

参考文件

童工预防与补救 供应商工厂培训

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

培训手册

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

学习目标



强化我们对童工定义、法律要求以及贯穿运营和供应链的关键风险领域的**共同理解**



通过负责的招聘和完善的年龄验证系统，**建立预防童工的实践能力**



为您的团队配备工具，用以识别童工风险、危险信号和常见情景



介绍针对童工风险的有效应对措施，包括有效沟通和防止复发

笔记

什么是童工？



剥夺了儿童的童年、潜力与尊严，并损害其身心发展的工作

- 任何未达到最低就业年龄的受雇者
- 任何未满 18 岁从事有害工作的人
 - **国际劳工组织/联合国**：未满18岁从事有害工作 = 最恶劣形式的童工
 - **国家劳动法**：未成年工有工作权，但存在禁止从事的工种
 - **企业社会责任审核实践**：未成年工保护违规

笔记

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

有害工作



鉴于其性质或从事环境，很可能损害儿童健康、安全或道德的工作

中国

1995年实施的《劳动法》规定了4个禁止未成年工从事的工种。《未成年工特殊保护规定》进一步说明了17种危险作业。

越南

越南《劳动法》(2019年)明确了77项危险工序/活动(其中8项来自《劳动法》本身,69项来自通知函)及11类危险工作场所(5类来自《劳动法》,6类来自通知函)。

笔记

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验,铸就坚实后盾。

哪些人可以, 哪些人不可以工作?

	正常工作时间	夜班 (晚上10点- 早上6点)	加班	有害工作
16岁以下	×	×	×	×
16-17岁	✓ 最多8小时/天; 最多40小时/周	×	×	×
学生和 实习生	✓ 工作时长取决于各省 的规定	×	×	×

国家法规禁止为实习生安排加班或夜班。一些省份和品牌还禁止未成年工加班或夜班,但是国家法律没有规定任何限制;瑞联雅博强烈建议雇主按照国际劳工组织的建议,不要为未成年工安排夜班或加班(《1973年准予就业最低年龄建议书》(第146号))

笔记

哪些人可以，哪些人不可以工作？

	正常工作时间	夜班 (晚上10点-早上6点)	加班	有害工作
15 岁以下	×	×	×	×
15 - 17 岁	✓ 最多 8 小时/天 最多 40 小时/周	×	×	×

笔记

风险源头的预防



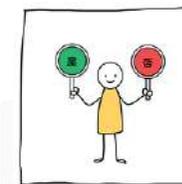
没有明确的政策和可操作的程序



缺乏对童工的认识和相关沟通



缺乏应有的年龄核实



风险管理机制不健全

笔记

预防童工风险

- 1 关于童工和未成年工的明确政策和程序
- 2 设立一支培训到位、职责清晰的团队
- 3 实施健全的年龄验证体系
- 4 评估并管理供应链中的风险
- 5 为未成年工提供一个无歧视的、安全的工作场所

笔记

童工政策



在自身的供应链中（如适用）消除童工现象的**坚定承诺**以及期望:

- 在招聘政策、招聘公告和招聘过程中明确规定从事一般工作和有害工作的最低年龄
- 为 18 岁以下未成年工提供特殊保护的条款
- 说明使用童工的后果

笔记

童工预防与补救程序



一套合规的童工预防&补救程序至少应包含:

- 评估童工风险、找到存在风险的关键点和对下层（分包商和服务供应商）进行监管的程序
- 在招聘程序中包含健全的年龄核查方法
- 未成年工管理程序
- 童工补救程序
- 学徒/实习生管理程序（如果适用）

笔记

设立一支培训到位、职责清晰的团队

童工预防与补救程序实施自查清单

- 是否有专门的员工负责管理童工预防与补救程序？
- 工作人员是否有权限实施童工预防和补救的措施？
- 是否分配了足够的人力和预算来支持这些员工开展童工预防工作？
- 负责童工预防&补救程序执行的工作人员是否受到上级管理层的监督和评估？



负责相关工作的团队人员应由管理层任命，并拥有足够的权力执行、监督本企业内及分包商/次级供应商的童工预防和补救工作

笔记

健全的年龄核查体系

招聘前

- 对劳务中介进行资格审查与合同管理（适用于通过中介招聘的情形）
- 确保招聘信息清晰透明，所有申请人均享有知情权。
- 确保员工无需承担任何招聘费用或费用
- 在可行的情况下，尽可能直接招聘员工

