



International
Labour
Office

国际劳工组 织强迫劳动 指标



打击强迫劳动特别行动计划

指标介绍

本手册介绍了国际劳工组织强迫劳动指标。设立这些指标的目的是为了帮助“第一线”的刑法执法人员、劳动监察员、工会干事、非政府组织工作人员及其他人员确定可能陷入强迫劳动困境、需要紧急援助的人群。强迫劳动指标代表了最常见的表明可能存在强迫劳动的迹象或“线索”。

强迫劳动指标均来自国际劳工组织打击强迫劳动特别行动计划（SAP-FL）的理论和实践经验。所有指标的设立依据均为1930年国际劳工组织强迫劳动公约（第二十九号公约）中对于强迫劳动所下的定义：“以任何形式的惩罚作为威胁，强迫任何人进行的、该被强迫者并非出于自愿开展的所有工作或服务。”

本手册分别介绍了全部十一种指标，并通过现实生活当中的例子来阐述每一种指标，同时配以简短的文字，说明各指标在实践中的含义。这些指标将帮助读者理解强迫劳动怎么发生，及其如何伤害被害人。

强迫劳动指标：

- 乘人之危
- 欺诈
- 限制行动自由
- 隔离
- 身体性暴力
- 恐吓和威胁
- 扣留身份证明文件
- 拖欠工资
- 债役
- 恶劣的工作和生活环境
- 过度加班

有些时候，在某种场合中只要出现上述指标中的一个，即意味着存在强迫劳动行为。但在其他一些情境，可能需要同时出现几个指标，才可能表示存在强迫劳动。总的来说，上述十一个指标涵盖了强迫劳动行为中可能存在的主要要素，因此，可以作为劳工个人是否受到强迫劳动迫害的考量依据。

读者如欲了解如何在实践中使用上述指标，可登陆国际劳工组织网站，上面提供了关于确定和研究强迫劳动案例的在线电子学习工具。



乘人之危

“有个中国来的女仆，一年三百六十五天做工，没有假日，除了‘早上好’、‘晚上好’，不会讲一句法语。由于语言不通、持续工作且被隔绝起来，她处于一种依附状态。这个女仆是名副其实的奴隶。”

法国某劳动监察员

任何人都有可能成为强迫劳动的被害人。而那些缺乏当地语言或法律知识，没有多少谋生选择，属于宗教中的少数派或少数民族团体，身患残疾或因其他原因而显得与大多数人不一样的人，这些人在生活中尤其脆弱，容易受到他人虐待，更易成为强迫劳动的被害人。

仅仅因为处于某种弱势的处境，例如，缺乏其他谋生方式，并不一定会导致强迫劳动的发生。只有当雇主利用了劳工的弱势处境，强迫劳工过度加班或扣押工资等，这时才会出现强迫劳动的情况。当劳工对于雇主有着多方面依赖的时候，例如，不仅工作需要雇主提供，住房、饮食以及亲戚的工作，都有赖于雇主的时候，这时候更容易出现强迫劳动。



欺骗

“妈妈告诉我，阿姨要带我去跟她一起生活。阿姨说会付学费给我上学，但是她并没有信守诺言。相反，她让我做了她的女仆。”

赞比亚某年轻妇女

欺骗指的是未能够向劳工兑现承诺，不论是口头或书面形式的诺言。强迫劳动被害人常常在应聘时得到工作体面、工资高的承诺。当他们入职上班时，之前承诺的工作条件都没有实现，劳工发现自己处于虐待性的工作环境，同时又没有能力逃脱。这时，劳工对于摆在面前的工作并没有获得充分的信息，也没有表达接受意愿的自由。如果他们事先知道实际情形，绝不会接受该工作。

欺骗性的招募行为可能包括：对于工作条件和工资的虚假承诺，还可能包括对于工作类型、住宿条件和生活环境、取得合法移民身份、工作地点、雇主身份等方面的虚假承诺和信息。有的雇主可能向儿童本身或其父母作出供其上学、或关于探访父母或父母探视频率的虚假承诺，以此来招募儿童，也属于欺骗性的招募行为。



