



Ethical Trading Initiative

工时条款修订

解释：修订的意义

导言

- 本文件旨在就解释 ETI 基本守则有关工时的第 6 条提供指导意见，这一条的修订标准于 **2014 年 4 月 1 日** 生效。这是基本守则中最难解释的条款之一，并且这一领域通常还需要考虑国家立法、集体协议和其他相关规定。
- 基本守则第 6 条的主要目的是保证工人工时不会**过量**；工人**每周至少休息一天**；任何**加班都属自愿**并且得到**合理补偿**。
- 这部分基本守则的根本原则是**保证工人的健康和工作场所的安全**。
- 第 6.1 条款明确规定，工时主要标准是**国家立法、集体协议和基本守则**从第 6.2 条款到第 6.6 条款确定的标准，遵守其中对工人**保护最高**的标准。因此，在评估工作场所工时的做法时，要考虑所有这些规定中确立的适当标准，这一点很重要。
- 第 6.2 条款到第 6.6 条款规定的标准基于**国际劳工标准**，附件 B 中列出了最相关的国际劳工标准。
- 该注解指导考察基本守则第 6 条涉及的各个不同方面，即：
 - 限定常规工时；
 - 允许工时过量的特殊情况；
 - 自愿加班的规定；
 - 周休息时间。
- ETI 基本守则有关工时的条款应与基本守则中的其他规定一并考虑，包括涉及工资和结社自由的条款。
- ETI 基本守则适用所有类别的工人，包括国家劳动法不适用的人群（如农业工人）。

工时

ETI 基本守则的要求是什么？

6. 工时应不过量

6.1 工时应遵守国家立法、集体协议和以下 6.2 至 6.6 条款的规定，以给工人提供最大保护的标准为准。6.2 至 6.6 条款基于国际劳工标准。

6.2 工时（不包括加班时间）应由合同确定，且每周应不超过 48 小时。*

6.3 所有加班都应自愿。应该负责任地使用加班，并考虑到以下因素：劳动者个人和整体的工作额度、频率和工时数。不能用来替代正规就业。应支付加班工资进行补偿，建议比例应不低于正常工资的 125%。

6.4 任何七天时间内工作的工时总数应不超过 60 小时，除非是以下 6.5 条款的情况。

6.5 只有在满足以下所有条件的特殊情况下，才允许在七天时间内工时超过 60 小时：

- 国家立法允许；
- 与代表大多数职工的工会自由谈判达成的集体协议允许；
- 采取了适当的保障措施保护工人的健康和安全；
- 雇主证明出现了适用的特殊情况，如突发的生产高峰期、事故或紧急情况。

6.6 工人每七天应享有一天休息，或者，如国家法律允许，每 14 天享有两天休息。

* 国际标准建议在适当情况下，应将常规工时逐步下降至每周 40 小时，在缩短工时情况下并不降低工人工资。

为什么重要?

- 关于工时和加班的**法定限制**旨在保护工人的**健康和福利**，防止他们**工作过量**。
- 工时过量可能损害工人健康，增加**工作场所的风险**，因为工人会出现疲劳。据报道，当员工每天工作超过 12 小时的时候，发生工伤的风险将加倍，每天工时超过 10 小时时，增加 40%（Salminen，2010 年）。工时过长还会导致**缺勤和生产率降低**，因为会出现与健康相关的问题（BW，2011 年）。
- 尽管工时加长可以增加每位工人的总产量，但并不一定能增加单位时间内的**劳动生产率**（ILO，2011 年）。实际上，**工时加长似乎会降低生产率**，即单位小时内的产出。2000 年在美国 18 个制造业作的研究表明，**加班时间每增加 10%，生产率平均下降 2.4%**（Shepard and Clifton，2000 年）。

避免工时过量的企业利益

- **提高生产率**：工人休息好、处于警觉状态、对工作条件满意的时候业绩会更好。降低工时可以提高工人福祉，反过来也会提高业绩和生产率。
- **降低事故率**，因为工人更为清醒，工伤发生率降低。
- **降低员工的流动**，因为劳动者满意度提升，工作和生活保持健康平衡。
- **节省费用**，由于采用更简洁、更有效的生产流程，降低加班费用，降低招聘和培训替代那些受伤和已经离开企业员工的工人的费用，工人出错更少，产品损耗更小，等等。

应当如何解释?

