

# 簡介

以下為《迪士尼國際勞工標準 (ILS) 指導手冊》中關於強迫勞動的最新章節。該指導手冊旨在提高國際勞工標準計劃要求的透明度。每一章都以指導原則開始，旨在為基準、違規案例和相應評級奠定基礎。該指導原則將每次發佈一章。

本強迫勞動章節強調：

- 基準要求及其相關評級
- 關鍵術語和短語的定義
- 關於招聘費用和開支的指導，包括報銷要求
- 推薦的預防措施

本章包括對每項基準的彩色編碼評級。以下是評級等級的定義。

- **最低合規標準「MCS」** 適用於低於迪士尼供應鏈行為準則要求的合規水平的違規行為。
- **非 MCS** 適用於違規程度低於上述評級，但仍需要解決才能達到準則的要求。

如果本準則要求與當地法律要求有所偏差，則採用更嚴格之標準。違規評級會定期審查和更新。請注意，指導手冊中所含違規案例是為說明問題，並非詳盡無遺。考慮到某些問題必須據實分析，迪士尼保留對違規行為相應評級進行修改之權利。

# 強迫勞動

## 指導原則

勞動者應當有自由擇業的權利，在受僱期間行動不受限制，在尋求就業的過程中免受掠奪性招聘行為之害，並有能力在不受懲罰的情況下終止就業。目標是建立一個不限制勞動者自由就業能力的工作場所。<sup>1</sup>

## 迪士尼守則

供應商不得使用任何強迫的或非自願勞動。強迫或非自願勞動包括任何人在懲罰或脅迫下從事的工作，或者任何人非自願的工作。例子包括但不限於，監獄勞動、抵債勞動、契約勞動或脅迫勞動。強迫勞動可能包括濫用脆弱性、欺騙、限制行動、隔離、身體或性暴力、恐嚇和威脅、扣留身份證明、扣留工資、債役（包括支付招聘費或虐待生活和工作條件）、強迫或過度加班。僱傭移民勞動者的供應商必須確保移民來源於非欺詐性招聘。

**注意：**如果在工廠發現存在強迫勞動，迪士尼可能會要求暫停工廠的迪士尼生產，直到完成補救措施。



### 一些有用的定義

**強迫勞動（非自願勞動）：**勞動者因受欺騙、脅迫或懲罰威脅而非自願地完成的勞動。

**抵債勞動：**勞動者為獲得工作而向僱主或勞工招聘人借錢支付費用和開支，或因罰款、工具、制服或生活費用向僱主或勞工招聘人借錢而不允許離職的情況。

<sup>1</sup>本文中提到的“僱主”、“僱傭”和相關術語是指製造商和/或勞務仲介（與勞動者簽訂僱傭合同的任何一方），以及勞動者在生產迪士尼產品的工廠所做的工作。

文中提到的“僱主”向勞動者退還費用的情況，此類報銷可由製造商、勞務仲介、授權商、供應商或雙方同意的任何組合提供。

強迫勞動的指標可能包括僱用前和僱用做法，這些做法涉及某種程度的勞動者剝削，其形式包括欺騙、隔離、身體/性暴力、恐嚇/威脅、扣留工資、虐待性的生活和工作條件，以及強製或過度加班。

基準評級用以下符號表示：



## 主要合規基準

注意：如果存在某些強迫勞動指標的組合，以下的非 MCS 可能被歸類為 MCS。<sup>2</sup>

### 補償和工作時間

- 必須向勞動者支付所有工作的工資。
- 所有加班必須是自願的。
- 勞動者不得因拒絕加班而受到懲罰。
- 當勞動者沒有提供法律規定的辭職通知時，僱主因辭職而產生的任何費用可在當地法律的限製下向勞動者征收，或征收勞動者每月基本工資總額的 60%，以低者為準。
- 必須在適用法律和法規要求的時間範圍內及時支付工資

### 費用

- 不得向勞動者收取任何**招聘費**或其他因獲得工作而產生的費用。所有與獲得工作相關的費用必須由僱主承擔，如果勞動者支付了任何此類費用，則必須予以退還（更多詳細資訊請參見**費用和開支退還**[費用和開支的報銷](#)）。
- 不得從工資收入中扣除僱傭合同中未列出的生活費用（如食品、住宿、水電、交通）



