

引言

以下为迪士尼全球劳动标准指南（ILS 指南）中“强迫劳动”章节的更新内容。该指南旨在增加 ILS 计划要求的透明度。每一章均将从指导原则开篇，旨在提供有关标准、违规示例和相应评级的框架。本指南将一次发布一章。

本章重点：

- 衡量标准以及相关评级
- 关键术语和表述的定义
- 招聘费用和开支指南，包括报销要求
- 建议预防措施

本章包括每个标准的颜色代码评级。评级级别的定义如下。

- **最低合规标准 (“MCS”)** 适用于未达到 Disney 供应链行为准则（以下简称“准则”）最低合规标准的违规行为。
- **非最低合规标准 (“Non-MCS”)** 适用于违规严重性不及上述评分等级的违规行为，但工厂仍需要解决所存在的问题，才能完全符合“准则”要求。

如果“准则”要求与当地法律要求有所出入，以更严格的标准为准。我们将会定期审查和更新违规行为的评级标准。敬请注意：指南中所列举的违规示例仅作说明用途，并非详尽无遗。考虑到具体问题须根据具体情况进行分析，Disney 有权自行决定是否更改违规示例内容，以及相应评级标准。

强迫劳动

指导原则

工人应当有自由择业的权利，在受雇期间行动不受限制，在寻求就业的过程中免受掠夺性招聘行为之害，并有能力在不受惩罚的情况下终止就业。目标是建立一个不限制工人自由就业能力的工作场所。¹

DISNEY 供应链行为准则

供应商不得使用任何强迫或非自愿劳动。强迫或非自愿劳动包括任何在惩罚或胁迫威胁下从事的工作，或任何非自愿从事的工作。例如，包括但不限于监狱、债役、契约或强制劳动。强迫劳动可能包括虐待弱势人群、欺骗、限制行动、隔离、身体或性暴力、恐吓和威胁、扣押身份证件、扣发工资、债役（包括收取招聘费用或虐待性质的工作或生活条件），或强迫过度加班。雇用移民工人的供应商必须确保雇佣时未采取欺诈性招聘行为或收取招聘费用。



一些有用的定义

强迫劳动（非自愿劳动）：工人因受欺骗、胁迫或惩罚威胁而非自愿地完成的劳动。

抵债劳动：工人为获得工作而向雇主或劳务招聘人员借钱用于支付相关费用和开支，或因支付罚款、劳动工具、工作服或生活费而向雇主或劳务招聘人借钱，从而无法离职的情况。



注：如果在某工厂发现强迫劳动，迪士尼可能会要求该工厂暂停迪士尼品牌的生产，直至彻底整改。

¹本文中提到的“雇主”、“雇佣”和相关术语是指制造商和/或劳务中介（与工人签订雇佣合同的任何一方），以及工人在生产迪士尼产品的工厂所做的工作

文中提到的“雇主”向工人报销费用的情况，此类报销可由制造商、劳务中介、授权商、供应商或双方同意的任何组合提供。

强迫劳动指标可能包括雇用前和雇用中对工人某种程度的剥削行为，其中包括欺骗、隔离、身体/性暴力、恐吓/威胁、扣发工资、虐待性质的生活和工作条件以及强制或过度加班等。²






标准评级以下列符号表示：

-  最低合规标准 (MCS)
-  非最低合规标准 (Non-MCS)



主要合规标准

注：如果同时存在某类强迫劳动指标，则以下非-MCS 标准可能被归类为 MCS 违规行为。

薪酬与工作时间

-  • 必须向工人支付所有工作的工资
-  • 所有加班必须为自愿行为。
-  • 工人不得因拒绝加班而受到惩罚。
-  • 如果工人未按法律要求将辞职信息通知雇主，雇主可向工人收取由此产生的任何费用，但不得超过当地法律允许的额度或工人每月基本工资的 60%，以较低者为准。
-  • 必须在适用法律法规要求的时间内及时支付工资

费用

-  • 不得向工人收取任何**招聘费**或其他为获得工作而产生的费用。所有与获得工作相关的费用必须由雇主承担，如果工人支付了任何此类费用，则必须予以报销（更多详细信息请参见[费用和开支报销](#)）。
-  • 不得从工资收入中扣除雇佣合同中未列出的生活开销（如食品、住宿、水电、设备或交通）。



一些有用的定义

招聘费：根据国际劳工组织（ILO）的定义，它是指在招聘过程中为确保工人就业或安置而发生的费用或开支，不论其征收或收取的方式、时间或地点。雇主、其子公司、劳务中介或其他提供相关服务的第三方不应直接或间接（例如从工资和福利中扣除）向工人收取此类费用。

