

ESG 合规之 S 社会议题洞见(二)——反强迫劳动

作者：辜鸿鹄 | 胡沁

2022 年 9 月 14 日，欧盟委员会公布了一份名为《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》的草案，提议欧盟采取相应的措施以禁止在欧盟市场上使用强迫劳动的产品，包括在欧盟市场中消费及出口的产品及所有进口的产品。该草案预计在经欧盟议会和欧盟理事会审议通过后生效，并在 24 个月后正式实施。该草案一经发布便引发热议，强迫劳动问题再次冲上热搜。有观点认为，该反强迫劳动禁令草案一旦生效，一定程度上会对全球诸多劳动密集型产业及与此相关的对外贸易和投资造成冲击，我国对欧贸易企业将因此面临新的挑战。¹

事实上，近年来以美国为首的西方国家已多次以“强迫劳动”为由对我国某地区产品采取打压及贸易限制措施。2021 年 12 月，美国政府通过所谓《维吾尔强迫劳动预防法案》(Uyghur Forced Labor Prevention Act)，将我国某地区的全部产品推定为所谓“强迫劳动”产品，并禁止进口相关产品。强迫劳动或将长期成为我国对美贸易关系中最为棘手的问题之一。

我们在系列开篇中对 ESG 社会议题作了概览性介绍，纵观社会议题，“强迫劳动”不仅是国际贸易中备受关注的热点话题，更是企业在践行企业行为准则和社会责任(“CSR”)及 ESG 合规的重中之重，我国企业对此须予以高度重视。本篇将从企业 ESG 合规视角出发，浅析反强迫劳动议题，以期为企业提供几点应对思路。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

¹ https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_20010478, 最后访问时间 2022 年 11 月 22 日。

一. 什么是“强迫劳动”?

顾名思义,“强迫劳动”是指以非法手段违背他人意愿强迫其提供劳动服务。国际上最为权威的解释是国际劳工组织(ILO)在 1930 年《强迫劳动公约(第 29 号)》第 2 条中给出的定义,即“强迫劳动”是指“以任何惩罚相威胁而强迫任何人从事并非该人自愿提供的所有工作或服务。”²同时,国际劳工组织在此定义下设立了 11 种强迫劳动指标,用以识别陷入强迫劳动困境、需要帮助的人群,指标具体包括:乘人之危、欺诈、限制行动自由、隔离、身体性暴力、恐吓和威胁、扣留身份证明文件、拖扣工资、债役、恶劣的工作和生活环境、过度加班。总体而言,上述 11 个指标涵盖了强迫劳动行为中可能存在的主要因素,故可以作为判断劳工是否受到强迫劳动迫害的考量依据。³

为此,国际劳工组织在《反对强迫劳动-给雇主和企业的手册》中,进一步提供了一些实例说明上述定义的不同方面(如图 1),以帮助企业快速准确鉴别实践中不同形式的强迫劳动。⁴

图 1: 实践中鉴别强迫劳动

非自愿的劳动 (进入强迫劳动的路径)	以惩罚相威胁 (扣留强迫劳动的方式)
<ul style="list-style-type: none"> • 出生/后代沦为“奴隶”或被束缚 • 诱拐劫持或绑架 • 买卖人口 • 在工作场所限制人身自由-监狱关押或私自囚禁 • 心理强迫,如命令劳动,威胁如不服从则会受到惩罚 • 诱发性债务捆绑(伪造账目,抬高价格,压低产品或服务价值,高利贷等等) • 对工作类型和条件采取欺诈或虚假承诺 • 克扣工资 • 扣押身份证件或其它有价值的私人财物 	<ul style="list-style-type: none"> • 对劳工或其亲属或与其关系密切者采取暴力 • 性暴力 • 以迷信报复为恐吓 • 监禁或其它人身拘留 • 经济制裁 • 向当局(警察,移民部门等)告发并遣送 • 禁止今后受雇 • 排斥于社区和社会生活之外 • 剥夺权利或特权 • 剥夺食物,住所或其它必需品 • 转至更糟糕的工作条件 • 失去社会地位

(图 1)

² 参见国际劳工组织《强迫劳动公约》第 2 条, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_zh.pdf, 最后访问时间 2022 年 11 月 22 日。

³ 参见《国际劳工组织强迫劳动指标》 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_241879.pdf, 最后访问时间 2022 年 11 月 22 日。

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_158293.pdf, 最后访问时间 2022 年 11 月 22 日。

