



International
Labour
Organization

100
1919-2019

Những nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng đảm bảo công bằng và

Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan



**Những nguyên tắc chung và hướng dẫn
triển khai hoạt động tuyển dụng
đảm bảo công bằng
và**

**Định nghĩa phí tuyển dụng
và các chi phí có liên quan**

Copyright © Tổ chức Lao động Quốc tế 2020

Xuất bản lần đầu năm 2020

Những ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế có bản quyền theo quy định tại Nghị định thư 2 của Công ước toàn cầu về Bản quyền. Tuy nhiên, những đoạn trích ngắn từ những ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế có thể được sao chép mà không cần sự cho phép, với điều kiện thông tin sao chép này phải được trích dẫn nguồn. Về quyền tái bản, dịch thuật hoặc áp dụng cần liên hệ với Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép), Tổ chức Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua thư điện tử: rights@ilo.org. Văn phòng Lao động Quốc tế hoan nghênh việc tuân thủ những quy định này.

Những thư viện, tổ chức hoặc những người sử dụng các tài liệu đã đăng ký với các tổ chức có quyền tái bản tài liệu có thể sao chép những tài liệu trên phù hợp với giấy phép được cấp vì mục đích này. Hãy tham khảo địa chỉ www.ifrro.org để biết thêm thông tin về tổ chức có quyền sao chép những tài liệu này tại quốc gia của bạn.

Những nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng đảm bảo công bằng và Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan.
Tổ chức Lao động Quốc tế - Nguyên tắc và Quyển cơ bản tại nơi làm việc, Di cư lao động – Việt Nam: ILO, 2020

ISBN 978-92-2-031647-4 (print)

ISBN 978-92-2-031648-1 (web pdf)

Cũng được xuất bản bằng tiếng Anh: ISBN 978-92-2-133354-8 (print) ISBN 978-92-2-133333-3, tiếng Pháp: ISBN 978-92-2-133415-6 (print), 978-92-2-133416-3 (web pdf); tiếng Tây Ban Nha: ISBN 978-92-2-133417-0 (print), 978-92-2-133418-7 (web pdf); tiếng Ả Rập: ISBN 978-92-2-133457-6 (print), 978-92-2-133458-3 (web pdf), tiếng Miến Điện: 978-92-2-133827-7 (print), 978-92-2-133828-4 (web pdf), tiếng Khơ Me: 978-92-2-133905-2 (print) 978-92-2-133906-9 (web pdf); tiếng Thái: ISBN 978-92-2-133754-6 (print), 978-92-2-133755-3 (web pdf); tiếng Lào: ISBN 978-92-2-133936-6 (print) 978-92-2-133937-3 (web pdf). Tất cả đều được xuất bản năm 2019.

Những thuật ngữ sử dụng trong các tài liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế tuân thủ những quy định của Liên hiệp quốc và việc trình bày những tài liệu này không có nghĩa là thể hiện bất kỳ một quan điểm nào của Tổ chức Lao động Quốc tế liên quan đến vị trí pháp lý của bất kỳ một quốc gia nào, một khu vực hoặc lãnh thổ nào, các cơ quan của họ cũng như liên quan đến việc phân định biên giới của nó.

Trách nhiệm đối với các quan điểm trình bày trong các bài báo, nghiên cứu và đóng góp hoàn toàn thuộc về tác giả, và những ấn phẩm này không bao gồm trong đó một sự chấp thuận của Tổ chức Lao động Quốc tế về những quan điểm thể hiện trong đó.

Việc đề cập tên các công ty, sản phẩm thương mại cũng như các quy trình không có nghĩa là được Tổ chức Lao động Quốc tế đồng ý, và việc không đề cập đến một công ty, một sản phẩm hoặc một quy trình cụ thể nào đó, không có nghĩa là Tổ chức Lao động Quốc tế không đồng ý với những nội dung này.

Bản dịch tiếng Việt của ấn phẩm được Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc hỗ trợ thông qua chương trình ILO TRIANGLE in ASEAN.

Danh mục những ấn phẩm mới của Tổ chức Lao động Quốc tế luôn sẵn có và miễn phí tại: www.ilo.org/publns.

Ảnh bìa thuộc bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế

In tại Việt Nam

"Được biên tập bởi Dina Alwani, Beirut, Lebanon."

Mục lục

Phần 1 _____ 7

Những nguyên tắc chung
và hướng dẫn triển khai
hoạt động tuyển dụng đảm
bảo công bằng

Phần 2 _____ 25

Định nghĩa phí tuyển dụng
và các chi phí có liên quan

Phụ lục _____ 31

Các nguồn tài liệu chính cho các
nguyên tắc chung và hướng dẫn
hoạt động cho việc tuyển dụng
công bằng



AMMAN
TO
DHAKA



ALHITASEB



Phần 1

Những nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng đảm bảo công bằng





Các cụm từ viết tắt

Các tiêu chuẩn lao động quốc tế

(a) Công ước và Nghị định thư

C 29	Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930 (số 29)
C 81	Công ước về Thanh tra lao động, 1947 (số 81)
C 87	Công ước về Tự do thương lượng và Bảo vệ Quyền được tổ chức 1948 (C87)
C 88	Công ước về Dịch vụ việc làm, 1948 (số 88)
C 94	Công ước về các Điều khoản lao động (hợp đồng với đơn vị công), 1949 (số 94)
C 97	Công ước Di cư vì Việc làm (sửa đổi), 1949 (số 97)
C 98	Công ước về Quyền được tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949 (số 98)
C 100	Công ước về Trả công bình đẳng, 1951 (số 100)
C 105	Công ước về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957 (số 105)
C 111	Công ước về Phân biệt đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (số 111)
C 129	Công ước về Thanh tra lao động (nông nghiệp), 1969, (số 129)
C 138	Công ước về Độ tuổi tối thiểu, 1973, (số 138)
C 143	Công ước về Lao động di cư (các điều khoản bổ sung), 1975, số 143
C 150	Công ước về Quản lý lao động, 1978, (số 150)
C 181	Công ước về các Tổ chức Việc làm tư nhân, 1997 (số 181)
C 182	Công ước về các Hình thức lao động trẻ em tối tệ nhất, 1999 (số 182)
C 189	Công ước về Lao động giúp việc gia đình, 2011 (số 189)
MLC, 2006	Công ước về Lao động hàng hải, 2006
P 29	Nghị định thư năm 2014 của Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930 (số 29)

(b) Khuyến nghị

R 83	Khuyến nghị về Dịch vụ việc làm, 1948 (số 83)
R 86	Khuyến nghị Di cư vì việc làm (sửa đổi), 1949 (số 86)
R 151	Khuyến nghị về Lao động di cư, 1975 (số 151)
R 157	Khuyến nghị về Cán bộ điều dưỡng, 1977 (số 157)
R 169	Khuyến nghị về Chính sách việc làm (các điều khoản bổ sung), 1984 (số 169)
R 188	Khuyến nghị về các Tổ chức Việc làm tư nhân, 1997 (số 188)
R 201	Khuyến nghị về Lao động giúp việc, 2011 (số 201)
R 203	Khuyến nghị về Lao động cưỡng bức (các biện pháp bổ sung), 2014 (số 203)
R 204	Khuyến nghị về việc chuyển đổi từ kinh tế phi chính thức sang kinh tế chính thức, 2015 (số 204)

Tuyên bố của ILO

ILO MNE Declaration	Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội, 1977 (sửa đổi)
ICERD	Công ước quốc tế về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt chủng tộc, 1965
ICCPR	Công ước quốc tế về các Quyền Dân sự Chính trị, 1966
ICESCR	Công ước quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa, 1966

Các nguồn tham khảo khác

CIETT*	Bộ Quy tắc ứng xử của Liên đoàn quốc tế các Tổ chức việc làm tư nhân (CIETT), 2015
Nguyên tắc Dhaka	Các nguyên tắc Dhaka về Di cư với Nhân phẩm, 2012
IRIS Code	Hệ thống Quy tắc ứng xử quốc tế về Tuyển dụng Liêm chính, Tổ chức Di cư quốc tế
UN Nguyên tắc hướng dẫn	Các nguyên tắc hướng dẫn của LHQ về Kinh doanh và Nhân quyền, 2011
Quy tắc ứng xử Verité	Bộ công cụ về Tuyển dụng công bằng, Các điều khoản mẫu của Bộ Quy tắc ứng xử
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế

* Từ ngày 21/9/2006, CIETT đổi thành Liên đoàn việc làm Thế giới.



Những nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng đảm bảo công bằng¹

I. Phạm vi nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai

Mục đích của các nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng công bằng không mang tính ràng buộc về pháp lý của ILO này (sau đây gọi là “những nguyên tắc và hướng dẫn”) nhằm thông tin về công việc mà ILO và các tổ chức khác, các nhà lập pháp cũng như các đối tác xã hội đang và sẽ triển khai trong thời gian tới để thúc đẩy và đảm bảo hoạt động tuyển dụng công bằng.

Những nguyên tắc và hướng dẫn này được xây dựng từ một số nguồn tài liệu. Nguồn tài liệu ban đầu chính là các tiêu chuẩn lao động quốc tế và những công cụ có liên quan của ILO. Những nguồn tài liệu khác cũng như các thực tiễn điển hình cũng được sử dụng để tham khảo. Tất cả các nguồn tài liệu này đều được đề cập trong phần Phụ lục của tài liệu. Những nguyên tắc và hướng dẫn này nhằm điều chỉnh hoạt động tuyển dụng đối với tất cả người lao động, gồm cả lao động di cư, dù họ được người sử dụng lao động tuyển dụng trực tiếp hay thông qua trung gian, môi giới. Những nguyên tắc và hướng dẫn này được áp dụng đối với hoạt động tuyển dụng trong nước hoặc xuyên biên giới, cũng như việc tuyển dụng thông qua các tổ chức tuyển dụng việc làm tạm thời, và điều chỉnh tất cả các khu vực trong nền kinh tế. Việc triển khai những nguyên tắc và hướng dẫn này tại cấp quốc gia cần được tiến hành sau quá trình tham vấn giữa các đối tác xã hội và chính phủ.

