

# 台灣企業對禁止強迫勞動之因應與挑戰

孫友聯 | 台灣勞工陣線 資深研究員



## 壹、前言

雖然多數國家早已明文禁止奴隸制度，但隨著國際對供應鏈人權議題的關注，以「現代奴隸」之名的勞動剝削問題，已成為國際貿易體系中的核心議題。相較於傳統奴隸制度之控制與剝削關係，現代奴隸則多透過人口販運、強迫勞動與童工等形式滲透於全球生產及供應鏈之中，嚴重侵害數千萬勞工的尊嚴勞動。基於此，各國近年來積極透過立法、強制性政策措

施，或透過貿易協定強化企業履行各項人權義務，以確保各項基本勞動人權<sup>1</sup>。

而針對「強迫勞動」，雖然多數國家依公約精神亦透過法律明令禁止，並對其課予刑事責任，但迄今各國鑑別標準仍莫衷一是。除了國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）的 11 項鑑別參考指標之外，自反血汗工廠運動興起以

1. 英國（2014 年）與澳洲（2018 年）相繼制定《現代奴隸法》等。美國則於 2021 年通過《維吾爾強迫勞動預防法》，歐盟亦提出《禁止強迫勞動產品上市規章》。此類規範主要目的在於防止利用強迫勞動所生產之產品進入市場，無論在銷售、進口或出口層面，皆加以禁止。

來，品牌商在消費者、工會與非政府組織等社會利害關係人之壓力下，陸續發展監督與改善供應鏈勞動人權之機制，其中，透過第三方認證體系已成為全球供應鏈治理之重要策略。

我國作為全球重要的貿易國，除了應在政策與立法上積極與國際接軌之外，更需關注企業如何強化人權風險治理能力，以有效杜絕強迫勞動。為回應此一挑戰，本文彙整國際公約、國內法制及各項國際認證機制中有關「強迫勞動」的規範與界定，提出可作為我國禁止強迫勞動之指標工具架構，期能提供未來相關政策與立法的重要參考。

## ► 貳、台灣企業對禁止強迫勞動的認知與治理

為了瞭解台灣企業對強迫勞動的認知和治理，台灣勞工陣線（以下簡稱勞陣）日前完成並發布「台灣企業落實禁止強迫勞動政策」問卷調查報告<sup>2</sup>，在有效的61份問卷中雖有86%企業已制定禁止強迫勞動政策，但僅18%設有專責部門處理強迫勞動風險。雖有七成企業提供員工教育訓練，但針對供應商的教育訓練則偏低，且僅13.6%委由第三方進行人權稽核，顯示針對強迫勞動風險預防尚未制度化。

而在申訴與補救方面，七成企業設有內部機制，但過半未針對供應鏈強迫勞動

設置程序，僅38.6%提供勞工補救措施。此外，逾三成企業不瞭解《企業與人權國家行動計畫》，但調查反映企業對政府的期望甚高，高達78.3%希望提供教育與政策指引，近半數受訪企業期待政府參考國際立法趨勢提出具體政策指引，並呼籲設立利害關係人對話平台，以利推動人權盡職調查。

隨著歐美相關法律規章、指引相繼上路，供應鏈人權風險已成全球焦點。台灣出口導向產業屢遭國際點名，其中含蓋遠洋漁業、紡織及半導體業等僱用移工的產業。這份調查指出，80.7%企業已將供應商是否涉及強迫勞動列入評估，但仍有兩成未納入考量，且僅68.9%在契約條款中加入人權要求，顯示制度化不足。惟報告同時發現，67.2%企業規劃在未來一年加強作為，包括教育訓練、盡職調查、政策更新與強化通報機制等。



