



国际
劳工
组织

反对
强迫
劳动

雇主
企业
的手
册

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划



国际
劳工
组织

1

反对强迫劳动

简介和概述

给雇主和企业的手册

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

反对强迫劳动： 给雇主和企业的手册

1

简介和概述

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

版权 © 国际劳工组织 2009

2009 第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

反对强迫劳动：给雇主和企业的手册 / 国际劳工局。- 日内瓦：国际劳工组织，2009

ISBN 978-92-2-521712-7 (print)
ISBN 978-92-2-521713-4 (web pdf)
ISBN 978-92-2-522326-5 (CD ROM)

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

在中国印刷

前言

强迫劳动在全世界都被谴责和禁止。很多人认为这个问题已不复存在，并且强迫劳动已被彻底消除。遗憾的是，现实并非如此，有证据显示强迫劳动的状况在一些国家以不同形式继续存在。

若干被广泛批准的国际文件都关注强迫劳动问题，在私营部门，也有很多禁止强迫劳动的准则、协议和措施。消除所有形式的强迫或强制劳动在国际劳工组织1998年的《工作中基本原则和权利宣言》中特作为一项基本原则被予以肯定。

虽然很多国际文件中都涉及到了强迫劳动问题，人们对此却缺乏了解，甚至忽略。对于企业来说，其在过去也许并不优先关注强迫劳动，但现在却越来越谨慎避免与此牵连，特别是在供应渠道上。全球化的发展促进了经济开放和供应链的增长。一方面，企业加强加深了对供应链的管理。另一方面，公众对国际发展的意识有所提高，并通过非政府组织的活动、游说集团、传媒及其它渠道对强迫劳动的状况有所认知。最近公开的一些案例也引起了人们对强迫劳动状况的更大关注。

这本给雇主和企业的手册提供了非常实用的工具和指南，让企业及其内部机构能鉴别并防止强迫劳动。国际雇主联合会高度评价了国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划并与之进行了密切合作，后者首创性地开发了一系列为私营企业量身订制的实用工具。可以肯定，本手册会有助于雇主组织及其成员理解并采取必要措施避免强迫劳动，并为彻底消除强迫及强制劳动作出贡献。

Antonio Peñalosa

秘书长

国际雇主联合会

序言

本手册回应了世界各地的雇主组织和企业日益增长的需求，针对什么是强迫劳动，强迫劳动对企业经营的影响，及企业能采取的处理措施给出了指导。

强迫劳动对雇主构成很大的风险，其不仅影响到发展中国家游离在正规经济边缘的小企业，还影响到了有着复杂供应链和外包业务的跨国企业。据国际劳工组织估计，有80%的强迫劳动发生在私营企业。虽然大多数此类违法行为存在于非正规经济中，但最近几家大公司也不得不面对关于其使用强迫劳动的指控。

现在很多企业在其行为准则中都有反强迫劳动的规定，不少审计公司也对此提供更多的服务，但关于究竟什么是强迫劳动仍有难决的争议。它可能以一种微妙的形式存在，如果没有基于国际劳工组织的相关公约内容的指南，或是没有基于公约实施监督机构的审慎讨论的指南，会很难被理解和察觉。

本手册的首版旨在填补这种空白。本手册是与国际雇主联合会密切合作的成果，并参考了不同地区的雇主和企业的建议，在所有讨论会议中，参会者们都明确提出对此指南的需求，还要求提供良好企业运作的例子，以及补救建议。这次的首版中良好案例的数量有限，我们鼓励读者分享自己的经验为以后的版本提供丰富的资料。

本手册由国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划（SAP-FL）的 Philip Hunter 编辑，并得到了联合国在全球供应链管理中反人口贩运行动专家组（UN. GIFT）的支持。国际劳工组织的若干其他部门也为本手册的编辑提供了帮助，特别是来自于国际劳工标准（NORMES）、雇主活动（ACTEMP）、跨国企业（MULTI）、社会对话（DIALOGUE），消除童工（IPEC）等部门和“更佳工

作”（BETTER WORK）项目人员的建议。我们也感谢外部的雇主联合会、企业和民间团体抽时间审阅了手册的初稿，并提供了宝贵意见，以保证这些指导工具真正与商界相关。特别致谢 GLOBAL AFFAIR 高级副总裁 David Arkless 先生，和 Manpower 公司的 Branka Minic 女士，他们为手册的外部反馈工作提供了极大帮助。非常感谢国际雇主联合会的 Brent Wilton 先生和 Barbara Leon 女士对初稿的全面评论。

Roger Plant

反强迫劳动特别行动计划（SAP-FL）

工作中基本原则和权利宣言促进计划



I 简介

强迫劳动和由人口贩运引起的强迫劳动正成为雇主联合会和企业面临的日趋重要的问题。本手册旨在帮助不同层次的企业解决强迫劳动问题，提供实用工具和指导材料帮助他们鉴别和防止强迫劳动，并在其影响力范围内必要时采取补救措施。

雇主组织和企业打击一切形式的强迫或强制劳动中起着举足轻重的作用。特别是雇主组织，在对制度的衔接和维持上处于有利的战略地位。国际劳工组织到2015年消除强迫劳动的运动要想成功，企业也起着关键作用。

企业和雇主组织在全球消灭强迫劳动和人口贩运活动中扮演中心角色的原因有很多：

- **遵守法律：**几乎所有国际劳工组织的成员国都批准了关于强迫或强制劳动的29和105号公约，并且批准了反人口贩运的《巴勒莫议定书》。成员国必须把强迫劳动作为犯罪对待。这意味着强迫劳动和人口贩运在世界上大多数国家都属于犯罪并将受到法律制裁，所以卷入此类活动的公司会被起诉。
- **管理风险和声誉：**要想成功，公司必须在存在非固定风险的环境中进行风险管理，而风险则可能会产生于公司本身的运作、其供应商和其它渠道。被指控强迫劳动和人口贩运既给公司带来法律上的风险，又对公司声誉和品牌造成严重威胁。
- **全球供应链中的强迫劳动：**由于全球化和各国及各企业间联系的增长，国际供应链中的强迫劳动和人口贩运也成为一个问题。
- **行为准则和企业社会责任（CSR）：**消除强迫劳动是企业行为准则和其它社会责任的重点。公司，尤其是那些供应消费市场和有

品牌价值公司，面临着不断增长的对其生产符合社会和人权标准的要求。

- 强迫劳动和人口贩运是道德所不能接受的。

本手册的目标

本手册面向雇主组织和各种类型的企业，包括中小型企业、跨国企业、出口型企业和那些处于国际供应链中的企业。高管人员、人力资源部、采购和社会责任负责人员，及社会责任审计人员都可以在此找到技术资料和信息以帮助他们的日常工作。在更广泛的社会责任范围内的机构和提供管理服务的公司，例如，咨询公司或质量监测公司，也能从手册中得到帮助。

本手册的主要目标是帮助企业和雇主组织理解并处理与强迫劳动和人口贩运相关的各个方面和问题。当然每个公司和组织都各不相同，并有自己不同的需求和优先事项。这些的确是全球性的现象，影响着当今全世界的所有国家，因此，强迫劳动对全球的企业及其国内国际代表都形成了重大风险。本手册有以下具体目标：

- 提高对强迫劳动和人口贩运的认识，它们是什么，会存在于什么地方；
- 为不同企业和雇主组织提供实用材料和指导，鼓励他们为反对强迫劳动和人口贩运做出努力；
- 支持雇主着手解决问题，并提出具体措施以帮助其采取预防行动以避免强迫劳动的风险；
- 促进对相关国际标准的更好理解；
- 通过促使企业积极参与国际行动，鼓励更广泛的合作以打击强迫劳动和人口贩运；
- 为深度阅读提供参考和指导。

如何使用本手册

本手册为方便企业的实际使用而设计，用独立工具和小册子的形式，给企业提供实用的指导以帮助其处理强迫劳动问题。手册内容有背景资料，关于强迫劳动和人口贩运的最新统计，对重点问题的总结和进一步阅读的参考。手册的编排兼纳不同行业部门，并采用了来自不同地区、国家、雇主组织和不同规模的企业的信息。整本册子用有具体行动的例子来说明已采取过的措施。本手册具体有以下几个部分：

- **雇主常见问题：**给管理人员、人力资源部人员和其他部门的快速查阅指南，以回答雇主常提的问题。该指南针对一些复杂的问题以简单易用的方式解答，如狱工劳动，强迫超时工作和债务束缚。
- **反强迫劳动的指导原则：**一套基于国际劳工组织的标准和法律的原则，用以指导企业反对强迫劳动和人口贩运。
- **守法评估清单和指南：**清单专为社会稽查员和其他相关工作人员设计，用于进行企业层面的评估，包括一套如何进行评估的政策指导的问题和解答及技术性建议。
- **采取行动的指导：**给企业和雇主组织提供在企业、国家和产业层面上以及在国际供应链中解决强迫劳动的关键措施。
- **采取行动的提示：**一套实用的查阅指南，用于挑选一些企业可以用来应对强迫劳动和人口贩运的具体措施和收益。
- **良好做法的案例分析：**选择公司和产业运作实例，表明在工作场所及供应链中处理强迫劳动的不同方式。这些案例都是从公众可获取的信息资源中挑选整理的。

定义和概念

强迫劳动

国际劳工组织29号公约（1930年）中可见国际认可的强迫劳动的定义，按照该公约，强迫劳动是“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”。

该定义的关键要件：

一切劳动或服务：包括所有种类的工作、服务和雇佣，无论其所属的产业、行业或职业，包括合法正规的雇佣及非法非正规的雇佣。

任何人：包括所有国籍的成人和儿童，与被强迫劳动者是否拥有事发国国籍无关。

任何惩罚的威胁：既包括刑事处罚行为，也包括其它形式的胁迫如：威胁，暴力，扣留身份文件，拘禁和克扣工资。剥夺权利和特权也是一种处罚形式。

意愿：指受雇人员根据国家法律或集体协议，在合理通知后，随时可自愿接受或终止雇佣关系。

从本质上，这样情形中的人属于强迫劳动：他们非自愿选择而提供劳动或服务，若要离开就要受到处罚或被威胁将受到处罚。处罚不仅限于体罚或限制自由，也有其它形式，如权利或特权的丧失。

图1提供了一些例子说明该定义的不同方面：

图 1：实践中鉴别强迫劳动

非自愿的劳动 (进入强迫劳动的路径)	以惩罚相威胁 (扣留强迫劳动的方式)
• 出生/后代沦为“奴隶”或被束缚 • 诱拐劫持或绑架 • 买卖人口 • 在工作场所限制人身自由-监狱关押或私自囚禁 • 心理强迫，如命令劳动，威胁如不服从则会受到惩罚 • 诱发性债务捆绑（伪造账目，抬高价格，压低产品或服务价值，高利贷等等） • 对工作类型和条件采取欺诈或虚假承诺 • 克扣工资 • 扣押身份文件或其它有价值的私人财物	• 对劳工或其亲属或与其关系密切者采取暴力 • 性暴力 • 以迷信报复为恐吓 • 监禁或其它人身拘留 • 经济制裁 • 向当局（警察，移民部门等）告发并遣送 • 禁止今后受雇 • 排斥于社区和社会生活之外 • 剥夺权利或特权 • 剥夺食物，住所或其它必需品 • 转至更糟糕的工作条件 • 失去社会地位

贩运人口

贩运人口可导致强迫劳动。贩运人口涉及人员的流动，通常是跨越国界，以达到剥削的目的。近年来，人口贩运出现了新的形式和规模，通常和信息技术，运输和跨国有组织犯罪的发展有关。它既影响着发展中国家和转型国家，也影响着实现了市场经济的工业化国家。

在2000年的《巴勒莫议定书》（见附录1）中有对人口贩运的基本定义。《巴勒莫议定书》把偷渡和具有剥削、欺诈及胁迫性质的人口贩运进行了区分¹。

¹ 在作为《联合国反对跨国有组织犯罪协议补充条例》的补充内容的《反对从海陆空偷渡移民议定书》中有关于偷渡的定义，“偷渡移民”是为直接或间接获取钱财或其它物质利益，把人员非法输入到其不拥有国籍或永久居留权的国家。

贩运人口，系指为剥削目的而通过暴力威胁或使用暴力手段，或通过其他形式的胁迫，如通过诱拐、劫持、欺诈、欺骗、滥用权力或滥用他人之脆弱境况 / 弱势地位，或通过收受酬金或利益取得对另一人有控制权的某人的同意等手段，招募、运送、转移、窝藏或接收人员。剥削应至少包括利用他人卖淫进行剥削或其他形式的性剥削，强迫劳动或服务，奴役或类似奴役的做法，劳役或切除器官。

该定义比较复杂，但它着重于以下关键点：

活动：包括贩运环节的每个阶段，即招募、运送、转移、窝藏或接受人员。

方式：包括威胁或使用暴力、欺骗、诱拐劫持、胁迫、欺诈、威胁，恐吓和滥用权力或他人之脆弱境况 / 弱势地位。

目的：即剥削，包括强迫劳动、奴役和劳役。

《巴勒莫议定书》把贩运儿童（18岁以下）和成人区分开。由第三方以剥削为目的招募和运送儿童，即便不涉及定义中提到的非法方式，也被认为是“贩运人口”。

国际劳工组织认为，重要的是要明确并非所有的强迫劳动都是人口贩运所致，同样地，并非所有与贩运相关的活动都导致强迫劳动。

企业社会责任

国际劳工组织把企业社会责任定义为：企业考虑到其行为对社会的影响，在其内部秩序和程序及和其它主体交流时肯定己方的原则和价值观的一种举动。企业社会责任使企业自愿主动干预不遵纪守法的活动的行为。

国际劳工组织对企业社会责任定义的关键点：

自愿性： 企业自愿承担起其法律义务之外的社会责任；

完整性： 企业社会责任是企业管理的必要组成部分，因此与慈善事业不同；

系统性： 社会责任行为是系统性的，并非偶尔为之。

国际劳工组织对企业社会责任的观点体现在《关于跨国企业和社会政策原则的三方宣言》中²。该宣言是唯一针对企业的国际文书，并得到政府和雇主组织及工会的认可。国际劳工组织的《工作中基本原则及权利宣言》也是一项重要的起促进作用的国际文书。它责成国际劳工组织成员国，不论其是否批准了相关公约³，都要尊重并促进包括消除强迫劳动在内的四项核心劳动原则。该宣言中认定的原则和权利，也被《联合国全球契约》囊括为与劳动相关的原则。从1999年契约发表后，国际劳工组织始终积极配合全球契约办公室和其联合国成员机构。

关于强迫劳动和人口贩运定义的更多信息见本手册的**第二册“雇主常见问题”**。下图中也有，其中包括相关国际文书的摘录。

² 见 www.ilo.org/multi

³ 见 www.ilo.org/declaration. 除了消除强迫和强制劳动外，宣言也提到自由结社和对集体谈判，有效废除童工，和消除就业与职业歧视。



II 强迫劳动和全球经济

事实和数据

国际劳工组织数据显示，全球至少有1230万人是强迫劳动的受害者。其中980万人被私人剥削，包括由人口贩运导致的240万人。妇女儿童特别容易遭受侵害，但男性也会受到影响，特别是在如建筑业和矿业等领域。

强迫劳动既存在于工业化国家也存在于发展中国家。这是一个或多或少影响所有国家的全球性问题。下面的表1显示了强迫劳动的地区分布，也表明了这的确是全球性的现象。

表1

强迫劳动和被贩运的强迫劳工的地区分布		
	强迫劳动总数	人口贩运总数
亚洲及太平洋	9 490 000	1 360 000
拉丁美洲及加勒比海	1 320 000	250 000
撒哈拉以南非洲地区	660 000	130 000
工业化国家	360 000	270 000
中东和北非	260 000	230 000
转型国家	210 000	200 000
全球	12 300 000	2 450 000*

* 由于四舍五入，数字相加不等于总数

在被贩运的240万男人、妇女和儿童中，至少三分之一是以经济剥削目的而被贩运的，而非性剥削。从被贩运强迫劳工身上剥削的估计利润高达320亿美元，其中一半产生于工业国，将近三分之一产生于亚洲。这意味着从每个强迫劳工身上平均每年所获的利润在13000美元左右，或每月1100美元⁴。

强迫劳动最常见的一些形式：

债务导致的强迫劳动：盛行于南亚地区，一般被称为“债役劳动”，但也被广泛称为“债务束缚”。通常为劳工从雇主或劳务中介处借款或预支工资，从而劳工或其家人以其劳动偿还借款。可是借款或工作的条件，可能是让劳工多年无法偿还借贷的圈套⁵。

监狱强迫劳动：国际法一般不将监狱工人的劳动认为是强迫劳动。可是，如果服刑人员的劳动是非自愿的，未经法庭判令的，且不是由公共权力机构监督的，则被视为强迫劳动。类似的，如果服刑人员的非自愿工作是由私营企业受益，也被认为是强迫劳动。

由人口贩运所致的强迫劳动：人口贩运已成为一项全球生意，它常牵涉有组织犯罪和欺骗性招募，敲诈勒索以榨取移民工人的劳动所得。

胁迫雇佣：指雇佣中很多形式的欺骗和威胁，在特定环境中可升级为强迫劳动。克扣或不支付工资，扣押身份文件，债务捆绑都是这种胁迫的一些例子。

与利用劳动合同体系相联的强迫劳动：这种情况目前几乎在世界各处都存在。例如，移民工人发现因为高额费用的收取，他们

⁴ 这些数据来源于：《国际劳工组织：全球反强迫劳动联盟：国际劳工组织工作中基本原则和权利宣言的后续全球报告》，2005年，日内瓦。关于得出这些数字的方式的讨论，见 Patrick Belser et.al, 的《国际劳工组织对全球强迫劳工的最低估算》2005年，日内瓦。

⁵ 债务捆绑定义在联合国的《废止奴隶制、奴隶贩卖及类似奴隶制的制度与习俗补充公约》中定义为：“债务人抵押其个人服务，或那些在他控制下的人，以作为债务的担保，如果这些服务的价值的合理评估不是用于清偿债务或服务的期限和性质没有限制和定义”。

被“捆绑”于劳动合同，一旦到达目的国后，更换雇主的可能性几乎为零。

存在风险的经济领域

关于强迫劳动存在的经济领域的可靠统计数据很难建立，国际劳工组织估计，全球范围内，只有20%的强迫劳动属于国家或军队强迫。即大多数强迫劳动存在于私营企业，且其中11%是强迫商业色情剥削，64%是经济剥削。剩余的5%强迫劳动情况无法清楚鉴定⁶。

以下是一些经济行业的不完全的名单，在很多国家的这些经济领域内，强迫劳动和人口贩运都被认为是重要问题：

- 农业和园艺
- 建筑
- 制衣和纺织业的血汗工厂
- 旅店和餐饮
- 矿业和伐木
- 食物加工和包装
- 运输
- 家政和其它护理清洁工作
- 色情行业和卖淫

