简报 01 — 负责任的招聘

负责任的招聘：
供应商实用指南

招聘不仅仅是人力资源的工作，它是一项核心业务职能，直接影响生产力、成本、劳动力稳定性以及客户关系。

MEKONG CLUB

阅读时间	文件	包含
约12分钟	全文 + 自我评估	场景 · 生命周期

1

为什么负责任招聘对您的业务至关重要

招聘是核心业务职能——而非单纯的人力资源工作

招聘不仅仅是人力资源的工作，它是一项核心业务职能，直接影响生产力、成本、劳动力稳定性以及客户关系。在许多行业，由于劳动力短缺、成本上升、买家审查趋严，以及与强迫劳动相关的监管要求不断提高，招聘挑战日益突出。

与此同时，招聘也是强迫劳动风险进入供应链的最常见途径之一，且往往在工人抵达工作场所之前就已存在。若招聘风险未得到充分的了解或管理不善，供应商可能面临高员工离职率、运营中断、审计不合格或业务损失——即使这些问题并不完全在其控制范围内。

负责任的招聘有助于企业提前防范风险、识别管理漏洞并采取针对性措施，同时建立更完善的招聘管理和合规机制，而不是等到审计、买家或监管机构提出要求时才被动应对。

从工人的角度来看，负责任招聘能够减少债务、欺骗和不确定性。经过公平招聘入职的工人更可能留任、表现良好，并在问题升级前主动反映。研究和实践经验均表明，公平的招聘做法与较低的离职率、更少的纠纷以及更稳定的运营密切相关。

从业务角度来看，与招聘相关的问题可能迅速转化为：

> 工人高离职率和旷工率
>
> 生产旺季或收获期间出现运营中断
>
> 审计不符合项、整改要求或订单损失
>
> 代价高昂且耗时的声誉损害

了解招聘风险——并了解您的企业处境——这有助于供应商未雨绸缪，迎接这些挑战。越来越多的供应商不再将负责任招聘视为一项合规负担，而是开始利用它，使之成为加强买家信任、稳定劳动力队伍、并在竞争激烈的市场中脱颖而出的商业优势。

负责任招聘是企业优势

在负责任招聘方面提前投入的供应商，通常在审计中更有把握，在劳动力短缺时更具韧性，对客户和工人的吸引力也更强。

2

什么是负责任招聘

公平、透明且自愿——贯穿始终

负责任招聘是指以公平、透明、自愿的方式招聘和雇用工人，工人无需缴纳费用，不受欺骗或强迫。招聘应从广义理解——涵盖工人如何获取信息、被选拔、前往工作地点、安置就业，以及在相关情况下如何获得返乡支持。这些原则适用于雇主直接招聘或通过第三方招聘中介机构招聘的情形。

负责任招聘以国际公认的标准和准则为基础。点击下方链接了解详情：

· 国际劳工组织（ILO）《1930年强迫劳动公约》（第29号）及《1930年强迫劳动公约2014年议定书》

· 国际劳工组织（ILO）《关于公平招聘的一般性原则和实施指南》

· 国际移民组织（IOM）国际招聘诚信系统（IRIS）

· 联合国《工商企业与人权指导原则》

· 经合组织（OECD）《负责任商业行为尽责管理指南》

负责任招聘的核心是**“雇主支付原则”（EPP）**。

雇主支付原则（EPP）

这是雇主自愿承担与招聘相关的全部费用的承诺。这意味着工人不应为获得就业机会而支付任何费用或承担任何成本——无论是由雇主直接收取，还是由招聘中介机构间接收取。若工人在招聘的任何阶段缴纳了费用，即为强迫劳动风险的明确指标。

· EPP涵盖：安置费、出发前培训费、规定的体检费、签证及工作许可证费用，以及前往工作地点的交通费。

· EPP得到国际劳工组织、国际移民组织等权威国际组织的广泛认可和推广，并已被众多行业和地区的企业采纳。

负责任招聘在很多情况下也是法律要求。在许多国家，工人支付招聘费用是违法的，或法律对收费金额有上限规定。其他欺骗性行为，如虚假招聘广告、扣押护照或在没有签证或工作许可证的情况下雇用工人，在所在国也可能属于违法行为。

但即使负责任招聘在您所在国家尚未被法律明确要求，顶尖的国际采购商、品牌和企业通常也会将其作为前提条件。作为供应商，您往往将被要求遵守国际标准。

3

与招聘相关的强迫劳动风险如何在您的业务中显现

通过日常商业决策逐渐形成的风险

与招聘相关的强迫劳动风险很少是突然出现或出于故意的。它们往往通过日常商业决策逐渐形成，例如需要以多快的速度招聘工人、由谁负责招聘，以及管理层对招聘实践的掌握程度如何。由于许多招聘活动在工人抵达工作场所之前就已发生，相关风险可能不易察觉，但其影响却往往直接反映在运营层面。

