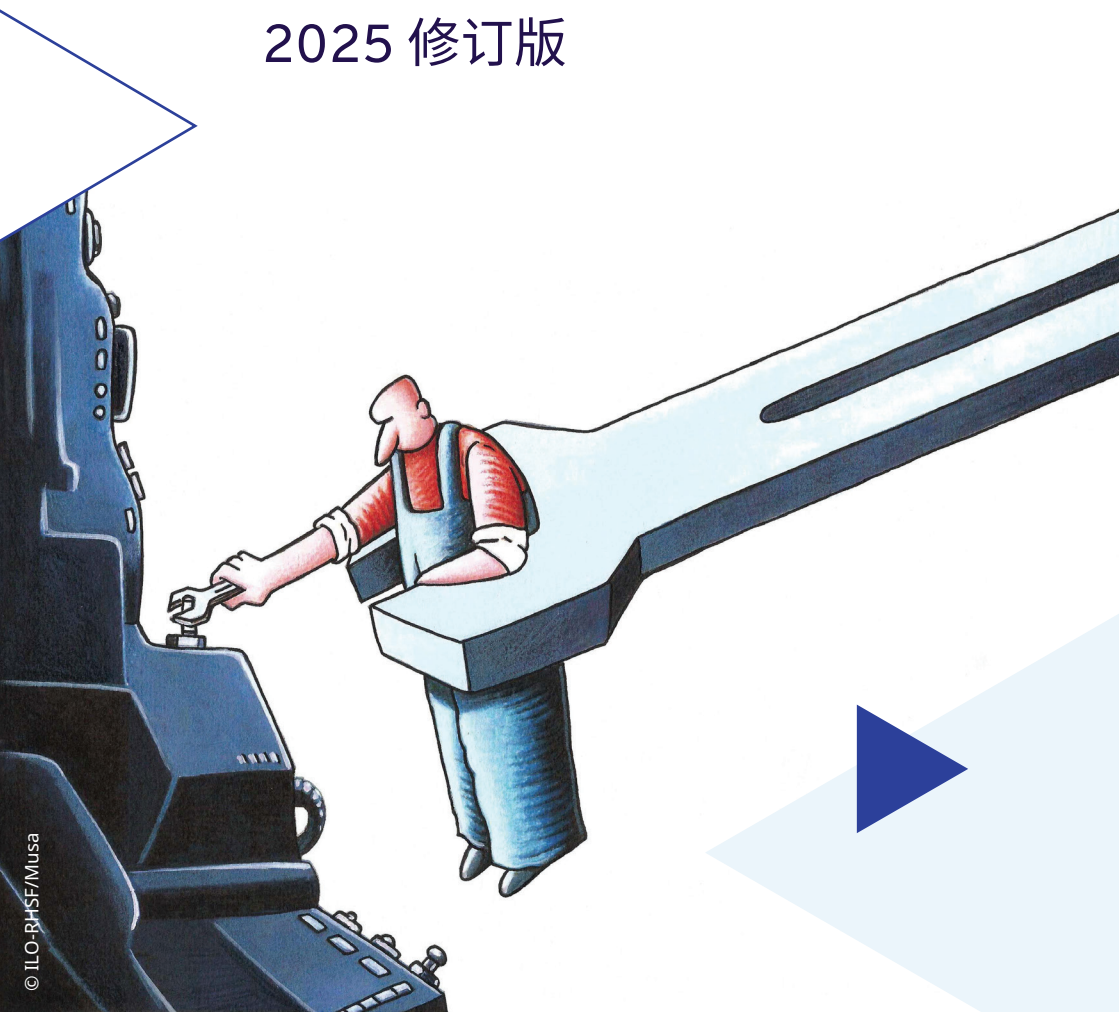




International
Labour
Organization

► ILO 强迫劳动指标

2025 修订版



► 引言

本手册旨在帮助一线工作人员发现潜在的强迫劳动受害者，并推动开展进一步调查。通过突出此类案件中最常见的指标，本手册旨在提醒人们注意可能表明存在强迫劳动风险的警示信号。指标清单以国际劳工组织数十年来在不同地区和行业开展强迫劳动研究与实践的经验为基础。该清单并非穷尽所有情况，而是反映最常见的迹象，并可根据具体背景、行业和法律框架进行调整。

