

关于劳务移民问题的多边框架

赋予劳务移民以权利为基本
途经的非约束性原则与指导方针

国 际 劳 工 组 织

关于劳务移民问题的多边框架

赋予劳务移民以权利为基本途经的非约束性
原则与指导方针

国 际 劳 工 局 日 内 瓦

版权©2007 年国际劳工组织
第一次印刷

根据《世界版权公约》之议定书二的规定，国际劳工局的出版物享有版权保护。不过，该局出版物的简短摘录可不经授权予以使用，条件是要说明资料的来源。若寻求再版或翻译的权利，应向国际劳工组织出版局(权利和批准科)提出申请，地址是：国际劳工局，CH-1211，日内瓦 22，瑞士，或者按以下邮址发送电子邮件：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎提出这类申请。

在英国权利批准机构：90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], 在美国版权清算中心, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com], 或者在其他国家联合再版权利组织登记的图书馆、机构和其他用户，可根据为此目的发给的批准证书出版复制本。

国际劳工局， 国际移民计划

国际劳工组织关于劳务移民问题的多边框架

以权利为基本途径的非约束性原则与指导方针

日内瓦，国际劳工局，2006年，第55 页。

体面劳动、就业创造、就业政策、国家计划、议程、技能开发、社会对话、工作条件、工作中的基本权利、性别平等、劳务移民、汇款等

ISBN: 978-92-2-519118-2 & 978-92-2-519119-9

还有法文版：Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non-contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits. (ISBN: 92-2-219118-8 & 92-2-219118-5), 日内瓦, 2006 年。

国际劳工局出版数据编目科

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商品名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商品名称、商品和制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物可以通过大书店或国际劳工组织在许多国家的地方办事处获得，也可以直接从国际劳工局出版部门获得，地址是：国际劳工局，CH-1211 日内瓦 22，瑞士。新出版物的目录清单可从上面的地址或者通过电子邮件：pubvente@ilo.org 免费获得。

欢迎浏览我们的网站：www.ilo.org/publns

排版：瑞士

印刷：国际劳工局，日内瓦，瑞士

序言

为就业而进行的移民及其同发展的种种联系，现已凸显为影响世界上大多数国家的一个全球性问题，并已成为国际、地区和国家政策议程中的一个重要议题。移民工人通过劳动，为就业国的经济增长与发展做出了贡献。原籍国也从他们的汇款和他们在移民经历中所获得的技能受益匪浅。然而，移民进程也面临着严峻挑战。许多移民工人，特别是低技能工人遭受着严重的虐待与剥削。妇女自行移民的人数在日益增多，现已几乎占全部国际移民的半壁江山，她们面临着特别的保护问题。在面对跨境劳动力流动遇到越来越多障碍的同时，非正常移民和贩运人口的增多也对人权和劳动权利的保护构成了严峻挑战。

鉴于劳务移民队伍的膨胀和日益加大的复杂性，国际社会除了过去几十年来制定的国际标准以外，需要以新的手段去掌控它。国际劳工组织以其三方性结构(即政府、雇主和工人)、在劳动问题上的授权、制定标准的能力，以及在劳动世界或通过劳动世界促进社会正义的持久经验，在为各国政府、社会伙伴和其他利益攸关方制订劳务移民政策与实践的原则与指导方针中承担着一种责任，并发挥着独特的作用。

就是在这样一种背景下，国际劳工组织近年来促成了广泛的对话，例如，由国际劳工组织召集和由不同背景的杰出人士组成的全球化社会层面问题世界委员会指出，由于缺乏掌控跨境移民流动的多边框架，一连串的问题，包括对移民工人的剥削、非正常移民的增加、人口贩运的陡增，以及发展中国家人才的流失等问题凸现出来。2004年，国际劳工大会第92届会议就移民工人问题进行了一般性讨论，并一致通过了一项关于在全球经济中公平对待移民工人的决议。该决议要求国际劳工组织制定一项关于劳务移民问题的行动计划。该决议指出：“人们在寻找机会、体面工作和人身安全方面的灵活性的不断提高，已经引起决策者的注意，并实际上在世界的每个地区促进了

序 言

多边合作与对话。国际劳工组织在促进劳务移民的利益最大化和风险最小化方面可以发挥核心作用。”

该项行动计划的核心内容是制定了一项以权利为基础的劳务移民多边框架。国际劳工组织召集了三方专家会议。此次三方专家会议于2005年10月31日至11月2日在日内瓦召开，会上讨论并通过了国际劳工组织关于劳务移民问题的多边框架：赋予劳务移民以权利为基本途径的非约束性原则与指导方针。2006年3月，国际劳工组织理事会在第295次会议上决定出版和散发该框架。

劳务移民多边框架对制定实际指导方针与行动所提出的广泛需求做出了深思熟虑的反应，目的旨在使劳务移民对各方带来的好处最大化。框架如下：

- 讨论国家、地区和国际移民政策制定者所面临的主要问题；
- 框架是从相关的国际标准和国际劳工组织成员的劳务移民政策和实践的环球评论中筛选出来的一种关于劳务移民政策的原则、指导方针和最佳实践的综合汇编；
- 讨论涉及所有人的体面劳动、移民管理、移民工人保护、促进移民和拓展联系，以及扩大国际合作的重要主题；
- 是一个非约束性的框架，它明确承认所有国家拥有自主决定其本国移民政策的主权；
- 承认社会伙伴、社会对话和三方性原则在劳务移民政策中的关键作用；
- 倡导涉及女性移民工人所面临的特殊问题的性别敏感的移民政策。

该框架对各国政府、雇主和工人组织，以及所有涉及发展、强化、贯彻和评价国家、地区和国际劳务移民政策与实践的其他各方，都将是有益的。国际劳工组织同其成员一道计划定期更新附件2中所包含的最佳实践汇编内容，并在推广该框架的进程中随时准备提供专家的支持与指导。

胡安·索马维亚

总干事

国际劳工组织

目 录

	页 次
序言	v
导言	1
引言	3
一、 体面劳动	5
二、 关于劳务移民的国际合作方式	7
三、 全球知识基础	9
四、 劳务移民的有效管理	11
五、 移民工人的保护	15
六、 防止和反对虐待移民的实践	21
七、 移民程序	23
八、 社会融合与包容	27
九、 移民和发展	29
附件 1 国际劳工组织关于劳务移民多边框架的 国际劳工公约及建议书列表	33
附件 2 最佳实践范例	35

导 言

三方专家会议通过的关于国际劳工组织劳务移民多边框架赋予劳务移民以权利为基本途径的非约束性原则和指导方针

(日内瓦，2005年10月31日至11月2日)

三方专家会议，

回顾了国际劳工组织长期寻求的改善那些在本国以外的其他国家受雇的男人和女人的工作和社会条件；

考虑到国际劳工组织以其独特的三方性结构、能力和在社会领域的长期经验，在涉及制定政府、工人和雇主组织的指导原则方面所发挥的重要作用。

牢记促进国际劳工组织全球就业议程中所强调的体面工作议程和在有人生活的地区创造工作岗位；

考虑到联合国、相关专业机构和国际移民组织的各项移民计划与活动；

记录着全球化社会层面问题世界委员会和国际移民全球委员会的贡献；

回顾了国际劳工组织1997年召开的关于国际劳工组织在移民领域的未来活动的三方专家会议；

2004年国际劳工大会第92届会议在其报告VI“努力在全球经济中公平对待移民工人”的基础上进行了关于劳务移民融合方式的一般性讨

导 言

论，从而导致国际劳工大会一致通过了一项决议和多项结论，指示国际劳工组织及其成员，特别是与其他相关的国际组织一道为移民工人执行一项行动计划；

考虑到国际劳工大会提出的行动计划包括制定一项为赋予劳务移民以权利为基本途径的非约束性多边框架，该行动计划考虑了劳动力市场的需求、各国决定本国移民政策的主权，以及为了更广泛地应用国际劳工标准和有关移民工人的其他标准的相关行动；

考虑到非约束性多边框架也是旨在加强国际劳动组织和其他有关国际组织之间的合作，特别是在为了促进行动计划和促使国际劳工移民政策的一致性同日内瓦移民小组和地区性组织进行合作的情况下所做的合作；

因此，要求理事会将以下框架记录在案。该框架可引用为国际劳工组织关于劳务移民问题的多边框架，赋予劳务移民以权利基本途径的非约束性原则和指导方针，并邀请国际劳工组织成员国政府，雇主和工人组织，以及相关的国际组织共同完善和尊重其内容。

引言

1. 为就业而移民是一个重要的现已影响到世界大多数国家的全球性问题。今天处于运行中的两大劳动力市场力量导致了劳务移民的上升——许多处于工作年龄的人在自己的国家要么找不到工作，要么找不到能够养活自己和家人的合适工作，与此同时，另外一些国家又缺乏充实其各经济领域工作岗位的工人。其他因素包括人口变化、社会经济和政治危机，以及发达国家和发展中国家内部和之间日益拉大的工资差距。结果导致了为就业而进行更多的跨越边境的流动，而妇女为工作而进行的独立移民在数量上大大超过以往，现已约占到所有移民工人的半数。
2. 劳务移民对输出和输入移民工人的国家以及对工人本身能够带来许多有利因素，还可以在经济增长与发展方面帮助原籍国和目的地国家。在承认各国拥有制定本国劳动与移民政策主权的同时，重要的是直接关注为有效管理和保护劳务移民而采取连贯的和综合性的国家政策的需要。应对移民工人在性别、种族和移民地位方面所面临的多种劣势与歧视给予特别的关注。此外，当一些国家采取独立行动时，同工人跨越国境流动相关的问题是无法得到有效解决的。因此，在管理劳务移民方面进行国际合作对解决国家利益问题是颇有价值的。
3. 非约束性国际劳工组织多边框架使 2004 年国际劳工大会第 92 届会议通过的有关在全球经济中公平对待移民工人的决议与结论开始生效。该项结论第 23 段指出：为了支持成员国制定更为有效的劳务移民政策，三方成员一致同意制定一项考虑各国劳动力市场需求的、赋予劳务移民基本权利方法的非约束性多边框架。这样一个框架将取自于和建立在以下可以获得的信息的基础上，即那些从事国际劳务移民国家的政策和最佳实践、现有的关于提高劳务移民经济效益的建议、相关的国

际劳动标准、《1998 年关于工作中的基本原则和权利宣言及其后续文件》和其他相关的国际标准。(参见附件 1)

尤其是要考虑《1949 年移民就业公约》(修订), (第 97 号)和《1975 年移民工人(补充条款)公约》(第 143 号)及其相关的第 86 号建议书和第 151 号建议书所强调的原则。如果这些公约已被批准, 应该受到充分的尊重。

4. 国际劳工组织多边框架包含非约束性的劳务移民原则和指导方针。它来自于广泛的调研, 以及世界各地劳务移民实践的汇集与回顾。它取自于相关的国际标准和国际与地区政策指导方针, 包括国际移民管理议程所包含的原则。因此, 要求各国政府和社会伙伴执行这些原则和指导方针。该框架包含附件 2 中的最佳实践范例。根据这些原则, 下面参考了同这些原则有关的相关标准。该框架中的条款不应限制或影响由于批准国际劳工组织公约所应承担的义务。它的目的旨在为各国政府、雇主和工人组织在制定、加强和贯彻国家与国际劳务移民政策方面提供实际指导。它也可以为其他对劳务移民问题有兴趣的各方提供指导。
5. 在承诺促进对所有人的体面劳动的更为广阔的前提下, 多边框架的目的是要在其他国际组织的协助下, 促进国际劳工组织三方成员之间以及他们同国际劳工局之间的合作与磋商, 以便帮助他们贯彻更为有效的劳务移民政策, 包括有关移民工人的权利、就业和保护政策。

一、体面劳动

1. (a) 促进所有处于工作年龄的男人和女人，包括移民工人在自由、平等、安全和人类尊严的条件下，获得体面的和生产性的工作机会。
- (b) 国际劳工组织体面劳动议程促进了所有人获得自由选择就业、承认工作中的基本权利、可使人们满足其基本经济、社会和家庭需求与责任的工资，以及工人及其家庭成员适当的社会保护水平。

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 1.1. 根据该框架原则1(a)和(b)款，制定与实施能创造体面的、生产性的工作岗位的经济和社会政策；
- 1.2 在国家层面支持和实施全球就业议程。

二、关于劳务移民的国际合作方式

2. 各国政府在同雇主和工人组织进行磋商的情况下，应进行国际合作，以促进以就业为目的的移民管理。¹各国政府、雇主和工人组织应在下面制订的指导方针的基础上同国际劳工组织一道促进国际和地区层面的劳务移民政策的一致性。国际劳工组织应促进同其他有关国际组织的对话，以便在非约束性的国际劳工组织劳务移民多边框架的基础上制定一项有关劳务移民的协调办法。

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 2.1. 在劳务移民问题上，发展政府间的信息交流；
- 2.2. 在劳务移民政策上，在同社会伙伴、民间团体和移民工人组织进行磋商的情况下，发展政府间的对话与合作；
- 2.3. 在处理不同的劳务移民问题方面，诸如入境程序、流动、家庭团聚的可能性，融合政策和回国问题，特别是包括具体的性别趋势等问题方面，促进目的地国和原籍国之间达成双边和多边协议，如果适当的话；
- 2.4. 促进对创造或增加发展中国家女人和男人体面劳动机会的项目和计划的开发援助；
- 2.5. 建立地区、国际的和多边层面的三方磋商机制；

¹ 第 97 号公约(第 10 条)和第 86 号建议书。

关于劳务移民的国际合作方式

- 2.6. 促进原籍国和目的地国工人组织之间的双边和多边协议，以便提供信息交流与会员资格的转移；
- 2.7. 促进国际劳工组织作为劳务移民主要机构的作用，包括它同直接或间接涉及劳务移民问题的其他地区或国际组织之间的相互作用。

三、全球知识基础

3. 知识和信息对于制订、执行和评估劳务移民政策与实践是至关重要的，因此，在搜集和运用方面应给予优先考虑。

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 3.1. 改善政府收集和分析劳务移民数据，包括性别分解和其他数据，以及将其运用于劳务移民政策的能力与结构；
- 3.2. 鼓励并促进劳务移民数据的国际交流，比如为国际劳务移民数据库提供信息；
- 3.3. 促进并支持对劳务移民问题的研究，包括输出移民对原籍国的影响，以及输入移民对目的地国的贡献，并促进和支持对研究成果的传播；
- 3.4. 开发劳动力市场信息的双边和多边交流；
- 3.5. 持续不断地收集和交换有关劳务移民最佳实践的资料。

四、劳务移民的有效管理

4. 所有国家都拥有制定本国管理劳务移民政策的主权。国际劳工标准和其他国际标准，以及适当的指导方针应发挥重要的作用，以使这些政策保持连贯、有效和公正。²

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 4.1. 制订并执行一致的、全面的、连续的和透明的政策，以便以有利于所有移民工人及其家庭成员，有利于原籍国和目的地国的方式有效地管理劳务移民；
- 4.2. 确保劳务移民，就业和其他国家政策之间的连贯性，以便认识劳务移民所产生的广泛的社会和经济影响，并促进所有人的体面劳动和促进充分的、生产性的和自由选择就业；
- 4.3. 制订并执行国家和地区以及全部由国际劳工标准、其他相关国际标准和有关移民工人的多边协议指导的多边劳务移民政策；
- 4.4. 实施确保解决某些移民工人团体，包括处于非正常状态的移民工人所面临的具体弱点的政策；
- 4.5. 确保劳务移民政策具有性别敏感性，并强调移民过程中妇女经常面对的问题，特别是受虐待的问题；

² 《1949年移民就业公约》(修订)，(第97号)；《1949年移民就业建议书》(修订)，(第86号)；《1975年移民工人(补充条款)公约》(第143号)；《1975年移民工人建议书》(第151号)；《1964年就业政策公约》(第122号)。

- 4.6. 让劳动部在劳务移民的政策制订、政策解释和行政管理方面发挥关键性作用，以确保对劳动与就业政策的考虑受到充分重视；
 - 4.7. 在所有涉及劳务移民的政府部委、权力当局和机构之间，建立一种确保协调与磋商的机制；
 - 4.8. 确保这些政府部委中的具体结构和机制拥有必要的开发、制订和执行劳务移民的政策职能和能力，若可能的话，包括建立一个处理移民工人问题的具体单位；
 - 4.9. 确保相关的政府部委在执行移民政策方面拥有充裕的财力和其他资源；
 - 4.10. 建立三方性程序，以确保在劳务移民问题上同雇主和工人组织进行磋商，并考虑他们的观点。
- 5. 应考虑扩大正常的劳务移民渠道，考虑劳动力市场的需求和人口的发展趋势。³**

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 5.1. 建立重视性别问题的定期、客观地分析劳动力市场的系统和结构，包括：
 - 5.1.1. 部门、职业和地区范围的劳动力短缺及其原因，以及相关的劳动力供应问题；
 - 5.1.2. 原籍国和目的地的技能工人短缺，包括公共部门、卫生和教育部门的短缺情况；
 - 5.1.3. 人口分布趋势，特别是老龄化和人口增长对劳动力供求的长期影响；

³第 97 号和 143 号公约，以及第 86 号和 151 号建议书。

- 5.2. 以明确的标准，包括劳动力市场需求为基础，建立移民工人入境、就业和居住的透明政策；
 - 5.3. 在适当时候建立通过双边、地区或多边协议促进移民工人流动的政策和程序；
 - 5.4. 促进地区一体化方案下的劳动力流动；
 - 5.5. 确保临时工作计划应符合已有的劳动市场需求，并确保这些计划应尊重平等对待移民工人和本国工人的原则，以及执行临时工作计划的工人享有该框架第8条和第9条原则所规定的权利。
- 6. 社会对话对制定良好的劳务移民政策是十分必要的，应推广和实施社会对话。⁴**

