

# 关于“公平移民：以招聘为重点”的情况介绍会

## 背景说明

本文件对第 16 届亚太区域会议局长报告（日内瓦，2016 年）进行了补充，作为关于“公平移民：以招聘为重点”（暂定题目）的情况介绍会的附加非正式资料。

### 背 景<sup>1</sup>

1. 劳务移民是亚洲和阿拉伯国家的一个重要现象。根据最新估计，2013 年在全世界总计 2.32 亿移民中，<sup>2</sup> 有 1.503 亿人处于经济活动状态。<sup>3</sup> 阿拉伯国家移民工人占工人总数的比例最高（35.6%），其接纳的移民工人占全世界移民工人总数的 11.7%。亚太地区接纳了 17.2% 的移民工人。阿拉伯国家的移民工人大部分来自亚洲，凸显了地区之间的相互联系。1990 年以来，东南亚国家联盟（东盟）地区的国际移民数量几乎增至三倍。2013 年，在东盟地区估计有 949 万国际移民。东盟地区的国际移民有三分之二来自其他东盟成员国。<sup>4</sup> 太平洋地区的移民总数大大低于亚洲地区，但在经济发展和气候变化的背景下，移民问题仍然是一个需关注的重要问题。
2. 劳务移民治理对国际劳工组织及其三方成员至关重要，国际劳工组织章程的序言强调了有必要保护在本国以外的其它国家就业的工人。工人跨境流动有可能为所涉及的三方提供三赢。它对目的地国是一赢，因为这有助于经济增长和提供劳动力和技能。它对来源国是一赢，因为它减少失业，增加汇款并提供在国外获得技能的可能性。它对移民工人也是一赢（若他们能获得体面劳动），因为这使他们有机会获取更高收入并，常常，能摆脱贫困和物质匮乏。但是，在各方之间，三赢的分配并不平等。在 2014 年 6 月的国际劳工大会上，国际劳工局局长呼吁“构建一个公平移民议程，该议程不仅尊重移民工人基本权利，而且给他们提供真正的体面劳动机会”<sup>5</sup>。这意味着公平分享移民工人所协助创造的繁荣，建立能平等顾及来源国和目的地国、移民工人、雇主和国民利益的移民制度。

<sup>1</sup> 前两部分来自：国际劳工组织，实现一个公平移民议程：亚洲和阿拉伯国家之间的劳动力流动 - 背景文件/国际劳工组织阿拉伯国家地区局，贝鲁特和国际劳工组织亚太地区局，曼谷：国际劳工组织，2014 年。

<sup>2</sup> 国际劳工组织。“国际劳工组织关于移民的全球估测：结果和方法”。国际劳工组织。日内瓦。2015 年。见：[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)。

<sup>3</sup> 自国际劳工组织发布全球估测后，联合国经济和社会事务部将全世界移民总人数修订为 2.44 亿。请见：联合国经济和社会事务部，2015。2015 年国际移民报告。见：[https://esa.un.org/unmigration/documents/The\\_number\\_of\\_international\\_migrants.pdf](https://esa.un.org/unmigration/documents/The_number_of_international_migrants.pdf)。

<sup>4</sup> 联合国经济和社会事务部，2013 年。人口情况。第 2013/2 号。见：[https://esa.un.org/unmigration/documents/The\\_number\\_of\\_international\\_migrants.pdf](https://esa.un.org/unmigration/documents/The_number_of_international_migrants.pdf)。

<sup>5</sup> 国际劳工组织：“公平移民：制定一个国际劳工组织议程”。国际劳工组织，日内瓦，2014 年。见：[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_242879/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_242879/lang--en/index.htm)。

