

防止和解决马来西亚强迫劳动的企业责任

马来西亚雇主必读指南

版权声明 © 国际劳工组织 2019

2019 年首次出版

这是一个公开性的作品，在知识共享署名 4.0 国际许可证 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) 下发布。用户可以重新使用、分享、改编和建立在原始作品的基础上，详见许可证。用户必须明确注明国际劳工组织为原创作品的版权者，并严禁使用 ILO 标志在其作品。

署名 - 该作品必须引用如下：[*Miaw Tiang Tang, 马来西亚在防止和解决强迫劳动的商业责任：马来西亚雇主的必读指南：国际劳工组织, 2019*]。

翻译 - 如果是本作品的翻译，必须在注明出处的同时加上以下免责声明：本译本并非由国际劳工组织 (ILO) 创作，不应视为 ILO 的官方译本。国际劳工组织对该翻译的内容和准确性不承担任何责任。

改编 - 如果是对本作品改编，必须在注明出处的同时加上以下免责声明：这是对国际劳工组织 (ILO) 原创作品的改编。改编中所表达的观点和意见由改编的作者负责，并非得到国际劳工组织的认可。

所有关于权利和许可的询问都应寄给 ILO 出版社 (权利和许可)，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或通过电子邮件发送至 rights@ilo.org

ISBN: 978-92-2-133714-0 (印刷)

978-92-2-133715-7 (网络 pdf)

劳工组织出版物中使用的符合联合国惯例的名称以及其中的资料介绍并不意味着国际劳工局对任何国家、区域、或有关当局的法律地位，或对其边界的划定表示任何意见。

署名文章、研究报告和其他稿件中所表达的意见完全由作者负责，出版并不构成国际劳工局对其中所表达意见的认可。

本文提及公司、商业产品和程序的名称并不意味着国际劳工局对其的认可，未提及某一公司、商业产品或程序并不表示不认可。

有关国际劳工组织出版物和数码产品的信息可登入以下网站：www.ilo.org/publns

由美国劳工部根据合作协议号 IL-27592-15-75-K-1 提供资金。《全球桥梁项目》总费用一百巴仙由联邦资金资助，总额为 14,395,138 美元。本资料未必反映美国劳工部的观点或政策，文中提到的商品名称、商业产品或组织也不意味着得到美国政府的认可。

印刷于马来西亚

目录

引言	1
第一章 什么是强迫劳动	3
第二章 为什么防止强迫劳动具有商业意义	15
第三章 有关强迫劳动和相关罪行的法律和政策	27
第四章 如何应对公司运营中的强迫劳动风险	32
第五章 雇主反强迫劳动的措施	59
参考书目	73
附录	
(一) 强迫劳动和人口贩运的国际架构	77
(二) 马来西亚与强迫劳动、招聘和雇用移民工人 有关的立法列表	80
(三) 为企业提供有关强迫劳动的工具和资源	81
(四) 移民工人雇佣合同范本	83
(五) 评估合规性的核对表	88

引言

本指南是否适合您？

本指南适合以下所列的任何一种人：

- **您目前在马来西亚雇佣一名或多名本地或移民工人的雇主。** 您将学习与强迫劳动有关的定义、概念和国家法律及政策，以便您能履行您的法律义务，避免受到任何法律制裁的困扰。这指南提供了预防强迫劳动行为的提示和潜在的良好做法。其中有一章专门讨论雇用移民工人的问题。
- **您拥有一个企业，无论您目前的企业规模如何，您想优化您的增长潜力并成为可持续发展的企业。** 您将从其他公司的经验中了解到防止强迫劳动的商业意义，保护和吸引投资，简化跨境贸易，促进公平竞争。
- **如果您正在与全球品牌商家有生意往来，** 您将从中了解国际标准和如何制定政策，买方的采购政策达成一致。

关于本指南

本指南由马来西亚雇主联合会（MEF）和国际劳工组织（ILO）根据《从议定书到实践：通往处理强迫劳动全球行动的桥梁项目》共同制定。其目的在于为雇主提供实用的指导，使其了解如何在公司招聘、就业和管理方面识别强迫劳动的风险，以及如何有效预防和消除这些风险。本参考指南是为公司经理和负责人力资源、社会和法律合规问题的工作人员所准备，适用于企业层面负责人力资源、社会和法律合规问题的公司经理和工作人员。

本指南是在马来西亚进行案头研究和实地工作的产物，包括利益相关者咨询和对现有的强迫劳动资源的改编，其中包括劳工组织国际劳工标准企业服务台相关企业和强迫劳动的问答。

本报告由顾问、前 ILO 雇主活动高级专家 Miaw Tiang Tang 编写。她在东南亚和太平洋地区拥有丰富的雇主工作经验。国际劳工组织桥梁项目官员 Oluremi Doherty、Jodelen Mitra、Hairudin Masnin 和 Aurelie Hauchere Vuong，国际劳工组织工作基本原则和权利高级专家 Bharati Pflug；以及 ACT/EMP Wade Bromley、Dong Eung Lee 和 Laura Greene 提供了技术投入。

本资料是在马来西亚雇主联合会，特别是 Datuk Shamsuddin Bardan, MV Gopal、Michael Chiam 博士、Goh Seng Wing，以及其他马来西亚雇主联合会工业关系顾问和马来西亚雇主联合会学院合作和支持下完成的。

关于指南中使用的术语的注释

移民工人（移工） - 指从本国移居到另一国家从事工作而非永久居住在另一个国家的人。在马来西亚，移民工人被统称为外国劳工，简称“外劳”。

无证移民工人 - 指的是缺乏在非原籍国工作所需法律文件的移民工人。在马来西亚，无证移民工人被称为非法外国劳工，简称“非法外劳”。

第一章 什么是强迫劳动

强迫劳动是指任何工作或就业，工人被迫违背自己的意愿工作，并且由于招聘者或雇主的直接或间接威胁或惩罚，她/他无法离开这种虐待的情况。

胁迫手段包括暴力或暴力威胁，或其他形式，如债务累积、保留身份证件或威胁向当局告发。强迫劳动、现代奴隶制、债务奴役和人口贩运是密切相关的术语，但在法律诠释上并不相同。

强迫劳动构成了对人权的严重侵犯和对人类自由的限制¹。国际劳工组织1930年《强迫劳动公约》（第29号）将强迫劳动定义为：

“以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务。”

¹ 国际劳工组织。反对强迫劳动的全球联盟，总干事报告，第93届会议，国际劳工大会（日内瓦，2005）。

从定义上看，强迫劳动的特点存在以下要素：

所有工作或 服务	包括所有类型的工作、服务和就业，不分行业、部门或职业，并包括合法和正规就业以及非法和非正规就业。
任何人士	指成人和儿童，任何国籍，包括无证件的移民工人。
惩罚性的威 胁	指刑事制裁或丧失权利或特权的威胁，其中包括各种形式的胁迫、欺骗、暴力、恐吓、扣留身份证件、禁闭或不支付工资，以及威胁向有关当局告发。
非自愿的	指工人在任何时候自由和知情地同意进入或继续保持雇佣关系。招聘中的欺骗或就业中的胁迫破坏，并排除了受害者的自愿提议或同意。就儿童而言，不能认定儿童会表示同意。如果儿童的父母被强迫劳动，而儿童在为同一个雇主工作，则可以确定儿童也可能被强迫劳动。

虽然马来西亚立法中没有关于强迫劳动的定义，但强迫劳动作为一种刑事犯罪，通常会根据《反贩运人口和偷运移民法》（ATIPSOM）被起诉。根据该法令，强迫劳动是一种剥削形式。胁迫是贩运案件的核心问题。

（想了解更多关于 ATIPSOM 和其他重要立法的信息，请参见第 3 章 - 关于强迫劳动和相关罪行的相关法律和政策。该进行审查以便更有效地处理强迫劳动的问题。）

问答

如果工人已经口头或书面表示同意工作，是否仍会出现强迫劳动的情况？

工人的正式同意并不能保证工人是出于自由意愿而工作。如果同意是在惩罚或暴力威胁下作出的，或通过欺骗、虚假承诺或扣留其身份证件诱使，这种做法可能被视为国际劳工组织《强迫劳动公约》所定义的强迫劳动。

并非所有侵犯劳工的行为都是强迫劳动

强迫劳动不能等同于低于最低工资的支付或恶劣的工作条件，这可能只是构成其他违反劳动法的行为。它也不包括纯经济需要的情况，如工人由于实际或被认为没有其他工作而无法离开该工作。

强迫劳动具有一定程度的强迫性或惩罚威胁，是对人权的严重侵犯。然而，防止强迫劳动的最好方法是避免任何劳动违法行为，因为未解决的劳动违法行为往往会恶化为强迫劳动。执法者在调查任何劳动违法行为时，也会查看是否存在其他强迫劳动指标。

插文 1：强迫劳动（工人 A）和违反劳动法的例子（工人 B）

工人 A 在一家工厂每天工作 12 小时，经常被迫在休息日工作而没有加班费。

如果他拒绝加班，他的工资就会被扣掉。他被安置在工人区，他的行动受到雇主的监控。他的雇主持有他的护照，才能取得和使用护照。

工人 B 在一个没有适当安全设备的建筑工地工作，收入低于最低工资。他想离开这份工作，但觉得必须继续工作，因为他没有其他工作机会。如果没有工作，他将无法维持生计。

工人 A 是强迫劳动的受害者，因为有胁迫的因素。

扣留他的护照，限制他的行动，强迫他加班。他的雇主也违反了劳动法：工作时间过长和不支付加班费。

工人 B 不是强迫劳动的受害者，尽管存在着违反了劳动法，特别是低于最低工资的法令，以及违反职业安全与健康。这个案例不存在胁迫或欺骗的因素，他自愿选择留在工作场所，他可以随时离开工作，不受威胁或惩罚。

■ 强迫劳动是全球性问题

强迫劳动、现代奴隶制和人口贩运存在于世界所有地区和许多经济领域。虽然这是一个全球性的问题，但在亚洲和太平洋地区，强迫劳动的受害者人数居多。

全球有 2490 万人

根据全球对现代奴隶制的估计，2016 年有 2490 万人成为强迫劳动的受害者，其中有 1600 万强迫劳动的受害者是在私营经济中²。

在亚洲和太平洋地区最高

这种情况在亚洲和太平洋地区最为普遍，在亚太地区，每 1000 人中就有 4 人被困在被胁迫或欺骗的工作中，无法脱离。

■ 马来西亚的情况

在马来西亚，强迫劳动的指控通常与招募和雇用移工或来自乡郊地区的工人有关。截至 2018 年 9 月，约有 189 万名注册移工³，约占全国总就业人数的 12%⁴。

根据 2016 年国际劳工组织对马来西亚劳工移民政策的审查，该国是东南亚移民数量最多的国家，有 300-400 万移民劳动力，约占该国劳动力的 20%-30%。现在，这一数字中多达一半的人被认为是无证的，包括移工和家庭工、无国籍人士、难民和寻求庇护者以及国际学生。

² 国际劳工组织 (ILO)；国际移民组织 (IOM)；自由行走基金会。全球现代奴隶制的估计。强迫劳动和强迫婚姻 (日内瓦, 2017)。

³ 内政部, 2018 年, 转引自 Ng, MS. 2018. "招聘中没有第三方"。The Malaysia Reserve Online 2018 年 10 月 30 日。

⁴ 马来西亚统计局于 2018 年 11 月 9 日发布的劳动力统计数据显示, 截至 2018 年 9 月, 就业人数为 1493 万人。

尽管存在禁止强迫劳动的国家法律，但这个问题仍然被误解、低估或忽视，特别是在非正式的中小型企业（SME）。有指控称，马来西亚的移工受到雇主的剥削。

Verite 在 2014 年关于电子行业移工的报告中指出，在马来西亚的电子行业中，多达三分之一的移工在强迫劳动的条件下工作，其中包括：恶劣的生活条件、非法扣留护照、欺骗性招聘、巨额债务、没有行动自由以及在合同结束前离开工作的惩罚。

❖ 与马来西亚强迫劳动有关的常见指控

- 欺骗性的招聘行为。
- 高额的招聘费用导致了债务的束缚。
- 扣留护照。
- 行动受到限制。
- 没有更换雇主或终止合同的自由。
- 扣留、拖延或非法扣减工资。
- 工作时间长，超过 1955 年《雇佣法令》规定的最长工作时间。
- 威胁要向当局报告。
- 恶劣的生活条件。

马来西亚招聘和雇用移工的政策和做法，包括严重依赖第三方代理、高额招聘费以及移工难以更换或离开其雇主，这些潜在的因素造成了强迫劳动行为。

❖ 导致马来西亚强迫劳动行为的因素

- 工人和雇主对强迫劳动缺乏认识。
- 缺乏对法律和政策的了解。
- 担心工人潜逃，担心通过高额招聘费用支付的金钱损失导致护照留存。
- 行业内普遍观念视之为常态。
- 雇主的错误和故意行为。
- 向工人提供误导或不准确的信息。
- 被招聘代理误导。
- 偏远隔绝的就业地点。

- 缺乏执法（特别是园丘）。
- 对强迫劳动罪的起诉和定罪数量有限。
- 有限的机会利用申诉机制。

马来西亚的雇主们表示应当消除强迫劳动，他们对招聘和雇用移工的规则、条例和政策表示强烈关注。

❖ 马来西亚雇主面对的问题和挑战

雇主们表示，马来西亚缺乏中低技能的工人，他们需要有利的政策和生态系统来促进招聘移工以满足行业要求。然而，政府批准招聘移工的繁琐和冗长的审批程序对雇主来说是个负担。这是因为多个政府部门和机构的参与、政府政策的频繁变化、第三方代理的使用、高额的招聘费用和高额的预付税等因素，导致雇主，特别是非正规企业和小企业要合法雇用移工的成本很高，也很复杂。