2. 「台灣企業落實禁止強迫勞動政策問卷調查報告」，為勞陣與國家人權委員會合作的一份針對企業強迫勞動風險意識的問卷調查研究。

## ► 參、強迫勞動！？國際公約和台灣國內法中的圖像

根據1930年ILO《第29號強迫勞動公約》所揭示的定義，「強迫勞動（Forced labor）」係指：「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。」該公約要求各國消除一切形式的強迫勞動。1957年通過的《強迫勞動補充公約》（《第105號廢止強迫勞動公約》），更進一步禁止強迫勞動在特定目的中的使用，例如經濟發展、政治懲罰、社會歧視等情境。此外，2014年的第103屆會議，ILO通過了針對《1930年強迫勞動公約2014年議定書》（Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930），除要求批准國採取有效措施防止強迫勞動、保護受害者並確保他們獲得司法公正，更透過建議書提供各國政府及社會落實議定書之參照。

為更有效落實禁止強迫勞動的目標，ILO於2001年推出「打擊強迫勞動特別行動計畫（Special Action Programme to Combat Forced Labour, SAP-FL）」。

SAP-FL透過技術援助、政策建議、能力建設與宣導行動，協助各國政府、雇主及勞工組織攜手預防並根除強迫勞動。為此，SAP-FL制定了11項識別強迫勞動的關鍵指標，包括：「濫用弱勢處境」、「欺騙」、「行動受限」、「孤立」、「人身暴力或性暴力」、「恐嚇與威脅」、「扣留身分證件」、「扣發薪資」、「以勞抵債」、「惡劣的工作與生活條件」及「過度工時」等，為實現尊重基本勞動權利奠定堅實基礎。

有鑑於現代奴隸及強迫勞動常以童工的樣態出現，ILO在1999年又通過了第182號公約《消除童工最惡劣形式公約》，呼籲各國立即採取行動保護兒童免受勞動剝削。在2000年則通過了《禁止販運人口、特別是婦女及兒童議定書》，要求成員國打擊跨國人口販運，對於促使各國加強反剝削的法律措施有顯著影響。

關於「強迫勞動」，國內主要規範在《勞動基準法》、《就業服務法》，以及《人口販運防治法》之中。其中包括《勞動基準法》第5條：「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動」。違反則依同法第75條，處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣75萬元以下罰金。其他法規尚包括《就業服務法》第57條第七項「對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動」，以及第八項「非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」，違反之雇主可處新台幣6萬元以上30萬元以下罰鍰或廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部等處分。





《人口販運防治法》旨在打擊人口販運，特別是在勞動剝削和性剝削領域。法律規定了防治人口販運的各項措施，包括受害者保護、執法機構的責任，以及懲罰條款，涵蓋從受害者識別到保護的全流程，提供了較為全面的保護措施。其中，該法明確標示「人口販運」、「人口販運罪」、「不當債務約束」、「勞動與報酬顯不相當」等明確鑑別態樣。其中，該法明確將「以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐術、故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用他人不能、不知或難以求助之處境」，以及「使人為奴隸或類似奴隸、強迫勞動、從事勞動與報酬顯不相當之工作或實行依我國法律有刑罰規定之行為」等人口販運的不法手段和不法作為，亦成為回應國際防範強迫勞動的重要法規。

近年來，在國際社會及國內外NGO的高度關注下，為更有效杜絕外籍船員疑遭勞力剝削的問題，內政部移民署亦參考ILO強迫勞動指標，制定《外籍船員疑遭勞動剝削檢視表》<sup>3</sup>。該檢視表可作為第一線執法人員識別嚴重勞動剝削案件及人口販運情形的重要參考依據。此外，法務部依據《人口販運防治法》制定《人口販運被害人鑑別原則》，並進一步編制《人口販運被害人鑑別原則參考指標表》<sup>4</sup>，提供各司法警察機關執行相關業務時參採。該指

