



大会

Distr.: General
11 August 2015
Chinese
Original: English

第七十届会议

临时议程* 项目 73(b)

促进和保护人权：人权问题，
包括增进人权和基本自由切实享受的各种途径

移徙者人权问题特别报告员弗朗索瓦·克雷波先生的报告

秘书长的说明

秘书长谨向大会转递移徙者人权问题特别报告员弗朗索瓦·克雷波先生依照大会第 67/172 号决议和人权理事会第 17/12 号决议规定提交的报告。

* A/70/150。



摘要

本报告叙述了移徙者人权问题特别报告员在上次提交大会报告以来的这段报告期内开展的主要活动。

本报告的专题部分讨论了劳动力迁移期间招聘做法对移徙者、尤其是对低薪工人人权的影响。报告对移徙者受到原籍国和目的地国不道德招聘者、中介机构和子代理残酷剥削和虐待日益明显表示关切。报告建议采用基于人权的综合框架，以实现向符合道德的招聘体系整体转变。

目录

	页次
一. 导言和最新活动摘要.....	4
A. 参加磋商和会议	4
B. 国别访问	4
C. 欧洲联盟的后续行动	4
二. 招聘做法和移徙者人权	4
A. 导言	4
B. 与招聘做法和移徙工人人权相关的趋势.....	5
C. 招聘中介机构与人权	6
三. 国际劳动力招聘的政治经济学.....	9
A. 不道德招聘和发展影响	9
B. 当前招聘模式的经济无效率	10
C. 针对虐待和剥削的经济调整	10
四. 转变底线：向道德体系整体转变.....	11
A. 严禁收取招聘费	12
B. 有效监管和监督	13
C. 弥补法律和政策框架的空白	14
D. 国际和区域合作	14
E. 增强移徙者权能	15
F. 移徙者融入目的地国	15
G. 与私营部门互动协作	16
五. 结论和建议	16

一. 引言和最新活动摘要

1. 本报告是根据人权理事会第 17/12 号决议提交的。报告简要叙述了移徙者人权问题特别报告员自 2014 年 8 月 1 日至 2015 年 7 月 31 日进行的活动。本报告的专题部分专门论述了对移徙工人的招聘做法。

A. 参加磋商和会议

2. 2014 年 11 月, 特别报告员组织了一场关于招聘做法和移徙工人问题的国际磋商。磋商会议聚拢了来自民间社会组织、国际劳工组织(劳工组织)、国际移民组织(移民组织)、包括科伦坡和普埃布拉地区协商对话主席国在内的各国政府, 以及学术界和法律机构的专家。与会者完整名单可在特别报告员网站上刊登的附录中查阅。特别报告员表示感谢所有与会者。此次磋商会议的结果, 以及特别报告员国别访问的结论列入了他的相关专题工作和开展的研究, 同时使用了一些分析报告。
3. 特别报告员参加了若干国际和区域性对话和会议, 包括欧洲联盟基本权利署移徙者权利问题年度会议、全球移徙与发展论坛和联合国难民事务高级专员办事处的难民署海上保护问题对话。

B. 国别访问

4. 特别报告员于 2014 年 12 月 2 日至 6 日访问了意大利。他发现, 尽管意大利面临困难的经济和政治形势, 但仍采取了大胆的举措, 解决人数达到空前规模的移徙者和寻求庇护者乘船前来的问题。
5. 特别报告员随后于 2014 年 12 月 6 日至 10 日访问了马耳他。他在访问后描述了马耳他如何必须预见到乘船前来的移徙者和寻求庇护者人数达到空前水平并会持续增长, 而且必须制订应对方案。

C. 欧洲联盟的后续行动

6. 除上述访问外, 特别报告员还访问了位于布鲁塞尔的欧盟总部, 作为 2012 年特别报告员对于欧洲联盟外部边境管理长达一年的研究工作的后续行动。特别报告员在 6 月向人权理事会报告了关于欧洲联盟边境管理的后续报告(A/HRC/29/36)的主要结论。

二. 招聘做法和移徙者人权

A. 引言

7. 移徙者人权问题特别报告员尤其关注招聘做法, 将此作为其任务的重要工作领域之一。这个问题极其复杂且具有挑战性, 在与移徙者人权有关的辩论中越来越引

人瞩目。特别报告员关切移徙者受到原籍国和目的地国不道德招聘者、中介机构和子代理残酷剥削和虐待愈发明显。

B. 与招聘活动和移徙工人人权相关的趋势

8. 目前世界上有约 2.32 亿国际移徙者。¹ 这些移徙者没有工人人数的官方估算数。但是，各方普遍认为数量巨大。在国外居住的移徙者中大约有 74% 是劳动适龄人口。¹ 大部分移徙工人来自发展中国家，其中 59% 在发达地区居留下来，约占这些地区人口的 11%。但是，目前，南南迁移呈上升趋势，亚洲 41% 的增长最为突出。¹ 亚洲和欧洲是接待国际移徙者的两大区域。
9. 许多因素推动了当代劳动力的国际移徙。全球化和推动放松对劳动力市场管制的新自由主义经济政策发挥了重要作用。贫穷、歧视、暴力、冲突、政治动乱和管制不善，也是促使移徙者决定到国外求职的主要推动因素。
10. 使用危险的迁徙路线在最近几年里迅速增长，这种路线往往成为混合移徙渠道，因为有的移徙者为了改善自身的经济和社会状况，而不惜冒着巨大风险，力求改善自己和家人的生活。经济移徙者与寻求庇护者之间也并没有明确的界限。许多寻求庇护者也寻求经济机会，与劳动力市场有关的人权可能易受侵犯。可能达不到庇护标准的移徙者，经常由于极度困难的经济和环境因素，也冒险离开原籍国。在这种情况下，寻求庇护者和此类经济移徙者都是“生存移徙者”，移徙是他们脱离绝境的唯一途径。
11. 劳动力移徙和相关招聘做法可能呈现多种不同形式，这取决于移徙者的技能水平、原籍国和目的地国。本报告具体关注来自南半球国家的中低薪工人遭受的剥削与虐待。虽然最近由于经济下滑，某些形式的劳动力移徙有所减少，但中/低薪工人利用危险的短期合同的现象却大幅增加。本报告从始至终提到的不道德招聘是指不尊重移徙者人权的招聘活动。
12. 许多此类移徙是由名为招聘代理或代理机构的中介机构组织的，在某些情况下，这些中介机构有合法授权。这些中介机构在移徙过程中有可能提供合法形式的支助，但它们残酷剥削移徙者并利用移徙者的危险境地的情形更加普遍。招聘中介机构剥削移徙工人现象在世界许多地区都很明显。私营招聘者所助长的低薪移徙者所在的主要部门包括：农业、建筑、服务、接待、旅游、纺织厂和服装厂、食品加工和包装、渔业、采掘及家庭佣工。
13. 劳动力移徙方面的数据收集系统存有缺陷，不道德招聘做法往往以秘密、不透明和隐蔽方式进行。因此，系统地了解移徙模式具有挑战性。可获得的数据表明，使用招聘机构的情况和次数越来越多，相关的侵犯人权行为和移徙者遭受的痛苦也随之增多。