Có sự khác biệt giữa những nguyên tắc chung – với mục đích là định hướng công tác triển khai tại các cấp – và hướng dẫn thực hiện – để cập đến trách nhiệm của từng bộ phận cụ thể trong quá trình tuyển dụng và bao gồm cả sự can thiệp có thể và công cụ về chính sách.

II. Khái niệm và thuật ngữ

Các khái niệm và thuật ngữ được sử dụng trong nguyên tắc chung và hướng dẫn thực hiện này gồm:

- Thuật ngữ **rà soát đặc biệt** là quá trình thường quy tại doanh nghiệp nhằm xác định, ngăn ngừa, làm giảm nhẹ và tìm hiểu nguyên nhân những tác động tiêu cực tới quyền con người từ những hoạt động của mình hoặc nếu nó có thể trực tiếp liên quan tới hoạt động của mình, sản phẩm hoặc dịch vụ từ các mối quan hệ trong kinh doanh của mình. Quá trình này cũng bao gồm việc đánh giá tác động trên thực tế và tác động có thể xảy ra về nhân quyền, kết hợp và ứng phó sau khi phát hiện, giám sát việc giải quyết và thông tin về việc các tác động đó được giải quyết như thế nào;
- Thuật ngữ **người sử dụng lao động** để chỉ một người hoặc một thực thể có tuyển dụng người lao động hoặc người làm công, trực tiếp hoặc gián tiếp;
- Thuật ngữ **doanh nghiệp** để chỉ người sử dụng lao động, nhà tuyển dụng lao động không thuộc cơ quan dịch vụ việc làm công, và các nhà cung cấp dịch vụ khác tham gia vào quá trình tuyển dụng;
- Thuật ngữ **nhà tuyển dụng lao động** để chỉ cả các cơ quan dịch vụ việc làm công và cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân và các bên trung gian có cung cấp dịch vụ tuyển dụng và bố trí việc làm. Nhà tuyển dụng lao động có thể tiến hành dịch vụ dưới nhiều hình thức, có thể là có lợi nhuận hoặc không có lợi nhuận, hoặc hoạt động trong hoặc ngoài khung quy định pháp lý;
- Thuật ngữ **lao động di cư** để chỉ một người di cư hoặc đã di cư tới một quốc gia mà người này không phải là công dân để tìm kiếm việc làm được trả công chứ không phải để tự tạo việc làm;
- Thuật ngữ **tuyển dụng** bao gồm cả hoạt động quảng bá, cung cấp thông tin, tuyển chọn, đưa đi (vận chuyển), bố trí việc làm và đối với lao động di cư, bao hàm cả việc trở về. Thuật ngữ này áp dụng cả với người tìm việc và những người hiện đang có mối quan hệ việc làm;
- Thuật ngữ **chi phí tuyển dụng** hoặc các **chi phí khác có liên quan** để chỉ bất kỳ một khoản phí hoặc chi phí nào phát sinh trong quá trình tuyển dụng để người lao động có được việc làm hoặc được bố trí việc làm, bất kể dưới hình thức nào, tại thời điểm nào hoặc địa điểm mà các khoản phí này được áp dụng và thu;

¹ Hội đồng quản trị của ILO, Phiên họp 328 (Geneva 26/10-9/11 năm 2016), cho phép tổng giám đốc ban hành và phổ biến những nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng đảm bảo công bằng được thông qua tại Cuộc họp chuyên gia về Tuyển dụng bình đẳng (Geneva, 5-7/9/2016)



III. Những nguyên tắc chung

1. Hoạt động tuyển dụng phải được tiến hành theo cách tôn trọng, bảo vệ và đảm bảo các quyền con người được quốc tế công nhận, bao gồm những nội dung được đề cập trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế, và cụ thể là quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.
2. Hoạt động tuyển dụng phải đáp ứng được các nhu cầu của thị trường lao động đã được thiết lập, chứ không phải là phương tiện để loại trừ hoặc giảm bớt lực lượng lao động hiện tại, hạ thấp tiêu chuẩn lao động, tiền lương, điều kiện làm việc hoặc làm suy yếu việc làm bền vững.
3. Khung pháp lý và chính sách phù hợp về việc làm và tuyển dụng phải được áp dụng đối với tất cả người lao động, nhà tuyển dụng lao động và người sử dụng lao động.
4. Hoạt động tuyển dụng phải quan tâm các chính sách, thực tiễn thúc đẩy sự hiệu quả, minh bạch và bảo vệ người lao động trong suốt quá trình tuyển dụng, như là việc công nhận lẫn nhau về tay nghề và trình độ của người lao động.
5. Quy định về việc làm và các hoạt động tuyển dụng cần rõ ràng, minh bạch và được thực thi một cách hiệu quả. Cần tăng cường vai trò của thanh tra lao động và việc sử dụng hệ thống đăng ký, cấp phép hoặc chứng thực được chuẩn hóa. Các cơ quan chức năng cần có những biện pháp cụ thể để phòng ngừa sự lạm dụng, lừa đảo trong hoạt động tuyển dụng, kể cả các hành vi sẽ dẫn tới lao động cưỡng bức hoặc buôn bán người.
6. Hoạt động tuyển dụng qua biên giới cần tôn trọng quy định luật pháp quốc gia, hợp đồng lao động và thỏa ước tập thể đang được áp dụng tại các nước phái cử, nước trung chuyển và nước tiếp nhận, các quyền con người được quốc tế công nhận trong đó có các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, cũng như các tiêu chuẩn lao động quốc tế khác có liên quan. Những luật và tiêu chuẩn này cần được triển khai một cách hiệu quả.
7. Không được thu phí hoặc các chi phí liên quan đến việc tuyển dụng từ người lao động hoặc người tìm việc hoặc nói cách

khác là người lao động không phải nộp phí tuyển dụng hoặc các chi phí khác liên quan đến việc tuyển dụng.

8. Các điều khoản việc làm của người lao động phải được đề cập một cách phù hợp, kiểm chứng được và dễ hiểu và được thể hiện trong hợp đồng bằng văn bản phù hợp với pháp luật, quy định trong nước, hợp đồng lao động và các thỏa ước tập thể có thể áp dụng được. Những nội dung này phải rõ ràng và minh bạch, gồm các thông tin về địa điểm làm việc của người lao động, yêu cầu và nhiệm vụ trong công việc mà họ được tuyển dụng. Đối với lao động di cư, hợp đồng bằng văn bản cần được chuẩn bị bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được, phải được gửi cho người lao động trước khi họ xuất cảnh, có các biện pháp để ngăn ngừa việc thay đổi nội dung hợp đồng và đảm bảo hợp đồng được thực hiện theo đúng nội dung đã cam kết.
9. Sự đồng ý của người lao động với các điều khoản tuyển dụng và việc làm phải được thực hiện trên cơ sở tự nguyện và không bị lừa dối, ép buộc.
10. Người lao động phải được tiếp cận miễn phí, đầy đủ và chính xác các thông tin liên quan đến quyền và các điều kiện tuyển dụng, việc làm.
11. Quyền được tự do đi lại trong nước hoặc rời khỏi một nước của người lao động phải được tôn trọng. Không được thu giữ, hủy hoại, hoặc cất giấu giấy tờ tùy thân và hợp đồng của người lao động.
12. Người lao động được quyền chủ động chấm dứt việc làm và đối với lao động di cư, phải được tự do về nước. Lao động di cư không cần phải được sự đồng ý của người sử dụng lao động hoặc bên tuyển dụng khi chuyển đổi nơi làm việc.
13. Người lao động, bất kể điều kiện và tình trạng cư trú tại một quốc gia, phải được tiếp cận miễn phí hoặc với chi phí phải chăng với cơ chế khiếu nại và giải quyết tranh chấp khi bị lạm dụng quyền lợi trong quá trình tuyển dụng, và được bồi thường kịp thời và phù hợp khi vụ việc phát sinh.

IV. Hướng dẫn triển khai

Hướng dẫn này được đưa ra để xác định trách nhiệm của các chính phủ, các cơ quan việc làm công và doanh nghiệp dịch vụ.

A. TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CHÍNH PHỦ

Phần này dành cho chính phủ với vai trò đưa ra các quy định.

Chính phủ chịu trách nhiệm hoàn toàn trong việc thúc đẩy hoạt động tuyển dụng công bằng, kể cả với vai trò người sử dụng lao động cũng như với vai trò đưa ra các quy định về tuyển dụng, kết nối và bố trí việc làm thông qua các hoạt động dịch vụ việc làm công. Để giảm thiểu các hành vi lạm dụng đối với người lao động, cả lao động trong nước và lao động nước ngoài, trong quá trình tuyển dụng, cần xóa bỏ các lỗ hổng về pháp luật và quy định và đảm bảo các quy định này được triển khai một cách đầy đủ và toàn diện.