標表亦可作為未來擬定強迫勞動案件鑑別工具的參考基礎，以提升識別與防範能力。

## ► 肆、各項第三方認證機制中的強迫勞動規範

除上述國際公約與國內法規之規範外，品牌商自主制定，或透過第三方認證所形成之稽核標準，亦已成為杜絕強迫勞動之重要工具。早期企業多係因應「企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）」之要求，逐步建立相關機制，而近年來，隨著「環境、社會與公司治理（Environmental, social, and governance, ESG）」之理念日益受到重視，品牌商亦基於道德採購及人權義務，進一步提升其監管措施。尤有甚者，透過立法強制企業履行人權揭露與盡職調查義務，已逐漸成為國際趨勢。

然而，數十年來第三方認證機制已逐步發展出相對成熟的監督指標，成為品牌商檢視供應鏈人權狀況之重要依據。基於此，如何參酌既有認證機制之規範與運作，進而建構「強迫勞動實用指標工具」，遂顯得格外關鍵。

本文將整理並分析若干國際主要認證機制，包括責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）、國際社會責任組織之SA8000（Social Accountability

3. 詳見網站英、印、菲及越等四種語文版本的「外籍船員疑遭勞動剝削檢視表」。

4. 法務部為提供各司法警察機關更有效率鑑別人口販運事件，提出人口販運被害人鑑別原則，提供各司法警察機關自行下載使用。

International, SAI: SA8000)、道德貿易聯盟 (Ethical Trading Initiative, ETI)、商界社會責任倡議 (Business Social Compliance Initiative, BSCI)、美國海關商貿反恐聯盟 (Customs Trade Partnership Against Terrorism, CT-PAT)、國際社會責任認證組織 (Worldwide Responsible Accredited Production, WRAP), 以及永續棕櫚油圓桌會議 (Roundtable on Sustainable Palm Oil, RSPO) 等。此外, 若干國際品牌亦制定專屬之供應商行為準則, 例如蘋果、Walmart等, 都已有一套成熟的《供應商行為準則》(Supplier Code of Conduct), 這些機制中有關「強迫勞動」之規範, 均可作為未來我國發展強迫勞動鑑別與評估指標工具之重要參考依據。

本文綜合各項第三方認證機制與品牌商行為準則中針對「強迫勞動」之規範內容, 彙編成「強迫勞動關鍵指標對照表」(見表1)。這將有助於企業、稽核人員及其他利害關係人釐清對不同樣態強迫勞動之界定, 進而建立符合各產業特性與勞動力結構之實務識別準則。

雖然許多人仍對這些認證機制及行為準則是實際成效存疑, 甚至批評可能會因為「經驗不足」、「造假」、「放水」等情形, 進而導致勞工的權益受損。但以促成「公平招募 (Fair Recruitment)」的落實上, 包括SA8000 條款2.3:「組織應確保員工不承擔全部或部分僱傭費用或成本。」; RBA行為準則規定:「不得要求勞工繳付雇主的仲介人或二級仲介人的

表1: 各準則強迫勞動關鍵指標對照表

| 項目類別         | 具體指標                | 有明確規範的準則                                      | 說明                                     |
|--------------|---------------------|---|--|
| 1. 身分證件控制    | 禁止扣留護照或身分證件         | FLA, RBA, Apple, SA8000, RSPO, GRS, ETI, BSCI | 多數標準明確要求勞工擁有對個人證件的自主控制, 僅可代為保管且須可隨時領回。 |
| 2. 僱傭費用與押金   | 禁止向勞工收取任何招聘費或押金     | RBA, SA8000, Apple, BSCI, FLA, RSPO, Walmart  | 應由雇主全額承擔所有與僱用有關費用, 若發現勞工已支付應全數退還。      |
| 3. 自願僱傭與自由終止 | 勞工可自由選擇終止僱傭關係       | SA8000, FLA, RBA, GRS, RSPO, Apple            | 合約中應保障勞工在合理通知後可自由離職, 不受懲罰或限制。          |
| 4. 貸款與債役風險   | 禁止債務綁定勞工, 雇主提供貸款須合理 | FLA, Apple, GRS, RBA                          | 禁止以還債條件約束勞工持續僱傭, 貸款不得影響離職自由及合理利率。      |
| 5. 行動自由      | 不得限制工作場所與宿舍的自由進出    | Apple, FLA, RBA, RSPO                         | 包含休息時間自由、不得以安全為由過度限制移動, 包含宿舍區域。        |
| 6. 強迫加班      | 所有加班應為自願            | Apple, FLA, Disney, RBA                       | 勞工有權拒絕加班, 且不得導致薪資、待遇或工作機會受損的懲罰性條款。     |

