



大会

Distr.: General
3 April 2014
Chinese
Original: English

人权理事会

第二十六届会议

议程项目 3

增进和保护所有人权——公民权利、政治权利、
经济、社会和文化权利，包括发展权

移徙者人权问题特别报告员弗朗索瓦·克雷波的报告

对移徙者的劳动剥削

概要

本报告系根据人权理事会第 17/12 号决议提交。报告概述了特别报告员进行的活动，包括对 2013 年国际移徙与发展问题高级别对话的一些思考。报告的专题部分集中论述了对移徙者的劳动剥削问题，其中包括了劳动剥削最常见的一些表现形式、特别有这种受剥削危险的移徙者种类和获得有效补救的途径。报告的依据是特别报告员在国家访问期间所作的观察以及在执行任务期间收到的个人和民间社会组织的来文和案头研究。

GE.14-12917 (C) 010514 050514



* 1 4 1 2 9 1 7 *

请回收



目录

	段次	页次
一. 导言	1	3
二. 特别报告员进行的活动	2-15	3
A. 参加会议和协商	2-12	3
B. 国际移徙和发展问题高级别对话	13-14	4
C. 国家访问	15	4
三. 对移徙者的劳动剥削	16-65	4
A. 导言	16-22	4
B. 法律框架概述	23-31	6
C. 劳动剥削的表现形式	32-48	7
D. 特别容易被剥削的移徙者种类	49-58	11
E. 获得有效补救	59-65	14
四. 结论和建议	66-106	16
A. 结论	66-69	16
B. 建议	70-106	17

一. 导言

1. 本报告系根据人权理事会第 17/12 号决议提交。报告简要叙述了特别报告员自 2013 年 6 月 1 日至 2014 年 3 月 31 日进行的活动。专题部分集中论述了对移徙者的劳动剥削情况。

二. 特别报告员进行的活动

A. 参加会议和协商

2. 2013 年 6 月 11 日，在斯特拉斯堡，在欧洲联盟基本权利机构和欧洲人权法院发表《欧洲人权法院庇护、边界和移徙者问题案例法手册》时，特别报告员是总报告员。

3. 2013 年 6 月 20-21 日，特别报告员参加了联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)在日内瓦召开的全球移徙者治理问题专家会议。

4. 2013 年 9 月 3 日，特别报告员参加了在布鲁塞尔欧洲政策研究中心举行的一次政策会议，题为“智能边界？保密背景下的欧洲和全球边界监控逻辑”。

5. 2013 年 9 月 4 日，特别报告员参加了人权高专办在日内瓦召开的一次会议，题为“移徙者和人权：为 2013 年国际移徙者和发展问题高级别对话做准备”。

6. 2013 年 10 月 3-4 日，特别报告员参加了在纽约联合国大会举行的国际移徙者和发展问题高级别对话。

7. 2013 年 11 月 18 日，特别报告员参加了在日内瓦召开的关于在国际边界的人权问题的会议。

8. 2013 年 12 月 3 日，特别报告员参加了在斯特拉斯堡举行的与欧洲反种族主义和不容忍委员会的意见交流会。

9. 2013 年 12 月 4-5 日，特别报告员参加了由经济合作与发展组织在巴黎召开的一次专家研讨会，题为“改善政策和制度的一致性，加强移徙者与发展的关系”。

10. 2014 年 1 月 14 日，特别报告员参加了在贝鲁特举行的关于移徙家务工人员权利问题的研讨会。

11. 2014 年 2 月 20-21 日，特别报告员参加了在纽约举行的第 12 次国际移徙问题年度协调会议。

12. 2014 年 3 月 4 日，特别报告员作为主旨发言人参加了人权理事会的主流化小组年度会议，会议的主题是：增进和保护移徙者的人权。

B. 国际移徙和发展问题高级别对话

13. 第二次国际移徙和发展问题高级别对话 2013 年 10 月 3-4 日在纽约举行。特别报告员参加了会议，并在第 2 (人权) 和第 3 (伙伴关系) 圆桌会议以及许多会外活动中作了发言。另外，特别报告员还重点介绍了他提交大会的关于全球移徙治理及其对移徙者权利的影响的 2013 年报告(A/68/283)，目的是使其成为高级对话筹备过程中的一个倡导性文件。特别报告员高兴地看到，在高级对话的整个过程中都讨论了人权问题，不只是在圆桌会议上。这和他在联合国外的其他讲坛上所看到的情况成立鲜明对比，表明了将对移徙问题的讨论放在联合国内部进行是多么有益。

14. 虽然高级别对话在确保将移徙者人权作为高级对话中所有讨论的一部分以及争取通过一项《宣言》方面迈出了重要一步，但特别报告员仍感到遗憾的是，没有一个行动计划或具体的后续活动，没有这些，高级对话的后续行动似乎还相当不清楚。他促请所有利益攸关方积极落实《宣言》，包括在关于《2015 年后发展议程》的讨论中。

C. 国家访问

15. 2013 年 11 月，特别报告员访问了卡塔尔。尽管在过去一年中又发出了多次请求，但特别报告员在 2013 年仍未能对任何其他国家进行访问。他感谢卡塔尔向他发出了邀请，同时希望在 2014 年能对更多国家进行访问。为此，他向下列国家发出了请求：(a) 斯里兰卡(已同意，访问将于 2014 年 5 月 19-26 日进行)；(b) 安哥拉(已同意，日期待定)；(c) 科特迪瓦(已同意，日期待定)；(d) 尼泊尔(已同意，日期待定)；(e) 孟加拉国；(f) 加纳；(g) 马来西亚；(h) 毛里塔尼亚；(i) 缅甸；(j) 大韩民国；(k) 泰国；(l) 越南。

三. 对移徙者的劳动剥削

A. 导言

16. 人们迁徙的原因各不相同。推动因素包括战争、冲突、自然灾害、迫害、贫困和失业。一个主要拉动因素是目的地国缺少劳动力。非正常迁徙的原因往往是没有正常迁徙途径，特别是对低技能工人而言，尽管目的地国对其劳力的需要时常不被承认，因而造成了一个吸引他们的广阔地下劳力市场。许多人把迁徙看作改善其社会经济状况的唯一办法，有时他们认为别无选择，只能迁徙或保持非正常状态。移徙者，特别是非正常移徙者或处于飘忽不定居住状态的移徙者，往往愿意干那些国民不愿意干的“肮脏、困难和危险”的工作，而不道德的雇主为这类工作支付的是剥削性工资。

