**ILO 強迫勞動指標**

**指標介紹**

本手冊旨在介紹 ILO (國際勞工組織) 的強迫勞動指標。相關指標係為幫助「前線」刑事執法人員、勞動檢查員、工會幹部、NGO 工作人員及其他人員等，有效辨認可能處於強迫勞動狀態，以及需要緊急協助之勞動者。指標反映之最常見跡象或「線索」，意味著強迫勞動案件可能存在。

指標係由 ILO 打擊強迫勞動特別行動方案 (Special Action Programme to Combat Forced Labour；SAP-FL) 之理論及實務經驗彙整而來。所謂強迫勞動之定義，係根據 1930 年 ILO 強迫勞動公約 (第 29 號) 之規定，內容如下：「以任何懲罰之威脅迫使而致，且非本人自願提供的工作或服務。」

本手冊提出十一項指標，並就各指標提出實例，並以簡要的解釋說明該指標的實務意義。相關指標將幫助您瞭解強迫勞動如何發生，及如何影響其受害者。

指標如下：

• 濫用弱勢處境

• 欺騙

• 行動限制

• 孤立

• 人身暴力及性暴力

• 恐嚇及威脅

• 扣留身分文件

• 扣發薪資

• 抵債勞務

• 苛刻的工作及生活條件

• 超時加班

在特定情形下，單一指標之出現，在某些案例中即意味存在強迫勞動。然而，其他情形下，您可能需要同時辨識出多項指標，綜合評估，從而指出強迫勞動之情形。總而言之，這十一項指標涵蓋了強迫勞動情形之主要可能要素，故可作為評估依據，研判個別勞工是否淪為強迫勞動罪行的受害者。

ILO 用以辨識、調查強迫勞動案件的電子學習工具，提供了實務上如何運用指標的進一步說明與指導。

**濫用弱勢處境**

「一位 365 天全年無休的中國籍女傭，除了『早安』及『晚安』外，不會說任何法語。因為語言隔閡、持續工作及孤立，處於依賴情況而無法自立。這位女傭為實質上的奴隸。」

法國的某位勞動檢查員

任何人皆可能是強迫勞動的受害者。然而，對當地語言或法令不熟悉、僅有少數生計選擇、屬少數宗教或種族、具有障礙或具有其他特性，而不同於多數人者，特別容易受到虐待，亦更容易被發現蒙受強迫勞動。

若是單純具備弱勢地位，例如：欠缺其他生計選擇，並不必然導致強迫勞動。倘若雇主利用勞工之弱勢處境，如強迫超時工作或扣發薪資，方為強迫勞動情況。強迫勞動也可能發生在勞工對雇主多重依賴之情形，如勞工不僅為其工作，連住宿、食物及其親戚之工作皆依賴雇主之情形。

**欺騙**

「我母親跟我說，她的姐姐打算接我過去與她共同生活。我阿姨原先答應會支付我的學費，但她並未履行承諾。而是讓我變成女傭。」

尚比亞的某位年輕女性

欺騙意味著並未履行原先對於勞工之口頭或書面承諾。強迫勞動之受害者，當初所接受的就業機會，時常是合宜而待遇優渥的職務。然而一旦開始工作，承諾的工作條件並未實現，勞工發現自己被困在惡劣環境下，但沒有脫逃的能力。在此情況下，勞工同意受僱的決定，既非真正的自主同意，也未經過充分告知。若其知道真相，他們決不會接受這份工作。

欺騙的招聘方式可能包含不實工作條件及薪資的承諾，以及工作型態、住宿及生活條件、獲得一般移民身分，乃至於工作地點或雇主身分的欺瞞等。孩童亦可能因為本人或其父母聽信虛偽承諾，誤以為有機會就學或經常與父母見面，而接受招聘。

**行動限制**

「像監獄一樣，窗戶有欄杆及鐵門。想都不用想，根本不可能逃走。持續兩個月，他們把我帶去客戶那裏再帶我回去。總是有人看守。」

被販運至俄羅斯賣淫的 16 歲哈薩克女孩

強迫勞動者可能遭到拘禁和看守，以防其於工作或運送期間逃脫。

假使勞工並不能自由進入或離開工作場所，而受到一定程度被視為合理的限制，就可以視之為有力的強迫勞動指標。合法的限制則可能包含在危險工作環境下的勞工安全保障限制，或就醫前夕須先徵求管理者同意等規定。

強迫勞動者在工作場所的行動可能遭到控制，透過監視攝影器材或守衛而施行，或者是雇主派人陪同勞工離開工作場所。

**孤立**

「營區位於非常難以到達的地區。要去市中心的話，必須在幾天前作出計畫。運輸工具只有小飛機或河船，旅程可能要花上 22 天。」

秘魯境內某位脫逃的原住民工人

強迫勞動受害者經常被孤立於偏遠地區，無法與外界接觸。

勞工可能不知其身在何處，工作場所可能與居住地相隔甚遠，且可能無交通工具可接駁。但即便置身人口稠密地區，勞工同樣可能遭到孤立，遭致拘禁、手機遭沒收或其他通訊管道受阻的被害人，無從與其家人聯繫或尋求協助。

孤立亦可能伴隨營業場所非正式或未經登記等狀況，是以執法者或其他機關難以掌握營業位置，亦無法監測勞工處境。

**人身暴力及性暴力**

「幾乎在我一抵達後虐待就開始了，而且變得更頻繁、更暴力。我時常被甩巴掌、鞭打與挨揍。」

馬來西亞某位 22 歲的柬埔寨籍家務工

強迫勞動者、其家庭成員及關係密切人士，均可能遭受實際的人身暴力或性暴力。暴力亦可能包含強迫服藥或飲酒等行徑，俾利更嚴厲掌控。也有可能透過暴力，強迫勞工從事不符最初契約規定之相關任務，如受迫與雇主或其家庭成員發生性行為，或在較不極端的情況下，在其『正常』工作外迫其從事額外的強制性家務。以人身誘拐或綁架方式俘虜他人，而強迫其工作，則屬於暴力之極端型態。