² 国际劳工组织（ILO）的强迫劳动指标。

行动自由³

- 必须允许工人在工作时间内在指定的工作区域内自由行动，包括去喝水和上厕所。工人在用餐时间和下班后可离开工厂。
- 如果雇主为工人提供住宿，不得实施宵禁，且工人的进出不得受限。
- 根据适用的法律法规，员工应有自由辞职的权利。
- 在工人辞职或终止雇佣关系时，必须根据适用的法律法规向工人支付所有理应获得的工资和任何遣散费。不得要求或强迫工人在离职前放弃其工资。
- 工厂、**劳务中介**和承包商不得保留任何原始个人身份证明文件、存款或其他抵押品作为雇佣或继续雇佣的条件，即使在征得工人同意的情况下也不得保留上述证件物品。

监狱劳动

- 雇主不得雇佣任何**监狱劳工**。

文件保管

- 除办理签证、工作许可证或其他法定目的所需的短时间内使用工人证件外，必须允许所有工人自己保存其个人身份证件原件（如护照、身份证、学校证书、工作许可证等）。
- 如果工厂给工人提供储物柜储存个人物品，工人须能够对其储物柜有完全的控制权，能够有权随时使用。工厂管理者不得限制工人对其储物柜的使用，例如（1）只允许在特定的日期或时间内使用，（2）或需要得到管理层/主管批准或证明的情况下才能使用，或（3）要求办理使用登记手续。

雇佣合同

- 所有雇用条款和条件必须在**雇佣合同**中说明，而且必须在雇用前或在**移民工人**离开原籍地之前经由工人自愿同意。
- 雇佣合同一旦签署则不能单方面更改，以达到降低工人工资、福利和/或工作条件的目的。



一些有用的定义

劳务中介：人事/招聘代理人和机构，也称为劳务代理人、劳务承包商、招聘代理人、劳务经纪人和分包代理人，包括雇主经营的或非雇主经营的中介。劳务中介参与安排工人（从原籍国或派遣国）到另一个国家（即接收国）工作。劳务中介通常与接收国的雇主签订合同。有时，劳务中介还与当地的劳务经纪人或分包代理人合作，以寻找求职者。对于劳务中介来说，利用劳工供应链中的多种资源是很常见的。劳务中介也做同一个国家内跨地区的招聘和人员安置工作。

监狱劳动：囚犯进行的强迫劳动。根据监狱的劳动安排，囚犯可能被带到制造工厂，或者在监狱内的生产场所，进行劳动。即使囚犯可以得到劳动报酬，但因为他们无法拒绝工作，这也被认定是一种强迫劳动。

雇佣合同：规定工人和雇主之间的权利和责任的文件。合同应包括所有规定的细节（如工资、工时、工人签名等），并符合当地法律。

移民工：为寻求就业而在原籍国内部（境内迁移）或原籍国以外（跨境）迁移的工人。

³ 雇主可采取合理的安全措施，以保障员工和财产的安全和隐私。

- 如果管理层和工人之间存在具有法律约束力的集体谈判协议(CBA)，则工厂必须遵守 CBA 的具体规定。
- 一旦启用雇佣合同，则必须在该合同中列明所有雇佣条款和条件。
- 雇佣合同必须使用工人能够理解的语言，并且必须向不识字的工人进行口头解释。
- 须在工人入职之前向工人提供一份雇佣合同副本（或对于无法识字的工人提供一份录音的副本），并以工人理解的语言解释其中雇佣条款。
- 雇佣合同必须使用工人能够理解的语言，并且必须向不识字的工人进行口头解释。

禁止报复

- 工人不得因提供可能与强迫劳动相关雇佣行为的信息而受到报复。这些行为包括但不限于合同欺诈、威胁、罚款、扣留护照以及收取招聘费等做法。

招聘费用操作指南

招聘费用和开支⁴

不允许收取的费用

招聘和服务费用不得由工人支付，包括任何临时工、移民工、学生工、合同工、直接雇员或其他类型的工人。以下是工人通常被要求支付但不允许收取的费用，包括但不限于下列：

1. 招聘及相关服务
 - a. 招聘和录用过程中任何阶段的任何形式的申请、推荐、招聘、面试、雇佣、口译、笔译、安置和处理费用
 - b. 劳务中介费、律师费、公证费或其他法律所需费用
 - c. 为获得工作机会而支付的其他费用
2. 文件和许可证（包括证件更新）
 - a. 就业所需的护照/身份证件费用
 - b. 签证费
 - c. 护照或签证照片费用
 - d. 办理临时工作许可或居住证的费用
 - e. 警察签发的相关许可证费用
 - f. 办理出生证明的费用
 - g. 开具良好行为证明的费用
3. 医疗
 - a. 雇主或法律要求的体检和筛查
 - b. 雇主或法律要求的免疫接种
4. 技能和资质
 - a. 背景调查
 - b. 技能测试
 - c. 录用通知书发出并接受后要求的额外证明
5. 培训和入职培训
 - a. 出发前培训或入职培训
 - b. 新员工培训或入职培训
6. 交通和途中住宿（包括所有税费）
 - a. 外国移民工：