1. **Chính phủ có nghĩa vụ tôn trọng, bảo vệ và thực hiện đầy đủ các quyền con người đã được quốc tế công nhận, bao gồm các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, các tiêu chuẩn lao động quốc tế khác có liên quan trong quá trình tuyển dụng. Nghĩa vụ này bao gồm việc tôn trọng, và bảo vệ, quyền tự do tổ chức và thương lượng tập thể, phòng ngừa và xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và sự phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.**
 - 1.1. Nghĩa vụ này được áp dụng đối với tất cả người lao động được tuyển dụng tới, trong và từ lãnh thổ hoặc thuộc thẩm quyền của chính phủ.
 - 1.2. Chính phủ cần cân nhắc việc phê chuẩn và áp dụng các công cụ quốc tế có liên quan.
 - 1.3. Chính phủ cần tôn trọng quyền của người lao động, của người sử dụng lao động trong việc tổ chức và tiến hành thương lượng tập thể, bao gồm liên quan đến việc tuyển dụng. Chính phủ cần tạo môi trường thuận lợi để mở rộng phạm vi của thương lượng tập thể trong các ngành, và cho phép người lao động, gồm cả lao động di cư, được tổ chức thành các nhóm/tổ chức để bảo vệ họ khỏi hành vi bóc lột trong hoặc xuất phát từ quá trình tuyển dụng.
2. **Chính phủ cần bảo vệ người lao động khỏi những sự lạm dụng về nhân quyền trong quá trình tuyển dụng do người sử dụng lao động, nhà tuyển dụng lao động và các doanh nghiệp khác gây ra.**
 - 2.1. Chính phủ cần bảo vệ người lao động khỏi các hành vi lạm dụng nhân quyền trong quá trình tuyển dụng trong phạm vi lãnh thổ và/hoặc thẩm quyền của họ, bao gồm hành vi của các nhà tuyển dụng lao động và các doanh nghiệp khác, người sử dụng lao động, các cơ quan tuyển dụng tư nhân cung cấp các dịch vụ bao gồm cả việc tuyển dụng người lao động để cung cấp cho bên thứ ba (cơ quan tuyển dụng việc làm tạm thời), và các thỏa thuận hợp đồng khác liên quan đến nhiều bên. Điều này đòi hỏi phải có các biện pháp thích hợp để ngăn chặn, điều tra, xử lý và khắc phục những hành vi lạm dụng thông qua việc ban hành chính sách, luật pháp, quy định và xét xử, và thực hiện một cách hiệu quả, thường xuyên theo dõi để đảm bảo các quyền con người được tôn trọng.
3. **Chính phủ nên áp dụng, rà soát và, nếu cần thiết, tăng cường pháp luật và các quy định quốc gia, và nên xem xét xây dựng, thường xuyên rà soát và đánh giá các cam kết và chính sách tuyển dụng quốc gia với sự tham gia của các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động.**
 - 3.1. Việc này áp dụng cụ thể trong luật lao động, di cư và hình sự và các biện pháp điều chỉnh liên quan đến hoạt động tuyển dụng, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, nhằm giải quyết tất cả các khía cạnh liên quan đến hoạt động tuyển dụng, bao gồm các hành vi gian lận và lạm dụng có thể dẫn đến nạn buôn người và các hình thức bóc lột khác. Chính phủ các nước nên cân nhắc đưa ra một chính sách rõ ràng thể hiện mong muốn tất cả các doanh nghiệp có trụ sở hoặc hoạt động trên lãnh thổ hoặc thẩm quyền của mình đều có trách nhiệm tôn trọng nhân quyền, bao gồm quyền của người lao động và quy định tuyển dụng trong suốt quá trình hoạt động, kể cả trong các chuỗi cung ứng. Họ nên đảm bảo sự tham gia của các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động trong việc dự thảo, xây dựng thường xuyên rà soát các luật, quy định và chính sách có liên quan.
4. **Các chính phủ cần đảm bảo rằng các luật và quy định có liên quan sẽ bao hàm tất cả các khía cạnh của quá trình tuyển dụng, và áp dụng cho tất cả người lao động, đặc biệt là những người có hoàn cảnh dễ bị tổn thương.**
 - 4.1. Chính phủ các nước cần quy định trong chính sách pháp luật tất cả các giai đoạn của quá trình tuyển dụng và về các bên và hoạt động có liên quan, kể cả việc quảng cáo, phổ biến thông tin, lựa chọn, vận chuyển, bố trí việc làm và - đối với lao động di cư - là quy định đối với việc họ về nước.

- 4.2. Sau khi tham khảo ý kiến của các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động, và nếu phù hợp, với các nhà tuyển dụng lao động, các cơ quan chính phủ cần có biện pháp để đảm bảo sự tuân thủ trong lĩnh vực tuyển dụng với các luật và quy định có liên quan. Các biện pháp này phải bao gồm đăng ký với cơ quan nhà nước, cấp giấy phép hoặc các hệ thống quản lý khác. Các hệ thống này phải hiệu quả, minh bạch và phải cho phép người lao động và các bên có quan tâm kiểm chứng tính hợp pháp của các cơ quan tuyển dụng và các chấp thuận tiếp nhận vào làm việc.
- 4.3. Luật pháp phải được áp dụng cho hoạt động tuyển dụng và không chỉ đối với một số nhà tuyển dụng lao động mà là đối với tất cả các nhà tuyển dụng, kể cả không thuộc phạm vi điều chỉnh của bất kỳ quy định luật pháp cụ thể nào. Luật pháp và các quy định về việc tuyển dụng không chỉ áp dụng trong nền kinh tế chính thức, mà là áp dụng cho hoạt động tuyển dụng trong tất cả các loại hình công việc.
- 4.4. Các chính phủ cũng cần cân nhắc thông qua các thỏa thuận về công nhận lẫn nhau để tạo điều kiện cho việc công nhận các bằng cấp, trình độ của nước khác, tránh tình trạng lãng phí chất xám và mai một tay nghề.

5. Chính phủ cần thực thi hiệu quả các luật và quy định có liên quan và yêu cầu tất cả các bên liên quan tới quá trình tuyển dụng phải hoạt động theo quy định pháp luật.

- 5.1. Chính phủ cần đảm bảo có một cơ quan thanh tra lao động hiệu quả và có đủ nguồn lực, được giao quyền và đào tạo để điều tra và can thiệp ở tất cả các giai đoạn của quá trình tuyển dụng đối với tất cả người lao động và tất cả các doanh nghiệp, giám sát và đánh giá hoạt động của tất cả các nhà tuyển dụng lao động.
- 5.2. Chính phủ các nước cần thúc đẩy các kế hoạch nhằm đảm bảo người sử dụng lao động và nhà tuyển dụng phải chịu trách nhiệm, cá nhân hoặc tập thể, trong việc tôn trọng quyền của người lao động trong quá trình tuyển dụng. Kế hoạch này có thể bao gồm các đề xuất trong việc chia sẻ trách nhiệm cũng như thúc đẩy các hoạt động tuyển dụng đảm bảo công bằng.

6. Các chính phủ cần có biện pháp để loại bỏ việc thu phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan từ người lao động và người tìm việc.

- 6.1. Các biện pháp này nên nhằm mục đích đặc biệt để ngăn ngừa các hành vi gian lận của các nhà tuyển dụng lao động, lạm dụng đối với người lao động tình trạng ràng buộc bởi nợ nần và các hình thức cưỡng ép khác về kinh tế. Các chính phủ cũng cần có biện pháp để phòng ngừa và/hoặc ngăn chặn việc moi chài và thu tiền bất hợp pháp từ người lao động để đổi lấy hợp đồng lao động.
- 6.2. Người sử dụng lao động, nhà nước hoặc tư nhân, hoặc các bên trung gian, chứ không phải người lao động, phải chịu chi phí tuyển dụng. Mức và tính chất của các khoản phí, ví dụ như chi phí mà người sử dụng lao động trả cho bên tuyển dụng lao động, phải được thông tin rõ ràng, minh bạch đối với những người trả tiền.

7. Chính phủ cần có các biện pháp để đảm bảo hợp đồng lao động có nội dung rõ ràng, minh bạch và được tôn trọng.

- 7.1. Các chính phủ cần có các biện pháp đảm bảo rằng các hợp đồng bằng văn bản về việc làm được cung cấp cho người lao động trong đó nêu rõ công việc sẽ được thực hiện và các điều kiện việc làm, kể cả các thông tin trong thỏa ước tập thể. Hợp đồng (hoặc một bản sao hợp pháp) phải được thể hiện bằng ngôn ngữ của người lao động hoặc ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được, và các thông tin cần thiết phải được cung cấp một cách rõ ràng và đầy đủ, tạo điều kiện để người lao động có sự đồng ý một cách tự do với đầy đủ thông tin được cung cấp. Đối với lao động di cư, các hợp đồng này phải được gửi cho họ trước khi xuất cảnh với đủ thời gian để họ có thể đọc và hiểu được. Không được thay thế hợp đồng và hợp đồng phải được đảm bảo thực hiện tại nước tiếp nhận. Trong khi tôn trọng bảo mật và bảo vệ dữ liệu cá nhân, các chính phủ có thể xem xét việc áp dụng công nghệ thông tin để đạt được các mục tiêu đã đề ra.
- 7.2. Nếu không có hợp đồng bằng văn bản, các chính phủ có trách nhiệm đảm bảo các quyền của người lao động được tôn trọng, phù hợp với luật pháp và quy định hiện hành.

