



预防和消除强迫劳动: 供应链企业负责任招聘指南



**Ethical
Trading
Initiative**

For workers' rights. For better business.

目录

引言	P.3
相关法律框架	
I. 全球框架	P.4
II. 中国的法律环境	P.5
预防强迫劳动指南：招聘、就业、合同终止	
I. 招聘	P.6
II. 就业	P.19
III. 合同终止	P.23
预防强迫劳动的管理制度	P.24
其他资源	P.26
国际劳工组织强迫劳动指标	P.28
附录一：道德贸易机构的匿名问卷调查结果摘选	P.30
附录二：案例分析 (由瑞联稚博咨询公司提供)	P.31
参考资料	P.38

引言

关于道德贸易机构 (ETI)

二十年来，道德贸易机构及其成员一直是道德贸易的一支推动力量。我们影响企业，使之负责任地行事并促进体面劳动。

我们的成员是具有前瞻性的国际机构，他们采取独特的方式应对商业和社会可持续发展，和我们一道解决当今全球供应链面临的复杂挑战，改善全世界工人的生活。

欲了解更多信息，请访问我们的网站

<https://www.ethicaltrade.org>.

在全世界范围内，约 2100 万人正在强迫劳动条件下工作，他们中的许多人是全球供应链的一部分（国际劳工组织，2016 年）。本指南具体面向中国，中国是全球供应链最重要的部分之一。随着更多的针对现代奴役和强迫劳动的国际法规落实到位，企业负有日益增强的义务，即了解、解决并报告其供应链中存在的强迫劳动情况。对于现代奴役风险的认识也在提高——道德贸易机构进行的一项调查发现，77% 的公司认为其供应链中有存在现代奴役的可能性，更多的公司正在采取行动加强在这一领域的合规。

本指南涵盖贯穿整个就业过程（从招募到合同终止）的潜在强迫劳动风险，同时深入关注负责任的招聘做法。负责任招聘至关重要，是预防强迫劳动发生的起点。找工作的工人可能受到虚假信息的误导欺骗，也可能受到向他们收取费用或控制他们的工资和活动的劳务中介的伤害。使用非正规或非法招聘渠道也增加了强迫劳动的风险。近期对于负责任招聘的关注大多集中在国际移民工人，但是在中国国内劳动力背景下理解负责任招聘也很重要。中国国内劳动力包括 2.86 亿外来工（国家统计局，2017 年）。

本指南为在中国经营的雇主提供实用的建议，用以解决在他们自己的企业存在的强迫劳动风险。这些建议基于道德贸易机构对当地情况和当前做法的研究，包括对工人和人力资源管理人员就其招聘经验和雇佣做法进行的在线调查。

道德贸易机构基本准则 条款 1: 自由选择就业。

1.1 没有强迫劳动、债役劳动或非自愿监狱劳动。

1.2 工人不被要求向其雇主交纳押金或交存身份证件，并且在给出合理通知后可以自由离开其雇主。

过去两年来，ETI 在全球供应链所在的主要国家开展了一系列培训，以普及有关法律和标准的信息，并介绍供应商预防和消除工作场所现代奴役风险的最佳实践。为了应对供应链中可能出现的风险，ETI 还与 MicroBenefits 合作，分别为工厂和工人开展了“负责任的招聘调查”。该调查旨在：

- 了解中国工厂目前的招聘实践；
- 确定招聘/求职过程中的挑战和风险；

- 使用调查数据为制定负责任招聘的培训材料和指导手册提供信息。

调查问卷包括有关招聘渠道、风险管理、入职前信息沟通和宣导、入职培训、招聘费、童工/未成年工、申诉，外籍工人和终止雇佣以及离职自由等二十余个问题。

该调查采取全匿名方式并通过多个远程渠道展开，历时一个半月，最后回收到来自 20 个劳动密集型制造业的 4,000 多名工人和 200 名招聘/人力资源经理作出的回答。样本数量虽小，但却为供应链中招工环节出现的问题和高风险做一个快速评估提供了数据依据，从而使该指南的编写更具有针对性和实用性。

除此之外，瑞联稚博咨询公司（CCR CSR）还根据他们多年在年轻工人和童工调研及补救方面的经验，撰写了该指南的案例研究。

相关法律框架

I. 全球框架

国际劳工组织对强迫劳动的定义：“在惩罚威胁下非自愿从事的任何工作”。该定义包括两个方面：

(1) 工作是否是自愿的

一些工人是通过欺骗、胁迫或恐吓被雇用，或者被迫从事一项特定工作以还清欠雇主或中介的大额债务。

(2) 是否存在潜在的惩罚

这方面的例子包括被剥夺工资或没收押金等财务性惩罚、扣押身份证件或旅行证件、身体上的暴力或惩罚以及剥夺权利或特别的待遇。移民工人尤其面临“债役”的风险，他们被迫工作以还清因招聘过程收取费用而产生的债务。

国际劳工组织确定了以下强迫劳动风险指标，这些指标包括：

1. 限制工人活动
2. 隔离工人

英国《现代奴役法案》(2015年)

企业被要求报告其为解决现代奴役采取的措施。

- 现代奴役包括：
- 强迫劳动
- 劳役
- 人口贩运

3. 滥用工人的脆弱性（趁人之危）
4. 欺骗工人
5. 对工人施加身体暴力或性暴力
6. 恐吓和威胁工人
7. 扣押工人的身份证件
8. 扣留工资
9. 债务奴役
10. 虐待性的生活和工作条件
11. 过度加班工作

其他国际法律也有关于现代奴役的规定，其中强迫劳动是一种类型，其他还有劳役和人口贩运类型。《英国现代奴役法案》（2015 年）要求商业组织公开报告其为解决现代奴役风险采取的措施，包括在其海外供应链中发生的风险和采取的补救行动。法国和澳大利亚也有要求企业就现代奴役问题进行报告的立法，而其他二十国集团国家也有具体关于供应链中的强迫劳动的立法。

II. 中国的法律环境

中国也有反对强迫劳动的法律法规。《刑法》禁止“以暴力、威胁或者限制人身自由的方法强迫他人劳动”（第 244 条，2011 年修订版）。此外，《劳动合同法》（2007 年）有如下详细规定：

第 3 条	订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。
第 9 条	用人单位不得扣押身份证件或收取招聘费用或押金。
第 26 条	以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，在违背对方真实意思的情况下订立或者变更的劳动合同无效。
第 38 条	如果用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者可以解除劳动合同。
第 38 条	用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。
第 60 条	劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第 88 条

以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的，依法给予行政处罚和刑事处罚。

劳务中介机构和中间人的使用也得到规范。《劳动合同法》规范了劳务派遣机构提供的派遣工的使用，《劳务派遣暂行规定》（2014 年）将一家公司中劳务派遣员工比例限制在 10%。《规定》还将可以使用劳务派遣的工作岗位限制在 3 类：临时性、辅助性或者替代性工作岗位。临时性员工可以在一家公司工作的时间不超过 6 个月。

《就业促进法》（2008 年）规范就业服务，包括劳务中介机构。按照该法律，劳务中介必须办理登记并符合一定的条件，不得提供虚假就业信息、扣押工人的身份证或向工人收取押金。

预防强迫劳动指南：招聘、就业、合同终止

I. 招聘

以透明和负责任的方式开展招聘过程为保护工人权利和降低强迫劳动风险打下坚实基础。招聘是中国制造业的首要工作重点，中国制造业依赖庞大的劳动力，而且制造业的员工流动率可能高达每月 15%（道德贸易机构的访谈）。