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 6.1. 建立和加强国家层面的社会对话程序，以确保围绕劳务移民的各方面问题进行磋商，包括对教育大纲和教材的准备，以及对移民工人和那些考虑进行劳务移民的人，也许会有不同需要的男人和女人提供服务和帮助；
- 6.2. 促进雇主和工人组织参与国际、地区、国家的和其他层面的论坛，包括通过建立三方性磋商程序；
- 6.3. 在雇用外国工人过程中所面临的实际机会与挑战方面，促进与雇主组织的对话与磋商；

⁴ 《第 143 号公约》(2.2, 4, 7, 12(a), 12(e) 和 14(b)条)；《1976 年三方协商(促进履行国际劳工标准)公约》(第 144 号)；第 86 号建议书(4.2 和 19 段)；第 151 号建议书 (4, 6(b), 7(1), 9, 14, 25(2) 和 29 段)。

劳务移民的有效管理

- 6.4. 在劳务移民构成的令人特别关注的问题上和工人组织援助移民工人的作用问题上，促进同工人组织的对话与磋商；
 - 6.5. 促使男性和女性移民工人参与对话与协商。
- 7. 各国政府和社会伙伴应就劳务移民政策同民间团体和移民协会进行协商。**

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 7.1. 同促进移民工人权利和福利的被证实为重要的民间团体和移民协会，即社会伙伴进行协商并获得它们的支持；
- 7.2. 鼓励在社会伙伴、民间团体和移民协会中建立网络联系。

五、移民工人的保护

8. 所有移民工人，不管其地位如何，其人权都应得到改善和保护。特别是所有移民工人都应该从1998年国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言以及后续文件中获益，这些原则和权利在国际劳工组织的八项基本公约⁵和相关的联合国人权公约中都有反映。

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 8.1. 各国政府应确保改善和保护人权的国家法律与实践应用于所有的移民工人，并应受到所有各方的尊重；
- 8.2. 应向移民工人提供他们应享有的人权和应承担的义务方面的信息，并应帮助他们捍卫自己的权利；
- 8.3. 各国政府应提供有效的保护移民工人人权的强制执行机制，并应对所有涉及移民事务的政府官员进行人权方面的培训；
- 8.4. 应该通过、实施和强制执行法律和政策，以便：
 - 8.4.1. 根据第87号公约保证男女移民工人自由结社的权利，并根据第98号公约保证他们加入工会时有权利在那些工会组织里任职，并保护他们不因从事工会活动而遭受歧视，以及确保雇主和工人组织兑现这些权利；

⁵ 《1948年结社自由和保护组织权利公约》(第87号)和《1949年组织权利和集体谈判权利公约》(第98号)；《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)；《1951年同酬公约》(第100号)；《1958年(就业和职业)歧视公约》(第111号)；《1973年最低年龄公约》(第138号)；和《1999年最恶劣形式的童工公约》(第182号)。

- 8.4.2. 保护移民工人摆脱强迫劳动条件，包括摆脱缠身的债务和贩卖人口活动，特别是保护处于非正常状态下的移民工人或其他特别易受这种条件袭击的移民工人团体；
- 8.4.3. 遵照第138号公约，确保尊重准入就业的最低年龄，并遵循第182号公约，有效地禁止最恶劣形式的童工，包括贩卖人口和强迫移民儿童和移民工人的孩子劳动；
- 8.4.4. 在就业和职业领域，消除对移民工人的所有形式的歧视。
9. (a) 除另有规定外，所有的国际劳动标准都适用于移民工人。国家关于劳务移民和移民工人保护的法律法规都应接受有关国际劳动标准和其他国际与地区标准的指导。
- (b) 保护移民工人需要一种良好的基于国际法的法律基础。在制定关于保护移民工人的国家法律和政策时，各国政府应接受《1949年移民就业公约》(第97号)、《1975年移民工人(补充条款)公约》(第143号)和与此配套的第86号和151号建议书的重要原则的指导，特别是在那些关于正常情形下平等对待本国公民和移民工人，以及保护所有移民工人的最低标准方面，更应如此。《1990年保护所有移民工人及其家庭成员权利的国际公约》所包含的原则也应该予以重视。如果已批准这些公约，应予以充分执行。
- (c) 在就业、劳动监察、社会保障、生育保护、工资保护、职业安全与卫生以及农业、建筑和饭店与餐馆行业领域，国家法律与政策也应接受其他有关国际劳动组织标准的指导。⁶

⁶相关的具体公约是：《1925年(事故赔偿)同等待遇公约》(第19号)、《1947年劳动监察公约》(第81号)、《1949年(公共合同)劳动条款公约》(第94号)、《1949年保护工资公约》(第95号)、《1952年社会保障(最低标准)公约》(第102号)、《1958年种植园公约》(第110号)、《1962年(社会保障)同等待遇公约》(第118号)、《1964年)就业政策公约》(第122号)、《1969年(农业)劳动监察公约》(第129号)、《1970年确定最低工资公约》(第131号)、《1977年护理人员公约》(第149号)、《1981年职业安全和卫生公约》(第155号)、《1982年维护社会保障权利公约》(第157号)、《1985年职业卫生设施公约》(第161号)、《1988年建筑业安全和卫生公约》(第167号)、《1991年(旅馆和餐馆)工作条件公约》(第172号)、《1995年矿山安全和卫生公约》(第176号)、《2000年生育保护公约》(第183号)和《2001年农业安全和卫生公约》(第184号)。

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 9.1. 考虑到有关移民工人的国际劳动组织公约和其他国际标准，特别是国际劳工组织第97号和第143号公约，以及《1990年保护所有移民工人及其家庭成员国际公约》所强调的原则，那些已经批准和正在考虑批准这些公约的国家，应充分尊重这些原则，而那些迄今尚未批准这些公约的国家，也应执行这些公约的各项条款；
- 9.2. 根据该框架第8条和第9条原则，应采取措施，确保所有移民工人能从所有的相关国际劳动标准中获益；
- 9.3. 根据第97号公约，应采取和执行促进和旨在确保正常移民工人和本国公民在国家劳动法律与实践和获得适用的社会保护方面受到平等待遇的国家政策；
- 9.4. 根据第143号公约和第151号建议书，应采取措施，确保合法移民工人就业一段时间之后在就业与培训机会方面能享受同所在国公民同等的待遇；如果失业，应允许他们有充足的时间寻找工作；
- 9.5. 采取措施，以确保所有离开就业国的移民工人能够获得就业应得的任何尚未支付的报酬和津贴，而作为可行的办法，应给予一段合理的滞留该国的时间，以寻求补偿尚未支付的工资；
- 9.6. 采取措施，以确保获得长期就业合同的移民工人一旦失去工作能力时能获准在该国居住；
- 9.7. 确保对临时移民工人权利的限制不要超越相关的国际标准；
- 9.8. 根据相关的国际劳工组织标准，应采取措施，以确保国家劳动立法和社会法规覆盖所有的男性和女性移民工人，包括家政工人和其他脆弱群体，特别是在就业、生育保护、工资、职业安全与卫生以及其他工作条件领域，更应如此；
- 9.9. 签署双边、地区或多边协议，以向正常移民工人和处于非正常情形下的移民工人，如果适当的话，提供社会保障待遇和福利，以及可以携带的社会保障待遇；

移民工人的保护

- 9.10. 采取措施，以确保移民工人及其随行家庭成员能够获得医疗照顾，并按最低标准获得紧急医疗救护，并确保正常移民工人和随行家庭成员能按医疗保险的规定享受同所在国公民同样的待遇；
- 9.11. 应采取措施，以确保所有移民工人都能按期直接领到工资，都能按其愿望自由支配自己工资，并按国家法律和惯例，在就业终止时能领到符合有关国际劳工组织标准规定的全部工资；
- 9.12. 应采取措施，以确保在法律与实践领域使所有移民工人都能在职业安全和卫生保护方面享有同所在国工人同等待遇的好处，包括采取措施，以解决某些职业和行业的移民工人的保护特殊风险，尤其是农业、建筑业、采矿业、旅馆和餐馆业以及家政服务行业的风险，应解决妇女所面临的特殊风险，而且如果适宜的话，还应促进工作场所的机会；
- 9.13. 采取措施，以便将非正规经济活动转变为正规经济活动，并确保从事非正规经济活动的移民工人能从该框架第8条和第9条原则所提及的权利中分享益处；
- 9.14. 雇主和工人组织应将男女移民工人具体关心的问题纳入集体谈判和社会对话中去讨论。

10. 根据国际劳动标准和可适用的地区标准，该框架第8条和第9条原则所提及的所有移民工人的权利应受到国家法律法规有效适用和强制执行的保护。⁷

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 10.1. 对雇用移民工人的所有工作场所实行劳动监察，以便有效地跟踪其工作条件和监督就业合同的执行；

⁷有关的具体标准是，《1947年劳动监察公约》(第81号)，《1969年农业劳动监察公约》(第129号)，以及第97号和143号公约。

- 10.2. 确保劳动监察机构或有关职能当局拥有必要的资源，并确保劳动监察人员在处理移民工人的权利和满足男女移民工人不同的需求方面受到充分的培训；
- 10.3. 促进订立书面就业合同，以作为判断义务和责任的基础，并促进建立劳动合同登记机制，这对保护移民工人是十分必要的；
- 10.4. 促进并讨论国际劳工组织与其他国际机构一道制定的多边框架，以确保该框架第8条和第9条原则所提及的移民工人和所在国工人享受同等待遇并执行同等权利的原则不要在其政策和计划中受到破坏；
- 10.5. 对所有权利遭到侵害的移民工人提供有效的补救措施，并为所有移民工人创建有效的和可行的倾诉冤情和寻求不受歧视、胁迫或报复的补救措施的渠道；
- 10.6. 由招聘和雇用移民工人的任何人或所有人，以及法人实体向移民工人提供侵害其权利的补救措施；
- 10.7. 对所有侵害移民工人权利的责任人实行有效的制裁和惩罚措施；
- 10.8. 向移民工人提供有关其权利的信息并帮助他们捍卫自己的权利；
- 10.9. 向雇主和工人组织提供有关移民工人权利的信息；
- 10.10. 在实行行政管理和法律诉讼程序时，为移民工人提供口译和笔译服务，如果有必要的话；
- 10.11. 根据国家法律和惯例，对涉及有关就业和移民的法律诉讼程序的移民工人提供法律服务。

六、防止和反对虐待移民的实践

11. 各国政府应在同社会伙伴协商的情况下，制订和实施防止虐待行为、偷运移民和贩卖人口的措施，并应努力防止产生非正常劳务移民。⁸

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 11.1. 通过并实施立法与政策，以防止非正常劳务移民的发生，消除虐待移民的条件，包括贩运男女移民工人；
- 11.2. 加强旨在发现和识别虐待移民工人行为的措施，包括体罚、性骚扰或性侵犯、限制行动、强加债务、强迫劳动、拒付、少付或拖欠工资和津贴、扣押护照、身份证或旅行证件，以及威胁向当局告发，特别是那些处于通常法规与保护渠道之外的部门，如家政工作；
- 11.3. 对权利受到侵害的移民工人，不论他们的移民地位如何，实施有效的和可行的补救措施，包括对违反就业合同的补救措施，例如赔偿现金；
- 11.4. 对虐待移民工人负有责任的个人和实体实施制裁和惩罚措施；
- 11.5. 采取措施，鼓励移民工人和人口买卖活动的受害者揭发虐待、剥削和侵害他们权利的行为，重视妇女和儿童的特殊情况，并为此建立移民工人诉说冤情和寻求补救措施而不受胁迫或报复的机制；
- 11.6. 禁止扣留移民工人的身份证件；

⁸第 29 号、105 号、138 号和 182 号公约；第 97 号公约(附件 1 第 3 条和附件 2 第 8 条，第 13 条)；第 143 号公约第一部分；1990 年国际公约(第 21 条)。

防止和反对虐待移民的实践

- 11.7. 创建和加强信息交流与合作的渠道或结构；以消除虐待移民的条件；
- 11.8. 散发有关人口贩卖活动的信息，以警示处于危险中的潜在受害者，并提高公众对该问题的认识；
- 11.9. 援助和保护被拐卖的受害者和其他受到虐待的移民，尤其要重视妇女和儿童的特殊需要；
- 11.10. 采取政策，消除贩卖人口的根源和影响，特别是应关注与性别有关的问题；
- 11.11. 鼓励消除有关劳务移民的误导性宣传。

七、移民程序

12. 应在原籍国和目的地国推广有序的和公正的劳务移民程序，以便引导男女移民工人顺利通过移民的各个阶段，特别是劳务移民的计划和准备阶段、转机、抵达和接待阶段、回国与重新融入本国社会的阶段等。⁹

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 12.1. 为移民工人的起程、旅行和接待提供便利条件，办法是用移民工人理解的语言为他们离境前和抵达后提供有关移民程序、他们在目的地国的权利、生活与工作的总体条件的信息、培训和援助；
- 12.2. 有可能的话，为移民工人的回国提供便利条件，办法是在他们启程前和抵达祖国后为他们提供有关回国程序、旅行和重新融入本国社会生活的信息、培训和援助；
- 12.3. 简化有关移民过程的行政管理程序，并减少移民工人和雇主的程序费用；
- 12.4. 促进雇主和工人组织以及其他有关非政府组织参与向移民工人散发信息的活动；

⁹第 97 号公约和第 86 号建议书；第 110 号公约(第 18 条)。

移民程序

- 12.5. 在原籍国和目的地国的工人组织之间建立联系网络,以确保移民工人在整个移民过程中能了解他们的权利并得到帮助;
 - 12.6. 促进对移民工人技能与职业资格的承认和鉴定,如不可能的话,提供一种可使他们的技能与资格得到承认的方式;
 - 12.7. 为帮助移民工人履行行政和法律程序,提供口译和笔译服务,如果必要的话;
 - 12.8. 在目的地国家建立有效的咨询服务机构,若可能的话,并配备女性和男性工作人员,以便为女性和男性移民工人提供信息和帮助;
 - 12.9. 为移民工人在就业国家和原籍国之间的流动提供便利条件,以使他们保持与家庭和社会的联系;
 - 12.10. 应考虑建立一项援助移民工人及其家属的福利基金,譬如,在他们一旦生病、受伤、遣返、被虐待或死亡时提供帮助;
 - 12.11. 应保证不对移民工人提出进行歧视性体检的要求。
- 13. 根据《1997年私营就业机构公约》(第181号)和建议书(第188号)的规定,原籍国和目的地国政府应适当考虑对招聘与安置移民工人的服务机构发放营业执照,并对它们进行监督。**

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的:

- 13.1. 规定招聘和安置服务机构应按照与雇主和工人组织磋商后建立起来的资格标准或证书许可制度运行;
- 13.2. 规定招聘和安置服务机构应尊重移民工人的基本原则和权利;
- 13.3. 确保移民工人能够接到可以理解的和可以实行的就业合同;

- 13.4. 做出安排，以确保招聘和安置服务机构不招聘、安置或雇用工人从事无法接受的带有危害性、危险性、虐待性或任何歧视性待遇的工作，并用移民工人理解的语言告知他们所处的工作岗位的性质与就业期限和条件；
- 13.5. 努力执行包含有效阻止不道德行为的强制性执行机制和制裁措施的法律和政策，包括执行禁止私营就业机构从事不道德行为的规定，以及如果它们违法的话，中止或撤消它们的营业执照；
- 13.6. 应考虑建立一种保护制度，比如由招聘机构出资的保险或债券制度，以补偿移民工人因招聘或合同公司未能履行对他们承诺的义务而导致的任何资金损失；
- 13.7. 规定因招聘和安置所发生的费用或其它收费不应直接或间接地由移民工人承担；
- 13.8. 对达到公认的良好业绩标准的招聘和安置服务机构应给予奖励。

八、社会融合与包容

14. 各国政府和社会伙伴应在磋商的情况下促进社会融合与包容，同时，还应尊重文化的多样性，防止对移民工人的歧视，并采取措施打击种族主义和仇外主义活动。¹⁰

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 14.1. 促进和实施反对歧视的立法和政策，为移民工人建立或加强关于公平和反对歧视的专门机构，定期进行性别敏感性数据收集并就这些问题展开分析；
- 14.2. 执行防止和打击针对移民工人的种族主义和仇外主义的政策和计划，重视世界反对种族主义、种族歧视、仇外主义和相关的狭隘主义大会(南非德班，2001年)通过的行动计划中的有关建议；
- 14.3. 改善移民工人在劳动力市场的地位，例如，通过提供职业培训和教育机会来实现这一目的；
- 14.4. 鉴于非正常移民工人或其他脆弱的移民工人由于他们的社会地位而面临的特殊问题，应考虑执行第143号公约及其配套的第151号建议书所提供的政策选择；

¹⁰第 143 号公约(第 10 条，12 条和 13 条)；第 151 号建议书(第 7.1(c)段和 13-16)；第 86 号建议书(15 段)。

- 14.5. 在与社会伙伴和移民工人代表协商的情况下，创建国家或地区制定和实施促进移民工人及其家庭融合措施的中心；
- 14.6. 与社会伙伴和移民工人协会一道工作，以确保加强移民工人在经济、社会和政治生活中的代表地位和参与水平；
- 14.7. 向有关的原籍国和目的地国提供定向性的语言与文化课程；
- 14.8. 促进创建和加强社区援助网络；
- 14.9. 推动公共教育活动和有关移民工人对雇用国作贡献的认识，以有利于他们同社会的融合；
- 14.10. 根据各个国家的法律和惯例，应尽可能地促进移民工人家庭成员的团聚；
- 14.11. 根据(1989年)联合国儿童权利公约的规定，应努力确保移民工人在目的地国出生的孩子拥有出生登记和取得国籍的权利，以防止他们成无国籍的人；
- 14.12. 促进移民工人的孩子融入居住国的教育体系；
- 14.13. 根据居住国的条件，在移民工人获得该国一段时间的合法居留权后，应允许他们参与政治活动。