每项指标均配有来自真实当事人陈述和法院案件的实例，

以帮助读者在实践中理解。

这些指标不仅有助于识别相关风险和情况，还可为

后续转介、正式认定、相关法律程序

以及数据收集提供支持。



© ILO-RHSF/Matías Tejeda.¹

¹ 2021 年，国际劳工组织（ILO）与 Human Resources Without Borders（RHSF）携手 Cartooning for Peace，共同举办了题为“如果你的画笔成为反对强迫劳动的工具会怎样？”的强迫劳动漫画比赛，旨在提高认识、激发行动，并强调消除这一严重侵犯人权行为的紧迫性。本手册收录了该比赛的部分漫画作品。

► 1. 什么是强迫劳动，什么不是强迫劳动？

1.1. 强迫劳动的定义

国际劳工组织《1930年强迫劳动公约》（第29号）将强迫或强制劳动定义为：“‘强迫或强制劳动’一词系指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务。”

这一定义包含三个关键要素：

1. **工作或服务** – 涵盖公共或私营部门、正规或非正规经济中一切形式的工作、服务或就业，无论是否订有合同。还包括在某些国家背景下可能未被法律认定为“工作”的活动，例如卖淫或乞讨。
2. **任何惩罚的威胁** – 指为迫使某人工作而使用的各种威胁或惩罚，包括直接或间接的胁迫、法律或经济制裁，以及剥夺权利或特权。重要的是，应从遭受威胁者本人的角度评估这种威胁。
3. **缺乏自愿同意** – 指在从事工作时缺乏自由且知情的同意，和/或无法在任何时候撤回这种同意。换言之，就是劳动者是否有离开这份工作的自由。



© ILO-RHSF/Elena Ospina Mejía.



► 2. 指标简介

2.1. 目的

将国际标准转化为可操作的指标，对于在实践中发现强迫劳动风险至关重要。这些指标可用于日常检查，帮助识别可能存在的强迫劳动情况；也可用于识别可能需要可能成为受害者的个人，以便将其转介至正式认定和保护程序，并在适当情况下追究行为人的责任。执法人员、劳动监察员、工会人士、雇主或法律专业人员可利用这些指标识别并报告疑似强迫劳动案件。对于其他可能接触受害者的人士，例如医疗服务提供者、劳动事务专员、社会工作者或教师，这些指标同样具有价值。其使用并不限于工作场所；在移民或拘留中心、边境检查站、雇主提供的住宿场所、交通枢纽、宗教或社区场所、监狱和移民中心等任何可能发生剥削风险的地方，这些指标都具有相关性。

2.2. 重要注意事项

本清单涵盖强迫劳动案件中最常见的指标。不过，可能需要针对特定行业（例如渔业或家政工作）进行调整，也可能需要针对特定形式的强迫劳动（例如性剥削、债役、奴隶制残余形式或国家强加的强制劳动）作出适配。调整时还应考虑国家法律、处于脆弱境况的人群，并与社会伙伴及相关非政府组织合作制定。

必须认识到，应从受害者的角度解释这些指标。例如，儿童可能更容易受骗，即使只被带到不远的地方，也可能无法自行回家；移民工人（无论国内还是跨国移民）可能比当地劳动者面临更严重的孤立；识字能力有限的人可能更容易遭受欺骗。某些在外人看来不可信的威胁，例如宗教胁迫，对受害者而言可能极具说服力，并造成强烈恐惧。

解释指标时，还必须避免偏见或歧视。例如，一名劳动监察员若认为：“我不会接受这样的工作条件，但对这些工人来说没关系，因为这总比他们在本国的条件好”，这种观点必须明确受到质疑。

最后但同样重要的是，单独出现一项指标并不能证实存在强迫劳动，但它表明存在风险，应促使进一步询问和调查。并非每个案件都会出现所有指标；反过来，没有出现这些指标也不应据此排除强迫劳动。劳动者表面上可能拥有体面的条件和行动自由，但仍可能处于胁迫之下。最终，是多项指标的组合——尤其是胁迫证据以及缺乏自由和知情同意——指向强迫劳动情形。本指标清单并非穷尽性的，应被视为一种灵活且不断发展的工具。



