



人权理事会

第三十五届会议

2017年6月6日至23日

议程项目 3

促进和保护所有人权——公民权利、政治权利、
经济、社会及文化权利，包括发展权

贩运人口、特别是贩运妇女和儿童问题特别报告员的报告

秘书处的说明

秘书处谨向人权理事会转交贩运人口、特别是贩运妇女和儿童问题特别报告员玛利亚·格拉兹亚·吉阿姆玛丽纳罗根据人权理事会第 26/8 号决议编写的专题报告。本报告重点阐述多利益攸关方倡议和行业联盟通过自愿标准为处理供应链中贩运人口问题作出的努力。特别报告员查明并分析在采用自愿标准和保证程序方面的主要挑战，这些自愿标准和保证程序能有效促进发现贩运人口活动。报告员基于与自愿标准举措中确定的利益攸关方发起的对话，向多利益攸关方倡议、保证提供方、公司、国家和捐助方提出了建议。这些建议旨在加强关于贩运人口问题的自愿标准，多利益攸关方倡议用于加强发现和补救贩运人口案件的保证程序，以及关于打击供应链中贩运人口活动的企业透明度的国内立法。



贩运人口、特别是贩运妇女和儿童问题特别报告员的报告

目录

	页次
一. 导言.....	3
二. 任务负责人的活动.....	3
A. 参加会议和磋商.....	3
B. 国别访问.....	4
三. 加强企业防止和打击贩运人口和劳工剥削(特别是在供应链中)的 自愿标准	4
A. 国际和国家规范框架.....	4
B. 本报告的范围.....	7
C. 自愿标准及其如何处理供应链中的贩运人口问题.....	7
D. 让多利益攸关方倡议和审计公司参与.....	10
四. 结论和建议.....	13
A. 对多利益攸关方倡议的建议.....	13
B. 对保证提供方和审计师的建议.....	15
C. 对公司的建议.....	16
D. 对国家的建议.....	17
E. 对捐助方的建议.....	19

一. 导言

1. 本报告根据人权理事会第 26/8 号决议提交，在报告中，特别报告员概述报告所述期间开展的活动，并设有专题章节介绍多利益攸关方倡议和行业联盟¹ 通过自愿标准努力处理供应链中贩运人口问题的情况。特别报告员要感谢参与该专题章节的磋商和后续行动的所有利益攸关方；在讨论这些问题时他们的洞见和开放精神使该章节得以完成。她也想感谢利益攸关方对任务负责人的信任，以推动辩论。

二. 任务负责人的活动

2. 关于 2016 年 5 月 1 日至 7 月 31 日开展的活动，特别报告员提到她最近提交给大会的报告(A/71/303)。她在 2016 年 8 月 1 日至 2017 年 2 月 28 日期间的活动简要概述如下。

A. 参加会议和磋商

3. 2016 年 9 月 19 日，特别报告员参加了大会关于难民和移徙者大规模流动问题的高级别全体会议，并在关于应对难民和移民在离开原籍国前往抵达国途中的脆弱境遇的圆桌会议 6 上发言。

4. 9 月 21 日，特别报告员作为专题小组成员，参加了在高级别全体会议框架内举行的关于危机国家移徙者倡议以及应对冲突中和冲突后局势中贩运人口问题的会外活动，这次活动由国际移徙组织(移徙组织)和美利坚合众国国务院监测和打击贩运人口办公室主办。

5. 9 月 21 日，特别报告员还作为发言者，参加了由国际劳工组织(劳工组织)举办的“联盟 8.7”的启动活动。该联盟是一个包容性的全球伙伴关系，拥有多元化会员，旨在促进有意实现可持续发展目标 8.7 的不同利益攸关方的战略协调。特别报告员还参加了 2017 年 2 月 1 日至 3 日举行的威尔顿公园活动，这次活动的目的是就该联盟的治理结构及其实际运作的后续步骤进行自由讨论。

6. 10 月 28 日，特别报告员向大会第七十一届会议提交了关于冲突期间及冲突后局势中的贩运人口问题的专题报告(A/71/303)。

7. 在 10 月，特别报告员还与社会审计组织的代表在纽约联合国总部举行了会议，作为让企业行为者参与消除供应链中贩运人口的项目的一部分。关于该项目和会议的更多信息如下。

8. 11 月，特别报告员在电子工业公民联盟 2016 年度会议上致词，作为全球供应链治理趋势会议的主旨发言人，参与者讨论了关于供应链透明度的新监管框架以及实现公司对其供应链中劳工侵害问题承担更大责任的监管途径。

¹ 关于多利益攸关方倡议的定义和工业联盟的说明，见第 32-36 段。

9. 11 月，特别报告员还参加了由国际移徙政策发展中心召开的维也纳移徙问题大会上的国际难民保护和欧洲对策小组讨论会。她还参加了联合国毒品和犯罪问题办公室召开的关于贩运人口定义范围内关键法律概念的专家组会议。

10. 特别报告员与外贸协会和电子工业公民联盟一道，在 2016 年 11 月举行的联合国工商业与人权论坛期间，联合组织了关于供应链中劳工移徙和贩运人口问题的会议。商界、民间社会组织和各国政府的代表参加了该会议。

11. 11 月 25 日，特别报告员作为发言人参加了由日内瓦民主管制武装力量中心、欧洲安全与合作组织、瑞士外交部、劳工组织、移徙组织、联合国人权事务高级专员办事处和联合国难民事务高级专员办事处举办的题为“应对移徙路线上以强迫劳动为目的的贩运人口问题新方式”的高级别会议。

B. 国别访问

12. 特别报告员应国家政府的邀请，于 2016 年 9 月 4 日至 8 日访问了科威特，12 月 6 日至 16 日访问了美国。访问报告载于本报告增编。她感谢这两国政府在其访问之前和访问期间给予的合作。她希望在与政府商定的双方都方便的日期访问巴西。她感谢古巴政府延长了国别访问的邀请，将于 2017 年 4 月 10 日至 14 日访问古巴。

三. 加强企业防止和打击贩运人口和劳工剥削现象，特别是供应链中的此种现象的自愿标准

A. 国际和国家规范框架

13. 国际人权法规定，国家有义务保护人们在其领土和/或管辖范围内不遭受第三方(包括工商企业)实施的侵犯人权行为。国际人权文书中明确规定了各国防止和打击贩运人口的义务。例如，《公民权利和政治权利国际公约》禁止奴役和强迫或强制劳动(第八条)，《儿童权利公约》规定，缔约国有义务采取一切适当的国家、双边和多边措施，防止出于任何目的或以任何形式绑架、买卖或贩运儿童(第 35 条)。