九、移民和发展

15. 应承认劳务移民对就业、经济增长、发展和减轻贫困的贡献，使原籍国和目的地的受益都达到最大化。

指导方针

以下指导方针在对上述原则取得实际效果方面也许证明是有价值的：

- 15.1. 把劳务移民纳入国家就业、劳动力市场和发展政策，并使之成为主流部分；
- 15.2. 扩大对劳务移民和移民工人对目的地国经济贡献的分析，包括对创造就业岗位、资本构成、社会保险覆盖率和社会福利等贡献的分析；
- 15.3. 促进劳务移民在推进和深化区域一体化方面的积极作用；
- 15.4. 提供激励政策，促进企业创办和发展，包括男女移民工人在原籍国或目的地国开办跨国企业或微型企业；
- 15.5. 提供激励措施，促进劳务汇款在原籍国进行生产性投资；
- 15.6. 减少汇款费用，包括提供便利的金融服务、减少汇款费、实行税收激励措施以及促进金融机构间更大的竞争；
- 15.7. 采取措施，弥补关键技术工人流失的损失，包括通过制定招聘本民族工人的指导原则；
- 15.8. 采取政策，鼓励移民循环流动和返回，并重新融入原籍国，包括通过实行临时劳务移民计划和友好循环流动签证政策；

移民和发展

15.9. 为移民工人的资本、技能和技术转移提供便利，包括为他们提供激励政策；

15.10. 促进同跨国社区和业务活动之间的联系。

后续行动

1. 参照 2004 年国际劳工大会第 92 次会议关于移民工人一般性讨论结论的第 35 段内容，应敦促理事会定期检查作为行动计划部分内容的多边框架实施的进展情况。
2. 国际劳工组织对相关国际论坛的参与活动应该被用来促进多边框架成为一个合作共事的基础。

附录 1

国际劳工组织关于劳务移民多边框架的 国际劳工公约及建议书列表

基本公约

- 《1948 年结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)
- 《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)
- 《1930 年强迫劳动公约》(第 29 号)
- 《1957 年废除强迫劳动公约》(第 105 号)
- 《1951 年同酬公约》(第 100 号)
- 《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)
- 《1973 年最低年龄公约》(第 138 号)
- 《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)

专门性的移民文书

- 《1949 年移民就业公约》(修订本)(第 97 号)
- 《1949 年移民就业建议书》(修订本)(第 86 号)
- 《1975 年移民工人(补充规定)公约》(第 143 号)
- 《1975 年移民工人建议书》(第 151 号)

其他国际劳工公约

- 《1925 年(事故赔偿)同等待遇公约》(第 19 号)
- 《1947 年劳动监察公约》(第 81 号)
- 《1949 年(公共合同)劳动条款公约》(第 94 号)

附录 1

- 《1949 年保护工资公约》(第 95 号)
- 《1952 年社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)
- 《1958 年种植园公约》(第 110 号)
- 《1962 年(社会保障)同等待遇公约》(第 118 号)
- 《1964 年就业政策公约》(第 122 号)
- 《1969 年(农业)劳动监察公约》(第 129 号)
- 《1970 年确定最低工资公约》(第 131 号)
- 《1976 年(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)
- 《1977 年护理人员公约》(第 149 号)
- 《1981 年职业安全和卫生公约》(第 155 号)
- 《1982 年维护社会保障权利公约》(第 157 号)
- 《1985 年职业卫生设施公约》(第 161 号)
- 《1988 年建筑业安全和卫生公约》(第 167 号)
- 《1991 年(旅馆和餐馆)工作条件公约》(第 172 号)
- 《1995 年矿山安全与卫生公约》(第 176 号)
- 《1997 年私营就业机构公约》(第 181 号)
- 《2000 年保护生育公约》(第 183 号)
- 《2001 年农业中的安全与卫生公约》(第 184 号)

联合国公约

- 《1990 年保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》

附录 2

最佳实践范例

引 言

非约束性的国际劳工组织关于劳务移民多边框架指导方针，部分是根据各国从事国际劳务移民的最佳实践起草的。本附录提供了这些实践的具体范例，它们属于劳务移民政策和制度方面的例子。这些范例通过劳务移民的有效管理、移民工人的保护、移民工人的人权、国际合作措施、劳务移民进程和其它事宜同从创造体面劳动到合作发展等领域的问题联系起来。公认的专家¹¹编撰的地区性资料汇编、国际劳工局积累的知识和涉及这一专题的其他国际组织、研究和出版机构积累的经验和处理措施是这些实践范例的源泉。

国际劳工局在把最佳实践范例选入该附录时采用了若干标准。这些实践范例必须是以权利为基础的，换句话说，必须符合工人权利保护的国际标准。它们应具有创新意义，应对问题作出创造性的反应并予以解决，应提高劳务移民的利益并降低其成本。扩大应用和复制的可行性是另一个重要因素。实践活动随着时间的推移，应该是可持续的，并应得到必不可少的行政管理能力对可持续性的支持。国家间的合作是另一个重要的标准。“最佳”实践一词是以一种相对的概念用来表示“良好”实践含义的。这是因为选入此附录的实践可能并没有完全达到标准。

这些实践范例选自各个地区，既来自原籍国，也来自目的地国；既来自发展中国家，也来自发达国家。我们的意图是让它们成为各大洲实

¹¹曼诺罗·阿贝拉(亚洲)，阿德尔提·阿德颇居(非洲)，奥古斯定·埃斯克巴尔·拉他彼(拉丁美洲和加勒比)，菲利普·马丁(北美洲)和荷兰奈尔·穆谟安恩兹(欧洲)。

际应用的范例，目的在于加强对移民程序的管理，保持原籍国和目的地的经济活力和进一步发展，以及保护移民工人。

在这些范例中，有些国家出现的频率高于另一些国家。这可能是因为这些国家拥有长期的或广泛的劳务移民经验或是已经提供了大量的信息所致。当然，范例的列表也是有所取舍的，根本不可能包罗万象。时间和空间的局促性也对编纂一个更为全面的范例表产生了影响。这些实践范例的简洁表述和实际效力引导了对它们的选择。能够随着时间的推移延伸他们的可执行性也证明了他们的效力。对实践活动设计的透明度将有利于实现劳务移民政策的目标，并能推动其他国家对其的采用。这里提供的某些范例对于劳务移民来说，都是些好措施，但如果是在世界各地实施并能更好地适合所涉及的特殊政治、经济、社会和文化氛围的话，恐怕还需要一定的适应时间。

该附录分为九个部分，并安排了同国际劳工组织框架所包含的指导方针相对应的副标题。正如特指的指导方针编号所表明的那样，本附录中的大多数范例穿插于多个部分。因此，按部分进行的分类是受对它们同哪些问题领域联系最密切的判断所指导的。对每个范例进行了简短的描述，接着列举了该范例所适用的各项指导方针，并为那些希望了解更多信息的人士列出了参考书目。随着对有关范例新信息和新措施的获得，国际劳工局打算在成员国的配合下定期更新对这些范例的选编。

一、体面劳动

- 1. 法国：**法国的合作发展措施把原籍国的移民工人同发展政策联结到了一起，并促进了原籍国和目的地国之间的流动。它把海外发展援助目标锁定在讲法语的所有非洲国家，以政府的援助方式来弥补移民工人所做的贡献，目的是为了减轻输出国对外移民的压力。德国(同土耳其)、意大利(同塞内加尔)和西班牙(同厄瓜多尔)也签署了类似的计划。目的地国、原籍国和移民工人都从这些计划中得到了好处。目的地国在满足其劳动力的需求方面获得了帮助、缓解了人口短缺问题和控制住了非正规移民问题；原籍国获得了入境签证的增加、汇款的增多和移民工人回国和再次出国工

作机会的增多；移民工人则获得了资金、贷款和投资机会。参见指导方针1.1, 1.2。

S.马丁;P.马丁;P.韦尔：“支持原籍国和目的地国之间的合作”，《移民信息来源》，2002年10月1日，可查阅以下网址：
<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=60>;

P.韦尔：“朝着制定合作发展的一致政策而努力”，《国际移民》，第40卷(3)，特刊1/2002,第 41-55页。

2. **日本：**国际劳工组织和日本劳动省1989年策划了促进亚洲就业战略措施国家间项目(PEP)，其目的之一是为了减轻所选定的亚洲国家对外移民的压力，据信，这些国家是非正常移民流向东亚，特别是日本的主要来源国。促进亚洲就业战略措施国家间项目的第一阶段于1989年起步于泰国和菲律宾；第二阶段于1993年延伸到孟加拉国和巴基斯坦；第三阶段于1996年开始在中国实施并完成于2004年。该项目的主要目标是为选定的国家制订并倡导就业战略，解决基于积极劳动力市场政策的宏观和微观层面的问题。它的中心任务是促进城乡穷人、失业者和不充分就业者的体面工作机会。该项目动员开展了以社区为基础的活动，进行了低成本的创收计划，因此，为外出的移民提供了选择机会，进一步增强了非政府组织和政府机构之间的合作，并提高了劳工部设计和实施宏观干预就业创造的能力。参见指导方针1.1, 1.2, 2.2, 2.4, 5.2, 15.8。

K.J. 郎罗思(1995年)：“劳务派遣国家的积极劳动力市场政策：在降低对移民的需求中应发挥什么样的作用？”，《国际移民论文》，第5期，日内瓦，国际劳工局，

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp05.pdf>;

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/japanmb/ep.htm>

3. **欧洲-地中海伙伴关系：**在1995年欧洲-地中海会议上，27个欧盟国家和南地中海国家(埃及、以色列、约旦、黎巴嫩、摩洛哥、叙利亚阿拉伯共和国、突尼斯、土耳其和巴勒斯坦当局一致同意为在

该地区建立一个和平、进步和稳定区而共同工作。这次会议通过的巴塞罗纳宣言和行动纲领概述了范围广泛的合作活动，包括在2010年之前建立一个自由贸易区。包括促进原籍国贸易、经济增长和就业的战略应会导致减少移民的流动。这些国家还同意赋予非正常移民现行立法所承认的所有权利，并开展反对种族主义、仇外主义和狭隘主义的运动。应地区社会伙伴要求建立的社会对话框架将会推进这一进程，并会对这种最佳实践作出改进。**参见指导方针1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 9.3, 14.12。**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm;

<http://meria.idc.ac.il/journal/2005/issue2/jv9no2a6.html>

4. **《全球就业议程》**：《全球就业议程》是国际劳工组织为制定一项连贯的和协调的国际战略而提出的一项倡议，目的旨在通过把就业置于经济和社会政策的中心来促进自由的、可选择的和生产性的就业。同千年发展目标相一致的是，《全球就业议程》谋求通过创造生产性的就业岗位来提高数以亿计的失业者或工资收入不足以使其本人和家庭成员摆脱贫困的人们的生活。《全球就业议程》是在国际劳工组织的较为宽泛的体面劳动议程的范围内运行的，它通过促进国家和国际就业战略，缓解发展中国家对外移民的压力，解决了当前全球化战略未能创造出人们生活所依赖的就业机会问题。国际劳工组织全球就业议程网站是一个在全球不同地区和以不同题材传播就业政策最佳实践的手段。在国家层面执行《全球就业议程》是2004年国际劳工大会移民工人行动计划的一个主要内容。国际劳工组织通过一项包括对企业给予直接支持、提供咨询服务和能力建设在内的行动计划，对阿根廷严峻的经济和金融危机采取了应对措施。在加纳，国际劳工组织提供了以技能开发、就业和提高生产力为中心的技术、咨询和其他支持性服务。**参见指导方针1.1, 1.2。**

<http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/index.htm>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/esp-2.pdf>

二、国际劳务移民合作的方法

5. **马来西亚：**在国际劳工组织的支持下，马来西亚工会代表大会2005年4月举办了一次次地区移民工人研讨会，突出强调并宣传了在马来西亚工作的移民工人的状况，并帮助马来西亚工会代表大会及其附属机构制定了一项行动计划，以便为移民工人提供工会的保护。**参见指导方针2.6, 6.4, 12.5。**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/>;
<http://mtuc.org.my/migran%20workersworkshop05.htm>

6. **联合王国-葡萄牙：**联合王国工会代表大会和葡萄牙工人总联合会达成了一项协议，同意将联合王国工会代表大会的工会会员资格授予已加入葡萄牙工人总联合会的移民工人。用葡语开展的信息咨询活动指导移民工人如何限制来自雇主的虐待行为。葡萄牙工人总联合会为葡萄牙工人同其他主要目的地国家，如卢森堡、西班牙和瑞士的工会签订了类似的协议。**参见指导方针2.6。**
7. **非洲联盟为非洲起草的移民工人战略框架：**该框架的目的旨在基于共同优先考虑的目标制定一项协调的移民政策。它涵盖了范围广泛的下列议题：劳务移民、边界管理、非正常移民、移民人权、国内移民、移民数据收集和交换、移民与发展(人才外流问题、汇款转移和流散在外的非洲人问题)、国家间的合作与伙伴关系、移民与贫困、卫生、环境、贸易、性别、儿童和青少年问题。该框架是在2005年7月在阿拉伯利比亚人民社会主义民众国苏尔特举行的非盟年度首脑会议上提交的。**参见指导方针2.2, 2.1, 3.1,3.2, 8.1。**

<http://www.africa-union.org/Summit/July%202005/PRC%20Draft%20Rapporteur%20Report.pdf>

8. **安第斯劳务移民文书：**该文书于2003年通过，规定逐渐允许成员国(玻利维亚、哥伦比亚、厄瓜多尔、秘鲁和委内瑞拉共和国)以就

业为目的公民进行自由流动和临时居住。人员的自由流动是逐步形成安第斯共同市场的条件之一。安第斯共同市场预定于2005年12月31日投入运行。参见指导方针1.1, 2.3, 5.3, 5.4。

安第斯共同体总秘书处

<http://www.comunidadandina.org/ingles/treaties/dec/D545e.htm>

9. **加勒比共同体和共同市场(CARICOM)**: 加勒比共同体的成员国和地区——安提瓜和巴布达、巴哈马、巴巴多斯、伯利兹、多米尼加、格林纳达、圭亚那、海地、牙买加、蒙特塞拉特、圣基茨和尼维斯、圣卢西亚、圣文森特和格林纳丁斯、苏里南、特立尼达和多巴哥——在1989年签署了大湾村宣言，允许成员国的公民自由流动。在大学毕业、新闻媒体工作者、音乐家、艺术家和体育运动员领域，对共同体公民规定的工作许可已逐渐消除。2002年，成员国同意到2005年年底之前将自由流动的范围扩展到自雇服务提供商、企业家、经理、技术和监督人员、配偶和家属成员。参见指导方针2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4。

D. 富克斯; T.斯托布哈尔:“加勒比经济一体化: 朝着共同劳动力市场的发展”,《国际移民论文》,第61号, 第1-7 页(日内瓦, 国际劳工局,2003年),请查阅以下网址:

www.ilo.org/public/English/protection/migrant/download/imp/imp61e.pdf; <http://www.caricom.org/>

10. **中美洲和北美洲地区移民会议(普埃布拉进程)**: 普埃布拉进程是一项旨在就移民问题采取多边措施的倡议。它承认各种因素在原籍国和目的地的相互作用并强调人权对所有移民的重要性。该进程的成员国包括: 伯利兹、加拿大、哥斯达黎加、多米尼加共和国、萨尔瓦多、危地马拉、洪都拉斯、墨西哥、尼加拉瓜、巴拿马和美国。普埃布拉进程在专家研讨会和全体会议上强调了对移民的保护问题, 并同与会国的民间社会团体组织展开了对话。然而, 劳务移民问题迄今还没有成为一个焦点问题。参见指导方针2.1, 2.2。

<http://www.gcim.org>; <http://www.rcmvs.org>

- 11. 西非国家经济共同体(ECOWAS):** 西非国家经济共同体自1975年以来已签署了3项议定书, 内容包括人员在成员国之间可进行自由流动、人员可获得设备、居留和就业的机会。西非国家经济共同体身份证的颁发和通过护照扫描实现的过境程序现代化, 使得过境更加便利。2005年7月, 7个成员国的三方代表一致赞成西非国家经济共同体秘书处在国际劳工组织的支持下, 采取另外步骤全面执行3个议定书, 办法是改善劳务移民数据的交流、使国家法律同相关的国际标准和西非国家经济共同体议定书相适应。西非国家经济共同体成员国有: 贝宁、布基纳法索、佛得角、科特迪瓦、冈比亚、加纳、圭亚那、几内亚-比绍、利比里亚、马里、尼日尔、尼日利亚、塞内加尔、塞拉里昂和多哥。**参见指导方针2.3, 3.2, 4.1, 5.4, 6.2, 9.2, 12.3, 12.9。**

<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol18no3/183eca.htm>

- 12. 欧盟:** 欧盟公民在另一个成员国定居和工作的权利是由旨在建立欧洲经济共同体、内部市场和欧盟的条约规定和国家立法进行约束的。《1957年罗马条约》期望实现人员、商品、服务和资本的自由流动。1968年, 《欧洲经济共同体理事会规定》(第1612/68号)确立了劳动力流动指导方针, 使成员国在家庭团聚、获得就业机会、工作条件、社会和税收优惠、参加工会的权利、职业培训和教育等方面的公平待遇的政策保持相互间的协调性。《1985年单身欧洲人法》设想, 消除内部国界, 加快立法, 授权欧盟优先从任何成员国雇用工人及其家庭成员, 并向他们提供就业服务。自《1992年马斯特里赫特条约》实施以来, 欧盟和其成员国已签署了多项文件, 以促进专业资格的国际转移和相互间的承认。最近, 欧洲理事会认识到, 需要对非正常移民的流动采取协调措施, 以便解决成员国国民不能填补的劳动力需求。在认识到人口下降和老龄化对经济的未来影响的同时, 欧洲委员会2005年1月份向该理事会提交了一部关于欧盟管理经济移民办法的《绿皮书》。该书分析了主要的问题, 并为欧盟经济移民立法框架提供了多项选择方案, 同时, 它也承认每个国家都应决定本国的劳动力市场需求。当前, 共同体层面的移民规定对短期逗留和进入欧盟领土是采取限制性措施的。欧洲工会联合会的观点认为, 在《绿