对于雇主来说，为维持正常生产及满足生产旺季上升的用工需求而持续招工，使得全面评估和监测招聘做法尤为重要。

中国的许多制造商采取直接招聘工人，但是第三方劳务中介也很活跃，特别是在雇佣劳务派遣工人和短期工人方面。本指南涵盖雇主直接招聘和使用第三方的间接招聘。

招聘过程遵循的原则

(1) 不收取招聘费用

12%的工人报告他们为了
获得一份工作而付费。

作为一项原则，工人在招聘过程中不应向雇主或中介机构支付任何费用。

29%的工人报告为体检付

许多品牌和行业协会已经做出不收取招聘费用的承诺，包括负责任商业联盟（RBA）、美国服装和鞋类协会（AAFA）以及公平劳动协会（FLA）。¹

招聘费用可能成为构成强迫劳动的要素，特别是当费用如此之高以至于工人（向雇主或中介）欠下重债，他们不还清债务就无法离开工作岗位的时候。国际间移民工人面临高额招聘费用并陷入债役的风险最大。

国际劳工组织将招聘费用及相关花费定义为：“在招聘过程中为确保工人就业而发生的一切费用、收费、开支或财务义务，不论收取的方式、时间或地点。”

这些费用包括：

- 为招工机构/人员提供的招聘服务支付费用
- 工人在雇主直接雇用过程中支付的费用
- 强制性体检的费用
- 技能与资格测试和培训的费用
- 差旅费用
- 入职介绍和培训的费用
- 其他行政管理费用

在招聘国际移民工人的情况下，招聘费用和成本还包括国际旅行和交通费用、各项审批和许可证的费用以及行前培训的费用。

¹ 终止奴役与贩运联盟、人权与商业研究所、劳动力移民与招聘问题开放工作组、负责任商业联盟、联合国全球契约/维泰、劳动提供者协会、国际移民组织、全球移民与发展知识合作团体/国际劳工组织、国际工会联合会、世界就业联合会以及消费品论坛关于招聘费用的定义和规定[详见此处](#)。

国际劳工组织的原则：

不得直接或间接地向工人全额或部分收取任何招聘费用。

负责任商业联盟的原则：（RBA）

工人不得被要求为其就业支付费用。

美国服装和鞋类协会/公平劳动协会的承诺：（AAFA/FLA）

我们承诺与我们的全球供应链伙伴一道创造条件以便没有工人为其工作支付费用。

美国政府对本国企业要求：

政府招标书和合同要禁止承包商、承包商雇员、分包商、分包商雇员及其代理向雇员或潜在雇员收取招聘费用。自 2019 年 1 月起，招聘费用正式定义为“与招聘过程关联的任何费用，包括收费、成本、经核定的付款或其他财务义务，不论征收费用的时间、方式或地点。”

中国当前的劳动力市场对工人的需求较高，因此工人被收取招聘费的可能性较低。但是，在道德贸易机构的调查中，12%的工人报告他们曾经为了获得一份工作而向劳务派遣中介机构、中间人或直接向雇主支付费用。而且 29%的工人（大多在制鞋和电子行业）报告曾为体检付费。

中国的法规规定不得向工人收取招聘费，但是对于常规入职体检费用没有具体规定，实践中入职体检费有时是由工人承担。2017 年的一个调查发现，广东韶关的一家工厂要求工人进行两轮体检，并且由工人自己支付体检费用。

以下两种情况，雇主必须支付招募过程中的体检费用：

- 职业健康体检：根据《中华人民共和国职业病防治法》第 35 条规定，“职业健康体检费用由用人单位承担”。
- 未成年工体检：根据《未成年工特殊保护规定》第 10 条规定，“未成年工体检和登记，由用人单位统一办理和承担费用。”

降低风险的行动

- 工厂是否有“不向工人收取任何招聘费用，包括强制体检费用”的政策规定？
- 如果发现工人已经向工厂员工或中介支付了招聘费用，工厂是否有应对政策？
- 工厂是否对负责招募的人力资源管理人员和其他相关员工提供负责招聘的培训？
- 工厂是否询问求职者他们如何知晓职位信息以及是否向中介交费？
- 在新工人入职 3-6 个月后，工厂有没有询问他们是否支付了任何招聘费用或在招聘过程中欠下债务？

(2) 就业信息透明

60%的工人通过个人关系网
找到工作

--

89%的工厂通过内部推荐招
聘工人

在招聘过程提供清晰准确的信息有助于确保求职者充分了解情况并自愿选择就业。招聘会、就业中心、在线平台以及所有中介提供的就业广告和其他信息应该清楚地说明关于工作条件、合同条款、工资收入的所有相关信息，而且这些条款从招聘应用到合同签订再到入职的整个过程都应该是一致的。

在中国，接受我们调查的工人中有 60%称他们通过个人关系网络找到工作，在接受调查的工厂人力资源经理中，89%表示他们通过内部推荐招聘工人。为了确定申请人掌握的岗位信息是准确的，招聘面试问题应包括询问并确认招聘岗位的关键信息。

当招聘信息没有被准确地传递给工人时，工人对工作和就业条件不满意的风险就会更高，工人被欺骗和剥削的风险也会更高。

降低风险的行动

- 工厂张贴的或在网上公布或与劳务中介分享的招聘广告是否包含详细透明的岗位信息？
- 工厂是否监督中介以便了解他们对工厂招聘岗位的描述是否全面和准确？
- 工厂是否询问求职者对招聘职位的理解，以使任何错误信息或误解在招聘过程中得到解决？

(3) 清晰理解和自愿签署合同

工人必须获得一份书面劳动合同，并保证在签订前理解并自愿签署。雇主不得采用合同替代方式或使用条款不如主合同有利的补充协议。合同应包含如下内容：

基本信息

- ✓ 工作性质和将要从事工作的具体地点
- ✓ 合同起始和终止日期

工时

- ✓ 包括自愿加班、允许的最长加班时间和休息日与假期的频率

财务信息

- ✓ 工资: 基本工资、加班工资和假期工资
- ✓ 扣款: 每一项扣款的内容和预计金额
- ✓ 在招聘和就业期间可能发生的任何费用或押金
- ✓ 支付办法: 频率、方法和工资单格式
- ✓ 工人每月可预期收到的工资净额（最低额和最高额）

合同终止过程和条件

- ✓ 关于工人在有无合理通知的情况下自愿提前终止合同的规定

福利与住宿

- ✓ 福利: 与工作相关的福利，包括医疗和社会保险以及病假、紧急事假和年假等

41%, 20%, 24% 来自
电子、服装和鞋业的工人在招
募的时候曾被提供虚假信息。

- ✓ 住宿和生活条件，例如：雇主是否提供宿舍

每一位新雇用的工人必须在签署劳动合同之前收到关于工作性质和工作条件的详细说明。入职培训应该包括工厂关于强迫劳动、招聘费用、证件扣押与保管、行动自由、骚扰与纪律、申诉程序以及工作条件的政策。这些做法就降低了工人不被告知地同意他们其实不愿接受的工作条件的风险。告知工人他们的权利、工厂的各项支持政策和保护措施、问责和执行机制也有助于降低强迫劳动风险。