8. **Các chính phủ nên tiến hành các bước để đảm bảo rằng người lao động có thể tiếp cận với cơ chế khiếu nại và các cơ chế giải quyết tranh chấp khác để xử lý các cáo buộc lạm dụng và các hành vi gian lận trong tuyển dụng mà không sợ bị trả đũa như đưa vào danh sách đen, giam giữ hoặc trục xuất, bất kể tình trạng cư trú hoặc pháp lý của họ tại nước tiếp nhận và các biện pháp khắc phục phù hợp và hiệu quả khi xảy ra các hành vi lạm dụng.**
- 8.1. Chính phủ cần tiến hành các bước để đảm bảo có các cơ chế giải quyết khiếu nại và các tranh chấp khác mà người lao động có thể tiếp cận một cách nhanh chóng với chi phí hợp lý. Chính phủ cần thực hiện các bước thích hợp để đảm bảo, thông qua các biện pháp hành chính, pháp lý, lập pháp hoặc các biện pháp khác, nếu lạm dụng liên quan đến tuyển dụng xảy ra trên lãnh thổ và/hoặc trong thẩm quyền của họ, những người bị ảnh hưởng có thể tiếp cận với các biện pháp can thiệp hiệu quả, có thể bao gồm, nhưng không nhất thiết phải giới hạn, với việc được bồi thường trong thời gian điều tra hoặc giải quyết khiếu nại, tranh chấp, người có trách nhiệm giải quyết khiếu nại hoặc người khiếu nại cần được bảo vệ, và người lao động di cư phải được tiếp cận với các thủ tục cần thiết một cách hiệu quả và kịp thời. Chính phủ cũng cần đảm bảo các cơ chế này có thể được tiếp cận qua biên giới sau khi người lao động di cư đã về nước.
- 8.2. Để đạt được mục đích này, chính phủ cần thúc đẩy chính sách nhằm xác định và loại bỏ các rào cản đối với việc tiếp cận có hiệu quả và kịp thời với các cơ chế khiếu nại và các cơ chế giải quyết tranh chấp khác như các thủ tục hành chính phức tạp, chi phí không hợp lý, sợ bị phân biệt đối xử hoặc bị trả thù và đối với lao động di cư, sợ bị giam giữ và trục xuất.
9. **Các chính phủ nên thúc đẩy hợp tác giữa các cơ quan chính phủ, các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động và đại diện của nhà tuyển dụng.**
- 9.1. Chính phủ cần đảm bảo sự hợp tác chặt chẽ giữa Bộ, ngành, các cơ quan và các tổ chức công cộng khác giám sát việc tuyển dụng và các hoạt động dịch vụ, nhận thức và tuân thủ các nghĩa vụ về nhân quyền khi thực hiện chức trách của mình.
10. **Các chính phủ cần đảm bảo hoạt động tuyển dụng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động đã được hình thành.**
- 10.1. Chính phủ các nước cần đánh giá nhu cầu của thị trường lao động và đảm bảo sự kết hợp chặt chẽ giữa tuyển dụng lao động, di cư, việc làm và các chính sách khác trong nước, thấy rõ tác động về mặt xã hội và kinh tế của tuyển dụng lao động và di cư, và thúc đẩy việc làm bền vững cho tất cả mọi người.
11. **Chính phủ các nước cần nâng cao nhận thức về sự cần thiết phải thực hiện tuyển dụng công bằng trong cả khu vực công và tư và người lao động có thể tiếp cận với thông tin một cách miễn phí, đầy đủ và chính xác về quyền, điều kiện tuyển dụng và việc làm của họ.**
- 11.1. Các nỗ lực nâng cao nhận thức cần được thực hiện thông qua các hoạt động giáo dục và đào tạo đối với người sử dụng lao động, người lao động và nhà tuyển dụng, gồm cả nhu cầu về tầm quan trọng phải quan tâm đúng mức tới nhân quyền và các thực tiễn tốt để ghi nhận, ngăn ngừa và loại bỏ các hành vi tuyển dụng gian lận và lừa đảo. Một số biện pháp nâng cao nhận thức có thể bao gồm:
- Xây dựng và duy trì các trang web chính phủ có chứa thông tin liên quan đến các chính sách tuyển dụng công bằng, pháp luật, quy định và quy trình liên quan;
 - Xây dựng, cung cấp trực tiếp và/hoặc trực tuyến hướng dẫn "cách thức thực hiện" đối với hoạt động tuyển dụng công bằng;
 - Công bố dịch vụ công trên đài phát thanh, truyền hình;
 - Hội thảo trên web (webinars) hoặc các nỗ lực tiếp cận tại cộng đồng khác;
 - Khuyến khích người sử dụng lao động, các tổ chức của người lao động, các nhà tuyển dụng lao động và các nhóm xã hội dân sự có trách nhiệm tiếp cận với người lao động;
 - Hợp tác với ILO (ILO) và các tổ chức đại diện cho đa số người lao động và người sử dụng lao động để cung cấp chương trình giáo dục và đào tạo và/ hoặc thực hiện các chiến dịch nâng cao nhận thức;

- g) Thu thập và công khai rộng rãi thông tin thị trường lao động sẵn có để người lao động, người sử dụng lao động và các nhà tuyển dụng lao động có đủ thông tin khi đưa ra quyết định; và
- h) Bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi xuất cảnh và sau khi nhập cảnh.

Trong trường hợp tuyển dụng lao động di cư, các quốc gia nên cân nhắc việc đào tạo về quyền của người lao động và tuyển dụng công bằng cho người có ý định di cư.

- 11.2. Các biện pháp này sẽ giúp đảm bảo rằng người lao động được tiếp cận với thông tin miễn phí, đầy đủ, dễ hiểu và chính xác bao gồm, nhưng không giới hạn, các yêu cầu về việc tiếp nhận, điều kiện sinh hoạt và việc làm, các quyền và pháp luật lao động.

12. Các chính phủ cần tôn trọng nhân quyền và thúc đẩy tuyển dụng công bằng trong các tình huống xung đột và khủng hoảng.

- 12.1. Chính phủ cần đảm bảo các doanh nghiệp, cơ quan và các chương trình trợ giúp quốc tế hoạt động trong các tình huống xung đột và khủng hoảng không được liên quan đến vi phạm nhân quyền và lạm dụng về tuyển dụng.

13. Chính phủ các nước cần đảm bảo các Hiệp định, thỏa thuận song phương và/hoặc thỏa thuận đa phương về di cư lao động, gồm cả các cơ chế giám sát việc tuyển dụng lao động di cư, được phù hợp với các quyền con người được quốc tế thừa nhận, bao gồm các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, và các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan khác giữa các nước phái cử, nước trung chuyển và nước tiếp nhận được thực hiện có hiệu quả.

- 13.1. Hiệp định song phương và/hoặc đa phương cần được xây dựng từ các tiêu chuẩn lao động quốc tế, các quyền khác của con người được quốc tế công nhận, bao gồm các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và các tiêu chuẩn lao động quốc tế khác có liên quan và phải có các cơ chế cụ thể để đảm bảo sự phối hợp và hợp tác quốc tế, gồm việc bảo hộ công dân và xóa bỏ các khoảng cách về quy định cũng như thực thi trong hoạt động tuyển dụng giữa các nước. Các hiệp định/thỏa thuận này cần được soạn thảo, thông qua, xem xét và thực hiện với sự tham gia đầy đủ của các đối tác xã hội và nên bao gồm việc thành lập các cơ chế giám sát, như các ủy ban ba bên trong khuôn khổ của các hiệp định song phương và đa phương. Nội dung và các điều khoản của những hiệp định/thỏa thuận này cần được công bố rộng rãi và thông tin tới người lao động di cư.
- 13.2. Các hiệp định này phải được dựa trên những dữ liệu và thông tin đáng tin cậy được thu thập thông qua việc theo dõi và đánh giá các thực tiễn trong hoạt động tuyển dụng, thị trường lao động và ý nghĩa xã hội, bao gồm cả dữ liệu của các nước đưa lao động đi.

14. Chính phủ các nước cần tiến hành các biện pháp để bảo vệ chống lại việc lạm dụng về tuyển dụng trong lực lượng lao động và các chuỗi cung ứng và trong các doanh nghiệp do chính phủ sở hữu hoặc kiểm soát hoặc các doanh nghiệp nhận được sự hỗ trợ đáng kể và hợp đồng từ các cơ quan chính phủ.

- 14.1. Chính phủ cần tăng cường sự tuân thủ những nguyên tắc và hướng dẫn này dưới góc độ người sử dụng lao động và thông qua các giao dịch thương mại với doanh nghiệp. Chính phủ cần thực hiện giám sát đầy đủ khi tuyển dụng lao động hoặc ký hợp đồng với doanh nghiệp tham gia vào các hoạt động tuyển dụng. Chính phủ cần triển khai các hoạt động tuyển dụng công bằng, nâng cao nhận thức và tôn trọng các nguyên tắc tuyển dụng công bằng về lợi ích của doanh nghiệp, kể cả thông qua các hoạt động mua sắm hàng hóa.

B. TRÁCH NHIỆM CỦA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ QUAN DỊCH VỤ VIỆC LÀM CÔNG

Phần này không áp dụng cho các cơ quan chính phủ khi hoạt động với vai trò là cơ quan quản lý.

Các doanh nghiệp và các cơ quan dịch vụ việc làm công chịu trách nhiệm đặc biệt trong việc ngăn chặn việc tuyển dụng không công bằng và mang tính lạm dụng.

15. **Doanh nghiệp và các cơ quan dịch vụ việc làm công cần phải tôn trọng nhân quyền khi tuyển dụng lao động, bao gồm việc rà soát đặc biệt về nhân quyền trong quy trình tuyển dụng, và cần khắc phục, xử lý tác động tiêu cực về nhân quyền có liên quan.**
 - 15.1. Tất cả các doanh nghiệp và cơ quan dịch vụ việc làm công cần tôn trọng nhân quyền trong quá trình tuyển dụng tại bất cứ nơi nào họ hoạt động, không phụ thuộc vào khả năng và/hoặc sự sẵn sàng của các quốc gia để thực hiện các nghĩa vụ nhân quyền của họ.
 - 15.2. Các doanh nghiệp cần rà soát đặc biệt các hoạt động tuyển dụng của mình.
 - 15.3. Khi họ không thực hiện tuyển dụng trực tiếp, doanh nghiệp chỉ nên tuyển dụng lao động thông qua các nhà tuyển dụng lao động tuân thủ chặt chẽ quy định luật pháp, bao gồm các cơ quan tuyển dụng công và các cơ quan tuyển dụng tư nhân. Trong trường hợp không thể xác minh một cách trực tiếp đạo đức của tất cả các bên tham gia liên quan đến việc tuyển dụng, thì tối thiểu phải có nghĩa vụ theo hợp đồng yêu cầu các nhà tuyển dụng lao động làm việc với các bên thứ ba hoạt động theo quy định của pháp luật cũng như các nguyên tắc và hướng dẫn này. Doanh nghiệp cần phải có một quy trình, thủ tục đánh giá các bên liên quan đến quá trình tuyển dụng.