皮书》中提出的立法框架方案并没有包括一个明确的对所有相关工人，尤其是来自第三方国家的移民工人的权利框架。它建议，将拥有正常身份的第三国国民和欧盟公民之间的工作条件和福利的平等待遇，以及对那些不具有正常身份的移民工人进行保护的有关条款纳入框架方案，以便保护移民工人和本国工人的权利和进一步改善他们的工作条件。**参见指导方针 2.2, 2.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 8.4, 9.3, 9.4, 9.8, 9.12, 12.3, 12.6, 12.9, 14.3, 14.10。**

http://www.europa.eu.int/index_en.htm

- 13. 德尔苏尔共同市场(MERCOSUR):** 德尔苏尔共同市场起初将劳动力自由流动限制在四个成员国(阿根廷、巴西、乌拉圭和巴拉圭)之间的边境地区。1997年,《社会保障多边协议》赋予在任何一个成员国工作的工人享有同当地工人同等的权利和义务。2000年签署的一项协议又许可拥有其他成员国国籍的艺术家、教授、科学家、运动员、新闻记者、专业人员和专门技术人员有权在任何一个成员国居住和工作一定的时间。为成员国和协作国(玻利维亚和智利)国民缔结的《2002年地区协议》准许6个国家中的任何一个国家的国民在其他5个国家的领土上居住,并允许他们从事同当地公民同等条件的任何经济活动。2004年,阿根廷采取单方面决定,取消了对拥有邻国国籍的非正常移民的驱逐,巴西紧随其后也采取了同样的做法。这项决定后来扩展适用到了秘鲁和其他国家国民身上。在德尔苏尔共同市场框架下开展的快速一体化的进程中,采取这一决定的合理性是显而易见的,其主要目标是要建立一个包括商品、服务和生产要素在成员国之间自由流动的共同市场。**参见指导方针 2.3, 4.1, 5.2, 5.3, 5.4, 9.3, 9.4, 14.4。**

MERCOSUR: *Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile, el 6 de diciembre de 2002*, 可查阅以下网址:

<http://www.cpcmercosur.gov.ar/leyes/ley25903.htm>;
www.iadb.org/intal/tratados/mercosur.htm;

E. Texidó et al.:《国际移民论文》,第63号,“南美洲的移民工人:德尔苏尔共同市场在扩大”,(日内瓦,国际劳工局,2003年) and E. Geronimi:《国际移民论文》,第70号,“通过准入和劳动合同保护劳务移民”(日内瓦,国际劳工局,2004年),可查阅以下网址:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/publ/imp-list.htm>

- 14. 南美洲移民会议(利马进程):** 参与利马进程的国家有: 阿根廷、玻利维亚、巴西、哥伦比亚、智利、厄瓜多尔、巴拉圭、秘鲁、乌拉圭和委内瑞拉。在《基多宣言》中, 成员国一致同意制定移民战略和地区计划, 以便促进移民及其家庭成员的人权; 加强该地区移民流动的管理以及制定单边和双边的规定; 促进同在国外的本国国民的联系; 加强网络建设并确认更加安全和便宜的汇款方式; 促进移民工人尤其是在工作场所的融合; 以及促使移民信息、行政管理和立法制度更加协调一致。**参见指导方针2.1, 2.2, 2.7, 3.2, 3.4, 8.1, 11.8, 15.3, 15.6, 15.10。**

<http://www.gcim.org>

- 15. 《伯尔尼倡议》:** 该倡议是在2001年由瑞士政府在国际移民组织移民政策和研究司主办的国际移民研讨会上宣布的。这是一个由国家进行的磋商进程, 涉及到所有的各类移民。《国际移民管理议程》(2004年12月)是已经历了4个年头的《伯尔尼倡议》进程的主要成果, 其目的旨在帮助各国政府制定有效的移民管理措施。它形成了一个在国家、地区和全球层面上进行对话、合作和能力建设的制度。**参见指导方针2.1, 2.2。**

<http://www.bfm.admin.ch/index.php?id=226&L=3>

- 16. 日内瓦移民小组(GMG):** 2003年几个职能涉及国际移民问题的国际机构——国际劳工组织、联合国难民事务高级专员办事处、联合国人权事务高级专员办事处、联合国贸易和发展会议、联合国毒品和犯罪事务办事处——组成了一个非正式的小组, 取名为日内瓦移民小组。该小组认为, 在各机构之间需要加强战略联合, 以提高相互间的协调、能力和互补性。日内瓦移民小组的目的是

要促进对移民的良好管理，策略是通过各机构携手努力，共同促进更加广泛地实施有关移民问题的所有文书和标准，并为促进国际社会对当前和未来的移民问题作出全面有效的反应提供更具有凝聚力的、更加协调和坚强的领导力量。日内瓦移民小组的价值和独特性体现在它是由上述机构首脑亲自组成的这一事实。**参见指导方针2.1, 2.2, 2.7, 8.1。**

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/partners/gmg.htm>

- 17. 国际移民全球委员会(GCIM):** 国际移民全球委员会是在2003年12月由瑞典和瑞士同巴西、摩洛哥和菲律宾政府共同成立的，其目的旨在为制定连贯的、综合的和全球性的应对移民问题的办法提供一个框架。该委员会被赋予的职责是将国际移民问题置于全球议程之中，分析移民政策的差距、调查同其他问题的联系以及为联合国秘书长、各成员国政府和其他利益攸关方提出建议。作为其工作的部分内容，该委员会已开展了分析研究工作，对利益攸关方的咨询工作，在世界不同地区举办地区听证会工作以及资讯分享工作。它将于2005年10月份向联合国秘书长提交一份最终报告。**参见指导方针2.1, 2.2。**

<http://www.gcim.org>

- 18. 国际劳工局:** 为把关键的利益攸关方召集到通常与经济一体化行动相联系的次地区会议，国际劳工局自1999年以来已就劳务移民问题召开了一系列地区三方磋商会议。这些研讨会已发挥了能力建设和三方政策协商演练的联合作用。参与会议的人员有劳工部的高级官员、全国工会和雇主联合会的高级负责人。利用培训方法，确保与会各方进行对话并畅说欲言，这些研讨会已经确立或加强了非正式和正式的地区三方性的劳务移民合作。在有些情况下，它们为制定地区机制和/或后续计划的政策倡议提出了具体建议。举办这些会议的地点包括：毛里求斯的路易斯港，为印度洋国家举办；塔吉克斯坦的杜尚别，为中亚国家举办(2001年)；比勒陀利亚，为南非发展共同体(SADC) (2002年)举办；喀麦隆的杜阿拉，为中菲举办(2003年)；阿鲁沙，为东非共同体举办(2004年)；阿尔及尔，为马格里布国家举办(2005年)和达喀尔，为西非举办(2005年)。最近的三次会

议是由欧盟资助的国际劳工组织项目“把管理劳务移民作为欧洲-地中海地区、东非和西非地区发展的一个手段”推动召开的。参见指导方针 2.1, 2.2, 2.7, 6.2。

<http://migration-africa.itcilo.org>

- 19. 国际移民政策计划(IMP):** 国际移民政策计划是由国际劳工组织、国际移民组织、联合国人口基金会和联合国培训与研究所联合资助的一个跨机构间的全球性计划，其目的旨在组织地区移民层面的政府间对话和能力建设。国际移民政策计划从1998年到2003年开展的活动已使来自115个国家的800多名中高级政府官员受益。该计划开发了一套严格的培训和对话方法，并把来自“共同移民地区的”的与会者聚集到一起。这些与会者面临着原籍国、目的地国和过境国面对的类似或同样的移民问题和人员替代的担忧。该计划的磋商活动把每个参会国的有关部委的代表，通常包括劳工部、外交部、内政或司法部的代表纳入了进来。社会伙伴组织、学术机构和民间团体的代表也都纳入到了该计划的磋商活动。参见指导方针2.1, 2.2, 2.7, 6.2。

<http://www.impprog.ch/>

- 20. 国际网络联盟(UNI):** 国际网络联盟是一个专业人员和服务部门的国际工会组织。它向移民工人颁发了身份证件，以帮助他们保持工会赋予的权力，并使他们在由一个国家到另一个国家旅行时获得支持。那些在本国是工会会员的移民工人在目的地国可以得到国际网络联盟会员工会的接待，还可以得到当地联系名录，有关工作条件、银行、税收、住房、学校、医疗、养老和其他福利津贴的信息。另外，还可获得有关劳动、法律、集体协议方面的咨询，以及如果同雇主发生争议，还可获得法律方面的援助。对那些持有国际网络联盟身份证件的工人，还提供培训机会。国际网络联盟还散发有关国外工作须知和国际网络联盟指南的小册子，这些内容在其网站也有各种语言的介绍。参见指导方针2.6, 10.8, 10.11, 12.1, 12.5, 14.3。

<http://www.union-network.org>

三、全球信息库

21. **澳大利亚**：国家统计局开展包括移民问题在内的月度劳动力调查。还定期开展关于移民问题的补充调查。移民、多元文化和土著事务部定期提交客户服务系统应用情况报告，其中包括进入澳大利亚的外国雇员人数、这些雇员所在的行业，以及他们发生违法行为、逾期逗留及申请保护性签证等各项比例的统计数据。该部还通过一系列调查跟踪移民工人的劳动力市场经历。包括“澳洲移民长期追踪调查(LSIA)”、一项对高技能偏远地区担保(SDAS)签证持有者的调查，以及一项对获得居留权的原外国留学生的调查。**参见指导方针3.1。**

<http://www.abs.gov.au/>

22. **哥斯达黎加**：国家人口统计局(Instituto Nacional de Estadística y Censos)开展年度综合家庭调查，包括出生国家、到达年份、5年前的居住情况等问题。还包括与汇款有关的一些问题。**参见指导方针3.1。**

<http://www.inec.go.cr/>

23. **爱尔兰**：中央统计办公室开展“全国季度家庭调查”，包括爱尔兰公民身份和国籍、出生地及开始在爱尔兰居住的时间等有关问题。调查还涉及爱尔兰国民移居国外方面的问题，包括准备前往的国家和出发日期等。**参见指导方针3.1。**

<http://www.cso.ie/>

24. **葡萄牙**：国家统计局(Instituto Nacional de Estatística)开展就业调查，包括移民的出生国和国籍等有关问题。还开展与移民问题有关的补充调查。**参见指导方针3.1。**

<http://www.ine.pt/>

25. **国际劳工组织**：在《国际移民活动计划》中包括一个以互联网为基础的“移民就业国际数据库(ILM)”，通过邮寄并回收调查表，汇集了86个国家关于移民就业问题的按时间序列的统计数据。除属于分享性质的“欧共体统计局(EUROSTAT)数据”外，该数据库还涵盖了一批发展中国家。国际劳工组织还开发了关于采集移民数据的

手册和指导方针，并为改善移民数据采集工作向各国提供技术援助。国际劳工组织的国家法律数据库(NATLEX)累计收集了55000多条各国劳动、社会保障和人权方面的相关法律。可提供内容摘要和节选，并按关键词和主题编制索引，移民工人是主题之一。参见指导方针 3.2, 3.3。

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/ilmdb/index.htm>;
www.ilo.org

26. **国际货币基金组织(IMF)**: 国际货币基金组织是全球范围内汇款情况的主要数据来源。其公布的《国际收支统计年鉴》中包括汇款方面的各国正式数据。参见指导方针3.1, 3.2。

<http://www.imf.org/>

27. **国际移民组织(IOM)**: 2000年以来，国际移民组织开始发布《全球移民报告》，提供有关国际移民活动的最新信息，并对各地区的情况作出概述，包括对一些地区的重点概述。每次报告都有一个主题，2005年第3次报告的主题是国际移民的成本和效益问题。参见指导方针3.2, 3.3。

[http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/
ServletSearchPublication?event=detail&id=4171](http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/ServletSearchPublication?event=detail&id=4171)

28. **移民信息来源网(MIS)**: 移民信息来源网由设在美国华盛顿的移民政策研究所(私营机构)主办，是一个质量较高、数量较大的网上信息来源。包括对正在开展的移民问题讨论和存在的各种问题的分析与展望。该信息网的设计是为了便捷地向研究人员、决策层、媒体以及其他方面提供信息。参见指导方针3.2, 3.3。

<http://www.migrationinformation.org/>

29. **经济合作与发展组织(OECD)**: 经合组织通过“移民信息定期报告系统(SOPEMI)”收集关于移民的数据，该系统以一个由会员国国家报告人组成的网络为基础，这些报告人由经合组织秘书长指定。相关数据按年度在《国际移民趋势，移民信息定期报告系统》中公布。该项报告在经合组织国家移民信息方面具有权威性，其中包含

对地区和各国情况的分析。报告中还有对移民有关问题的深度分析。**参见指导方针3.2.3.3。**

<http://www.oecd.org/>; 经合组织, 2005年. 《国际移民趋势, 移民信息定期报告系统》, 2004年版本 (巴黎, 经合组织).

- 30. 欧洲共同体统计局(EUROSTAT):** 作为欧洲委员会的统计部门, 欧共同体统计局通过发放年度调查表从欧盟成员国收集移民和难民统计数据, 这项工作是与欧洲经济委员会、欧洲理事会、国际劳工组织及联合国统计司合作进行的。这一做法减轻了各国的报告负担。调查表中的问题涉及移民的存量和流动以及入籍情况。收集到的数据通过出版物和互联网信息库与其他机构和各国分享。欧共同体统计局的目标是, 通过一项由统计法规支持的行动计划, 实现欧共同体在移民领域统计数据收集和分析的标准化。**参见指导方针3.1.3.2。**

<http://epp.eurostat.cec.eu.int>; <http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.23.e.pdf>;

<http://www.un.org/esa/population/publications/migcoord2002/eurostat.pdf>

- 31. 联合国教科文组织移民研究所数据库:** 这一数据库于2002年2月启动使用, 可提供77个国家300余所研究和培训机构的资料。还可提供86个移民问题期刊的详细内容。数据的主要来源是教科文组织的社会科学DARE数据库, 通过问卷(面向研究所和期刊)和诸如官方网站、年度报告、期刊等其他可靠渠道收集信息。**参见指导方针3.2.3.3, 3.5。**

<http://databases.unesco.org/migration/MIGWEBintro.shtml>

- 32. 联合国:** 联合国统计司(UNSD)发布指导原则和建议, 用于帮助各国收集及散发移民数据。最新版的国际移民问题建议是1998年出版的《国际移民统计建议》(修订版)。联合国统计司收集关于国际移民流动和存量的各国官方数据, 在《人口统计年鉴》上公布。统计司还就涉及联合国建议的有关事项, 向各国提供数据收集与编辑、统计工作者培训方面的技术支持与援助。联合国人口司(UNPD)定期开展移民政策与趋势方面的研究和出版活动, 包括对国际移民数

量的全球估算。《2002年国际移民报告》包括228个国家的移民数据，是评估国际移民问题时使用最广泛的资料来源。联合国人口司还召集举办关于国际移民的联合国年度协调会议，由参与收集分析移民数据的主要国际机构参加。**参见指导方针3.1、3.2、3.3、3.4。**

<http://www.unstats.un.org>; 联合国统计司:《国际移民统计:联合国统计司的当前活动》; UNECE/Eurostat移民统计研讨会(日内瓦,2005年3月21-23日);

<http://www.unece.org/stats/documents/2005/03/migration/wp.17.e.pdf>; <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>

- 33. 联合国、拉美和加勒比经济委员会(ECLAC):** 拉美和加勒比经济委员会下设的拉美和加勒比人口中心(CELADE)强烈建议该地区各国收集关于出生地、移民年份、5年前的居住地等人口普查数据。经济委员会/人口中心的主要研究计划之一，是始于上个世纪七十年代的拉美地区国际移民调查研究项目，目的是建立从人口普查中得到的移民人口主要特征的信息数据库。目前，该MIALC数据库拥有非本国人口的各类信息，按其来自的国家、性别、年龄、抵达本国的时间、婚姻状况、受教育水平、经济特征、妇女拥有子女的平均数量等分类。最近，拉美和加勒比人口中心还建成了安第斯共同体国家(SIMICA)国际移民信息网，对该地区的国际移民方式和趋势进行研究，重点是移民在输入国和输出国的个人特征。**参见指导方针3.1、3.2、3.3、3.4。**

<http://www.eclac.cl>

- 34. 世界银行:** 世界银行在其《世界发展指标报告》(WDI)和《全球发展财政报告》(GDF)中发布关于移民汇款的详细数据。这些数据以国际货币基金组织的国际收支数据为基础，但包括了更多国家。关于移民汇款的定义，《全球发展财政报告》使用了比国际货币基金组织和《世界发展指标报告》更宽泛的定义(移民工人的汇款、雇员补偿以及资金转移项下报告的移民资金转移的总和)。**参见指导方针3.1、3.2。**

<http://www.worldbank.org/>

四、移民就业的有效管理

(1) 移民管理政策

35. **加拿大:** 加拿大的移民许可政策规定了面向技术移民、商务移民和专业人员移民的许可程序,采用按年龄、教育程度和英语或法语水平等标准计算点数的方法,目的是满足对技术移民的长期需求。参见指导方针4.1、4.10、5.1、5.2。

<http://www.cic.gc.ca>; www.hrdc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;

ILO migration survey 2003: Country summaries/Encuesta de la OIT sobre migraciones,2003:Resúmenes por país/Enquête de l'OIT sur les migrations, 2003: Résumés par pays (Geneva, ILO,2004).