資料來源：台灣勞工陣線強迫勞動關注小組

招聘費用，或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工繳付了任何該等費用，該等費用須退還予相關勞工。」，以及BSCI：「不向勞工收取招聘費用」等規定，對於消除認證廠商抵債勞動的風險相當顯著，對於各國依循ILO公平招募款倡議（Fair Recruitment Initiative）<sup>5</sup>的各項政策立法，不失為一個重要參考依據。

綜合前述整理，本文嘗試提出台灣在強迫勞動風險鑑別上可資參考之基準內涵，其核心內容主要涵蓋以下六大面向：「勞動契約與聘僱條件」、「工資與報酬」、「勞動條件與工作環境」、「勞工自由與行動權利」、「申訴機制與監督」，以及「供應鏈管理與盡職調查」。具體如下：

### 一、勞動契約與聘僱條件

- （一）是否確保所有勞工皆自願受僱，未受任何脅迫或欺詐？
- （二）是否提供勞工清楚明確的聘僱契約，且以其理解的語言書寫？
- （三）是否禁止收取招聘費用、押金或其他不合理費用？
- （四）是否禁止雇主或仲介扣押勞工的護照、身分證或其他個人文件？
- （五）是否允許勞工自由離職，並依契約規定辦理合理通知程序？



### 二、工資與報酬

- （一）是否確保工資符合或高於法定最低工資標準？
- （二）是否以貨幣足額支付工資，不以實物或代金取代？
- （三）是否提供透明且清楚薪資明細並列明扣款項目？
- （四）是否確保所有加班均為勞工自願，並支付符合法規的加班費？
- （五）是否禁止任何形式的債務勞動或工資扣留，以限制勞工行動自由？

### 三、勞動條件與工作環境

- （一）是否確保工作場所安全，符合職業安全衛生相關規範？
- （二）是否確保勞工享有足夠的休息時間、例假與休假權益？

5. 公平招聘倡議（Fair Recruitment Initiative, FRI）於2014年由國際勞工組織推動，旨在促進公平移民與招聘制度，強化了國際合作，並提供知識與工具以推動相關議題的討論。

- (三) 是否確保宿舍環境符合基本居住標準，如適當的衛生設施與隱私空間？
- (四) 是否禁止體罰、騷擾、恐嚇、言語或身體暴力等不當對待？

#### 四、勞工自由與行動權利

- (一) 是否禁止透過暴力、威脅、扣留證件、財務負擔或其他懲罰性手段限制勞工行動自由？
- (二) 是否確保勞工在休息時間可自由外出，不受不當限制？例如宿舍門禁。
- (三) 是否確保勞工享有加入工會及參與集體談判的自由？

#### 五、申訴機制與監督

- (一) 是否設立透明、安全且無報復風險的申訴管道？
- (二) 是否確保申訴案件可被獨立調查並適當處理？
- (三) 是否定期接受內部或外部稽核，以確保無強迫勞動情事？

#### 六、供應鏈管理與盡職調查

- (一) 是否要求所有供應商與仲介機構遵守相同的「禁止強迫勞動」標準？
- (二) 是否對供應鏈進行盡職調查，以辨識並預防潛在的強迫勞動風險？
- (三) 是否建立風險預警機制，並對違規供應商採取適當處置？