工时

6.1 工时应遵守国家立法、集体协议和以下 6.2 至 6.6 条款的规定，以给工人提供最大保护的**标准**为准。6.2 至 6.6 条款基于国际劳工标准。

6.2 工时（不包括加班时间）应由合同确定，且每周应不超过 48 小时。*

遵守国家立法、集体协议或基本守则

- 基本守则明确规定，作为最低要求，工时必须遵守国家立法、集体协议书或基本守则的条款。如果三者之间有冲突，对工人更有利的规定优先适用。如果存在真正的集体协议，它是由代表工人意见的工会代表自由谈判达成的，其条款肯定对工人更有利。因此，真

国家立法不适用的雇员类别

一些类别的劳动者可能排除在国家劳动法适用范围之外，如季节性农业工人和小型企业中的雇员。不过，ETI 基本守则有关工时的条款适用所有工人，包括临时工、农业工人和计件工人。

正意义上的集体协议应优先于与之有冲突的基本守则规定。

确定合同工时

- **合同工时**是由劳动合同规定的雇员应该工作的小数时，不包括加班（应自愿）时间。劳动合同应确定每周**固定的工时数**，具体体现合同工时数。
- 规定工时数在不同时候存在变化的合同是可以接受的，条件是国家立法允许并且签订合同的劳动者同意，而且规定的最长工时数不超过每周 48 小时。
- 当劳动合同允许每周工时存在**变化**的时候，如果国家立法和适用的集体协议有规定，可提及相应的平均工时条款。

利用平均数

- 如上所述，如果国家立法和适用的集体合同允许，**每周 48 小时**合同工时可在一个**参考期求平均**。一些国家（见附录 A 表中列出的国家做法）的国家立法存在平均规定，允许每周工时在几周内进行计算，条件是在所设定的时间框架内平均周工时不超过法律和 ETI 基本守则规定的限度。

加班

6.3 所有加班都应自愿。应该负责任地使用加班，并考虑到以下因素：劳动者个人和整体的工作额度、频率和工时数。不能用来替代正规就业。应支付加班工资进行补偿，建议比例应不低于正常工资的 125%。

加班定义

- 对于全日制工人来说，加班是指**超出合同规定最长工时**的所有工作时间。国家立法和（或）集体协议一般设定每天、每周、每月和（或）每年的加班限度。
- 对于非全日制工人来说，加班（及与之相连的加班工资）可以定义为超出合同的工时数，或者超出全日制工人的常规工时的工时数。哪种情况适用要根据国家立法、工人合同或集体协议。

加班的自愿性

- 加班的一个关键点是必须自愿。这意味着工人可以自由同意加班，要求加班时不附带任何要减少他们福利、以后失去加班机会或解雇的恐吓。
- 简言之，加班应通过请求方式，而不是命令或强求，雇员如果愿意，可在完成**常规工时**后自由离开工作场所。

加班与工资

加班通常与**低工资**联系在一起，因为工人工资不足，无法满足需要，要加班挣钱补充正规收入。因此，降低加班时间会严重降低工人收入。供应商应逐步下调工时，寻找其他方法将工人收入维持在同一水平，比如按业绩颁发奖金，或者提高工资率。

负责任地使用加班

- 加班应**负责任地**加以使用，在**平时**不能靠加班来完成生产需要。这意味着雇主不应对于常规生产计划要通过一定加班去完成，或用加班**替代正规就业**（比如，招聘其他职员，或另外设立一个班组）。
- 在确定是否负责任地使用加班时，应考虑如下标准：
 - 幅度：加班人员在所有雇员中的比例；
 - 频率：个人加班或车间加班的频率；
 - 时长：个人或车间加班的小时数；
 - 是否定期向工人咨询使用加班情况，是否存在透明的协议或制度，说明在何种情况下会使用加班或工人可自愿加班。

支付加班工资

- 对于全日制工人，所有加班时间（即超过法定合同工时的时间）都应支付**加班工资**予以补偿。对于加班工作，通常按小时计，按更高比例支付额外一部分报酬。比例应由国家立法、合同或集体谈判协议确定。比如，在中国，在平时加班工资是基本工资的**150%**，休息日是**200%**，法定节假日是**300%**（对于其他国家的情况，见附录 A 表）。
- 国家立法、合同或集体协议没有规定加班工资率的情况下，ETI 基本守则**建议**雇主按工人基本工资比例**125%**支付加班工资。
- 雇员加班工资比例应以他（她）**按小时计的基本工资**为基础来确定。如果是**计件工资制**，通常情况下，加班比例应根据国家立法、合同或集体协议，按前一段时间内平均日工资或小时工资进行计算。
- 其他补偿形式（如，夜间劳动奖）和替代休息不能取代加班工资，但可以额外提供给工人。

