

尽职调查手册：促进农业、服装和鞋类供应链中的 体面收入和体面工资



© OECD 2024.

this 工作 由经合组织秘书长负责发布。本文件中的观点和论点并不代表经合组织成员国官方的观点。

本文件及其所包含的任何地图均不涉及任何领土的地位或主权、国际边界和疆界划定以及任何领土、城市或区域的名称问题。

封面设计：© DINphotogallery / Getty Images



归因 4.0 国际 (CC BY 4.0)

此作品根据知识共享署名4.0国际许可协议 (Creative Commons Attribution 4.0 International License) 发布。通过使用此作品，您同意受该许可协议条款的约束 ([By using this work, you accept to be bound by the terms of this licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/))。 <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)。

归因 - 你必须引用工作。

在任何情况下

翻译 - 您必须引用原始作品，确定对原始作品的更改并添加以下文本：

原文与译文不符，只有原文才应视为有效。

这是对经合组织原创作品的改编。

适应 - 您必须引用原始作品并添加以下文本：

本改编中表达的意见和采用的论点不应被报道为反映经合组织或其成员国官方的观点。

第三方材料 - 该许可不适用于作品中的第三方材料。如使用此类材料，您需负责从第三方获得许可，并处理任何侵权索赔。

您不得在未获得明确许可的情况下使用经合组织 (OECD) 的标志、视觉标识或封面图像，也不得暗示经合组织认可您对该作品的使用。

根据该许可条款产生的任何争议应根据1982年《永久法院仲裁规则》 (PCA Arbitration Rules 2012) 通过仲裁解决。仲裁地点为法国巴黎。仲裁员人数为一。

Acknowledgements

这本手册是在德国联邦经济合作与发展部（BMZ）财务支持下，由twentyfifty和德国国际合作机构（GIZ）的专业知识指导下开发的。在起草手册的过程中，经合组织召集了一个多利益相关方的非正式专家小组，该小组代表了公司、投资者、民间社会、多利益相关方倡议、工会、大学、国际组织以及加入国的成员，为手册提供了实质性输入并指导其发展。自2023年12月至2024年1月，进行了有针对性的公众咨询，并根据反馈意见以及国际劳工组织（ILO）2024年2月会议的结果对手册进行了大幅修订。

目录

致谢 3

导言 6

全球供应链中的生活收入和生活工资 8

了解生活收入和生活工资 9

对生活收入和生活工资的尽职调查 14

负责的商业行为 (RBC) 背景下的生活收入和生活工资 15

对生活收入和生活工资进行尽职调查的相关特征 19

就生活收入和生活工资的尽职调查进行合作 21

第一步：将生活收入和生活工资尽职调查纳入政策和管理系统 23

将生活收入和生活工资承诺和行动纳入公司政策 24

加强生活收入和生活工资管理制度 25

供应商合同或书面协议中的生活收入和生活工资尽职调查期望 26

步骤 2：确定和评估生活收入和生活工资差距以及对自身运营和供应链的影响 27

界定风险和映射供应链 28

评估自身运营和优先供应商的生活收入和生活工资差距以及相关风险 31

步骤 3：预防或减轻与生活收入和生活工资差距有关的损害 40

制定行动计划 41

停止、预防和减轻与自身业务中的生活收入和工资差距相关的伤害 42

预防和减轻与供应链中生活收入和工资差距相关的损害 43

第四步：跟踪执行情况和结果 56

验证、监控和验证 57

步骤 5：沟通承诺和行动，以解决生活收入和生活工资差距 61

公开传达有关对生活收入和生活工资进行尽职调查的信息 62

与受影响的利益相关者沟通 63

步骤 6：在适当的时候提供或合作进行补救 65

合法流程 66

何时提供补救？ 67

确定适当的补救形式 68

附件 A 有用资源 70

参考文献 74

附注 80

Figures

图 1. 农业和服装和鞋类供应链的简化图 10

图 2. 苏拉威西省中部农村地区的收入阶梯示例 12

图 3. 与生活工资相关的权利以及它们如何与可持续发展目标联系起来 15

图 4. 可视化生活收入差距 38

图 5. 缩小生活收入差距的策略 43

TABLES

表 1. 收入和工资概念之间的主要区别 11

表 2. 与工资和收入相关的不利影响的示例风险因素 30

表 3. 工薪阶层的实物福利示例 33

表 4. 跟踪进度的示例指标 58

Introduction

成千上万的工人在全球范围内获得的工资低于生活工资标准和工资估算，这使工人面临贫困风险，并导致其他人权问题。虽然最低工资是政府设定的最低法定工资，旨在保护工人免受剥削，但它往往不足以覆盖所有基本开支。

这本手册展示了负责任的商业行为和尽职调查框架如何应用于解决生活收入和生活工资差距的问题，并通过具体化现有建议来进行。手册涵盖了生活收入和生活工资这两个概念，因为它们是相互关联的。手册可以帮助公司了解其是否与生活收入和生活工资相关的重大风险和影响相关联，如果存在这些风险和影响，无论公司的规模、地理位置或供应链中的位置如何，手册都可以帮助公司应对这些影响。在重点行业领域，收入和工资的风险和影响普遍存在。

国际劳工组织（ILO）估计，全球有一半的工人没有获得正式工资，因为他们作为小农户或家庭工人工作。食品和农业组织（FAO）指出，农业供应链中的低工资，加上季节性劳动和缺乏保护等因素，导致了不稳定的就业条件。在服装业中，由于高竞争和不良采购实践等原因，工资往往低于贫困线，增加了过度加班和不安全合同的可能性。在公共服务不足且合规系统，如劳动监察机构较弱、自由结社和集体谈判权未受保护的國家，工人尤其处于风险之中。两个行业中的女性还面临着性别薪酬差距和歧视的额外挑战。尽管有各种倡议试图解决这些问题，但许多工人仍然无法获得体面的收入和工资。

根据经合组织跨国企业责任商业行为指南（MNE指南），公司被期望在其运营和供应链中开展尽职调查，以应对不利的人权、劳动和环境影响。¹ 这包括作为雇主，在政府政策和适用国际标准的框架内，提供尽可能最好的工资、福利和工作条件；这些应至少足以满足工人的基本需求及其家庭的生活需要（跨国公司指南，第五章，第4b条）。实现生计收入和活工资的努力应与公司的背景和贡献相称。

这本手册引用了国际政府支持的责任商业行为（RBC）和企业尽职调查的标准，包括经合组织（OECD）的企业责任行为准则（OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct，2023年版）。^[1]，经合组织负责任商业行为尽职调查指南（经合组织，2018^[2]），《经合组织服装和鞋类部门负责任供应链尽职调查指南》（经合组织，2018年^[3]）经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南（经合组织/粮农组织，2016年^[4]）和《2023年G20/OECD公司治理原则》（G20/OECD，2023年^[5]）和国际劳工组织（ILO）关于工资的公约，以及国际劳工组织专家会议关于工资政策的结论，包括生活工资（ILO，2024）。^[6] 手册还参考了自愿生活收入和工资倡议、跨国企业以及相关方的活动，以提供示例。

在介绍了生活收入、工资以及尽职调查等相关章节之后，《手册》引导读者通过六步基于风险的尽职调查框架，针对每个步骤中企业如何解决生活收入和生活工资差距的具体问题进行解答。附加资源和工具列于附录A中。

全球供应链中的生活收入和生活工资

本章介绍了本手册中涉及的重要概念，包括收入、工资、生计收入和生计工资及其差距。

了解生活收入和生活工资

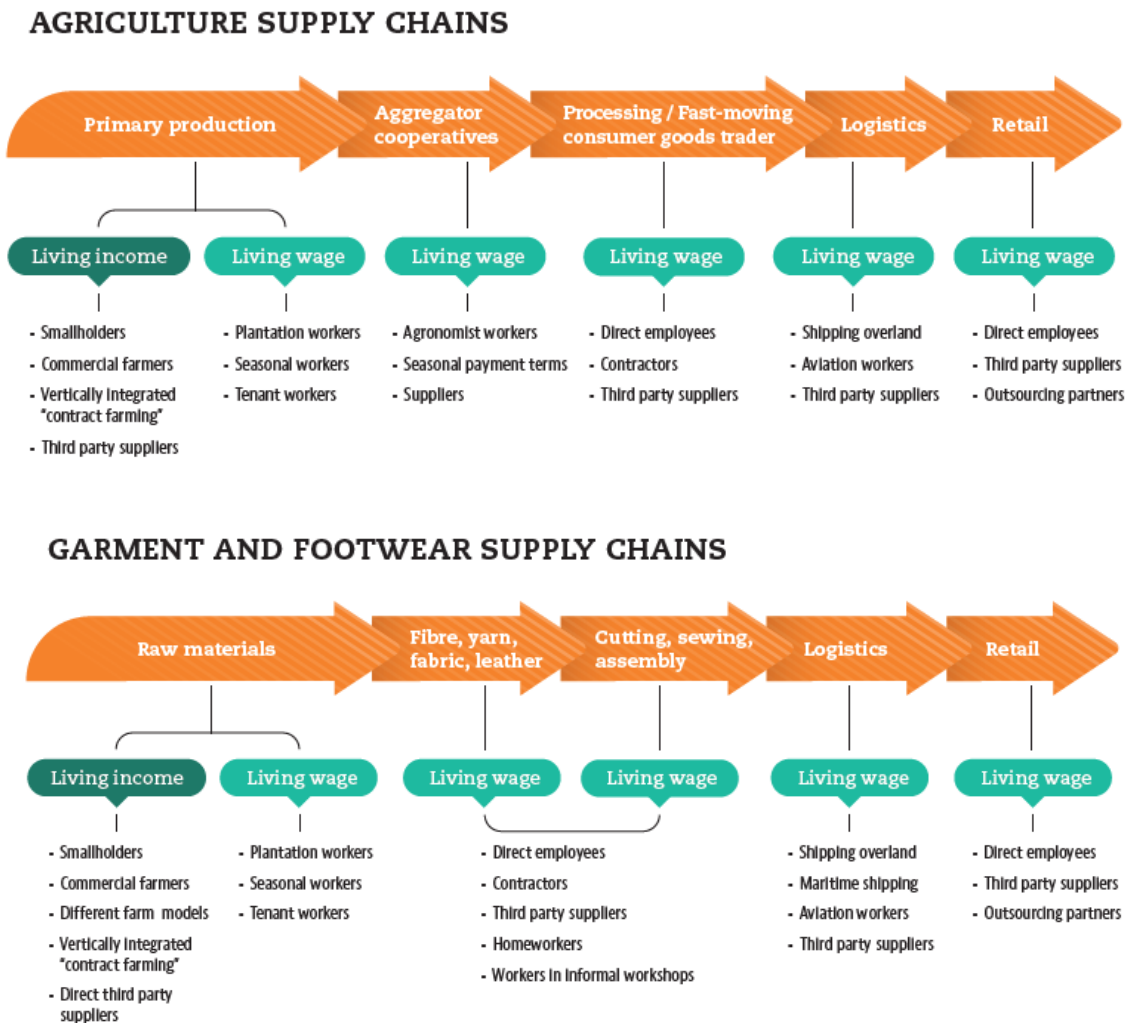
收入和工资

在本手册中，“收入和工资”指的是工人和农民因工作而获得的报酬（尽管收入还可以来自其他来源），两者都是农业、服装和鞋类行业工人相关的重要概念。

Income 在 Household 水平上被认为是收入来源，并且可以来源于或受到多种因素的影响，包括就业收入、生产收入（例如农作物）、家庭消费的产品以及转移支付（如福利或现金补贴）。了解家庭收入对于那些根据其商品或服务的交付获得报酬的工人、从事季节性工作的工人或不同类型的工作之间分配劳动（这可能包括有薪工作）的工人来说尤为重要。因此，收入会根据工作产出和价格的变化而波动，同时也取决于工人及其家庭能够获取的其他形式的收入（ILO, 2023）。^[7] 收入对于供应链至关重要，尤其是在农业部门的小规模农户生产原材料或配料的情况下（国际劳工组织，2022年）。^[8] (GLWC, n. d. ^[9])。对于下游使用农产品的服装和鞋履行业公司而言，这一问题也具有相关性；此外，由于服装和鞋履生产中存在大量的非正式工作（如家庭加工），这一问题也同样重要。

Wage 指的是工人因已完成的工作而获得的固定报酬，按固定频率支付，例如每月支付一次。在服装和鞋类行业中，这种支付方式在正规环境下（如工厂或小型生产单位）以及供应链的所有节点（包括分销、物流、仓储和零售）中占主导地位。在农业领域，这一概念对于农场或种植园上的工人、季节工或合同工，以及其他从初级加工、包装、制造到分销和零售的供应链节点中的工人也非常重要。工资也可以是变动的，例如按件计酬的员工，以及在非正式环境中支付的情况。图1展示了这些部门中收入和工资通常相关的具体位置。

图 1. 农业和服装和鞋类供应链的简化图



注：图1展示了可能更应考虑生活收入或生活工资的过程和参与者，但应理解为一种近似，因为供应链和就业模式会有所不同。收入也可能来自工作之外的其他渠道，并受其影响。

生活工资

国际劳工组织宪法的序言呼吁提供“充足的生计工资”，而《费城宣言》（1944年）则要求国际劳工组织推动“旨在确保所有人在进步中获得公正份额以及所有需要此类保护的雇员获得最低生活工资的工资和收入、工作时间及其他劳动条件政策”。根据这些文件并符合《世界人权宣言》（UDHR），国际劳工组织于2024年指出，生活工资的概念为：

- 适于工人及其家庭维持体面生活的工资水平，考虑到国家具体情况，并根据标准工作时间内完成的工作进行计算。
- 根据国际劳工组织估计生活工资的原则计算（见方框 3）

- 根据劳工组织关于工资设定的原则，通过工资设定过程实现（见方框 6）。（劳工组织，2024 年 [6]）。

国际劳工组织（ILO）表示，估算生活工资的方法应基于对一篮子商品的识别和评估，并使用当地价格来计算至少包括以下组件的成本：食品、住房、健康和教育，以及其他必要的商品和服务，以符合各国的具体情况，这些情况应确保工人及其家庭能够维持体面的生活标准。全球生活工资联盟（GLWC），一个致力于促进协作行动以实现世界各地工作者及其家庭体面生活水平的合作组织，将生活工资定义为：一名特定地点的工人在一个标准工作周内获得的报酬，足以维持其本人及其家庭的体面生活水平。它明确指出，体面生活的要素包括食物、水、住房、教育、医疗服务、交通、服装以及满足其他基本需求，包括应对意外事件的储备（GLWC，未提供具体年份）。^[10]

生活收入

没有国际劳工组织（ILO）对生活收入概念的定义。生活收入社区实践（LI CoP），一个旨在提高小农户收入的合作联盟，在与非政府组织（CSOs）、政府和企业实践者协商的基础上制定了一个工作定义。LI CoP 将生活收入定义为特定地区某个家庭所需获得的净年度收入，以确保该家庭的所有成员都能维持体面的生活标准。LI CoP 在界定体面生活标准的要素方面与全球联盟（GLWC）达成一致，如上所述。

生活收入和生活工资概念与其他收入和工资概念的比较

贫困线和最低工资是经常与生活收入和工资概念混淆使用的其他重要收入和工资概念。尽管每个国家或背景都是独特的，但在这些术语的应用上存在一些关键差异（参见表 1）。

表 1. 收入和工资概念之间的主要区别

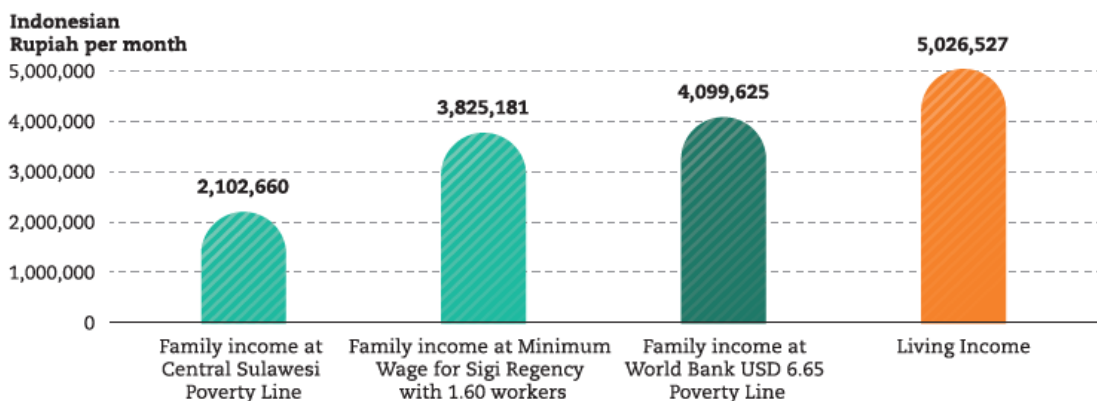
	National 贫困线	国际贫困 线条	最低工资	集体 讨价还价的工资	生活收入和 生活工资
Origin	由确定 政府要 监测贫困 并识别 受影响 人口 groupson 国家一级。	由世界决定 银行监测贫困 全球。	通常由 个别政府， 但有时社会 合作伙伴，最好是在线 国际劳工组织公约 131. 193 个国家 全世界都有一个合法的 确定的最小值 wage.	固定工资率 通过谈判 在一个或多个 雇主(或其 组织)和一个 或更多的工人 组织(即， 工会)。	根据计算 一篮子的成本 货物应该 提供一个体面的 生活水平 工人和他/她 family. The methodology 使用应该清楚 家庭规模和 工资数 收入者。(国际劳工组织关于生活 工资)。
计算	使用成本 - of - Needs 方法或 生活水平 Measurement 研究和基础 关于家庭 data	定义生活标准 每生活水平 每天的人和是在 在采购中计算 功率平价 (PPP) 到 转换不同 货币变成一个共同的 和可比单位 跨国家。	按小时计算， 每周或每月 对于一个人	none	生活工资是 按付费计算 雇佣而 生活收入适用于 独立工人 并为 整个家庭

	National 贫困线	国际贫困 线条	最低工资	集体 讨价还价的工资	生活收入和 生活工资
的程度 绑定 性质	贫困线是 自愿 参考 值。	贫困线是 自愿参考 值。	最低工资是 绑定并具有 法律的力量。	集体协议 约束签署人和 那些代表谁的 协议是 concluded. Measures 可以延长 的应用 集体协议 所有雇主和 特别是工人 部门。	自愿参考 价值观。国际劳工组织注释 生活工资估计 可以有助于和 告知证据 - 基于社会对话 用于工资设定。
频率 of 调整	的规律性 调整 变化 取决于 country	定期更新。	调整的规律性 根据不同的 country	变量	调整的规律性 根据不同的 使用的方法。
Scope	国家一级, 经常隔离 进入城市和 农村。	全球可用 ; 国家一级。	国家一级和更多 本地化水平 , 包括一些部门 具体最低工资	企业 , 企业 行业 , 或 国家一级	专注于发展 转型国家 ; 区域特定级别 ; 有时隔离 在国家、城市和 农村。

注：关于不同工资概念的进一步资源请参阅第 41 页(Balestra , Hirsch 和 Vaughan - Whitehead , 2023 年 [11])。

一些组织使用收入或工资阶梯图来展示每个概念的不同参考值以及组织满足这些概念的程度。图2展示了在印度尼西亚中苏拉威西农村地区（重点关注可可生产区域）通过比较生活收入和贫困线值与实际收入的收入阶梯示例。

图 2. 苏拉威西省中部农村地区的收入阶梯示例



来源：基于全球生活工资联盟(2022 [12])，生活收入报告，印度尼西亚中苏拉威西省农村，
<https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2024/02/LI-Central-Sulawesi-final-report-Feb-14-2023.pdf>

生活收入和生活工资差距

生活收入或最低生活工资差距是指工人或农民家庭实际收入或工资与生活收入或最低生活工资之间的差异。为了计算生活收入或最低生活工资差距，需要实际的收入和工资数据以及适当的生活收入或最低生活工资基准。生活收入和最低生活工资差距广泛用于衡量工人的薪酬低于其家庭维持体面生活水平所需金额的风险程度，这符合国际劳工组织（ILO）的最低生活工资概念。本手册中使用该概念来表示工人的风险水平——存在差距表明更高的薪酬和收入相关损害、贫困以及剥夺工人经济和社会权利的风险，以及其他相关风险。此外，它还为公司提供了一个关键指标，用于衡量和监控其生活收入和最低生活工资战略的进展。有关测量生活收入和最低生活工资差距的更多信息，请参见第2步。

对生活收入和生活工资的尽职调查

本章将对公司尽职调查的预期置于更广泛的背景下，该背景包括不断增长的政府政策、协作倡议以及投资者和消费者的利益。它介绍了尽职调查的概念，并为后续逐步展开的部分做准备。

负责任的商业行为 (RBC) 背景下的生活收入和生活工资

跨国企业指南规定公司应在自身运营、供应链及其他商业关系中开展实际和潜在不利影响的风险尽职调查。这意味着公司应采取行动识别、预防、减轻这些影响，并对其如何应对这些问题进行汇报，这些问题涉及劳工、人权、环境以及诚信等方面，涵盖了MNE指南所涵盖的所有事项。经合组织关于风险尽职调查的建议与联合国及其机构（如国际劳工组织和粮农组织）对负责任商业行为的期望相一致。