► 3. ILO 强迫劳动指标

3.1. 滥用脆弱处境

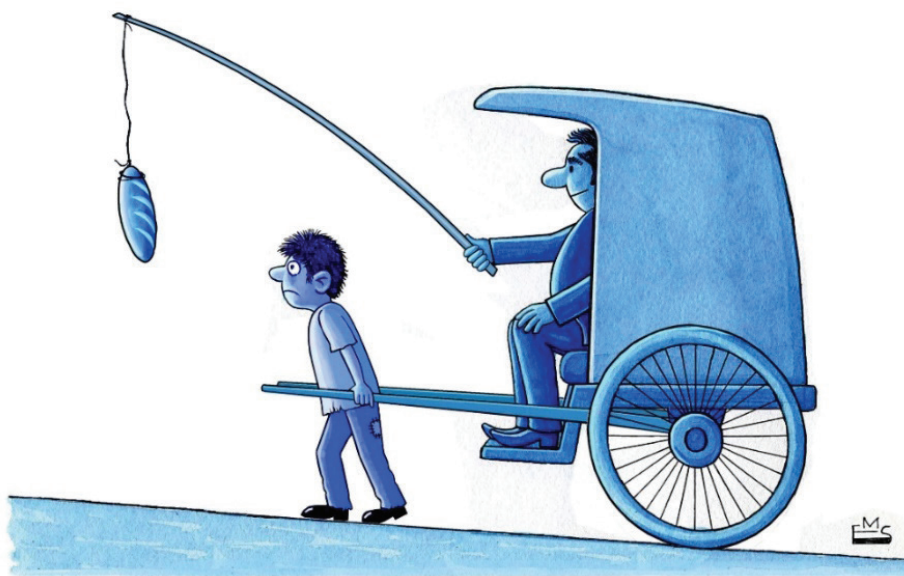
我别无选择——我一个人也不认识，不会说当地语言，而他们知道我的移民身份不合法。我睡在餐厅地板上的一张床垫上，他们只给我吃剩饭。我每天工作很长时间，拿到的工资甚至不足以维持生计。

在卢森堡工作的巴基斯坦籍服务员
(ILO, 《强迫劳动：法院判决案例集》，即将出版)

任何人都可能陷入强迫劳动。然而，一些人比其他人更容易处于脆弱境况。例如，移民工人陷入强迫劳动的风险是其他劳动者的三倍。

所谓滥用脆弱处境，是指不道德的雇主或招聘者故意利用劳动者的脆弱处境，例如其工作或居留身份不正规，以强加劳动者在其他情况下绝不会接受的恶劣工作条件或任务。在某些情况下，他们甚至会故意制造脆弱处境，例如向劳动者提供毒品或酒精，使其成瘾。

其他会增加强迫劳动脆弱性的因素包括身体或精神残疾、文盲或缺乏基本算术能力，以及将工作许可或居留许可与特定雇主绑定的制度。欺诈做法也可能造成多重依赖，使劳动者不仅在就业方面依赖同一雇主或招聘者，在住房、食物，甚至家庭成员就业方面也依赖对方。



© ILO-RHSF/Makhmudjon Eshonkulov.

3.2. 欺骗

他们答应我们会在附近的家庭工作，还能见到家人，可后来却把我们带到很远的地方，不让我们离开。我们每天都工作，却拿不到工资；他们还说，如果我们出去，就会杀了我们。

菲律宾一名 13 岁女孩
(ILO, 《强迫劳动：法院判决案例集》，即将出版)