36. **新西兰:** 鼓励技术移民,这些移民应当是有工作合同的,或者拥有一定职业资格和工作经验的,并且在新西兰是短缺的。政府帮助移民实现社会融入以便长期定居,方法是将移民工人缴纳的一部分费用用于向移民提供关于定居的综合信息。包括住房、卫生、教育、工商业、政府、法律、社会融入,以及银行、交通、法律问题和国家历史方面的信息。政府开办了一个面向移民工人的网站和一条帮助热线。劳工部以多种语言发布关于劳工权利的资料。实行三方协商政策。入境服务和安置司向从事移民安置活动的组织和公司提供资助。这些组织和公司提供关于移民权利、社会服务和津贴的信息。还为移民提供英语课程。参见指导方针4.1、4.2、4.8、4.10、5.1、5.2、6.1、6.3、6.4、7.1、10.8、12.1、14.5、14.7。

<http://www.immigration.govt.nz>; 《国际劳工局2003年移民调查: 各国概况》(日内瓦,国际劳工局,2004年)。

37. **菲律宾:** 菲律宾实行就业导向的对外移民政策,重点是发展短期境外就业,对境外就业劳动者进行保护,使境外汇款对本国发展的影响实现最大化。政府对国外劳动力市场的情况进行全面了解,通过对外国雇主、招聘机构和与菲有双边协议的外国政府的招聘行为进行监督,实现劳动力的有序输出。菲律宾海外就业局(POEA)是劳工和就业部下属的负责出境就业管理的专门机构。海外就业局向菲

律宾境内的私营招聘机构发放执照，这些机构必须依法与希望到国外就业的劳动者签订合同。该局对这些合同加以批准，监督违法行为，对违反招聘标准者进行起诉。不过，菲律宾允许招聘机构要求对求职者进行妊娠和HIV/艾滋病检验。该局制定境外就业政策，开展打击人口拐卖运动，提供出境就业信息，处理在国外发生的侵害劳工权益问题，向本国国民提供帮助。在屡次发生问题的情况下，政府可暂停或终止对一些国家的劳动力输出。通过官方渠道出境就业的劳动者可以获得海外社会和工作条件，以及本人或家庭的人寿保险和养老金计划、医疗保险和教育补贴等方面的培训，并可得到贷款。向每位移民工人发放身份证卡，用于在一个银行集团内建立国际储蓄帐户，并可以优惠价格办理汇兑。对移民回国采取激励措施，包括以优惠利率提供商业贷款和获得奖学金补贴等。**参见指导方针2.3、4.4、4.5、4.6、4.8、4.10、10.1、10.3、10.4、10.8、11.1、11.2、11.3、11.4、11.5、11.7、11.8、12.1、12.10、15.4、15.5、15.6、15.8。**

<http://www.poea.gov.ph>

- 38. 西班牙：**西班牙通过3个正式程序保证社会伙伴参与有关就业移民问题的法律和政策制定过程：关于外来移民社会融合问题的论坛、关于外来移民事务的政府部门之间的协调委员会、省一级的行政委员会。此外，劳工部设有就业移民管理局(Dirección General de Ordenación de las Migraciones)和国务秘书处(the Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración)。作为管理和协调西班牙的外国居民事务和外来移民的2000年全球计划的一部分，该国务秘书处负责协调移民管理相关活动，包括促进外来移民社区的社会融合，重点是扩大他们对经济增长的贡献。秘书处的负责人同时也是外来移民事务政府部门间协调委员会和外来移民政策最高委员会的领导成员，前者负责评估政府对非本国公民的做法，后者全面监察各级政府的外来移民事务活动。**参见指导方针4.6、4.8、6.1、6.3、6.4、14.5、14.9。**

N. Ortega Pérez: 《西班牙：打造一项移民输入政策》，移民信息资源网，2003年，可查阅以下网址：www.migrationinformation.org;
<http://www.mtas.es/migraciones/>; 《国际劳工局2003年移民调查：各国概况》(日内瓦，国际劳工局，2004年)。

39. **联合王国：**《高技能移民计划》允许高技能移民以就业或自营就业为目的进入英国，即使其并未得到工作合同。对28岁以下和28岁以上的移民申请人按照不同方法进行打分评估。与英国大多数工作签证一样，此类人员4年后可申请长期留居身份。参见指导方针4.1、14.4。

<http://www.ild.homeoffice.gov.uk>.

(2) **扩大正常移民就业的途径**

40. **澳大利亚：**试图为就业移居澳大利亚的人员可通过《澳大利亚移民计划》提出长期或临时移民申请。除那些由生活在特定地域的澳大利亚亲属负责生活安排的人员外，凡申请长期移民者应接受计分评估，主要涉及技能、年龄、英语水平、工作经历以及移民职业需求清单(MODL)中的内容。临时移民的目的是让海外雇员填补那些澳大利亚劳动力不能满足的技术性岗位空缺。相应岗位必须符合最低技能和工资水平要求，申请人必须证明自己符合岗位的技能 and 素质要求。已经完成在澳大利亚学业的人员可以申请长期留居身份。已经增加了对临时留居的许可以便满足对高技能工人的需求，但对低技能工人没有这种做法。临时移民劳动者可申请长期留居，其配偶可以就业。每年进行劳动力市场分析以确定经济和劳动力市场需求，地区需求、移民对经济、社会和环境的影响，以及预期的申请人数量，包括以本人技能或家庭需要为理由提出申请的人员数量。澳大利亚移民及多元文化与土著人事务部(DIMIA)主管移民就业事务。该部通过互联网站以多种语言提供劳动力市场信息。政府外国人技能认可办公室为申请移民就业者提供有关各类岗位需求的信息。一旦移民工人进入澳大利亚，其原有的资格证明须得到评估，并可以向其提供贷款以便参加获得澳大利亚资格证明所需的课程。各类专业机构和各州有自己的用于规范海外符合要求的专业技术人员准入的标准。澳大利亚政府向主要产业机构派出移民及多元文化与土著人事务部代表，帮助产业通过移民制度获得所需的劳动力。移民及多元文化与土著人事务部与各产业共同组织招聘活动，达到潜在的高技能移民与无法在当地找到合格的高技能劳动者的

雇主之间更好的匹配。参见指导方针3.1、4.1、4.2、4.8、5.1、5.2、5.5、12.1、12.6、14.3、14.4、14.10、15.3。

<http://www.immi.gov.au>; www.austlii.edu.au; www.acci.asn.au; www.actu.asn.au; <http://aei.dest.gov.au>; 《国际劳工局2003年移民调查：各国概况》（日内瓦，国际劳工局，2004年）。

41. **加拿大**：“农业季节工计划”自1966年开始实行，目的是解决农场主面对的劳动力短缺问题。该计划使移民工人实现在播种和收获季节的有组织流动，是以加拿大与墨西哥以及加勒比国家，主要是牙买加之间签订的谅解备忘录为基础的。计划由加拿大人力资源发展部管理，规定雇主向工人提供的工作合同应保证至少六周的最低工作时数、免费住房和最低工资。农场主可指名招收工人，许多工人每年返回原来的农场雇主拥有一个由理事会管理的非盈利团体，人力资源发展部派代表参加。劳务合同由工人、雇主和政府机构在工人到达前签订。可保证工人的年金缴费、假期工资、工伤保险和医疗保险。工人可获得接机和入境服务。但临时农业工人可能享受不到某些诸如自由调换工作和加班工资待遇的保护。参见指导方针2.3、4.6、5.2、5.3、5.5、6.3、9.10、10.3、12.1、12.2、12.3、13.3。

<http://www.rcmvs.org/paises/SAWP.htm>; 《国际移民组织国际讲习班报告》，智利，圣迭戈，2000年，可查阅以下网址：
http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=3425&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

42. **埃及**：移民综合信息系统(IMIS)是一个由国际移民组织在埃及执行的意大利资助的技术合作项目，其设在埃及人力资源和移民部的互联网信息库为希望移居意大利的埃及公民提供服务。一个为埃及求职者 and 意大利雇主服务的岗位匹配系统为埃及公民进入意大利劳动力市场信息系统提供了通道，并使他们可在互联网上提出工作申请。参见指导方针2.2、5.2、12.1。

A. Stocchiero: 《通过意大利 diasporic 网络促进埃及的地方发展，CeSPI关于移民综合信息系统项目的政策报告》，罗马，2004年，可查阅以下网址：

http://www.emigration.gov.eg/StaticFiles/Abstract_e.asp

- 43. 德国:** 外国季节工人计划是根据德国与有关国家达成的谅解备忘录执行的, 由德国公共就业服务局与有关国家相应机构管理。大多数季节工为波兰农业工人。在农业、林业、旅馆餐饮、水果蔬菜加工、锯木等行业本国人满足不了需要的情况下, 移民工人可被允许最多工作到90天。雇主每年雇佣移民季节工最多不得超过7个月, 除非是种植某些作物。雇主必须将雇用合同提交当地劳动局, 其中必须包含工资和某些工作条件, 包括视情况的住房、膳食和交通安排。雇主为每个工人向就业服务局交纳一笔费用, 并不得随后向工人索要。虽然有雇主应提供适当居住条件的要求, 但一直存在生活条件差的情况。参见指导方针2.3、5.1、5.5、10.3、13.7。

<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/>

CMSConversation/anzeigeContent

- 44. 西班牙:** 西班牙于2005年实施了一项合法化计划, 在设计和实施过程中与雇主和工人组织进行了广泛磋商。计划允许那些已经在当地政府登记至少6个月、无犯罪记录并具备其所从事职业所需技能的移民工人实现身份的合法化。家庭工人亦可提出申请。实现身份合法化的人员可获得工作和留居一年的许可。欲在一定最低期限(视行业而定)雇佣移民工人, 且自身无税收拖欠的雇主可要求对其雇员身份准予合法化。大多数身份合法化的申请均得到批准, 比例最高的是家政工人、建筑工人、农业和旅馆业工人。参见指导方针 6.1、14.4。

<http://www.mtas.es/migraciones/proceso2005/default.htm>

- 45. 西班牙:** 根据Unió de Pagesos (UP)在加泰罗尼亚运作的“循环移民”项目, 可从摩洛哥、哥伦比亚和东欧国家招募季节工人。两个来自马略卡岛的农业工人工会(Unió de Llauradors i Ramaders 与 Unió de Pagesos de Mallorca)加入了这一计划, 促进了季节工原籍国和目的地国的共赢局面。西班牙政府及加泰罗尼亚地方政府就业机构组织那些将在加泰罗尼亚工作5-7个月的移民工人的招募和赴西班牙事宜, 并负责其抵西班牙时的接待工作。项目中包括一个膳宿计划, 目前管理着50多个集体膳宿点, 并努力使加泰罗尼亚移民

工人数量增加的好处达到最大化。最重要的好处之一是，通过季节性移民工人参与地方社区以及为他们组织各类活动与培训，使其获得更多个人自主权。**参见指导方针5.3、5.5、7.2、12.1、12.3、14.5。**

http://www.uniopagesos.es/organitzacio/fundacio_02.asp

(3) 社会对话

- 46. 哥斯达黎加：**通过劳工问题高级委员会的努力，社会伙伴同意通过一项关于移民工人、劳动力灵活性、就业政策和非正规经济就业问题的共同战略议程。一项关于移民劳工问题的政策声明承认移民工人对国家经济和社会发展的贡献。**参见指导方针4.10、6.1、6.2、6.3、6.4、14.9、15.2。**

国际劳工局：《公约与建议书实施专家委员会报告》，2004年。

- 47. 爱尔兰：**2003—2005年社会伙伴协议 —— 一项可持续进步政策框架 —— 建议制定移民工人国家政策。协议各方包括政府、雇主、工会、农业组织、社区和志愿机构。协议包含的10个专门计划之一是关于移民和不同文化方面的内容。政府和社会伙伴同意需要开发一个关于移民问题的综合性政策框架，包括“政府将与社会伙伴磋商的各项问题 —— 尤其是经济移民和劳动力市场、社会融入、种族主义和不同文化，以及影响移民的其他问题。”各方承诺在国家层面就经济移民问题开展更加制度化的磋商，政府与劳工和雇主方面开展磋商并考虑实行工作许可制度。还承诺制定工作场所反对种族歧视的行为守则。**参见指导方针6.1、6.2、6.3、6.4、7.1、7.2、14.2。**

《可持续进步：2003-2005年社会伙伴协议》，都柏林，2003年2月，可查阅以下网址：

<http://www.iboa.ie/files/SustainingProgress2003-2005.doc>

- 48. 菲律宾：**菲律宾海外就业局(POEA)内设由劳工与就业部长、其他相关政府部门代表、来自菲律宾职工大会的工人代表，以及来自私营职介机构联合会的雇主代表组成的三方管理委员会。**参见指导方针4.10、6.1、6.2。**

<http://www.poea.gov.ph>

- 49. 非洲：**在东非、北非和西非12国建立了专门应对移民就业问题的国家社会对话机制，这些国家是：阿尔及利亚、布基纳法索、佛得角、冈比亚、肯尼亚、马里、毛里塔尼亚、摩洛哥、塞内加尔、坦桑尼亚联合共和国、突尼斯。这些机制中包括与政府各部(含劳工部)、全国性雇主协会与工会联合会开展非正式协商的机构。劳工部高级官员作为每个国家的移民就业问题国家联系人，负责获得并与社会伙伴分享信息，召开三方会议和研讨会，并与负责次地区移民就业问题的机构进行联络。各国家机制在情况允许时偶尔举行会议；2005年，在绝大部分国家举行了由国家伙伴和国际劳工局联合主办的能力建设与政策协商三方研讨会。这些国家研讨会就采用国际劳工标准、研究活动和改进移民就业信息收集与传播方面的国家推进重点达成了协议。与会代表被要求促进与各自政府部门以及它们所代表的全国性社会伙伴组织的信息交流。这些机制是通过一项欧盟支持的国际劳工组织项目，即“欧洲—地中海地区、东非和西非移民就业管理作为发展手段”项目建立的。**参见指导方针2.1、2.2、3.1、3.2、6.2、6.3、6.4。**

《非洲劳务移民的一体化与发展》，可查阅以下网址：

<http://migration-africa.itcilo.org>

(4) 与民间团体和移民组织的协商

- 50. 墨西哥：**政府在外交部下设专门机构以满足其海外公民的需要。墨西哥海外研究所(IME)确定了与咨询委员会进行磋商的重点，该委员会由105名各界代表组成，其中很多是在美国的移民工人和移民组织的领导人。海外研究所通过将政府机构与海外墨西哥人聚集到一起，确保了在政策制定和实行过程中对移民工人所关注问题的协调与考虑。海外研究所还开展研究活动、开发面向移民的援助计划、

通过媒体向移民及其家庭传送相关信息。参见指导方针6.1、6.4、6.5、7.1。

<http://portal.sre.gob.mx/ime/>

- 51. 菲律宾：**菲律宾职工大会(TUCP)与各非政府组织及政府共同为移民工人，包括女性家庭工人提供更多保护。职工大会与Kaibigan非政府组织共同致力于女性移民工人的问题和权利，例如拐卖问题。双方都是附属于菲律宾总统办公室的国家反贫困委员会下属的移民工人委员会的成员。职工大会在马尼拉设立移民工人中心，向出国和回国的移民工人提供帮助。公职人员工会即PS—LINK为准备到海外就业的人员提供预备课程，了解自己在目的国的权利和联系方法。参见指导方针7.2、9.8、9.11、10.8、12.1、12.2。

工会世界，简报，第3期，第9页(国际自由工联，2004年5月)；
可查阅以下网址：<http://www.tucp.org.ph/>

- 52. 美国：**依利诺伊州移民和难民权利联盟(ICIRR)是一家移民联合组织，与工会和联邦、州及地方政府，以及其他国家和国际组织以及国际非政府组织合作，共同促进政策制定中的移民权利。该联盟与州政府合作向地方组织提供资助与培训，为移民申请政府计划或寻求法律援助提供翻译和咨询服务。联盟还举办关于劳工权利、反歧视政策与移民手续方面的讲习班，以及移民个人发展方面的研讨会。参见指导方针6.4、7.1、7.2、10.8。

<http://www.icirr.org>

- 53. 美国：**美国食品和商业工人工会联合会，与在美国的拉美人，主要是墨西哥工人社区组织合作，将屠宰和肉类加工业的移民工人组织到了一起。该行业长期以来一直依靠移民劳动力。参见指导方针7.2、10.8。

http://www.ufcw.org/press_room/press_releases_2000/raidonomahaplant.cfm

54. **亚洲移民论坛(MFA)**: 亚洲移民论坛是亚洲主要移民组织的协调机构, 拥有一个由移民输出国和接受国移民援助团体组成的网络。自1994年建立以来, 该论坛已成为一个地区机构, 积极倡导维护亚洲移民工人及其家庭成员的权利, 而不论其身份如何。论坛是批准《1990年保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》国际运动的积极参与者。论坛与亚洲移民中心共同发布关于移民工人的研究成果。《亚洲移民年鉴》是亚洲移民和权利问题的标准参考文献。**参见指导方针3.2、3.3、7.1、7.2。**

<http://www.mfasia.org>; 《2002-2003年亚洲移民年鉴: 移民现状、分析和问题》(香港, 亚洲移民中心, 2004年); M. L. L Alcid: “促进亚洲移民权利的多层面研究: 亚洲移民论坛的经验”, 《国际移民》, 2004年12月, 第42卷, 第五期, 169-176页。

五、 移民工人的保护

(1) 人权

55. **墨西哥**: 设在美国的43个墨西哥领事馆提供面向侵犯人权行为受害者的法律援助计划和面向老年移民的计划, 以及社会工作援助与文化服务。还提供Matrícula Consular, 这是由领事馆颁发的身份证, 表明持有人为墨西哥海外公民。墨西哥政府鼓励银行、警察当局和其他机构接受该卡作为一种身份证明。该卡对非合法身份的墨西哥移民特别有用。2005年, 美国118家银行接受Matrícula Consular作为可供选择的身份证明用于开设银行帐户。更多使用Matrícula Consular在银行开户对于降低移民向墨西哥的汇款费用有明显好处。**参见指导方针8.2、12.8、15.6。**

