workBetter INNOVATIONS

了解國際強迫勞動指標：

台灣中小企業實務指南

workBetter
INNOVATIONS

關於我們

我們是一家專業的社會研究諮詢企業，專注於盡責經濟的創新。在 2022 年得到英國朴次茅斯社會創新獎項第一名。我們的工作以聯合國可持續發展目標關於可持續增長和體面工作的 SDG8 為中心。我們總部設在英國，在亞洲、非洲、美洲和歐洲開展國際工作。在國際法和國際標準方面擁有強大的主題專業知識。 2022 年，我們完成了東南亞強迫勞動評估、海事部門勞工剝削等項目。

www.workbetterinnovations.com

workBetter
INNOVATIONS

了解國際強迫勞動指標：

台灣中小企業實務指南

專案團隊

凌怡華博士 Dr. Bonny Ling
諾菈博格曼 Nora Böggemann
陳炯志博士 Dr. Kenzi Chen
韓寧凱 Nicholas Haggerty
林姝函 Shuhan Lin
鄭晴韻 Ching Wan Cheng

律師 : 蘇厚安 Andy Su
指導教授 : 邱羽凡教授 Prof Yu-Fan Chiu
李駿怡教授 Prof Chun-Yi Lee

翻譯校對 : 許琬翔 Wan-Hsiang Hsu
插畫 : 陳筱涵 Stellina Chen
平面設計師 : 王蕙瑄 Hui Hsuan Wang

First published in 2022 by
Work Better Innovations
Innovation Space
Halpern House
1 Hampshire Terrace
Portsmouth, PO1 2QF
United Kingdom

封面插畫：
插畫家 陳筱涵 Stellina Chen @toonsbystellina

© Work Better Innovations
All rights reserved

Original language: Chinese (traditional)

ISBN: 978-1-7392474-1-6
版權所有，翻印必究。

了解國際強迫勞動指標：

台灣中小企業實務指南

目錄

國際勞工組織強迫勞動指標

前言 9

#1 濫用弱勢處境 13

#2 欺騙 23

#3 行動限制 31

#4 孤立 39

#5 人身暴力及性暴力 47

#6 恐嚇及威脅 53

#7 扣留身分文件 61

#8 扣發薪資 69

#9 抵債勞務 79

#10 苛刻的工作及生活條件 89

#11 超時加班 97

參考資料 107

前言

近年來國內新聞和涉及台灣的國際新聞中愈來愈常出現「現代奴役」、「強迫勞動」和「人口販運」等字眼。2021 年美國國務院《各國人權報告》在台灣的章節中再次指出強迫勞動主要發生在仰賴移工的產業，包含家庭幫佣、漁業、農業、製造業、肉品加工業和營造業。強迫勞動的受害者不分國籍，可能是台灣人或外國人，但在台灣風險最高的是來自下列四個國家的外籍移工：印尼、菲律賓、泰國和越南。

同時，撇除直覺和負面反應，理解強迫勞動並不容易。大家對強迫勞動的理解往往是實體限制——高牆、上鎖的門，甚至是鐵鍊——以及公然的人身及性暴力，加上沒收護照，但強迫勞動不僅限於此。預估 86% 的強迫勞動發生在私部門，過去奴隸身上的枷鎖如今以債務、財務不安全及弱勢處境等樣態呈現。因此，國際定義強迫勞動的兩項要素應該獲得同等重視：（1）處罰威脅，和（2）非自願。自願的意義不僅僅是勞工在形式上和契約上的同意。如果同意不是在自由的或是資訊充足下所為，而且勞工沒有任意離開工作的自由，這仍然屬於非自願的範圍。

近一個世紀前國際勞工組織（ILO）就在 1930 年《強迫勞動公約》中將強迫勞動定義為「任何人在非自願、受到懲罰威脅的情況下所提供的所有勞務或服務」，該定義至今依然適用。如今，強迫勞動的概念被納入廣義的「現代奴役」中，涵蓋強迫勞動和強迫婚姻，也出現在勞動剝削的人口販運中。

本指導手冊是關於國際勞工組織 11 項強迫勞動指標，使用本指導手冊的關鍵是瞭解強迫勞動和「風險」有關。有時候單一指標就足以用來判斷是否為強迫勞動，但現實往往沒有這麼簡單，強迫勞動通常牽涉多項指標及勞動權利的侵害。

如果把每項勞動侵害當作光譜上的一個黑點，光譜的一端是「強迫勞動」，另一端則是「尊嚴勞動」。強迫勞動這一端聚集了最多黑點，代表最惡劣的勞動剝削。尊嚴勞動這一端的黑點最少，代表勞工在這個就業環境中的權利獲得充分尊重，並能主張自己的權利。

如何使用本指導手冊

雖然強迫勞動是最極端的勞動虐待和剝削，但是強迫勞動和尊嚴勞動的光譜間依然充斥著各種侵害勞動權利的行爲。每一項勞動權利侵害都涉及強迫勞動指標和國際勞工組織的五大工作基本原則與權利：廢除童工、終止強迫勞動、禁止就業歧視、集體協商、職場健康與安全。每一項侵害都有可能和其他指標相互作用，加劇勞工遭受虐待的弱勢處境，進而逐漸演變成強迫勞動。

台灣亟需理解供應鏈中強迫勞動風險在國際上的意涵。美國已經禁止進口任何在生產過程中全部或部分涉及強迫勞動的商品，台灣的漁獲已經受到此項禁令的影響。歐盟很快就會跟進，禁止強迫勞動商品的進口。

除了快速演變的地方法規和國際標準，許多國際品牌也要求供應商必須進行強迫勞動的盡職調查，以確保供應鏈合規。根據合約，供應商有契約上義務遵循品牌政策，保護移工並降低強迫勞動的風險。要求防止強迫勞動已經成為大多數全球領導品牌的標準，這些品牌設定強迫勞動識別、防止和改正的企業目標，目標要求在地工廠識別強迫勞動的風險，並評估其管理系統防止強迫勞動的成效。

本指導手冊的製作團隊和台灣有很深的連結，團隊成員來自台北、新竹、台中、雲林、台南、高雄，也有外國朋友和海外台灣人。我們秉持著台灣精神，深信解決台灣供應鏈中強迫勞動的風險問題不只是為了提升產業的競爭力和國內經濟，而是必須如此，因為我們必須盡己所能，才能讓台灣的明天會更好。

我們由衷感謝資助與協助此項台灣強迫勞動教育前導計畫的每個人，謝謝你們相信對此議題有更精確的認識，就有更多防止強迫勞動發生的可能。

Dr. Bonny Ling 凌怡華博士
Work Better Innovations 執行長

強迫勞動指標

1 | 濫用弱勢處境

國際標準

某些類別的勞工特別容易受到濫用弱勢處境的對待。由於不熟悉當地語言或法律，或屬於少數宗教或種族群體等因素，他們可能面臨更高的強迫勞動風險。使他們與多數人不同的其他特徵，可能包括但不限於身心障礙、國籍、難民身份、性別、性取向或任何其他受保護的特徵。

由於社會邊緣化和獲得教育的障礙，勞工可能因為識字水準和教育程度低而處於弱勢處境。這反過來又會減少其在勞動市場的選擇權，增加他們在面對強迫勞動作法時的弱勢。特別是當多重弱勢因素交錯，並增加他們對雇主不只在就業上，也包括在居住、食物或行動自由上的依賴的時候。

上述特徵顯示出，當勞工缺乏資源、選擇或知識以充分瞭解其選擇時，他們很容易受到剝削。弱勢勞工將更難以就他們的就業條件進行協議和談判。典型弱勢群體的一些例子是：移工、難民、年輕人或學生、婦女、兒童、心障礙者和其他少數群體。

弱勢處境除了可能源自於勞工須受保護的天生特徵，也可能是由於環境因素所導致。例如勞工的簽證若是依附在工作或雇主上，則該勞工就欠缺了轉換工作可能。或者缺乏適當居留簽證和工作簽證的勞工，由於擔心失去留在該國的簽證或被驅逐出境，他們可能就不願意舉發苛刻的工作環境。

弱勢處境也可能是因為缺乏其他的工作機會，例如在新冠疫情期間，許多員工被強迫休假、解僱或扣發薪資（強迫勞動指標 #8 扣發薪資）。在強迫勞動風險的背景下，最重要的弱勢因素之一是抵債勞務，特別是移工在尋求海外就業時所承擔的債務，包括招聘費、招聘相關費用以及非法、不合理的費用（強迫勞動指標 #9 抵債勞務）。

為了向企業闡述此問題的重要性，並使其辨明在其企業營運與供應鏈中的弱勢群體，《聯合國企業與人權指導原則》(UNGP) 指出企業應「以非歧視的方式實施盡職調查，並且應特別注意在群體中，那些可能因為面臨更高風險而變得弱勢或邊緣化的個人的權利和需求，以及他們所面臨的挑戰，並適當考慮到女性和男性可能面臨的不同風險。」[1]

台灣案例

三十六歲的印尼裔 Grace（化名）在 2019 年來台灣之前簽署的勞動契約內容是在工廠上班，但她抵達台灣時，卻發現工作地點在大型農場，工時長且提供的食物不足。在生病之後，她向 1955 勞工諮詢申訴專線求助。經仲介轉介，她後來到金屬沖壓工廠工作，也在那裡遇見了她的伴侶 Lucas（化名），之後並懷孕。

註：[1] 《聯合國企業與人權指導原則》, 2011.

圖 / (© ILO / Mirza A.)

在雇主的允許下，Grace 和 Lucas 得以搬出宿舍，另外在鄰近醫院的地區找房子住；在待產期間雇主給予 Grace 完整的產假，已經比過往耳聞的案例幸運許多。不少外籍勞工懷孕後，廠方持續讓孕婦從事需長時間站立，或繁重且須加班至晚上的工作；也有廠方拒將懷孕移工調離會接觸有毒物質的工作區域；或要求其休無薪假。[2]

不少移工也因為懷孕陷入困境。雖然《性別工作平等法》同樣保障女性移工免於不平等對待，或者因懷孕、生產而遭解僱。但仲介為避免增加工作成本，多數未和移工清楚講明台灣法令與其享有的權益，若得知移工懷孕，會選擇立即終止委任契約，甚至威脅移工會工作不保、被遣送回國。在資訊不對稱的強行下，許多移工甚至被誤導他們必須要在工作和孩子之間二選一。

註：[2] 報導者, 2022.