欺骗是指没有兑现向劳动者作出的承诺，无论该承诺是口头还是书面的。

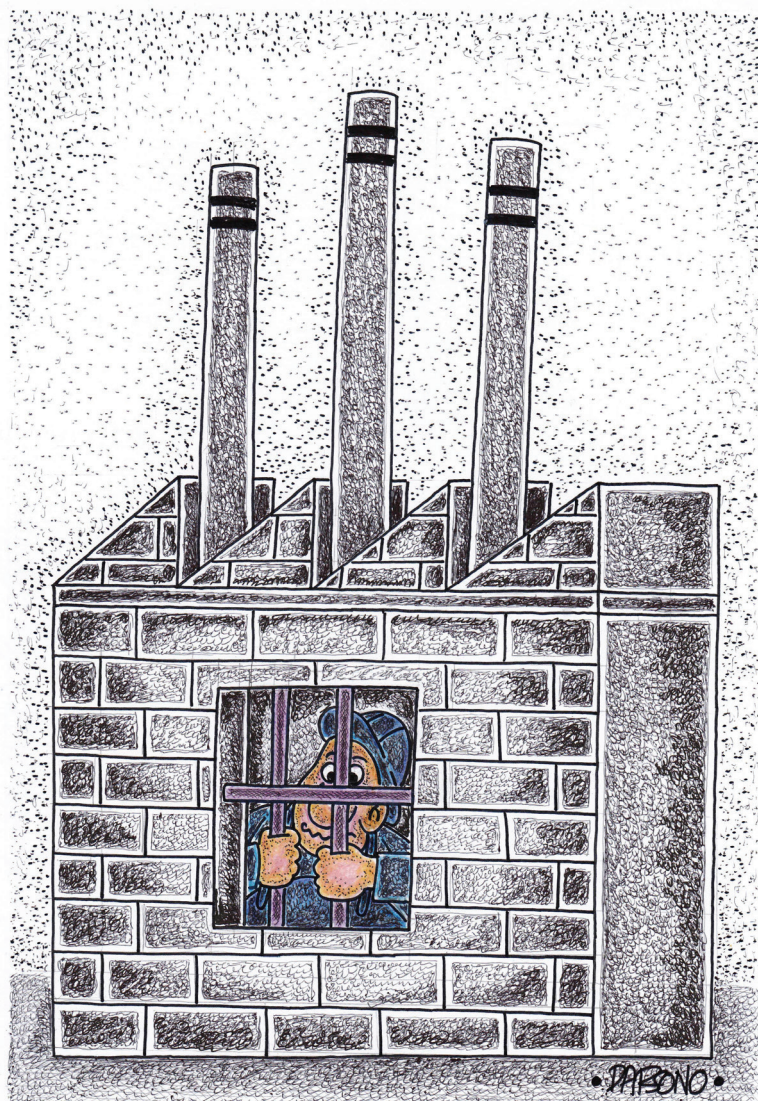
强迫劳动受害者往往是在“工作体面、报酬优厚”的承诺下被招募的。然而，一旦开始工作，承诺的条件并未兑现，他们便发现自己被困在受虐待的处境中，实际上没有真正离开的可能。

虚假承诺不仅可能涉及工资和工作条件，还可能涉及工作的性质或地点、住房和生活条件、取得正规移民身份、雇主身份，甚至接受教育的机会。在这种情况下，劳动者并未作出知情同意；如果他们事先知道真相，就绝不会接受这份工作。

儿童也可能受到欺骗，或者其父母被误导，例如被保证孩子将被送去上学。

在没有书面合同，或条款和条件界定不清的情况下，欺骗风险会更高。在非正规经济中，证明欺骗行为也可能更加困难。

即使已经签署合同，也可能发生欺骗。例如，移民工人可能在迁移前签署了载明约定条件的合同，但抵达目的地后，却被迫把签署一份“替代合同”作为开始工作的前提。这份替代合同可能使用他们无法理解的语言，规定远为恶劣的条件，甚至安排与最初约定完全不同的工作。



3.3. 限制行动自由

■我想离开，但他们一直监视我，而且总是把我锁起来。

在黎巴嫩工作的多哥籍家政工
(ILO, 《我无法忍受像奴隶一样生活》, 2017)

劳动者在招聘过程中（例如运输途中），以及在工作场所或雇主提供的住宿场所，其行动都可能受到限制。

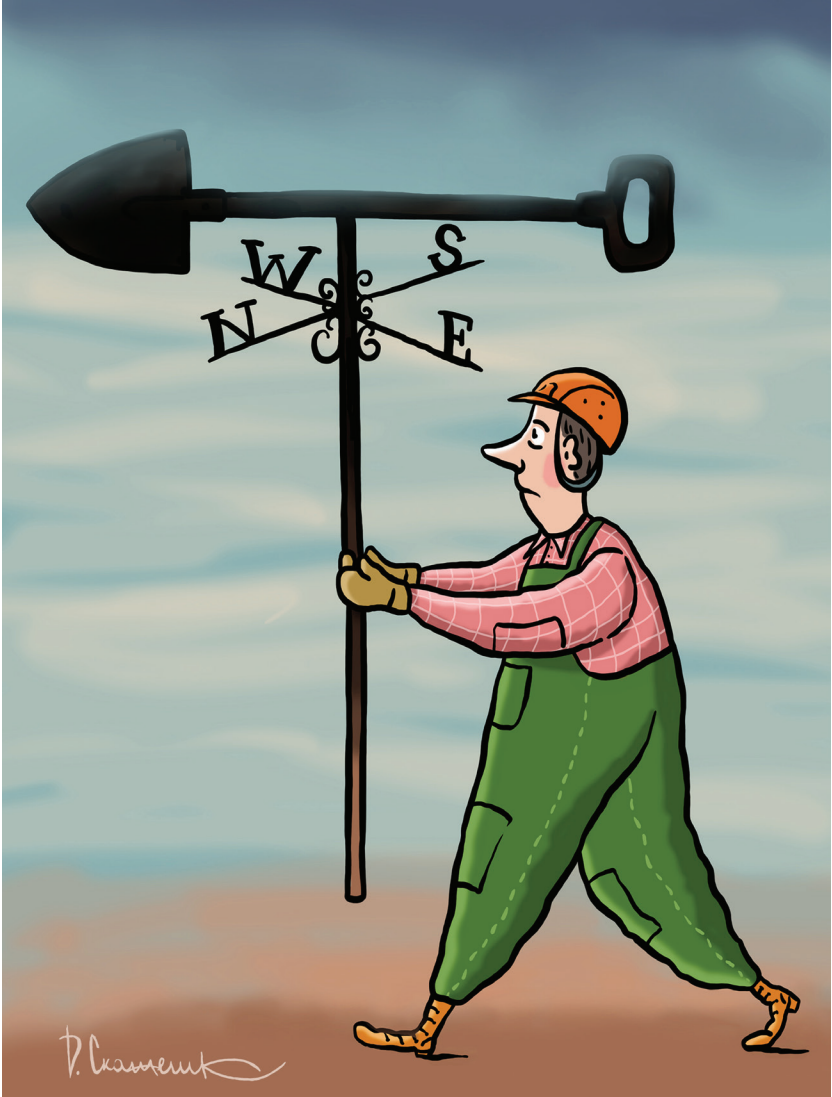
一个明显的例子是劳动者被锁在工作场所内。这不仅侵犯其行动自由，在发生火灾或其他紧急情况时还可能使其面临严重危险。