<http://portal.sre.gob.mx/eua/>; M. Orozco: 《国际资金流和移民工人汇款: 问题与教训》联合国人口和死亡率司委托指定的报告, 可网上查询《填补鸿沟: 国际移民以及移民及其汇款在发展中的作用》之附件3, 可查阅以下网站:

<http://www.businessindevelopment.nl/ownload.php?id=1012.6936#>; 《2003年全球移民报告: 移民事务管理: 人口流动面临的

挑战和回应》，《国际移民组织全球移民报告系列》第2卷，第9章(日内瓦，国际移民组织，2003年)。

- 56. 移民家庭工问题地区非政府组织峰会(科伦坡宣言)：**由亚洲艾滋病与人口流动问题合作组织(CARAM)召集，2002年在斯里兰卡首都科伦坡举行了家政移民工人问题地区非政府组织峰会，来自24个国家，分别代表家政移民工人、政府、工会、非政府组织和国际组织的成员参加了会议。会议通过了《科伦坡宣言》，号召通过各种战略、政策、计划和发展行动应对在家政移民工人的承认、保护和尊严方面存在的问题。宣言指出，有尊严的居住以及国内国际流动的权利是人的基本权利，家政移民工人对各国的社会经济发展作出了贡献。**参见指导方针2.5、6.2、6.5、7.2、8.1、9.8。**

《家政移民工人问题地区峰会报告》，2002年8月26—28日，科伦坡，斯里兰卡，可查阅以下网址：

http://caramasia.gn.apc.org/page_type_2.php?page=regional_submit/Regional_Summit-MainPage&title=CARAMASIA.ORG%20::%20Regional%20Submit%20::%20Main%20Page

- 57. 无证件移民问题国际合作平台(PICUM)：**该平台是向欧洲地区无合法身份移民提供援助的组织网络，目标是促进对欧洲地区无证件移民人权的尊重。主要活动是收集无证件移民社会权利立法与实践方面的信息，开发实际应用的专门技术，加强处理欧洲地区无证件移民问题的机构之间的网络联系，提出改善无合法身份移民法律与社会地位的相关建议。标题为“保护无证件移民的10种方法”的平台报告，提供了来自非政府组织、工会和其它方面，关于为欧洲和美国无证移民服务及对其开展宣传活动的详尽信息。**参见指导方针4.4、7.2、8.2。**

<http://www.picum.org>

(2) 国家一级的国际标准实施

- 58. 阿尔巴尼亚：**同很多国家一样，阿尔巴尼亚的医疗照顾法律要求医院对所有人口提供免费的医疗急救服务。因而，移民工人及其家庭成员包括无合法身份者享受与本国入同样的服务。捷克共和国和瑞

士也向移民工人包括无合法身份者提供医疗急救服务。**参见指导方针 9.3、9.10。**

欧洲社会保障研究所，比利时鲁汶大学，可查阅以下网址：
<http://www.eiss.be/>

- 59. 阿塞拜疆：**同大多数国家一样，1999年生效的阿塞拜疆劳动法典禁止因以下原因的就业歧视：公民身份、性别、种族、民族、语言、居住地、经济地位、社会出身、年龄、家庭境况、宗教、政治观点、参加工会和其它公共联合会、专业地位、信仰，以及与专业资格、工作表现或专业能力无关的其他因素。**参见指导方针8.4、9.4。**

国际劳工局：《公约与建议书实施专家委员会报告》，2000年。

- 60. 波黑和布基纳法索：**这两个国家是世界上唯一批准全部3个国际移民工人公约——国际劳工组织《1949年移民就业公约》(修订本)(第97号)、《1975年移民工人(补充规定)公约》(第143号)，以及《1990年保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》的国家。**参见指导方针9.1。**

- 61. 加拿大：**原则上，所有经过批准的移民工人都有权享受与加拿大国民同样的法律保护。加拿大与若干国家签订了社会保障双边协议。工人可以改换工作，不是因个人过错失掉工作岗位的临时工可以继续寻找其他就业机会。**参见指导方针4.1、8.1、9.3、9.4、9.7、9.8、9.9、9.12。**

<http://www.cic.gc.ca;><http://www.hrhc-drhc.gc.ca;>

<http://www.canlii.org/>; 《国际劳工局2003年移民调查：各国概况》(日内瓦，国际劳工局，2004年)。

- 62. 智利和美国：**智利和美国之间签署的社会保障津贴可携带协议使在智利和美国工作的信誉获得最大程度的社会保险津贴的同时，将双重征税的幅度降到了最低。在某些情况下，移民工人的家属成员或配偶在美国可以以移民工人家庭成员的社会保险资格领取津贴。**参见指导方针2.3、9.9。**

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

63. **法国**：《劳动法典》规定，所有移民工人，尤其包括那些没有正常身份的移民工人，有资格依据适用于当地工人的法律和他们的合同条款领取工资。参见指导方针9.3、9.5、9.11、10.5。

《法国劳动法典》第 L341 条。

64. **意大利**：拥有正常身份的非欧盟移民工人失业或辞职并不会自动导致其居住许可证被撤销。他们在居住许可到期之前有资格在就业安置表上登记。参见指导方针9.4。

国际劳工组织：《公约与建议书实施专家委员会报告》，2002 年。

65. **约旦**：约旦劳工部2003年为非约旦籍家政工人实行了一种特别工作合同，以提高对这些以女性为主体的移民工人的保护，虽然国家法律并没有覆盖家政工人。同年，约旦还修订了一部有关招募机构登记和对其监管的法律。参见指导方针4.4、9.8。

对非约旦籍家政工人实行的特别工作合同：一个提高保护特别弱势群体女性工人的机会，联合国妇女开发基金会(UNIFEM)阿拉伯国家地区办事处，安曼，2003 年 1 月 21 日新闻发布会，可查阅以下网址：

<http://www.unifem.org/jo/hdocs/mainform.asp?p=readNews&key=4> 。

66. **摩洛哥**：与法国、西班牙和荷兰签订的双边社会保障协议规定，为移民工人提供免费医疗保险。参见指导方针2.3、9.10。

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

67. **菲律宾**：一项协议备忘录要求为外国船只招募工人的招募机构每个季度向菲律宾社会保障体系交纳社会保险费。工人一旦同招募机构和作为雇主的外国船主签订了海员雇用标准合同，便就纳入了社会保障范围。参见指导方针9.9。

<http://www.sss.gov.ph>

68. **土耳其**：遵照《1962年平等待遇(社会保障)公约》(第118号)第3(1)条规定，在土耳其的所有移民工人已被纳入强制性的法定长期保险计划覆盖范围之内。参见指导方针9.1、9.3。

国际劳工组织：《公约与建议书实施专家委员会报告》，2005 年。

69. **美国：**国家劳工和就业立法，例如对工资和工时、童工、安全和卫生、工会活动和就业歧视的立法，覆盖了所有的移民工人，包括那些无正常身份的移民工人。雇主对寻求违反劳动法的补偿而向移民当局告发他们的移民工人实行报复是违法的；政府已成功起诉了有这样报复行为的雇主。对于就业歧视，《1964年民权法》已将移民工人纳入到了禁止以国籍为由的歧视范围内。偏袒本国工人而歧视移民工人是非法的，而偏袒一国的移民工人而歧视另一国的移民工人，也是非法的。《民权法》还禁止以怀孕为由的歧视。因此，雇主要求雇员进行怀孕检查或因工人怀孕而对其进行歧视，是非法的。如果有必要，在行政管理和法律诉讼程序中，应为工人提供口译和笔译服务。对于赔偿，拥有正常身份的移民工人有资格获得国民有权获得的所有赔偿，而无正常身份的移民工人则有权获得其已履行同国民同等工作的赔偿。然而，对于预期赔偿，2002年，美国最高法院在一个涉及从事工会活动的非正常移民工人的案例中推翻了长期以来的判例，并拒绝批准预期赔偿。将这一限制适用于其他法律的问题正在通过法庭进行诉讼中。**参见指导方针9.3、9.4、9.5、9.8、9.11、9.12、10.10、12.11。**

<http://www.dol.gov>; <http://www.eeoc.gov>; <http://www.nlr.gov>

70. **加勒比共同体：**加勒比共同体社会保障协议的目的旨在使成员国的社会保障立法保持和谐一致。它明显地参照了国际劳工组织公约并以移民到另一国后待遇平等、维护既得权利或将要获得的权利并保护和维护这些权利等三项基本原则为基础。这项协议大体上是以国际劳工组织第167号建议书为基础的。已有13个成员国签署和批准了这一协议，同时已有12个成员国起草了赋予这项协议法律效力的国家法律。**参见指导方针9.2、9.3、9.9。**

<http://www.caricom.org/>

71. **欧盟：**欧盟法律框架确保了欧盟和第三国公民享有社会保险资格的长期可携带性。**参见指导方针9.9。**

欧盟法规 1408/71, 859/2003, 可查阅以下网址：

<http://europa.eu.int/>

72. **欧盟/马格里布、欧盟/地中海国家：**欧盟与阿尔及利亚、摩洛哥和突尼斯在欧盟-地中海伙伴关系框架下达成的联合协议包含了关于生活和工作在欧盟的马格里布国家移民工人的社会保险津贴可携带性的广泛规定。**参见指导方针9.9。**

http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/bd.htm

73. **国际劳工组织关于结社自由的活动监督机构：**公约和建议书实施专家委员会和结社自由委员会已在多个场合重申，移民工人有权成立或参加工会，并享受任何反工会歧视法的保护。国际劳工组织的这两个监督机构还确保移民工人至少在目的地国家居住合理的一段时期后，能够行使工会职责，或他们中间能有一个合理的百分比人能够做到这一点。例如，在国际劳工组织专家委员会观察发现喀麦隆、乍得和尼日尔原法律没有遵守《1948年结社自由和保障组织权利公约》(第87号)后，它们修订了其法律，允许移民工人在它们国家居留一定时间后建立工会组织，以便同该公约第3条保持一致。芬兰和卢森堡也修改了它们的法律，撤销了对可能会成为工会会员的大多数移民工人的限制，以便使他们的立法同该公约第2条保持一致。关于处于非正常状态的移民工人的权利，结社自由委员会认为属于该公约第2条覆盖的范围。该公约第2条承认，工人“无论在任何情况下”都有权利在不经事先批准的情况下成立和参加自行选择的组织。**参见指导方针8.4、9.2。**

国际劳工组织：《公约和建议书实施专家委员会报告》，1993年，1995年，1997年，1998年；国际劳工组织；《结社自由委员会第327次报告》，《官方公报》，第LXXXV卷，2002年，系列B，第1册，第561段。

(3) 执行情况

74. **毛里求斯：**劳工部特别移民工人科负责监察移民工人的就业条件。移民工人享有同国民同等的权利。它审核就业合同，以确保其符合包括保险、生活条件、返程机票和健康保险等条件的要求。工资必须直接付给工人。作为对移民工人抗议的回应，已对监察程序进行了改进并且新增了一名监察员和一名译员。监察员采取三

种行动：在工人最初开始工作时会见工人，告知他们应享有的权利；白天，对其工作、居住和饮食条件进行例行检查；夜间，对其居住和饮食条件进行检查。在劳工部举行三方会议来处理工人的投诉，其中大多数在一两天内得到解决。如果没有得到解决，雇主可能会遭到起诉和刑事处罚。禁止基于国籍、种族、肤色、宗教信仰和性别的歧视。最近，特别移民工人科一直在设法处理制衣业中存在的虐待问题。**参见指导方针4.8、4.9、4.10、6.1、8.1、8.2、8.3、8.4、9.3、9.4、9.10、9.11、9.12、10.1、10.2、10.3、10.5、10.7、10.8、10.10、11.3、11.4、11.5。**

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>

75. 美国：卫生和人类服务部民权办公室(OCR)已对接受其资助的机构，包括美国的大部分卫生和福利机构，就承担向不说英语的顾客提供口译服务和翻译重要文件的义务方面制定了指导性原则。在对所有移民工人提供紧急医疗救护和对其家庭成员提供安全网津贴方面，也制定了指导性原则。民权办公室调查了国籍歧视的投诉，包括移民工人、服务提供机构的合作伙伴、州与地方政府和非政府组织提出的投诉，以确保对有关移民人口的非歧视性法律进行培训和传播。**参见指导方针9.3、9.10、10.4、10.9、10.10。**

<http://www.hhs.gov/ocr/>

六、防止和打击虐待移民的行为

76. 摩尔多瓦共和国：为人口贩运行为的受害者建立的国家职业介绍机构(NRS)负责确认人口贩运行为的潜在受害者和实际受害者。这些介绍机构既有政府组织也有非政府性机构。它们把受害人同与经济发展相关的服务机构，如企业发展和职业培训服务机构连结起来，并把他们同人员支持服务机构，如医疗和法律咨询、庇护和证人保护机构连结起来。但是，有限的资金导致仅能为受害人提供有限的帮助。**参见指导方针11.2，11.8，11.9。**

国际劳工组织国际移民处， migrant@ilo.org

77. **摩洛哥**：劳动民主联合会(CDT)与支持移民工人的非政府组织，如摩洛哥非法移民受害者亲友协会进行合作，在人权和其他事务方面帮助移民工人，包括开展提高人们对不正常移民危险性认识的活动。**参见指导方针7.2, 8.2, 11.1, 12.4。**

<http://www.csc-en-ligne.be>

78. **尼日利亚**：国家禁止人口贩运局(NAPTIP)努力防止人口贩运、起诉贩卖人口者并援助受害人。它协调各个机构的工作，定期与三方捐赠者磋商。国家禁止人口贩运局负责反人口贩运法律的实施和教育活动。由于已同某些过境国和目的地国签订了双边协议，国家禁止人口贩运局援救了一些儿童，并将他们送回到了贝宁和加蓬。2003年颁布的《儿童权利法》保护并改善了儿童权利。开展了提高公众意识运动，尤其是在反对童工和人口贩卖活动方面。中学内的反人口贩运俱乐部也开展了提高认识活动，提醒青年人在接受境外工作机会之前采取防范措施。**参见指导方针 72.3, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.8, 11.9。**

A. Adepaju: “撒哈拉以南非洲人口贩运研究和数据评论”，《国际移民》，第43卷，2005年第1、2期；“贩卖儿童：非洲儿童保护的挑战”，在第四次非洲地区虐待和忽视儿童会议上提交的论文，埃努古，尼日利亚，2004年3月；

<http://allafrica.com/>.http://www.globaljusticecenter.org/papers2005/oyagbola_eng.htm

79. **沙特阿拉伯**：2005年7月，沙特阿拉伯劳工部宣布成立专司保护家政移民工人权利的司，并对虐待他们的雇主进行惩罚。家政移民工人保护司将受理受到性骚扰、虐待或欠薪家政工人的冤情诉讼。雇主可能受到五年内不得再雇佣任何家政工人的惩罚。。**参见指导方针 4.4, 4.8, 9.12, 10.7, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.9。**

Raid Qusti, 《阿拉伯新闻》：“有关部委打击虐待女仆行为”，2005年7月25日。

- 80. 中国台湾：**禁止雇主扣押移民工人的身份证件，如护照或居住许可证。雇主也不得扣留移民工人的工资或财产，不得对他们实施人身伤害或侵犯他们的任何其他权利。有以上行为的雇主被禁止雇用移民工人。**参见指导方针 8.1, 8.3, 9.5, 9.11, 11.1, 11.2, 11.6。**

《亚洲移民年鉴1999：1998年移民实情、分析和问题》香港，亚洲移民中心有限公司)，第177页。

- 81. 泰国、柬埔寨、老挝人民民主共和国：**由泰国广播电台、国际组织和少数民族非政府组织合作举办的预防人口贩运少数民族语言广播项目制作广播节目，告诫人们注意防范人口贩运和其他移民风险。2003年，泰国政府与柬埔寨政府就双边合作消除贩卖儿童和妇女行为以及援助人口贩卖受害者签署了谅解备忘录。2005年，泰国政府与老挝人民民主共和国政府就合作打击人口贩运，尤其是贩运妇女和儿童的行为签订了谅解备忘录。**参见指导方针 2.3, 7.2, 8.4, 11.1, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8, 11.9。**

http://www.unesco.org/most/migration/article_bpimm.htm;

<http://www.mfa.go.th>

- 82. 联合王国：**家政工人一挨进入联合王国，便可申请更换雇主。因受到虐待或剥削离开原雇主而陷于非正常状态的家政工人，可以申请正常身份。

《国际劳工组织：公约和建议书实施专家委员会报告》，2000年。

- 83. 美国：**《2000年人口贩运和暴力受害者保护法》对那些扣留人口贩运受害者身份证件的人规定了刑事处罚责任。**参见指导方针 11.1, 11.2, 11.4, 11.6。**

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005>

- 84. 巴厘关于人口走私、贩运和有关跨国境犯罪部长级会议(巴厘进程)：**巴厘进程是一个区域性协商进程，涉及约40个国家的政府，主要来自于亚太地区，还有来自世界其他地区的观察员和伙伴。各国政府就预防人口走私和贩运，包括消除其根源进行信息交流和磋商。2003年4月召开的第二次地区部长级会议承认，贫困、经济发展不平衡、劳动力市场机会和冲突是导致全球范围内人口走私和贩运现

象增多的主要原因，因此号召在该地区发展合作措施。它敦促国际社会协助来源国解决非法人口流动的根源问题，办法是为被转移的人口提供紧急援助、发展援助和直接支持项目，以及解决难民所处的困境。它鼓励为合法移民渠道提供更多机会，包括进入国际劳动力市场的机会。**参见指导方针 2.1, 2.2, 11.1, 11.2, 11.7, 11.10。**