例如菲律賓移工 Jasmine （化名）。 不熟悉台灣法律的 Jasmine 在得知懷孕後，曾諮詢仲介。仲介建議她若想要生下孩子，要付違約金，並自行買機票回國。她所面臨的選擇是繼續工作以償付當年為了繳招聘費與相關支出而欠下的債務，或者留下小孩但因此而無力支付這些債務。最終，在工作與孩子的兩難之間，Jasmine 選擇了前者， 沒有留住孩子。[3]

即使是遇到支持且遵守台灣懷孕女性就業權利的雇主，外籍移工要在台灣組成家庭還是充滿實務面的挑戰。以 Grace 和 Lucas 為例，Lucus 的工時是早上 8 點到晚上 9 點，Grace 也須夜間加班，因此在嬰兒照護上面臨困境。許多移工父母選擇帶著全家離開工作崗位，卻也進到更不穩定的就業環境－官方對此無紀錄的說法即是「失聯」。

這種不斷在家庭或工作之間的掙扎，正是台灣在 1950 和 60 年從農業發展為工業經濟的產業轉型期時，許多女性員工的困境。中小型企業的發展帶動了台灣經濟的起飛，許多婦女也進到勞動市場，並在經濟轉型中擔任舉足輕重的角色。她們薪資挹注家戶收入，並支持年紀較小的手足進到高等教育。但這些奉獻背後，是她們犧牲自己組成家庭的機會，並且熬過惡劣的工作環境。如今，一模一樣的情境，正在女性外籍移工身上演。

註：[3] Reuters, 2019.

台灣分析

台灣的《就業服務法》禁止雇主基於以下受保護特徵而歧視員工，包括：種族、階級、語言、思想、宗教、政治派別、原籍或出生地、性別、性取向、年齡、婚姻狀況和身心障礙。雖然這些與國際標準非常吻合，但同樣的不歧視清單涵蓋了更廣泛的受保護特徵，其中還包括外表、面部特徵、星座或十二生肖、血型以及過去曾經是或現在屬於任何工會成員的身份。

《性別工作平等法》進一步禁止在僱用、培訓、工資、福利、報酬和其他就業條件方面的性別歧視。台灣的非歧視法律框架為社會多元化人口建立了全面的保護範圍。然而，挑戰在於這些禁止歧視法律的實施，並力求保護社會弱勢成員在工作和生活的各個方面免於遭受歧視和其他虐待。

台灣移工的弱勢處境可能是多方面的。由於他們在原籍國的社會邊緣化和接受教育的障礙，他們可能在受教育程度與法律權利意識低下的情況下抵達台灣。由於他們的簽證是與雇主聯繫在一起，他們不易在台灣自由轉換工作，這使得他們很難離開虐待的雇主。員工們常常擔心失去工作和被遣送回國，而無法償還為支付招聘費和在台灣就業的相關費用而導致的債務（強迫勞動指標 #9 抵債勞務）。

不熟悉當地語言是來台移工處於弱勢的另一個原因。對最新勞工政策的了解、準確填寫表格和在充分瞭解其含義的情況下簽署官方文件的能力都可能受到語言障礙的阻礙，他們往往只能依賴雇主和仲介所提

供的資訊。尤其當移工的工作處境相對孤立（強迫勞動指標 #4 ）不容易向外界求援時，就很容易暴露在強迫勞動的高風險中。

近年來，台灣懷孕移工的弱勢處境問題備受關注。國際人權法制揭示國家有義務確保懷孕婦女在工作條件方面享有健康與安全保障。在台灣，女性勞工受到《性別工作平等法》與《勞動基準法》的保障，懷孕期間可請求調整工作、禁止夜間工作、申請產檢假。移工一旦懷孕，雇主不得任意解雇。

可能受限於雇主本身也不熟識法律，有些則是惡意欺騙，許多的雇主和仲介選擇不教導移工法律保護機制，而移工也缺法對自身勞動權利的意識，綜合這些情況下，懷孕的移工往往會陷入弱勢的處境。在被雇主或仲介發現懷孕後，她們經常被迫終止雇用契約，甚至墮胎。

她們不僅會被錯誤地告知在工作場所中禁止歧視懷孕婦女的法律保護措施（強迫勞動指標 #2 欺騙），而且如果懷孕女性移工受到威脅，她們可能會被進一步恐嚇而不敢懷孕至足月以免工作不保並被遣送回國（強迫勞動指標 #6）。

2020 年到 2021 年向勞動部 1955 專線提出申訴的統計數字反映了懷孕移工的弱勢處境。在這段時間接獲的 226 件有關移工懷孕的申訴中，超過 60% 的申訴個案的結果為「婦女已離開或等待離開台灣」或「同意撤回申訴」。[4]

這些案例反映了濫用移工的脆弱處境議題中，更廣泛的結構性問題，即由於語言障礙以及他們對台灣相關勞工法律法規缺乏了解而導致他們無法尋求救濟。除了懷孕和語言障礙的因素外，濫用脆弱處境可能源於不同因素的重疊。例如，台灣移工的工作簽證需要依附在特定雇主之下，這意味著不易自由轉換工作。許多移工不願舉報虐待行為，因為他們害怕失去在台灣居留與工作的權利。

此外，移工弱勢處境的另一個常見因素是抵債勞務。大多數來自印尼、菲律賓、泰國和越南的來台移工，為他們來台的工作支付招聘費和招聘相關費用，以及非法、不合理和未揭露的費用（強迫勞動指標 #9 抵債勞務）。由雇主支付所有招聘費用的「雇主支付原則」尚未被台灣雇主廣泛接受。因此，當面臨剝削的工作環境時，移工往往擔憂無法支付因來台工作而承擔的債務，因此被迫不進行申訴，而接受各種具有高度強迫勞動性質的工作。

以上這些例子都是台灣移工面臨的挑戰。需要從整體上理解對脆弱處境的濫用，以包括可能使移工有別於大多數人口的所有特徵。這些包括國際勞工標準下禁止基於種族、膚色、性別、宗教、政治見解、民族血統或社會出身的任何區別、排斥或偏好以及此類其他區別、排斥或偏好的所有特徵，以及作為台灣國內法律框架中特別包含的其他特徵。

註：[4] 報導者, 2022.

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境

- 勞工被招募或被指定從事特定工作，僅因為他們在原籍國或目的地國屬於少數群體或特定社會群體。
- 由於語言障礙、性別、年齡、身心障礙、性取向或任何其他受保護的特徵，勞工因其弱勢處境而受到虐待。
- 勞工受制於與雇主、人力資源業者或仲介之間的私人關係，例如債務或者懷孕狀態。
- 勞工嚴重依賴其他人——比如他們的雇主、人力資源業者或仲介——來滿足他們的基本需求，比如工作、食物和住宿。
- 勞工嚴重依賴他人以維持其移工身份。這可能包括依靠他人完成他們的移工文書作業或接收移工相關行政程序的訊息。
- 身處艱困生活環境的勞工更可能缺乏獲得合理收入的機會；例如，他們正在逃離母國衝突、自然災害、流離失所或迫害。

強迫勞動指標

2｜欺騙

國際標準

欺騙這項強迫勞動指標和雇主未能履行協議內容有關，勞工在決定接下工作時和雇主協議工作條件，但協議內容最後卻未能實現。欺騙是利用不實資訊以及勞工對他人的信任，誘使勞員工陷入比答應接下工作時更糟糕的工作處境（虐待和剝削）。勞工可能會覺得受困在他們不同意的工作處境，但因為無法輕易逃脫並尋求救濟，因此仍身受條款所困，當他們身處在一個不懂當地語言的新國家時尤其如此（強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境 和指標 #4 孤立）。

欺騙不僅是工作條件和薪資的虛假承諾，還可能是住宿和生活條件、地點、移民身份或實際雇主未達預期。欺騙往往與其他強迫勞動指標相互影響。例如，利用欺騙手段引誘勞工至海外就業、勞工的外國身份和對目的地國社會的不熟悉使他們處於弱勢處境（強迫勞動指標 #1）。而苛刻的工作和生活條件也可能和期待不同（強迫勞動指標 #10）。

由於聘僱承諾可以是口頭或書面形式（或書面契約可能被抽換或使用勞工不懂的語言），因此難以證明欺騙行為。勞工面臨與協議工作條件時可能會被雇主貼上薪資爭議的負面標籤，因此需要從勞工的角度來理解欺騙，以便評估他們知道或不知道哪些內容。

這意味著如果他們知道真實的工作條件，就不會自願接受這份工作，或他們相信離職很容易。不會說工作國家語言的移工很容易受騙，以為如果他們膽敢向當局投訴，就會被遣返。欺騙必須在國際勞動標準

中消除所有形式強迫勞動的脈絡下理解，沒有人會在知情的情況下自願接受強迫勞動。我們必須強調，無論是否受騙，都不應歸咎陷入強迫勞動處境的勞工。無論是否受騙，強迫勞動的定義就是非自願勞動，這點很重要。不管強迫勞動的受害者是否受騙、最初是否同意承接工作都不相關，提供免於強迫勞動的工作環境是雇主的責任。

台灣案例

20 歲的 Wiwin 來自印尼，來到台灣後才發現，原本在印尼簽訂的合約載明在「豆皮工廠」工作，可是台灣仲介卻說她的工作是「照顧阿嬤」。

因為合法廠工要按照《勞動基準法》的標準，基本工資與加班費對雇主來說太高，所以仲介便以看護工的名義申請，將月薪節省到 1 萬 7,100 元，不受勞保保障，也沒有職災保護。 工廠處處是滾燙沸騰的豆漿，火焰隨處可見，工廠也沒有為勞工準備任何手套及護具（強迫勞動指標 #10 苛刻的工作及生活條件）。

不只合約造假，原先印尼仲介說的工作也是假的——工時原本說從早上八點到下午五點，結果變成清晨四、五點到晚上十一、十二點。本來說會有加班費，但來台灣後沒有加班費，也沒有假可以請，只有台灣同事可以休假。[5]

Wiwin 向台灣仲介申訴，但仲介說如果她不照做就只能回印尼，Wiwin 想起家人為了支持她到海外工作而欠下的債務，因此儘管工作的真實狀況如此，她也只能繼續工作還債（強迫勞動指標 #9 抵債勞務）。

圖 / freepik.com

註：[5] 風傳媒, 2020.

