简报 02 — 强迫劳动

强迫劳动：
现实生活案例
与供应商的应对之策

强迫劳动常被误解为离我们很遥远的极端现象。本简报解释了应当关注什么信号以识别强迫劳动，以及如何作出回应。

MEKONG CLUB

阅读时间	文件	包含
约10分钟	全文 + 自我评估	11项指标 · 路径 · 清单

1

为什么强迫劳动会给企业带来风险?

了解强迫劳动——因为其影响不容忽视

根据国际劳工组织（ILO）的全球估计，全球有2760万人处于强迫劳动状态，其中绝大多数（86%）发生在私营经济领域。强迫劳动每年估计产生2360亿美元的非法利润，这数字凸显了这一问题的规模之大及其与企业运营的相关性之高。

对于供应商而言，强迫劳动不仅是一个合规与社会责任问题，更是一项**实质性的业务风险**。相关问题可能引发员工不满和劳资纠纷、生产中断、买家信任下降、监管审查，以及难以挽回的声誉损害。

强迫劳动常被误解为是离我们很远的极端或犯罪现象。事实上，即便在管理相对规范的运营中，强迫劳动也可能通过日常实践和压力逐渐形成。越来越多的买家和监管机构期望供应商了解强迫劳动风险如何产生、如何在运营中显现，以及在发现风险或影响时，应采取何种切实有效的行动。这一期望体现在ILO、联合国及经合组织(OECD) 制定的国际标准中。

尽早了解强迫劳动风险并采取有效措施的供应商，可以更主动地保护工人、降低运营中断风险，并增强买家对其管理能力的信任。

核心观点

强迫劳动并非只存在于极端案例中——它可能在日常业务压力和管理疏漏中悄然形成。供应商越早识别风险，就越能主动采取措施，避免问题进一步升级。

2

强迫劳动的含义——以及如何识别

ILO定义与11项指标

本简报采用国际劳工组织《强迫劳动公约》（第29号）对强迫劳动的定义。ILO将强迫劳动定义为：

ILO强迫劳动定义

『以任何惩罚相威胁，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』

从实际操作层面而言，当工人因受到压力、威胁、欺骗或某种形式的惩罚而无法拒绝工作或自由离职时，即构成强迫劳动。重要的是，强迫劳动的认定依据是工人所处的实际情况，而非合同或政策文件中呈现的内容。即使工人可能已签署协议或最初接受了这份工作，但如果实际工作并非出于自愿，该情况仍可能构成强迫劳动。

由于强迫劳动往往处于隐蔽状态，国际指导文件强调使用**11项指标**——即可观察到的迹象，识别工人可能受到侵害的情形。这些指标本身不能证明强迫劳动的存在，但有助于提示哪些情况需要更密切的关注和后续跟进。

ILO确定的11项强迫劳动核心指标如下：

1	滥用弱势处境
2	欺骗
3	行动限制
4	孤立
5	人身暴力及性暴力
6	恐吓及威胁
7	扣留身份证件
8	扣发工资
9	抵债劳务（债务束缚）
10	苛刻的工作及生活条件
11	超时加班

2025年11月，ILO发布了《强迫劳动指标》修订版，更新了示例和指导，以反映强迫劳动在现代供应链和工作场所中的表现形式。

如何理解指标

指标是风险信号，而非定论。单一指标并不能证实强迫劳动，但当多项指标同时出现或呈现规律性时，应始终认真对待。指标最重要的作用是帮助供应商提出更好的问题——尤其是关于工人是否真正可以自由拒绝工作或离职而不感到恐惧或受到惩罚。本简报稍后将探讨供应商应如何针对这些指标采取行动。

3

强迫劳动——在日常限制逐步形成的过程

一种常见的演变路径如下

在大多数供应商运营中，强迫劳动通常并不是出于蓄意剥削工人的目的，而更可能在业务压力之下，由于一系列日常决策和管理疏漏逐渐演变而成。如果企业过度关注交付、成本或其他紧迫的经营目标，可能忽视必要的尽职调查措施，并在无意间增加工人遭受剥削的风险。