降低风险的行动

- 工厂是否有能与新工人用他们的语言或方言沟通的人员？
- 在签署合同之前工厂是否提供时间让工人仔细阅读合同细节？
- 在签署合同之前工厂是否给工人足够的时间就合同细节提问？
- 工厂是否有关于强迫劳动、招聘费用、证件扣押与保管、行动自由、骚扰与纪律、申诉程序以及就业条件的政策？
- 这些政策提供给工人了吗？张贴了吗？或以其它方式供工人获取了吗？
- 工厂有没有检查工人是否充分理解这些政策？

中国的招聘与雇佣机制

道德贸易机构的调查发现不同类型的招聘和雇佣机制，招工渠道也有所不同。下面是制造业里较典型的招聘与雇佣类型：

全职长期工人：通过工厂直接招聘或通过劳务中介招聘。他们与工厂签署劳动合同并由工厂直接支付工资。

劳务派遣工人：由劳务派遣公司而不是由工厂直接雇佣。相关规定要求劳务派遣工人从事临时性、辅助性和替代性工作，在一家工厂最长工作 6 个月，派遣工人数量限制在员工总数的 10%。

短期工人（“临时工”）：由工厂直接招聘或经过中介机构招聘，尽管法律有要求，但是在实际情况中他们往往没有正式的劳动合同。这类工人的直

接管理和工资的支付由中介或者工厂进行。短期工人一般用于满足季节性或短期增产需求。他们通常是通过当地的招聘网络、劳动力市场或者通过当地有组织的“包头”或“工头”找到。工厂通过非正规渠道雇用短期工人以便减轻管理负担和降低社会保险等成本。当提供的工资更高时，工人可能更倾向于短期非正规就业。

实习学生：通过职业学校与工厂的协议被安置在工厂实习。他们适用特殊的工资和职业安全管理规定。

国际移民工人：通过官方安排（例如与朝鲜政府）或者是非法和/或非正规的渠道，没有官方签证或真实的身份证件就业工作。

招聘风险领域

(1) 中介

使用中介和第三方招聘增加了岗位信息被歪曲的风险和收取招聘费用的风险。雇主必须确保任何中介按照中国法律和国际标准负责任地运作。所有第三方必须被评估和监督以确保求职者不会迫于武力、欺骗、恐吓或胁迫而工作。

在中国也有一些中间人（中介）参与企业招聘，有时雇主并不直接与其合作甚至不知道他们。在道德贸易机构的访谈中，相关方提到了许多不同类型的中间人（中介），正规的和非正规的都有，甚至包括家人、朋友和老乡关系网。许多个人中介，没有正规营业执照，他们将工人带到工厂或将岗位信息传递给求职者，从中收取费用。

中国法律要求中介和招聘机构进行商业注册，并对注册资本和员工有具体要求，而地方物价局规范招工收取的费用。²但是，在道德贸易机构的访谈中，相关方称招聘活动往往通过求职者的个人网络或人力资源管理人员的非正规网络开展，而不是通过注册的中介。

雇主应该努力了解工人在求职过程中是否向任何人支付了招聘费用。

²求职者通过中介推荐找工作，依据各地方物价局标准支付中介服务费（向当地物价局咨询）
《就业服务与就业管理规定》第五十三条职业中介机构应当在服务场所明示营业执照、职业中介许可证、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等，并接受劳动保障行政部门及其他有关部门的监督检查。

雇主应该进行尽职调查以确保中介操作是专业的并且符合所有的要求。第三方必须经过登记注册并且具备合规合法经营的历史，并且与雇主签订合同同意按照客户要求运作，从而减轻强迫劳动相关的风险。因此应该定期进行审核。

工厂奖励在职员工推荐新工人时，如果支付奖金需要以新工人必须停留一段时间（例如完成试用期）为条件，那么这可能会对新工人造成压力。工厂的奖励措施应该经过设计和监督以确保新雇用的工人不会因过度的压力而留在岗位上。

降低风险的行动

- 工厂是否询问求职者以确保他们对工作条件和工资福利的理解是准确的？
- 工厂在雇用过程中询问求职者以检查他们是否向中介支付了任何费用？
- 在入职 3-6 个月后工厂询问新工人他们是否支付了任何招聘费用或在招聘过程中欠下债务？
- 工厂是否对合作招聘的任何第三方进行尽职调查，以确保他们经过登记注册并且合法经营？

(2) 短期工人

当大量雇佣“临时工”时，雇主往往通过不够严格的招聘程序并且使用中介或分包商提供工人，这些都增加了强迫劳动的风险。

非官方或非正规的劳务中介活跃在短期工人劳动力市场，他们收取一次性招聘费用或按工人工资的一定比例收取费用。这些中介有可能没有正规执照或登记注册。此外，中介或“包工头”或“包头”常常与工厂签订协议承包一定量的订单，并直接管理一批临工（包括支付工资），这种承包可能发生在工厂内或工厂外。短期工人一般没有与工厂或他们的中介或“包工头”签订合同。

当短期工人因工厂的订单突然增加而被雇用，他们往往面临更高的强迫劳动风险。这可能包括非自愿加班或辞职时被迫接受惩罚，例如他们开始工作时被要求支付的押金可能被没收、工资被扣押或强制性储蓄被冻结。

案例 #1:

一家郑州电子厂的短期工人被招聘中介许诺 6000 元奖金，但是 2018 年 12 月由于这个奖金没有兑现而举行罢工。（南华早报，2018 年）

案例 #2:

一家工厂在旺季由于缺工，便将生产过程在工厂内分包出去。分包商没有经过工厂正常的人力资源管理程序便组织临时工使用工厂的生产线生产。派到工厂的工人不必出示身份证或提供任何个人信息，也没有与任何一方签订合同，只有关于工资的口头协议。工厂也没有关于这些临时工的任何人事记录。（瑞联稚博咨询公司研究）

降低风险的行动

- 所有短期工人，不论他们是直接雇佣还是通过分包商，是否都有劳动合同？
- 所有分包商或中介都有正规营业执照吗？
- 所有工人的年龄和身份证都经过有经验的人员验证了吗？
- 短期工人有人事记录吗？
- 如果通过中介招募，工厂是否监督中介以确保工人自愿工作？工人保留自己的身份证件并且在他们自愿的情况下有权辞职吗？
- 工厂是否向所有短期工人直接支付工资？
- 工厂是否允许工人自由离职而不被惩罚？即使是在生产旺季？

(3) 劳务派遣机构

工厂应该与正规注册的劳务派遣公司签订劳务派遣协议。协议应该清晰地约定需要招募的派遣工数量、派遣期限、工时、工资、社保等安排，以及违约的处理。工厂应该确保被派遣工人不支付招聘费用，至少能同工同酬并获得法定福利。为了降低强迫劳动风险，劳务派遣工人应该被提供书面记录，记录其工资、费用或其他扣除费用。工厂应该确保没有收取过多的费用或任意扣除费用。

降低风险的行动

- 工厂是否对派遣机构进行尽职调查以确保他们经过注册登记并合规经营？
- 工厂是否确保劳务派遣工人与其他常规工人同工同酬？
- 如果派遣机构支付工人工资，是否向工人提供工资和扣除费用的书面记录并确保工资足额按时支付？
- 工厂是否询问派遣工人以便监督派遣机构是否肆意收取费用或扣除费用？
- 劳务派遣工人是否能得到工厂直接雇佣的长期工人一样的福利、培训机会、晋升机会等？

(4) 职业学校与学生实习

在中国有数以千计的职业学校以学生实习的形式向制造业提供工人，一些工厂甚至大量使用实习学生。某些买家通过限制其供应商使用实习学生比例（10%或 20%）的方式来解决大量使用实习生作为低成本劳动力的问题。政府和相关机构也努力认证那些专业并且声誉好的学校，以此为雇主们提供信心。