生活收入和生活工资与国际人权文件中规定的key foundational principles of human rights 相关。² 关闭收入差距和生活工资差距是企业为实现可持续发展目标（SDGs）作出贡献的重要途径，详见图3。贫困和工资问题是经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南（农业指南）（OECD/FAO，2016）中强调的农业部门普遍存在的风险。^[4] 经合组织负责任供应链指导方针：鞋类和成衣sector指南（Garment Guidance）（经合组织，2018年）^[3] 包括一个关于工资的模块，该模块被认为是该行业的普遍风险。

图 3. 与生活工资相关的权利以及它们如何与可持续发展目标联系起来



资料来源：基于 Shift，(2018年^[13])，《人权机遇：15个实际案例展现企业通过以人为本的方式促进可持续发展目标》 <https://shiftproject.org/resource/the-human-rights-opportunity-in-collaboration-with-wbcds/introduction/>

解决收入和工资差距并非简单的任务。国际劳工组织（ILO）指出，通过三方社会对话进行集体谈判和/或法定最低工资设定应是设定和调整工资的适当模式，并承认各国实践存在显著差异。农民和农业工人的工资、收入以及工作的连续性在很大程度上取决于与供需模式相关的波动商品价格，这些价格容易受到天气和气候事件及其他外部因素的影响。尽管供应链中许多与工资和收入相关的问题可能超出公司直接控制范围（参见行业合作），公司仍可通过采购实践和其他商业行为对收入和工资损害作出贡献。了解公司与生活工资差距的关系是对此问题进行尽职调查的重要方面，因为这将决定公司应采取的行动。跨国公司指导原则指出，如果公司对某种损害有所贡献或可能贡献，它应当采取必要措施停止或防止这种贡献，并利用其影响力。³ 为了尽可能减少任何剩余影响，公司应采取措施减轻这些影响。当一家公司未对某一影响负责，但该影响仍然与其业务、产品或服务直接相关时，该公司应当努力防止或减轻不利影响。这并不意味着要将造成不利影响的责任从导致该影响的实体转移到与其有业务关系的企业身上。

采取措施解决自身运营和供应链中的生活收入与生活工资差距，除了履行尊重人权的责任外，还可能为公司带来额外的好处。更好的企业风险管理监督、确保长期稳定的原材料供应——增强供应链韧性；通过吸引和保留人才获得生产效率提升，以及维护公司的声誉等商业利益已在多项研究中得到报告。（Barford等，2022）^[14]（BCTI, 2023^[15]）

同时，政府、投资者和消费者对企业的期望越来越高，希望企业尊重人权，并确保全球供应链中纳入的工人和生产者能够享有适当的生活标准。箱1中描述的倡议是政府、投资者和其他利益相关方促进企业采取措施实现生计工资的典型案列。

方框 1. 公司为实现生活收入和生活工资而采取的行动的驱动因素

不断增加的监管要求

政府越来越多地通过立法要求企业进行负责任的商业尽职调查（RBC due diligence），以确保企业在其运营和供应链中识别并解决人权和环境风险，有时还会特别关注收入和工资问题。欧盟的企业可持续发展尽职调查指令（CSDDD）要求企业利用其影响力促进在其活动链中实现适当的生活标准，参考员工的生活工资、自由职业者和小农户的生活收入（欧洲联盟，2024）。^[16]

不断增长的投资者兴趣

投资者们 increasingly 逐渐地在探索他们在推动生活工资方面的作用。例如，生活工资财务平台（PLWF）鼓励并监控被投资公司，在其全球供应链中实现生活收入和生活工资（PLWF, n.d.）。^[17]；道琼斯可持续发展指数的要求反映了Living Wages话题日益重要的地位，公司因公开披露相关信息而获得更多信用（S&P Global, n.d.）。^[18]。一支代表6,300亿欧元投资的大集团以及Sustainalytics认可了IDH的生活收入和工资路线图（IDH, 2022）。^[19]

加强工人和民间社会的要求

工会、工人代表和CSO组织支持工人权利， increasingly 越来越多地促使公司对生活收入差距和最低工资差距负责。

CSO宣传活动和倡议一直采用各种策略来提高公众意识并倡导企业在供应链中承担 livable 工资的责任。例如，Good Clothes Fair Pay 呼吁制定相关立法，要求公司在其供应链中进行活工资尽职调查 (Good Clothes Fair Pay, n.d.)^[20]；“清洁衣橱”运动 (Clean Clothes Campaign, 简称CCC) 通过公开示威、请愿和有针对性的倡导来促使公司承担责任。(Clean Clothes Campaign, n.d.)^[21] 劳工背后标签 (Labour Behind the Label) 的活工资运动包括教育倡议、政策倡导和团结行动，以要求为工人提供 livable 工资。(劳工背后标签, 未提供具体年份)^[22]

工人、工会及工人代表进行了抗议、罢工和谈判以争取加薪。例如，在孟加拉国 (Worker Rights Consortium, n.d.)^[23]，柬埔寨 (金边邮报, n.d.^[24]) 和缅甸 (商业和人权资源中心, n.d.^[25])。工人在COVID-19疫情期间利用不可抗力条款 (Force Majeure) 主张自身权利，越来越多地对抗不负责任的脱钩行为，尤其是在没有适当工资支付或遣散费的情况下 (工人工权联盟, n.d.)^[26] 以及在经济放缓和需求下降的时候 (商业和人权资源中心, n.d.^[27])。

确保原材料供应

对于许多农民而言，无法从农业中获得足够的生计收入导致他们对农场的投资不足或减少生产，从而转向其他活动，这使得摆脱贫困陷阱变得更加困难。此外，随着农业吸引力下降，年轻人口可能迁往城市地区。这一趋势导致了农民平均年龄的上升。这些动态对由小规模农户生产的大量重要原材料的持续性和可用性构成了重大风险 (Farmer Income Lab, 2019)^[28]。

消费者期望上升

研究显示，可持续产品的需求在全球各个国家和消费群体中都在增长，尤其受到年轻一代的青睐。最近的一项研究发现，94%的消费者支持向绿色经济转型，而80%的消费者认为政府、企业和国际机构有责任实施必要的变革 (Consumers International, 2023)^[29]。在消费者期望不断提高的情况下，这种公众审查带来了声誉风险。

扩大自愿承诺和倡议的要求

一些旨在评估或监测公司绩效的可持续性倡议，其中包括认证方案，已经开始纳入生计收入和工资的要求，例如：

- 德国纺织品标签Green Button引入了要求公司承诺推广 Living Wages、进行工资差距分析、制定并试点 Living Wages 策略和报告 (标准1.1.2、2.3.2、3.3.3、4.2.4)。(Green Button, 2023)^[30] 公平贸易国际要求香蕉种植园工人获得的工资至少为适用的生活工资基准的70%，并且种植园收到的公平贸易溢价的最高50%将分配给低于生活工资的工人 (新鲜水果标准3.1.2和3.1.3，以及雇佣劳动力标准2.1.20) (公平贸易国际, 未注明日期)^[31]

- 公平劳动协会 (FLA) 公平劳动规范 (薪酬部分) 要求雇主在“薪酬未能满足工人的基本需求并提供一些可自由支配的收入”的情况下, 与FLA合作“逐步实现一个合理的薪酬水平”。(公平劳动协会, 未注明日期) [32]
- 全球有机纺织品标准7.0要求认证实体计算其各自运营的“生活工资”、“工资差距”, 并在必要时制定计划以覆盖工资差距并支付生活工资 (标准4.4.8.9、4.4.8.10)。(全球有机纺织品标准, 2023) [33]
- 公平穿着每年根据若干标准评估其成员品牌在涉及剪裁-缝制-整理工序和辅助工序的场所支付生活工资的情况 (2.16, 3.10, 3.11, 3.12, 3.13)。(公平穿着基金会, 2023) [34]
- 雨林联盟等组织要求提供具体的关于企业确保生活工资和生活收入的战略证据。(雨林联盟, n.d.) [35]
- SA8000由Social Accountability International提出, 强调人员享有生活工资的权利, 并确保“工资应当足以满足人员的基本需求并提供一定的可自由支配收入。”(标准8.1) (Social Accountability International, n.d.) [36]

资料来源: 欧盟(2024年) [16], 企业可持续发展尽职调查指令, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202401760#d1e3434-1-1; PLWF, [17] 平台生活工资金融, <https://www.livingwage.nl>;

(n.d. [18]), S & P Global, 指数: DJSI 指数系列, <https://www.spglobal.com/esg/performance/index/djsi-index-family>; IDH, (2022 [19]), 全球投资者集团认可 IDH 的生活收入和生活工资路线图, <https://www.idhsustainabletrade.com/publication/global-investor-support-idh-living-income-and-living-wage-roadmap>;

投资者群体支持 idhs 生活收入和生活工资路线图; 好衣服公平支付, [20] (n.d.)

<https://www.goodclothesfairpay.eu>; 干净衣服运动, [21], 支付你的工人 - 尊重劳工权利, (n.d.)

<https://cleanclothes.org/广告系列/pay-your-workers>; 标签背后的劳动力, [22] (n.d.)

我们的要求: 品牌必须支付生活工资, (n.d.)

<https://labourbehindthelabel.org/living-wage>; 工人权利联合会, [23], 孟加拉国最低工资谈判对品牌的生活工资“承诺”进行了测试, <https://www.workersrights.org/commentary/Bangladesh-minimum-wage-meet-put-brands> -

(n.d.) 生活 - 工资 - 承诺 - 测试; 《金边邮报》, [24], <https://www.phnompenhpost.com/national/trade-unions-gar> -

(n.d.) 最低工资谈判; 工商业和人权资源中心, [25], 缅甸: 制鞋厂的工人进行绝食, 要求增加工资, <https://www.business-humanrights.org/en/natest-news/myanmar-workers-at-foots-factory-go-on-hunger> -

(n.d.) 罢工 - 要求加薪; 工人权利联合会, [26] (n.d.)

, 不可抗力: 全球服装品牌如何利用 COVID - 19 大流行来僵化供应商并抛弃工人; https://media.business-humanrights.org/media/documents/ECCHR_PP_FORCE_MAJEURE3.pdf; 工商业和人权资源中心,

27) 印度尼西亚: 自 2020 年以来, 有超过 6.4 万名工人被解雇, 这在很大程度上影响了纺织和鞋类行业, 印尼自 2020 年以来已有超过 64000 名工人被裁员, 主要影响纺织和 footwear 产业; 农民收入实验室, (2019 [28]), <https://www.mars.com/sites/g/files/dfsbuf106/files/2023-08/Race%20to%20One%20Mobilizing%20Business.pdf>;

(2023 国际消费者, [29]) , 全球消费者原型, 以促进可持续生活, https://www.consumersinternational.org/media/513796/segmentation-of-sustainable-lifestyles-report_05_12_2023.pdf; 绿色按钮, (2023 年 [30]), 绿色按钮标准 2.0, <https://gruener-knopf.de/media/687/download>; 公平贸易国际, (n.d. [31]), 新鲜水果 - 雇佣劳动组织的产品标准, <https://www.fairtrade.net/standard-fresh-fruit>;

关于在农业中实现生活收入和生活的合理饮食, 公平穿着基金会, (n.d. [32]), FLA 公平劳动法, <https://www.fairlabor.org/accountability/standards/manufacturing/mfg-code>; 标准, (2023 年 [33]), 全球有机纺织品标准 7.0, https://global-standard.org/images/resource-library/documents/standard-and-manual/GO-TS_7.0_SIGNED_.pdf; 公平穿着基金会, (2023 年 [34]), 《公平磨损品牌性能检查指南》, <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2024/02/Fair-Wear-Brand-Performance-Check-Guide-2023-.pdf>; 雨林联盟, (n.d. [35]), 我们的 2020 年认证计划中有什么? 生活工资,

对生活收入和生活工资进行尽职调查的相关特征

这一部分考虑了公司在进行生活收入和生活工资差距尽职调查时应牢记的一些相关特征。尽职调查过程中的具体建议将在下一节中按步骤给出。如需更详细的关于基于风险的尽职调查特征的讨论，公司应参阅经合组织负责任商业行为尽职调查指南 (OECD, 2018)。^[2] 和部门指南 (见上文)。

优先顺序⁴

差距的严重程度和可能性将决定公司可能需要采取的性质和紧迫性措施。这将通过公司的风险范围和优先级确定过程来识别，该过程应包括与工人、工会以及代表和倡导小农户的合作社及组织的相关互动。

基于风险的尽职调查方法并不期望供应链完全无风险，也不因供应链中存在风险或负面影响而对公司在供应链中的表现进行处罚。相反，尽职调查框架设定期望，即企业应优先处理适当的风险，针对最高风险的操作和商业关系进行重点管理，并在具体的时间限制目标下展示有意义且可量化的进步。公司还被要求在其公开报告中解释其优先级选择。

负责任的采购实践和共同责任

零售商、品牌及其采购中间商的采购实践可能会使供应商难以向生产者支付更高的工资或商品价格，有时甚至难以遵守最低工资法规。不良实践的例子包括不充分的规划和预测、降价谈判、延迟审批和付款，以及农产品或大宗商品的价格不足以覆盖生产成本或保证体面的生活标准。供应商和工人继续仅获得零售价的一小部分 (国际劳工组织, 2016)。^[37] 多项研究和报告 (国际劳工组织, 2017) 表明，购买公司采购实践与供应商生产现场的劳动影响之间存在联系。^[38] 当品牌监控并采取行动应对有害的购买行为时，多个项目 (OECD, 2022) 表明这对面薪及其他相关的尽职调查风险产生了积极影响。^[39] 在尽职调查的各个步骤中发展并整合负责任的采购实践 (包括采用适当的政策、控制措施、跟踪和报告)，对于减少收入和工资损害至关重要。请参见第3步。

采用一种专注于在供应链中更加公平地分担责任、风险和收益的做法，包括与供应商和其他利益相关方进行适当的 Engagement，这可能是实施公司 livable 收入和 livable 工资战略的一种积极方法。

在对收入和工资进行尽职调查时考虑到性别

在全球供应链中，女性和女孩在不稳定且被认为低技能的工作中占比过高，尤其是在劳动法和国际劳工标准执行不力的国家 (ILO, 2021)，因此迫切需要针对工资和收入相关风险进行性别敏感的尽职调查方法。^[40] 妇女往往受到根植于社会和文化规范中的歧视性法律和实践的限制，这些规范决定了对女性行为和角色的接受程度。这限制了她们作为经济主体的潜力以及实现体面工资或收入的能力。本手册探讨了特别与女性工人相关联的收入和工资常见风险因素 (步骤2)，以及公司可以采取的措施来实施性别敏感的尽职调查实践以预防和应对这些风险和影响 (步骤3)。

有意义的利益相关者参与

公司在尽职调查过程中应与相关利益方进行实质性互动。互动应是双向的、响应式的，并基于诚信原则进行，而不仅仅是告知受影响的工人和社区。相关利益方包括可能因企业供应链活动受到影响的人或团体，如工人、工人代表、工会（包括全球工会）、小农、合作社成员、社区成员、民间社会组织、投资者以及行业和贸易协会。对于生活收入和生活工资，公司应优先考虑工人、小农及其代表。相关利益方应平等获得相关信息的访问权，例如生活收入和生活工资基准数据。互动过程应从选择利益相关方到实施行动点进行全面记录，并由公司报告这一互动过程，参见步骤5。

小农和合作社

直接受到生活收入差距影响的相关方包括自雇生产者，如农民以及他们所组成的组织，如合作社。特别脆弱的是被定义为小农户的生产者，他们经营的农田面积少于10公顷，并且其生产活动主要依赖家庭劳动力。估算显示，使用3.10美元贫困线标准，约有1.22亿生活在贫困中的人与使用农产品供应链存在联系；而使用1.90美元贫困线标准，则可能多达4700万人。（Farmer Income Lab, Oxfam, Mars, n.d.）^[41]

与小规模农户和合作社进行有意义的互动对于帮助公司选定合适的生计收入基准、识别生计收入差距并弥补信息不足之处以及监控公司的活动、验证所采取措施是否对促进生计收入产生了积极影响至关重要。由于他们直接或间接受到国际买家及其供应商采购实践的影响，小规模农户和合作社应被纳入开发买家负责任采购实践的过程之中，以进行有意义的互动。

工人代表和工会

为了缩小生活工资差距，公司应当与工人及其自行选择的工会和工人代表组织进行沟通。这种沟通对于了解工人的需求、确保他们能够负担得起体面的生活标准至关重要（ITUC, 2020）。^[42]，通过使用适当的基准来验证和建立通过获取生活工资差距估算信息所获得的信息。当使用生活工资基准时，工人、工会和工人代表应平等获得基准所基于的数据和计算方法，以便在集体协商基础上用于工资设定过程中。

工人、工会和工人代表也应积极参与生计工资行动计划的设计和实施，包括通过监测工资差距和企业的采购实践。这种参与对于提供救济渠道也非常重要，必要时还可以用于确定救济措施。

为了使工会和工人代表在生活工资审查中发挥有意义的作用，必须尊重工人的结社自由和集体谈判权利（参见附录2）。

方框 2. 对结社自由和集体谈判权的尽职调查

防止反工会行为是采取行动确保 *livable* 收入和工资的关键部分。公司应解决任何可能贡献或增加这些权利受损风险的行为或疏忽。

相关措施包括：在尽职调查过程中制定明确政策（步骤1的一部分），不允许在自身运营和供应链中存在反工会活动；解决因采购实践等活动导致的反工会风险；利用与供应商的关系防止供应链中的反工会行为。

注意：有关如何预防和减轻与工会权利和集体谈判相关的贸易风险的更多信息，请参见经合组织制衣和 footwear 指南第150页，经合组织，（2018）^[3]），《经合组织服装和鞋类部门负责任供应链尽职调查指南》，<https://doi.org/10.1787/9789264290587-en>，以及《经合组织 - 粮农组织负责任农业供应链指南》第57页（2016年^{4]}），<https://doi.org/10.1787/9789264251052-en>。对于非正规工人的组织，参见经合组织制衣和 footwear 行业指南中第12模块负责任采购 homeworkers（零工工人）第15节，OECD，2018年，第185页。^[3]），《经合组织服装和鞋类部门负责任供应链尽职调查指南》，<https://doi.org/10.1787/9789264290587-en>。

为了系统化与工会在尽职调查方面的互动，包括薪酬问题，一些公司选择直接与全球工会（全球或国际框架协议）或多家公司与全球工会的协议进行合作。这些协议具有约束力，从而增强了它们。详见第3步中的附录10，以获得相关公司-工会协议的更详细讨论。

公司也可能通过自愿合作项目与工人、工会和工人代表就生活工资和收入进行互动，但在出于企业尽职调查目的开展的相关方互动、审计方案和生活工资及生活收入基准方面应注意这些项目的局限性。

就生活收入和生活工资的尽职调查进行合作

收入和工资相关的风险往往对整个行业或国家系统性地产生影响，并且这些风险是由多种因素造成的，其中一些因素企业可以直接解决，而另一些则超出企业的控制范围。在这种情况下，公司可能需要与其他买家、制造商、制造商协会、民间社会组织、工会和工人代表，以及政府建立更广泛的合作，以在生产者、行业和国家层面实现向生计收入和生计工资的持久转变。

行业协作

双边buyer与supplier之间的互动可能不足以增加获得体面收入和体面工资的机会。例如，如果一家公司仅使用供应商生产产能的一部分，单靠一家公司确保供应商支付体面工资可能是困难的；或者在农业领域，如果公司仅购买合作社生产的一小部分，确保体面收入或体面工资也可能是困难的。此外，如果买家在体面工资和收入方面没有一致的战略、工具或要求，他们可能会为生产商创造市场准入的负担和障碍，而这些生产商已经面临多种可持续性要求的压力。

与其它买家合作，无论是单独行动还是通过行业倡议和协议，因此往往是企业实现可持续生计和 *livable wage* 工作的必要组成部分，从而产生协同效应和

买家要求的协调统一以及增加买家的议价能力。行业合作可以协调各方努力、降低费用、支持联合政府参与并增加整体影响力。

对于进一步讨论合作事宜，请参见第3步。MSIs为行业级合作开发的工具和仪器可以在附录A中找到。竞争法本身不应成为在收入和工资方面合作工作的障碍，但适用的法律确实需要谨慎考虑。⁵

政府参与

企业在收入和工资差距普遍存在的经济体中长期存在，可能发现与政府合作解决系统性问题是一种有效的措施，这可以与其他风险预防和缓解措施相结合。政府在工资政策方面扮演着重要角色，设定诸如最低工资和国家贫困线等参考点，并建立与收入和工资相关的立法和监管框架，包括劳动执法、获得救济的权利以及自由结社和集体谈判。大多数政府还拥有国家统计局，收集价格数据并计算通货膨胀率，这对于制定生活收入和工资计算至关重要。

政府也塑造有利于实现更好生活水平所需的环境，包括提供社会保障、服务和基础设施。了解社会保障及其他服务的背景是估算家庭生计收入（在家庭层面）和生活工资的关键方面。

政府还可以通过多种方式支持企业实现 livable 收入和工资，包括为企业提供可靠的信息、工具和激励措施，或通过公共采购。经合组织（OECD）发布的一项建议被51个国家及欧盟采纳，列出了21条促进负责任商业行为的原则。（OECD, 2022）^[43]