14. 关于各国依据《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》消除贩运人口问题的义务，各缔约国均应采取必要的立法和其他措施，将贩运人口定为刑事罪(第 5 条)。根据该《议定书》，缔约国还需要制定预防和打击贩运人口的综合政策、方案和其他措施(第 9 条第 1 款(a)项)。根据《建议的人权与贩运人口问题原则和准则》，请各国有效地调查、起诉和裁决贩运人口案件，并通过实施有效和适度的制裁来惩罚被认定犯有贩运人口罪的个人和法人(原则 13 和 15)。

15. 根据劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》，国际劳工组织成员国负有义务尊重、促进和实现相关公约所涉及基本权利的相关原则，包括消除强迫劳动，无论这些国家是否批准了这些公约都应履行该义务。在这方面，根据劳工组织 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)，缔约国应采取有效措施禁止最恶劣形式的童工劳动，包括贩运儿童。根据国际劳工组织 1930 年《强

迫劳动公约》(第 29 号)和 1957 年《废除强迫劳动公约》(第 105 号), 缔约国有义务采取措施废除强迫或强制劳动。1930 年《强迫劳动公约》的 2014 年议定书的批准强化了劳工组织第 29 号公约。该议定书概述了有关预防强迫劳动的措施, 并强调需要保护受害者, 让受害者能够获得适当和有效的补救, 例如赔偿。

《议定书》规定国家需采取的措施包括支持公共和私营部门尽职尽责, 防止并应对强迫或强制性劳动风险(第 2 条(e)项)。国际劳工组织 2014 年强迫劳动(补充措施)建议书(第 203 号)中进一步强调了这一义务, 要求各国向雇主和企业提供指导和支持, 使其采取有效措施来确定、预防、减少和负责处置在他们的经营活动中或在与他们直接相关的产品、服务或经营中使用强迫或强制劳动的风险(第 4 条(j)项)。

16. 关于各国防止和纠正企业对人权的影响的义务, 2011 年人权理事会认可了《工商企业与人权: 实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》。该《指导原则》要求国家明确规定对在其领土和/或管辖范围内的所有工商企业在其全部业务中尊重人权的预期(原则 2)。虽然《指导原则》没有具体阐述供应链中的贩运人口问题, 但根据原则 17, 为确认、防止和缓解负面人权影响, 并对如何消除此类影响负责, 工商企业应恪守人权责任。根据同一原则, 人权尽责应包括评估实际和可能的人权影响, 综合评估结果并采取行动, 跟踪有关反应, 并通报如何消除影响, 并且不仅应涵盖与企业自身活动有关的影响, 还应包括因其商业关系而与其相关的影响。

国家努力制定非财务报告的义务

17. 在过去几年里, 在国家一级, 上述尽职尽责原则和确保企业问责制的必要性一直是制定国家法律的核心, 以响应消费者的要求, 即提高关于企业活动及其对贩运人口和强迫劳动问题的影响的透明度。

18. 显著例子包括美国 2010 年《加利福尼亚供应链透明度法》(2012 年 1 月生效)以及大不列颠及北爱尔兰联合王国 2015 年《现代奴役法案》。《加利福尼亚供应链透明度法》规定, 在该州经营的年度全球收入 1 亿美元以上的所有零售商和制造商, 无论其总部是否在加利福尼亚州, 都被要求披露努力从其供出售的有形货物直接供应链中消除奴役和人口贩运的信息。根据该法, 相关公司必须报告其在五个不同领域作出的努力: 核查、审计、认证、内部问责制和培训。

19. 根据《现代奴役法》, 在英国任何地方营商(或部分业务在英国)且年度营业额超过 3600 万英镑的公司, 须每年发布奴役和贩运人口问题报告, 披露该组织在该财政年度采取了哪些措施, 以确保其任何供应链及其营运中未发生奴役和贩运人口行为。公司还可以提供一份报告, 表示该组织没有采取此等措施。该报告可包括关于以下方面的信息: 公司结构及其供应链、其打击贩运人口和奴役的政策和尽职尽责流程、可能面临较高风险的业务和供应链的特定部分以及为减轻这种风险而采取的措施、此等努力的效力以及为其工作人员提供的培训。此外, 该报告必须由最高管理层签署。《现代奴役法》规定的责任可以通过当局提起的民事诉讼强制执行。

20. 这两项法令虽然在制定非财务义务的企业责任时被视为立法上的突破, 但也未能免于批评。《现代奴役法》受到批评, 是因为该法允许总部位于英国的公司不披露其供应链, 只要它们生产的商品不进入英国, 而《加利福尼亚供应链透明度法》被认为不充分, 因为它只要求公司报告其作出的努力, 而不考虑为从其

供应链中消除贩运人口所采取措施的效力。2015 年，当代形式奴役包括其原因和后果问题特别报告员向人权理事会提交了一份报告(A/HRC/30/35)，进一步分析了这两项国内努力。

21. 与多利益攸关方倡议和私营部门代表举行的磋商所产生的反馈意见表明，虽然这种法律对于大多数公司而言是一个良好的起点，并且有助于使提高透明度的工作成为较小型公司的主流，但还需要进一步提高透明度。此外，参与磋商的私营部门利益攸关方同意，需要在国家一级建立更强有力的规范性框架，基于国际标准明确规定对企业有义务尊重工人权利和保护工人免遭劳工侵害的预期。更强有力的规范性框架不仅有助于企业确保其供应商在消除贩运人口和尊重工人权利方面必然遵守相同的承诺，还有助于为那些根据这些标准营商的企业保障一个公平竞争的环境。

22. 2012 年，在美国签署了一项旨在联邦合同中加强保护人们免遭人口贩运的行政命令。《联邦采购条例》的新修正案包含对承包商的进一步尽职尽责措施，并处理关键风险指标(例如使用不道德的招聘做法)，特别是通过禁止承包商向工人收取招聘费以及拒绝雇员查看他们的个人文件。

23. 除了关于企业问责制和有效地将国际标准转为国家劳工法的国家立法框架之外，其他领域的国家政策和立法框架也在处理和减少贩运人口和强迫劳动方面也发挥了重要作用。诸如规范招聘这样的措施虽然没有直接处理贩运人口的问题，但在减少危险因素方面至关重要。事实上，2014 年，移民人权问题特别报告员在其向人权理事会提交的报告(A/HRC/26/35)中有一部分讨论了移徙者劳工剥削背景下的招聘问题。