3. 2030 年可持续发展议程（联合国大会 2015 年 9 月通过）在可持续发展目标中纳入了具体目标，这些具体目标与公平移民和公平招聘密切相关，将其作为创造体面劳动和促进可持续发展的一个途径：
  - 可持续发展目标 8.5 – 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面劳动，并做到同工同酬。
  - 可持续发展目标 8.7 – 立即采取有效措施，根除强制劳动、现代奴隶制和贩卖人口，禁止和消除最恶劣形式的童工，包括招募和利用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工。
  - 可持续发展目标 8.8 – 保护劳工权利，推动为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境
4. 另外，2030 年议程的目标 10 是“减少国家内部和国家之间的不平等”，<sup>6</sup> 其中有两项具体目标关注了移民。
  - 可持续发展目标 10.7 – 促进有序、安全、正常和负责的移民和人口流动，包括执行合理规划和管理完善的移民政策。<sup>7</sup>
5. 建议指标：招聘费用占目的地国工资的比例
  - 可持续发展目标 10.C – 到 2030 年，将移民汇款手续费减至 3% 以下，取消费用高于 5% 的侨汇渠道。
6. 联合国大会关于难民和移民的高级别峰会（2016 年 9 月 19 日）通过了一个成果文件和宣言，呼吁联合国大会 2018 年峰会通过一个新的关于移民的全球契约。它将国际劳工组织列为一个协助制订这一框架的关键机构，强调了区域对话的重要性。
7. 另外，国际劳工组织关于劳务移民的一般性调查、<sup>8</sup> 国际劳工组织理事会 2016 年 3 月关于劳务移民的讨论以及国际劳工大会 2017 年将对劳务移民进行的一般性讨论都强化了对包括公平招聘在内的公平移民的关注。
8. 针对近期在地区间移民方面的动态和公平移民议程，国际劳工组织于 2014 年 12 月启动了亚洲和阿拉伯国家之间关于实现劳动力流动中的公平移民的地区间三方对话。

## 公平招聘

9. 近年来在关于国际移民的讨论中强调了移民招聘问题。降低移民费用是联合国秘书长声明中的八个行动要点之一。<sup>9</sup> 这些费用，除其它之外，包括向招聘者支付的高额费用，这降低了移民对于发展的影响。国际劳工组织关于劳务移民的三方技术会议的结论敦促国际劳

---

<sup>6</sup> 联合国：“可持续发展目标”。见：<http://www.un.org/sustainabledevelopment/inequality/>。

<sup>7</sup> 国际劳工组织和世界银行是指标 10.7.1 的保管人，该指标被定义为：由工人承担的招聘费用占在目的地的国收入的年收入的比例。

<sup>8</sup> 国际劳工组织：“促进公平移民 - 关于移民工人文书的一般性调查（2016 年）”。见：[http://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_453917/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_453917/lang--en/index.htm)。

<sup>9</sup> 国际劳工组织：“2013 年联合国大会关于国际移民和发展的高级别对话”。见：[http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS\\_222910/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_222910/lang--en/index.htm)。

工组织为促进尊重国际劳工标准中所包含原则的招聘实践提供指导。<sup>10</sup> 作为公平移民议程的一部分，国际劳工组织启动了多利益攸关方参与的公平招聘倡议，2016年9月召开的一个三方技术会议通过了公平招聘原则和指南（见专栏1）。

10. 关于移民和发展的全球论坛（2016年12月）也将通过一个关于降低移民费用的圆桌会议来关注移民招聘。
11. 在亚洲和阿拉伯这两个相互关联的地区，阿布扎比对话第三届部长会议上通过的科威特宣言进一步承认了公平招聘，2016年5月的阿布扎比对话高级官员会议进一步讨论了这一问题。
12. 东盟关于保护和促进移民工人权利的宣言（2007年）呼吁各国加强力度，保护移民工人的基本人权，建立消除违规招聘实践的机制。东盟关于劳务移民的论坛（一个三方加一移民论坛）就促进有效招聘实践和规章的行动提出了具体建议。
13. 鉴于低工资国家的劳动力供给远远超过更为富裕的亚洲/阿拉伯目的地国家的需求，意图在国外工作的工人人数远远超过就业岗位的数量，移民工人在招聘过程中非常容易遭受欺压。而且，特别是，大量的低技能工人和他们在谈判中的薄弱地位导致当地招聘中介及其国外合作机构以及那些有权力的人的寻租行为。所收取的招聘费用远远超过实际所需费用，这些费用由低技能移民工人，而不是其雇主支付。这导致了移民工人、雇主、来源国和目的地国招聘行业之间对潜在收益的不平等分配。