⁶ 见国际劳工组织，《国际劳工组织：全球反强迫劳动联盟：国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言的后续全球报告》，2005年，日内瓦。

人口贩运所致的强迫劳动主要影响着在主流经济边缘工作的，无正式工作或居留权的人们。但日益明显的是，胁迫招募和雇佣也同样影响到了其它主流经济领域中的移民工人，例如保健护理，食品加工，信息技术和签约保洁，既有私营产业也有公共行业。

弱势工人

强迫劳动是影响到每一地区，国家和经济领域，及正规和非正规雇佣关系中工人的全球性现象。但是，某些类型的工人比其它工人更易受到胁迫，或是因其种族背景，或是相对贫穷，或是因其非法居留状态而处于危险之中。雇主在直接雇用他们或当他们在供应链的分包合同公司工作时，要予以特别注意：

- 那些属于长期遭受歧视群体的工人，如拉丁美洲的土著和部落人群，南亚的下层种姓阶级，特别是这些群体中的妇女；
- 移民工人，特别是无居留许可的，其弱点会被利用从而遭受胁迫被人剥削；
- 非正规企业的工人，包括在家工作的工人和那些在偏远的农村地区，处于正规经济边缘的工人；
- 青年和无技能或不识字的工人，他们对自己合法权利的认识会比那些比年长的、有技能和受过更好教育的人少。

III 更多资料

国际条约，建议和宣言

综合

- 1988年《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》
- 2006年《国际劳工组织关于跨国企业和社会政策准则的三方宣言》
- 2008年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》

强迫劳动

- 1930年《强迫劳动公约》（29号）
- 1957年《废除强迫劳动公约》（105号）

强迫劳动和贩运儿童

- 1999年《最恶劣形式童工公约》（182号）

移民工人

- 1949年《移民就业公约（修改案）》（97号）
- 1975年《移民工人（补充规定）公约（附则）》（143号）

招募及雇佣关系

- 1997年《私营职介机构公约》（181号）
- 1997年《私营职介机构建议书》（188号）
- 2006年《雇佣关系建议书》（198号）

人权

- 1948年《世界人权宣言》
- 1966年《公民权利和政治权利国际公约》
- 1966年《经济，社会和文化权利国际公约》
- 1990年《保护所有移民工人和其家庭成员权利国际公约》

废除奴隶制

- 1957年《废止奴隶制、奴隶贩卖及类似奴隶制的制度与习俗补充公约》

犯罪

- 2000年《打击跨国有组织犯罪公约》

贩运

- 2000年《关于预防，禁止和惩治贩运人口，特别是妇女和儿童的议定书》（也称《巴勒莫议定书》）

国际劳工组织的报告和调查

- 国际劳工组织：反强迫劳动国际联盟，日内瓦，2005
- 国际劳工组织：消除强迫劳动：关于强迫劳动公约的普查，1930（29号），和废止强迫劳动公约，1957（105号），日内瓦，2007
- 国际劳工组织：反人口贩运行动，日内瓦，2008
- 国际劳工组织：贩运强迫劳工：如何监测征聘移民工人，日内瓦，2006
- 国际劳工组织：信息指南：防止对妇女移民工的歧视、剥削和虐待，日内瓦，2003
- 国际劳工组织：强迫劳动和人口贩运：劳动监察员手册，日内瓦，2008

国际雇主组织政策声明

- 国际雇主组织：非正规经济：雇主的方法，日内瓦，2006
- 国际雇主组织：企业在社会中的作用，日内瓦，2006
- 国际雇主组织：企业的社会责任：国际雇主组织的方法，日内瓦，2003
- 国际雇主组织：行为准则：国际雇主组织立场文件，日内瓦，1999

其它相关资料

- 反奴隶制国际（Anti-Slavery International），《发展受制：21世纪的歧视和奴隶制》，伦敦，2008
- 反奴隶制国际（Anti-Slavery International），《债役》，伦敦，1998
- 美国国务院，人口贩运报告，2008. <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>
- 网站
- www.ilo.org/forcedlabour
- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org
- www.freetheslaves.net

A- 国际劳工组织公约 29号 公约（1930）- 摘录

第一条

1. 凡批准本公约的国际劳工组织成员承担在可能范围内最短期间制止强迫或强制劳动的一切使用形式。

第二条

1. 就本公约而言，“强迫或强制劳动”一词指以惩罚相威胁，强使任何人从事其本人不曾表示自愿从事的所有工作和劳务。

2. 但就本公约而言，“强迫或强制劳动”一词不包括：

- (a) 任何工作或劳务系根据义务兵役法强征以代替纯军事性工作者；
- (b) 作为一个完全自治国家的正常公民义务一部分的任何工作或劳务；
- (c) 任何人因法院判定有罪而被迫从事的任何工作或劳务，但上述工作或劳务必须由政府当局监督和管理，该人员并不得由私人、公司或社团雇用或处置；
- (d) 任何工作或劳务，因紧急情况而强征者。所谓紧急情况系指战争或灾害或灾害威胁，例如火灾、水灾、饥荒、地震、猛烈流行病或动物瘟疫、动物、昆虫或植物害虫的侵害以及一般来说可能危害全部或部分居民的生存或福利的任何情况；
- (e) 由社区成员为该社区直接利益而从事的，故可视为社区成员应履行的正常公民义务的轻微社区劳务，但这些劳务是否需要，社区成员或其直接选出的代表应有被征询协商的权利。

第二十五条

非法征用强迫或强制劳动，应依刑法治罪。批准本公约的成员负有义务确保法律所规定的惩罚确实充分，一定严格执行

B- 废除强迫劳动 105号公约（1957）- 摘录

第一条

凡批准本公约的国际劳工组织成员承担制止不利用任何方式的强迫或强制劳动。

- (a) 作为政治压迫或政治教育的工具或作为对持有或发表政见或意识形态上与现存政治，社会或经济制度相反的意见的惩罚；
- (b) 作为经济发展目的动员和使用劳工的方法
- (c) 作为劳动纪律的工具
- (d) 作为对参加罢工的惩罚
- (e) 作为实行种族，社会，民族或宗教歧视的工具

第二条

凡批准本公约的国际劳工组织成员承担采取有效措施去保证立即彻底废止本公约第一条所述的强迫和强制劳动。

C- 国际劳工组织私营就业机构 181号公约（1997）- 摘录

第一条

1. 就本公约而言，私营职业介绍所是指提供以下一项或多项劳动力市场服务的独立于公共当局的任何自然人或法人
 - (a) 匹配就业供求的服务，而私营职业介绍所不成为因此服务而可能产生的就业关系中的一方。
 - (b) 雇用工人并准备提供给第三方使用的服务，第三方可能是自然人或法人（以下称用人企业），由他们给工人分配任务并监督这些任务的执行。
 - (c) 其它与求职相关的服务，是由主管机构咨询最有代表性的雇主组织和工人组织后确定的，如提供信息，并非旨在匹配特定的就业供求。
2. 就本公约而言，工人一词包括求职者。

第二条

1. 本公约适用于所有私营职业介绍所
2. 本公约适用于所有类别的工人和所有经济活动部门。公约不适用于海员的招聘和安置。

第三条

1. 私营职业介绍所的法律地位，需根据国家法律和惯例，咨询最具有代表性的雇主组织和工人组织后确定。
2. 成员国须根据发放执照或证书制度，确定管理私营职业介绍所操作的条件，除非有适当的国家法律和惯例以其他方式规定或确定了这些条件。

第四条

须采取措施，以保证由提供第一条中的服务的私营职业介绍所招聘的工人，不被剥夺自由结社和集体谈判的权利。

第五条

为促进就业和进入特定职业的机会和待遇平等，成员国须保证私营介绍所不得因种族，肤色，性别，宗教，政治观点，民族血统，社会出身，或国家法律和惯例包括的任何其它形式的歧视，如年龄或残疾，对工人施加歧视。

第七条

1. 私营职业介绍所不得直接或间接地，全部或部分地向工人收取酬金或费用。
2. 为了有关工人的利益，咨询最有代表性的雇主组织和工人组织后，主管机构可批准将某些类别的工人和私营职业介绍所提供的特别类别的服务，作为以上第一条规定的例外情况。

第八条

1. 咨询最有代表性的雇主组织和工人组织后，成员国须在其管辖范围内，及凡适宜时，同其它成员国合作，采取所有必要和适宜的措施，为私营职业介绍所在其领土上招聘或安置的移民工人提供适当保护并防止虐待现象。这些措施须包括制定惩罚的法律或条例，其中有取缔从事欺骗性活动和虐待行为的私营职业介绍所的条例。
2. 当工人是在一个国家招聘，而在另一个国家工作时，相关成员国须考虑缔结双边协议，以防止招聘，安置和就业中的虐待和欺骗行为。

第九条

成员国应采取措施确保私人职业介绍所不使用或提供童工。

第十条

主管机构应确保有适当的机制和程序，适当时要有最有代表性的雇主组织和工人组织参与，以调查对私营职业介绍所活动中的虐待，欺诈行为的指控

第十一条

成员国应根据国家法律和惯例采取必要措施，以保证第一条第一段(b)中定义的私营职业介绍所雇用的工人在以下方面得到适当保护。

- (a) 结社自由
- (b) 集体谈判
- (c) 最低工资
- (d) 工时和其它工作条件
- (e) 法定社会保障津贴
- (f) 接受培训
- (g) 职业安全 and 健康
- (h) 发生职业事故或疾病时的赔偿
- (i) 出现破产时对工人的赔偿和债权保护
- (j) 生育保护和利益，父母保护和利益。

D- 防止，消除和惩罚人口贩运，特别是妇女儿童贩运议定书，（联合国打击跨国有组织犯罪公约补充条例）-摘录

第二条 目的声明

本公约目的为：

- (a) 防止和打击人口贩运，对妇女儿童予以特别注意。
- (b) 在完全尊重他们人权的同时，保护和帮助此类贩运的受害者。
并
- (c) 促进国家间的合作以达到这些目标。

第三条 术语的使用

就本公约而言：

- (a) “人口贩运”系指为剥削目的而通过暴力威胁或使用暴力手段，或通过其他形式的胁迫，通过诱拐、欺诈、欺骗、滥用权力或滥用脆弱境况，或通过授受酬金或利益取得对另一人有控制权的某人的同意等手段招募、运送、转移、窝藏或接收人员。剥削应至少包括利用他人卖淫进行剥削或其他形式的性剥削强迫劳动或服务奴役或类似奴役的做法劳役或切除器官。
- (b) 在本条a分段中陈述的遭受旨在剥削的人口贩运的受害者的概念与在b分段中使用的任何方式无关。
- (c) 以剥削为目的，招聘，运送，转移，窝藏，或接受儿童，即使未使用本条a段中陈述的方式，也被认为是“人口贩运”。
- (d) “儿童”应指所有18岁以下的人。

第六条：帮助和保护人口贩运的受害者

1. 在适宜的情况和在国家法律延伸范围，各缔约国都应保护人口贩运受害者的隐私和身份，包括，特别是，在与该类贩运相关的司法程序中保密。
2. 各缔约国都应保证其国家法律或管理体系中包括了在适宜情况中对人口贩运受害者的措施，
 - (a) 相关法庭和行政程序的信息。
 - (b) 提供援助，以加强他们的见解，和表达关切，并考虑以不损害受害人权利的方式，在适当阶段对罪犯提起的刑事诉讼。
3. 各缔约国应考虑执行措施，帮助人口贩运受害者生理，心理和社会的恢复，包括在适宜情况下，与非政府组织，其它相关组织和其它民间社会部分合作，并特别提供：

适当的居所。

 - (b) 使用人口贩运受害者能懂的语言，提供咨询和信息，特别是与他们合法权利相关的。
 - (c) 医疗，心理和物质援助，和
 - (d) 就职，教育及培训机会。
4. 各缔约国在提供本条中提到的援助时，应考虑到人口贩运受害者年龄，性别和特殊需要，特别是儿童的特殊需要，包括适当的居所，教育和照顾。
5. 各缔约国应尽力给在其领土上的人口贩运受害者提供人身安全。
6. 各缔约国应确保其国家法律体系中包含了让人口贩运受害者可为其遭受的损害要求赔偿的措施。

第九条 防止人口贩运

1. 各缔约国应建立全面的政策，计划和其它措施：
 - (a) 反对和打击人口贩运，并
 - (b) 保护人口贩运的受害者，特别是妇女儿童，以免再次成为受害者。
2. 各缔约国应尽力采取措施，如调查，宣传和新闻媒体运动及社会和经济行动，以防止和打击人口贩运。
3. 依照本条的政策，计划和其它措施的建立，在适当情况下，应包含与非政府组织，其它相关组织和其它民间社会部分的合作。
4. 各缔约国应采取或巩固措施，包括通过双边或多边合作以减轻使人们，特别是妇女儿童易遭受贩运的因素，如：贫困，不发达和缺乏平等机会。
5. 各缔约国应采用或加强立法或其它措施，如教育社会或文化措施，包括通过双边或多边合作，以抑制那种助长一切形式剥削人们，特别是妇女和儿童，并导致贩运活动的需求。

- 1 简介和概述
- 2 雇主常见问题
- 3 反强迫劳动的指导原则
- 4 守法评估清单和指南
- 5 采取行动的指导
- 6 采取行动的提示
- 7 良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划
工作中基本原则和权利宣言促进计划

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-521712-7



9 789225 217127



国际
劳工
组织

2

反对强迫劳动

雇主常见问题

给雇主和企业的手册

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

反对强迫劳动： 给雇主和企业的手册

2

雇主常见问题

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

版权 © 国际劳工组织 2009

2009 第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

反对强迫劳动：给雇主和企业的手册 / 国际劳工局。- 日内瓦：国际劳工组织，2009

ISBN 978-92-2-521712-7 (print)
ISBN 978-92-2-521713-4 (web pdf)
ISBN 978-92-2-522326-5 (CD ROM)

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站： www.ilo.org/publns

在中国印刷

前言

本册以雇主和企业常见问题的方式，介绍关于强迫劳动和贩运人口的信息。它包含了非常丰富的主题，诸如强迫劳动的形式；国际上关于强迫劳动和贩运人口的最新统计数据；雇主组织和企业在处理上述问题时扮演的角色；相关的国际标准，如国际劳工组织公约和联合国关于人口贩运问题的巴勒莫议定书；监狱工人；以及在雇佣中使用债务束缚和其他形式的胁迫。本手册的最后收录了资源列表和网站地址方便读者查询更多的信息。或者可以查阅[第一册：《简介和概述》](#)，关于强迫劳动和贩运人口的一般信息，和[第五册：《采取行动的指导》](#)，关于雇主和企业可采取的行动的详细信息。请注意本册中的有些信息也会在其它手册中提及。



I 打击强迫劳动：雇主和企业的角色¹

1 如何解决强迫劳动的问题？

根除强迫劳动需要多方面的行动。首先，要对在不同的环境下强迫劳动是怎样进行的有更清楚的认识，还要了解有谁且是如何受到了影响。其次，国家要采用和实施强有力的法律和政策，取缔各种形式的强迫劳动，保护受害人，对违法者加以其应得的惩罚。同时，一系列适应国情和强迫劳动问题类型的实际行动也是必要的，包括提高公众对于强迫劳动的风险意识；为潜在非正规移民工人提供可选的当地就业机会和技能培训；教育工人了解自身的权利，严格执行法律，监督和规范职业介绍机构、劳务承包商和雇主的行为；帮助被救出的强迫劳动受害者康复和重新融合。长期来看，预防强迫劳动要依靠目标明确的消除贫困的行动，如增收措施、小额保险项目、保证所有工人有结社自由和集体谈判的权利。

2 在打击强迫劳动和贩运人口方面雇主和企业可以扮演什么样的角色？

雇主和企业在打击强迫劳动和贩运人口方面扮演着关键的角色。事实上一些企业领导在这些问题上已经实施了重大举措。但是，企业的角色不能和其他重要参与者分开，即政府和社会伙伴。基于这样的认识并出于帮助指导企业行为的目的，国际劳工组织制定了《企业领导打击强迫劳动和人口贩运的十项原则》。这些原则概述了公司和雇主针对这些问题可以采取的一些步骤：

¹ 关于雇主和企业可作的打击强迫劳动的很多事情，如需更多信息，请参见第五分册《采取行动的指导》和第六分册《采取行动的提示》。

- 确立清晰透明的公司政策，制定预防强迫劳动和人口贩运的措施。明确指出该政策适用于涉及公司产品生产和供应链中的所有企业；
- 培训审计人员，人力资源部人员和合规管理专员，使其能鉴别强迫劳动行为并寻求合适的补救措施；
- 定期为利益相关者和潜在投资商提供信息，以具有明确的长期商业道德承诺（包括防止强迫劳动）的产品和服务吸引他们；
- 促进各产业部门（如农业、建筑业和纺织业）内部的协议和行为准则，鉴别存在强迫劳动风险的领域并采取合适的补救措施；
- 公平对待移民工人。仔细监督提供合同工的职介机构，尤其是涉及跨国行为的，并且将有恶劣行为和强迫劳动的机构列入黑名单；
- 确保所有工人都有书面合同，合同应使用他们易于理解的语言，就工资支付、超时工作、扣押身份文件及其它与防止强迫劳动有关的问题明确他们的权利；
- 鼓励企业间的国内和国际活动，鉴别存在潜在问题的领域并交流良好行为；
- 通过职业培训和其他适当措施，为帮助强迫劳动和人口贩运受害人的方案和项目作出贡献；
- 在政府、工人、执法机构、劳动监察部门之间搭建桥梁，促进打击强迫劳动和人口贩运行动间的合作；
- 与媒体合作，寻求创造性的方法来奖励良好行为。

3 怎样确认公司运作中是否存在强迫劳动？

一些值得注意的迹象包括：

- 负债工人。已负债或可能负债的工人可能会被胁迫为某个雇主工作以偿还债务；
- 监狱劳动。使用服刑人员本身并非强迫劳动。但是，服刑人员须是自愿受聘于公司工作，同时其工资、福利、职业安全和卫生等条件应和自由劳工相当；
- 企业所在国的国家权力机构出于发展目的而强迫人民参与建筑业、农业和其他公共行业的工作；
- 剥削行为，如强迫超时工作或要求雇佣保证（以经济或个人身份文件的形式）；
- 移民工人特别容易成为强迫劳动的受害者；
- 没有签订合同的工人，他们很可能不知道自己的权利，包括终止雇佣的权利；
- 最后，鉴别潜在强迫劳动的实用清单可为雇主和企业提供有用的工具。

4 公司和雇主怎样避免贩以强迫劳动为目的的贩运人口的风险？

现代社会劳动力市场灵活快速的运作，对于依靠第三方招募工人的雇主是不利因素。如果企业中有移民工人，特别是委托第三方聘入的，那公司应该了解他们是谁，来自哪里，同时确保他们是通过完全公开的招聘进入公司的，不存在欺骗和胁迫。此外，制定相关政策作为公司招聘移民工人的指导，及只委托信誉良好的招聘和就业机构也很重要。