#### 一些有用的定義

**招聘費：**根據國際勞工組織 (ILO)，此定義是指在招聘過程中為確保工人就業或安置而發生的費用或開支，無論其徵收或收取的方式、時間或地點。此類費用不應由僱主、其子公司、勞務中介或其他提供相關服務的第三方直接或間接（例如通過從工資和福利中扣除）向工人收取此類費用

<sup>2</sup> 來自國際勞工組織 (ILO) 的《強迫勞動指標》。

### 行動自由<sup>3</sup>

- ● 勞動者在工作時間在僱主指定的工作區域內可自由行動，包括去喝水和上廁所。勞動者在用餐時間和下班後可離開工廠。
- ● 如果僱主為勞動者提供住宿，則不得實施宵禁和限制進出。
- ● 勞動者必須能夠根據適用的法律和法規自由辭職。
- ● 辭職或終止僱傭關係時，必須向勞動者支付所有已賺取的工資和根據適用法律和法規所欠的任何遣散費。不得要求或脅迫勞動者在離職前放棄其工資。
- ● 工廠、**勞務仲介**和承包商不得保留，也不得在獲得勞動者同意下，保留任何個人身份文件正本、貨幣存款或其他抵押品，作為就業或繼續就業的條件。

### 監獄勞工

- ● 僱主禁止使用任何**監獄勞工**。

### 文件保管

- ● 除辦理簽證、工作許可證或其他法定目的所需的短時間內收取勞動者證件外，必須允許所有勞動者自己保存其個人身份證件正本（如護照、身份證、學校證書、工作許可證等）。
- ● 如果工廠給勞動者提供儲物櫃儲存個人物品，勞動者須能夠對其儲物櫃有完全的控制權，能夠有權隨時使用。工廠管理者不得限制對其儲物櫃的使用，例如（1）只允許在特定的日期或時間使用，（2）得到管理層/主管批准或文件，或（3）實施簽入/簽出程序。

### 僱傭合同

- ● 所有僱用條款和條件必須在**僱用合同**中說明，而且必須在僱用前或在**移民工**離開原籍地之前必須由勞動者自願同意。
- ● 僱傭合同一旦簽署則不能單方面改變，以達到降低勞動者工資、福利和/或工作條件的目的。
- ● 如果管理層和勞動者之間存在具有法律約束力的集體談判協議（CBA），工廠必須遵守CBA的具體規定。



#### 一些有用的定義

**勞務仲介：**人事/招聘代理人和機構，也稱為勞務代理人、勞務承包商、招聘代理人、勞務經紀人和分包代理人，包括僱主經營的或非僱主經營的中介。勞務中介參與安排工人（從原籍國或派遣國）到另一個國家（即接收國）工作。勞務中介通常與接收國的僱主簽訂合約。有時，勞務中介還與當地的勞務經紀人或分包代理人合作，以識別求職者。對勞務中介來說，利用勞工供應鏈中的多種資源是很常見。勞務中介也做同一個國家內跨區的招聘和人員安置工作。

**監獄勞動：**囚犯進行的非自願勞動。根據監獄的勞動安排，囚犯可能被帶到製造工廠，或者在監獄內的生產場所，進行勞動。即使囚犯可以得到勞動報酬，但因為他們無法拒絕工作，這也被認定是一種非自願勞動。

**僱傭合同：**規定勞動者和僱主之間的權利和責任的文件。合同應包括所有要求的細節（如工資、工時、工人簽名等），並符合當地法律

**移民工：**為尋求就業而在原籍國內部（境內移民）或原籍國家之外（跨國界）遷移的勞動者。

<sup>3</sup> 僱主可以採取合理的安全措施來確保工人和財產的安全和私隱。

- 如果使用就業合同，所有就業條款和條件必須在就業合同中說明。
- 僱傭合同必須使用勞動者能夠理解的語言，並且必須向不識字的勞動者進行口頭解釋。
- 在就業之前，必須向勞動者提供一份就業合同的副本（或在勞動者不識字的情況下提供錄音），以勞動者的語言解釋就業條款。
- 所有勞動者可根據僱傭合同的條款和當地法律規定辭職和終止僱傭合同。