理解政府的政策、计划及其更广泛的职能和能力有助于界定合作的范围。与包括工商协会、农场组织或工人代表在内的其他相关利益相关者合作，倡导有关工资和收入的监管和执行框架的变革，可以成为协作缩小生计收入和工资差距的强大杠杆。⁶

第一步：将生活收入和生活工资尽职调查纳入政策和管理系统

第一步是建立稳健的政策和企业管理系统。本章阐述了如何将生活收入和生活工资的承诺纳入企业的责任商业联盟（RBC）政策，并说明了在识别出生活收入和工资差距作为优先风险时，企业应如何调整管理系统。

步骤 1 下的关键考虑因素

- 公司如何将生活收入和生活工资承诺和行动纳入其政策？
- 以生活收入和生活工资为重点的政策的关键要素是什么？
- 在制定和与企业政策对齐目标时，哪些内部团队或业务单元应被涉及？
- 如何确保适当执行和监督生活收入/生活工资政策和承诺？
- 如何将关于生计收入和生计工资的预期纳入供应商合同、中间商合同或书面协议中？

将生活收入和生活工资承诺和行动纳入公司政策

作为尽职调查的一部分，公司应制定一项负责任商业行为政策，明确阐述公司在自身运营和供应链中的承诺。如果自身运营和供应链中的收入和工资风险及其影响显著，该政策应包括清晰的承诺和措施以应对这些风险。实施一个 livable 收入和 livable 工资政策可以帮助公司明确如何识别风险和损害，尤其是在存在严重的 livable 收入和工资差距的情况下，并说明将采取的措施来解决这些差距。一项强大的 livable 收入和 livable 工资政策可能包括以下内容中的部分或全部：

- 关于确保体面收入和体面工资的声明，阐述了公司在这方面的承诺，并将其与尽职调查风险评估联系起来，参考了相关全球人权标准、国际劳工组织（ILO）的体面工资概念以及ILO第95号和第131号公约（即ILO工资保护和最低工资确定公约），还包括经合组织关于基于风险的尽职调查的建议。
- 一个规划路径，确立包含具体目标、里程碑和时间表的行动计划，并承诺分配足够的资源并相应地确保人员时间。目标可以基于风险为基础的优先级评估来定义，时间表也可以据此建立。这些计划应考虑到已经采取的行动和在该问题上已取得的进展。
- 公司致力于透明化其用于估算生活收入和工资的方法学和基准的选择过程，包括与工人、工人代表、工会及其他相关利益相关者进行互动，以选择合适的方法学并验证估算结果。建议提及国际劳工组织（ILO）关于估算生活工资的原则，并说明为使估算方法与这些原则相一致所采取的行动。有关生活收入和生活工资方法学的更多信息，请参见步骤2。
- 致力于将负责任的采购和定价实践的实施纳入公司应对生计收入和生计工资策略的一部分。详见第3步以获取更多关于采购实践的信息。
- 公司对其业务合作伙伴（包括供应商、被许可人和中间商）的期望，包括对外包生产至合同制造商的期望。

使用第三方招聘或就业代理机构，以及针对家庭工人或小农户的针对性政策——以及作为 road map 中的一部分承诺支持其商业合作伙伴，详见第三步。

- 致力于在整个过程中与相关利益相关者进行互动，特别是制造业和农业背景下的工人代表及工会，以及农业和非正式背景下的农户和合作社。有关生活收入和生活工资的尽职调查，请参见进一步详情。
- 致力于解决收入和工资风险的根本原因，包括解决相互关联的风险，特别是结社自由和集体谈判的权利，以及考虑与这些风险相关的性别问题。⁷
- 致力于解决正式场合中的高风险支付方式，如按件计酬，并明确如何将奖金和实物福利纳入生活收入和最低工资政策管理中，详见步骤2和步骤3。
- 专注于根据风险导向方法优先处理供应链中最大的生计或工资差距部分、经济活动最分散或 informal 工作者比例最高地区的行动，采取有针对性且时限明确的措施以缩小差距。公司应避免首先终止被认为具有较高风险的供应商关系，因为这会对已经脆弱的低收入、informal 工作者或小农产生负面影响。详见步骤3。
- 对问责制的承诺，包括公开报告进展情况和面临的挑战，并与受影响的相关方进行沟通（步骤5），以及通过合法程序承诺听取并解决对公司提出的关于收入和工资等方面的投诉（步骤6）。
- 根据不断变化的情况和新信息，将多久审查和更新一次政策。

为了更多关于将RBC嵌入企业政策的信息，请参阅经合组织负责任商业行为尽职调查指南第56-60页上的相关内容，以及成衣指导文件第39-40页上的“分包及其他尽职调查流程政策”框图。

加强生活收入和生活工资管理制度

内部协调

鼓励跨团队和业务单元对公司的RBC政策的相关方面保持一致。识别相关部门，告知并培训这些部门在实施生计收入和生计工资承诺中所扮演的角色。

特别是在负责采购实践和供应商绩效相关决策过程中整合生计收入和生计工资考虑方面，特别确保负责采购来源事务的团队与相关业务部门之间进行协调。例如，这可以包括：

- 在评估供应商选择和做出采购决策时调整他们的决策
- 基于RBC标准开发共享流程以评估和评价潜在供应商，包括工资和收入信息。
- 各单位之间共享相关信息和数据

为了了解企业在RBC政策的相关方面团队和业务单元之间的对齐情况，请参见《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》第23页的1.2e节、《经合组织负责任服装和鞋类供应链尽职调查指南》第43页以及《经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南》第32页。

生活收入和生活工资政策的执行和监督

为了确保RBC政策及其相关的生活收入和工资承诺得到适当的实施，公司应确保已建立足够的安排以实现协调、资源分配和实施活动的监控。例如：

- **监测执行情况** 公司应指派具有适当能力和知识的高级管理层进行监督和支援，以 overseeing 和支持生活收入政策或生活工资政策及其实施，并在公司最高层批准此类政策；分配足够的时间和预算来培训员工关于工资支付的问题，以确保他们理解如何最好地解决这些负面影响的复杂性。
- **尽职调查活动的资源**：为实施公司的承诺所需编制的预算应包括资源以覆盖必要的员工时间及培训费用，支持相关方参与，支付基准费用，并支持生计收入和生计工资差距的识别与缓解。同时，确保生计收入和工资的长期成本影响必须纳入采购团队的预算中，并尽可能基于从供应商处获得的实际成本信息进行编制。此外，采购和可持续商业责任（RBC）团队应识别并讨论因额外的可持续商业责任（RBC）期望而导致生产成本增加的供应商的缓解措施，包括价格上调等，这些措施将对农民收入产生影响。
- **后续行动和预防** 管理系统需强化以防止公司采购实践导致危害，并需制定程序以跟进可能造成危害的采购实践情况。

供应商合同或书面协议中的生活收入和生活工资尽职调查期望

供应商合同和书面协议是企业将生活收入和工资政策融入实践的重要工具。此类合同和协议应进行调整，以整合供应商、中间商及其他商业关系的生活收入和生活工资期望，并向供应商及其他商业关系作出必要的承诺。相关文件示例包括合同、正式协议或文档（例如供应商行为准则、合资企业合同及对被投资实体的附录）。

有关更多信息，请参阅《服装指南》第76栏5页“间接采购时实施控制措施”。

为了将这些要素整合到供应商合同中，公司可以考虑采用包含尽职调查责任的合同条款，将其融入供应链合同的每一个阶段，进一步体现共同责任并实现成本和实施的更均衡分配，例如参见负责任采购项目（Responsible Contracting Project, 2023）开发的供应商模型合同条款1.0。^[44]

步骤 2：确定和评估生活收入和生活工资差距以及对自身运营和供应链的影响

根据经合组织尽职调查框架的第2步，本章阐述了企业在自身运营和供应链中识别、优先考虑和评估与生活收入和生活工资差距相关的潜在和实际负面影响的方法。它涵盖了衡量差距的方法，包括如何计算生活收入和生活工资的估算值。

步骤 2 下的关键考虑因素

当涉及到生活收入和生活工资相关的风险时：

- 公司在确定风险范围时可以考虑哪些因素？
- 公司可以采取哪些方法来评估自身运营和供应链中的风险并确定优先级？
- 公司如何衡量差距？
- 估算的作用是什么？公司如何选择合适的基准？
- 从供应链的上游部分获取收入和工资数据可以应用哪些实用方法？

界定风险和映射供应链

该初步评估是在公司自身运营、供应链及其他业务关系范围内对RBC风险进行高层次的初步评估，考虑了国家、产品、商业模式和采购模式风险因素（可能表明较高风险的因素），并基于可用的风险信息和支持性的利益相关者参与进行。它是尽职调查过程的标准组成部分，将帮助公司在尽职调查的背景下确定是否需要优先考虑生计收入或工资问题，根据风险的可能性和严重程度来判断。

在这个过程中，映射供应链（识别相关方、生产地点或枢纽、贸易路线）并确保公司能够获取关于工资率、贫困水平及其他相关数据点的高级信息（参见表2）是关键，有助于识别高风险的活动、地点、产品或商业关系。当识别出生活收入和工资差距为高风险时，映射可以帮助确定需要采取增强措施的需求，例如深入的现场级别评估或额外的利益相关者参与。

建议定期审查范围评估的研究结果，尤其是为了考虑通货膨胀或其他经济变化；在做出重大决策或活动变更之前（例如市场进入、新推出的商品或商品、政策变化或业务的广泛变化）；响应或预见运营环境的变化（例如社会紧张局势加剧）；以及在业务关系持续期间定期进行审查。

请参见《经合组织负责任供应链指导手册——纺织和鞋类部门》第47-50页、《经合组织负责任商业行为尽职调查指导手册》第25页以及《经合组织-粮农组织负责任农业供应链指导手册》第33页，以获取有关如何开展供应链范围界定和映射的更多信息。

危险因素

一项范围界定exercise 应该基于已知的行业风险，并考虑相关风险因素。在服装和鞋类以及农业行业中，收入和工资是已知的行业风险。需要考虑的收入和工资的风险因素包括：

- **与企业经营的地点或国家或来源有关的因素**，通常包括治理、社会经济和行业因素，例如

拥有符合国际标准的监管框架，强大的工资监管执行力度或有效的集体谈判机制，以及正式工人、非正式工人和农业工人所享有的社会保障；地理位置或地区气候脆弱性等环境因素也可能成为重要风险因素。

- **与企业生产或销售的产品有关的因素**，例如，如果产品的某些方面可能在外包车间手工生产（服装行业），或者生产/收获具有季节性，并且可能使用临时季节性工人（农业）；
- **脆弱和低技能工人在不稳定的就业中的存在**，（包括移民工人、灵活工作者、家庭工作者、季节性工人以及按件或日薪计酬的工人，以及女性工人的高比例），特别关注工人所属的边缘化群体，如原住民社区成员，以及这些脆弱性重叠的地方，例如女性、移民和原住民工人；
- **存在相互关联的风险** such as 儿童或强迫劳动，获取医疗保健、教育及其他基本需求的缺乏，以及过度加班、健康和条件差等劳动风险。经济剥夺还会使工人在面临因加入工会而失业的威胁时更容易受到恐吓。性别歧视和基于性别的暴力也是相关风险。
- **与业务和采购实践有关的因素** - 包括间接采购模式、众多中间商、分包商、供应链中的大量供应商和国家以及与供应商关系的波动性 - 导致对上游生产条件的高度缺乏透明度和控制。众多的产品周期也可能进一步降低透明度。
- **公司采购实践和价格制定** 可以增加收入和工资风险，以及其他相关的RBC风险领域，如过度加班。可能导致损害的采购实践包括订单更改、取消、延迟下单、紧急下单（特别是在高峰期或节假日），以及设置的交货时间短于可行的时间、激进的价格策略和不公平的付款条款。在没有明确理由的情况下谈判降低价格（例如使用较低价值的材料或减少浪费）可能会导致供应商的成本削减，并且是RBC影响，包括收入和工资及相关风险的因素。更多信息请参见步骤3。

OECD部门特定的风险尽职调查指南是识别风险因素的良好起点。有关服装和鞋类供应链中风险因素的更多信息，请参阅《负责的服装和鞋类供应链尽职调查指南》第47-50页以及第7模块关于工资风险的相关内容（第152-158页）。对于农业供应链中的风险因素，请参阅经合组织-粮农组织《负责的农业供应链指南》附录A（特别是第55-56页）。

风险因素示例如表2所示。公司应根据自身的供应链特性和供应链中工人的具体情况（包括非正式工作环境）来考虑这些因素。建议与了解供应链的内部和外部利益相关方进行沟通，以识别这些风险因素，并评估公司的业务和采购模式可能对它们产生的影响。⁸ 公司应特别关注那些对生活收入和生活工资构成较高风险的国家，以及相应的商业模式和采购实践。如果某种风险被认为在某一行业、多个行业、一个地区内普遍存在，公司应将其视为重要的风险。

表 2. 与工资和收入相关的不利影响的示例风险因素

危险因素	要考虑的元素示例
Location 特定国家或生产的条件 集群，或在特定行业内 国家，这可能会使风险更有可能。	<ul style="list-style-type: none"> • 监管框架：与国际公约保持一致；劳动法不符合国际劳工组织的标准；最低工资的多种标准；工人群体是不包括最低工资或协商工资 • Governance context 例如监察机构的实力、法治、腐败程度、 • 社会经济背景：例如，高贫困率（例如，低于国家或国际贫困线），高通货膨胀率；高生活成本与最低工资率；工人文盲率高和/或教育水平低；脆弱性和歧视 基于性别的特定人群（考虑非正规就业的水平，移民工人、家庭工人、童工等），收入依赖一种产品 crop. • 环境背景：例如气候脆弱性、热浪、洪水等。 • 政治背景：例如存在冲突 • 基础设施：从生产现场到贸易商的可用基础设施及其状况，工厂、港口等。
业务和采购模式 企业业务和采购模式可能 影响企业供应中的危害风险 chain. This is particularly relevant for retailers and brands, but for manufacturers it could also be the case for various types of products.	<ul style="list-style-type: none"> • 商业模式：产品线的数量和多样性；产品周期数或每年的季节；高风险的采购做法，包括：短交货时间、过度付款条件，要求大量样品和单方面处罚。 • 采购模式：供应商数量；参与供应链的国家数量；与供应商的关系类型；中介数量/分包的使用/间接采购。 • Governance 合作社的数量、规模和组织程度
部门风险 行业风险是指在 由于以下特点，全球部门 该部门、其活动、其产品和生产 进程	<ul style="list-style-type: none"> • 劳动力类型：例如小型农场、种植园、该部门的就业率很高 移民工人；季节性工人，女工，非正式工人；青年工人和/或学徒；工人住在现场； • 合同类型：例如，书面与否，临时的，永久的，季节性的，语言合同是写的，工人是否实际签署了合同等。 • 支付格式：工人是计件工资；工人是用现金支付的，而不是选举。以电子方式（或通过其他可追踪的方式）；信贷安排和债务的存在。 • 使用中间人：例如，使用私人招聘或职业介绍所，数量交易者/中介机构 • 工会和集体谈判：例如，恐吓工人和反工会行为；缺乏有效的集体谈判机制
产品风险 产品风险是与投入或生产相关的风险 在产品开发或使用中使用的过程。	<ul style="list-style-type: none"> • 具体生产工艺：例如，带有串珠或刺绣的服装产品 非正规就业和不稳定工作的风险更高，作物产量低。 生产率。

根据范围界定练习确定优先级

抽取获取的信息，公司应识别其自身运营和供应链中的各个环节（包括国家层面、子行业层面和供应商层面），其中员工及其家庭可能因生活收入和生活工资差距而面临最大风险，并进行适当评估以了解问题的程度。**自己的业务**，该公司应立即采取措施进一步调查。对于其**供应链**而在无法同时调查所有识别出的影响时，公司应根据生计或工资差距的严重性（实际工资与生活工资之间的最大差异；受影响人数；恢复能力的限制）、可能性及其对员工及其家庭的影响来优先确定采取行动的顺序。拥有许多高风险供应商的公司可能需要优先考虑那些在产品采购比例或企业规模方面最为重要的供应商，即较大的供应商可能表明影响范围更大。例如，公司可能需要优先考虑易受伤害的工人，如家庭工作者，或生活在特定较高风险国家的工人以应对生活工资或收入差距。在某些情况下，优先级的理由可能不够明确，公司可以考虑咨询工会和其他利益相关者以确定如何优先处理。公司应准备好通过相关的责任商业联盟政策和报告来传达其理由并解释其优先级选择。

评估自身运营和优先供应商的生活收入和生活工资差距以及相关风险

为了估算生活收入或生活工资差距，需要收集实际收入和工资的数据，并将其与使用可信方法计算的生活收入或生活工资标准进行比较。这一过程应通过利益相关方参与进行验证，并结合其他可获得的风险信息叠加到工资方面，如已知的延迟支付或违约工资支付案例、相关申诉案件以及工人访谈等，以全面描绘特定地点、采购枢纽、特定细分市场或特定采购国家中存在的问题。

本部分包括对实际收入或工资率的测量建议，使用可信的方法论估算生活收入和生活工资率，探索现有的生活收入和生活工资基准及其应用方法，并将这些信息与其他相关信息来源结合以评估公司自身运营和供应链中的生活收入和工资差距。

衡量实际收入和工资

计算农民和小农实际收入的注意事项

鉴于小农户背景的复杂性，衡量家庭收入可能是一项艰巨的任务。从多个角度可以进行收入测量，并且可以采用多种方法来获取数据。收集或获取精确的数据需要时间和资源，通常成本高昂且困难重重。因此，对于中到大规模样本的家庭收入测量几乎总是估算值。在可能的情况下，数据应按性别分解，以了解是否存在需要解决的性别歧视问题。通常，这通过检查基于女性和男性户主的家庭收入来进行，例如科特迪瓦可可生产户家庭的收入差距分析 (KIT, 未提供日期)。^[45] 除了收入数据，收集有关土地所有权问题及其他影响女性收入的常见障碍的数据也非常重要，详见 (The Living Income Community of Practice, 2024)。^[46] 对这些问题和例子进行更多的讨论。

农户家庭的收入不仅仅来自于农场 (通过销售农产品获得)。实际上，收入可以来自多个来源，家庭成员往往会通过从事其他活动来补充集体收入 (例如额外的劳工或手工艺工作)。

实际收入是家庭总净收入，可以使用多种方法确定：

- 农民自我报告的收入数据**：农民调查可用于了解收入构成：农场净收入的金额 (如经济作物、其他作物和牲畜)、非农净收入、其他收入来源 (如工资工作或汇款) 以及在家生产的食物的价值 (因为这可以降低家庭的食物成本)。那里来自农民召回的不同程度的数据质量，因为任何人都很难召回具体的收入和成本。这些数据可以进一步支持对未付价值的理解劳动力和合同类型之间的收入差异 (永久性、季节性、temporary)。
- 从现有记录计算的收入** 合作或聚合商记录可以成为商业数据的来源，如产量、农场规模和农场出货价 (市场价值减去销售成本)。一些组织还会追踪生产成本 (每日/每小时收入率) 以及目标作物占家庭总收入的百分比。通过这些数据变量，可以估算家庭收入。审查农场记录对于了解农场主要作物及其潜在次要作物的实际生产成本、产量、有生产力的土地的盈利性和可用土地的大小非常有帮助。然而，对于小农户而言，这些数据的获取和分析仍然具有挑战性。

高文盲和贫困地区的农场记录很少被保存，这将需要一个技术支持项目。

- **来自研究的收入数据** 研究研究可以提供一个可靠的第三方对该地区典型收入的分析。如果使用第三方研究，需要注意了解结果在多大程度上代表了公司采购区域的农民、样本量有多大以及收集收入数据的方法。公司在供应链和可持续项目中进行的影响评估可以提供关于农民收入的最佳质量数据。

查看有关此评估方法和方法论的更多信息，请参见经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南第34-36页和第51-52页。

计算实际工资的注意事项

应进行基于供应商现场的评估，以审查和理解：

- 工资支付数据，经工人访谈印证：包括工资体系方面的信息，例如工资是否按时发放，工人是否自由选择如何使用其工资，以及工人是否收到并签署了正式合同。
- 工资金额和结构，例如：如果扣除项合理且符合国家法律和集体协商协议；是否提供了强制性奖金和/或津贴；是否按规定支付法定假期包括产假和陪产假等；以及工资与工作时间之间的关系是否适当。
- 工人知识和理解水平，例如：公司是否已充分告知工人其权利，包括自由结社权和集体谈判权；工人是否充分了解自己的工资情况；工人是否获得了他们能够阅读的清晰的工资说明；或者工会是否被允许存在且自由结社和集体谈判的权利是否得到遵守。
- 工资歧视，例如，如果工人由于性别、种族、国籍等因素而获得不同的工资水平。
- 存在外包和/或分包实践。
- 工资与工作时间的关系。

考虑可能不愿分享工资数据的供应商（例如其费用细分情况），并通过涉及第三方或保密协议等方式克服对成本透明化可能导致价格变动的担忧。

为了进一步了解情况，供应商现场评估以外的活动可能包括：

- **审查国家背景和法律框架**：识别存在的情况下的最低工资率，了解这些工资率适用于哪些工人群体以及是否有任何群体被排除在外，正常工作时间是多少，以及其他相关因素（在国家层面）。考虑工资率在不同地区、工人年龄、经济活动或职业类别之间可能存在差异。国际移民工人和国内工人的工资率也可能有所不同。
- **审查公司的自我报告数据** 由设施自身开展或与外部协助共同进行的联合评估，例如社会劳动趋同计划（SLCP）涵盖了最低工资、社会保险和其他福利数据（社会与劳动趋同，2023）。^[47]
- **根据行业收集的其他数据审查调查结果**：与在该国经营的其他行业行为者合作，分享调查结果，协调指标并采取行动

toward joint assessment and action on walth. Identify other buyers sourcing from the same factory.