台灣分析

欺騙是指在一個人決定接受一份工作時對他做出的虛假承諾，若知道工作的真實狀況往往不會同意，而實際的工作狀況可能包含虐待和剝削。許多移工申請來台工作時，在原籍國經常看到不實廣告，例如謊稱高薪或有高額加班費，來引誘移工至海外工作。這些承諾可能是書面承諾，也可能是口頭承諾，使移工難以舉證，這些都違反欺騙這項強迫勞動指標。即使契約在勞工的原籍國簽訂，文件也可能在勞工抵台前被抽換，導致契約與最初承諾的不同。

《就業服務法》第 5 條第 2 項第 1 款規定，雇主招募或僱用員工不得為不實之廣告或揭示 ; 於同法第 40 條第 1 項第 2 款亦規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務時，不得為不實或違反第 5 條第 1 項規定之廣告或揭示。在沒有如實告知工作環境與生活條件，例如勞工必須在高溫的環境中工作，或是經常必須搬運重物等（強迫勞動指標 #10 苛刻的工作及生活條件），都會使外籍移工曝於強迫勞動之風險中。

欺騙也經常與其他強迫勞動指標相互影響，讓移工陷入無法逃脫的困境，最常見的就是背負高額債務（強迫勞動指標 #9 抵債勞務）。由於移工已經欠下高額債務，加上轉換工作的時間限制（兩個月），這些因素更加深勞工的恐懼，害怕無法順利轉換到條件更好的工作環境。這意味著即便來台後發現一開始被誤導，工作條件和當初在原籍國所承諾的不同，移工仍然不願舉發欺騙情事。即便勞動部設有 1955 勞工諮詢申訴專線，移工可能仍然不願舉發。

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #2 欺騙

- 勞工抱怨他們的工作與預期不同；這些差異可能體現在工作條件和工資、工作類型、地點、住宿或生活條件、實際雇主以及其他相關因素，例如對移民身份的期待。
- 勞工被誤導且不了解當地生活和工作的法律背景，例如他們不了解移民法、國家稅收、當地習俗或生活費高低。
- 勞工談到關於工作條件和工資的不實承諾，以及他們對落差感到失望。
- 勞工提到如果他們知道工作的實際情況和相關條件，就不會接下這份工作。
- 儘管許多勞工如果認為這是他們賺錢養家的唯一機會，仍然會選擇接受聘僱，但是強迫勞動的定義就是不自由的勞動。意思是，即使他們不是因為受騙而接受剝削的勞動條件，根據國際勞動標準，也不允許任何人自願陷入強迫勞動的處境。

強迫勞動指標

3 | 行動限制

國際標準

當勞工不能自由離開工作場所、不能於上下班途中自由移動，或不能在無人監督的情況下自由活動，他們都面臨高風險的強迫勞動。限制行動的目的是防止勞工逃離勞動剝削的處境，且通常也包含孤立勞工（強迫勞動指標 #4 孤立）。

勞工可能在工作場所、宿舍或往返工作場所時受限而無法離開。雖然這可能以實體限制的方式出現， 例如把門上鎖或有人看守，但也有可能沒有顯著跡象，但勞工並沒有真正的行動自由。

勞工可能會覺得自己受到嚴密監控，例如透過監視攝影機或定期電訪，覺得自己沒有真正的行動自由。有時移工不被允許離開工作的國家或需要雇主批准的出境簽證才能出國，或被限制在雇主提供的宿舍。

雖然為了保護勞工的健康和安全，某些行動限制合理且獲得允許，但這些限制不能帶有歧視，例如這些限制僅適用某些勞工，而不適用其他勞工。國際勞工標準禁止基於種族、膚色、性別、宗教、政治觀點、民族血統或社會出身等任何原因，而有任何區別、排斥或偏好，以及其他性質的區別、排斥或偏好。[6]

限制也不能以威脅、暴力（強迫勞動指標 #6 恐嚇及威脅）或違背勞工意願的方式執行。行動自由並非絕對，例如，勞工就醫前可能需事先獲得主管同意、操作危險機械的勞工可能必須留在原位以確保自身安全。然而，這些限制必須是必要且相稱的，這意味著限制不能太過廣泛，以致影響其他勞工，也不能超過必要的時間。

註：[6] 國際勞工組織 , 就業和職業歧視公約 (C111), 1958, 第 1 條 .

台灣案例

2021 年 6 月，苗栗電子廠爆發移工群聚感染 Covid-19 新冠肺炎，指揮中心設立苗栗前進指揮所，至電子廠採檢勞工及其接觸者，共計 471 人確診，其中本國籍 71 人，外國籍 400 人。

為了因應疫情爆發，苗栗縣政府於 6 月 7 日宣布移工「禁足令」，規定移工除上下班時間禁止外出，上下班統一由事業單位或仲介公司負責接送，生活採買由專責人員統一負責，縣府警察局於社區街道加強查察。

移工雇主與仲介公司為了使擁擠的移工宿舍緊急降載，許多移工被迫遷往其他臨時住所，有時甚至到外縣市。在移工隔離期間或暫時移居其他住所時，也發生移工物品被任意打包棄置在宿舍外的情形。

但是在移工被禁足在宿舍期間，同工廠的台灣人仍能自由活動，雖然移工在廠區和本國籍勞工一起工作，但禁足僅限於移工。

2022 年 7 月，監察院表示苗栗縣政府公告移工禁足令缺乏法律根據，已嚴重侵害移工人權，故提案糾正苗栗縣政府。監察院報告指出苗栗縣政府曲解法令，導致移工的歧視待遇。[7]

註：[7] 監察院, 2022.

圖 / 施銘成

台灣分析

中華民國刑法第 302 條規定，「私行拘禁或以其他非法方法，剝奪人之行動自由者，處五年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。」

限制移工行動自由已成常態，許多勞工也認為自己並沒有真正的行動自由。勞工可能被限制在雇主提供的宿舍，無法自行另覓其他住所。

在廣泛實施的宿舍管理手段中，移工在門禁時間後就無法離開宿舍，勞工必須遵守門禁，否則就得冒著被扣月薪的風險。宿舍有管理員或警衛看守，他們的主要工作就是要防止勞工逃離工作場所、住所，或在載運途中潛逃。

即使勞工可以選擇不住在宿舍，他們仍會被雇主要求返回宿舍，否則就會遭到處罰甚至開除。2021 年 6 月疫情在台灣爆發，半導體製造

商日月光要求外宿勞工搬回宿舍，否則就會記點甚至開除。日月光甚至進一步限制勞工只能往返工廠和宿舍，並禁止他們外出採買個人用品。[8]

監視攝影機雖然可以合理保障勞工安全，但也可能讓勞工更加覺得監控無所不在。值得注意的是，如果勞工沒有真正的行動自由，或覺得自己移動四處受到監控，這就是具有強迫勞動的高度風險。

對於為了避免勞工潛逃而堅信必須限制行動的雇主和仲介而言，應該思考如何經由真誠尊重勞工的行動自由，來降低作業過程中強迫勞動的風險。

註：[8] The Guardian, 2021.

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #3 行動限制

- 勞工被禁止離開工作場域。
- 勞工被鎖及被監守在工作場所或住所。
- 長期監視與控管勞工在工作場所內及外的移動。這包含透過監視攝影器材，或強制勞工需立即接聽查詢的電話，不然就會面臨罰則。
- 勞工被集體接送往返工作地點與住所，沿途並有警衛看守。
- 勞工只能住在雇主或仲介提供的住所而沒有其他選擇。

強迫勞動指標
4 | 孤立

國際標準

孤立這項強迫勞動指標不單指物理距離，一講到孤立，多數人會立刻想到空間距離和實體隔離，但其實不限於此。事實上孤立包含被剝奪與外界聯繫的管道，或因為工作場所營運非法業務，導致當局對此一無所知或無法介入。

勞工被孤立的方式也可能是語言，語言差異讓他們無法與他人溝通，而無法溝通更加劇他們的文化孤立或孤獨感——四周都是社會背景截然不同的人，因為無法融入而感到孤立。

勞工若無法隨時和他人聯繫，在面臨勞動剝削時難以尋求協助或逃離。他們的手機在工作場所可能長期被沒收，作為一種行政處罰，因此剝奪他們與家人及外界聯繫的機會。

如同限制行動自由（強迫勞動指標 #3），孤立並非總是顯而易見，有時與他人聯繫的阻礙來自於自身的恐懼（除了上述原因外）。孤立本身不是一項明確有力的強迫勞動指標，但通常會結合其他指標一起判斷，作為勞動中出現虐待行為的警示。

台灣案例

2020 年 1 月，新聞媒體披露一件驚人的勞動剝削案件。一群中州科技大學的外籍生受騙來台，私立中州科大前往烏干達招生時祭出各種虛假的承諾（強迫勞動指標 #2 欺騙），學生受了誤導與脅迫，在勞力密集的製造業工作，並非和本科相關的實習工作。學校招生時的承諾包括：課程會以英文授課，不需中文流利；學校會提供獎學金，幫助學生減輕學費負擔；學校還會安排實習，讓學生除了獲得實務經驗，也能賺取生活費。

當學生抵台開始在中州科大就讀時，他們很快就發現中州科大的授課都是以中文進行，而教材要不全是中文，就是中英摻雜，不諳中文的國際學生根本無法理解課程內容。

接著，這些學生被安排到勞力密集的製造業工廠，在骯髒、危險、惡劣的環境中超時工作，卻只收到微薄的薪資。

校方不斷威脅學生，如果沒有償還學費債務（強迫勞動指標 #9 抵債勞務），就會被趕出宿舍並開除學籍。學生 G 說：「我已經快要無法忍受了，沒有人可以幫我，我好寂寞、壓力好大，我什麼都沒學到。從早上到下午都沒有東西可以吃，沒錢買東西吃，晚上的時候，會很想死。」G 不想讓烏干達的家人為她擔心，因此沒有告訴家人自己的狀況。[9]

G 說自己感到無助絕望，她和其他學生幾乎投訴無門，他們不知道要如何申訴，甚至連一點中文都不會說。原本應該要保護他們的學校就是剝削者，更不可能指望學校舉發自己的失職行為或向勞動檢查員舉發工廠和仲介。

2022 年 1 月《報導者》揭露烏干達學生受到勞動剝削的新聞後，引起社會大眾高度關注，促成官方調查。台灣彰化地方檢察署在 2022 年 10 月正式以涉嫌違反《人口販運防制法》、《刑法》及《個人資料保護法》在內的多項罪名，將十名涉案者提起公訴。[10]

註：[9] 報導者, 2022.

圖 / 施銘成

台灣分析

如果台灣移工的工作場所或住處偏遠，可能會面臨實體孤立。雖然孤立最典型的代表是台灣遠洋漁船上的外籍漁工，他們長時間在海上，無法與家人聯繫，但製造業的外籍移工也面臨孤立的處境。他們也可能被剝奪與家人定期聯繫的方式，例如：因為在工作場所違規手機被沒收，像是上班遲到或在雇主提供的宿舍違反門禁規定晚歸。

註：[10] 臺灣彰化地方檢察署, 2022.

