

**+LEVATE**



**AIM PROGRESS**

**Forced labor and child labor**

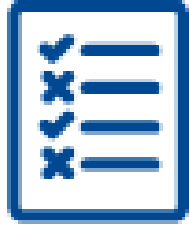
**强迫劳动和童工**

October 2019

# Introduction to ELEVATE

## 达岸咨询公司简介

# Working in partnership across four key business lines



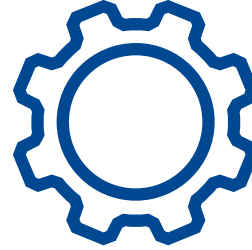
## ASSESSMENT 审核

- Social Compliance 社会责任合规
- Environmental Compliance 环境合规
- Supply Chain Security 供应链安全
- Building, Fire, Electrical 建筑、消防、电气
- Unauthorised Subcontract 未授权分包
- Foreign Migrant Workers 外籍员工
- CAP Management 整改计划管理



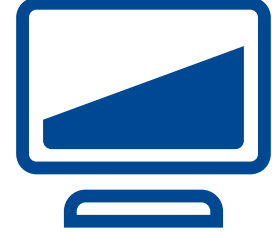
## CONSULTING 咨询

- Sustainability Consulting 可持续发展咨询
- Supply Chain Consulting 供应链咨询
- Supplier Ownership 供应商自主改善
- In-Factory Consulting 厂内咨询
- Worker Engagement 员工参与
- Training and eLearning 培训和在线学习



## PROGRAMS 项目

- Industry Programs 行业项目
  - Alliance 联盟
  - IDH, RBA etc. IDH、责任商业联盟等
- Client Programs (MCSR) 客户项目 (企业社会责任管理)
  - Whole programs e.g. LF.VATE 完整项目 · 如：Lfvate
  - Individual countries 按国家或地区划分



## ANALYTICS 分析

- Customer Portal 向客户开启的门户
- Supply Chain Risk Analytics 供应链风险分析
- Segmentation 供应链分层
- Supply Chain Risk Reports 供应链风险报告
- Root-Cause Analysis 根本原因分析
- Predictive Models 具有预见性的模式
- Cost of Compliance 合规成本

# Welcome, Introduction and Expectation

欢迎，介绍和期望

# WELCOME, EXPECTATIONS AND WORKSHOP INTRODUCTION

## 欢迎、期望及研讨会介绍

Who are we?

我们是谁？

Please make a name tent card by folding a piece of paper three ways, and write:

请用A4纸折三折，折成一个名牌，并写出以下信息：

- Name  
姓名
- Position  
岗位
- Put down **1 NUMBER** that is meaningful to you  
写下一个对你来说有意义的数字

Example:

举例：

Matt

ELEVATE, Consultant  
达岸咨询公司，顾问

24



# TODAY'S AGENDA 今日议程

- Forced Labor  
强迫劳动
  - Background / context  
背景介绍
  - Forced labor indicators and requirements  
关于强迫劳动的要求
- Child labor  
童工
  - Definition  
定义
  - Management system for preventing child labor  
预防童工的管理体系



# POLLING 投票

Everybody please stand up. If you say...  
请全体起立。如果你的回答是



Yes, remain standing

肯定的，继续站着

No, sit down

否定的，就坐下

- Do you know what forced labor is?  
知道什么是强迫劳工吗？
- Do you know what the indicators are for forced labor?  
知道什么情况下会构成强迫劳工的情况？
- Do you know how to address forced labor issues?  
知道该如何处理强迫劳工的问题吗？



# Forced Labor 强迫劳动



# WHAT IS FORCED LABOR? 什么是强迫劳动?

## 什么是“强迫劳动”?

强迫或强制劳动一词系指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人资源的一切劳动或服务。

国际劳工组织  
强迫或强制劳动公约，1930 (第29号公约)

## 强迫劳动还有其他什么说法?

现代奴隶制度

监狱劳动

人口贩卖



# WHAT IS FORCED LABOR? 什么是强迫劳动?

为什么“强迫劳动”在当前情况下至关重要?



