



三年後對三種行業的再次評估：

打擊強迫勞動的進展與不足

2019年4月¹

¹ 本文件包含這份報告的內容撮要。請[按此](#)下載英文版的完整報告。

執行摘要

現時的企業供應鏈，仍然存在著侵犯工人權利的問題。在編寫本報告前幾個月刊登的幾篇文章中，受訪的工人談及一連串的問題，包括支付數千元美元來換取一份工廠工作、實際工資只有僱傭中介公司所承諾的一半、每周超時工作 12 至 24 小時才能維持生計、護照被沒收而且要交錢才能取回護照²。估計現時全球共有約 2490 萬人是強迫勞動的受害者，當中 1600 萬人在私營機構被剝削³。

在 2016 年，「了解供應鏈」評估了在三個高風險行業(資訊及通訊科技、食品及飲料、服裝及鞋履)中的 60 間公司在應對供應鏈中強迫勞動問題的表現。在 2018 年，進行評估的公司增加至 119 間⁴。「了解供應鏈」把自己的角色，定位為既是以證據為本、評估企業表現的晴雨表，也是一個讓公司和投資者了解如何應對全球供應鏈中強迫勞動問題的資源庫。本報告正是實現這兩個目標的機會。

本報告匯報「了解供應鏈」基準評估的發現，包括企業在應對高風險行業的強迫勞動問題方面的進展(第二部份)及在供應鏈勞工實踐表現較好的公司也存在的最大不足和問題(第三部份)。報告的第四部份提供了一些建議，讓任何行業、在制定應對強迫勞動問題的政策和程序方面處於不同階段的公司參考。附錄 1 中的 Excel 工具，指引公司如何起步和在現有實踐的基礎上建立相關工作，並提供三個行業的良好做法實例。投資者也可使用附錄 2 了解 119 間公司的基準評估分數(包括招聘和工人的聲音兩個重要的主題)，以及使用附錄 1 引導所投資的公司參考同行的良好做法實例。

119 間公司的整體平均分數偏低，只有 33 分(以 100 分為基礎)。與此同時，令人鼓舞的是，大部份在 2016 年和 2018 年都參與了基準評估的公司都有所進步，而這些公司來自各個地區和行業。然而，從整體平均分數可見，所有公司都還有很長的路要走。

在 2016 年和 2018 年的基準評估後，「了解供應鏈」收集收據，比較不同行業在不同時間的企業實踐。

² 衛報(The Guardian), "[NHS rubber gloves made in Malaysian factories linked with forced labour](#)" (2019 年 2 月 1 日造訪網站)。涉及的公司否認指控。電訊報 (The Telegraph), Nicola Smith. "[Revealed: condom supplier to NHS and British high street accused of 'shameful' working conditions](#)" (2019 年 2 月 1 日造訪網站)

³ 國際勞工組織 (International Labour Organization), "[Forced labour, modern slavery and human trafficking](#)" (2019 年 1 月 22 日造訪)

⁴ 「了解供應鏈」2018 年的基準評估包括 121 個公司評估，但只涵蓋了 119 間公司，因為亞馬遜 (Amazon) 和沃爾瑪 (Walmart) 在兩個不同的行業都進行了基準評估。本報告計算跨行業的平均分數時，以亞馬遜和沃爾瑪兩組分數的平均分計算。只用兩間公司在一個行業內的分數計算平均分，或用兩間公司各自的兩個分數計算平均分，得到的分數大致相同，只有些微的差別。參見附錄 2 中亞馬遜和沃爾瑪的平均分以及它們在不同行業的得分。