工人自付招聘费用

工人自付招聘费用是强迫劳动中有据可查的最严重驱动因素之一。当工人因缴纳招聘费用而背负债务开始就业时，其自由离职的能力往往在一开始就受到限制。这种债务可能产生压力，迫使其接受超时工作、不安全的工作条件或非法克扣工资，并被广泛认定为通向债务奴役的途径。

在实践中，这些情况往往导致工人受到伤害、引发纠纷、投诉和突然离职——给供应商带来重大的法律、运营和声誉风险。国际指导意见明确指出，招聘费用既包括直接费用，也包括间接费用，无论在何处或以何种方式支付，也包括以押金、贷款或“服务费”名义掩盖的费用。

向工人的承诺与实际情况不符

承诺与实际情况不符是另一个常见触发因素。当薪资、工时、工作职责或生活条件等招聘信息不清晰、具有误导性或不准确时，工人可能在并不知情的情况下同意了实际上未被告知条件。这破坏了“知情同意”原则，可能造成工人感到被困或被欺骗的处境。这些差距往往通过投诉、纠纷、旷工或审计发现而显现，即便管理层认为条件是可接受的。国际标准将招聘过程中的欺骗行为认定为强迫劳动指标，即便工人最初已同意接受该工作。

在缺乏有效监督的情况下使用招聘中介机构所带来的招聘风险

在缺乏有效监督的情况下使用招聘中介机构，招聘风险将显著增加。中介机构可能收取违规的费用、提供误导性信息，或者将招聘工作分包给第三方，导致企业对招聘过程的透明度和控制力下降。尽管这些行为可能发生在工作场所之外，但国际标准明确要求企业承担相应责任，不能简单将责任转移给招聘中介或其他第三方。当招聘相关的滥权行为被发现时，通常被买家、审计人员和监管机构追责的是供应商，而非招聘中介。了解招聘风险可能在业务流程中的哪些环节出现，是有效预防强迫劳动及其他招聘相关风险的基础，也能让供应商在风险管理和问题处置上拥有更大的主动权。

4

实践负责任招聘的核心要素

负责任招聘是一个过程，而非一次性决定

负责任招聘不是单一的政策或决定，而是贯穿整个招聘生命周期的过程——从规划和招聘工人，到录用和入职，再到工人就位后的持续监督。下表呈现了招聘生命周期各阶段的负责任招聘原则。

1

招聘规划

从一开始就应用雇主支付原则（EPP），确保招聘费用已纳入预算，不转嫁给工人。

- 从一开始就应用EPP——将所有招聘成本纳入预算
- 在招聘开始前，为所使用的任何中介机构制定书面标准
- 就招聘渠道和预期费用取得管理层的书面批准
- 以书面形式记录您的EPP政策，以便审计人员核查

2

工人招聘

了解代为招聘的人员，设定明确期望，并对中介进行监督，确保工人不被收取费用或被误导。

- 准确掌握参与招聘的人员——姓名、许可证、次级中介
- 未经您的书面批准，禁止再次转包
- 核查中介在任何阶段均未向工人收取费用
- 要求中介向工人提供有关工作岗位的清晰、准确信息

3

录用与合同

工人应在接受就业前以其能理解的语言收到清晰、准确的工作条款信息。

- 在工人接受工作前提供清晰的书面合同
- 合同必须使用工人实际能理解的语言
- 薪资、工时、职责和条件必须与招聘承诺内容一致
- 绝不扣押身份证件——这是强迫劳动的指标

4

抵达与入职

确认招聘实践在实际执行中得到遵守，包括未收取费用、未扣押证件、无意外克扣。

- 在工人抵达时进行保密访谈，确认工人未缴纳任何费用
- 核查实际条件是否与招聘过程中承诺的内容一致
- 确保工人了解自身权利及如何反映问题
- 记录您的核查结果——这将成为未来审计的证据

5

问题纠正

若发现问题，须在弥补工人损失的同时，纠正导致问题发生的系统性原因。

- 若已收取费用：应及时、全额向工人退款，且不得进行任何报复
- 与负责招聘的中介方接触，要求其采取整改行动
- 告知您的买家，并提供清晰的整改行动计划
- 记录每一个步骤——透明度有助于建立买家信任

6

持续监督

工人反馈和投诉机制有助于发现可能不会立即浮现的招聘相关问题。

- 定期开展工人调查和离职访谈——寻找规律性问题
- 系统性追踪投诉——一项投诉可能预示更广泛的问题
- 至少每年审查一次中介合同和实践情况
- 随着风险和法规的变化，不断更新您的招聘流程

与招聘相关的强迫劳动风险可能在招聘生命周期的任何阶段出现。将招聘作为持续性流程加以管理——而非一次性事件——可以让供应商拥有更强的管控力、减少运营中断，并支持稳定的长期运营。

为有效做到这一点，必须认识到，招聘合规性不能仅凭合同和发票来验证。工人参与——包括访谈和匿名反馈——对于识别书面材料上看不见的费用、欺骗或强迫行为至关重要。

了解招聘在整个招聘生命周期中各环节所存在的风险，有助于供应商将资源集中在最关键的地方，并采取切实可行的针对性行动，在伤害发生前预防强迫劳动。

5

在实际商业情境中应用负责任招聘

您会怎么做?

