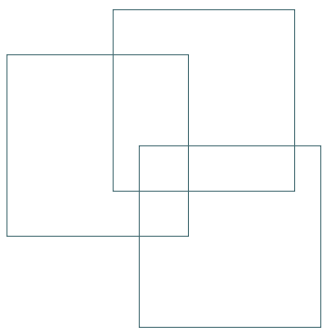




国际
劳工
组织



关于公平招聘的 一般性原则和 实施指南





关于公平招聘的 一般性原则和 实施指南

版权 © 国际劳工组织[2017]

2017年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以复制部分内容。如需调整，复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站www.ifrro.org获取本国复制权组织相关信息。

关于公平招聘的一般性原则和实施指南/国际劳工组织（ILO），工作中的基本原则和权利司（FUNDAMENTALS），劳务移民司（MIGRANT）- 日内瓦: ILO, 2017.

ISBN: 978-92-2-529795-2 (印刷版); 978-92-2-529796-9 (网络PDF)

英语版: General principles and operational guidelines for fair recruitment (ISBN 978-92-2-128895-4, 日内瓦, 2016), 法语版 (ISBN 978-92-2-231328-0, 2017), 西班牙语版 (ISBN 978-92-2-330870-4, 2017) 及阿拉伯语版 (ISBN 978-92-2-630703-2, 2017).

国际劳工组织出版物数据编目

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不代表国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品及过程不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品及过程也并非意味其不被认可。

有关国际劳工局出版物和数字产品的信息可以从以下网站获得：www.ilo.org/publns。

请访问国际劳工组织网站: www.ilo.org/fairrecruitment – www.ilo.org/migration

图片版权© 国际劳工组织

图片由日内瓦国际劳工组织工作中的基本原则和权利司（FUNDAMENTALS）编辑

在中国印刷

缩略语

国际劳工标准

(a) 公约和议定书

| | |
|-----------|--------------------------------|
| C29 | 《1930年强迫劳动公约》（第29号） |
| C81 | 《1947年劳动监察公约》（第81号） |
| C87 | 《1948年结社自由和组织权利保护公约》（第87号） |
| C88 | 《1948年职业介绍机构公约》（第88号） |
| C94 | 《1949年（公共合同）劳动条款公约》（第94号） |
| C97 | 《1949年移民就业公约（修订）》（第97号） |
| C98 | 《1949年组织权利和集体谈判公约》（第98号） |
| C100 | 《1951年同酬公约》（第100号） |
| C105 | 《1957年废除强迫劳动公约》（第105号） |
| C111 | 《1958年（就业和职业）歧视公约》（第111号） |
| C129 | 《1969年（农业）劳动监察公约》（第129号） |
| C138 | 《1973年最低年龄公约》（第138号） |
| C143 | 《1975年移民工人（补充条款）公约》（第143号） |
| C150 | 《1978年劳动行政管理公约》（第150号） |
| C181 | 《1997年私营职业介绍机构公约》（第181号） |
| C182 | 《1999年最恶劣形式童工劳动公约》（第182号） |
| C189 | 《2011年家庭工人体面劳动公约》（第189号） |
| MLC, 2006 | 《2006年海事劳工公约》 |
| P29 | 《<1930年强迫劳动公约（第29号）>的2014年议定书》 |

(b) 建议书

| | |
|------|------------------------------|
| R83 | 《1948年职业介绍机构建议书》（第83号） |
| R86 | 《1949年移民就业建议书》（第86号） |
| R151 | 《1975年移民工人建议书》（第151号） |
| R157 | 《1977年护理人员建议书》（第157号） |
| R169 | 《1984年就业政策（补充条款）建议书》（第169号） |
| R188 | 《1997年私营职业介绍机构建议书》（第188号） |
| R201 | 《2011年家政工人建议书》 |
| R203 | 《2014年强迫劳动（补充措施）建议书》（第203号） |
| R204 | 《2015年从非正规向正规经济过渡建议书》（第204号） |

国际劳工组织宣言

多国企业宣言 《1977年关于多国企业和社会政策原则的三方宣言》（经修订）

联合国核心人权法律文书

| | |
|--------|-----------------------|
| CEDAW | 《1979年消除对妇女一切形式歧视公约》 |
| ICCPR | 《1966年公民及政治权利国际公约》 |
| ICESCR | 《1966年经济、社会和文化权利国际公约》 |
| ICERD | 《1965年消除一切形式种族歧视国际公约》 |

其他来源

| | |
|-------------|---------------------------------|
| CIETT* | 《2015年私营职业介绍机构国际联合会（CIETT）行为准则》 |
| 达卡原则 | 《2012年关于尊严移民的达卡原则》 |
| IRIS准则 | 国际移民组织《国际招聘诚信系统行为准则》 |
| 联合国指导原则 | 《2011年联合国工商业与人权指导原则》 |
| Verité 行为准则 | Verité 公平招募工具包的行为准则条款范本 |

*自2016年9月21日起，CIETT更名为世界就业联合会（World Employment Confederation）。

关于公平招聘的一般性原则和 实施指南¹

一、一般性原则和实施指南的范围

这份国际劳工组织《关于公平招聘的一般性原则和实施指南》（以下称为“原则和指南”）不具有约束力，其目标为介绍国际劳工组织及其他组织、国内立法机构和社会伙伴，目前和将来在推动并确保公平招聘方面的工作任务。