⁴ 迪士尼是负责任商业联盟（RBA）的负责任劳动倡议成员，该倡议旨在协调多行业的负责任招聘实践活动。迪士尼可在本节中反映的 [RBA 对费用的定义 \(RBA's Definition of Fees\)](#)。

- i. 工人接到雇佣通知并接受雇佣后从其原籍国的常居地到始发港的交通和途中住宿费
 - ii. 工人从原籍国始发港至接收国入境港的交通，包括但不限于机票、其他交通方式的费用、码头费和车船税
 - iii. 从接收国入境港到雇主工厂的交通和住宿费
 - iv. 过境费
 - v. 就业开始后被要求搬迁所产生的搬迁费用
 - vi. 劳动者就业期满返回原籍国常居地的交通费
- b. 国内移民工:**
- i. 工人接到雇佣通知并接受雇佣后从其常居地到工作地的交通和途中住宿费
 - ii. 劳动者就业后被要求搬迁所产生的搬迁费用
7. 终止合同和提前离职
- a. 如果工人根据合同或当地法律提供了足够的通知期限，则不应因该工人离职而对其收取任何费用
 - b. 如果工人没有提供足够的通知期：
 - i. 要求工人支付的相关金额不得超过当地法律允许额度，或不得超过该工人每月基本工资总额的 60%，以较低者为准
 - ii. 如果工人因受虐待或安全威胁，未能提供足够的通知期限的情况下提前离职，雇主不得要求其支付任何费用
8. 其他法定费用
- a. 押金和/或债券（包括非法定的）
 - b. 政府规定的与雇用**外国移民工**有关的移民税和工人福利基金
 - c. 通过政府授权的项目使**非法移民工人**合法化就业产生的相关费用
 - d. 获得永久或临时劳工证明的费用



一些有用的定义

国内移民工: 为特定的就业目的应聘并从其常居地迁移到本国其他州或省的个人。

国外移民工: 为特定就业目的应聘并从原籍国迁移到其非永久居住国的个人。

非法移民工: 未经授权在其工作所在国入境、居留或就业的移民工人。

可收取的费用

如果雇佣合同中明确注明费用和金额，并提供付款收据或记录，则工人可支付下列款项。支付的金额必须是实际费用/开支，雇主、劳务中介等不得加价。

1. 准备面试的基本费用项目，如简历复印费、相关文件和证书的复印费以及杂费
2. 为满足申请该工作的最低资格要求产生的费用，如学位证书费
3. 因工人自己的失误或过失导致的护照更换费用，包括照片、文件复印等的费用
4. 宿舍和膳食（必须按公平的市场价格并符合适用的健康和标准）

费用和开支的报销

为员工报销招聘费用的要求仅适用于在2020年11月1日或之后（“生效日期”）在工厂工作的员工，无论何时发现，且仅适用于在生效日期及之后发生的费用。

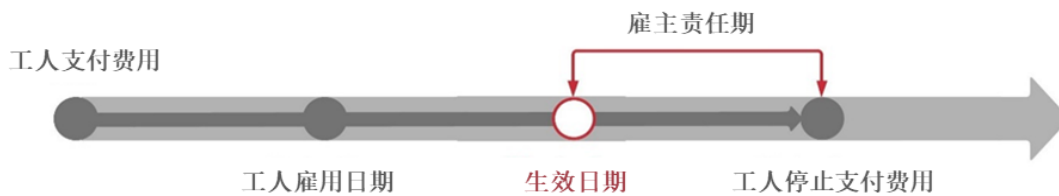
并非所有情况下，工人都必须提供支付招聘费和相关费用的文件，以便雇主报销。如果工人在生效日当天或之后支付了雇主要求支付的招聘费和相关费用，雇主应在不迟于雇用工人之日向工人报销这些费用。

在生效日期后未能向工人全额报销此类费用则视为MCS违规项，即使费用已部分报销。如果雇主或通过审核发现此类违规行为，雇主必须立即停止通过扣减工资或其他方式收取招聘费用的做法。雇主应在**此类违规行为的整改计划（CAP）发布之日起120天内**纠正违规行为；否则，可能会收到工厂失去生产授权（FLOPA）的通知。

