

落實公平招募及《企業防制 強迫勞動參考指引》宣導



勞動部勞動力發展署

WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY,
MINISTRY OF LABOR

簡報大綱



指引全文

壹

前言與趨勢

貳

強迫勞動指標定義與內涵

參

企業行動方案架構

肆

自我評估項目與文件

伍

國際行為準則與稽核

陸

國內法規範與案例解析

柒

結語



壹、前言與趨勢

本指引適用對象：企業主、企業管理階層、人資(HR)人員
發布本指引目的

- 協助企業建立防制強迫勞動機制
- 提供風險辨識工具與行動架構起點
- 接軌公平招募國際規範

防制強迫勞動的重要性

- 國際普遍承認之核心勞動基準。
- 維護勞工基本自由與尊嚴。
- 防制債務束縛、文件扣押、工資苛扣、限制行動自由或恐嚇等。



壹、前言與趨勢

公平招募(Fair Recruitment)

- 不公平的招募過程常是強迫勞動的風險來源。
- 例：移工自行支付高額的招募費用→陷入債務束縛→形成債務奴役。
- 國際勞工組織(ILO)公平招募倡議(2014):
 1. 強調監督與嚴格審核仲介機構以保障勞工權益。
 2. 由雇主或仲介方承擔招募費用，不得要求勞工承擔招募費用及相關成本，避免造成債務負擔與經濟性壓迫。
 3. 企業及仲介機構應確保招募過程公開透明，提供清楚完整的工作條件說明，保障求職者知情權和選擇權。



壹、前言與趨勢

全球供應鏈人權監管趨勢

- 從道德倡議升級為法律強制：
如美國《關稅法》第307條、
歐盟《禁止強迫勞動產品規章》(EUFLR)。
- 貿易制裁措施：產品扣押、進口禁令 (WRO)。

企業經營的風險與機遇

- 風險：貿易限制、商譽損失、法律責任、市場排除。產品扣留、退運、銷毀
- 機遇：提升國際競爭力、鞏固品牌信譽與市場資格

貳、強迫勞動指標定義與內涵

強迫勞動的定義

- 「以懲罰威脅強迫任何人從事的工作或服務，且該人並非自願提供」
- 三大核心要素：
 1. 工作或服務：包括所有形式的工作、服務或就業，也涵蓋在某些國家法律中可能不被承認為「工作」的活動，如賣淫或乞討。
 2. 任何懲罰威脅：指用來強迫他人工作的各種威脅或懲罰，包括直接或間接脅迫、法律或財務制裁，以及喪失權利或特權。
 3. 缺乏自願同意：缺乏自由且知情的同意來從事工作，或無法隨時撤回該同意，即勞工自由離開工作的能力受到限制。



貳、強迫勞動指標定義與內涵

強迫勞動指標的同心圓概念

- 核心層：抵債勞務
 - 內層：主要的控制手段
 - 中層：衍生的剝削現象
 - 外層：強化的威嚇手段
-
- 單一指標未必等同強迫勞動，需多項綜合判斷。



貳、強迫勞動指標定義與內涵

核心層：抵債勞務



- 並非在內層、中層、外層之指標重要性較低，而是指「抵債勞務」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。
- 「零付費原則」：雇主負擔所有招募相關費用。

貳、強迫勞動指標定義與內涵

內層：主要的控制手段

- **指標一：濫用弱勢處境**-利用語言不通、貧窮或非法身分。
- **指標二：欺騙**
 - 未能兌現招募時的承諾。
 - 「替代合約」風險：抵達後被迫簽署條件更差的契約。
- **指標七：扣留身分文件**
 - 扣押護照或居留證使勞工無法求助或離開。
 - 判斷關鍵**：勞工是否能隨時、無條件取回證件。



貳、強迫勞動指標定義與內涵

中層：衍生的剝削現象

- **指標八：扣發薪資**

- 雇主任意扣減、延遲發放或完全不支付工資(如保證金或儲蓄金)。
- 以實物支付、不實罰款來限制勞工轉換雇主。

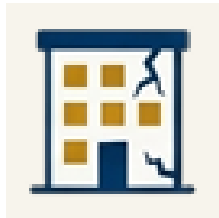


- **指標十一：超時加班**

- 非自願加班、加班與懲罰（解僱、黑名單）掛鉤。
- 生產目標過高，迫使勞工必須長時間勞動才能達標。

貳、強迫勞動指標定義與內涵

中層：衍生的剝削現象



- **指標十：苛刻的工作及生活條件**
 - 不安全、不衛生或危及健康的環境。
 - 住宿擁擠、缺乏隱私或基本設施。



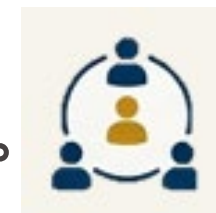
- **指標三：行動限制**
 - 物理禁錮（如鎖門、圍離）、宵禁。
 - 限制離開國家或工作場所的行政手段。