在任何情況下，暴力皆屬非法而不合理的懲處手段，所以可以視為非常有力的強迫勞動指標。

恐嚇及威脅

「當我告訴女老闆我想離開，她威脅我交出 600 美元來，否則她就要向警察告發我是非法打工。因為我沒有合法文件，我什麼也不能做，而且我知道警察不會幫我。」

黎巴嫩某位 31 歲的衣索比亞籍移工

強迫勞動受害者一旦抱怨所處環境或想辭職時，可能面臨恐嚇及威脅。

除了人身暴力威脅外，其他常見的威脅包含向移民主管機關告發、喪失薪資、居所或土地、解僱其家庭成員、進一步惡化工作環境，或取消其『優惠』;如離開工作場所的權利。持續羞辱及貶低勞工，亦可能用以強化其弱勢感受，亦屬一種心理脅迫的形式。

威脅的可信度及影響，應從勞工本身角度評價，將其個人信仰、年齡、文化背景及社會經濟地位納入考量。

**扣留身分文件**

「當我通過入境海關，司機就搶走我的護照。我無法離開，因為我的護照在雇主哪裡，沒有護照我哪裡也去不了。」

阿拉伯聯合大公國的某位尼泊爾籍清潔工

雇主一旦扣留身分文件或其他有價值的個人財產，且勞工缺乏管道以取得及討回這些文件或財產，並判斷自己選擇離職恐將失去相關文件或財產，亦可視為強迫勞動的構成要件。在許多情形下，若沒有身分文件，勞工將無法獲得其他工作或得到基本服務，且很可能不敢向主管機關或非政府組織求助。

**扣發薪資**

「開始的時候，他答應支付我工資，因此我開始工作。他給我食物，有時買衣服給我。但我仍在等我的薪資。當我詢問他薪水，他就說：『等賣掉這些貨。』我只好繼續幫他工作。一晚，我告訴他我想拿回薪資，因為我想要離開了。他跳到我面前開始打我，並對我大吼『你想走就走，但我不會給你任何東西。』我哭著離開了。我在他那裡待了 16 個月卻什麼也沒拿到。」

尼日的某位 16 歲男孩

勞工在等待積欠薪資撥付的期間裡，可能被迫繼續服務苛刻的雇主。不定期或延遲核發薪資，未必構成強迫勞動情形。但若薪資是有系統地、蓄意地遭到扣押，以迫使勞工繼續工作，並剝奪勞工轉換雇主之機會，就算是強迫勞動的情形。

**抵債勞務**

「一位工人向一名仲介借了20,000 盧比。後來工人清償了大部分債務，只剩4000 盧比，該名仲介卻宣稱這位工人積欠40,000 盧比。他被派來礦坑工作，仲介的兒子就在外面監視。」

巴基斯坦的某位礦工領袖

遭受強迫勞動者經常是為了清償既有債務，甚至是繼承而來的債務而工作。債務發生的原因可能是預支薪資或貸款，以支付招募或交通費用，或是每日生活支出或緊急開銷;如醫療費用。債務可能因為帳目造假而膨脹，這在受害勞工不識字的情況尤為嚴重。抵債勞務亦可能發生於以招募孩童為條件，迫使必須借錢的父母或親戚不得不同意等情形。雇主或招募者亦可能透過蓄意降低勞務代價、提高利息利率，或以食宿費用抵減為名目等，導致勞工難以擺脫債務。

抵債勞務 ─ 或以工抵債 ─ 反映了勞方債務人以及資方債權人之間的權力不平等。這造成勞工在長短不一的未知期間內，只能替該名雇主工作，該期間可能從一季到幾年，甚至連續好幾個世代。此種債務與從銀行或其他獨立貸款機構，經由雙方同意的正常借貸方式不同。

苛刻的工作及生活條件

「勞工住在塑膠棚、飲用污水，為了把他們藏起來，他們被關在灌木叢後的洞裡，直到我們離開。」

某勞動檢查員描述巴西一處農場的情況

強迫勞動受害者，可能必須忍受著一般勞工在自由選擇下絕對不會接受的生活及工作條件。工作可能是在惡劣 (受辱或骯髒) 或危險 (處境困難或危險，缺乏適當保護措施) 的環境下執行，同時嚴重違反勞工法規。強迫勞動者亦可能處於低於標準的生活環境，不得不住在過於擁擠、不健康、毫無隱私的環境生活。

若只是處於極度糟糕的工作或生活條件裡，尚無法證明必然存在強迫勞動；不幸的是，勞工可能會因為缺乏其他工作選擇，而「自願」接受惡劣的條件。然而，嚴苛的條件應該代表一項「警訊」，暗示著防範受迫勞工離職或逃跑所施加的脅迫，亦可能存在。

**超時加班**

「我必須一天工作 19 小時，中間沒有任何休息，也沒有加班費或假期。他們對我宛如牲畜。」

尼泊爾的某移工

強迫勞動者可能被強迫超時工作，工作時數超過國家法律或團體協約議定之時數或日數限制。他們無法休息或休假，必須接手缺席同事的班次及工作時間，或處於每日 24 小時待命，每周工作7天。

超時工作是否構成強迫勞動罪名，判斷可能十分複雜。依照基本經驗法則，若受僱者受到某種形式的威脅 (例如：解僱)，或為了至少能賺取最低工資，以致超時工作且逾越國家法令所允許範圍，就構成強迫勞動。