- 迪士尼可能要求暂停迪士尼品牌产品在该厂的生产，直至整改措施完成。
- 不得为免于报销而解雇应获得费用报销的工人，这是违反MCS的行为。

以下是需要报销的示例：

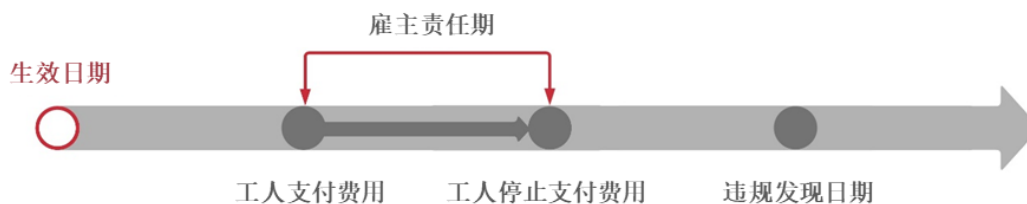
示例 1：工人在生效日期之前支付费用，并在生效日期之后继续支付费用，直到雇主或通过审核发现此情形。雇主必须立即停止向工人收取任何费用。雇主负责在整改计划（CAP）发布之日起 120 天内退还工人在生效日期后支付的所有费用。



示例 2：工人在生效日期之后支付费用，并继续支付费用，直到雇主或通过审核发现此情形。雇主必须立即停止向工人收取任何费用。雇主负责在整改计划（CAP）发布之日起 120 天内偿还工人支付的所有费用。



示例 3: 工人在生效日期后支付了费用，但在审核发现问题前已停止了支付费用。雇主须在整改计划（CAP）发布之日起 120 天内，偿还工人所缴付的一切费用。



如何确定报销金额

如果审核发现存在非自愿劳动违规行为，即员工在生效日期当天或之后支付了招聘费，迪士尼可要求进行跟进审核以调查员工支付的费用金额⁵。工人应该尽可能得到实际支付费用的补偿。

工人应尽可能提供已支付费用的证据，以便于报销，但并非必须提供支付证据才能得以报销。在没有书面证据的情况下，雇主可以进行估算，只要这种估算是基于可信的事实和工人提供的数据信息。

雇主须展示他们用于核算报销金额的计算方法，包括数据来源和假设。

审核员可采用负责任商业联盟（RBA）的最佳实践来确定员工已支付费用的平均金额。

报销证明

雇主需证明所有应报销的招聘费用和相关开支均已由雇主支付。

偿还计划

我们期望对不允许收取的费用的偿还尽快完成。然而，这个过程可能因缺少工人付款证据以及在不同的时间从多个渠道雇用工人等挑战而变得复杂。在这种复杂的情况下，授权商或供应商可向迪士尼申请允许雇主在工人剩余的雇佣期限内分期偿还。

如果采用分期偿还计划，则必须告知工人其支付的费用如何、为什么以及何时得到偿还，包括完成全部偿还的明确时间表。不论采用何种偿还计划，工人在雇佣结束前都应得到全额偿还。

针对分期偿还计划申请，迪士尼全球劳动标准团队将进行个案评估与审批。

⁵ 迪士尼有权向相应的授权商和供应商收取审核的费用。

推荐的预防措施

政策和程序

政策

制定并获得雇主对以下正式书面政策的认可：

- 禁止一切形式的抵债、**契约**、非自愿、监狱或强迫劳动，包括奴役和人口贩卖。
- 只与那些有能力、并在合同上承诺遵守雇主有关非自愿劳动的标准和法律要求的劳务中介进行合作。
- 不得因向工人提供工作而向他们收取招聘费或安置费。所有这些费用将由雇主支付，任何工人已支付的费用都将得到偿还。
- 在工人签署雇佣合同之前，向他们告知完整和准确的雇佣条款和条件。
- 不得单方面改变雇佣条款使工人利益受损。
- 对于雇佣合同中未说明或法律未要求的费用或收费，不得从工资中扣除。
- 不得要求工人支付押金或参加强制性储蓄计划。
- 工人在工作日或不工作时离开工作场所或住所时，不会受到不合理的行动限制。
- 工人自己保存其护照和其他个人身份证件，工厂提供私人的和安全的储存柜。
- 在给予雇主合理的通知或符合当地法规要求的情况下，工人可随时自由终止雇佣关系，不得受到处罚或威胁，其回家费用由雇主承担。



