

强迫劳动 强迫劳动指标 指标

国际劳工组织将强迫劳动定义为：在惩罚威胁下，未经个人自愿同意而强迫其从事任何形式的工作或服务。为了查明强迫劳动此类情况，国际劳工组织制定了11项指标来作为认定强迫劳动的关键标志。查明这些强迫劳动指标的实例可能会令人感到困惑，而且具有挑战性。

以下是国际劳工组织各项指标的简单摘要。其中包括：描述、一个案例以及和每个类别相关的潜在子指标。

本文件的意义在于：为识别在企业运营以及供应链中存在的强迫劳动风险提供有用信息。

为了 确定每个指标的优先级并评估其严重性，国际劳工组织把它们分为4个等级类别，从2到5，严重程度依次递增，其中5是最令人担忧的等级。



虽然，所有的指标都很重要且彼此关联，但值得注意的是，随着等级的递增，制造业品牌将吸引更多的关注。该等级系统可以帮您有效评估与强迫劳动相关的风险，并采取相应的措施。

工人弱势地位的滥用：



雇主或第三方（即招聘机构）利用工人的弱势地位。这种情况经常发生在不会说当地语言的外来务工人员身上。

案例

一位外来务工人员受雇前往国外工作。在离开本国之前，他用自己国家的语言签署了一份协议。然而，一来到东道国，他就接到通知，要求要用他不会说的当地语言签署一份合同。当他表示不能签字时，有人就威胁他，扬言要让他遣返并支付罚款。无奈之下，他签订了合同，其中就包括了工作时间限制和工资低于原协议的条款。这份合同骗取了他的一部分工资和福利。

潜在指标



工人是否了解当地语言？



工人是否了解当地法律？



工人的生计选择是否受限？



工人是否属于少数宗教或者种族群体？



工人是否存在残疾？



工人是否有和大多数人不一样的特征？



工人是否因很多方面而依靠于就业，包括工作、住房、吃饭或是在亲戚手下工作？

等级

2

欺骗：



欺骗是指没有兑现工人的口头或书面承诺。承诺的报酬以及工作条件都未能实现，工人发现自己被困在恶劣的环境而无法逃脱。

案例

一位外来务工人员得到了一份服装厂裁缝的工作。由于符合她的过往经验和技能，她欣然接受了这份工作。然而，在她上班的第一天，她发现自己并没有在被承诺上的岗位上工作；与其相反，她被指派成为一名清洁工。此外，最初，雇主承诺会给她分配一个私人房间。但在她抵达后，她被迫住在拥挤又不干净的共用宿舍。

潜在指标



工人是否获得了与其工作条件相关的自由以及知情同意的信息？



工人是否收到与其工作条件有关的清晰、简明的信息？



工人是否收到有关其工资以及何时发工资清晰、简明的信息？



工人是否知晓其将要从事的工作类型？



工人是否知晓其生活条件？



工人是否在到达之前就知晓工作地点和雇主身份？

等级

2

过量加班



强迫劳动者可能被迫工作超过国家法律或集体协议规定的时间或天数。他们也可能被剥夺休息时间和休息日，不得不接替缺席同事的班次和工作时间，或者每周工作7天，每天24小时随叫随到。

案例

鞋厂的工人轮班了10个小时，没有任何休息时间。此外，几乎每次轮班期间，他们都被迫在规定工作时间之外继续工作几个小时。如果工人抱怨或拒绝这份工作，他们就会被减薪或失去工作。

潜在指标



工人加班的时间是否超过国家法律允许的时间范围？



工人是否必须在某种形式的胁迫下超时工作(例如，解雇、减薪、体罚等)？



工人是否挣到了最低工资？

等级

2

隔离



这一指标指的是：被隔离在偏远地区、无法与外界接触的强迫劳动受害者。

案例

一个棕榈油种植园，所处的地区交通不便。由于没有公共交通工具，工人不能经常离开工作场所。再加之，手机没有信号，他们与外界的联系很少。虽然工厂的办公室为种植园经理安装了无线网，但他拒绝让工人使用。

潜在指标



工人是否知道他们在什么地方？



如果工人离开工地，他们是否能乘坐交通工具？



工人是否被关在与世隔绝的地方？



工人是否可以使用手机或其他通讯工具？



工人是否有办法与家人取得联系？



工人是否居住在非正式且没有登记注册的地方？

等级

3

扣留身份证明文件



雇主保留身份证件或其他有价值的个人物品，如果工人按照自己的要求拿回这些物品，又或者无法在不失去这些财产的情况下离开工作，这都属于强迫劳动。没有身份证件，工人可能找不到其他工作或享受不到基本服务，他们也可能不敢向地方当局或非政府组织寻求帮助。

案例

工人的护照存放在主管办公室一个上锁的保险箱里。每当她需要取回她的护照时，她必须找到拿着钥匙的工作人员，才能打开保险箱。在要求查看其护照时，她心里感到不舒服。有好几次，她被拒绝取回自己的护照而没被给出任何理由。

