审计计划指南第6章：审计前活动
- 审核员将提供预审核文件检查表
- 审计员将要求访问机密信息，包括工人的工资和加班信息。数据隐私将受到尊重。
- 如果信息仅由审计员查看，或以半盲格式显示，使审计员无法看到私人数据，则可以接受；
- **员工面试**将随机进行，面试应在供应商管理层不在场的情况下进行

## 9 LABOR DOCUMENTATION

Labor contracts.

Labor standards policies/Codes of Conduct including:

- Non discrimination;
- Fair compensation;
- Working hours;
- Freedom of association;
- Child Labor.

Employee handbook (terms and conditions of employment).

Collective Bargaining Agreements (CBA).

Child labor policies.

Wages and hours of work. **工资和工作时间**

Disciplinary policies and practices.

Benefits and allowances. **福利和津贴**

Discrimination and harassment policies.

Homeworkers, outworkers and Sub-contractors policies.

Time records for the past 36 months. **过去36个月的工作**

Payroll records for past 36 months. **时间记录和工资记录**

Piece rate records for the past 36 months (if applicable).

Insurance, tax and other required receipts.

Minutes of joint committees on HS and disciplinary matters.

# 准备PSCI审计

- 在审计之前，应向现场管理层简要介绍审计范围以及每个部门的要求
- 两间会议室：其中一间必须足够大，以容纳小组面试
- 应向工会或其他工人代表简要介绍审计情况，以确保他们的可用性和理解
- 应告知员工审计情况，包括审计所依据的准则（如PSCI原则）；
- 审计员将随机挑选员工进行个人和团体面试；他们有权拒绝接受采访，无需任何理由或后果
- 在此背景下，应告知员工其数据隐私权
- 现场可能对审核有任何疑问或意见，应提交给审核组长澄清
- 现场应确保审计员（通过预审计文件请求）要求的所有文件在审计期间可用
- 如果有多个审计员，特别是如果有一个社会审计员和一个HSE审计员进行审计，审计团队可以选择拆分

# PSCI劳动者权益要求

Auditor Equivalent Days on site	Number of Workers (excluding managers)	Individuals interviewed	Group interviews	Total Employees interviewed	Effective Time spent on Interviewing
1	1-100	ca. 5 (or total number of workers if <5)	1 group of 4	max. 10	1.5-2.5 hours
1-2	101-500	5-7	1-3 groups of 5	10-20	2-3 hours
1-3	501-1000	5-10	2-5 groups of 5	10-30	2-4 hours
2-4	>1000	10-20	4-8 groups of 4	20-40	3-6 hours

## 面试问题将包括以下主题：

- 背景
- 人力资源 (HR)
- 招聘
- 培训和入职培训
- 承包商
- 职业安全与健康
- 住宿/交通
- 结社自由/工人参与和沟通自由
- 不歧视
- 青年工人
- 纪律
- 申诉
- 日常作息和工作时间
- 薪酬和福利

审计团队应随机选择一名工人样本（例如，从现场考察或每日出勤名单中）。

管理层在审计师选择面试样本时不应干涉：

- 不同部门/区域（如生产和仓储、工程和维护、健康和安安全、宿舍、诊所/急救人员、厨房和安保、清洁的人员），包括轮班模式（如适用）；
- 不同级别和工资等级（如学徒、正式工人、临时工人、主管、经理、部门负责人）；
- 不同的合同类型（如永久、临时、合同工）
- 工会和/或工人代表（了解他们对工作条件的评估及其具体作用）；
- 劳动力的多样性（例如，性别构成；不同年龄；身体残疾者；不同国籍；不同文化/种族背景）。

# PSCI劳动者权益要求

## 面试问题示例：

### 背景

- 你在这里工作多久了？
- 你会向别人推荐这份工作吗（如果不是，为什么不呢）

### 住宿/交通

- 你支付食物、住宿或交通费用吗？
- 你周末一般去哪玩？

### 日常作息和工作时间

- 你通常几点开始工作？回家？你有多少休息时间？要多久？
- 你多久加班一次？多长时间（最长班次）？加班时间是如何分配的？你能拒绝加班吗？加班费是多少？

### 申诉程序

- 如果你有投诉，你能和谁谈谈？
- 您知道提交投诉的程序吗？
- 这个申诉程序你会感到舒服吗？它以前（由您或其他人）成功使用过吗？

# 审计发现

## 人权与劳工 (191项Major)

**工资、福利和工作时间**仍然是审计结果最多的风险点，占所有人权和劳工调查结果的51%。

- **加班时间**超过法定上限，未正确记录和补偿 (26%)
- **人权和劳工政策**不包括PSCI确定的或当地法律要求的关键组成部分，例如结社自由、反贩运、非骚扰 (14%)
- 未根据当地法律提供的**福利和假期** (如产假、家庭假、年假、病假) (12%)