<http://www.baliprocess.net/>

- 85. 欧盟移民家政工人组织网(RESPECT):** 欧盟移民家政工人组织网是欧洲委员会资助的移民家政工人基层组织、非政府组织和工会组织的一个网络。它改善移民家政工人的权利，实施提高他们工作条件的公共政策，预防对他们的虐待和剥削，以及开展认可他们的工作价值并承认他们的合法性的活动。2001年，该网络制定了《移民家政工人权利宪章》，呼吁给予他们应有的尊重。**参见指导方针 7.1, 7.2, 9.8, 9.12。**

KALAYAAN(海外工人法官)，圣弗朗西斯中心，陶器巷，伦敦，W11 4NQ，可查阅以下网站：kalayaanuk@aol.com

- 86. 欧盟:** 欧盟委员会关于人口贩运指令规定，第三国的人口贩运受害人如果能够与当局合作拘捕人贩子，便可获得短期居留许可证。在获得短期居留许可之前，它们可以获得30天的“反映延迟”期，以帮助它们进行康复。在此期间，他们可得到包括住所、法律建议、医疗照顾和咨询服务的援助。在对人贩子诉诸法律过程中，这些被授予居住许可证的受害人可以参加教育和职业课程。但是，这并不意味着居住许可证可以被延长或撤销，如果当局对受害人的合作程度不满意的话。有些国家，包括奥地利、比利时、意大利和荷兰向指证人贩子的受害人提供临时住所和工作许可。它们还为受害人提供职业培训、咨询和法律服务，并帮助他们获得医疗照顾、心理和社会援助。**参见指导方针 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 11.1, 11.2, 11.4, 11.5, 11.9, 14.3。**

2004年4月29日欧盟委员会关于向遭受人口贩运的受害人或遭受促使非法移民活动的受害人，且能与主管当局进行合作者的第三国公民颁发居住许可证指令2004/81/EC。

87. **湄公河次地区打击贩卖妇女和儿童计划**：在柬埔寨、老挝人民民主共和国、泰国、越南和中国的云南省实施的该次地区计划促进了来源国创造就业、教育和技能培训，使妇女和儿童摆脱了人口贩卖的厄运。**参见指导方针 11.10。**

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/>

七、移民程序

(1) 公正有序的移民程序

88. **澳大利亚**：澳大利亚工会理事会(ACTU)通过多家少数民族广播电台定期向包括移民工人在内的所有工人播发信息，并向他们散发各种文字的书面资料。**参见指导方针 10.8。**

<http://www.actu.asn.au/>

89. **哥斯达黎加**：家政工人协会(ASTRADOMES)，即家政工人工会有许多主要来自尼加拉瓜、萨尔瓦多、危地马拉和洪都拉斯的女性移民工人会员。它提供有关劳动和社会事务方面的信息和帮助，举办有关劳动权利和其他专题的培训，倡导提高劳动法律对家政工人的覆盖范围，还为解聘人员提供临时住所。**参见指导方针 10.8, 11.9。**

《信息指南：防止歧视、剥削和虐待女性移民工人》，手册4，“在国外工作和居住”，第62页(日内瓦，国际劳工组织，日期不详)。

90. **爱沙尼亚和芬兰**：爱沙尼亚工会协会、芬兰工会联合会(SAK)和芬兰工薪职员工会(TU)在芬兰为移民工人共同开办了一个信息中心，以防对移民工人形成低于国民标准的双轨劳动力市场。该中心提供有关住房、工作许可、税收、如何求职方面的信息以及由工会提供的各种服务。芬兰工会还在爱沙尼亚为已获得工作许可并打算移民芬兰或考虑移民芬兰的爱沙尼亚人建立了一家信息中心。访客可获得有关劳动、税收法律和社会保障方面的信息，并被鼓励移民后寻求工会的帮助。**参见指导方针 9.4, 10.8, 12.1, 12.5。**

<http://netti.sak.fi/workinginfinland/en/index.html>;

《工会世界》,简报,第7号,(国际自由工联, 2003年12月)。

91. **法国**：工会联合会，即法国工人和体力工人民主联合会同雇主和地方政府代表一起为移民工人共同开办了一个季节工作中心。该中心覆盖了19个农业公社。它就有关移民工人权利、劳动法、培训机会、住房和使身份合法化等方面向他们提供信息。它提供的服务既惠及工人，也有利于雇主。它既帮助雇主寻找工人，也帮助工人在合同期满时在饭店和餐馆以及农业部门之间流动。通过这种工作间的轮翻流动，使得持续性的季节就业合同，甚至是永久的就业合同成为可能。社会伙伴还在旅游旺季联合经营了一座为家政工人提供工作岗位的宾馆。工会和雇主代表向季节工人分发一种介绍雇用程序、就业合同、工作时间、卫生安全、社会保障、失业和工作岗位等方面情况小册子。**参见指导方针 1.1, 5.5, 6.1, 6.3, 6.4, 10.8, 14.3, 14.4, 14.5。**

《工会世界》,简报,第7号,(国际自由工联, 2003年12月)。

92. **德国**：德国工会，即建筑工人工会(IG Bau)在柏林和华沙都设立了帮助波兰移民工人的办事处。在华沙的办事处，一名德国工会官员与波兰工会一起工作，并组织打算到德国工作的工人着手准备工作。建筑工人工会还同华沙建筑工人工会签订了一项关于移民工人的协议，另外它还分发德文和波兰文的小册子，告知农业移民工人在德国应享有的权利。**参见指导方针 2.6, 10.8, 12.5。**

<http://www.migrant-workers-union.org>;

《工会世界》,简报,第4号,第4页(国际自由工联, 2004年6月)。

93. **印度**：成立于2004年的海外印度人事务部负责促进海外印度人在印度的投资，执行1983年的《移民法》，负责在印度移民工人较为集中的国家建立并管理海外印度人事务中心，制定并执行帮助印度裔居民和非印度居民就业的政策。它还向对外投资促进委员会和对外投资执行局派驻代表，并同投资委员会进行相互影响。印度最近还同其他国家一起制定法律，向某些国家中的印度裔人以及在未来的协议中可能获得这些国家公民身份的印度人供双重公民身份。移民在目的地国家获得公民身份之后可以保留原国籍。这有助于移民工人保持与原籍国的联系，并有助于人员和技术的流动。**参见指导**

方针 12.1, 12.2, 12.8, 15.5, 15.7, 15.8, 15.9。

<http://indiandiaspora.nic.in/>;

http://www.indiaday.org/government_policy/dual_citizenship.asp

94. **巴基斯坦**：为使海外国民受益而建立并由雇主和移民强制性缴费的福利基金举办了职业培训、教育机构以及商业、工业或服务企业。参见指导方针 12.10, 14.3。

<http://www.opf.org.pk/>; 国际劳工组织：报告3(1B),《移民工人》，第六章，“社会中的移民”，第87届国际劳工大会，日内瓦，1999年6月。

95. **菲律宾**：菲律宾海外就业管理局在其网站上提供有关已获营业许可的私营招募机构、国外空缺岗位和设在目的地国领事馆地点等方面的信息。它还为有意移民的人员提供建议，并提醒他们在应聘和移民过程中防范不道德的招聘机构和其它不法行为。派驻目的地的领事馆设有劳工参赞，包括女劳工参赞将根据女性移民工人的需要提供帮助，并告知她们有关人口贩卖活动的信息。参见指导方针 11.8, 11.10, 12.1, 12.2, 12.8。

<http://www.poea.gov.ph>; <http://www.trafficking.org.ph/poea/>

96. **斯里兰卡**：派驻目的地的领事馆设有劳工福利官，他们向移民工人，尤其是向妇女提供信息和援助。例如，他们帮助那些不堪忍受雇主虐待而逃离的妇女从雇主那里索回护照和未支付的工资，并为她们提供资金，帮助她们返回斯里兰卡。斯里兰卡境外就业局建立的移民工人福利基金可为需要资金的移民工人——不管他们是在斯里兰卡国内还是在目的地国内——提供资金。当他们有医疗需求或死亡时可得到保险，还可得到福利援助、奖学金和回国援助，例如在紧急情况或束手无策的情况下得到住宿帮助。该基金也为移民工人提供贷款贴息，以帮助支付离境前的费用、返乡后的自谋职业以及住房所需的费用。参见指导方针 8.2, 8.3, 10.8, 11.1, 11.2, 12.2, 12.8, 12.10。

<http://www.justiceministry.gov.lk>

(2) 招募

97. **哥伦比亚**：国家法律要求提供给本国工人的境外就业合同应由劳工部验证。只有在合同条款符合国家劳动法的情况下才可办理移民出关手续。参见指导方针13.2, 13.3, 13.4。

《信息指南：预防歧视、剥削和虐待女性移民工人》，手册3，“境外就业招募和旅行”，第32-33页(日内瓦，国际劳工组织，日期不详)。

98. **埃及**：2003年颁布的《劳动法典》规定，招募埃及工人到境外就业，应通过人力和移民部或私营就业机构进行。海外雇主对工人的需求应与工人的求职申请相匹配，所选中的候选人须参加面试。就业合同必须接受评估，以确保其所包含的必要条款和最后得到验证。《劳动法典》还对私营招募机构的管理作了规定，对这些机构的管理工作是由人力和移民部承担的。该部还负责审查由私营招募机构办理的就业机会，并须确认它们是否符合有关规定。人力和移民部可以吊销或禁止违法招募机构的营业。不过，招募机构被允许向工人收取招聘费，这与《1997年私营就业机构公约》(第181号)第7条第1节相反，该条款规定私营就业机构不得直接或间接、全部或部分向工人收取任何费用或成本。值得注意的是，移民工人是通过官方或私营招募机构之外的渠道寻找就业机会的。参见指导方针4.8, 13.1, 13.5。

[http://www.emigration.gov.eg/;](http://www.emigration.gov.eg/)

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home

99. **埃塞俄比亚**：《1998年私营就业机构公告》(第104号)是为应对埃塞俄比亚移民工人遭受虐待，特别是家政工人和人口贩卖活动的受害者的情况而制定的，它要求对招募机构实行营业许可制度。招募机构的违法行为可能导致其执照被吊销。就业合同必须包含某些最低法律要求，并且要向政府提交每位工人的合同复印件。招募机构必须向其招募并派往国外的工人寄达一份保证金，而且它们必须承担由第三方违反就业合同所带来的法律责任。针对违法行为，包括违反人权的行为确立了相应处罚措施。参见指导方针4.4, 8.1, 8.3, 11.1, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6。

- 100. 牙买加：**劳工部确保劳动监察员对所有私营招募机构每季度监察一次。参见指导方针 10.1, 13.2, 13.5。

《信息指南：预防歧视、剥削和虐待女性移民工人》，手册3，“境外就业招募和旅行”，第42页(日内瓦，国际劳工组织，日期不详)。

- 101. 毛里求斯—中国：**毛里求斯与中国之间的一项双边协议规定了双方应采取的保护中国移民工人的措施。中国向毛里求斯提交有关不可靠招募机构的信息。毛里求斯向中国大使馆提交就业合同，以确保符合中国法律并保证中英文合同版本完全一致(一份在中国签订，另一份在毛里求斯签订)。参见指导方针 2.6, 13.3, 13.4。

<http://www.gov.mu/portal/site/empmentsite/menuitem>

- 102. 菲律宾：**菲律宾海外就业管理局向招募机构颁发营业执照并对其进行监督，它还执行各种法律法规，并审查就业合同，以确保符合要求。不过，菲律宾允许招募机构向工人收取招聘费用，这与《1997年私营就业机构公约》(第181号)第7条第1节相反。该条款规定私营就业机构不得直接或间接、全部或部分向工人收取任何费用或成本。出境的移民工人如没有菲律宾海外就业管理局批准的就业合同的话，则需要到机场缴纳税款。招募机构须寄达一份保证金，以便在移民工人权利受到侵害的情况下对他们进行补偿。它们还必须签署一份代理协议，以承担雇主违反合同的责任。对表现良好的招募机构实行奖励措施。参见指导方针 13.1, 13.4, 13.5, 13.6, 13.8。

<http://www.poea.gov.ph>

- 103. 斯里兰卡：**境外就业局管理招募机构。它的董事会包括来自招募机构的成员。根据1985年第2号法案要求，招募机构必须取得许可执照，有大约600家获得许可执照的机构在运营。招募机构须向境外就业局缴纳现金保证金并提供一份银行担保书，以便在招募机构违反合同的情况下境外就业局可动用这笔保证金。招募机构如违反法律或规章，将被吊销许可执照。由驻目的地国的领事负责登记招募斯里兰卡劳工的招募机构或公司，只有登记在册的机构才有权与劳工签署合同。招募机构在没有预先取得书面批准的情

况下不得开展任何活动，例如刊登广告或面试申请人。劳工的护照上如没有出境结关手续和安全签章则不得出境。费用必须由招募机构支付。劳工关系和境外就业部部长及境外就业局的高级官员定期访问其主要的移民工人目的地国家，以便检查其移民工人是否得到了合理的保护。劳工部和境外就业局向驻外使团派驻官员，以援助及保护移民工人。斯里兰卡政府与海湾国家、香港(中国)和新加坡的招募机构签有谅解备忘录，规定斯里兰卡政府有权审查认可家庭工人就业合同及调查境外雇主。**参见指导方针4.4, 6.3, 12.8, 13.1, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7。**

《斯里兰卡境外就业局1985年第21号法令》和《斯里兰卡境外就业局1994年第4号(补充)法令》；国际劳工组织：《国际劳工标准的实施情况2005(1)》，《公约和建议书实施专家委员会报告》，2005年第93届国际劳工大会报告III(第IA部分)，第363页；<http://www.justiceministry.gov.lk>

八、 社会融合与包容

- 104. 加拿大：**加拿大在2003年实行了住家看护人员计划，以解决劳动力市场对住在雇主家里看护儿童、老年人或残疾人的工人短缺问题。计划允许移民工人入境加拿大三年内完成就业满两年后申请永久居留权。**参见指导方针5.1, 14.4。**

www.cic.gc.ca; www.hrdc-drhc.gc.ca; www.canlii.org;

《国际劳工组织2003年移民调查：国家概要》(日内瓦，国际劳工组织，2004年)。

- 105. 哥斯达黎加：**在1997年，作为尼加拉瓜与哥斯达黎加两国双边会议的一项成果，哥斯达黎加向某些工作类别的尼加拉瓜移民工人提供了临时工作许可证，这些工作类别是经劳工部确定的工人短缺行业，尤其是在咖啡豆和甘蔗收获季节时的农业岗位。许可证发放给那些同时已取得尼加拉瓜领事馆签发的身份文件的人员，包括那些非正规身份人员。另外，作为1998年中美洲总统会议的一项成果，也是为团结受米奇飓风影响的国家，哥斯达黎加向居住和工作在这个国家的近14万没有正常身份的移民实行了

大赦，其主要目的是使那些生活在该国的没有正常身份的中美洲国民实现合法化、拥有证明文件和正常化，并向他们提供永久居留权和将延期一年的工作许可证延期两年。参见指导方针5.5, 14.4。

行政法令第27457-G-RE号，Defensoría de los Habitantes. *Personas migrantes: Un llamado a la solidaridad nacional*” (San José, Costa Rica, 1999), p. 8, La Gaceta, No. 239, 9Dec. 1998.

- 106. 法国：**大陆超级市场在失业率高且有大量移民人口的马赛地区招聘当地工人。各种非政府组织和政府官员在撰写岗位介绍和招聘少数民族人员填补400多个岗位方面提供了帮助。除特殊岗位外，这项招聘工作由于放弃了诸如文凭方面的要求而进展顺利。一些就业机构为工人们提供了培训。上面提到的非政府组织还对管理人员进行了培训，以促进不同文化的融合并增强他们对多元文化的敏感性。参见指导方针14.2, 14.3。

《网上关于反歧视行动介绍》，可查阅以下网址：

<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

- 107. 德国：**大众汽车公司制定了一项《大众汽车公司关于社会权利和产业关系的宣言》并向员工们分发了书面材料，以便消除对移民工人的歧视。它还针对不同目标群体制定了计划，诸如人力资源管理、培训师、高级职员及工人理事会成员。将机会均等模块纳入到了资格测评、研讨会和职业培训当中。公司还雇用了专业顾问，成立了五个不同的工作小组，以致力于在职业培训中预防极端言论，特别是针对青少年和青年的预防工作。一本针对青年、培训师和教师的指南也分发了下去。参见指导方针14.2。

《网上关于反歧视行动介绍》，可查阅以下网址：

<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

- 108. 爱尔兰：**经与移民和少数民族团体、爱尔兰企业和雇主联盟、爱尔兰工会联合会和建筑行业联盟磋商，种族主义与多元文化国家咨询委员会和爱尔兰政府平等局联合举办了一次年度“反种族

主义工作场所周”活动。这是一场在工作场所防止种族歧视的全国性活动。活动包括工人讨论和培训以及工人与少数民族团体成员之间关于多元化问题的讨论。还举办了各种研讨会、大会和不同文化的庆祝活动。活动中散发了各种资料汇编、海报和时事通讯等资料。**参见指导方针2.1, 2.2, 3.1, 6.1, 6.3, 6.4, 7.2, 14.1, 14.2, 14.9。**

《网上关于反歧视行动介绍》，可查阅以下网址：

<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

- 109. 荷兰：**所有移民都须经过评估，以便确定他们是否需要参加一项入门融入计划。如果被推荐参加这项计划，他们将接受荷兰语课程和有关荷兰社会、就业机会和居住地情况的课程。这通常是由荷兰难民理事会来组织实施的。课程完成后需参加一项测试，通过测试的移民将获得一份证书，该证书可使移民在荷兰学习或工作。虽然没有完成课程的移民不会受到处罚，但如果没有通过测试的话，必须再次参加考试。**参见指导方针14.3, 14.5, 14.7。**

参见司法部，可查阅以下网址：

[http://www.justitie.nl/English/;](http://www.justitie.nl/English/)

