



国际劳工组织

对照检查项

消除和预防强迫劳动

版权 © 国际劳工组织 2016

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家、区域或领土及其当局的法律地位、或对其边界的划定发表任何意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，其出版并不代表国际劳工局认可其观点。

本书提及的企业和商品及商业过程并不意味其得到国际劳工局认可，未提及的企业和商品及商业过程也不意味国际劳工局不认可。

关于

这是手机应用程序“*公司对照检查项—消除和防止强迫劳动*”的完整文本，该程序可在苹果商店和谷歌商店下载。

这款对照检查项应用程序允许您创建交互式检查清单，帮助你消除和防止强迫劳动。总共有 38 个检查项，分为 11 个不同类别。每个检查项都提供了采取行动的最佳实践建议。本文件旨在确保该应用程序的内容对所有用户开放，包括那些没有智能手机或平板电脑的用户。

“*公司对照检查项—消除和防止强迫劳动*”由联合国专门机构**国际劳工组织**制作。其主要目的是促进工作中的权利，鼓励体面的就业机会，加强社会保护，并加强与工作问题有关的对话。

目录

监狱劳动	1
就业自由和终止就业	2
暴力、骚扰和恐吓	3
胁迫、债役和债役劳动	4
纪律措施	6
强制加班	7
行动自由	9
技能开发和培训	10
招聘和就业移民	11
职业介绍所和合同	13
最恶劣形式的童工劳动	14

监狱劳动

检查项

1. 核实雇主是否使用任何监狱劳动。
2. 如果囚犯在私人雇主的监督下工作，应检查监狱劳动者是否自愿同意从事工作而不受威胁或惩罚。
3. 如果囚犯在私人雇主的监督下工作，应将其工作条件与自由劳动安排的条件进行比较。

观察

囚犯在私营企业中从事的工作或服务必须是自愿的，监狱劳动者必须自由地表示同意，不得受到威胁或惩罚，包括丧失在监狱内的权利或特权。

为私人雇主工作的囚犯的条件应与自由工人享有的条件相当。

例如，监狱工人应享有类似的工资水平、社会保障待遇和相同的职业安全与卫生标准。在扣除食宿费用的基础上，工资水平的合理差异是可以接受的。

采取行动

- 在可能的情况下，直接与监狱工人交谈，并检查书面同意书。
- 考虑监狱工人是否自由和自愿地表示同意。
- 审查监狱工人的工资记录，以核实他们的工资与自由工人相当，允许合法扣减。
- 通过检查监狱内部或外部的 workplaces，评估职业安全与卫生标准。
- 与雇主讨论与监狱工人或监狱承包工作或服务相关的雇佣政策和做法。
- 确保没有囚犯因拒绝为私人雇主工作而遭受任何形式的权利或特权损失。
- 在相关情况下，审查监狱和使用监狱工人的公司之间签订的合同。
- 在可能的情况下，确保与监狱工人面谈时收集的信息保持匿名和机密。
- 采取适当措施，确定监狱工人在面谈前是否接受过辅导。

就业自由和终止就业

检查项

4. 分析是否所有工人都有自愿和自由就业的权利，而不受到惩罚的威胁。
5. 寻找在招聘中受到胁迫或工人在威胁或压力等情况下被迫同意的证据。
6. 确认工人是否有在任何时候终止就业而不受到任何惩罚的自由。
7. 检查是否有证据表明雇主在任何时候都阻碍了合法终止雇佣合同的行为。

观察

所有劳动者都应有权在没有被惩罚威胁的情况下，自愿和自由地进入和离开工作岗位，并考虑到雇佣关系中双方的法律权利和责任。

在任何情况下都不应使用胁迫手段来威胁工人或向他们施压，让他们接受或继续工作。

不应利用工人的弱势地位提供低于法定最低标准的就业条件，雇主应避免使用任何限制工人终止就业能力的做法，例如：

- 扣留员工的身份文件，包括护照。
- 对工人实施经济处罚；
- 延迟或停止支付工资；或
- 用暴力威胁工人。

采取行动

- 与适当的管理人员讨论雇佣政策并检查这些政策的复印件。
- 检查国家法律和雇佣合同，并考虑关于终止无限期和固定期限合同的通知期规定。
- 与工人交谈，了解他们在法律下的权利和责任，以确定他们是否自由就业和离职，而不遭受任何威胁或后果。确保采访一些有代表性的工人，包括那些签订不同类型合同的工人。