17. 许多地方移徙者和当地居民的紧张关系因为关于国民身份的辩论而加剧，在某些情况下也是因为经济危机。有时，包括在公开辩论时，移徙者被指责利用接受低工资和较差的工作条件的办法“窃取了”工作。然而，各国似乎都很少为减少非正式部门、制裁借剥削性工作条件营利而提高竞争力的雇主投入资源。

18. 总的来说，移徙者在工作场所会面临更高的受剥削和虐待风险，原因是：(a) 雇主和中介的欺骗性招聘办法；(b) 经常缺少社会支援系统；(c) 不熟悉当地的文化、语言、工作时的权利以及雇用国的国家劳动和迁徙法；(d) 只能有限或完全不被允许利用法律和行政系统；(e) 由于与迁徙有关的债务、法律地位或雇主限制离开场所的自由而产生的对工作和雇主的依赖性；(f) 家庭成员对移徙者汇款的依靠。移徙者到处面临越来越多的歧视和仇视，这都加强了这些因素的作用。

19. 进一步加重工作场所对移徙者的剥削的因素包括：(a) 高度竞争部门要求降低劳力成本的压力；(b) 不切实遵行劳动和职业卫生和安全标准；(c) 往往没有工会。这些都涉及移徙者经常很集中的部门，如：农业、建筑业、服务业、看护、家务和非正式工作(如摊贩)。移徙者经常长时间工作，包括时常不付工资的加班，有时甚至没有休息或休假的权利。他们经常报告说在劳动条件和福利上被误导，被置于无法得到医疗和领事保护的境地。加重对其剥削的一个重要因素是，他们普遍害怕被识破身份、逮捕、拘留、以真实或想象的理由被驱逐出境，因此，他们不愿冒险申诉、抗议或公开动员反抗，时常情愿“继续下去”。

20. 联合国大会在其第 68/179 号决议中请所有国家“切实执行劳工法，包括处理在移徙工人劳资关系和工作条件方面违反劳工法的行为，特别是处理与他们的薪酬和卫生条件、工作安全以及自由结社权利等有关的违法行为”。在大会于 2013 年 10 月国际移徙和发展问题高级别对话期间通过的《宣言》中，各国一致同意：(a) 增进和保护所有移徙者的人权和基本自由，不论其移徙状况如何；(b) 保护各部门的妇女移徙工人，包括从事家务的妇女；(c) 遵守和促进实行国际劳动标准以及移徙者在工作场所的权利；(d) 在劳工流动方案方面合作。

21. 特别报告员在对各国进行访问时会见了一些移徙工人。他还不断收到移徙者本人、民间社会组织和代表他们的其他来源的资料。本报告的依据是：特别报告员在进行国家访问时收集的资料、移徙者和其他来源提供的资料和案头研究。他还借鉴了两前任的工作，包括其国家访问和专题报告的成果。

22. 招聘办法及其对移徙者人权的影响是特别报告员认为需要更彻底研究的一个问题，他打算在将来的一个专题报告中更详细探索这个问题。因此，本报告中没有详述招聘办法。

B. 法律框架概述

23. 《世界人权宣言》及其他主要国际人权条约提供了一个不歧视和保护包括正常和不正常移徙者在内的所有人的权利和工作权的广阔法律框架。《宣言》第四条禁止奴役和使人从事苦役。第二十三条规定了工作权利、自由选择职业的权利、享受公正和合适的工作条件的权利、组织和参加工会的权利。第二十四条规定了休息和闲暇的权利，包括合理限定工时和定期带薪休假的权利。

24. 《经济、社会、文化权利国际公约》第六至十条承认每个人都有：(a) 工作权利，可自由选择并接受任何工作；(b) 享有公正和良好工作条件的权利，包括同工同酬；(c) 组织和参加工会的权利；(d) 拥有社会保障，包括社会保险的权利；(e) 儿童和年轻人受特别保护不受经济和社会剥削的权利。

25. 《公民权利和政治权利国际公约》第八条禁止奴役、苦役和强迫劳动。第二十二条规定了结社自由权利。第二十六条规定，在法律面前人人平等，人人有权不受任何歧视地得到平等法律保护。

26. 《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条规定，男女在就业方面权利平等，包括：(a) 包括福利在内的报酬平等，同等价值的工作待遇平等；(b) 在工作条件方面健康和受保护的权益；(c) 孕产妇受保护。

27. 《消除一切形式种族歧视国际公约》第五条规定，人人有不分种族、肤色或民族或人种在法律上一律平等的权利，包括在享有公民权利及经济、社会和文化权利方面。第五条第一款(1)项规定了工作、自由选择职业、享受公平优裕的工作条件、免于失业的保障、同工同酬、获得公平优裕报酬的权利。

28. 《儿童权利公约》第 32 条确认儿童有权受到保护，以免受经济剥削和从事任何危险和有害的工作，要求缔约国规定受雇的最低年龄。《儿童权利公约关于买卖儿童、儿童卖淫和儿童色情制品问题的任择议定书》禁止买卖儿童，包括为使儿童从事强迫劳动之目的买卖儿童。

29. 《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》根据平等和不歧视原则以及其他联合国条约的规定为移徙工人及其家庭成员规定了最低标准，不论其移徙状况如何，同时指出有责任尊重、保护和落实所有人的权利。第 7 条强调了人权方面的平等和不歧视原则。第 11 条规定禁止奴役、苦役和强迫劳动。第 25 条规定，移徙工人在工作报酬和以下其他方面应享有不低于适用于就业国国民的待遇：其他工作条件，包括加班、工时、每周休息、带薪休假、安全、卫生、结束雇用关系。第 25 条还要求在按照国家法律和惯例规定的其他就业条件，包括就业最低年龄方面，移徙工人与国民平等。同一条第 2 款规定，私人雇用合同不克减待遇平等的原则。第 26 条确认移徙工人有权参加工会和任何其他合法社团以争取这种工会和社团的援助。《公约》第四部分为正常移徙工人规定了更多权利，这包括：(a) 成立社团和工会的权利(第 40 条)；(b) 获得住房以及社会 and 卫生服务的权利(第 43 条)；(c) 受保护不被解雇和享受失业福利的权利(第 54 条)。