透過這些數據，「了解供應鏈」發現企業在哪些範疇取得進展，以及在哪些範疇仍然沒有採取足夠的行動應對強迫勞動。

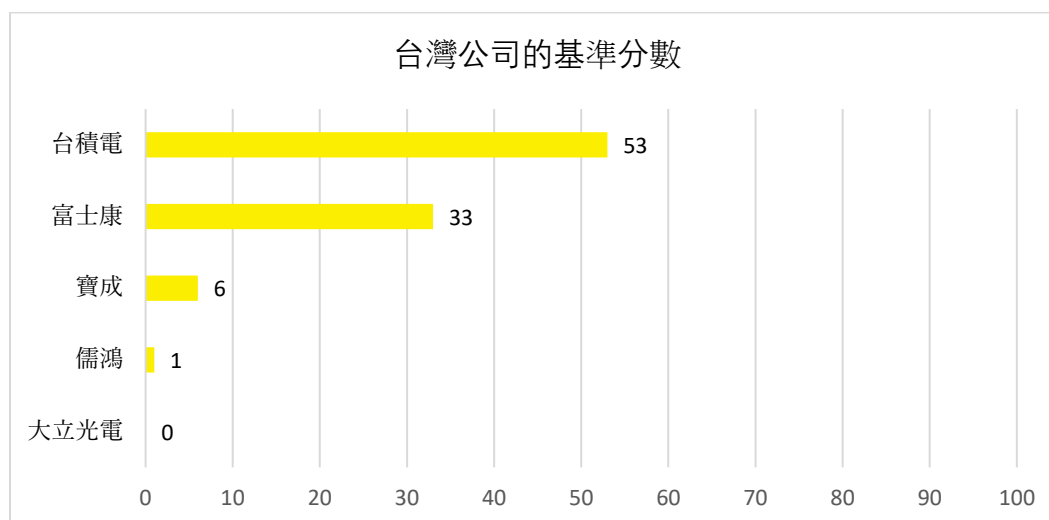
- ❖ **公司只採取了很少行動，處理剝削性招聘行為。**在 119 間公司中，少於一半 (41%) 禁止由工人支付招聘費用，少於 10% 展示證據證明他們已把與招聘相關的費用發還給供應鏈中的工人。這種缺少行動的情況令人關注，因為超過一半 (51%) 在私營機構處於強迫勞動情況的工人身陷債役 (即是工人被迫工作以償還債務，高昂的招聘費用往往是他們負債的原因)⁵。
- ❖ **公司只採取了有限的行動支持和促成供應鏈工人行使他們的權利。**只有 13% 的公司披露有與全球或本地工會聯繫，支持在供應鏈內的集結自由。另外，只有 19% 的公司有採取行動，確保把申訴機制告知供應鏈內的工人。
- ❖ **買家的得分比供應商高⁶**，即使大部份買家都要求供應商向下一層級傳達他們的標準。基準評估數據和與公司代表的對話都顯示，當買家應對第二層供應鏈的風險時，他們傾向直接監管第二層供應商，並要求第一層供應商從預審合格的供應商進貨，而不是讓第一層供應商全權擁有他們的供應鏈。
- ❖ **位於亞洲的公司在不同行業和主題的得分，都比位於歐洲和北美的公司低。**雖然有個案存檔顯示亞太地區的強迫勞動問題，而且大部份的生產工作、尤其是在資訊及通訊科技和服裝行業，都是在這地區進行，但公司沒有進行額外的盡責調查和其他行動。

⁵ 國際勞工組織 (2017), "[Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labor and Forced Marriage](#)", pp.10-11

⁶ 在被評估的公司中，從一間或多間被評估的公司購買商品的公司被視為買家，為一間或多間公司供應商品的公司被視為供應商。一些公司既是買家又是供應商。欲了解更多信息，請參見第 3 章。

聚焦：台灣

平均來看，五間台灣公司的得分遠高於中國內地的同行，但稍低於基準評估中的日本公司。台灣公司的平均得分為 19 分(以 100 分為基礎)，但表現較好的公司(台積電和富士康)和表現較差的公司(儒鴻、寶成和大立光電)的得分有很大的差別。



有些公司如台積電展示了一些良好做法，例如報銷供應鏈內工人的招聘費用。富士康和台積電是在 2016 年和 2018 年都參加了基準評估的兩間台灣公司，他們取得的進展，類似日本公司取得的進步。然而，在 5 間參與基準評估的公司中，只有 2 間有政策禁止收取招聘費用。台灣公司需要採取更多行動，應對強迫勞動的風險，尤其是台灣有大批移民工人，而且像收取高昂招聘費用的問題仍然存在⁷。據報導指，台灣的移民工人大多經由僱傭中介公司聘用，從事低技術工作如務農、製造茶、建造業、捕魚業或家務工作⁸。再者，據報導指，對強迫勞動的涉案人員的起訴沒有太大成效，例如當地機關不是經常對強迫移民工人在捕魚船上工作的人士採取適當的法律行動⁹。

台灣的法例容許收取一定金額的招聘費用¹⁰。「了解供應鏈」正鼓勵公司採納「僱主付費原則 (Employer Pay Principle)」，即是不論當地法律的規定如何，招聘費用都應該由僱主、而非工人支付。從台灣進行採購的公司亦可考慮與決策者聯繫，鼓勵改變政策。台灣政府可考慮參考馬來西亞的例子，該國自 2018 年起，要求僱主支付所有招聘費用¹¹。

「了解供應鏈」的基準評估方法有[繁體中文](#)版本。

⁷ 泛宗教企業責任中心 (Interfaith Centre on Corporate Responsibility) (2017), p.14 及 Verité (2018 年 10 月)

⁸ 美國國務院 (US Department of State) (2018), "[Trafficking in Persons Report 2018](#)", p.409

⁹ 美國國務院 (US Department of State) (2018), p.407

¹⁰ 台灣新聞 (2016 年 6 月 12 日), Sophia Yang. "[Migrant labor agencies not allowed to charge placement fee twice: Taiwan Ministry of Labor](#)" (2019 年 2 月 21 日造訪)

¹¹ 當今大馬 (Malaysiakini) (2017 年 12 月 21 日) "[Employers to pay levy for foreign workers from Jan 1, 2018](#)" (2019 年 2 月 11 日)