---

### 禁止報復

- 勞動者不得因提供可能與強迫勞動相關的僱傭行為信息而受到報復。這些行為包括但 不限於合同欺詐、威脅、罰款、扣留護照以及收取招聘費等做法。

## 招聘費用操作指南

---

### 招聘費用和開支<sup>44</sup>

#### 不允許收取的費用

招聘和服務費用不得由勞動者支付，包括任何臨時工、移民工、學生工、合同工、直接僱員或其他類型的勞動者。

以下是勞動者通常被要求支付但不允許收取的費用，包括但不限於下列：

1. 招聘及相關服務
  - a. 招聘和招聘過程中任何階段的任何形式的申請、推薦、招聘、面試、僱傭、語言翻譯、翻譯、安置和處理費用
  - b. 勞務仲介費、律師費、公證費或其他法律所需費用
  - c. 為獲得工作機會而支付的其他費用
2. 證件和許可證（包括證件更新）
  - a. 就業所需的護照/身份證件費用
  - b. 簽證費
  - c. 護照或簽證照片費用
  - d. 辦理臨時工作許可或居住許可證的費用
  - e. 警員清關費
  - f. 辦理出生證明的費用
  - g. 申請良好行為證明的費用
3. 醫療
  - a. 僱主或法律要求的體檢和篩選
  - b. 僱主或法律要求的免疫接種
4. 技能和資格
  - a. 背景調查
  - b. 技能測試
  - c. 錄用通知書發出並接受後要求的額外證明
5. 培訓和入職培訓
  - a. 出發前培訓或入職培訓
  - b. 新員工培訓或入職培訓
6. 交通和在途住宿（包括所有稅費）
  - a. 對於外國移民勞動者：
    - i. 勞動者接到僱傭通知並接受僱傭後從其原籍國的常居地到出發港的交通和在途住宿費
    - ii. 勞動者從原籍國出發港至接收國入境港的交通，包括但不限於機票、其他交通方式的費用、碼頭費和車船稅
    - iii. 從接收國入境港到僱主工廠的交通和住宿費
    - iv. 過境費

<sup>44</sup> 迪士尼是負責任商業聯盟（RBA）的負責任勞動倡議成員，該倡議旨在協調多個行業的負責任招聘實踐活動。迪士尼支持在本節中的RBA的收費定義 ([RBA's Definition of Fees](#))指南。

- v. 就業開始後被要求搬遷所產生的搬遷費用
  - vi. 勞動者就業期滿返回原籍國常居地的交通費
  - b. **國內移民工:**
    - i. 接到僱傭通知後從其常居地到工作地的交通和在途住宿費用
    - ii. 勞動者就業後被要求搬遷所產生的搬遷費用
7. 終止和提前離開
- a. 如果勞動者已經按照他/她的合同或當地法律提供了完整的通知期，則不應收取與勞動者離職有關的費用。
  - b. 如果勞動者沒有提供完整的通知期。
    - i. 不得要求勞動者支付超過當地法律允許的金額或勞動者每月基本工資總額的 60%，以較低者為準
    - ii. 如果勞動者因虐待或威脅安全而未提供完整的通知期，僱主不得要求勞動者支付任何費用。
8. 其他法定費用
- a. 押金和/或債券（包括非法定的）
  - b. 政府規定的與僱用**外國移民工**有關的移民稅和勞動者福利基金
  - c. 通過政府授權的專案使**非法移民工**合法化就業產生的相關費用
  - d. 獲得永久或臨時勞工證明的費用

#### 可收取的費用 it

如果僱傭合同中明確注明費用和金額，並提供付款收據或記錄，則勞動者可支付下列款項。支付的金額必須是實際費用/開支，僱主、勞務仲介等不得加價。

- 1. 準備面試的基本費用，如簡歷複印費、相關文件和證書的複印費以及雜費
- 2. 為滿足申請該工作的最低資格要求產生的費用，如學位證書費
- 3. 因勞動者自己的失誤或過失導致的護照更換費用，包括照片、文件複印等的費用
- 4. 宿舍和膳食（必須按公平的市場價格並符合適用的健康和標準）