II 强迫劳动的形式

1 什么是强迫劳动？

强迫或强制劳动是以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务。若国家、私营企业或个人出于意愿和权力而强加给工人残酷的剥夺，如人身暴力或性虐待，则此时的劳动是被强迫的。强迫劳动包括如下行为：限制个人行动；扣押工资或个人文件以强迫工人继续工作；或者是让工人陷入欺骗性的债务中无法逃脱。强迫劳动是一种刑事犯罪，是违反基本人权的。

国际劳工组织第29号公约中，强迫或强制劳动定义的关键要素包括：

1. 以惩罚相威胁。这种惩罚可能是刑罚制裁或是剥夺权利或特权。报复威胁可能以不同的形式体现，从最明显的，包括使用暴力、人身强迫甚至是死亡威胁，到比较微妙的，心理上的，如以向政府当局举报非法移民工人相威胁。

2. 非自愿的工作或服务。任何工作关系都应该建立在合同双方共同意愿的基础上，这项原则也意味着双方在符合国家法律或者集体协议情况下，做出合理通告后，可随时解除雇佣关系。如果工人因害怕遭受惩罚，而不能更改自己的意愿，这种情况可能被视为强迫劳动。这种非自愿可能来自外部的、间接的压力，如克扣工人的部分工资或扣留工人的身份文件。

3. 所有工作或服务。这包含了所有类型的工作、服务和职业，涵盖所有行业、部门和职务，既包括合法正规的雇佣也包括非法非正规的雇佣。

4. 任何人。既包括成人也包括儿童，无论其所属国籍，且与受害人是否有强迫劳动被发生国的国籍无关。

2 在第29号公约中，“以任何惩罚相威胁”由哪些内容构成？

第29号公约（1930年）定义强迫劳动为：“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”在该定义中，“以任何惩罚相威胁”不仅指刑罚制裁，也指权利或特权的丧失。就实际情况而言，可能存在很多人身和/或心理的形式，如：

- 对工人，其家属或关系密切者的人身暴力；
- 性暴力；
- 拘禁或其他人身限制；
- 经济惩罚；
- 向当局（警察局、移民局等）举报并驱逐，如非法受雇的移民工人的情况；
- 排除未来就业的可能；
- 排除在社区和社会生活外；
- 剥夺权利或特权；
- 剥夺食宿，或其他生活必需品；
- 更换到更差的工作条件；
- 失去社会地位。

3 有多少人被困在强迫劳动中？

国际劳工组织估计全球范围内至少有1230万强迫劳动受害者。其中，980万受害人被私营雇主和企业剥削，这其中超过240万是被贩运的人口。剩余的250万被国家或是反政府武装团体强迫参加劳动。18岁以下的未成年人占到了全部被强迫劳动者的40-50%。几乎所有的强迫商业性性剥削的受害者都是女性，她们也占到了经济剥削受害者的56%。

亚太地区是强迫劳动者分布最多的地区（占总数的77%），其次是拉丁美洲和加勒比海地区（11%）。工业化国家大概有3%的强迫劳动受害人，其中四分之三是被贩运的²。

强迫劳动和贩运的强迫劳工的地区分布

	强迫劳动总数	人口贩运总数
亚洲及太平洋	9 490 000	1 360 000
拉丁美洲及加勒比海	1 320 000	250 000
撒哈拉以南非洲地区	660 000	130 000
工业化国家	360 000	270 000
中东和北非	260 000	230 000
转型国家	210 000	200 000
全球	12 300 000	2 450 000*

* 注：由于四舍五入，数字相加不等于总数

强迫劳动有哪些不同的形式³？

强迫劳动有很多的形式—其中部分是国家强迫的，但是绝大部分存在于私营经济中。强迫劳动可能是贩运人口和非法移民所致，这个问题日见严重并影响到世界上各个地区。强迫的方式包括债务束缚，奴隶制，滥用习俗和欺骗性的招聘体系。一些最为常见的强迫劳动形式包括：

债务导致的强迫劳动：在南亚存在最为普遍，通常被称为“债务劳动”，也被称为“债务束缚”。在不同经济部门，包括农业、造砖业、矿业和其他行业中都存在，常常是和长期的歧视联系

² 这些数据来源于：《国际劳工组织：全球反强迫劳动联盟：国际劳工组织工作中基本原则和权利宣言的后续全球报告》2005年，日内瓦。关于得出这些数字的方式的讨论，见Patrick Belser et.al的《国际劳工组织对全球强迫劳工的最低估算》2005年，日内瓦。

³ 关于强迫劳动的不同形式的更多信息，参见第一分册《简介和概述》。

在一起的。受害人通常是社会中最为贫困的人员，在某些地区，土著或部落人民最容易受影响。个人抵押自己或者家人的劳务给放贷人来偿还贷款或预支的工资便产生了“债务束缚”。

监狱强迫劳动：国际法一般不认为监狱劳动就是强迫劳动。但是，未经法庭宣判的服刑人员的非自愿的且没有公共机构监督的劳动被认为是强迫劳动。相似地，服刑人员为私营企业提供的非自愿劳动也是强迫劳动。

人口贩运导致的强迫劳动：人口贩运，或贩卖人口，常常和强迫劳动联系在一起。有组织的犯罪网络或个人助长着人口贩运，同时贩运也涉及了以劳动剥削为目的的欺骗性招聘，诈骗和敲诈。

与劳动合同体系中的剥削相关的强迫劳动：现在，世界上几乎任何一个地方都存在这种现象。比如，移民工人发现因为高额费用的收取，他们被“捆绑”于劳动合同，一旦到达目的国，更换雇主的可能性几乎为零。

5 哪些工人最有被强迫劳动的“风险”？

强迫劳动是一种全球性现象，影响到各个地区、国家和经济部门，及正规和非正规雇佣关系中的工人。但是，某些类型的工人更容易成为胁迫的受害者。有些是因其种族背景，相对贫穷或非法居留状态而尤其处于危险：

- 那些属于长期遭受歧视群体的工人，如拉丁美洲的土著和部落人群，南亚的下层种姓阶级，特别是这些群体中的妇女；
- 移民工人，尤其是没有合法身份的，很容易被胁迫受剥削；
- 非正规企业就业人员，包括为家庭作坊工人，在边远农村地区，处于正规经济边缘的工人；
- 青年和无技能或不识字的工人，对自己合法权利的认识会比年长、有技能和受过更好教育的者要少。

另外，男性和女性都有可能被强迫在不同部门劳动，也包括强迫商业性性剥削（影响的基本都是女性）。

6 强迫劳动的原因有哪些？

强迫劳动绝大部分根源于贫困、不公平和歧视，以弱势和无保护的工人为代价，追求经济利益。立法不足和执法不严使得违法者很少受到指控和处罚。在这样的情况下，对一小部分不良雇主、中介和贩运人口者而言，强迫劳动潜在的收获大于可视的风险。国际劳工组织估计从被贩运强迫劳动者身上榨取的年收益是316亿美元，其中一半是在工业化国家获得的。强迫劳动同时也受政治因素的激发。

7 强迫劳动与专制国家的关联难道不是更甚于其与私营部门的关联吗？

直接由国家导致的强迫劳动始终值得关注。但据国际劳工组织估计，大多数的强迫劳动受害人是被私营机构剥削的。强迫或强制劳动是一个国际现象，在所有的地区存在，不管是发达还是发展中国家，正规还是非正规经济，跨国企业的全球供应链还是中小型企业。并且，强迫或强制劳动广泛分布于不同产业，如农业、制造业和服务业。在世界范围内，传统的奴隶制和国家支持的强迫劳动在日益减少，但私营经济部门下其他形式的强迫劳动却正处于上升趋势中。



III 打击强迫劳动的国际标准⁴

1 关于消除强迫劳动有什么国际文书？

国际劳工组织通过了两个关于强迫劳动的公约（对批准了的成员国有法律约束力）。第一个是《强迫劳动公约》，即1930年第29号公约，要求消除所有形式的强迫或强制劳动。1957年又补充了《废除强迫劳动公约》（第105号）。后者是在因政治目的而越来越多地使用强迫劳动的时期通过的，要求制止以下用途的强迫劳动：

- 政治胁迫或教育，或对发表政治言论的制裁
- 为经济发展组织动员劳动力
- 劳动纪律
- 对参与罢工的制裁
- 种族、社会、民族或宗教歧视

这两个强迫劳动公约属于国际劳工组织得到最广泛批准的公约，也被认为是“基础性的”国际劳工组织公约。这意味着免于强迫劳动、结社自由和集体谈判、消除童工，以及消除工作中的歧视，是实现体面劳动必不可少的四个基本点。另外，1998年通过的《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》，要求所有成员国，包括尚未正式批准公约的成员国，也要尊重并倡导消除强迫劳动。

⁴ 需要更多信息，参见 第一分册附录，与强迫劳动和人口贩运相关的国际准则摘录。

2 国际劳工组织公约中对强迫劳动的定义有没有例外？

第29号公约将强迫劳动广泛定义为“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”。但是，公约同样明确以下形式的强迫劳动不属于该定义的范围：

- 义务兵役法要求的纯军事性质的工作和服务；
- 完全自治国的公民正常民事义务工作和服务的组成部分，如陪审义务及救助危难人员义务；
- 经法庭宣判后的人提供的工作和服务，但必须在公共权威的监督和控制下进行，且该人并未受聘或受控于私营个人、企业，或协会；
- 紧急情况下的工作和服务，如战争或灾难，后者诸如洪灾、地震、饥荒或任何危及全体或部分人民生命和安康的情况；
- 由社区成员为本社区直接利益提供的一些轻微的社区服务，如日常维护工作、卫生工作，或是维护村庄内的道路以及水利设施。

3 国际法是怎样处理人口贩运问题的？

新出台的打击人口贩运的国际和地区性文书反映了对人口贩运问题日益增长的重视，如《联合国关于预防，禁止和惩治贩运人口公约》（2000年），又称《巴勒莫议定书》，以及《欧洲理事会打击人口贩运行动议定书》（2005年）。这些新的国际文书传达了一种日益增长的共识，即贩运人口可包括，可导致或可被用于强迫劳动，奴隶制和奴役。这些国际文书的通过和批准在很多国家促进了立法和实践的迅速变化，并促成了在该领域中新政策的采用。

1 监狱劳动是否作为强迫劳动的一种形式被禁止？

国际劳工组织的强迫劳动公约（第29号和第105号）没有禁止使用监狱劳动,但对其使用做出了明确限制。监狱劳动只能针对经法庭宣判的服刑人员,而候审拘留人员,及由行政决定被监禁的人员不能被强迫劳动。服刑人员的工作必须得到公共监狱管理局监督,并且服刑人员不得被强迫为监狱内外的私营企业工作。

然而,即使在上述情况下,第105号公约还是禁止出于以下目的使用监狱劳动:

- 政治胁迫或教育, 或作为对发表政治言论的制裁
- 为经济发展组织动员劳动力
- 劳动纪律
- 对参与罢工的制裁
- 种族, 社会, 民族或宗教歧视

当监狱劳动与监狱内外的私营商业活动相连时, 工作不能是强制的。服刑人员必须是自愿接受雇佣, 并且如果公司使用监狱劳动, 应保证服刑人员的工作条款和条件与相关行业中自由工人的相当。

2 在什么条件下监狱劳动是被允许的？

按照国际劳工组织的公约，经法庭宣判的人员提供的，且由政府监督和控制完成的工作或服务，不被认为是强迫劳动。但必须符合下列条件，以确保此类监狱劳动不被认为是强迫的：

- 此人已被认定违法，且判决是由独立的法庭按照司法程序宣布的。被拘留尚未被定罪的人，例如正在等待审判或未经审判拘留的人，没有劳动的义务；但是，如果他们要求，这并不妨碍为其提供工作并在自愿的基础上完成。
- 工作由公共权威监督和控制。在国家监狱中，公共权威通常由监狱管理机构代表。
- 服刑人员不能受雇或受控于私营个人、企业或协会。

在私营部门，强制监狱劳工受控于私营个人或公司是违反国际准则的。但是私营企业或个人可以雇佣自愿为他们工作的服刑人员。雇佣服刑人员在监狱内外为其工作的公司应保证服刑人员的工作条款和条件与相关行业中自由雇佣关系下的工人相当。公司还应确认这些工人已同意为私营雇主工作。

一些关于监狱劳动会如何与私营部门关联的例子，包括：

- 作为教育或培训计划的一部分，服刑人员与私人实体合作；
- 服刑人员在狱中的车间工作，其生产的产品在市场上出售给私营实体；
- 作为保释计划的一部分，服刑人员在监狱外为私营实体工作；
- 服刑人员一般是在监狱里劳动，为由私营实体管理的劳改机构的运作而服务；
- 有些服刑人员白天在监狱外为私营公司工作，晚上回到监狱。

确保监狱里的工作是在类似于“自由劳动关系”条件下进行的是什么意思？

如果企业使用监狱劳动，建议应保证服刑人员的工作条款和条件与相关经济行业中自由雇佣的工人的相当。特别是，服刑人员应享有同自由工人一样的工作安全与卫生标准，并具有相当的工资标准及社会保险福利；允许有食宿费用的扣减。还建议公司确保服刑人员是自愿工作，而未遭受压力或惩罚的威胁，例如在监狱里失去权利或特权。以确保起见的一种方法就是让监狱工人提供同意工作的书面文件。



V 胁迫

1 如果一个雇员口头或书面表示同意工作, 那怎么会有强迫劳动的问题?

雇员正式的同意并不能保证都是出自其自由的意愿。例如当在惩罚的威胁(例如暴力威胁)下同意工作, 雇员是不可能“自愿提供”的。在这种情况下, 外来的约束或间接的胁迫都干涉了工人自愿工作的自由。这种约束可能来自权威机构的行为, 例如法律条款, 或者可能来自于雇主的手段, 例如移民工人被欺骗性的虚假承诺诱惑并以及被扣留身份文件或者被强迫继续受控于雇主。按国际劳工组织公约的定义, 这些行为都被认为是强迫劳动。

2 在雇佣期间扣留个人文件被认为是强迫劳动吗?

不一定。但如果工人无法自由得到这些文件, 而且他们感到一旦终止雇佣, 就有丧失这些文件的风险, 那么扣留身份文件或者其他个人贵重物品就可以被认为有强迫劳动的迹象。在许多情况下, 没有这些文件, 雇员就无法找到另一份工作, 甚至无法作为公民享受某些服务。

3 为满足生产最后期限而强制超时工作是否被认为是强迫劳动?

如果是在国家法律允许范围内或集体协议中同意的, 那超时工作的义务不被认为是强迫劳动。这意味着, 根据国际标准, 强迫劳动只发生在强制加班超出每周或每月法律允许的范围时, 无论以何种理

由超时。当雇主要求雇员在明显违反了有关工时的法律的情况下工作,并以惩罚相威胁,就可能出现强迫劳动。

但是,在一些情况下,由于害怕被解雇,雇员们超出国家法律规定范围进行超时工作,而在其它情况下,工人们不得不进行多于法定最长时间的工作,因为这是唯一能挣得最低工资的方法(例如,工资是根据产量指标计算的)。在上述情况中,即使工人理论上能拒绝工作,但其弱势地位使他们别无选择,为了挣得最低工资或保住工作(或者两者兼有)而不得不超时加班。国际劳工组织实施公约和建议书专家委员会认为,这成为了一种以惩罚相威胁强制工作的情况,因此被认为是强迫劳动。

4 如果我提供全额工资和福利,会出现强迫劳动的问题吗?

如果工人在惩罚的威胁下没有终止雇佣的自由就构成强迫劳动,无论你是否提供工资或其它形式的补贴。

5 什么是债务束缚和债役劳动?

债务导致的强迫劳动,在南亚通常称为“债役劳动”,但也被广泛称为“债务束缚”。根据国际劳工组织的调查,债役劳动存在于农业、砖窑、大米磨坊以及南亚和拉丁美洲的其他经济活动中。也有可能出现在皮革业、渔业和地毯工厂中。受害者通常是社会中最贫穷的人,大多是文盲并很容易被欺骗,且对自身的权利一无所知;如果他们试图脱离雇佣,一般会被抓住并强制遣回。在一些地区,土著和部落居民受影响最严重。

债务束缚在《联合国废除奴隶制补充公约》中被法定为:“因债务人典质将其本人或受其控制之第三人之劳务充作债务之担保,所

服劳务之合理固定价值并不作为清偿债务计算，或此种劳务之期间及性质未经分别限制及订明，所引起之地位或状况”。

当男性的一家之主为从雇主处预支工资或必要时贷款，而抵押了自己及其家庭成员的劳动力时，债役会影响整个家庭。债务束缚（及其他形式的胁迫）通常建立在由承包商和分包商构成的复杂体系中，他们都从债务劳工身上分取一份利益，有些工人工作了多年都得不到任何实质收入。

6 人们是如何被胁迫从事强迫劳动的？

很多强迫劳动情况中的关键因素是：当人们没有自由同意工作时。对其胁迫诱使。有很多胁迫的形式是您应该意识到的：

- 出生/后裔成为“奴隶”或受债役；
- 诱拐或绑架；
- 贩卖人口；
- 在工作场所限制人身自由；
- 心理强制，如：以惩罚相威胁命令工作；
- 债务陷阱（虚假的帐目，膨胀的价格，贬值的货物等）；
- 关于工作种类和条款的欺骗或虚假承诺；
- 扣押或者不发工资；
- 扣留身份证件或者其他个人贵重物品。

有时人们是自由接受工作合同，但是当他们改变主意却无法离开。这样也构成了胁迫。

7 如果公司要求雇员工作到规定的期限，以收回培训相关的费用,这被认为是强迫劳动吗？

公司有时会投资大笔的资金来提高其雇员的技能和知识，特别是当培训只有国外才有的时候。他们可能会与受培训的雇员签订协议，该雇员需为公司工作一定的时间，以此收回公司的投资成本。这类的协议削减了受培训工人终止雇佣关系的自由,因此在一些情况下就可能上升为强迫劳动。但是当决定该情况是否构成强迫劳动的时候有几个因素应该被列入考虑范围，例如：

- 受培训工人接受培训后在公司工作的时限；
- 收回培训成本所需时限， 并要考虑到培训时间和费用，该时限是否合理；
- 如果受培训工人偿付一部分培训费用后，是否能辞职。

8 为了防盗和保障我雇员的人身以及财产安全,我聘请了保安人员,并将工作场所的门锁起来,这是否被认为是强迫劳动？

正如扣押个人文件一样，锁门可以被认为是强迫或强制劳动的一种迹象。它限制了工人的行动自由并涉及了雇佣自愿性的问题。但是，这里的要点是：强迫劳动的特点是以惩罚相威胁，涉及到非自愿提供的工作或服务。如果没有以惩罚相威胁，而且工作是自愿进行的，这就不被认为是强迫劳动。