由於語言隔閡，他們可能被剝奪與外界的聯繫。台灣的外籍移工來自印尼、菲律賓、泰國和越南，很多人剛到台灣時並不懂中文。許多移工談到彷彿生活在平行時空，因為語言、文化和歧視被大幅排除在台灣的主流生活之外。他們的工作環境與台灣典型的高薪工作環境不同，像是工廠、建築工地、農場、漁船和家庭中。許多人也表示，儘管他們人數眾多，對台灣的國內經濟很重要，但他們感覺自己在台灣社會上是隱形人。

阻止多數移民在台灣落地生根的政策，讓移工生活普遍感受到的孤獨感和文化衝擊更加嚴重。儘管台灣政府最近修改了移民法，允許外籍移工獲得永久居留權，以避免因為人口減少而造成的國內勞動力短缺，但獲得永久居留權的薪資門檻很高，遠高出移工的薪資，這代表在實務上，絕大多數的外籍移工無法在台灣落地生根。

語言隔閡加劇勞工的孤獨和孤立感，他們無法尋求協助、無法逃離潛在的剝削處境。孤獨感也阻礙移工採取救濟措施，他們可能無法撥打勞動部 1955 申訴專線舉發工作上遭受的虐待、無法在台灣申訴，或根本就不知道有這支專線。上述案例中的烏干達學生談到她無法忍受極端的孤獨感，以致萌生了自殘的念頭。

如同限制行動自由（強迫勞動指標 #3），外籍移工在台灣感受到的孤立感可能並非總是外顯的，可能是害怕談及他們赴台工作前就背負的沉重債務（強迫勞動指標 #9 抵債勞務），或害怕台灣雇主或仲介會覺得他們不守規矩。孤立本身不是一項明確有力的強迫勞動指標，但通常會結合其他指標一起判斷，作為勞動中出現虐待行為的警示。

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #4 孤立

- 勞工的工作或居住地過於偏遠、難以抵達（例如：在海邊、非常偏遠的郊區）。
- 斷絕勞工與外在的聯繫。
- 禁止勞工與家人聯繫或使用網路，或勞工根本無法這麼做。
- 在工作場所沒收勞工的通訊設備，作為行政處罰。
- 不允許勞工彼此互動或與當地社群互動。
- 由於語言障礙和文化孤立或孤獨感，勞工無法和當地社群溝通。

強迫勞動指標

5 | 人身暴力及性暴力

國際標準

對勞工施以人身及性暴力是強迫勞動的重要指標，也是違反人身安全與人性尊嚴的犯罪行為。使用暴力作為懲戒或強迫勞動的手段不容接受。雖然挾持和綁架是極端的暴力行為，但暴力也可能包含：強迫勞工承擔原本同意範圍之外的工作、和雇主或具權勢者發生性關係、不恰當的肢體接觸、使用藥物或酒精使他人順從，或對勞工或他們親近的人施加暴力，來威脅勞工，並使他們心生恐懼。

強迫勞動中暴力可能在各種情境發生，例如，勞工拒絕雇主的要求時可能會被毆打；勞工在被處罰的威脅下、被迫違反其意願吃下特定食物；勞工表現不如預期時遭受暴力。女性移工尤其特別容易遭受性暴力，包含：被強迫、藥物迷幻、誘騙和雇主或仲介發生違反意願的性行為，但男性移工亦可能成為受害者。

人身和性暴力也可能作為懲戒勞工的手段，促使勞工受欺騙從事勞務工作（強迫勞動指標 #2 欺騙），該工作並不包含在當初契約中同意的勞動條件中。此外，暴力可能用來處罰工作量未達標準的勞工。暴力也可能以恐嚇及威脅第三人的形式出現（強迫勞動指標 #6），第三人可能會親眼目睹或聽聞他人之被施暴狀況。

台灣案例

2017 年桃園市某工廠老闆雇用一位年輕的外籍女性移工小文（化名）作為工廠技術員，工作期間小文就近住在工廠旁的宿舍。在 2018 年間，小文多次在其宿舍，遭受其雇主對其進行違反意願之性侵害。

第一次性侵害發生在 2018 年 1 月，當時小文正在宿舍等待仲介帶領其前往醫院；第二次在同年 4 月，小文當時正在與母親通電話，雇主闖入後，小文遭受了雇主長時間違反意願的性侵害。同月，雇主第三次闖入宿舍侵害了用餐中的小文後，小文決定向警方報案。

桃園地院一審審理時，雇主聲稱小文是不滿勞資條件，欲轉換雇主才主張遭到性侵。一審最後判決雇主兩年有期徒刑，判決後雇主與小文達成和解，上訴法院之後改判易科罰金。[11]

台灣分析

暴力是強迫勞動的重要指標。暴力構成國際標準定義的強迫勞動，意即勞工在處罰的脅迫下非自願從事勞務工作。

台灣法律禁止對他人施以人身及性暴力，只要對人的生理機能或精神狀態造成損害或傷害，傷害罪就有可能成立。根據刑法第 221 條強制性交罪，對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法而為性交者，處三年以上十年以下有期徒刑。

關於人身暴力，刑法第 277 條傷害罪規定，傷害人之身體或健康者，處五年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金；犯前項之罪，因而致人於死者，得處無期徒刑；致重傷者，處三年以上十年以下有期徒刑。

對勞工施以人身暴力與性暴力是強迫勞動的重要指標，也是無法被接受的行為，然而台灣移工卻是暴力的受害者，例如：在漁船或工廠遭受拳打腳踢、被迫超時勞動。台灣雇主與移工間權力不對等嚴重阻礙受害者訴諸司法，移工擔心提前終止勞動契約、未償還的債務，以及漫長繁雜的刑事訴訟，因而選擇隱忍或逃逸，進而不採取司法救濟。

缺乏積極的身體抵抗並不意味著性行為經過雙方同意，有些移工遭受性侵時因為害怕失去工作而不敢抵抗，但身體或言語上沒有抵抗並不代表同意。雇主必須謹記，所有移工都享有國際人權法所揭示之不受歧視的基本人權，並受到台灣相關法律的保障。

註：[11] 中時新聞網, 2020.

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #5 人身暴力及性暴力

- 勞工遭受人身暴力、性暴力或暴力的威脅。
- 勞工明顯遭受脅迫，進而在具權勢者面前改變行為。
- 勞工因為害怕在工作場所或住所遭受暴力，因此不敢為自己發聲，意即既有的「申訴管道」未發揮作用。
- 勞工似乎已經習慣暴力的氛圍或威脅。
- 勞工身邊圍繞著他們恐懼的對象。
- 勞工被迫，或認為自己別無選擇，因而在工作中服用藥物或酒精。
- 勞工目睹或分享他人遭受暴力的情事，這使他們更小心、更服從或更「遵守」規定。

強迫勞動指標

6 | 恐嚇及威脅

國際標準

強迫勞動指標中，恐嚇及威脅的指標時常與之前對於勞工的人身暴力及性暴力指標密切相關。恐嚇及威脅必須從勞工的角度去檢視（究竟是什麼可能導致勞工感受恐嚇及威脅？），且具體考量個別之情況和脆弱性（強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境）。

脆弱性需要廣義理解，關於勞工脆弱性的因子包含了個人特徵，例如:性別、宗教信仰、年齡、性傾向、文化背景、教育程度、身心障礙、社經地位，與勞工的就業情況。舉例來說，失聯移工會受制於被告發或驅逐出境的威脅。同理，懷孕或者需要特殊醫療照顧的勞工會害怕失去醫療保健服務。

在強迫勞動的情境中，勞工會被威脅可能將遭受比現況還要更糟糕的對待，其目的在於防止勞工離開該受虐工作環境。 常見的威脅可能是以扣薪警告來管理紀律，或者威脅要中斷當事人的權利、住宿，或者要調降工作或生活條件（強迫勞動指標 #10 苛刻的工作及生活條件）。

威脅可能針對勞工本人的安全和尊嚴，也有可能針對勞工的家人或同事。此外，恐嚇與威脅經常伴隨口頭欺凌、侮辱、心理脅迫或勒索手段。辱罵與操控常被用以打擊勞工的自信，公開場合羞辱當事人亦被作為鞏固控制的手段，而這些行為都是為了防止員工逃離此剝削的工作環境。

台灣案例

據報導，在 2021 年疫情期間，部分晶片廠不但歧視性地限制東南亞外籍移工的行動自由，甚至以各種不當行徑威脅他們，以確保他們遵守禁足令。[12]

有些仲介據稱以染疫死後屍體會立即火化來威脅勞工，並說勞工死後，家屬非但沒有機會看到他們的屍體，過去仰賴勞工匯款支撐的財源也將中斷。

信仰伊斯蘭教的印尼移工特別恐懼於火化的威脅，因為按照伊斯蘭的習俗，穆斯林死後嚴禁火葬。其他恐嚇的說法則要求移工要承擔管控疫情的支出，例如要負責隔離其間的所有花費，包含醫療費以及其他與之接觸過而染疫的人的費用。

據稱，有些科技公司不只威脅移工要自付醫療費用或罰款，甚至警告將追究其因染疫造成工廠內部群聚感染的個人法律損害賠償責任，其中還包括損害公司商業形象。媒體報導，部分公司會強迫外籍移工在文件上簽名，載明一旦當事人違反公司的禁足令且感染新冠肺炎，將需承擔經濟損失之責任。

註：[12] The Telegraph, 2021.

台灣分析

根據中華民國刑法第 305 條，以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事恐嚇他人，致生危害於安全者，處二年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。

此外，刑法第 304 條強制罪則規範如果以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，則會面臨跟上述條款相同的處罰，惟刑期加重到三年。

恐嚇威脅經常伴隨人身與性暴力（強迫勞動指標 #5）一起發生，並且造就令勞工恐懼的氛圍。這也是為什麼 1930 年國際勞工組織公約第 29 號《強迫或強制勞動公約》會將威脅處罰納入強迫勞動的定義。

近年來在台灣，社會大眾逐漸意識到遠洋漁業的外籍漁工在工作時遭遇的肢體暴力、威脅和恐嚇。幾樁跟台灣相關、在遠洋漁船上發生的極端暴力即反映出高度壓力的環境，漁工可能面臨來自船長和船員的肢體暴力，並伴隨斥責和言語暴力。漁業離岸而封閉孤立的工作環境 (強迫勞動指標 #4 孤立）以及和他人的語言隔閡，更加深漁工面對日常的恐嚇及威脅時的恐懼和壓迫感。

恐嚇及威脅成立與否應該要從勞工的角度去檢視，並且考量個別勞工的脆弱性（強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境)。例如，失聯移工害怕被檢舉到移民署及被遣返，但擁有合法工作權利的移工可能也會面臨相同的恐懼。

這是由於《就業服務法》第 56 條的規定，受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫者，雇主應於三日內以書面通報當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。一旦被註記為逃逸外勞，移工即會面臨嚴重的風險，包含被逮補、強制拘留、罰緩，甚至被遣返出境。

雖然移工可以針對與雇主失聯的不實檢舉，在台灣提起申訴，但實際上，逃逸的註記非常難撤銷，部分原因是因為移工對台灣的法律規範並不熟悉、對於他們的勞動權利不夠清楚，或者擔心後續高昂法律訴訟成本。

這些阻礙移工獲得司法救濟的案例都意味著，現實中，《就業服務法》第 56 條容易被不道德的雇主濫用，迫使勞工遵守行動限制（強迫勞動指標 #3 行動限制）或其他勞工並未同意的勞動條件。台灣雇主和勞動仲介要注意，口頭上的威脅，例如「只要你不聽話照做，我就去檢舉你」，或者任何對勞工的思想、良心和宗教自由的威脅，都有可能構成強迫勞動的情境。