2500万人被强迫劳动  
1500万人强迫婚姻



2016年，全球每1000人中就有  
5.4人是现代奴隶制的受害者。

*Source: ILO Global estimates of modern slavery:  
forced labour and forced marriage, 2017*



# INCREASING ATTENTION 越来越多的关注

## 越来越多的关注和相关法律法规的制定:



### 《加州供应链透明度法案(2010)》

- 披露他们从直接供应链上消除奴隶制和人口贩运的努力(全球总收入超过1亿美元)。

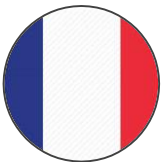
### 联邦收购条例(FAR)

- 顶级承包商将需要积极关注其分包商和供应商的劳动实践，并考虑即使在其供应链的最低层投入生产所涉及的劳动力。



### 现代奴隶制法案(2015)

- 在每个财政年度准备一份关于奴隶制和人口贩卖的声明



### 警戒职责 (2017)

- 建立机制，在整个生产环节防止侵犯人权和环境影响



### 《现代奴隶制法案》(2018年)

- 2018年11月通过，类似英国版



# CONSUMER GOODS FORUM - PRIORITY INDUSTRY PRINCIPLES

## EVERY WORKER SHOULD HAVE FREEDOM OF MOVEMENT

每一名员工都应能自由行动而不受限制

The ability of workers to move freely should not be restricted by the employer through physical restriction, abuse, threats and practices such as retention of passports and valuable possessions.

员工自由移动的权力不应被雇主通过物理限制、滥用、威胁和其他方式而被限制。其他方式也包括扣留护照和其他贵重物品。

## NO WORKER SHOULD PAY FOR A JOB

员工不应该为得到工作而付费

Fees and costs associated with recruitment and employment should be paid by the employer, not the employee.

和招聘雇佣相关的任何费用和支出应该由雇主承担，而非雇员。

## NO WORKER SHOULD BE INDEBTED OR COERCED TO WORK

员工不应被胁迫而工作或成为债役

Workers should work freely, aware of the terms and conditions of their work in advance, and paid regularly as agreed.

员工应提前知道其工作的内容和条款，并按约定定期得到工资。



# INDICATORS OF FORCED LABOR 什么行为构成强迫劳动?

这是什么意思? 哪些行为可以构成强迫劳动?

招聘费用  
(债券、存款)

不清楚的/未经解释的合同条款

合同替换

扣留身份证明文件(例如护照/身份证)

提前终止合同的处罚

强迫加班

使用基础设施的权利受限

限制在工作之外的行动自由

拖欠工资

讨论问题:以上哪一项是您熟悉的要求?



# KEY REQUIREMENTS 主要要求

## 主要要求-招聘费用和工资管理

### 外籍员工相关

#### 中介服务费

- 招聘/安置服务费用应由雇主支付

#### 其他招聘费

- 准备护照/签证(如适用)
- 医疗体检
- 保险费
- 技能培训费

#### 储蓄计划

- 工人不需要参加强制性的储蓄计划。

#### 禁止债券及存款

- 在招聘过程中，或在招聘期间的任何时间，工人们都不需要存入货币存款或发行债券，包括用于任何政府征税。

#### 银行账户控制

- 工人们可以完全控制从他们的银行账户中取款。

#### 报销

- 工作人员到达后一个月内，他们所支付的任何费用、保证金、存款或强制储蓄都会立即得到补偿。

#### 出发交通

- 工人从原籍到工厂工作的所有交通费用由雇主支付。

#### 回程交通

- 雇主在完成雇佣合约后支付工人的遣返(回程、交通、住宿及费用)费用(或在适当通知下提早终止雇佣合约)