这些原则和指南源自不同渠道。主要的来源为国际劳工标准及国际劳工组织相关法律文书。其他来源和良好实践也考虑在内。所有这些来源都在本文的附录中列明。

这些原则和指南旨在涵盖对所有劳动者的招聘，包括移民工人，无论是由雇主直接雇用或是通过中介机构雇用。原则和指南适用于一国境内和跨境的招聘行为，以及通过临时职业介绍机构的招聘，并且囊括了所有经济部门。在国家层面，这些原则和指南应在社会伙伴和政府协商后，方能实施。

一般性原则和实施指南间存在差别。前者旨在引导各个层面的实施，后者涉及招聘过程中特定主体的责任，并包括可能的干预措施和政策工具。

二、定义和术语

就这些原则和指南而言：

- “尽职调查”一词是指，企业正在进行的一项流程，目标是确定、预防、减缓并问责，其如何处理因其自身行为或业务关系而与其运行、产品或服务直接相关的负面人权影响。这一流程应包括分析现实和潜在的人权影响，整合分析的结果并据此采取措施，跟踪应对措施，并介绍这些影响是如何解决的；
- “雇主”一词是指直接或间接雇佣员工或工人的个人或单位；
- “企业”一词是指，雇主、除公共就业服务机构之外的劳动者招聘机构、参与招聘流程的其他服务提供者；
- “劳动者招聘机构”一词是指，公共和私营就业服务机构，及所有其他提供劳动者招聘和安置服务的中介机构或转包人。劳动者招聘机构可能采用多种形式，既有营利的也有非营利的，既有在法律和监管框架内的，也有框架外的；
- “移民工人”一词是指，除自身原因外，以被雇用为目的，而移居或已经移居到自己并非国民的某一国家的人；
- “招聘”一词包括发布广告、信息、选拔、交通、安置就业 – 对于移民工人 – 还包括在适用时返回来源国。这一术语适用于求职者和已处于雇佣关系当中的人；和
- “招聘费用”或“相关成本”这两个术语是指，在招聘流程中为确保工人就业或安置而产生的任何费用或成本，无论其形式、征收或缴纳的的时间或地点。

¹ 国际劳工组织理事会第328次会议（2016年10月26日至11月9日于日内瓦）授权总干事，出版并散发由“公平招聘专家会议”（2016年9月5至7日于日内瓦）通过的“关于公平招聘的一般性原则和实施指南”。

三、一般性原则

- (一) 招聘活动应当尊重、保护并实践国际公认的人权，包括国际劳工标准中所反映的权利，特别是结社自由和集体谈判以及预防并消除强迫劳动、童工劳动和就业职业歧视的权利。
- (二) 招聘应当对应已有的劳动力市场需求，而不能成为取代或削减现有劳动力，降低劳动标准、工资或工时，或削弱体面劳动的工具。
- (三) 应当将关于就业和招聘的适当法律及政策适用于所有劳动者、招聘机构和雇主。
- (四) 招聘应当考虑能够在过程中提高效率、透明度并保护工人的政策和做法，如技能和资格的互认。
- (五) 关于就业和招聘活动的法规应当清楚并透明，并得到有效实施。应当强调劳动监察机构的作用以及使用标准化的注册、发证和鉴定体系。主管机关应当采取特别措施，防止侵权和欺诈的招聘方式，包括会导致强迫劳动或人口贩运的方式。
- (六) 跨境招聘应当遵守适用的来源国、中转国和目的地国家的法律法规、雇用合同、适用的集体合同，并尊重国际公认的人权，包括工作中的基本原则和权利、相关的国际劳工标准。这些法律和标准应得到有效实施。
- (七) 不得向劳动者或求职者收取或由其承担招聘费或相关费用。
- (八) 劳动者的就业条款应当以适当、可验证且易于理解的方式加以明确，且最好是通过符合国家法律法规、雇用合同和适用的集体合同的书面合同方式明确。条款应清晰透明，并应告知劳动者其受聘岗位的地点、要求和任务。对于移民工人，书面合同应使用他们能够理解的语言，在其从来源国出发前的充足时间内提供给他们，采取预防合同被替换的相应措施，并确保其可执行性。
- (九) 劳动者应自愿同意招聘和雇用条款，未受欺诈和强迫。
- (十) 劳动者应可获得关于自身权利及其招聘雇用条件的免费、全面且精确的信息。
- (十一) 劳动者在一国境内移动或离开一个国家的自由应当得到尊重。劳动者的身份文件和合同不应被没收、损毁或扣押。
- (十二) 劳动者应当能够自由终止其就业，移民工人还应能够自由返回其祖国。移民工人在更换雇主时不应被要求获得雇主或招聘机构的同意。
- (十三) 无论其在一个国家内的居留和法律地位如何，在宣称其权利在招聘过程中遭到侵犯时，劳动者应可获得免费或可负担得起的投诉及其他争议解决机制。当发生侵权时，应提供有效且适当的救济措施。



四、实施指南

提出这些指南旨在确定政府、企业和公共就业服务机构的职责。

（一）政府的职责

这一部分适用于行使监管职责的政府。

政府作为雇主时，以及在监管招聘行为和通过公共就业服务机构提供岗位匹配和安置服务时，都承担着推动公平招聘的最终职责。为了减少针对本国工人和移民工人的侵权，在招聘过程中，法律法规的不足应得到弥补，并努力实现全面实施。