30. 国际劳工组织(劳工组织)国际劳工大会通过的国际劳工标准适用于移徙工人，除非另有规定。劳工组织的八项基本公约所规定的工作时的基本原则和权利适用于所有移徙工人，不论其移徙状况如何。1998 年劳工组织《关于工作时的基本原则和权利宣言》及其后续文件要求所有劳工组织成员国提倡和实现这些公约中所规定的原则。一些普遍适用的劳工组织其他标准以及载有关于移徙工人在就业、劳工监察、社会保障、工资保护、职业安全和卫生以及农业、建筑业、旅馆和餐饮业和家务工作等领域的标准，对处于不正常状态的移徙工人尤其重要。在制定有关劳工移徙和保护不正常移徙工人的国家法律和政策时，各国还要遵循：(a) 劳工组织的《为就业移徙公约(修订本)》(1949 年，第 97 号)；(b) 《移徙工人公约(补充条款)》，(1975 年，第 143 号)；(c) 伴随的第 86 和 151 号建议。劳工组织理事会 2006 年批准公布和分发、基于国际人权和劳工标准的劳工组织《劳工移徙问题多边框架》在制定和推行国家劳工移徙政策方面可为各国政府提供有益的指导。

31. 《联合国打击跨国有组织犯罪公约关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》要求缔约国防止和定罪贩运行为并保护受害者。“贩运”的定义包括通过威胁或使用暴力或其他强迫手段，为进行包括强迫劳动、奴役或苦役在内的剥削征召、运送或接收人员。

C. 劳动剥削的表现形式

32. 许多移徙者找到了体面工作，因而改善了其社会和经济善，但有些人最终变成了劳动剥削的受害者。下面是移徙状况各不相同的移徙者在世界不同地区遭遇的一些最恶劣的做法。

1. 歧视

33. 据移徙者报告，雇主以很多理由歧视他们，如：国籍、种族和性别；他们特别是在报酬、过度加班、晋升机会、获得医疗保健服务和不公平解雇方面受到歧视。移徙者有时要接受强制性艾滋病毒检测，根据劳工组织有关艾滋病毒和艾滋病的建议(2010 年，第 200 号)，这是违禁的。正常和非正常移徙者经常处于不稳定和歧视性的雇用条件下，其临时合同不给他们享受社会保障服务的权利。

34. 被提请特别报告员注意到的一种情况涉及在发生自然灾害的背景下，据称会遭受任意逮捕和拘留，不能得到食物、水和适当的住房。据说，在这种情况下，移徙者被排除在外，不能得到分配的食物其他必需品，不能享有救急住所，这些往往只分配给公民。特别报告员注意到的另一种情况涉及一位移徙者，他被要求接受医学检测，结果显示他的肺部有一块旧的结核病疤痕。后来，他被驱逐，没有对决定提出上诉的权利，尽管没有活性结核感染。

2. 没有雇用合同与改换合同

35. 当移徙者没有合同时，他们就很难要求他们的权利和获得赔偿，特别是在工作条件、工资、社会保障、工伤事故或疾病方面。然而，招聘机构和雇主经常不向移徙者提供书面合同。有些移徙者得到的合同是以他们不懂的语文书写的，也不提供翻译。另一些人则发现，他们的雇主根本不遵守合同，包括在工资和工作条件方面。到达目的地国之后，他们在本国签字的合同干脆被换成另外一个合同，经常是规定了较低的工资和提供一个不同的工作说明。例如，特别报告员遇到的一位移徙者被告诉说，她将在一家饭馆当厨师，但最后却成了一个私人家里的家务工人，工资要低得多。还有一些人被承诺作电工或管工，但最后却成了苦劳力。这类移徙者往往要支付很高的招聘费，很多人是借债支付这些费用的，他们通常不会有什么选择，只能同意改换合同。

3. 扣发或不公平报酬

36. 移徙者在工资方面的人权经常受到侵犯，包括支付工资方面的种种不正常现象，如不发工资或过度拖延。移徙者得到的工资还经常是不公平的，包括同样或等价值的工作不一样的工资，这是根据歧视性标准，如国籍。特别是非正常移徙者得到的工资经常低于最低工资。有些移徙者报告说被剥夺了带薪休假，加班也不付工资，有些人还不能带薪休病假。移徙者收到的工资往往是现金，这使他们难以证明何时没有拿到工资或何时他们的工资被不公平的扣减。被提请特别报告员注意到的一情况涉及一群移徙农业工人，他们几个月没有拿到工资。当他们请求发放工资时，有人向他们开枪射击，许多人受伤。据说，然后他们被困在他们所居住的破温室里在不卫生的条件下养伤，没有政府的支援。

4. 没收证件

37. 《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》第 21 条规定，缔约国应确保雇主和招聘人员不没收或销毁属于移徙工人的旅行或身份证件。然而，特别报告员遇到的许多移徙者都说，他们的护照或其他身份证件被雇主没收了。即便是在法律严格禁止没收证件的情况下，特别报告员也看到这种情况大量发生，特别是对被认为是低技能的工人，包括家务工人和建筑工人。支付了招聘费的雇主经常把为他们工作的移徙者看作一种经济投资，因此，试图阻止他们离开，特别是通过没收护照的办法。没收护照经常被用作一种手段，将移徙者拴在剥削性工作上，强迫他们从事他们本来不会干的工作。这种办法加强了移徙者的孤立无援状态，限制了移徙者在工作和居住场所外以及国外的活动自由。

5. 工作和居住许可

38. 在一些实行“担保”方案的国家，移徙者逗留的合法性取决于雇用关系。如果这种关系结束，移徙者就自动失去居住许可，成为驱逐的对象。另外，如果雇主负责延续居住许可而忽略或特别是因为所需履行的繁琐程序拒绝延续许可，移徙者最终就可能处于不正常状态。因此，其居住许可取决于工作合同的移徙者

就会严重依靠雇主，很容易受到虐待。那些因招聘费而负债的移徙者甚至会处于更弱势地位，因为他们觉得有压力，必须还清债务之后才能回家。许多移徙者遇到的另一个问题是，他们被招聘机构欺骗，得到的是旅游签证而不是工作签证。特别报告员碰到一些利用招聘机构移徙的人，他们得到的是没有工作权利的三个月旅游签证，因此，他们最后只能在没有工作许可的情况下工作。他还收到关于一种法规的信息；这种法规授权主管当局不经过任何法律程序命令持有工作许可的人离境，如果他或她违反了工作许可中所规定的任何条件，而移徙者则没有可能质疑这种决定。

39. 移徙者不得改换雇主，这在“担保”方案下是常有的事，因此，他们处于非常弱势的地位，很少有人敢于对虐待或不合理工作条件提出申诉，担心不给延续合同而随后失去工作许可。担保制度要求移徙者离境之前必须得到雇主的“离开”许可；这种规定也可能被雇主滥用，他们可能阻止移徙者离境而没有任何正当理由。例如，特别报告员遇到一位移徙者，雇主竟不允许他回国参加女儿的葬礼。