# 常见风险提示 (1/2)

## Freely chosen employment



## Wages, benefits and working hours



## Child labor & Young Workres



# 常见风险提示 (2/2)

## Fair treatment

**Signs that harassment and bullying may occur**

- Inappropriate touch
- Exclusion
- Feel intimidated, threatened, degrading, humiliating or offensive
- Victimization

**Forms in which harassment manifests itself**

Forms in which harassment manifests itself	Verbal		Non-verbal						
	Jokes	Nicknames and name calling	Demeaning comments and remarks	Spreading rumors	Emails	Photographs	Videos	Social media posts	Themed events

## Freedom of association

**Signs that workers' freedom of association may be violated**

- Employment is made contingent upon agreement not to join a union or to revoke union membership
- Worker is dismissed or discriminated against due to union activities
- Restrictions to establish or join a worker organization
- Unions are put under the domination of employer organizations
- No measures to encourage negotiation between employer and worker organizations

## Non-discrimination



# 建议减缓措施

- 人力资源相关法规差距分析，并每年进行审查
- 应进行内部LR审计
- 年度CSR或ESG报告可以帮助现场识别差距
- 在线加班申请系统
  - 现场可以设置每月加班的限制
- 应用综合工时计算系统
  - 适用于连续生产过程
  - 正常一个月的工时数:
    - $8 \text{ (小时)} \times 22.5 \text{ (天)} = 180 \text{ (小时/月)}$
    - $180 \text{ (小时/月)} + 36 \text{ (小时/月)} = 216 \text{ (小时/月)}$  --- 每月最多许可工时
  - 综合工时制:
    - $216 \text{ (小时/月)} \times x \text{ (月)}$
    - 员工可以在 $x$  (月) 期间休息

