

企業防制強迫勞動參考指引(簡要版)

為協助企業與相關單位瞭解勞動部「企業防制強迫勞動參考指引」之核心要旨，特此摘述指引之重點架構；詳細規範與實務操作，仍請參閱指引全文。

(一)指引訂定背景與目的

近年來，國際間對供應鏈人權的監管力道顯著增強，已從道德層面的倡議升級為具有法律效力的貿易限制或進口管制措施。其中，「禁止強迫勞動」屬國際普遍承認之核心勞動基準，是所有勞工應享有的基本權利之一。

為維護勞動者基本尊嚴，根據聯合國《企業與人權指導原則》、國際勞工組織(ILO)之國際勞動基準(第 29 號和第 105 號公約以及 2014 年(強迫勞動公約)議定書)、OECD《多國籍企業負責任商業行為指導原則》，勞動部於 115 年 2 月 13 日制定「企業防制強迫勞動參考指引」，以供企業制定強迫勞動禁止政策與風險管控機制的參考，協助尚未制定勞動人權政策的企業認識強迫勞動內涵，並建立初步行動架構。在內容編排上，指引涵蓋了「十一項強迫勞動指標及其內涵」、「企業行動方案架構」、「自我評估項目與參考文件」；並彙整「主要國際行為準則之稽核標準與流程說明」，以及蒐整豐富的「實務案例與 QA」，俾利企業參酌運用。

(二)強迫勞動指標及其內涵（同心圓概念架構）

為協助企業辨識強迫勞動風險，勞動部於指引中採用國際勞工組織(ILO)發布的《十一項強迫勞動指標》作為企業內部風險預警與判斷的核心依據。基於實務情況觀察，強迫勞動並非單一行為，而是由核心的「抵債勞務」向外擴展，逐層展現出誘騙、控制、剝削與威脅等不同層面的支配手段，多重交互作用形成的系統性剝削。為此，指引將十一項指標以「同心圓」結構呈現（如下頁，圖一），揭示強迫勞動從核心向外擴展的層次關係：

1. 核心層：抵債勞務。

在所有指標中，「抵債勞務」被視為最關鍵的核心指標，並不代表在內層、中層、外層之指標重要性較低，而是其常為多數其他指標的導因。勞工一旦因高額招聘費等因素陷入債務束縛，便會使其處於極度脆弱的境地，失去議價能力，從而被迫接受後續一連串的剝削。

2. 內層：主要的控制手段

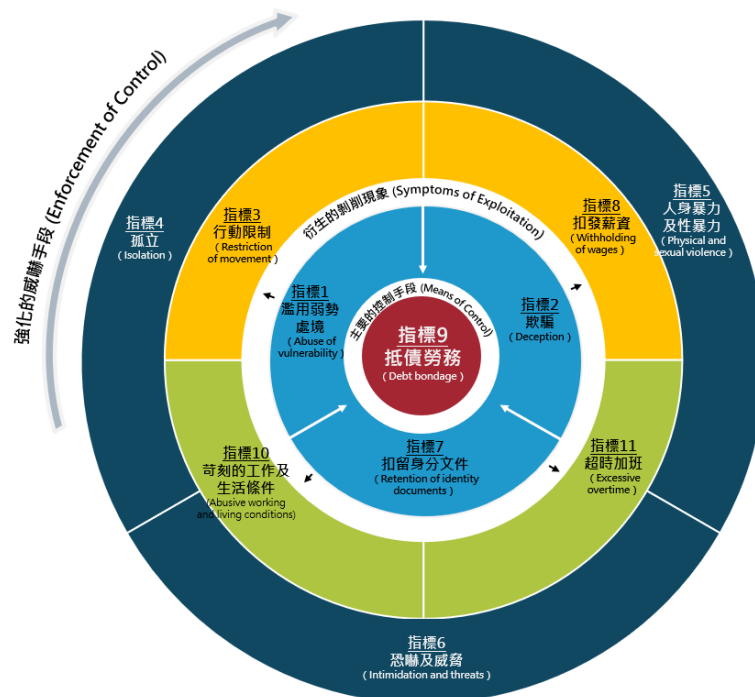
指使勞工陷入強迫勞動狀態的初始控制機制，主要透過誘騙與脆弱性利用，使勞工自陷於債務與依附關係。具體包含以下指標：濫用弱勢處境、欺騙、扣留身分文件。

3. 中層：衍生的剝削現象

當勞工被債務與內層機制束縛後，雇主往往進一步施加實際的剝削與約束，使其長期處於強迫勞動的狀態，具體包含以下指標：扣發薪資、超時加班、苛刻的工作及生活條件、行動限制。