限制行动自由

“门是铁门，窗户也架了栏杆，像个监狱。完全没有办法逃脱，任你三头六臂，一点辙儿都没有。都是他们带着我去接客人，然后送我回来。整个过程都在监视之下进行。”

16岁哈萨克斯坦女孩被贩卖到俄罗斯做妓女

受到强迫劳动迫害的劳工有时会被锁起来，受到监视，以防他们在做工或运输过程中逃跑。

如果劳工不能够自由进出工作场所，且工作场所中设置了一些被认为是不合理的限制，这很有可能意味着存在强迫劳动行为。合法的限制内容可能包括：在危险工作场所为保护工人安全而设置的相关防卫性限制措施，或者就医之前必须先征得主管人员的同意等。

强迫劳动的被害人可能在工作场所内部受到监控摄像头或保安人员的控制，在工作场所外受其他方式的控制，例如在离开工厂的时候雇主会派人会紧跟他们。



隔离

“营地的位置非常偏僻，与外界很难沟通。要去城里或镇上，必须提前好几天规划行程。而且只能乘坐小飞机或沿河坐船出来。坐船要花足足22天时间。”

秘鲁某成功逃脱雇主拘禁的土著劳工

强迫劳动被害人常常被隔绝在偏远的地方，无法与外部世界联系。

劳工可能不知道自己身在何处，工作地点也许远离住宅区，附近没有任何交通工具可供使用。不过，劳工也完全有可能被隔绝在人口密集的地方，或者被锁在屋里，或者通讯工具被没收，完全没有办法与家人联系，无法向外界求助。

隔离的情况还可能出现在一些不正规、没有在官方正式登记的企业场所，这就使得执法部门或其他机构很难定位该场所，因而无法搜集记录劳工身上发生的事情。



身体和性暴力

“我一到那里，就受到虐待和辱骂，而且有增无减、日益频繁，也更为暴力。我常常被打巴掌，抽鞭子，拳打脚踢。”

一名在马来西亚务工的22岁柬埔寨佣人

强迫劳动被害人、他们的家人还有亲密伙伴可能受到实际的身体或性暴力伤害。这些暴力行为可能包括强迫劳工吸毒或酗酒，以更好地控制他们。还有可能使用暴力强迫劳工完成原始协议以外的工作内容，例如与雇主或其家人发生性关系，或不那么极端的情况，例如在“正常”工作之外，强迫劳工为雇主做家务。诱拐或绑架，是一种极端的暴力行为，其形式可能是将某人囚禁并强迫其劳动。

将暴力手段作为惩戒措施，在任何情况下都是不可接受的。这是强迫劳动的一个非常强的指标。



恐吓和威胁

“我跟她说，就是我为她做事的那个女人，我说我想走了。她就威胁我说，要是我不能支付600美金，她就去报警，告诉警察我没证件。我没有办法。因为没有证件，我知道警察不会帮我。”

一名在黎巴嫩务工的31岁埃塞俄比亚劳工

强迫劳动被害人如果抱怨工作条件太差，或者想要辞职不干，有可能会受到恐吓威胁。

除了身体暴力威胁，劳工还可能遭受到的常见威胁包括向移民局揭发、失去工资或住宅土地使用权、家人遭受洗劫、进一步恶化工作条件、收回诸如离开工作场所的权利等“特权”，等等。经常凌辱、诋毁劳工，也是心理胁迫的一种形式，会令劳工变得更加脆弱和敏感。

威胁的可信程度及其影响，必须从劳工的角度进行评估，必须综合考虑劳工的信仰、年龄、文化背景和社会和经济状况等因素。



扣留身份证 明文件

“我成功入境以后，司机便夺走我的护照。我没有办法离开，因为护照在雇主那儿。没有护照，我哪儿也不能去。”

一名在阿拉伯联合酋长国从事清洁工作的尼泊尔劳工

雇主扣留劳工的身份证件或其他有价值的个人财产，如果劳工在需要时没有办法取得这些证件和财产，同时又感到放弃工作有可能造成损失，那么，这也构成了强迫劳动的一个要素。在很多情况下，没有身份证件，劳工没有办法找到其他工作，或不能享受一些基本服务，同时不敢向当局或非政府组织寻求帮助。