圖 / freepik.com

台灣中小企業應該注意什麼

為了製造恐懼的環境，恐嚇及威脅經常伴隨指標 #5 人身暴力與威脅，因此注意事項會與前項多有重疊。

強迫勞動指標 #6 恐嚇與威脅

- 在工作場所眾人面前對勞工施加語言暴力，包含被叫名字、辱罵或詆毀
- 一旦勞工不按照指示工作，即被威脅要向政府檢舉、將拿不到薪水、或被降低工作或生活環境品質。
- 以其他同事或家鄉家人的人身安全來威脅勞工
- 以人身或性暴力威脅勞工，或者刻意讓勞工睹暴力現場，以嚇阻他們抱怨工作或居住條件
- 勞工在雇主優勢地位下明顯被壓迫，並且被迫改變自身行為。
- 勞工因為害怕在工作場所或住所遭受暴力，因此不敢為自己發聲。.
- 勞工似乎已經習慣暴力的氛圍或威脅。
- 勞工身邊經常圍繞或伴隨他們恐懼的對象。

強迫勞動指標

7 | 扣留身分文件

國際標準

雇主或仲介扣留勞工的身份證件，以使勞工無法任意取得，這可能會讓勞工感到，他們如果離開工作會冒著失去這些重要個人文件的風險。這樣做，扣留身份證件可以成為一種控制方式，並阻止勞工在契約結束前離開。

當勞工被要求將重要的個人文件或財產交給雇主和仲介時，而且手中並未持有文件副本或收據時，他們可能會覺得自己被綁定在與目前的工作綁，沒有改變的可能。此外，他們可能無法獲得必要的服務，並且可能在尋求有關機關或公民社會的幫助時猶豫不決。

在某些國家和運營環境中，扣留護照或身份證是常態並且被認為是「正常的」。相關人員可能並對此問題不甚理解，也非蓄意限制勞工自由。但部分具權勢者，則是利用對個人文件的掌控作為機制，以避免勞工輕易離開工作崗位，因為當勞工轉換工作而離職時，雇主會害怕需承受招募與訓練費用的損失。

雇主與仲介也可能以工作慣例、保障勞工安全，或保險政策作為上述舉動的理由。然而這些原因均無法正當化，在欠缺使勞工得自由取用該文件的制度下，違背他人意願扣留個人文件的行徑。另一種案例則是當護照被扣留以強迫清償對雇主的債務，以確保勞工不會在清償前離開，此種案例可能與充滿問題的「抵債勞務」有重疊之處（強迫勞動指標 #9）。

雖然這種做法不會當然代表著強迫勞動的情況，但它仍然有效地限制了勞工的行動自由（強迫勞動指標 #3）。出於這個原因，這個強迫勞動指標必須被視為其他指標的潛在警示，因為這種做法會加劇勞工對其雇主的依賴，並增加他們濫用其脆弱性的風險（強迫勞動指標 #1）。

如果雇主需要使用其勞工的身份證件，則應僅存儲副本，並且表明使用的程序與原因。勞工應得以自由地存取保管設施，且該設施應能夠安全、確實地保存他們的身份證件。

台灣案例

2020 年，台灣遠洋漁船漁獲因涉及強迫勞動首次被美國勞工部列入「童工及強迫勞動製品清單」。次年，台灣監察院隨即公布有關遠洋漁工勞動權益問題以及漁工遭受奴役情況的調查報告。

報告引述勞動部復查資料指，外籍漁工於 2017 年 至 2019 年透過勞動部設立 1955 勞工諮詢申訴專線，申訴仲介機構案件有移工虐待情事之案件數共計 1,522 件，而扣留證件為其中一項主要申訴內容。

例如宜蘭地檢署 2020 年偵辦一起有關涉及人口販運案，1 名受害越南籍漁工於 2019 年 12 月至 2020 年 3 月期間，遭非法安排於水產加工廠從事清潔、烹飪、宰殺海鮮、包裝等勞動工作；為加強對該漁工的控制，使其聽命於水產行的雇主，涉案仲介更扣留其護照，並且在得知漁工撥打 1955 專線申訴後，恫嚇他不得申訴並繼

續剝削其勞力（強迫勞動指標 #6 恐嚇及威脅）。這期間漁工僅獲得 2019 年 12 月及 2020 年 1 月薪資各約 2 萬餘元，低於台灣法定最低工資，2020 年 2 月及 3 月卻遭欠薪（強迫勞動指標 #8 扣發薪資）。[13]

綠色和平於 2019 年底發布「海上奴役」報告亦指出，有 34 名印尼籍漁工投訴 13 艘遠洋漁船，當中包括 5 艘台灣註冊，或與台灣有關聯之漁船 (含 2 艘為台灣人投資並涉犯人口販運的權宜船「 大旺號 」以及「金春 12 號 」漁船)，上述五艘漁船除涉嫌欺騙（強迫勞動指標 #2)、人身暴力 （強迫勞動指標 #5)、苛扣薪資 （強迫勞動指標 #8）、超時加班外（強迫勞動指標 #11)，亦涉扣留漁工護照。

2022 年 9 月，美國勞工部發布最新一份「童工及強迫勞動製品清單」，台灣遠洋漁獲仍列其中，未從名單除名。美國勞工部盼透過該份清單增強各國對於強迫勞動及童工問題的公眾關注，並希望各國企業及政府正視問題，打擊有關非法行為及剝削。而各國政府部門及執法人員亦可藉由強迫勞動指標系統辨識該國商業活動中是否存在強迫勞動的風險。

註：[13] 監察院, 2021

台灣分析

《就業服務法》第 57 條第 1 項第 8 款規定，雇主聘僱外國人不得有非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。對於仲介業者也有相類規定，就業服務法第 40 條第 1 項第 3 款，亦規定私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。

違反上述二者規定，將依就服法第 67 條第 1 項規定，可處新台幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

雖然台灣法律明確規定不得任意沒收勞工的身份證件並會受到處罰，但勞工自願放棄身份證件並交給雇主或仲介，在現實中卻被習慣性採行，並且現實狀況更複雜得多。

許多移工與雇主簽署同意書，基於宣稱的保管目的交出護照，以證明這種做法並非違背他們的意願。該同意書旨在讓他們自願同意雇主扣留他們的護照。許多同意書也都規定在員工返回原籍國旅遊或勞動契約結束時將護照退還給員工。

在這種情況下，即使台灣法律沒有明確規定雇主可以合法扣留其員工身份證明文件的條件，但常見的這種同意書的做法，卻在現實上允許了這種扣留文件的情事得以發生，儘管這種同意欠缺明確的、法律上的界線與範圍，也因此無法確立雙方的責任與期望。原則上，雇主簽署同意書即承擔保管移工個人證件的責任。然而，目前尚不清楚雇主必須允許勞工可以自由和直接拿取其個人文件的標準是什麼。

當雙方已經同意這樣的安排，移工能否自由取得其身份證件是該指標的關鍵。雖然最廣為人知的強迫勞動例子，是發生在台灣的遠洋漁業部門，包括扣留身份證件和其他指標，但這種做法也可能發生在工廠。在工廠裡，如果為移工提供可以安全儲存的置物櫃，移工必須能夠自由直接地使用置物櫃，而不會受到任何恐嚇或處罰的威脅（強迫勞動指標 #6）或者時間或頻率上的限制。

無法取得個人身份證件與行動限制密切相關（強迫勞動指標 #3）。移工即使在工作場所遭遇暴力對待，也可能不願舉報虐待行為，因為移工可能畏懼於反抗雇主，並認為無法逃離雇主以及所工作之國家。 文件扣留可用作確保移工願意超時加班（強迫勞動指標 #11）或接受低於最初約定薪資（強迫勞動指標 #2 欺騙）的手段。通過這種方式，扣留身份證件，即使在與雇主達成保管協議的情況下，也可能成為其他強迫勞動指標存在的標誌。

過去幾年，就修訂《就業服務法》中有關雇主或仲介保留身份證件的規定進行了一些討論。然而，這些討論尚未促成對法律的具體修改，以確定在何種具備自由和直接取得的標準和前提下，得以允許以保管的目的扣留此類文件。在缺乏此類法律明確性的情況下，台灣的雇主和仲介需要注意，當移工背負仲介費與招聘相關費用所產生的債務來到台灣工作（強迫勞動指標 #9 抵債勞務），存在於移工與雇主僱傭關係中的權力不對稱。

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #7 扣留身分文件

- 要求勞工在開始工作或就業期間將其身份證件，例如護照和其他形式的身份證明文件，或資格證書存放在其仲介或雇主處。
- 勞工要求查看仲介或雇主保有的身份證件和其他貴重物品的請求被拒絕或拖延。
- 勞工無法自由取用他們的文件，只有在僱傭契約結束後才能拿到，亦或者要支付費用方能取用。

強迫勞動指標

8｜扣發薪資

國際標準

在強迫勞動的情況下扣留薪資不僅僅是不定期或延遲支付薪資。不定期或延遲支付的薪資本身並不是強迫勞動的有力和明確的跡象，但是當雇主系統性和蓄意不定期或延遲的支付薪資，以作為一種控制形式以阻止勞工離開或更換雇主時，可能表示就業狀況存在濫用職權且違反法律的情況。

當勞工特別處於弱勢（強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境），因為他們無法選擇離開虐待他們的雇主，且欠缺財力讓他們得以放棄拖欠的薪資時，扣發薪資就會成為一種將勞工束縛於工作的方式，儘管勞工已不想繼續從事該工作。例如，當移工的工作簽證被與雇主綁定，或者移工認為在目的國欠缺實質轉換工作的機會時，移工們將無法擁有任何工作上的能動性。

延遲給付或不定期給付工資，可能在非蓄意的情況下發生，可歸因於運營中斷、缺乏有效和既定的薪資流程、能力或現金流問題而發生。這些是利潤率較低的中小企業尤其會面臨的挑戰。在某些行業和國家的情況下，在長期契約結束時支付勞工薪資是允許的，例如實習結束時的實習生或定期契約結束時的季節性勞工。

除了不定期或延遲付款之外，與扣留薪資相關的另一個問題是勞工薪資中的扣除額，如何導致淨薪資可能遠低於約定或預期（強迫勞動指標 #2 欺騙）。雇主或仲介經常扣除部分勞工薪資，用於食物、交通、住宿或違反工作規則的罰金。但如果這些扣款並不合理且並未明訂於合約當中，就可能導致問題。扣除額不能超越法律所允許之範圍，且其不能導致淨薪資不足以確保勞工與其家庭維持合理生活開支之情況。

扣發薪資和與勞工的弱勢處境（強迫勞動指標 #1）密切相關，因為處於經濟不安全狀態的勞工高度依賴其雇主和仲介，也不太可能更換雇主，因為他們害怕危及他們最終可以獲得的薪資。如果勞工不了解從他們的薪資中扣除的所有各種名目，導致他們無法獲得全額薪資，則扣留薪資也可能與招聘和就業薪資單中的欺騙行為（強迫勞動指標 #2）密切相關。

台灣案例

一家台灣知名的食品加工廠在 2016 到 2017 年間被檢舉苛扣在工廠工作的三名移工薪資，每個月 1,500 至 4,800 元不等。此舉已行之數年，三名受害者的情況也相近。