- **与利益相关者互动** 在地方、区域和国际层面确认现场评估的结果。

查看有关此评估方法和方法论的更多信息，请参见《经合组织负责任服装和鞋类供应链尽职调查指导》第56-57页。

确定按件支付的工人的实际收入

按件支付在长期来看与正式制造业环境中的生活工资和收入不相容（参见附录8，第3步）。作为临时措施，并在诸如家庭作业等非正式工作环境中（参见附录7，第3步），企业应与其供应链合作伙伴合作，了解实际收入情况。有关确定实际收入以及设定能够为工人提供生活工资的按件支付方法的讨论，请参见第3步中的相关方法论。

实物福利和奖金

实物福利是非货币性福利，组织除了提供薪酬或工资之外还会提供这些福利。虽然实物福利是非现金形式的，但它们确实具有货币价值。尽管实物福利可能有助于减少员工及其家庭为达到体面生活水平所需的资金需求，但应谨慎对待：公司不应仅基于雇主自我评估中声称的成本来估算实物福利的价值，因为这容易导致滥用和高估。相反，公司应该与员工及其代表进行沟通，以了解实物福利的价值以及它们在多大程度上帮助人们满足自身及家庭的需求。

某些基准方法学允许包括实物福利，例如Anker方法学涵盖了实物福利计算中可能包括的内容，并且为每项实物福利设定了总薪酬的最大百分比阈值，实物福利总额占总薪酬的比例最高可达30%（Anker和Anker，2017）。^[48] 9

表 3. 工薪阶层的实物福利示例

好处类别	定义 / 指导	Max 阈值
Food	只能包括定期提供的全餐。理想情况下，遵循当地或国际营养指导	10%
交通运输	必须是工人往返工作地点的安全运输	10%
儿童教育支持	可能包括教育相关费用，如用品、制服、交通或直接资助学校 尽管这笔资金必须除以学生总数	10%
住房	必须是单户住房，并符合国际标准，例如国际劳工组织关于工人住房或世卫组织健康住房	15%
儿童保育支持	这是为工人子女提供托儿服务的企业成本	10%
医疗保健支持	除了一个国家的免费医疗保健系统之外，必须仅用于全科医疗支持。必须从记入生活工资计算的价值中扣除共同付款	10%

来源：GLWC，(2018年^[49])，估计生活工资的Anker方法，<https://globallivingwage.org/about/anker-methodology>；Anker，R. A.；Anker，M. A.，《世界各地的生活工资》。测量手册，(2017^[48])，<https://www.elgaronline.com/display/9781786431455/chapter15.xhtml>

原则上，奖金不应计入实际收入和工资计算之中。仅在一年期内对所有员工预期且有保证的特定类型奖金的情况下，有限的例外适用。

估计生活收入和生活工资

生活工资率是“将生活工资概念转化为国家货币价值”的估计（国际劳工组织，2024年^[50]），生活收入水平也是如此。

生活收入和生活工资方法

生活收入和生活工资的方法论涵盖了生活收入和生活工资估算的收集和计算方式（例如，应包括哪些商品篮子项目以及如何考虑家庭规模）。

在过去十年中，各类自愿倡议或学术机构开发了多种基于不同假设和数据源组合的方法论。¹⁰ 这些举措在提高对生活收入和生活工资概念的认识以及明确生活收入和生活工资估算应涵盖的内容方面取得了显著进展。许多方法论基于商品篮子的计算。其他方法则包括在工人中进行基于需求的调查。这些方法论主要在以下几个方面有所不同：

- 设定生活工资率时考虑的支出类别
- 用于设置不同篮子项目级别的方法
- 使用的定价策略和数据源
- 关于家庭规模和工作模式的假设。

在OECD《福祉与不平等背景下的最低工资：经合组织国家比较分析》论文（Balestra, Hirsch 和 Vaughan-Whitehead, 2023）第三章中，可以找到更多关于生计工资倡议方法论的详细分析和比较。^[11] LICoP 还有关于生活收入和生活工资估算方法学标准的指导（Living Income Community of Practice, 2024）^[51]。

在2024年，作为国际劳工组织（ILO）专家会议关于工资政策，包括生活工资的成果，ILO达成了关于生活工资方法论应遵循的原则的一致意见（参见附录3）。

方框 3. 劳工组织关于估计最低生活工资的意见

尽管公司在确定生活工资基准时可能会有多种标准和要求，建议公司检查其选定基准背后的方法是否符合国际劳工组织（ILO）原则，并与基准提供商合作以实现这些原则的一致性。如果存在差距，公司应通过额外的尽职调查来补偿，包括利益相关方参与，以验证并调整基准提供的估计值。许多这些原则也将适用于生活收入基准的方法论。

生活工资估算将生活工资的概念转化为全国性的货币价值。这些估算可以为工资设定提供基于证据的社会对话作出贡献。生活工资的方法论应遵循若干原则：

1. 通过循证方法估计工人及其家庭的需求

2. 与代表性的雇主组织和劳动者组织就生活工资估算进行咨询，并在整个发展过程中涉及社会合作伙伴，以确保国家或地方的所有权
3. 透明度，包括数据来源和处理方法的详细信息，这些信息可供审查，全面且可复制
4. 数据在代表性及透明的数据收集方法方面的稳健性
5. 预估、数据和方法的及时公开
6. 规定预估是毛额还是净额，即是否包括社会保障贡献等项目
7. 考虑生活成本和消费模式的变化，定期调整预估
8. 质量控制，包括技术审查、验证以及定期审查以持续改进
9. 促进性别平等和非歧视
10. 考虑区域或地方背景及其社会经济和文化现实

资料来源：国际劳工组织(2024年)^[6]，包括生活工资在内的工资政策专家会议的结论，

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_915989.pdf

生活收入和生活工资基准

生活收入和生活工资基准是根据特定地理区域（有时特定行业）使用生活收入或生活工资方法论对生活收入和生活工资率的估算。

基准来源的选择将取决于多个因素，包括地理和行业覆盖范围。公司可以选择使用遵循相同方法论或来自同一提供商的基准，在多个采购国家中进行比较。然而，强烈建议公司同时咨询工会和非政府组织（CSO）合作伙伴，因为在许多情况下，这些合作伙伴可能有自己的最低生活工资估算值，公司可以参考这些估算值或指向其他相关资源，这些资源可能在国家或地方层面开发。如果特定的采购国家或地区没有可用的基准，公司应与同行、工会、CSO 和最低生计或最低生活工资组织合作，以识别现有基准和其他适合的数据来源，或者开发新的基准，以确保供应链中具有共同的参考点和目标，并实现指标的更大协调性。多利益相关方倡议（MSIs）也可能能够提供支持或合作平台。

一些举措已经为特定商品制定了国家基准。例如，公平贸易国际（Fairtrade International）已经建立了香蕉的 livable 工资参考价格。这些参考价格旨在反映工人在香蕉生产地区满足基本需求并实现体面生活水平所需的最低收入水平（Fairtrade International, 2023）。^[52]

盒4包括一份非详尽的来源列表，提供了广泛国家的公开可获取的生活收入和生活工资基准及参考值。正如前所述，OECD建议公司检查任何选定基准所使用的方法论是否符合国际劳工组织的原则（见盒3），并根据差距进行补偿。有关选择基准的额外资源包含在附录A中。

方框 4. 查找基准的有用资源

生活收入和生活工资倡议、工具和基准：

- **Anker 研究所** - 保持广泛引用的方法，并产生深入的基准研究。
- **亚洲地板工资联盟** - 由亚洲联盟领导的联盟，发布区域生活亚洲服装生产国服装工人的工资基准。
- **公平工资网络** - 具有生活工资基准的全球数据库，包括国家和城市级别的值。每年都会发布新的基准值。生活认证工资也有。
- **全球生活工资联盟** - 与相关的国际标准制定者联盟 Anker 研究所拥有一个资源库，其中包含一系列 Anker 批准的基准研究、参考值、工作文件和案例研究。
- **国家和国际统计服务** - 大多数国家都有一个中央局官方统计数据，通常包括贫困水平和工资数据；联合国经济拉丁美洲和加勒比委员会 (拉加经委会) 维持一个生活在该地区。
- **Numbeo** - 关于生活成本的全球数据库。
- **OECD** - 一些可用的数据集，包括性别工资差距和最低相对全职工人的平均工资。经合组织收入分配数据库提供了有关收入不平等和相对贫困的水平和趋势，并滚动更新，一年两到三次。
- **WageIndicator Foundation** - 基于WageIndicator的方法论，涵盖165个国家在国家网站上发布的国家级和地区性的生活工资和生活收入基准值的全球数据库，数据可作为完整数据集获取。每季度发布新的估算值。

生活收入和生活工资基准聚合器：

- **校准工具** - 关于生活收入和生活工资的指导工具，带有资源库和一系列基准的来源图。
- **IDH 基准查找器** - 一种工具，列出通过其生活工资基准识别过程确定的各个国家/地区的可用生活工资基准。

请注意这些资源详见附件A 有用资源；IIC 风险评估：寻找基准的资源。

考虑经济背景的变化

通货膨胀对实际工资有直接的反向影响 (OECD, 2022^[53])。生活收入和生活工资的方法应能够及时考虑通货膨胀因素。基准更新的频率，以及在通货膨胀率发生重大变化时是否进行了调整，将是选择基准时需要关注的重要点。详见第3步关于应对通货膨胀和实际工资价值下降的进一步讨论。

一个关键要素是支持家庭在意外事件导致的冲击下保持韧性。在确定用于维持体面生活的工资或收入时，这一点尤为重要。

家庭的生活标准、生活工资或生活收入基准应考虑到意外事件（如医疗紧急情况、气候相关影响和冲突）的成本。在面对这些意外事件时，确保家庭不会陷入贫困循环是非常重要的。尽职调查不是一个静态的过程，因此使用定期更新的生活工资和生活收入基准来确保它们准确反映体面生活成本是至关重要的。这样，利益相关方可以继续将部分工资或收入预留出来以应对意外事件的成本。

一些基准包括对意外事件的阈值，但还需要更多研究来了解这一数额在实际中是否支持工薪家庭的韧性（WageIndicator, n.d.）。^[54] 当前的生活工资估算通常未涵盖气候和冲突冲击。全球健康危机，如COVID-19大流行对相关行业的影响所示，也通常未纳入基准考量之中。

此外，除了定期评估生活收入和生活工资基准外，公司在遇到特殊情况或前所未有的事件时，如果这些事件对体面的生活标准产生了重大影响，还应进行专项审查。与工人代表、工会以及当地非政府组织进行有意义的沟通，以了解此类事件对工人工资的影响。公司可以根据利益相关方的反馈调整生活收入和生活工资的估算。

评估生活收入和生活工资差距

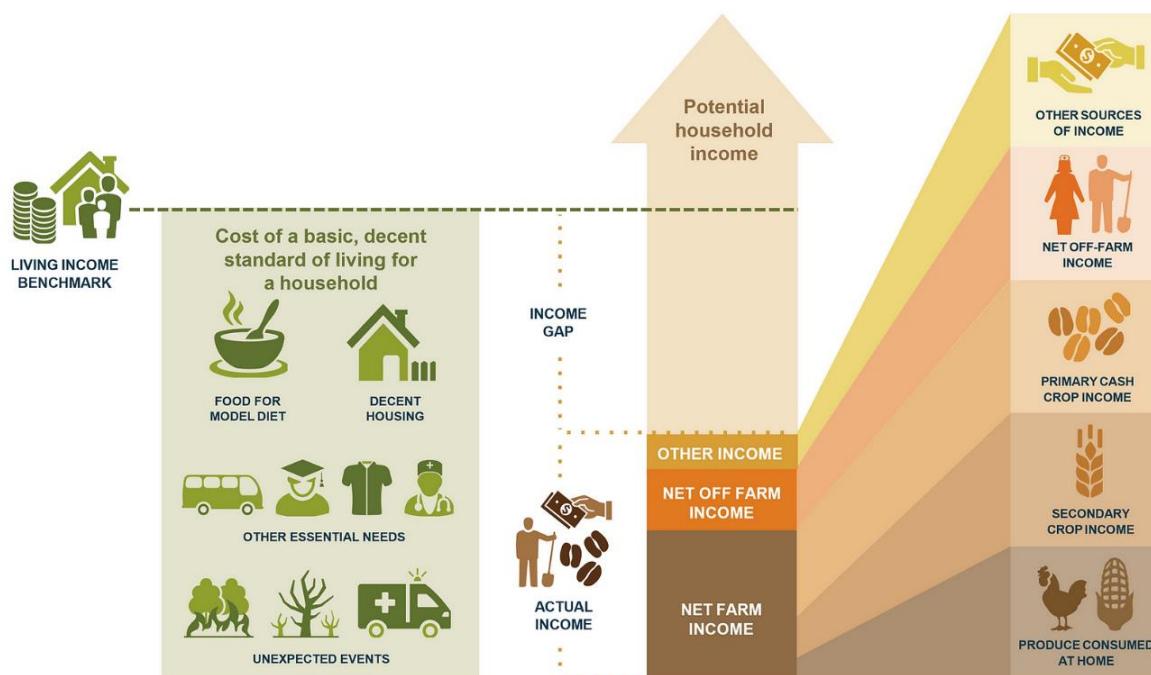
一旦公司获得了实际的收入和工资数据，并选择了相关的基准进行生活收入和生活工资的验证后，下一步是计算差距（Step 3），这将有助于指导行动优先级的确定。对于工资而言，这一过程涉及将生活工资估算值与特定国家、地区或站点的实际工资数据进行比较。而对于生活收入，则可能更为复杂。

计算自身运营和供应链中的生活收入差距

为了计算生活收入差距，需要一个生活收入基准以及总（净）家庭收入（参见图4）。至于工资部分，差距为两者之间的差值。更多详细指导请参阅Living Income社区实践指导手册（Living Income Community of Practice, 2020）。^[55]，并总结在这里：

- 数据需要具有可比性。这意味着基准值和实际家庭收入所引用的时间范围、时间段、货币单位、地理区域以及家庭规模需要一致。
- 四种不同的指标（平均收入差距、中位数收入差距、低于生活收入基准的人口份额以及 Foster-Gr eer-Thorbecke (FGT) 指数，详见附录5）应当被计算。
- 然后，这些计算的可视化对于帮助解释结果很重要。
- FGT 指数（见方框 5 和 LiCOP 指导手册（生活收入实践社区，2020 年^[55]）可能特别有助于更清晰地了解受影响程度最大的工人在特定地点或地区所面临的差距。

图 4. 可视化生活收入差距



资料来源：生活收入实践社区 (2020 年^[55])，关于计算和可视化收入差距与生活收入基准的指导手册，<https://www.living-income.com/tools-resources/living-income-graphics>

方框 5. 计算生活收入差距的关键指标

The **平均收入差距** 是一个简单但功能强大的指标，它使人们能够快速指示一个地区的差距大小。

The **收入中位数差距** 是一个更为 sophisticated 的指标，能够使利益相关方对典型农户面临问题的规模有一个非常准确的了解。

The **低于生活收入基准的份额** 提供了关于有多少人因没有最低限度的生活收入而受到直接影响的见解。

最后，**福斯特 - 格里尔 - 索贝克 (FGT) 指数** 对那些低于生活收入基准线的人群所面临问题的规模提供了更多的洞察，并特别适用于那些已有相当比例家庭位于基准线之上的情形。

资料来源：生活收入实践社区 (2020 年^[55])，关于计算和可视化收入差距与生活收入基准的指导手册，<https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2020/08/KIT-Guidance-Measuring-and-visualizing-the-gap.pdf>

评估供应商和超越合同关系的业务关系

经合组织指南承认获取公司供应链上游层级的风险和影响信息存在挑战。企业可能建立特定机制来评估与上游供应商相关的工作报酬和收入影响的风险。这些机制可以单独建立或合作建立。

- **将期望嵌入合同中**：企业可能需要其直接供应商或中间商（例如Tier 1）评估其供应商（例如Tier 2），并披露评估结果。

有关更多信息，请参阅《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》第 68 页第 28 页。

- **建立供应商在其供应链中进行评估并报告的能力**：企业可以为供应商建立专注于理解生活工资标准、有效的工资管理系统以及透明度重要性的培训项目。这可能包括根据不同层级供应商的具体需求定制的现场研讨会和数字学习模块。与不同利益相关方的合作也可能是相关的，以提供技术援助和能力提升。一些举措可以提供关于工资评估的实际指南和工具、定期进行监控访问，并创建一个反馈循环，让供应商报告其进展和挑战。重要的是，所提供的支持必须持续，以确保供应商具备必要的知识和资源来自主开展工资评估并报告其发现。企业应鼓励这一过程，例如通过帮助介绍行业范围或多方利益相关方倡议来评估供应商的成本可以纳入其定价框架中。

- **接合阻塞点** - 建议公司识别并与关键点进行互动，这些关键点通常对其他上游环节具有更大的可见性和影响力。根据不同商品类型，关键点可能有所不同。例如，在服装行业，相关的关键点可能包括纱厂、染色厂和服装工厂；而在农业领域，关键点往往包括加工工厂、包装设施和出口枢纽。与关键点的互动可以包括直接谈判、协作审核和能力提升项目。公司可以在供应链的这些阶段进行评估，并与这些关键点合作制定并实施改进计划。

见《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》第69页的控制点箱5以及《经合组织负责任服装和鞋类供应链尽职调查指南》第60页的控制点箱3，以获取更多详细信息。此外，您还可以参阅《经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南》第38页，了解农业供应链中的控制或“瓶颈”点。

- **提高透明度**：披露供应商名单并简化访问这些信息的方式，例如通过数据共享平台（如Open Supply Hub），可以帮助公司识别可以合作的采购同行，并促进跨供应链在生活收入和生活工资方面的协作。
- **协作访问数据**：可持续性倡议可以帮助汇集上游供应商的数据，或监控性别薪酬平等等问题。利用第三方独立收集数据，不会影响商业安排，有助于克服保密限制。信息也可以通过匿名员工调查来收集。

步骤 3：预防或减轻与生活收入和生活工资差距有关的损害

在第三步中，公司采取行动停止造成或参与危害，并防止和减轻供应链中的危害。对于收入和工资而言，这涉及公司在第二步中识别的生活收入和生活工资差距所采取的行动，通常作为生活收入和生活工资策略的一部分。

步骤 3 下的关键考虑因素

- 生活收入和生活工资行动计划应包括哪些内容？
- 公司与生活收入或生活工资差距的关系（因果关系、贡献程度或联系）如何影响其活动？
- 与购买做法、结社自由和集体谈判权有什么联系？
- 国际劳工组织工资设定原则在缩小工资差距方面发挥什么作用，企业可以在供应链中如何推广这些原则？
- 公司可以采取哪些额外的活动来缩小生活收入和工资差距？
- 如何根据具体情况调整方法以支持女性工人工资的可持续生活标准以及非正式经济中工人的工资？

制定行动计划

制定行动计划是解决第二步中识别的生活收入和生活工资差距的重要第一步。该计划应涵盖自身运营和供应链，并重点关注公司根据估算和评估确定的差距最大区域，或根据其他来源（如与利益相关者的互动或投诉机制）确定的区域。行动计划应旨在关闭已识别的差距。对于生活工资，可以参考国际劳工组织（ILO）制定工资设定过程的关键原则：

- 考虑工人及其家庭的需求以及经济因素
- 加强社会对话和赋予工资制定机构权力，特别是集体谈判

促进从最低工资到生活工资的渐进发展

确保国家和 / 或地方所有权

确保性别平等和不歧视

• 使用稳健可靠的数据和统计数据进行基于证据的方法

- 考虑到低薪的根本原因和挑战，如分配不公、价值、全要素生产率低、非正式、机构薄弱和合规体系
- 承认国家的作用。（国际劳工组织，2024 年^[6]），para 13.