# KEY REQUIREMENTS 主要要求

## 主要要求 - 合同

### 招聘广告

- 有效的政策和程序，确保所有招聘广告准确、完整。

### 雇佣合同

- 所有工人都用他们的**母语**与雇主签订了包含所有雇佣条款和条件的雇佣合同。

### 合同的理解

- 在被要求签署合同之前，工人们会被要求用他们的母语口头解释合同条款和条件。

### 出发前收到雇佣合同

- 工人在开始工作之前，以及外国工人在离开原籍国之前，需收到合同并签署，签署地**不是在机场**。

### 无替换合同

- 在抵达所在国后对合同的任何修订都符合当地法律，提供平等或更好的就业条件，并向外籍工人作出解释，并在他们的充分和自由同意下签署。





# TEST – FORCED LABOR 测试- 强迫劳动

下列行为是否属于“强迫劳动”？

A

工人的月工资将分成两部分。其中一部分将每月支付，另一部分将在假期前支付。这样我们可以帮助工人省钱。我们没有听到工人们的抱怨。



B

为了确保准时发货，所有工人都被要求按照计划加班。这只会发生在旺季。



C

很难完成离职手续。当有人提出辞职通知时，通常需要2-3个月的时间来处理，然后员工就可以离开了。



D

一些员工说他们付了招聘费，但没有收据或证据支持，而代理说没有收费。



E

工人们不愿意自己保管护照，因此要求工厂为他们保管护照。有一封由工人签署的书面信件要求这样做。





**CHILD LABOR**

**童工**

# CHILD LABOR 童工

## 什么是童工？

**儿童:** 根据国际劳工组织儿童权益公约，儿童是指任何**18岁**以下的人员。

**国际最低工作年龄:** 国际劳工组织定义最低工作年龄为**15岁**，或完成义务教育的年龄，以更高的要求为准。

**中国最低工作年龄:?**

## 这是什么意思？

对于一家中国工厂来说，可以雇佣一个**15岁**的工人吗？

A

可以

B

不可以

C

我不确定



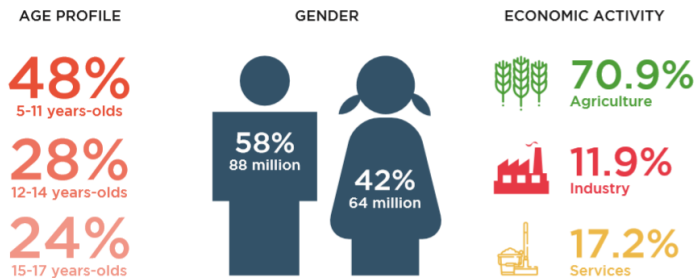
# CHILD LABOR 童工

为什么“童工”在当前情况下至关重要？



1亿5千万童工  
其中7千3百万在从事危险工作

## OF THE 152 MILLION CHILDREN IN CHILD LABOUR



1亿5千万的童工中:

76% 5-14 岁  
70.9% 在农业  
11.9% 在工业  
17.2% 在服务业

Source: ILO Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016



# CHILD LABOR 童工

下列哪一种情况是可以接受的?

A

儿童支持简单的工作/生产过程(如包装)



B

孩子们放学后留在生产车间，等待父母下班



C

不完整的年龄证明文件(例如临时工人或实习生没有相关的年龄证明文件)



# CHILD LABOR 童工

## 应该建立怎样的预防童工的管理体系？

- 儿童只可进入有物理隔离的指定区域，以确保儿童不受潜在的安全风险(例如与机器、汽车和工具有关的危险)。



- 在招聘过程中有一个既定的程序来核实每个工人的年龄。
- 所有的年龄证明文件都妥善保存。

- 对于雇用童工和进出工厂有明确的政策和程序。
- 对员工，包括员工和保安人员进行相关政策的培训。

- 对于查明任何未成年工人身份的补救有政策和程序。
- 最佳实践包括：
  - 让未成年工人离开工作场所
  - 提供经济支持。



# JUVENILE WORKERS 未成年工

什么是“未成年工”？



对于使用未成年工的要求是什么？

- 使用未成年工是可以的，但必须在明确的情况下：
  - 未成年工不得从事危害职工健康、安全、道德的危险劳动。
  - 没有加班
  - 没有夜班
  - 向有关政府部门登记
  - 定期健康检查(工作前、工作满一年及满十八岁时)



# SUPPLIER TOOLKIT AVAILABLE FOR YOU

## 为您准备的供应商工具包

This free resource is designed to help facilities identify root-causes behind non-conformances and develop systems to prevent them.

这个免费的资源是为帮助工厂识别违规项的根本原因并建立相应的管理体系而设计的。

Resources include:

资源包括:

- Remediation guidance if child labour is identified  
童工补救措施指引
- A self-assessment to help make sure your practices comply with expectations  
一份自我评估问卷帮助您确保您符合相关期望
- Practical tips and tools for improvement  
实际的指引和改善工具

**应对棘手情况**

您发现的情况

某员工急需用钱，以支付妻子的手术费用。他提出用“免费”做工换取预付款

暂停 思考 下一步如何操作？

公司可以借出款项，并从每月工资中扣除合理的小部分薪资以作还款之用，直到偿清（双方之间对此有明确协议）为止。但是，不可让员工“免费”工作，而且拿不到工资来偿还欠款。

**应对棘手情况**

您发现的情况

某国家的最低工作年龄是15岁。一名16岁的孩子被雇来点算从蒸汽压缩机出来的瓶子。这位未成年工人的岗位距离蒸汽压缩机只有几英尺，滚烫的蒸汽源源不断从压缩机中冒出来。

暂停 思考 下一步如何操作？

在这种情况下，虽然雇用16岁的员工并不违法，但这对工人来说并不合适，因为这属于危险性工作。未成年工人应担任无危险的工作。

工具包可以在这里下载: [https://aim-progress.com/storage/resources/TOOLKIT%20FINAL\\_ZH.pdf](https://aim-progress.com/storage/resources/TOOLKIT%20FINAL_ZH.pdf)





QUESTIONS?