¹ 特别报告员关于移徙问题的报告，“世界移徙数据”（A/69/302）。

C. 招聘中介机构与人权

1 招聘者在移徙过程中的作用

14. 从广义上讲，招聘机构是一种移徙中介机构，此类中介机构作为希望离开原籍国以改善经济状况的移徙者与需要招工的目的地国雇主之间的中间人，并从合同经纪中赢利。如果监管得当，并向雇主收取相关的招聘费，招聘代理机构可在移徙过程中发挥合理作用。但是，虽然有的符合道德的招聘者将移徙者权利视为其业务模式的核心，但令人遗憾的是，这并非惯例。本报告从始至终提到的招聘者和子代理是指不考虑移徙者权利的不道德招聘者。当前的招聘体系助长了低薪移徙者的劳动力移徙，这是由狭隘的短期私利概念驱动的，这种体系利用了移民改善个人和家庭经济状况的承诺。
15. 由于涉及到多个行为体，中介机构情况复杂。有许多适当注册或未适当注册的招聘代理都在营业，另外还有多个层次的子代理，由主要代理转给其工作。此类子代理普遍起到在原籍国尤其是在城市中心之外寻找移徙劳动者的作用，并且经常通过由前移徙者及其亲友组成的非正规网络工作。子代理通常抽取佣金，之后将移徙者引荐给招聘者，但也可以继续扮演中介角色。子代理的持续责任可包括提出护照申请、帮助客户进行所有体检、与招聘机构接洽以获得签证。在一些情况下，子代理也送其客户到机场，帮助他们办理所有必要的离境手续。
16. 机构和子代理的招聘做法与移徙者入境身份之间关系复杂。招聘者的确提供了正常机会，移徙者可借此机会持合法签证到达目的地国。但是，据报道，也有代理人制造假证件帮助移徙者进入目的地国的情形，这样，移徙者到达目的地国时处于非正常情况。如果移徙者逾期居留或失去作为签证条件的工作，也会处于非正常移徙情况。
17. 移徙者到达目的地国，招聘者和子代理的作用并未结束。他们可继续通过安排住处和/或成为房东、收取持续缴纳的移徙者招聘期间产生的费用或债务以及更新移徙者的工作许可等方式继续发挥作用，这通常是为了收取更多费用。由于工作没有保障，移徙者也可能需要获得目的地国招聘者的服务。移徙者的签证通常与其就业状态相关联，如果在目的地国失去了工作，移徙者就难以向招聘者支付额外的招聘费。如果移徙者必须重新获得招聘者的服务并为此付费以确保继续就业，他们就可能由此陷入恶性循环。

2. 招聘做法与人权

18. 不道德招聘者及其子代理的做法涉及一系列复杂的侵犯人权行为。这类招聘者往往在移徙过程的每个阶段都直接或间接剥削移徙者。此外，有些不道德招聘者也可能渗透和（或）助长各种更广泛的侵犯人权行为而得不到惩罚。不同招聘者、不同国家和不同移徙者群体的侵权模式各不相同，由于缺少连贯的分类数据，因

而无法充分了解。但是，遭受严重折磨成为使用不道德招聘者服务的许多低薪工人的经历。

19. 如下文所述，移徙者遭受的经济剥削可包括收取高额招聘服务费，这可能迫使移徙者陷入实实在在的债役和强迫劳动境地；改变在原籍国商定的雇用条件，以及助长以剥削性劳动条件雇用移徙者。招聘是移徙过程的第一个阶段。不法招聘者不惜一切代价追求利益最大化，这种不道德招聘做法加剧了移徙者本已危险的处境。这使得数百万个人极易受到其他多种严重侵犯其权利行为的伤害，包括：贩运；包括性暴力在内的暴力行为，尤其是针对妇女；限制行动自由；种族歧视和仇外；以及否认他们有获得补救的权利。

严重的经济剥削

20. 移徙者决定离开本国，移徙到有可能的经济机会的国家时，经济剥削便开始了。不法招聘者为宣传工作机会向移徙者收取高额费用，甚至可达到 15 000 美元。²支付这些费用所换取的通常是工资很低的工作机会，这些工作与移徙者在国内同意的工作大相径庭；有时商定的职位根本不存在。
21. 负责任的招聘代理机构通过企业之间的交易向雇主而不是工人收取服务费。移徙者到国外找工作，通常是因为他们想要摆脱贫困和原籍国缺少体面工作机会的困境。他们决定移徙，经常是由经济状况极其艰难和（或）失去土地和（或）工作、债务达到不可持续水平、家庭破裂、丧偶和（或）家人生病等冲击驱动的。劳工组织开展的研究表明，女性在原籍国拥有的社会经济地位有时较低，受到歧视，因此她们在最危险的处境下开始了移徙过程。
22. 鉴于移徙者开始移徙过程时处境危险，他们往往没有多余的资源支付招聘费，这些费用可能相当于两年多的工资。因此他们被迫借高复利贷款（据报告，利率在 5% 至 80% 之间），²来支付这些招聘费。移徙者可能签字让与他们的财产来获取这些贷款。由于这些费用及常常导致的债务进一步加剧了移徙者的危险处境，移徙者可能因此陷入债役和强迫劳动境地。债务也可能严重束缚移徙者存钱和（或）供养身在原籍国的家人的能力，由此损害了移徙带来的好处。
23. 令人遗憾的是，移徙者遭受的经济剥削并不局限于支付招聘费。有报道称，招聘代理助长了目的地国劳动力市场对移徙者的严重虐待。移徙者无法控制自己前往哪个国家的情形并不罕见，更不用说选择具体的行业或雇主了。合同替换现象也司空见惯，即移徙者到达目的地国后发现工作岗位和工作条件与在原籍国商定的大相径庭。此外，移徙者还报告不发放工资、无端克扣工资以及工资发放无规律。移徙者的工作条件也常常有危险和不人道。如上所述，招聘代理和子代理也可能在目的地国继续剥削和虐待移徙者。

² Institute for Human Rights and Business (K. Jones), 2013, “Fees and IDs: Tackling recruitment fees and confiscation of workers’ passports”, London, IHRB.