1. 政府有责任在招聘过程中尊重、保护并实施国际公认的人权，包括工作中的基本原则和权利，以及其他国际劳工标准。其中包括尊重并保护结社自由和集体谈判权，预防并消除强迫劳动、童工劳动和就业职业歧视。

1.1 这一责任适用于受聘进入或来自其领土和/或司法管辖权的所有劳动者。

1.2 政府应当考虑批准并实施相关的国际法律文书。

1.3 政府应当尊重工人和雇主建立组织和集体谈判的权利，包括招聘领域在内。政府应建立有利于扩大行业集体谈判的环境，并允许包括移民工人在内的劳动者组建工人组织，保护其自身在招聘过程中或因招聘而遭到剥削。

2. 政府应保护劳动者免受雇主、招聘机构和其他企业在招聘过程中对其人权的侵犯。

2.1 政府应保护劳动者在招聘过程中在其领土和/或其司法管辖权范围内，免受第三方的人权侵犯，包括各种类型的招聘机构和其他企业，也包括雇主、聘用劳动者以提供给第三方的私营职业介绍机构（临时就业中介机构）和其他涉及多方的合同安排。这就要求，通过有效的政策、立法、监管和判决、实施及委托尽职调查等，采取适当步骤预防、调查、惩处并纠正此类侵权行为，以确保尊重人权。

3. 政府应当在雇主和工人组织参与的情况下，制定、评估并在必要时加强国家法律法规，并应考虑建立、定期审议和评估国家的公平招聘义务和政策。

3.1 这尤其适用于劳动法、移民法和刑法，及其他与招聘有关的法规措施，以根据国际标准，处理招聘行为的全流程，包括可能导致人口贩运和其他形式剥削的欺诈和侵权行为。政府应考虑制定明确的政策，表示希望其领土或司法管辖权内居住或运营的所有企业尊重包括劳动者权利在内的人权，及在包括供应链在内的整个运营过程中遵守法律。政府应让雇主和工人组织参与制定并定期审议相关法律法规和政策。

4. 政府应确保相关法律法规涵盖招聘流程的各个方面，并适用于所有劳动者，特别是处于弱势的劳动者。

4.1 政府应在法律法规中涵盖招聘流程的各个阶段和相关方面，其中涉及广告、信息发布、选拔、交通、就业安置以及移民工人在适当时返回来源国。

- 4.2 经与工人和雇主组织协商，并在适当时与招聘机构协商，政府应采取措施确保招聘行业遵守相关法律法规。此类措施应包括公共注册、发证或其他监管体系。这些体系应有效、透明，并应允许劳动者和其他相关方验证招聘机构和安置要约的合法性。
- 4.3 法律应当适用于招聘行为，不仅适用于某些种类的招聘机构，也包括所有在特定监管框架外运营的机构。关于招聘的法律法规不仅应适用于正规经济，还应包括对各种工作形式的招聘。
- 4.4 政府也应当考虑制定互认协议，推动认可外国的职业资质，以解决人才浪费和技能丧失的问题。

5. 政府应当有效实施相关法律法规，并要求招聘过程中的所有相关主体依法运营。

- 5.1 政府应当确保一支有效且资源充足的劳动监察队伍，并对其赋权及进行培训，使其能够对涉及所有劳动者和企业的招聘流程的各个阶段进行调查和干预，并监督和评估所有招聘机构的运营。
- 5.2 为尊重招聘过程中的劳动者权利，政府应促进旨在确保雇主和招聘机构单独或联合承担责任的制度。这种制度可能包括责任分担的举措，及其他促进公平招聘实践的举措。

6. 政府应当采取措施消除向劳动者和求职者收取招聘费和其他费用的行为。

- 6.1 此类措施应当特别关注预防招聘机构的欺诈、侵犯劳动者权利、债务奴役和其他形式的经济强制行为。政府也应采取措施防止和/或威慑对劳动者诱骗和收取违法费用，以换取雇佣合同的行为。
- 6.2 应由公共或私营的潜在雇主或其代理人，而不是劳动者，承担招聘费用。费用的全部范围和性质，例如雇主向招聘机构支付的费用，应对支付费用者公开透明。

7. 政府应当采取步骤，确保雇佣合同清晰透明，并得到遵守。

- 7.1 政府应当采取步骤确保向劳动者提供书面雇佣合同，明确需完成的工作，以及雇用的条款，包括来自集体合同的内容。该合同（或权威的副本）应当使用劳动者的母语或劳动者能够理解的语言，应清楚、全面地提供必要信息，以使劳动者在知情情况下自愿表示同意。对于移民工人，此类合同应在其离开来源国之前足够长的时间内提供给他们。合同不应被替换，并在目的地国能够得以实施。在遵守保密性和保护个人信息的基础上，政府可考虑使用信息技术，实现上述目标。
- 7.2 在缺少书面合同时，政府有责任确保受聘的劳动者享有现行法律法规所规定的所有权利。

8. 政府应当采取步骤确保劳动者拥有投诉及其他争议解决机制，以处理其宣称的招聘过程中的侵权和欺诈行为，且无论其在一国内居住或法律地位如何，不用担心勒索、拘留或驱逐等报复行为。当侵权发生时，可获得适当和有效的救济措施。

- 8.1 政府应当采取步骤，确保投诉和其他争议解决机制的建立和运行，并确保其实用、快捷且负担得起。政府应采取适当步骤，通过司法、行政、立法或其他方式，确保与招聘相关的侵权在其领土和/或司法管辖权内发生时，受影响者可获得有效救济，包括但