24. 令人遗憾的是，对劳工招聘机构的规范和消除不道德招聘做法的程度在全球范围内大不相同，而国际劳工组织 1997 年《私营就业机构公约》(第 181 号)的批准程度较低。一些国家管辖区不规范劳工招聘机构的活动，导致该行业“非正规化”蓬勃发展，并任由求职者支付招聘费用的做法存在。此外，在某些司法管辖区，通过就业机构雇用的工人和直属员工的社会保障水平不同，造成了第二类工人，加剧了该部门缺乏正规化管理的潜在负面影响。

25. 关于招聘规管，国际劳工组织于 2016 年 9 月了劳工组织不具约束力的公平招聘的一般原则和业务准则，其中重申应以尊重、保护和履行国际公认人权的方式进行招聘，包括国际劳工标准中的规定，如预防和消除强迫劳动。准则规定了关于禁止收取招聘费用、就业条款和条件透明、禁止没收工人身份证件以及合同等原则。另一项举措是国际移徙组织在 2014 年发起的国际招聘诚信体系(IRIS)。国际招聘诚信体系是针对劳工招聘机构的一项多利益攸关方倡议，该倡议提供一个认证体系，基于招聘机构对《IRIS 行为准则》合规性的评估来认证有道德的招聘机构。基于劳工组织的劳工标准、《工商业与人权指导原则》和行业良好做法，该《行为准则》还包括禁止向求职者收取招聘费用，尊重行动自由，尊重就业条款和条件的透明度，尊重保密性和数据保护以及尊重获得补救的机会等原则。

26. 针对国家监管缺乏，国际标准执行不力，以及消费者要求提高透明度和更好地遵守这些标准的情况，企业也试图通过致力于自愿标准和保证方案来处理这些问题，它们制订自身方案或参与多利益攸关方倡议。本报告重点阐述这些举措如何处理贩运人口问题。

B. 本报告的范围

27. 2016 年，得益于收到的专用捐款，特别报告员与国际非政府组织 Verité 联合启动了一个新项目，该项目基于之前在应对全球供应链中贩运人口风险的任务下所开展的工作。该项目的目标是通过加强多利益攸关方战略和行业战略以减少工人在供应链中面临的脆弱性和应对贩运人口的风险，并推动多利益攸关方倡议和行业联盟的催化效应，加强企业改善政策和措施以打击贩运人口和其他类型违反劳动法规的行为。

28. 2016 年，任务负责人对捕捞、铝、电子、咖啡和茶等不同行业活跃的多利益攸关方倡议和行业倡议进行了调查。调查是通过双边对话和两次征求意见活动接触这些倡议的第一步。目的是确定和了解在发现和处理贩运人口和劳工剥削问题方面的挑战、经验教训和良好做法。

29. 两次征求意见活动中的第一次活动针对的是多利益攸关方倡议和行业联盟的参与者；第二次征求意见活动的对象是执行社会审计和其他类型供应链评估的公司的代表。

30. 这两次征求意见活动都从明确供应链当前趋势和解决贩运人口风险的战略开始。这包括关注供应链生产的固有复杂性以及与加强非一线制造商和生产商的知名度和问责制相关的挑战。不同生产阶段的分包和外包，使得公司越来越难以通过系统和全面的方式监测和应对工作条件和人权问题。行业和多利益攸关方倡议面临同样的挑战，对其可持续性和基于权利的诉求的有效性产生重要影响。此外，供应链不仅在产品链上日益复杂，在劳动力供给方面也高度分层。第三方招聘和就业机构是供应链生产的一个日益明显的特征，这对自愿举措产生重要影响。

31. 在供应链尽责审计范围之外加强努力，通过新的政策、沟通和申诉机制考虑工人的意见并为他们赋权，以及提高公司对补救和加强纠正措施的重视程度，从而在立法层面上强化提高供应链透明度的战略。这些趋势和其他趋势构成征求意见活动的基础。

C. 自愿标准及其如何处理供应链中的贩运人口问题

1. 什么是多利益攸关方倡议和行业联盟？

32. 多利益攸关方倡议是指通常为特定商品或工业部门设立自愿可持续标准的组织。这为那些承诺遵循标准规定的原则并同意在相关保证方案下接受监测的公司提供了一个共同的标签，它们对标准的承诺和合规性在该保证方案下得以核查。根据该倡议制定的一套自愿标准通常涵盖广泛的可持续性问题的，包括环境风险、腐败、工作条件和劳工权利等。在该项目下确定的倡议包括森林管理委员会、公平贸易、水产养殖管理委员会、UTZ 和铝管理倡议，这些倡议也属于伞式组织 ISEAL 联盟，该联盟的宗旨是通过提升标准的影响，定义和推进标准的可信度，提高对标准的采纳和扩散并提升标准的有效性，以强化这些标准体系。

33. 多利益攸关方倡议的治理结构通常由各种利益攸关方组成，包括企业、供应商和民间社会代表。多利益攸关方的性质发挥着重要作用，尤其在标准制定过程中，利益攸关方通过这一过程确定标准和指标，用于评估公司对商定标准的合

规情况。在这方面，贩运人口相关标准和指标的质量在很大程度上取决于利益攸关方对这个问题的认识程度，以及该倡议在提高相关利益攸关方对标准制定过程的认识方面的效果，尤其是针对那些可以提供重要反馈的利益攸关方。最终，这种反馈意见在多大程度上可被纳入该进程，取决于向其他利益攸关方传达与贩运人口有关的风险指标对其活动以及整体业绩(依据劳工相关标准衡量)的重要性的影响的能力。

34. 为了评估公司的合规性和并授予认证(如适用)，多利益攸关方倡议制定了保证方案。ISEAL 联盟将保证定义为与产品、流程、系统、人员或机构相关的具体要求得到满足的可论证证据。但一些自愿标准组织使用的是期限认证系统。不同保证模式的方法和严格程度各不相同，包括自我评估和第三方审计。不同审计方法模式在审计频率和申诉方面可能不同，审计师进行审计需要满足的要求也可能不同。保证方案还使用不同的评分系统对申请公司遵守标准的情况打分。如今，许多多利益攸关方倡议选择了逐步或持续的改进方式，而不是成败型方式，并且注重能力建设活动的突出作用，这类活动可帮助公司了解和应对在执行标准和达到合规要求过程中的挑战。

35. 公司也通过行业主导的倡议来处理可持续发展问题。这些行业协会或联盟汇集了诸多公司，统一遵循自愿行为准则或标准以及关于可持续性(包括人权和劳工标准)的合规方案。虽然其运作方式与多利益攸关方倡议类似，但治理结构的组织方式可能不同，由企业(包括供应商)发挥更大的作用。