24. 特别报告员的一些国别访问报告和他向人权委员会提交的关于劳动剥削的报告举例说明了低薪移徙工人的工作条件。特别报告员在 2013 年访问卡塔尔后提交的报告强调：国内立法缺少最低工资标准；经常不发放工资或工资发放无规律；移徙工人的居住环境过于拥挤且条件简陋；由于雇主不发放身份证件，移徙者享受不到保健服务；工作场所事故和死亡水平令人担忧；以及由于雇主拒绝依法释放卡法拉制度下的移徙者，他们虽然遭受虐待，但仍然被迫继续为雇主工作。
25. 2012 年访问意大利期间，特别报告员听说，受雇于农业领域的移徙者所得的工资往往不足以维持适当的生活水平。报告指出，移徙者 10 小时繁重的体力劳动获得 20 欧元或更少的工资。这些工人被地主和雇主剥削，使意大利经济获益，与其工作环境有关的不法行为完全不受惩罚。

3. 更广泛的侵犯人权行为

26. 令人遗憾的是，移徙者权利受到的侵犯，远不止他们普遍遭受的严重经济剥削。不道德招聘做法可能助长了各种互相联系且互相加剧的侵犯人权行为。
27. 从国外招聘的移徙者在目的地国行动自由受到严重限制也是普遍现象。剥削他人的雇主在招聘中介机构的助长下，往往限制移徙者跳槽和（或）离开目的国返回本国的能力，这加重了他们的依赖性和在不利条件下完成工作赚取低工资的意愿。
28. 不法招聘者和雇主也对移徙者实施暴力和胁迫。这种暴力行为可作为一种手段，用于控制在移徙过程中、在目的地国工作场所、在离境前培训中心和宿舍对待遇表示不满的移徙者。据报道，如果移徙者未如预期履行工作职能，雇用移徙者的公司主管或国内家庭就会施暴。在不同部门工作的女性移徙者尤其面临着性骚扰和性暴力风险。私营机构招聘许多女性移徙者在国内家庭中工作，这些家庭不在正规经济部门之内，在许多国家也被排斥在劳动法保护之外。因此，女性移徙工人被置于极度危险的境地，在紧闭的大门里面工作，严重依赖雇主，没有任何正式保护机制。这种处境下的女性移徙工人报告发生过暴力事件，包括性暴力。
29. 移徙工人的危险处境还可能导致他们的经济、社会和文化权利遭受侵犯。住房经常可能引发各种人权问题。在雇主提供住房的情况下，这可被用作进一步剥削的机会，因为移徙者比当地的劳动力更容易控制。在其他情况下，目的地国剥削他人的雇主提供住房，但是用来进一步控制和剥削移徙者的，因为这使得他们随时可以工作。在其他情况下，移徙者可独立负担自己的食宿费用。需要最大限度地降低成本，可能导致移徙者居住在极度糟糕的住房条件下，许多人的住处缺少个人卫生、电和饮用水等必备的基础设施和服务。招聘者和子代理也可安排住宿并收取住宿费，这可能进一步加剧他们对移徙者的控制和剥削。移徙者在获得其他形式社会保障方面也存在问题。一些移徙者可以通过就业获得保健，但这方面变数很多，许多人如果健康出现问题就会极为脆弱。

30. 由于在目的地国遭受种族歧视和仇外心理，本已处于危险境地的移徙工人可能在社会上进一步孤立。移徙工人为了在国外求职一般要做出巨大牺牲，为原籍国和目的地国都带来了好处。在目的地国，移徙者满足了一些行业对于廉价劳动力的需求，这些行业用同样的薪酬和工作条件很难吸引到本国工人，他们还增加了对货物和服务的需求，并且缴了税。但是，移徙工人带来的这些好处很少得到有关移徙工人的公众话语的承认，公众话语将他们视为短期工人，并且经常使雇主和公民的种族主义和仇外态度合法化。这种态度可导致目的地国工作场所和广大社会对移徙工人的种族歧视和仇外心理。
31. 诉诸法律方面的系统性障碍可能使侵犯移徙者人权现象更为复杂。包括《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会、文化权利国际公约》和《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》在内的多项人权标准承认，任何人在自己被赋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。即使有这些国际保护，很多移徙者在移徙过程中和因移徙受到剥削和虐待时，仍然面临获得补救的严重障碍。这些障碍包括：缺少使用当地语言的能力；对于权利和补救手段知识有限；地理限制；移徙者行动自由受到限制；移徙者担心因投诉招聘者而受到报复或遭受经济损失；投诉的处理时间较长；招聘者普遍有意回避给移徙者留下能够证明已缴费的文件；不同司法和非司法机制之间的不同权利支离破碎；非司法补救措施增加；以及缺少法律援助。
32. 原籍国可能增加其国民所面临的困难，因为驻外使团可能表示不愿意支持国民寻求司法赔偿，以免影响他们在国际招聘市场上的竞争力。

三. 国际劳动力招聘的政治经济学

33. 侵犯移徙工人的权利不应被视为在真空中发生的孤立事件。与国际劳动力招聘相关的政治经济学是一个复杂问题，对于理解系统性经济因素与劳动力招聘之间的关系至关重要，以便能够发展一种可以更好地保护移徙者权利的流程。

A. 不道德招聘和发展影响

34. 普遍的不道德招聘做法对劳动力移徙的系统发展惠益产生了重大影响。如 2015 年后可持续发展框架所承认的，劳动力移徙的发展影响是巨大的。2013 年，移徙者向国内汇款总计 4 040 亿美元。³ 研究表明，低薪工人的劳动力移徙可为减贫带来最大收益。
35. 不法招聘者通过收取招聘费和更广泛的经济剥削，夺走了移徙者的重要资源，从而实际上削弱了全球经济系统中最贫困者的权能。不道德的招聘机构用这些费用资助腐败的业务做法并不罕见。有报道称，不道德招聘者将来自招聘费的资金用

³ A/69/302。

于嫖娼、毒品等非法活动和支持具体政党的竞选活动。因此，从移徙者和全球消除贫困中挪用的资源正用于资助非法活动。

36. 劳动力移徙对发展的影响并不局限于汇款。技能得到提升的工人回国后能为原籍国做出更大贡献，使得劳动力移徙也具有支持可持续发展的潜力。与剥削和虐待他人的移徙者一样，不道德招聘也经常不将工人安排在适合其技能和需要的工作岗位上，因为这种招聘的基础是狭隘的、短期的利益最大化模式。有报道指出，招聘者让健康状况不适的人上岗；使用未达法定年龄的工人；以及给工人安排不符合其技能的职位。如果具体的劳动力需求不能由掌握适当技能的工人来满足，通过技能提升的工人所获得的发展影响将受限。