不限于补偿。在投诉或争议的调查或处理期间，告发者或投诉人应得到保护，移民工人应及时有效地参与相关程序。政府也应采取步骤，确保这些机制在劳动者返回其来源国后可跨境发挥作用。

- 8.2 为了这一目标，政府应当推动相关政策，确定并消除对有效获得投诉及其他争议解决机制的障碍，例如复杂的行政流程、不合理的收费、担心歧视或报复和解雇，以及移民工人担心被拘留或驱逐。

9. 政府应当促进相关政府部门、工人和雇主组织以及招聘机构代表之间的合作。

- 9.1 政府应当确保负责监管招聘和商业行为的部委、机关及其他公共机构在适当的时候紧密合作，在履行各自职能时，认识并遵守人权义务。

10. 政府应当努力确保招聘行为符合已有的劳动力市场需求。

- 10.1 政府应当寻求分析劳动力市场需求，并确保招聘、移民、就业和其他国家政策的一致性，承认招聘和移民具有广泛的经济社会影响，以此促进人人享有体面劳动。

11. 政府应当在公共和私营部门提高对公平招聘必要性的认识，并确保劳动者获得有关其权利和招聘就业条件的免费、全面和精确的信息。

- 11.1 应当通过对雇主、劳动者和招聘机构的教育和培训来提升认识，内容包括人权尽职调查的必要性及确认、预防、消除侵权和欺诈性招聘行为的良好实践。一些可行的提升认识的措施包括：

- a. 开发和维护政府网站，包含关于公平招聘政策、法律法规和流程的相关信息；
- b. 开发、传播和/或在线宣传关于公平招聘的“如何做”指南；
- c. 在广播和/或电视上宣传公共服务；
- d. 网上研讨会或其他宣传方式；
- e. 鼓励由雇主、工人组织、合规的招聘机构和社会组织向劳动者宣传；
- f. 与国际劳工组织和最具代表性的雇主和工人组织协作，提供教育培训和/或开展认识提升活动；
- g. 公开劳动力市场信息，以此为工人、雇主和招聘机构的决策提供信息；及
- h. 出发前和抵达后的情况介绍/培训。

在招聘移民工人时，各国应当考虑向潜在的移民提供关于劳动者权利和公平招聘的培训。

- 11.2 这些措施应当帮助确保劳动者获得免费、全面、可理解和精确的信息，包括但不限于入境要求、生活和就业条件、权利和劳动法。



12. 政府应当尊重人权并在冲突和危机情势下促进公平招聘。

12.1 政府应当采取步骤，确保在冲突和危机情势下运行的企业、机关和国际援助项目不出现侵犯人权和招聘侵权行为。

13. 政府应当确保双边和/或多边劳务移民协定中包含监督移民工人招聘的机制；遵守国际公认的人权，包括工作中的基本原则和权利及其他相关国际劳工标准；在来源国、中转国和目的地国之间达成上述协定；并得到有效实施。

13.1 双边和/或多边协议应当基于国际劳工标准和其他国际公认的人权，包括工作中的基本原则和权利，及其他相关国际劳工标准。还应包含特别机制，确保包括领事保护在内的国际协调与合作，解决常见劳务移民走廊中招聘问题方面的监管和执法不足。这类协议应当在社会伙伴实质参与下加以起草、制定、审议和实施，并应包括建立监督机制，如双边和多边协议下的三方委员会。这类协议应公之于众，使移民工人了解相关规定。

13.2 通过监督并评估招聘行为及其对劳动力市场和社会的影响，收集可靠的数据和信息，用以反馈到这类协议中，其中包括来源国国内的数据和信息。

14. 政府应当采取步骤，保护其自身的劳动力和供应链中、在政府拥有或控制以及获得政府部门大量支持与合同的企业中不出现招聘侵权。

14.1 作为雇主并通过与企业的商业交易，政府应当促进遵守这些原则和指南。政府应当展示公平招聘行为，并提高企业对公平招聘的认识和尊重，包括通过其采购行为。

（二）企业和公共就业服务机构的职责

这一部分不适用于执行监管职能时的政府机构。

企业和公共就业服务机构在预防侵权或不公平招聘方面承担特殊责任。

15. 企业和公共就业服务机构在招聘劳动者时应当尊重人权，包括通过对招聘流程的人权尽职调查评估，并应解决其涉及的负面人权影响。

15.1 所有企业和公共就业服务机构，无论在何地运行，均应当在其招聘流程中尊重人权，无论国家在实现其人权承诺方面的能力和/或意愿如何。

15.2 企业和公共就业服务机构应当开展关于招聘行为的尽职调查。

15.3 在不直接开展招聘时，企业应当仅通过合规的招聘机构接触劳动者，包括公共就业服务机构和私营职业介绍机构。当无法直接验证参与招聘各方的行为时，应至少设定一项合同义务，要求招聘机构与依据法律要求及这些原则和指南运行的第三方合作。企业应当建立一项程序，评估参与招聘流程的其他各方。

15.4 企业和公共就业服务机构应当尊重国际公认的人权，包括国际劳工标准中的权利，特别是结社自由和集体谈判的权利，及在招聘过程中预防并消除强迫劳动、童工劳动和就业职业歧视。

15.5 企业和公共就业服务机构不应报复劳动者或将其拉入黑名单，特别是那些报告供应链上任何一处出现招聘侵权或欺诈行为的劳动者，并应向尚在调查或解决的投诉或争议的告发者提供特殊保护。