雇主经常因工人潜逃而蒙受损失，这不仅导致招聘费用和安全保证金的损失以及被罚款，还影响了企业的运营。马来西亚的雇主们还表示担心，合法雇用的移工经常被当局错误地拘留。

除了招聘和雇用移工引起的问题，各种报道和媒体文章指出马来西亚的强迫劳动情况，导致人们对企业业者生起敌意。据一些雇主说，国际买家和领先品牌正在对马来西亚的制造商和供应商施加各种标准。雇主们表示，一家公司可能会受到不同买家施加的不同标准和审计。他们建议制定一个认证的行业标准，如马来西亚棕油认证委员会的马来西亚永续棕油（MSPO）认证计划。

雇主们还表示，大公司可能有能力应对并遵守买家的要求，但非正规和小型企业需要支持和指导，以便能够遵守。

第4章 - 在应对公司运营中的强迫劳动风险，公司可以使用核对表审查自己的公司及其供应商公司做法。政府和行业协会，包括马来西亚雇主联合会（MEF）可以为雇主提供指导和支持，包括培训和分享良好的作业方式。因此，2019年，马来西亚雇主联合会（MEF）将招聘成本高、招聘和雇佣移工过程复杂的问题，包括移工逃跑的问题作为行业建议的一部分，对马来西亚的移工管理系统进行了全面审查。

❖ 为什么外部各方要根据国际标准来衡量我们的商业行为？

一个关于社会标准的国际法律架构可以确保全球经济中的公平竞争环境。它可以帮助政府和雇主免于降低劳工标准的诱惑，以在国际贸易中获得更大的优势。从长远来看，这种做法对任何人都没有好处。降低劳动标准会助长低工资、低技能和高流动性行业的蔓延，并阻止一个国家发展更稳定的高技能就业，同时使贸易伙伴更难向上发展其经济。因为国际劳工标准是政府和社会伙伴采用的最低标准，如果这些规则得到全面应用且符合每个人的利益，这样，那些没有将其付诸实践的人就不会破坏那些为此努力的人⁵。

5 《国际劳工标准的好处》，国际劳工组织，2019年，<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm> [登录2019年8月15日]。

强迫劳动的指标⁶

强迫劳动是指同时存在非自愿性和威胁性/惩罚性的迹象。以下指标代表了最常见的迹象或“线索”，表明可能存在强迫劳动的做法，但并不意味说明某种情况是否属于强迫劳动，除非在特殊情况下。

以下是防止您的企业陷入强迫劳动的指标：

滥用弱势	不要利用工人的弱势地位，胁迫工人从事她/他本来不同意的工作。这些弱势地位包括： <ul style="list-style-type: none">- 工人不熟悉附近的情况。- 工人不会说马来西亚语。- 工人没有她/他所理解的语文的书面合同。- 工人经常被从一个工作地点调到另一个工作地点。- 工人在同一个地点工作，睡觉和/或在同一地点居住和工作。
欺骗	不要对工人的就业性质和条件作出虚假承诺。如果你是通过第三方招聘，确保该机构在工人签署合同之前向其提供了完整的真实信息。同时记住，就业条款必须符合国家法律，否则将被视为无效。另外，如果你给予的条件低于国家最低标准，这将是违反《雇佣法令》的行为。常见的欺诈行为包括： <ul style="list-style-type: none">- 在承诺的工资或工作/生活条件方面受到欺骗。- 工人被招募和真正从事的工作不一。- 工人的收入由雇主保管，未经雇主批准，他或她不能直接使用。

⁶ 国际劳工组织，强迫劳动指标，打击强迫劳动特别行动方案（日内瓦，2012年）

行动受限	限制工人流动的公司会引起人们对其违反法律的质疑。因此，一个遵守国家法律并在人力资源管理方面采用良好做法的好公司，没有理由限制工人的行动。不要控制工人在工作场所内外的行动，允许他们自由离开工作场所。
隔离	确保您的工人能够进入公共场所和获得服务，不因地点而被隔离，或将他们关在门外，或没收他们的手机或其他通信便利，使他们无法与家人联系或寻求帮助。
身体和性暴力	任何形式的身体暴力和性暴力在任何情况下都是不容忍的，它是强迫劳动的一个有力指标。
恐吓和威胁	当工人抱怨他们的条件或表示希望辞职时，不要恐吓或威胁他们。良好的做法是听取投诉，并确定它是否合理，或与工人进行谈判，而不诉诸威胁和恐吓。一些威胁包括因其无证身份被告发当局，以及被驱逐出境。法院从工人的角度评估威胁的可信度，考虑到个人信仰、年龄、文化背景、社会和经济地位。例如，雇主可能威胁工人，但实际上是在虚张声势，但如果工人认为威胁是真的，那么这可能是一种导致强迫劳动的胁迫形式。

扣留身份证明文件	一些马来西亚雇主分享说，他们保留工人的护照是为了安全和行政管理目的（方便工作许可的更新等）。根据马来西亚的《护照法》，您不允许保留工人的护照。如果工人把他们的护照交给您，他们应该自由决定，而不是受任何人指使，而考虑这个选择。如果工人不能按要求获得这些物品，而且他们觉得如果不这样则会冒着失去工作的风险，那么雇主扣留身份证件或其他有价值的个人财物就是强迫劳动的一个因素。
扣押工资	不定期或延迟支付工资并不意味着是强迫劳动，但如果有计划地故意扣留工资，以此来迫使工人留下，并剥夺他或她更换雇主的机会，这就意味着强迫劳动。工人可能不得不留在虐待他们的雇主那里，等待被拖欠的工资。
债务束缚	在马来西亚，移工通常会先工作以偿还他们为了来马来西亚工作所累积的债务，这可能会导致他们向雇主预支工资或贷款。为了避免被指责为债役，如果你向工人提供工资预付款/贷款，不要人为地抬高债务金额，例如增加过高的利息，尽管工人做了工作，雇主却只从债务中扣除少量的数额甚至完全不扣除，以致拉长了工人继续工作以偿还借贷的时间。向工人提供工资单或收据，显示从工作中获得的付款，以及扣除的细节。

<p>虐待性的工作和生活条件</p>	<p>仅仅是恶劣的工作和生活条件并不能证明强迫劳动的存在。然而，如果工人继续忍受他们可能永远不会获得自由而接受的虐待性工作和生活条件，如生活在低于标准的宿舍，被剥夺了基本的必需品（如水、睡眠或医疗），或显示出营养不良的迹象，或工资低于国家最低工资标准，这是一个警示，可能有其他形式的胁迫使工人不能离开这些虐待性条件。</p>
<p>过度超时工作</p>	<p>如果工人不得不在某种形式的威胁（如解雇）下，或为了赚取至少最低工资而加班，超过国家法律允许的时间（见第三章关于加班限制的国家立法），这就相当于强迫劳动。同时，要尊重法律允许工人享有的休息时间和休息日。在特殊情况下，如果你需要他们在正常工作时间之外工作，不要通过威胁的方式给他们施加压力，让他们同意，比如说威胁他们下次不得加班。</p>

第二章 为什么防止强迫劳动具有商业意义

强迫劳动给雇主和企业带来了巨大的风险，特别是那些拥有复杂供应链和外包业务的企业。

因此，企业必须尊重其法律义务，按照国家法律和法规以及国际标准的要求，在其业务中消除强迫劳动。

❖ 避免法律和刑事起诉风险

马来西亚所有雇主和企业都有法律义务在经营中遵守马来西亚的法律和政策。在马来西亚，强迫劳动是一种严重的刑事犯罪。未能根除强迫劳动的做法可能导致监禁和罚款。马来西亚联邦宪法第 6 条禁止奴隶制和一切形式的强迫劳动。2007 年《反人口贩运和反偷运移民法》（ATIPSOM）（2016 年修订的第 670 号法令）禁止一切形式的人口贩运和偷运人口活动，并规定了最高 20 年的监禁处罚。强迫劳动被认为是人口贩运中的一种剥削形式。

《刑法典》第 374 条还规定，“任何非法强迫任何人在违背其意愿的情况下劳动的人，将被处以一年以下的监禁或罚款，或两者兼施”。购买或支配任何人作为奴隶（第 370 条）、习惯性交易奴隶（第 371 条）和第 374 条中的非法强制劳动指的是“任何人”而不只限于“公民”⁷。

⁷ 请参阅第 3 章：C 部分：马来西亚关于强迫劳动和人口贩运的法律架构，以了解更多有关于马来西亚与强迫劳动罪有关的法律和法规的细节。

插文 2：移工和强迫劳动

怡保一家蔬菜包装厂的老板正在接受调查，根据《反贩运人口和反偷运移民法》（ATIPSOM 2007 年修订）第 12 条，他可能会被指控犯有强迫劳动罪。

雇主扣留了移工三个月的工资，声称只有在工人决定离开公司或返回本国时才会支付工资。工人们声称，他们被迫每天从早上 8 点工作到午夜，没有休息日，每天的工资为 32 令吉，如果他们想休息一天，工资就会被扣除。

《星报》网站（The Star Online） 2018 年 8 月 28 日

❖ 建立声誉和品牌形象

由于游说和媒体曝光的增加，消费者、买家和公民社会对包括强迫劳动在内的侵犯人权行为越来越关注。公司的形象和声誉会因其经营中的强迫劳动的指控或被揭发而受到不利影响，从而造成声誉，销售，股价和业务下降。根据《2016 年人权展望》，非法且经常虐待移工的强迫劳动是全球企业最迫切的声誉风险之一。它还预测，缺乏深入了解有关供应链的劳工做法的信息，以及对供应商的监督不足，将是明年全球公司品牌声誉的最大威胁之一⁸。

此外，一个行业中的某个参与者因强迫劳动行为而造成的声誉损害，可能会破坏一个国家整个行业的声誉。所有供应商都存有利害关系，即使他们在自己的业务或供应链中没有强迫劳动行为⁹。

⁸ V. Maplecroft. 2016. 《2016 年人权展望》。可登录：<https://www.maplecroft.com/portfolio/.../2016/.../human-rights-outlook-2016> [2019 年 8 月 15 日]。

⁹ 国际劳工组织。胁迫的代价，国际劳工大会，第 97 届会议，日内瓦，2009 年。

插文 3：违反认证标准的行为

一家领先的马来西亚棕油生产商和贸易商因其子公司的一个种植园违反棕油采购标准而被一家认证机构暂停认证。

在其永续发展证书被暂停后，一些国际消费公司开始停止与该公司的交易。尽管该公司没有披露暂停交易的损失，但其年度报告显示，该财政年度其一项业务量的下降是由于暂停交易造成的。

此后，该公司立即采取了行动，并承诺对包括劳工在内的供应链问题进行调查。该公司宣布了三项主要的劳工政策，即(i)承诺不再向工人收取招聘费，(ii)尊重结社自由和(iii)努力实现支付生活工资。

拥有良好的声誉也有好处。根据声誉研究所 2009 年的《全球声誉脉动》，拥有由精心制定的声誉战略发展起来的强大正面声誉的公司，更有条件改善，包括：

- 吸引更好的人才。
- 被视为提供更多的价值，这往往使他们能够收取溢价。
- 拥有更忠诚的客户；以及
- 拥有更高的市场价值，因为人们相信这些公司将提供持续的收益和未来的增长¹⁰。

因此，加紧行动以满足全球对消除强迫劳动的期望，是公司在建立品牌形象和尽量减少声誉风险的战略的一个重要组成部分。

¹⁰ 国际金融公司和 SAI。衡量并提高劳工标准绩效。劳工和工作条件的绩效标准手册 2（纽约，2010 年）。

❖ 管理供应链中的风险

全球化的加剧使经济开放，供应链在各国之间不断延长和增长。在公司方面，特别是跨国公司，已经把强迫劳动和其他侵犯人权行为作为全球供应链中的重要问题提出来，越来越多地对其供应商提出要求和标准。2016年，消费品论坛（CGF）- 一个由400个主要全球品牌的首席执行官和高级管理人员组成的全球行业网络，宣布致力于消除其全球供应链中的强迫劳动，最近在2018年6月举行的负责任企业和招聘全球论坛上，CGF发出了结束强迫和不道德的招聘行为的行动呼吁¹¹。此外，对供应链的强制性人权尽职调查可能很快就会成为全球企业的规范¹²。《2017年人权展望》将强制性报告、披露和尽职调查列为2017年企业的十大人权问题之一¹³。

美国、英国和澳大利亚已经通过立法，要求公司披露他们如何解决供应链中的强迫劳动。因此，更多的公司将有义务公开披露他们和他们的供应链是如何尊重人权的，并且只从那些尊重并能提供具体标准证明，包括不使用强迫劳动的企业采购。

马来西亚的公司，特别是全球供应链内的公司，必须确保他们没有强迫劳动或任何侵犯人权的行为。公司或供应商使用分包商来履行特定的生产职能或在高峰期提供额外的产能是很常见的。

然而，监测供应商和承包商的劳务行为，特别是超越第二和第三层的劳务行为是一项艰巨的挑战。因此，公司必须选择那些同样致力于人权和禁止强迫劳动的供应商或承包商。

¹¹ 消费品论坛（CGF）：2018年。“行动呼吁。商业领袖联合起来，呼吁结束强迫劳动和不道德的招聘”（新加坡，2018）。

¹² W. Sanne, 2017, “2017年企业的5个人权问题”, 《全球贸易评论》。

¹³ V. Maplecroft, 2017. 2017年人权展望》。可登入：
<https://www.maplecroft.com/portfolio/.../2017/.../human-rights-outlook-2017> [2019年8月15日]。

❖ 满足买家的期望

在过去的几十年里，违反人权和劳工标准的行为越来越受到国际关注。全球买家、投资者和消费者越来越关注和了解侵犯人权的情况，以及打造一个没有强迫劳动的工作环境已经成为一项基本要求。技术革命也已经促进了买方和消费者对价值链中工作条件的了解和启示。

越来越多全球买家和大品牌商家制定行为准则和采购政策，说明他们的供应商应如何对待他们的员工，以确保他们的产品，包括供应链，不存在强迫劳动和侵犯人权的情况。部分公司的行为准则和采购政策列表见附录三。