36. 电子行业公民联盟和外贸协会的企业社会责任倡议就是行业联盟的例子。电子行业公民联盟汇集了像苹果、惠普和英特尔这样的公司，并制定了行为准则和审计范围，其中广泛提及诸如不道德招聘做法的问题。企业社会责任倡议是一个跨部门的倡议，也制定了行为准则和执行计划(包括审计)、企业(包括供应商)能力建设方案以及替代性利益攸关方参与活动。如上文所述，仅仅依靠标准和保证方案不足以将标准嵌入公司的业务模式中。因此，许多多利益攸关方倡议和行业联盟同时为它们的利益攸关方制定了能力建设方案和其他提高认识活动，以帮助促进标准和执行情况。

2. 如何将贩运人口问题编入自愿标准？

37. 多利益攸关方倡议和行业联盟制定的企业行为准则和自愿标准，通常会提及贩运人口或强迫劳动问题。贩运人口或强迫劳动标准通常是以国际人权文书和劳工标准为依据。然而，提及的内容往往仅限于禁止使用强迫劳动和贩运人口，没有进一步制定具体指标，以帮助确定风险做法并界定实践中强迫劳动和贩运人口的表现形式。

38. 如上所述，不道德的招聘做法及其如何造成强迫劳动和贩运人口的风险在参与标准制定过程的私营部门或利益攸关方中没有得到广泛承认。虽然设立了一些倡议以维持对劳工权利问题的重视，例如道德贸易倡议或国际社会责任，但其他倡议(如海事管理委员会)主要关注环境问题。因此，各倡议制定可有效说明公司在该领域风险做法的指标的复杂程度也不相同。倡议初衷的差异不仅可能对标准制定和修订过程产生影响，还可能影响多利益攸关方倡议能否成功制定一个保证方案，以有效监测企业对贩运人口标准的遵守情况。

39. 客户公司规定的预算限制以及审计议定书关于采访工人的限制也是主要关切问题，包括对来自不同文化和语言背景的移徙工人进行采访过程中的实际挑战。鉴于客户对贩运人口和强迫劳动风险的认识不足，缺乏评估招聘和移徙做法的制度，所以贩运人口和强迫劳动案件的发现率仍然很低。通过与审计行业的对话确定了一个根本问题，即在多利益攸关方倡议的标准制定谈判中没有审计行业的代表。因此，这种谈判产生的审计协议没有效果或不实用。

40. 审计师的能力评估也是一个主要关切问题。审计行业的审计师对于发现贩运人口、强迫劳动和其他类型劳工剥削的复杂性的了解程度有高有低。除其他事项外，审计师必须具备采访工人所需的技能并全面了解各类工人(如移徙工人和合同工人)的具体脆弱性，才能确保充分评估公司在贩运人口相关指标方面的表现。令人遗憾的是，往往是由一个单一的审计小组负责评估一整套指标，包括关于其他问题的指标，如毁林或腐败。在环境问题方面具有专门知识的审计师在评估代表贩运人口或强迫劳动风险指标的企业做法时不太可能有同样丰富的经验，特别是考虑到这种做法具有微妙的隐蔽性，而且工人本身可能没意识到企业的违法行为，因为这种做法被视为普遍的企业做法，例如强制加班或收取招聘费用。

3. 对自愿标准的批评以及对自愿标准在发现和解决贩运人口问题方面效力的关切

41. 劳工权益运动的部分成员(特别是工会)对自愿标准和认证计划提出批评，它们称这种计划以及用审计作为核查方法未能保护工人的权利。

42. 自愿标准倡议的治理结构中缺乏工人和民间社会的代表性，人们对此提出意见。人们谴责企业对这些行为者参与的控制，称这是一种排除反对意见的策略，将标准水平降到有关企业最低的普遍标准做法。

43. 在磋商期间，私营部门利益攸关方表示关切的是，各公司以不同速度实现可持续性目标，很难制定一个能够有效地支持所有公司的系统。要解决正开始执行措施以实现基准目标的公司的能力建设需求，同时要应对正在寻求平台启动新工具以超越基准目标达到更高水平企业尽职尽责的其他公司的需求，多利益攸关方组织难以两者兼顾。

44. 审计是评估公司对劳工标准合规性的方式，有人批评其无法评估公司的长期业绩。即使是最全面的审计，包括了采访工人且有其他来源的信息作为补充(例如包括民间社会和地方工会的代表在内的本地行为者的信息)，也只是部分反映日常工作条件的快照。

45. 同时，来自审计界的代表也对其在处理审计结果和落实建议方面的有限作用表示关切。此外，在供应链层面发现的普遍劳工侵害的根源问题，如与不道德招聘做法和强制加班有关的问题，与客户公司的行为和业务决策密切相关。审计界的一些代表也指出，鉴于审计行业中有些人鼓励恶性竞争做法(他们同意在不现实的条件下进行审计)，所以难以让客户公司关注这些关切。

46. 此外，鉴于审计评估结果可能影响与供应商的业务关系，在过去几年中，专为审计而准备示范工厂以及专门培训模范工人以应对审计师的做法呈泛滥之势。这些做法加剧了当前基于审计的监测系统的另一项挑战，即公司资源都集中于监测供应链的第一层。人们普遍认为，大部分侵犯人权行为和最严重的虐待劳

工事件超出了第一级供应商的范围。然而，很少有公司将尽职尽责工作拓展至整个价值链，或涵盖其劳动力供应链。

47. 供应链的较低级别缺乏问责制，妨碍了标准的执行使行业中更大型集团遵循相同标准的乘数效应。在当今复杂的供应链中，个体公司在供应商业务份额中占比可能很小，如果没有整个行业的集体行动，公司对供应商的影响力很有限。虽然行业联盟和多利益攸关方倡议努力突破这些障碍，但当前单个企业对供应链透明度的限制妨碍了更强大工具的使用，例如消费者对更强大问责制的要求，因缺乏透明度而被隐藏的供应链中的较低层面将免于这种对问责制要求的影响。此外，有些国家的消费者意识水平较高且国家法律对尽职尽责和透明度的要求较高，而有些国家的框架没那么完善且消费者对以符合道德的方式生产的商品的需求较低，如果供应商的主要业务公司的总部在第一类国家，那么这些供应商对买方关于遵循人权和劳工标准的要求的回应方式与主要业务公司总部在第二类国家的供应商回应方式不一样。