暴力、骚扰和恐吓

检查项

8. 发现任何对工人、其家人或亲密伙伴使用或威胁使用身体或性暴力、骚扰或恐吓的证据。

观察

对工人、其家属或其亲密伙伴的威胁或使用暴力、骚扰或恐吓不得用作恐吓个别雇员或整个员工队伍的手段。

采取行动

- 与工人单独交谈，并牢记这一问题的敏感性。要特别注意确保这些谈话的保密性，以保护工人免受任何可能的报复。在可能的情况下，与工人到场外会面。
- 与雇主讨论公司关于工作场所暴力、骚扰和恐吓的政策，并检查该政策的复印件。
- 检查法律记录，看是否有任何证据表明公司有未决的投诉或行动，例如在劳动法庭，以确定过去是否有关于对工人及其家人使用或威胁使用身体或性暴力、骚扰或恐吓的指控。

胁迫、债役和债役劳动

检查项

9. 观察雇主是否使用不定期、延迟、推迟或不支付工资作为约束工人就业的手段。
10. 发现是否利用非现金或“实物”支付作为手段，使工人对雇主产生依赖性。
11. 注意是否有以凭证、优惠券或期票形式支付工资的证据。
12. 计算按件计酬或按业绩计酬的工人是否获得了法律规定的最低工资。
13. 寻找证据，证明要求工人缴纳的押金或未经授权的非法扣减工资的目的是为了让工人负债。
14. 确认预支工资或提供给工人的贷款是否符合国家法律。
15. 调查工人是否为了偿还实际发生或继承的债务而被迫工作。

观察

不遵守工资支付惯例—例如，延迟支付或不规范的支付—不会自动被视为强迫劳动。然而，某些虐待行为，特别是与其他类型的剥削相结合时，可以构成胁迫或强迫就业的情况。

工资应定期并直接支付给工人；应以法定货币支付，在法律允许的情况下，“实物”支付应仅为部分。

非现金支付不应作为使工人负债的手段，禁止以凭证和期票的形式支付，以及具有（有意或无意）剥夺工人终止就业能力的支付方法。

工人不应受到债务的束缚，也不应为了偿还实际产生的或继承的债务而被迫工作。预支工资和贷款（以及相关利率）不应超过法律规定的限额。

不应使用虐待性的做法来约束工人使其就业，包括移民工人和属于土著和部落民族的工人。这种虐待行为可能包括但不限于：

- 收取过高的招聘费用；
- 延迟或不支付工资，并允许拖欠工资的情况积累；
- 在计算和支付工资时的欺骗行为，包括扣减工资；
- 要求工人交纳押金；以及
- 恶意提供预付工资或贷款，或收取过高的利息。

采取行动

- 检查工资单，以确定在支付或不支付工资时是否使用了胁迫手段，或者是否有证据表明存在非法或不明原因的扣除。在检查工资记录时，要考虑按件计酬的工人是否得到法定最低工资。
- 与工人交谈，了解工资支付实践（即工资是否按时支付，计算是否正确，是否考虑到加班费和法定扣款）；他们是如何被招聘的；是否被要求向雇主或第三方提交押金或支付招聘费。
- 确保采访具有代表性的工人，例如那些签订无限期和定期合同的工人，以及那些按小时和按件计酬的工人。
- 与管理层和人力资源部门人员交谈，了解招聘和支付政策和做法。
- 确定公司商品、工具或制服的销售是否被用作使工人对雇主产生依赖状态的一种手段。
- 检查与预付工资和贷款有关的财务记录（如有）。
- 检查随机选择的工资单和其他与工资有关的记录，以考虑是否有渎职的证据。采取适当措施，确保公司不使用双重“账本”来误导审计人员。
- 考虑是否应当特别关注原住民和部落居民和 / 或移民工人的权利，并采取适当措施，确定公司是否将合同分包给可能面临较高的抵押劳动和债役风险的非正规车间。
- 如果雇主使用私人职业介绍所雇用工人，与其管理层交谈，了解与此相关的政策。在可能的情况下，与这些就业机构的代表会面，讨论招聘政策和程序。
- 交叉核对管理层和工人提供的信息，以确定其真实性。