该行动计划可能需要考虑一系列相连且重叠的动作，但应侧重于根本原因和持久的长期改进。例如，一个有效的活工资行动计划很可能需要在中央层面重点强调采购实践和供应商参与，并包括国家层面的重点、材料和产品重点，包括识别相关的协作倡议。活收入行动计划可以采取商品别别的方法，明确认证使用的方法，重新思考采购实践（例如建立长期供应链关系和预测），以及与生产率措施和价格溢价相关的协作参与。该行动计划应针对采购模式，如果公司主要通过中间商采购，则与中间商的互动应成为明确的重点。在整个步骤中还提供了更多示例并进行了讨论。

停止、预防和减轻与自身业务中的生活收入和工资差距相关的伤害

公司在自身运营中识别出生活收入差距和生活工资差距时，应当采取行动停止并纠正这些问题。

For **直接员工**，首先应直接与工人代表和工会进行社会对话，特别是集体谈判，以实现符合国际劳工标准和国际劳工组织（ILO）工资设定原则的生活工资（Box 6）。这一过程应基于生活工资估算，并结合经济因素的信息，同时考虑其他国家级机构，如最低工资委员会。该过程应基于坚实的数据和统计信息，确保性别平等和非歧视，并考虑国家具体情况及低薪的根本原因。

方框 6. 劳工组织的工资制定原则

根据国际劳动标准，工资设定实践应基于以下机构和原则：

- 集体谈判和三方社会对话
- 考虑工人及其家庭的需求和经济因素
- 确保性别平等和不歧视
- 利用稳健的数据和统计数据来实现基于证据的方法
- 考虑国情和低薪的根本原因。

注：上述各项原则的详细说明见(ILO，2024 [6])。

公司还可以采取行动支持真诚的集体谈判：

- 支持员工全面理解生活工资的概念，并获取相关知识和技能培训。
- 支持而不是破坏工作场所的结社自由权利，见第二章方框 2。
- 为社会伙伴提供平等获取经济和其他相关信息的机会

改进生产计划系统并建立有效的财务管理和规划体系有助于减轻资源不足导致无法提供生计工资的风险。

有关工人是间接雇用的（例如通过 **第三方招聘人员和就业机构**，公司应与其代表和工会进行沟通，确保与招聘机构和中介机构保持联系，分享公司的预期和生活工资策略，并在与中介机构签订合同时明确规定工资期望，同时建立适当的监控机制。总体建议是在可行的情况下减少对中介机构员工的依赖。

公司拥有的地方 **与第三方公司的服务合同** 对于运营活动，如安全和清洁，公司应与工人代表和工会进行沟通，整个合同过程中与承包商保持沟通，告知其公司的政策和生活工资策略，并将期望写入新的招标文件中，在合同中明确工资预期。公司还被鼓励探索其他就业安排方式，例如直接雇佣工人以履行相同的工作角色。

这些活动应成为公司 livewage 政策、计划、程序及纠正行动计划 (CAPs) 的一部分。

Where 工资歧视 问题是公司应优先纠正这种失衡，并在相关情况下合作提供解决方案 (参见第6步)。

预防和减轻与供应链中生活收入和工资差距相关的损害

缩小生活收入差距

为了缩小生活收入差距，需要制定一个综合行动计划，结合多种方法。确定最佳组合和关闭差距的各项选项的顺序将需要仔细考虑和情境理解，并且需要与供应链合作伙伴进行咨询，特别是在适用的情况下与农民本人及合作社进行咨询。图5概述了潜在的战略以缩小生活收入差距：

图 5. 缩小生活收入差距的策略



资料来源：生活收入实践社区 (2024 年) ^[46])、切入点和良好做法 / 对性别问题有敏感认识的干预措施，以缩小生活收入差距，<https://www.nachhaltige-agrarlieferketten.org/en/tips-tools/#c3796>

应对风险因素

- **非正式和弱势工人** 在农业领域，无论是独立就业还是工资就业往往都是非正式的，许多农业工人被排除在劳动法律的范围之外。非正式和边缘化群体，如女性、青年以及土著和移民工人，经常面临剥削性或不安全的工作条件。公司可能需要根据价值链的某些特点来调整其行动计划，特别是考虑到弱势工人的情况。行动计划应包括策略，以创造（或与商业伙伴合作创造）为有社会保障的工人提供稳定就业的机会（OECD/FAO，2016）。^[4]。有关进一步的方法，请参见方框 7。
- **休闲，季节性和计件工资工作**：临时、按件计酬、季节性雇用的工人收入具有不确定性。例如，咖啡采摘工通常按公斤计酬，因此他们的日收入依赖于天气状况，而病假则不计薪。由于价格压力，香蕉种植园也越来越多地采用按件计酬、临时性、分包或非正式雇佣的方式，这些方式均导致工人工资水平下降（Fairtrade International, 2024）。^[56]。为了克服这些风险，公司可能会设定计件工资，在正常的工作时间内使工人能够获得体面的收入。¹¹；通过提供保证每个季节最低工作天数或小时数的合同来为工人提供更有可预测性的收入；支持工人通过额外培训和淡季活动的机会来多元化他们的收入。
- **实物支付**：在农业领域，工人可能依赖雇主提供的实物福利。然而，实际情况中，低质量且成本高昂的住房、医疗保健、教育及其他福利措施往往加剧了营养不良问题，并使工人对雇主负债累累（Fairtrade International, 2024）。^[56]。在考虑实物支付时应极为谨慎，并仅在与工人、其代表及工会协商后达成一致。

方框 7. 支持非正规工人的战略 (非详尽清单)

- 全球范围内，93.6%的农业工人从事非正式就业，使该行业成为非正式就业水平最高的行业。超过80%的世界农场从事小规模农户农业，其中大多数在非正式经济中运营，并依赖非正式网络进入市场。非正式经济中的工人和企业所面临的挑战是复杂多样的，包括监管限制、能力及代表性问题，以及经济和社会边缘化等。这种复杂性和多样性要求采取多种方法和举措，由多方利益相关者推动。企业和行业协会可以与政府合作，确保政策和监管工具的设计与实施能够考虑非正式经济中工人和企业的需求。简化法规、行政流程和合规程序，使其更具可理解性和可访问性，是消除正规化障碍的重要手段。
- 限制在金融、技术及管理能力方面的局限，以及获取信息、技术和资金的渠道受限，往往会制约 informal 领域中工人和企业的行为。

经济方面，企业可以针对 informal 经济运营者的特定特性和限制，定制能力提升和支持服务。

- 激励措施在激励向形式转变方面发挥着重要作用。明确的好处企业和工人更有可能引发正规化行动。
- 非正规经济中的许多工人和企业不是组织的成员可以代表他们，他们很少参与政策进程。组织非正规经济运营商，并确保他们的声音在商业和政策中被听到流程是确定和推进其特定需求的关键。

来源：国际劳工组织(2022) *双过渡：形式化和向体面工作的环境可持续性转变*，
<https://www.ilo.org/publications/double-transition-formalization-and-shift-environmental-sustainability>

内部措施，包括长期伙伴关系

- **建立长期伙伴关系和建立长期共享价值**：建立长期的买家供应商合作伙伴关系，简化供应链，承诺采用更短的付款期限是可能构建长期共享价值的做法（Farmer Income Lab, Mars, 2019）。^[58] 承诺以特定价格购买一定数量的作物可以帮助农民抵消收入差距带来的业务风险，并使农民和合作社更有信心进行可能提高其韧性和长期收入的投资。

- **资格预审中介机构** 在下订单之前评估中间商，将采购方向符合最低收入标准且正向生活收入迈进的供应商引导。要求建立合同商业关系，以导向已预审合格的业务伙伴，并在适当情况下将合同中纳入支持供应链尽职调查的义务，以应对与上游生产相关的生计收入风险。

- **与阻塞点接合** 建立高风险供应链的可追溯性并/或增强企业的能力并对运营在生存收入尽职调查关键点上的企业进行监控（例如通过培训、管理审计和随机现场检查），以确保上游供应商的生存收入（详见步骤2）。关键点可能包括加工工厂、批发商或出口商等。

负责任的采购实践

公司应审查自身的采购实践作为供应链低收入的风险因素（步骤2），并实施控制措施以防止通过采购实践贡献到潜在的危害，无论是否已识别出具体的危害贡献。

农业领域的研究显示了采购实践在何种方式和多大程度上影响生产者的可支配收入，并且具体说明了哪些实践、合同条款以及参与和协调的变化可以导致收入的增加（德意志国际合作公司（GIZ）及其合作伙伴，2023）。^[59]；（道德茶伙伴关系，2022年^[60]）。

鉴于此，政府开始规范采购行为以增强农业生产者和渔民与大型买家的议价能力。例如，《不公平交易行为指令》（Unfair Trading Practices Directive, UTP）特别旨在保护农民和小企业免受各种不公平行为的影响，如延迟付款、最后一刻取消订单以及单方面更改合同条款。（欧洲委员会，2019）^[61]。根据欧盟企业可持续性尽职调查指令（CSDDD），公司被期望调整采购实践，并制定和使用促进生计收入和工资的采购政策。该指令明确承认了采购与生计收入和工资之间的联系。

生产活动和价格压力对农业和食品产品销售的影响，尤其是对较小运营商的影响。（欧洲联盟，2024）^[1]

通过支持农民和企业关系缩小生活收入差距

- 直接定价增加** 公司可以在其行动计划中制定一项策略，与供应商合作逐步提高价格至确保农民及其家庭可持续生计的水平。生活收入基准价格（LIRP）是指一个具有可行农场规模和可持续生产力水平的模型农户家庭通过作物销售需要获得生活收入的价格。通过商品和采购区域计算LIRP，并制定计划逐步达到该价格至关重要，企业可以通过倡议合作来建立LIRP。示例工具有德国国际合作组织（GIZ）的生活收入基准价格估算器，该工具用于在不同条件下估算实现各种收入标准所需的价格，如生活收入（GIZ，未注明日期）。^[62] 公平贸易的生活收入参考价格（Fairtrade International, n.d.），即代表了典型农户家庭（拥有可行的农场规模和可持续的生产效率水平）通过作物销售获得生活收入所需的价格。^[63] 一些公司发现，通过提高消费者价格，价格上调可以通过认证方案和其他形式的消费者参与来解释清楚从而实现资金支持（例如托尼巧克力乐园，2021）。^[64] 在许多情况下，价格上涨以支付LIRP所需的比例仅是最终零售价的一小部分增幅。任何直接的价格上调都应谨慎考虑，以避免市场失真并防止产生意料之外的后果。
- 直接现金转移**：一种日益受到关注的方法是通过直接现金转移项目来关闭生活收入差距。这是一种基于家庭的方法，而不是与生产量相关的价格上调。家庭转移设计得更具包容性，不仅包括农民，还涵盖配偶（通常是女性）。作为一种措施，它不应单独使用，而应与其他工作相结合，以弥补收入差距，理想情况下是在其他长期措施生效之前的过渡期内使用。例如，在雀巢的收入加速计划中，可可农户家庭每年将获得最多500瑞士法郎的转移支付，预计这将使农户家庭年收入平均增加20-25%。该方法具有针对性且有限制性，旨在在两年时间内逐步减少支持（雀巢公司，未注明日期）。^[65] 国际可可倡议组织（ICI）还提供了有关现金转移使用情况的有用信息和证据（ICI，未指明年份）。^[66]
- 认证保费**：许多认证方案都有溢价机制，如Fairtrade的小型生产者组织(SPO)或合作社。取决于保费支付给农民，他们可以增加农民的净收入，也可以支持提高他们的生活水平。例如，自2020年以来，Fairtrade扩大保费支付的使用范围，包括现金或COVID-19相关回复（公平贸易国际，n.d. ^[67]）。保费支付给集体决定的合作社如何在其成员之间分配保费。这也可以针对最贫穷的农民通过具体项目或通过旨在增加农民的团结安排收入。
- 效率和质量提升举措**：公司可能会直接或间接地支持农民，以在多个作物周期内实现农场层面的生产率和质量提升，从而提高收入。支持活动可以包括提供技术咨询、供应投入品、支持服务、能力提升、机械化、减小产后损失、仓储，以及在相关情况下加强合作社。然而，在考虑这些干预措施的成本时，必须仔细核算。通常，更高的农场生产率需要在投入品和劳动力方面进行投资。

这样的努力应通过计算必要的投资来支持以增加净农户收入，其中额外劳动力应至少按生活工资水平计算。值得注意的是，直接提高生产力的努力必须谨慎设计，以避免意外后果，如儿童劳动和森林砍伐的风险（KIT, 未指定）。^[68]）。

- **收入多样化**：另一种方法是支持收入 earner 多元化他们的收入来源。这些额外的收入来源可能是在农场种植的其他作物、畜牧或非农收入来源。投资于支持农民多元化收入的活动可以增加净收入，并增强应对冲击和风险的能力。然而，在实施之前，应彻底评估旨在增加额外收入来源的活动，因为说服农民将努力转向新的领域需要足够的激励措施、对市场的信心以及合适的外部环境。
- **获得资金**：获得竞争性的长期融资可以支持农民增加收入（可持久食品实验室和Business Fight s Poverty, 2017）^[69]）。它可以解决及时获取投入品和服务的挑战，同时也能够支持作物达到最佳生产力时极为重要的种植园改造项目。当公司对农民信用状况的判断比第三方银行或金融提供商更为积极时，可以开发风险分担方案、抵押或贷款担保方案以支持这一融资需求。例如，雀巢可可计划在科特迪瓦和加纳的可可种植社区支持村储蓄和贷款计划，使农民及其社区能够投资小额资金并获得利息收益。该计划还提供一个贷款基金供成员借款以资助小型商业机会。该项目重点在于增强社区尤其是女性的金融素养和能力。（雀巢公司，2021）^[70] 另一个例子是Better Cotton Initiative（BCI），与莫桑比克的当地合作伙伴合作，帮助棉农获得信贷。这些努力包括建立信用方案，帮助农民购买必要的投入品，从而提高他们的生产效率和收入（Better Cotton Initiative, 2020）。^[71]）

缩小生活工资差距

本部分介绍了公司在供应链中填补识别出的 livewage 差距的潜在行动选项。通常，需要结合这些选项中的多种来有效应对特定情境下的差距。一个关键步骤是直接与供应商合作或增强其影响力，促使供应商诚实地参与符合国际劳工标准的工资设定过程。

应对风险因素

在探讨工资设定的基本原则之前（详见《通过工资设定过程缩小生活工资差距》和框6），公司可以处理若干可能导致更高风险的因素。其中一些因素是公司需要自行采取行动的重要领域，例如采购实践。公司可以在这些领域采取行动的同时，直接开展工资设定的工作。

- **非正式和弱势工人**：参见“应对风险因素”，缩小生活收入差距和方框7。
- **高风险支付方式**：例如，在供应链中与供应商和工人工会代表合作以减少并寻找替代计件支付系统的方案，在制造背景下进行，参见附录8。在实行日工制（按日计酬的工人）和外包家庭作业（将工厂工作分发到家中完成）的情况下，公司也应与工人、其代表和雇主进行类似的合作。

调查实践情况并改进支付和合同系统，而不损害工人的自身利益。

方框 8. 解决在制造业环境中使用计件工资的问题

经合组织服装指导指出，按件计酬的支付方式是工资风险因素之一，这些工资无法满足工人的基本需求及其家庭的需求，同时也可能导致遵守当地最低工资法律的合规性问题。按件计酬的支付方式还可能成为过度工作时间和职业健康与安全风险的因素，因为工人可能会通过增加工作时间来补充收入。

公平劳工协会的一项案例研究显示，通过采取一系列措施，包括从计件工资制度转向更高的基础工资和奖金，工人在正常工作周内的工资得到了提高。建议供应链中识别出计件工资实践的企业与供应商以及工厂内的工会或工人代表合作，转向保障性基础工资和可实现的激励工资，以符合生活工资标准。在美国，加利福尼亚州通过了服装工保护法案，旨在规范自身运营中使用计件工资的做法，确保在加利福尼亚州工厂设置中支付最低工资。

资料来源：公平劳工(2021年^[72])，达到服装工人的生活工资，<https://www.fairlabor.org/projects/raising-living-wage-for-服装工人>；服装工人保护法(SB62)，(2022^[73])，<https://www.dir.ca.gov/dlse/Garment/#GWPA>

作为临时措施，公司应与供应链合作伙伴共同努力，确保计件工资的设定是以能够在正常工作日内完成工作的情况下获得生计收入或工资为基础。

- 这可以通过时间试跑方法来实现，中介记录每件商品的平均时间，并设定费率以确保所有工人都能获得生活工资，而不是根据最快完成时间来确定。
- 费率也可以通过与工人协商他们在八小时工作日内可以生产多少件商品来设定。
- 鉴于按件计酬的工人通常需要自己提供设备或材料，还应与工人讨论是否应该根据实际成本报销其费用，或者是否应在每件基础上添加一个大致的百分比，这可能需要根据具体的件数进行调整。
- 在估算生活收入或生活工资率(参见第2步)时，与非正式工人和家庭工作者就按件计算进行咨询，他们还可以用来检查通过本手册中所述方法计算的生活工资率是否适用于他们的具体情况，并据此进行相应调整。

两种设置计件工资率的方法——使用时间研究和动作研究以及与赚取计件工资的工人协商设定工资率——可以在公平贸易倡议(ETI)的简报文件《家庭工作者的公平计件工资率：关键原则及可能方法》(ETI, 2013)中进行更详细的探讨。^[74]

- **薪酬方法**：可能仍然需要与供应商合作，以确保工人了解自己的权利，并能够阅读工资单和计算工资。

利益及相关形式的补偿，以及确保供应商向工人提供明确的工资说明，并建立和保持清晰、完整和准确的工资记录。自动化支付是降低支付欺诈风险的良好实践。

查看更多关于工资的相关信息，请参见OECD负责任供应链指导方针第7模块。

- **其他考虑因素** 以物易物的支付方式应当非常谨慎地考虑，并且仅在与员工、其代表以及工会协商后达成一致。奖金不应作为固定的薪酬使用。有关建立实际工资的进一步讨论，请参见步骤2。

内部措施，包括资格预审和建立长期关系

企业内部采取的措施旨在通过减少与高风险商业关系的可能性或通过与新供应商和商业关系建立影响力来减轻和缓解对供应链的影响。

杠杆效应存在于“企业有能力影响导致损害的实体的错误行为”（OECD，2018）。^[2] 使用杠杆作用与供应商合作包括一系列活动，如激励、支持以及影响商业关系（或其他造成危害的实体）的行为改变。企业的具体做法将取决于多种因素，包括其与供应商的关系性质、所拥有的杠杆程度、风险或影响的性质，以及供应商预防、减轻或解决影响的能力。在最低工资这一背景下，企业对供应商的影响通常由其业务量占比决定；企业是否直接从供应商处采购，还是通过采购代理进行采购；以及采购协议的短期或长期性质。当杠杆较低时，鼓励公司采取措施以增强其影响力。

查看更多信息，请参见经合组织负责任商业行为尽职调查指南第80页（Q38），纺织和 footwear 行业负责任供应链尽职调查指南第75-79页，以及经合组织-粮农组织负责任农业供应链指南第32页。

预防和减轻与生活工资差距有关的风险的可能内部措施包括：

- **将期望整合到供应商合同中**：围绕生活工资尽职调查建立期望，特别关注商业合同。明确沟通如果不尊重关于提高生活工资进展的期望将产生的后果（例如，通过与商业关系管理团队会面）。
- **资格预审供应商和中间商** 企业会在下订单前评估供应商，将采购导向符合最低工资和协商工资标准、并逐步转向生活工资标准的供应商。要求建立合同业务关系以导向已预审批的商业合作伙伴，并在供应商合同中加入支持因上游生产环节存在生活工资风险而需进行供应链尽职调查的义务。

- **与阻塞点接合**：建立可追溯性或评估瓶颈点，以评估处于瓶颈点的企业是否对其上游供应商（例如通过管理审计和随机现场检查）实施了生活工资尽职调查（见步骤2）。
- **建立与生活工资标准相关的商业激励措施** 通过增加订单、提供潜在订单或与在实施生活工资策略方面表现良好的供应商签订长期合同来增强与直接供应商的杠杆优势。

支持供应商和业务关系

在可行的情况下，通过以下方式支持供应商和业务关系：

- **能力建设和提高认识**：提供技术指导——例如，通过培训、管理系统升级等形式；分享记录保存和财务管理系统的工具及资源，如本手册。
- **参与倡议**：促进参与更广泛的全部门举措或区域举措，以防止影响。
- **促进与当地服务提供商的联系**：在可用和适当的情况下(例如，向工人提供自动付款)。
- **促进获得融资**：例如，为了帮助实施纠正行动计划，可以通过直接融资、低利率贷款、保证持续采购以及协助获取融资等方式来实现。
- **支持供应商提高生产效率**：解决廉价劳动力的商业驱动因素。

R 相应的采购实践

负责任的采购实践是生活工资策略的一个关键组成部分，因为它直接关系到雇主支付工资的能力。诸如不准确的技术规格、劳动成本估算或不足的交货时间等负责任的采购实践可能导致工资降低，而这些工资往往是在其他费用覆盖之后作为调整变量存在的（详见步骤1）。

公司应审查自身的采购实践作为供应链低收入和低工资风险因素（步骤2），并实施控制措施以防止通过采购实践 Contributing to harm，无论是否已识别特定的危害贡献（参见附录A）：

- **控制措施**：指标可能包括例如：下单延迟的比例、下单后订单更改的比例；从最后一次更改到发货的天数、取消订单的比例、逾期或延迟支付的金额等。
- **红旗系统**：制定采购团队在可能出现危害行为时遵循的程序。例如，在订单放置后更改订单或订单提交延迟的情况下，企业可以通过支付加急订单配送费、更改交货日期或提供一份预审批分包商名单来部分履行订单以减轻风险。
- **定价考虑因素和人工成本**：开发定价模型以考虑工资、福利和体面工作的投资成本。离岸价格（FOB）反映了这些成本以及诸如购买数量、材料成本、技能要求等传统定价因素。在谈判中隔离劳动力成本，以确保支付的价格能使供应商向工人支付生活工资。这意味着将所有直接和间接劳动力成本作为一个独立块纳入定价谈判中，与其他成本块并列。在纺织业领域，这可能包括面料成本、辅料成本和工厂贡献等。

(见方框 9) 考虑到公司负责的供应商生产份额。

方框 9. 围栏人工成本的方法

环栅隔离服装行业劳动力成本涉及隔离并保护制造成本中的工资部分，以确保工人获得公平的薪酬。这种方法促进了买家和供应商之间定价谈判的透明度和责任感。以下是两种隔离劳动力成本的方法示例。