工程师等高技能职位的实习计划会更加严格可信，而那些填补操作员等没有技能要求的职位的实习计划则更容易出现问题，包括：

- ✓ 童工
- ✓ 实习生工资由驻厂老师保管
- ✓ 实习学生加班工作
- ✓ 实习工作与学生的学习内容无关
- ✓ 学校过度扣除学生的工资以至于净工资低于最低工资标准
- ✓ 工作只有极少的培训和保护

✓ 学生无法离开，因为完成实习是毕业条件之一

与职业学校达成的实习协议应该包括关于合规运作和禁止使用武力、欺骗、恐吓或胁迫的信息。在签订任何此类协议之前工厂都应该进行尽职调查，并且监督审核以确保运作合规。

雇主应该确保学生自愿参与实习项目并且学生不被要求向其学校或劳务中介支付介绍费。

案例 #3:

位于重庆的某工厂内学生工人被发现非法上夜班，并且他们被告知如果不完成实习就将无法毕业。

国家法律法规**规定**要求工资直接付给学生而不是学校。雇主应该提供工资的书面记录并且监督扣费金额和确保工资签收。

雇主还应该检查和确认身份证件以确保学生年满 16 岁。

降低风险的行动

- 工厂招募实习学生的岗位与他们的学习领域相关吗？工厂是否确保招募实习生的数量不超过工厂员工总数的 **10%** 并且也不超过同岗位员工总数的 **20%**？
- 工厂核实学校的登记注册情况和资格吗？
- 工厂是否检查确保实习生不是由劳务中介组织？
- 工厂是否与学校、实习生签订三方实习协议以明确实习条款？
- 工厂是否与各方明确实习期间实习生的保险安排？
- 对于 **18** 岁以下的实习生，工厂是否取得其监护人对于其从事实习工作的书面同意？
- 工厂是否有经验丰富的人员验证身份证件并在面试过程中核实实习学生的年龄？他们是否检查所有的实习学生都必须是二年级和以上的？
- 工厂是否面试实习学生并询问他们是否被迫在工厂实习？
- 工厂是否确保实习生的工资不低于同岗位员工试用期工资的 **80%**？
- 工厂是否直接向实习学生支付工资？
- 工厂是否询问学生以核实他们的工资能否自己保留？以及学校是否收取费用或扣除费用？
- 工厂是否为实习学生提供能够识别学生身份的清晰可见的标牌或制服？
- 工厂是否确保学生没有加班或上夜班？
- 工厂是否确保实习生在工厂的实习工作不超过 **6** 个月？

(5) 国内与国际外来工人

总体而言，由于发生旅行费用、第三方的参与以及远程招聘缺少信息和发生误解的潜在风险更高（特别是在使用不同方言或语言的情况下），因此外来工人（包括外籍劳工）更易面临强迫劳动风险。雇用过程应该包含检

查工人在招聘过程中是否支付费用或发生债务，以及是否有未经授权的招聘人员参与招募，特别是当工人来自中国偏远低收入地区或者工人是外国公民的情况下。

近年来中国的工厂时有发现来自缅甸、越南或朝鲜等国的外国工人工作，由于招聘过程中的欺骗、语言障碍以及在中国没有合法就业地位，他们尤其容易受到强迫劳动的侵害。外国工人往往没有真实的签证或身份证件，并且通常在没有合同和较低工资的情况下工作。语言障碍使他们难以与管理人员甚至是其他工人沟通，即使他们是人口贩运等犯罪的受害者，他们也难以申诉求助。

在道德贸易机构的调查中，工人们报告称他们的工厂有来自越南、柬埔寨、老挝和朝鲜的外国员工。其中一些人被工厂隐藏起来或被报告为少数民族。如果外籍劳工被确认，雇主应该调查他们是否被人口贩运以及想办法提供保护和帮助其归国。如果是某些外国政府官方派出国的工人，由该国政府代表管理，并且很有可能是在强迫劳动的条件下工作，包括限制人身自由活动、禁止从厂区外出、护照被扣押以及非常低的净工资和超强工作强度等，工厂如果无法保证为这些外籍工人提供自由、合规的工作条件，应该避免招用该类工人。

案例 #4:

2018年3月，一名15岁缅甸人被发现在东莞一家鞋厂工作。他是由一名劳务中介在缅甸招聘，然后中介为他在昆明办理了假身份证件并把他运到工厂。中介告诉工厂他将为他们从云南找少数民族工人，工厂没有审查中介或与之签合同。当工人被工厂雇用后，中介继续控制他并从他的工资中抽成（瑞联稚博咨询公司研究）。

降低风险的行动

对于国内外来工:

- 工厂是否评估参与招聘的中介的作法以确保他们合规经营?
- 工厂是否要求所有合作中介正式登记注册?
- 工厂是否面试工人以确保他们是自愿工作并且没有支付招聘费用?
- 工厂是否确保人力资源管理人员和员工能够与外来工用他们的方言沟通并且确保外来工充分理解合同与工厂政策?

对于外国劳工:

- 工厂是否谨慎招聘外籍劳工并核实其身份证件的真实性?
- 工厂是否确保外籍劳工的身份证件由他们自己保管?
- 工厂是否避免通过官方渠道雇用被其本国政府限制人身自由的外籍劳工?
- 如果发现外籍劳工, 工厂是否有应对的政策和程序?

II. 就业

在雇佣过程中, 工厂应该设计人事管理和工资支付办法以便工人自愿工作而且有行动自由, 这意味着如果工人选择辞工, 能够在合理的通知期限后离开而不会受到惩罚。

就业风险领域

(1) 费用与扣款

如果工人在雇佣过程中遭遇过高的费用和扣款, 他们的净工资可能低于最低工资标准。这些费用可能包括: 住宿与膳食、交通、购买工服和工具、强制体检、就业培训和入职培训。

工厂强制提供的宿舍和交通收取的费用应该不高于市场价格，否则工人应该可以自由选择其它住宿和交通方式。

工厂不能要求工人自费购买必要的个人防护装备(PPE)，这些装备应该由雇主提供。所有扣款必须在工人知晓和同意的情况下进行。

大额押金或强制性存款也有扣押工人工资并阻止他们离职的作用。

降低风险的行动

- 工厂是否确保扣款或扣费不会导致工人净工资低于最低工资标准？
- 工厂是否确保任何扣款都是自愿或被工人充分理解，并有书面记录的？
- 工厂是否为所有雇员免费提供个人防护装备（PPE）？
- 工厂是否取消要求员工参与的任何强制性存款？

(2) 工资支付办法

工资应该直接向工人按时足额以货币方式支付。扣押工资或强制向储蓄基金缴费有时被用来鼓励工人留在工厂工作，但是如果工人因此无法不受惩罚地自由辞工，就构成强迫劳动。

降低风险的行动

- 工厂是否每月或更频繁地支付员工所有的工资？
- 工厂是否直接向工人支付货币工资？
- 工厂是否确保工人在合理通知后辞工不会受到财务性惩罚？

93%的工人说他们自己保管身份证件

(3) 保管身份证件

工人应该总是自己保管身份证件。在我们的调查中，93%的工人说他们自己保管身份证件，但是少数受访者说他们的身份证件由雇主或中介保管。

降低风险的行动

- 员工负责保管他们自己的身份证件吗？如果有需要，工厂是否提供安全保险的存放条件，例如工人自己掌管钥匙的柜子？
- 工厂是否询问工人以检查他们的身份证件是否保存在第三方手中？