B. 当前招聘模式的经济无效率

37. 招聘是整个移徙周期的开端。使具体的劳动力需求与合适的工人相匹配，对于移徙过程和目的地国劳动力市场高效且公平运转至关重要。如果移徙工人不适合为其安置的工作岗位，那么，招聘和移徙过程必须重新开始和（或）移徙者被迫完成根本不适合或者未受过适当培训的任务。追求利益最大化的短视做法被大规模复制，在移徙过程、企业和供应链乃至目的地国的整个经济体系中造成了严重的无效率。考虑到一些国家雇用的移徙工人数量，由于劳动力技能与需求不匹配导致的长期生产力损失可能是巨大的。
38. 如果由移徙者支付招聘费，招聘者投入时间和精力为移徙工人安排合适岗位的经济激励是有限的。招聘者的利润不取决于技能与需求的成功匹配，因为他们的经营模式以安置的移徙者人数增加为基础。如果某个工作场所倒闭，招聘者获利实际上更多，因为移徙者被迫签署新的服务合同，或者可能需要新的移徙工人，由此为整个招聘链（代理、经理人、销售担保权或获取签证途径的人等）带来更大利益。这确保了这些关键利益攸关方在维持当前不道德安排中的既得利益。

C. 针对虐待和剥削的经济调整

39. 由于对移徙工人的经济剥削和人权侵犯加深，移徙者遭受的痛苦正在以多种方式融入全球化经济学中。首先，如果货物和（或）服务价格依赖于廉价劳动力的供应，那么，继续剥削和虐待移徙者就有强有力的价格激励。符合道德的招聘者要在一个已经适应整体和系统性痛苦的系统内惨烈竞争；人剥削人的恶性循环便会继续下去。
40. 第二，系统使用剥削性劳动力和相关的人类苦难也正在成为我们对经济发展的认识的一部分。由于各国以廉价劳动力为基础加速国内生产总值的发展、建设基础设施，低薪工人的国际移徙可被视为一支发展力量，但对移徙者自身的人权未给予应有的注意。虽然这种临时移徙计划有无数个实例可以说明，由于结构性危险，在人权方面产生了非常不良的人权后果，但在全球移徙和发展问题论坛等国际论

坛上，这类机制经常被作为灵活供应劳动力快速以满足经济需求的积极实例来讨论，这也可以说明这种注意缺失。

41. 为了保持全球竞争力，各目的地国接受并进而共同谋划这种剥削和虐待移徙工人的经济常态化。可以给出许多实例说明移徙者在诉诸法律方面面临障碍：无效的劳动监察（在特别报告员访问的一个国家，劳动监察员甚至未与移徙工人会面），缺乏法律和行政信息，缺少、甚至是禁止成立工会，缺少胜任的法律代表，缺少法律援助，以及法律体系的不同部分（包括私人争议解决机制）之间的补救措施支离破碎等。
42. 由于国家力量不平衡，原籍国也可能不能为其国民谈判适当的保护。报道的实例表明，有的原籍国为其国民要求更好的待遇，但结果是，被接受为移徙工人的公民人数减少：东道国会用一个国家来抗衡另一个国家，以尽可能获得约束最少的劳动条件。原籍国也可能不愿为其国民要求更好的待遇，以避免威胁到有助于其发展的汇款流入和工人技能提升。
43. 移徙者本身对于向其提供的选择做出切合实际的考量，并将招聘体系纳入他们的移徙项目中，因此接受了招聘体系带来的负面激励和障碍，这进一步巩固了剥削和折磨的常态化。他们的选择有限，因为他们的近期目标是寄钱回家还债、供养家人。他们将招聘费视为移徙项目的必要组成部分，因为在许多国家招聘费是合法和（或）系统性的，因而严重常态化。此外，考虑到他们处于经常会被雇主不事先通知而被解雇的危险状态，移徙者处于逆境时最偏爱的策略是，“继续前进”并接受损失，希望下一阶段能赚回来。临时性移徙工人通常不会抗议、争辩或动员起来对自己遭受的剥削提出质疑，因为他们害怕受到招聘代理和雇主的报复：他们无法承担被解雇并遣送回国或禁止再次出国工作的后果，因为这可能标志着他们已经投入了很多的移徙项目就此终止。
44. 此外，劳动法体系中存在的矫正机制经常以投诉为基础：就自己遭受的剥削进行投诉由移徙者本人承担责任。如果移徙者不投诉，很难采取措施进行有效的矫正。

四. 转变底线：向道德体系整体转变

45. 这些经济动态及其导致的不当激励使得向道德体系整体转变至关重要。如果转向更符合道德的招聘做法是自愿的和（或）逐步进行的，对变化反应最少的公司能够保持建立在移徙者痛苦之上的价格，由此获得竞争优势。
46. 虽然各国政府承认一夜之间改变国际劳动力招聘做法是不可能的，但它们可以系统性地从全盘角度着手解决这个问题，在制订一系列法律和政策时，纳入移徙者、私营部门组织和民间社会的观点。国际招聘做法问题及其对移徙者人权的影响在关于人权、移徙与可持续和公平发展的国际辩论中正吸引更多的注意。政府、企业和民间社会组织对这些复杂问题更加敏感，政府法律和政策、区域合作

和私营公司方面也有良好做法范例，特别报告员网站的附件上有这方面的讨论。在这些进展因素的基础上再接再厉至关重要，以便在政治阶层内培养转变招聘期间移徙者待遇所必需的道德意识和政治勇气。

47. 这种整体转变不能靠单独解决问题的各个方面或仅在有限的利益攸关方群体中展开工作来实现。它要求在短期、中期和长期采取一系列综合举措，解决当前做法的根本原因和结构性因素。它必须纳入所有利益攸关方的观点：移徙者、民间社会、私营部门、政府和国际组织。
48. 向符合道德的体系转变，应当以《联合国工商业与人权指导原则》和大量人权文书、劳动标准和软性法律为基础。
49. 这种转变的关键因素将在下文讨论，包括应当作为基础的相关的现有良好做法范例，以及遵循为联合国会员国、国际组织和私营部门组织提出的详细建议。