插文 4：公司对强迫劳动指控的回应

在一份报告声称发现证据表明，在为国际领先电子品牌生产产品的马来西亚工厂中，移工被迫每天工作长达 14 个小时，没有足够的休息，他们的护照被没收，支付高达 1000 英镑的招聘费，在工资方面受到欺骗，并被告知如果他们想回国，将面临巨额罚款。

这些国际买家立即进行了调查，并表示他们将对被发现违反规则的供应商立即采取行动，包括采取纠正措施和暂停或终止业务。

其中一个国际买家后来终止了其一家违反雇用程序的劳工供应公司。此后，同一家公司根据认证标准制定准则，以保护人权，包括其任何供应商中的强迫劳动或贩卖移工的行为。根据该准则，该公司及其供应商都必须遵守所有当地雇佣法令、其行为准则和供应商行为准则，并杜绝干扰工人权利的活动。

因此，公司和供应商需要确保在他们的业务中，包括在他们的供应链中没有强迫劳动的做法，因为发现强迫劳动可能会导致供应商与重视其作为负责任公司声誉的全球买家暂停或终止合同。相反，遵守核心劳工标准，包括禁止强迫劳动，有利于取得全球领先品牌授予合同和许可证。

❖ 避免贸易壁垒的风险

世界贸易组织（WTO）所有成员国政府都承诺遵守国际公认的核心标准——结社自由、无强迫劳动、无童工、无工作歧视（包括性别歧视）。越来越多的贸易协定和政策纳入了劳工和社会条款，包括禁止强迫劳动，各国需要遵守这些条款才能继续保持贸易关系并享有某些贸易优势。据报道，自2013年以来生效的贸易协定中，超过80%包含劳工条款¹⁴。

虽然在一些贸易协定中发现的劳工条款具有促进性质和合作性质，但全球贸易的压力越来越大，要求将劳工问题作为条件性质纳入其中。除了贸易协定之外，还有其他压力点对马来西亚的国际贸易有潜在影响。

¹⁴ 劳工组织：关于贸易和投资安排中劳工条款的评估报告（日内瓦，2016年）。

例如，在美国《2014 年人口贩运报告》中，马来西亚被降级为第三级¹⁵。马来西亚的电子和棕油行业在美国劳工部的商品列表中被列为使用强迫劳动的产品，此外还有服装¹⁶。这可能会对马来西亚的出口产生贸易影响，因为这些报告被贸易伙伴所重视。

插文 5：苹果公司供应商行为准则¹⁷

防止非自愿劳动和人口贩运

供应商应确保所有工作都是自愿的。…… 供应商不得扣留工人的身份证和旅行证件原件。供应商应确保工人的合同以工人理解的语言清楚地传达就业条件。供应商不得对工作场所内，或进出公司提供的设施施加不合理的限制。不得要求工人为获得就业而支付雇主或其代理人招聘费或其他类似费用。如果发现工人已支付此类费用，应将此类费用偿还给工人。

苹果公司的《供应商行为守则》中禁止一切形式的强迫劳动。2008 年，苹果公司将供应商员工为接受工作而支付费用作为违反其《供应商行为守则》的核心行为，并将允许的费用限制在一个月工资。2015 年，苹果公司进一步规定，对供应商雇员的招聘不能收取任何费用，即使这些费用在供应商经营国的法律范围内。苹果公司将向违规的供应商发出《缓刑通知书》，并附上偿还条款：在 30 天内偿还其员工的费用，否则将面临失去苹果公司的业务，而偿还的费用将由苹果公司审查和批准。

¹⁵ 马来西亚在 2015 年和 2016 年的人口贩运 (TIP) 报告中被升级为二级观察名单。并在 2017 年的 TIP 报告中进一步升级为二级观察名单，但在 2018 年的 TIP 报告中降为二级观察名单。

¹⁶ 《由童工或强迫劳动生产的商品列表》是由美国劳工部国际劳工局发布的年度出版物。劳工部国际劳工事务发布的年度出版物。马来西亚的服装、油棕榈和电子产品已被国际劳工局列为被国际劳工局列为在生产中涉及强迫劳动的行业。

¹⁷ 苹果供应商行为准则，版本。4.5。2019 年 1 月。

❖ 吸引具有社会责任感的投资

与贸易协定的情况一样，国际投资安排（IIAs）中也频繁提起劳工标准。尊重基本劳动权利，包括消除强迫劳动，可以帮助公司吸引对社会负责的投资，获得国际资金资源，并与负责的买家建立长期的业务关系。许多国际投资者，包括世界上最大的投资管理公司贝莱德公司，已经宣布在评估公司的投资项目时，将考察社会方面，包括供应链中的劳工标准。联合国负责任投资原则（UNPRI）¹⁸和环境、社会和治理（ESG）¹⁹标准是投资分析和决策过程中使用的举措的例子。投资者越来越关注他们所投资的实体的劳工标准，包括他们的供应链，强迫劳动和人口贩运的指控因此会严重威胁到投资者关系并危及公共资金的获取。贝莱德提出的研究结果表明，那些一贯促进工人福利并关注其供应链劳工标准的公司在市场上的表现比那些没有的公司来得好²¹。

¹⁸ UNPRI 是由一个国际投资者网络发起的，他们共同制定了负责任投资的六项原则。
<http://www.unpri.org/about-pri/the-six-principles/> [2019年8月15日登录]。

¹⁹ 环境、社会和治理（ESG）标准是一套关于公司运营的标准，具有社会意识的投资者用它来筛选潜在的投资 <https://www.investopedia.com/terms/e/environmental-social-and-governance-esg-criteria.asp> [2019年8月15日登录]。

插文 6：马来西亚电子行业的强迫劳动²⁰

监督组织 Verité 受美国劳工部委托进行了为期两年的调查，发现在马来西亚电子行业的近 20 万名移工中，有三分之一或 32% 的人被强迫劳动。

共有 501 名来自近 200 家马来西亚工厂的移工接受了采访。2014 年报告发现以下：

- 92% 的移工支付的招聘费用超过了法律或行业标准，定义为超过一个月的工资。
- 94% 的移民在 Verité 调查员采访他们时表示没有护照，71% 的人说在需要时不可能或难以拿回他们的护照。
- 92% 的人报告说，他们被迫加班，加点工作以偿还债务。
- 43% 的人说没有地方可以安全地存放他们的物品。
- 62% 的移工说，没有护照，他们无法自由行动。
- 57% 的人说，他们不能在合同期满前离开工作岗位，因为他们会被非法收取高额罚款，失去护照或被告发到当局；以及
- 27% 的移工说，他们不能自由进出他们的住所。

该报告的结论引起了巨大的关注，特别是在国际买家、客户或投资者中。同年，美国的《人口贩运报告》将马来西亚降为第三级，即排名最低的级别。

国际劳工组织的一项研究发现，在 2014 年缔结的 31 项国际投资协定中，有 12 项提到了对劳工权利的保护，包括国际劳工组织的文书²²。

²⁰ H. T. Warren, G. T. Lewis, J. F. Sullivan, 消除公司供应链中的强迫劳动。经验教训 从 2018 年学到的经验和 2019 年的发展趋势，（纽约，K & L Gates, 2019 年）。

²¹ 国际劳工组织：贸易和投资安排中的劳工条款评估报告（日内瓦，2016）。

²² Verite, 马来西亚电子产品生产中的强迫劳动。范围和特点的综合研究，（曼谷，2014 年）

实证研究还表明， 一个国家使用强迫劳动的程度对外国直接投资的流入产生负面影响²³。

❖ 创造公平的竞争环境，防止不公平的竞争

当无良雇主利用强迫劳动或童工来压低劳动力成本，以获得公开市场上的价格优势，从而损害同行业中守法的雇主和企业的利益时，强迫劳动的做法会影响竞争环境，因为他们面对着来自违法经营者的不公平竞争。据国际劳工组织估计，私营经济中的强迫劳动每年产生 1500 亿美元的非法利润，其中亚太地区最高，每年达 518 亿美元²⁴。这意味着实施强迫劳动的雇主通过剥削其劳动力获得了数十亿美元的不公平利润。因此，对这些违法行为采取行动，以创造公平的竞争环境。

❖ 提高生产力和竞争力

人们一直在讨论执行劳工标准，包括不使用强迫劳动和童工以及遵守法律和法规是否对公司有利，因为执行强化的劳工标准肯定会增加间接成本并推高价格，从而使公司在与不遵守劳工标准的地区的其他公司竞争中处于不利地位。实施劳工标准的成本效益比较分析表明，各组织从实施劳工标准中受益匪浅，因为这将转化为更高的生产力，增强组织的竞争力和生存能力，因为工人会体验到工作满意度、安全和健康的工作条件以及减少工业事故率、医疗费用和病假的环境。此外，雇主通过实施强化的劳工标准而受益，因为雇员流失率低，工人与雇主之间的合作和理解得到改善，从而形成稳定和积极的劳工关系环境，没有因工业行动和生产损失而导致的工业纠纷而停工²⁵。

²³ Busse, M. and Braun, S. 2002。强迫劳动的贸易和投资影响。实证评估，HWWA 讨论文件系列 200。汉堡，汉堡国际经济研究所。

²⁴ 国际劳工组织。《利润与贫穷。强迫劳动的经济学》（日内瓦，2014 年）。

²⁵ S. Michael O. 2014。"遵守劳工权利和国际劳工标准。对工作场所的生产力和竞争力的影响"。In *Mediterranean Journal of Social Sciences*, (2014, Vol. 5. No.9), pp.

国际劳工组织总干事盖伊-莱德（Guy Ryder）于2018年6月在新加坡举行的消费品论坛全球峰会上发表讲话，表示企业在打击强迫劳动方面可以发挥核心作用，并强调这不仅是正确的事情，而且也具有经济意义，因为没有强迫劳动的价值链比那些削减成本、工人在类似于奴隶制的条件下工作的价值链更有生产力和可持续性。

❖ 企业社会责任（CSR）和负责任的商业举措

国际劳工组织将企业社会责任（CSR）定义为一种企业在其内部方法和流程以及与其他参与者的互动中，考虑其营运对社会的影响并确认其原则和价值观的一种方式。企业社会责任是一种自愿的、以企业为主导的举措，被指为是超出法律合规性的活动²⁶。

尽管是自愿性的，但现在大多数全球品牌和买家都采用了特定形式的企业社会责任守则，这些守则包括保护核心劳工标准，通过其供应链禁止强迫劳动，并经常将这些要求嵌入法律合同中，作为做生意的条件和终止供应商合同的因素。

越来越多的倡议和呼吁企业们采取行动来终结强迫劳动。国际劳工组织最近启动了全球强迫劳动商业网络，该网络由公司、雇主组织和商业网络组成，旨在利用比较优势和集体行动来消除强迫劳动和人口贩运。

反强迫劳动的国际和区域商业倡议

- 联合国全球契约人权与商业困境论坛
https://hrbdf.org/themes_dilemmas/forced_labour
- 巴厘进程政府和商业论坛
<https://www.baliprocess.net/bali-process-government-and-business-forum>
- 消费品论坛的反强迫劳动商业行动
<https://www.theconsumergoodsforum.com/.../key-projects/forced-labour>
- Sedex 利益相关者论坛 (SSF)
<http://www.sedexglobal.com/about-us/what-is-sedex/>
- 责任商业联盟
<http://www.responsiblebusiness.org/initiatives/trafficked-and-forced-labour//>
- 负责任招聘领导小组
<https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>
- 国际劳工组织有关强迫劳动的全球商业网络
https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_632434/lang-en/

第三章 有关强迫劳动和相关罪行的法律和政策²⁷

本节内容以截至 2019 年 8 月 1 日的立法版本为基础。

❖ 联邦宪法

《马来西亚宪法》禁止奴隶制和一切形式的强迫劳动²⁸。所有人，包括外国人和移工，无论是否有证件，都有权在马来西亚享有宪法规定的权利²⁹。

²⁷ 与强迫劳动和雇佣移工有关的马来西亚法律和法规，请参阅附录 2。

²⁸ 《联邦宪法》，修订于 2009 年，第 6 条。

²⁹ 法院在 *Ali Salih Khalaf v Taj Mahal Hotel* [2014] 2 MELR 194 案中认为，法律面前人人平等，因为《联邦宪法》第 8(1)条使用的是“人”而不是“公民”。法院进一步认为，难民有就业权，即使在不承认工作权的情况下，也可以根据 1955 年《就业法》和 1967 年《工业关系法》寻求非法解雇的救济。

❖ 2007 年《打击贩运人口和偷运移民法》（第 670 号法）（ATIPSOM, 2010 年修正案）

2007 年《反贩运人口和反偷运移民法》（第 670 号法）（ATIPSOM 法）是解决人口贩运问题的具体立法。该法规定对参与贩运人口的行为提出刑事诉讼。贩运受害者在被置于剥削性工作环境中时，可能成为强迫劳动的受害者。

根据 2007 年《反贩运人口和偷运移民法》（ATIPSOM）禁止强迫劳动和人口贩运

该法第 2 条规定：

"贩运人口" - 指通过胁迫获得或维持某人的劳动或服务的所有行动，并包括招募、输送、转移、窝藏、提供或接收人员的行为。

"剥削" - 指所有形式的性剥削、强迫劳动或服务、奴役或类似于奴役的做法、劳役、任何非法活动或切除人体器官。

任何被认定犯有以剥削为目的的人口贩运罪的人，可被判处 3 至 20 年的监禁，同时可被处以罚款。

❖ 1966 年护照法（第 150 号法）

护照是由一个主权国家以其公民的名义签发的文件。1966 年《护照法》概述了只有那些拥有合法权力的人（移民官员、警察或海关官员）才能持有以另一个人的名义签发的护照。