貳、強迫勞動指標定義與內涵

外層：強化的威嚇手段

- **指標四：孤立**

- 地理孤立（偏遠地區）與社會孤立（沒收手機、限制通訊）。
- 住家型家事勞工風險尤高。



- **指標五：人身暴力及性暴力**

- 肢體攻擊或性騷擾作為控制手段。



- **指標六：恐嚇及威脅**

- 威脅遣返、解僱或傷害家人。
- 心理暴力旨在加深弱勢感與順從性。



參、企業行動方案架構

企業行動方案架構



參、企業行動方案架構

構面一：企業政策承諾

- 擬定「人權政策承諾」或「強迫勞動零容忍」政策，向內部員工及外部利害關係人公開揭露。
- 將相關規定納入工作規則、員工手冊與教育訓練。



參、企業行動方案架構

構面二：內部現況盤點

- 利用「強迫勞動風險自我評估表」與相關內部文件審查。
- 包括：招募流程、聘僱模式、工時、薪資、證件保管、各項工作及生活條件等。
- 輔以現場觀察、匿名問卷或訪談。



參、企業行動方案架構

構面三：因應及改進措施

- 即刻終止不當行為，啟動內部調查，制定改正計畫（明列改善目標、具體改正措施、責任單位及改善時程評估）。
- 對權益受侵害之勞工提供補救程序：如支付欠薪、補償損失、提供醫療、心理或生活支持等。



參、企業行動方案架構

構面四：定期監測潛在風險及預防

- 對於辨識出的潛在風險因素設置預防對策。
- 針對合作仲介機構進行定期評估。
- 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。



參、企業行動方案架構

構面五：供應鏈管理

- 依據自身管理能力，風險評估結果及資源狀況，分階段向外延伸。
- 1. 識別、盤點本公司及子公司內部風險，完善內部管理。
- 2. 挑選強迫勞動風險較高或對人權影響較嚴重之供應商、產值占比高或關鍵業務供應商，納入監督與稽核範圍，並敦促供應商簽署政策承諾、參與教育訓練。
- 3. 持續年度滾動檢討，每年公開推動的進度、範圍與成效，逐步推動所有供應鏈合作對象採納本行動方案。



肆、自我評估項目與文件

自我評估工具的運用

- 自我評估表（附錄一）的使用邏輯：識別風險、排定優先順序。
- 重點在於「誠實檢視」，而非一次到位。

附錄一、強迫勞動風險自我評估表

填寫說明：

- 評估表旨在協助企業建立防制強迫勞動之政策與機制，企業仍需根據最新適用的國際法規、貿易協定、商業行為標準以及進口國的強制性規範，主動檢視、求證，並持續加強盡職調查，確保供應鏈各環節符合相關標準。
- 評估表「風險高低評估」旨在作為企業後續處理與改善措施之優先順序依據，其定義說明如下：
高度風險：對受影響者可能造成死亡，或導致重大健康損害，使其生活品質或壽命大幅下降。
中度風險：侵害基本生活需求或人權，對就業、健康、安全或其權益具有高度影響。
低度風險：未達高或中程度的其他影響。
- 企業在辦理自我評估時，可參考各項指標下所列之「企業內部文件與紀錄清單」準備相關資料；企業若有向關係人辦理訪談、匿名的問卷調查，應作成紀錄。

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境				
1-1	工作分派基於技能、證照等客觀標準，無因族群、國籍等個人背景產生差異對待。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： (2)新增/修訂說明：	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於___個月內完成改善
1-2	工作環境無騷擾、霸凌與歧視等情形，且管理人員	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險)	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善

肆、自我評估項目與文件

關鍵參考文件清單

- 員工名冊、勞動契約、招募政策與廣告、工作規則、宿舍管理規章。
- 懲戒紀錄、教育訓練紀錄、職業傷害紀錄與醫療紀錄、申訴處理紀錄、薪資發放紀錄、薪資明細單、出勤記錄、工時紀錄。

伍、國際行為準則與稽核

RBA 責任商業聯盟

- 適用電子產品供應鏈，並擴及汽車、玩具等行業。
- 重點範疇：包含勞工、健康安全、環境、商業道德及管理系統。
- 採用 VAP 分數制（白金、金、銀級）。
- 「禁止強迫勞動」之 90 天內還款要求。

伍、國際行為準則與稽核

SA8000 社會責任國際標準

- 實務上以製造業與紡織業為主。
- 範疇：專注於勞工與社會責任。
- 稽核方式：採認證制(類似ISO 認證)，由企業自行委託經認證的第三方機構執行。
- 強調管理系統與持續改善，認證效期三年。
- 符合 ILO 公約之第三方驗證機制。

伍、國際行為準則與稽核

SMETA 道德經營審查

- 以零售、食品及紡織業為大宗。
- 提供彈性選擇，企業可依需求採行基礎的「二支柱稽核模式(2-Pillar)」(涵蓋勞工與安衛)或進階的「四支柱稽核模式(4-Pillar)」(增列環境與商業道德)。
- 非認證制，而是產出稽核報告為目的。