受害者中，有一名印尼裔的移工原先被以家庭護工身分招募，卻被雇主同時也是工廠負責人違法要求到食品加工廠工作（強迫勞動指標 #2 欺騙）。勞動仲介雖然知道移工並未如契約內容，從事家庭照護工作，但並沒有檢舉，相反地，他利用當事人不瞭解台灣法令（強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境），向她謊稱需每月繳交 3,000 元，才能持續留在台灣工作。五年下來，仲介非法獲取總計新台幣 192,000 元。

另一名同為印尼籍的移工則在原雇主離世後，先遭仲介冒用原僱主名義向當地主管機關檢舉謊報逃逸，之後以失聯移工的身份，被偷渡到加工廠，以無證移工身份工作。她每個月領取 2 萬 1,000 元，其中有近四分之一 (4,800 元) 被扣除作為仲介費。

第三名菲律賓裔的男性移工按月領取 2 萬 6,000 元，亦需扣除 1,800 元仲介費。在其中一名印尼籍受害者向家人抱怨，其雇主對其從事苛扣薪資等歧視性對待，透過駐台北印尼經濟貿易代表處報案，這起勞動剝削才終於曝光。

除了扣發薪資，雇主還會扣留移工存款，僅在累積薪資達 10 萬後，才協助將款項匯予其家人。雇主宣稱如果一次匯出全部款項，移工家庭將會將款項盡數花完，實則是仲介和雇主為了防止移工離開不利的工作環境，因此以儲蓄為名扣留存款。

橋頭地檢署在 2017 年依違反《人口販運防制法》等罪，起訴工廠負責人夫婦和兩名仲介。橋頭地院判處負責人夫婦各應執行有期徒刑 7 月，各得易科罰金 21 萬元，一名仲介緩刑 3 年，另一名有期徒刑 3 月，得易科罰金 9 萬元。[14]

原告不服判決上訴至高等法院高雄分院，2018 年 5 月，經比對三名受害者和其他外籍移工及本國移工的薪資，法院認為其並無顯著差別，改判雇主 2 人無罪。至於 2 名仲介，一審已和受害者達成和解，沒有再上訴。[15]

儘管在高等法院被逆轉，高雄市勞工局在調查後認為，業者扣留證件（強迫勞動指標 #7）、扣發薪資（強迫勞動指標 #8）、指派最初勞工同意內容以外的工作（強迫勞動指標 #2 欺騙）等，都已構成典型的人口販運案件。勞工局最終依違反《就業服務法》重罰業者 120 萬、仲介非法媒介工作裁罰 50 萬。[16]

註：[14] 蘋果新聞網, 2017.　[15] 自由時報, 2018.　[16] 東森新聞, 2017.

14　15　16

台灣分析

根據勞動基準法第 22 條第 2 項，工資應全額直接給付予勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。此項但書允許了移工沒有全額和直接收到薪資的情形發生。雇主或仲介會利用移工對於台灣的法律不熟悉（強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境）以不實的資訊告知移工（強迫勞動指標 #2 欺騙）必須扣除哪些費用。

在台移工會遇到多種扣發薪資的方式。一些雇主為了防止移工離開而製定強制儲蓄計劃，也就是強制移工每月儲蓄一定金額。這樣的做法並沒有法律依據，但據傳仍有雇主使用此種方式來強制拘留移工。這種強制性儲蓄直接從員工的每月薪資中扣取，然後作為押金保存，直至僱傭關係結束時才能從雇主那裡取回。

而由仲介所為的扣發薪資形式也可能在細節上有所不同。例如，有一種形式是在每月薪資中，由雇主直接扣除每月給仲介的服務費後再發給移工。在台灣的標準和法律接受的作法，是由移工每個月支付服務費給仲介。

當移工和雇主解除勞動契約後，仲介理應將剩餘的薪資全數轉交給移工，但有時候，仲介會在這過程中先扣除固定費用以支付回程機票，如若移工沒有成功轉換雇主而必須強制離開台灣。

另一種扣發薪資的方法發生在 Covid 期間，當時移工承擔了與疫情控制相關的某些費用，例如防疫旅館與檢測費用。疫情期間，移工和所有來台旅客一樣，需要在專門的防疫旅館進行隔離。儘管台灣

法規明確規定雇主必須支付與疫情控制相關的兩項費用——防疫旅館和病毒檢測——但一些雇主仍然要求他們招聘的外籍移工從工資中償還這些費用。

雖然實物支付本身並不構成強迫勞動，但此類支付可能會受到濫用，導致移工更加依賴雇主。這會增加強迫勞動的風險。出於這個原因，台灣雇主必須重視國際勞工組織建議通過法律保護，來防範實物支付帶來的濫用風險。雇主僅能從移工的工資中扣除實物支付（如食物或住宿）的前提，是它們符合移工的個人使用和利益，並且所扣除的額度與價值是公平合理的。[17]

雖然在台灣膳宿費的上限是每月新台幣 5,000 元，但有報導指出，台灣移工的膳宿費與他們在母國受到告知的的金額不完全一致。諸如此類的個案，都說明台灣移工實務支付膳宿的問題，迫切需要根據各移動途徑的具體情況，做到數額透明、可預測，且不會被隨意調整。這需要從更廣泛的強迫勞動風險的一部分來理解，來看扣發薪資以及它如何與台灣在地脈絡中的其他強迫勞動指標相互影響。

註： [17] 國際勞工組織 , 保護工資公約 (C095), 1949, 第 4 條 .

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #8 扣發薪資

- 頻繁或長期發生勞工的薪水給付不規律或延遲。
- 勞工的薪資在他們契約週期屆至之前被扣留，並且支付遲延或低於最初約定的薪資。
- 勞工的薪資被全數扣留。
- 勞工的契約上沒有明確約定報酬、支付方式和支付頻率。
- 勞工不會定期收到明確列出他們的總薪資和扣減原因的薪資單。
- 由於缺乏對銀行賬戶的控制，勞工無法直接獲得他們的收入。

- **派遣工的薪資並非公司直接支付，而是由作為中介者之仲介經手，使問題更難以發現。這些作為經常未受到僱傭倫理的檢驗，因此需要更多調查。**
- **數名勞工就其收入提出了完全相同的銀行明細。**
- **勞工部分被雇主或勞務中介超越合法限度扣減，以用於支付勞工之伙食費、交通費或住宿費。**
- **勞工無法獲得有關財務決策和財務記錄保存的基本訊息。**

強迫勞動指標

9｜抵債勞務

國際標準

債務是強迫勞動風險極高的領域，可能以合法或非法的方式創造並維持剝削的勞動環境。背負高額債務的勞工可能覺得自己不得不接受勞動或生活條件，即便這些和當初簽訂的勞動契約內容截然不同（強迫勞動指標 #2 欺騙）。即使他們的身分證件遭雇主扣留（強迫勞動指標 #7 扣留身分文件）或遭受人身暴力及性暴力（強迫勞動指標 #5 人身暴力或性暴力），他們也不太可能去檢舉勞動剝削。因此，抵債勞務這項指標通常會和強迫勞動的其他指標同時發生。

抵債勞務（債務奴役）可能以各種形式發生，基本上意指勞工積欠個人或組織款項，進而被要求在一段不特定期限內從事勞動以清償。債務的源頭可能是雇主或個人，例如勞動仲介或招募者、和勞動招募者有關係的非正規中間人，或可以輕易操弄貸款條件的非正規貸款公司。

債務亦可能由家族或上一代積欠，基於社會及經濟邊緣族群的弱勢處境，進而演變成惡劣的跨世代勞動剝削，（強迫勞動指標 #1）。家族集體資產為抵押的貸款可能在無意間使勞工較不願意舉發勞動剝削，勞工可能害怕對家人造成傷害（強迫勞動指標 #6 脅迫與威脅）或肩負家族向上流動、脫離貧窮的壓力。

因此，國際社會十分重視移工的債務問題，尤其是以下列方式產生的債務，這些是低薪移工至海外就業前必須支付的費用：

(1) 招聘費用：媒合勞工就業的費用；
(2) 招聘相關費用：媒合勞工至海外就業的間接費用，可能以附加費用形式出現，例如：體檢、訓練、交通等；以及
(3) 其他非法的費用。[18]

事實上此種收費方式反映了一個有缺陷且不公平的招募體系，債務由低薪的移工承擔，他們必須想辦法預先借款，在清償債務的壓力下工作。然而，招聘費用應該是由雇主所支付營運成本。

跨國聘僱中高薪的職位通常由雇主全額支付相關費用，但支撐全球絕大多數製造業的低薪勞工卻要自行負擔招聘費用。《雇主支付原則》主張「勞工不應支付就業費用，招聘費用應由雇主負擔，而非由勞工負擔」；該原則呼籲改善國際移工制度，讓移工不會在前往海外就業前就面臨強迫勞動的風險。

《雇主支付原則》呼應了《達卡負責任的移工招聘與僱用原則》，對打擊移工強迫勞動和人口販運至關重要。這項原則也應該在聯合國永續發展目標的脈絡下檢視——第 8.7 目標指出，全球應採取立即而有效的措施消除強迫勞動、終結現代奴役和人口販運；同時第 10.7 目標旨在促進有序、安全、規律且負責任的移民和人口流動。

近年來各國對於進口貨品是否在海外生產時涉及強迫勞動的管制愈來愈嚴格，有愈來愈多人提倡負責任的移工招聘制度，其中包含招聘費用由雇主全額支付。其中最知名的做法是美國海關暨邊境保護局，對全部或部分涉及強迫勞動的商品下達暫扣令，其他國家和區域（如：加拿大、歐盟）也正在效法或研擬類似的禁令，禁止強迫勞動商品的進口。

註：[18] 國際勞工組織, 2019.