<http://www.degeschiedenisvaninburgering.nl/>

- 110. 荷兰：**商品-园艺部门的一个叫做LTO-Nederland 的雇主组织和荷兰社会事务和就业部与工会合作实施了一项预防歧视项目，以改善劳动关系。该项目是由它们共同出资的。项目通过提供荷兰语言和技能开发课程改善了移民工人在劳动力市场上的地位；同时还向雇主推荐了一份平等机会行为守则，内容包括一项申诉程序和成立一个独立的委员会，以评估对招聘和工作状态下的歧视提出的抱怨。还有一个监督体系评价了与本国公民相比较的移民工人参与率。**参见指导方针6.1, 6.3, 6.4, 14.2, 14.3, 14.7。**

《网上关于反歧视行动介绍》，可查阅以下网址：

<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

- 111. 南非：**在1994年，该国政府经与全国矿工联盟磋商后，赋予了移

民工人参与地方选举的投票权。在南非居留满五年以上的移民被赋予了永久居留许可证。参见指导方针14.4, 14.13。

- 112. 西班牙：**西班牙工会联合会在全国设有为移民工人提供信息和帮助的中心。The Confederacion Sindical de Comisiones Obreras联合会的中心简称为“CITEs ”。它们为移民工人提供有关劳动法和行政管理事务方面的信息和帮助，例如工作许可、住房、签证和社会保障等方面的信息和帮助；开展宣传活动、分发移民工人母语版本的信息，并且提供语言和其他培训方面的信息和帮助；还在同移民工人有接触的群体，例如政府官员和警察中开展提高认知的宣传活动。地区性的CITEs通过一个数据库共享信息，这使得它们能对工人的需求做出更迅速的反应。The Unión General de Trabajadores (UGT)总工会在移民工人较多的地区设有中心，在没有中心的地方则通过当地工会提供援助。这些中心帮助工人更新居留或工作许可证，指导他们通过签证程序，为他们提供有关工作方面的信息、法律援助和行政程序援助。还提供语言课程和卫生与安全方面的研习班。UGT还参加地方和全国性的关于移民工人问题的论坛。参见指导方针6.2, 10.8,10.11, 14.3, 14.5, 14.7, 14.10。

《工会世界》，简报，第7期第4页，2003年12月；简报，2004年6月第4期第8页(国际自由工联)。

- 113. 瑞典：**瑞典融合委员会开展了多项活动以改善移民工人在劳动力市场上的地位和促进其融入瑞典社会。通过为移民工人举办培训学员地位计划，瑞典政府在一定的时限内向移民工人提供就业津贴，以便使他们获得一些经验并学习在瑞典工作的要求和规范。对拥有国外学历证书的移民工人还提供补充培训。该委员会还实施了反对种族主义和仇外主义的计划。拥有正常身份的移民工人和瑞典公民享有同样的社会、经济和教育权利，以及某些政治权利。参见指导方针9.3, 9.4, 14.2,14.3。

<http://www.integrationsverket.se>; 《网上关于反歧视行动介绍》，可查阅以下网址：<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

- 114. 联合王国：**化学品制造厂商罗伯特·麦克布赖德股份有限公司通

过采取制定种族平等政策、集中管理人力资源和对员工进行培训等措施对移民工人有关歧视的抱怨作出了回应。该公司为消除潜在的歧视问题已重新设计了求职申请表，并在存有大量外流人口的地区招聘求职人员，而对低技能岗位的雇用标准也修改得更加符合岗位的要求，比如，已取消了某些不必要的语言要求。为应对移民工人的需要，该公司还实行了一些其他措施，比如安排灵活休假和宗教祈祷，对少数民族的穿着也采取了更为宽容的态度。该公司采取的这些措施已导致少数民族和移民工人在从业者中所占比例得到了大幅提升。不久前举办的一场反歧视教育活动则使公司管理层、当地工会和社区的聚集到了一起。种族关系咨询中心也一直在提供政策咨询服务。参见指导方针7.2, 14.2。

《网上提供的有关反歧视活动的介绍性资料》，可查阅以下网址：

<http://www.wisdom.at/ilo.index.aspx>

- 115. 国际自由工会联合会(国际自由工联)：**国际自由工联为执行德班行动计划起草了一项反对种族主义和仇恨外国人行为的行动计划和工会会员手册。它突出强调了针对工人，包括移民工人的种族主义和仇外主义的行为，并运用了德班行动计划中所建议的打击仇外行为的方式。它解释了这些措施应如何适合工会的行动计划，并建议工会会员应在工会在就业方面采取的成功活动范例的基础上在工会中和社会上这么做。它也推动了对国际劳工组织有关移民工人公约的批准。参见指导方针9.1, 14.2。

《反对种族主义和仇外主义行为的工会初级读本，工会会员手册》，可查阅以下网址：

<http://www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf>

九、移民与发展

- 116. 中国：**中国已开始彻底扭转其人才外流趋势，办法是鼓励其在海外学习的公民回国工作，各级政府(中央、省、市政府等)各级组织都在积极促进留学生回国。尽管中央政府制定了宽松的政策和

指导原则，并创造了整体的社会、经济和政治氛围，但是许多组织仍在致力于鼓励移民回国。中央政府在促进中国科技发展方面所采取的政策是，允许公民自由出国并让他们在国际市场的背景下完成学业，然后通过创造国内环境再吸引他们回国。受中央政府改革措施推动的市场力量一直是促使许多出国人员返回国内私营部门的最主要的因素。**参见指导方针15.8, 15.9。**

D. 兹韦格：《完成学业：中国创造“人才外流反转趋势”的战略》，香港，中国跨国关系中心，香港理工大学，第2号工作论文。可查阅以下网址：

<http://www.cctr.ust.hk/articles/pdf/triggering.pdf>

- 117. 厄瓜多尔：**团结银行一直在稳步地同其移民工人所在的主要目的地国家的银行进行合作，以便促进他们的汇款汇回国内。其目的是为了在厄瓜多尔向他们提供所有银行的服务。意大利和西班牙的汇款手续费一直保持在较低的水平。**参见指导方针15.6。**可查阅以下网址：

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936> (参见文件附录3)。

- 118. 萨尔瓦多：**政府启动了境外萨尔瓦多侨民计划。该计划鼓励通过双边协议进行正常的移民活动，鼓励在境外的萨尔瓦多企业和工人在旅游和住房等方面建立伙伴关系，通过资金匹配方式增加劳务汇款投资和协调移民政策。在一项试点项目中，在美国务工的萨尔瓦多工人汇回国内的劳务汇款已同几项奖学金匹配在一起。这些奖学金是为穷困农村的初级教育和基础教育，尤其是为上不起学的少年儿童提供的。**参见指导方针2.3, 4.7, 5.3, 15.4, 15.5, 15.9, 15.10。**可查阅以下网址：

<http://www.elsalvador.org/home.nsf/asistencia>.

M. Roger Hernandez: “Programa de atención a las comunidades salvadoreñas en el exterior”, in *Memorias sobre migración inter-nacional colombianay la conformación de comunidades*

transnacionales (Bogotá, Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2003).

- 119. 肯尼亚:** 机动的银行小组在农村地区为劳务汇款提供了服务。在线处理和卫星系统也可以提供汇款服务和其他金融服务。譬如, 公平银行用其机动的银行小组为29个偏远的村庄和1.2万个客户提供了服务。参见指导方针**15.6, 15.9**。可查阅以下网址:

http://www.swwb.org/English/1000/address/gnbi/add_gnbiequity_bank_limited.htm

- 120. 马里-法国:** 马里-法国就移民问题磋商后达成的2000个双边协议规定, 每年就在法国的马里人的归化问题、移民流动的共同管理问题和马里移民外流地区的合作发展等问题举行一次部长级会谈。法国为马里工人提供旅行费用和开办小企业的资金, 以鼓励他们自愿回国。法国在2002-04年为在马里教育系统和小企业开发领域工作的马里人提供了资金。在法国的马里人的技术都进行了登记, 并由法国-马里委员会管理所登记信息。该项基金还向散居在法国的马里人开办的当地项目提供补充资金。一家马里银行为有拓展需求的小企业提供贷款担保。对移民目的地国家的公关访问都是由部长级的人物进行的, 目的旨在于提供有关季节性的马里移民的信息。向马里人提供有关目的地国家的工作和住房需求的信息都是在他们离国之前进行的。派驻在主要目的地国家的劳务参赞一直在为马里移民工人提供帮助, 包括帮助他们办理回国的手续和鼓励他们将所挣外汇汇回马里。参见指导方针**2.3, 2.4, 5.2, 12.1, 12.2, 15.2, 15.4, 15.8, 15.9, 15.10**。

S. 马丁; P. 马丁; P. 韦尔: 《支持原籍国和目的地国之间的合作》, 请查找以下网址:

<http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=60>;

S.E.芬德利, 哥伦比亚大学: 《马里: 将机遇送往国外》,

可查阅以下网址:

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?id=247>

- 121. 墨西哥：**资金匹配型劳务汇款投资项目，即公民倡议3 X 1项目是由在萨卡特卡斯州的各移民协会和地方政府发起，现由联邦社会发展部在许多州和地方政府以及移民协会的配合下进行管理的。提供劳务汇款资金的移民个人向地方政府或墨西哥驻外某个使领馆提出开展基础设施开发、公共服务或创造就业岗位项目的建议。如果该地方政府批准了这项建议，由某个移民协会提供的每一个美元就会被匹配到由地方、州或联邦政府提出的每个项目。这项3 X 1项目加强了在美国和墨西哥的同乡会的作用。**参见指导方针1.1, 1.2, 7.1, 15.5, 15.9, 15.10。**可查阅以下网址：

<http://www.businessindevelopment.nl/download.php?id=1012.6936> (参见文件附录3)。

- 122. 墨西哥：**由墨西哥的一个总领馆同美国联邦储备保险公司共同发起的新联合工作队将30家银行、25个社区组织和政府机构一起带入了劳务汇款市场，促进了对移民工人的金融、抵押和信贷服务。墨西哥政府促使金融服务银行开办了为移民工人，特别是低收入工人增加金融产品和服务的项目。汇款转帐的费用已从原来的20%以上降到了4%到10%之间。优惠汇率也得到了改善。作为墨西哥政府和美国政府联合举办的繁荣计划的合作伙伴的成员，金融服务银行经常散发有关从美国汇款费用的信息，并提供有关使用帐户对帐户转帐系统的便利的信息。它还创造了一个由普通银行、微型金融机构和信贷协会共同充当劳务汇款发放机构的联合体。**参见指导方针15.6。**

M. 奥洛兹科:《国际金融流动与工人汇款：问题与教训》(美洲间的对话, 华盛顿特区), 第25-28页。

- 123. 摩洛哥：**摩洛哥人民银行是一家在若干欧洲国家设有分支机构和代理机构的主要国有银行。在欧洲的摩洛哥移民工人可以在当地的人民银行分支机构开办联合使用帐户。这种帐户可以由在摩洛哥的亲属使用，而不需要支付手续费。人民银行还向移民工人提供往摩洛哥廉价电汇汇款的途径以及各种保险方案，包括提供家属患急病或死亡后遗体运回国内的飞机票。**参见指导方针15.6。**

可查阅以下网址：<http://www.bp.co.ma/>

- 124. 菲律宾:** 凡将劳动合同在菲律宾海外就业管理局备案的移民工人都可以得到一张与菲律宾各家银行合作的电子身份卡。这张卡可使他们以低廉的手续费将劳务汇款从目的国汇给留在菲律宾的亲属。通过移动电话公司,也可以进行费用低廉的汇款。**参见指导方针15.6。**

可查阅以下网址: <http://www.poea.gov.ph>

- 125. 塞内加尔:** 设在外交部的海外塞内加尔人援助局帮助在海外的塞内加尔工人改善了福利条件,并为他们返回家园、恢复生产和将外汇汇回国内提供了便利。该局还鼓励回国工人积极参加国家的社会经济发展。**参见指导方针12.2, 15.5, 15.8, 15.9。**

《国际劳工组织移民调查,2003年:国家概况》,第335-338页。
(日内瓦,国际劳工局,2004年);可查阅以下网址:

<http://www.gouv.sn>

- 126. 塞内加尔-法国:** 一项双边协议规定,法国将向塞内加尔人增发法国签证,并向在塞内加尔承担临时开发任务的高技能移民工人和回塞内加尔开办小企业项目的移民工人支付旅费和食宿费,以便换取塞内加尔方面对没有正常身份的移民工人回国的支持。**参见指导方针2.3,2.4, 5.2, 15.4, 15.8, 15.9。**

R.马戈尼:《国际移民和同第三国的关系:法国》,移民政策小组,布鲁塞尔,2004年。可查阅以下网址:

[http://www.migpolgroup.com/uploadstore/
France%20foreign%20relations%20full%20report.pdf](http://www.migpolgroup.com/uploadstore/France%20foreign%20relations%20full%20report.pdf)

- 127. 南非-联合王国:** 联合王国和南非2003年就保健人员互惠教育交流谅解备忘录规定,在技能和知识方面将继续互惠交流。这项谅解备忘录还促进了对南非卫生专业人员职业资格的承认,并使他们能够在联合王国全国卫生服务组织机构工作一段时间。当他们返回南非时就获得了新的知识和经验。**参见指导方针2.3, 15.7, 15.8, 15.9。**可查阅以下网址:

<http://www.doh.gov.za/>; [http://www.dh.gov.uk/
PublicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleague...](http://www.dh.gov.uk/PublicationsAndStatistics/LettersAndCirculars/DearColleague...)

- 128. 泰国：**扭转人才外流项目在泰国高技能移民工人中建立了广泛联系，以便与他们进行信息和知识交流。该项目还鼓励专业人员返回泰国帮助国家发展或主持技术项目。它们一同提供的各类组织联合开展了100多项合作项目和活动。它同美国和加拿大泰国专业人员协会、欧洲泰国专业人员协会和日本泰国专业人员协会都有合作。**参见指导方针15.8, 15.9, 15.10。**

可查阅以下网址：<http://www.atpac.org>

- 129. 联合王国：**负责为全国卫生服务机构招聘国际卫生保健专业人员(2004年对招聘标准作了修改)的卫生行为准则部门说，发展中国家不应作为招聘卫生保健专业人员的对象国。该项卫生行为准则对涉及国际招聘活动的各方都规定了最佳行为基准，开列了一个不应从面临卫生保健人员短缺风险的大约150个发展中国家招聘卫生保健人员的国家名单，规定该准则既适用于短期和长期卫生保健专业人员，也适用于公立和私营部门的卫生保健供应商，还规定不对卫生保健专业人员征收工作安置费。联合王国还同中国、印度、菲律宾和西班牙签订了招聘卫生保健专业人员的双边协议。**参见指导方针12.3, 15.7, 15.8, 15.9。**可查阅以下网址：

<http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/09/77/34/04097734.pdf>

- 130. 英联邦秘书处(2003年)：**英联邦秘书处制定了一项国际卫生工作人员招聘行为准则和一项教师招聘议定书。这项英联邦国际卫生工作人员招聘行为准则为英联邦国家从发展中国家招聘卫生工作者规定了指导原则，以制止从本身亦缺乏卫生工作人员的国家招聘这类人员。这项行为准则获得了英联邦国家卫生部长们的批准，并为英联邦国家在寻求满足其国民基本卫生需求时提供了一个调整其相互之间关系的框架。英联邦教师招聘议定书在联合王

国2004年9月举行的一次部长级会议上得到了通过。该议定书的目的旨在平衡临时和长期国际移民教师的权利，反对为保护本国教育制度的完整性所提出的需求，以及防止利用发展中国家的奇缺人力资源。参见指导方针15.7, 15.8, 15.9。可查阅以下网址：

<http://www.thecommonwealth.org/Templates/Colour.asp?NodeID=34044>

- 131. 非洲跨国侨民社区数字网、南非境外技能人才网和非洲发展基金会：**这些组织开展各种网络活动，以促进同侨居海外的技能专业人才社区的联系，鼓励他们回国或为祖国发展传播和转让技能、技术和资本。由联合国信息和通信技术工作队发起的非洲跨国侨民社区数字网倡议通过动员跨国侨民社区企业家的知识、技术、创业和资金资源，促进了千年发展目标的发展和实现。迄今已有三个跨国侨民社区数字网——非洲数字网、加勒比地区数字网和拉丁美洲数字网。南非境外技能人才网服务的目标群体是数以千计的留学海外，尤其是留学澳大利亚、加拿大、英国和美国的医学、教育和工程专业的南非学生。除了电子网络外，还有一个拥有2000多名会员的数据库。为了非洲的发展，非洲发展基金会已把设在联合王国的非洲组织同非洲公民的社会团体和广泛的其他组织机构，包括政府、企业、投资者、双边和多边组织以及主流的非政府组织联结到了一起。参见指导方针15.7, 15.8, 15.9, 15.10。

G. Mutume: 《扭转非洲的“人才外流趋势”：新倡议留住了非洲留学生的技术》，《非洲恢复》，第7卷第2册，2003年7月。可查阅以下网址：<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol17no2/172brain.htm>；非洲跨国侨民社区数字网：<http://www.ddn-africa.org>；<http://www.ddn-africa.org/bridge.html>；南非境外技能人才网：<http://www.sansa.nrf.ac.za/>；非洲发展基金会：<http://www.afford-uk.org/about/>

- 132. 万国邮政联盟：**万国邮政联盟和欧洲邮政转账服务系统已将它们的资金电汇网络连接在了一起。此举极大地便利了移民工人汇款，并降低了汇款的费用。这项计划起初是由工业化国家和发展中国家的大约30个使用万国邮政联盟的电子数据交换系统邮寄汇票数据的邮政管理局和使用欧洲邮政转账服务系统进行现金和帐户转账的近50家邮局和银行发起的。这种电汇汇票可使邮局和潜在的银行使用其中的任何一种系统进行资金电子转账。随着这项计划的扩大，该项服务措施将会延伸到全世界，尤其是将对移民工人和他们的原籍国具有宝贵的价值。**请参见指导方针15.6。**可查阅以下网址：

<http://www.upu.int>