路径阶段	实际操作中的具体表现
(1) 业务压力	供应商面临劳动力市场紧张或需求突然增加，商业时间线紧迫。须迅速招聘工人以完成生产目标或旺季交付期限。招聘工作加速进行，有时借助第三方劳务中介完成，工人到岗时信息有限，或因求职成本而背负财务压力。
(2) 工人脆弱性	工作开始后，加班从例外情况变为常态。主管专注于完成目标，各团队压力随之增大。工人可能不敢拒绝额外工时或提出疑虑，尤其是在经济上依赖这份工作，或担心因此失去收入时。
(3) 拒绝或离职能力下降	随着时间推移，工人的选择空间逐渐收窄。债务、工资扣减、被解雇的威胁或对报复的恐惧，可能使拒绝工作或离职显得充满风险乃至不可能——即便工作和生活条件已相当恶劣。
(4) 强迫劳动风险	在这种情况下，工人的劳动可能已不再完全出于自愿。即使没有任何单一决定看起来特别严重，持续的压力和有限的选择仍可能逐步演变为强迫劳动风险。

重要的是，这些情形中的强迫劳动风险往往是系统性的，而非单一『不良行为者』或**孤立事件**所致。虽然个别行为可能造成伤害，但强迫劳动更常见的是在业务压力、工人脆弱性与监督缺失随时间推移相互叠加下形成的。

这一区分对供应商而言至关重要。孤立事件有时可以通过纠正某一行为或个人举动来解决。但系统性风险需要管理层面的变革——改变招聘、监督、工资、工时以及工人话语权在整个运营中的管理方式。

4

强迫劳动风险如何显现，以及指标如何帮助识别

供应商通常首先观察到什么

强迫劳动并不总是以单一、明显的违规行为呈现。它也可能由一系列常规工作场所实践综合作用而产生，这些实践可能被误读为日常管理问题。单独来看，这些做法可能只是生产效率、员工留任或人员管理方面的问题。但当多种做法同时作用于工人，并限制其自由接受、拒绝或离开工作的能力时，相关情况就可能符合强迫劳动的定义。

正常管理与强制性管理手段的区分，需要依据证据判断。这正是ILO强迫劳动指标在实践中发挥作用的地方。

从运营角度来看，强迫劳动风险通常通过以下信号显现：

> 工人表示无法离职，即便对工作状况不满
>
> 高离职率叠加工人债务、工资扣减或欠薪
>
> 过度加班成为常态而非例外
>
> 工人似乎不愿或害怕坦诚表达
>
> 突然罢工、旷工或投诉，且往往毫无预警
>
> 与工资、工时或工人待遇相关的审计问题反复出现

单看其中任何一项，这些信号可能不会立即被归类为强迫劳动。关键在于多重因素的叠加：当这些问题同时出现，并与ILO指标相互印证时，往往指向对工人自由选择、同意或离职能力的限制。

使用指标的价值不在于死记硬背全部11项内容，而在于运用它们提出更好的问题，探究表象之下可能正在发生的事情。直接与工人沟通对于在实践中解读这些信号至关重要。可信赖的投诉机制——无论正式还是非正式——有助于供应商倾听工人心声，发现书面文件中看不到的压力或强迫行为，并尽早识别风险。如果这些渠道畅通、保密且能确保无报复风险，它们还能为解决问题提供途径。

举例而言，如果工人感到无法拒绝，持续性的加班可能意味着压力的存在；使工人与工作绑定的债务或工资扣减，可能意味着失去自由离职的权利；而不愿提出疑虑或使用投诉渠道，则可能指向对报复或孤立隔离的恐惧。

以这种方式使用指标，有助于供应商从应对个别症状转变为理解和预防强迫劳动风险。尽早识别规律，能够给供应商更多时间和选择空间——使问题得以通过调整招聘、工资实践、监督或工人沟通来解决，而非在审计、投诉或买家升级的压力下仓促应对。

思考系统与规律——而非孤立事件

纠正单一问题也许能解决一个案例。预防强迫劳动则需要随时间审视规律——重复出现的问题、多项指标同时显现，或不同工人反映相同的担忧。这些规律往往指向需要解决的深层系统性弱点，以防止伤害再度发生。

5

发现风险时，何为可信的行动

有效回应——并避免无力的回应

如果审计在您的工厂发现了强迫劳动风险的迹象，这并不意味着强迫劳动已被证实——但确实需要迅速、审慎地跟进处理。买家和利益相关方所期待的不是完美，而是一个可信的尽职调查流程，具体包括：（1）查明实际情况；（2）保护工人；（3）解决问题及其根本原因；（4）防止问题再次发生。

除处理个别发现外，良好实践还包括在运营和价值链中嵌入持续的人权尽职调查，以主动识别、预防和降低工人被剥削的风险。以下五个步骤展示了在实践中，可信行动应当是什么样子。