二. 域外与我国对强迫劳动的立法现状

1. 美国关于强迫劳动的规定

美国国会 1930 年通过《1930 关税法案》(Tariff Act of 1930)第 307 条(19 U.S.C. §1307)规定,凡是在外国制造的全部或部分通过罪犯劳动和/或强迫、强制劳动而开采、生产和制造的产品及货物,均不得在美国的任何海关口岸报关进口。该条法规成为长期以来美国海关与边境保护局(“CBP”)据以执法的依据,一旦 CBP 获得了可能存在强迫劳动的线索,就可决定启动针对特定进口货物的调查,进而对涉嫌强迫劳动的货物发布暂时扣押令,甚至没收已扣押的涉案货物。⁵此外,与强迫劳动相关的主要规定还规定于《美国联邦法规》(Code of Federal Regulations, CFR)、《美国联邦采购条例》等法规中。

不同于此前根据《1930 关税法案》第 307 条由 CBP 发布暂时扣押令,基于去年底生效的《维吾尔强迫劳动预防法案》,如被列入实体清单,任何在供应链中涉及到此实体清单中的产品和货物都将被禁止进入美国。⁶

2. 欧盟关于强迫劳动的规定

除了上文提及到的 2022 年 9 月欧盟委员会宣布的《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》草案,欧盟关于强迫劳动的重要规定还可见于 1953 年生效的《欧洲保障人权和基本自由公约》、2007 年《欧盟基本权利宪章》,以及 2021 年《欧盟企业应对营商和供应链中强迫劳动风险的尽职调查指南》。欧盟委员会在 2022 年 2 月发布的《企业可持续发展尽职调查指令》⁷,旨在倡导可持续和负责任的企业行为,在企业的运作与治理过程中全面考虑人权、环境等多方利益,反强迫劳动也被列入为人权尽职调查的重要组成部分。经过数十年的演变,欧盟对禁止强迫劳动也形成了较为统一的制度体系。

随着《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》草案颁布实施,欧盟成员国政府将陆续开启对可能含有强迫劳动成分的产品及其欧盟经营者的行政调查。如果被认定为存在强迫劳动成分违反相关规定的,执法部门有权采取禁止相关产品进出口欧盟、要求召回有关产品甚至立即处置销毁涉案产品的处置措施。可以预计在不久的将来,欧盟极有可能同美国站边,同样以所谓禁止“强迫劳动”作为托辞,借以打压限制我国产品对欧盟进口贸易活动。

⁵ 李雪平,《国际法上的强迫劳动及其在国际贸易中的规范效用》,《经贸法律评论》,2022 年第 3 期。

⁶ <https://www.dhs.gov/uflpa-entity-list>, 最后访问日期 2022 年 10 月 9 日; <https://www.dhs.gov/uflpa-frequently-asked-questions>, 最后访问日期 2022 年 11 月 22 日。

⁷ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en, 最后访问日期 2022 年 11 月 22 日。

3. 我国与强迫劳动相关的法律法规

我国向来重视劳工关系中的强迫劳动问题，虽然我国尚未就反对强迫劳动建立统一的法律体系，但在各项法律法规中都能看到我国坚决反对强迫劳动的立法精神。首先，《宪法》第二章“公民的基本权利和义务”规定，公民的人格自由和人格尊严都是不受侵犯的，禁止强迫劳动作为保护人权的基本形式，即为国家尊重和保护人权的应有之义。

我国劳动法律相关法律法规中，《劳动法》第 32 条规定当发生“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的”时，劳动者享有立即单方解除权，无需提前通知用人单位。与之呼应，《劳动法》第 96 条规定如用人单位实行强迫劳动的行为将面临行政责任甚至刑事责任。同时，《劳动合同法》第 31 条、第 38 条、第 84 条、第 88 条等多个条文均体现出我国禁止强迫劳动的决心和立场，例如用人单位不得以任何形式强制员工超时加班，应当严格执行劳动定额标准；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的，劳动者可以立即解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金。

刑事法律规范中，与强迫劳动直接相关的罪名规定为《刑法》第 244 条“强迫劳动罪”和第 244 条之一“雇用童工从事危重劳动罪”。除上述直接规定之外，还有众多相关规定零散地分布在其他法律法规中，常见的有《治安管理处罚法》第 40 条、《妇女权益保障法(2022 修订)》第 19 条-21 条、《就业促进法》第 6 条、《残疾人保障法》第 40 条、《职工带薪年休假条例》第 6 条、《禁止使用童工规定》第 11 条等。