#### 費用和開支的報銷

為員工報銷招聘費用的要求僅適用於在2020年11月1日或之後（“生效日期”）在工廠工作的員工，無論何時發現，且僅適用於在生效日期及之後發生的費用。

並非所有情況下，勞動者都必須提供支付招聘費和相關費用的記錄，以便僱主報銷。如果勞動者在生效日當天或之後支付了僱主要求支付的招聘費和相關費用，僱主應在不遲于僱用勞動者之日向勞動者報銷這些費用。

在生效日期後未能向勞動者全額報銷此類費用則視為MCS違規，即使費用已部分報銷。如果僱主或通過審核發現此類違規行為，僱主必須立即停止通過扣減薪資或其他方式收取招聘費用的做法。僱主應在此類違規行為的**糾正行動計畫 (CAP) 發佈之日起 120 天內糾正違規行為**；否則，可能會收到工廠失去生產授權（FLOPA）的通知

- 迪士尼可能要求暫停迪士尼品牌產品在該廠的生產，直至改正措施完成。
- 不得為免於報銷而解僱應獲得費用報銷的勞動者，這是違反MCS的行為。



#### 一些有用的定義

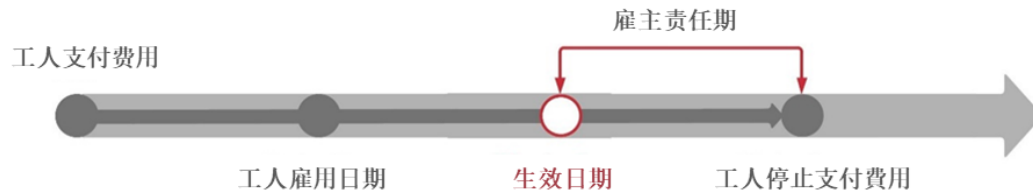
**國內移民工:** 為特定的就業目的應聘並從其常居地遷移到本國其他州或省的個人。

**外國移民工:** 為特定的就業目的應聘並從其原籍國遷移到其非永久居住國的個人。

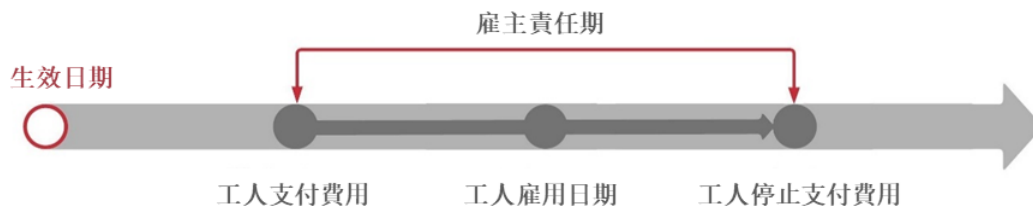
**非法移民工:** 未經授權在其工作所在國入境、居留或就業的移民勞動者。

以下是需要報銷的示例：

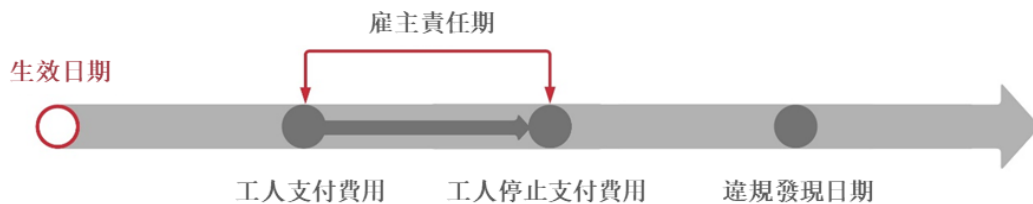
**示例 1：** 勞動者在生效日期之前支付費用，並在生效日期之後繼續支付費用，直到僱主或通過審核發現。僱主必須立即停止向工人收取任何費用。僱主負責在糾正行動計畫 (CAP) 發佈之日起 120 天內償還勞動者在生效日期後支付的所有費用。