类似地，出于安全原因在工厂出口设置保卫人员不被认为是强迫劳动。但是，不适当的使用保安人员可能成为强迫劳动的征兆，因此需要避免这点并且小心对待。

9 一个为免遭贫穷或饥饿而被迫工作的人是否是强迫劳动的受害者？

不是。一个人为维持生活不得不工作的事实并不会把工作或服务变成强迫劳动，只要此人能够接受和终止工作（给雇主合适的通告）而不用害怕受惩罚。但是，如果雇主利用这样的经济状况而提供过低的工资，就可能出现强迫劳动的情况。

10 如果雇主得到未成年人父母的同意，能否认为该未成年人自愿接受工作？

大多数国家都对签订劳动合同规定了最小年龄，可能与义务教育结束的年龄相配合。但是可能会危害健康、安全或有损精神状况的工作一般是禁止18岁以下的未成年人参加的，所以未成年人自己或其父母同意接受此类雇佣都是不生效的。



1 什么是人口贩运？

人口贩运，或贩运人口，可能会导致强迫劳动。它涉及以剥削为目的的人口迁移，通常是跨国界的。近几年，贩卖人口有了些新的形式和规模，通常与信息技术、交通以及跨国有组织犯罪的发展有关。其来源国、中转国和目的国牵涉到发展中国家、转型国家、以及具备市场经济的工业化国家。在作为《联合国打击跨国有组织犯罪公约》（2000年）⁵之补充协议的《防止、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童公约》（又称《巴勒莫议定书》）中有人口贩运的法定定义。定义强调以下重点：

- 人口贩运涉及招募、运送、转移、窝藏或接收人员等活动；
- 其手段包括强迫、欺骗、诱拐、胁迫、欺诈、威胁、滥用权力或脆弱境况；
- 其目的被定义为剥削，包括强迫劳动或服务，奴隶制或类似做法，以及奴役。

此外，《巴勒莫议定书》中对贩卖儿童（18岁以下）和成年人做出了区分。任何以上提到的不法的行为在贩卖儿童中都不适用的。贩卖儿童也被国际劳工组织182号公约定义为最恶劣形式童工劳动的一种。

⁵ 见第一分册之附录一。

2 人口贩运是如何与强迫劳动相联的？

强迫劳动也可能发生在被诱骗移民，进而遭受商业或性剥削的人身上。人口贩运可从联系提供境外工作的职业介绍所开始，一旦被运送到目的地国家，雇佣条件就改变了，个人文件也被扣留，并出现胁迫。结果即是强迫劳动。

这类强迫劳动也可能出现在当个人，有时是儿童，被绑架，拐骗或者“出售”的情况下。这些强迫劳工大都从业于家政、农业、街头贩卖、性产业，及制造业的血汗工厂。

3 贩运人口的原因有哪些？

有许多因素可以被看作是贩运人口的原因，并在导致近些年贩运人口增长中起重要作用：

- 国家之间和国家内部日益增长的不平等；
- 缺乏对人口贩运危险的了解；
- 缺少安全移民机会的信息；
- 人员和货物流动障碍降低，更先进的和更便宜的跨国运输方式；
- 合法移民到工业化国家的壁垒增多；
- 劳动力市场管理不佳，例如不健全的劳动法、劳工管理发展水平较低，包括低水平的劳动监察服务等；
- 劳动力及性剥削的利润吸引了犯罪集团的兴趣；
- 移民渴望更好的生活，和对人口贩运及其结果的无知。

国际劳工组织估计由人口贩运而致的强迫劳动受害者的数量在全球达到了240万。下表显示了按区域划分的数据*：

人口贩运导致的强迫劳动人数

亚太地区	1 360 000
工业化国家	270 000
拉丁美洲和加勒比海地区	250 000
中东地区和北非	230 000
转型国家	200 000
撒哈拉以南非洲地区	130 000
全世界	2 450 000*

* 由于四舍五入，数字相加不等于总数



VII 更多信息和资料

1 关于强迫劳动和人口贩运可以在哪里查到更多信息？

可从网站：www.ilo.org/forcedlabour 上获得更多关于强迫劳动、人口贩运和国际劳工组织行动的信息，或直接与国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划联系：

Email: forcedlabour@ilo.org

传真: +41 22 799 65 61

您也可以参阅以下重要文献和网站：

国际劳工组织报告和调查

- 国际劳工组织：反强迫劳动国际联盟，日内瓦，2005
- 国际劳工组织：消除强迫劳动，日内瓦，2007
- 国际劳工组织：反人口贩运行动，日内瓦，2008
- 国际劳工组织：以强迫劳动为目的的人口贩运：如何监督对移民工人的招募，日内瓦，2006
- 国际劳工组织：强迫劳动和人口贩运：给劳动监察人员的手册，日内瓦，2008
- 国际劳工组织：信息指南：防止对妇女移民工人的歧视，剥削和虐待，日内瓦，2003

国际雇主组织政策声明

- 国际雇主组织, *非正规经济: 雇主的方法*, 日内瓦, 2006
- 国际雇主组织, *企业社会中的作用*, 日内瓦, 2005
- 国际雇主组织, *企业社会责任: 国际雇主组织的方法*, 日内瓦, 2003
- 国际雇主组织, *行为准则: 国际雇主组织立场文件*, 日内瓦, 1999

其它相关资料

- 反奴隶制国际 (Anti-Slavery International), *发展受制: 21世纪的歧视和奴隶制*, 伦敦, 2008
- 反奴隶制国际 (Anti-Slavery International), *债务束缚*, 伦敦, 1998
- 美国国务院, 2008年人口贩运报告. <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/>

网站

- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org
- www.freetheslaves.net

- 1 简介和概述
- 2 雇主常见问题
- 3 反强迫劳动的指导原则
- 4 守法评估清单和指南
- 5 采取行动的指导
- 6 采取行动的提示
- 7 良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划
工作中基本原则和权利宣言促进计划

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-521712-7



9 789225 217127



国际
劳工
组织

3

反对强迫劳动

反强迫劳动 的指导原则

给雇主和企业的手册

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

反对强迫劳动： 给雇主和企业的手册

3

反强迫劳动的指导原则

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

版权 © 国际劳工组织 2009

2009 第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

反对强迫劳动：给雇主和企业的手册 / 国际劳工局。- 日内瓦：国际劳工组织，2009

ISBN 978-92-2-521712-7 (print)
ISBN 978-92-2-521713-4 (web pdf)
ISBN 978-92-2-522326-5 (CD ROM)

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

在中国印刷

反强迫劳动的指导原则

这些反强迫劳动的指导原则来源于国际劳工组织的公约和建议书、国际劳工组织专家委员会的意见¹、国际劳工组织的文件如《工作中的基本原则和权利宣言》和《关于跨国企业和社会政策原则的三方声明》，以及联合国的《防止，禁止和惩治人口贩运，特别是妇女儿童公约》²，这些原则是针对企业的，旨在对国际劳动标准提供清楚实用的解释。

¹ 有关委员会关于强迫劳动的更多意见，参见：《消除强迫劳动：关于1930年〈强迫劳动公约〉（第29号）和1957年〈废除强迫劳动公约〉（第105号）的普查》，该报告发表于2007年的国际劳工大会第96届会议上。指导原则也来源于国际劳工组织为该届会议收集的雇主团体的意见和观点。

² 关于选取的国际公约，见[第一分册《简介和概述》](#)。

监狱劳动

- i) 只有已被法庭宣判了的服刑人员才能被要求提供劳动或服务。这类工作或服务要在政府机构的监督下进行，如国有的监狱管理机构。服刑人员不得被聘或被安置到私营个体、公司或组织。不允许强制服刑人员在监狱内外或私人管理的监狱内为私营企业提供劳动或服务。
- ii) 服刑人员提供给私营企业的劳动或服务必须是自愿的，是其自由决定且不受威胁或惩罚，包括在狱中权利和特权的丧失。
- iii) 自愿为私营企业工作的服刑人员的工作条件应与自由工人的相当。服刑人员的工资水平、社会保障福利以及职业安全和卫生标准都应和自由工人的相似。因扣除食宿而造成的，合理的工资水平差异是可以接受的。

胁迫

- i) **雇佣自由：**所有工人都有不受被惩罚的威胁，自愿和自由接受雇佣的权利。
- ii) **结束雇佣：**工人在合理期限内（符合国家法律或集体协议）提出通知后，可自由随时结束不定期或长期的雇佣关系，而不受惩罚。规定了合同期限的工人，在合同到期后，不得被要求提供超期服务。雇主不得采取手段限制工人终止合同，如：要求保证金，扣押雇员文件，威胁或使用暴力，进行经济制裁或要求偿付招聘费用。
- iii) **暴力威胁、骚扰和恐吓：**雇主不得以任何惩罚威胁任何人为其提供劳动或服务。包括对工人、其家属或关系密切者使用或威胁使用人身或性暴力、骚扰和恐吓，以达到胁迫的目的。

iv) 以工资偿付相威胁，包括债务束缚和抵押劳役：

- a) 须按时发放工资，禁止使用剥夺工人实际终止雇佣可能性的工资支付方式，工资支付不得拖延或拖欠积累。
- b) 工资须直接支付给工人，且要使用法定货币支付，或使用得到法律、集体协议准许或个人同意的支票或汇票支付。禁止以代金券，优惠券或期票支付。
- c) 不得以货物或服务的形式，作“以货代款”支付，以造成工人对雇主的依附状况。“以货代款”支付只能在确保工人未被完全剥夺现金薪酬，且得到国家法律法规或集体协议允许的情况下，部分支付。
- d) 以业绩评定或按计件工资计算的工人收入不得低于法定最低工资。
- e) 雇主不得以债务束缚或强迫劳动的方式让工人偿还其欠下的或继承的债务。
- f) 工资欺骗、预支工资和给雇员借贷不得被用作扣留工人工作的手段。预支和借贷及扣减工资还债，都不得超过国家法律规定的限额。工人须被充分告知预支和借贷的发放及偿还条款和条件。
- g) 不得以让工人陷入债务并将其约束为目的而扣减工资，且须采取措施限制工资扣减以防此类情况发生。工人须被告知工资扣减的条件和范围，且只能在得到国家法律、集体协议或仲裁允许的范围内扣减。
- h) 不得强迫工人使用与企业挂钩的商店或服务。在不可能使用其它商店或服务的情况下，雇主须确保所售商品或提供的服务价格公正合理，目的不是让工人陷入债务或胁迫相关工人。

v) 纪律措施:

- a) 纪律规章措施中不得包括导致被迫劳动的制裁。
- b) 不得采用强制劳动约束工人或作为其参加罢工的处罚。

vi) 强制超时劳动:

- a) 不得以惩罚威胁工人进行超过国家法定和集体协议规定的工时的的工作，如以解雇相威胁。
- b) 不得在惩罚的威胁下，利用工人的弱势地位让其在正常日常工作时间外提供劳动或服务。如,雇主不得因工人需要挣到最低工资，而设定需超过正常工时才能完成的绩效目标。

vii) 行动自由: 不得使用胁迫手段将工人限制或监禁在工作场地或有关场所（如雇主经营的居所）。不得在雇佣条件中强行要求工人居住在雇主经营的居所。

viii) 与技能发展和职业培训相关的条件: 提供给雇员的培训机会应基于自愿。提供此类机会的雇主不得强加不合理的工作或服务，作为一种收回培训费用的方式。

人口贩运和强迫劳动

i) 雇佣移民:

- a) 移民工人，无论其法律地位如何，都应得到公正对待，应采取措施防止可能导致胁迫及贩运剥削劳动的恶劣条件和欺诈行为。
- b) 移民工人应享受至少于当地工人相当的工作条件，并有权在合理期限内（符合国家法律或集体协议）提出通知后，自由随时接受或结束雇佣关系，而不受被惩罚的威胁。
- c) 雇主不得用向当局举报来威胁非法移民工人或其家属，胁迫此类工人接受或继续工作。

ii) 招聘移民工人: 除非得到国家法律允许，否则不得直接或间接收取工人全部或部分招聘费用，包括办理官方文件和工作签证的相关费用。如果是合法的收费，这类费用应加以规范和公开，应有保障措施保护工人不受剥削。

iii) 扣押文件:

- a) 禁止诸如没收或扣押工人身份文件或其它贵重物品（如工作许可和旅行证件）的行为。
- b) 但是，如工人要求，雇主可为这些文件提供安全保管。工人可根据需求随时自由存取。
- c) 雇主不得以约束工人为目的而扣押其个人文件。

iv) 私营职业介绍所: 委托私营职介所为其招聘员工的雇主，应在其影响范围内并尽其能力采取措施以:

- a) 确保这些职介所没有把工人置于强迫劳动和贩卖剥削劳工的危险中的欺诈行为。

- b) 防止这些职介所滥用合同，如确认这些工人在工资有关的事项、工时、超时和其它工作条件上得到足够的保护。
- c) 尽最大可能保证招聘费和与招聘相关的费用由用人公司而非工人支付。
- d) 只委托得到主管机构许可或认证的职介所。
- v) **雇佣合同：**雇主须给移民工人提供书面雇佣合同，使用工人易懂的语言，明确指出他们在工资支付、工作时间、终止合同的正当理由，及其它防止强迫劳动相关问题上的权利和责任。

最恶劣形式童工

- i) 雇主须立即采取有效措施防止和消除最恶劣形式的童工，包括债务束缚、奴役、强迫或强制劳动，及所有形式的奴隶制或类似奴隶制的作法，如出售和贩卖儿童。
- ii) 委托私营职介所招聘的雇主须确认这些职介所没有用上述最恶劣童工的形式雇佣童工。

- 1 简介和概述
- 2 雇主常见问题
- 3 反强迫劳动的指导原则
- 4 守法评估清单和指南
- 5 采取行动的指导
- 6 采取行动的提示
- 7 良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划
工作中基本原则和权利宣言促进计划



International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-521712-7



9 789225 217127



国际
劳工
组织

4

反对强迫劳动

守法评估 清单和指南

给雇主和企业的手册

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

反对强迫劳动： 给雇主和企业的手册

4

守法评估清单和指南

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

版权 © 国际劳工组织 2009

2009 第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

反对强迫劳动：给雇主和企业的手册 / 国际劳工局。- 日内瓦：国际劳工组织，2009

ISBN 978-92-2-521712-7 (print)
ISBN 978-92-2-521713-4 (web pdf)
ISBN 978-92-2-522326-5 (CD ROM)

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站： www.ilo.org/publns

在中国印刷

I 引言

这份清单样本是为社会责任审计人员和公司内部或为公司提供服务的第三方机构的社会责任审计人员而设计的。它在第三小册《反强迫劳动的指导原则》的基础上列出了一系列的问题和技术、政策指导：

本清单旨在帮助社会审计人员更好地进行评估*。这种评估是履行企业行为准则的关键环节，同时也使审计人员能在企业范围及全球供应链上识别强迫劳动。从广义上讲，有效的社会监察可以为查明、防止和消除强迫劳动作出重要的贡献。

本清单按专题分为以下几个部分：

- 监狱劳动
- 胁迫劳动
- 人口贩运及强迫劳动

每一个主题都包含一个主要问题，内含一个或若干个子问题。问题之后是根据《反强迫劳动的指导原则》总结的政策指导，以及尽可能的举例说明。然后就是一些关于评估方法的建议，包括：

- 对有关公司和员工材料的审查
- 对工作场所和相关设施（如宿舍）的检查
- 对工人以及其代表进行现场和非现场访谈
- 访谈不同的管理人员代表

* 国际劳工组织出版的《强迫劳动和贩运人口：给劳动监察人员的手册》（日内瓦，2008年）也是非常有价值的参考。

这个清单上设计的问题不是直接对管理者和工人提出的；而信息应该利用上面提到的方法去搜集，审计员应相互参照数据，以确保其准确性。

虽然此清单主要是为社会审计人员设计的，但也可以被雇主组织及其成员有效地加以利用，作为对企业运作评估的第一步。例如，为满足成员需要，雇主组织可使用清单，以帮助成员们更有效地鉴别可能存在的强迫劳动。与此同时，使用这里提供的问题和指导进行定期评估，既可以成为雇主组织采取的更广泛的预防措施的一部分，又可以作为提供给其成员的一项服务。

这份清单与本套手册中的第1,2,3分册配合使用效果更佳。如果您不熟悉以下用到的术语中的任何一个，请查询配套的《介绍和概述》及《雇主常见问题》。进一步的政策指导，可参考《打击强迫劳动的指导原则》和国际劳工组织的相关标准。

II 清单及评估指导

监狱劳动

? 1. 雇主有没有使用服刑人员?

如果服刑人员为私营雇主工作，这些服刑人员是否是自愿工作而不是受威胁或被惩罚？

如果服刑人员为私营雇主工作，其工作条件是否和其他自由工人相当？

i 服刑人员在私营企业里提供的劳动和服务，必须是出于自愿，工人是自由决定而未受到威胁或惩罚，包括在监狱中丧失权利和特权。私人雇主应为他们提供和其他自由工人相当的条件。例如，二者的工资水平、社会保障福利以及职业安全和卫生标准都应一致。因扣除食宿而造成的合理的工资水平差异是可以接受的。

- ✖ ● 考察服刑人员是否是自由接受和自愿的。
- 可能的话，与服刑人员面谈，并审查其书面同意表。
- 审查服刑人员的工资记录，以确认在合法扣除外，其工资和其它自由工人相当。
- 通过检查监狱内外的 workplaces 评估其职业安全与卫生状况。
- 和雇主交流有关服刑人员的雇佣政策和做法，以及与监狱签订工作和服务合同的相关内容。
- 确保没有服刑人员因拒绝为私营雇主工作而丧失任何权力或特权。

- 在相关的情况下,审查监狱和企业就使用服刑人员而签订的合同。
- 尽可能确保通过和服刑人员会谈而收集到的信息是匿名和保密的。
- 采取适当措施查清被访对象是否已被事先训练。



胁迫

-自由就业和终止雇佣

?