6. 职业安全和卫生

40. 缺乏对当地法律的了解加上语言方面的困难经常让移徙者不可能知道工作上的具体危险。违反职业安全和卫生规定的问题是一个大问题，因为移徙者时常被雇用从事有高度危险部门的工作，包括农业、建筑业、采矿业和各种非正式部门的工作。特别报告员了解到移徙者在建筑部门的高事故率和死亡率。卫生和安全方案有时得不到足够的资源，不被放在优先地位，关于安全的培训课程所使用的经常是移徙者不懂的语言。而且，移徙者时常不熟悉设备，从事长工时的沉重体力劳动，而没有卫生保健服务。移徙者还经常从事与原合同所规定不同的工作。因而，他们有时最终可能会从事危险工作，包括操作笨重的机器，而没有任何指导或培训，也没有任何安全设备。不合理的长工时工作和恶劣的工作条件使他们更容易发生事故。雇主还可能拒绝或忽略为雇员取得适当保险。

41. 移徙者经常发现很难获得工作事故赔偿。遭受工伤事故的移徙者有时得不到赔偿，不论是雇主、招聘机构还是保险公司都不负责赔偿。他们往往不了解自己的权利和如何获得赔偿。非正常移徙者会面临更多障碍，他们可能没有权利获得工伤事故赔偿，或担心如果要求赔偿会被政府当局发现，或难以证明存在工作关系。

7. 对医疗保健权利的限制

42. 有些移徙者发现得到医疗服务很困难，除其他外，这特别是由于距离和交通不便。如果他们得了病，可能还要被要求工作。有些人不能得到有补贴的医疗服务，因为雇主不向他们提供身份证。特别报告员听说，由于经济危机，许多移徙者失去了工作，因而也就推动了居民地位，因此也就不能利用他们为之摊款医疗卫生系统。

8. 不体面的生活条件

43. 很多移徙者居住在缺乏基础设施和服务的住所中，包括没有卫生、供电、饮用水和适当的医疗卫生服务。特别报告员看到他所遇到移徙工人的令人震惊的生活条件。移徙者，有些处于不正常移徙状态，住在拥挤的房屋中，生活条件非常恶劣，没有适当的卫生设施。特别报告员听说，所得到的工资往往不足以维持适当的生活水平。有些移徙者曾得到雇主的住房承诺，但到达之后却发现根本没有住房。

9. 难以得到社会保障福利

44. 特别报告员听说，许多移徙者没有社会保障福利。移徙者由于不在本国而有失去本国社会保障福利的危险，同时，他们还有可能面临就业国社会保障制度的限制性条件。希望返回本国的移徙者要转带社会保障也是个问题。非正常移徙者要获得社会保障尤其困难。虽然非正常移徙者往往很难参加分担办法，但他们仍要为社会保护办法作贡献，缴纳间接税。另外，由于有关于长期居住的要求，临时移徙者很难得到社会保障。

10. 对结社自由的限制

45. 除其他外，特别是通过工会和其他劳工组织安排和进行集体谈判的权利对移徙者表示自己的需要和维护自己的权利十分重要。然而，有些国家规定，只有本国国民才有成立和加入社团及工会的权利。特别报告员认为，这是因为当局担心，移徙者会变得更强大，从而要求其权利。某些国家禁止非正常移徙者参加工会。特别报告员了解到一个情况，有一个移徙者工会被否认有合法地位，因为其成员包括非正常移徙者。他还听说，一些移徙者工会领导人被逮捕和驱逐出境，或被拒绝入境，尽管有合法旅行证件。

11. 贩运人口和强迫劳动

46. 特别报告员了解到一些通过欺骗招聘移徙者的情况，其目的是进行经济剥削和性剥削。通过威胁给予惩罚强迫(包括通过欺骗或关于做某种工作的承诺以及没收护照)一个人做某一工作，这相当于强迫劳动，在某些情况下属于劳役。另外，债务，通常是因为获得的高利率招聘费贷款，有时被用来强迫移徙者接受他们原本不同意干的工作，因此，构成了一种强迫劳动。

47. 移徙者在工资、工作时数、休息日和工作性质方面常被他们的招聘者欺骗，在剥削性工作条件下工作，得不到工资。这种欺骗和剥削可相当于为剥削劳动贩运人口。特别报告员所掌握的资料表明，招聘人员有时参与贩运移徙者进行强迫劳动。他们在工作条件方面故意欺骗预期的移徙者，扣留他们的护照，知道他们将被剥削。

12. 终止雇用

48. 移徙者的工作合同往往不说明结束雇用关系的条件。这样，他们就可以被剥夺结束雇用和另寻雇主的自由。另外，在需要从雇主那里得到离开许可的情况下，移徙者可能会被剥夺离境的权利。移徙者还时常被不公正解雇。例如，如果不再需要他们的工作，尽管他们有合同，雇主也可完全可以告诉他们他们没有适合他们的工作，结果不是移徙者失业，就是被送回原籍国。在居住许可与雇主相联系的国家，移徙者如果选择留在有关国家再找工作，他们最终可能会陷入不正常状态。法律可能不承认与非正常移徙者所签订合同的有效性，而他则可能陷入不受保护的境地。

D. 特别容易被剥削的移徙者种类

1. 临时移徙工人

49. 很多临时移徙工人在满足长久劳力需求，而另一些人则从事季节性工作，包括农业或旅游工作，这可能相当于每年往返的“循环”迁徙。在全球移徙和发展问题论坛等国际讲坛上，临时移徙经常被作为唯一积极的事来讨论。但是，临时移徙方案可在人权方面产生非常不良的后果，包括在享有经济和社会权利、家庭生活权利和受保护不被剥削的权利方面。一般来说，这种方案不给移徙者以自由选择就业的权利，这使他们对雇主产生依赖性，容易遭受虐待。另外，临时移徙者通常没有给予长期居民的那种福利待遇，还可能被排除在工资保护和社会保障方案(包括医疗保险和工伤保险)之外。因此，临时移徙者时常居住在不合标准的住房或临时住所中。有些国家时常限制临时移徙工人的家庭团聚权利和职业培训权利。临时移徙方案不能灵活反映移徙工人的需要，偏重于雇主的权利。由于临时移徙工人只在特定地区逗留较短时间，他们可能会发现难以得到法律服务和利用司法系统，除其他外，这特别是因为不了解当地法律、语言障碍、文化孤立、不定的移徙地位以及组织权利受限制。在某些国家，经常是季节性和由临时/循环移徙工人承担的农业工作被排除在劳动法之外。这使得移徙农业工人难以行使自己的权利或改善工作条件。