纪律措施

检查项

16. 寻找纪律处分要求或导致工作义务的证据表明，例如通过对参与罢工的惩罚。

观察

广义上讲，工作场所的纪律措施不应包括导致工作义务的制裁，也不应将强迫或强制劳动作为惩戒工人或惩罚他们参与罢工的手段。

不涉及工作义务的纪律处分或金钱性质的制裁不被认为是违反有关强迫或强制劳动的国际标准。

采取行动

- 与广泛的不同部门的工人交谈，以确定纪律措施是否要求或导致工作义务。采取特别措施，确定并访问那些因不同类型的违规行为而受到纪律处分的工人。
- 在近期发生罢工的情况下，与参与或领导罢工的工人交谈，以确定他们是否因罢工而面临惩罚，以及这种惩罚是否涉及工作义务。
- 审查公司有关纪律措施和处分的文件（如公司政策和程序，以及给工人的书面警告或训斥），以确定公司是否将工作作为惩戒工人的一种手段。
- 与管理人员交谈，了解有关纪律措施的政策，特别是管理层对罢工行动的反应。还应努力与主管人员交谈，以确定用于惩戒工人的措施是否导致了工作义务。

强制加班

检查项

17. 询问工人是否在受到处罚威胁的情况下被迫加班超过国家法律或(如相关)集体协议允许的时间。
18. 注意是否有证据表明雇主利用工人的脆弱性，用威胁的方式强迫其在正常工作时间以外工作或提供服务，例如威胁解雇或实施经济制裁。
19. 核实工人是否被迫在法律或集体协议允许的范围外加班，以获得法定最低工资。

观察

与加班有关的虐待性工作条件并非自动成为强迫劳动的情况。但是，如果雇员在受到惩罚的威胁下被要求加班超过法律或集体协议所允许的时间，就可能成为强迫劳动的情况。

例如，在某些情况下，由于担心被解雇，工人的加班时间远远超过了国家法律所允许的时间，而在其他情况下，报酬以生产力指标为依据，工人可能不得不在正常工作时间之外工作，因为他们只有这样做才能获得最低工资。

在这些情况下，工人在理论上可以拒绝正常工作时间以外的工作。然而，如果他们处于弱势地位，这可能意味着在实践中他们没有选择，必须工作以保住工作或赚取最低工资，或两者兼而有之。

在这种情况下，如果利用工人的弱势地位，在惩罚、解雇或支付低于最低水平的工资的威胁下强行工作，这不仅是就业条件差的问题，而是强迫或强制劳动的问题。

采取行动

- 与工人交谈，了解他们是否每天、每周或每月被要求加班超过法律规定的规定。在相关情况下，检查就业合同中关于工作时间和加班的规定，并与工人讨论这些规定。
- 考虑是否使用威胁手段迫使员工工作，例如威胁解雇。
- 考虑是否有工人因拒绝加班超过法律规定的上限而受到任何形式的处罚。
- 检查具有代表性的每日考勤表样本，并将其与生产力日志进行交叉比对，以确定员工是否“在非工作时间”加班。

- 与管理人员交谈，了解加班情况，尤其是在生产截止日期前。考虑管理人员是否知道有关加班的法律规定。
- 检查公司与加班有关的政策。
- 检查工人的考勤表，确保有代表性的选择，包括不同类别的工人和不同类型的合同。
- 考虑在“非工作时间”访问工作场所，以确定工人是否“在非工作时间”工作。