限制劳动者行动的方式还有很多，例如：

- ▶ 劳动者离开工作场所必须有人陪同；
- ▶ 对劳动者离开工作场所的时间进行计时；
- ▶ 统一安排从宿舍到工作场所的交通；
- ▶ 实行宵禁；
- ▶ 法律规定移民工人未经雇主许可不得离境。

上述所有情形还可能使劳动者难以寻求援助。

某些正当考虑可能使特定措施具有合理性，例如为了保护高价值物品设置监控摄像头或保安，或为了保障危险工作场所的安全。但这些措施应当合理且符合比例原则。



3.4. 隔离

离开庄园的唯一方式是坐飞机，步行根本不可能。主管说，只有等我们完成工作，飞机才会离开。在那之前，我们根本出不去。

巴西亚马孙地区一名农场工人
(ILO, *《打击强迫劳动：巴西的例子》*, 2009)

强迫劳动受害者经常被隔离，以便更容易控制他们，并防止其逃离或寻求帮助。

隔离可以采取不同形式。受害者可能被安置在偏远地点，不知道自己确切身处何处，也没有离开的手段。工作地点可能远离最近的村庄，而且没有可用交通工具。例如，这种情况可能发生在农村地区或非法采伐等活动中。

劳动者也可能在有人居住的地区被隔离，例如手机或其他通信工具被没收，以阻止其与家人联系或寻求帮助。其家人也可能直接受到威胁，以阻止他们设法联系劳动者。限制劳动者参加宗教活动或进入社区中心，也是维持社会隔离、阻止其获得支持或建议的一种方式。

对于住在雇主家中的家政工，这些风险尤其严重，因为其行动、通信和访客都可能受到严格控制，而外部监督又十分有限。

他们拿走了我的护照，还说我是非法居留。我一直被监视，从不允许独自外出；有访客时，他们会把我藏起来，举行社交活动时还强迫我待在地下室。

美国一名菲律宾移民
(ILO, *《强迫劳动：法院判例集》*，即将出版)

非正规就业会进一步加剧劳动者的隔离：未登记的经营场所往往避开劳动监察，劳动者也可能处于工会覆盖范围之外。



3.5 身体暴力和性暴力

■ 当我达不到他们规定的目标时，他们就打我、用电击我。有时他们逼我做俯卧撑，直到我倒下，甚至掐住我的脖子杀鸡儆猴。

在柬埔寨诈骗中心工作的一名印度尼西亚劳动者
(ILO, 《强迫劳动：法院判决案例集》，即将出版)

在任何情况下，对劳动者实施身体暴力或性暴力都是不可接受的，并构成强迫劳动的强烈指标。在某些案件中，劳动者若不服从，可能受到“伤害其亲属”的威胁；也可能被迫目睹同事遭受暴力，以阻止其投诉、逃跑或求助。

性暴力可被用作控制和羞辱的手段。在商业性剥削案件中，强奸经常被用来“摧毁”受害者的反抗，使其感到羞耻，并迫使其保持沉默、不敢求助或披露虐待。

遭受暴力的劳动者可能出现可见伤痕，例如瘀伤或未经治疗的伤口。他们也可能表现出心理影响，包括焦虑、恐惧、顺从、压力或创伤后应激障碍症状。反复怀孕或感染性传播疾病，也可能是性暴力的进一步警示信号。

