



訂定「企業防制強迫勞動參考指引」 協助企業建立防制機制

林睿伸 / 勞動部勞動力發展署 科員

壹、前言

近年來，國際間對供應鏈人權的監督管理，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，如美國關稅法第 307 條，及歐盟「禁止強迫勞動產品規章 (EU Forced Labor Regulation, EUFLR)」，皆顯示相關監督管理力道已顯著增強，「禁止強迫勞動」已成為國際普遍認同之核心勞動基準。另與禁止強迫勞動密切相關的一項議題為「公平招募」，更是防範債務負擔與經濟性壓迫的關鍵，其核心原則要求不應由移工負擔招募及相關費

用；所以落實公平招募已成為防制強迫勞動 (Forced Labor) 的首要工作。

台灣的製造業受到國際品牌商的嚴格要求，必須符合公平招募等國際勞動人權準則。若企業被認定有強迫勞動的情形，不僅會對企業的聲譽造成長期的負面影響，也可能遭進口國扣押貨品，造成企業的嚴重的財物損失。長期來看，也可能被全球供應鏈列為拒絕往來對象，而造成被砍單或無法接單的情形，最終導致企業未來難以進入全球供應鏈的嚴重後果。

貳、企業防制強迫勞動參考指引內容

因應國際供應鏈對防制強迫勞動及公平招募原則的重視，勞動部於今（2026）年2月13日發布「企業防制強迫勞動參考指引」（以下簡稱本指引），以協助我國企業進行風險辨識，並降低企業營運風險。本指引將國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）11項強迫勞動指標轉化為可操作的實務工具，透過「五大構面」建立循序漸進的行動架構，搭配「四大核心工具」引導企業從自身管理擴及供應鏈，逐步檢視現況、規劃改善方向，提升因應國際規範的準備度。

一、強迫勞動的定義

根據國際勞工組織1930年「強迫勞動公約」及2025年更新之「強迫勞動指標」的定義，強迫勞動係指「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」。此一定義由三個核心要素構成。

- （一）工作或服務（Work or service）：包括所有形式的工作、服務或就業，不論是公部門或私部門、正式或非正式、是否有合約。它也涵蓋在某些國家法律中可能不被承認為「工作」的活動，例如賣淫或乞討。
- （二）任何懲罰威脅（Menace of any penalty）：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。重要的是，威脅的評估必須以受威脅者的視角為基準。

- （三）缺乏自願同意（Absence of voluntary consent）：指在缺乏自由且知情的情況下同意從事工作，或無法隨時撤回該同意。換言之，即勞工自由離開工作的能力受到限制。

二、強迫勞動 11 項指標與同心圓概念

國際勞工組織於2012年發布並於2025年更新的「強迫勞動指標」，共有11項。依序為，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（Debt bondage）、苛刻的工作及生活條件、超時加班。「強迫勞動指標」普遍受到各國參考、應用，能協助政府、企業與社會各界精確辨識勞雇關係在何種條件下會構成強迫勞動。

基於國內實務觀察，強迫勞動經常是由核心的「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。下圖1將強迫勞動11項指標以「同心圓」的方式呈現各指標之間的層次與關聯。

（一）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，但這並不代表在內層、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。

「公平招募」與「零付費原則」的落實，是防止勞工陷入債務束縛、進而遭受強迫勞動的關鍵。唯有從源頭杜絕債務依

附與不當收費，才能真正消除強迫勞動的根源，確保勞工能在自由、自願且有尊嚴的條件下工作。

(二) 內層：主要的控制手段 (Means of Control)

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。

(三) 中層：衍生的剝削現象 (Symptoms of Exploitation)