工时超过 60 小时

6.4 任何七天时间内工作的工时总数应不超过 60 小时，除非是以下 6.5 条款的情况。

6.5 只有在满足以下所有条件的特殊情况下，才允许在七天时间内工时数超过 60 小时：

- 国家法律允许；
- 与代表大多数职工的工会自由谈判达成的集体协议允许；
- 采取了适当的保障措施保护工人的健康和安全；
- 雇主证明出现了适用的特殊情况，如突发的生产高峰期、事故或紧急情况。

确定最长周工时数

- **60 小时**总工时的限度，包括合同工时和加班，只有在第 6.5 款具体列出和以下解释的特殊情况下才能突破。

国家立法和集体协议

- 首先，应得到**国家立法和集体协议**允许。**国家立法**通常会规定每周工时总数的限度。不过，有时会允许一周内在某些情况下可以增加工时，如发生紧急事件或不可抗拒外力，工时平均计算，工人本人同意。
- 此外，工作类型应得到与代表“大部分”员工的工人组织自由谈判达成的集体协议许可。集体协议应与由工人选举、管理人员不加干预的真正的工人组织达成。¹
- 如果不存在这种协议，任何工人都不得在七天内工作超过 60 小时。

集体协议和工时

集体协议由一个或多个工人组织与一名雇员或一组雇主经过谈判过程达成，确定就业关系的条款和条件（定义参见词汇表）。为符合基本守则第 6.5 款的要求，集体协议应与“代表大部分”员工的工人组织“自由”谈判达成。要自由谈判，协议应得到工人真心同意，并证明协议是通过谈判过程达成，而不是由雇主强加。

安全保障

- 雇主还必须提供适当的**保障**，保护工人的健康和安全。这意味着应采取适当的措施，减少并监督工作场所的危害，将工人特别是长时间工作的工人发生工伤的风险降到最低。
- 保障措施可以包括工人疲劳时特定危险岗位的**风险评估**，增加工间休息，或为临时安排的夜班工人（尤其是女工）提供交通送大家回家。

例外情况

- 最后，雇主还应证明存在**例外情况**。例外情况指预料之外的事件，包括但不限于：
 - **紧急事件**：紧要工作，如果不完成的话，会即刻危及雇员的健康和安全，或导致作业严重中断；
 - **预料之外的生产高峰**：最常见的情况是最后一刻更改订单，或者增加量超过供应商可控范围，但不包括可预见的季节性生产高峰。
- 请注意，上述清单并不全面，雇主要明确**说明**，为什么是特殊情况，有正当理由让工人每周工时超过 60 小时。不过，这并不意味着要求每周都加班可确定为例外情况，如果正常情况也要求加班，那这就不是例外了。

周休息日

6.6 工人每七天应享有一天休息，或者，如国家法律允许，每 14 天享有两天休息。

¹ 参见 ETI：《公司供应链中的结社自由：实用指南》，2013 年，第 6 页。

一般说明

- 七天中休息一天意味着每周至少**连续休息 24 小时**。这**不包含**国家节假日和个人休假权利。
- 在考虑准予休息日的时候，所用的七天时间参考期应按国家风俗和立法或生产/班次安排（即，星期一至星期天、星期天至星期六）。一旦决定下来，就应统一适用。
- 工人**每周休息**一般应由国家立法、合同或集体谈判协议确定。有些情况下，国家立法允许工人工作七天没有休息日，只要他们在接下去的一周获得了一天**补偿休息**。基本守则允许这样做，规定只要法律许可，可在 **14 天至少享受两天休息**。
- 国家立法、合同或集体谈判协议也可确立一天中的**休息和吃饭时间**。国家法律还可规定在两个工作日之间休息的最短时间（见附表 A 表中的例子）。理想的情况是，周休息日应要么紧接在每天这种休息时间之前，要么紧接在其后。

常见问题

1. ETI 基本守则中合同或规定的最长工时是多少？

合同工时指雇主要求工人每周的工时量。通常该工时应定为每周不超过 48 小时，除非国家立法或集体协议规定更少的工时数。在使用平均工时制时，每周要求的工时可有变化，条件是平均工时每周不超过 48 小时，实际工时总数每周不超过 60 小时，除非在特殊情况下，国家立法允许，集体协议有规定，而且存在适当的安全保障措施。