2. 移徙家务工人

50. 移徙家务工人的多数是妇女和女孩，极易遭受暴力和虐待。《劳工组织关于家务工人体面工作条件的第 189 号公约》明确承认家务工作作为一种工作。然而，在许多国家，不承认家务工人为一种“工人”，因此，不受劳动法保护。因此，他们没有劳工权利，没有年假，没有固定工作时间，没有最低工资。他们有时还被排除在社会保障法所规定权利之外。有些国家只依靠工作合同管理家务工作，而不是依靠法律。然而，当家务工人的工作经常被认为是非正式工作、不受法律管辖时，他们很难要求他们的权利。如果雇主有外交豁免权，家务工人的地位就会更脆弱，这是因为可能有的雇主可被免于刑事起诉和民事诉讼的范围。

51. 移徙工人问题委员会在其关于移徙家务工人的第 1 (2011)号一般性意见中认定了一些增加移徙工人在工作场所受虐待和剥削风险的做法，包括“由于与移徙有关的债务、法律地位、雇主限制离开工作场所自由的做法、移徙者的工作场所可能也是其唯一住所的这一简单实际情况、他们对工作和雇主的依赖”。对于处于不正常状态的移徙家务工人来说，这些风险和脆弱性可能会更严重，因为如果他们联系国家当局寻求保护以不受雇主侵害，他们往往就要冒被驱逐的危险。特别报告员遇到一些家务工人，他们因为受到严重的身体、心理和性虐待而逃离了雇主。他们还报告了恶劣的工作和生活条件，包括过长的工时，有时还不给饭吃或不让休息，没有周末休息，不提供充足食物，几个月不发工资，还没收护照。他们还受到威胁和恐吓，包括雇主将不给办签证延期，叫人将他们驱逐，向警察假报他们偷家里的东西，或将他们赶到街上。一个提请特别报告员注意的情况涉及一个家务工人，她不断受到雇主的身體和性侵害。她曾逃跑，结果被关进一个拘留中心，随后，她被送入精神病院，她在那里自杀了。

52. 移徙家务工人，特别是住在雇主家里的工人，由于工作场所在私人家里，尤其容易受到虐待，这种虐待是隐蔽的，脱离了公众的视野。因此，他们实际上是被隔离的，难以采取集体行动。他们经常不被登记，是非正式劳力市场的一部分。由于没有对住户的劳工监察，对移徙家务工人的经常虐待就更严重。改换雇主的权利有助于移徙家务工人摆脱受剥削和虐待的处境。重要的是，受虐待的移徙家务工人要能得到支持和援助，能针对雇主提出申诉，能争取为另外的雇主工作而不会面临被驱逐的危险。提请特别报告员注意的一种良好做法涉及一种签证制度，按照这种制度，单个的家务工人被发给签证，根据国家法规，享有基本劳工权利，包括针对雇主寻求法律补救的权利。这使移徙家务工人摆脱了虐待和剥削，部分原因是签证不和雇主捆绑。这样，因为遭受虐待、剥削和其他凌辱的移徙家务工人就不会被当作非正常移徙者而一当作受害者对待，不会有被捕和被监禁的危险。

3. 移徙妇女

53. 移徙妇女作为女人和移徙者有遭受多种歧视的危险。移徙妇女容易受雇于影子经济，和男人相比，从事技能要求较低的工作，虽然有些妇女更有资格。一般来说，她们更依赖雇主，这使她们受虐待和剥削的危险更大。有些国家为妇女规定了移徙最低年龄，或禁止低技能妇女移徙，除其他外，特别是为做家务工作移徙。虽然这样做可能是为了保护妇女不受虐待，但这种做法不仅具有歧视性，而且往往促使妇女采取非正常移徙的办法，因而使他们更容易受到虐待，包括不稳定的工作条件、低工资、遭受暴力侵害和强迫劳动。特别报告员收到的一些资料表明，某些国家要求，妇女移徙必须得到丈夫或法定监护人的同意，而且，必须说明在她们在国外期间由谁照顾她们的孩子。对男人似乎没有这种要求。

54. 移徙妇女还会因为怀孕受到歧视。某些国家要求移徙妇女接受强制性检验，怀孕妇女有推动居住和工作许可的危险。特别报告员收到的一些指控说，一准备实行的法规要求驱逐怀孕妇女，这可能会迫使妇女寻求不安全堕胎作为保持受雇的唯一选择，这又使她们面临严重的健康危险，包括死亡危险。移徙妇女还有遭受基于性别的暴力侵害的危险，特别是那些作为家务工人的妇女。特别报告员遇到一些曾遭受性骚扰和虐待的妇女家务工人。因强奸怀孕的妇女会争取进行不安全堕胎或放弃婴儿以避免回国后蒙上污名，她们在本国可能已经有丈夫和孩子。靠丈夫供养、居住地位也依靠丈夫的移徙妇女很容易遭受家庭暴力。特别报告员在一次访问中遇到一位移徙妇女。她逃离了有虐待倾向的丈夫，而丈夫则试图取消她的居住许可。有些为做家务工作移徙的妇女被招聘者欺骗，最后被迫卖淫，这相当于为进行性剥削贩运人口。

4. 移徙儿童

55. 从事农业、家务工作和各种非正式部门工作的儿童的相当大部分是移徙儿童。对移徙儿童享有教育服务的经常限制时常使他们除工作以外别无选择。非正式经济中的儿童劳动包括作小商贩、乞讨、搬运等。经常没有为防止剥削提供的保护，没有足够的管理和监控，因为非正式经济部门的活动从未被看作工作。在对某国访问期间，特别报告员听说，儿童季节性地向邻国乞讨或从事其他强迫性劳动。他不还听说，小至七岁的儿童也短期移徙到外国进行乞讨、收集罐头盒和采摘番茄或从事其他农业工作。作家务工人的移徙儿童，由于幼小的年龄和与家庭分离以及对雇主的依靠，特别容易受到虐待。作为家务工人工作或在工厂和血汗工厂居住和工作的移徙儿童有时被禁闭在雇主的宅院里，他们在这种地方会面临更多身体、精神和性虐待。

56. 移徙儿童比成人移徙者更容易受到虐待和伤害。不区分成人和儿童移徙者的这种常有的现象，包括没有接受就业的最低年龄和最恶劣形式的儿童劳动，使儿童的权利很容易受到侵犯。特别报告员所掌握的情况表明，招聘机构有时招聘儿童并向他们提供伪造的护照，伪称他们的年龄为 18 岁以上。提请特别报告员注意的一个情况说，一个移徙家务工人据说是 17 岁，而她的护照却显示了更大的年龄。她被指控谋杀她所照看的婴儿，后来被以砍头的方式处决。移徙儿童，特别是那些无人陪伴的移徙儿童，还容易被贩运。男孩最容易被贩运以进行劳动剥削，女孩则最容易被贩运以进行性剥削和性奴役。没有社会关系、也没有家长看管的无人陪伴移徙儿童，和当地童工相比，更容易受到虐待和剥削。和当地儿童相比，他们在工作场所受的虐待更多，一般来说，其工作条件更恶劣。移徙童工最不被人注意，政治上最无权利，这就是说，雇主根本不想为他们提供适当的工作和生活条件。由于没有法律保护，移徙儿童一般健康状况和受教育情况都比较差。

