

Tài liệu này bao gồm Bộ quy tắc ứng xử và Các tiêu chuẩn đánh giá tàu cá của Nhóm công tác thủy sản toàn cầu (STF). Đây là tài liệu tham khảo bảo mật của STF về các tiêu chuẩn đánh giá áp dụng cho tàu cá để các thành viên STF và các đánh giá viên đủ năng lực thực hiện đánh giá cho STF và cho các thành viên sử dụng.

Bộ quy tắc ứng xử của Nhóm công tác thủy sản toàn cầu (Bộ quy tắc STF)

Bộ quy tắc STF là chính sách bao quát của STF và được áp dụng cho tất cả các mức xích trong chuỗi cung ứng thủy sản của các thành viên Nhóm công tác. Bộ quy tắc STF được công bố rộng rãi và đăng tải trên trang web của STF.

Các tiêu chuẩn đánh giá tàu cá (Các tiêu chuẩn)

Các tiêu chuẩn giúp xác định việc tuân thủ Bộ quy tắc STF thông qua đánh giá hoặc các hoạt động khác mà STF hoặc các thành viên STF có thể triển khai đối với các tàu cá trong chuỗi cung ứng của mình.

Bộ quy tắc	Các tiêu chuẩn đánh giá tàu cá
<p><b>1. Lao động trẻ em</b></p> <p>Nghiêm cấm sử dụng lao động trẻ em. Thuật ngữ "trẻ em" dùng để chỉ bất kỳ người nào bất kỳ người nào dưới 15 tuổi, hoặc dưới tuổi phải hoàn thành giáo dục bắt buộc, hoặc dưới tuổi tối thiểu được phép làm việc do quốc gia quy định, tính theo tuổi lớn nhất.</p> <p>Để ngăn ngừa nguy cơ sử dụng lao động trẻ em, người sử dụng lao động và đơn vị cung ứng lao động, nhà thầu phụ hoặc đối tác tuyển dụng thay mặt người sử dụng lao động phải có chính sách và quy trình khắc phục việc sử dụng lao động trẻ em, tăng cường bảo vệ lao động trẻ em nếu có.</p> <p>Công việc trên biển: Không được tuyển dụng người dưới 18 tuổi hoặc dưới tuổi luật định, tính theo tuổi lớn hơn, làm việc trên biển.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Không có bất kỳ hình thức lao động trẻ em nào ở nơi làm việc.</li> <li>2. Trẻ em không được có mặt ở nơi làm việc.</li> <li>3. Người sử dụng lao động phải có chính sách bằng văn bản cấm sử dụng bất kỳ lao động trẻ em nào.</li> <li>4. Người sử dụng lao động phải có quy trình xác minh tuổi rõ ràng, minh bạch, được soạn thảo dựa theo hướng dẫn của chính phủ, nếu có, và không làm tổn hại danh dự hoặc không tôn trọng người lao động.</li> <li>5. Có chính sách và quy trình khắc phục việc sử dụng lao động trẻ em, đảm bảo bảo vệ bất kỳ trẻ em nào.</li> <li>6. Lao động trẻ phải được tuyển dụng phù hợp với luật pháp địa phương với hồ sơ lao động được chủ tàu, chủ cơ sở lưu giữ, và không được làm những công việc gây ảnh hưởng đến sự phát triển thể chất, tinh thần hoặc cảm xúc của họ.</li> </ol>

