



国际招聘诚信系统（IRIS） - 道德招聘

# 2019 冠状病毒病：为雇主而设的指引 - 在健康危机之下，加强对移民工人的保障

版本 2.0    2020 年 5 月 26 日

---

在 2019 冠状病毒大流行期间，雇主及企业于保障移民工人及其社群方面扮演举足轻重的角色。不少雇主和企业都会依赖移民工人提供基础护理、服务及商品，包括护士、医生及其他前线护理人员，以及确保城市及市镇持续获得食物及其他必需品的农业、运输及零售工人。这份文件将为雇主提供指引，以协助其更有效地应对 2019 冠状病毒病疫情，并加强对在

国际移民组织总干事 Antonoi Vitorino

---

免责声明：本文件中所表达的观点仅为作者的观点，并不一定反映国际移民组织或国际移民组织成员国的立场。报告中所使用的名称及资料的陈述，并不意味着国际移民组织对任何国家，地区，城市或地区或其政府的法律地位，或其边界或疆界表达任何意见。

免责声明：本文件中表达的意见是作者的意见，不一定反映国际移民组织（移民组织）或移民组织成员国的意见。在整个报告中采用的名称和材料的介绍并不意味着移民组织对任何国家、领土、城市或地区或其当局的法律地位或其当局的法律地位或其边界或边界表示任何意见。

此文件为初步指引，以协助雇主提升应变能力，以应对现时因 2019 冠状病毒病所引致的健康危机；<sup>2</sup> 特别会就如何有效保障在营运及供应链中的移民工人提供建议。尽管此文件是专为雇主而设，但对于跨国企业应对 2019 冠状病毒病带来的挑战亦具有指导意义。这是一份「有生命的文件」，于疫症大流行期间会定期更新。

本文件旨在向雇主提供初步指导，以加强对 COVID-19 带来的当前健康危机的反应，特别是提供咨询，为雇主业务和供应链中的移民工人提供有效保护。虽然这些资源是专门为雇主准备的，但这些资源对于跨国企业来说也将具有指导意义，因为它们应对其供应链中与 COVID-19 相关的挑战。这是一份“活文件”，将在大流行期间定期更新。

## 1. 加强保障移民工人的基本注意事项

所有工人均应受到平等和有尊严的对待，并获得尊重，不论其性别或移民状态。雇主应该将所有雇员（包括移民工人）的健康、福祉和安全置于首位，这在 2019 冠状病毒病疫情期间更为重要。企业应履行其义务，以尊重所有雇员的人权和满足他们的基本需要，特别有关健康的需要。

- a. 雇主必需留意并遵守国家及各级政府机关所制定有关公共卫生的所有要求，并确保告知雇员当中关键的信息。
- b. 我们鼓励雇主与相关贸易、雇主及商业协会协商并寻求协助，以获取相关资讯、知识和行动建议，通过互相合作以应对疫情。
- c. 对工作场所及工人住宿（如适用）现行的健康、安全、劳动者及社会保障措施进行快速评估，以识别雇员最迫切的需求。应着重性别敏感度的措施，并为雇员中潜在的弱势群体（包括移民）的需求量身定制应对方案。

## 2. 提升工作场所的安全和健康

- a. 依照世界卫生组织（世卫）的相关指引，识别、预防及减低工人在人与人之间接触及接触表面及对象时的感染风险，并定期使用消毒剂清洁表面（例如办公桌及桌子）及对象（例如门柄、电话、键盘等）。
- b. 在工作场所采用新的或现有的职业安全与健康措施，并严格遵守卫生当局的指引以减低感染风险。措施可以包括新的清洁规程，洗手站和/或其他卫生措施，例如提供消毒搓手液。
- c. 应在所有洗手间、诊所、大楼入口、会议区域及饭堂附近设置洗手或消毒站，并鼓励所有雇员及承包商定时彻底洗手。如有需要，可提供口罩或其他个人防护装备，并应附有正确使用和弃置的说明；需注意个人防护装备只能提供额外的保障，并不能取代洗手的功效。另一方面，可通过海报及其他公布措施和指引以促进工作场所的良好呼吸道卫生习惯。可参考世卫的正确使用和换口罩的指引。
- d. 确保工作间及工人宿舍（如适用）有充足的消毒搓手液、口罩、手套及其他个人防护装备。若供应受到限制或中断，应物色替代的来源并联络相关部门及行业协会寻求协助。
- e. 考虑于工作场所入口为所有工人进行体温筛查，所有发烧的人均需接受隔离，并需按公共健康规程进行诊断以并以适合的方法前往指定地点求医。
- f. 向所有负责应对疫情及协调相关保护措施的个人及部门发放有关 2019 冠状病毒病更新的信息及相关的公司指引。
- g. 确保工作场所的医务室和医务人员有足够的设备应对 2019 冠状病毒病和其他传染病，并了解所有国家或各级政府机关为遏制病毒传播而采取的措施。应确保公共卫生规程和转介系统得以制定和落实，并与地方卫生当局进行协调。应确保这些医务人员不仅处理雇员的身体健康的需求，亦会关注他们的心理健康，以减轻其压力和焦虑（见下文）。