A. 严禁收取招聘费

50. 向符合道德的体系转变的一个关键要素是，严禁向移徙者收取任何招聘费。招聘费是企业之间发生的费用，将这种成本转移给不得不靠借贷来支付这些费用的脆弱移徙者是不可接受的。
51. 目前，许多国家都有复杂、混乱、无效的多层收费体系，据此，招聘者根据所提供机会的薪酬水平向不同的移徙者收取不同费用是合法的。收费限制未得到有效实施，移徙者经常被收取更多费用和（或）在条款和条件方面受到欺骗。试图限制这些费用的立法也不适当地将向移徙者收取招聘费的观念合法化。严禁收取招聘费避免了复杂和混乱，并且有助于实现所需的文化转变，以阻止移徙者将招聘费视为劳动力移徙不可避免的成本。作为区域或国际集团集体行动的国家应当同时彻底取消招聘费，以确保对于国际竞争力的担忧不会影响向符合道德的体系整体转变。
52. 政府作为立法机构和监管机构，在彻底禁止向移徙者收取所有招聘费中发挥了重要作用。它们应当通过法律禁止收费，并确保有效的监测和监督流程到位，以有效实施“无招聘费”政策。尼泊尔的零成本移徙政策，是政府表明反对现有招聘做法的立场的一个范例。自 2015 年夏季以来，该国不再批准移徙者在雇主不支付签证费和路费的国家工作。劳动和就业部最近要求尼泊尔驻马来西亚和六个海湾国家（沙特阿拉伯、卡塔尔、科威特、阿拉伯联合酋长国、巴林和阿曼）的大使馆停止为需要尼泊尔移徙工人的公司提交的申请作证，除非这些公司愿意支付工人的路费和签证费。
53. 此外，企业可以支持向严禁征收招聘费转变。媒体报道增加对供应链问题和劳动力市场虐待的关注、来自工会的压力以及民间社会内部的行动，现在联合起来，使得各公司更加意识到与虐待性劳动做法相关的声誉和法律风险。机构投资者通过屏蔽公司风险以获得声誉和经营效率，也越来越多地采用包括劳动力供应在内

的一系列道德做法。企业可以采取许多行动来减轻这些风险，支持向符合道德的体系整体转变，包括对其供应链进行彻底审计，以确保他们的承包商和分包商没有与向移徙工人收费的招聘者合作。这应当包括在高级别政策承诺中承诺确保不让移徙工人支付招聘费，退回由移徙工人支付的一切费用，以及与其他企业利益攸关方合作，以调动资源保护工人。

54. 企业行为和禁止收取招聘费方面当前的良好做法范例包括：

- 符合道德的招聘者，如 FSI 国际，从不向移徙者收取招聘费。
- 私营职业介绍所国际协会是致力于促进国际公平招聘做法的招聘者协会。它参加若干项目，以促进符合道德的招聘做法，至关重要的是，它拥有成员必须遵守的行为准则，其中包括招聘服务必须免费提供给求职者的原则。
- 全球企业反对人口贩运协会于 2011 年由商界领袖建立，旨在“调动商界力量、资源和思想领导力，终止人口贩运，包括所有形式的强迫劳动和性买卖”。
- 一些处于供应链顶端的大型跨国公司努力查明非法招聘费，并将费用退回给移徙工人。
- 一些公司的内部政策非常关注移徙工人的权利。例如，一家大型饮料公司公开承诺执行一项移徙者不支付招聘费、安置费或交通费，包括在原籍国的费用的政策。⁴
- 全球民间社会开放工作组汇集了关于移徙工人和招聘的各种资源，并将不收费作为其倡议的一项优先内容。

B. 有效监管和监督

55. 要对招聘者进行有效监管和监测，就必须彻底禁止收取招聘费以及消除不道德剥削和虐待移徙工人做法有罪不罚现象。要解决劳动力招聘的复杂动态和不同要素，监测和监督就需要涉及多个层面。原籍国和目的地国招聘者必须推行发放有效许可证的做法，同时必须建立可靠的评级系统，供招聘者评估其商业做法是否符合人权和劳工标准。建立能开展跨国合作并统一监管标准的适当的独立许可和监管机构至关重要。
56. 监测和监督需要扩展到目的地国劳动力市场中移徙工人的待遇。有效的劳动视察对于提高这些保护至关重要。劳动视察员应当在包括家庭佣工工作的私人家庭在内的所有工作场所进行彻底、定期的突击视察，并通过定期直接与移徙工人谈话（必要时使用能胜任的独立口译员）和审查合同等方式，有效执行有利于所有工

⁴ 见脚注 2。

人的劳动法，无论工人的移徙身份为何，确信工人能够自行保管护照，得到身份证件，按时领取所有应得报酬，以及获得适当的住房条件。

57. 能够查明虐待和剥削的独立监测机制实例，如系统性供应链审计和独立的主管机构（如审计公司）的其他调查系统，包括通过以工会、国家人权机构、监察员或民间社会投诉为基础的调查系统，经过了讨论，但很少得到有效实施：需要做更多的工作。
58. 各国也应当确保其司法系统能够出色、及时地解决劳动剥削问题：以及为移徙者个人提供诉诸法律的途径；加强司法部门的作用，以帮助培养对于劳动招聘相关的法律总体规定的尊重。
59. 这种监测和监督的一部分，是对有效的数据收集系统进行投资。向符合道德的体系转变的一个重要步骤，是收集关于招聘做法的分类信息，作为制订与 2015 后可持续发展目标议程相关的衡量标准的整体组成部分。

C. 弥补法律和政策框架的空白

60. 除禁止收费外，还需要制订和统一关于招聘的法律和政策框架，以向整体上符合道德的体系转变。改革应包括批准并充分执行所有国际人权文书，包括两项 1966 年国际人权公约和《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》，以及 1997 年劳工组织《私营职业介绍所公约》（第 181 号）等相关的劳动标准和《达卡原则》等软性法律。所有这些标准适用于所有移徙者，无论其法律身份为何，也将国家保护个人不被第三方侵犯人权行为伤害的责任包括在内。
61. 改革应包括废除担保制度、移徙工人合同标准化和招聘机构与分包商正式建立关系的法律要求。
62. 制订实施法律改革所需的政策框架的关键一步是，编制多方利益攸关方行动计划。在国家和区域两级制订努力应对剥削性和虐待性招聘做法的行动计划，可以汇集民间社会组织、各国政府、私营部门、移徙者、国际组织和区域对话的观点，以阐明向完全符合道德的体系转变的明确愿景。鉴于国际劳动力移徙招聘的性质极为复杂，此类行动计划可在改善体系内政策连贯性方面发挥至关重要的作用。

D. 国际和区域合作

63. 国际和区域合作对于向符合道德的体系转变至关重要，因为必须维持公平竞争环境以取得进展。没有一个国家能够凭一己之力终止剥削性和虐待性招聘。此外，如上文所述，与招聘做法相关的国际政治经济学动力使集体行动变得关键。各国以可反馈到国家监管和许可制度中的系统方式分享关于不法招聘者的信息，签订以人权规范为基础的双边移徙协定，以及考虑对招聘费采取行动以维护公平竞争环境，都是国际和区域合作可采取的方式，以实现向符合道德的体系整体转变。