---

<sup>10</sup> 国际劳工组织：“关于劳务移民的三方技术会议”。见：[http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS\\_221809/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_221809/lang--en/index.htm)。

## 专栏 1

### 关于公平招聘的一般性原则和业务指南<sup>11</sup>

#### 范围

国际劳工组织在 2016 年 9 月召开的一个三方会议上通过了关于公平招聘的一般性原则和业务指南。在第 328 届会议上，国际劳工组织理事会要求国际劳工组织发布这些原则和指南，将其作为国际劳工组织关于招聘问题的计划的基础。这些原则和指南参照了若干国际劳工标准和相关国际劳工组织文书。

尽管出自对劳务移民方面指南的需要，这些原则和指南既涵盖了国际劳务移民，也涵盖了国家背景下的工作。这些原则和指南旨在作为一个核心方式，应对越来越多的招聘欺压问题，它们适用于本国工人以及移民工人。应当经社会伙伴和政府协商后在国家层面实施这些原则和指南。

#### 一般性原则

共有 13 项一般性原则：

1. 应当按照这一方式进行招聘：尊重、保护和实现国际公认的人权，包括国际劳工标准中所包含的人权，特别是结社自由和集体谈判权利，防止和消除强迫劳动、童工和就业、职业方面的歧视。
2. 招聘应针对既有劳动力市场需求，不应当成为取代或减少现有劳动力、降低劳工标准、工资或工作条件或对体面劳动造成其他妨碍的方式。
3. 关于雇佣和招聘的适当立法和政策应适用于所有工人、劳动力招聘机构和雇主。
4. 招聘应考虑到相关政策和实践，在这一过程中促进效率、透明度和对工人的保护，例如对技能和资格的互相承认。
5. 关于雇佣和招聘活动的规定应清晰、透明并得以有效执行。应强调劳动监察部门的作用，强调使用标准化的注册、许可或认证体系。主管当局应采取措施，反对欺压性和欺诈性的招聘方法，包括那些可能导致强迫劳动或人口贩运的方法。
6. 跨境招聘应尊重来源国、过境国和目的地国适用的国家法律、规章、雇佣合同和适用的集体协议，国际公认的人权，包括工作中基本原则和权利，以及相关国际劳工标准。这些法律和标准应得以有效实施。
7. 不应当向工人或求职者征收招聘费用或相关费用或以其他方式让他们承担这些费用。
8. 应当以适当、可核实和易于理解的方式指明工人的雇佣条款和条件，最好根据国家法律、规章、雇佣合同和适用的集体协议订立书面合同。它们应清晰、透明，告知工人他们所被招聘从事的工作的地点、要求和任务。对移民工人而言，书面合同应以工人所能理解的语言写就，应在离开来源国前提供足够的时间提供合同，并应遵守有关防止替换合同的措施，合同应可执行。
9. 工人应自愿同意招聘和雇佣的条款与条件，免遭欺骗和胁迫。
10. 工人应获得关于其权利以及招聘和雇佣条件的免费、全面和准确信息。
11. 应尊重工人一个国家内流动或离开该国的自由。不应没收、毁坏或扣留工人的身份证件和合同。
12. 工人应自由终止其雇佣，并（对移民工人而言）返回其国家。移民工人应无需其雇主或招聘机构的许可而更换雇主。
13. 无论其在一个国家的逗留或法律状况，工人应得以使用免费或负担得起的申诉和其它争议处理机制来指控招聘过程中侵犯其权利的欺压行为，并应在发生欺压的情况下提供有效和适当的救济措施。

#### 业务指南

通过了 31 项业务指南，以这一形式明确了政府、企业和公共就业服务机构（包括劳动力招聘机构和雇主）的责任。具体内容见附录 1。

指南和原则见：[http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_536263/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_536263/lang-en/index.htm)。