基于成本的围栏劳动成本计算模型 (基于生活工资的 ACT)

ACT的成本计算模型专注于在总生产成本中隔离劳动力成本，以确保公平薪酬。这包括对直接和间接劳动力成本进行详细的细分，并考虑当地的生活工资标准。该模型强调成本分配的透明度、定期调整通货膨胀和生产率，并在品牌和供应商之间引入风险分担机制。这种方法还结合了严格的财务审计和合规检查，以在整个供应链中维持公平的薪酬实践。

人工分钟成本法 (公平磨损)

Fair Wear 的劳动分钟成本法通过确定生产所需的确切时间并乘以公平的劳动力费率来计算每件商品的公平劳动力成本。这种方法确保了生产成本的详细透明度，明确界定了分配给劳动力的部分。该方法将工资与现有基准对齐，并涉及定期的利益相关者参与，以维持公平的工资实践。监控和定期调整是关键，确保在不同经济条件下，劳动分钟成本始终保持准确和公平。

资料来源：ACT，(N. D. ^[75])，ACT 劳工成本计算协议，<https://actonlivingwages.com/app/uploads/2021/04/ACT-劳工成本-Protocol.pdf>；公平穿着基金会，(n. d. ^[76])，人工分钟成本计算工具，<https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/12/FWF-LabourMinuteCosting.pdf>

- **合同条款:** 当前合同通常将业务风险和尽职调查责任传递给供应商，包括生产成本以及满足买家尽职调查要求的成本主要由供应商承担。买家可以通过在合同中整合共担责任的条款来重新平衡这一关系，例如借鉴负责任采购项目与可持续交易条件倡议合作开发的模型合同条款 (Responsible Contracting Project, 2023)。^[44] (见供应商合同或书面协议中的生活收入和生活工资尽职调查预期)。在合同中纳入责任和采购条款以实现生活工资可能包括：按时全额支付 (包括追溯性变更)；公平分配支付风险 (例如，空运、原材料、汇率波动)；透明最终支付给工厂的价格 (代理和供应商之间的隐藏成本透明度)；技术和修改条件 (正式承诺覆盖由此产生的任何费用)；以及在订单被持有或数量减少的情况下提供全额补偿或及时/提前支付。

见《经合组织负责任服装和鞋类供应链尽职调查指南》第73页箱4 (Box 4) , 以获取更多关于采购实践管控措施的信息。

通过工资设定过程缩小生活工资差距

国际劳工组织 (ILO) 表示, 应根据国际劳工组织 (ILO) 关于工资设定的原则, 在工资设定过程中实现 livable wages。 (ILO, 2024)^[6], 详见附录6。对于自身运营部分, 请参见关于停止、预防和减轻与生活收入及工资差距相关的危害措施的相关内容。

在供应链中, 公司应将这一预期纳入其 livewage 策略和行动计划中, 并确保利用和构建与供应商的关系来促进而非削弱社会对话和集体谈判, 参见附录 2。行动计划还应考虑其他各方履行支持生活收入和工资条件义务的程度, 特别是政府在投资高质量公共服务 (包括健康、教育、社会保障和基础设施) 方面的作用, 这些措施有助于实现体面的生活标准, 并加强合规系统, 如劳动监察机构和其他相关机构。

成功的集体谈判依赖于多个因素, 从工人能否自由享有结社自由和集体谈判的权利开始, 包括社会合作伙伴获取相同信息的需求, 如生活工资估算、财务和经济因素。这一过程还需要考虑国家具体情况以及低薪的根本原因。未直接参与集体谈判过程的企业, 但希望在其供应链中促进生活工资的企业, 可以通过以下活动发挥额外作用, 单独行动或与同行合作:

- **促进落实工会权利的健全标准** 在供应链中, 公司可能考虑与工会签订直接协议, 例如通过全球框架协议 (GFAs) 或自由结社 (FoA) 议定书协议 (参见附录10)。公司还可以支持并推荐员工和供应商参加增强工人代表和工会能力以及管理层能力的培训项目。

- **提高采购做法的透明度 and 购买承诺** : 更高的供应商保障和保护可以增加供应商的信心, 并为集体谈判提供更为乐观的经济基础。企业可以通过参与工厂层面的数据收集, 例如Better Buying Institute进行的匿名调查, 更深入地了解其采购实践是如何被感知和体验的。

- **提高工资透明度** 对于致力于在其供应链中关闭 livable wage 差距的公司而言, 确保其努力真正惠及工人并提高其工资可能存在挑战。通过数字薪资系统增加与供应商的合作以提高透明度, 可以使公司在更高的采购价格和专款专用的劳动成本之间建立更直接的联系, 并最终确保这些改进措施能够实际提升工人的工资水平。

- **促进参与全部门或区域倡议**

促进集体

向生活工资讨价还价, 如服装行业的生活工资法案。

- **促进与当地服务提供商的联系** 企业可以与政府和商业部门合作的当地民间社会组织建立联系, 并与当地执法机构合作, 在供应商层面提高意识并监控公司。

- **支持供应商提高效率的举措** 更高的生产效率和材料及工艺效率措施可以增加利润 margin 以应对因缩小生活工资差距所需提高的工资或价格增长。例如，在服装行业，推广更高效的裁剪技术以减少废料可以降低面料成本。伦理贸易倡议 (ETI, n.d.) ^[77] 建议公司在生产力和效率方面与供应商密切合作，以避免诸如生产配额增加等意外后果，并确保公司的利润率增加能够转化为工人的工资增长。国际劳工组织也将总要素生产率较低列为低工资的根本原因和挑战之一，并认识到提高生产力是实现可持续工资增长的重要因素。

方框 10. 与工会的直接协议

企业可能与工会合作或直接签订协议，以促进员工参与尽职调查过程的设计和实施以及工人权利标准的执行，并处理投诉。这些协议可以采取多种形式，可以在工作场所、企业、行业或国际层面达成。它们通常具有法律约束力并嵌入了申诉机制，例如ACT Living Wages包括在国家层面谈判的纠纷解决机制，处理与结社自由和工资相关的违规案件。

- **集体谈判协议** — 集体谈判协议是雇主与工会之间的一种书面协议，承认工会代表工人在就业条件谈判中行使权利。证据表明，拥有集体谈判协议的工作场所的工人的薪酬高于没有集体谈判协议的工作场所的同僚。在供应链中保护结社自由和集体谈判的权利是 livewage 行动计划的必要组成部分。
- **全球框架协议** – 全球层面由全球工会与跨国公司协商签订的双边协议。这些协议通过实施全球性的工会权利、健康与安全以及工作质量原则，旨在维护公司在其运营和供应链中的工人权益。全球框架协议可以在各国可能存在的法律保护之外，帮助保护工人的权益。
- **结社自由协议** – 旨在特定背景下关于工业关系中实施结社自由达成共同理解与承诺的工会与企业间协议。这些协议可能在本地由单一品牌、供应商和工会之间建立，也可能在区域或行业层面上由一组买家、供应商和工会之间建立。
- **多公司协议** - multinational企业集团与工会之间达成的协议通常旨在解决特定且严重的劳动风险。例如，在纺织服装行业中关于活工资的协议有ACT on Living Wages。

资料来源：经合组织 (2015 年) ^[78])，谈判我们的方式：在不断变化的工作世界中集体谈判， <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>；工业，(n. d. ^[79])，全球框架协议， <https://www.industrial-union.org/global-framework-agreements>；ITUC, (2011 ^[80]) 结社自由议定书， https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FOA_Protocol_English_translation_May_2011.pdf

解决性别收入和工资差距

当企业在关注生活收入和工资差距时，也应该致力于缩小性别薪酬差距并终止工资歧视，以同等价值工作同等报酬的原则为基础（国际劳工组织，2024）。^[50]

为此，公司可以：

- 确保公司具备估算性别薪酬差距所需的工具（作为步骤二的一部分），包括收集和评估按性别分隔的数据，并确保生活收入和工资基准具有性别敏感性。
- 优先考虑性别薪酬差距严重且可能存在的行动。
- 考虑一项方案或政策是否会对妇女产生意想不到的负面影响。
- 将妇女纳入监测和评价措施的设计。
- 发展对性别问题有敏感认识的预警系统和保护举报人。
- 支持妇女平等和有意义地参与协商和谈判。
- 咨询女性并在男性不在场的情况下促进女性拥有单独的空间以表达意见和提供输入。
- 调整适当措施，以识别、预防、减轻和应对这些影响，并确保这些措施在考虑到性别歧视的情况下有效且适当。

在行业和政府层面进行合作，以缩小生活收入和工资差距

努力推动基于国际劳工组织（ILO）工资设定原则的最低工资设定过程可能会受到采购地点现有结社自由和集体谈判权利背景的阻碍。企业在咨询（并在适当情况下与其他企业合作）工会后，可以考虑在国家或行业层面进行参与，以展示对有效工资确定和执行机制的支持，并利用其地位促进生活工资和收入。更广泛的参与可能采取多种形式，且参与的性质应反映特定的背景和杠杆作用。

在解决系统性问题方面，请参见经合组织负责任商业行为尽职调查指南第76页上的Box 6以及有关“与政府合作”的第3.2.6节（经合组织负责任供应链尽职调查指南——纺织和 footwear 行业）。在负责任退出方面，请参见服装指南，第一部分第3.2.5节。

可能会影响公司选择合作的因素：

- 生活收入或工资差距的严重程度
- 政策环境
- 现有工资制定机制的有效性
- 该行业与政府之间的杠杆作用(例如占经济商品出口总额的百分比)。

更广泛的参与可能采取多种形式，而参与的形式应反映特定的背景。示例形式包括：

- 与其他企业合作共同表明对 livable incomes 和 wages 的支持；和/或在整个行业范围内达成集体协议，并根据国家法律进行注册和依法执行。
- 鼓励供应商进行集体谈判(见上文)。
- 如果改善工资水平至生活水平工资并纳入国家法律，则继续在高风险国家采购。

在间接采购方面，请参见OECD负责任供应链指导手册（纺织和 footwear 行业）第76-77页的“实施控制措施以间接采购”框图。

负责任的脱离接触

企业可能出于商业或其他正当理由决定与供应商或供应链脱钩。在识别到业务关系中的风险和影响后，根据MNE指南，适当的企业关系响应措施可能包括在整个风险缓解努力过程中继续维持关系；在继续进行风险缓解的同时暂时暂停关系；或者作为最后手段，在缓解尝试失败、企业认为缓解不可行，或因负面影响严重性的情况下，从业务关系中脱钩。企业在做出脱钩决策时，还应考虑潜在的社会、环境和经济负面影响。此外，企业还应考虑自身与生计收入或生活工资差距的关系，并将其贡献作为考虑脱钩的一部分。无论出于何种原因脱钩，企业都应负责任地进行，包括在适当的时间范围内与相关利益相关者进行有意义的咨询，并尽可能采取合理和适当的措施来预防或减轻与其脱钩相关的负面影响。

关于负责任的脱离接触，请参见 MNE 准则 Ch II，第 25 段；服装指南，第一节，3.2.5。

第四步：跟踪执行情况 and 结果

第四步是经合组织尽职调查框架中的关键步骤，旨在确保尽职调查活动的有效性。本章描述了公司如何验证、监控和验证他们所采取的措施是否能够防止并减轻其自身运营及供应链中的生计收入和生计工资差距。

步骤 4 下的关键考虑因素

- 一家公司的责任是如何跟踪其对生活收入和工资的尽职调查的有效性？
- 谁应该参与跟踪公司内部的实施和结果？
- 可以使用哪些信息来源？
- 公司如何应对负面结果？

验证、监控和验证

跟踪首先且最主要的是验证行动计划是否已实施，建立持续监控机制，并确认采取的措施确实有效防止和减轻了生活水平差距。

- **验证**：确认已填写要求。
- **Monitoring** 持续跟踪与特定风险相关的情况，并测量和跟踪成功指标。
- **Validation** 确定所采取的预防措施是否确实有效防止了影响。验证和监测数据用于验证。

责任可能被分配给企业内部各个业务单元或办公地点的多名个人，以跟踪实施情况和结果。相关情况下，企业高级管理层对实施进度和结果的监督将为企业整体的进展情况提供一个更为全面的视角。¹²

请参阅更多有关经合组织负责的商业行为尽职调查指南第 83 第 43 页的信息。

验证

在这里，需要在内部验证企业是否在约定的时间期限内执行了其承诺的动作（例如，在纠正措施计划下，见步骤3）。例如，是否执行了计划的活动：例如，培训是否已经开展，识别的采购实践是否已经实施；供应商合同是否已经更新。

Monitoring

企业在尽可能的情况下，应通过多种渠道长时间监控收集的各项指标、信息和数据，以跟踪进展情况并验证生计收入差距和生计工资差距是否正在被减轻和防止。

工人、其代表、工会、农民和合作社应在监测进度是否达到目标中发挥核心作用，并参与持续监测这些指标。公司可以实施一种监测与评估方法，以增强工人和农民的能力，使其能够积极跟踪实现生计收入和生计工资的进展情况。通过这种方法，工人和农民可以评估和分析进展情况，并参与设计解决方案。虽然这

方法虽然可能比合规方法更为耗时，但从长远来看可以更加经济高效 (Align, n.d.)。^[81] 在服装 sector 中，通过采用工人日记 (Garment Worker Diaries) 等举措，提供了直接从工人那里收集数据的示例，以通过抽样监测收入和工资影响随时间的变化 (Garment Worker Diaries, n.d.)。^[82] 全球框架协议可以正式化工会在监督公司尽职调查方面的作用，例如，IndustriALL 全球工会与 H&M 的全球框架协议设立了国家监控委员会，以监督 H&M 供应链中重要成衣生产国的劳动条件 (IndustriALL 全球工会, 2015)。^[83] 工人热线及其他早期预警系统以及申诉机制的案例数据可用于监控目的。

以下是可用于跟踪进度的指标和资源的非详尽列表。

表 4. 跟踪进度的示例指标

指标类型	分组	指标说明
直接指标	收入和工资指标	<ul style="list-style-type: none"> 估计每个国家 / 地区的生活收入或生活工资差距 按性别或其他分列的生活收入或生活工资差距百分比特性 工人和农户的工资和收入净增长 通过确定通货膨胀后工资的百分比变化来确定工资的实际价值
	工人信息	<ul style="list-style-type: none"> 工人 / 生产者 and 家庭成员的数量或百分比 经历按性别或其他分类的生活收入或生活工资差距特性
	集体谈判协议	<ul style="list-style-type: none"> 按国家或地区分列的现有协议数量
	利益相关者参与	<ul style="list-style-type: none"> 在评估和反应，按性别和其他交叉方面分列。 会议纪要 通过谈判进程达成的最终协议 企业对利益相关者的承诺，反之亦然 对如何产生不利影响的投诉和协议的回应已解决。
	供应商参与	<ul style="list-style-type: none"> 对公司生活收入和生活工资政策进行培训，并通过供应商参与计划的方法。 个别供应商对正确行动计划的进展：例如更新的工资差距、具体事件以及它们是如何处理的。
间接指标	工人	<ul style="list-style-type: none"> 工人的知识水平 态度 福利相关指标
	系统	<ul style="list-style-type: none"> 策略实施指标 供应商资格预审
Other	采购实践 (更多步骤 3 中的控制措施)	<ul style="list-style-type: none"> 预计订单和实际订单 订单变更 合同类型 购买代理商的使用

数据源、资源和协作方法：

- 供应商评估** 长期的合作伙伴和供应商关系对于能够随着时间衡量结果至关重要。这些关系存续的时间越长，就越容易追踪进展并对照指标和目标进行跟踪。对于新建立的关系，在早期就建议将公司的监控系统嵌入其报告流程中以从一开始就捕获数据。然而，这将需要在参与、提高意识和能力提升方面进行投资才能有效。供应商数据可以包括第三方审计报告或其他评估报告、供应商的公开报告以及现场证据等。

来访和/或利益相关方互动，有关通过供应商运营层面申诉机制提出的问题或其他能够帮助企业了解供应商存在的差距及其管理状况的信息来源。

- **间接和上游业务关系评估**：评估中期供应商（以及适用的情况下中间商）的尽职调查实践，以验证纠正措施是否及时更新。建立从上游到下游企业定期传递信息的体系对于促进供应链透明度至关重要。通过与其他资源和利益相关者互动来 triangulate 信息，以确保监控不仅依赖于审计。
- **有意义的利益相关者参与和专家咨询**：Corroborate 信息
通过与相关利益相关者(或其合法代表) 的接触，桌面研究、协作方法或建立和定期会议建议进行供应链管理或其他专家咨询。利益相关者和相关的工会很好地提供有价值的见解，一个公司的影响生活收入或生活工资活动对工人及其家庭生活的影响。
- **申诉机制和红旗系统的数据**：输入和反馈来自
补救流程和红旗系统可以帮助加强对实际和通过强调可能没有得到足够的问题，潜在的不利影响注意，并就如何有效应对不利影响提供投入。
- **协作**：当某一地区内的多个行业面临危害风险时，企业被鼓励在各行业之间协调和合作以统一跟踪指标。数据的共享将为该地区的运营者提供更为完整的情况，从而帮助企业更好地针对预防措施进行定位。

查看更多相关信息，请参见经合组织负责任商业行为尽职调查指南第82页（Q41），以及经合组织负责任服装和鞋类供应链尽职调查指南第83至85页。

正在验证

在这里，公司应确定所采取的预防措施是否确实有效防止了影响，并将结果反馈到尽职调查过程中，以调整和改进。验证和监控数据应纳入验证过程。

回应性发现

企业在未能达到目标和目标的情况下，可以考虑是否需要调整尽职调查过程，包括优先级决策等。这有助于确保企业的尽职调查是有效、动态并符合实际情况的。

存在多种原因可能导致生活收入差距和生活工资差距的风险未能得到有效预防或缓解，包括所采取的预防措施本身不够有效、提供的观察进展的时间不足，或者分配给实施纠正行动计划的资源不足。企业应寻求了解这一情况的原因。

内部评估可能有用：

- 在此过程中咨询参与尽职调查过程的员工和外部相关利益相关者。
- 建立高级监督以跟踪进展情况还有助于确保从经验中吸取教训，并不断改进尽职调查系统。
- 将所学经验反馈纳入企业的尽职调查中，以不断改进流程和结果。
- 如果公司通过跟踪发现存在有害的采购实践（例如订单变化）较为普遍，应寻求了解背后的原因。负责下订单的团队成员应被纳入分析中。
- 鉴于公司在供应链中通常与工资设定过程之间存在间接关系，该公司还应寻求与相关利益相关者和其他外部专家进行沟通，以了解如何改进其尽职调查程序，更有效地解决收入和工资差距问题。

公司应定期进行全面的整体尽职调查评估，包括通过合格且获得认证的独立第三方进行第三方审计，这些第三方对工资和收入风险有知识和经验。如果使用审计信息，公司应通过与相关利益相关方进行沟通来验证并进一步利用这些信息。

步骤 5：沟通承诺和行动，以解决生活收入和生活工资差距

本章提供了关于如何对外沟通与生活收入和薪酬尽职调查相关的信息的建议，包括与受影响的相关方沟通，参考尽职调查框架中的第五步。

步骤 5 下的关键考虑因素

- 公司如何就其对生活收入和生活工资的尽职调查公开沟通？
- 与受影响的利益相关者进行什么样的沟通是适当和预期的？
- 如何在报告过程中处理商业敏感信息？

公开传达有关对生活收入和生活工资进行尽职调查的信息

进行尽职调查以应对收入和薪酬风险及损害的相关沟通将被期望，在这些问题被识别为公司自身运营或供应链中的重大风险时。通过公开沟通，企业需说明如何处理不利的人权影响（OECD，2023）。^[11] 这种披露对包括工人、工人代表、当地社区和民间社会在内的广泛利益相关方具有重要意义。同时，这也引起了投资者在评估公司价值时的兴趣（OECD，2023）。^[11]，（G20 / OECD，2023 年^[5]）¹³。

沟通可能采取多种形式。然而，在所有情况下，信息应以相关、准确、及时、清晰且用户友好的方式传达和维护，并使预期用户能够访问相关信息。这可以包括：

- **生活收入和生活工资政策和管理制度** 公司应报告其在自身运营和供应链中确保生活收入和生活工资的承诺，以及相关的管理系统和能力建设，如培训、资源分配、负责员工的关键绩效指标以及政策承诺的高层监督水平（详见第1步获取更多信息）。同样建议公司参考任何与公司相关的价值声明，例如通过参与多方利益相关方倡议或与工会签订协议。
- **尽职调查过程和供应链风险。这可能包括：**
 - **识别和优先过程** 如何识别和优先考虑生活收入及工资相关的风险，包括公司为何优先解决供应链中某一环节的收入和工资差距而非其他环节的理由说明。 **透明度** 基准方法学用于估算生活收入和生活工资，以及公司为验证方法学的可靠性和信息的充分性与利益相关方进行的行动。 **纠正行动计划的组成部分**：采取的行动，衡量行动的指标和实施时间表。
 - **弱势工人和性别考虑**：公司如何针对处于脆弱情况的工作者制定响应措施。例如，支持海外家庭的定期汇款的农民工，或按件计酬的家庭工作者。 **使用计划和认证** 如果公司利用协作项目的信息或通过认证来提供生活收入的保证，

livable工资标准，他们在尽职调查中涵盖这些倡议的范围，以及他们采取行动验证并填补任何缺口的方式。

o **利益相关者参与** 对于制造业情境，这应包括在进行时开展的、旨在有意义地参与、咨询和涉及工会及工人代表的活动（若有的话），以及履行承诺或协议的情况（例如，全球框架协议、工资谈判过程）。对于正式和非正式的农业工人以及小规模农户（方案农户和独立农户），应包括特定参与机制的信息（如小规模农户焦点小组或与合作社及其代表的会议），记录何时与相关方进行了咨询和参与以及讨论和达成的内容，以及最新的相关方指定代表名单。