- 15.4. Doanh nghiệp và cơ quan dịch vụ việc làm công phải tôn trọng các quyền con người được quốc tế thừa nhận, bao gồm các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, ngăn ngừa và xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em cũng như sự phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp trong quá trình tuyển dụng.
- 15.5. Doanh nghiệp và cơ quan dịch vụ việc làm công không được có hành động trả đũa đối với người lao động hoặc đưa họ vào danh sách đen, đặc biệt là những người báo tin về các vụ việc lạm dụng hoặc gian lận trong tuyển dụng tại bất cứ đâu trong chuỗi cung ứng của họ và cần bảo vệ đặc biệt cho những người tố cáo trong quá trình điều tra hoặc giải quyết tranh chấp.
16. **Doanh nghiệp và cơ quan dịch vụ việc làm công cần tiến hành việc tuyển dụng đáp ứng các nhu cầu của thị trường lao động và đảm bảo hoạt động tuyển dụng không phải là biện pháp để thay thế hoặc giảm bớt lượng lao động hiện có, giảm tiền công hoặc điều kiện làm việc hoặc làm suy yếu việc làm bền vững.**
17. **Không được thu phí tuyển dụng hoặc các chi phí có liên quan từ lao động được tuyển dụng và người tìm việc hay nói cách khác, lao động được tuyển dụng và người tìm việc không phải trả chi phí tuyển dụng và các chi phí khác liên quan.**
- 17.1. Người lao động và người tìm việc không phải trả bất kỳ khoản phí hoặc chi phí tuyển dụng liên quan nào cho doanh nghiệp, đối tác kinh doanh hoặc cơ quan dịch vụ việc làm công để được tuyển dụng hoặc sắp xếp việc làm, cũng như người lao động không phải trả chi phí thêm nào khác liên quan đến việc tuyển dụng.
- 17.2. Doanh nghiệp và cơ quan dịch vụ việc làm công cần thông tin về chính sách này qua việc hướng dẫn cũng như các phương thức khác kể cả hợp đồng tới tất cả đối tác tiềm năng cũng như hiện tại và các bên liên quan. Doanh nghiệp nên xác định xem các cơ quan tuyển dụng tư nhân và các nhà tuyển dụng lao động khác có thu phí tuyển dụng hay các chi phí liên quan khác hay từ người lao động không và không nên tuyển dụng lao động qua các cơ quan và các nhà cung cấp lao động khác có thu phí tuyển dụng hay các chi phí liên quan của người lao động.
18. **Doanh nghiệp và cơ quan dịch vụ việc làm công không được giữ hộ chiếu, hợp đồng hoặc giấy tờ tùy thân khác của người lao động.**
- 18.1. Doanh nghiệp và cơ quan dịch vụ việc làm công không được can thiệp, cản trở việc người lao động được tiếp cận hoàn toàn và tự do với hộ chiếu, giấy tờ tùy thân và giấy tờ về cư trú, kể cả hợp đồng lao động, và cần quan tâm chu đáo tới tình hình của người lao động nước ngoài.
19. **Doanh nghiệp và các cơ quan dịch vụ việc làm công phải tôn trọng sự bảo mật thông tin của người lao động và đảm bảo việc bảo vệ dữ liệu liên quan đến người lao động.**
- 19.1. Các doanh nghiệp không được lưu giữ, trong hồ sơ hoặc giấy tờ đăng ký, các dữ liệu cá nhân không bắt buộc trong quá trình đánh giá năng lực của người lao động, gồm cả lao động di cư, đối với các công việc mà họ đang có hoặc có thể được chấp thuận, hoặc không bắt buộc để hoàn thiện thủ tục đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài. Dữ liệu này không được thông tin cho bất kỳ bên thứ ba nào mà không có sự đồng ý trước bằng văn bản của người lao động.
20. **Doanh nghiệp có thể xây dựng kế hoạch nhằm thúc đẩy các tiêu chuẩn tuyển dụng chuyên nghiệp.**
- 20.1. Các kế hoạch này phải được giám sát và đánh giá thường xuyên. Các sáng kiến của các ngành công nghiệp nên bổ sung và nhất quán với các hoạt động thực thi pháp luật và các quy định của chính phủ về quá trình tuyển dụng

1. NHÀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG

Trong hướng dẫn này, có sự phân biệt giữa các nhà tuyển dụng lao động hoạt động với tư cách trung gian để thu xếp việc làm cho người lao động, kể cả những người tham gia chuỗi dịch vụ đa tầng của quá trình tuyển dụng, và các đơn vị việc làm thuê lao động và đưa họ tới làm việc cho các doanh nghiệp sử dụng lao động.

21. **Các nhà tuyển dụng lao động phải tôn trọng các luật hiện hành cũng như các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.**
- 21.1. Các nhà tuyển dụng lao động cần có các chính sách và quy trình, bao gồm cả sự quan tâm đúng mực, đảm bảo rằng các hoạt động tuyển dụng của họ được tiến hành theo cách thức tôn trọng nhân phẩm và tôn trọng người lao

động, không để xảy ra việc sách nhiễu hoặc bất kỳ hình thức ép buộc hoặc hạ nhục hoặc đối xử vô nhân đạo với người lao động. Nhà tuyển dụng lao động không được hạn chế sự đi lại, hoặc lạm dụng hoặc cho phép lạm dụng, đối với những người lao động mà họ có trách nhiệm bảo vệ.

22. Khi tuyển dụng lao động ở một nước để làm việc ở một nước khác, họ phải tôn trọng nhân quyền, bao gồm các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, phù hợp với luật pháp quốc tế và luật pháp ở nước phái cử, nước trung chuyển, nước tiếp nhận và các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

22.1. Việc tuyển dụng qua các biên giới quốc tế phải tôn trọng các luật, quy định hiện hành, hợp đồng lao động và các thoả ước tập thể đang áp dụng của các quốc gia phái cử, trung chuyển và tiếp nhận cũng như các quyền con người được quốc tế công nhận, bao gồm các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, và các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan. Những luật và tiêu chuẩn này phải được thực hiện có hiệu quả.

23. Các nhà tuyển dụng lao động qua biên giới cần phải tôn trọng các thoả thuận di cư song phương hoặc đa phương giữa các quốc gia liên quan để thúc đẩy nhân quyền, bao gồm quyền của người lao động.

23.1. Nhà tuyển dụng lao động phải bảo vệ quyền của người lao động phù hợp với các thoả thuận song phương hoặc đa phương theo đó việc tuyển dụng được thực hiện, đặc biệt là trong trường hợp pháp luật không bảo vệ đầy đủ đối với người lao động tại một nước hoặc tại nước khác.

24. Nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo các điều kiện làm việc và sinh hoạt đối với người lao động đúng như những gì đã hứa và cam kết với họ.

24.1. Nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo rằng người lao động không bị lừa dối về điều kiện làm việc và sinh hoạt của họ.

24.2. Nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo người lao động di cư có quan hệ lao động hợp pháp với người chủ sử dụng lao động hợp pháp và xác thực tại quốc gia nơi công việc được thực hiện.

25. Cơ quan tuyển dụng việc làm tạm thời và doanh nghiệp sử dụng lao động phải thống nhất phân công trách nhiệm cụ thể để đảm bảo người lao động được bảo vệ đầy đủ.

25.1. Doanh nghiệp sử dụng lao động và cơ quan tuyển dụng việc làm tạm thời cần xác định, phù hợp với luật pháp, trách nhiệm của họ là gì đối với các khía cạnh trong của mối quan hệ lao động và đảm bảo người lao động biết về sự phân công trách nhiệm này. Trong mọi trường hợp, doanh nghiệp sử dụng lao động hoặc cơ quan tuyển dụng việc làm tạm thời phải thực hiện những trách nhiệm đó.

2. NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Có nhiều loại hình sử dụng lao động khác nhau liên quan đến hoạt động tuyển dụng và mỗi loại hình sử dụng lao động phải có trách nhiệm phù hợp với đặc thù riêng của mình.

26. Người sử dụng lao động phải đảm bảo hợp đồng lao động bằng văn bản được ký kết và có nội dung rõ ràng mà người lao động có thể hiểu được

26.1. Các điều khoản và điều kiện về việc làm của người lao động cần được quy định một cách phù hợp, có thể kiểm chứng và dễ hiểu, tốt nhất là thông qua các hợp đồng bằng văn bản phù hợp với luật pháp quốc gia, các quy định, hợp đồng lao động và các thoả ước tập thể đang được áp dụng. Hợp đồng phải rõ ràng và minh bạch và phải thông tin cho người lao động về vị trí, yêu cầu và nhiệm vụ của công việc mà họ đang được tuyển dụng. Đối với lao động di cư, hợp đồng bằng văn bản phải bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu và phải được gửi trước khi người lao động xuất cảnh, phải có biện pháp phòng ngừa việc thay đổi nội dung hợp đồng và đảm bảo hợp đồng được triển khai thực hiện.

26.2. Sự đồng ý của người lao động với đầy đủ thông tin về các điều khoản của hợp đồng phải được thực hiện trên cơ sở họ không bị lừa dối hoặc ép buộc.

27. Người sử dụng lao động phải cung cấp hoặc tạo điều kiện để người lao động tiếp cận một cách hiệu quả với cơ chế khiếu nại, giải quyết tranh chấp khi phát sinh các vụ việc bị cáo buộc lạm dụng trong quá trình tuyển dụng cũng như có các biện pháp khắc phục phù hợp.

- 27.1. Việc tiếp cận cơ chế khiếu nại và giải quyết tranh chấp đối với người lao động cần sẵn có để hỗ trợ những người lao động có thể bị đối xử lạm dụng trong quá trình tuyển dụng, và trong các trường hợp xảy ra sự lạm dụng, người sử dụng lao động phải cung cấp hoặc tạo thuận lợi để người lao động tiếp cận các cơ chế giải quyết, hỗ trợ phù hợp. Người sử dụng lao động không được can thiệp hoặc hạn chế nỗ lực của người lao động trong việc đòi hỏi thực thi biện pháp để bù thiệt hại kể cả thông qua hoặc không thông qua tòa án.
28. **Người sử dụng lao động phải cung cấp sự bảo vệ được quy định trong luật lao động và tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến hoạt động tuyển dụng cho tất cả người lao động, bất kể tình trạng việc làm của họ.**
- 28.1. Người lao động có thể được tuyển dụng và sử dụng dưới nhiều mối quan hệ khác nhau nhưng những người sử dụng lao động phải đảm bảo các nguyên tắc và hướng dẫn này được áp dụng cho tất cả người lao động được tuyển dụng trong mọi tình huống.
29. **Người sử dụng lao động phải bảo đảm quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể của người lao động được tôn trọng trong quá trình tuyển dụng.**
- 29.1. Người sử dụng lao động phải đảm bảo quy trình tuyển dụng của họ không yêu cầu người tìm việc và/hoặc người lao động, đặc biệt là lao động di cư, từ bỏ quyền tham gia và thành lập các tổ chức của người lao động và quyền thương lượng tập thể.
30. **Người sử dụng lao động không được đề nghị các nhà tuyển dụng lao động hoặc các cơ quan tuyển dụng việc làm tạm thời bố trí việc thay thế những người lao động tham gia đình công.**
- 30.1. Việc sử dụng lao động khác để thay thế người lao động đang tham gia đình công có thể tạo ra rủi ro và ảnh hưởng tới quyền được đình công của người lao động; đây là sự vi phạm nghiêm trọng về quyền tự do hiệp hội của người lao động.
31. **Người sử dụng lao động phải tôn trọng quyền tự do của người lao động di cư được thay đổi nơi làm việc hoặc trở về nước.**
- 31.1. Người lao động di cư có thể chấm dứt hợp đồng, chuyển nơi làm việc hoặc rời khỏi đất nước nơi họ đang làm việc nếu họ muốn vậy mà không cần phải có sự đồng ý chấp thuận của người sử dụng lao động, có tính đến bất kỳ nghĩa vụ hợp đồng nào có thể áp dụng.