14. 在家庭工作中缺乏保护以及对女性移民的限制增加了女性移民的脆弱性。一些国家试图通过选择性禁令和提高年龄壁垒来保护女性工人，但这些措施使女性没有机会自行作出关于移民的决定。这可能导致女性别无选择，只能在非正规和缺乏保护的情况下移民。
15. 在亚洲，来自菲律宾、印度尼西亚、印度、巴基斯坦、斯里兰卡、孟加拉和泰国的大部分工人是由私营招聘机构直接或间接安排到国外工作的。除韩国的雇佣许可制度外，在亚洲/阿拉伯国家，私营招聘机构在低技能工人国际工作安置方面占主导地位。私营招聘机构在从亚洲到海湾合作理事会国家的移民走廊的国际招聘中占主导地位，需在跨境规章的规模和复杂性的背景下审视这一问题。雇主一般认为那些具有国外网络并熟悉移民法律的私营招聘者更为便于使用。研究人员还指出，社会网络——例如，朋友/熟人、亲戚和邻居也日益发挥重要作用，为雇主和工人牵线搭桥。
16. 来源国政府一般都通过制订关于许可证要求、限制招聘费用和申诉机制的规章来应对招聘中的欺压问题。海湾合作理事会国家，例如沙特阿拉伯、卡塔尔和阿拉伯联合酋长国已经禁止向移民工人征收费用。尼泊尔 2015 年宣布了针对海湾合作理事会国家和马来西亚的“不向工人收取费用和交通成本”的政策。菲律宾通过连带责任条款来监管各个行动方的责任和赔偿责任，这意味着工人若在目的地国遭到欺压，可以从源头上让招聘机构承担责任。但是，总体而言，在制止招聘欺压方面取得的成功非常有限。
17. 为了努力减少总体招聘费用，国际劳工组织委托开展了关于移民工人劳务移民费用的调查(使用“移民和发展全球知识伙伴关系”<sup>12</sup>的方法)。(专栏 2)

---

<sup>11</sup> 国际劳工组织：“第四项补充报告：关于公平招聘的专家会议的成果”。2016 年。见：[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_532389.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_532389.pdf)。

<sup>12</sup> “移民和发展全球知识伙伴关系”是一个关于移民和发展问题的全球知识和政策专长中心。见：<http://www.knomad.org/about-us>。

## 专栏 2

### 劳务移民成本

在世界银行移民和发展全球知识伙伴关系计划下，与国际劳工组织协作，正在开发一个关于移民费用的数据库，其数据在不同的移民走廊之间具有可比性，这是一项有挑战性的工作。这项工作以一个标准化的调查方法为基础。

通过研究移民和发展全球知识伙伴关系调查的系列数据，<sup>13</sup>国际劳工组织的一项研究的初步结果<sup>14</sup>指出了工人因为工作条件方面的缺陷而承担的劳务移民成本（例如，除其它情况外，70%的答复者表示他们的旅行证件被雇主扣留，50%的答复者表示未能领取和本国出生的工人同等的工资，30%的人表示在离境前未签署合同）。研究表明移民工人在合同状况、工资水平和工资发放周期、工作时间、职业安全卫生问题以及参加工会和歧视等所有领域都报告遭受了严重的体面劳动赤字。

将这些损失汇总起来，并赋予其货币价值，该项研究发现因工作条件方面的缺陷而导致的损失至少占离境前向移民工人所许诺的总工资的 30%，占实际总工资的 27%，是移民过程中所产生的招聘和旅行费用的两倍。这些费用随不同的移民走廊、移民的年龄、性别和职业而发生变化。

## 新出现的实现公平招聘的良好实践

18. 2016 年，国际劳工组织委托进行了一项关于在亚洲-阿拉伯国家走廊“低技能”工人招聘的前进道路的研究，其结果于 2016 年 9 月公布。<sup>15</sup> 该项研究的结果以及国际劳工组织关于本地区招聘问题的文件和研究指出了若干可供考虑的大有可为的实践措施。以下是一个关于大有可为的实践措施的非穷尽清单，可考虑在亚洲-阿拉伯国家走廊采用和/或推广。以下所列的良好实践与国际劳工组织关于公平招聘的一般性原则和业务指南直接相关，将为在阿拉伯移民走廊实施这些原则和指南提供参考。
19. **对工人零收费（根据一般性原则 7）**：一些部门成功地实施了一个零收费政策。在菲律宾，海员不需要支付工作安置费，前往日本（批准了 1997 年私营职业介绍机构公约（第 181 号）<sup>16</sup>）的表演艺术家和娱乐从业人员不需要支付工作安置费，该费用由雇主支付。在新西兰与太平洋岛国之间的受认可季节性雇主计划（每年最多有 9,000 个岗位）中，招聘由雇主付费。澳大利亚的季节工人计划也采取同样做法。若干亚洲移民工人主要目的地国已经立法规定对工人收取零费用—包括沙特阿拉伯、阿联酋和卡塔尔。但是，在实践中一般仍收取费用。
20. **标准合同（根据一般性原则 8）**：作为阿联酋 2016 年生效的三个部级规章的一部分，采纳了一个标准合同，详细规定了终止合同的条件。阿联酋的这一措施以及新的关于赋予离境前录用书法律效力的立法使来源国和阿联酋之间能够保持一致，减少非法替换合同的问题。