根据第 12(1)(f) 条的规定，保留护照是一种犯罪行为，该条规定：

任何人在没有合法授权的情况下，持有为自己以外的人所签发的任何护照或旅行证件；..... 即为犯罪，一经定罪，可处以不超过一万零吉（RM10,000）的罚款或不超过五（5）年的监禁，或两者兼施。

❖ 《刑法》（第 574 号法）和《刑事诉讼法》（第 593 号法）

《刑法》规定了马来西亚的刑事犯罪，并制定了惩罚准则³⁰。《刑法》第 370 和 371 条将奴役定义为进口、出口、购买或处置奴隶。奴役罪的最高刑罚是 7 年和罚款。惯性交易或贩卖奴隶，最高可被判处 20 年监禁和罚款。《刑法》第 374 条还将非法强制劳动定义为强迫一个人在违背其意愿的情况下工作，可判处最高一年的监禁、罚款，或两者兼施。

³⁰ 最初由英国人在 1936 年为马来联邦州制定，1976 年，政府将马来西亚半岛、沙巴和沙劳越的独立法律合并为一部国家刑法典。

❖ 1959/63 年移民法（第 155 号法）

该法对非法入境和逾期居留的外国人，以及包括马来西亚人在内的任何人在场所内窝藏非法移民的行为进行处罚。

因此，根据该法第 55B、56(1)(d) 条，任何人包括雇主都可能被指控在场所内窝藏非法移民，每雇用一名非法移民可被处以 10,000 至 50,000 令吉的罚款或不超过 12 个月的监禁，或同时被处以罚款，如果被发现同时雇用超过 5 名非法移民，还可能被鞭打 6 鞭或以下。

该法令第 55E 条将责任扩大到与允许非法移民进入或逗留在公司场所有直接利益或控制的公司主管或经理，可对每个非法移民处以 5,000 至 30,000 令吉的罚款或不超过 12 个月的监禁。

❖ 1955 年《雇佣法令》（第 265 号法）

1955 年《雇佣法令》适用于马来西亚的所有工人，它在工作条件、工时、工资、假期、裁员福利等服务条款和条件方面为雇员提供最低限度的保护。

❖ 私营职业介绍所法（修正案）2017

自 2018 年 2 月 1 日起生效的修正案扩大了对私营职业介绍所的执法规定，除了涵盖马来西亚工人在当地或海外的职位外，还包括家庭工在内的移工招聘。该修正案的主要特点包括在发放许可证时考虑过去有关贩运人口或强迫劳动的定罪，以及如果他们与贩运人口或强迫劳动有关的拘留历史，则撤销和暂停许可证。允许向移工收取的安置费上限为不超过一个月的基本工资。

❖ 职业健康和安全法 1994

该法规定确保工作场所人员的安全、健康和福利，并保护他人免受不安全工作方式的影响。它适用于所有部门，包括家庭工人。

❖ 1990 年《雇员住所、住宿和便利设施最低标准法令》（第 446 号法—2019 年 7 月修订）

该修正案扩大了第 446 号法令的覆盖范围。该法令以前只适用于园丘雇员，如今则涵盖了其他产业，但只适用于马来西亚半岛和纳闽。该法令规定，雇主和集中住宿供应商有责任为雇员提供体面和适当的设施，并有责任为获得住宿的雇员提供健康和安全的住所。

❖ 雇主承诺书

人力资源部规定，获得雇用移工的雇主必须签署《雇主承诺书》，这是雇主对遵守某些条件的承诺，例如，在雇用移工时支付全部征税费用，支付相应的工资，不扣留护照等。

第四章 如何应对公司运营中的强迫劳动风险

预防和应对公司运营中的强迫劳动风险须要企业配合尽职调查。

本章提供如何处理、预防和消除就业前、就业中和就业后做法中的强迫劳动风险提供了实用指南，重点集中在移工的招聘和就业。

A. 入职前

管理移工的许多挑战来自于在就业之前就出现的问题，特别是在招聘阶段。工人从来源国到马来西亚的工作场所，可能是一个复杂的过程。在开始为雇主工作之前的程序涉及多方，包括来源国和东道国的招聘代理和政府官员。强迫劳动可能出现在欺骗性或胁迫性的招聘过程中。因此，政府和雇主应制定明确条规和透明的程序来管理移工的招聘。

雇主可以选择让其人力资源部门的雇员参与来源国的移工招聘工作，可以减少外部代理的角色，从而有助于控制成本，并将欺骗行为的风险降到最低。另外，雇主也可以选择聘请招聘机构来完成整个招聘过程。以下为雇主提供的招聘指南简介，列出招聘过程中消除欺骗和胁迫的一些措施。

通过招聘或职业介绍所招募移工

如果雇主决定聘用招聘或就业机构，雇主必须在来源国和马来西亚对参与招聘和安置移工的招聘机构或其他次级代理进行预选，尽职调查和定期审计，其目的如下：

- 了解和评估各机构的政策和做法。
- 确保这些机构没有任何欺诈或欺骗行为的记录。
- 只使用有执照的、遵守法律法规和道德规范的招聘机构，例如，有良好声誉的国家或国际职业介绍所协会的成员，或由公认的公平招聘认证机构认证。
- 确保移工有适当的文件，并在来源国完成所有法律程序。
- 确保发给工人的合同条款准确反映实际工作的条款和条件，并使用工人理解的语言。
- 确保所有工人在招聘过程中得到公平对待，不被招聘机构扣留文件。
- 确保招聘机构不向工人收取或强加费用，遵守国际买家也遵守的《公平招聘一般原则和操作指南》。

请从国际劳工组织网站下载并阅读公平招聘的一般原则和操作指南以供参考。

PAGE 35

确保工人符合雇主的选择标准，例如，拥有所需的技能。

确保向工人提供适当的离境前指导，包括有关马来西亚资料、他们的权利和如何获得援救措施的信息。

招聘费用

不可以直接或间接向工人收取任何招聘费用或成本。所有与招聘有关的费用，包括工作许可证、移工税、医疗、机票、中介费和除获得护照以外的相关文件，都应由雇主承担。

公平的招聘方式

- 经常提供有关工作性质和工作条件的全面和真实的信息。
- 定期为管理人员、监督人员和工人举办关于良好招聘做法的培训。

启程前和抵达后的指导³¹

在离开原籍国之前，应向工人介绍马来西亚的情况、工作场所条件、合同和就业条款、住宿条件、权利和责任以及所需的工作技能。

抵达后，雇主应检查移工在离开来源国之前是否接受过招聘机构的指导或培训，并就出发前指导中未涉及的任何议题向移工提供抵达后的指导。

抵达后的指导应在工人抵达后，在未正式开始工作前进行，并且必须以移工理解的语言进行。

雇主应发放工人手册和任何工厂条例给移工，并以他们理解的语言编写。

与工作场所的健康和安全危险有关的标志、符号和其他指标应予标明，以便移工能够理解。

移工在培训期间应得到正常工资。

我们鼓励雇主在现场雇用一名通晓移工语言的管理层协调人。

³¹ 改编自 BSR：良好做法指南。全球移民，2010

出发前和到达后指导的基本内容

离境前

- 东道国马来西亚的基本信息
- 工作，和工作场所，包括政策和做法
- 住宿安排、生活条件和卫生服务
- 出行和回国安排
- 就业的条款和条件
- 签证、工作许可和体检要求
- 工人的权利、责任和申诉程序
- 来源国大使馆或领事馆信息
- 合同程序。

抵达后

- 马来西亚文化和常见习俗
- 基本的地方语言能力
- 公司的期望
- 工人的权利、责任和机会
- 适用的法律和法规
- 财务 - 如何支付工资和汇款服务
- 个人文件和贵重物品的保管
- 工作时间和生产要求
- 工作场所的政策、规则和条例
- 基本的工作培训
- 职业健康和安全
- 申诉渠道和程序
- 健康信息
- 体检

公平和透明的合约

- 采用所有工人容易理解的语言并向他们提供书面雇佣合同。
- 确保就业合同明确说明工人的工资、工作时间、休息日和其他工作条款和条件，以符合 1955 年《雇佣法令》。
- 确保移工得到与当地工人公平和平等的待遇，并拥有相同的就业条款和条件。

❖ 公平和透明的合约

一个公平和透明的合约应包含以下信息³²：

- 工人的全名、出生日期和地点，以及护照号码或同等身份证明。
- 工人的紧急联系信息。
- 合同期限和续约条件。
- 工作的性质和工作地点。
- 工人所处的职业类别。
- 明确规定的正常工资、加班费和假日工资标准，包括符合马来西亚法律和公司行为准则的最高限额允许加班时间。
- 如何以及何时支付工资。
- 正常工作时间、加班时间、休息日、节假日，以及工人每月可获得的最低净工资估算。
- 奖金、赔偿金和津贴（如果有的话），以及其他非现金补偿和与工作有关的福利，包括医疗福利、病假、紧急和年假等。

³² 改编自 BSR：良好做法指南。全球移民，2010 年。

- 授权的扣除必须根据《雇佣法令》和其他适用的法律和法规。
- 住宿，包括任何适用的费用。
- 没有任何条款禁止工人加入工会、组织或参与集体谈判的权利，但要符合适用的法律和法规。
- 在适用的情况下，明确列出工人和雇主双方必须负责的费用，如出行、医疗、出行文件和其他相关项目有关的费用。
- 可以提前终止合同的理由。

请参阅附录四之移工雇佣合同范本。

问答

一个移民在尚未签署合同的情况下工作，或在有合同的情况下工作，但不了解合同，因为她/他不能阅读或不了解合同所使用的语言。这种情况在多大程度上可以被认为是强迫劳动？

所有工人都应该有书面合同，用他们容易理解的语言，具体说明他们在工资支付、加班、保留身份证件以及其他与防止强迫劳动有关的问题上的权利。这将确保他们在接受工作之前给予知情同意。如果不了解合同，非自愿性质的工作可能导致工人成为强迫劳动的受害者。

B. 就业期间

一旦工人进入就业状态，如果采用胁迫性的做法，就可能出现强迫劳动的问题。以下公平就业准则描述了如何消除就业实践中的强迫劳动风险。

工资支付

- 定期向工人的银行账户支付工资，并直接支付³³。
- 遵守国家最低工资要求。
- 建立标准化的工资制度和工资单，为工人提供清晰透明的工资信息，即工作时间、工资标准、加班费和任何合法的扣除。
- 保持工资支付和计算的准确记录。
- 不迟于工资期最后一天的第七天支付工资，并避免不支付或延迟支付。当延迟支付不可避免时，必须获得劳动局局长的许可³⁴。

工资扣减和实物支付

在贷款或预付款的情况下，雇主和工人应该就双方自由接受的付款条件达成明确的书面协议。所有的付款都要反映出来，并且工人应该有付款收据。在工资支付中扣除工资预付款和贷款给雇员，不得作为约束工人就业的手段。

扣除工资的目的不得为了工人欠下的债务并约束他受雇于人。只有法律授权的扣款才是被允许的³⁵。

³³ 1955年《雇佣法令》第18、19和25条。

³⁴ 1955年《雇佣法令》第19条。

³⁵ 1955年《雇佣法令》第24条。

任何法律授权和允许的扣款（参考第四部分 - 《雇佣法令》工资扣款）不得超过雇员月工资的 50%，并应告知雇员扣款的细节。

任何形式的实物支付，包括商品或服务、住宿、代金券或优惠券都不得作为工资支付。不得强迫工人从雇主指定的任何特定商店或服务提供商购买商品或服务。

问答

当移工想回国时，雇主之前扣留其部分工资作为押金，我们应该如何处理此情况，以保护已为移工支付年度税款（人头税）的雇主？

决定工作是否是自愿的，往往需要考量外在和间接的压力。扣留工人的部分工资作为押金将构成压力等以迫使工人返回并留在工作岗位上。

贷款和预付给雇员的款项

工人不应受到债务的束缚，或被迫工作以偿还实际招致或之前承担的债务。

在向雇员提供工资预付款和贷款时要谨慎。向工人提供的任何预付款都应符合 1955 年《雇佣法令》的规定，并确保不使工人陷入被迫工作以偿还贷款的境地³⁶。

问答

在什么情况下可以要求工人支付制服的押金？

如果合理金额的押金不是阻止工人离开，则不构成强迫劳动。应告知工人退还押金的条件，包括在合理条件下归还制服等。

当移工在完成劳动合同条款之前决定离职或更换雇主时，雇主是否可以扣除该移工的最终工资，以补偿其高额招聘费用？

如果工人在合同期满之前决定离职，雇主不应扣除移工的工资以补偿招聘费用。唯一可以允许的扣除是马来西亚法律规定的扣除。

³⁶ 第 22 节，预付款的限制和第 27 节，禁止预付款的利息

工作时间、休息日、假期和休假权利

不得强迫工人在超过《雇佣法令》和《雇佣（加班限制）条例》规定的限制范围内加班，也不得在惩罚的威胁下，例如以解雇为威胁：

- 包括加班在内的一天总工作时间不得超过 12 小时³⁷。
- 一个月的超时工作时间不得超过 104 小时（《加班工作雇佣限制条例》）。
- 切勿使用威胁或制裁手段，使工人的加班时间超过法律允许的时间。
- 确保工人获得适当的休息时间和每周休息日，至少符合 1955 年《雇佣法令》的规定³⁸。
- 确保工人有权按照公司规定或至少按照 1955 年《雇佣法令》的规定享受有薪假期、年假和病假³⁹。
- 如果工人被要求加班，在休息日或公共假日工作，确保他们得到相应的报酬，并且不低于 1955 年《雇佣法令》的规定。
- 向人力资源部门人员、监督人员和工人提供关于工作时间、加班、休息日和其他工作条件的信息，阐明法律允许和不允许的情况。
- 分发公司政策的副本，确保每个人都了解相关的规定。
- 识别和奖励良好做法

³⁷ 第 60A (7) 条。除第 (2) (a)、(b)、(c)、(d) 和 (e) 段所述情况外，任何雇主在任何情况下都不得要求任何雇员在任何一天内工作超过 12 小时。