• **进展和成果**：公司应在可能的情况下报告其在生活收入和工资差距方面取得的进展，包括哪些措施已奏效以及哪些方面需要改进。尽可能提供具体信息，例如干预前后的实际收入或工资的验证数据、公司参与集体谈判协议的相关公开信息引用、通过合法程序提交的相关投诉数量及其结果。其他信息可能包括任何可能限制相关尽职调查发现的质量或范围的约束条件，并在可能的情况下，分享所吸取的经验教训及持续改进的计划。

在沟通供应商尽职调查信息时，相关信息可能以汇总形式共享，或与相关供应商协商确定报告条件。

需要注意的是，为了增加透明度，公司越来越多地选择披露其直接供应商和更高层级供应商的名单。对于生活收入和工资这一话题而言，这也是一个良好的实践，因为它有助于工人、农民及其代表和工会识别雇主的客户，并建立联系以在必要时通过相关机制提出诉求和申诉。此外，这也能够帮助上游或中游制造商了解其下游客户，并在需要时通过相关渠道解决与付款条款和其他采购实践相关的问题。

与受影响的利益相关者沟通

除了公开报告外，公司还应采取措施与受影响的相关利益相关者沟通其尽职调查情况，特别是在他们导致或促成生活收入和生活工资差距的情况下，以展示其对差距的应对措施充分性，而不仅仅是分享信息并在参与过程中向利益相关者报告。通过跟进并报告利益相关者活动结果如何被实际考虑进去，可以让利益相关者感受到他们的观点正在被重视，也有助于管理利益相关者的期望。

沟通应与工人、工会以及工人自行选择的代表组织进行。这种沟通需要以及时、文化敏感且易于访问的方式（例如，语言、识字能力、地理位置、时间、可用性、技术能力）与受影响或可能受影响的权利持有者进行。例如，可以组织与供应链合作伙伴、工人及其代表的信息会议。与当地合作伙伴合作，包括工会，将帮助公司了解哪种沟通方式有效，并理解他们认为哪些信息是重要的，同时确保沟通不会对受影响的利害相关方、人员或合法的商业保密要求造成风险。

对于农民，尤其是方案农户和独立小农户，公司对其应对生活收入差距的响应进行沟通时，可以包括提供当前和以往农产品收购价格、定价机制和计算方法的信息。此外，公司还应提供证据表明所有相关方（包括但不限于妇女、少数民族群体以及协助小农户的独立代表组织）都被咨询过以了解他们改善生计的需求，并且这些相关方参与了合同决策过程。这包括融资、贷款/信贷、还款和其他适用的支持机制。公司可以采用多种沟通和参与机制，例如小农户焦点小组、与村庄或社区领导人的会议、与合作社及其代表的会面等。

关键示例中应与相关利益方分享的信息包括用于收集或计算生计收入和工资估算的相关基准方法论，生计工资或生计收入差距的数据，以及在测量时的性别薪酬差距信息。此外，还应包含公司为追踪和改进采购实践所取得进展的相关信息（如适用）。与受影响的利益相关方沟通时，分享关于承诺和协议进展情况的信息、如何报告问题（包括可用的申诉机制）、申诉人在过程中将受到的保护以及他们可以预期的结果等方面的内容也是至关重要的。

步骤 6：在适当的时候提供或合作进行补救

提供补救措施是尽职调查应促进和支持的关键步骤。本章描述了农业、服装或鞋类行业公司提供或合作进行因生计收入和工资差距导致的实际损害的补救的不同方式。

步骤 6 下的关键考虑因素

- “提供或与合法程序合作”以补偿收入和工资损害是什么意思？
- 在哪些情况下应提供补救？
- 如何确定适当的补救形式？

合法流程

multinational企业指南指出，“企业在识别到自身已造成或促成不利人权影响时，应当通过合法程序进行补救或合作进行补救。”（跨国公司指南.IV.6）。对于直接关联的情况，请参见附录11。

提供或合作参与合法程序意味着公司应确保其运营和供应链中的员工能够通过适当渠道对其涉及负责任商业行为（RBC）问题的投诉提出申诉。投诉机制可以涵盖广泛的责任商业行为问题，但应能够有效地处理收入和工资投诉。符合合法性、可访问性、可预测性、公平性和与跨国企业指南兼容性的核心标准的操作级申诉机制（OLGM）可以成为提供此类流程的有效手段。在自身运营中建立OLGM并通过风险评估过程检查供应商是否具备OLGM是一种良好的做法。如果公司决定创建自己的投诉机制，应确保该机制不会削弱当地申诉机制（包括司法和非司法机制）以及工会在解决劳资纠纷中的作用，并且由可信赖的第三方进行管理。

为了了解合法流程的更多信息以及核心标准的组成部分，请参见经合组织负责任供应链指导方针（适用于服装和鞋类行业，2018年），第93页第6步及其附表8（第96-97页）。此外，还请参见经合组织负责任商业行为指导方针（2018年）A.6部分（第88页）。

方框 11. 当一家公司没有造成或促成不利影响但直接相关时，预期是什么？

如果企业并未造成或促成不利影响，而是直接与该影响相关联，企业仍然可能在补救措施中发挥作用，即使其本身没有预期的补救责任。例如，企业可以在适当的情况下利用其商业关系的优势，促使商业伙伴参与补救过程。在相关情况下，企业可以提供有助于调查或对话的信息。

资料来源：经合组织(2018年 [2])，经合组织负责任商业行为尽职调查指南，Q52，<https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>

何时提供补救？

收入和工资盗窃和违约

当涉及到收入和工资方面的影响时，最严重且最常见的损害通常与未支付工资或工资盗窃、合同工资或收入协议的其他违约、未支付的社会贡献或工资歧视问题有关。这些问题在农业和服装及鞋类等行业中尤为普遍。作为任何收入和工资策略以及尽职调查行动计划的一部分，公司应承诺了解自身的作用并合作进行补救。已有多起关于收入和工资损害的申诉被提交至负责任商业行为国家联络点（NCP）案件中，详见箱12中的部分案例。

了解与生活收入和生活工资有关的伤害

不那么显而易见的是，在收入和工资未能满足工人工及其家庭的基本需求的情况下，公司应采取什么行动，即使他们在法律上合规或满足协商确定的工资水平？也就是说，需要采取什么行动来弥补生活收入和生活工资的差距？

如本手册所述，识别生活收入或生活工资差距应促使公司制定纠正行动计划，并采取真诚努力以缩小该差距（参见步骤1-5）。公司在解决生活收入或生活工资差距方面的合作程度可能取决于该公司是否导致或促进了生活收入或生活工资差距的产生，例如通过采购实践，或者其行为或疏忽是否削弱了集体谈判。作为其尽职调查的一部分，公司应努力了解其是否造成了、促成了或与所识别的影响有关联。这将在很大程度上影响对其响应的期望。

为了了解企业关系中的危害及其适当行动，请参见经合组织负责任商业行为尽职调查指南第72页（Q30），以及经合组织服装和鞋业负责任供应链尽职调查指南第66页。

方框 12. 负责任的商业行为的国家联络点

跨国公司指南内置了一个非司法申诉机制，通过负责任商业行为国家联络点（NCPs）实现。NCPs是由政府建立的机构，其职责分为两部分：促进跨国公司指南及相关尽职调查指导文件，并为通过自愿过程提出的具体负责任商业行为问题（“具体实例”）提供解决贡献。截至目前，已有52个国家建立了NCPs，网络中已收到超过700个具体实例。

任何个人或组织都可以将具体的实例提交给企业在运营或注册地所在国家/地区的国家级申诉点（NCP），针对该企业在全球范围内的运营活动。NCPs促进通过调解或仲裁等非对抗性程序来协助双方解决争议。在特定实例程序完成后，NCPs必须发布最终声明。此外，NCPs还可以根据具体情况提出建议。

提交给 NCP 的与收入和工资有关的案例示例：

- NCP 德国：南风研究所、塞丹劳工资源中心和清洁农业运动与阿迪达斯 AG (2018)：申诉方指控阿迪达斯未能利用其作为买家的地位影响印尼制造分包商遵守最低工资规定。这些指控涉及暂时避免最低工资合规、反工会行为以及解雇员工等问题。NCP 进行了调解，解决了与工资及相关尽职调查有关的问题。该公司要求其合作伙伴不再将该分包商作为溢出生产设施用于为阿迪达斯生产。
- NCP 美国：Jamaa 资源倡议组织等 vs 美国公司 (2016年)：申诉方指控子公司提供的工资未能满足其需求，尽管该公司承诺会改善当地经济。NCP 接受了这一具体案例并进行调解。2017年2月28日，美国公司以正在进行法律程序为由拒绝参与调解。
- 荷兰 NCP：由工会 FBV Eemshaven 通报的具体案例涉及荷兰跨国企业 Nuon (2012年)：FNV 指控该能源公司未能在其与分包商的业务中遵守公平劳动标准，包括工资水平等。通过 NCP 的调解，双方达成了共识。特别是，Nuon 要求其承包商将其对主要承包商施加的相同义务传达给他们的供应商，包括遵守最低工资规定和集体劳工协议等。
- NCP 瑞士：国际食品、农业、酒店、餐饮、catering、烟草及相关工人联合会 (IUF) 与雀巢公司 (2008年)：IUF 声称雀巢 Panjang 管理团队没有尊重当地工会 SBNIP 的权利，并拒绝进行集体谈判，特别是关于工资的谈判。NCP 了解到，在印度尼西亚，双方已经达成协议，将工资纳入 2010-2011 年的集体谈判协议 (CBA)。

注：MNE 指南中使用的“具体实例”一词用于描述其实施过程中可能遇到的实际问题。来源：经合组织 (OECD) (2018年^[2])，经合组织负责任商业行为尽职调查指南，<https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>；OECD (2020^[84])，提供补救措施：20 年和前进的道路，<https://mnegidelines.oecd.org/NCPs-for-RBC-providing-access-to-remedy-20-years-and-the-road-ahead.pdf>

确定适当的补救形式

对于收入和工资受损的情况，补偿通常是最相关的补救形式。在确定适当的补救形式时，公司应特别考虑弱势群体（如农民工、女性和社会边缘化社区）获得补救的障碍。例如，许多农民工可能无法满足成功提起工资索赔或从欺诈性招聘者那里追回已支付款项所需的证据要求，因为他们缺乏工作时间和工资记录，或者持有虚假或伪造的文件。私人法律援助成本高昂，他们可能难以获得足够的法律援助。此外，许多农民工缺乏关于自身权利以及如何访问补救程序和法律或准法律服务的信息。对于许多人来说，补救论坛因地理位置偏远，通常位于首都城市，远离工人们的居住地或工作场所而变得实际不可达 (ETI, 未提供日期)。^[85]

对于确定适当补救措施的一般原则，请参见《经合组织负责任供应链指导手册——服装和鞋类行业》第6.3节，第101-102页。

附件 A. 有用资源

OECD 资源

以下是应与本手册结合使用的重要经合组织资源清单。

资源	Description	URL
经合组织关于跨国企业的指导方针 负责的商业行为	一系列政府支持的期望 负责的商业行为一致 与适用法律和国际 公认标准	https://doi.org/10.1787/81f92357-en
经合组织负责的尽职调查指南 业务行为	对企业的实用指导 实施经合组织尽职调查和 会议负责的商业行为 期望	https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en
经合组织 - 粮农组织负责农业指南 供应链	特定部门尽职调查指南 经合组织提出的期望 跨国企业指南	https://doi.org/10.1787/9789264251052-en
经合组织负责的尽职调查指南 服装和鞋类供应链 Sector	特定部门尽职调查指南 经合组织提出的期望 跨国企业指南	https://doi.org/10.1787/9789264290587-en

更多资源

资源	Description	URL
I. 一般指导意见		
联合国全球契约，实现生活工资 雄心：参考表和实施 指导意见	关于实施生活的说明性指南 业务系统中的工资方案	https://www.unglobalcompact.org/library/5887
联合国全球契约，生活工资分析工具	Afree，用户友好和严格保密 帮助公司识别的在线工具 行动和进一步的机会，以提供 生活工资，以确保所有工人，家庭 社区可以有尊严地生活	https://livingwagetool.unglobalcompact.org/
生活收入实践社区，指导 在供应链中实现生活收入的步骤： 如何将生活收入纳入你的主流 公司的活动。	关于将生活收入纳入 采购计划和可持续性 方案	https://sustainablefoodlab.org/wp-content/uploads/2020/06/指导-步骤-迈向生活-供应中的收入-Chains.pdf
道德贸易倡议，基本代码指南： 生活工资	关于实施生活的实用指导 全球供应链中的工资	https://www.ethicaltrade.org/resources/二维码指导生活工资
IDH，生活工资行动指南	本指南是生活路线图的一部分 IDH 创建的工资。它支持 公司和其他组织在其 迈向生活工资旅程	https://www.idhsustainabletrade.com/living-wage-platform/living-wage
风险评估：衡量生活收入和生活工资差距的方法		
国际劳工组织，一种估计需求的方法 工人及其家庭	估计需求的方法 工人和他们的家庭在不同的 国家情况	https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/projectdocumentaton/wcms_826322.pdf

资源	Description	URL
Anker 研究所，第 2 章：概述 Anker 生活工资方法：生活 世界各地的工资	描述如何估计 使用 Anker 方法的生活工资	https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/chapter02.xhtml
Anker 研究所，第 15 章：测量 现行工资与生活工资相比： 世界各地的生活工资	给出了测量的注意事项 与生活相比的现行工资 wage	https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/chapter15.xhtml
Anker 研究所，性别薪酬差距 全球供应链：来自工作场所的调查结果 孟加拉国、哥伦比亚、摩洛哥、泰国和 土耳其	提出了研究的结果，以测试 Anker Research Institute 的方法论 测量的大小和决定因素 全球工作场所的性别薪酬差距 供应链。	https://www.ankerresearchinstitute.org/working-论文/性别-薪酬差距-feb24
IDH，IDH 生活工资评估	可以支持公司、品牌和 供应链生活工资认证 差距评估	https://www.idhsustainabletrade.com/living-g-工资评估/
生活收入实践社区，指导 计算家庭收入	关键原则、要素和注意事项 用于衡量农业的实际收入 家庭。侧重于现场测量 和调查	https://thecosa.org/wp-content/uploads/2021/06/指导-计算-生活-收入.pdf
生活收入实践社区，估计 农民家庭收入	如何使用辅助数据 在以下情况下估计收入 字段数据不完整或不存在。	https://c69aa8ac-6965-42b2-abb7-0f0b86c23d2e.fileusr.com/ugd/0c5ab3_9443320ff33a4256b4d2d583ea810078.pdf
生活收入实践社区，指导 关于计算和可视化收入的手册 与生活收入基准的差距	如何调整数据和计算，报告， 想象生活收入差距	https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2020/08/KIT-指南-测量和可视化的gap.pdf
生活收入实践社区，适用于 衡量和衡量家庭经济的家庭经济分析 解决收入差距	组织收入差距的框架 建立在传统基础上的度量 生计测量方法	https://c69aa8ac-6965-42b2-abb7-0f0b86c23d2e.fileusr.com/ugd/0c5ab3_409bab5a18e4403aaff9d9db11cc081c.pdf
生活收入实践社区，如何 计算(生活收入)参考价格 农产品	从业者计算生活指南 农产品收入参考价格 商品	https://www.living-income.com/fileadmin/living_income/The_概念/测量/最终_v1_Guidance_on_计算_家庭收入_.pdf
公平穿着基金会，工时成本计算	一种计算成本的方法 缩小服装的生活工资差距 工厂	https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/12/FWF-LabourMinuteCosting.pdf
公平贸易国际，生活收入参考 价格模型	生活收入参考指南 一系列商品的价格(LIRP)	https://www.fairtrade.net/issue/living-收入参考价格

风险评估：评估生活收入和生活工资估算方法的资源

国际劳工组织关于估计生活工资的原则 应遵循“，会议的结论 包括生活工资在内的工资政策专家， 第三节，第 8 节。		https://www.ilo.org/resource/gb/350/report-会议-专家-工资-政策-包括生活工资
生活收入实践社区，生活收入方法指导标准 关于生活和生活工资估算方法的标准的文件 收入和生活工资估计		https://www.living-income.com/fileadmin/living_income/Publication/标准_LILW_估计.pdf

风险评估：寻找基准的资源

经合组织，性别工资差距	性别工资差距数据库 国家	https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html
经合组织，就业保护和最低限度 工资	关于最低工资的信息 通货膨胀上升	https://www.oecd.org/en/topics/sub-问题/就业保护-和-minimum-wages.html
OECD，收入和财富分配数据库	两个关于收入和财富的数据库 各国之间的分布	https://www.oecd.org/en/data/datasets/收入与财富分配-database.html
Anker 研究所，国家指数	生活收入和生活工资估计	https://www.ankerresearchinstitute.org/ar

资源	Description	URL
亚洲最低工资联盟，计算生活工资	超过 200 个地点，每年更新 由亚洲联盟领导的联盟 区域生活工资基准 亚洲服装的制衣工人 生产国	i- 国家指数 https://asia.floorwage.org/living-工资/计算-a-生活工资
公平工资网络, 公平工资	全球数据库与生活工资 基准，包括国家和城市级别 值。发布新的基准值 每年。生活工资认证是 也可用	https://fair-wage.com
全球生活工资联盟	国际标准制定者联盟 与 Anker 研究所有关 承载包含范围的资源库 Anker 批准的基准研究， 参考值、工作文件和案例 研究。	https://globallivingwage.org/about
Numbeo，生活费用	全球生活费用数据库	https://www.numbeo.com/cost-of-living
WageIndicator Foundation，WageIndicator 关于生活工资和生活工资的常见问题 实施指导	全球生活工资和生活数据库 收入基准基于 WageIndicator 的方法，包括 国家和地区价值观发表于 165 个国家的国家网站和 作为完整数据集可用。新的估计是 每季度发布	https://wageindicator.org/salary/living-工资/faq-生活工资
关于生活工资和生活的 ALIGN 指导工具 income	关于生活收入和生活的指导工具 工资与资源库和来源 在一系列基准上绘制地图	https://align-tool.com
IDH, 基准查找器	列出可用生活工资的工具 确定的每个国家/地区的基准 虽然它的生活工资基准 识别过程	https://salarymatrix.idhtrade.org/benchmark-方舟-取景器
清洁衣服运动，欧洲最低工资	欧洲的生活工资基准 服装工人	https://cleanclothes.org/广告系列/europ电子地板-工资
生活收入实践社区，寻找一个 生活收入基准？	幻灯片组网址经常被问到 围绕生活收入基准的问题	https://www.living-income.com/fileadmin/living_income/Publication_and_Calculation/FAQ_Living_income基准_LiCoP_v1_May_26_2020_final.pdf
公平穿着，工资梯子	一个在线工具，允许支付的工资 要与范围进行比较的任何工厂 工资基准	https://www.fairwear.org/resources-and-工具/工资阶梯
III. a 缩小差距		
IDH，缩小差距	Aguide to identify and addressing the 工资低的根本原因：	https://www.idhsustainabletrade.com/living-工资-平台/差距
可持续食品实验室，扶持小农 农民增加收入	一篇旨在阐明角色和 公司和其他行为者的杠杆 增加小农收入	https://sustainablefoodlab.org/wp-content/uploads/2017/09/BFP-改进-收入-WEB.pdf
III. b 缩小差距：采购做法		
国际劳工组织，向劳动重新分配增加值 服装供应链：解决低工资问题 通过采购实践	结合学术和政策信息 与现实生活中的商业案例研究 通过以下方式解决低工资的策略 采购实践	https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_534536/lang-en/index.htm
负责任采购的通用框架 实践，共同框架	工作的公司的参考点 改善他们的采购实践	https://www.cfrpp.org
可持续纺织品、工资和 采购实践 - 可持续伙伴关系 纺织品	关于生活实施的指导意见 工资和采购做法	https://report.textilbuendnis.com/en/pst2022/工资和采购做法

资源	Description	URL
更好的购买、研究和工具	关于采购实践如何影响的指南 工作条件，包括工资	https://betterbuying.org/research-tools
ACT，采购实践：问责制和 Monitoring	基于成本的实用指南 环围栏劳动量计算模型 费用	https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/d纪念碑/ACT-Info-Brief_PPC-and-accountabilityv2-2.pdf
四. 监测和报告		
IDH, 推荐的 KPI	设置和监控密钥的指导 生活工资绩效指标	https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2021/10/生活路线图-工资-建议-最低-KPIs-for-tracking-progress_30Sep21-.pdf
对齐, 跟踪进度	关于监测和管理的实用指南 传达生活工资或 生活收入之旅	https://align-tool.com/action-process/4/4.1-track-progress
公平劳工协会，公平薪酬 仪表盘	允许公司分析的工具 工人工资，衡量这些工资 超过 30 岁的生活工资基准 国家和跟踪进展随着时间的推移	https://www.fairlabor.org/about-us/fair-补偿工具包
ISEAL，提出可信的生活工资要求 - A 指导实践的框架	指导框架，以支持公司 和可持续发展系统，以使可信 生活工资索赔	https://www.isealliance.org/get-参与/资源/制作-可信-生活工资索赔指导框架
公平劳动协会，生活工资公共 报告	对成员提高工资的指导 供应链的透明度	https://www.fairlabor.org/living-wage-公众报告指南
生活收入实践社区 - 生活 收入工具包：采取行动并监控结果	幻灯片演示文稿提供有关创建 生活收入战略和监测以及 评估结果	https://www.living-income.com/tools-资源/公司工具包
V. 合作与协作		
可持续食品实验室，政府研究 在全球价值链中实现生活收入	政府生活收入指导	https://sustainablefoodlab.org/living-政府收入指导/
可持续食品实验室，指导迈向生活的步骤 供应链收入	对公司生活收入的指导 供应链	提供自： https://sustainablefoodlab.org/small-规模-农民-生计/
IDH，生活工资行动指南	提供有关各种行为者角色的指导 在供应链中，以及生产和 购买国家政府，以及他们如何 合作缩小生活工资差距	https://livingwageguide.idhtrade.org

参考文献

ACT (N. D.), *ACT 劳动成本计算协议* , [75]
<https://actonlivingwages.com/app/uploads/2021/04/ACT-Labor-Costing-Protocol.pdf> .