另一方面，国际上，我国政府一贯反对强迫劳动，我国在近年来参加的自由贸易协定中已写就劳工条款，充分彰显了我国在劳工治理问题上的信心与决心。2022 年 8 月 12 日，我国向国际劳工组织交存了我国批准《1930 年强迫劳动公约》(第 29 号)和《1957 年废除强迫劳动公约》(第 105 号)批准书，再次表明我国政府保护劳动者权益、反对和打击强迫劳动的鲜明立场。

三. 企业 ESG 实践中的反强迫劳动

反强迫劳动在企业 ESG 社会议题中占据了十分重要的地位。企业通常都会在其公开的 ESG 报告中，主动披露企业为消除一切形式的强迫或强制劳动所做的努力与措施。

例如，国内某知名上市新能源科技公司在其《2021 年度环境、社会与公司治理报告》中，不但明确表明其禁止雇佣童工和抵债劳工、禁止强迫劳动的鲜明立场，还在报告中列明如何禁止强迫劳工和禁止雇佣童工的具体“合规与平等用工原则”(如图 2)。⁸

⁸ 完整报告请见 https://www.catl.com/uploads/1/file/public/202204/20220428215203_h9mf7mrpcf.pdf，最后访问时间 2022 年 11 月 22 日。

禁止强迫劳工	禁止雇佣童工
<ul style="list-style-type: none"> • 招聘工作的开展须遵从所在国家或地区的相关法律、法规； • 预防非自愿劳动，确保所有工作纯属自愿； • 不得扣押政府颁发的身份证件和旅行证件原件； • 必须确保以员工理解的语言清楚表达与员工签订的合同雇佣条件； • 不得贩卖人口或聘用任何形式的奴隶、受强迫、抵债、契约或监狱劳工。 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司的正式员工均为年满 18 周岁劳动者。

(图 2)

或许是由于所处的行业为强迫劳动高风险的服装制造业，国内某知名运动品牌公司在其 ESG 报告中对强迫劳动议题进行了全面的披露。在该企业 2021 年度 ESG 报告中，其从尊重人权、严格执行国家及地区的法律要求、内部加强员工人权方面宣传等三大方面展现企业坚决禁止童工与强制劳动的态度。⁹更为亮眼的是，该企业还在官网中详细展示了其专门就供应商劳工管理问题所制定的准则要求，明确要求供应商要坚守合规运营标准，尊重和保障劳工权益及员工职业安全健康，并且对此列出了“十项供应商基本准则要求”(如图 3)。¹⁰而在“禁止强迫劳工”范畴中，该企业对供应商劳工管理主要要求准则系从规范工作时数、尊重员工自由出入及请假离职的权利等方面展现反对强制劳工的立场，值得其他企业借鉴学习。

⁹ 完整报告请见 https://files.services/files/394/2022/0518/20220819094801_91482007_sc.pdf，最后访问时间 2022 年 11 月 22 日。

¹⁰ https://ir.anta.com/esg/sc/supply_chain.php，最后访问时间 2022 年 11 月 22 日。

供应商劳工管理

为提升供应商的劳工管理，我们要求供应商坚守合规运营标准，尊重劳工权益，保障员工的职业安全、健康及福祉等十项供应商基本要求准则，并鼓励供应商通过工艺技改或设备升级等措施，以提升供应链的工作效率，降低劳工作业风险。

范畴	主要要求准则
人事管理体系	我们要求供应商与所有正式劳工签订劳动合同，与实习生及临时工等签订劳务合同，并落实保密协议签署。
社会责任管理体系	供应商必须设有工时及薪资管理制度，并鼓励劳工积极获取职业发展的能力认证。
禁止童工雇佣	供应商必须要求劳工入职前需持有年龄证明文件，确保其符合当地最低工作年龄的规定，杜绝使用童工。
禁止强迫劳工	我们要求供应商严格规范劳工工作时数，尊重劳工自由出入和请假离职的权利，坚决反对强制劳工。
反歧视	我们要求供应商平等对待每一位劳工，不因其社会身份而在就业、薪资、待遇及晋升等方面进行差异化对待，并保障待孕员工的工作机会，切实关爱职场妈妈。
工作时数	我们要求供应商记录劳工的实际工作时数，为其提供相应的劳工薪资。
惩戒性措施	我们要求供应商制定并宣贯劳工行为守则，禁止并防范体罚、胁迫、剥削及性强迫等违法、违规行为。
薪酬与福利	供应商必须为劳工发放足额工资，确保薪酬不低于当地最低工资标准，并保障劳工享有法定节假日和假期，为劳工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金。
健康与安全	我们禁止供应商建设车间、仓库及宿舍的三合一工厂，确保各种场所具备适宜的温度、光线及通风设备，保持食堂、宿舍及厂房的卫生；确保所有运营场所均取得合法经营许可，制定并要求劳工严格遵守安全规章制度和安全操作指引，为劳工配备工作所需的劳保用品，定期检查作业环境和设备安全，组织开展安全培训和应急演练，保障劳工作业健康安全。
申诉与沟通	供应商应就劳工的申诉和意见表达提供有效的渠道，并健全举报人保护机制，制定举报人免遭打击报复的保护措施。