³⁸ 第 60A (1) 条。不得要求雇员连续工作超过 5 小时而没有至少 30 分钟的休息。第 59 条：所有雇员在每个星期的工作中都应获得一个休息日。

³⁹ 所有雇员应至少有权获得。第 60D 条。11 个在宪报上刊登的公共假期；第 60E 条：8 至 16 天的带薪年假，取决于服务年限；第 60F 条：14-22 天的带薪医疗假，如果住院，最多可休 60 天。

问答

为满足生产期限所需的强制加班是否属于强迫劳动？

如果加班是在 1955 年《雇佣法令》或适用的集体协议所允许的限度内，则不构成强迫劳动。如果要求工人的加班时间超过 1955 年《雇佣法令》所允许的限度，即每天超过 4 小时或每月超过 104 小时，并以处罚为威胁，而不管加班的原因是什么，就会构成强迫劳动。

理论上，工人可以拒绝加班。但是，如果工人的弱势地位被利用，即他们别无选择，为了赚取最低工资，或因担心被解雇为保住工作，或两者兼而有之，这就可能构成强迫劳动。

如果工厂的规章制度包含强制性加班政策，在什么情况下，会或不会被认定为是强迫劳动？

工厂的加班政策应符合国家法律和适用的集体协议。如果加班的职责符合国家法律或相关集体协议规定的范围内，则不被视为强迫劳动。如果加班时间超过了法律允许的每周或每月限额，并且通过惩罚威胁使之成为强制性的，无论加班的原因是什么，都会构成强迫劳动。

纪律和申诉措施

制定严格的防止暴力、骚扰、虐待和胁迫的政策，并对所有相关人员进行培训，使其了解有关他们在该政策下的角色和责任

纪律措施不应包括导致工作义务的惩处行为。

考量到语言和文化障碍因素，建立一个正式的机制，让移工能够毫无顾虑地提出申诉和寻求援救，包括匿名举报侵权行为的机制。

雇主不应剥夺移工加入自己属意的工会的权利。

问答

培训保证金

如果一家公司要求雇员在规定的时间内工作，以收回与培训有关的成本，这是否被视为强迫劳动？

公司有时会进行大量投资以提高其员工的技能或知识，特别是在海外的培训。雇主们可能会与受训者签订协议，让其在一定时期内为公司工作，以便收回投资成本。要确定这是否构成强迫劳动，应考虑几个因素，例如：

- 工人或受训者同意在培训后留在公司的时间。
- 收回成本所需的时间，以及考虑到培训的时间和成本比较是否合理；
以及
- 如果工人或受训者偿还了部分培训费用，他或她是否可以辞职。

规则和惩罚

一家工厂对未经批准休假或未达到最低质量标准的工人进行罚款。这是否构成强迫劳动行为？

对违反设施规则的罚款，如质量标准和无故缺勤，不属于强迫劳动的问题，因为它们与工人是否被强迫工作无关，尽管它们可能引起其他问题，包括保障工资。

护照和个人财物

不强迫或强制工人交出他们的护照或个人文件。如第三章所述，1966年《护照法》禁止这种做法。这也是强迫劳动的一个指标。

雇主应在工人的档案中只保留工人的护照和工作签证或许可证的副本，工人应保留原件。

雇主应该提供一个安全的地方，让工人可以根据自己的意愿，存放他们的护照、个人文件和贵重物品。在这方面，雇主可提供保险箱或一个安全的柜子，上面有锁或开启代码，工人可以随时进入，而不需要征求其他人的同意。

如果移工特别要求雇主妥善保管他们的文件，雇主应制定相关的书面程序，并指定一名联络人，确保工人能够不受限制地获取文件。

雇主应在工人抵达后的指导中，或在程序颁布前告知工人这些程序和协调人的名字。同样，不应要求工人将其护照交给该联络人或任何其他人。

问答

如果移民局长期扣留我们移工的护照，我们应该怎么办？

剥夺工人的护照或身份证件会限制他们的行动自由，从而增加他们成为强迫劳动受害者的风险。因此，没收移工的护照或其他身份证件被认为是一种滥用行为，不论该行为是出自雇主、招聘机构还是政府。你应该向主管部门核实，要求归还护照。

问答

雇主保存了移工的护照，工人可以获取他们的护照，但只有在公司代表的陪同下才能获取，雇主表示此举是他们对工人负责。如果移工潜逃，雇主会被惩罚并蒙受损失。这种做法是否符合国际劳工标准？

作为一项基本原则，护照文件应归移工自己保存。雇主只应出于安全保管的理由而存放护照或旅行证件，而且只应在工人提出要求 and 真正同意的情况下存放。如果雇主持有工人的身份证件，工人必须能够在任何时候、以任何理由获得这些证件，而且对工人离开公司的权力不应有任何限制。其实申请护照的移工应该由公司代表陪同，但此举会让人质疑该移工是否能获取并保管自己的护照。

行动自由

如果提供住宿，要确保工人在工作时间以外的行动不受限制。

- 不得使用任何形式的胁迫手段，在工作场所或宿舍对工人进行人身限制或监禁。
- 不要锁住工作场所（即使是在工作时间）或宿舍的门，以防止工人离开。
- 不要使用惩罚措施来执行宵禁，也不要雇用保安来限制工人的行动⁴⁰。

问答

是否可将工人锁在住所内过夜以确保他们不偷东西吗？这会构成强迫劳动吗？

不应将工人锁在住所内，因为这限制了他们的行动。如果再加上其他胁迫手段（如威胁或使用武力），这种情况可能导致强迫劳动。此外，这也违反了职业健康和安全原则。如果发生事故，可能会引起人身伤害的民事责任。将工人锁在屋内也可能构成刑事犯罪或非法监禁的民事侵权行为。虽然公司采取步骤确保其财产安全是合法的，但应采用其他方式。

⁴⁰ 较佳的工作。较佳的工作的合规评估工具所依据的法律摘要：强迫劳动，2013年。

问答

雇用保安人员，上锁工作场所以防止盗窃和保护工人的安全，是否被视为强迫劳动？

与保留个人文件一样，锁门可以被认为是强迫劳动的一种表现。它限制了工人的行动自由，并使人对就业的自愿性质产生质疑。然而，由于强迫劳动的特点是以惩罚为威胁，涉及非自愿的工作或服务，因此，如果没有惩罚的威胁，工作是自愿进行的，那么就不存在强迫劳动。同样，出于安全考量，在工厂出口处派驻保安人员，也不能视为强迫劳动。然而，不当地使用保安人员可能是强迫劳动的迹象，因此应避免并谨慎看待。

一名雇员在离岸场所（如海洋石油站台）工作。工作合同中提到了停留的时间，但没有提前离开的可能性。工人想离开他的工作，但技术上不能离开工地。工人是自愿接受合同，没有受到任何惩罚的威胁的，但行动明显受到限制。这在多大程度上可以被认为是强迫劳动？

只要工人事先被充分告知合同中的这一条件，并且他是自愿签订合同的，就不存在对合理时间内不能离开工地或工作的强迫劳动因素。

住宿和健康

如果住宿是由雇主提供的，雇主应确保宿舍清洁、安全，并提供合理的生活空间。

- 雇主应在工人离开来源国之前，向工人提供有关住宿、所涉及的任何费用以及往返工厂的交通选择的信息。
- 雇主应制定提供住宿的规则和条例，移工应能选择是否住在所提供的住所。
- 雇主应确保移工在患病时得到适当的医疗照顾。

挽留员工

与其施加限制以防止工人离开或逃跑，最好的做法是采取积极主动的工人保留策略。雇主应创造一个公平和快乐的工作场所，并给予信任和尊重，设定明确期望和良好的沟通。我们鼓励雇主与工人接触，以了解他们的需求和期望，尽量减低误解，并以具体的回应来解决问题。这可以从一个良好的抵达后，和工作场所入职计划开始，并通过持续性的工人参与和沟通计划加以实施。

插文 9：提高福利和信任度，保留高素质员工

一家在沙巴经营的亚洲领先农业企业集团已决定将护照归还工人，尽管最初担心工人会潜逃。这是油棕种植园面临的一个典型问题。该集团在其办公室安装了易于使用的储物柜，以储存工人的个人护照。工人们可以使用已指定的钥匙，到护照室取回他们的护照。

护照举措使公司和工人之间的信任度提高了。由于公司为工人提供了适当的住宿和医疗福利以及公平的薪酬，公司的员工保留率很高，并且在确保工人的舒适住所和子女教育方面的福利持续取得进展。

该公司的行动表明，为改善人权和劳工权利而采取的积极措施，提高了工人的保留率。

C. 就业后

强迫劳动的做法可能发生在解雇和遣返阶段。

以下为雇主提供指导方针，描绘如何在终止、解雇、辞职和遣返等就业后的做法，以避免发生欺骗和胁迫。

终止雇用

根据 1955 年《雇佣法令》或合同中规定的条款和条件，移工应享有与本地工人相同的终止合同的权利。然而，移工在马来西亚的就业也受到《移民法》的约束，他们必须拥有移民局颁发的有效许可证才能在马来西亚逗留，移工的就业合同通常是固定期限的合同，并受签证/许可证期限的限制。

由于雇主在招聘移工时通常会涉及高额费用，于是他们希望工人能遵守合同的期限，通常是两到三年。另一方面，移工在马来西亚就业时也可能涉及费用，因此应该设有一些保障措施来保护雇主和工人的利益。除了根据《雇佣法令》或合同条款和条件规定任何一方终止合同的标准通知外，他们还应该明确规定任何一方提前终止合同的惩罚或赔偿（如适用），以确保双方公平的待遇。

(a) 雇主的即时解雇

雇主可以提前终止合同，而无需通知或赔偿。例如《雇佣法令》中规定的严重不当行为或根据雇主的纪律程序，如移工潜逃、非法或犯有刑事罪行。

(b) 工人因故提前终止合同

- 在雇主骚扰虐待或其他严重侵犯工人权利的情况下，包括不支付工资，或合同条款和就业条件与已签署的合同中最初商定的条款和条件发生变化，工人可以提前终止合同，而无需通知或受到处罚。

- 在健康状况严重不佳的情况下（由独立医生证明），并根据《雇佣法令》、雇主的条款和条件或其他适用的法律和法规，工人可以提前终止合同。
- 工人应能在情有可原的情况下而提前终止劳动合同，如家庭成员的死亡或重病或其他家庭紧急情况（需向雇主提供满意的证明）。

(C) 工人无故提前终止合同

如果移工在没有合理通知，和在雇主没有过错的情况下自愿提前终止劳动合同，如改变主意或更换工作，工人应给予雇主通知期限，和/或合同规定的其他补偿。

(d) 雇主无故提前终止合同

- 雇主应根据《雇佣法令》或雇主的就业条款和条件，给予通知期限、支付所有应当的解雇福利或补偿金为提前终止合同的赔偿。

最终工资

- 雇佣关系终止后，移工应在遣返前收到所有未付的报酬，包括工资、奖金和加班费，或其他工作福利，包括普遍应得的遣散费。
- 如果工人在没有理由和没有通知的情况下提前终止合同，雇主可以扣除任何应支付给雇主的款项，例如授权和允许扣除的餐饮、住宿或服务费用或《雇佣法令》或就业条款和条件中规定的代通知金。

遣返

- 雇佣合同完成后，作为遣返程序的一部分，雇主应支付工人返回来源国的机票费用。
- 如果提前终止合同是由于雇主违反合同的条款和条件，或者不是上述终止雇用的(b)和(d)项中所指出的工人的过错，雇主应该考虑支付遣返的费用，这要视具体情况而定。
- 雇主不应承担上述终止就业部分中(a)和(c)所示的工人在没有理由的情况下被立即解雇、提前解雇的遣返费用。

空页

第五章 雇主反强迫劳动的措施

A. 公司层面反对强迫劳动的措施

了解什么是强迫劳动

为了使公司有效地处理强迫劳动问题，管理层必须对这个问题有正确的认识，如为什么它与公司有关，强迫劳动的惯例及其指标，以及在企业和供应链中防止强迫劳动的方法。请参考本指南的第一章和第二章。

了解与一般劳工有关的法律，特别是马来西亚立法和政策中有关强迫劳动和贩运的法律义务，包括对违法行为的处罚，也很重要。对国际和区域法律架构和相关举措的了解将是一个额外的优势，特别是对那些从事或供应国际市场的公司。请参考本指南第三章和附录一。

这些将是一间公司在其业务和整个供应链中有效地消除强迫劳动的起点和先决条件。

了解买家的行为准则和采购政策

了解买家的采购政策和行为准则，尤其是在向全球买家供货时是很重要的。如第二章所述，大多数全球买家的采购政策要求其供应商满足核心劳工标准，有些行为准则比马来西亚法律规定的义务更严格。不遵守或违反这些行为准则可能导致暂停、终止供应商合同或失去业务。关于选定公司的行为准则和采购政策的列表，请参考附录三。

以下是有关公司如何在其运营和供应链中防止强迫劳动行为的建议措施。

1. 制定公司政策，解决和防止强迫劳动

严格禁止公司运营中的强迫劳动和人口贩运非常重要。越来越多企业采用公司行为准则为标准以确保其运营中的劳务行为和其供应商的劳务行为符合法律规定。这些守则通常涵盖与负责任的商业行为有关的问题，其中包括道德实践、人权、劳工实践、环境和社区责任等⁴¹。

这些在服装、纺织品或电子等出口行业特别常见。声明书、政策或行为准则，无论是全面的文件还是简短的声明，都是公司正式（尽管是自愿）承诺，是负责任的商业行为，这包括禁止强迫劳动。