16. 企业和公共就业服务机构应当开展招聘以满足已有的劳动力市场需求，且不得以此作为手段取代或削减现有劳动力、降低工资或工作条件，或损害体面劳动。

17. 不得由劳动者和求职者交纳或承担招聘费或相关费用。

17.1 不应向劳动者和求职者收取费用或企业、其商业伙伴或公共就业服务机构为招聘或安置所做的相关支出。劳动者也不应支付与招聘相关的额外费用。

17.2 企业和公共就业服务机构应当通过指南或其他方式，对外介绍这一政策，包括与所有潜在和现有商业伙伴及利益相关方订立合同。企业应当确定私营职业介绍机构和其他招聘机构是否向劳动者收取招聘费或其他费用，且不应通过已确定向劳动者收取招聘费或相关费用的中介机构和其他招聘机构接触劳动者。

18. 企业和公共就业服务机构不应扣留劳动者的护照、合同或其他身份文件。

18.1 企业和公共就业服务机构不应干涉劳动者自由、完全地掌握自己的护照、身份文件和居留文件，包括他们的雇用合同，特别应注意移民工人的情况。

19. 企业和公共就业服务机构应当尊重劳动者的保密权，确保从他们那里获得的信息得到保护。

19.1 当劳动者正在被考虑或可能被考虑给予某个岗位时，企业不应在文件或登记簿中记录并非判断其资质所需的个人数据，或记录并非帮助其到岗所需的数据。这些数据不应在劳动者事先书面同意前被透露给第三方。

20. 企业可建立制度，推动专业招聘标准。

20.1 应定期对这类制度进行监督和评估。行业主导的举措应与政府对招聘流程的执法行为和监管互补并保持一致。

(一) 招聘机构

在指南中将作为中介机构安置劳动者就业的招聘机构（包括涉及多层招聘流程的机构），与雇用工人后交由用人企业的职业介绍机构加以区别。

21. 招聘机构应当遵守适用的法律及工作中的基本原则和权利。

21.1 招聘机构应当制定政策和流程，包括尽职调查，确保其开展招聘活动的方式尊重劳动者的尊严，使其免受骚扰或任何形式的强制、侮辱或非人道待遇。招聘机构不应限制受其保护的劳动者的行动，也不应对其或允许对其进行虐待。

22. 当招聘机构在一个国家招聘劳动者到另一个国家就业时，应尊重包括工作中的基本原则和权利在内的人权，遵守国际法及来源国、中转国和目的地国的法律，以及国际劳工标准。

22.1 跨境招聘应当遵守来源国、中转国和目的地国适用的国家法律法规、雇用合同和适用

的集体合同，以及国际公认的人权，包括工作中的基本原则和权利及相关国际劳工标准。这些法律和标准应得到有效实施。

23. 跨境营业的招聘机构应当遵守相关国家间双边或多边移民协议，促进包括劳动者权利在内的人权。

23.1 招聘机构应当依据双边或多边协议开展招聘活动，并根据这些协议尊重劳动者权利，特别是当法律未能在一个或另一个司法管辖区内提供充分保护之时。

24. 招聘机构应当采取步骤，确保劳动者受雇的工作和生活条件与其得到的承诺相同。

24.1 招聘机构应当确保劳动者在工作和生活条件方面未受到欺骗。

24.2 招聘机构应当确保移民工人，与其工作所在国家内的一个可确认和合法的雇主建立了法律认可的雇用关系。

25. 临时职业介绍机构及其客户企业应当就两者间的责任分配达成一致，并确保这种明确的责任分配旨在保证给予相关劳动者充分的保护。

25.1 客户企业和临时职业介绍机构应当根据法律确定由谁负责雇用关系的不同方面，并确保相关劳动者了解他们各自的责任。在任何情况下，客户企业或临时职业介绍机构都应当履行其责任。

(二) 雇主

在招聘中涉及多种雇主，每一类雇主都应根据情形承担责任。

26. 雇主应当确保订立书面雇用合同，且合同透明并易于劳动者理解。

26.1 劳动者就业的条款应当以恰当、可验证且易于理解的方式明确，最好是根据国家法律法规、雇用合同和适用的集体协议，通过书面合同加以明确。条款应清楚且透明，并向劳动者告知其被招聘的岗位的地点、要求和任务。对于移民工人而言，书面合同应当使用他们能够理解的语言，并在他们离开来源国之前足够的时间内提供给他们，同时采取相应措施防止合同被替换，并确保其可执行性。

26.2 劳动者应当在未受欺诈或强制的情况下对合同条款表示知情同意。

27. 如果在招聘过程中出现侵权指控，雇主应当提供或协助有效获得投诉和其他争议解决机制，以及适当的救济措施。

27.1 面向劳动者的投诉和其他争议解决机制应当提供给可能在招聘过程中遭受侵权对待的劳动者。当已出现侵权时，雇主应当提供或协助有效获得适当的救济措施。这些机制不应干涉或限制劳动者努力获得适当的司法或非司法救济措施。