对齐 (n. d.), *行动过程* , <https://align-tool.com/action-process/4/4.1-track-progress> . [81]

Anker , R. 和 M. Anker (2017) , *世界各地的生活工资。测量手册* , [48]
<https://doi.org/10.4337/9781786431462> .

B4IG 联盟(2023 年) , *B4IG 联盟加快了对生活工资的行动* , [87]
<https://www.b4ig.org/the-b4ig-commission-accelerated-action-on-the-living-wage/> .

巴莱斯特拉 , C. , D. Hirsch 和 D. Vaughan - Whitehead (2023) , “上下文中的生活工资 : A [11] 经合组织国家的比较分析 *经合组织关于福祉和不平等的文件* ” , 第 13 号 , 经合组织出版社 , 巴黎 , <https://doi.org/10.1787/2e622174-en> .

BananaLink (2022), *News* , <https://www.bananalink.org.uk/news/banana-link-welcome-uk-living-wage-retailer-promise> . [88]

Barford , A. et al. (2022) , *生活工资的案例 : 支付生活工资如何改善业务 [14] 绩效和解决贫困问题 “商业对抗贫困”* , 剑桥大学可持续发展领导与转变研究所 , <https://doi.org/10.17863/CAM.80370> .

BCTI (2023), *解决不平等 : 商业行动议程* , [15]
<https://tacklinginequality.org/files/flagship.pdf> .

更好的棉花倡议 (2020) *年度报告* , <https://bettercotton.org/wp-content/uploads/2021/09/BCI-2020AnnualReport.pdf> . [71]

Bundeskartellamt(2022) , *在竞争激烈的环境中实现可持续性 - [89] Bundeskartellamt 结束对部门举措的审查* , https://www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Meldung/EN/Pressemitteilungen/2022/18_01_2022_Nachhaltigkeit.html?nn=3591568 .

工商业和人权资源中心 (n. d.) , *印度尼西亚 : 超过 64,000 名工人被解雇 [27] 自 2020 年以来 , 主要影响纺织和鞋类行业* , *印度尼西亚自2020年以来已有超过64000名工人被裁员 , 主要影响纺织和制鞋产业。* .

工商业和人权资源中心 (n. d.) , *缅甸 : 制鞋厂的工人去了 [25] 绝食抗议要求增加工资* , *缅甸制鞋工厂工人进行绝食抗议 , 要求加薪* .

干净的衣服运动(N. D.) , *支付您的工人 - 尊重劳工权利* , [21]
<https://cleanclothes.org/广告系列/pay-your-workers> .

国际消费者协会(2023年), *全球消费者原型, 以促进可持续生活*, [29]
<https://www.consumersinternational.org/media/513796/segmentation-of-sustainable-lifestyles-report-05-12-2023.pdf>.

Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, incl. Fair & [59]
 可持续咨询(2023年), *评估杂货零售商的采购行为对生产者的影响*, <https://www.nachhaltige-agrarlieferketten.org/en/tips-tools#c3469>.

道德茶伙伴关系(2022) *负责任的采购实践*, <https://etp-global.org/wp-content/uploads/2023/10/Responsible-Purchasing-Practices-Briefing-Paper.pdf>.

ETI (2013), *为家庭工人设定公平的计件工资: 关键原则和可能的方法*, [74]
https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/setting_fair_piece_rates_for_homeworkers.pdf.

ETI (N. D.), *获得补救。公司的实用指南*, [85]
https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Access%20to%20remedy_0.pdf.

ETI (N. D.), *提高工资: 当务之急*, <https://www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-for-workers>.

欧盟委员会(2019), *食物链中的不公平交易行为*, [61]
 你提供的链接指向的是欧盟农业部关于共同农业政策、农业食品供应链及不公正交易实践的相关信息。具体翻译如下:

https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/agri-food-supply-chain/unfair-trading-practices_en
 欧洲联盟(2024), *企业可持续发展尽职调查指令*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L:202401760#d1e3434-T-1>.
 欧盟农业政策 | 农业食品供应链 | 不公正交易实践 | 相关文件

公平劳动(2021年), *服装工人的生活工资*, [72]
<https://www.fairlabor.org/projects/reaching-living-wage-for-clothing-workers>.

公平劳工协会(N. D.), *FLA 公平劳动法*, [32]
<https://www.fairlabor.org/accountability/standards/manufacturing/mfg-code>.

公平穿着基金会(2023), *公平磨损品牌性能检查指南*, [34]
<https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2024/02/Fair-Wear-Brand-Performance-Check-Guide-2023-.pdf>.

公平穿着基金会(n. d.), *人工分钟成本计算*, <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/12/FWF-LabourMinuteCosting.pdf>.

Fairphone (2022) *将生活工资和收入纳入欧盟 CSDDD 至关重要*, [86]
<https://www.fairphone.com/wp-content/uploads/2022/05/Letter-Inclusion-Living-Wage-income-in-EU-CSDDD.pdf>.

公平贸易国际(2024), *公平贸易风险图*, <https://riskmap.fairtrade.net/salient-issues/living-wage>. [56]

公平贸易国际(2023年), *香蕉价格评论与新的公平贸易生活工资参考价格计算器*, [52]
https://files.fairtrade.net/New-Banana-Price-Update-Fact-Sheet-FINAL_3112023.pdf.

公平贸易国际 (n. d.) , *公平贸易生活收入参考价格模型* , [63]
[生活标准参考价格概念：一种确保农民从其作物销售中获得充足收入以维持当地生活标准的方法。](#)

公平贸易国际 (n. d.) , *新鲜水果 - 雇佣劳动组织的产品标准* , [31]
<https://www.fairtrade.net/standard/hl-fresh-fruit> .

公平贸易国际 (n. d.) , *我们的战略* , [67]
<https://www.fairtrade.net/about/strategy#:~:text=%20问题%20那%20公平贸易%20拥有,%20享有%20质量%20生活> .

农民收入实验室 (2019 年) , *竞争：在 SDG 1 上动员业务行动* , [28]
<https://www.mars.com/sites/g/files/dfsbuf106/files/2023-08/Race%20to%20One%20Mobilizing%20Business.pdf> .

农民收入实验室 , 火星 (2019) , *背景文件：扰乱商品* , [58]
<https://www.mars.com/sites/g/files/dfsbuf106/files/2023-08/扰乱%20商品%20background%20paper.pdf> .

农民收入实验室 , 乐施会 , 火星 (N. D.) , *争先恐后：在 SDG 1 上动员业务行动* , [41]
<https://www.mars.com/sites/g/files/dfsbuf106/files/2023-08/Race%20to%20One%20Mobilizing%20Business.pdf> .

G20 / OECD(2023 年) , *G20 / OECD 公司治理原则 2023* 经合组织出版社 , [5]
<https://doi.org/10.1787/ed750b30-en> .

服装工人日记(n. d.) , *关于我们* , <https://workerdiaries.org/about-us/> . [82]

GIZ (N. D.) , *生活收入参考价格估算器* , <https://www.nachhaltige-agarlieferketten.org/en/tips-tools> . [62]

全球有机纺织品标准 (2023) *全球有机纺织品标准 7.0* , https://global-standard.org/images/resource/documents/standard-and-manual/GOTS_7.0_SIGNED_.pdf . [33]

GLWC (2018) , *估算生活工资的 Anker 方法* , [49]
<https://globallivingwage.org/about/anker-methodology> .

GLWC (n. d.) , *关于全球生活工资联盟* , <https://globallivingwage.org/about> . [10]

GLWC (n. d.) , *生活收入* , <https://globallivingwage.org/about/living-income> . [9]

GLWC , G.(2022) , *生活收入报告，印度尼西亚苏拉威西省农村* , [12]
<https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2024/02/LI-Central-Sulawesi-final-report-Feb.14.2023.pdf> .

好衣服公平薪酬 (N. D.) , <https://www.goodclothesfairpay.eu> . [20]

绿色按钮(2023 年) , *绿色按钮标准 2.0* , <https://gruener-knopf.de/media/687/download> . [30]

ICI (N. D.) , *加纳的现金转移、弹性和童工* , [66]
<https://www.cocoinitiative.org/knowledge-hub/resources/cash-transfers-responsibility-and-child-labour-ghana> .

IDH (2022), *全球投资者支持 IDH 的生活收入和生活工资路线图*, [19]
<https://www.idhsustainabletrade.com/publication/全球投资者集团支持IDH的生计收入和生计工资路线图>

ILO (2024), *包括生活工资在内的工资政策专家会议的结论*, [6]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_915989.pdf

ILO (2024), *国际劳工组织就生活工资问题达成协议*, [50]
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_918717/lang-en/index.htm

ILO (2023), *关于修改 ICLS 关于家庭收入和支出统计*, [7]
<https://www.ilo.org/resource/resolution-concerning-houdown-including-including>

ILO (2022), *双重过渡：形式化和向环境可持续性的转变* [57]
体面的工作, <https://www.ilo.org/publications/double-transition-formalization-and-shift-environmental-sustainability>

国际劳工组织 (2022), “设定适当的工资：生活工资问题”, *劳工组织简报*, [8]
https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS_857876/lang-en/index.htm

ILO (2021), *全球供应链中的性别平等*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--Europe/---ro-Geneva/---ilo-rome/documents/genericdocument/wcms_824714.pdf. [40]

ILO (2017), *全球供应链中的采购实践和低工资：来自* [38]
the, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_561141.pdf

ILO (2016), *最低工资政策指南，第 6.10 章如何执行最低工资：全球* [37]
供应链, https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/enforcement/WCMS_439059/lang-en/index.htm#4

IndustriALL (N. D.), *全球框架协议*, <https://www.industrialunion.org/global-> [79]
框架协议

工业全球联盟 (2015) *IndustriALL 全球联盟和 H & M 签署全球框架协议* [83]
协议, <https://www.industrialunion.org/industrial-global-union-and-hm-sign-global-框架协议>

ITUC (2020), *提高最低生活工资 - 世界需要加薪*, <https://www.ituce-csi.org/促进-最低生活工资>, [42]

ITUC (2011), *结社自由议定书*, https://www.ituce-csi.org/IMG/pdf/FOA_Protocol_English_translation_May_2011.pdf. [80]

KIT (N. D.), *科特迪瓦可可生产家庭收入差距分析*, [45]
<https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2019/01/Analysis-of-the-income.pdf>

KIT (N. D.), *科特迪瓦可可部门的生活收入和童工*, [68]
<https://www.kit.nl/publication/生活收入和童工在科特迪瓦的部门>

标签背后的劳动力(n. d.) , *我们的要求 : 品牌必须支付生活工资* , [22]
<https://labourbehindthelabel.org/living-wage/> .

雀巢(2021年) , *雀巢可可计划 2021 年年度进展报告* , [70]
<https://www.nestlecocoaplan.com/> .

雀巢 (n. d.) , *我们正在帮助缩小可可种植社区的生活收入差距* , [65]
<https://www.nestle.com/sustainability/human-rights/living-income/coco> .

OECD (2023) , *经合组织关于负责任业务的跨国企业准则* [1]
 行为 经合组织出版社 , 巴黎 , <https://doi.org/10.1787/81f92357-en> .

OECD (2022) , *使采购实践成为服装和服装负责任业务实践的一部分* [39]
鞋类行业供应链 - 从不同角度进行的探索 经合组织出版社 , 巴黎 , <https://mneguidelines.oecd.org/background-notes-2022-oecd-forum-on-due-diligence-in-the-garment-and-foots-forum.pdf> .

OECD (2022) , *通货膨胀上升时期的最低工资* 经合组织出版社 , 巴黎 , [53]
https://www.oecd.org/en/publications/通货膨胀上升时间最低工资_8792bb79-en.html .

OECD (2022) , *经合组织关于政府在促进负责任方面的作用的建议* [43]
业务行为 , <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0486> .

OECD (2020) , *提供补救措施 : 20 年和前进的道路* 经合组织出版社 , [84]
 巴黎 , <https://mnegidelines.oecd.org/NCPs-for-RBC-providing-access-to-remedy-20-years-and-the-road-ahead.pdf> .

OECD (2018) , *经合组织负责的商业行为尽职调查指南* , OECD [2]
 出版 , 巴黎 , <https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en> .

OECD (2018) , *OECD 负责的服装供应链尽职调查指南* [3]
和鞋类部门 经合组织出版社 , 巴黎 , <https://doi.org/10.1787/9789264290587-en> .

OECD (2015) , *谈判我们的方式 : 在不断变化的工作世界中集体谈判* , [78]
 经合组织出版社 , 巴黎 , <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en> .

经合组织 / 粮农组织 (2016 年) , *经合组织 - 粮农组织负责任农业供应链指南* , OECD [4]
 出版 , 巴黎 , <https://doi.org/10.1787/9789264251052-en> .

PLWF (N. D.) , *平台生活工资财务* , <https://www.livingwage.nl> . [17]

雨林联盟 (n. d.) , *我们的 2020 认证计划中有什么 ? 生活工资* , [35]
<https://www.rainforest-alliance.org/wp-content/uploads/2020/07/whats-in-our-2020-certification-program-living-wage.pdf> .

责任承包项目(2023 年) , *SMCs 1.0* , [44]
<https://www.responsiblecontracting.org/smc> .

标准普尔全球 (N. D.) , *指数 : DJSI 指数系列* , [18]
<https://www.spglobal.com/esg/performance/index/djsi-index-family> .

班次(2018年)，人权机遇：15个现实生活中的企业如何做出贡献 [13]
以人为本的可持续发展目标，

<https://shiftproject.org/resource/the-human-rights-opportunity-in-collaboration-with-wbcsd/introduction> .

社会与劳工融合(2023年)，数据收集工具解释：什么样的社会 [47]

是否收集了合规数据？，<https://slcp.zendesk.com/hc/en-us/articles/360011591000-数据收集工具解释：收集何种社会合规数据> .

社会责任国际(N.D.)，社会责任8000国际标准，[36]

<https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf> .

加利福尼亚州(2022) 服装工人保护法(SB62)，[73]

<https://www.dir.ca.gov/dlse/Garment/#GWPA> .

可持续食品实验室和企业抗击贫困(2017)，“让小农能够 [69]

提高他们的收入，”提高收入的挑战，https://www.living-income.com/_files/ugd/0c5ab3_55ab14a82e5442ca90a6b1f7f1b32bd9.pdf .

生活收入实践社区(2024)，入境点和良好做法/性别 - [46]

敏感的干预措施，以缩小生活收入差距，<https://www.nachhaltige-agrarlieferketten.org/en/tips-tools/#c3796> .

生活收入实践社区(2024)，关于以下标准的指导文件 [51]

生活收入和生活工资估算方法，https://www.living-income.com/fileadmin/living_income/Publications/Studies/Criteria_LILW_Estimates.pdf .

生活收入实践社区(2020)，关于计算和计算的指导手册 [55]

将收入差距可视化为生活收入基准，<https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2020/08/KIT-Guidance-Measuring-and-visualizing-the-gap.pdf> .

《金边邮报》(N.D.) 工会为最低工资谈判做准备，[24]

<https://www.phnompenhpost.com/national/trade-unions-gear-minimum-wage-talking> .

托尼的巧克力(2021) 2020-2021年年度报告，[64]

<https://tonyschocorony.com/int/en/annual-fair-reports/annual-fair-report-2020-2021> .

WageIndicator(n.d.)，生活工资常见问题，[54]

<https://wageindicator.org/salary/living-wage/faq-living-wage> .

工人权利联合会(n.d.)，孟加拉国最低工资谈判使品牌的生活 [23]

工资“承诺”的测试，你提供的链接指向一篇文章，但并未直接给出具体文本内容。为了更好地帮助你，请提供文章的具体文本内容，以便进行准确的翻译。如果只需要翻译链接标题或简短描述，请告知。

工人权利联合会(n.d.)，不可抗力：全球服装品牌如何使用COVID - [26]

19大流行给僵化的供应商和放弃工人，https://media.business-humanrights.org/media/documents/ECCHR_PP_FORCE_MAJEURE3.pdf .

Notes

¹ 跨国企业指南提供了符合适用法律和国际公认标准的责任商业行为自愿原则和标准。指南涵盖的内容可能是国内法律和国际承诺的主题。指南概述了负责任商业行为的建议，这些建议可能超越企业依法必须遵守的要求。政府对企业遵守指南的建议与法律责任和执行事项是不同的。

² 《经济、社会及文化权利国际公约》（ICESCR）第七条以及《世界人权宣言》（UDHR）第二十三条第三款

³ 企业被认为拥有杠杆作用，即企业有能力影响导致损害的实体的不当行为（MNE指南，第二章第22段）。

⁴ 本节讨论优先级决策，涉及识别与生计收入和生计工资影响相关的最高风险活动和/or商业关系。更广泛地说，本手册可以帮助企业了解在尽职调查的背景下，生计收入和/or生计工资影响是否是他们需要优先考虑的重要问题。

⁵ OECD建议公司及其参与的合作倡议采取主动措施了解其管辖地区的竞争法问题，并避免可能违反竞争法的活动。然而，可靠的负责任商业行为倡议本身并不与竞争法的目的相矛盾，通常在这种倡议中的合作也不会违反此类法律。在价格和工资方面应避免的因素包括雇主之间在薪酬（工资固定）和招聘实践方面的共谋。（OECD, 2023）^[1]，来自德国香蕉供应链的近期案例表明，在德国零售商之间合作推广 livable wages 的举措并未违反反竞争行为（BananaLink, 2022）。^[88]；Bundeskartellamt, 2022年^[89]。这是通过统一工具和流程来避免的，例如在计算加价而不是确定价格或价格组件方面达成一致；通过将生活工资成本从产品价格中分离出来；保持与同行和供应商之间直接而透明的关系；并邀请其他方加入他们的合作。

⁶ 例如，在欧盟企业可持续性尽职调查指令（CSDDD）的谈判中，超过60家来自不同行业、国家和规模的企业联盟、投资者和倡议组织呼吁欧洲议会确保将生活工资和收入作为人权纳入最终指令文本，并且不应对其定义进行妥协（Fairphone, 2022）。^[86]。作为经合组织的战略合作伙伴，“包容性增长商业联盟”（B4IG）是由多家大型公司组成的全球联盟，致力于在全球和地方层面推动包容性增长，与政府进行合作。其成员包括

公司致力于采取行动实现 livable wages，并且正在努力使公司能够向同行学习并分享最佳实践以推进这一进程（B4IG联盟，2023）。^[87]。

⁷ 有关此类相互关联的风险的讨论，请参阅“全球供应链中的生活收入和生活工资”。

⁸ 见步骤3：防止或减轻与生活收入和生活工资差距相关的问题，以进行更深入的讨论关于非正式部门的相关行动。

⁹ 安克研究 institute 计划在2024年修订这些指导原则，预计这将导致大多数实物福利的可接受上限降低。

¹⁰ 一篇来自经合组织（OECD）福祉、包容性、可持续性和平等机会（WISE）中心的研究论文通过回顾不同的最低生活工资方法论，识别其中的共性和差异，并评估各种假设对最终估计值的影响，为这一辩论做出了贡献。此外，该论文将最低生活工资估计值与一些常用的国际工资指标和贫困线进行了基准比较。附录中提供了所审查的最低生活工资倡议的详细信息，包括覆盖范围、采用的最低生活工资定义、纳入的支出类别、计算策略等。（Balestra, Hirsch 和 Vaughan-Whitehead, 2023）^[11]。

¹¹ 根据国际劳工组织（ILO）的定义，“正常工作时间”指的是雇主在法律规定的工作时间内可支配的时间，这一定义排除了加班时间。（ILO, 2024）^[6]。

¹² also see “Step 2: 识别和评估自身运营和供应链中的生计收入差距和影响”以实现尽职调查的责任/监督。

¹³ 公司被建议咨询国际认可的披露标准，包括经合组织跨国企业指南第三章以及与该指南相一致的2023年二十国集团/经济合作与发展组织公司治理原则。



Supported by the