制定公司声明、政策或守则并不困难。当中有一系列的举措，免费提供建议和应采取的步骤⁴²。其中包括：

- 对公司和商业伙伴进行评估，以确定两者遵守国家法律和符合业界良好做法的规范。

⁴¹ 负责任的商业行为的概念包含在国际劳工组织跨国企业宣言（2017年第五版）中，为企业提供社会政策和包容性、责任和可持续的工作场所做法的指导。这一概念也围绕着其他国际标准，特别是经合组织跨国企业准则、联合国商业和人权指导原则、国际金融公司绩效标准、联合国全球契约原则和 ISO 26000 社会责任指南。

⁴² 关于制定公司准则的进一步信息，请联系国际劳工组织打击强迫劳动特别行动方案（SAP-FL）、全球报告倡议、社会责任国际或世界银行国际金融公司（IFC）绩效标准 2 的手册和工具包。

- 建立一个公司内部工作小组，制定一份守则草案，以表公司对良好和负责任的劳工实施的承诺，包括禁止强迫劳动。
- 筹划关于草案的内部协商，并与适当的外部伙伴或利益相关者进行磋商。
- 敲定守则草案，并提交给管理层批准；以及，
- 与员工、商业伙伴、商业协会、雇主组织、媒体和其他利益相关者，包括工人和他们的代表进行沟通和分享适于公司运营和供应链的所有层面的守则。

对于中小型企业来说，有些步骤可以合并，过程也比较简单。即使中小企业不太可能对他们的供应商和分包商实施守则，但他们在供应链上可能会受到买家守则的影响。

本指南第四章提供的准则可做为起草强迫劳动守则参考。附录三提供了部分公司声明、政策和行为守则，其中包括强迫劳动条款的列表。您也可以联系马来西亚雇主联合会或国际劳工组织寻求咨询。

2. 执行政策

无论一间公司是自己制订，还是从他们的买家取得守则，制定政策只是第一步。实施这一政策并确保公司及其供应商根据新建立的标准进行操作，是一项艰难的任务。这里有一些可采取的步骤⁴³：

⁴³ 国际劳工组织：消除强迫劳动 - 关于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）的一般调查，打击强迫劳动特别行动方案（日内瓦，2007年）。

- **内部审核**

公司实施其行为准则并确保其遵守法律的一种方式是通过对其现有的劳工做法进行内部审核，包括对其供应链的审核。审核可以帮助公司确定其遵守新守则的程度，并确定其业务中是否存在强迫劳动。审核越彻底，就越能发现强迫劳动和贩运的情况。当这些情况被及早发现并迅速解决时，不仅被处罚的风险较低，而且还可以作为良好的宣传。审核工作可以在内部进行，也可以聘请第三方审核机构。

请参考附录五中的评估合规性的核对表。

- **将《行为守则》纳入公司的招聘和雇佣措施**

将《行为准则》或新批准的政策纳入公司的招聘和雇佣措施中，以确保将强迫劳动的风险降至最低，其中包括筛选招聘机构和有关工作时间、加班、工资支付、预付款和扣款、终止就业、持有个人证件、限制工人流动等的就业条款和条件，如本指南第四章规定。

- **员工培训**

公司对其人力资源人员和主管及其他相关工作人员进行培训为其重要，须让各级工人了解他们在执行守则方面的重要，特别是如何识别、报告和解决劳工问题。这将有效执行《行为守则》，并使整个公司的遵守程度一致。

关于强迫劳动和人口贩运的培训可以单独进行，也可以纳入其他方案。公司可与马来西亚雇主联合会学院联系，以协助规划和提供培训。

- 与利益相关者沟通交流

应传达解决和防止公司运营中的强迫劳动守则的承诺给工人、买家、客户、供应商，利益相关者和广泛大众。这可以通过在公司场所、公司网站、通讯或在公司年度报告的附件展示守则副本，当中包括为消除风险所采取的措施。

- 应用于供应商和分包商

遵守守则应作为商业条件，并纳入与供应商、分包商和相关商业伙伴（如招聘机构）的合同，作为评估、选择和保持公司供应商地位的条件。应对供应链中强迫劳动风险的措施包括⁴⁴：

- 筛选潜在供应商是否符合该守则。这包括检查潜在供应商处所的条件和做法。
- 向供应商传达零容忍强迫劳动的要求，并解释公司的采购政策、行为准则、监督程序和不遵守的后果。在向供应商传达上述要点时，可以有关消除公司运营中的强迫劳动风险的第四章作为参考。
- 与供应商签订的合同应规定基本的劳动条件，特别是禁止强迫劳动和贩运人口。应明确说明违反条件的后果，包括可能终止合同。
- 观察供应商的行为举止如何影响供应链的工作情况为其重要。例如，如果公司在最后一分钟下订单或强迫供应商满足不实际的最后期限，那么这可能会导致供应商强迫员工们工作超时。通过对工厂的能力进行评估，公司可以确保供应商能够落实设定的最后期限，而不必诉诸强制加班。

⁴⁴ 改编自国际劳工组织：《消除童工现象 - 雇主指南》（日内瓦，2007）。

- 监测并与供应商合作以改善条件。如果发现有劳工问题，与供应商讨论合规问题，并根据问题的严重程度，计划行动方案。例如，可以与供应商一起制定并实施纠正计划；以及
- 警告并放弃未能改善的供应商。如果供应商在被发现后没有认真努力改善劳工状况，例如，如果纠正计划没有在商定的时间内实施，或者反复出现违规行为，公司应终止合同并放弃该供应商。

3. 成立一个与劳工有关的投诉机制

处理与强迫劳动有关的投诉是雇员申诉程序的一部分。所有公司都应该有一个处理雇员申诉和投诉的内部程序。有效的申诉处理程序可以使申诉得到迅速和灵活的处理申诉，并能在培养良好的管理和工人关系方面发挥重要作用。应制定措施，确保员工不会因为投诉不满公司而受到纪律处分。

无视员工的投诉可能会有风险，因为该问题可能会通过第三方的干预，如非政府组织或媒体的曝光而升级，从而导致买家调查或起诉。这不仅会影响到公司的运作，也会给公司带来负面的影响。

制定申诉程序的准则

- 以书面形式准备申诉程序。它可以单独准备，也可以作为公司劳工政策或行为准则的一部分。
- 说明公司承诺以公平、保密、高效和彻底的方式解决任何申诉。
- 承诺认真对待所有申诉，并对每个案件进行适当调查。
- 该机制必须保证投诉人、受害者和其他与提交投诉有关的人不受骚扰、起诉或其他形式的报复或打击。
- 处理投诉的指定人员必须接受保密培训，一旦收到投诉应懂得马上处理。
- 界定提出投诉的步骤。这些步骤应该是简化的，并且所有员工都得使用。
- 界定审议案件和提供解决方案的时间范围；以及
- 如果员工对解决方案不满意，提供一个向另一级管理层提出申诉的渠道。

向所有雇员介绍和解释该程序，部门经理应接受应用该程序处理投诉的培训。雇主还应确保部门经理和主管了解申诉程序的重要性以及他们在维护工作场所的核心劳工标准方面所发挥的作用⁴⁵。

4. 监测守则执行情况并制定纠正措施

应定期监测守则的执行情况，以确定其遵守情况和执行效率。一旦发现不遵守的情况，应予以处理，并采取措施，在必要时做适当的矫正，以确保此类情况不再发生。

⁴⁵ 改编自 CAMFEBA；国际劳工组织：在柬埔寨促进平等和防止工作中的歧视。实践守则做法（金边，2013年）。

5. 文件存档记录

公司记录自我评估或审核的结果以及所采取的任何纠正措施是一项重要环节，以便跟进和改进。

6. 与他人合作

一家公司可以与其他公司、行业协会或雇主组织合作，努力解决强迫劳动问题，包括制定全行业性的强迫劳动法，或参与雇主组织或公司集团的集体政策声明。在许多情况下，同一行业经营的公司集团联合制定行为准则和相关的社会审核方案。将使各公司有机会交流信息，互相学习，共同制定良好规范。

公司也可以直接与工人组织或其他公民社会团体合作。这可以采取谈判协议或原则声明的形式，或涉及共同参与执行公司的行为准则。

公司可采取的一些合作举措包括：

- 通过提供技能发展和工作培训机会于前贩运和强迫劳动的受害者，让他们重新融入社会。
- 参与国内和国际方案，包括媒体宣传，并与地方和中央政府、劳动监察员、工人组织和其他利益攸关方协调。
- 鼓励企业商家之间参与国家和国际活动，确定潜在的问题，并彼此分享良好规范。
- 寻找创新方法以奖励良好的做法，并考虑让媒体参与其中。
- 与其他相同行业的公司交流，建立网络，并利用这些网络来交流信息，制定全行业的强迫劳动法。
- 公司可以利用马来西亚雇主联合会提供的服务和培训，或从国际劳工组织寻求技术指导。

❖ 企业领导人应对打击强迫劳动和人口贩运的 10 项原则⁴⁶：

- 必须制定明确和透明的公司政策，列出为防止强迫劳动和贩运而采取的措施。阐明该政策适用于所有参与该公司产品和供应链的企业。
- 对审核人员、人力资源和合规官员进行培训，使其掌握识别强迫劳动的方法，并寻求适当的补救措施。
- 定期向股东和潜在投资者提供信息，让他们关注那些对商业道德实践有明确和可持续承诺的产品和服务，包括防止强迫劳动。
- 促进工业部门（如农业、建筑业和纺织业）的协议和行为准则，确定存在强迫劳动风险的领域，并采取适当的补救措施。
- 一视同仁对待全部工人，包括移工。仔细监测提供合同工的机构，特别是跨境提供合同工的机构，将那些使用虐待行为和强迫劳动的机构列入黑名单。
- 确保所有工人都有书面的雇佣合同，以他们容易理解的语言，明确规定他们在支付工资、加班、保留身份文件以及其他与防止强迫劳动有关的问题责任和权利。
- 鼓励企业商家之间参与国家和国际级活动，确定潜在的问题，并彼此分享良好规范。
- 通过职业培训和其他适当的措施，帮助强迫劳动和贩卖人口的受害者。
- 在政府、工人、执法机构和劳动监察部门之间架起桥梁，促进合作，采取行动打击强迫劳动和贩运人口。
- 与媒体合作，寻找创新的方法来奖励良好的做法。

⁴⁶ 劳工组织：概况介绍。加强雇主反对强迫劳动的活动（日内瓦，2008 年）。

B. 雇主组织和工业联合会在打击强迫劳动方面所扮演的角色

雇主组织，以及工业联合会可成为消除强迫劳动的关键角色。在全球，雇主组织支持通过国际劳工组织的《反强迫劳动公约》和促进《工作中的基本原则和权利宣言》⁴⁷。国际雇主组织（IOE）已经通过了全球政策，并制定了指南和工具，以支持其成员解决强迫劳动问题⁴⁸。

雇主和工业联合会可以采取的一些举措或行动包括：

制定策略或行动计划

雇主组织和工业协会最关键的第一步是制定一项策略或行动计划，以有系统和可持续的方式解决强迫劳动和人口贩运问题，并鼓励对解决这一问题进行策略思考。策略的详细内容将由该组织自己决定，这取决于它在社会问题方面所拥有的专业知识；它已经为其成员提供的服务的性质；以及雇主在作为劳动力市场独一无二的地位。

提供信息和咨询

提供信息和咨询是雇主组织的主要职责之一。对雇主而言，强迫劳动和人口贩运可能是复杂和令人困惑的问题，它们可能被误解或与其他违反劳动法的概念相混淆。因此，雇主组织的一个关键出发点是向其成员提供信息和咨询。

作为整体策略的一部分，雇主组织可以选择指定一个部门或一名工作人员作为强迫劳动的协调人让成员们知道如果他们有任何疑问或需要援助，得以找到适当的协助。

⁴⁷ 国际雇主组织（IOE）：强迫劳动。为什么它是雇主的一个问题（日内瓦，2010年）。

⁴⁸ 国际雇主组织（IOE）是世界上私营机构的主要代表组织之一，它由来自140个国家的150个国家雇主组织成员组成（截止于2018年7月）。它是国际劳工大会（ILC）的雇主秘书处，积极参与国际劳工组织、整个联合国和多边体系以及20国集团的社会和劳工政策辩论。马来西亚雇主联合会（MEF）是IOE的成员之一。

在基本层面上，企业希望能了解法律和劳动法及刑法中的相关规定，以及有关国际买家和企业社会责任的信息。

雇主组织可以鼓励会员们多了解其供应商的政策，并提供关于打击强迫劳动的建议。这可以通过协调人进行交流；或者组织可以提供平台，让会员们彼此分享感兴趣的问题、挑战和交流意见，公司之间可以相互学习。雇主组织可以收集、记录并在会员中传达良好做法的范例。

提高意识和提供培训

雇主组织和工业协会可以发挥主导作用，提高雇主对强迫劳动的认识并提供相关培训。由于这些问题对马来西亚的雇主，特别是中小型企业来说相对较新，提高认识和培训将是有用和有益的。

分享信息和提高认识的结构化方式是安排一个全国性的讲习班、座谈会、研讨会或一个培训项目。这不仅可以为雇主提供信息，而且可以鼓励雇主组织与其会员之间以及会员本身之间的对话。该活动可以在其他利益相关者的合作和支持下举办。

促进良好的做法和对法律和法规的遵守

雇主组织和工业协会也可以发挥更广泛的作用，那就是通过提高认识、提供信息、建议和开展关于劳工问题的培训，包括强迫劳动、童工、平等和不歧视、结社自由、集体谈判和工作场所合作等，促进良好做法和遵守马来西亚法律和法规。在会员公司之间收集、分享和传达良好做法将是一项有效措施。

政策影响力

雇主组织的关键角色是让政府参与立法改革和政策制定。雇主组织应参与制定有关强迫劳动的国家政策，以实现对企业期望。这意味着，例如，在制定打击强迫劳动和人口贩运的国家行动计划时，应与雇主组织协商。参与立法改革和政策制定确保雇主的观点在整个谈判中得到体现。马来西亚雇主联合会一直非常积极地倡导有关移工管理的公平政策，它不时为政府的政策提供宝贵的意见、评论和建议，并在最近领导由 23 个行业和商业协会组成的工业团体，就政府对马来西亚移工管理系统进行全面审查的倡议提交了一份综合提案。

协作和与他人合作

雇主组织或工业协会在处理强迫劳动问题时，与其他组织或利益相关者合作，以获得支持和援助，并分享信息。其中包括政府、国家和国际非政府组织、联合国机构，国际劳工组织、国际劳工组织和工人组织。

雇主组织与工人组织、非政府组织、教育机构和媒体等其他有关人士进行对话。例如，雇主组织和工人组织联手合作制定联合声明或实施解决强迫劳动和人口贩运的方案。雇主组织也可参与对强迫劳动和人口贩运预防和保护行动的方案，或帮助强迫劳动和人口贩运的前受害者康复和重返社会。

在马来西亚的联系方式以获得协助：

- 马来西亚雇主联合会 (MEF)： <http://www.mef.org.my>
- 人力资源部 (MOHR)： <https://www.mohr.gov.my/>
- 国际劳工组织，特别是《从议定书到实践：通往处理强迫劳动全球行动的桥梁项目》（桥梁项目）。 <http://www.ilo.org>

参考文献

Apple supplier code of conduct, version: 4.5. Jan 2019. Available at: <https://images.apple.com/.../Apple-Supplier-Code-of-Conduct-January.pdf> [15 Aug. 2019].