诱拐或绑架是一种极端形式的暴力，可被用来把个人“招募”进强迫劳动。



3.6. 恐吓和威胁

他说，如果我不再为他工作，他就会把我的视频和照片给我父母以及所有认识我的人看。他威胁要伤害我的家人、打我，还要把我扔在公路上。我一直生活在恐惧中——害怕他会对我，或对我爱的人做什么

克罗地亚一名遭受强迫性剥削的女性
(ILO, 《强迫劳动：法院判决案例集》，即将出版)

强迫劳动受害者可能遭受恐吓和威胁：可能是在他们抱怨工作条件或试图离职时，也可能是事先就通过恐吓制造恐惧、迫使其服从。劳动者甚至可能在一开始就受到恐吓或威胁，被迫接受某份工作。

除暴力威胁外，常见的恐吓形式包括：

- **工作或移民身份不正规：**“我要向当局举报你，你会被遣返。”
- **不了解法律和权利：**“如果你离开这所房子，警察会逮捕你。”这种说法会使劳动者不信任执法机关。
- **经济依赖：**威胁施加更恶劣的工作条件或扣发工资。

威胁可能直接针对劳动者，也可能延伸至其亲属或同事：“你要是不服从，就看看会发生什么。”

恐吓可能是更广泛心理暴力计划的一部分，旨在加深劳动者的脆弱性和顺从，例如持续辱骂、贬低和羞辱。

重要的是，必须从劳动者自身的视角和信念出发评估威胁。即使威胁基于迷信（“你会遭到诅咒”）或错误信息（“如果你跟工会说话就会被解雇”“这里的劳动监察员不可信”），劳动者仍可能认为这些说法可信，因此这些威胁仍可成为强有力的胁迫手段。



© ILO-RHSF/E. Alexandra Grant.

3.7 扣留身份证件

■ 我一到那里，他们就拿走了我的护照，并拒绝归还。没有护照，我无法向当局求助，无法离开这个国家，也无法证明自己的身份。雇主反复威胁说，如果我不偿还旅费，就要向移民当局举报我。我不被允许休息，也不被允许用自己的母语与别人交谈。

在秘鲁工作的一名菲律宾女性
(ILO, 《强迫劳动：法院判决案例集》，即将出版)

扣留身份证件和/或旅行证件是一种十分常见的控制手段，尤其常见于移民工人。

没有这些证件，劳动者往往因害怕被遣返而觉得无法向当局求助。他们还可能无法换工作、获得基本服务或离开所在国家。

一些不道德的雇主或招聘者以所谓安全考虑或正在办理签证等行政手续为由，无限期扣留劳动者的身份证件。

评估这种做法时，关键在于劳动者是否能够在任何时候自由取用自己的证件，而无需事先获得批准。



3.8 扣发工资

■ 我到塞舌尔时，以为会有一份好工作和公平的工资，就像在家乡时他们承诺的那样。但一切完全不同。我连续四个月每天都做繁重的建筑工作，却从未拿到他们承诺的任何工资。我询问工资时，他拿刀威胁我。我感到害怕又无助。没有工资，我既无法养活自己，也无法寄钱回家。他们扣着我的护照，强迫我继续无偿工作。

在塞舌尔工作的一名孟加拉国建筑工人
(ILO, 《强迫劳动：法院判决策例集》，即将出版)

工资支付不规律或延迟，并不会自动构成强迫劳动。所谓扣发工资，是指故意且系统地扣留应付工资，以迫使劳动者留在工作岗位并阻止其离开。结果，劳动者可能觉得自己不得不继续为虐待性的雇主工作，否则就会失去对方拖欠的工资。

评估时的关键问题是：工资是否被故意扣留，以限制劳动者终止劳动关系或更换雇主的自由。

不道德的雇主可能使用各种虚假理由逃避支付工资，例如：

- 声称工作质量差，或少报劳动者完成的工作量；
- 设定不可能完成的生产目标；
- 以“实物”而不是货币支付工资；
- 因缺勤或所谓错误而处以罚款；
- 对工作工具、食物、住宿或招聘费用进行非法或任意扣款。

证明扣发工资可能十分困难。工资单和记录可能被伪造，劳动者的银行账户也可能由雇主控制。在某些案件中，工资虽被存入劳动者银行账户，但劳动者随后被迫以现金形式把钱退还给雇主或第三方，从而制造“已依法支付工资”的假象。



© ILO-RHSF/Daniela Lyon Blanco.