Phần 2

Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan



Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan



I. Phạm vi

1. Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan được xây dựng từ các tiêu chuẩn lao động quốc tế và gắn với Những Nguyên tắc Chung và Hướng dẫn Triển khai Hoạt động Tuyển dụng Công bằng của ILO. Định nghĩa này công nhận nguyên tắc rằng người lao động sẽ không phải nộp, trực tiếp hay gián tiếp, toàn bộ hay một phần, bất kỳ khoản phí hay chi phí nào có liên quan đến tuyển dụng.
2. Định nghĩa được căn cứ trên kết quả nghiên cứu so sánh toàn cầu của ILO phân tích các chính sách và luật quốc gia của các Quốc gia thành viên và các quy tắc và hướng dẫn quốc tế đối với phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan. Điều này có xét đến các điều kiện thực tế và ngữ cảnh cụ thể mà người lao động, nhà tuyển dụng lao động, các doanh nghiệp và người sử dụng lao động đối mặt.
3. Định nghĩa xác định các khoản phí và chi phí liên quan đối với các thông lệ tuyển dụng. Việc xác định này hỗ trợ cho quá trình xây dựng, giám sát, triển khai và thực thi các luật, chính sách và biện pháp nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động, bao gồm cả việc không được yêu cầu người lao động chi trả để có được việc làm. Định nghĩa cũng nhằm hỗ trợ việc đưa ra các quy định mang tính hiệu quả liên quan đến hoạt động tuyển dụng, đặc biệt là hoạt động của các đơn vị tuyển dụng công và tư, nhằm chống lại việc bất tuân thủ, tạo ra sự minh bạch về tuyển dụng và tăng cường việc thực hiện chức năng của thị trường lao động.
4. Nhận thấy rằng các khoản chi phí cho người lao động được tuyển dụng quốc tế có thể cao hơn đáng kể so với chi phí cho người lao động được tuyển dụng trong nước do những yếu tố bao gồm sự thiếu nhất quán và minh bạch về các khoản tạo nên chi phí này trong bối cảnh khác nhau của từng quốc gia. Hơn nữa, những người lao động được tuyển dụng xuyên biên giới có thể cảm thấy mình ở vào hoàn cảnh đặc biệt dễ bị tổn thương.
5. Vì mục đích của định nghĩa về phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan này, các định nghĩa của Những Nguyên tắc Chung và Hướng dẫn Triển khai Hoạt động Tuyển dụng Công bằng sẽ được áp dụng. Thuật ngữ “người lao động” bao gồm cả người tìm việc.

² Tham khảo: A.6.1 của Hướng dẫn

³ Điều này phù hợp với Công ước về Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân của ILO, 1997 (số 181), Điều khoản 1, và Những Nguyên tắc Chung và Hướng dẫn Triển khai Hoạt động Tuyển dụng Công bằng của ILO, trong đó định nghĩa khái niệm “tuyển dụng” được áp dụng “đối với cả người tìm việc và cả những người đang ở trong tình trạng có quan hệ việc làm”



II. Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan

- Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí có liên quan được xây dựng từ các tiêu chuẩn lao động quốc tế và gắn với Những Nguyên tắc Chung và Hướng dẫn Triển khai Hoạt động Tuyển dụng Công bằng của ILO. Định nghĩa này công nhận nguyên tắc rằng người lao động sẽ không phải nộp, trực tiếp hay gián tiếp, toàn bộ hay một phần, bất kỳ khoản phí hay chi phí nào có liên quan đến tuyển dụng.
- Người sử dụng lao động, các công ty trực thuộc, nhà tuyển dụng lao động hay các bên thứ ba khác cung cấp các dịch vụ liên quan đến tuyển dụng không được thu phí tuyển dụng hoặc các chi phí có liên quan từ người lao động. Phí tuyển dụng hoặc các chi phí có liên quan không được thu trực tiếp hoặc gián tiếp, như là thông qua việc giảm trừ tiền lương và các lợi ích.
- Phí tuyển dụng và chi phí có liên quan xét theo định nghĩa này không dẫn đến việc phân biệt đối xử trực tiếp hoặc gián tiếp đối với người lao động có quyền tự do dịch chuyển vì mục đích việc làm, trong khuôn khổ hội nhập kinh tế khu vực.



A. PHÍ TUYỂN DỤNG

- Phí tuyển dụng bao gồm:
 - các khoản thanh toán cho các dịch vụ tuyển dụng do nhà tuyển dụng lao động cung cấp kể cả công hoặc tư, để kết nối và ứng tuyển việc làm.
 - các khoản thanh toán được thực hiện trong trường hợp tuyển dụng người lao động để thực hiện công việc cho một bên thứ ba;
 - các khoản thanh toán được thực hiện trong trường hợp người sử dụng lao động tuyển dụng trực tiếp; hoặc
 - các khoản thanh toán cần thiết để bù đắp cho phí tuyển dụng từ người lao động.
- Những khoản phí này có thể là một lần hoặc định kỳ nhằm trang trải cho các dịch vụ tuyển dụng, giới thiệu và bố trí việc làm gồm việc quảng bá, phổ biến thông tin, thu xếp phỏng vấn, nộp các giấy tờ để có được giấy phép của chính phủ, xác nhận ủy quyền, tổ chức đưa đón và phương tiện đi lại, và bố trí việc làm.



B. CÁC KHOẢN CHI PHÍ CÓ LIÊN QUAN

- Các khoản chi phí có liên quan là các chi phí gắn liền với việc tuyển dụng và bố trí việc làm trong nước hoặc xuyên biên giới, có xét đến tính đa dạng nhất của các khoản chi phí liên quan đến tuyển dụng quốc tế. Các khoản chi phí này được liệt kê dưới đây và có thể được áp dụng đối với tuyển dụng trong nước và quốc tế. Phụ thuộc vào quá trình và hoàn cảnh tuyển dụng, các hạng mục chi phí này có thể được chính phủ và các đối tác xã hội xây dựng cụ thể hơn tại cấp độ quốc gia. Công nhận rằng, những người có thẩm quyền có sự linh hoạt trong việc xác định các ngoại lệ áp dụng của mình, nhất quán với các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan, thông qua các quy định quốc gia, và sau khi tham vấn với đa phần các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động. Những ngoại lệ đó được xem là phụ thuộc vào, nhưng không giới hạn, tới các điều kiện sau:

- i. vì lợi ích của người lao động; và
 - ii. được giới hạn đối với nhóm lao động nhất định và các loại hình dịch vụ cụ thể; và
 - iii. các chi phí có liên quan tương ứng được thông tin cho người lao động trước khi công việc được chấp thuận.
12. Các khoản chi phí sau được xem là có liên quan tới quá trình tuyển dụng khi được người sử dụng lao động, nhà tuyển dụng lao động hoặc một đơn vị đại diện của các bên đó đưa ra; được yêu cầu để đảm bảo việc tiếp cận công việc hoặc bố trí công việc; hoặc được áp dụng trong quá trình tuyển dụng:
- i. **Chi phí y tế:** các khoản thanh toán cho các kiểm tra y tế, xét nghiệm hoặc tiêm chủng;
 - ii. **Chi phí bảo hiểm:** các khoản chi phí nhằm bảo hiểm cho tính mạng, sức khỏe và an toàn của người lao động, bao gồm việc tham gia các quỹ phúc lợi cho người di cư;
 - iii. **Chi phí kiểm tra kỹ năng và trình độ:** chi phí để kiểm tra xác nhận sự thành thạo ngôn ngữ, kỹ năng và trình độ của người lao động, cũng như kiểm tra kỹ năng trình độ, chứng nhận theo nơi chốn cụ thể;
 - iv. **Chi phí đào tạo và giáo dục định hướng:** các khoản chi phí cho việc đào tạo theo yêu cầu, bao gồm định hướng tại nơi làm việc và giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh và ngay sau khi đến nước tiếp nhận cho người lao động mới được tuyển dụng;
 - v. **Chi phí trang thiết bị:** chi phí cho dụng cụ, đồng phục, thiết bị an toàn, và các thiết bị khác cần thiết để thực hiện an toàn và hiệu quả các công việc được phân công;
 - vi. **Chi phí đi lại và nơi ở:** các khoản chi phí phát sinh đối với việc đi lại, ở và sinh hoạt trong nước hoặc xuyên biên giới trong quá trình tuyển dụng, bao gồm việc đào tạo, phỏng vấn, các cuộc gặp lãnh sự, thay đổi nơi đến, và quay trở về hoặc hồi hương;
 - vii. **Chi phí hành chính:** lệ phí ứng tuyển và dịch vụ chỉ với mục đích thực hiện các khâu trong quá trình tuyển dụng. Các khoản chi phí này bao gồm phí đại diện và phí dịch vụ để chuẩn bị, nhận hoặc chứng thực hợp đồng lao động, giấy tờ nhận dạng, hộ chiếu, thị thực, điều tra lý lịch, thủ tục xuất cảnh và an ninh, dịch vụ ngân hàng và các giấy phép lao động và cư trú của người lao động.
13. Việc liệt kê các khoản chi phí liên quan trong phần định nghĩa này là khái quát và không toàn bộ. Các khoản chi phí có liên quan khác được đòi hỏi như điều kiện của tuyển dụng cũng có thể bị cấm.
14. Các khoản chi phí này được quy định theo những phương thức nhằm tôn trọng nguyên tắc bình đẳng giữa người lao động bản địa và lao động di cư.