Apple supplier responsibility 2018 progress report. 2018. Available at: https://images.apple.com/my/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2018_Progress_Report.pdf [15 Aug. 2019].

Association of South East Asian Nations (ASEAN). 2017. Compendium on migrant workers' education and safe migration programmes. (Jakarta).

Better work. 2013. Legal brief underlying better work's compliance assessment tool: forced labour. Available at: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Legal-brief-underlying-CAT-Forced-Labour-21-Feb-2013-FINAL-NORMES-CLEAN.pdf> [15 Aug. 2019].

Business for Social Responsibility (BSR). 2010. Migrant worker management toolkit: A global framework. Managing workers and protecting rights. Available at: https://www.bsr.org/reports/BSR_Migrant_Worker_Management_Toolkit.pdf [15 Aug. 2019].

-. 2010. Good practice guide: Global migration. Available at: http://www.bsr.org/reports/BSR_Good_Practice_Guide_Global_Migration.pdf; www.bsr.org/reports/BSR_Good_Practice_Guide_Global_Migration.pdf [15 Aug. 2019].

Busse, M. and Braun, S. 2002. Trade and investment effects of forced labour: An empirical assessment, HWWA Discussion Paper Series 200. (Hamburg, Hamburg Institute of International Economics).

Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA); International Labour Organization (ILO). 2013. Promoting equality and preventing discrimination at work in Cambodia: Code of practice (Phnom Penh).

Consumer Goods Forum (CGF). 2018. 2018 Global forum on responsible recruitment & employment, Event Report, 11 & 12 June 2018 (Singapore).

-. 2018. Call to action: Business leaders join forces to call for the end to forced labour and unethical recruitment (Singapore). Available at: <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/06/2018-Social-Call-to-Action-CGF-IOM-ILO.pdf> [15 Aug. 2019].

CSR Wire. 2018. CSR News: Global business leaders call for accelerated action against forced labour and unethical recruitment. Available at: <https://www.csrwire.com/press-releases/41109-Global-Business-Leaders-Call-for-Accelerated-Action-Against-Forced-Labour-and-Unethical-Recruitment> [15 Aug. 2019].

PAGE 74

European Commission. 2014. Corporate social responsibility (CSR), Enterprise and industry, Sustainable and responsible business (Brussels).

Experts in Responsible Investment Solutions (EIRIS). 2009. A Risky Business? Managing Core Labour Standards in Company Supply Chains (London).

Global Reporting Initiative (GRI) and International Organization for Standardization (ISO). 2014. GRI G4 Guidelines and ISO 26000: 2010 How to use the GRI G4 guidelines and ISO 26000 in conjunction. (Geneva).

International Finance Corporation (IFC); Social Accountability International (SAI). 2010. Measure and improve your labour standards performance:

Performance standard 2 handbook for labour and working conditions (New York).

International Labour Organization (ILO). 2005. A global alliance against forced labour, International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005 (Geneva).

. 2006a. Infocus initiative on corporate social responsibility (CSR), Governing Body, 295th Session, Geneva, 2006 (Geneva).

. 2006b. Training materials for a global alliance against forced labour. (Turin).

. 2007a. Eliminating child labour - Guidelines for employers. (Geneva).

. 2007b. Eradication of forced labour - General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), Special Action Programme to Combat Forced Labour (Geneva).

. 2008. Factsheet: Strengthening employers' activities against forced labour (Geneva).

. 2009. The cost of coercion, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2009 (Geneva).

. 2011. Employers and workers' handbook on hazardous child labour (Geneva).

. 2012a. Global estimate of forced labour: Results and methodology (Geneva).

. 2012b. ILO indicators of forced labour. Special Action programme to combat forced labour (Geneva).

. 2014a. Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session, Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) - Uzbekistan (Ratification: 1997). (Geneva).

PAGE 75

- . 2014b. Profits and poverty: The Economics of forced labour (Geneva).
- . 2015. Combating forced labour: A handbook for employers and business (Geneva).
- . 2016a. Report on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_498944/lang-en/index.htm [15 Aug. 2019].
- . 2016b. Review of labour migration policy in Malaysia (Bangkok).
- . 2016c. Statistics and indicators of forced labour and trafficking (Geneva).
- . and Walk Free Foundation, International Organization for Migration (IOM). 2017. Global estimate of modern slavery: Forced labour and forced marriage (Geneva).
- International Organization for Employers (IOE). 2010. Forced labour: Why it is an issue for employers (Geneva).
- Ng, MS. 30 Oct. 2018. "No 3rd parties in recruitment" in The Malaysia Reserve (Online) Available at: <https://themalaysianreserve.com/2018/10/30/no-3rd-parties-in-recruitment> [15 Aug. 2019].
- Nike Inc. 2010. Corporate responsibility report FY 07-09 (NY, Beaverton).
- Othman, S. and Rahim, A. and Rohani. 2014. Migrant workers in Malaysia: Protection of employers, Faculty of Law, UKM, Pertanika J. Soc. Sci. & Hum. 22 (S).
- Samuel, M.O. 2014. "Compliance with labour rights and international labour standards: Implications for workplace productivity and competitiveness", in Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5. No.9.
- Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI); International Labour Organization (ILO), 2016. Preventing and Addressing Forced Labour in the Garment Sector in Vietnam: Guide for Employers (Hanoi).
- Verite 2014, Forced labour in the production of electronics goods in Malaysia: A comprehensive study of scope and characteristics. Available at: <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014> [15 Aug. 2019].
- V. Maplecroft. 2016, Human Rights Outlook 2016. Available at: <https://www.maplecroft.com/portfolio/.../2016/.../human-rights-outlook-2016> [15 Aug. 2019].
- . 2017. Human Rights Outlook 2017. Available at: <https://www.maplecroft.com/portfolio/.../2017/.../human-rights-outlook-2017> [15 Aug. 2019].

PAGE 76

空页

附录（一）

强迫劳动和人口贩运的国际架构

国际劳工组织有关强迫劳动的公约、议定书和建议

- **强迫劳动公约，1930年（第29号）**

第29号公约的范围很广，旨在禁止一切形式的强迫或强制劳动。它定义了强迫劳动，确定了某些例外情况，并要求成员国将非法征用强迫或强制劳动作为刑事犯罪加以惩罚。马来西亚于1957年认可了该公约。

- **1930年《强迫劳动公约》（第29号）的2014年议定书**

第29号议定书是对第29号公约的补充，制定了防止和消除强迫或强制劳动的措施，为受害者提供保护和获得适当和有效的补救，并制裁强迫或强制劳动的执行者。

- **2014年《强迫劳动（补充措施）建议书》（第203号）**

第203号建议是对1930年《强迫劳动公约》（第29号）的2014号议定书的补充。它提供了关于执行第29号议定书的不具约束力的准则。

- **1957年《废止强迫劳动公约》（第105号）**

第105号公约的重点是在五个具体案例中处理强迫劳动的问题，其中大部分涉及国家施加的强迫劳动。

国际劳工组织 1998 年有关工作的基本原则和权利的宣言

消除一切形式的强迫或强制劳动是国际劳工组织 1998 年《工作中的基本原则和权利宣言》中承认的四项基本权利之一。

- 结社自由和有效承认集体谈判的权利。
- 消除强迫或强制劳动。
- 废除童工；以及
- 消除在雇佣和职业方面的歧视。

该宣言于 1998 年通过，要求所有国际劳工组织成员国承诺尊重和促进上述四项基本原则和权利，无论它们是否已经认可了相关公约与否。公司也应维护这些核心公约中的标准。

联合国议定书

联合国《打击跨国有组织犯罪公约》的《关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》（《巴勒莫议定书》）禁止贩运人口。马来西亚于 2009 年 2 月认可了该议定书。

强迫劳动的概念与人口贩运的概念密切相关。贩运人口通常被理解为会导致剥削的意图，其结果之一包括强迫劳动。

联合国工商业与人权指导原则 (UNGPs)

联合国工商业与人权指导原则是由实施联合国“保护、尊重和补救”架构的 31 项原则组成的文书，它为公司提供了一个权威性的架构，使其在政策和实践上与国际人权标准保持一致，防止强迫劳动。

联合国全球契约对公司进行持续的人权尽职调查的期望，远远超过了社会审计。公司可以与商业伙伴合作，通过在合同安排中加入政策承诺或行为准则，将负责的商业行为纳入其中。

联合国可持续发展目标 (SDGs) 8.7

可持续发展目标 8.7 的目标要求立即采取有效措施，消除强迫劳动，结束现代奴隶制和人口贩运，确保禁止和消除最恶劣形式的童工，包括招募和使用童工，并在 2025 年前结束一切形式的童工。

强迫劳动和人口贩运的区域架构

《东盟打击贩运人口特别是妇女和儿童宣言和公约》（ACTIP）及其行动计划

东盟成员国于 2004 年通过了《东盟打击贩运人口特别是妇女和儿童宣言》（ACTIP），以打击跨国犯罪，包括本区域的人口贩运。ACTIP 公约于 2015 年 11 月 21 日在吉隆坡签署，马来西亚于 2017 年 9 月 7 日认可了该公约。

东盟保护和促进移工权利宣言

东盟国家元首于 2007 年在宿务（Cebu）通过了《保护和促进移民工人权利宣言》。作为后续行动，成立了《宣言》实施委员会（ACMW），并设立了一年一度的东盟移民劳工论坛（AFML），以制定实施《宣言》的建议。

东盟劳工部长 2016-2020 年工作计划

东盟劳动部长（ALM）2016-2020 年工作计划与东盟社会文化共同体 2025 年蓝图相呼应。东盟领导人在 2017 年 11 月举行的第 31 届东盟峰会上签署的《东盟保护和促进移民工人权利共识》，表明了东盟领导人维护本区域移工权利的政治意愿和承诺。

巴厘进程有关偷渡、贩运人口和相关跨国犯罪的宣言

巴厘进程是一个有关亚洲和太平洋地区偷渡、贩运人口和相关跨国犯罪的官方论坛，始于 2002 年，并在 2016 年的部长级会议上得到赞同。该进程由澳大利亚和印度尼西亚共同主持，包括马来西亚在内的超过 48 个国家。政府和企业论坛于 2017 年启动，为政府和企业之间的合作以防止和打击该区域的人口贩运、强迫劳动和现代奴隶制⁴⁹。

⁴⁹ 第二届巴厘岛政府和商业论坛于 2018 年 8 月 6 日和 7 日在巴厘岛举行，随后举行了部长级会议和高级官员会议。

附录（二）

马来西亚与强迫劳动、招聘和雇用移工有关的立法列表

2007年《反贩运人口和反偷运移民法令》（第670号法）（ATIPSOM法） -
<http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act%20670.pdf>

1955年《雇佣法令》（第265号法） -
<http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act%20265%20-%20Employment%20Act%201955.pdf>

1968年《雇佣限制法令》（第796号法） -
[http://www.federalgazette.agc.gov.my/outputaktap/aktaBI_20171115_Act796-Employment\(Restriction\)Act1968.pdf](http://www.federalgazette.agc.gov.my/outputaktap/aktaBI_20171115_Act796-Employment(Restriction)Act1968.pdf)

1955/63年移民法令（第155号法） -
<http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act%20155.pdf>

1966年护照法 -
http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act_150

《刑法》（第574号法） -
[http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Penal%20Code%20\[Act%20574\]2.pdf](http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Penal%20Code%20[Act%20574]2.pdf)

2017年《私营雇佣机构（修正）法令》 -
http://www.cljlaw.com/files/bills/pdf/2017/MY_FS_BIL_2017_07.pdf

1994年《职业健康和安全法令》 -
<http://www.dosh.gov.my/index.php/en/list-of-documents/acts/>

1990年《雇员住所、住宿和便利设施最低标准法》 -
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/87154/118009/F797374692/MYS87154.pdf>

1952年《工人赔偿法令》（第273号法） -
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=43905

附录（三）

为企业提供有关强迫劳动的工具和资源

国际劳工组织为企业提供有关强迫劳动的工具和资源

- 打击强迫劳动：雇主和企业手册

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

- 加强雇主反强迫劳动的活动

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097734.pdf

- UN. GIFT 指南 - 人口贩运与商业：预防和打击人口贩运的良好做法

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf

- 国际工会联合会指南--如何打击强迫劳动和贩卖人口

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142664.pdf

部分公司的行为准则和采购政策

- 责任商业联盟行为准则：6.0版（2018年）
http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_English.pdf
- 森那美现代奴隶制和人口贩运声明（2018年）
<http://www.simedarbyplantation.com/sites/default/files/2018%20SDP%20Modern%20Slavery%20and%20Human%20Trafficking%20Statement.pdf>
- 雀巢负责的采购标准
<https://www.nestle.com/csv/impact/rural-livelihoods/responsible-sourcing>
- 《苹果公司供应商行为准则》，4.5版（2019年）
<https://images.apple.com/.../Apple-Supplier-Code-of-Conduct-January.pdf>
- 阿迪达斯有关强迫劳动和人口贩运的政策
https://www.adidas-group.com/media/filer_public/3c/14/3c145fe8-e777-4696-aa51-4ef49731fbaa/adidas_policy_on_modern_slavery__2017.pdf

