



2019 冠状病毒病：为劳动者招聘机构而设的指引 - 在健康危机下，加强对移民工人的保障

版本 1.0 2020 年 4 月 24 日

现时全球正面对健康危机，提供基础服务时亦需加倍谨慎；是以，劳动者招聘机构于保障移民工人并确保有足够人手应付基础服务的角色至为重要。招聘代理亦站在最前线，协助移民工人返国，并支持已经返回的移民工人寻求社会援助、寻找替代生计的机会以及在强制隔离和社会隔离措施下重返社会。这份文件将为劳动者招聘机构提供指引，在 2019 冠状病毒病肆虐之下仍能确保高水平的道德招聘。我们希望这些指引能带来启发和视野，以更实质地加强对移民工人的保障。

国际移民组织副总干事 **Laura Thompson**

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

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

此文件初步指引，协助劳动者招聘机构提升对 2019 冠状病毒的应变能力，特别针对与移民工人工作相关的保障提供建议。这是一份「有生命的文件」，于疫症大流行期间会定期更新。

1. 加强保障移民工人的基本注意事项

- a. 于 2019 冠状病毒疫情之下，劳动者招聘机构应将求职者及移民工人的健康、福祉和安全置于首位。劳动者招聘机构必须履行其义务，以保障移民工人，特别是女性和弱势群体的人权和基本需要。
- b. 劳动者招聘机构应保留其所招聘的移民工人的记录，并按其最新状况更新。这可能包括受影响工人人数、受到甚么影响、雇用合同的状况、其法律状态（例如签证，工作许可等）以及任何重要或长期需求的资料。
- c. 劳动者招聘机构应存有有关原籍国、过境国（如适用）和目的地国当局发布的有关出入境/旅游的最新法规，并予以遵守，以确保移民工人到岗、过境及/或返国的安排是符合相关法例、守则或其他相应措施。
- d. 我们鼓励劳动者招聘机构与原籍国及目的地国的相关贸易、行业或商业协会协商并寻求协助，透过合作以应对危机，并获取相关信息、知识和行动建议。

2. 与移民工人沟通

面对危机时，主动与移民工人接触并开放沟通渠道非常重要，这有助了解他们的需要并确保他们能获得正确的信息，减低风险及增加他们得到支持及保护服务的机会。

- a. 我们建议劳动者招聘机构直接透过书面或口头方式，定期与所有已到岗的移民工人联络，跟进他们当时的健康、社交、法律及经济状况。
- b. 如果劳动者招聘机构旗下有大量移民工人受雇于同一雇主或同一工作单位，建议可委任一位可靠的联络人，如团队负责人、工人代表或可靠的第三方（如公民社会组织），以精简沟通流程并确保问题得以有效呈现、通报及处理。
- c. 为遏止有关 2019 冠状病毒病的假消息传播，我们强烈建议劳动者招聘机构（1）只分享或引导移民工人接收从可靠消息来源得来的信息，及（2）协助他们及时获取有关原籍国和目的地国的最新法律、法规及政府措施的消息；这些消息包括封闭边境、豁免签证、延长工作许可证、获得社会保障的渠道以及其他相关福利的消息。

3. 和雇主、商业合作伙伴及相关持份者的沟通

面对危机时，主动与雇主、商业合作伙伴（包括第三方聘用代理）以及其他相关持份者接触并开放沟通渠道非常重要，以确保移民工人能获得目的地国相关支持的信息，包括得到医疗服务及基本社会保障的渠道。

- a. 我们建议劳动者招聘机构直接透过书面或口头沟通方式，定期与雇主和商业合作伙伴联络，了解已到岗的移民工人的健康、社交、法律及经济状况，并就医疗及其他必需服务提供支持。
- b. 如有需要，劳动者招聘机构应提供遥距支持，成为雇主和移民工人的沟通桥梁；并协助移民工人表达其与疫情相关的问题或不满，或提供（可行的）协助，特别是在已知的语言或其他障碍（请参