5. 处于不正常状况的移徙者

57. 移徙者处于不正常状况不应使他或她没有人权保护。包括八项劳工组织基本公约在内的各项人权条约没有任何歧视地适用于所有人。然而，非正常移徙者经常被剥削劳动。由于他们不稳定的处境，各正常移徙者与国民相比，他们时常不得不接受工资较低的工作以及肮脏、困难和危险的工作条件。另外，他们还经常不能享受社会服务和医疗保健；如果他们要争取改善工作条件，就要经常生活在担心被发现、被捕、被拘留和被驱逐的恐惧中。因此，由于担心有人注意到他们的移民状况，许多非正常移徙者不敢组织起来，不敢争取当局保护他们作为工人的权利，即使在不发或迟发工资或违反卫生和安全条例的情况下，也是如此。非正常移徙者还容易受虐待和腐败之害。例如，特别报告员遇到一些非正常移徙者，据说，他们曾被拘留，但缴纳贿金后又被释放。

58. 各国无权拒绝允许非正常移徙者进入其劳动市场。但只要是这类移徙者已经在工作，根据平等和不歧视原则，他们就应当享有平等的工作条件。根据特别报告员收到的一些资料，有一法律禁止非正常移徙者与国家进行商业交易，包括延续经营许可，因此，非正常移徙者就不得不关闭其企业。同一法律规定，若明知合同一方处于非正常状态，雇主声称根据新法律他们没有权利得到工资，因此拒绝支付工资，法院不得执行合同。《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》(第25条第3款)规定，不得以移徙工人的逗留或就业有任何不正常情况为由免除雇主的任何法律或合同义务，也不得以任何方式减轻其义务。特别报告员认为，国家与其设法拘押在工作的非正常移徙者，不如针对利用，而且时常剥削非正常移徙者的雇主多下功夫：这将有助于减少吸引非正常移徙的地下劳动市场。特别报告员还认为，正常化是解决许多非正常移徙者的极端弱势地位问题的最有效办法，特别是对在一个国家已居住了很长时间的移徙者，或从小就来的移徙者或一直在工作、因而为他们在其中生活的社会作出了贡献的移徙者来说。

E. 获得有效补救

59. 《世界人权宣言》确认，任何人在自己被授予的基本权利受到某些行为的侵犯时都有权得到合格国家法庭作出的有效补救。更具体而言，《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》第83条规定，移徙者在其权利受到侵犯时应得到合格的司法、行政或立法当局作出的有效补救。然而，不了解当地的语言和法规，包括与其人权和劳动权利有关的法规，不知道如何报告侵权行为，这些都使移徙者经常不能获得有效补救。另外，想报告雇主的虐待行为的移徙者可能害怕报复。非正常移徙者总是害怕被发现。返回原籍国(自愿回国或被驱逐)之后再寻求补救往往非常困难。住在雇主拥有或经营的移徙劳工营(经常是在乡村地区)、依靠雇主提供的交通工具来往于社区设施和住处和获得公共服务的移徙者，一般都发现获得法律服务和社区资源很难。特别报告员收到的一些指控说，没有法规或现有法规不执行，使某些人权维护者，特别是法律提倡者和其他社区服务提供者不得或不能与劳工营中的移徙农业工人进行有意义的接触，其原因还包括据称对人权维护者的骚扰和威胁。

1. 申诉机制和法院的利用

60. 对移徙者来说，申诉机制和法院往往难以利用，这特别是因为经常没有翻译和法律援助。移徙者经常不了解有关法规和各种现行政程序，即便他们了解，可能也不愿提出对其雇主的申诉。这是因为各种因素：他们的居住许可可能与启用关系相联系，他们可能没有身份证件，他们可能在本国有与招聘有关的债务，这是他们要拼命偿还的，或者，没有保护申诉其雇主的移徙者的机制或不知道有这种机制。没有书面工作合同的移徙者往往不能证明工作关系。特别报告员收到的一些资料说，想得到律师咨询的非正常移徙者被告诉说，律师可能不得不公开当事人的移民状况，因而进一步妨碍了他们利用法院。证人(通常是工友)往往不愿作证，因为害怕失去工作，或其本人也处于不正常状态，因而怕被发现。由于所有这些困难，在许多情况下，移徙者都会选择找一个新工作，而不是与坏雇主对抗：“向前走”往往看来是最好的生存战略。

61. 移徙工人，特别是移徙家务工人，经常是非常孤立的。那些从不离开雇主家的人往往也不能与其他人联系。当他们能离开时，又往往不知道如何申诉或向谁申诉，而且，他们可能害怕报复，包括诬告盗窃、失去工作、无限期拘留和被赶到街上。在试图揭露剥削移徙者劳动的情况时，报复时常是个问题。例如，特别报告员收到的资料说，一位人权维护者为编写关于一家公司严重侵犯人权以及该公司所雇用移徙者的工作条件和劳动权利情况的详细报告进行了调查研究，因此，他受到说他散布谣言的刑事指控。

2. 劳动监察

62. 劳动监察是打击在工作场所侵犯移徙者人权行为的重要手段，如果适当进行，可防止这种侵权行为发生。然而，非正常入境和逗留的罪行化以及对控制移民的强调，在某些国家，导致了劳动监察机构移民执法机构的合作和(或)将移民控制责任加给劳动监察人员。其结果是阻碍了根据劳动法对所有移徙者的保护，也对移徙者产生了阻吓作用，使他们不敢谴责恶劣工作条件，不敢与劳工当局合作。处于非正常状态、害怕被发现和驱逐或法律地位不稳定的移徙者都害怕失去工作，然后变成不正常，因此，非常不愿意向劳动监察人员报告工作场所的侵权情况，除非有一道“防火墙”可阻止劳动监察人员将关于可能的非正常移徙者情况泄露给移民执法机构。这种“防火墙”应当不仅适用于劳动监察人员，也要适用于与移徙者接触的其他公务员，如警察、社会工作者、学校人员和医疗卫生专业人员，还有法院、法庭和国家人权机构。移徙者应能在不担心影响其移徙状况的情况下报告侵权情况。

