



**MEKONG
CLUB**

供应商透明度立法指南

本文件旨在总结反奴隶制/人权尽职调查立法对全球供应链中企业的影响，并帮助他们履行义务。本文还介绍了工厂在提供良好工作条件方面可以采取的措施。



什么是反奴隶制/人权尽职调查立法?



在全球范围内，产生了许多新的法律，以解决私营公司在其供应链中的人权问责问题——即反奴隶制立法和人权尽职调查立法。



许多公司现在正积极提升其在人权工作方面的努力，以了解和减轻在供应链中的风险。



根据联合国工商业与人权指导原则和经合组织跨国企业准则，反奴隶制/人权尽职调查立法要求公司评估实际和潜在的人权影响，整合调查结果并采取行动，跟踪响应，并就如何应对影响进行沟通。

里面包括有哪些类型的人权尽职调查立法法案?

公示:

一些反奴隶制/人权尽职调查立法要求公司公示其在人权工作方面所做的努力，如[《加州供应链透明度法》](#)、[《英国现代奴隶制法》](#)和[《澳大利亚现代奴隶制法》](#)。

公示+尽职调查:

更严格的尽职调查立法要求公司在检查其供应链时进行尽职调查，并报告尽职调查工作，如[《法国警戒义务法》](#)、[《挪威透明度法》](#)、[《瑞士非财务事项透明度》](#)、[《受冲突影响地区的矿物和金属以及童工有关的尽职调查和透明度》](#)以及加拿大S-211号法案。

公示+尽职调查+补救:

人权尽职调查立法越来越严格。[《德国供应链尽职调查法》](#)和[《企业可持续性尽职调查指令》](#) (CSDDD) 要求企业:



将尽职调查纳入管理体系



进行风险评估



建立申诉机制，使工人和供应链中的其他利益相关者能够报告问题



监督进度并报告尽职调查工作。

有关透明度立法的更多详细信息，请联系info@themekongclub.org。

对公司（买方）的影响



买方可能受一项或多项人权尽职调查法律的管辖，这可能会影响他们的整个供应链，从直接供应商到供应链的较低层次。



与强迫劳动/不良劳动行为指控有关的公司可能面临品牌损害、非政府组织压力、集体诉讼和刑事起诉，会产生巨额罚款和其他处罚。他们还可能面临客户和投资者的指责。



各个公司正在加强对供应链中参与者的检查和验证，超越一级供应商。这些措施正在超越行为准则和社会审计。企业正在实施可以让员工参与进来的解决方案，如员工直接发声和申诉机制。

受影响公司的供应商的后果



违反人权和劳工标准的供应商，他们的商业关系将面临风险。虽然公司正在从立即终止的方法转向使用一种更注重补救的方法，但供应商在实施尽职调查措施时也会越来越积极主动。



为了保持业务来往，供应商必须遵守买方的法律义务并了解他们的期望。

1) 及时识别出工人面临的主要风险以及供应商工厂和上游供应链中的主要问题。防患于未然。



2) 与买方和其他相关利益相关方合作，制定达到人权尽职调查国际标准的计划：

- 针对已发现的合规问题改进的具体可行步骤
- 劳动权利和补救管理培训
- 积极参与申诉机制/工人发声计划的制定
- 教育工人如何行使劳工权利以及利用申诉渠道/工人发声

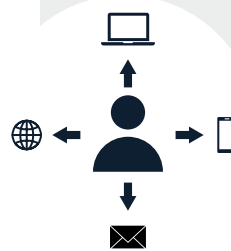


4) 与买方和第三方组织合作，调查和补救潜在的人权问题。



3) 就尽职调查的实施和潜在的支持请求与买方保持开放的沟通渠道

- 沟通业务和生产能力方面的运营问题
- 合作提高责任性采购标准
- 提高透明度，共同解决运营问题





公平的工作标准

- 工人应获得法定最低工资或符合当地行业标准的最低工资，以满足他们的基本需求和一些可自由支配的收入
- 生产配额和工作率应设定在合理的水平，不要求工人在正常工作时间之外工作以赚取最低工资
- 所有加班都应是自愿的，并符合国家和国际工作时间标准
- 解决过度加班的问题应与客户公司沟通，概述改进步骤
- 加班费应高于正常工作工资标准
- 工人工作每七天至少休息一天
- 工人应定期获得现金报酬，每月至少一次
- 对于每个工资期，应向工人提供一份他们能理解的详细工资报表
- 所有工人都应直接签订工作合同
- 应在工厂层面制定有效的运营申诉机制，让工人透明地与管理层沟通并解决问题，而不必担心受到影响。



防止强迫劳动

- 强迫劳动标准：应禁止通过欺骗或胁迫招聘、限制自愿终止就业、限制工人流动
- 应通过透明和公平的方法招聘工人
- 如果使用第三方招聘机构，在与他们签约之前进行尽职调查，以确保招聘流程合法且符合道德标准
- 不要对员工滥用合同或招聘费/文书工作
- 在任何时候都不要向工人收取押金/保证金或扣留收入
- 不应将附加合同或有实质性修改的合同强加给工人
- 工人应该可以自由获取护照、身份证明/旅行证件和贵重物品
- 工人应保留行动自由，并向工人明确传达基于安全考虑的合理限制
- 工人应保留根据合同条件自愿终止雇佣关系的权利



高危人群： 外籍移民工人

- 外国移民工人特别容易受到剥削：语言障碍、缺乏支持、经常通过第三方机构招聘、基于非正式移民身份的恐惧
- 企业应负责支付外籍移民工人的招聘和移民费用
- 企业应负责支付外籍工人在终止雇佣关系后返回本国的交通费用
- 外国移民工人的合同应以他们能理解的语言清晰明了的书写，并在工作国和母国均可执行
- 针对招牌机构的尽职调查在招牌外籍移民工人方面尤为重要

工厂可以采取什么措施来降低工人的权益风险？




高风险人群： 未经授权的分包

- 未经授权的分包给供应商和客户公司的人权尽职调查的合规性带来了风险，因为下游分包商可能在人权和劳工问题上没有受到同等程度的审查
- 一些公司在与供应商的合同语言中拒绝未经授权的分包，因此这种做法可能会使与客户公司的业务关系面临风险
- 使用未经授权的分包的潜在需求可能与客户公司的不合理生产订单问题有关（即数量过多和/或周转时间有限），可以通过与供应商在合理运营方面进行有关的透明沟通进行补救



Contact us at:

 info@themekongclub.org


 www.themekongclub.org

Follow us on:

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/channel/UC...)