C. CÁC KHOẢN PHÍ PHI PHÁP, PHI LÝ VÀ KHÔNG CÔNG KHAI

15. Các khoản chi phí ngoài hợp đồng, không công khai, bị thổi phồng hoặc trái phép không bao giờ là hợp pháp. Quy định chống hối lộ và chống tham nhũng sẽ được tuân thủ vào tất cả các thời điểm, tại bất kỳ giai đoạn nào trong suốt quá trình tuyển dụng. Các ví dụ về các khoản phí phi pháp đó bao gồm: hối lộ, quà tặng, tổng tiền hoặc hoa hồng, phiếu nợ, các khoản phí hoàn trả trái phép và thể chấp được đòi hỏi bởi bất kỳ đối tượng nào trong chuỗi tuyển dụng.



Phụ lục

Các nguồn tài liệu chính cho các nguyên tắc chung và hướng dẫn hoạt động cho việc tuyển dụng công bằng

1. Hiện tại chưa có một hướng dẫn thống nhất về tuyển dụng công bằng về lợi ích, cho dù đã nhiều hướng dẫn dành cho các loại hình lao động cụ thể, cho doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực cụ thể hoặc cho các mục đích khác. Một số có trong các tiêu chuẩn ràng buộc – đặc biệt là các Công ước về lao động – một số là những tiêu chuẩn không mang tính ràng buộc như các Khuyến nghị và Tuyên bố của ILO và một số trong các kết luận của các cơ quan giám sát hiệp ước quốc tế hoặc hướng dẫn được ban hành dưới nhiều hình thức khác nhau. Một số được đưa vào hướng dẫn được các tổ chức phi chính phủ thông qua.
2. Trong nhiều trường hợp, các yêu cầu hoặc hướng dẫn dành cho các mục đích cụ thể có khả năng áp dụng chung. Ví dụ, Công ước về Cơ quan Việc làm tư nhân, 1997 (số 181), hoặc các tài liệu của ILO về lao động di cư (Công ước số 97, Công ước số 143, Khuyến nghị số 86 và Khuyến nghị số 151) bao gồm các yêu cầu về tuyển dụng công bằng, rất hữu ích và cần thiết cho việc hướng dẫn ở phạm vi rộng hơn. Các ví dụ khác sẽ được đề cập ở phần dưới.
3. Trong hầu hết các trường hợp, hình thức các nguyên tắc được thể hiện trong hướng dẫn này không được trình bày đúng như trong nguồn tài liệu trích dẫn, hoặc việc để cập một nguyên tắc trong hướng dẫn được dựa trên một số cách thể hiện nguyên tắc từ các nguồn khác nhau, nhưng đã được viết lại cho phù hợp với mục đích của các nguyên tắc này.
4. Bảng dưới đây đề cập đến các nguồn chính hoặc nguồn mà từ đó mỗi nguyên tắc được đề xuất hoặc hướng dẫn được rút ra. Các nguồn tài liệu khác cũng có thể có liên quan. Ví dụ, để dễ dàng tham khảo, C97 đề chỉ Công ước ILO số 97 và R203 chỉ ra các Khuyến nghị số 203 của ILO, và các tài liệu tham khảo khác cũng được thể hiện theo cách trình bày này. Các tài liệu tham khảo đầy đủ được đề cập trong danh sách các chữ viết tắt bên dưới danh sách các nguồn trích dẫn tài liệu.
5. Danh sách các nguồn dưới đây cũng chưa phải là đầy đủ.

(Lưu ý rằng các chủ đề không có giá trị quy chuẩn – hoàn toàn với mục đích để hỗ trợ các nguyên tắc và hướng dẫn được đề xuất)

Những nguyên tắc chung

Nguồn

- | | |
|---|---|
| 1. Tôn trọng các quyền con người được quốc tế ghi nhận và các tiêu chuẩn lao động quốc tế khác | Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 và C181; MLC, 2006 (Điều III); Tuyên bố toàn cầu về Nhân quyền; Bộ công cụ cơ bản về nhân quyền của LHQ; Nguyên tắc căn bản và Nguyên tắc hướng dẫn của LHQ A1; Nguyên tắc Dhaka, Trụ cột 1; Nguyên tắc 6, CIETT; IRIS Nguyên tắc cơ bản A; Bộ quy tắc ứng xử Verite, Công cụ 1 |
| 2. Nhu cầu thị trường lao động và Việc làm bền vững | Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc; R204 (đoạn 15 (e)) |
| 3. Quy định trong chính sách pháp luật về tất cả các nội dung liên quan đến quy trình tuyển dụng | C88, C181, P29 (Điều 2 (c) (i)); Nguyên tắc Dhaka 3; Sáng kiến tuyển dụng bình đẳng của ILO |
| 4. Thúc đẩy hiệu quả, sự minh bạch và bảo vệ người lao động trong quá trình tuyển dụng, như là việc công nhận lẫn nhau về kỹ năng và trình độ | C88, C181, R157 (đoạn 62), R169, C143 (Điều 14 (b)) |
| 5. Tăng cường thực thi hiệu quả pháp luật | C81, C129, C150, C181; P29 và R203; C97 (Điều 3) và C143 (các Điều từ 2 – 6); CIETT Nguyên tắc 1 |
| 6. Tuyển dụng qua biên giới liên quan đến khía cạnh quyền con người | C88 (Điều 6 (b) (ii)); C97, C143 và C181 (Điều 8); Nguyên tắc Dhaka; Nguyên tắc cơ bản A; CIETT Nguyên tắc 1 |
| 7. Nghiêm cấm việc thu phí từ người lao động | C97 (các Điều 7 (2) và Điều 4 của Phụ lục I và Phụ lục II); MLC, 2006 (Quy định 1.4(1) và Tiêu chuẩn A1.4(5)); C181 (Điều 7); C88 (Điều 1); R203; IRIS Nguyên tắc cơ bản 1; CIETT Nguyên tắc 3; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1 |
| 8. Hợp đồng với nội dung rõ ràng, minh bạch | C97 (Phụ lục I, Điều 5 và Phụ lục II, Điều 6); C189 (Điều 8 (1)); R86 (Phụ lục, đoạn 22); R188 (đoạn 5); R203 (đoạn 4 (e)); Nguyên tắc Dhaka 2 và 4; Nguyên tắc CIETT 4; Nguyên tắc cơ bản 3 IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1 |

Những nguyên tắc chung	Nguồn
9. Người di cư đồng ý với các điều khoản việc làm một cách tự nguyện, không có sự ép buộc	R188 (đoạn 5); Nguyên tắc Dhaka 2; CIETT Nguyên tắc 4 Nguyên tắc cơ bản 3, IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
10. Tiếp cận thông tin miễn phí, đầy đủ và chính xác	C88, C97 (các Điều 2 và 3); C181, C189 (Điều 7), R201, R86 (đoạn 5), R151 (đoạn 7(1) và 24) và R203 (đoạn 4 (e))
11. Giấy tờ tùy thân, tự do đi lại	C143 (phần mở đầu, Điều 1 và 14 (a)); C189 (Điều 9(c)); Nguyên tắc Dhaka 4; Nguyên tắc cơ bản 2, IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
12. Chấm dứt hợp đồng và việc đồng ý chuyển nơi làm việc	C189 (các Điều 7 và 8) và R188 (đoạn 15)
13. Tiếp cận cơ chế khiếu nại và giải quyết tranh chấp phát sinh	C97 (Phụ lục I, Điều 8 và Phụ lục II, Điều 13); C143 (Điều 5,6 và 9 (2)); R151 (các đoạn 32 – 34); C181 (các Điều 10 và 14); C189 (Điều 16); P29 (Điều 4); MLC 2006 (Tiêu chuẩn A1.4 (7)); R203 (Đoạn 8(c)); Cột III, Nguyên tắc Dhaka, Nguyên tắc 9; Nguyên tắc 10 CIETT; Nguyên tắc cơ bản 5, IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1