- h. 应确保为前线工人，包括保健人员及于护理行业工作的员工（例如退休或长者护理工作等）设置特别的健康及安全措施。考虑到他们工作的重要性，应为这些前线工人量身订做相关指引，并加以落实。
- i. 应确保严格保密所有于疫症大流行期间收集的个人资料及与健康相关的个人资料，并且在未经工人于在情的情况下签署书面同意书之前，不得向第三方披露，除非法例有相关要求。

### 3. 减轻与 2019 冠状病毒病相关的压力和焦虑

因为 2019 冠状病毒病，移民工人可能因为被孤立且远离其家庭、亲人和支持网络而倍增压力和焦虑;他们亦可能担心若失去工作及工作许可，或万一感染疫症会遭遣返。我们强烈鼓励雇主留意这些移民工人特有的困难，并采取措施改善这些压力和焦虑。

- a. 这些措施可能包括于工作间提供心理/社交支持，以及辅导服务和热线的转介服务。
- b. 雇主亦可协助工人与领事服务机构，公民社会组织和侨民团体联系。
- c. 在减轻员工的压力时，亦需减少一些会构成员工焦虑的谣言和假消息的散播;与员工透过公告板、内联网及其他通讯方式分享讯息时，尽可能只分享经验证的新闻及资讯。另外，亦可以考虑于工作间进行定期简报（每天或每周）。
- d. 雇主应确保移民工人能在其宿舍不间断地使用互联网，让他们能够与其原籍国的亲友保持联系。
- e. 可参考世卫处理因 2019 冠状病毒病相关压力的指引。

### 4. 促进全民保健和保险

是次疫情期间，移民工人很可能得不到社会保障及保健服务，特别是一些非正规的工人;他们可能因为没有医疗保险，而住院费用高昂的情况下拒绝求医;一如前述，他们亦担心会被遣返、也担心若测试呈阳性会受到歧视，这些都可能成为他们拒绝求医的原因。

是次疫情亦凸显了对全民保健的需求;全民保健能促进医疗卫生系统变得更强大且更具弹性，更能惠及弱势群体并使社会有更好的准备以应对及预防疫症大流行。

- a. 2019 冠状病毒病的检测及治疗计划必需包括移民，且不论其移民的状态为何;雇主有义务照顾所有员工的基本社会保障需要，并尊重人权。
- b. 雇主应确保所有移民工人均能得到翻译服务，以获取最新资讯以及于其使用医疗服务时得到支持，减少因语言不通而构成的障碍。若果身处的区域的公共卫生当局建议在有需要时拨打免费电话而非前往医院或诊所，要确保移民工人能够与接听电话的医务人员沟通，并明白他们的意思。

### 5. 调整任务安排

- a. 若果你公司于疫症大流行期间持续营运，就需考虑实行弹性工作安排，并采取措施识别必需和非必需员工。在可行的情况下，雇主应考虑让员工在家工作（例如远程通勤）或安排弹性工作时间。后者对所有员工（包括移民工人）来说是非常重要的。因为学校及托儿所关闭，员工需要花更多精神照顾其子女。弹性工作时间能有助一些需要肩负照顾者责任的员工照顾一些因限制出行措施（包括被隔离）而影响其独立及自我照顾能力的亲友（例如祖父母、年长父母或兄弟等）。
- b. 雇主应为继续于工作场所上班的员工提供弹性工作安排，包括减少工作量、共享工作以及调整轮班工作以配合临时改变的日程。亦可使用带薪休假（例如病假、私人事务假及紧急护理假）作为短期解决方案;不过不少移民工人，特别是低技术的一群，他们可能只享有有限的带薪休假。