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。

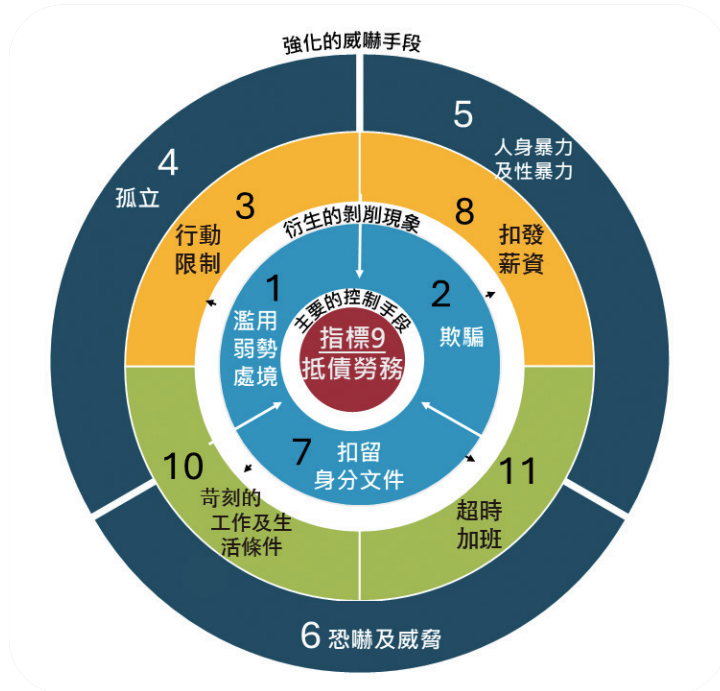
(四) 外層：強化的控制手段 (Enforcement of Control)

雇主透過社會、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。具體包含以下指標：孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅。

這樣的層次結構顯示，強迫勞動並非源自單一行為，而是多重機制交互作用所形成的系統性剝削現象。是故，違反單一指標未必等同強迫勞動，需多項綜合判斷。

三、企業行動方案架構之「五大構面」

為確保企業與其供應鏈能有效防制強迫勞動，本指引亦設計「企業行動方案架構」，協助企業循序漸進推動防制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



▲ 圖 1 國際勞工組織 11 項強迫勞動指標之同心圓概念圖

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制目標。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：

（一）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，向全體員工及外部利害關係人公開揭露，並將相關規定納入工作規則、員工手冊與教育訓練。

（二）內部現況盤點

企業可利用本指引所附「強迫勞動風險自我評估表」與相關內部文件，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，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；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。

為利企業進行內部現況盤點，本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。需注意的是，自我評估之目的，並不是要求企業一次到位或立即達到最高標準，而是協助企業了解自身風險現況、找出改善方向，並以循序漸進的方式持續優化管理作為，逐步落實防制強迫勞動的目標。

（三）因應及改進措施

如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，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。對於權益受侵害之勞工，應採取相關補救措施，如支付欠薪，補償損失，提供心理或生活支援等。

（四）定期監測潛在風險及預防

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，並針對合作仲介機構進行定期評估；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。

（五）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；同時依據自身管理能力，風險評估結果及資源狀況，分別依下列階段向外延伸，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：

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企業行動方案。

透過上述五大構面，企業從「自身」到「供應鏈」，循序漸進從展現治理決心，接著將管理責任從自身企業及子公司逐步擴及至整體供應鏈及所合作的仲介機構，最後將人權保障落實於公司治理。

四、本指引之「四大核心工具」

為了讓企業「看得到、做得到」，本指引透過「四大核心工具」，協助企業更容易操作：首先針對「國際勞工組織 11 項強迫勞動指標」轉化為易懂的說明，並以核心層（抵債勞務）、內層（控制手段）、中層（剝削現象）及外層（威嚇手段）之同心圓架構，解析指標內涵及關聯性。其次，指引的「強迫勞動風險自我評估表」則對應《勞動基準法》及就業服務法等相關法令，引導企業識別現況、規劃改善時程並修訂內部管理規定。另外指引亦提供「主要國際行為準則之稽核標準與流程」，說明國際主要稽核標準，如責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）、社會責任國際標準（Social Accountability 8000 Standard, SA8000）、道德經營審查（Sedex Members Ethical Trade Audits, SMETA）及公平勞工協會（Fair Labor Association, FLA）等的重點範疇與驗證流程。最後指引包含「QA 問答集」，協助企業快速理解防制強迫勞動與公平招募原則的實務應用。

參、結語

防制強迫勞動與落實公平招募原則，不僅有助於保障勞工權益，更是企業維持國際競爭力與永續經營的重要關鍵。勞動人權是企業打國際賽的必要配備，勞動部除了發布「企業防制強迫勞動參考指引」

（如圖 2），未來將持續透過跨部會宣導及入場輔導等行政支援措施，協助企業在保護勞工權益的同時，同步提升企業形象與在全球永續供應鏈中的長期競爭地位。



▲ 圖 2 勞動部「企業防制強迫勞動參考指引」的三大亮點