<p><b>2. Lao động cưỡng bức</b></p> <p>Nghiêm cấm mọi hình thức lao động cưỡng bức, lệ thuộc (bao gồm lệ thuộc vì nợ) hoặc vì giao kèo, lao động tù nhân, nô lệ hay từ nguồn buôn người. Bao gồm cấm vận chuyển, chứa chấp, tuyển dụng, chuyển giao hoặc tiếp nhận người lao động bằng các biện pháp đe dọa, cưỡng chế, ép buộc, bắt cóc, hoặc lừa dối trong sử dụng lao động hoặc cung cấp dịch vụ. Mọi việc làm phải trên cơ sở tự nguyện, và người lao động được tự do chấm dứt làm việc bất kỳ lúc nào mà không bị xử phạt, phù hợp với luật pháp và quy định hiện hành.</p> <p>Công việc trên biển: Việc tự do chấm dứt hợp đồng được thực hiện khi tàu cập cảng kế tiếp theo hải trình thường lệ đã định.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Không có bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức, bắt buộc, lệ thuộc, theo giao kèo, lao động tù nhân hoặc lao động từ nguồn buôn người ở nơi làm việc.</li> <li>2. Tất cả các công việc, bao gồm bất kỳ việc gì ngoài các công việc, giờ làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng phải được thực hiện trên cơ sở tự nguyện.</li> <li>3. Lao động di cư (hoặc người nhà của họ) không bị đe dọa tố cáo với chính quyền để ép buộc họ tiếp nhận công việc hoặc tiếp tục làm việc.</li> <li>4. Người sử dụng lao động phải có chính sách bằng văn bản nghiêm cấm sử dụng lao động cưỡng bức, lệ thuộc, theo giao kèo, lao động tù nhân, nô lệ hoặc lao động từ nguồn buôn người.</li> <li>5. Người sử dụng lao động, hoặc nhà thầu phụ đại diện cho họ, phải nghiêm cấm sử dụng biện pháp đe dọa tố cáo với chính quyền để cưỡng ép người lao động.</li> <li>6. Người sử dụng lao động và các nhà thầu phụ của mình phải thông qua các chính sách nhân sự rõ ràng và minh bạch về tuyển dụng, hợp đồng, tiền lương và giờ làm việc nhằm hạn chế đến mức thấp nhất nguy cơ xảy ra lao động cưỡng bức.</li> <li>7. Người lao động tự do đi làm việc. Tính chất công việc, điều khoản và điều kiện làm việc, và các điều kiện cơ sở vật chất nơi làm việc phải được đồng ý một cách tự nguyện, mà không có sự lừa dối, ép buộc, tống tiền hoặc đe dọa xử phạt. Người lao động phải được thông báo về các điều khoản và điều kiện làm việc trước khi ký hợp đồng.</li> <li>8. Người lao động có quyền tự do nghỉ việc khi tàu cập cảng kế tiếp theo hải trình thường lệ đã định nếu có thông báo tối thiểu 10 ngày trước ngày cập cảng nêu trên.</li> <li>9. Khi bắt đầu làm việc hoặc tại bất kỳ thời điểm nào trong suốt quá trình làm việc, không được yêu cầu đặc cộc, thu phí bảo đảm, ghi giấy lệ thuộc hoặc giữ tài sản thế chấp (là các biện pháp thường được người sử dụng lao động dùng).</li> <li>10. Không được thu phí bố trí việc làm hoặc cho phép tiếp tục làm việc (là các biện pháp thường được bên tuyển dụng dùng)             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Có thể thu phí theo tỉ lệ đối với các chi phí có phát sinh trên thực tế để hồi hương người lao động nghỉ việc trước khi kết thúc hợp đồng như đã</li> </ol> </li> </ol>
---	---