台灣案例

22 歲的越南移工阿進（化名）退伍不久後因發現母親罹患惡性腫瘤，決定到台灣工作，賺取母親治療所需的龐大醫藥費。但於來台前，阿進就已身負龐大債務，為了支付越南仲介美金 6,100 元的招聘費用（相當於新台幣 20 萬元）及履約保證金，阿進甚至將家族土地抵押給銀行借錢。

此外，阿進抵台後，仲介便以要讓雇主安心為由，沒收他的護照和居留證。

2016 年阿進的月薪是當時台灣的基本薪資新台幣 20,008 元，但每月扣掉仲介費、住宿費、健保費、在家鄉貸款的費用，總共要扣掉 8,000 元。因此，他的錢總是不夠，來台幾個月，扣掉這些費用、服務費和匯回去給家人的錢，身上現金已經所剩無幾，「缺錢」成了他和工廠的同鄉移工共同的煩惱。他忍受工作上遭受的不當對待且，從未申訴，因擔心在償還債務前被遣返。[19]

國際勞工組織在 2020 年的政策說明報告中指出，越南籍移工前往海外工作平均要負擔的招聘與相關費用平均為美金 6,500 元（相當於新台幣 20 萬元），資料顯示女性移工至海外就業要負擔的費用比男性稍高。[20]

以每月平均薪資美金 800 元計算，一名越南籍移工需要工作 8.7 個月才能清償至海外就業的費用。如果仲介與僱用等相關費用沒有按照法律規範的上限計算，產生不合法、不合理、不透明的費用，越南移工勢必要花上更長的時間，才能清償跨國工作的費用。

台灣分析

台灣招募和安置外籍移工的制度有缺陷。與國外相似，招聘體制並不符合公平且負責任的國際標準，尤其是涉及全球供應鏈中的抵債勞務問題，充斥著強迫勞動的風險。負責任招聘的招聘費用應由台灣雇主負擔，其面臨最大的挑戰是招聘費用由移工負擔，此舉十分普遍且合法，讓勞工來台前就負債變成常態，並且轉移社會大眾對於《雇主支付原則》的支持。

其中，最嚴重但並非唯一違背公平招聘國際標準的問題，是每個月台灣仲介得向移工收取新台幣 1,500 到 1,800 元的服務費，這是《私立就業服務機構收費項目及金額標準》第 6 條（以下簡稱《收費標準》）所允許的費用。

月繳的服務費從勞工的月薪中直接扣除（強迫勞動指標 #8 扣發薪資），用以償付仲介所提供的服務，諸如：翻譯和外籍勞工管理的一般人力資源活動。許多企業內部並沒有自行管理外籍勞工的能力，因此絕大多數都委託勞動仲介執行。向全台 712,169 位移工（截至 2022 年九月）收取服務費，意味著每年的服務費高達美金 4.84 億元（相當於新台幣 1,500 億元），這對台灣的勞動招聘產業而言是一筆相當可觀且穩定的收入來源。[21]

註：[19] 報導者, 2016. [20] 國際勞工組織, 2020. [21] FairSquare Projects, 2021.

19 20 21

月繳的服務費凸顯了台灣雇主和移工在僱傭關係中的權力不對等。舉例來說，依據《收費標準》第 3 條規定，針對仲介勞動服務，移工每年須支付新台幣 18,000 到 21,600 元，但雇主每年每位移工的服務費卻只需支付 2,000 元，亦即雇主支付的仲介服務費只有勞工支付的百分之十。

雖然有人認為雇主支付的費用較低很合理，因為雇主必須支付登記費和介紹費，這些加總起來可能等於移工一個月的薪資，但這個說法顯示對台灣移工收費系統的錯誤理解。例如，登記費和介紹費是求職或招募註冊，以及媒合求職者與雇主的費用，和服務費在本質上是不同的費用，服務費是移工必須額外負擔的人資管理費用。

這種每個月直接從移工薪資扣除的人資管理費用，是台灣的特殊規定。

另外一種費用是雇主為了留住勞工或勞工為了確保就業的額外費用。在台灣，這項費用是指任何一方為了延長雇用契約、轉換工作或雇主，在正規收費範圍之外的費用。因此，此項費用一般稱為「買工費」，通常不會公開，也並非經由合法的管道收取。

除了上述台灣的招聘與相關費用，原籍國的費用讓情況更加複雜。原籍國在推動公平負責任招聘制度中同樣重要。招聘費（recruitment fees）在台灣經常翻譯為「仲介費」，有時和「海外費」一詞交替使用，意指根據《就業服務法》第 40 條第 5 項在海外收取的費用，該條文禁止「要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益」。

「海外費」的翻譯無意間將重點放在海外仲介，把問題敘述成海外招聘制度有缺陷。這種避重就輕的看法暗指台灣的勞動仲介並未造成跨國招聘中抵債勞務的問題，無視台灣的仲介也是從此種缺陷體制中獲利的一員，此體制讓移工至海外就業前就負債累累。

若是和國際勞工組織的定義更為一致的精確翻譯，“recruitment fees”應該翻譯成「招聘費」，且“recruitment-related costs”則應被翻譯為招聘相關費用，如此將重點從強調海外仲介，轉為強調國際勞動招聘系統的整體流程，涵蓋跨國就業安置的每個環節，而不論勞工是身處原籍國或台灣。

近年來有愈來愈多人提倡《雇主支付原則》，雖然倡議聲浪多半來自國際產業團體，如「負責任招聘領導小組（Leadership Group for Responsible Recruitment）」和「負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance）」，但台灣的中小企業應該留意產業界愈來愈受到海外監管行動的規範。台灣主要的出口貿易夥伴——美國和歐洲——都在貿易談判或供應鏈盡職調查中將強迫勞動風險視為首要考量。

因此，台灣供應商必須了解抵債勞務這項強迫勞動指標對台灣供應鏈來說具有高度風險，且可能和其他的強迫勞動指標同時發生，例如：濫用弱勢處境（強迫勞動指標 #1）、欺騙（強迫勞動指標 #2）、扣發薪資（強迫勞動指標 #8）和超時加班（強迫勞動指標 #11）。

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #9 抵債勞務

- 勞工正在償還經正規或非正規管道取得的貸款。經非正規管道取得的貸款沒有雙方明確同意的協議內容，帳目很容易被貸方操弄。經正規管道取得的貸款有明訂利息和其他條款，可能由原籍國的勞動仲介或台灣的雇主提供，貸款可能透過金融服務機構取得，或由仲介或雇主直接出借。
- 勞工必須將工資匯回原籍國，以償還家人為其申請的貸款。
- 勞工必須支付原籍國和台灣的仲介招聘費和招聘相關費用
- 勞工每個月持續繳交服務費給台灣的仲介。
- 承攬的勞務仲介或機構向移工收取招聘費及招聘相關費用。

強迫勞動指標

10

苛刻的工作及生活條件

國際標準

根據國際勞工組織的說明，苛刻的工作及生活條件是指有辱人格（羞辱或骯髒）或危險（沒有足夠的防護裝備以致困難或危險），嚴重違反國內勞動法。這是強迫勞動的重要危險信號，因為苛刻的工作及生活條件可以當作一個警訊，表示勞工受到脅迫、無法自由離職。因為勞工在僱傭關係中如果不是因為脅迫，不太可能接受有辱人格、危險或不符合國內勞動法的工作條件。

強迫勞動的受害者也可能面臨低於標準的生活條件。例如：他們被迫生活在過度擁擠、不健康的環境，沒有任何隱私，無法選擇住在其他地方。雖然勞工有時可能會因為沒有其他工作選擇而接受惡劣的條件，但強迫勞動的受害者可能會忍受其他勞工不會自願接受的生活和工作條件。

強迫勞動受害者的證詞經常著墨苛刻的工作及生活條件，他們經常表達強烈的恐懼，害怕成為職業災害或不安全生活條件的受害者。疫情期間他們過度擁擠和不衛生的宿舍增加染疫風險，更凸顯這種擔憂。

苛刻的工作及生活條件可能與其他指標相互影響，例如：欺騙（強迫勞動指標 #2）——合約議定的條件與實際情況有顯著不同；行動限制（強迫勞動指標 #3）；或人身暴力與性暴力（強迫勞動指標 #5）。

台灣案例

2020 年 3 月台中市大肚區一家金屬零件工廠起火，三名住在工廠樓上宿舍的越南籍移工命葬火窟。工廠同時也是員工宿舍，而且是易燃的鐵皮屋。火災發生時，業者看到兩名移工在窗口呼救，但宿舍的窗戶被防盜鐵窗封死，阻礙消防人員的營救受困的勞工 。[22]

類似的狀況也發生在 2017 年 12 月，桃園市蘆竹區一家隔熱膜工廠的員工宿舍發生大火。該公司承租兩層樓的鐵皮建築作為移工宿舍，一樓為存放貨物的倉庫及宿舍區、二樓為宿舍及客廳。桃園市消防局表示，起火點在宿舍區二樓的客廳，起火原因為用電過載，現場有許多家電，包含五個電鍋、一支電風扇、一個烤箱及一條延長線。

火災肇因於電器用電過載，且宿舍內堆放貨品。檢方指出發生大火的鐵皮屋屬違章建築，僅一樓設有唯一的出入口，樓梯也只有一個，業者平時並未定期維護檢修電源配線，也未在屋內設置消防逃生設備或使用防火建材。大火發生時六名移工因缺乏逃生路線而受困二樓，遭濃煙、火勢嚴重燒灼休克死亡，另外五名及時逃出的移工也遭大火嗆傷及燒傷。[23]

註：[22] 關鍵評論, 2020.　[23] 自由時報, 2019.

22　23

台灣分析

根據《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 34 條規定，雇主申請聘僱外國移工者，應於移工抵台後三日內，檢附外國人生活照顧服務計畫書，通知當地主管機關實施檢查。外國人生活照顧服務計畫書應涵蓋勞工飲食及住宿之安全衛生，以及人身安全及健康之保護（第 33 條參照）。

此外，「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」也載明，外國人住宿不得設置之工作場所包括：易燃性物質之放置或儲存場所，與產生強烈振動及噪音之機械設備附近場所。然而，並未嚴格禁止將移工宿舍安排在工廠中。

「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」僅在符合特定極端危險標準的製造環境中禁止安置勞工，例如：靠近爆炸性物質或易燃性物質、處於高溫環境（如窯或鍋爐）、充斥氣體、蒸汽、粉塵、噪音，或重型機械運行產生強烈震動。實際上，這意味著許多雇主認為可以將移工的住宿安排在製造環境中，移工的健康和安全因而遭受極大風險。

移工抵台後經常面臨住宿環境不佳的問題，正如疫情時所見，過度擁擠的宿舍增加移工感染傳染病的風險。

「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」也要求雇主提供外國人每人至少 3.6 平方公尺的居住空間，每一外國人均應有其個人床舖。即便符合基本法規要求，如上述火災事故所示，居住空間的健康與安全問題依然存在。台灣的移工宿舍因為工廠與宿舍合一、使用鐵皮建材、加裝防盜鐵窗，經常有嚴重的火災風險。這些防盜鐵窗或

窗戶用木板封死都阻礙逃生路線，有的甚至刻意用來防止移工逃跑（強迫勞動指標 #3 行動限制），這意味著往往只有一個出入口，有些工廠宿舍晚上會上鎖，導致發生火災時無路可逃。

此外，移工也經常在沒有充分安全裝備或技能的情況下工作或操作機具，例如接觸腐蝕性藥水卻沒有穿防護衣，或是沒有執照卻操作大型吊車。2019 年一位在半導體元件和 LED 製造廠工作的菲律賓移工，因為下半身沒有防護衣保護，遭具有高度腐蝕性的藥水氫氟酸潑濺而喪命。[24] 此外，倘若雇主以看護名義聘僱移工，之後讓移工在工廠工作，這些移工就沒有勞工保險的保障，若在工作時受傷或死亡將無法獲得任何賠償。

台灣的移工若舉發勞動剝削或要求更換工作，都面臨被遣返回原籍國的壓力，且背負著無力償還的龐大債務（強迫勞動指標 #9 抵債勞務），這些因素導致移工面臨苛刻的工作及生活條件以及高風險的強迫勞動。

圖 / 施銘成

註：[24] Ketagalan Media, 2019.