<sup>13</sup> 在现有的第一批数据中，该调查涉及了连接选定的海湾、亚洲和非洲国家的 7 个特别知名的密集移民走廊。

<sup>14</sup> Aleksynska, M., Kazi Aoul, S., Petrencu, V. (即将出版)。工作条件缺陷导致的移民费用：概念、程度和影响。

<sup>15</sup> R.Jureidini. “在亚洲 - 阿拉伯国家走廊低技能移民工人招聘方面的前进道路”。国际劳工组织，2016 年。见：[http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_519913/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_519913/lang--en/index.htm)。

<sup>16</sup> 国际劳工组织：“第 181 号公约 - 私营职业介绍所公约，1997 年(第 181 号)”。见：[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C181](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181)。

21. **信息发布（根据一般性原则 10）**：菲律宾通过召开就业前的情况介绍会和深入的信息宣传活动，特别是在农村地区的活动，向申请者提供充分信息，防止非法招聘。斯里兰卡成立了一个由基层干部组成的地区行政管理部门，他们接受了关于安全移民的培训。国际移民组织和国际劳工组织以及有关政府和民间社会组织共同推动建立移民工人资源中心，向移民工人提供信息、咨询和服务。
22. **谅解备忘录和政府间安排（根据一般性原则 13）**：韩国于 2014 年建立了雇佣许可制度，以公共部门机构所管理的非营利性公共制度取代私营招聘机构。韩国主管当局认识到韩国企业对低技能工人的需求——特别是建筑业、制造业、农业和服务业的中小企业在这方面的需求——设立了一个必须签订谅解备忘录的政府间劳动力招聘计划。所取得的一个主要成就就是将工人支付的平均费用从 2002 年研修生制度下的 3,509 美元减少到 2011 年雇佣许可制度下的 927 美元。<sup>17</sup>
23. **通过一个中央交换中心实行电子化招聘（根据一般性原则 10）**：这有助于在最大程度上减少中介机构的数量，是一个潜在的良好实践。在欧洲，欧洲就业网是一个由公共资金建立的就业门户网站和合作网络，旨在促进工人在 28 个欧盟国家以及瑞士、冰岛、列支敦士登和挪威的自由流动。<sup>18</sup> 这一制度通过欧洲就业网的 1,000 名顾问来运行，他们与工人和雇主保持日常联系。在亚洲地区，海湾合作理事会国家有若干从事移民工人工作安置的私营部门就业门户网站，目前正是一个适当时机，对他们在安全、迅速和低费用招聘方面的作用进行评估。
24. **执行机制和补充性支持服务（根据一般性原则 2）**：立法的有效性取决于法律的执行，并受到相关国家的政治意愿和治理标准以及可用资源的影响。在若干来源国和目的地国，法律的执行仍然是一个挑战，对移民费用产生影响。在执法方面，新加坡展示了目的地国家如何执法和惩处不法行为。对于提供虚假信息和超额收费的无证机构（及使用这些机构的雇主）处以罚款。在来源国，菲律宾在起诉违法招聘案件的数量上是最积极的国家（2010-14 年近 12,000 个）。这可能体现了更强的意识和支持服务。菲律宾的监管部门 2014 年吊销了 96 个许可证，暂停了 52 个许可证。<sup>19</sup>
25. **来源国和目的地国的联合和统一责任（根据一般性原则 5）**：英国、欧盟和美国的立法要求主要承包商为其供应链中的招聘欺压行为承担责任。根据马尼托巴省工人招聘和保护法，向工人收取的招聘费用应由雇主承担。（禁止收费和追索费用）。英国的工头许可证机构要求来源国的招聘机构“同时向工头许可证机构申请许可证，并遵守其条款和条件”。<sup>20</sup>
26. **促进自我监管（根据一般性原则 20）**：私营就业机构通过道德行为准则开展了一些大有可为的自我监管举措。在越南，国际劳工组织支持建立了一个监督机制，根据对越南人力供应协会行为守则的遵守情况对就业机构进行排名。