28. 雇主应当向所有劳动者提供劳动法和国际劳工标准中关于招聘所规定的保护，而无论其就业地位如何。

28.1 劳动者被招聘或受雇时，可能与雇主产生不同类型的关系。但是雇主应当确保这些原

则和指南适用于在各种情形下招聘的所有劳动者。

29. 雇主应当确保被招聘劳动者的结社自由和集体谈判权在招聘过程中受到尊重。

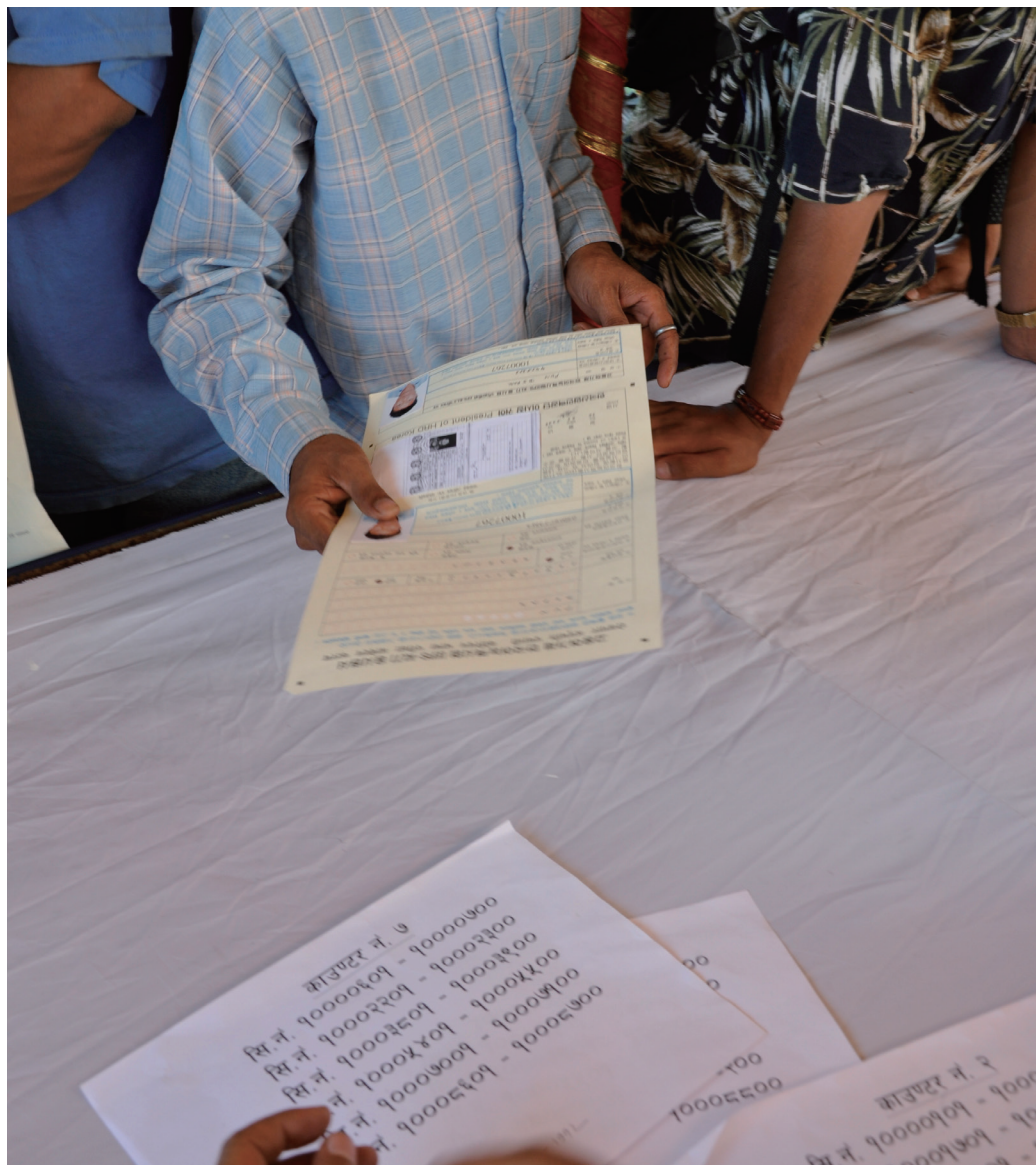
29.1 雇主应当确保其招聘过程不要求求职者和/或劳动者，特别是移民工人，放弃加入和组建工人组织及集体谈判的权利。

30. 雇主不应利用招聘机构或临时职业介绍机构，替代正在罢工的工人。

30.1 通过使用外来劳动力替换罢工工人，会招致减损罢工权的风险，这构成严重违反结社自由。

31. 雇主应当尊重移民工人离开或更换雇主，或返回来源国的权利。

31.1 移民工人终止或更换就业，或离开一个国家，如果是劳动者要求的，在考虑了可能存在的任何合同义务的情况下，不应需要征得雇主许可。





附录

公平招聘的一般性原则和实施指南的主要来源

1. 尽管很多现有指南面向特定工作人群、面向特定领域中运营的企业或其他目标，但目前仍缺乏关于公平招聘的总体指南。有些指南包含在有约束力的标准中，特别是国际劳工公约，有些存在于国际劳工组织的建议书和宣言等无约束力的标准中，另外一些是在国际条约监督机构的调查结果或不同形式的指南里，有些被包括在非政府组织制定的指南中。
2. 在很多情况下，发现为特定目的而设定的要求或指南能够得到广泛实施。例如，《1997年私营职业介绍机构公约》（第181号）或国际劳工组织关于移民工人的法律文书（第97和143号公约及第86和151号建议书）包含了关于公平招聘的要求，对于在更大范围内实施指南是十分有用的。另一个例子将在下文中提及。
3. 在大多数情况下，本指南中提出的原则并不是从其来源中逐字拷贝来的，也不是基于不同的几个来源所提出的数个原则，而是为了服务于本指南而重新措辞的。
4. 后文的表格显示，每个原则或指南来源于何处。其他来源也许也具有相关性。为了便于引述，例如C97代指国际劳工组织的第97号公约，R203代指国际劳工组织的第203号建议书。其他引文采用同样体例。全部引文将于来源清单之后的缩略语清单当中列明。
5. 下文的来源清单并非穷尽式的。