(4) 加班

加班应该是完全自愿的，工人应该自由选择是否参与加班。如果拒绝的话，不受惩罚或承担其他惩罚性后果。即使工人同意加班，过度加班也不应被允许。如果加班不可避免，总工时应该提前告知相关方，包括工人、工会和品牌公司。

降低风险的行动

- 工厂是否取消对拒绝加班的工人的任何惩罚措施，包括从此不给他们提供加班机会等？
- 工厂是否确保工人在正常工时、不加班的情况下能赚到最低工资？
- 工厂是否询问工人以检查他们是否被迫加班？

(5) 行动自由

15-31% 的工人在试用期结束后必须和工厂签订协议保证最低工作期限。

6.4% 的工人在试用期内没法辞工。

在工作时间，工人应该有行动自由，包括饮水和去洗手间。在工作时间之外，工人应该能够不受限制地活动，没有宵禁或对个人人身活动的限制。

员工应该在年假或个人假期期间自由回家或外出，不用支付任何形式的押金，并且不受终止合同或其它惩罚的威胁。

降低风险的行动

- 工厂是否制定清晰的工作时间内行动自由的政策并告知工人？
- 工厂是否对保安人员和班组长进行培训以确保在工作场所和厂房内外允许员工有行动自由？
- 工厂是否取消对工人休年假或休法定假期的任何惩罚？

(6) 骚扰、虐待和纪律

工作场所应该没有任何形式的粗暴对待或虐待，包括使用或威胁使用身体暴力或性暴力、骚扰和恐吓以及身体或言语虐待。

纪律处分不应导致扣除工资、减少福利或强制劳动。

71%的工人说在事先通知的情况不难辞工

19%的工人说管理者们不会批准工人辞工，尤其是在生产旺季

3%的工人说他们会失去部分或全部押金

1%的工人说他们不得不从中介或雇主那里拿回他们的

降低风险的行动

- 工厂是否评估现有申诉机制的有效性？包括参访员工检查他们的申诉是否在规定的时限里得到解决？
- 工厂是否有清晰的防治骚扰、虐待和恐吓政策？
- 工厂是否就适当的管理方法和纪律处分对保安人员和班组长进行培训？
- 工厂是否监督跟进工人使用申诉机制报告骚扰和虐待事件的情况？是否确保他们能够提交匿名报告？并且这些报告得到调查和跟进解决？
- 工厂是否询问工人现在或过去有没有发生过骚扰和虐待事件？

(7) 童工

童工往往是由在职员工通过非正规渠道带到工厂。瑞联稚博咨询公司发现，在 2018 年收集的童工案例中，有 37%是由在工厂工作的亲戚介绍到工厂工作，而并未经过标准的招聘程序。其他案例中发现，工厂对于内部

员工推荐的工人没有进行正式的年龄验证。在少数案例中(6%)，童工由劳务中介带来。

童工风险在学校放假期间和生产高峰时期会上升，此时招聘过程由于紧急需要劳动力而匆忙，充分核实身份证件等步骤可能被忽略。

雇主必须对工作场所儿童的存在或参与有一个明确的政策和处理程序。

道德贸易机构访谈发现，童工案例并不广泛存在，但是近年来报告的案例增多，可能是由于劳工短缺造成。

案例 #5:

2018年8月，一名12岁男孩被发现在生产车间帮助母亲将标签和徽章钉在帽子上。这位母亲来自四川，被分包商派来工厂帮忙完成订单。在接受访问时，这位母亲说她带儿子来工作是因为她担心他的安全，不想在暑假期间留他自己在家。(瑞联稚博咨询公司研究)

降低风险的行动

- 工厂是否确保年龄验证是招聘过程的一部分，即使是在生产高峰期也是如此？
- 工厂对于儿童在工作场所出现是否有明确的政策？
- 一旦发现童工，工厂是否有补救机制将其带离工作场所并提供学费至16岁？

III. 合同终止

当工人无法在没有惩罚的情况下辞工时，强迫劳动的风险就增加了。惩罚的例子包括扣押工资和奖金、终止合同的罚金或扣款、没收押金或储蓄性存款等。雇主或参与招聘的第三方都不应设置终止合同的惩罚。

在道德贸易机构的调查中，71%的工人报告称在他们的工厂工人辞工并不难，许多工人说要求有一个月的通知期限。但是，19%的工人说管理者们不会批准工人辞工，尤其是在生产旺季。7%的工人说在工作的最后一天拿

到所欠的全部工资是不可能的。3%的工人说工人会失去部分或全部押金。1%的工人说他们不得不从中介或雇主那里拿回身份证件。其他还有几名工人报告了“黑工厂”或其他虐待的情况，他们不敢离开并且面临身体虐待的风险。

降低风险的行动

- 工厂是否有关于终止合同的明确政策？该政策允许工人在合理通知期限的情况下在任何时候都可以不受惩罚地离职吗？
- 工厂是否取消对工作时间不到一定长度的工人采取罚款或扣款的规定和做法？
- 工厂是否在员工离职时按时足额以法定货币形式支付工资？
- 工厂是否确保工人在有合理通知的情况下终止合同不会失去押金或受到其他财务性惩罚？
- 工厂是否有申诉机制并被工人使用以确保管理者遵守合同终止的相关政策？
- 工厂是否询问工人以检查他们是否欠任何第三方债务以至于无法辞去当前工作？

预防强迫劳动的管理制度

有效的管理制度是使雇主与雇员之间建立负责任和相互尊重关系的基础。一个强有力的制度应该包括：

- 明确就业的自愿性质、禁止强迫劳动、从招聘到合同终止贯穿就业过程的工人保护措施的书面政策。该政策应该是可以获得的并积极传递给所有工人、人力资源管理团队以及参与招聘和雇佣的任何第三方。相关政策应纳入任何服务协议和合同。
- 对直接和间接招聘的当前做法进行风险评估；
- 对第三方招聘和雇佣工人的风险、次级供应商招聘和雇佣做法的风险管理和监督；
- 明确说明操作要求和雇佣条件的服务协议和合同

- 表明合规执行的记录文件，例如入职培训记录和记载扣款和支付费用的财务记录
- 对实际表现和做法采取的监督机制，例如审核、访谈外来工人、申诉机制等；
- 为应对发现的任何问题采取的纠正和补救行动；
- 根据监督审核结果检讨和修正各项制度和办法。

其他资源

I. [道德贸易机构基本准则指南：现代奴役](#)

为企业理解关键概念、法律定义以及他们应对现代奴役的责任提供的指南。其中包含实用的措施，指导公司如何适用基本准则条款1：自由选择就业，并提供关于识别现代奴役风险和补救措施的建议。

II. [道德贸易机构良好实践说明，管理现代奴役相关风险](#)

解释现代奴役和相关标准及保护措施，提供理清供应链和进行风险评估的工具。描述减轻风险、补救、监督和报告的方法。

III. [道德贸易机构 获得补救：公司实用指南](#)

指导公司如何预防和应对劳工权利的侵犯，包括强迫劳动，并提供与联合国指导原则一致的有效补救策略。

IV. [供货商商业道德信息交流数据库（SEDEX）：经营实践与强迫劳动指标指南](#)

指导如何发现实际的、疑似的或可能的强迫劳动事件的迹象。本指南提供使用预警/“警报”或已知的强迫劳动构成部分的关键指标发现强迫劳动的依据以及支持企业和审核机构识别强迫劳动的评估工具。