潜在指标



工人是否总能拿到其身份证件？



工人是否拥有储物柜或其他安全的地方来存放其身份证件以及贵重的个人物品？



雇主是否扣留了这些文件？如果扣留了，是什么原因？



如果文件被扣留，工人是否可以随时拿回文件？

等级

3

克扣工资



有组织地、故意克扣工资以迫使工人留下，或者以此剥夺工人更换雇主的机会，这可能意味着强迫劳动。

案例

一家海鲜包装厂，一名工人经常被克扣工资。有时候，这种情况会持续几个月。她接到通知，如果增加了捕虾目标，她就能收到这笔钱。而这种情况通常发生在旺季，以确保工人无法接受其他工厂的工作。

潜在指标



是否不定期的向工人支付工资？



是否存在拖欠工人工资的情况？如果有，工资拖欠多久了？



是否对员工的不定期支付工资或拖欠工资作出了解释？



是否存在工人从未收到工资的情况？



拖欠工资是否用于拖住工人，强制他们在工地工作？

等级

4

限制行动



限制行动发生在那些被关起来并受到保护的工人身上，以防止他们在工作或运输过程中逃跑。

案例

每次轮班结束后，玩具厂的工人都要坐公交车回宿舍。宿舍的大院围墙很高，而且经常上锁。除非有主管的批准，否则他们不准离开。然而，主管从来都没批准过任何人离开工厂过。

潜在指标



工人是否拥有不受限制进出工作场所的自由？



如果没有，在危险的工作场所，工人是否存在保护其安全的限制？



工人是否需要事先获得主管的许可才能就诊？



工人在工作场所的行动是否受到监控摄像头或警卫的控制？



工人在工作场所外的行动是否受到公司代理人的控制？
当其离开工作场地时，身边是否有代理人陪同？

等级

4

恶劣的工作和生活条件



强迫劳动的受害者很可能忍受工人永远不会接受的生活及工作条件。恶劣的生活条件往往是一种“警报”，提醒人们可能存在着胁迫，即阻止受剥削的工人离职。工作条件和住宿条件可能有辱人格、危险且肮脏。

案例

工厂宿舍已经爆满；二十个人占据了原本只能容纳六名工人的空间。工人被迫在同一楼层吃饭和睡觉。晚上，他们还喝不到饮用水。而且只有一个公用厕所。

潜在指标



工作是否在有辱人格(带有羞辱性或肮脏)或危险(艰难或没有适当的防护装备)的条件下进行，并严重违反了劳动法？



生活条件是否不合标准？



工作条件是否过于拥挤、不健康，没有隐私可言？



生活区有多少个厕所可供工人使用？

等级

4

债务奴役



债务奴役是指劳动者被迫工作以偿还所欠债务，有时甚至是继承的债务。此类债务可能来自预支工资或支付招聘或运输费用的贷款，也可能来自日常生活或紧急支出，如医疗费用。在某些情况下，由于篡改了账目，特别是在工人不识字的情况下，债务可能会加重。在某些情况下，雇主会低估工人的工作价值，或是抬高利率、食品和住房费用，使工人难以摆脱债务。由于这种债务是用来确保工人无法脱离劳动，因此这也是强迫劳动的指标之一。

案例

一位外出务工人员接受了附近国家的一份工作。作为招聘过程的一部分，他被迫为这份工作支付了1500美元。签订合同后，额外的费用和利息随着时间的推移增加到了3000美元。两年来，他一直在努力偿还欠款。他接到通知，在还清这笔债务之前，不能离开。由于没钱给家人，他不得不借来更多的钱。

潜在指标



工人是否有与工作相关的债务？



如果有，她/他欠了谁的债？



负债工人是否能从工作场所辞职，还是债务让他们无法离开？



工人是否有权访问与债务偿还有关的数据？



工人是否了解债务费用和利率？

等级

5

人身暴力和性暴力



强迫劳动的员工及其家庭成员和亲密伙伴可能会遭受人身暴力或性暴力。暴力还可以用来强迫工人从事最初协议中没有规定的工作，例如与雇主或家庭成员发生性关系，或者在不那么极端的情况下，强迫工人在“正常”工作之外从事强制性的家务劳动。

案例

在一家电子厂，工人因没有完成当天的工作目标而受到上司的辱骂，有时甚至还遭到殴打。有些女工经常受到直属经理的性骚扰。她们被告知，如果把这件事说出去，就会失去工作。

潜在指标



是否强迫工人服药或酗酒来让他们做事？



暴力是否曾被用作强迫工人工作的纪律措施？



工人是否受到过人身攻击？



工人是否曾遭受性侵犯？



是否有工人被绑架以强迫其工作？

等级

5



强迫劳动的受害者在抱怨其条件或提出辞职时可能会受到恐吓和威胁。必须从工人的角度评估威胁的可信性和影响力，同时考虑到其个人信仰、年龄、文化背景以及社会和经济地位。

案例

一名工人拒绝加班。结果，雇主把他赶出了宿舍。他被告知，只有在他加班并按要求完成生产指标的情况下，他才能进入宿舍。否则，他将被迫自费找地方住宿。

潜在指标



工人是否受到过任何形式的人身暴力威胁？



对工人的威胁是否包含向移民当局告发？



威胁是否与失去工资或住房或土地使用权有关？



威胁是否与解雇家庭成员、可能恶化的工作条件或取消离开工作场所的权利等“特权”有关？



侮辱是否作为一种心理胁迫形式来损害工人利益，目的是增加他们的脆弱感？



Contact us at:

 info@themekongclub.org

 www.themekongclub.org

Follow us on:

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/channel/UC...)