- c. 在工作场所实行措施以保持社交距离并限制人与人之间的传播;这些措施可包括重新编配工作台以确保员工之间保持足够距离，并禁止面对面的会议。雇主应考虑调整工作安排以令更少的雇员于同一时间处于工作间。（例如采用轮班制或其他安排）
- d. 此外，若雇员继续乘坐公共交通工具上班，雇主就需向其清楚解释所有由政府发出的有关在疫情期间使用公共交通工具的规则。如情况许可，考虑使用弹性上/下班时间以避免雇员于繁忙时间乘坐交通工具，及/或安排其他交通（例如私人巴士），减少雇员于每天通勤时与其他人接触的机会。如雇主为员工安排交通，应确保其遵守所有有关卫生的要求及规程。

## 6. 调整移民工人的生活条件

- a. 雇主应确保所有于工作场所、雇主拥有或营运的住宿中居住的员工，包括移民工人，能够于安全卫生的环境下生活，并符合现时的社交距离要求。
- b. 这可能包括重组生活安排以减少共享同一房间的雇员人数，和/或调整进餐时间表，以减少同一时间使用或逗留于宿舍厨房或食堂的人数（或需要提供其他煮食方法）。另外，若设施数目有限，或需于淋浴或其他个人卫生设施实行类似的限制措施。
- c. 如果不能重组员工宿舍的生活安排，雇主应考虑租用额外的临时居所（例如酒店、宾馆或旅舍）以符合新的社交距离规定。
- d. 雇主必需确保居于雇主拥有或营运的住宿的工人在被隔离或限制出行期间能够获得饮用水、食物、电力及其他必需品，以及在有需要时能够使用紧急医疗服务。所有与管理宿舍相关的员工，包括保安人员，都必需清楚知悉所有有关要求。
- e. 若当局实施出行限制及设立公众及私人集会人数上限，雇主或需限制员工宿舍的访客人数。
- f. 应使用日记（如之前未使用）作为清洁卫生的执行纪录，例如清洁或消毒的日期、时间及执行者等;这有助管理层确保跟进工作得到落实。执行时或需要额外的用具及消毒剂（例如漂白水），而清洁人员亦可能需要接受有关新措施及使用消毒剂的训练。
- g. 雇主应作出适当安排，将出现 2019 冠状病毒病病征的雇员与其他员工宿舍的住户隔离（包括分开不同的房间及厕所），并确保他们得到医疗支持。
- h. 若工作场所及营运地点处于偏远而医疗及基础设施有限的地区，雇主应采取额外措施以保障员工（包括工业及小型矿场、农场及农业种植园、渔船及运输工人等）。有关家务工人的措施，请参见下文。
- i. 雇主亦需对一些居于第三方提供的房屋或住宿的移民工人负责。万一因生产放缓或工作场所关闭而令他们减少收入，他们可能因未能支付租金而面对被逐出住所的风险。在可行的情况下，我们鼓励雇主与第三方拥有人、业主或适合的物业管理公司接洽，采取缓解措施避免将移民工人驱离住所。
- j. 如工人因生产放缓或工作场所关闭而令他们减少收入，雇主应考虑一些特别措施，包括暂时为其支付房租及于工作场所或宿舍食堂提供免费食物。

## 7. 于疫情期间保障移民工人的权利

是次疫情期间，雇主应继续尊重及保障移民工人的人权及劳工权利。他们必需遵守所有相关的法律、规定及与雇用及工作条件相关的集体协议。

- a. 这包括一些针对超时工作的工时及场所的特别条件（包括限制）;在现时的情况下，雇主或需对工作时间进行比平日更严谨的监管，特别是一些与基本服务相关的工作，以确保工人不会过度超时工作并继续享有每天及每周的休息时间。