V. [国际劳工组织-国际雇主组织：打击强迫劳动：雇主与企业手册](#)

国际劳工组织企业帮助平台

国际劳工组织关于国际劳工标准的企业帮助平台是一个一站式平台，就如何更好地使经营活动与国际劳工标准取得一致提供帮助。平台包括一系列关键资源以及实用资源和工具。关于适用国际劳工标准原则的具体问询可以直接提交至：

电子邮件： assistance@ilo.org

电话： +41 22 799-6264

该服务免费并且保密。回复是由国际劳工组织的专家团队做出的并且基于国际劳工组织的各种规范性文件、政策文件和工具。

指导雇主和企业如何增强能力以便在自己的经营活动中和在全球供应链中处理强迫劳动和人口贩运风险。2015 年版本反映了国际劳工组织关于强迫劳动的最新统计和研究并提供了更新的强迫劳动指南（什么是强迫劳动、如何发现强迫劳动以及打击强迫劳动的有效途径）。该手册是一个系列，共有七册，包含案例研究、核查清单和评估遵守情况的指南以及行动建议。

国际劳工组织强迫劳动指标

国际劳工组织开发了 11 个指标，可以用来帮助识别实际的、疑似的或可能的强迫劳动状况。

下面的描述与报告的中国工人的状况具体相关，并提供可能导致强迫劳动状况的雇主做法举例。

I. 限制工人活动

对离开或再次进入厂房（包括住所）存在不合理的限制，并且在工作场所内外的活动通过监视被控制和监督。

II. 隔离工人

外国工人因社会、文化和语言差异被孤立，并且可能被与其他劳动力隔离开来。

III. 滥用工人的脆弱地位

当雇主利用工人的脆弱地位时，强迫劳动状况就可能发生，例如强加过多工时或扣押工资。年轻工人和实习学生等经验有限的工人尤其易受伤害。

IV. 欺骗工人

欺骗与未能履行对工人的承诺有关，无论是口头还是书面承诺。欺骗包括欺骗性或胁迫性的招聘，在这种情况下关键就业条件没有在就业之前提供或者比申请工作时和/或签署合同后提供给工人的条件要差。

V. 对工人施加身体暴力和性暴力

暴力可能被用来强迫工人承担任务。这在任何情况下都无法作为纪律措施而接受，因此是强迫劳动的非常强有力的指标。

VI. 对工人进行恐吓和威胁

当工人抱怨工作条件或想要辞去工作时，可能会遭遇恐吓和威胁。威胁的可信性和影响必须从工人的角度进行评估，考虑到工人的个人信仰、年龄、文化背景和社会与经济地位。

VII. 扣留工人的身份证件

扣留工人身份证件是一个问题，此时工人感觉不经历令人焦虑和胆怯的过程就无法获得身份证件。对于移民工人，没有证件他们就无法自由安全地在所在国到处活动或离开所在国，并且如果被警察拦住和盘问就会面临监禁的风险。

VIII. 扣押工资

不定期地或者拖延支付工资可能表明工资在被系统性地故意扣押，作为迫使工人留任的手段，以此拒绝给他们换雇主的机会。在某些情况下，大额扣款可能意味着工资被降低至最低工资以下。

IX. 债务劳役

陷入强迫劳动的工人往往是为了偿还债务工作，这种状况是由雇主与工人之间的力量不平衡造成的，结果雇主能够规定支付条件，有效地使工人无限期地受制于他们。

X. 虐待性的生活和工作条件

强迫劳动受害者可能会忍受那些他们永远不会自由接受的生活和工作条件，但是工人可能被迫这样做，因为没有任何可替代的工作。虐待性条件应该为可能存在的胁迫提出警报，胁迫使得被剥削的工人无法离开工作岗位。

XI. 过度加班

如果工作时数超过了法律/集体协议允许的上限并且如果工人由于处于脆弱地位而无从选择而且需要赚取最低工资和/或保住工作，那么强制加班可能表明存在强迫劳动。如果是在某种形式的威胁（例如解雇）下工作，那么就是强迫劳动。

附录一: 道德贸易机构的匿名问卷调查结果摘选

道德贸易机构（ETI）于 2018 年底与微邦（MicroBenefits）合作，对工人和人力资源专业人员进行了一项负责任招聘调查。调查的目的是：

- 了解当前中国供应链内工厂的招聘做法
- 发现招聘和求职过程中的挑战和风险
- 为开发负责任招聘培训材料提供事实和信息基础

调查问卷包括有关招聘渠道、风险管理、入职前信息沟通和宣导、入职培训、招聘费、童工/未成年工、申诉，外籍工人和终止雇佣以及离职自由等二十余个问题。

该调查通过多种远程渠道进行部署，在 2018 年 11-12 月期间使用微邦的 CIQ App 从 20 个劳动密集型的制造行业的 4000 名工人和 200 名招聘或人力资源经理收到回复。

基本统计信息

行业

纺织	73%
鞋	7%
电子	7%
玩具	3%
其它	11%

地区

珠江三角洲	51%
长江三角洲	16%
渤海湾	1%
其它	32%

性别: 参加调查的工人 72% 是女性。

年龄: 25-35 岁（36%），35-45 岁（36%），25 岁以下（11%）。

教育程度: 87% 的工人是初中毕业或以上。

工作经验: 59% 拥有至少 5 年工作经验，23% 拥有 10 年以上工作经验。

附录二：案例分析 (由瑞联稚博咨询公司提供)

I. 劳动力短缺和薄弱检查成为不负责任招聘的催化剂

背景信息

2018年5月，品牌审核员发现一名童工在其一家位于东莞的化妆品制造商工作。这是一个15岁的女孩（出生于2002年8月3日），名叫“小华”*，来自河南省，从2017年12月起就一直在工厂的包装部门工作。她一天工作9-10个小时，一周工作6天，和另外五个人共用一间宿舍。她的月平均工资2000元人民币，比最低工资略高一点，工资每月都会转入她的银行账户。虽然家里的经济状况不是太差，但小华的母亲保管着她的银行卡，并根据要求偶尔给她零用钱。

小华没有完成九年义务教育。她以“缺乏兴趣，成绩不好”为由，在8年级辍学，直接前往东莞，她听亲戚说，东莞的工作机会非常多。小华认识一个在这家工厂工作的员工。这名员工鼓励她申请，于是她借了表姐的身份证，到工厂的接待处填写了一份招聘表。她在表格上注明了她1996年的出生年份，也就是她表姐出生的年份，这将使她在申请时就已经21岁了。她还把表姐的名字写在了表格上，并把表姐的身份证出示给了招聘处的接待员。小华立即被雇用，并以她表姐的名义与工厂签订了劳动合同。

被发现后发生了什么？

2018年5月30日，一名内部审核人员发现了看起来年轻的小华，并在问了她一些基本问题后发现她的童工身份。小华被立即终止工作，而且工厂拟定了补救计划并付诸行动。同时，还支付了小华5月份的未付工资。

补救计划基于小华的兴趣和年龄，包括为她在家乡报名参加为期两个月的化妆课程，每月领取1510元人民币的生活津贴（相当于当时东莞的最低工资），直到她8月初16岁生日。

由于工厂没有验证小华的身份证是否本人，工厂最终支付了所有相关的补救费用，总计超过20,000元人民币。

哪里出了差错？

在这个案例中，几个失误导致了一个糟糕的招聘。首先，工厂没有进行全面的身份检查，也没有核实身份证上的人是否是小华。相反，人力资源部的员工仅仅依靠身份认证设备，没有采取任何其他步骤来验证年龄。因此，对使用借来的身份证找工作的普遍性认识不足，或根本没有纳入招聘规则。