阅上文：与移民工人沟通）。

- c. 劳动者招聘机构亦应与雇主合作，确保已按国家卫生危机的要求和规定，采取所有必要的安全措施，以限制工人于工作场所、住宿或于（由雇主提供的）交通工具上感染的机会。
- d. 必要时，劳动者招聘机构应与雇主磋商，以解决任何关于工作场所、住宿、回程安排或于国内雇主更替（在法律允许的范围内）所出现的问题。如果认为移民工人面临急性健康风险，劳动者招聘机构应按现有的法律要求及合同义务采取适当的措施，包括与相关政府机构、大使馆或领事官员、劳工专员、以及目的地国的工作伙伴联络。
- e. 为减轻移民工人的压力和焦虑，劳动者招聘机构应鼓励雇主确保移民工人能够无间断地使用互联网（例于在其宿舍都能使用），让他们能够与其原籍国的亲友、侨民团体和领事/劳工专员办公室保持联系。
- f. 我们鼓励劳动者招聘机构与其位于目的地国的领事和劳工专员（如适用）接触，并寻求建议，了解于危机中支持移民工人的最佳方法。
- g. 与商会、移民工人组织、公民社会组织（CSO）和侨民团体等沟通和合作，以提供在目的地国对移民工人的健康、福祉和权利的支持。
- h. 劳动者招聘机构亦可以与国际移民组织、联合国或其他国际机构合作，（在可行的情况下）利用现有的支持及保护措施，包括有关劳力回报的保障。

4. 于疫情中保障移民工人的权益

在当前疫情期间，劳动者招聘机构需继续尊重和保障移民工人的人权和劳工权益。我们鼓励招聘机构在制定和落实针对疾病传播风险的管理措施时，加入移民工人的观点。

- a. 疫症大流行会为移民工人带来失业或就业不足的风险；不论移民工人的迁徙状态为何，我们鼓励劳动者招聘机构为他们提供有关社会保障及其领取方法的信息。
- b. 重要的是，劳动力招聘机构应与雇主和其他相关持份者协调，以确保在疫症期间向移民工人提供有效的投诉和其他争议解决机制，以便他们提出投诉和争议，特别是与健康相关的，并得以妥善处理。
- c. 若果劳动者招聘机构发现或预期雇主会因为疫情而增加工作需求，他们应尽力确保雇主会确切执行健康和安要求、工作条件不会恶化、移民工人亦不会被迫工作至超出法定时间。同样地，在疫情期间，亦需明确遵守有关休息日的规定（例如，每7天至少1天或每14天至少2天休息日）。
- d. 劳动者招聘机构应与雇主和移民工人接触，以了解现时的工作安排及形式。劳动者招聘机构应提醒雇主，超时工作必需是出于自愿，并需根据雇用合同支付相关加班工资，亦需于工资单和时间表上妥善记录。
- e. 如雇主需改变移民工人的工作范围，或者要将其转移至同一雇主或公司的其他工作场所，劳动者招聘机构应确保（1）有关改动符合工作许可和签证的规定；（2）在作出相关改动前，已清楚地向移民工人解释并获得他们的同意；（3）雇用条件及条款相同或更佳（例如：如果移民工人被委任更高级别的职位，就需提供更优厚的条件）。
- f. 如果移民工人需要为现时工作/居住许可申请延期，劳动者招聘机构应适当地与雇主、商业合作伙伴及政府机关沟通，以确保移民工人得到正确的文件及获发相关许可。而与这些文件相关的费用

一定不能由移民工人承担。

- g. 于疫情期间继续工作的已到岗移民工人，劳动者招聘机构应确认工作场所及工人住宿（如果由雇主提供）是否符合为减低 2019 冠状病毒传播而提升的卫生和社交距离标准。
- h. 对于因疫情而需休假或被解雇的移民工人，我们建议劳动者招聘机构应确保雇用合同中的所有相关条款都获得严格遵守；若被解雇，移民工人在离开目的地国前应依法获得补偿（请阅兵下文：将移民工人送返原居地）。
- i. 此外，对于已终止合同的移民工人，劳动者招聘机构应提供与现有旅行限制、住宿和出境（如果可行）或逗留（因边境关闭而滞留）所需文件相关的支持。

5. 于疫情期间进行（道德）招聘

劳动者招聘机构如继续于疫情期间提供招聘服务，就需遵照所有法例规定、政府颁布的卫生措施、以及有关道德招聘移民工人的国际标准，包括通过政策和实务守则去维持（包括确保商业合作伙伴都维持）道德标准，并按需要改善或调整营运安排以加强疫症大流行期间的安全保障。