伍、國際行為準則與稽核

FLA 公平勞工協會

- 適用於成衣、運動用品及校園授權商品之品牌商與製造商。
- 核心範疇涵蓋包含勞工權益、結社自由、薪酬與工時等。
- 並非針對單一工廠發放認證，而是對「品牌/企業」的人權與供應鏈治理進行認可 (Accreditation)。
- FLA會指派獨立稽核員透過獨立外部評估 (IEA) 機制，對供應鏈進行「隨機抽樣」查核，以驗證品牌商對供應鏈的管理成效與改善能力。



伍、國際行為準則與稽核

國際稽核與驗證流程對照

標準	適用產業	重點範疇	稽核方式
RBA 責任商業聯盟	電子、汽車、玩具	勞工、健康安全、環境、 商業道德及管理系統	VAP 分數制
SA8000 社會責任國際標準	製造業、紡織業	勞工與社會責任	第三方認證
SMETA 道德經營審查	零售、食品、紡織	勞工與安衛 環境與商業道德	稽核報告
FLA 公平勞工協會	成衣、運動用品	勞工權益、結社自由、 薪酬與工時	獨立外部評估 機制



陸、國內法規範與案例解析

國內法律責任例舉

- 《勞動基準法》第5條禁止強制勞動。
- 《刑法》第302條妨害自由罪。
- 《人口販運防制法》第31條第2項嚴懲強迫勞動。
- 《就業服務法》禁止扣押證件、廣告不實與歧視等。

陸、國內法規範與案例解析

案例一：鋁製品供應鏈中的高工時與暴力控制

- 強迫勞動項目分析：
超時加班、恐嚇及威脅、人身暴力及性暴力。
- 涉及強迫勞動之後果：
美國邊境強迫勞動執法措施



陸、國內法規範與案例解析

案例二：電子產品供應鏈中的高工時與違約金制度

- 強迫勞動項目分析：
抵債勞務、超時加班。
- 涉及強迫勞動之後果：
訂單調整與合作關係受影響
品牌與供應鏈聲譽風險升高
制度與合約條款被迫調整



陸、國內法規範與案例解析

案例三：製造業中無盡工時與被剝奪的拒絕權

- 強迫勞動項目分析：
抵債勞務、濫用弱勢處境、扣發薪資、超時加班。
- 涉及強迫勞動之後果：
貨品遭他國扣押
企業形象受損



陸、國內法規範與案例解析

案例四：產線背後的苛刻居住條件與薪資積欠

- 強迫勞動項目分析：
抵債勞務、濫用弱勢處境、苛刻的工作及生活條件、扣發薪資。
- 涉及強迫勞動之後果：
重大人員傷亡
司法與行政處置



陸、國內法規範與案例解析

案例五：「世紀體育場」建設案的勞動契約騙局

- 強迫勞動項目分析：
欺騙、恐嚇及威脅、苛刻的工作及生活條件。
- 涉及強迫勞動之後果：
承包商遭到調查
國家形象嚴重受損
商業品牌與贊助商信譽危機



陸、國內法規範與案例解析

案例六：物流產業中的行動限制與薪資剝削

- 強迫勞動項目分析：
行動限制、扣發薪資。
- 涉及強迫勞動之後果：
勞工集體罷工與事件公開化
主管機關介入與制度性調查
供應鏈人權責任強化檢視



陸、國內法規範與案例解析

案例七：偏遠離島鹽田的封閉式管理

- 強迫勞動項目分析：
濫用弱勢處境、扣留身分文件、孤立、行動限制。
- 涉及強迫勞動之後果：
雇主遭調查與停工
國際貿易制裁(美國進口禁令)
產業形象與供應鏈信任受損



陸、國內法規範與案例解析

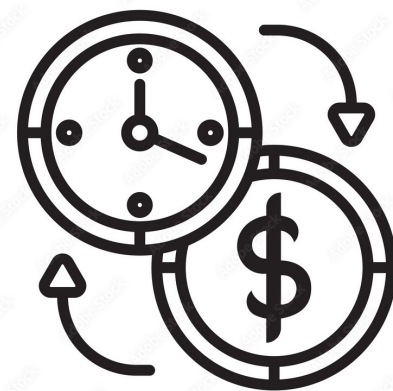
案例八：知名渡假村裡的實習陷阱與學分勒索

- 強迫勞動項目分析：
濫用弱勢處境、恐嚇及威脅、苛刻的工作條件、
扣發薪資及超時加班。
- 涉及強迫勞動之後果：
企業商譽受損、管理層異動
行政裁罰與補償
產學合作危機



柒、結語

- **越早開始，風險越低**
- 提早處理抵債勞務，降低退費總額。
- 落實「公平招募」，轉變為競爭優勢。
- 諮詢專業顧問，或利用本署直接聘僱聯合服務中心資源。





企業永續發展

強化勞權保障

落實公平招募



簡報結束，謝謝聆聽

簡報結束，謝謝聆聽