行动自由

检查项

20. 寻找是否有工人在工作时间外被限制在工作场所或雇主经营的住所（如宿舍）的证据。
21. 研究是否有任何其他限制工人行动自由的证据。

观察

工人不应在工作时间内或工作时间外被拘禁、监禁或以任何方式被扣留在工作场所或雇主经营的住所内。禁止非法限制工人的行动自由。但是，在与工作场所纪律有关的条件下，允许在工作时间内对工作场所内的行动进行合理限制。

采取行动

- 与管理人力资源部门人员交谈，了解公司关于雇主经营的住所的政策。检查这些政策。
- 考虑公司的安保措施，特别是安保人员的作用和责任。考虑警卫是否被不恰当地用于限制工人在工作场所内外的行动。
- 与工人交谈，了解与工作场所和宿舍内及周围的行动自由有关的条件。
- 考虑采用现场检查的方式，检查工作场所和雇主经营的住所。

技能开发和培训

检查项

22. 如果雇主提供了培训机会，请考虑工人随后是否被要求工作一段确定的时间，以便雇主收回成本。
23. 了解工人是否有权在这段时间结束前终止雇佣关系，并向公司偿还（全部或部分）培训费用。

观察

提供给员工的培训机会应是自愿的，提供这种机会的雇主不应该不合理地将工作或服务强加于人，以此作为收回相关费用的手段。

这里的关键原则是工人有终止就业的自由。建议雇主不要规定工人在偿还费用之前不能终止就业。

采取行动

- 检查工资记录，寻找与培训费用有关的扣款证据。
- 审查就业合同中有关培训机会和相关付款安排的条款。
- 发现并与受益于培训机会的工人交谈。确定他们被提供和参加此类培训的条件。
- 与管理层就培训政策和自由终止就业有关的事项进行交谈。检查培训和解雇政策。

招聘和就业移民

检查项

24. 调查移民工人是否受到公平对待，他们的工作条件是否不低于当地雇佣的工人。
25. 检查是否有证据表明移民工人或其家庭成员受到向当局告发的威胁，以胁迫他们就业或维持就业。
26. 了解工人是否被要求向雇主或中介机构支付费用以获得工作。
27. 寻找证据证明工人在开始工作时已经交了押金。
28. 如果国家法律允许向劳动者收取招聘费，询问劳动者是否可以在任何时候自由终止就业，而不受到与偿还有关的威胁或惩罚。
29. 核实工人是否保留对其个人文件的控制权(如出生证明、护照、工作许可、居留许可和/或身份证)。
30. 检查是否有任何证据表明雇主扣留或没收工人的身份证件。
31. 如果工人要求雇主为安全起见保留个人文件，确认工人在任何时候都可以根据要求获得这些文件。
32. 核实雇主是否采取了任何措施，以防止可能导致为剥削劳动力而胁迫和贩运人口的虐待条件和欺诈做法。