第二，对她在表格上提供的信息仅作表面判断，没有面试来核实信息。当她自称 21 岁时，虽然她看上去很年轻，但没有人怀疑她，这表明在招聘过程中，人力资源部员工和小华之间几乎没有目光交流和对话。

第三，由于工厂急需招工，招聘过程仓促进行。小华被雇用时正值生产高峰期，工厂面临着招工的巨大压力。然而，这家工厂在努力吸引工人的同时，也在努力解决每年 30% 的离职率问题。这家工厂位于东莞市的一个偏远地区，与邻近的一线城市深圳生活成本相当，工作地点没有吸引力。

第四，招聘过程没有在负责人员之间得到很好地协调。在小华被雇用时，有三名员工负责招聘：一名负责工厂入口处的招聘通知，一名是负责收集申请表的接待员和一名人力资源经理。但是他们之间的沟通很少，小华把申请表交给接待员后，工厂就没有采取进一步的措施来传递或审查信息。入职就从那里开始。

综上所述，如果建立了一个更为健全的招聘机制，不仅仅依靠身份认证设备，那么就可以避免这种情况。一次简短的面试，问几个关于孩子年龄的问题，很可能就暴露了她的真实年龄，也可以只需再花几分钟时间，就可以彻底检查和交叉检查她的身份证。如果招聘人员之间有更好的协调，包括在提交申请表后有一个清晰且沟通良好的工作流程和审查流程，那么很有可能避免这种情况发生。

*化名

II. 外包给分包商时，供应商缺乏尽职调查和意识，导致了糟糕的招聘

背景信息

2018 年 7 月，一名男性童工被发现在山东省一家国际品牌主要供应商的分包商工厂工作。一级供应商将印刷过程分包给了一家小型印刷车间，当时该车间雇用了 10-12 名工人。这些工人中有李伟，一个来自山东的 15 岁男

孩，离 16 岁生日只有两个月。他是由一个品牌审核员在对其服装印刷二级工厂进行例行审核时发现的。

根据审核员的说法，孩子在审核当天被雇用为临时工。孩子说他是由认识工厂经理的姨妈介绍到工厂的。李伟想找一种方法来摆脱无聊的暑假，并在 9 月高中开学前赚些零用钱。

在他被雇用的那天，工厂老板在他姨妈家接他，让他搭便车去工厂。李伟没有带身份证，没有人问他的年龄，也没有人看他的身份证。他没有签任何合同，也没有被告知他的工资金额。他只被告知工作时间为 7:30-17:30，有一小时的午休时间，他的薪水将取决于他的产量。

这个印刷车间得处理化学品，意味着这个工作场所对儿童和未成年工人有害。李伟的任务是协助其中一名工人进行印刷。

被发现后发生了什么？

当李伟被发现时，他立刻被要求离开他的工作站，回到他姨妈的家，他在那里度过了暑假。因为他没有打算辍学，所以他同意在家里度过余下的假期，CCR CSR——本案例中的补救服务提供机构——会一直陪着他，直到 9 月份他再次开始上学。

工厂不得不支付补救费用，包括对男孩进行健康检查（因为他还未成年并在危险条件下工作）、根据当地最低工资提供两个月的生活补贴、公立学校一个学期的学费以及 CCR CSR 进行快速评估和监督本案的服务费用。

哪里出了差错？

问题的根源可归因于一级供应商缺乏意识，确保分包商符合客户的要求和标准。当一级供应商将服装印刷流程外包给这家小型车间时，尽管车间的大多数流程都是非正规的，没有指导原则、政策，也没有与工人签订合同，但他们也完全没有意识到风险。根据对一级供应商的采访，在与分包商合作之前，他们不认为自己有责任进行尽职调查。因此，在发生之前，一级供应商从未检查过分包商车间的合规状况，而是只关注质量、价格和交付时间。

根据对分包厂主的采访，她不知道中国的法定最低工作年龄是 16 岁，她说如果她知道这一点，就不会雇用这个男孩。多年来，该车间一直与一级供应商合作，他们经常雇用临时工来应对紧急订单和旺季。

因此，一级供应商将生产流程外包给一个没有负责任招聘体系或没有童工意识的车间的做法是一个非常冒险的举动。为了预防这些不可接受的雇用行为，一级供应商被告知对分包工厂的车间培训关键政策和程序，定期访问二级工厂，并在二级工厂开展童工预防和补救培训。

III. 一家工厂通过劳务中介招聘非法移民工人的教训

背景信息

2018年3月23日，一家进口商告知儿童权利与企业社会责任中心（CCR CSR），一名审核员3月21日发现一名童工在其供应商（位于中国东莞的一家制鞋厂）工作。这家工厂是进口商的前20家供应商之一。

这名童工是一个15岁的男孩（2002年6月21日出生），名叫“chit”*。Chit属于缅甸少数民族，生活在缅甸的萨甘地区（中部）。他的家人在缅甸农村遭受贫困且背负债务。Chit在上完9年级后就辍学了，与父母一起务农。

一名劳务中介找到Chit，告诉他在中国有很好的工作机会。他决定乘车启程去中国。当他到达昆明时，中介用50元人民币帮他弄到了一张假身份证，并把他送到了东莞的一家鞋厂。他提供了假身份证，被工厂接受，并于2018年3月1日开始工作。

Chit每周工作6天，每天工作超过12个小时，从早上7:30到晚上9:30，午餐和晚餐休息时间总计1.5小时（膳食免费提供给工人）。工厂没有他的工作时间记录，Chit在他的记事本上记下了他工作的天数/小时数。小时工资为12.5元人民币，但中介收取0.5元人民币，Chit实际拿到12元人民币/小时。他不确定什么时候能拿到工资，但从他的同事那里得知工厂将每月第二天以现金支付工人工资。由于Chit在3月21日被一名审核员发现，并在当天停止工作，因此没有收到他在3月的工资。

因为没有雇佣合同，Chit既没有接受过入职培训，也没有接受过技能培训。因为不会说中文，所以他通过观察生产车间的其他人来学习工作任务。

被发现后发生了什么？

Chit 于 4 月 19 日被遣返缅甸。在评估了 Chit 及其监护人（父母）的需求和意图之后，各相关方制定了补救计划并达成一致。Chit 立志成为一名汽车和摩托车技工；由于在家乡附近没有可行的选择，他在仰光参加了为期 6 个月的技工培训计划，包括 2 个月的基础技工培训，随后是 2 个月的高级课程和 2 个月的学徒期。补救费用为 54,999 元人民币，包括学费、宿舍和交通支持 4000 元人民币，以及从 2018 年 3 月 21 日至 10 月 31 日（培训计划结束）每月 1510 元人民币的津贴。贸易代理支付了补救费用。

Chit 完成了培训计划，并获得了缅甸工程学会颁发的证书。他打算回高中读完 10 年级，贸易代理同意赞助他继续学习以获得汽车工程文凭。

为了降低更多家庭将未成年子女送走工作的风险，贸易代理于 2018 年 6 月至 8 月在缅甸萨甘地区举办了一次关于“儿童保护：童工预防和反贩运”的意识培训。来自 7 个村庄的 28 名志愿者接受了童工和人口贩运方面的培训。他们转面向 158 个家庭传播这些信息。