48. 关于部门转型，行业、多利益攸关方和认证举措举行内部讨论，探讨如何超越单一公司参与或单一供应链的“筒仓”而实现全行业转型或市场转型，以确保可持续发展标准(包括尊重人权)是企业的规范。然而，这种倡议在部门转型中的作用及其对促进劳工和人权的国家法律框架的影响已面临挑战。

49. 上述问题以及缺乏有关受侵害工人获得补救的良好做法的问题在与多利益攸关方倡议和行业联盟的磋商过程中得以提出。

D. 让多利益攸关方倡议和审计公司参与

50. 特别报告员认为，必须让多利益攸关方倡议、行业联盟和审计行业的代表参与，以讨论如何应对挑战和批评，并通过建设性对话确定今后工作应侧重的领域。磋商和后续活动尤其提供了机会，以加强了解供应链中的贩运人口风险，审议用于发现贩运人口案件并提供补救的战略的优势和劣势，确定审计和评估的挑战并分享良好做法，探讨审计行业专业化的当前趋势，并探讨各参与组织、特别报告员、各国政府和民间社会之间的协同作用。

51. 这两次磋商表明，多利益攸关方倡议、行业联盟和审计界很有意向与特别报告员合作，承认特别报告员在创造关于经验教训和良好做法的开放和持续的对话和交流方面起着有益作用。由于没有任何其他平台具有与特别报告员同等程度的公信力和独立性，多利益攸关方倡议和审计公司的代表欢迎并鼓励继续实施任务负责人领导的倡议，以期确定可在其他情况下复制的良好做法，并探讨创新对策应对共同的挑战。

52. 关于在发现强迫劳动和贩运人口案件方面的经验教训和挑战，要求审计界的代表审议当前审计策略的优势和劣势，包括审计师如何处理招聘和移徙的做法，他们如何从工人那里收集信息，以及与客户期望相关的挑战和制约因素。

53. 有人指出，虽然社会审计积极推动确立了对工作场所人权和劳动条件的基本了解，但其他形式的参与，包括对合规人员的培训和能力建设以及制定和传播关于贩运人口的针对性指导，也同样重要。还强调了其他类型的评估，包括供应商开展的关于其遵循标准情况的自我评估，以及对劳工供应链的评估，以审查招

聘和移徙条件，这些条件如何对移徙工人构成风险，尤其是债役和强迫劳动风险。

54. 磋商还促进了关于战略和参与的强有力对话，旨在促进可持续发展倡议中工人的声音和赋权(特别是在合规监测计划中)，包括申诉热线、工人调查、在审计期间接触工人的良好做法、为工人提供关于工作场所权利和责任的培训和能力建设，以及提供关于工人-管理层工作场所对话的培训。然而，要确保潜在的弱势工人(如移徙者、青年和妇女)不会无意中被排除在这些新战略之外，这已被确定为项挑战。

55. 为了强化审计，改善旨在发现贩运人口案件和提供补救的措施，以及更好地执行评估的配套工作，其他拟议的战略包括增加社区和利益攸关方的参与，改进审计师培训，加强分享数据和信息的举措，以及利用新技术加强信息收集，例如通过信息技术平台、热线电话或其他此类机制收集信息。

56. 审计界的代表同意提出一种危险问题标识法，这将使审计师能够在确定了预先界定的劳工剥削关键指标之后在审计范围之外进行调查。基于此，对供应链的分析总结可能有助于确定第一级供应商之外的风险。这种做法将有助于客户公司基于分包做法或高风险地理区域和经济部门存在的风险指标确定审计的优先事项。

57. 磋商的参与者还讨论了社会审计的专业化、行业趋势和发展，以及该行业为提高审计师能力和绩效而作出的努力。他们审查了评估领域的良好做法、与民间社会的伙伴关系以及用其他战略辅助审计以加强供应链问责制过程中的经验教训。最近成立的专业社会责任合规审计师协会旨在提高进行独立社会责任审计的个人审计师和审计组织的专业水平，该协会成员一直在讨论社会责任合规审计的范围、审计师所需的能力以及对审计公司的要求以确保其审计师在任何时候都能诚信和独立地进行审计和行事。

58. 第二次磋商还强调了若干数据共享举措，旨在帮助企业确定各项努力的优先次序，还强调需要记录关于劳工招聘机构的数据。还讨论了伙伴关系和宣传在社会审计行业中的作用，并需要一个监督机制(例如认证制度)以确保整个行业的质量和标准。

59. 还讨论了多种提出申诉和解决申诉的方式，包括工作人员热线和智能手机的创新使用。但是，有人指出，仅凭这些举措(与社会审计一样)不能解决贩运人口这个复杂的问题，必须通过提高认识、能力建设、查明问题和提供补救等其他手段进行强化。有人就地方当局在转介和跟进申诉方面所发挥的作用提出问题，并提出必要时如何与这些当局实现最佳协调。还提到关于贩运受害者的康复以及重新融入社区和劳动力市场的良好做法也是需要所有相关利益攸关方紧急关注的一个议题。

60. 谈及关于自愿倡议在转变现有业务模式方面缺乏影响的批评，多利益攸关方倡议的代表分享了部门转型方面的一些举措例证，这些举措说明了自愿标准在提高国家一级政策和立法的标准方面可以产生积极影响。仅凭自愿标准不足以将部门转型成为一种新的可持续商业模式，创新的方法力求将公共部门和自愿倡议的努力相结合。各利益攸关方群体(包括企业、民间社会和监管机构)之间的合作被视为这种转型的先决条件，与政府、国际组织和更广泛的联合国系统之间的伙伴关系也是如此。

61. 参与者确定了若干其他行动和干预措施，如下文所列，这些行动和干预措施也有助于特别报告员界定进一步参与和根据任务开展工作的领域，以加强多利益攸关方倡议和行业联盟为发现和治理贩运人口而实施的战略：

(a) 必须加强公司准则和政策，以处理招聘和劳动力供应链中的贩运人口和强迫劳动风险，并为移徙者和其他弱势工人制定具体的保护措施；

(b) 应鼓励制定标准、多利益攸关方和认证举措，使广泛的利益攸关方(包括审计师)参与设计和建立新的标准体系；

(c) 协调现有举措，促进与政府和民间社会的合作，特别是在申诉机制和提供补救方面；

(d) 支持提高审计评估的质量和审计师在发现贩运人口和强迫劳动方面的能力建设；

(e) 应鼓励分享审计信息，使公司能够优化资源，注重解决关键问题，对第一级供应商以外的供应商进行审计；

(f) 鼓励使用审计来衡量供应链合规性的公司审查评估协议，以支持提高审计质量并创造条件使审计师更好地识别贩运人口风险；

(g) 需要按区域、部门和行业分列的关于供应链中强迫劳动和贩运人口风险的新的优化数据。应鼓励公司和审计师分享审计结果中的匿名数据；

(h) 通过对审计数据的分析，总结当前企业行为趋势，以了解审计行业的状况并有助于针对性地实现利益攸关方承诺；

(i) 应收集关于非财务报告立法的影响的研究；

(j) 应该促进与政府的对话，将自愿标准的良好做法纳入国家立法。

62. 鉴于多利益攸关方倡议和行业联盟可能会提出大量关于消除各部门贩运人口的公司政策，以及特别报告员在提供强大和中立的平台方面可以发挥的作用，任务负责人将继续探索进一步与这些倡议接触，特别是：