第一步

安全且迅速地核实事实

首先查明实践中真正发生了什么——而不仅仅是书面文件中呈现的内容。这通常意味着：

· 与工人进行保密谈话（在无主管在场的情况下）

· 核查相关记录（工资、扣款、工时、合同、身份证件/证件管理实践）

· 了解工人是否认为自己有权拒绝工作或离职而不受惩罚

这体现了基本的尽职调查期望：根据现实（包括工人的亲身经历）识别和评估影响。

第二步

在评估期间保护工人

如存在压力、恐吓、打击报复或限制人身自由的迹象，请立即采取预防措施：

· 明确传达不报复原则

· 确保工人有安全渠道反映问题

· 停止任何可能加剧伤害的做法（如扣押证件、威胁、克扣工资）

国际指导文件强调，工人必须能够在不受恐惧的情况下提出疑虑并寻求补救。

第三步

纠正情况并对伤害发生的损害提供补救

在伤害已经发生的情况下，可信行动包括对工人有实质意义的补救措施，例如：

· 纠正工资问题和不当扣款

· 解决过度或非自愿的加班实践

· 归还身份证件，解除对人身自由的限制

· 偿还工人已支付的费用（如适用）

补救措施应达到以下目标：（a）纠正问题；（b）向受影响者提供补偿；（c）防止问题再度发生。

第四步

修复系统，防止同类风险再次出现

这是供应商建立长期可信度的关键所在。要问一问：是什么使这种情况得以发展？然后加强管控，例如：

· 更清晰的招聘和劳务提供商监督机制

· 更完善的工时记录、工资和扣款管控

· 对主管进行恐吓/施压行为的培训和问责

· 建立工人参与常规机制和可信赖的投诉渠道

这与预防问题再次发生、将负责任的做法嵌入管理系统的期望相一致。

第五步

跟踪进展并清晰沟通

供应商应能够证明所采取的行动正在发挥作用：

· 追踪结果（如投诉减少；工人反映拒绝工作/离职的自由度有所改善）

· 记录具体变化及原因

· 当风险被识别时，向买家清晰传达情况及所采取的行动

追踪和沟通影响如何被处理，是现代尽职调查期望的核心要素。

无力回应的样貌

等待审计才采取行动、仅依赖书面文件、将责任推卸给第三方，或在未解决根本原因的情况下仅修复单一案例，通常会加剧风险并降低供应商的可信度。

6 展望前路——供应商的实践思维方式

有效管理强迫劳动风险的供应商具有共同特征

强迫劳动预防并非一次性工作，也不是独立的合规任务。它是一项贯穿于工人招聘、监督、薪酬支付和支持保障的持续管理责任——尤其在承压期或快速变化时期更为重要。

如本简报所示，强迫劳动风险往往是逐渐形成的，通过日常运营中的规律性信号显现，如果供应商不主动倾听工人声音、不深入审视书面文件背后的实情，往往难以发现。

将指标作为早期预警信号，而不是等待审计或投诉，能给供应商更多时间、更多选项和更大的管控能力。

有效管理强迫劳动风险的供应商，往往具备一种共同的思维方式：

> 聚焦于系统和规律，而非孤立事件
>
> 主动与工人沟通，而非采取防御性态度
>
> 风险出现时尽早采取行动
>
> 随时间推移不断完善实践，以防止问题再次发生

综合来看，这种方式有助于保护工人、稳定运营，并建立与买家及其他利益相关方之间的信任。随着时间推移，强迫劳动预防将成为运营一家具有韧性、可靠性和竞争力的企业的有机组成部分——而不仅仅是承压之下的应付之举。

7

自我评估

您是否在有效管理强迫劳动风险?

请使用以下清单评估您的企业现状。每一项您尚未勾选的内容，都代表着需要优先关注的领域。

- [ ] 我们了解ILO的11项强迫劳动指标，并知道如何在自身运营中识别这些指标
- [ ] 我们监测运营信号（加班规律、投诉情况、离职率、工资扣减）以发现早期预警迹象
- [ ] 工人拥有安全、保密、且被信任的投诉渠道，并确实会实际使用
- [ ] 当发现强迫劳动迹象时，我们有明确的调查流程——而不仅仅是修复书面文件
- [ ] 我们的纠正行动针对解决根本原因，而非仅解决表面症状
- [ ] 当强迫劳动风险被识别时，我们与买家保持透明沟通
- [ ] 我们定期审查招聘、监督、工资和加班实践——而不仅仅是在审计前

延伸阅读：ILO Indicators of Forced Labour (Revised 2025) · ILO Forced Labour Convention No. 29 · UN Guiding Principles on Business and Human Rights · OECD Due Diligence Guidance

联系我们：

info@themekongclub.org
电子邮件

www.themekongclub.org
网站

MEKONG CLUB