（请注意，标题行不具有标准意义，仅供帮助提及建议的原则和指南。）

| 一般性原则 | 来源 |
|-------------------------------------|---|
| 1. 尊重国际公认的人权和其他相关国际劳工标准 | 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》；C29、P29、C87、C98、C100、C105、C111、C138、C182和C181；《2006年海事劳工公约》第三条；《世界人权宣言》；联合国核心人权法律文书；联合国指导原则基础原则A1；达卡原则第一支柱；CIETT原则6；IRIS准则核心原则A；Verité行为准则工具一 |
| 2. 劳动力市场需求和体面劳动 | 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》；R204（第15段e款） |
| 3. 与招聘流程所有方面相关的有关法律和政策的覆盖面 | C88、C181、P29（第2条c款i）；达卡原则3；国际劳工组织公平招聘倡议 |
| 4. 在招聘流程中提高效率、透明度及对劳动者的保护，如技能和资格的互认 | C88、C181、R157（第62段）、R169、C143（第14条b款） |
| 5. 有效执法 | C81、C129、C150、C181；P29和R203；C97（第3条）和C143（第2-6条）；CIETT原则1 |
| 6. 跨境招聘尊重人权 | C88（第6条b款ii）、C97、C143和C181（第8条）；达卡原则核心原则A；CIETT原则1 |
| 7. 禁止向劳动者收取费用 | 包括但不限于C97（第7条2款、附件一第4条和附件2）；《2006年海事劳工公约》（守则1.4（1）和标准A1.4（5））；C181（第7条）；C88（第1条）；R203；IRIS准则原则1；CIETT原则3；Verité行为准则工具1 |

一般性原则

来源

8. 清楚透明的合同 C97（附件一第5条；附件二第6条）；C189（第8条第1款）；R86（附件，第22段）；R188（第5段）；R203（第4段e）；达卡原则2和4；IRIS准则原则3；Verité行为准则工具1
9. 移民不受强制地自由同意就业条款 R188（第5段）；达卡原则2；CIETT原则4；IRIS准则原则3；Verité行为准则工具1
10. 免费、全面和精确的信息 C88、C97（第2和3条）、C181、C189（第7条）、R201、R86（第5段）、R151（第7段第1款和第24段）和R203（第4段e）
11. 身份文件、活动自由 C143（前言、第1条和第14条a款）；C189（第9条c）、达卡原则4；IRIS准则原则2；Verité行为准则工具1
12. 终止就业和许可更换雇主 C189（第7和8条）和R188（第15段）
13. 获得投诉和其他争议解决机制 C97（附件一第8条和附件二第13条）；C143（第5、6和9条第2款）；R151（第32-34段）；C181（第10和14条）；C189（第16条）；P29（第4条）；《2006年海事劳工公约》（标准A1.4（7））；R203（第8段c）；达卡原则支柱三、原则9；CIETT原则10；IRIS准则原则5；Verité行为准则工具1

一般性指南

来源

A. 政府职责

1. 尊重、保护并实施人权和其他相关国际劳工标准的职责 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》；C29、P29、C87、C98、C100、C105、C111、C138和C182；C181；《世界人权宣言》；ICCPR和ICESCR；联合国指导原则基础原则A2；达卡原则支柱一、原则6
2. 保护免遭第三方侵犯人权 国际劳工组织关于多国企业宣言；联合国指导原则
3. 制定、评估并强化国家法律法规和国内关于公平招聘的政策 P29（第1条第2款）；C181（第13条）、R203；R204（第1段a、4段h、9段）；联合国指导原则基础原则2和实施原则3a、达卡原则支柱一
4. 确保所有相关法律法规涵盖招聘流程的各个方面，并适用于弱势劳动者 P29（第2条c款i）；达卡原则3；包括但不限于C97、C111、C143、C169、C181（第8条）、C189；R204；CEDAW、ICERD及其他
5. 实施法律法规并确保招聘机构依法运营 C81、C88、C97（附件一第3条和附件二）、C129、C150和C181（第3和14条）；P29和R203；CEETT原则1；联合国指导原则实施原则3a
6. 禁止向劳动者收取费用 包括但不限于C97；《2006年海事劳工公约》（守则1.4（1）和标准A1.4（5））；C181（第7条）；C88（第1条）；R203；IRIS准则原则1；CIETT原则3；Verité行为准则工具1
7. 确保订立并遵守雇用合同，且合同清楚、透明 C97（附件一第5条和附件二第6条）、C189（第8条第1款）；R86（附件第22段）；R188（第5段）；达卡原则2和4；CIETT原则4；IRIS准则原则3；Verité行为准则工具1