4. 外層：強化的控制手段

係指雇主如何透過社會、心理與暴力手段，進一步加深勞工的服從與恐懼，使其難以脫離剝削環境，包含以下指標：孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅。



圖一 ILO 十一項強迫勞動指標同心圓概念圖

指引雖以同心圓呈現各項指標間之層次與因果關係，且就十一項指標之具體內涵逐一闡述，作為企業辨識強迫勞動的重要依據。但指引也同時強調，雖然涉及單一指標，未必直接等同於強迫勞動，但如果是多項指標同時存在，且經綜合判斷，有脅迫手段、缺乏自由與知情同意等要件時，即強烈顯示該勞工正面臨強迫勞動之高度風險。

(三) 企業行動方案架構之「五大構面」及自我評估

為確保企業與其供應鏈能有效防範強迫勞動風險，指引中亦設計「企業行動方案架構」，協助企業循序漸進推動防止與禁止強迫勞動之各項工作。指引建議採行「階段推動原則」，初期以自身企業及子公司管理責任為核心，優先進行內部能力建構；後期再依據風險等級與管理量能，逐步涵蓋高風險與關鍵供應商，最終擴及整體價值鏈落實強迫勞動防治目標。為有效協助企業建立防制強迫勞動的行動架構，指引建議企業應循下列「五大構面」展開防制行動：

1. 企業政策承諾：

企業應擬定「人權政策承諾」或「強迫勞動零容忍」相關政策，並向全體員工及外部利害關係人公開揭露。

2. 內部現況盤點：

定期全面盤點公司內部(含子公司、分支機構)是否存在強迫勞動風險；蒐整企業內部資料與相關紀錄(如工作規則、勞動契約、薪資明細、申訴案件等)，同時應輔以現場觀察、匿名問卷或訪談，以促進對強迫勞動風險的深入評估與辨識。

3. 因應及改進措施：

若發現企業內部存在強迫勞動風險之情形，應即刻終止相關不當行為，並啟動內部調查，並根據風險高低，制定具體改正計畫並排定實施優先順序。

4. 辨識潛在風險及預防措施：

定期進行強迫勞動風險評估，對於辨識出的潛在風險因素設置預防對策；同時，強化員工及主管教育訓練，訂定申訴通報機制與吹哨者保護措施。

5. 供應鏈管理：

企業及子公司應率先建構行動能力，以確實執行禁止強迫勞動政策與行動方案；同時，鼓勵企業結合產業組織或第三方資源，提升自身與供應鏈夥伴的強迫勞動識別與因應能力。

為利企業進行內部現況盤點，指引除逐一羅列各項指標評估項目與建議參照之證明文件外，更特別設計一份「強迫勞動風險自我評估表」，供企業內部進行風險檢視。評估表涵蓋「54 個檢核項目」、「風險高低評估」、「應增加或修正之措施」、「改善時程之評估」等四大核心內容。企業得依其實際營運型態、管理制度及風險特性，選擇適切文件與方法作為評估依據。

（四）國際行為準則稽核標準

指引旨在提供企業一套可循序推動的行動方案與準備架構，協助企業建立對強迫勞動基本認知與內部管理機制，而非取代正式的國際標準或第三方稽核要求。事實上，近年國際間的行業聯盟、商業組織及認證機構已紛紛制定行為準則，並建立監督機制，企業須依所屬產業及供應鏈規範適用不同的準則。然而，由於這些標準的設計反映不同行業的特性與關注焦點，故評核機制並不相同。

為協助企業釐清上述差異並掌握規範重點，指引特別挑選四項具指標性的國際行為準則：RBA(責任商業聯盟)、SA8000(社會責任國際標準)、SMETA(道德經營審查)及FLA(公平勞工協會)，並彙整各規範之適用對象、重點範疇及稽核方式，作為企業未來接軌全球供應鏈國際規範之參考依據。

（五）實務案例解析與強迫勞動 QA

為協助企業深入瞭解強迫勞動的實際樣態，以及若涉及強迫勞動時，可能造成的後果。指引彙整並改寫了國內外相關案例，歸納出九類強迫勞動情

境。針對每一案例，逐一解析其涉及的強迫勞動指標，並闡述對應的法律責任、商業風險及其後果（如品牌與供應鏈聲譽風險升高、貨品遭他國扣押），期能作為企業檢視自身供應鏈人權風險的實務參考與提醒。

此外，為使企業帶動容易理解強迫勞動的內涵與指引之操作實務，指引特別編寫 QA 章節，彙整防制強迫勞動的常見問題與指引適用範疇。透過簡明扼要的一問一答的方式，協助企業快速吸收並掌握相關實務知識。