2. 是不是所有的工人都有不被威胁惩罚，自愿和自由接受雇用的权利？

是否有证据表明在招聘时存在胁迫工人或强迫工人同意的现象，比如施压或威胁？

3. 工人是否有在任何时候终止雇佣关系且不受处罚的自由？

是否有证据表明雇主妨碍了雇员随时依法终止劳动合同？

i

所有工人都有不受威胁处罚，并考虑到雇佣双方的法律责任和权利，自愿自由接受或解除雇用关系的权利。在任何情况下都不能以威胁和施压来胁迫工人接受或继续工作。雇主不得利用工人的弱势地位来提供低于法定最低标准的工作条件，且应避免任何限制工人终止雇佣能力的做法。例如：

- 扣押雇员身份证件，包括护照；
- 对工人处以罚款；
- 延迟或拒付工资；
- 以暴力威胁工人。



- 和有关管理人员谈论雇佣政策，并检查这些政策的副本文件。
- 查阅国家法律和雇佣合同，考虑关于终止无限期和固定期限合同的通知时限的规定。
- 和工人们谈论他们的合法权利和责任，以确认他们是否是在没有受到任何威胁的情况下自由接受雇佣并可自由解除雇佣关系。确保选择和有代表性的工人面谈，包括那些签约形式不同的工人。

-暴力威胁、骚扰和恐吓



4. 是否有证据表明，对工人及其家属、或关系密切者，使用或威胁使用人身或性暴力、骚扰或恐吓？



不得对工人及其家属、或关系密切者威胁使用或使用暴力、骚扰或恐吓，不得以此为手段恐吓个别雇员或雇员整体。



- 单独和工人谈话，并记住这一问题的敏感性。特别注意确保这些面谈的保密性，以保护工人免遭报复。可能的话，在厂区外面谈。
- 与雇主讨论针对在工作场所的暴力、骚扰和恐吓制定的公司政策，并查阅这些政策的副本。
- 查阅司法记录，比如在劳资仲裁处，是否有任何针对公司的未决的投诉或诉讼，以确定其是否曾被指控过强迫劳动。

-工资支付中的胁迫，包括债役和奴役



5. 雇主是否通过不按规定支付、拖欠、延付或拒付工资的形式来约束工人为其工作？
6. 雇主是否采用了非现金和“以货代款”方式支付工资，以此构成工人对其的依赖性？
7. 是否有证据显示工人的工资是以礼品券、优惠券或期票的形式发放的？
8. 以业绩评定或按计件工资计算的工人收入是否达到法定最低工资？
9. 是否有证据显示工人被要求付保证金，或为使其陷入债务而被非法或未经授权的扣减工资？
10. 预付给工人的工资或提供给工人的贷款是否符合国家法律规定？
11. 工人是否被强迫工作以偿还其欠下的或继承的债务？



工资支付中不符合规定的做法，如拖延或不按规定支付，不被自动认为是强迫劳动。然而，某些滥用行为，特别是与其他形式的剥削一起可以构成雇佣关系中的胁迫和强迫劳动。

应定期、直接地向工人支付法定货币形式的工资，“以货代款”方式如果得到法律允许，只能部分支付。不能用非现金支付方式使工人负债，禁止以礼品券和期票的形式支付工资，因为这些支付形式有意或无意地剥夺了工人终止雇佣的能力。工人不应为偿付其欠下的或继承的债务而受到债务束缚或被强迫劳动。工资预付和贷款（以及相关利率）不应超过法律规定范围。不得滥

用手段束缚工人受雇，包括移民工人和其他土著、部落工人。这种滥用行为，可能包括但不限于：

- 收取额外招聘费用；
- 延迟或不支付工资，并累积拖欠；
- 在计算和支付工资时进行欺骗，包括工资扣减；
- 要求工人支付保证金；
- 恶意进行工资预付或提供贷款，并收取过高的利率。



- 审查工资单，以确定在任何支付或不支付工资时，是否存在胁迫，以及是否存在不合法或原因不明的扣减。审查工资记录，考察领计件工资的工人是否获得法定最低工资。
- 向工人了解工资的支付情况（如：工资是否及时、准确支付，加班和法定扣减计算是否正确），他们是如何被招聘的，是否被要求支付保证金或招聘费用给雇主或第三方。
- 确保对多层次有代表性的工人进行访谈，比如那些持无限期和固定期限合同的工人，以及钟点工和计件工。
- 向经理和人力资源部人员及了解招聘和工资支付的政策与做法。
- 确认是否以出售公司的产品、工具或制服，作为使员工依赖雇主的一种手段。
- 必要的话，审查工资预付和贷款的记录。
- 随机选择工资单及和工资相关的记录，审查是否存在不当行为。采取适当措施，确保公司没有使用“双重账簿”误导审计员。
- 考虑是否应特别注意土著、部落工人和/或移民工人的权利。采取适当措施确认，公司是否给分包任务给债役和奴役劳工风险性较高的非正规作坊。

- 如果雇主通过私人职介所雇佣工人，向管理人员了解相关政策。可能的话，会见这些职介机构的代表，讨论有关招聘政策和程序。
- 交叉检查这些管理人员和工人提供的信息，以确保其有效性。

-纪律措施



12. 是否有证据表明纪律制裁要求或导致了工作的义务（比如惩罚参与罢工）？



从广义上讲，在工作场所的纪律措施不得包括以额外的工作相惩罚，强迫和强制劳动不得被用作纪律或对工人参与罢工的惩罚。对违纪处以货币性质的制裁，而非强加工作义务的制裁，一般不被视为违反国际相关强迫或强制劳动标准。



- 和广泛层次的工人交谈，以确认纪律措施是否要求或导致了义务工作，特别是努力去查明和会谈那些因不同类型的违规行为被惩戒的工人。
- 如果最近发生过罢工，向参加或领导这次罢工的工人了解，确认他们是否因为罢工而面临惩罚，以及这些惩罚是否涉及义务工作。
- 审查公司有关纪律措施和制裁的文件（如公司的政策和程序；给予工人的书面警告或谴责），以确定公司是否把工作作为一种对工人的约束手段。
- 和管理人员交流有关纪律措施，特别是管理部门应对罢工的政策。还要努力向监督人员了解，确认对工人的纪律措施是否导致额外的工作义务。

-强制超时工作

? 13. 员工是否在处罚的威胁下，被迫进行超过国家法律或相关集体协议（若有的话）允许范围的超时工作？

是否有证据表明雇主利用工人的弱点和使用威胁，让其在正常工时之外进行工作或服务？（例如威胁解雇或经济制裁）

工人是否被强迫参加超过法律或集体协议规定范围的超时工作，以获取法定最低工资？

i 与超时相关的恶劣工作条件并不自动被认为是强迫劳动。然而，如果是在以处罚为威胁的条件下，雇员被要求在法律或集体协议（如果有集体协议）允许范围之外超时工作，就可能成为强迫劳动，

例如，在某些情况下，工人因为害怕被解雇而超时工作，他们的加班时间远远超过了国家法律允许的范围。而在其他情况下，工人的报酬是基于生产指标而定，他们不得不超时工作，因为只有这样才能获得最低工资。这些情况下的工人理论上可以拒绝加班，然而，如果他们处在一个弱势地位，这可能意味着，实际上他们没有选择而不得不工作，以保住工作或赚取最低工资，或者两者兼而有之。在这种情况下，如果工作是建立在利用工人的弱点之上，以惩罚、解雇、支付低于最低工资水平的工资相威胁，这就不仅仅是一个工作条件恶劣的问题，而构成了强迫或强制劳动。



- 向工人询问他们是否被要求在每天、每周或每月的法定加班时间之外进行超时工作。审查雇用合同中与工作和加班时间相关的规定，并与员工讨论这些规定。
- 考察是否使用了威胁手段来强迫工人工作，例如以解雇相威胁。
- 考察工人是否因拒绝参加超出法定最长工时的加班而受到任何类型的惩罚。
- 审查具有代表性的每日工作时间记录单样本，并与生产日志相互对照，以确定员工是否超时工作。
- 与管理人员交流加班劳动使用情况，尤其在生产最后期限时。考虑管理人员是否知道有关超时工作的法律规定。
- 审查公司有关超时工作的政策。
- 审查工人的工作时间记录单，确保审查了具有代表性的不同类型的以及不同合同形式工人的工作记录单。
- 在下班时间查访工作场所，考察工人是否超时工作。

—行动自由



14. 是否有证据表明，工人在工作时间以外被限制在工作场所或雇主经营的居所（如宿舍）？

是否有证据表明有任何其它对工人行动自由的限制？



工人无论是否在工作时间，都不应被限制，监禁或以其他方式被扣留在工作场所或雇主经营的居所。禁止对工人行动自由的非法限制。然而，作为工作场所的相关纪律，于工作时间内在工作场所对行动进行合理限制是允许的。



- 与管理人员和人力资源部工作人员谈论有关雇主经营的居所的公司制度，并审查这些政策。
- 考察公司的安全措施，特别是保卫人员的角色和责任。考虑是否有使用保安在工作场所内外限制工人行动的不当行为。
- 与工人谈论有关在工作场所、在宿舍及宿舍周围的行动自由情况。
- 考虑使用场地监控，用来审查工作场所和雇主经营的居所。

-与技能发展和职业培训相关的条件



15. 如果雇主提供培训机会，是否工人随后被要求工作一段既定的时间让雇主收回成本？

工人是否有权在到期前终止雇佣合同，而不必偿还（全部或部分）公司的培训费用？



提供给工人的培训机会应是工人自愿参与的。提供这些机会的雇主不应强加不合理的工作或服务做为收回相关成本的手段。这里的关键原则是工人终止雇佣合同的自由，建议雇主不要规定工人在偿清培训成本之前不能终止合同。



- 审查工资记录是否有培训费用的扣减。
- 审查雇佣合同中关于培训机会及相关付款安排的条款。
- 找出在培训中受益的工人并同其交谈，确定他们是在何种条件下得到并参加了这种培训。
- 同管理层谈论关于培训政策和自由终止雇佣合同的相关事宜。审查培训和终止合同的政策。

人口贩运和强迫劳动

-以就业为目的的移民和对移民工人的招聘

?

16. 移民工人是否得到公平的对待，他们的工作条件是否与当地工人的相当？

17. 是否有证据表明，移民工人或其家属受到向当局告发的威胁，由此被胁迫接受或维持雇佣？

18. 工人是否被要求向雇主或中介支付费用而得到工作？

是否有证据表明工人在被雇佣时交纳了保证金？

如果国家法律允许向工人收取招聘费，工人是否有自由随时终止合同，而不受威胁被处以罚金？

19. 工人是否掌握其私人证件（如出生证明、护照、工作许可、居留证和/或身份证）？

20. 是否有证据表明雇主扣留或没收工人的身份证件？

如果工人出于安全或其他原因要求雇主保存其个人文件，工人可以随时要求要回这些文件吗？

21. 雇主是否采取措施，防止可能导致胁迫和贩卖剥削劳工的恶劣条件和欺诈行为？

i

移民工人无论其法律地位如何，都应得到公平对待，且应享受与本地工人相当的工作条件。他们有权（在按国家法律或集体协议作出合理通知后）自愿和自由地接受和终止雇佣，而不受任何威胁。雇主应采取措施，防止可能导致胁迫和贩卖剥削劳工的恶劣条件和欺诈行为。非法移民工人及其家庭成员不应受到向当局告发的威胁，或以其它方式胁迫受雇。

禁止诸如没收或扣押工人身份文件的行为。但是，如果员工要求，雇主可提供安全地点存储这些文件，工人可随时自由存取。雇主也可以向工人提供原始文件的复印件，并开具“收据”列出交给雇主保管的文件清单。



- 考查移民工人的工作条件是否与本地员工相当。
- 审查工资记录，确保移民工人和本地员工具有同等的工资水平。
- 审查公司的政策和移民工人的合同，并考查接受和终止雇佣的相关条款。
- 询问移民工人是如何被招募的，他们是否向雇主或中介机构支付了费用或保证金。如果工人支付招聘费，考查他们是否可以自由终止合同。
- 如果工人要求管理人员为其保存身份文件，审查这些文件的保存地点，询问工人是否可以随时存取这些证件，并和管理人员或人力资源部人员谈论公司的政策和程序。询问工人在哪些条件下可获得他们的个人文件。
- 同管理人员探讨所采取的和移民工人有关的防止恶劣条件和欺诈行为的措施。
- 考查是否应特别注意土著人、部落人和/或移民工人的权利。交叉检查，移民工人的护照或任何合同文件是否被雇主以“安全保管”为由取走。

-私营职业介绍机构和雇佣合同



22. 是否有证据表明，委托私营职介机构的雇主，已采取措施监督这些机构并预防和强迫劳动及人口贩运相关的恶劣行为？

是否只委托那些经国家主管当局许可或认可的职介机构？

雇主是否能确保那些通过职业介绍机构聘用的工人没有支付招聘费用给职介机构？

23. 给所有工人提供的书面雇佣合同是否使用他们容易理解的语言？

24. 雇佣合同是否就工资、工作时间、终止雇佣的正当理由及其它与强迫劳动有关的问题明确了工人的权利和责任？



招聘的有关费用和成本不应直接或间接地，全部或部分地向工人收取，而应该由公司或雇主承担。直接委托私营职介所招募工人的企业，应确保这些工人在最低工资、工作时间、加班及其他和防止强迫劳动有关的条件方面得到充分保护。

雇主应提供书面雇佣合同，使用所有工人容易理解的语言，并就工资、工作时间、终止雇佣的正当理由及其它与强迫劳动有关的问题明确工人的权利和责任。



- 同那些通过私营职介机构招募的或职介机构直接雇佣的工人交谈，识别出移民工人并与其谈话，特别要问他们是在何种条件下被聘用的。
- 审查移民工人，及通过私营职介机构招募或职介机构直接雇佣的工人的雇佣合同。
- 考查这些职介机构所雇佣工人的雇佣条件，特别是有关工资支付，工作时间，超时，和其他相关问题。

- 审查工资单中是否存在原因不明的或非法的工资扣减。
- 同被委托的职介机构代表谈论招聘程序，审查有关的公司政策。



-最恶劣形式的童工劳动

? 25. 是否有证据表明儿童被置于最恶劣形式的童工劳动（例如，债务束缚，强迫或强制劳动，奴役或出售及贩运儿童）？

i 儿童从事债役，奴役，强迫或强制劳动，以及所有形式的奴隶制和类似奴隶制的做法，比如出售和贩卖儿童，都是严格禁止的。雇主需立即采取有效措施，避免和消除这些最恶劣形式的童工劳动，并设法确保他们委托的任何私营职介机构没有参与这些行为。

- ✕** ● 制定措施来鉴别工作场所中的童工，方法可以是采取有效的年龄估测技术和相互对照信息，这些信息来自于现场考察，对工人的询问，审查相关公司和工人档案，以及同管理人员谈话。
- 同跨部门具有代表性的工人交谈，讨论工作条件，特别是招聘，以确定是否具有防止和消除最恶劣形式童工劳动的保障。要注意这一话题的敏感性质，务必与那些你认为可能是儿童的工人交谈。
- 同管理人员探讨有关童工劳动及其最恶劣形式的政策，审查这些政策，并询问关于防止在公司运作中和通过私营职介机构招聘或使用童工的具体措施。并讨论措施立即解救并保护所发现的处于最恶劣形式童工劳动的儿童。

- 1 简介和概述
- 2 雇主常见问题
- 3 反强迫劳动的指导原则
- 4 守法评估清单和指南
- 5 采取行动的指导
- 6 采取行动的提示
- 7 良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划
工作中基本原则和权利宣言促进计划

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-521712-7



9 789225 217127



国际
劳工
组织

5

反对强迫劳动

采取行动
的指导

给雇主和企业的手册

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

反对强迫劳动： 给雇主和企业的手册

5

采取行动的指导

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

版权 © 国际劳工组织 2009

2009 第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

反对强迫劳动：给雇主和企业的手册 / 国际劳工局。- 日内瓦：国际劳工组织，2009

ISBN 978-92-2-521712-7 (print)
ISBN 978-92-2-521713-4 (web pdf)
ISBN 978-92-2-522326-5 (CD ROM)

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站： www.ilo.org/publns

在中国印刷

I 前言

强迫劳动和雇主

本分册概述了雇主在企业、行业和国家范围内打击强迫劳动和人口贩运可采取的若干行动，以补充本套手册中的其它材料。本册的内容基于第一分册中关于企业和雇主组织应该对这些问题采取行动的原因综述。

直到最近，强迫劳动都未被视为与企业和雇主组织有关的问题。强迫劳动更多地被认为是与专制国家和武装力量的侵犯人权行为有关，几乎没有涉及私营部门的作用和活动。可是最近几年，这一观点开始转变。国际劳工组织的调查显示全球五分之四的强迫劳动案件都与私企有牵连。而由人口贩运所致的强迫劳动的确是影响所有国家、地区和经济部门的全球现象¹。

强迫劳动是国际法和大多数国家法律都禁止的犯罪行为。任何企业如果被指控从这类剥削中获利，将不仅面临严重的名誉损害，而且面临昂贵的诉讼费用和刑事公诉。自然地，如今不论是在自身的还是供应链的业务中，都没有哪个企业能负担此类牵连带来的负面影响。

¹ 见国际劳工组织，《反强迫劳动全球联盟，国际劳工组织工作中基本原则和权利宣言的后续全球报告》2005年，日内瓦。

雇主和企业的作用

各行各业的雇主和商家都已采取一些关键步骤。有些公司通过制定政策措施（如，行为守则）来明确禁止强迫劳动；有些则加入多方利益相关者倡议，如《联合国全球契约》；还有些签署了2006年的《雅典原则》，该原则给企业领导提供了防止和根除人口贩运的指导。这些都是重要的行动，但同时，日益增长的国际共识表明仍有许多工作要做。

如何使用本分册

本册的内容说明，可以从多方面采取行动。它为企业和雇主组织提供广泛的指导，并尽可能地标明与其它分册中提供的工具的联系。关于雇主可采取的实用步骤的补充讨论，可参看第六分册《采取行动的提示》，另外，第一分册《简介和概述》里提供了深度阅读的建议和资料清单。并不是所有公司和雇主组织都要采取这里提到的所有行动。每个公司都不相同，每个组织都要制定其自己的办法来解决这些问题。

II 企业的行动和倡导

理解问题

公司要有效地处理强迫劳动，重要的是，管理阶层首先要理解强迫劳动是怎样定义的，以及它在公司和供应链中是怎样表现出来的。公司的管理人员或企业主可能知道强迫劳动是违法的，可是也许不知道什么是强迫劳动，或强迫劳动与剥削或恶劣工作条件之间的区别。因此，重要的是先了解情况，以便提高认识。这种分析可以公司内部来做，也可请顾问或专家帮助。

什么是强迫劳动？

公司内所有相关职员都应对强迫劳动有清楚的理解，并知道其国家法律中是怎样被定义的。明白这一点以及相关的劳动法和刑法条款，有助于公司遵守法律。研究国际劳工组织第29号公约中提供的国际定义也很有用（该公约摘录见[第一分册](#)）。该定义被国际社会和各国所接受，即以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务便是强迫劳动。

也可能您公司给其它公司供应产品或服务，而后者对强迫劳动有不同的定义，或以不同的准则及指标来审计强迫劳动。这会很让人费解，而且，企业社会责任组织给出的各种定义会加重这种混乱。为保证顺利持续地进入国际市场，最好不仅坚持守法，而且采取反映您的买家的最高要求的政策和做法。



强迫劳动的定义和解释可在[第一分册《简介和概述》](#)和[第二分册《雇主常见问题》](#)中找到。把这些册子分发给您的雇员，鼓励对该问题的广泛理解。

公司的状况

在增进了对强迫劳动的理解及考虑它可能怎样对公司构成危险后，下一步该考察您自己和您供应链的业务现状。这可通过内部评估或“社会责任审计”来实现。该评估可判定在您的企业中是否存在强迫劳动，并可考虑到您企业中最可能存在风险的方面。