招聘中

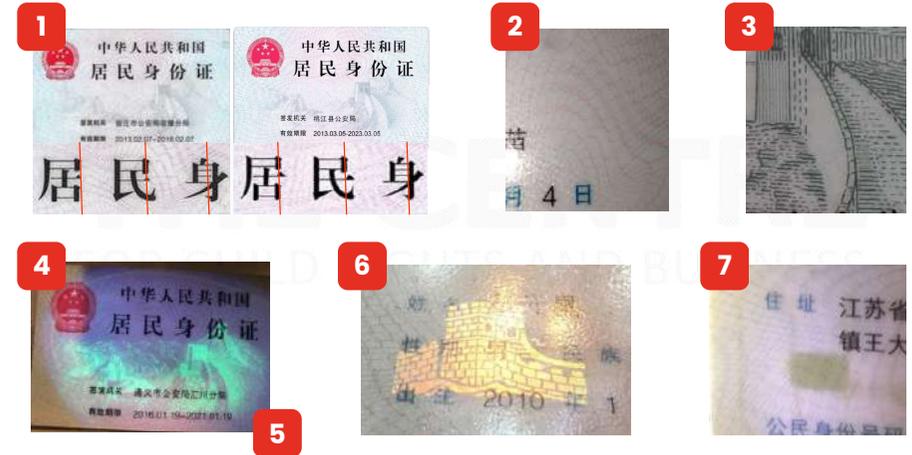
- 交叉对比检验身份文件原件，保留所有原件的复印件；并与每位申请者面谈，包括被劳务中介雇用的工人、临时工、实习生
- 签订书面合同，且采用员工能理解的语言文本
- 与员工进行核实面试（如通过劳工中介雇佣外籍移民员工）

招聘后

- 保留所有员工档案（包括通过劳务中介招聘雇佣的员工）
- 使用员工能够理解的语言，为所有员工提供岗前培训/入职培训
- 定期进行现场检查和监控，确保安全、体面且受尊重的工作和生活条件
- 定期审查和修订员工档案

笔记

辨别中国身份证真实性：



笔记

辨别越南身份证真实性：



笔记

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

评估和管理供应链中的风险

- 1 选择具备有效营业执照的合格劳务承包商。需以口头及书面形式，向其明确告知童工标准与年龄要求。同时，确保与所有中间方签订书面合同。
- 2 定期审核劳务承包商的工作表现。访谈员工以了解其工作条件，确保扣除承包商佣金后，员工实得工资至少能达到当地最低工资标准。
- 3 实施健全的年龄验证机制。无论何种雇佣方式，确保与所有员工进行入职面试并验证核实其年龄。

! 在可行的情况下，尽可能直接招聘员工

笔记

为未成年工提供一个无歧视的、安全的工作场所



未成年工是指：
年龄在法定最低工作年龄以上但未满18周岁的员工。

作为雇主，为未成年工创造安全的工作环境应包括：

- 尊重未成年工的工作权利
- 将雇佣年龄提高到最低工作年龄之上是歧视行为
- 在工作场所中，为未成年工提供特殊保护（定期健康检查、不安排从事有害性工作、限制工作时间等）

笔记

未成年工保护的一般标准

防止未成年工从事有害性工作岗位：

- 定期收集相关的法律标准、研究和招聘新动态
- 制定有害性岗位及安全岗位清单，并定期更新
- 为每一位未成年员工单独设立档案
- 实施可视化管理系统，以便清晰识别工作场所中的未成年工（如专门的制服或名牌）
- 给未成年工安排定期体检

笔记

我们为何需要童工补救？



减少对儿童权益和成长的不良影响



保障儿童最佳利益



避免未来对童工的使用

笔记

合适的童工补救措施的标准

- 1 权益驱动**
儿童的权利始终优先于商业或其他利益
- 2 需求驱动**
根据儿童的需求制定补救措施
- 3 对症下药**
补救措施根据每个案例的规模和严重程度来调整
- 4 专家协助**
补救措施包含独立的儿童权利专家
- 5 资源充分**
充分的补救途径确保提供适当的支持