**示例 2：** 勞動者在生效日期後支付費用，並繼續支付費用，直到僱主或通過審核發現。僱主必須立即停止向勞動者收取任何費用。僱主負責在糾正行動計畫 (CAP) 發佈之日起 120 天內償還勞動者支付的所有費用。



**示例 3：** 勞動者在生效日期後支付了費用，但在審核發行問題前已停止了支付費用。僱主須在糾正行動計畫 (CAP) 發佈之日起 120 天內，償還勞動者所繳付的一切費用。



如果審核發現存在非自願勞動方面存在違規行為，即員工在生效日期當天或之後支付了招聘費，迪士尼可要求進行跟進審核以調查員工支付的費用金額<sup>5</sup>。勞動者應該盡可能得到實際支付費用的補償。

<sup>5</sup> 迪士尼有權向相應的授權商和供應商收取審核的費用



勞動者應盡可能提供已支付費用的證據，以便於報銷，但並非必須提供支付證據才得到報銷。在沒有書面證據的情況下，僱主可以進行估算，只要這種估算是基於可信的事實和勞動者提供的資料資訊。

僱主須演示他們用於核算報銷金額的計算方法，包括資料來源和假設。

審核員可採用負責任商業聯盟 (RBA) 的最佳實踐來確定員工已支付費用的平均金額。

### 報銷證明

僱主需證明所有應得到報銷的招聘費和相關開支已由僱主支付。

### 償還計畫

我們期望針對不允許收取的費用的報銷儘快完成。然而，這個過程可能因缺少勞動者付款證據以及在不同的時間從多個管道僱用勞動者等挑戰而變得複雜。在這種複雜的情況下，授權商或供應商可向迪士尼申請允許僱主在勞動者剩餘的僱傭期限內分期償還。

如果採用分期償還計畫，則必須告知勞動者其支付的費用如何、為什麼以及何時得到報銷，包括完成全部報銷的明確時間表。不論採用何種償還計畫，勞動者在僱傭結束前都應得到全額償還。

針對分期償還計畫申請，迪士尼國際勞工標準團隊將根據情況進行個案評估與審核。

## 推薦的預防措施

### 政策和程式

#### 政策

制定並獲得僱主對以下正式書面政策的認可：

- 禁止一切形式的抵債、**契約**、非自願、監禁或強迫勞動，包括奴役和人口販賣。
- 只與那些有能力、並在合同上承諾遵守僱主有關非自願勞動的標準和法律要求的勞務仲介進行合作。
- 不得因向勞動者提供工作而向他們收取招聘費或安置費。所有這些費用將由僱主支付，任何勞動者已支付的費用將得到償還。
- 在勞動者簽署僱傭合同之前，向他們提供完整和準確的僱傭條款和條件。
- 不得單方面改變僱傭條款使勞動者利益受損。
- 對於僱傭合同中未說明或法律未要求的費用或收費，不得從薪資中扣除。
- 不得要求勞動者支付押金或參加強制性儲蓄計畫。
- 勞動者在工作日或不工作時離開工作場所或住所時，不會受到不合理的行動限制。
- 勞動者自己保存其護照和其他個人身份證件，工廠提供私人的和安全的儲存櫃。