这类评估一般每次会检查多个劳工权利问题。因此，重要的是，确保着重于强迫劳动的方面的评估是有效和全面的。请参见第四分册《守法评估清单和指南》中就如何实行此类评估提供的具体建议。

采取有效的政策和策略

在公司的所有业务中严格禁止强迫劳动和人口贩运，可在这些问题的解决方面发挥核心作用。制定包括了这些条例的有效的劳动权利政策是在企业一级解决强迫劳动最重要的第一步。

制定公司政策

近年来，一种形式的劳动权利政策是企业的行为准则。这些准则是规范企业行为的正式的原则声明，通常适用于供应商和分包商。

行为准则几乎总是关注多个问题，并非只是强迫劳动。它们在出口企业如制衣和纺织及农业特别普遍，但也存在于建筑公司，酒店和旅游业，矿业和其它行业。行为准则是企业可正式地（尽管是自愿地）承诺处理强迫劳动的一种方式。

制定行为准则并不困难。如果企业决定这样做，有一些组织可免费针对需要采取的步骤提供建议。

- 其中一些步骤包括：
- 对企业及其合作伙伴进行一次评估，以确定遵守国家法律和符合业界良好做法的程度；
- 成立一个全公司的工作组来制定准则草案，表明企业禁止强迫劳动和人口贩运的承诺；
- 在企业内部组织对草案的商讨，然后咨询适当的外部合作伙伴或利益相关者；
- 修改和完成准则，并传达给所有相关的业务合作伙伴、商业协会、雇主组织、媒体，及其它利益相关者，包括工人及其代表。



可以在第三分册《反强迫劳动的指导原则》的框架下组织起草守则中有关强迫劳动的条款的讨论。您也可联系您所在地区的雇主组织或国际雇主组织以获取意见。其它倡议，如《联合国全球契约》和总部设在美国的“企业社会责任”组织，也可就企业社会责任和行为守则提供有用信息。

实施企业政策

制定行为准则或其它形式的劳动权利政策仅仅是第一步。现在才是困难的部分：实施该政策，并保证企业及其供应商按照新出台的标准操作。

社会责任审计

企业实施其社会政策的方法之一是进行企业层次的评估或社会责任审计。做一次审计可帮助企业评定其遵守新规范的程度。或者更明确地说，审计可帮助企业鉴定在其自身的业务或其供应链中是否存在强迫劳动。审计越全面，越能更好的查明强迫劳动和人口贩运的情况。

在第四分册《守法评估清单和指南》中，提供了帮助企业实施强迫劳动审计的工具。该工具确定了社会责任审计的常用作法，并建议均衡使用四个主要的评估方法：

- 现场内外和工人面谈；
- 审查公司文件；
- 访谈管理人员；
- 检查工作场所。

这些措施一齐采用可取得最大效果，但最终还是由公司来决定怎样进行评估。公司可能决定采用其它方法，或聘请顾问（如：第三方社会责任审计人员）。不论哪种方法，重要的是审计要既有效又可信。

企业层次的培训

公司也不妨就强迫劳动问题培训管理人员、监察人员和工人。其广泛目标在于确保更有效地执行准则，并使整个公司及其供应商更一致地遵守准则。尤其是，培训能使关键职员有能力鉴别和预防强迫劳动，并在必要时采取行动纠正。

企业范围的培训有一项起点原则，即培训不能只靠管理人员和企业主来完成；想要有效的解决强迫劳动和人口贩运问题，企业中的其它成员，包括所有层次的工人，都应该参与。也许公司已具有对管理人员、监察人员和工人进行培训的经验，所以应该借鉴这些经验，并牢记以下几点：

- **听众：** 确认培训内容丰富实用，并与听众的需要及知识水平相符合。
- **培训者：** 您自己培训或委托当地专家。向您的雇主组织请教其专业知识。

- **地点：**考虑培训地点的优缺点，如：是在工作场所之内还是之外进行。
- **时间：**雇员很忙。安排一个他们能出席的最佳时间。
- **方法：**考虑培训的方式，确保与会者积极参与。



关于强迫劳动和人口贩运的培训可以单独进行，也可结合其它方案。国际劳工组织和国际金融公司的联合项目组“**更佳工作**”开发了一套包含强迫劳动，并可调整满足企业不同需求的模块式培训方案。请访问：www.betterwork.org。

社会报告

很多公司还希望与利益相关者及广大公众沟通他们的活动。方法之一是通过互联网和公司的网站。另一种方法是发表年度社会报告或可持续发展报告，使公司直接与投资人、买家、消费者及更广泛的民间社会“谈话”。

全球报告倡议是一个由多利益相关者组成的倡议计划，可以帮助公司做社会报告。该倡议计划开发了针对全球和具体部门的指导，介绍了公司在社会、人权和环保方面之表现的报告交流方式，同时，该倡议计划还在此过程中争取公司、工人组织和其它团体的参与。关于强迫劳动，全球报告倡议建议公司进行“扼要披露”，提议各公司：

- 指出哪些业务被确定为具有发生强迫劳动事件的较高风险；
- 评论公司为消除此类恶劣行为所采取的措施。

联合国全球契约是另一项要在此提及的倡议。它要求参与的公司准备一份年度“进展通报”列出为落实公约十项原则所采取的措施，原则之一即消除强迫和强制劳动。该通报应包括对实践活动的描述和对这些活动成果或预期成果的评价。全球契约还针对公司反

强迫劳动的步骤提出建议。下面的方框中列出了在工作场所和社会层面采取行动的主要建议，这些建议是与国际劳工组织及其成员国协商制定的。

联合国全球契约：企业打击强迫劳动的策略

**摘自：《联合国全球契约劳动原则：给企业的指导》，
由全球契约劳动工作组编制**

- 在工作场所坚持国家法律法规对强迫劳动的规定，当国家法律不足时，参考国际标准。
- 在公司内部的业务和与其它企业的业务往来中，确保给所有雇员提供雇佣合同，明确服务的条款和条件，雇佣的自愿性质，终止雇佣的自由（包括合理的程序）及可能与离职或停职相关的任何惩罚。
- 制定禁止要求工人给公司支付保证金的政策和程序。
- 鼓励管理人员酌情采取行动。
- 如果在公司影响范围内发现强迫劳动，提供将这类工人从工作场所解救的适当的服务。尽可能地帮助工人取得可行的选择。
- 在与其它企业的往来中做出应尽的努力。

在社会活动中

- 公司也不妨在可能的情况下为更广泛的社会努力做出贡献，消除强迫劳动和帮助从强迫劳动中解脱出来的工人找到自由选择的工作。
- 和其它公司，行业协会及雇主组织合作，制定全行业解决该方法，并和商会，执法机构，劳动监察和其它部门搭建桥梁。
- 在当地，州或国家一级的代表性雇主组织中建立或参加关于强迫劳动的工作组或委员会支持制定反强迫劳动的全国行动计划，作为在国家一级打击强迫劳动的重要政策和体制机制的一部分。
- 在公司的影响范围内，参加预防和让前强迫劳动受害者重新融入社会的计划，给他们提供技能发展和工作培训机会。
- 在可能的情况下，参加国家和国际计划，包括媒体宣传，并与当地和国家机构，工会及其它部门协调。

和其它部门合作

全球报告倡议和**联合国全球契约**是将公司和其它企业及社会民间组织聚集起来的倡议。很多公司都在争取让利益相关者参与处理强迫劳动和人口贩运的问题。

例如，公司可能会选择参加一个由雇主组织或企业群体发表的集体政策声明。多数情况下，这是同一部门或行业的集体行动，共同制定行为准则以及相关社会责任审计程序。这让公司们有机会交换信息并共同发展良好行为。（关于雇主组织更多的作用，见接下来的第三章。）

公司也不妨直接与工人组织或其它民间社会团体合作。采取的形式也许是就协议或原则声明进行谈判，或让其共同参与执行公司的行为准则。最近几年，很多跨国企业和全球工会联盟签订了《**国际框架协议**》。这些协议（适用于公司的全部业务，且往往也适用于供应商）涵盖了包括强迫劳动在内的各种问题。

公司也加入越来越多的多利益相关者倡议。这些组织为公司在制定政策，进行社会审计和采取透明度措施等方面，提供了重要的交流平台，使其能得到民间社会的参与。多利益相关者倡议通常是全球性的，并且其试点项目、培训计划和其它活动也覆盖全球。这类倡议的例子包括总部设在英国的**道德贸易倡议**和**国际可可倡议**。

工人组织和多利益相关者倡议的参与可带来很多好处，包括提供：

- 一个地点，让公司和利益相关者交流信息及良好行为；
- 一个机会，互相学习什么是可行的，什么不可行；
- 一个论坛，进行集体培训和能力建设；
- 一个地方，来寻求解决强迫劳动复杂问题的关键技术难题。

与工会及非政府组织合作也可以在整顿中引入良好做法。与利益相关者合作可加强其参与，并为公司再提供一个网络（雇主组织已提供了一个网络），当公司需要进一步的指导和帮助时，可向其求助。



III 雇主组织的作用

制定策略或行动计划

雇主组织要介入强迫劳动问题，关键的第一步是制定一项策略或行动计划。这能帮助雇主组织系统而持续地解决强迫劳动问题，并激发在对付最恶劣行为时的战略性思考。从策略着手还有助于雇主组织在行动中取得最大的影响。

策略不必是周密细致的计划。它应该能让雇主确定一个目标及实现该目标的一系列步骤。制定策略能使雇主认清可能面临的一些问题，并为其提供思考解决方法的机会。同时，制定策略也为雇主建立了一个影响公共政策的基础，并能进而为组织成员发展工具和资源。策略还能确定雇主可依赖的潜在合作伙伴。制定策略的重要一环，是要意识到解决强迫劳动问题最好是共同合作而非单独行动。

确定目标

大多数雇主组织都已很精通如何就社会问题制定战略目标。这里所需要采用的程序类似于任何涉及解决关键政策问题的程序。可成立一个小组来确定关键目标。由小组讨论制定出策略草案，然后与其它组织代表甚至组织成员共同商讨，解决技术和操作上的问题，包括所产生的费用。最后，进行内部审查，如果可能，可再咨询外部合作伙伴，进而最终确立策略。例如，外部咨询时可从国际雇主组织或国际劳工组织得到帮助。

确定目标

确定目标后，重要的是要考虑让其被“买进”，因为解决强迫劳动的策略要得到执行委员会的政治支持才能得以推进。这可能会涉及向委员会提交策略并根据其意见进行修改；或者，可以在开始制定策略时就寻求他们的积极参与。这一过程可能会需要相当长时间。但这是策略长期成功所必行的一步，其重要性不容低估。

i

您也许希望联系国际雇主组织或国际劳工组织的雇主行动办公室。两者都可就制定策略或行动计划提供信息，及促进和其它雇主组织的联系。请访问：www.ioe-emp.org 和 www.ilo.org/employers。

获取支持

以上提到的步骤其实描述的是制定策略的过程而不是内容。一般来说，策略的内容是由组织自己决定的。但是，行动的建议可围绕三件事情：雇主组织在社会问题上的专业知识；他们已提供的服务的性质；及雇主作为劳动力市场中重要参与者的独特地位。行动的两个关键领域为：

- 为成员提供建议及提高意识；
- 采取行动时争取其它方面的参与。

提供建议及提高意识

提供建议及提高意识是雇主组织的主要职能之一。在强迫劳动和人口贩运问题上也不例外。这些问题对雇主来说也许是复杂而混乱的，而且可能会被错误理解或与其它概念相混淆。比如，管理人员也许根本不知道债务束缚或胁迫是指什么。因此，所有雇主组织主要的出发点是要为其成员提供信息和建议。

建立联络点

作为总体战略的一部分，雇主组织可指定一名工作人员作为强迫劳动问题的联络人。可能的话，该人员最好具备相关知识。不过，这并非必不可少，被指定的联络人可随着时间推移而发展专业知识。联络人可能是全职负责强迫劳动问题的，但也可能该问题只是其职责“组合”的一部分。这里的关键是当您的成员需要咨询或寻求帮助时，他们能在组织中找到一个人。

提供信息...

联络人的职责之一是把信息传播给您的成员。就基本而言，企业想要了解劳动法及刑法的相关条款。提供这些副本或准备简要立法总结可能是一个有用的起点。更广泛地说，本套手册内也可找到信息，提供[第二分册《雇主常见问题》](#)的复印件也可能会有帮助。本材料的好处是它以“易于阅读”的格式提供简明的信息。

您的雇主组织也可能考虑提供国际买家和企业社会责任方面的信息。强迫劳动（连同国际劳工组织的其它核心劳动原则）是企业社会责任计划的中心部分，而且买家的期望在迅速增长。供应商也越来越需要证明在其自身或其分包商的业务中没有强迫劳动。因此，雇主组织的作用很重要，它可为其成员提供有关国际买家和消费市场态度和期望变化的信息。

...及建议

除了提供信息之外，您的组织还可为成员提供打击强迫劳动的建议。这可通过你的联络人单对单进行，也可通过您的组织来促进成员间意见的交流。您提供的意见可依照前一章节中概述的建议。您也许还想参考[第六分册《采取行动的提示》](#)。对在企业层次参与、补救和建立合作关系的指导，也许对您的成员特别有用。

交换意见的另一种方式是促进组织成员间的交流。公司之间可以相互学到很多东西，而您的组织不妨去记录并传播良好行为的案例。为了让更多的雇主得到启发，也可以请“行为良好”的公司在研讨会或雇主发起的其它活动中介绍他们的策略和方案。

i

关于公司就强迫劳动问题采取实际措施的案例，请参见第七分册《良好做法的案例分析报告》。请记住，组织成员的认识水平可能差异很大；因此，在为其提供信息和建议时，要清楚了解他们的需求和认识水平。

提高认识

组织成员的认识水平及其解决强迫劳动和人口贩运问题的能力是在制定策略时需要考虑的一个重要因素。如果问题对组织成员来说相对较新，或以前做过的相关工作很少，您也许或多或少要“从零开始”。反之，如果强迫劳动和人口贩运在媒体上经常讨论，且组织成员已有相当水平的了解，这可能会让联络人介入的起点较高。

在以上两种情况下，一个结构清晰的分享信息和提高认识的方法是安排全国性的强迫劳动研讨会或讲座。这能鼓励您的组织与成员间，及成员相互之间的对话。可以争取其它利益相关者的支持来组织这类活动，而不必花费过多。不过，重要的是要有一套明确的目标和优先事项。应事先考虑会议的预期成果，以确保活动成功而有意义。

下框中是一个这类会议的实例:

“企业参与：解决强迫劳动问题”由美国国际商业理事会，美国商会和国际雇主组织赞助的会议

2008年2月，可口可乐公司在其位于亚特兰大的美国总部主办了一次以“企业参与：解决强迫劳动问题”为主题的会议。参会的有80名来自各雇主组织和公司的代表，以及来自美国劳工部和国务院、各民间社会组织及国际劳工组织的官员。与会者共同交流了打击强迫劳动的经验和知识。

随着在发展中国家市场投资和采购的增加，涉及强迫劳动的商业风险也随之增加。目前，民间社会团体和人权团体往往在更广泛的关于人口贩运和童工问题的争论中密切关注强迫劳动问题。该问题因此成为一个重要风险，企业需立即注意。

该会议为期一天，旨在探讨这些问题，重点放在企业独立的及与他人合作的工作经验上。会议讨论了企业在解决强迫劳动问题时面临的挑战，并描述了公司回应这些挑战的方式。与会者讨论了一些问题包括：

- 政府在解决强迫劳动问题方面的作用；
- 明确的指导及最佳做法的实例的需要；
- 在职介机构中防止恶劣行为的需要；
- 对强迫劳动进行国家和行业部门层面的战略定位的需要；
- 社会责任审计的作用和可靠监测系统的发展。

最后，请您考虑以这里的资料为指导，编写打击强迫劳动的手册。翻译相关的分册，并补充您所涉及的国家 and 具体部门的信息。采用[第七分册中的案例分析](#)，或您自己搜集准备案例。当您准备材料时，请确保目的清晰并针对目标读者，同时手册要尽可能实用。您可以考虑在手册编写项目的策划阶段让一些成员参与，并就技术或政治问题咨询国际雇主组织和国际劳工组织。

采取行动时争取其它方面的参与

上一部分建议雇主组织发挥中心作用，为成员解决强迫劳动和人口贩运问题提供信息和建议。但是，雇主也许希望在提高认识之外，还能更多地参与运作。

在很多情况下，这类参与不会是某一个雇主单枪匹马的行动；而是与其它组织合作完成，如政府，国家或国际非政府组织，联合国的机构，国际劳工组织，国际雇主组织和/或各工人组织。资金筹措和活动管理可能会在整个合作关系中进行分配；但有一些活动是雇主可以领导的，因为雇主具有劳动力市场参与者的独特地位。

与政府合作

政府在消除强迫劳动和人口贩运中起关键作用。与不同政府机构合作能使雇主组织有效地就诸如劳工和移民等公共政策问题展开游说。

作为关键的第一步，雇主组织应参与所有批准相关国际劳工组织和联合国公约的谈判。雇主组织还应参与国家相关立法，及劳动法与刑法的任何修改变动。以这种方式让政府参与，可保证在整个谈判中雇主的观点得以表达。雇主组织也可以请政府参与劳动监察，因为其涉及强迫劳动。他们也许希望就有关技术问题游说劳动部，如促进劳动监察并使监察更有成效和效率。在强迫劳动风险被鉴定为特别普遍的行业中行业协会可能也希望这样做。

与工人组织及其它合作

和政府合作时，雇主组织也可能会与工人组织合作讨论上述问题。雇主组织和工人组织相对于政府发挥着相似的作用，都在公共政策问题上代表各自立场。

但是，在立法改革或政策制定之外，雇主组织不妨也争取工人的参与。例如，雇主可能想牵头让工人参与在行业部门一级制定一份消除强迫劳动的联合声明。有例证表明，行业协会可与全球工会联盟进行有效合作，制定并执行解决这些问题的方案²。

非政府组织在此也可能会很重要。这些广泛而多样的团体，有些是国际性的，其它则是国家甚至地区性的。不论如何，非政府组织在多利益相关者倡议中正起着越来越重要的作用，所以，雇主及其代表可能希望争取非政府组织更多的直接参与。在此情况下，建议雇主最好在建立此类联盟时，明确其目标和责任。

i 更多关于雇主组织在与政府、工人组织及非政府组织合作中之作用的信息和指导，可在国际雇主组织的网站：www.ioe-emp.org中查到。

采取行动防止和保护

由上可知，雇主组织所处的有利地位使其可以给成员提供建议，可以在提高认识的活动中发挥作用，还可以与政府及其它参与者进行对话。这些活动都很重要。其实，雇主组织也可以加入到通过预防和保护行动来反对强迫劳动和人口贩运的项目中。如此，雇主组织可涉及以下几个层次：