笔记

情景一：发现未到法定年龄的工人

步骤一
让儿童离开工作区，确保儿童的安全

步骤二
联系儿童的父母并向他们说明情况

步骤三
将儿童安置在一个安全场所（宿舍）并与儿童监护人保持联系

步骤四
咨询第三方儿童保护专业机构，以获得指导并制定补救计划

步骤五
将案例报告给买方

关键补救步骤

确保已为该儿童所从事的所有工作支付工资

为（儿童）的学费和生活费提供经济支持

在儿童达到最低工作年龄后重新雇用他/她从事非有害工作

情景二：发现未成年工从事有害工作

步骤一
立即将该未成年工调离有害工作岗位

步骤二
安排健康检查与必要治疗，并承担全部医疗费用

步骤三
将该未成年工重新安排至适合其年龄、无危害的工作岗位，且不得降低其工资或福利

步骤四
为未成年工提供教育支持或技能培训，并承担全部费用

步骤五
对该未成年工进行定期跟进

！ 在任何存疑的情况下，我们建议与独立的第三方协作，确保未成年工在正确的工作条件下劳动。

笔记

笔记

情景三：在生产车间发现未在工作儿童

步骤一

立即联系儿童的父母或法定监护人解释情况

步骤二

为儿童寻找一个安全的场所，并由有一名可信赖的成人陪同

步骤三

了解父母或监护人是否需要儿童看护服务

步骤四

记录并保存此次案例档案

可持续解决方案

将孩子安置在工厂的日托或儿童友好空间（如有）

协助父母或监护人联系当地的儿童照看场所

良好补救计划的要素

包含什么？

- 教育或职业培训
- 经济支持（生活补助）
- 定期跟进
- 对接当地资源和服务

持续时间

- 案例的严重性
- 儿童的年龄
- 教育或职业课程时长
- 家庭参与度
- 儿童的具体需求

费用

- 学校或教育费用
- 生活津贴
- 第三方机构跟进的服务费用
- 童工预防和补救培训费用

笔记

笔记

与采购方沟通



尽早向品牌方通报童工案例，是负责任预防与补救机制的关键环节



品牌方与采购方可提供指导、资源或专业支持渠道



采购方通常评估的关注点在于问题是否被发现及回应，并非要求零问题发生



未能及时报告风险或案例，会比及早报告本身后果更严重！

笔记

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

资源

相关法规、标准与资源

指南和工具

 经合组织《纺织、服装和鞋类行业负责任供应链尽职调查指南》

 The Centre 童工补救尽职调查原则

中国的法律法规

 《中华人民共和国劳动法（1994年）》

 《禁止使用童工规定（2002年）》

 《中华人民共和国未成年人保护法（2020年修订）》

 《中华人民共和国刑法》

越南的法律法规

 《劳动法（2019）》——第45/2019/QH14号法（关于未成年工、工作时间、禁止从事的工作等规定）

 第09/2020/TT-BLDTBXH号通函（关于未成年工可从事的工作、禁止加班和夜班，以及有害工作和工作场所清单的详细规定）

 《儿童法（2016）》——第102/2016/QH13号法（儿童权利与保护的框架）

 第12/2022/ND-CP号法令（对违反劳动法律行为的行政处罚规定）

 越南法律框架中对强迫劳动的禁止规定（有关强迫劳动的法律依据及其适用情况）

真实案例、实用技能、赋能增值。

十五年经验，铸就坚实后盾。

培训后行动计划手册

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

如何使用本行动计划手册

本手册旨在帮助您:

- 将培训内容转化为实际行动
- 完善体系以预防童工
- 帮助您的工厂做好准备，以便在发现风险或案例时能够充分应对

您无需一次性完成所有内容。请**专注于首要风险和切实可行的行动**。

预防童工重在持续改进，而非追求完美

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

目录

第一部分: 工厂基本信息及责任

- 1.1. 工厂基本信息
- 1.2. 指定工厂内相关负责人

第二部分: 识别工厂内的童工风险

- 2.1. 工厂内可能存在童工风险的方面?
- 2.2. 风险图谱绘制

第三部分: 确定风险优先级

- 3.1. 严重性与可能性评估

第四部分: 审查工厂的预防体系

- 4.1. 预防措施自查清单
- 4.2. 预防体系中的差距

第五部分: 童工事件的响应与处理

- 5.1. 工厂是否有明确的童工补救流程?
- 5.2. 首要行动清单
- 5.3. 应避免的常见错误

第六部分: 补救并防止复发

- 6.1. 若发生案例，我们会考虑
- 6.2. 根本原因反思

第七部分: 行动计划（未来30-90天）

- 7.1. 优先行动计划
- 7.2. 逐级传达落实相关要求:

第八部分: 承诺与审查

- 8.1. 30天承诺
- 8.2. 审查时间表

第一部分: 工厂基本信息及责任

1.1. 工厂基本信息

工厂名称	
工厂地址	
员工总数	
生产旺季月份	
是否使用劳务中介 (是/否)	
是否使用分包商 (是/否)	

1.2. 指定工厂内相关负责人

明确的职责划分是有效预防和补救工作的基础。

角色	姓名	职责
童工预防&补救协调员		全面协调童工预防与补救相关活动
人力资源/招聘负责人		年龄核验、员工档案管理、未成年工招聘与管理
生产主管		未成年工的现场监督及童工风险监控
合规/行政人员		童工预防与补救活动的文件记录与报告

第二部分: 识别工厂内的童工风险

2.1. 工厂内可能存在童工风险的方面?