- b. 我们在此提醒雇主，严禁所有非自愿及强迫超时工作。现时的人手短缺、对招聘的临时性限制及其他妨碍雇主聘用新雇员的措施均不能成为强迫加班的理由。这包括一些较弱势而更容易受到威胁的移民工人，他们往往会被迫超时工作且难以拒绝。
- c. 在疫症大流行期间，雇主应继续提供有效的投诉和其他争议解决机制，以确保员工能提出投诉并获得处理，特别是一些与健康相关的投诉。雇主应识别及减少任何妨碍移民工人使用这些机制的障碍。
- d. 如出现人手过剩及裁员的情况，雇主必需履行相关法律及规定所刊载的义务，包括有关通知期及赔偿的法律要求。对移民工人来说，这亦包括有关将其送反原居地的雇主责任。
- e. 只能在要控制病毒传播而非不得已时才可限制移民工人的人身自由，亦必需让移民工人清楚了解他们的权利。在任何时候，均必需确保移民工人能直接取用其身份证明及旅游证件。

## 8. 移民工人的工资发放及经济福利

移民工人往往需借贷以支付招聘开支，因此在国外就业期间，他们不少都负有欠债而依赖定期及适时的收入。若因停产或裁员而使其未能获取工资，对他们及其家庭的生计会造成极大负面影响。没有工作或因需求下降而工作量减少的移民工人，或会寻求其他途径增加收入。

- a. 于 2019 冠状病毒病大流行期间，应尽一切的努力，透过持续发放工资为移民工人提供经济支持；若公司本身财政亦出现困难，可咨询劳工部们或相关当局，以了解一些可协助雇主避免解雇员工的公共措施。可考虑制定「工作保障计划」以评估所有可行的方法，并将裁员视为最后一着。
- b. 采用对所有雇员最有利的行动，包括让员工休假以作为保留工作及缓解措施。在可能的情况下，优先保留较需协助的工人，包括不能回家或与处于经济或社会困境中的移民工人。
- c. 若发现移民工人已支付与招聘相关的费用，雇主需确保这些费用已获报销，不论有关工人是否已被裁员、正在休假或者仍然受聘。

## 9. 移民工人应获得社会保护及保障

- a. 识别一些支持政府的社会保护措施的方法（如适用），包括一些能让工人获得健康及失业保险的资助。
- b. 我们鼓励雇主多加照顾一些临时工人，或从事非正规经济的工人所需面对的独有情况。
- c. 如有需要，一些非正式或不稳定的工人，包括非正规工人，应被告知或转介往一些现有或新的社会保护机制，包括不少公共机关所设有的食物分配及现金补助计划。在可能的情况下，应采取行动将这些工人正规化，即使现时因疫情关系当局只能维持有限度的或暂时终止签证服务。
- d. 若员工或其家人染上与 2019 冠状病毒病相关的疾病，应确保（或延长）其有薪病假，特别是一些属主要家庭照顾者的女性。这不但能为染病的员工提供工资保障，亦能为一些需要照顾家中小孩、长者及有需要的家人的员工提供保护。

## 10. 针对家务移民工的特定措施

- a. 私人雇主应多加留意到家庭移民工的一些特有需要及困难，他们或会因在私人家庭工作而更容易被孤立或未能接触到一些保健服务或社会保障措施。
- b. 于疫情期间，家务移民工可能因政府当局的出行限制而面对额外的压力。一方面，在检疫隔离或自我隔离之下，不少个人和家庭均需长时间留在家，家务移民工可能会面临被解雇或失业的危机。另一方面，仍然留职的家务移民工则可能需延长工作时间，进行额外照顾工作或在未获授权的情况下被终止休息时间或休息日。

- c. 我们鼓励家务移民工的雇主在家中采取新的安全健康措施，包括告知家务移民工一些世卫所建议的有关预防、健康及卫生的措施，并为家务移民工提供口罩及手套、肥皂、水及酒精搓手液。亦应与他们商讨一些关于社交距离限制的安排，因为这会影响他们的日常工作，例如日常用品采购。
- d. 若家居中有人染病，应确保所有同居者，包括家务移民工都知悉，并即时采取行动保障他们的健康和安​​全。
- e. 若家务移民工并非与你同居，应与他们商讨其出勤安排。鼓励他们避免人多的地方及交通工具，可考虑为他们支付出租车费用。若因政府当局的政策而使他们行动自由受到限制，应考虑让家务移民工迁入同住与继续提供照顾及服务。
- f. 家务移民工必需享有法定的每周休息日、年假及病假;雇主应与家务移民工商讨有关安排。若家务移民工染病，应留在家休息并求医。雇主不应因健康理由的休假而扣减工资。
- g. 我们鼓励雇主确保家务移民工持有有效的健康保险，万一他们需要医疗或住院服务时均能得到保障；在一些地区，这可能指雇主需为工人申请社会保障;在其他的情况，我们鼓励雇主为工人提供私人机构的健康保险。
- h. 雇主应确保家务移民工的签证、居留许可及其他身份证明文件仍然有效。若这些文件在疫情期间到期，我们强烈鼓励雇主及早为他们续期，因为所需时间可能比平时要长。
- i. 家务移民工应能持续管有其护照及其他身份证明文件。同样地，雇主亦不应没有其手提电话，或限制其使用电话及上网服务，确保移民工人能继续与家乡的亲人联系。