- a. 于疫症大流行期间，如有雇主要求劳动者招聘机构协助招聘，劳动者招聘机构应先进行风险评估以及严格的尽职调查，以决定在当前情况下招聘、到岗及聘用的可行性（例如要确保旅途、工作及住宿的安全条件）。若不能确保工人的安全，劳动者招聘机构不应继续执行此招聘要求。
- b. 在目前的旅游限制下，尤其重要的是，劳动者招聘机构应制订措施以按照政府规定不会增加求职者和移民工人的染病风险。劳动者招聘机构应确保移民工人于其目的地的领事馆或大使馆妥善登记，并提供相关联络方法。这些机构往往负责在有需要时安排侨民撤离。
- c. 对于于危机出现期间或之前已聘用或已到岗但尚未开始工作的工人，劳动者招聘机构应确保于甄选、旅途中及过境的所有阶段均有采取相应的措施以符合对社交距离、卫生及其他的要求。这包括提供防护装备及其正确使用指引。
- d. 当工人抵达目的地国后，劳动者招聘机构应与雇主协调，以确保遵照所有有关隔离及社交隔离的规定，并于强制隔离期间为移民工人提及适合的住宿、食物及其他必要的支持。
- e. 遇有已到岗的移民工人因目前的限制而未能开始工作，或有些因此需要返国的情况，所有招聘费用及相关开支都不应由移民工人承担。
- f. 劳动者招聘机构必需确保所有与招聘及到岗相关的额外费用和开支，例如一些额外健康检查或官方文件的开支，都不会由移民工人承担。劳动者招聘机构应尽早告知雇主，他们有责任承担这些开支。
- g. 劳动者招聘机构应向雇主交待于疫病大流行期间及新的公共卫生措施之下，可能需要花费更多时间以完成招聘程序。
- h. 于疫症大流行期间，劳动者招聘机构应尽量于寻找、面试及甄选求职者时采用遥距、网上及视像面试技术以减少不必要的行程和面对面会议；这包括鼓励在可行情况下透过网上递交所需文件。
- i. 于疫症发生前已开展，又因劳动者招聘机构不能控制的原因而暂停的招聘程序，劳动者招聘机构应确保不会无限期保留求职者，因为这会限制他们的行动自由。在这情况下，所有原始个人文件都

必需归还予移民工人。即使仍有可能进行到岗安排，但工人仍有权因健康或其他原因，自行决定终止招聘程序。

6. 提升劳动者招聘机构办公室的安全和健康

如果劳动者招聘机构于疫症大流行期间持续营运，就需考虑实行弹性工作安排，并采取措施识别必需和非必需员工。劳动者招聘机构除了要在实行办公室的疫情相应措施和新安排，当移民工人或求职者身处招聘机构的处所时，劳动者招聘机构亦要考虑他们的健康和安。

- a. 在可行的情况下，劳动者招聘机构应考虑让员工在家工作（例如远程通勤）或安排弹性工作时间。其他灵活安排还包括调整轮班工作时间，以确保尽可能少的员工同时于工作场所出现。
- b. 劳动者招聘机构应按照卫生当局的指引，适当调整其工作场所的职业安全健康措施，以减少作业期间员工及与求职者的感染风险（在办公室仍对外开放的情况下）。
- c. 应在办公室的关键位置设置容易取用的洗手或消毒站，并必须鼓励所有员工、承包商和其他访客（例如求职者）定时彻底洗手。可以考虑（按政府的建议）分发口罩、手套或其他个人防护装备，并应附有正确使用和弃置的说明。
- d. 部份求职者或申请人或需要在劳动者招聘机构或其商业合作伙伴的办公室参加技能或语言培训，劳动者招聘机构应考虑采用更灵活的安排（例如在可行的情况下于家中进行培训）。
- e. 如未能让求职者采用灵活安排（包括一些暂时住在劳动者招聘机构或商业合作伙伴处所的求职者），劳动者招聘机构必须为雇员和求职者提供充足的保护措施，可能包括重组生活安排以减少共享同一房间的求职者的人数，和/或调整进餐时间表，以减少同一时间使用宿舍厨房或食堂的人数（或需要提供其他煮食方法）。另外，在设备有限的情况下，于淋浴或其他个人卫生设施或需进行类似的限制措施。

7. 针对移民工人脆弱性的特定措施

是次疫情期间，家务移民工还会面对一些其他人不用面对的风险，例如他们可能会 1) 因在私人家庭工作而更容易被孤立;2) 行动自由受到限制;3) 缺乏获得足够的保健服务或社会保障措施。因此，劳动者招聘机构应特别考虑这些工人，特别是女性工人的需要，并采取更有效的保障措施以确保其健康和安。

