# 西加里曼丹省油棕園的職業安全與健康、剝削與強迫勞動



本文件從油棕園工人的保護角度（ *who* ）出發，特別關注當地工人和國內（內部 / 跨地區）移工。分析對象包括種植園公司、招募人員、承包商、政府 / 監管機構、BPJS（社會保障署）、國際買家、企業組織以及工會。

地點（ *where*）：西加里曼丹省，尤其是油棕種植園公司。招募背景涵蓋來自東努沙登加拉省、龍目島、爪哇、尼亞斯、北蘇門答臘及其他地區的工人。市場背景則涵蓋出口市場，特別是歐盟和國際買家。

作為基礎（ *what*），分析內容包括1970年第1號關於工作安全的法律、2012年第50號關於職業安全與健康管理系統（SMK3）政府條例、2014年勞動部長條例第26號、2011年第24號法律及2013年第86號關於社會保障的政府條例、2007年第21號關於販運人口的法律、國際勞工組織（ILO）強迫勞動指標、ILO與勞動部油棕種植園部門勞動監督指南、BPJS就業數據，以及RSPO、ISO 45001、SA8000和EUDR標準。這些基礎是用作分析材料和檢查跡象，而非已經發生強迫勞動或人口販運的自動證據。

**導言**

在油棕園裡，職業安全與健康（K3）往往被視為一項可以削減的成本：個人防護裝備（PPE）、培訓、健康檢查、設備維護和安全程序常被認為會增加支出或妨礙生產目標。

這種觀點不僅忽視了法律義務。當公司獲得勞動力和工作成果，而工人卻在沒有充分保護的情況下承擔危險時，K3問題也演變成權力、風險分擔和剝削的問題。當工人自西加里曼丹省以外地區（例如東努沙登加拉省、龍目島、爪哇或尼亞斯）被招募或引進，到遠離家人和社會網絡的種植園工作時，這個問題需要更深入地審視。工人的原籍地區和流動本身並不等於證明存在剝削或販運人口（TPPO）。

然而，距離、孤立無援、對公司工作或住所的依賴，以及獲取資訊或申訴管道的受限，可能會加劇脆弱性。

如果這種脆弱性透過欺詐、債務束縛、威脅、扣發工資或證件、限制自由或強迫在危險條件下工作而被利用，那麼忽視K3則可能成為更廣泛剝削模式的一部分。因此，分析必須對這種可能性採取堅定的態度，但在法律上仍需嚴謹：單純糟糕的K3並不能自動證明存在強迫勞動、奴役或販運人口。此類涉嫌情況必須根據一系列行為、所使用的手段、剝削的目的或後果，以及主管機關審查的證據來進行評估。

**請透過以下連結下載完整文章 >>** 此連結 **<<**