## 11. 对抗于疫情期间出现的仇外心态及社会排斥

- a. 采取适当行动避免与移民工人及 2019 冠状病毒病相关的歧视、仇外心态及/或社会排斥，或者这些情况出现时作出应对;这可包括提供一些额外的训练，提供工人意识，以减少与病毒相关的污名化情况。
- b. 设立有效的机制，让工人能就一些骚扰、歧视或不当行为的情况向其主管、人力资源代表或管理层作出投诉，并确保这些投诉在保密的情况下被处理，并对所有已确定的个案采取行动及补救。

## 12. 确保在疫情期间维持道德招聘

若企业在疫情期间继续营运，就必需采取措施，确保对移民工人的招聘符合道德招聘水平。这在现时的旅游限制下尤其重要，因为一些不道德的招聘机构会尝试避开这些限制，而将求职者和移民工人置于更大的风险。

- a. 若在疫症大流行期间进行招聘，可采用遥距、网上或视像面试以减少出行及面对面的会面。
- b. 确保所有关于健康检查、正式文件及尽职调查的额外费用都不会由移民工人承担。
- c. 对于疫情期间所招聘及到岗的工人，应采取措施以确保在旅途全程均能保持社交距离及保障移民工人的健康，包括为他们提供口罩、手套及其他个人防护装备，并告知正确使用方法。抵达目的地后，确保已执行所有当地的检疫隔离要求并为移民工人提供适合的住所及服务。
- d. 对于一些在疫情发生前已开展并现时需要暂缓的招聘，我们鼓励雇主不要无限期保留求职者。
- e. 对于一些现正需要暂停或减少营运的企业，可考虑制定行动计划，以确保在疫情过后全面恢复生产及服务时，可以随即进行道德招聘。预期雇主将会面对尽快回复「正常业务」的压力，因此这些准备至为重要。同时亦可根据 2019 冠状病毒病的影响，而预测招聘需求及疫情过后的劳动市场状况。

### 13. 于疫症大流行期间将移民工人送返原居地

- a. 若有需要将移民工人送返原居地，雇主应安排及支付所有与旅程相关的费用。
  - o 根据现有合同义务与劳动者招聘机构进行协调，并在适当的情况下寻求公民社会组织的支援
  - o 向移民工人解释于旅途期间及归国之后有关安全的法规（例如抵埗后需接受强制检疫），并告知他们不会因离开而受到处罚
  - o 为移民工人提供旅行卫生用品
- b. 如有求职者因疫症大流行而未能前往目的地，雇主应与招聘机构协调，安排将工人送返原家乡社区并支付相关费用。
- c. 如果没有其他选择，请与政府、招聘机构及其他相关机构商讨是否可以开放并使用债券（于招聘移民工人时作为担保的款项）。亦可与领事馆及招聘机构商讨使用移民福利基金（如有）的可行性

### 14. 与移民工人沟通

面对危机时，开放沟通及对话的渠道，对确保所有工人都能得到就业及社会保障至为重要，特别是最弱势的工人。我们鼓励雇主（及买家）与所有相关持份者，包括工人及劳动者招聘机构，建立并维系新的沟通渠道。