2. 如果 ETI 周工时 60 小时的限制比国家立法要严，采用哪种标准？

有些情况下，ETI 基本守则中规定一周工时总数不超过 60 小时的限制比国家立法要严（比如，国家立法可能没有确定每周工时的最长限度）。在这些情况下，应采用 60 小时限度的标准。应注意该限度包括所有加班工时，加班必须自愿，而且遵守基本守则。

只有满足以下所有 6.5 条款的条件后，才能突破 60 小时的限度：

- 国家法律允许；
- 与代表大多数职工的工会自由谈判达成的集体协议允许；
- 采取了适当的保障措施保护工人的健康和安全；
- 雇主证明出现了适用的特殊情况，如突发的生产高峰期、事故或紧急情况。

3. 如何理解“大量比例的劳动力”？

视具体情况而定。国家立法可能具体规定了工时集体协议或一般性的谈判。这可包括排除工时规定适用的协议在程序方面的规定要求（如，英国 1998 年工时条例中第 23 条关于工时的规定）。如果有这样的规定，按该规定执行。如果没有相应的规定，该条款的解释应体现要保证代表少量工人的组织签订的协议不会影响对所有劳动者保护这一目标。不应该用该条款弱化集体协议的真实性。

4. 季节性工作能否突破每周 60 小时工时限度？

不能。季节性工作并不是 ETI 基本守则第 6.5 条款定义的特殊情况。原因是该工作虽然是非正规工作，但完全是可预料和计划的。

5. 工人能否在一段时间内使用平均工时，一周工时超过 60 小时？

和 48 小时合同工时的规定不同，60 小时限度不可能进行平均。基本守则非常明确，工人一周内不得超过 60 小时，除非在特殊情况下，国家法律允许，集体协议有规定，并且采取了适当的保障措施。这是每周工时限度的绝对值。

6. 公司如何保证加班自愿？

雇主要求工人加班时，应向工人明确说明他们可以拒绝，如果拒绝的话不会有负面后果。为避免强迫，雇主应保证：

- 如果提供交通，在正常下班时间应有班车让那些选择不加班的工人离厂回家；
- 车间大门打开，允许工人在下班后自由离开；
- 如果每天采用生产定额，应在标准工时可以完成，工人不应需要加班才能完成；
- 并不总是要那些固定的工人加班；
- 公司内部政策明确声明工人可自由拒绝加班；
- 事先有足够的时间通知工人加班，这样，在工人不能加班时可采用替代性安排；
- 对工人接受加班的同意书归档。

7. 英国法律中“平均”是什么意思？

英国工时条例允许突破每周 48 小时最长工时限制，只要在 17 周时间内（参考期）平均不超过 48 小时，

8. 在英国，如果工人签订了每周 48 小时排除适用协议，他们所从事的加班是否可认为是自愿的？

年满 18 周岁的工人可以选择在一段时间内或永久性地排除适用 48 小时限制。这一协定应由雇员自愿以书面形式签订；雇员可提前七天通知取消。不过，签订排除适用条款并不妨碍工人拒绝每周工作超过 48 小时。每周规定的或平均法定的工时如果超过 48 小时，都必须自愿。此外，ETI 基本守则比排除协议优先适用，工人每周工时不得超过 60 小时，除非在特别情况下，国家立法允许，有保障措施，集体协议有规定。另外，任何加班都必须支付加班工资。

9. 非全日制工人或灵活工时的合同工人什么时候可以享受加班高工资？

确定非全日制工人或灵活工时工人何时享受加班高工资要看他们的合同、集体协议和国家立法，其中会规定支付加班工资的起点时间。在有些国家或有些情况下，非全日制工人只有在完成了可比工人正常的所有工时数后才能开始领取加班工资。重要的是要看国家立法、工人合同和集体协议来确定加班开始的时间。