实施指南

来源

8. 投诉和其他争议解决机制的可及性和运行 C97（附件一第8条和附件二第13条）；C143（第5、6和9条第2款）；R151（第32-34段）；C181（第10和14条）、C189（第16条）；《2006年海事劳工公约》（标准A1.4（7））；R203（第8段c款）；达卡原则支柱三、原则9；CIETT原则10；IRIS准则原则5；Verité行为准则工具1
9. 相关政府机构、工人和雇主组织及所有招聘机构代表之间的合作 C181（第13条）和R188（第三部分）；R203（第13条a）；联合国指导原则基础原则8
10. 劳动力市场需求和体面劳动 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》；R204（第15段e）
11. 提升需要公平招聘的认识，以及免费、全面和精确的信息 C97（第2和3条）；R203（第4段）
12. 在危机情况下尊重人权 C97（附件二第7条）；R86（附件）；2016年第105届国际劳工大会《向和平过渡的就业与体面劳动委员会报告》及联合国指导原则基础原则7

- | | |
|--|--|
| 13. 按照国际公认的人权和其他相关国际劳工标准, 缔结并实施双边和/或多边协议 | 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》; C88 (第6条b款i和iii); C97 (第3条2款、7条1款和10条); C143 (第4和15条); C181 (第8条2款) |
| 14. 保护自身或供应链上工人免受招聘侵权 | C94、2016年第105届国际劳工大会报告四《全球供应链上的体面劳动》 |

B. 企业和公共就业服务机构的职责

- | | |
|------------------------|---|
| 15. 尊重人权 | 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》; C181 (第3、4、11和12条); C29和P29、C87、C98、C100、C105、C111、C138、C182; 国际劳工组织多国企业宣言 (第8段); 联合国指导原则基础原则A2; 达卡原则支柱二 |
| 16. 劳动力市场需求和体面劳动 | 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》; R204 (第15段e) |
| 17. 不得向被招聘的劳动者和求职者收取费用 | 包括但不限于C97 (第7条、附件一第4条和附件二); 《2006年海事劳工公约》(守则1.4 (1) 和标准A1.4 (5)); C181 (第7条) 和C88 (第1条); R203; IRIS准则原则1; CIETT原则3; Verité行为准则工具1 |
| 18. 企业不得扣留护照、身份文件、合同 | C189 (第9条c); 达卡原则4; IRIS准则原则2; Verité行为准则工具1 |
| 19. 尊重劳动者的保密权并确保数据得到保护 | C181 (第6条); R188 (第12段第1款); IRIS准则原则4 |
| 20. 开发促进专业招聘标准的项目 | C181、CIETT原则 |

一、招聘机构

- | | |
|--------------------------------|---|
| 21. 招聘机构应当遵守可实施的法律及工作中的基本原则和权利 | 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》; C181 (第3、4、11和12条); C29和P29、C87、C98、C100、C105、C111、C138、C182; CIETT原则2、达卡原则核心原则B |
|--------------------------------|---|

实施指南

来源

- | | |
|---|--|
| 22. 招聘机构应当遵守来源国、中转国和目的地国的法律 | C181 (第3和8条); 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》; 《2006年海事劳工公约》(第三条); CIETT原则1和6; IRIS准则核心原则A; Verité行为准则工具1; 达卡原则核心原则B |
| 23. 跨境运营的招聘机构应当遵守双边或多边移民协议 | C88、R83、181 (第8条2款); C189 (第15条1款) |
| 24. 招聘机构应当确保工作和生活条件与被招聘工人得到的承诺相同 | C189 (第7和8条); R188 (第5段); CIETT行为准则原则3 |
| 25. 临时职业介绍机构应当确保以保障给予相关工人充分保护为目的, 明确划分其与用户企业之间的职责 | C181 (第11条g款和12条); C97和C143及联合国移民工人公约; R188 (第8段a); 达卡原则核心原则B |

二、雇主

- | | |
|---|--|
| 26. 雇主应当确保订立书面雇用合同, 且合同透明并易于劳动者理解 | C97 (附件一第5条和附件二第6条); C189 (第8条1款); R86 (附件第22条); R188 (第5段); 达卡原则2和4及附录2; CIETT原则4; IRIS准则原则3; Verité行为准则工具1 |
| 27. 有效获得投诉和其他争议解决机制及救济措施 | C181 (第10、13和14条); C189 (第16条); P29 (第4条); 《2006年海事劳工公约》(标准A1.4 (7)); R203 (第8段c款); 达卡原则支柱三、原则9; CIETT原则10; IRIS准则原则5; Verité行为准则工具1 |
| 28. 雇主应当向所有劳动者提供劳动法和国际劳工标准规定的保护, 而不论其就业地位如何 | 国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》; IRIS行为准则、核心原则A; R198 |
| 29. 雇主应当确保被招聘工人的结社自由和集体谈判权得到尊重 | C87、C98和C181 (第4、11和12条); 达卡原则6 |
| 30. 雇主不应通过招聘机构或临时职业介绍机构来替代正在罢工的工人 | C87和C98及《工作中的基本原则和权利宣言》; C181 (第4条); R188 (第6段); 2006年《结社自由委员会决定和原则摘编》(第五版修订)第632和633段; CIETT原则7; 达卡原则6 |
| 31. 雇主应当尊重移民工人更换就业或返回其来源国的自由 | C29; C189 (第8条4款); R188 (第15段); 达卡原则10 |

国际劳工组织（ILO）

工作中的基本原则和权利司（FUNDAMENTALS）
fundamentals@ilo.org - www.ilo.org/fundamentals

劳务移民司（MIGRANT）
migrant@ilo.org - www.ilo.org/migration

www.ilo.org/fairrecruitment

ISBN 978-92-2-529795-2



9 789225 297952