64. 区域协商进程是可用于进一步保护移徙者人权的区域和国际合作范例，一直在倡议标准化劳动合同的《科伦坡进程》就表明了这一点。这些区域论坛聚拢了来自各国和国际组织的代表，有时还有非政府组织的代表，他们就涉及共同利益和关切的移徙相关问题进行非正式、无约束力对话和信息交流。最近致力于扩展不同协商进程之间的对话，以促进原籍国与目的地国之间加强合作。

E. 增强移徙者权能

65. 移徙者本身在移徙过程中就是资源丰富的代理。他们总数庞大，有潜力成为向符合道德的体系转变的强大力量。通过信息和支助增强移徙者的权能，可以利用这种潜力和丰富资源，以促进向公平且符合道德的招聘体系转变的进程。移徙者必须了解自己的权利，并得到赋权，以在获得市场中不同行为体的可行情报的基础上做出决策。需要在移徙和招聘过程的每个阶段用移徙者能懂的语言随时提供信息。
66. 移徙工人之间分享信息方面有一些良好做法范例，包括：
- 国际招聘诚信体系，这是一个由国际移民组织促成的国际自愿“道德招聘”框架，移徙者通过该框架能够接触到依照道德招聘标准自愿获得认证的招聘者，还能分享关于不法招聘者的信息。
 - Contratados.org，这是一家分级网站，能让移徙者评论招聘者和雇主，并分享劳动力招聘方面的经历。目前，该网站关注从墨西哥前往美利坚合众国的低薪工人，但有计划扩充该网站。

F. 移徙者融入目的地国

67. 承认移徙者是权利持有人、承认他们为目的地国带来的好处，以及促进他们融入社会，是为国际劳动力移徙建立公平招聘体系的关键。不承认移徙工人的巨大价值，不支持他们融入，使得虐待和剥削合法化。
68. 目的地国可采取多种不同方式支持移徙者融入社会。推动移徙者诉诸司法，不用担心被发现、拘押或遣返，以帮助移徙者捍卫自身的权利，长期而言，能使新的移徙政策合法化，说明领土主权和人权并不是不能兼得的。确保移徙者无论以何种身份移徙，都能获得基本社保服务，将大幅减轻移徙者的危险处境。通过事实分析解决种族歧视和仇外心理，是帮助移徙者融入目的地国的另一个重要步骤。此外，提供获得永久居留权和公民身份的途径，不仅会对移徙者在目的地国的归属感和安全感产生实质性影响，也将是承认移徙工人在目的地国发展中的作用和价值的一个有力的象征性姿态。
69. 这种措施应当通过政治家承认流动性和多样性是当代民主社会核心要素的综合公共话语而纳入，从而为这种复杂的问题提供道德、知识和政治领导力。

G. 与私营部门互动协作

70. 私营部门是与影响移徙者人权的招聘做法相关的关键行为体。招聘者是私营实体，接受劳动力供应的公司也是私营实体。与移徙工人招聘相关的行为也会影响到可能并未直接与移徙工人签订合同的企业，这取决于其供应链的影响范围与管理。
71. 向符合道德的体系转变方面有强有力的商业案例，包括减少声誉和法律风险，提升企业经营效率和生产率收益，以及拓展供应链。政府、国际组织和商业协会必须利用这种商业案例以及主要的国际法律和政策标准，与私营部门接触，并使其了解主要问题和实现向符合道德的体系整体转变所需步骤。
72. 与私营部门接触方面的一个良好做法范例是国际招聘诚信体系，即上文讨论过的道德招聘框架：它为移徙者提供信息；是私营部门和公共部门利益攸关方开展对话的平台；并且使招聘者承诺不收取任何招聘费、不没收移徙者的护照，以及确保劳动力供应链中的透明度。

五. 结论和建议

73. 不道德招聘机构的业务做法复杂且不透明。这些做法以及移徙者承受的人权后果在不同国家、不同招聘者和不同部门之间各不相同。但是，经济剥削、暴力和胁迫是许多使用过不道德招聘者的移徙工人的共同经历。很显然，这种人类苦难极为普遍，因一系列系统失灵和不正当的经济政治激励而永久化。
74. 目前的低薪经济移徙者的招聘网牵涉到复杂的行为体网络，包括：原籍国和目的地国国家架构中许多不同的组成部分、招聘者本身、招聘机构的分包商、雇主、雇主的使用移徙工人的直接承包商、母公司和供应链更上层的其他商业实体、家庭、工会、商业协会、民间社会组织、工人本身及其亲友以及区域和国际组织。所有牵涉其中的行为体组成的网络非常复杂，不道德招聘采用不透明、隐蔽的方式，这使得充分了解该体系并为移徙者的权利建立明晰的问责制度十分困难。
75. 虽然向符合道德的体系整体转变无疑具有挑战性，但促进这种转变并没有超出各国政府的道德力量范围。企业并非在不受主权国家政府控制的真空中经营。政府设定私营实体开展活动的监管和法律环境。私营部门自愿合规不足以保护移徙者的权利，需要持久的政治意愿来确保政府使用其立法、政策制订、调查和司法权来保护个人权利，不论其国籍为何。
76. 各国必须以经济增长和高效的劳动力市场及其规范框架和人权及劳动法承诺的开明观念为基础，独立地和集体地利用能力转变底线，并逐渐培养完全符合道德的全球劳动力移徙招聘体系。

A. 对政府的建议

整体移徙政策以及识别推力因素

- 制订全系统基于人权的总体移徙和边境管理框架，将移徙工人的权利和需求以及有组织的流动带来的好处考虑在内，并激励规范、公开、受助的劳动力移徙。
- 识别与危险的劳动力移徙相关的推力因素，并在 2015 年后可持续发展目标议程和其他国际及国内政策行动范畴内在国内为人们创造体面工作机会。体面工作将增强人们的权能，以决定是否到海外求职做出知情决策并能够从容自如地对付招聘过程。
- 为进一步识别推力因素，在原籍国为适足的社会保障体系投资，以确保贫困和（或）经济或环境冲击不会迫使人们启动危险的劳动力移徙。