如果立法和合同规定只有在等量完成全部工时的工作后才能领取加班工资，应在开始就业时在交给工人的信息文件中明确说明。

10. 在中国采用综合计时工作制时，如何实施每周休息的规定？

ETI 基本守则非常明确，工人每七天时间内应休息一天，或如法律允许，每 14 天休息两天。该休息时间是国家立法和实际规定的年度休假或公共节假日之外的休息。

中国法律并没有明确说明是否允许每 14 天休息两天，但这应当是周休息日的最低基础。

11. 是否允许工人工作超过七天而不给休息日？

应当看法律规定。ETI 基本守则规定，如果法律允许，工人可以在七天时间内不休息，但他们在 14 天内必须休息两整天。

12. 每天工时是否有限制？

ETI 基本守则并没有每天可以工作的工时的具体规定。不过，雇主应避免一天工时过长，因为这样可能危及工人的健康。基本守则和国家立法规定有义务保证安全的工作制度，这就必须避免班组工时过长或过度连续工作。这是因为工时过度会导致健康和安全风险。许多国家的国家立法要么有每天最长工时、要么有每天最低休息时间和休息日的规定。应记住，国际劳工组织 1919 年第 1 号公约呼吁通过每天最多 8 小时的工作日。

13. 在英国，谁负责为派遣工支付加班工资？

一般原则是，负责支付工人工资的一方是与他签订劳动合同的主体。因此，如果工人是由派遣机构雇用，然后与公司签订服务合同，那么派遣机构就应负责支付工人的加班工资。不过，使用派遣工的公司应确认工人得到适当的加班工资，工时得到适当管理。公司应负责确保参与基本守则适用的所有产品和服务生产过程的所有工人都遵守 ETI 基本守则，不管他们是直接还是间接（派遣工）雇用的工人。这应包括他们支付给派遣机构的费用是否足够让这些机构来支付加班工资。

14. 如果加班总是要固定的工人去干，是问题吗？

可能会有问题。例如，在一些工厂，雇主总是毫不例外地将加班工作交给外地人去干，因为一般认为他们比本地人需要的闲暇要少（因为他们远离家乡，要存钱寄回家，等等）。不过，本地工人可能将此视为歧视，因为这样的话他们不能加班、不能挣更多的钱。因此，雇主应确保所有雇员都获得加班的机会。同样，加班不应优先给那些以前愿意加班的人，因为这会让人解释为以后要得到加班机会，现在会受迫去加班。

15. 修订 6.2 条款附有一项脚注，提及国际劳工组织每周 40 小时工时的建议书：是否希望 ETI 的成员确保他们的供应商积极将工时降至每周 40 小时？

我们并不希望 ETI 成员确保他们的供应商积极降低周工时，虽然他们可以鼓励供应商这么做，并且优先考虑那些与劳动者谈判达成较短周工时协定的供应商，这是一个例子。ETI 成员一般将周工时规定为低于 48 小时；对于没有这样做的成员，建议书也适用他们自己企业的员工。作为基本守则基础的国际标准（国际劳工公约）规定每周常规工时最长为 48 小时，但也承认，根据国情在适度、可操作时，缩短周工时、加班时间对工人健康和福利很重要。在许多国家可能还要经历一些时间，对于许多 ETI 成员来说，将工时降至 48 小时的标准还将继续是一项优先重点。

16. 是否要求合规审议包括这条脚注？

不会。这条脚注是一项建议，不是硬性要求，不符合这项标准不会视为不遵守 ETI 基本守则。不过，每周常规工时应记录下来，作为审计的一部分，我们也希望雇主探索不断改进的办法，朝着实现这一目标努力。我们鼓励雇主与员工讨论降低工时的机会，作为谈判工作条件正常谈判的一部分，并且与他们所供货的 ETI 成员公司讨论这种机会。

词汇表

- **工人组织：**本文件中，正如国际劳工组织第 87 号、第 98 号和第 135 号公约规定的那样，“组织”这一术语指强化或保护工人或雇主利益的工人或雇主组织。²
- **集体协议：**由以下双方签订的有关工作条件和就业条款的书面协议，一方是一名雇主，一组雇主或者一个或多个雇主组织，另一方是一个或多个代表工人的组织，或者，没有这样的组织时，由工人根据国家法律法规选举出来并授权的工人代表（国际劳工组织《1951 年集体协议建议书》（第 91 号））。
- **加班时间：**超过合同时间之外的所有工时。
- **加班工资：**根据加班支付的额外的数额，一般按小时支付。
- **劳动合同：**劳动合同是雇主与雇员之间的协议，是就业关系的基础。国家立法一般会确定劳动合同是什么，是否应以书面形式签订（根据国家立法，合同不一定要书面签订才有法律效力）。
- **紧急情况：**预料之外、需要立即紧急作出反应的情况。
- **休息日：**连续休息 24 小时的一段时间。