附录（四）

移工雇佣合同范本⁵⁰

改编自尼泊尔大使馆发布在马来西亚的尼泊尔工人的雇佣合同。

https://my.nepalembassy.gov.np/.../2018/05/employment_contract.pdf

[2019年8月15日登录]

在本指南中，这只是作为一个例子，而不是每位雇主必须使用的规定范本。关于雇佣合同的建议内容，请参见第四章。重点在每位雇主都要确保发给工人的雇佣合同符合马来西亚的所有相关法律。

日期：

雇佣合同

本雇佣合同于 _____ 月 _____ 20____，由 _____（以下称雇主）（或在合同中由有执照的招聘机构（代理人姓名和执照号码）代表，应共同和个别负责遵守本协议，并与雇员 _____，双方同意以下条款和条件：

合同的基本条款和条件：

雇员资料：

1. 雇员的详细资料：

- 姓名：
- 出生日期和地点：
- 护照号码：

2. 雇员的工作头衔或职位

3. 工作地点

4. 职务说明书

⁵⁰ 改编自尼泊尔大使馆发布的在马来西亚的尼泊尔工人的就业合同。

https://my.nepalembassy.gov.np/.../2018/05/employment_contract.pdf [2019年8月15日登录]。

PAGE 84

5. 基本月薪：

津贴（以适用者为准）：

- (i) 出勤率 RM
 - (ii) 膳食 RM
 - (iii) 交通 RM
 - (iv) 轮班 RM
 - (v) 加班 RM
 - (vi) 其他（花红） RM
- 共计 RM**

6. 合同期限：请注明)

7. 工资支付：

雇员的工资和其他津贴或款项将在每月的最后一天直接支付到雇员在马来西亚的银行账户。

8. 旅费和签证费：

从（来源国）到马来西亚的签证费和旅费应由雇主承担。从马来西亚到（来源国）的机票费用应在本合同完成后才由雇主承担。

9. 政府征税：

雇主将根据马来西亚的现行法律支付政府税款。

10. 住宿：

（具体说明住宿是否由雇主提供，是否免费或付费，包括水电供应等基本设施）

11. 工作日、工作时间和休息日：

每天 8 小时，每周 6 天，每周有一天休息日

12. 加班费：

根据 1955 年《雇佣法令》规定如下。

正常工作日：XX

周日/休息日：XX

公共假期：XX

13. 年假：

根据 1955 年《雇佣法令》规定如下：

- 服务首两年可享有 8 天年假
- 服务期在 2 至 5 年之间的，有 12 天年假；以及
- 服务期超过 5 年的，有 16 天年假

14. 病假（根据 1955 年《雇佣法令》）：

非住院治疗：

- 服务期少于两年的，每一年有 14 天病假
- 服务期在 2 至 5 年之间的，为 18 天；以及
- 服务期超过 5 年的，每年 22 天病假

倘若在必须住院的情况下，雇员可在每个日历年内获得 60 天的病假。

15. 公共假期：

根据《1955 年雇佣法令》的规定，雇员在任何一年的工作中都有权享有总共 10 天有薪的公共假期。

16. 年度体检：

雇主将根据马来西亚移民局的要求安排年度体检，所需费用将由雇主承担。

17. 医疗和保险：

医疗费用由 _____ 承担，将根据《外国工人补偿计划》提供保险。

18. 紧急联系：

在紧急情况下，雇主应联系以下人员。

19. 死亡：

如果任何雇员在工作期间死亡，雇主应安排将死者的遗体送回其近亲（来源国），费用由雇主承担。

20. 禁制：

- 雇员在合同期内不得改变他/她的工作，未经雇主书面许可，不得进行或从事商业活动。

- 根据公司的规则和条例，雇员不得从事任何非法或犯罪活动，或犯下任何严重的
的不当行为。

如果员工被发现违反了上述条款，他/她将被立即解雇，且将遣返回国，并自费遣返费用。

21. 终止服务：

● 工人提前终止合同

- 根据合同条款，雇员有义务，并且在没有任正当理由的情况下，不得提前终止合同。然而，在情有可原的情况下，如重病或其他家庭紧急情况（需向雇主提供令人满意的证明），雇主可根据个案的情况可以提前释放雇员。

● 雇主提前终止合同

雇主有权在以下情况下提前终止雇佣合同，而不需要任何通知，如：

- 雇员违反了上述第 20 条中的任何禁制，或被判定犯有马来西亚法律规定的任何罪行。
- 雇员的工作许可被马来西亚当局以法律理由撤销。
- 经授权的医生证明，该雇员因病不适宜工作。

22. 遣返：

- 雇佣合同完成后，作为遣返程序的一部分，雇主应支付工人返回来源国的机票费用。
- 雇主不应负责上述第 20 条和第 21 条所述的立即解雇和提前终止的遣返费用。
- 雇主可根据具体情况，考虑支付因上述第 21(a)条所述的情有可原的情况而提前终止合同的雇员遣返费用。

23. 其他条款和条件:

本文未涉及的其他条款和条件，但却是马来西亚法律所规定的条款和条件，应给予采用并成为合同的一部分。

雇主和雇员应阅读并充分了解本协议，并证明申请条款和条件为他们的完整协议，或理解除本合同外的任何其他条件均视为无效。

双方于 20__年__月__日在下面自愿签署各自的名字，以资证明。

雇主授权签字

名字:

职位:

护照号码:

身份证号码:

雇员签字

名字:

职位:

护照号码:

身份证号码:

见证者:

名字:

职位:

日期:

见证者:

名字:

职位:

日期:

附录五

评估合规性的核对表

公司可参考以下核对表，评估强迫劳动的风险，并确定其业务和供应链中的良好规范。

这些问题并非为确定是否存在强迫劳动情况的详尽列表。然而，对任何**红色**问题的“是”或“不知道”的回答表明，该问题应得到关注，或需要寻求解决，以防止潜在的强迫劳动指控。

如果对**蓝色**的问题的答案为“是”，表明公司在处理和防止公司运营和供应链中的强迫劳动方面有良好的规范。

就业前的做法评估			
就业前的做法	是	不是	不知道
通过招聘或就业机构招聘外国工人			
背景审查			
1. 您是否了解招聘机构的政策和做法？			
2. 该机构是否有执照？			

3. 该机构是否为国家或国际职业介绍所协会的 成员，该协会已获得信誉良好的认证机构的 道德招聘行为认证？			
成本结构			
4. 代理人的收费结构是否与市场价格一致？			
5. 向您收取的费用是否包括所有招聘费用 - 工作许可证、人头税、医疗、机票、代理费和 相关文件？			
6. 代理商是否向工人收取任何招聘费用？			
7. 代理人向工人收取的费用是否符合工人来源 国的规则和条例？			
8. 代理商是否为无法负担招聘费用的工人提供 贷款？			
文件、程序和合约			
9. 代理人是否遵守了来源国的程序和文档？			

10. 雇佣合同是否以工人理解的语言签发?			
11. 条款和条件是否与雇主要求/标准一致?			
护照、出行和体检			
12. 是否进行了体检?			
13. 如果是, 这些费用是否由雇主承担的招聘费用的其中部分?			
14. 工人的交通和后勤安排是否是雇主承担的招聘费用的一部分?			
15. 代理人是否保留或持有该工人的护照?			
招聘费用			
16. 公司是否向工人收取与招聘有关的任何费用或成本(工作许可证、人头税、代理费等)?			
公平的招聘做法			
17. 公司是否向招聘机构和/或在广告中提供有关工作性质和工作条件的信息?			

18. 是否有给管理人员和监督人员提供了关于良好招聘和就业做法的培训?			
启程前和抵达后的指导			
19. 工人在离开来源国之前是否参加了启程前的指导?			
20. 您是否看到启程前指导的内容?			
21. 贵公司是否为所有抵达马来西亚的移工提供抵达后的指导?			
22. 抵达后的指导是否采用工人的当地语言?			
23. 抵达后的指导培训时间是否被视为工作时间并获得工资?			
24. 公司是否有一个既懂当地语言又懂工人语言的现场协调人?			
公平和透明的合同			
25. 是否以工人能理解的语言向其提供书面雇佣合同?			

26. 雇佣合同是否明确指出工人的工资、工作时间、休息日和其他雇佣条款和条件并符合1955年《雇佣法令》和其他相关法律的规定？			
27. 移工是否受到与本地工人类似的公平和平等待遇，他们是否有相同的雇佣条款和条件？			

就业期间的评估			
就业期间	是	不是	不知道
工资支付			
1. 移工的工资是否定期并直接支付到工人的银行账户？			
2. 移工的工资是否符合国家最低薪金要求？			
3. 是否向工人提供工资单，其中有明确和透明的工资信息，即工作时间、工资率、加班费和任何合法的扣款？			

4. 工资是否符合 1955 年《雇佣法令》的规定，即不超于工资期最后一天的第七天？			
5. 公司是否保留了所有关于工资单和工资计算的记录？			
降低工资和实物支付			
6. 公司是否以货物（实物）而不是现金形式支付工资？			
7. 是否要求工人从公司指定的任何特定商店或服务供应商那里购买商品或服务？			
8. 除了《雇佣法令》中明确允许工资扣除，公司是否从工人的工资中有其他的扣除？			
9. 是否扣除了以下任何一项的工资。 - 与工人招聘有关的费用。 - 工作中的工具、材料或设备的损失或损坏；或 - 工人因病或经批准的休假而缺勤？			
贷款和预付款			
10. 公司是否向工人提供超出国家法律允许范围的贷款或预付款？			

11. 如果问题 10 的答案是 "是", 是否有任何条款限制工人在偿还贷款之前离开工作岗位?			
12. 公司是否对提供给工人的贷款收取任何利息?			
13. 工人在工作期间是否需要交纳押金 (如使用工具、住宿、膳食等)?			
工作时间、加班、休假和节假日的应享权益			
14. 是否有工人每天工作超过 12 小时, 包括加班, 或一个月内加班超过 104 小时?			
15. 加班是强制性的吗?			
16. 工人是否需要加班以赚取最低工资?			
17. 是否根据 1955 年《雇佣法令》给予工人休息时间和每周休息日?			
18. 公司的有薪假期、年假和病假政策是否高于或达到最低标准, 并符合 1955 年《雇佣法令》的规定?			

19. 当工人需要在这些日子工作时，公司是否支付不低于 1955 年《雇佣法令》规定的加班费、休息日或公共假日的工资？			
20. 在改善工作场所关系方面的良好做法方面，公司是否有任何方案来奖励经理、主管或工人？			
纪律和申诉政策			
21. 公司是否有任何书面政策、行为准则或规则和条例？			
22. 如果是，是否对相关人员进行培训，使其了解政策规定的各自作用和责任？			
23. 是否有任何措施使工人能够进行投诉或报告任何虐待或违反公司政策的事件？			
护照和个人财物			
24. 是否要求移工向公司交出他们的护照或个人文件？			

25. 如果工人要求公司保管护照或贵重物品，工人是否可以自由取得这些文件和财产，而不需要得到任何人的许可？			
26. 公司是否为工人提供一个安全的地方来存放她/他自己的护照和贵重物品，例如一个保险箱或一个安全柜？			
27. 如果是，工人是否可以在任何时候自由进入储物柜/橱柜/保险箱，而不需要得到任何人的许可？			
28. 公司是否有安全保管这些文件的政策和程序，是否符合《护照法令》？			
行动自由			
29. 是否向移工提供住宿？			
30. 如果是，工人在工作时间以外的任何时候是否可以自由活动和离开住所？			
31. 工作场所（甚至在工作时间）或宿舍的门是否上锁，以防止工人离开？			
32. 是否有保安人员负责监督工人在宿舍的行动？			

住宿和保健			
33. 是否有提供关于住宿的任何规则和条例?			
34. 工人是否可以自由选择是否住在雇主提供的住所?			
35. 公司是否在移工生病时为其提供医疗照顾?			
离职后的做法评估			
离职后的做法	是	不是	不知道
终止雇用			
1. 移工和本地工人在解雇通知方面是否有相同的条款?			
2. 移工是否可以在条款完成之前通过所规定的通知期来终止雇佣合同?			
最终工资			
3. 公司是否在遣返前给移工支付所有未付的报酬, 包括工资、奖金和加班费, 或其他应得的福利?			

遣返			
离职后的做法	是	不是	不知道
4. 公司是否在雇佣合同结束后支付移工的遣返费用？			
5. 如果移工因疾病或家庭紧急情况或其他合理原因，需要在条款完成前终止合同，公司是否支付其遣返费用？			
评估供应商的招聘和雇佣措施			
1. 公司是否对其供应商的招聘和雇佣行为进行评估和筛选？			
2. 公司政策或行为准则是否适用于供应商？			
3. 公司是否对其供应商实施任何监督程序？			

防止和解决马来西亚强迫劳动问题的企业责任

马来西亚雇主必读指南

本指南就如何识别公司招聘、雇佣和采购作业中的强迫劳动风险以及如何有效预防和消除这些风险向雇主提供实用指导。它适用于负责企业级人力资源管理、社会和法律合规问题的公司经理和员工。

国际劳工组织亚洲和太平洋区域办事处

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

United Nations Building

Rajdamnern Nok Avenue

Bangkok 10200, Thailand

Tel. : +662 288 1234

Fax: +662 280 1735

Email: BANGKOK@ilo.org

ISBN: 978-92-2-133714-0 (印刷)

978-92-2-133715-7 (网络 pdf)