观察

移民工人应受到公平对待，无论其是否具有法律地位，并享受不低于本地工人的工作条件。

他们必须有权自愿和自由就业和终止就业（根据国家法律或集体协议，在合理通知的情况下），而不受任何形式的威胁。

雇主应采取措施，防止可能导致为剥削劳动力而胁迫和贩运人口的虐待条件和欺诈做法。不应以向当局告发来威胁非正规移民工人及其家庭成员，或以其他方式强迫他们就业。

禁止没收或扣留工人身份证件等做法。但是，如果雇员提出要求，雇主可以为这些文件提供安全的存储空间，前提是工人在任何时候都可以自由取用这些文件。

雇主亦可向工人提供原始文件的复印件，以及显示已向雇主提交哪些文件的“收据”。

采取行动

- 考虑移民工人的工作条件是否与本地工人相当。
- 审查工资记录，确保本地工人和移民工人的工资水平相同。
- 检查公司政策和移民工人的合同，并考虑关于开始就业和终止就业的条款。
- 与移民工人交谈，了解他们如何被招募。询问他们是否需要向雇主或中介机构支付费用，或交纳押金。考虑工人在支付招聘费用的情况下是否可以自由终止就业。
- 如果工人要求管理层保留他们的身份文件，检查这些文件的位置，与工人交谈，了解他们是否可以随时自由获取这些文件，并就公司的政策和程序与经理或人力资源部门人员交谈。调查工人获取个人文件的条件。
- 与管理层交谈，了解为防止与移民工人有关的虐待条件和欺诈做法所采取的任何措施。
- 考虑是否应特别关注土著和部落人民和 / 或移民工人的权利。交叉检查移民工人的护照或任何合同文件是否被雇主带走“保管”。

职业介绍所和合同

检查项

33. 跟踪证明使用私营职业介绍所的雇主已采取措施监督这些机构，并防止与强迫劳动和人口贩运有关的虐待行为。
34. 证明所使用的所有机构都获得了国家主管部门的许可或认证。
35. 获得雇主的保证，通过职业介绍所签约的工人不向该机构支付招聘费。
36. 检查提供给所有工人的就业合同，以证明它们是用工人易理解的语言编写的。
37. 了解就业合同是否明确指出工人在工资、工作时间、终止合同的有效理由和其他与强迫劳动有关问题方面的权利和责任。

观察

与招聘有关的费用和成本不应直接或间接、全部或部分向工人收取，而应由公司或雇主承担。

有工人直接受雇于私营职业介绍所的企业应确保这些工人在最低工资、工作时间、加班和其他与防止强迫劳动有关的条件方面得到充分保护。

雇主应以所有工人都容易理解的语言提供书面雇佣合同，并明确说明他们在工资支付、工作时间、终止合同的有效理由以及其他与防止强迫劳动有关的问题方面的权利和责任。

采取行动

- 与被私营职业介绍所招聘或直接被其雇佣的工人交谈。发现移民工人并与其交谈，特别是讨论他们受雇的条件。
- 检查移民工人和其他被私营职业介绍所招聘或直接雇佣的工人的就业合同。
- 考虑这些机构雇佣的工人的就业条件，特别是关于工资支付、工作时间、加班和其他相关问题。
- 检查工资单，看是否有不明原因或非法扣减的证据。
- 与签约的职业介绍所的代表交谈，讨论招聘程序。检查相关的公司政策。

最恶劣形式的童工劳动

检查项

38. 调查是否有任何证据表明儿童从事了最恶劣形式的童工劳动（例如，债役、强迫或强制劳动、奴役或买卖和贩运儿童）。

观察

严格禁止让儿童从事债役、农奴制、强迫或强制劳动、一切形式的奴役和类似奴役的做法，例如买卖和贩运儿童。

雇主应立即采取有效措施，防止和消除这些最恶劣形式的童工劳动，并确保为其服务的任何私营职业介绍所不参与此类做法。

有关最恶劣形式的童工劳动的更多信息，请参见 2007 年国际劳工组织 / 国际雇主组织的消除童工劳动雇主指南。

采取行动

- 制定措施，通过使用有效的年龄估计技术，以及通过对现场检查、与工人访谈、审查相关公司和工人文件以及与管理层交谈所收集的信息进行交叉对比，来发现工作场所的童工。
- 与具有代表性的不同部门的工人进行交谈。讨论工作条件，特别是招聘条件，以确定是否有保障措施防止和消除儿童参与最恶劣形式的童工劳动。要注意这个问题的敏感性。确保与你怀疑可能是儿童的工人交谈。
- 与管理人员交谈，了解有关童工劳动及其最恶劣形式的政策。检查这些政策，并询问为防止公司业务和私人职业介绍所招聘或雇用儿童而采取的具体措施。
- 讨论采取何种措施，立即让在最恶劣形式童工劳动中工作的儿童远离该工作并为其提供保护。