(a) 通过在标准修订过程中提供反馈意见和专家意见，并通过为倡议及其利益攸关方联合开展能力建设活动，以加强关于贩运人口的自愿标准，并确定这方面的良好做法；

(b) 通过确定工人参与监测计划和制定能力建设方案的良好做法，在标准制定过程和监测机制中强化工人的声音；

(c) 确定良好做法并起草指导意见和建议，以建立有效解决工人需求的公司申诉机制和补救措施；

(d) 分析非财务披露规定对公司贩运人口政策的影响。

四. 结论和建议

63. 本报告概述了多利益攸关方倡议和行业联盟在帮助其成员公司和供应商消除其运营过程中和供应链中贩运人口问题方面面临的主要挑战。提高利益攸关方对贩运人口和风险做法的认识，是建立可有效评估公司在预防和消除贩运人口方面绩效的标准的先决条件。必须保证将工人的声音作为关于公司绩效信息的一种替代来源。必须审查审计方法，以确保在最佳情况下执行第三方审计，划拨收集工人意见所需的资源，并且审计师具有评估贩运人口风险做法所必需的技能。多利益攸关方倡议和企业必须确定解决方案，以确保制定一项自愿标准战略，使工人、工会和民间社会在制定标准以及监测计划和公司申诉机制方面可发挥作用。

64. 仅凭自愿标准不足以改变商业模式。部门转型中的创新方法要求加强与政府的合作。各国必须保证规范性框架根据国际标准保护工人免遭劳工剥削，并明确规定在这方面的期望。

65. 在此背景下，特别报告员希望提出以下建议。

A. 对多利益攸关方倡议的建议

1. 关于标准制定过程的建议

66. 标准和指标应根据特别报告员提出的确保供应链无贩运人口的基准和指标(A/HRC/23/48/Add.4, 附录一)得以强化，且至少应包括以下指标：

(a) 所有工人可自由根据国家法律或集体协定，通过合理通知的方式随时终止就业，且不受惩罚；

(b) 工人没有债役，不被迫工作偿还任何形式的债务，包括非货币债务；

(c) 不向工人直接或间接收取全部或部分招聘费用或成本，包括与处理官方文件和工作签证有关的费用；

(d) 雇主要聘用私营就业和/或招聘机构，只能使用经主管公共当局许可或认证的机构；

(e) 向工人提供简洁明确、易于理解的书面劳动合同。应在调派移徙工人之前尽早向其告知相关合同；

(f) 禁止替换和修改合同，从而减少最初商定的工资、福利或其他工作条件；

(g) 以法定货币向工人支付工资，并以他们理解的语言提供书面的详细工资单或收据，说明工资率、工时、工资总额和雇主依据合法授权所作的代扣项；

(h) 根据绩效计算的工资不得低于法定最低工资；

(i) 定期直接向工人和/或其银行账户支付工资，不得拖延、推迟或扣留；

(j) 对工人工资的扣减需合法；

(k) 向工人提供的工资预付款或贷款(包括利率和还款条件)均符合法律规定，并以工人理解的语言向其解释，且事先获得双方同意；

(l) 工人对其收入保留充分和完全的控制权，并可自由决定支出此等收入；

(m) 工人不被迫使用与企业相关联的商店或服务。在无法获得其他商店或服务的情况下，雇主应确保以公平合理的价格出售或提供货物和服务，而不是为了使工人负债或胁迫相关工人；

(n) 不能将强制居住在雇主经营的住所作为雇用条件；

(o) 禁止扣留或没收护照、其他身份证件或工作许可证；如果雇主或劳工招聘机构根据法律要求扣留了这些文件，则应有简单的程序可让工人随时直接快速获得这些文件；

(p) 工人本人不局限于工作场所，在工作时间以外以及相关处所(如宿舍或住宅)的行动自由不受限制，包括精神恐吓和/或口头威胁；

(q) 无论国籍和居留状况如何，工人有权参加工会和集体谈判。

67. 多利益攸关方倡议应对每个具体标准的所有相关利益攸关方进行规划，同时特别考虑到工会，并确保它们积极参与标准制定过程中标准和指标的确定以及后续修订。它们还应确保在受标准影响的行业或工作场所内确定了基于性的特定脆弱性时，将性别考虑纳入标准。多利益攸关方倡议应考虑建立适应每个受众的能力建设方案，使利益攸关方参与标准制定和标准修订过程。

68. 多利益攸关方倡议应确保用于确定对每项标准合规性的标准和指标有效地适应该倡议涵盖的具体部门和活动。

69. 多利益攸关方倡议应筹划和开展能力建设活动，以确保所有利益攸关方(包括买方、供应商、劳工招聘机构、工人、民间社会组织和工会)，特别是地方一级的这些利益攸关方及其相关合作伙伴，了解其活动中及其业务伙伴的活动中贩运人口和劳工剥削的风险，并制定执行措施以遵循标准。

70. 多利益攸关方倡议应考虑与地方一级相关利益攸关方建立一个平台，以讨论和协调执行标准的措施、执行过程中的挑战和解决方案。

71. 多利益攸关方倡议应与其他标准系统所有者协调一致，确保所有关于贩运人口和劳工剥削的标准符合国际人权文书和劳工公约，并通过分享和协调评估流程和结果避免成员在标准合规性方面重复努力。

72. 多利益攸关方倡议应通过分享经验教训和执行标准经验与国家当局合作，分析有关消除贩运人口的条例和国家政策中的缺口，促进通过相关的法律框架和有效的执法措施。

2. 关于评估过程的建议

73. 在建立保证方案或认证制度时，多利益攸关方倡议应与工人和工会接触，以确保他们的关切和反馈得到考虑，并确保他们了解关于提出意见的程序。不仅应在评估过程中进行接触，还应在审计前咨询、保证提供方评估、政策和程序审查以及争议解决等过程中接触。