一些有用的定义

契约劳动：由那些签订了或没签订雇佣合同的、不能自由离职的工人完成的劳动。

程序

制定并实施正式的书面程序：

- 在招聘广告中明确雇主的“不收费”政策。
- 确保在签订雇佣合同之前向工人明确说明其条款，如是外籍劳工，确保与在原籍国提供的录用通知书一致（或向工人提供更好的条件），并以工人理解的语言书写。对不识字的工人应作口头解释。
- 确保工人不会为了获得工作而支付押金、缴纳保证金或支付任何其他禁止的费用。
- 根据标准筛选所有劳务中介，这些标准与劳务中介对道德招聘实践的承诺以及在其劳务供应链中管理政策遵守情况的能力相关，并将“雇主支付”政策写入与劳务中介签订的服务协议中，该协议应列出雇主应支付的所有招聘费用和开支。
- 如果发现工人支付了任何不该收取的费用，应立即偿还。
- 除办理或更新签证或工作许可证所需的短时间内收取工人证件外，雇主需为工人提供安全和不受限制的个人身份证件保存设施（如提供个人储物柜）。
- 确保加班是自愿的。
- 确保不限制工人在工作时间或下班后的行动自由（如不得实施宿舍宵禁，除非出于合理的安全考虑）或基本自由，如上厕所或喝水，或使用医疗设施。

- 确保工人在合理的通知下辞职不会受到任何惩罚。

问责与职责

- 指定高级管理人员负责政策目标的达成，指派管理人员和其他人员有效执行程序。

培训与沟通

- 向所有工人和第三方服务提供商进行非自愿劳动政策和程序的培训。
- 为负责执行程序的员工，包括负责执行不收费政策和劳工供应链尽职调查的劳务中介，提供详细的专业培训。
- 为新雇用的外国移民工提供离境前培训，内容包括他们的合法权利、雇佣合同条款、雇主的非自愿劳动政策以及工人如何提出问题或申诉。
- 张贴与工作场所非自愿劳动相关的政策和法律法规，使用工人能理解的语言。

存档

- 保存与劳务中介签订的个人雇佣合同的记录（或副本），包括在原籍国和接收国（如适用）签订的合同，以及相关的工作邀请函。
- 保存与劳务中介签订的服务协议，以及向劳务中介支付的工人招聘的相关费用和付款记录。
- 保存工人调查、工人访谈和申诉报告的记录，包括申诉是如何调查和解决的。

监督与持续改进

- 实施保密申诉机制，允许匿名投诉，建立有效措施来处理关于非自愿劳动的申诉和任何违反本准则或当地法律的行为。
- 调查或采访新来的移民工人，以监督劳务中介的表现，看雇用工人的条件是否合规，看工人是否已支付与工作有关的任何费用或开支，或者这些费用或开支是否记在了工人的债务清单上了。
- 对监督过程中发现的任何问题进行根本原因分析，设定改进目标，并制定纠正和预防措施计划（包括修订程序），以解决每个发现的问题。
- 为整改和预防措施指定负责人、设立重大改善指标和完成日期。

参考资料

CONSUMER GOODS FORUM

- [优先行业原则指南 Guidance on the Priority Industry Principles](#)

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO)

- [公平招聘的一般原则和业务准则以及招聘费和相关费用的定义 General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs](#)
- [全球强迫劳动商业网络 Global Business Network on Forced Labor](#)
- [强迫劳动指标 Indicators of Forced Labor](#)
- [关于强迫劳动的国际劳工标准 International Labour Standards on Forced Labor:](#)
 - C029: 1930年《强迫劳动公约》（第29号）
 - C105: 1957年《废除强迫劳动公约》（第6号）

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM)

- [国际招聘诚信体系 \(IRIS\) International Recruitment Integrity System \(IRIS\)](#)

ISSARA INSTITUTE

- [道德招聘 Ethical Recruitment](#)

LEADERSHIP GROUP FOR RESPONSIBLE RECRUITMENT

- [负责任招聘的六个步骤 Six Steps to Responsible Recruitment](#)

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

- [国际供应链招聘费用尽职调查实用指南 Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees in International Supply Chains](#)
- [负责任劳动倡议 Responsible Labor Initiative](#)

UK MODERN SLAVERY ACT 2015

- [2015年英国现代奴隶制法案 UK Modern Slavery Act 2015](#)

U.S. CUSTOMS AND BORDER PROTECTION

- [强迫劳工 Forced Labor](#)
- [指南 Reasonable Care Guide](#)

U.S. DEPARTMENT OF STATE

- [负责任的采购工具 Responsible Sourcing Tool](#)

VERITE

- [公平招聘工具包 Help Wanted with Fair Hiring Toolkit](#)