3.9 债役

■ 我们替地主干活来偿还债务……整整工作一年，地主只给了我们一袋米和一套衣服。我们没有离开他的自由。

尼泊尔一名曾遭受债役的女性
(ILO, [《充满希望、摆脱债役的未来》](#), 2021)

债役是指人们为了偿还欠雇主或招聘者的债务，被迫违背自身意愿工作；或者债务被故意操纵，使其无法还清。

这种情况可能发生在还款条件界定不清、劳动者被迫为食物和住宿支付虚高价格、工资被非法扣减、账目被伪造，或违法适用极高利率时。

结果是，劳动者在不定期限内被束缚于某个雇主或债权人，这一期限可能从一个季节延续到多年，甚至跨越几代人。在某些情况下，债务会被“继承”，儿童被招来工作，以偿还父母的贷款。

债务最初可能源于工资预支，也可能是在缺乏社会保护的情况下，为支付招聘费用或医疗支出而借款。**招聘费用或相关成本不应向劳动者或求职者收取，也不应由其承担** (ILO, [《公平招聘的一般原则和操作指南以及招聘费用和相关成本的定义》](#), 2019)。



Gargalo

© ILO-RHSF/Gargalo Vasco.

3.10 恶劣的工作和生活条件

■ 我被招来照料牲畜，但从来没有拿到过工资。我穿着一件薄外套和手套，在严寒中户外工作，每天只吃一顿饭。严重冻伤让我失去了好几根手指。

蒙古一名 56 岁牧民
(ILO, 《强迫劳动：法院判决案例集》，即将出版)

强迫劳动受害者可能被迫在有辱人格的工作条件下劳动（例如羞辱性、不卫生或贬损人格的条件），或在危险条件下劳动（例如工作艰难、危险，或缺乏适当的防护装备），明显违反劳动法和人的尊严。他们还可能被迫居住在低于基本标准的环境中，例如过度拥挤、不卫生且没有隐私。

尽管恶劣的生活和工作条件本身并不会自动构成强迫劳动，但这类情况经常出现在强迫劳动案件中。

因此，只要劳动者面临风险，例如缺乏适当防护装备或培训、卫生条件不足、没有供暖、自来水或足够食物，或存在任何其他危及健康的情形，就需要进一步调查。

评估时的关键问题是：劳动者是否受到胁迫，被迫继续忍受其他人会拒绝承受的条件；并应调查这种胁迫是通过何种手段实现的。



3.11 超时加班

我每天工作超过 15 个小时，没有休息日，也没有休息时间，午夜以后才能睡觉。

在科威特一户家庭工作的津巴布韦女性
(ILO, 《强迫劳动：法院判决案例集》，即将出版)

工作时间过长本身并不会自动构成强迫劳动，但应引起更仔细的审查，特别是当工时超过国家法律或集体协议规定的上限时。

判断加班是否构成强迫劳动可能较为复杂。国际劳工组织实施公约和建议书专家委员会曾指出，一些案件中，劳动者因害怕被解雇而接受超过国家法律允许范围的过度加班；另一些案件中，计件工资和生产率制度迫使劳动者长时间工作，仅仅为了达到最低工资水平。

评估时的关键因素包括：劳动者拒绝加班是否会受到惩罚，例如被解雇、列入黑名单，或被排除在今后的加班机会之外。

强迫加班在某些行业尤其普遍。家政工和渔民可能每周 7 天、每天 24 小时随时待命，没有休息日或休息时间。在制造业，强迫加班常与不切实际的生产目标有关。在工作时间界定不清或缺乏书面合同时，风险会进一步增加。