# 劳动者权益话题分享

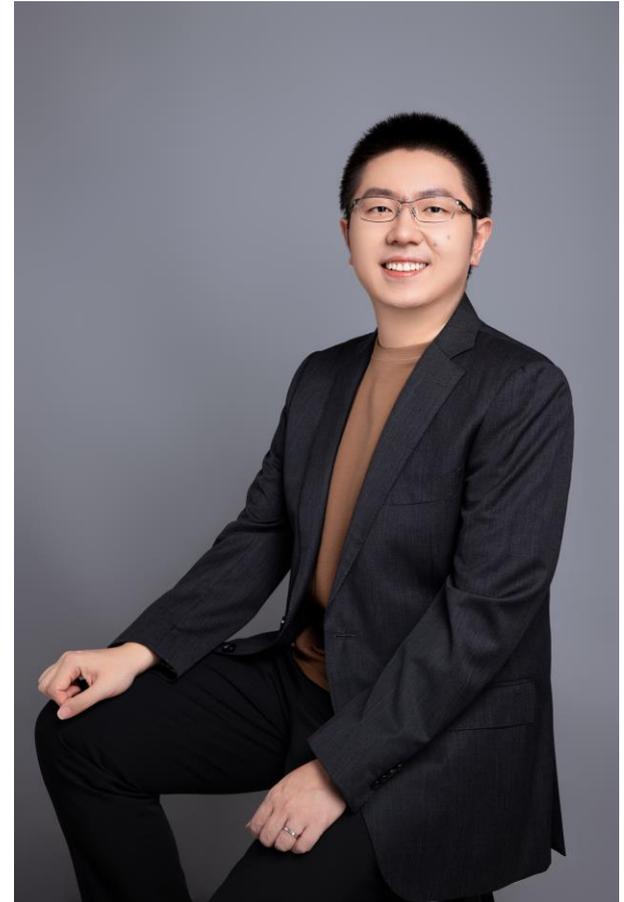
彭诗达 | 亚太区采购经理 | 阿斯利康

Eric Peng | Regional Category Manager | Astra Zeneca

# 嘉宾介绍

- 姓名：彭诗达
  - 职位：亚太区采购经理
  - 公司：阿斯利康
  - 联系方式：13564756386
- 
- 

- 背景：  
负责阿斯利康亚太区IT及数字化采购  
阿斯利康亚太区可持续采购项目负责人



# PSCI与EcoVadis在劳动者权益审核中的差异

## 1. 不同的供应商分类维度

### Ecovadis

Ecovadis平台根据供应商的行业、规模和国家或地区定制问卷，涵盖大约20个不同的行业，如制造业、能源、住宿、信息和通信、房地产、教育和艺术等。

### PSCI

PSCI是由全球制药行业发起的一个倡议，主要关注制药行业的供应链。PSCI将供应商的活动分类为三类：

A类是非供应链商品服务提供商和供应商

B类是零部件和材料供应商

C类是核心供应商和合同制造商。

对B和C类供应商的审核参考完整的PSCI自我评估问卷（SAQ）和审核报告模板；对A类供应商的审核参考简化版的PSCI SAQ和审核报告模板。

# PSCI与EcoVadis在劳动者权益审核中的差异

## 2. 不同的审核方法

### Ecovadis

#### 1) 问卷调查

公司在线填写问卷并上传相关问题的支持文件

#### 2) 专家分析

平台审核分析师根据全球报告倡议、联合国公约、ISO 2600和其他标准评估公司提供的问卷内容和支持文件。

EcoVadis将安排随机的现场审计以确保真实性。

### PSCI

审核通过以下三种方式进行：

- 完全远程审核：整个审核过程，包括对自我评估问卷（SAQ）答复的验证，均通过远程方式进行，例如视频直播、电话/视频通话等。
- 部分远程审核：部分审核通过远程方式进行，部分在现场进行。
- 完全现场审核：对自我评估问卷的答复进行验证和确认，通过现场访问进行。一般来说，PSCI的审核应由专业和独立的第三方审核公司或PSCI成员的内部审核人员进行。

# PSCI与EcoVadis在劳动者权益审核中的差异

## 3. 在审核内容上的异同点

PSCI 和 Ecovadis的大部分内容有共通性，但是也各有侧重。

### PSCI

- Workplace Safety
- Worker Protection, Health, and Well-being, Freedom of Employment Child Labor and Young Workers
- Anti-discrimination
- Fair Treatment
- Wages, Benefits, and Working Hours
- Freedom of Association
- Process Safety (Chemical and Biological Risks)

### EcoVadis

- Employee Health and Safety
- Working Conditions
- Child Labor, Forced Labor
- Diversity, Equality, and Inclusion
- Communication
- Career Development and Training
- Labor Rights of External Stakeholders

# PSCI与EcoVadis在劳动者权益审核中的差异

## 4. 不同的审核评价及打分体系

### Ecovadis:

Ecovadis遵循PDCA（计划-执行-检查-行动）的可持续发展管理逻辑，并制定了一个独特的评分体系，根据“政策-行动-结果”进行权衡，每个维度的权重如下：政策25%，行动40%，结果35%。此外，Ecovadis的评级涉及对相关主题的360°调查，并考虑来自内部和外部利益相关者的信息。

### PSCI:

PSCI的调查结果通常分为关键发现、重要发现和次要发现，并针对每个发现提供整改行动计划。

#### 1) 关键发现:

- 高风险发现，需要立即采取行动以保护人员生命、员工健康或环境
- 可能导致吊销经营许可证或严重损害声誉的发现
- 供应商需要立即采取纠正行动
- 必须在审核报告最终确定之前通知审核发起方

#### 2) 重要发现:

- 审核发现可能对员工、社区或环境产生重大影响
- 可能构成重大违规的审核发现
- 反映出系统性程序上的差距

#### 3) 次要发现:

- 审核发现表明可能对工人、社区或环境产生轻微影响
- 表明可能存在轻微违规的发现

# PSCI与EcoVadis在劳动者权益审核中的差异

- 劳动者权益政策与当地法律要求的内容相结合
- 根据当地法律规定提供福利和休假（例如产假、家庭假、年假、病假）
- 员工培训体系需要涵盖劳动者权益相关内容；并为所有员工（包括承包商）提供定期的、更新的培训

以下为PSCI独有的内容：

- 工资、福利和工作时间仍然是审核中的重点，占有所有劳工权利发现的51%。
- 加班时间不能超过法定最高限额，并被妥善记录和补偿

# 提问环节 Q&A Prepare for Q&A