---

<sup>17</sup> K.B. Kyung。雇佣许可制度的最新情况。在“有效实施雇佣许可制度”方面的报告，国际劳工组织/韩国多国对话，2013 年 12 月 3 日至 4 日，2013 年，曼谷。

<sup>18</sup> 欧洲就业网。见：<https://ec.europa.eu/eures/public/eures-services>。

<sup>19</sup> N. Baruah。“亚洲来源国劳务移民基础设施和服务”。亚洲劳务移民：建设有效机构。亚洲开发银行-经合组织-国际劳工组织。2016 年。

<sup>20</sup> B. Andrees; A. Nasri; P. Swiniarski：“监管劳务招聘，防止人口贩运并促进公平移民：模型、挑战和机会”。国际劳工组织，日内瓦，2015 年。

## 前进道路

27. 应当经社会伙伴和政府协商后在国家层面实施所通过的国际劳工组织关于公平招聘的一般性原则和业务指南。

28. 根据所通过的公平招聘指南、对国际最佳实践的分析并通过相关利益攸关方之间的深入协商，<sup>21</sup> 以下优先行动（如果尚未采取）可为政府的行动提供指导，在亚太和阿拉伯地区更广泛的公平移民议程下实现公平和有道德的招聘

### 29. 降低移民费用

- 通过立法和双边协议防止向移民工人征收招聘费用或相关费用，规定针对雇主的招聘费用上限，以避免过度收费；确保费用的全部范围和性质是透明的。
- 减少所涉及的中介和分包机构层数；
- 将雇主支付招聘费用作为招标和投标过程的一部分，例如，在建筑业（确保不单因为出价最低而给与合同，而应确保其实施了有效措施确保移民工人体面劳动，包括在分包的情况下）；
- 目的地国家的招聘改革应考虑：应对阿拉伯国家签证交易的机制，在因部门层面劳动力市场短缺而产生空缺岗位的情况下简化移民程序。

### 30. 增加招聘选择

- 扩大私营招聘机构以外的招聘选择；例如，公共工作安置机构和经认证的雇主直接招聘；
- 使用信息技术（包括电子匹配服务）；

### 31. 更好的监管

- 实施有效的招聘监管（包括通过联合责任计划），在来源国和目的地国之间的移民走廊中统一招聘监管，包括精简体检程序以及在反对强制艾滋病测试方面提供保护；<sup>22</sup>
- 在来源国和目的地国对招聘和工作安置机构实施有效的许可和监督/监测；投资于面向招聘欺压行为受害者的可信和有效执法活动；建立有效的申诉机制，提供支持服务；
- 对外包机构进行监管和有效的监测（特别是在建筑部门）；
- 通过行业自我监管和由工会和民间社会团体进行的监测来对法定监管进行补充；
- 建立招聘机构评级制度和鼓励措施，包括，例如，建立移民工人对招聘经历进行评价的在线论坛；

### 32. 在劳动力市场内部的流动

---

<sup>21</sup> 实现一个公平移民的议程：亚洲和阿拉伯国家之间的劳动力流动 – 国际专家会议总结报告，2014年12月3日至4日，加德满都。

<sup>22</sup> 根据国际劳工组织第200号建议书。该建议书的通过得到了亚洲和阿拉伯国家的支持。



- 至少在公认劳动力短缺的职业类别中，考虑到雇主的需求，促进在目的地国劳动力市场内部的流动（并允许移民工人不经第一个雇主同意而终止雇佣，更换雇主），以减少总体招聘费用。