(图 3)

四. 企业应对建议

“禁止强迫劳动”一直是 ESG 合规的关键指标之一。近年来，随着美国、欧盟等陆续推出针对我国某地区所谓“强迫劳动”与供应链人权保护问题的政策措施，强迫劳动问题呈现愈演愈烈之趋势。我国企业需高度重视强迫劳动问题，在践行 ESG 合规的道路上进一步提升社会责任及劳动用工合规方面的能力，以应对国际市场竞争中纷繁复杂的挑战。对此，我们为企业提供以下实务建议：

1. 对内完善劳动用工合规体系建设

从企业自身内部合规管理的角度出发，构建事前的劳动用工合规体系仍然是重中之重。企业既要遵守国内法律法规要求制定基本的内部劳动规章制度，还应当进一步加强完善劳工与人权保护方面的合规制度，重点将禁止强迫劳动、禁止雇佣童工、反对就业歧视、薪酬公平、工时制度、职业健康与安全等劳动者权益保护的内容落实在相关制度中。

与完善劳动用工合规制度相呼应，企业还应当构建有效且可执行的合规管理体系。例如适时对员工进行劳动合规培训与指导，帮助员工正确认识与理解“强迫劳动”问题，既能够有助于员工增强反强迫劳动的意识，也能够一定程度上避免发生与强迫劳动问题相关的误会。另外，打通有关强迫劳动或侵犯人权行为的举报渠道，及时开展对有关非法用工行为的合规调查，也是完善合规体系建设的重要步骤。

2. 对外加强供应链劳工合规管理

2011 年联合国《工商企业与人权指导原则》指出，企业除了需要保护人权消除一切强迫劳动行为，也应当要求其供应链上的相关企业同样地尊重保护人权。¹¹在如今全球化时代，已很少有产品是独立存在的，其生产及流通过程不可避免地涉及到供应链中上下游的许多企业。如有不慎，企业可能因供应商及其产品生产过程中涉嫌侵犯人权而受到牵连，从而带来产品被抵制或企业声誉降低等多重风险。

因此，对于企业而言，特别是涉及对美、欧盟出口的企业，全面梳理企业供应链情况并及时识别供应商中是否存在强迫劳动或侵犯人权的事件或潜在风险亦同样重要。我们建议，企业须构筑供应链合规管理体系，制定发布适用供应商的劳工合规与人权政策，以作为规制供应商行为的准则。与此同时，通过保存供应链溯源文档、生产证明文件、供应商劳工人权合规承诺等材料也有助于供应链流程有效溯源，确保供应商劳动用工符合相关劳工标准。

五. 结语

根据全球报告倡议组织(GRI)标准“第 409: 强迫或强制劳动”，企业应披露具有强迫劳动重大风险的关键节点及供应商，以及企业在报告期内为消除任何形式的强迫或强制劳动行为而采取的措施。通过观察企业 ESG 年度报告，我们不难发现，“反对强迫劳动”及“劳动权益及人权”等问题早已成为绝大多数企业 ESG 年度报告中不可或缺的重要议题。为了应对国际市场中的变化多端的贸易挑战，更为了在 ESG 实践中迈向长足发展，企业须加强对反强迫劳动问题的重视，强化自身劳动用工合规体系建设及外部供应商管理，在降低相关合规风险的同时肩负起相应的社会责任。

¹¹ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_CH.pdf, 最后访问时间 2022 年 11 月 22 日。

如您希望就相关问题进一步交流, 请联系:



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求, 请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考, 并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2022