- 自己采取主动行动；
- 加入其它方面发起的主动行动；
- 支持采取行动的组织成员。

² 国际可可倡议是一项多利益相关者倡议，它汇集了公司和其它商业参与者及工人组织和社会民间组织共同解决可可种植加工中的强迫和童工劳动问题。见：www.cocoainitiative.org。

雇主组织，特别是在该问题上具有专业知识的雇主组织，可为下级联合会提供建议和信息，并帮助后者进入网络，接触赞助者或潜在合作伙伴。此外，雇主组织也不妨传播其它面临相似问题的成员所采取的良好行为的信息。

凭借其代表企业的作用，雇主组织可以制定或加入帮助前强迫劳动和人口贩运受害者恢复及重新融合的方案。他们可在安置就业或学徒计划中起带头作用，并提供职业培训和技能发展的机会。这些方案都有防止和保护的双重作用：既可给工人提供创收机会并帮助其重新融入；又可作为一种防止工人被再次贩运或又成为强迫劳动剥削的目标的机制。

无论采取什么做法，雇主组织都需要考虑资金和工作人员的时间安排问题。发起或加入这类计划需要时间和资源。有三个主要的资金来源：

- 使用已有的内部资金；
- 重新分配工作人员的时间；
- 外部资金，特别是来自双边赞助者和联合国机构的。

考虑使用内部资金作筹备活动，同时寻找外部赞助者作更大范围的工作。但是，要考虑制定可持续的筹资安排，以免组织依赖赞助者，一旦赞助者终止参与，将有可能中断良好举措。

- 1 简介和概述
- 2 雇主常见问题
- 3 反强迫劳动的指导原则
- 4 守法评估清单和指南
- 5 采取行动的指导
- 6 采取行动的提示
- 7 良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划
工作中基本原则和权利宣言促进计划

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-521712-7



9 789225 217127



国际
劳工
组织

6

反对强迫劳动

采取行动
的提示

给雇主和企业的手册

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

反对强迫劳动： 给雇主和企业的手册

6

采取行动的提示

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

版权 © 国际劳工组织 2009

2009 第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

反对强迫劳动：给雇主和企业的手册 / 国际劳工局。- 日内瓦：国际劳工组织，2009

ISBN 978-92-2-521712-7 (print)
ISBN 978-92-2-521713-4 (web pdf)
ISBN 978-92-2-522326-5 (CD ROM)

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站： www.ilo.org/publns

在中国印刷

前言

本分册为那些致力于反强迫劳动及人口贩运的企业和雇主组织提供了包含具体而实用的措施的一系列行动提示。它补充了这套手册的[第五分册](#)，并以一种易学易行的公式提供了反强迫劳动的具体措施。

并不是说，企业和雇主组织能够采取这里所建议的一切措施。每个企业的情况都不同，并且每个组织都有其自身的途径来解决其成员的需要。但是，本分册所提供的这些措施都很直接，并且在大多数情况下不要求投入大量资金，它所需要的仅仅是时间、精力及有效且持续的参与。为此，本分册提供了大量的采取行动的实用步骤。

这些行动提示将阐述以下重要的话题：强迫劳动，监狱劳动，债役及奴役劳动，胁迫就业，强迫加班，及人口贩运强迫劳动。它们可以作为人力资源或企业社会责任工作人员的参考资料，或者作为宣传材料，如以海报的形式展示在办公室或工作场所。它们于雇主组织也可有很大的用处，如在培训中使用，或作为会议的参考指南。

反对强迫劳动

采取行动的提示

- 建立一套清晰透明的公司制度，阐明防止强迫劳动的措施。明确这一制度对公司所有的产品销售及原料供应链上的相关企业都适用，并对该制度的贯彻实施状况进行报告。
- 实施招聘及人力资源管理办法（例如关于工资、工时及就业合同），把强迫劳动风险减至最低。
- 监督您的供应商及分包商，对社会审计员、评估专员、人力资源部门经理及其他监督人员提供关于强迫劳动知识的培训。
- 与其他公司、行业协会、及雇主组织建立合作伙伴关系，共同商讨制定对全行业都适用的反强迫劳动的方法。
- 与利益相关者保持沟通，包括工会、执法部门、劳动监察部门以及非政府组织。
- 采取防范措施预防人口贩运，提高对非法移民可能承受的脆弱及伤害的认识。
- 发起或参与针对强迫劳动及人口贩运受害者的重返方案，给他们提供技能开发和工作培训的机会。

采取行动的好处

- 明确的政策和方案的实施能够向买家、投资者、工人及其他利益相关者发出一种积极的信号。对政策实施情况的报告能够提升品牌形象和公司声誉。
- 全行业的及多利益相关者的行动能够有效汇集集体资源、技术及知识，以一种广泛及系统的方式解决强迫劳动的问题。
- 采取措施防止人口贩运及帮助强迫劳动的受害者重返，能够对地方及国际劳动市场产生积极作用。

采取行动的实际步骤

- 召集一个工作组，制定公司的反强迫劳动的政策，包括关于实施及报告的相关规定。建立一个雇主与雇员双方参与的企业级委员会来负责这一问题。
- 建立一个企业和/或工作场所级别的投诉机制，该机制必须是匿名的、保密的，及对工人来说是容易使用的。
- 就如何监督供应商及分包商以保证其行为良好，咨询您的雇主组织及同行业成员，召集一个工作组来制定有效的政策和程序。
- 于地方、州/省、或者全国范围内，在您具有代表性的雇主组织中，建立或参与一个关于强迫劳动的工作组或委员会。
- 把支持建立一个打击强迫劳动的雇主全国行动计划，作为在全国范围内打击强迫劳动的重要政策及企业机制的一部分。

反对滥用监狱劳动

采取行动的提示

- 如果您直接雇佣服刑人员作为工人，或者与监狱签订分包合同，请确认这些工作是在自愿基础上实施的。服刑人员不应该被强迫劳动。
- 确保服刑人员提供过正式的最好是书面的同意工作的文件。
- 给服刑人员的工资、社会保障、职业健康及安全标准应和常规工人所享受的相当。
- 对服刑人员的工资只做合法的扣减，如食物和住宿。

采取行动的好处

- 一些政府可能会对由服刑人员生产的产品采取进口限制。避免或规范使用服刑人员可能会减少面临进口限制的风险。
- 采取这类措施将最大限度地减少法律风险，并且帮助您的公司避免因滥用监狱劳工而可能遭受的名誉损失。

采取行动的实际行动步骤

- 当服刑人员同意工作时，让他们签署一份标准化的书面同意表。在这张表上，需提供工资及工作条件的信息，以便让他们能够充分了解情况，自由决定是否同意工作。
- 给工人提供一份明确、详细的工资单，其内容应包括工时、工资以及任何合法的食物及住宿扣减。
- 确定相关行业或职业团体中常规工人的工资水平，并给服刑人员提供相当的工资。
- 会见监狱当局，包括监狱监管人员，共同商讨雇佣政策和做法。如果可能的话，当面告之服刑人员其工作条件，以此确定他们是否是在自愿情况下同意工作的。

反对债务束缚及奴役劳工

采取行动的提示

- 通过人力资源政策，防止工人面临债务束缚的风险。
- 雇佣新员工时，不要求他们付保证金。
- 给员工预支工资或者贷款要持谨慎态度，如果您这样做了，请确保他们不觉得需要被迫工作来偿还贷款。
- 了解国家法律和条例。如果您减扣工人工资，确认减扣是在法律允许范围内。
- 确认您的合同明确了雇佣条款及条件等信息，并使用工人能够理解的语言。
- 如果您通过私人职业介绍在国际范围内招聘工人，确认工人没有为此支付额外招聘费用。

采取行动的好处

- 采用上述的良好做法将会帮助您的公司避免出现债务束缚等行为。
- 采取措施谨慎选择并监督您使用的私人职业介绍所，能够减少您公司中的工人面临不道德招聘和遭受类似强迫劳动的风险。

采取行动的实际行动步骤

- 为防止员工负债并感到被强迫劳动的风险，定期、及时和直接地支付工人工资；或与他们约定，把工资汇到他们银行账户上。
- 建立一套标准化的工资单和支付工资系统，提供明确的关于工时、工资率以及合法扣减（如果有的话）的信息，以防止因误算工资而可能给工人及您的企业带来的风险。
- 在您对工人工资进行扣减时，确保其实得工资不低于最低工资。
- 与新员工尤其是移民工人面谈，询问他们受雇时是否支付了招聘费。有关情况也可直接与招聘中介确认。
- 如果您给员工预支工资或提供贷款，请确认他们有能力在合理的时间内偿还。（比如，减小贷款额，减低贷款利率或缩短分期付款期限）
- 确认您的雇佣合同中包括工资、工资扣减，中止雇佣条件，以及其他与防止债务束缚相关问题的条款。

反对胁迫就业*

采取行动的提示

- 制定一套严格的政策防止胁迫就业，对所有相关工作人员进行与其职责相对应的培训，并且明确他们在这政策下所承担的责任。
- 通过招聘及人力资源管理办法，防止导致胁迫就业的情况发生。
- 采取适当措施将工资偿付方面的胁迫就业风险减至最低。避免拒付或延付工资，以避免将工人约束于雇佣关系。
- 依照国家法律或集体协议做出合理期限的通知后，所有工人都能够随时自由终止雇佣关系。
- 不要没收或强迫工人交出私人证件。但若工人要求，可采取措施给他们提供一个安全和有保障的地方来存放贵重物品。
- 不要使用恶劣行为或者威胁来胁迫移民工人工作，例如，以向当局告发作为威胁。
- 对以下行为“零容忍”：身体暴力，在工作场所或住处监禁或限制工人自由，性暴力，剥夺食物、住所或其它生活必需品，以及辱骂和威胁。

* 胁迫就业是指，工作场所中的欺骗或强制的行为，其在特定情况下可导致强迫劳动。比如，以约束工人就业为目的，扣留或者拒付工资或者没收工人身份证件。

采取行动的好处

- 这些措施将有助于确保工人自由工作。这是受国际法和大多数国家法律保护的一项基本人权。
- 具备一个明确有效的防范胁迫就业的政策，以及对经理、主管以及其他相关职员的培训，都有助于对买家、投资者，工人及其他利益相关者发出一个积极的信号。
- 如果被指控在产品生产或服务中使用强迫或胁迫劳动，某些国家可能禁止这些产品或者服务进口。公司或者行业采取预防措施有助于您的产品或者服务顺利进入国际市场。

采取行动的实际步骤

- 成立一个委员会，起草关于防止胁迫就业的公司政策，并咨询您的雇主组织的代表以获得建议及技术支持。
- 定期对经理、主管及工人进行关于胁迫就业的正确与错误做法的培训。
- 如员工要求（比如，出于安全或其它原因），应提供一个安全的地方寄存他们的私人证件，例如一个保险柜或保险箱。确保您的员工知道它在哪里，且可根据需要随时自由存取。给员工提供他们私人证件的影印件，并在您的管理或监督团队中任命一名“联络”人员。
- 如果对您的员工提供贷款或者预支工资，请确保不会让他们处于“有风险”的状态：减小贷款额，使用更短的分期付款期限，以及降低贷款利率。
- 员工就业时，不要求他们付保证金。
- 为所有的员工准备书面的雇佣合同，使用他们能够理解的语言，确定他们关于工资支付、加班及其他与防止强迫劳动相关的权利。

反对强迫加班

采取行动的提示

- 了解并尊重关于工作时间和加班的国家法律法规。如果适用，请遵守您公司或行业内的集体谈判协议的条款。
- 制定一项公司政策，明确规定只有在自愿的情况下才允许加班。对人力资源部门的工作人员及主管人员进行该政策方面的培训。
- 和您的员工对加班事宜进行协商，而不要强迫他们加班。在法律允许的限度和条件下，取得他们的同意后再进行加班。
- 不要对不愿意加班的员工施以威胁。
- 如果为了及时交货而定期加班，要提前计划并提前与员工商讨。
- 解决导致持续加班的根源问题：比如，与您的买家商谈关于生产要求及截止日期的相关问题。

采取行动的好处

- 与员工商讨加班并确保取得他们的同意有助于保证加班是在自愿情况下进行的。
- 拥有一项全公司范围内的关于工时及加班的政策，以及对监督人员和管理人员进行相关培训，都有助于减少滥用劳动力的潜在危险。
- 与买家协商有助于增加共识，有利于加强买家与卖家之间的关系，并有利于巩固长久的贸易关系。同时，也有助于防止滥用劳动力的情况发生。
- 这类良好做法有助于避免您的公司及所在行业受到名誉损失的风险。

采取行动的实际步骤

- 成立一个联合职工管理委员会（如有工会，应包括工会代表），并且与雇员商讨加班问题。对在生产高峰期可能需要的加班，提前通知并取得他们的同意。
- 向新员工讲解加班问题，并确保他们理解法律及相关的公司政策。
- 让人力资源部门的人员、监督人员及工人了解关于加班的信息，向他们明确什么是法律允许和不允许的。分发公司政策的副本，确保所有相关人员都理解有关规定。确定并奖励良好做法。
- 定期与买家磋商关于交货时间及其他生产要求的事项，这些事项可能导致工时问题，从而造成包括强迫加班在内的滥用劳动力。

反对人口贩运

采取行动的提示

- 采取措施保护移民工人，以免将他们置于更容易遭受强迫劳动及贩运的境地。
- 不要没收或者强制工人交出私人证件。但若员工要求（例如出于安全原因），可制定保管该类文件的政策和程序，防止滥用。
- 如果您通过私人职业介绍所来招聘员工，确认该中介的运营是否符合较高的道德标准。选择那些不向工人收费的中介。
- 不要以向当局告发来威胁非法移民工人。
- 如果您为您的员工提供住宿，确保他们在工作时间之外的行动不受限制。
- 如果您的公司委托职业介绍所，该职介所要同意承担遵守法律及相关共同协议的责任。
- 在您力所能及的范围内，通过提供技术培训和就业培训机会，来参与针对人口贩运受害者的预防及重返计划。
- 在可能的情况下，参与全国性和国际性的反人口贩运行动，包括媒体宣传，并与当地及全国的政府当局、工人联合会和其他利益相关者进行协作。

采取行动的好处

- 对职业介绍所的招聘行为进行监督有助于确定最负声誉和最道德的机构。如此就能最大限度地减少您的公司与人口贩运相牵连的风险。
- 制定关于文件保留及招聘费用的良好政策及规则，能确保未将员工置于易受到恶劣对待及胁迫的状况。
- 与政府、执法部门及其他利益相关者进行合作能够确保反人口贩运措施更有效持久。

采取行动的实际步骤

- 与通过职业介绍所招聘进来的新员工交谈，确定他们是在何种情况下被招募的，以及他们是否支付了招聘费用。
- 如果员工要求（比如，出于安全原因），提供一个安全的地方寄存他们的私人文件，例如安全箱或保险柜。确保您的员工知道它在哪里，且可根据需要随时自由存取。并且在您的监督团队中，任命一名“联络”人员。
- 给员工提供他们的证件的影印本，并告之所有工人所有该类措施。
- 对经理、人力资源部门人员、监督人员、社会审计人员和工人进行鉴别和防止人口贩运的培训。与他们探讨关于身份文件、移民工人、工资偿付及其他问题的好与坏的做法。

-
- 在与私人职业介绍所签订合同前，充分了解它。并与其代表探讨关于招聘费用及其他招聘事项政策。
 - 与行业中其他公司进行会谈，建立合作网络，并且利用这些网络来交流信息及采取行动的想法。充分利用您的雇主组织以及国际雇主组织所提供的服务。
 - 提供清晰简洁，使用员工易懂的语言编写的雇佣合同，对工资偿付、加班及对身份文件扣留等相关雇佣条件做出明确阐述。

- 1 简介和概述
- 2 雇主常见问题
- 3 反强迫劳动的指导原则
- 4 守法评估清单和指南
- 5 采取行动的指导
- 6 采取行动的提示
- 7 良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划
工作中基本原则和权利宣言促进计划

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-521712-7



9 789225 217127



国际
劳工
组织

7

反对强迫劳动

良好做法 的案例分析

给雇主和企业的手册

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

反对强迫劳动： 给雇主和企业的手册

7

良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划

版权 © 国际劳工组织 2009

2009 第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

反对强迫劳动：给雇主和企业的手册 / 国际劳工局。- 日内瓦：国际劳工组织，2009

ISBN 978-92-2-521712-7 (print)
ISBN 978-92-2-521713-4 (web pdf)
ISBN 978-92-2-522326-5 (CD ROM)

ILO Cataloguing in Publication Data

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，抑或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站： www.ilo.org/publns

在中国印刷

案例分析1

国家: 巴西

商品: 生铁

行业: 汽车制造业

问题

据估计，如今大约有2.5万巴西工人在类似奴隶制的条件下工作。他们中大部分人是因债务束缚而被困在亚马逊地区的营地中。他们在那里工作并且被迫支付交通、食物、住宿及工具费用。虽然一般来讲工人是自愿接受雇佣的，但“家托斯”（职业介绍所）实际上是通过承诺高薪、良好的工作条件和福利来劝诱工人加入营地的。一旦被雇佣，工人们就发现因为欠债和遭受人身暴力的威胁，他们无法自由离开。

在这种状况下被迫工作的工人被剥夺了离开雇主的可能性，因为他们的债务在增加并且在工作营地有武装警卫的巡逻。一旦抵达目的地，工人的工作登记卡就被没收了。这使他们无法像在正规经济部门中那样，获得被保护的权利和福利。工人们的工作时间很长并且往往长期得不到工资。有证词指出，工人因为害怕丧失所有的工资收入而不愿索取未支付的工资。

2006年底，几篇重大新闻报道都关注了欧洲、日本及美国的主要汽车制造商的供应链中使用强迫劳动的问题。在巴西，强迫劳动多发于为主要生铁出口商提供木炭的“木炭营”中。虽然这在巴西使用强迫劳动的生产活动中只占很小的比例，但是大约90%用来自这种营地的木炭产出的生铁都出口到了美国。

近年来，巴西政府采取了一系列重要措施打击强迫劳动，其中有许多是与商界合作的。1995年，政府成立了一个“特别巡回监察组”（Grupo Especial de Fiscalização Móvel）来调查及突袭那些被指控使用强迫劳动的营地。政府还持有一份“肮脏名单”，登记那些被发现使用奴隶劳动的企业和公司。截止到2008年年中，该名单记录的个人及实体超过200个，主要在畜牧业，其次是木炭业和制糖业。

2005年5月，巴西商界和与民间社会团体一起，发布了《消除奴隶劳动全国联盟》。到目前为止，超过180家公司和社团，包括大型连锁超市、工业及金融团体，都签署了该联盟。在后续机制中，由一个“社会观察所”来监督联盟单位对该条约的执行并将良好做法归档。