- a. 在可行的情况下，劳动者招聘机构应与在私人家庭工作的移民工人紧密联系，以确保在疫症大流行期间他们的健康和福祉得到保障。
- b. 劳动者招聘机构应定期与雇主联系，并提醒他们家务工人有权享有的每周休息日及年假（按国家相关的法例规定）;我们强烈鼓励劳动者招聘机构与雇主分享相关健康措施的消息，并确保他们已采取适当措施以保障家居免受 2019 冠状病毒病的影响。
- c. 由于疫情期间私人家庭中的压力会增加，关系亦会更见紧张，劳动者招聘机构应对家庭暴力增加的风险保持警惕。如有需要，我们鼓励劳动者招聘机构采取协议和流程以应对相关个案。

8. 于疫症大流行期间将移民工人送返原居地

若有移民工人或雇主在没有其他选择之下决定终止雇用合同的情况，移民工人必需要返回原籍国，各方之间（例如雇主、有关当局和移民工人）就必需进行妥善管理和协调，以持续保障移民工人的安全和健康。

- a. 这应包括以下措施：
 - 根据现有合同义务与雇主进行协调，并在适当的情况下寻求公民社会组织的支持。
 - 确保移民工人知悉于旅途期间及归国之后有关安全的法规（例如抵埗后需接受强制检疫），并不会因为离开而受到处罚。
 - 为移民工人提供旅行卫生用品
 - 与在疫情期间提供撤侨服务的政府及/或国际组织协调。
- b. 劳动者招聘机构应鼓励移民工人取得所有必需的技能证书、聘用证明以及任何其他能证明其已获取的知识、技能及经验的文件。这些文件对移民工人日后寻找新工作非常重要。
- c. 如有求职者因疫症大流行而未能前往目的地（而需在其家乡小区以外的地方等候安排），劳动者招聘机构应与雇主协调，为工人安排临时住宿及返回原家乡社区并支付相关费用；这些费用不应由移民工人承担。
- d. 如果没有其他选择，请与政府、其他招聘机构及其他相关机构商讨是否可以开放并使用债券和保证金（于招聘移民工人时作为担保的款项）。亦可与有关当局接触以探讨使用移民福利基金（如有）的可行性。
- e. 我们非常鼓励劳动者招聘机构与已返国的移民工人分享他们可能符合资格的基础社会保障和支持措施（如适用）的信息，包括失业救济和保险。亦可引导移民工人至公共职业介绍所、咨询服务、及/或可能于其家乡提供就业支持的移民资源中心（由政府或公民社会营运）。

9. 于疫情过后进行（道德）招聘

疫情过后，劳动者招聘机构的当务之急，是做好提供招聘工作的准备，以应付更多希望尽快回复正常业务的雇主的需求。即便如此，招聘机构亦需确保会一直遵守相关法规，并采取与国际标准（包括国际诚信招聘系统（IRIS）标准）一致的措施。劳动者招聘机构越早做准备，当情况恢复至新常态时，他们就越能早着先机。

- a. 我们强烈建议劳动者招聘机构在疫情过后，全面恢复生产和服务时，采取适当的措施以确保符合 IRIS 标准的道德招聘能有效执行；面对恢复正常业务甚至要增加产量的压力，而可能需要迅速招募大量移民工人时，这将非常重要。
- b. 与雇主及移民工人协调后，在可行的情况下，我们鼓励劳动者招聘机构鼓励雇主以相同（或更佳）的条件再次聘用前员工。这可减省培训的时间，有助雇主更快恢复正常业务，亦可能减少政府批核的时间。
- c. 劳动者招聘机构应考虑对疫症后的岗位需求进行评估，以预测受 2019 冠状病毒、劳动力市场可能出现的情况以及政府要求的影响下潜在的招聘需求；为工人、雇主及招聘机构着想，这些评估、预测及初步安排应提前进行。

10. 通过管理系统和尽职调查减低移民工人所面对的风险

最后，于移民工人的整个移徙过程中，劳动者招聘机构担当一个重要的保护者角色。他们的角色不仅限于直接的营运，亦包括招聘链的各个阶段。

- a. 因此，在整个招聘和调配/雇用过程中（包括雇主，分包商和其他商业合作伙伴的行为），劳动者招聘机构要对移民工人的福祉和保障负责。我们强烈建议劳动者招聘机构持续对雇主，分包商和其他商业合作伙伴进行尽职调查，并在疫症大流行期间持续监管其活动和缓解措施
- b. 这包括确保所有雇主（客户）、分包商及其他商业合作伙伴均有遵守在其营运国家/地区所适用的法律、规定和国际标准



International Organization for Migration
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Switzerland
Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150

Email: hq@iom.int • Website: www.iom.int