严禁收取招聘费

- 通过与包括移徙者和民间社会在内的所有利益攸关方协商，制订严厉禁止由移徙者支付所有各类招聘费的措施。确保政府拥有实施此项禁令的动力，移徙者承认支付过招聘费不会遭受经济上的处罚。
- 考虑严禁收取招聘费以创造公平竞争环境的集体行动选择，并确保关于国际竞争力的担忧不会影响向符合道德的体系整体转变。
- 将关于禁止收取招聘费的负责任招聘做法的商业案例宣传纳入与私营部门接触的工作中，并使商业协会参与促进此类商业案例。

加强与招聘做法相关的整体法律和政策框架

- 不同部门和不同技能水平的移徙工人的劳动合同实现标准化。基于此类标准化模式的劳动合同应当具体规定岗位说明、工资和劳动条件。
- 确保彻底消除基于国籍的薪酬歧视。
- 废除移徙者依靠雇主获得居住签证和工作许可、并因此易受虐待和剥削的“担保”制度。
- 制订立法以监管招聘机构与其代理、子代理或测试中心等其他形式的分包商之间的关系。招聘者应与所有代理和子代理做出正式的商业安排，明确阐述商业做法的追究和承担责任结构。
- 确保劳动法律规章的相关条款覆盖所有部门。确保特别关注一般在正规劳动监管之外运营的部门，如家政服务。
- 如果尚未批准，批准包括 1990 年《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》在内的全部 10 项核心国际人权文书。

- 批准保护移徙工人的其他关键国际法律标准，包括劳工组织第 87、97、143、181 和 189 号公约以及劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》和劳工组织《强迫劳动议定书》，并将其制定为法律。人权和相关的劳动标准适用于移徙过程每个阶段的所有移徙者，不取决于是某个主权领土的公民。
- 通过采取具体步骤执行关于移徙工人的联合国“尊重、保护、补救框架”，确保执行 2011 年《联合国工商业与人权指导原则》。
- 制订应对剥削性和虐待性招聘做法的国家和区域政策，汇集招聘过程涉及的多个利益攸关方的观点，阐明消除虐待和剥削的明确愿景，以及精确界定参与国际招聘工作的复杂的行为体网络的作用和责任。
- 通过外部独立审计机制等方式，为与招聘费和移徙工人相关的政策有效评价投资，以确保国家、区域和国际各级的稳健循证决策。
- 审查现有体系中的良好做法范例，制定策略复制这些实例，并在此基础上支持向符合道德的体系整体转变。
- 确保将强有力的性别平等分析纳入所有法律和政策，确保为众多的女性移徙工人的额外脆弱性提供保护。但是，此类保护绝不应限制其经济机会或行动自由。

有效的监管、监督和执法

- 建立非常稳健、透明和公开问责的招聘公司许可证制度。申请许可证的招聘公司必须遵守严格的人权和劳动法应尽义务。公司获得向移徙者提供招聘服务的许可证之后，应当持续接受关于人权影响的监管和监督。
- 要求为移徙者出国工作提供便利的招聘机构在原籍国和目的地国都取得许可证，以确保对招聘做法实施有效的双边监督。
- 如果招聘机构向移徙者收费和（或）被证实曾侵犯移徙者的人权或劳动权利，应吊销其许可证。许可证应接受履行人权义务方面的定期审查，这对于延长许可证期限至关重要。
- 确保控制措施落实到位，防止不法机构在许可证被吊销之后重新注册。制订分级计划，以评估招聘机构侵犯人权和劳工标准行为，以便移徙者有能力回避不法代理，并给予招聘机构遵守人权和劳动权利的市场激励。
- 作为分级计划的一部分，制订并保留剥削和（或）侵犯更广泛的人权和违反劳动法的不道德机构黑名单。
- 为目的地国工人劳动视察的全系统改进投资。劳动视察员必须与移徙工人接触，必要时由使用移徙者能懂的语言的口译员陪同。

- 对劳动视察员进行人权、劳工标准和剥削指标培训。制订明确而有效的问责机制，以便劳动视察员可藉此就此类侵犯人权和违反劳动法行为采取后续行动。
- 实施系统检查，以确保招聘者和雇主不会没收移徙工人的护照或其他身份证件或旅行证件。
- 确保劳动视察扩展至所有雇用移徙工人的部门，包括私人家中的家政工作。
- 探索电子政务解决方案，以确保对移徙工人合同及早进行有效登记，并防止合同在目的地国被替换。
- 确保查明不道德招聘做法之后所采取的行动决不对移徙者进行经济或刑事处罚。
- 目的地国应当为开设劳动部委的分支办事处而投资，与原籍国的地方当局合作，以支持落实符合道德的招聘体系。这些办事处可以开展联合宣传运动，登记和监测移徙工人的劳动合同，并对招聘链进行联合监督。
- 创造支持包括移徙工人在内的所有工人组建工会的监管环境，使工会在保护移徙工人人权和劳动权方面发挥关键作用。

区域和国际合作

- 目的地国与原籍国订立关于劳动力移徙的双边协定，此类协定以国际标准为基础，以充分落实移徙者人权和劳动权为优先事项，并且充分考虑到移徙者和民间社会观点。
- 通过区域协商进程继续对话，确保对话以需要向符合道德的招聘体系整体转变的长期和整体思想为指导。
- 确保在区域网络内分享关于剥削移徙工人的招聘机构的信息。建立从该区域信息分享到国家一级许可和监测系统的反馈循环。
- 在区域集团内部就解决移徙工人在原籍国和目的地国遇到的具体挑战和做法的监测和监督模型开展区域合作。
- 在不同的区域协商网络之间分享良好做法和关于招聘机构的情报。考虑向国际劳工组织和联合国人权事务高级专员办事处寻求技术援助，以支持向符合核心的国际人权和劳工标准且符合道德的招聘体系整体转变。

诉诸法律

- 消除诉诸法律方面的障碍，确保移徙者在招聘做法和劳动力移徙过程中权利受到侵害时能够有效获得法律补偿，而不是仅停留在纸上。

- 诉诸法律应主要通过司法和准司法途径，而不应仅依靠自愿补偿或私人救济方式，这些方式通常不能为移徙者提供适当赔偿，也不能有效惩罚侵权者。
- 加强独立司法部门的能力，为曾被招聘者剥削的移徙工人提供诉诸法律的途径，并创造制止虐待移徙者行为实际而持久的因素，从而惩罚施害者。
- 考虑设立专门法庭，以确保移徙者能够诉诸法律。此类专门法庭允许满足移徙者的个人需求，并允许对与劳动力移徙和招聘者有关的侵权行为进行系统审查。
- 动员对于确保所有移徙工人切实诉诸法律非常重要的行为体的参与，如：劳动视察员、社会工作者、国家人权机构、监察员、工会等。
- 向所有移徙工人提供易于获取的确保他们能切实诉诸法律的所有必要服务，如法律援助、口译和笔译服务、关于权利和可提供补救措施的信息，以及返回目的国作证或以其他方式伸张正义所需的人道主义签证。原籍国和目的地国的双边协定应当规定提供这类服务。
- 支持建立工会并落实结社和集会的自由权利，作为增强移徙者权能和帮助其诉诸法律的一种方式。
- 建立有效且便于获得的机制，帮助移徙者追回被雇主和招聘者收取的不当招聘费。