² 第 87 号公约：《1948 号结社自由和保护组织权利公约》；第 98 号公约：《1949 年组织权利和集体谈判公约》；第 135 号公约：《1971 年工人代表公约》。

附录 A：国家实情表

国家	最长合同周工时	平均	加班限制	加班工资补偿	周休息时间
孟加拉国	48 小时。	工人一周可工作 60 小时，一年平均周工时可达到 56 小时，条件是应根据加班规定支付工资。	每天两小时，每周12小时，一年内每周平均8小时。	是普通基本工资的两倍，加上物价津贴（对于计件工资工人，加班时间由雇主与工人代表协商决定。在休息日加班应补休。	依行业而定，一天或一天半。在工厂或企业中的工人一天。
巴西	44 小时。	集体协议可以规定前一天超过正常工时，下一天降下来，只要一年内平均周工时保持正常值，任何一天的工时不超过 10 小时。	每天两小时。	增加50%，或者如果雇主和工人同意，补休。	工人有权每周至少连续休息 24 小时，一般情况下应全部或部分为星期天。
柬埔寨	每周 48 小时，每天 8 小时。	劳动部长可以签发部令，允许将工时分配在不同于一周的时间内，条件是每周平均工时不超过 48 小时。	每天两小时，或者一天工时总数不超过10小时，每周最长工时60小时。	加班增加50%，如果夜间、星期天或节假日加班，增加100%。	工作 6 天后应提供至少 24 小时的周休息日，原则上应在星期天。一些行业可以轮休。
中国	每周40小时，每天8小时。	企业可以采用不定工时或综合工时或其他工时休息制度。综合工时按周、月、季度或年计。不过，日或周平均工时应与那些运用常规工时	一天一小时，或在特殊情况下，一天三小时，每月总共36小时。	工作日增加50%，休息日增加100%，节假日休息日增加200%。	每周至少休息一天。

		制的工时基本一致。			
印度	每周 48 小时，每天九小时。	未提及平均工时。	每天一小时。劳动监察总队长书面授权后可延长至两小时。	每天超过 9 小时、每周超过 48 小时的，增加 100%。农业部门的工人加班工资增加 50%。	每工作一周休息一天。休息日可替换，只要不会不加休息地工作 10 天。
意大利	每周 40 小时（不包括由于技术或季节需要超过这一限度的产业工人）。	集体协议可以规定更低的限制，可以允许按一年平均计工时。集体协议规定的最长周工时（包括加班时间）平均应不超过 48 小时，在不超过 4 月的参考期内平均计算。	每年 250 小时。	增加 10%（适用所有报酬，如基本工资加上奖金和补贴）。非全日制工人在达到全日制工人常规工时前的额外工时按普通工资比例支付。	一天。对于倒班制的工人每七天至少休息 77 小时。
肯尼亚	六天 52 小时。	参考期限于六天工作周。	任何连续两周的加班加常规工时的总数应不超过 116 小时。	工作日加班增加 50%。休息日和公共假日加班增加 100%。	七天内至少一天。
南非	45 小时。	书面协议可以要求或允许雇员一天工作 12 小时，包括吃饭时间，不付加班工资。集体协议可以规定常规工时和加班时间在四个月内平均。平均工时为每周平均 45 小时，或每周平均加班 5 小时。	每天 3 小时、每周 10 小时。加班每天不能超过 12 小时。集体协议可将每周限度提升到 15 小时。雇主只有根据协议才能要求或允许工人加班。	至少增加 50%（或雇主和雇员将补休达成一致）。星期天（休息日）加班增加 100%，对于通常在星期天上班的人加班增加 50%。	36 小时。雇主和雇员可以达成书面协议，规定每两周至少连续休息 60 小时，或者雇员一周内的休息时间可降低 8 小时，如果下周的休息时间等量增加。
土耳其	每周 45 小时（六天）。	如果各方同意采用动态工时，两个月内平均周工时不得超过 45 小时，每天工时不得超过 11 小时。集体协	每年 270 小时。	根据常规工时，工资增加在 125%至 150%之间	每七天 24 小时。