哪里出了差错？

这是一个人口贩运案件，是由许多系统性缺失造成的。

首先，迅速满足缺工的需求优先于对劳务中介的尽职调查。春节后，工厂面临劳动力短缺的问题，并在工厂围墙外张贴了招聘工人的通知。一位活跃在东莞的劳务中介来到工厂，承诺将介绍来自云南的少数民族工人。工厂管理层忽略了一些警讯（例如，中介的帮派背景和蛮横态度），在未经审查或与中介签订合同的情况下接受了中介推荐的工人。

工厂也没有管理中介并让其为非法行为负责的制度。例如，工厂通过中介向工人支付工资，并且知道中介扣除工资作为佣金，但无视或批准了这种做法。在孩子开始工作后，中介继续控制着他。例如在评估过程中，来自劳务中介的代表在场，孩子在他们在场时显然很害怕。如果工厂不提供宿舍，劳务中介通常会为工人租房（每月租金 100 到 200 元），因此可以控制工人的活动。Chit 最初住在工厂的宿舍，但在被审核员发现后，他搬去与劳务中介住在一起。

第二，对少数民族工人的脆弱性缺乏认识。即使很明显他不会说任何汉语，工厂也没有质疑这个孩子的来源。由于孩子不会说汉语，所以没有进行任何面试，这似乎是对少数民族工人的普遍做法。工厂一开始没有为工

人提供入职前培训或技能培训；沟通困难进一步增加了孩子的健康和安全风险，因为他只能通过一边观察一边做来学习。

第三，这一家族企业的政策与实践存在一定差距。负责人力资源的员工是企业主的妹妹，没有接受过正规的人力资源管理培训。她甚至没有参与到招聘过程中，因为一名生产主管（企业主的妹夫，也没有经过培训）管理招聘流程，在招聘新工人时只要求查看工人的身份证而没有进行年龄验证。工厂不存在文件记录，因为工人不需要填写申请表。在 200 名工人中，只有四分之一的工人签订了合同，工厂没有与临时工人签订合同。

工厂有一项书面的童工政策，并声称已经对负责的员工进行了相关培训，但处理该案件的员工不知道该政策。未成年工人也缺乏保护，因为他们在工作岗位、工作时间或健康检查安排方面没有特殊安排。

*化名

IV. 在无视分包商临时工人的正常人力资源程序后，工厂面临风险

背景信息

2018 年 8 月，在一次例行企业社会责任（CSR）审核中，一名 12 岁的男孩被发现在一家西服品牌供应商的生产车间帮助母亲工作。这位母亲来自四川省，是一名外来务工人员，受雇于分包商，在审核前仅在主供应商工厂工作了几天。她和她儿子被发现的原因是，分包商兼任劳务中介，并派工人到主供应商那里使用工厂的生产线来完成订单。通过这个渠道带进来的工人都没有正式的劳动合同。

在审核期间，有人看到这个男孩在帽子上贴标签和徽章。根据对这位母亲的采访，她带着男孩一起工作，主要因为担心他一个人在工厂附近的出租屋里不安全。当时正值暑假，当她看到儿子整天粘在手机上时，她给了他一些小任务来分散他的注意力，并声称从来没有打算让他正式工作。然而监控录像驳斥了这一说法，因为可以看到一名一线班组长在指导这个男孩完成手头的任务。虽然还不能完全证实这个男孩到底干了多少工作，但工厂已经制定了一个补救计划，以确保他的学业不会中断。

被发现后发生了什么？

这个男孩被发现后被送回了家，CCRC SR 对情况进行了快速评估，以确定最佳补救方案。由于这个男孩还在上小学，所以优先考虑是确保他暑假后回到学校。各个相关方一致同意在男孩 16 岁生日前为他提供教育支持，包括每月给他 200 元人民币。

哪里出了差错？

这起案件发生的时候正是生产高峰期，工厂正面临劳动力短缺的问题。因此，他们寻求了一个快速解决方案，即在工厂内分包生产过程。分包商组织临时工人在工厂的生产线上生产，无视工厂设有的所有人力资源程序。这种方法在所有的旺季都被使用；当情况变得极度繁忙时，工厂会求助于分包商使用他们的工人或将全部生产线出租给分包商。

分包商派往供应商的工人不必出示身份证或提供任何个人信息。他们也没有与任何一方签订合同。据这位母亲说，只就工资达成了口头协议。实际上，分包商的任何工人没有任何人事记录。虽然在本案例中，是母亲被正式派往那里工作，但当她 12 岁的儿子坐在她旁边工作时，没有人抬起眉毛质疑。事实上，这种做法被接受了，甚至被纵容了，因为一线班组长告诉男孩该做什么。这表明他们对让一个孩子在生产车间帮忙的严重性没有任何意识。一般来说，在使用分包商的工人时，忽视所有基本的雇佣程序，使工厂极易受到严重的合规风险的影响。

另一个原因是分包商的工人在供应商工厂没有接受入职前培训。缺乏入职前培训意味着没有渠道来传达工厂关于负责任招聘和带孩子到生产区的规定。

最后，虽然是为拥有严格童工预防指导方针的国际品牌供货，但工厂没有建立可靠的招聘机制，这一事实表明工厂对人力资源系统薄弱和使用分包商劳动力风险的认识总体较低。供应商对长期工人的雇佣程序涉及到身份证件检查和现场主管的快速面试——这一系统本身在防止工人子女参与生产过程方面不够强大。一级供应商的指导原则没有考虑涉及使用劳务中介、外包和分包的情况。缺乏有效管理劳务中介和确保分包商负责任招聘的具体指导方针。鉴于此，建议人力资源部员工和一线班组长参加负责任招聘培训，并要求工厂与劳务中介和分包商签订明确的协议，重点是消除合规风险。

参考资料

道德贸易机构，2016 年《朝鲜国家主导强迫劳动简述》

<https://www.ethicaltrade.org/resources/north-korea-state-sponsored-forced-labour-briefing-note>

道德贸易机构，2016 年《企业领导力及应对现代奴役》

https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/corporate_leadership_on_modern_slavery_summary_0.pdf

道德贸易机构，2018 年《管理现代奴役相关风险》

<https://www.ethicaltrade.org/resources/managing-risks-associated-modern-slavery>

公平劳动协会，2016 年《中国关于劳务派遣工人的新规定》

<http://www.fairlabor.org/report/new-cap-labor-dispatch-workers-china>

国际劳工组织，2016 年《国际劳工组织关于强迫劳动的标准：新议定书和建议书一览》

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf

国家统计局，2018 年《2017 年农民工调查》

http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201804/t20180427_1596389.html

全国人民代表大会，《中华人民共和国就业促进法》

http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471590.htm

南华早报，2018 年《苹果供应商富士康中国工人因未支付工资上街抗议》

<https://www.scmp.com/news/china/article/2178201/chinese-workers-apple-supplier-foxconn-stage-street-protest-over-unpaid>

凤凰网科技，《广达回应苹果 Apple Watch 工厂聘用学生》

http://tech.ifeng.com/a/20181030/45204925_0.shtml

Su, Yihui, 2011 《富士康帝国中的学生工人：中国教育与劳动的商品化》

《工作场所权利学报》

https://www.researchgate.net/publication/273365013_Student_Workers_i

*n the Foxconn Empire The Commodification of Education and Labor
in China*

GHTS, Vol. 15(3-4) 341-362, 2010-2011
STUDENT WORKERS IN THE FOXCONN EMPIRE:
THE COMMODIFICATION OF EDUCATION
AND LABOR IN CHINA