63. 在家务工人方面，劳动监察任务特别艰巨，因为私人住户对监察人员通常是禁止入内的，而家务工人非常容易遭受虐待和剥削。特别报告员认为，对私人住户内部的劳动监察以及家务工人与劳动监察人员在户外的定期会晤将对打击虐待家务工人的行为非常重要：隐私权对家务工人和其雇主同样重要。

3. 对雇主的制裁

64. 雇用移徙者的雇主单独对其雇员实行社会控制。特别是非正常移徙者很容易被雇主剥削，雇主可能会要求工人长时间进行沉重的体力劳动，而所发放的工资经常远低于最低工资，还可能完全不发工资，因为他们清楚地知道，雇员会避免申诉。由于移徙者通常没有社会或家庭支持，其当地证言和法律知识也有限，这就等于加强了这种控制。如果是雇主向移徙者提供住处和食物，他们对雇主的依赖性就会更大。肆无忌惮的雇主有时会对敢于诉苦的移徙者进行报复，如：不发工资，手段包括向移徙管理机构或其他机构告发他们，或捏造对他们的刑事指控。

65. 侵犯移徙者人权的雇主极少受到惩罚。特别报告员遇到很多移徙者，特别是在非正式部门工作的非正常移徙者，他们都被雇主肆无忌惮地剥削。所提到的雇主似乎享有完全豁免权。打击对移徙者的剥削行为和制裁进行剥削的雇主，似乎时常是国家尚未履行的责任，虽然这将大大有助于减少非正常移徙的拉动因素，降低非正常就业的吸引力，从而削弱剥削性走私者对移徙者的影响力，缩小作为吸引非正常移徙的一个重要因素的地下劳动市场的规模。在这方面，欧盟《关于制裁雇主的法令》是一个有希望的行动，其目的是为包括不正常移徙者在内的虐待性或剥削性劳动条件的受害者利用司法提供便利，但这还有待广泛和有效执行。

四. 结论和建议

A. 结论

66. 移徙者，特别是那些居住地位不稳定的移徙者，很容易受到劳动剥削。某些类移徙者更容易受到这种剥削，包括临时移徙工人、移徙家务工人、妇女、儿童和处于不正常状态中的移徙者。为侵权行为所造成损害争取有效补救很困难，甚至是不可能的。

67. 在目的地国不被承认的劳动力需求，特别是对低技能劳力的需求，是非正常移徙的一个主要抖动因素。为被认为低技能的工人开放更多正常移徙渠道，从而承认目的地国的劳动力需求，制裁剥削性雇主，将可减少非正常移徙，削弱走私组织的势力，从而促进更好地尊重和保护移徙者的人权。

68. 移徙者所遭受劳动剥削的大部分与招聘机构有关，招聘机构违反劳工组织《私人雇用机构公约》的禁令，勒索高额招聘费，在预期工资、工作说明、工作时数、加班、工休日、住房和社会保护等方面欺骗预期移徙者。工商业与人权国际标准规定，私人行为者必须至少尊重其工人的人权。私人部门，包括招聘机构和雇主在内的私人部门在对移徙者的劳动剥削方面起着重要作用，因此，是要解决问题的一部分。各国政府要对招聘业进行有效管理。

69. 为打击对移徙者的劳动剥削，需要制定和执行全面而详细的国家移徙政策。劳工组织的《劳工移徙问题多边框架》在这方面可提供有益指导。全面的移徙政策可有助于缓和由于管理不善造成的移徙者与当地社会的紧张关系。

B. 建议

70. 在国际组织帮助下，协调政府各部门，与国家人权机构、私人部门、雇主和工人组织、民间社会和移徙者本人进行广泛协商，制定涉及移徙过程各阶段、充分考虑到性别特点的全面国家移徙政策。除其他外，特别是负责卫生、教育、就业、儿童和社会政策的政府各部均应充分参与这种移徙政策的制订。移徙政策应当从人权角度出发，应包括讲道德的招聘办法，为所有移徙工人有效落实劳工标准，满足所有技能程度的劳力需求，更有效简称劳力的供应与需求。

71. 解决不正常移徙的拉因素问题，即在目的地国不被承认的对移徙劳动力的需求，包括对低技能工人的需求，以及相应的对开放更多正常移徙渠道以及对有效制裁剥削性雇主需要，这些将有助于减少非正常移徙和对非正常移徙者的剥削。

72. 改进招聘工作，包括有效管理私人招聘机构以及承包人/掮客，废除向移徙者收费的惯例，因为这费用应由雇主支付。

73. 确保继续对政策制定者和公众进行关于移徙者的人权和劳工权利的教育。

74. 改善与劳工移徙有关的各领域的资料收集和指标制定工作以便为决策提供依据。

75. 批准《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》。

76. 批准劳工组织的各项基本公约和移徙工人公约(第 97 号和第 143 号公约)以及关于私人雇用机构的第 181 号公约和关于家务工人体面工作的第 189 号公约。

77. 鼓励和监督工商企业执行《工商业与人权指导原则》。《指导原则》要求工商企业：(a) 避免其活动对人权产生或加重不利影响，产生不利影响后要高潮消除；(b) 争取防止或减轻与其业务有直接关系的对人权的不利影响。

78. 原籍国的使馆和领事馆应在维护其国民的权利方面发挥积极作用，如提供咨询、住所、旅行证件和返回机(车、船)票，协助进行法律诉讼。另外，应在移徙者出发之前有计划地安排对他们进行培训，包括提供关于他们在目的地国的权利和义务的资料，关于申诉机制的资料，并提供基础语言培训。

1. 劳动剥削的表现

79. 采取一切必要措施解决对移徙工人的歧视和暴力侵害问题，包括性暴力、殴打、威胁、精神虐待和剥夺医疗保健权，通过和执行禁止这类行为的法律，切实调查歧视和暴力案件，起诉和惩罚负有责任者，向受害者提供补救。

80. 确保所有工人得到以他们理解的语文书写的合同，合同不被改换。确保工人在其本国签订的合同在目的地国得到遵守，其从事的工作与合同相符。原籍国和目的地国的双边协定应加强人权保护，同时包括一个示范合同，其中明确规定出工人的权利，包括工作条件和工资。采用经证明的招聘机构，确保它们不与未登记的分包机构合作。

81. 打击非法克扣工资的行为，通过法律确保所有移徙工人通过银行帐户得到工资，并及时得到全额工资，包括带薪假日工资、病假工资以及可能有加班工资，在这些未被遵守的情况下协助要回工资。