- a. 应透过新的沟通渠道发放有关 **2019** 冠状病毒病的信息予员工，包括移民工人。雇主应考虑定期收集移民工人的意见，包括来自不同国籍、不同性别的工人，以了解他们的需要及顾虑。在制定危机应变措施时，应一并考虑这些需要及顾虑。
- b. 应清楚告知所有员工以及第三方承包商旗下的员工，若有任何人出现 **2019** 冠状病毒病的征状，包括发烧、干咳、及/或呼吸困难时，应于家居自我隔离并寻求适当的医疗协助。雇主应更进一步，确保移民工人清楚明白这些信息（最好是透过其母语进行沟通）。若有工人是通过第三方聘用，应与相关商业合作伙伴建立并维系沟通渠道，以确保能作出有效且协调的应对行动。
- c. 为员工就新的职安健及 **2019** 冠状病毒病措施提供指引及培训时，雇主应考虑使用教育单张、海报及其他视觉媒介。如果使用一些以文字为主的数据，则应确保有被翻译成所有会在工作间使用的语言版本。需确保为工人提供有关于何时何地，以及如何寻求医疗支持的信息。如有需要，附上当地医院及诊所、卫生当局以及紧急热线的电话及地址；在可能的情况下，安排他们前往医疗设施的交通。
- d. 雇主的沟通亦应包括：**1**) 如员工的工作受到影响，提供最新的法律及行政建议、支持及资讯；**2**) 协助他们为未来的路向作出决策；以及 **3**) 如他们需要离开工作场所，提供一切所需的文件。
- e. 雇主应确保已透过口头及书面方式（包括讯息发布会、会议、单张及告示板），告知所有居于雇主提供的住居的工人最新的卫生要求，并得以遵守；这包括于有关住宿工作的员工，例如清洁工人、厨师等。

### 15. 透过合规监察及供应链尽职调查加强对移民工人的保障

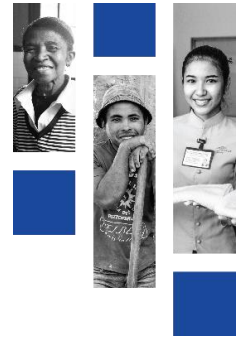
- a. 国际品牌及买手或会希望采取一些临时性的政策措施以限制 **2019** 冠状病毒病对他们营运及供应链的影响，并加强对供应链上的工人的保障，包括移民工人。这些措施包括对上文所述情况的一些新的承诺，包括提升职业安全和健康、让员工得到医疗及保健服务、工资及生活保障、社会保障，以及一些与工作安排、工时及居住环境相关的特别措施。
- b. 如果决定采用这些措施，我们鼓励买手通过额外的监察及尽职调查以确保供应商遵守及落实。不过，基于现时的旅游限制，可能无法使用（亦不建议）一些传统的尽职调查方式，例如现场社会审核等。在此情况下，雇主应使用新的尽职调查机制和措施以提升对工人的保障，包括使用热线、信息及沟通科技，以及社交媒体等。买手及雇主应更留意工作场所或公司的投诉和其他争议解决

机制，这些机制协助让移民工人提出及解决一些与健康相关的及其他投诉。即使需遥距进行，我们亦鼓励雇主提升移民工人的意识，并将他们与当地的服务提供者及紧急援助机构连结。

## 16. 额外资源

- 国际劳工组织、联合国儿童基金会和联合国妇女署，在 2019 冠状病毒病之下的家庭友善政策和其他良好工作场所实务守则：雇主可以采取的关键步骤，2020 年 3 月 27 日。
- 国际雇主组织及人力资源政策协会，如何在 2019 冠状病毒病下逆境自强，2020 年 4 月
- 国际移民组织，有关 2019 冠状病毒病的资料及如何自我保护（多国语言版）。
- 国际移民组织 CREST（消除奴役和人口贩运的企业责任），2019 冠状病毒病使移民工人处于非常弱势的情况
- 国际移民组织 CREST。网页：有关 2019 冠状病毒病的回应。<https://crest.iom.int/covid-19-response>.
- 国际移民组织《透过安全移民，技能开发和增加就业机会减少贫穷》，2019 冠状病毒病大流行期间给家庭移民工雇主的提示。[Tips for employers of domestic workers during the COVID-19 pandemic](#).
- [大流行影响的移民工人的提示承诺]，[2019 对工作受 2019]。国际移民组织，[为工作受 COVID-19 大流行影响的移徙工人提供提示](#)。





国际移民组织

国际移徙组织

莫里隆路 17 号，邮政信箱 17，1211 日内瓦 19，瑞士

电话：+41 22 717 9111 | 传真：+41 22 798 6150

•电子邮件：[hq@iom.int](mailto:hq@iom.int) •网站：[www.iom.int](http://www.iom.int) [www.iom.int](http://www.iom.int)