拖欠工资

“刚开始他承诺付我工资，于是我就开始做。他给我吃的，有时也给我买衣服。但工资却一直没有付。每次我问他工资的事，他就说，‘等这些产品卖完再说。’虽然如此，他这么说了，我也就继续给他做事。有一天我晚上，我让他把拖欠的工资给我，我想走了。他突然对我嚷嚷起来，还打我，大声吆喝，‘你想走可以走，但我一分钱都不会给你。’我哭着离开了。我在他那干了16个月，一分钱也没得到。”

尼日尔某16岁男孩

劳工有时被迫与虐待劳工的雇主一起，因为雇主拖欠工资，没有支付。不按时支付工资或延迟支付工资，并不直接意味着存在强迫劳动的情形。但如果雇主有计划、故意扣押工人工资，以强迫他们留在工厂，不允许他们更换工作，这就意味着存在强迫劳动。



债役

“有个工人向中间人借了2万卢比的钱。后来花得只剩4000卢比，中间人却谎称工人还欠他4万卢比，强迫工人到矿山里做工，中间人还让他儿子一直在矿井外看守。”

巴基斯坦某矿山工人领袖

强迫劳动被害人常常是为了偿还自己引起、有时甚至是继承下来的债务，而从事某项工作。这个债务有可能是雇主为某工作支付的工资预付款或贷款，或是交通费用，或日常的生活开销或紧急花费，如医疗费等。这些债务可能会通过人工操纵账目而翻倍增加，特别是当工人不识字的时候。父母或亲戚因为负债而将小孩送往债主处做工，这也是债役的一种。雇主或招募人员会大大贬低劳工所从事工作的价值，或者不合理地抬高债务利息，或食宿费用，使得劳工很难摆脱负债。

债役反映了劳工-债务人与债主-债权人之间的不平衡权利关系。劳工因为债役受到雇主时间长短不定的约束，有可能一个季度，也可能几年，甚至有可能连续几代人。这和银行贷款或其他独立贷方借款完全不同。后者建立在双方一致同意的，可接受的条款的基础上。



恶劣的工作和生活环境

“劳工住在塑料搭建的棚屋里，喝的是受污染的水，我们去的时候，他们就被藏在灌木丛后面的洞穴里，直到我们离开才能出来。”

某劳动监察员描述一巴西牧场环境时如是说

强迫劳动被害人可能要忍受一般劳工绝不会自愿接受的生活和工作环境。他们可能要在严重违法劳动法规定、不体面（羞辱性或肮脏齷齪）或危险性（缺乏足够的保护设施，工作开展艰难或充满危险）的环境下做工。有时候，遭受强迫劳动的劳工可能拥有正常的生活环境，但是整个环境却过度拥挤，卫生较差，没有任何隐私可言。

仅仅是极端恶劣的工作和生活环境，还不能证明存在强迫劳动。这是因为，人们有时候因为缺乏其他工作选择，也会“自愿”接受不良工作环境。这让人感到不无遗憾。尽管如此，虐待性的环境仍然代表着一种“警报”，意味着其中很可能存在胁迫行为，阻止被剥削工人放弃该工作。



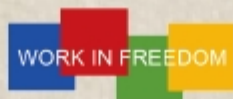
过度加班

“我每天要工作19个小时，中间没有任何休息，没有加班费，也没有节假日。他们就像牲口一样看待我。”

某尼泊尔移民劳工

强迫劳动被害人可能被迫在国家法律或劳资协议中所规定的时数和天数以外的时间进行工作。雇主可能拒绝他们在工作中的休息，不给他们假日，让他们替那些轮班没来的同事干活，或者让他们每周7天每天24小时全天候随时待命。

加班是否构成强迫劳动违法行为，这一问题十分复杂，不易确定。根据经验，如果雇员因为某种形式的威胁（例如解雇）、或者是为了挣得最低工资，而使得加班时间超过国家法律允许的范围，那么这就构成了强迫劳动。



打击强迫劳动特别行动计划（**SAP-FL**）

国际劳工组织

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22

forcedlabour@ilo.org

www.ilo.org/forcedlabour