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標
#10 苛刻的工作及生活條件

- 在勞工開始工作前沒有以他們能理解的語言進行安全訓練；安全告示並未以他們能理解的語言公告。
- 勞工需要操作重型和危險機具的勞工並未接受適當訓練，且／或取得操作此類設備的執照。
- 沒有根據勞工的職業安全衛生風險為其提供適當的個人防護設備（如：手套、眼罩、安全帽、防護衣、靴子等）；此類設備應定期檢查和更換。
- 勞工被要求接受有辱人格、艱難的工作與生活條件，例如：過度擁擠、不合標準、不衛生或不適合的場所，且個人隱私未受尊重。工作和生活條件必須能夠獲得潔淨用水和衛生設施。

- 勞工必須住在雇主或仲介所提供的宿舍，沒有任何替代選項或無法選擇與誰同住。
- 勞工無法利用或不知道任何有效的途徑，來表達他們對工作和生活條件的顧慮。
- 勞工的宿舍安排在危險的工廠環境，接近易燃或易爆炸的物質或產生強烈震動及噪音的機具設備，這些工廠相關的危險讓住宿環境未達標準。雖然台灣法律允許勞工被安置在「非危險」的生產環境中，但雇主應考慮將勞工宿舍遷出製造現場。

強迫勞動指標

11｜超時加班

國際標準

處於強迫勞動情況下的勞工可能被迫在國家法律或集體協議的限制之外超時工作，勞工可能在沒有答應，或者因為害怕被報復而實則沒有選擇的情況下，被迫超時工作。

報復這個概念必須從廣義去了解，它不單是指人身和性暴力（強迫勞動指標 #5）或威脅與恐嚇（強迫勞動指標 #6），也包含被用來當作處罰的手段，例如解僱、扣發薪資（強迫勞動指標 #8）、駁回休息或休假的請求，亦或拒絕提供適當的工作或居住條件。

工作超時議題相當複雜。雖然有些移工可能會表態希望多做一點、多賺一些，但從「自願」加班跨到強迫勞動的界線非常模糊。除了涉及是否合法和是否存在罰則，許多勞工願意加班，是由於他們每月的薪資經過各種扣除或扣留後，造成實際獲得之薪資極低。甚至在償還當初為了支付招聘和相關費用而所生之債款後，剩餘薪資根本不足以支付基本生活需求。

從這個角度來檢視，勞工同意超時加班存在許多潛在因素，並非出於全然的自願。根本的問題是一系列剝奪其經濟保障的強迫勞動手段的疊加，反映出了他們的弱勢處境（強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境）。

因此，重要的是，考量超時工作是否構成了一種強迫勞動指標的主要標準，並非是勞工是否自願加班，而是需要連帶考量以下情境：

1. **加班的時數是否在法律允許的範圍內；**
2. **加班是否成為一種懲戒手段。懲戒不僅是人身暴力，也包含了行政懲處和制裁；**
3. **勞工是否光是為了賺到基本薪資而需要加班。**

上述情境作為「經驗法則」，被國際勞工組織用以辨別該超時加班是否應被認定為強迫勞動的一種，即「如果勞工在某種形式的威脅下（例如：解僱）不得不加班、或者加班時數超過國家法律允許的上限，或者僅僅是為了賺到最低工資，則這種情況即構成強迫勞動。」[25]

台灣案例

在台灣，食品加工業在 2019 和 2021 年，都曾被新聞爆出勞工嚴重超時工作但領不到適足加班費情況。2019 年時有 74 名越南移工發起罷工，以抗議長期超時工作，平均一天要工作 16 小時。且無論是平日、國定假日或休假日，加班工作幾乎都領不到加班費。

註：[25] 國際勞工組織, 2012.

此外雇主還會以產品製作瑕疵、環境髒亂等理由苛扣薪資，有些人甚至被扣了上萬元。在新北市勞工局介入協調後，勞資雙方達成協議。勞工局估算，業者將得償還 4 千多萬欠薪，並於當月發薪日補償。[26]

業者後續被勞檢出「違法超時工作」、「未依規定給加班費」、「出勤紀錄不符法規要求」等問題，儘管受到勞檢，並被揭露未遵守相關法規，該工廠之勞動條件似乎未見改善，類似的情況再度於 2021 年 1 月發生，移工再次發起抗議超時加班之罷工。

聚集的越南移工抗議長時間工作之情況，每月工時可能高達 240 小時，並且加班費被少算，休假日工作也並未兌現為工資，同時食宿條件也令人不滿，向資方和仲介反映都均是徒勞。受害者亦表示，業者不會給他們排班表，勞工都是到夜間才被告知隔天排班，且薪資和加班費計算經常有錯誤缺少。

此案亦經由新北市勞工局和移工團體協調召開勞資雙方會議，資方承諾會補足漏算的加班費，並提早一個月公布班表以及改善移工宿舍。[27]

註：[26] 苦勞網, 2019.　[27] Yahoo! 新聞, 2021.

13　14

台灣分析

台灣的強迫勞動和加班問題在法律和實務上都很複雜。

加班通常被認為是來台移工的偏好。在這種敘述中，移工和雇主都能在一個建立於加班基礎的生產系統中受益。對於移工來說，他們可以賺更多的錢來補充他們的基本月薪，而雇主可以在接到訂單的時候迅速回應買家。從表面上看，這兩個答案都可能是正確的，但他們忽略了超時加班如何成為台灣強迫勞動狀況指標的複雜性。

了解台灣超時加班指標的一個關鍵挑戰，與法律允許的加班時間以及計算加班費的複雜性有關。如果移工認為他們必須長時間工作才能在扣除招聘費貸款後賺取到最低工資，那麼超時加班就成為一種必然。這兩個因素可能會濫用移工的弱勢處境（強迫勞動指標 #1），伴隨著非自願加班，甚至於超過台灣法律允許限度的風險。

根據台灣《勞動基準法》第 30 條，受雇者的正常工作時間每天不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。這不包括加班。雇主亦可以將日常工時分配在其他工作日中，只要轉移到其他工作日的時間不超過兩個小時，並且每週的總工作時間保持在 48 小時以下。

根據同法第 36 條，僱員必須每 7 天至少有兩天的正常休息日；這兩天其中一天是例假日，另一天是休息日。例假日不得加班，但經員工同意得在休息日加班。這將計入法定允許的加班總額度中。

《勞動基準法》第 32 條允許延長工作時間，但每天總工作時間不得超過 12 小時（8 個正常工作時間加上最多 4 個加班時間）。按月計算，總加班時間不得超過 46 小時。但是，在某些情況下可以超過此限制，每月最高可達 54 小時，每三個月最多可達 138 小時，這意味著加班時間按連續三個月為週期計算。

原則上，台灣的《勞動基準法》中有法律保障，以防止未經勞工同意而任意被強加超時加班。同法第 32 條規定，雇主必須徵得相關工會同意。在沒有工會的情況下，雇主則必須在實施加班政策之前，尋求勞資會議（勞工和雇主代表之間的正式會議）的決議同意。

另一重保障措施是事先通知主管機關。如果公司有 30 名以上員工，則至遲必須在新加班政策實施前一天，向當地勞動主管機關報送備查。但是，對於少於 30 名員工的企業，則不存在相同的要求。

然而，在實際上，有關加班時間及其相應補償的各種複雜性意味著該系統容易受到濫用。在報告中經常出現，由於決定加班費規則的規則不同，而導致加班費計算錯誤。例如，《勞動基準法》第 26 條規定了基於以下因素的加班工資標準：

- **如果加班超過兩小時；**
- **如果加班屬於第 32 條的範圍；**
- **如果是由於不可抗力；或者**
- **如加班恰逢員工休息日；如果是這樣，則根據總加班時間是少於還是超過兩小時，適用不同的比例。**

根據同法第 39 條，另一套規則適用於例假日和休息日、國定假日（第 37 條）和特別休假（第 38 條）。

複數規則意味著許多移工並未從他們的雇主或仲介身上，適當地被告知加班工作的條件。許多移工不知道他們有權獲得加班費，也不知道他們有權拒絕加班。許多人被要求在法定假日工作，卻沒有被按照法律標準支付加班費（第 39 條）。

加班費的差異也取決於加班時間是少於還是超過兩個小時，這意味著雇主面臨壓力進而低報加班時數，這反映在要求移工上班後一段時間再打卡，並於下班前提前打卡，以減少記錄的工作時間及加班費。

加班需要從勞工自願的角度來理解。正如強迫勞動指標 #9 抵債勞務中所述，大多數移工抵達台灣時都背負著與介紹工作相關的債務。出於這個原因，許多人認為他們實質上沒有拒絕加班請求的選項，因為他們害怕失去工作，或有可能被雇主視為不合群，並可能將面臨懲戒處分。

發現部分薪資被扣（強迫勞動指標 #8 扣發薪資）而開始依靠加班賺取足夠的最低薪資的台灣移工，可能也不願意承擔轉換工作和面臨失去工作的風險。

綜上所述，在台灣或其他地方，超時加班都可能彰顯出強迫勞動風險，並與其他指標結合，將一個人束縛在非自願的工作中，並受到懲戒的威脅。

台灣中小企業應該注意什麼

強迫勞動指標 #11 超時加班

- 勞工並沒有獲得應有的法定休假機會。
- 勞工長期身處逾越法定限度的超時加班中。
- 勞工被要求延遲或提早打卡。
- 勞工有一套以上的工時紀錄系統。
- 雇主並未將勞工每日與每周的加班時數控制在勞基法的規範內，以致發生嚴重超時加班的情況。
- 每日工作中並未給予合理的休息時間，或者中午用餐休息時間太短，以致對勞工的身心健康造成負面影響。
- 對於勞工的加班，並未按照勞基法規定的計算方式給予加班費。
- 要求勞工隨時待命，使得勞工無法獲得真正或完整的休息時間。

參考資料

Ethical Trading Initiative, UK Department for International Development, United Nations Global Compact and Verité. (2018). *Business: It's Time to Act.*

Fair Labor Association. (2017). *Addressing Forced Labor in Supply Chains: Protecting Workers from Unfair Restrictions on their Freedoms at Work.*

Fair Labor Association. (2019). *Forced Labor in Supply Chains: Addressing Risks and Safeguarding Workers' Freedoms.*

International Labour Organization (ILO). (2012). *ILO indicators of Forced Labour.*

International Labour Organization (ILO). (2015). *Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business.*

International Labour Organization (ILO). (2019). *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs.*

International Labour Organization (ILO). (2020). *ILO Toolkit on Developing National Action Plans on Forced Labour, Tool No.2.*

Klara Skrivankova (Anti-Slavery International and Ethical Trading Initiative). (2017). *Base Code Guidance: Modern Slavery.*

Sedex. (2017). *Guidance on Operational Practice & Indicators of Forced Labour.*

United Nations Global Compact and Verité. (2014). *Addressing the Retention of Identity Documents.*

Work Better Innovations
Innovation Space
Halpern House
1 Hampshire Terrace
Portsmouth PO1 2QF
England, UK

Tel : +44 7984 222216
LINE : workbetter
www.workbetter.tw
www.workbetterinnovations.com

ISBN: 978-1-7392474-1-6