#### 一些有用的定義

**契約勞動：**由那些簽訂了或沒簽訂僱傭合同的、不能自由離職的勞動者完成的勞動

- 在給予僱主合理的通知或符合當地法規要求的情況下，勞動者可隨時自由終止僱傭關係，不得受到處罰或威脅，其回國費用由僱主承擔。

### 程式

制定並實施正式的書面程式：

- 在招聘廣告中明確僱主的“不收費”政策。
- 確保在簽訂僱傭合同之前向勞動者明確說明其條款，如是外籍勞工，確保與在原籍國提供的錄用通知書一致（或向工人提供更好條件），並以勞動者理解的語言書寫。對不識字的勞動者應作口頭解釋。
- 確保勞動者不會為了獲得工作而支付押金、繳納保證金或支付任何其他禁止的費用。
- 根據標準篩選所有勞務仲介，這些標準與勞務仲介對道德招聘實踐的承諾以及在其勞務供應鏈中管理政策遵守情況的能力相關，並將“僱主支付”政策寫入與勞務仲介簽訂的服務協定中，該協定應列出僱主應支付的所有招聘費用和開支。
- 如果發現勞動者支付了任何不該收取的費用，應立即償還。
- 除辦理或更新簽證或工作許可證所需的短時間內收取勞動者證件外，僱主需為勞動者提供安全和不受限制的個人身份證件存儲設施（如個人儲物櫃）。
- 確保加班是自願的。
- 確保不限制勞動者在工作時間或下班後的行動（如不得實施宿舍宵禁，除非出於合理的安全考慮）或基本自由，如上廁所或喝水，或使用醫療設施。
- 確保勞動者在合理的通知下辭職不會受到任何處罰。

---

### 責任與義務

- 指定高級管理人員負責政策目標的達成，指派管理人員和其他人員有效執行程式。

---

### 培訓與溝通

- 向所有勞動者和協力廠商服務提供者進行非自願勞動政策和程式的培訓。
- 為負責執行程式的員工提供詳細的技術培訓，包括負責執行不收費政策和勞工供應鏈盡職調查的勞務仲介，提供詳細的專業培訓。
- 為新僱用的外國移民勞動者提供離境前培訓，內容包括他們的合法權利、僱傭合同條款、僱主的非自願勞動政策以及勞動者如何提出問題或申訴。
- 張貼與工作場所非自願勞動相關的政策和法律法規，使用勞動者能理解的語言。

---

### 存檔

- 保存與勞務仲介簽訂的僱傭合同的記錄（或副本），包括在原籍國和接收國（如適用）簽訂的合同，以及相關的工作邀請函。
- 保存與勞務仲介簽訂的服務協定，以及向勞務仲介支付的勞動者招聘的相關費用和付款記錄。
- 保存勞動者調查、勞動者訪談和申訴報告的記錄，包括申訴是如何調查和解決的。

---

## 監督與持續改進

- 實施保密申訴機制，允許匿名投訴，建立有效措施來處理有關非自願勞動的申訴和任何違反本準則或當地法律。
- 調查或採訪新來的移民勞動者，以監督勞務仲介的表現，看僱用勞動者的條件是否合規，看勞動者是否已支付與工作有關的任何費用或開支，或者這些費用或開支記在了勞動者的債務清單上了。
- 對監督過程中發現的任何問題進行根本原因分析，設定改進目標，並制定糾正和預防措施計畫（包括修訂程式），以解決每個發現的問題。
- 為整改和預防措施指定負責人、設立重大改善指標和完成日期。

## 參考資料

---

### CONSUMER GOODS FORUM

- [優先行業原則指南 Guidance on the Priority Industry Principles](#)

### INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO)

- [公平招聘的一般原則和業務準則以及招聘費和相關費用的定義 General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs](#)
- [全球強迫勞動商業網絡 Global Business Network on Forced Labor](#)
- [強迫勞動指標 Indicators of Forced Labor](#)
- [關於強迫勞動的國際勞工標準 International Labour Standards on Forced Labor:](#)
  - C029: 1930年《強迫勞動公約》（第29號）
  - C105: 1957年《廢除強迫勞動公約》（第6號）

### INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM)

- [國際招聘誠信體系（IRIS） International Recruitment Integrity System \(IRIS\)](#)

### ISSARA INSITUTE

- [道德招聘 Ethical Recruitment](#)

### LEADERSHIP GROUP FOR RESPONSIBLE RECRUITMENT

- [負責招聘的六個步驟 Six Steps to Responsible Recruitment](#)

### RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

- [國際供應鏈招聘費盡職調查實用指南 Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees in International Supply Chains](#)
- [負責任勞動倡議 Responsible Labor Initiative](#)

### UK MODERN SLAVERY ACT 2015

- [2015年英國現代奴隸制法案 UK Modern Slavery Act 2015](#)

### U.S. CUSTOMS AND BORDER PROTECTION

- [強迫勞工 Forced Labor](#)
- [指南 Reasonable Care Guide](#)

### U.S. DEPARTMENT OF STATE

- [負責任的採購工具 Responsible Sourcing Tool](#)

### VERITE

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