通过信息和支助增强移徙者的权能

- 向所有移徙工人提供招聘机构分级信息，包括列入黑名单的机构信息。以易于获取的形式（如互联网或移动电话服务）传播此类信息，确保译为所有相关语言。
- 为发展和传播关于移徙者诉诸法律的信息而投资，以便他们意识到自己的权利，如果受到招聘公司的剥削，知道获得支助和补偿的潜在途径。
- 增加并改进离境前培训和信息传播，以促进知情决策并提高潜在移徙者的语言技能和通用技能等技能水平。
- 确保移徙者在目的地国随时可获得领事支助，以便他们能够获得有关摆脱被剥削处境的途径的信息和协助，并获得诉诸法律的机会和社会保障服务。
- 增强目的地国使团中劳工专员的能力，以使它们能够扩大其工作范围，并对打击不法招聘者的做法给予更多关注。

移徙者融入目的地国

- 将一揽子基本应享福利（食物补贴、厨房设施、安全饮用水、生活区面积和质量、医疗等）作为移徙工人的必需品纳入劳动合同法中。
- 确保移徙者在遇到困境时可以获得住房和保健服务等政府设施。
- 将法院、劳动视察或保健服务等政府服务与移徙执法部门隔离，以使移徙者能够获得基本服务而不担心被驱逐出境。
- 为建立工会创造有利环境，允许移徙工人行使其结社、集会和集体谈判自由。
- 通过基于事实的分析和长期思考，质疑并反对纵容种族主义和仇外心理、加剧其社会孤立和危险处境的移徙者代表状况。
- 将这些分析纳入政治话语以及公共交流战略和教育课程中。
- 确保劳动力市场和广大社会中针对移徙工人的种族主义和仇外心理由司法部门实施了充分调查和惩戒。
- 建立机制，使为目的地国经济做过宝贵贡献的长期移徙工人，无论技能水平如何，都能够有机会获得永久居留权和公民身份。

与私营部门接触

- 与私营部门合作，确保在人权标准的基础上，整个移徙管理体系的发展反映出对于真实需求及其与劳动力市场的差距的全面理解。
- 与私营部门更广泛地合作，确保将他们的观点纳入法律和政策辩论中。
- 使私人组织更加认识到商业做法对人权的影响，并支持他们执行关于招聘做法的《联合国工商业与人权指导原则》。
- 将国际商业协会、工会和劳工组织纳入与私营部门的对话中，以利用其影响范围和影响力支持向符合道德的劳动力招聘体系转变。
- 在制订和履行政府合同中所涉的人权应尽义务方面以身作则。重点关注并奖励政府工作承包中符合道德的招聘机构，并确保在招标过程中考虑到符合道德的招聘成本。对政府供应链任何环节中的收费现象和更广泛的侵犯移徙工人权利行为采取零容忍政策。定期进行严格的独立审计，以确保合规。

数据收集

- 为国家数据收集而投资，以发展对于移徙的推力和拉力因素、招聘做法以及国民移徙模式的制度性理解。

- 利用区域协商过程发展区域一级的数据收集和分享，以便更加全面地了解不同原籍国和目的地国的趋势。
- 与相关的国际组织建立伙伴关系，以进一步发展对于国际劳动力招聘全球趋势的集体理解。
- 作为制订与 2015 年后可持续发展目标议程相关的衡量标准的组成部分，确保数据收集的连贯性，以有效支持监测和评价，并为有效的法律和政策提供证据基础。
- 确保所有数据收集系统包括分类衡量标准，以充分理解劳动力移徙和招聘格局。

B. 对私营部门组织的建议

- 确保《联合国工商业与人权指导原则》中与移徙工人有关的“尊重、保护、补救框架”得到充分实施。
- 遵守所有相关的国际人权和劳动标准。
- 执行对工人支付招聘费零容忍的政策。
- 审计供应链，并确保所有承包商和分包商履行人权应尽义务。
- 出台清晰的政策，解决企业经营和（或）供应链中不道德招聘活动的查明问题。
- 建立机制，确保将所有查明的招聘费退还给移徙者。
- 永不没收工人的护照以及对工人的行动自由施加任何其他限制。
- 支持移徙工人的集会、结社和集体谈判自由权利。与代表移徙工人的工会展开公平对话。
- 支持执行指明职责范围、工资和劳动条件的标准合同条款。
- 为所有移徙工人提供在目的地国工作期间的各种食宿选择，包括独立于就业安排和招聘者的选择、食品和保健服务。确保所有的工作场所条件都符合劳工组织的标准。
- 将与移徙工人招聘有关的人权应尽义务纳入投资决定中。
- 通过国际商业协会和其他协作机制，在向符合道德的招聘体系转变，包括在改革使剥削移徙者行为永久化的经济激励措施中扮演全球领导角色。
- 分享当前体系中的最佳做法，并在此基础上发展符合国际人权和劳动标准的新的商业模式。

- 在所有公司和行业协会法规和指南中明确说明所有移徙工人的人权。

C. 对国际组织的建议

- 支持各国政府通过分享良好做法指导和制订严格的行为准则，出台更加健全的法律、许可证制度和监测机制。
- 考虑如何将更加健全的与企业有关的侵犯行为的监测机制和具体的问责措施纳入联合国人权架构。
- 进一步鼓励各国政府批准《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》、劳工组织《第 181 号公约》和其他相关标准。
- 联合国工商业和人权工作组应关注招聘做法问题并考虑制订准则。
- 支持会员国促使私营部门认识到侵犯人权问题，并执行准则和其他国际标准。
- 提供所要求的任何技术合作，以支持会员国向符合道德的国际劳动力招聘体系转变。
- 改进不同的联合国机构之间在招聘费方面的协调。
- 支持各国政府在国家、区域和国际各级发展共同的数据收集系统，以帮助充分了解趋势和根本原因。
- 将对移徙者受到不道德招聘者虐待和剥削的特殊脆弱性的关切纳入 2015 后可持续发展目标议程和移徙管理的进一步制订和实施中。
- 考虑原籍国的发展方案编制如何应对促使移徙者出国寻求危险机会的推力因素。应当关注此类方案的所涉性别问题。