Hướng dẫn chung	Nguồn
A. Trách nhiệm của chính phủ	
1. Nghĩa vụ tôn trọng, bảo vệ và áp dụng quyền con người và các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan khác	Tuyên bố ILO về Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; C29, P29, C87, C98, C100, C111, C138 và C182; C181; Tuyên bố toàn cầu về nhân quyền ICCPR và ICESCR; Nguyên tắc cơ bản 2, Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hiệp Quốc; Nguyên tắc 6, Nguyên tắc Dhaka Trụ cột I
2. Bảo vệ khỏi những sự lạm dụng về quyền con người do các bên thứ ba gây ra	Tuyên bố MNE của ILO; Nguyên tắc hướng dẫn của LHQ
3. Thông qua, rà soát và tăng cường pháp luật và quy định trong nước và chính sách trong nước về tuyển dụng công bằng	P29 (Đoạn 1(2)); C181 (Điều 13); R203; R204 (Đoạn 1(a), 4(h), 9); Nguyên tắc cơ bản 2 và Nguyên tắc hoạt động 3(a), Các Nguyên tắc hướng dẫn của LHQ; Nguyên tắc Dhaka Trụ cột I
4. Đảm bảo tất cả quy định và pháp luật liên quan điều chỉnh tất cả các khía cạnh của hoạt động tuyển dụng và được áp dụng cho người lao động có hoàn cảnh khó khăn, yếm thế	P29 (Đoạn 2(c)(i)); Nguyên tắc Dhaka 3; C97, C111, C143, C169, C181 (Điều 8), C189, R204; CEDAW, ICERD
5. Tăng cường thực thi pháp luật và quy định, đảm bảo các nhà tuyển dụng lao động hoạt động trong khuôn khổ pháp luật	C81, C88, C97 (Điều 3 của Phụ lục I và Phụ lục II), C129, C150 và C181 (các Điều 3 và 14); P29 và R203; Nguyên tắc 1 CIETT; Nguyên tắc hoạt động 3(a), Nguyên tắc hướng dẫn của LHQ;
6. Nghiêm cấm việc thu các khoản phí từ người lao động	C97; MLC, 2006 (quy định 1.4(1) và Tiêu chuẩn A1.4(5)); C181 (Điều 7); C88 (Điều 1); R203; Nguyên tắc cơ bản 1, IRIS; Nguyên tắc 3, CIETT; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
7. Đảm bảo hợp đồng lao động được ký kết và tôn trọng, có nội dung rõ ràng và minh bạch	C97 (Phụ lục I, Điều 5 và Phụ lục II, Điều 6); C189 (Điều 8 (1)); R86 (Phụ lục, Đoạn 22); R188 (Đoạn 5); các Nguyên tắc 2 và 4 Dhaka; Nguyên tắc 4 CIETT; Nguyên tắc cơ bản 3, IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
8. Sự sẵn có và hoạt động của cơ chế khiếu nại và giải quyết khiếu nại, tranh chấp	C97 (Phụ lục I, Điều 8 và Phụ lục II, Điều 13); C143 (các Điều 5, 6 và 9 (2)); R151 (đoạn 32 – 34); C181 (các Điều 10 và 14); C189 (Điều 16); MLC, 2006 (Tiêu chuẩn A1.4(7)); R203 (đoạn 8 (c)); Trụ cột III, Nguyên tắc 9, Nguyên tắc Dhaka; Nguyên tắc 10 CIETT; Nguyên tắc cơ bản 5, IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
9. Hợp tác giữa các cơ quan có liên quan của chính phủ, các tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động cùng đại diện của tất cả các cơ quan/đơn vị tuyển dụng	C181 (Điều 13) và R188 (Phần III); R203 (Đoạn 13 (a)); Nguyên tắc cơ bản 8, Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hiệp Quốc
10. Nhu cầu thị trường lao động và việc làm bền vững	Tuyên bố của ILO về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; R204 (đoạn 15(e))
11. Nâng cao nhận thức về nhu cầu đối với hoạt động tuyển dụng công bằng về lợi ích cũng như tiếp cận thông tin miễn phí, đầy đủ và chính xác	C97 (Điều 2 và 3); R203 (đoạn 4)
12. Tôn trọng quyền con người trong các trường hợp khủng hoảng	C97 (Phụ lục II, Điều 7); R86 (Phụ lục); Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 105, 2016, Báo cáo của Ủy ban Việc làm và Công việc bền vững trong quá trình chuyển tiếp hướng tới Hòa bình; Nguyên tắc cơ bản 7, Nguyên tắc hướng dẫn của LHQ
13. Ký kết và triển khai các thỏa thuận song phương/hoặc thỏa thuận đa phương phù hợp với các quyền con người được quốc tế công nhận cũng như các tiêu chuẩn lao động quốc tế khác có liên quan	Tuyên bố của ILO về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; C88 (Điều 6(b)(ii) và (iii)); C97 (Điều 3 (2), 7 (1) và 10); C143 (Điều 4 và 15); C181 (Điều 8 (2))

Hướng dẫn chung

Nguồn

14. Bảo vệ khỏi những hành vi lạm dụng trong hoạt động tuyển dụng trong lực lượng lao động hoặc các chuỗi cung ứng C94, Hội nghị Lao động quốc tế, Kỳ họp thứ 105, 2016, Báo cáo IV, Việc làm bền vững trong các chuỗi cung ứng toàn cầu

B. Trách nhiệm của các doanh nghiệp và cơ quan dịch vụ việc làm công

15. Tôn trọng quyền con người Tuyên bố của ILO về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; C181 (các Điều 3,4,11 và 12); C29 và P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182, Tuyên bố MNE của ILO (đoạn 8); Nguyên tắc cơ bản A2, Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hiệp quốc; Nguyên tắc Dhaka, Trụ cột II
16. Nhu cầu thị trường lao động và việc làm bền vững Tuyên bố của ILO về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; R204 (đoạn 15(e))
17. Không thu phí tuyển dụng hoặc các chi phí có liên quan đối với lao động được tuyển dụng và người tìm việc C97 (Điều 7; Điều 4 của phần Phụ lục I và Phụ lục II); MLC, 2006 (Quy định 1.4(1) và Tiêu chuẩn A1.4(5)); C181 (Điều 7) và C88 (Điều 1); R203; Nguyên tắc cơ bản IRIS, Nguyên tắc 3, CIETT; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
18. Doanh nghiệp không được thu giữ hộ chiếu, giấy tờ tùy thân và hợp đồng của người lao động C189 (Điều 9 (c)); Nguyên tắc Dhaka 4; Nguyên tắc cơ bản 2, IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
19. Tôn trọng quyền riêng tư và đảm bảo việc bảo vệ dữ liệu của người lao động C181 (Điều 6); R188 (Đoạn 12(1)); Nguyên tắc cơ bản 4, IRIS
20. Xây dựng kế hoạch hướng tới tiêu chuẩn tuyển dụng chuyên nghiệp C181, các Nguyên tắc CIETT

1. Nhà tuyển dụng lao động

21. Nhà tuyển dụng lao động phải tôn trọng các quy định pháp luật, các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc Tuyên bố của ILO về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; C181 (các Điều 3, 4, 11 và 12); C29 và P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Nguyên tắc 2 CIETT, Nguyên tắc cơ bản B, Nguyên tắc Dhaka
22. Nhà tuyển dụng lao động phải tuân thủ pháp luật của quốc gia phái cử, quốc gia quá cảnh và nước tiếp nhận C181 (các Điều 3 và 8); Tuyên bố của ILO về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; MLC, 2006 (Điều III); Nguyên tắc CIETT 1 và 6; Nguyên tắc cơ bản A, IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1; Nguyên tắc cơ bản B, Nguyên tắc Dhaka
23. Nhà tuyển dụng lao động xuyên quốc gia phải tôn trọng các thỏa thuận di cư song phương và đa phương C88, R83, C181 (Điều 8 (2)); C 189 (Điều 15 (1))
24. Nhà tuyển dụng phải đảm bảo các điều kiện của công việc và sinh hoạt như những gì đã hứa với người lao động trước khi xuất cảnh C189 (các Điều 7 và 8); R 188 (đoạn 5); Nguyên tắc 3, Bộ Quy tắc ứng xử CIETT
25. Các tổ chức tuyển dụng việc làm tạm thời phải đảm bảo các trách nhiệm của mình và trách nhiệm của doanh nghiệp sử dụng lao động phải được quy định rõ ràng nhằm đảm bảo sự bảo vệ đầy đủ đối với người lao động C181 (các Điều 11(g) và 12); C97 và C143 và Công ước của Liên hiệp quốc về Lao động di cư; R188 (Đoạn 8 (a)); Nguyên tắc cơ bản B, Nguyên tắc Dhaka

2. Người sử dụng lao động

26. Người sử dụng lao động phải đảm bảo hợp đồng lao động bằng văn bản được ký kết và hợp đồng có nội dung rõ ràng, minh bạch và người lao động có thể hiểu được C97 (Phụ lục 1, Điều 5 và Phụ lục II, Điều 6); C189 (Điều 8 (1)); R86 (Phụ lục, Điều 22); R188 (Đoạn 5); Nguyên tắc Dhaka 2 và 4 và Phụ lục 2; Nguyên tắc 4 CIETT; Nguyên tắc cơ bản 3 IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
27. Tiếp cận hiệu quả các cơ chế khiếu nại và giải quyết khiếu nại, các biện pháp bồi thường C181 (các Điều 10, 13 và 14); C189 (Điều 16); P29 (Điều 4); MLC, 2006 (Tiêu chuẩn A1.4 (7)); R203 (đoạn 8 (c)); Trụ cột III, Nguyên tắc 9, Nguyên tắc Dhaka; Nguyên tắc 10 CIETT; Nguyên tắc cơ bản 5, IRIS; Bộ Quy tắc ứng xử Verite Công cụ 1
28. Người sử dụng lao động phải cung cấp cho tất cả người lao động, bất kể tư cách pháp lý của họ trong công việc, sự bảo vệ được quy định trong luật lao động và các tiêu chuẩn lao động quốc tế Tuyên bố của ILO về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; Bộ Quy tắc ứng xử IRIS; Nguyên tắc cơ bản A; R198
29. Người sử dụng lao động phải đảm bảo quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể của người lao động tuyển dụng được tôn trọng C87, C98 và C181 (các Điều 4, 11 và 12); Nguyên tắc Dhaka 6
30. Người sử dụng lao động không được yêu cầu các đơn vị tuyển dụng lao động hoặc các cơ quan tuyển dụng việc làm tạm thời thay thế những người lao động tham gia đình công C87 và C98 và Tuyên bố của ILO về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc; C181 (Điều 4); R188 (Đoạn 6); Hướng dẫn về Quyết định và nguyên tắc của Ủy ban Tự do Hiệp hội, lần thứ 5 (sửa đổi), 2006, các đoạn 632 và 633; Nguyên tắc CIETT 7; Nguyên tắc Dhaka 6
30. Người sử dụng lao động phải tôn trọng quyền tự do của lao động di cư được thay đổi nơi làm việc hoặc trở về nước phải cử C29, C189 (Điều 8 (4)); R188 (Đoạn 15); Nguyên tắc Dhaka 10





©Arthur Ancion

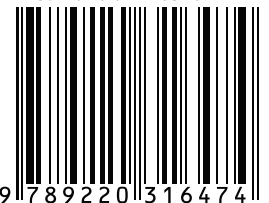
ILO (ILO)

Bộ phận về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản
tại Nơi làm việc (FUNDAMENTALS)
fundamentals@ilo.org - www.ilo.org/fundamentals

www.ilo.org/fairrecruitment

Bộ phận về Di cư lao động (MIGRANT)
migrant@ilo.org - www.ilo.org/migration

ISBN 978-92-2-031647-4



9 789220 316474