

迎接社会责任认证的新时代

WRAP 修改政策以鼓励工时透明化

自从社会责任认证在大约二十年前开始出现，它已成为服装供应链中重要的操作规程，其大部份政策皆基于国际劳工组织(ILO)核心公约，及聚焦当地的法律法规，并以此制定具体的要求以达至合规，这种模式在这段时间内基本没有改变。此模式无可置疑地具有显著的影响力，尤其是在某些领域中。现在世界各地的工厂越来越了解社会责任以及劳工保护的重要性。虽然我们认识到还有很多的工作仍要做，但在某些方面，如童工问题，已获得巨大的进展。毫无疑问，今天的工厂从整体上看比过去更安全。很多这些成绩可归因于已经存在了近二十年的社会责任审核模式。

尽管这种模式确实取得了很大的进展，但由于受限于对一些固有的实际情况的认识，而无法取得更大的突破。由于认证程序要部份依赖工厂符合一些数据上的要求（大部份都包含在当地的法律法规里），这样便造成偏差，使到社会责任审核成为一个猫捕老鼠的游戏。工厂为了“通过”审核，又担心说真话会妨碍他们取得证书的机会，所以便向审核员提供他们认为社会责任方案/品牌/项目所想看到的数据，而把真实的数据藏起来。从过去经验显示，这个严重的问题仍未能根除，尤其是涉及到工时。目前，所有社会责任项目都会设定每周工时的上限（通常，这些限制都是基于当地法律法规）。由于许多工厂都会改写他们的工时记录，以符合评估的要求，所以工时已被证明为审核中极难的部分。由此而产生出多套工时记录的现象已在行业中成为笑话，这种现象会产生更深层次的不良影响，对工人真实的报酬难以核实，这是因为工资的计算都是基于工时的。让工厂能集中于改善工作条件上，而非单单只为通过审核，即避免错误地只处理症状而非疾病本身，从来都是一个挑战。但不首先承认问题，并肯定问题的存在，就难以取得进步。反过来说，没有在审核模式上奖励诚实，同样是不可能进步。

鉴于这一切，WRAP 正在重新审视其社会责任认证政策，将透明度定为核心事项。作为其 12 项原则修订的一部分，从 2016 年 1 月 1 日起，WRAP 改变其认证准则，即使工厂还未完全达到当地法律法规对工时的要求，也会允许工厂在符合一些条件之下达标。这些条件包括：

1. 工时记录要完全透明;
2. 确保所有加班都是工人自愿的，而且要在保障了安全和健康的条件之下;
3. 所有员工的薪酬必须完全符合 WRAP 有关薪酬和福利的原则; 及
4. 在之后的每次审核中均需显示较之前的审核进步，并正朝着符合当地法律法规的工时要求逐步改善。

在那最后一个条件中是包含提供一份工时整改计划，工厂管理层需要在认证有效期内制定将要达至的工时减量目标。目的是通过查明和解决工时过长的根源，而非仅仅利用双重记录掩盖问题，以推动真正的进步。WRAP 能预计到每间工厂的情况都有所不同，因此会以个别的基础来处理。

WRAP 期待着与所有参予认证的工厂，审核伙伴，以及认可 WRAP 的品牌/零售商，和所有其他利益相关方携手迎接这个社会责任认证的新时代，以透明度为基础，致力于推动真实及持续改善的社会责任认证的新时代.