74. 保证方案不仅要基于第三方审计机制，还要使用将工人和工会作为信息替代来源的监测计划，以便对劳工相关标准的合规性进行持续评估。如有必要，多利益攸关方倡议应制定具体指导，以确保潜在的弱势工人(如移徙者、青年和妇女)不被排除在监测机制之外。

75. 保证方案必须要求，在审计工作或评估劳工剥削指标的其他监测机制过程中，分配足够时间让审计师采访工人，提供任何必要的口译服务，提供解决性别相关问题所需的任何安排，如果可能应在工作场所外进行采访，并且分配足够的时间用于文件审查、采访管理层、采访其他相关利益攸关方(如本地工会和社区)以及报告撰写。

76. 多利益攸关方倡议应界定评估客户风险水平的指标，并确定审计的强度和频率。这些指标应考虑到的因素包括国家批准和执行关于人权和劳工标准的相关国际公约，设有根据国际标准和准则监管招聘活动的监管制度，客户经营活动所在经济部门的非正规水平，客户劳动力中弱势群体的百分比，包括移徙工人、临时工、季节工、合同工或在家工作者的数量，客户的劳动力供应链的复杂程度，以及客户关于这些问题的以往记录。

77. 多利益攸关方倡议应确保，当供应商使用劳工招聘机构招聘工人或作为就业代理方时，对劳工招聘机构的评估被纳入到保证程序中，在中介(招聘或就业代理方)控制之下的上述标准和指标得到适用。对劳工招聘机构合规性的评估结果应作为对公司合规性评估的重要组成部分，并对认证地位的确定产生影响。

78. 多利益攸关方倡议应确保保证提供方和审计师在评估劳工标准合规性和采访工人方面持续展现专业知识和经验。确定风险指标后，这些倡议应考虑要求保证提供方和审计师与专门从事受害人识别工作的民间社会组织合作，为被贩运者提供专门服务。多利益攸关方倡议应确保提供处理性别问题的专门服务，并为男子和妇女都提供。它们还应考虑让监督机构中包含强迫劳动和贩运人口专家。

79. 多利益攸关方倡议应为审计师和保证提供方提供有关贩运人口的具体培训，以提高其检测风险和评估风险指标的技能；培训还应涵盖如何采访工人，并应提高对工人脆弱性的认识，包括与性别或移徙身份相关的脆弱性。

80. 多利益攸关方倡议应考虑在制定和建立审计议定书和监测模式时与审计师和其他监测机制接触，以确保其在实践中能够有效识别风险指标。

81. 多利益攸关方倡议应制定关于贩运人口指标和指导的具体深度审计协议模块，以便在首次发现预先确定的贩运人口和强迫劳动危险信号时使用，使审计师能够扩大审计范围，并全面深入地发掘问题。

82. 如果出现对贩运人口和强迫劳动标准不合规的情况，应该暂停认证或实施任何其他类似性质和严重程度的预期制裁。应与公司一起制定一项逐步计划，以确保不合规问题得到纠正，工人不受制裁的不利影响。

B. 对保证提供方和审计师的建议

83. 保证提供方和审计公司应确保为执行工作场所评估的审计师提供关于确定和评估贩运人口、强迫劳动和劳工剥削风险指标的培训，包括与不道德招聘做法有关的风险。

84. 在进行审计时，保证提供方和审计公司应确保分配充分的时间采访工人和工人代表，适当处理性别问题，并在必要时分配充分的资源聘请口译员来支持审计师的工作。

85. 如果受查公司使用劳工招聘机构，则应有专门的审计协议来评估其招聘做法中的风险。

86. 保证提供方和审计公司应使用其他信息来源对通过采访工人和文件审查获得的信息进行补充，包括来自在该部门和地区活跃的工会和民间社会利益攸关方的信息。

87. 保证提供方和审计公司应考虑与政府和其他相关利益攸关方共享关于审计结果的汇总数据，以支持基于经验证据的打击以劳工剥削为目的的贩运人口政府战略。

C. 对公司的建议

88. 公司应制定和实施关于消除公司供应链中贩运人口活动的公司政策，或者根据本报告提出的建议，追随应对贩运人口和强迫劳动的多利益攸关方倡议或行业联盟。该政策必须是公司更大的人权政策承诺以及公司根据《工商业与人权指导原则》确立的框架进行的持续人权尽责的一部分。遵循该政策必须得到公司最高管理层的认可。公司确立自己的政策，应该寻求工人、工会和民间社会的协作，制定有效解决贩运人口问题的政策和执行措施。

89. 在选择新供应商时，公司应制定一个评估机制，考虑供应商对公司已采用或遵守的政策合规情况，建立上述对多利益攸关方倡议提出的关于加强标准和指标的建议中提及的风险指标。公司应向潜在投标人广泛传播选择条件。

90. 公司应将其关于贩运人口、强迫劳动和任何其他形式劳工剥削的政策纳入其与供应商签订的有约束力的合同。应当明确说明在供应商不合规或在供应商的下级供应链(包括在其劳工供应链中)发现不合规的情况下实施制裁。制裁可能包括立即终止严重违反工人权利的合同。应与供应商一起制定一项逐步计划，以确保不合规问题得到纠正，工人不受制裁的不利影响。该计划应包括具体的时间表和可交付成果，以便衡量公司政策执行情况的改善。

91. 公司应审查和修改可能对供应商的工作场所条件产生不利影响的采购做法，包括设定交付期限，这将使工人非自愿加班，或迫使供应商在高峰期以恶劣的工作条件雇用工人或通过就业机构雇用工人。

92. 公司应考虑公开披露其供应商的名称，并披露为确保供应商遵守公司政策而实施的政策和措施，尤其提及不合规的情况和采取的纠正行动。

93. 公司应该分析供应商的劳动力供应链，以确定风险，特别是关于招聘做法的风险；要求充分披露供应商的承包商名称；并为供应商制定和执行一项能力建设方案，提高它们对风险指标的认识，并协助它们执行措施，以表明它们对该公司关于贩运人口和强迫劳动的标准和政策的合规性，包括监测其劳工招聘机构的做法。

94. 与其他企业和供应商合作，经过风险指标评估和供应商供应链分析后，公司应投资于评估和监测第二级供应商。在与其他企业和供应商合作中，公司也应制定一项能力建设方案，以改善第二级供应商对贩运人口和强迫劳动相关标准的合规性。

95. 公司应根据《工商业与人权指导原则》建立或参与运作层面的投诉机制，并与国家司法或非司法申诉机制合作。在设计和建立机制时，公司应与工人、工人代表以及在贩运人口和劳工剥削问题上具有专门知识的民间社会组织接触。