负责任招聘在与真实运营决策相结合之前，可能显得较为抽象。以下场景源自跨行业、跨地区的常见情况，包括在管理相对规范的运营中也曾出现的问题。请在阅读时思考类似挑战可能如何在您自己的业务中出现。

场景一 — 工人在您不知情的情况下缴纳了招聘费用

情境

您使用招聘中介机构招聘外来务工人员。在入职期间或通过投诉，工人反映他们在抵达前缴纳了招聘费用。您对此并不知情，中介解释称，费用是由次级外包中介而非其本身收取的。

您会怎么做?

您会将此视为超出您控制范围的问题吗？您会等到审计或买家要求后再采取行动吗?

负责任的实践

您认可雇主支付原则，工人不应支付招聘费用——无论是谁收取的。您立即采取行动，通过工人访谈和书面记录确认费用金额，向受影响的工人全额退还费用，并确保不发生任何报复行为。您与中介进行交涉，要求其整改，加强监督，并调整招聘流程以防止类似情况再次发生。

场景二 — 工作内容与工人被承诺的不符

情境

工人在抵达后不久便开始离职。离职访谈显示，薪资、加班安排或生活条件与招聘时告知工人的内容存在差异。主管认为，工作条件合法且未发生变化。

您会怎么做?

您是否只会关注留职率或生产力问题？您是否会认为工人是对工作内容产生了误解?

负责任的实践

您将此视为招聘透明度问题，而非单纯员工留任的问题。您对招聘材料和口头承诺进行审查，使其与实际工作条件保持一致。您更新合同和入职说明，并指示招聘方或中介在工人接受就业前，以工人能够理解的语言提供清晰、准确的信息。

这对您的业务意味着什么

上述情景表明，负责任的招聘并非要完全避免问题的发生。它的核心在于：尽早识别问题，即便风险起源于您的工作场所之外也主动承担责任，并果断采取行动保护工人和您的运营。

从承诺走向行动

负责任招聘不能仅靠政策来实现，它取决于招聘在实践中如何被规划、管理、监督和纠正。对于供应商而言，最有效的方法是聚焦于少数几项高影响力行动，并在此基础上逐步建立完善。

第一步是了解您的业务中存在哪些招聘风险——您使用了哪些招聘渠道、哪些工人群体可能更为脆弱，以及哪些环节的可见度可能有限。在此基础上，可以通过明确的期望、切实的管控措施，以及与工人、招聘方和相关利益相关者的定期沟通来强化招聘和雇用实践。

重要的是，负责任招聘并非要求立即做到完美。买家和利益相关方越来越认识到，即便在管理规范的运营中也可能存在风险。关键在于供应商能否尽早发现问题、作出妥善回应，并展示持续改进的能力——尤其是当问题根源于工作场所以外的招聘流程时。

请记住，在招聘风险上采取行动能够切实支持您的业务：它有助于降低工人离职率和运营中断，增进工人信任和留用率，并增强您有信心应对审计和买家要求的能力。在劳动力紧张的市场中，它还有助于将您的企业定位为优选雇主——一个工人愿意回来并向他人推荐的地方。

负责任招聘应被视为一项持续的管理过程，而非一次性的工作。将雇主支付原则（EPP）融入运营、对招聘方保持有效监督、与工人开展实质性互动，并在发现问题时果断行动的供应商，能够更有效地在伤害发生前预防强迫劳动。随着时间的推移，这些实践将增强劳动力稳定性、降低风险，并帮助企业建立更强的韧性和竞争力。

6 自我评估 您的招聘做法负责任吗？

请将以下清单作为评估企业现状的起点。每一项您尚未勾选的内容，都代表着需要优先关注的领域。

- ☐ 我们执行雇主支付原则，承担所有招聘费用——不向工人转嫁任何费用。
- ☐ 我们维持一份经批准的招聘中介机构名单，并定期开展检查加以监督。
- ☐ 工人在接受工作前收到以其能理解的语言书写的清晰书面合同。
- ☐ 我们在入职时开展访谈，确认未收取任何费用，且实际条件与承诺内容一致。
- ☐ 工人拥有安全、保密的渠道来反映问题，且无需担心遭到打击报复。
- ☐ 若发现招聘问题，我们有明确的流程来调查情况并向受影响的工人退款。

负责任招聘应被视为持续的管理过程，而非一次性工作。

将雇主支付原则（EPP）融入运营、对招聘方保持有效监督、与工人开展实质性互动，并在发现问题时果断行动的供应商，能够更有效地在伤害发生前预防强迫劳动。随着时间的推移，这些实践将增强劳动力稳定性、降低风险，并帮助企业建立更强的韧性和竞争力。

延伸阅读：ILO Forced Labour Convention No. 29 · ILO Fair Recruitment Guidelines · IOM IRIS · UN Guiding Principles · OECD Due Diligence Guidance

联系我们：

info@themekongclub.org
电子邮件

www.themekongclub.org
网站

MEKONG CLUB