82. 确保护照和其他身份证件不被没收，规定扣留这种证件为犯罪，同时规定适当惩罚，切实起诉违法行为。

83. 保证所有移徙者有权自愿接受和放弃雇用，不受惩罚威胁。选择离开虐待性雇主的移徙者不应推动居住许可。相反，他们应得到适当援助，例如，给他们以足够的宽限期以便找到新工作。允许移徙者在他们自己希望时改换雇主会使他们远不那么容易受剥削。

84. 向有关当局提供可用于职业安全和卫生的充足资源。确保改善雇用移徙者场所的卫生与安全，包括通过适当培训和利用安全设备，确保受伤的移徙工人得到适当医疗和赔偿。

85. 确保所有移徙工人，包括非正常和临时移徙者，都能得到医疗卫生服务，不以出示身份证或居住许可为条件。

86. 保证所有移徙工人的适当生活水平，包括适足的食物、水、衣服和住房。

87. 按照与国民平等的待遇，使移徙者，包括非正常和临时移徙者，能享有社会保障福利。在这方面，各国应考虑签订关于向移徙工人提供社会保障和福利的双边、区域或多边协定。

88. 承认所有移徙者，包括那些处于非正常状态的移徙者，成立和加入组织的权利，包括工会，同时承认他们的工会。

89. 采取一切必要措施，打击为剥削劳动和强迫移徙者从事各种劳动进行的贩运人口活动，并向受害者提供支持和援助。向人口贩运的受害者提供允许他们工作的居住许可，同时给他们足够的时间以使能重建生活和考虑各种选择。

90. 避免采用以有一定雇主为具有移民地位的条件的担保制度，因为这造成了一种不稳定的状态，限制了变动自由，增加了受剥削和虐待的可能性，会导致强迫劳动。

91. 确保移徙者能不必担心报复地自由终止其雇用合同，寻找新雇主或在自己希望时离开雇用国。保护移徙者不被不公正解雇，避免将签证与雇主捆绑，以使移徙者在雇用结束时能找到新工作。

2. 特别有受剥削危险的移徙者种类

92. 向满足长久劳力需求的临时移徙工人提供长期居住许可，并在一定时期之后向循环移徙者提供长期居住许可。确保临时移徙工人可享有经济和社会权利，保护他们免受剥削。

93. 将国家法律对劳工的保护延伸到家务工人，措施包括拟订关于下列问题的条款：最低工资、加班费、工作时间、工作条件、休息日、年假、结社自由和社会保障保护，包括孕产妇待遇、养恤金权利和健康保险，以及有效追索权和补救办法。确保移徙家务工人有以其能懂的语文书写的书面合同，其中要说明其具体职责、工作时间、报酬、休息日和其他工作条件。为此，还要制定示范合同。虐待家务工人的人应被禁止再雇用家务工人。也应对雇主的家里进行劳动监察，应在住户外定期进行家务工人与劳动监察人员的会晤以查处虐待行为。确保移徙家务工人能利用申诉机制和法律援助。

94. 废除涉及具体性别的禁令以及有关妇女移徙的年龄、婚姻状况、怀孕或孕产状况限制。通过法律禁止强制性怀孕检测，禁止驱逐怀孕移徙妇女。采取一切必要措施打击基于性别的暴力行为。

95. 继续努力消灭以移徙儿童充当劳工的现象。加强政府对有大量移徙童工在危险条件下工作的行业的监察，如家务工作和农业。确保劳动监察人员受过有关童工问题的培训和具有相关知识。确保按照国民待遇平等的原则移徙儿童能受教育。确保对移徙者的子女出生时进行登记，不论其父母的移徙状况如何。

96. 打击虐待非正常移徙者的行为，对剥削他们的雇主给予制裁。目的地国应根据需求和获得承认的劳力需要建立正常移徙渠道。各国应当考虑制定正常化程序，以避免或解决移徙者所处状态问题或可能产生的不正常状态问题。各国应避免大规模拘留非正常移徙者，而应按照移徙者人权问题特别报告员 2012 年 4 月 2 日的报告(A/HRC/20/24)，采取拘留以外的替代措施。

97. 监查时常以移徙工人为主部门的雇用办法，如纺织业、建筑业、农业、导游业、看护和家务工作，以确保移徙工人享受与国民同等的工作条件。

98. 原籍国应向预期移徙者提供下列方面的资料：正常移徙渠道、与不正常移徙相联系的风险，以及在受到虐待和剥削的情况下可利用的资源。

3. 为人权受侵犯获得有效补救

99. 确保所有遭受虐待和剥削的移徙者能得到有效补救，包括不论居住状况如何、不必担心报复，进行索赔的可能性。应向移徙者提供容易利用的有效机制，以提交关于其人权受侵犯的申诉，包括可用来以自己的语言报案的免费电话号码。国家人权机构在这方面可发挥重要作用，使馆和领事馆也应援助其国民。申诉机制应连为一体，以便移徙者只在一个政府办事机构登记即可。对所有申诉都应当立即进行调查，不论移徙者的居住状况如何。

100. 确保移徙者，包括处于非正常状态下的移徙者，可利用人权机构、法院和法庭，而不必担心被驱逐。应当就要求提供法律援助和口译员。法院在提供适当补救方面应切实适用国际人权法和国际劳动法。应允许就侵权雇主报案的移徙者留在当事国，并向其提供援助以参加对其雇主的审判和获得公正解决。应给予移徙者临时移民地位，允许他们有尊严地居住，包括住所和需要的食物，直至案件解决，而不是拘留他们。

101. 加强劳动监察工作，包括关注以及接收、调查和处理申诉。劳动监察人员应配有讲移徙者语言的口译员。应指示劳动监察人员不得向移民机构提供有关移徙者移徙状况的资料，应集中力量解决雇主剥削劳动的问题。

102. 切实执行对雇主的制裁，确保对包括虐待和剥削在内的所有违法行为进行调查，并酌情制裁。对进行欺骗或对以任何其他方式剥削移徙工人有责任的任何雇主都必须及时纠正，包括通过刑事诉讼，并禁止其再雇用/招聘移徙工人。

103. 在移民执行机构与警察、医疗卫生和教育等公务机构之间设置“防火墙”，以确保非正常移徙工人能享有公民、经济、社会和文化权利，而不必担心被发现、逮捕、拘留和驱逐。

104. 培训法官、律师、执法人员和移民执行人员，确保他们了解移徙者不论其地位如何都应有的人权和尊严。

105. 确保移徙者返回本国之后有权受到公正对待，包括索要未支付工资的可能性。

106. 使移徙者不论其地位如何都能维护自己的人权而不必担心报复，在这方面，向他们提供适当的规范性、体制性和方案性工具，支持他们与虐待和剥削作斗争。