		议可将参考时期增加到四个月。		或采用补休。	
英国	总共 48 小时，包括加班。（书面协议可延长。）	48 小时的允许量可在 17 周内进行平均。	每周 48 小时（包括加班）。	加班工资没有法律规定。	七天中一天。可以调整为要么是 14 天内两段休息时间，每次不少于 24 小时，或者是 14 天内一段休息时间，不少于 48 小时。24 小时内应连续休息 11 小时。
越南	每周 48 小时，每天 8 小时。		每天四小时，每年 200 小时。	常规工作日增加 150%，周休息日、公共节假日或年节假日增加 200%。	七天中一天（24 小时），倒班制工人每天休息 12 小时。

附录 B：相关的国际劳工标准

[第 1 号公约](#)– 1919 年（工业）工时公约

[第 30 号公约](#)– 1930 年（商业和文职工作）工时公约

[第 14 号公约](#)– 1921 年（工业）每周休息公约

[第 106 号公约](#)– 1957 年（商业和文职工作）周休息公约

[第 175 号公约](#)–1994 年非全日制公约

[第 182 号建议书](#)– 1994 年非全日制工作建议书

[第 47 号公约](#)–1935 年四十小时工作周公约

[第 116 号建议书](#)–1962 年缩减工时建议书

[第 87 号公约](#)– 1948 年结社自由和保护组织权利公约

[第 98 号公约](#)–1949 年组织权利和集体谈判公约

以下是国际劳工组织全部有关工时的公约和建议书

- [C001 - 1919 年（工业）工时公约](#)
- [C004 - 1919 年（妇女）夜间工作公约](#)
- [C014 - 1921 年（工业）每周休息公约](#)
- [C020 - 1925 年（面包店）夜间工作公约](#)
- [C030 - 1930 年（商业和文职工作）工时公约](#)
- [C031 - 1931 年（煤矿）工时公约](#)
- [C041 - 1934 年（妇女）夜间工作公约（修订）](#)
- [C043 - 1934 年平板玻璃公约](#)
- [C046 - 1935 年（煤矿）工时公约（修订）](#)
- [C047 - 1935 年四十小时工作周公约](#)
- [C049 - 1935 年（玻璃瓶厂）缩减工时公约。](#)
- [C051 - 1936 年（公共事务）缩减工时公约。](#)
- [C052 - 1936 年带薪休假公约](#)
- [C061 - 1937 年（纺织业）缩减工时公约](#)
- [C067 - 1939 年（道路交通）工时和休息时间公约](#)
- [C089 - 1948 年（妇女）夜间工作公约（修订）](#)
- [C101 - 1952 年（农业）带薪休假公约](#)
- [C106 - 1957 年（商业和文职工作）周休息公约](#)

- [C132 - 1970 年带薪休假公约（修订）](#)
- [C153 - 1979（道路交通）工时和休息时间公约](#)
- [C171 - 1990 年夜间工作公约](#)
- [P089 - 1990 年关于 1948 年（妇女）夜间工作公约（修订）的议定书](#)
- [R013 - 1921 年（农业）妇女夜间工作建议书](#)
- [R018 - 1921 年（商业）周休息建议书](#)
- [R021 - 1924 年利用休息时间建议书](#)
- [R037 - 1930 年（旅馆等）工时建议书](#)
- [R038 - 1930 年（剧院等）工时建议书](#)
- [R039 - 1930 年（医院等）工时建议书](#)
- [R047 - 1936 年带薪休假建议书](#)
- [R063 - 1939 年（道路交通）调度本建议书](#)
- [R064 - 1939 年（道路交通）夜间工作建议书](#)
- [R065 - 1939 年（道路交通）规范工时办法建议书](#)
- [R066 - 1939 年（私人司机）休息时间建议书](#)
- [R093 - 1952 年（农业）带薪休假建议书](#)
- [R098 - 1954 年带薪休假建议书](#)
- [R103 - 1957 年（商业和文职工作）周休息建议书](#)
- [R116 - 1962 年缩减工时建议书](#)
- [R161 - 1979 年（道路交通）工时和休息时间建议书](#)
- [R178 - 1990 年夜间工作建议书](#)
- [R182 - 1994 年非全日制工作建议书](#)

参考书目

- ETI, *Freedom of Association in company supply chains: A practical guide*, 2013: www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf
- ILO, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, 2011: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf
- Ji-Won Seo, *Better Work Discussion Paper Series: No.2, "Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work"*, (BW) 2011: <http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- Shepard, E.; Clifton, T., 2000: "Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing?", in *International Journal of Manpower*, Vol.21, No.7, pp. 540-553.