企业对该问题的反应

巴西公司的集体行动

巴西生铁制造行业协会致力于消除供应链中的强迫劳动。从2004年起，公民木炭所（CCI）就陆续派遣劳动监察员到木炭营作遵纪评估，并分发1999年制定的行业行为准则。一旦发现违纪供应商，立即吊销其执照，并且行业协会成员因此终止与其业务往来。公民木炭所也拟定了一份“肮脏名单”作为政府已开展工作的补充。此外，2004年8月，巴西14家生铁制造公司签署了一项联合承诺书来终止木炭生产中的奴隶劳动。

巴西公司的单独行动

2007年9月，一家业内领头的铁矿石生产商宣布，将不再把铁矿出售给那些从使用奴隶劳工的木炭营购买木炭的生铁公司。该生产商要求其客户证明没有直接或者间接牵涉使用强迫劳动，并为此对

其中的10家进行了私人审计。根据审计结果，该生产商暂停对7家客户进行供货，原因是后者在强迫劳动及环境问题方面有严重违反行为。该生产商随后单方面终止了与其中4家客户的合同。然而，在采取这项行动时，该生产商不得不谨慎行事，以免触犯反托拉斯监管机构，因其是巴西该地区唯一的铁矿石生产商。

一家巴西生铁制造公司认为，强迫劳动与亚马逊地区的森林砍伐是有直接联系的。该公司表示，生铁制造商之所以从非法木炭营购买木炭，是因为否则的话，使用烧林技术，则要再花几十年才能又种出足够多的树木来生产等量的木炭。该公司用自己的员工从自己拥有的桉树林生产需要的木材。

美国公司的集体行动

2006年12月4日，一篇新闻报道，五大汽车制造公司，就如何避免购买使用强迫劳动的原材料，正联合向其供应商提供集体培训。该倡议从2005年10月起是由汽车工业行动集团（AIGA）负责协调的，然后从2006年12月起，改由“企业社会责任机构”（BSR¹）接管。该项倡议的最初项目包括，针对包括强迫劳动在内的多个工作条件问题，发表联合声明表达行业共同的意见。

美国公司的单独行动

2006年底，布隆伯格杂志的封面故事以及其他媒体都对美国汽车制造行业中使用奴隶劳动进行了报道，作为回应，各公司相继采取了一系列措施，包括：

- 立即停止从巴西进口使用奴隶劳动制造的生铁，
- 要求供应商证明其生铁生产没有使用奴隶劳动，并停止与无法证明的供应商的生意往来。

¹ 全称为 Business for Social Responsibility，是一个总部设在美国的非政府组织。

从该问题中得到的初步教训

很显然，为彻底消除主要汽车制造商供应链中的强迫劳动而进行更大规模合作的空间依然存在。从CCI（公民木炭所）的尝试以及AIAG（汽车工业行动集团）的倡议中可见，进展是有的，比如公司有了共同解决此问题的意愿。此外，有公司停止对以使用奴隶劳工生产的木炭为原料的生铁制造商供应铁矿石，这也是正确的一步。然而，在政府层面上还有更大的合作空间，以确保为阻止或抵制个别供应商而采取的措施不违反反托拉斯规定。而且，对于那些有意打破其供应链中长期存在的使用强迫劳动局面的美国公司，政府可以提供进一步的支持。

值得注意的还有，大多数卷入此次争议的公司都是在行业中举足轻重的。对于小公司来说，应对这些问题的资源更有限。在这种情况下，由行业机构采取积极主动的行动能取得特别显著的成果。

可用木材是一个不容低估的重要问题。用焦炭代替木炭来生产生铁可能有助于解决问题。然而，这会增加成本，因此可能需要对生铁制造商提供财政援助。

由巴西政府“特别巡回监察组”对木炭营进行审计和监督，并辅佐于可迅速审结，解救工人的流动法庭，这种做法是值得鼓励的。在巡回监察组、公民木炭所的监察员、美国及巴西的钢铁生产企业之间似乎还有合作的空间。

目前尚不清楚是哪些经济实体在经营使用强迫劳工的木炭营。然而，在木炭营和生铁制造商之间似乎有明显的互通互联的关系。在木炭营被巡回监察员关闭的情况下，生铁制造商（即该木炭营的买家）应连带偿付该营地工人的工资。

案例分析2

国家：中国

行业：电子

问题

本案例侧重于对中国工厂中强迫劳动的指控，及一家重要的美国电子公司对此采取的反应和措施。事件中的工厂分属于两个不同的公司，且都为美国的跨国公司装配零部件。其中有一家工厂尤其受到媒体的强烈谴责。

关于工作条件的描述包括：工人被迫长时间工作，居住在拥挤狭窄的宿舍，被迫支付食宿费用，以及被禁止离开工厂。此外，还有指控揭露，在某些产品的生产过程中有使用童工的现象，以及使用包括长时间罚站在内的纪律处分。这些指控最初出现在一份互联网上找不到的报告中，但是该报告里一些反映工厂环境的照片，随后被国际新闻媒体转载了。英国一家报纸最初报导了此事，很快，中国的一家商业日报也跟进了。

企业对该问题的反应

与此事有关的美国公司在上述指控出现的3天内做出了声明。声明指出，公司正在采取措施调查情况，并将严肃对待这些指控。

该美国公司采取行动，通过多方走访工厂及访问工人来调查指控。在媒体最初对此事进行报道的6个星期内，该公司在其网站上发表了一篇报告。报告中，公司称其派遣了一个由人力资源部、业务

和法律部员工组成的审计小组到相关工厂，而且搜集到的证据是与很多来源于员工、管理人员及员工记录的信息交叉核对过的。该报告同时指出，对强迫劳动进行审计时，也检查了保密记录以查找是否有伪造的身份证明文件。报告接着总结了所发现的，包括工作和居住环境、报酬、超时工作以及工人待遇等问题。

尽管公司的报告称没有强迫劳动及童工的证据，但它公布了观察结果，公司行为准则中明确的每周最长工作时间已被超出。该公司称，基于此发现，其供应商正在改变政策来保证遵守每周加班时限的规定。此外，该公司指出，宿舍设施需要改善，但其供应商正在申请更多的土地来建造进一步的设施。

据称，事件中的供应商对其客户敞开大门，并为审计工作提供便利。值得注意的是，该供应商在其行业中是一家实力雄厚的大公司，并且近年来发展很快。据称，该供应商很满意美国公司的报告澄清了对其工厂中工作条件的指控，并声称由于此事的发生，使其考虑比以前更加开放其业务。

有趣的是，企业与人权资源中心²的政策是要求被指控侵犯人权的公司做出回应，但在该案例中，中心在公司做出回应之前就已在其对该案的总结中记录为已解决。这是唯一出现这个标注的案例。

从该问题中得到的初步教训

事件中的美国公司使用了中国工厂所有雇员中大约15%的雇员。一些其他主要的高端电子品牌公司也同样使用着该工厂，但这些公司对该事件的反应却鲜有提及。尽管涉及的员工所占比例不高，但该中国工厂没有对美国公司的审计进行限制。

² 全称为 Business and Human Rights Resource Centre。

报道同时还强调了《电子行业行为准则》，作为一个专门部门的工具和倡议，其下汇集了该行业中超过40（截止到2008年9月）家公司。该倡议旨在改善行业供应链中的工作条件。当本案例被报道时，这家中国的供应商是 EICC（电子行业行为准则）成员，而该美国公司还不是。但是，在其审计和调查结果的详尽报告中，该美国公司表示，也会加入电子行业行为准则。

在美国公司的报告发表后不久，一个与此事件有关的人权问题引起了国际媒体高度关注，因其牵涉到在英国和中国媒体中最初对该事件进行报道的记者们。该分包商的一个中国全资子公司起诉记者们的个人行为构成诽谤。这场官司索要巨额赔偿，且法庭一受理此案，就将记者们的资产冻结了。事件中的报社力撑其记者并对诉讼表示谴责。随后维护新闻自由的非政府组织要求中国供应商及美国公司采取行动撤案。美国公司称，他们正在幕后努力帮助解决这一问题。此后不久该诉讼撤销。

本案例证明，通过迅速行动和全面反应，该公司平息了对其重要产品生产中的特殊工作条件问题的关注。此外，当该事件转为敏感的关于新闻自由的政治话题时，似乎该公司已做好准备继续参与其中。不过，该案例突出了在存在大量外包业务时，保障公司制度得到遵守的困难性。该美国公司加入电子行业行为准则的决定再次表明，与同行业中其他面临相似的行业特有困难的公司协作具有更大的价值。



案例分析3

国家: 约旦

行业: 服装和纺织品

问题

自2000年，约旦与美国签订《约旦-美国自由贸易协定（FTA）》后，约旦就从该优惠贸易协定中受益颇多。该协定旨在确保两国都坚持包括禁止强迫劳动在内的国际劳工组织标准。结果，当对约旦的工厂中工作条件进行全面而直接的调查时，与这两国的政府和公司都涉及其中。

2006年5月，美国全国劳工委员会（NLC）检查了全约旦为美国公司生产产品的纺织厂的工作条件后³，就该问题发表了一份极具批评性的报告。调查的对象是合格工业区（QIZ）内享有优惠途径进入美国市场的工厂。

截止到2006年7月，约旦的13个合格工业区中共有110多家公司，54,000多名员工。美国驻约旦商会称，这些合格工业区的工厂中，有66%的外籍工人，这些被称为“客籍工人”的员工来自中国、孟加拉国、斯里兰卡及印度。尽管这些合格工业区的初衷是鼓励国外直接投资并为当地人口创造就业机会，但被调查的这些工厂却主要依靠移民劳动力。

全国劳工委员会报告对恶劣工作条件进行了深入调查，包括人身和性虐待，缺乏薪酬，食物和水不足，及恶劣的居住条件等。客籍工人在其国内被要求支付一大笔钱来得到这些工作，但是在约

3 全国劳工委员会，《美国-约旦自由贸易协定沦为人口贩运及非自愿奴役》纽约，2006年。

旦，他们只挣得所承诺薪酬的一小部分，有些甚至很久都没领过工资。此外，据报道，刚到工厂，工人的护照就被没收了；并且，当他们投诉没有工资时，曾有工人被强制驱逐回国，面临其无法偿还的债务。这些工人一方面无法取回护照；另一方面，若投诉，又会招致被遣送回国、监禁、殴打以及剥夺食物和水的危险。从而，他们被困在约旦，并且其在原籍国的债务也因大笔利息而越积越多。

而且，根据约旦的法律规定，非约旦公民，即使拥有在合格工业区工作的工作许可证，也被禁止加入任何工会，因此这些客籍工人无处求援。

在上述问题曝光后不久，约旦政府做出了回应，劳工部的监察小组与印度、中国及斯里兰卡的使馆代表们共同巡视了4个合格工业区以调查这些指控。一些处罚相继作出，一部分工厂被查封。

企业对该问题的反应

集体行动

2006年9月21日，美国劳工联合会和产业工会联合会（AFL - CIO）与全国纺织协会（NTA），对美国政府提交了联合投诉，要求援引约旦-美国自由贸易协定的争端解决程序来处理约旦对工人权利的“严重”侵犯。该投诉指控约旦违反了其尊重国际劳工组织核心劳动标准及有效地执行约旦劳工法的承诺。这开了企业组织在贸易协定下提交关于工人权利案件的先例。

个体反应

各公司对于美国全国劳工委员会报告的直接回应如下：

一家公司称其没有直接与工厂合作，而是与供应商合作，并且希望所有的供应商和工厂都能遵守当地法律和自定的标准。该公司

澄清道，在名单中的5个工厂中，它只与其中一个进行了合作，且即将跟进对相关供应商进行监督与密切合作。该公司还称，已决心采取纠正行动。

另一家服装公司称，其中一个问题工厂从一个得到认可的机构处搞到了一份有效证明。在美国全国劳工委员会的报告发表后，该公司自己进行了调查并且发现，一些报告中的问题依然存在。该公司表示，曾试图鼓励该工厂采取纠正行为，但同时也指出，其订货量不超过该工厂生产能力的1%。进而，该公司得出结论“因此我们对于这家工厂是没有任何（决策）影响力或谈判能力的”。由于这些发现及工厂的不配合，该公司决定不再向其订货。

一家销售公司的回应中强调了2006年9月其内部审计员进行的现场审计，接着于2006年10月的第二次巡访发现情况有所改进。该公司还注意到，与员工的谈话也证明状况的确有所改进。该公司还表达了其担心：如果简单地停止与某个工厂合作，公司将在要求实际改进的谈判中失去影响力。但是，该公司特别指出，若“工厂的违规行为令人震惊，如存在监狱劳工，（它）会立即终止与该供应商的业务。”该公司最终称，将与约旦政府、其他零售商以及国际劳工组织一起采取集体行动来应对该问题。

从该问题中得到的初步教训

很明显，虽然该案例的主要当事人是约旦以及美国政府，但是牵涉到的品牌公司也对其供应厂家的工作条件负有责任。与约旦签订约旦-美国自由贸易协定的最主要目的是为本国工人创造就业机会及吸引外商直接投资。但是显然，那些大量被带入约旦填补这些工厂职位的移民工人受害最深。

看来，为改善这种情况，公司与有关政府、供应厂家及国际劳工组织，是有合作潜力的。同样，那些有相同供应商的公司之间也

应该进行合作。但是，这对那些试图解决此问题的小型供应商而言的确有些困难，因为如果它们只是一条大型供应链中的一部分，那么它们的影响力将很有限。在这种情况下，一个积极的行业组织与不同大小的公司共同应对这些问题将产生积极而受欢迎的效果。

最后，从美国全国劳工委员会的工作以及公司因此采取的步骤来看，审计程序的效果明显存在很大差异，尤其是在认定及证明强迫劳动情况上。例如，有报道称，工厂经理们曾预先警告工人怎样应答审计员的问题。



案例分析4

国家: 美国
商品: 食品原料
行业: 农业及食品

问题

在美国农场里遭受强迫劳动的大多数移民工人来自墨西哥、危地马拉及海地。这些工人有时是直接从原籍国被贩运过来的，或者越来越多的是一到美国就被盯上。

佛罗里达州农场工人于1993年成立的伊莫卡利工人联盟（CIW）记录了很多案例。伊莫卡利工人联盟自称是一个以社区为基础的工人组织，其成员为拉丁裔、海地裔及玛雅印第安裔的在佛罗里达从事低薪工作的移民工人。

伊莫卡利工人联盟称，在佛罗里达州的农场里确有债务束缚性质的强迫劳动，工人被要求长时间工作，而后其工资被扣减交通、工具以及设备费用。在一些案例中，这些工人甚至很长时间都没有得到应付的工资。他们被限制在营地，居住条件极差，且经常受到武装警卫的监控。伊莫卡利工人联盟秘密与农场工人合作，在对强迫劳动案件的诉讼中提供了很大帮助。

已经有几个关于恶劣工作条件的案例被报道。2007年12月19日，3个采摘水果的移民工人从雇主处逃离，并转述了他们的悲惨境况，包括被强迫负债、被殴打以及被迫对淋浴用水付费。

伊莫卡利工人联盟关注的一个中心问题是这些工人的工资极低，自二十世纪八十年代以来他们的工资只略有提升。该组织开始特别针对经营农场的番茄种植者们发起了攻势，随后把注意力转向了全球知名的食品公司。

企业对该问题的反应

作为对由伊莫卡利工人联盟牵头的运动的回应，若干国际品牌食品公司介入其中，处理各自供应链中的强迫劳动问题。

2005年3月，其中一个食品公司同意对购自佛罗里达州的番茄每磅多付1美分。其条件为，该公司只与那些能保证款项直接付给工人的供应商合作。另一公司则在2007年4月与伊莫卡利工人联盟达成类似协议，包括承诺为番茄种植者订立行为准则，并让农场工人更多地参与对准则遵守情况的监督。

伊莫卡利工人联盟一直坚持主要针对快餐巨头而非食物种植者，但是在2008年5月，联盟停止了针对其中一个快餐公司的运动，因为该公司宣布将与伊莫卡利工人联盟共同努力改善农场工人的工作条件。

快餐业的领头公司同意加入增加工资的计划，并与伊莫卡利工人联盟一起呼吁整个行业都加入其中。为了鼓励种植者的参与，一家公司承诺对因增加工资而引起的工资税及管理费用提供资助。该公司与伊莫卡利工人联盟还通过了零容忍准则，规定对于有某些非法行为的种植者，需立即将其从供应链中清除。此外，该公司还承诺保障农场工人参与对种植者的监督，看后者是否遵守其供应商的行为准则。

从该问题中得到的初步教训

该案例从更广泛的角度来看，是与移民工人相关的负责任的商业行为的问题。南方贫困法律中心(SPLC)⁴于2007年3月发表的调查报告中指出，通过客籍工人计划到美国的移民工人，面临着被虐待的危险。正如报告中所说：“由于被束缚于单个雇主，并且没有途径得到法律资源，客籍工人：

- 通常在工资问题上被骗；
- 被迫抵押其前程以获得低工资临时工作；
- 实质上被扣留其证件的雇主或者劳动经纪人控制；
- 被迫生活在恶劣的环境中；
- 因工受伤时得不到医疗福利。

伊莫卡利工人联盟的运动及随后的媒体报道都主要集中在给工人的低工资问题上，而非集中于已达到强迫劳动境况的恶劣工作条件上。然而，即使更多的公司每磅多付一美分给工人，导致强迫劳动的条件依然可能存在且需要解决。

危险在于，参与的公司只关注每磅多付一美分的运动，而这无助于解决南方贫困法律中心报告中指出的更普遍的，与强迫劳动相关的问题。

此外，那些在本国负责招募到美国从事农业的工人的私人职业介绍所，也存在许多问题。目前，该行业极度缺乏管理，以至于工人到美国时已背负了大笔高利债。尽管美国当地法律规定了必须偿还工人的旅行及签证费用，实际上这些费用极少得到全额偿还。

⁴ 《接近奴隶制：美国客籍工人计划》2007年3月，可在：www.splcenter.org 查到。

我们希望，那些在伊莫卡利工人联盟的活动中受到公开抨击的公司，也能对为其番茄种植者提供工人的职业介绍所进行检查。也希望一些公司、行业组织、相关政府以及国际劳工组织能够共同努力，积极地解决这一问题。在这方面，从签署和促进《雅典道德原则》开始的开拓性工作是一个有用的参考⁵。

⁵ 参见 <http://www.endhumantraffickingnow.com>。



- 1 简介和概述
- 2 雇主常见问题
- 3 反强迫劳动的指导原则
- 4 守法评估清单和指南
- 5 采取行动的指导
- 6 采取行动的提示
- 7 良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划
工作中基本原则和权利宣言促进计划

WORK IN FREEDOM

International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-521712-7



9 789225 217127

- 
- 1 简介和概述
 - 2 雇主常见问题
 - 3 反强迫劳动的指导原则
 - 4 守法评估清单和指南
 - 5 采取行动的指导
 - 6 采取行动的提示
 - 7 良好做法的案例分析

国际劳工组织反强迫劳动特别行动计划
工作中基本原则和权利宣言促进计划



International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-521712-7



9 789225 217127