超时加班不仅会引发胁迫方面的担忧，还会危及健康与安全，使劳动者面临更高的受伤、患病甚至过早死亡风险。

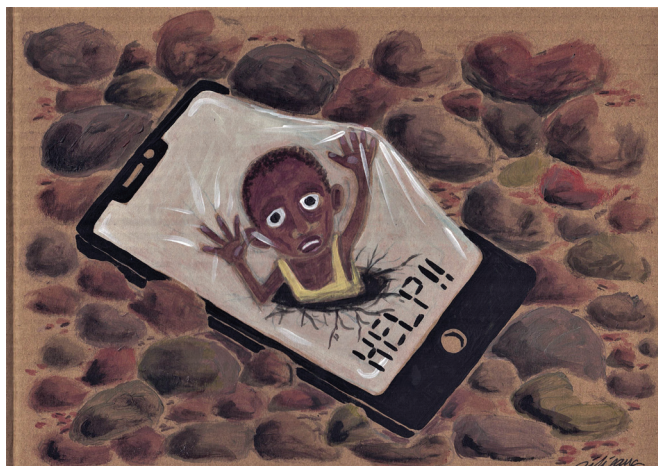


► 4. 如何使用这些指标

这些指标可以帮助发现潜在的强迫劳动受害者，并应促使进一步调查，以确认是否构成强迫劳动案件。在实践中，这意味着识别早期警示信号或“红旗”。例如，上锁的门、装有栏杆的窗户或围栏区域都可能引起关注，并应提出关键问题，例如劳动者是否可以自由离开场所。如果出现疑点，就需要进一步询问，以了解任何限制背后的原因并评估其正当性。收集证据至关重要，可包括分别访谈劳动者和雇主、检查工作和居住空间，以及寻找其他迹象，包括进行突击检查。某些指标较为客观，例如身体伤害；另一些指标则更具主观性，例如恐惧或顺从的行为，因此更难记录。

传播指标清单可能很有用，但应根据受众进行调整。简洁形式（例如口袋卡）可能适合移民工人，而更详细的版本则更适合执法人员。

此外，这些指标还可按照 ILO 指南支持数据收集工作。



© ILO-RHSF/Pilar Parra.

▶ 5. 特殊情形：国家强加的强迫劳动

国家强加的强迫劳动源于国家法律、政策或实践，识别起来可能更加困难。与私人主体实施的情形不同，这种劳动义务是通过立法，或由国家机关及其工作人员直接施加的。因此，强迫劳动的许多常见指标，例如欺骗、扣留证件，或雇主和招聘者实施的威胁，可能并不以同样方式出现。相反，强制性被嵌入个人实际上无法拒绝的正式规则或命令之中，因此更难辨别。

关键在于评估国家要求个人从事工作或提供服务的做法，是否超出了 ILO 公约所允许的范围，或者是否属于 ILO 公约所禁止的行为。

国家强加的强迫劳动可采取多种形式，包括：

- ▶ 以强制劳动作为政治胁迫手段，或惩罚发表政治观点、或表达反对既定政治、社会和经济制度观点的人；
- ▶ 为经济发展目的动员劳动力；
- ▶ 将强迫劳动作为劳动纪律手段；
- ▶ 因参加罢工而予以惩罚；
- ▶ 基于种族、社会身份、国籍或宗教理由实施涉及强制劳动的歧视性做法。

当国家机关超出或滥用 ILO 第29号公约所允许的强制劳动狭义例外时，也可能构成国家强加的强迫劳动：

- ▶ **义务兵役：**第29号公约只允许将义务兵役用于纯军事性质的工作。超出这一范围，就会引发是否符合公约的疑问。
- ▶ **正常公民义务：**有限的公民义务，例如陪审义务，是允许的。但如果利用这一例外为更广泛的公共工程或经济项目提供正当理由，就违反了该例外的界限。

- **监狱劳动：**可以要求已定罪人员从事监狱劳动，但必须由公共机关直接控制和监督，且不得用于为私人个人或企业生产商品或提供服务。将这一要求扩大到定罪前的被拘留者、在私人经营的监狱中实施，或让劳动成果惠及私人个人或企业，均会超出该例外；除非能够保证已定罪人员对该劳动作出自由、正式且知情的同意。
- **紧急情况下的劳动：**在真正的紧急情况下，例如战争、重大灾害（火灾、洪水、饥荒、地震）、严重疫情或危险虫害暴发，当局可以要求人们提供帮助。但这一例外范围很窄。紧急情况下要求的任何强制劳动都必须是严格必要的，在范围和持续时间上受到限制，并与该紧急情况直接相关。扩大“紧急情况”的定义，或在紧急情况结束后继续实施强制劳动，都会违反这一例外，并构成强迫劳动。
- **轻微社区服务：**偶尔维护公共空间等直接惠及社区的小型社区任务可以被允许，但前提是就服务的必要性征求社区成员意见。如果工作量变得很大，或干扰正常就业，该例外便不再适用。

基本原则和工作权利处
治理和三方机制司
国际劳工局

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22 – Switzerland
T: +41 (0)22 799 61 11
E: fundamentals@ilo.org/[forcedlabour](https://www.ilo.org/forcedlabour)

► [ilo.org/forcedlabour](https://www.ilo.org/forcedlabour)