96. 当发现贩运人口案件时，公司应与供应商以及地方和国家当局合作制定补救计划，以确保工人有效获得补救(包括赔偿)以及适当的援助。采取的任何措施都应使用人权为本的方法，并基于被贩运者的权利，在整个过程中应确保被贩运者参与决定其案件的解决办法。在使用申诉机制和补救计划方面，公司应确保考虑到移徙工人、合同工人、青年和妇女面临的具体障碍以及他们的脆弱性。

D. 对国家的建议

1. 批准国际文书

97. 各国应批准禁止贩运人口、强迫劳动、奴役和类似奴役做法的所有相关国际文书，包括 1930 年《强迫劳动公约》2014 年议定书，使国内立法与国际标准一致，将一切形式贩运人口定为刑事犯罪，并对违法行为规定适当处罚。

2. 关于透明度的立法

98. 国家应当：

(a) 通过有效的立法，要求供应链透明、在整个供应链中落实人权尽责、企业公开报告和信息披露，以及采取有关采购做法的措施，并保证执行此等立法；

(b) 针对不履行义务的公司设立制裁机制，为执法机构提供必要的资源以跟进不合规情况的报告；

(c) 公布需遵循透明度立法的公司名单；

(d) 在立法生效之前制定和发布指导材料，以支持公司了解立法的要求；

(e) 加强透明度立法，该立法应要求公司披露为解决业务运营和供应链中的贩运人口问题而采取的实际措施。这些措施至少应涉及某些关切的领域，例如招聘做法、监测公司政策合规性的方法、使用替代性来源的信息来补充审计信息、申诉机制的质量以及与相关利益攸关方的协调，包括工会和民间社会代表；

(f) 鼓励与多利益攸关方倡议开展知识共享活动，特别是通过设立平台，以便交流关于自愿标准的经验、教训和良好做法，有助于加强国家和地方战略来执行和监测劳工标准。

3. 对劳工招聘机构的监管

99. 各国应保护工人免遭雇主、劳工招聘机构和其他企业在招聘过程中实施的侵犯人权行为。这就要求各国通过有效的政策、立法、条例和裁决采取适当步骤，以预防和调查这种侵权行为，惩罚责任人并提供补救，并且行使和责成尽职尽责，以确保人权受到尊重。

100. 各国应通过、审查并在必要时加强国家法律法规，考虑在雇主和工人组织的参与下，制定、定期审查和评估国家公平招聘承诺和政策。

101. 各国应确保相关立法和条例涵盖招聘过程的所有方面和阶段，并适用于所有工人(特别是处境脆弱的工人)以及所有类型的工作。

102. 各国应确保整个招聘行业遵守相关法律法规。这些措施应包括公共注册、颁发许可或其他监管制度。这些制度应当有效和透明，并应允许工人和其他有关方核实招聘机构和职位的合法性。

103. 各国应确保设有一个有效且资源充足的劳动监察局，并且其工作人员获得了授权和培训，可对招聘过程的所有阶段以及所有工人和所有企业进行调查和干预，并监测和评估所有劳工招聘机构的运作。

104. 各国应确保关于招聘活动的立法明确禁止向工人和求职者收取招聘费用和相关成本。

105. 各国应确保就业合同内容明确且透明，并得到遵守，还应要求并确保向工人提供的书面雇用合同具体说明了工作内容以及就业条款和条件，包括源于集体协定的合同。合同或权威副本的语言应是工人的母语或工人可以理解的语言，并应以明确和全面的方式提供必要的信息，以使工人能够表达其自由和知情同意。应在移徙工人离开其原籍国之前尽早提供移民工人合同。此类合同不应被替换，应在目的地国可执行。各国政府在尊重保密性和保护个人资料时，也可考虑利用信息技术实现上述目标。在没有书面合同的情况下，各国应确保获聘工人的所有权利依照现行立法和条例得到尊重。

106. 各国应确保工人有机会免费获得有关其权利以及招聘和就业条件的全面和准确的资料。

4. 获得补救

107. 各国应确保工人能够即时诉诸负担得起的申诉和其他争端解决机制，使他们能够处理涉嫌侵权和欺诈行为的招聘和就业，而不用担心遭到报复，包括被列入黑名单、拘留或驱逐出境，不论其是否处于该国境内或法律地位如何，并在发生侵权行为的情况下获得适当和有效的补救。各国还应通过司法、行政、立法或其他手段确保，在其领土和/或管辖范围内发生与招聘和就业有关的侵权行为时，受影响的人可获得有效的补救办法，其中可能包括但不一定限于赔偿。在调查或解决申诉或争议之前，应保护举报人或申诉人，移徙工人应可及时诉诸有效的程序。各国应确保在工人返回其原籍国后，可以跨国界联系这些机制。

108. 各国应促进政策以查明和消除有效诉诸申诉和其他解决争端机制的障碍，例如复杂的行政程序、不合理的费用、害怕遭受歧视或报复和被解雇，在移徙工人的案件中害怕被拘留或驱逐出境。

5. 关于移徙的立法

109. 各国应废除并替换雇主资助制度，该制度将每个工人与作为资助方的雇主绑定，并形成一种有利于侵权和剥削工作关系进而导致贩运人口的脆弱局面。

110. 各国应制定和增加关于定期和安全移徙以及移徙工人合法就业的替代方案。

111. 各国应确保充分承认所有工人(包括移徙工人)加入和组织工会以及集体谈判的权利。

112. 各国应确保关于劳工移徙的双边和多边协定包含关于招聘移徙工人的监督机制，在相关原籍国、过境国和目的地国之间缔结，并得到有效执行。各国还应确保这些协定与国际公认的人权一致，包括工作中的基本原则和权利，以及其他相关的国际人权文书和劳工标准。协定还应包含具体的机制，以确保国际协调与合作，包括在领事保护方面，并填补与普通劳工移徙走廊招聘有关的管理和执法缺口。

113. 各国应使驻外使馆有能力向移徙工人提供服务，特别是咨询和申诉渠道。

6. 研究

114. 各国应投资于研究以及收集和分析供应链、具体商品、部门、非正规经济和国内生产中以劳工剥削为目的的贩运人口行为的范围和泛滥程度，供公共和私营部门行为者在此基础上制定有效的政策和战略。

E. 对捐助方的建议

115. 捐助方应支持贩运人口，特别是贩运妇女和儿童问题特别报告员的任务，使任务负责人能够继续开展本报告所述的工作，特别是在已确定的与多利益攸关方和行业联盟进一步接触的领域开展工作。