### ◎ 伍、結論：強迫勞動案件鑑別評估基準及檢視表的重要性

近年來因外籍勞工權益問題而屢受國際關注，尤以漁業部門為甚，遠洋漁船勞動條件長期惡劣，致使美國國務院在《人口販運報告》(Trafficking in Persons Report, TIP Report) 中將台灣列為需關切區域，並由美國海關與邊境保護局 (Customs and Border Protection, CBP) 限制部分漁獲進口<sup>6</sup>。除此之外，紡織產業亦因外籍勞工聘僱過程中涉及過高仲介費、超時工時及人身自由受限等問題，而遭公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA) 等國際組織點名，質疑其供應鏈可能涉及強迫勞動。

在國際供應鏈人權標準日益嚴格之趨勢下，台灣若未能及時回應，將不僅面臨國際市場競爭力下降之風險，亦可能遭遇貿易限制之挑戰。為維持我國產品於國際市場之信譽與永續性，政府與企業亟須協



6. 國際勞工事務局 (Bureau of International Labor Affairs, ILAB) 根據 2005 年《人口販運受害者保護再授權法》(Trafficking Victims Protection Reauthorization Act, TVPRA) 和隨後的重新授權，有理由相信這些貨物及其來源國是由童工或強迫勞動生產的，違反了國際標準。



力強化供應鏈治理，推動符合國際標準之勞動政策，使產業發展與人權保障得以並行，以實現負責任且永續之經濟模式。基於此，本文最後提出以下四點建議，作為立法與制度建構之參考：

### 一、借鏡國際供應鏈人權立法，建立強迫勞動防治專法或納入現行法規

借鑑歐美各國的立法經驗，短期內可修訂《就業服務法》、《勞動基準法》、《人口販運防治法》、《政府採購法》及相關公司治理與金融法規，明確規範企業於供應鏈之責任及違規處罰機制。中長期則可研議制定《杜絕強迫勞動國家人權計畫》或訂定專法，涵蓋企業盡職調查義務及禁止強迫勞動產品進口與販售等內容，以進一步提升企業人權治理。

### 二、落實企業盡職調查，推動強迫勞動風險管理機制

隨著全球供應鏈責任標準逐步提高，人權盡職調查已成國際趨勢。台灣應參考經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）《負責任商業行為盡職調查指南》，要求企業定期識別並評

估供應鏈潛在之強迫勞動風險，並建立完善之預防與補救措施。政府則應提供明確指引與資源，協助企業落實制度，提升透明度與合規性。

### 三、引入第三方認證機制，提升產業合規能力

為保障勞工權益並強化國際市場信譽，應鼓勵企業導入第三方人權與勞動標準認證機制，如 FLA、SA8000 與 WRAP 等。此類機制有助企業及早發現並改善勞動問題，進而降低貿易風險並強化品牌形象。政府可透過積極的法規或策引導，鼓勵企業自願或強制性採納認證機制，提升整體產業人權治理能力。

### 四、參考國際強迫勞動鑑別標準，制定適用於台灣的風險評估指標

參考 ILO 所提出的 11 項強迫勞動指標，建立適用本地的風險評估指標。針對高風險產業發展具體評估項目，如聘僱透明度、仲介費用、工時與薪資、自由離職權利等，同時應建立有效的內外部申訴與救濟機制，確保企業履行標準要求，並為受害勞工提供即時援助與長期保障。

## 參考文獻

1. 孫友聯（2021），《新疆棉事件後，台灣應重視企業社會責任及供應鏈人權保護法制化問題》，台北：報導者 2021/7/19 報導。
2. 台灣勞工陣線（2025），《台灣企業落實禁止強迫勞動政策問卷調查報告》，台北：台灣勞工陣線。
3. 移民署（2013 年），《移民署人口販運被害人鑑別原則》，台北：移民署。
4. 法務部，〈人口販運被害人鑑別原則及參考指標表〉。台北：法務部。
5. 國際勞工組織（ILO），《Fair Recruitment Initiative (FRI)》。Fair Recruitment Initiative | International Labour Organization。
6. The Bureau of International Labor Affairs (ILAB) (2014)，〈List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor〉。  
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods-print>。