勾选所有适用项:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 直接招聘 | <input type="checkbox"/> 分包商 |
| <input type="checkbox"/> 劳务中介 | <input type="checkbox"/> 生产车间准入 |
| <input type="checkbox"/> 临时/季节性用工 | <input type="checkbox"/> 实习生/培训生/学生工 |
| <input type="checkbox"/> 加班/生产高峰期 | <input type="checkbox"/> 安保/保洁/食堂员工 |

2.2. 风险图谱绘制

选择一个或多个高风险环节并填写下表, 例如: 招聘、劳务中介使用、生产旺季用工、分包商

环节步骤	责任人	已识别风险	现有控制措施	差距/薄弱点

第三部分：确定风险优先级

3.1. 严重性与可能性评估

优先关注**严重性**高的风险，即使其发生频率较低。

需优先处理的风险	严重性（高/中/低）	可能性（高/中/低）	优先级（高/中/低）

第四部分：审查工厂的预防体系

4.1. 预防措施自查清单

勾选现有项：

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 童工政策 | <input type="checkbox"/> 为所有员工保留档案 |
| <input type="checkbox"/> 明确的最低年龄要求 | <input type="checkbox"/> 未成年工保护措施已制定 |
| <input type="checkbox"/> 年龄核验程序 | <input type="checkbox"/> 已有危害性工作清单 |
| <input type="checkbox"/> 检查身份证原件（非复印件） | <input type="checkbox"/> 主管已接受培训 |
| <input type="checkbox"/> 进行员工访谈 | <input type="checkbox"/> 对劳务中介进行监督 |

4.2. 预防体系中的差距

请列出通过上述活动识别出的、其余尚未落实的预防措施。

识别的差距	原因分析	弥补差距的步骤

第五部分：童工事件的响应与处理

5.1. 工厂是否有明确的童工补救流程？

- 是，有书面流程且了解
- 有部分
- 没有

5.2. 首要行动清单

如果怀疑或发现童工，我们将：

- 评估儿童是否安全
- 立即调离危险工作岗位
- 不在没有保障措施的情况下让孩子离开
- 通知指定的童工预防与补救协调员
- 准确记录案例
- 避免指责、报复或恐吓

5.3. 应避免的常见错误

勾选以确认理解：

- 切勿私下悄悄将儿童送回家
- 切勿销毁或隐藏记录
- 切勿责怪儿童或其家庭
- 切勿胁迫儿童说谎

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

第六部分：补救并防止复发

6.1. 若发现童工，我们会考虑：

- 教育或培训支持
- 经济或家庭支持
- 监测与跟进
- 审查招聘体系
- 对主管进行再培训
- 对劳务中介采取纠正措施

补救措施必须聚焦于儿童的**最大利益**和体系的改进。

6.2. 根本原因反思

识别出的根本原因与 (招聘 / 监管 / 采购 / 中介) 关联，至少完成一项：

THE CENTRE
FOR CHILD RIGHTS AND BUSINESS

第七部分：行动计划（未来30-90天）

7.1. 优先行动计划

选择切实可行并可实施的具体行动。

优先的风险/差距	需采取的行动	负责人	时间线	所需资源

7.2. 逐级传达落实相关要求：

您将通过何种方式传达落实要求？

- 向主管们简要通报
- 人力资源培训
- 公告栏/海报
- 新员工入职培训
- 与劳务中介会议
- 合同/协议

真实案例、实用技能、赋能增值。
十五年经验，铸就坚实后盾。

第八部分：承诺与审查

8.1. 30天承诺

承诺在30天内开始的一项行动：

行动	负责人	目标完成日期

8.2. 审查时间表

审查事项	日期
进展审查	
体系更新	
复训 / 强化培训	

最后提醒

预防童工并不是一蹴而就的事情，而应采取**清晰、负责任的步骤**，并随着时间的推移不断完善体系

更多培训计划



瑞联稚博
Learning Lab 

真实案例、实用技能、 赋能增值。

十五年经验，铸就坚实后盾。
您的人力资源尽职调查实践之旅，由此启程

 childrights-business.org
 info@childrights-business.org