	<p>mô tả trong bản hợp đồng và phù hợp với Hướng dẫn về Trách nhiệm đối với các chi phí liên quan đến tuyển dụng.</p> <p>b. Có thể thu các khoản phí được phép thu, phù hợp với Hướng dẫn về Trách nhiệm đối với các chi phí liên quan đến tuyển dụng.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Tuyệt đối không chấp nhận việc dùng vũ lực hoặc đe dọa dùng vũ lực trong bất kỳ trường hợp nào, kể cả vì mục đích giữ chân người lao động.</li> <li>12. Người sử dụng lao động, hoặc nhà thầu phụ đại diện cho họ, được giữ lại một phần lương của người lao động chỉ khi luật pháp yêu cầu.</li> <li>13. Nếu người lao động muốn chọn tham gia các chương trình tiết kiệm tự nguyện do người sử dụng lao động tổ chức, người sử dụng lao động phải giải thích trước các điều khoản và những giới hạn của chương trình tiết kiệm này và những người lao động đó có quyền tiếp cận không hạn chế và toàn quyền kiểm soát tất cả các khoản tiết kiệm và khoản nợ, phù hợp với các quy định về gởi tiết kiệm.</li> <li>14. Không để xảy ra lừa dối trong chi trả lương.</li> </ol>
<p><b>3. Hợp đồng lao động</b></p> <p>Phải cung cấp cho người lao động hợp đồng lao động được viết bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được, ghi rõ quyền và trách nhiệm của người lao động và các điều kiện làm việc, bao gồm tiền lương, phúc lợi, giờ làm việc, nơi làm việc, điều kiện sống, phí chỗ ở và các chi phí kèm theo, các mối nguy liên quan đến công việc, và các điều kiện làm việc, điều kiện hợp đồng khác.</p> <p>Người lao động phải được cung cấp một bản sao hợp đồng lao động đã ký trước khi bắt đầu làm việc. Phải giải thích bằng lời nói về các điều khoản và điều kiện hợp đồng nếu người lao động gặp khó khăn trong đọc hiểu hợp đồng bằng văn bản.</p> <p>Nghiêm cấm sử dụng các thoả thuận bổ sung và thay mới hợp đồng, nghiêm cấm người sử dụng lao động sử dụng thoả thuận bổ sung để thay</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tất cả các ứng viên đều được thông báo rõ ràng về các quyền và trách nhiệm cũng như các điều khoản và điều kiện làm việc, và các ứng viên thành công phải được phát một bản hợp đồng trước khi bắt đầu làm việc.</li> <li>2. Toàn thể người lao động phải được cấp một bản gốc hợp đồng đã ký bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được trước khi bắt đầu làm việc. Đôi bên người sử dụng lao động và người lao động đều giữ một bản gốc hợp đồng lao động đã ký.</li> <li>3. Người sử dụng lao động phải giải thích các quyền và trách nhiệm cũng như các điều khoản và điều kiện hợp đồng bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được và có phương cách xác minh rằng người lao động hiểu rõ và hoàn toàn đồng ý các điều khoản này.</li> <li>4. Hợp đồng lao động cần nêu rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc sắp xếp đi lại hoặc trả chi phí đi lại cho người lao động trở về nước mình khi kết thúc hợp đồng.</li> <li>5. Hợp đồng lao động cần nêu rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc sắp xếp đi lại hoặc trả chi phí đi lại khi kết thúc hợp đồng cho</li> </ol>

<p>thể hợp đồng hoặc bất kỳ điều khoản nào của hợp đồng ban đầu bằng hợp đồng hoặc điều khoản mới ít có lợi hơn cho người lao động.</p> <p>Thời hạn báo trước bắt buộc đối với người lao động muốn chấm dứt hợp đồng không vượt quá mức luật định hoặc quá một tháng nếu luật địa phương không quy định.</p> <p>Người lao động không bị xử phạt vì chấm dứt hợp đồng lao động nếu có báo trước theo quy định.</p>	<p>người lao động được đưa đến một quốc gia để làm việc mà người đó không phải là công dân của nước này và người lao động chọn trở về nước này.</p> <p>6. Hợp đồng lao động cần nêu rõ các trường hợp người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động mà không bị phạt, vì có báo trước trong một khoảng thời gian hợp lý, và tuân theo luật pháp hiện hành. Nếu luật địa phương không quy định, thời hạn người lao động báo trước việc chấm dứt hợp đồng là không quá một tháng. Đối với tàu cá ở vùng biển quốc tế: Thời gian báo trước để người lao động chấm dứt hợp đồng tối thiểu là 10 ngày trước khi kết thúc chuyến đi hiện tại.</p> <p>7. Người lao động không bị phạt vì chấm dứt hợp đồng lao động nếu có báo trước theo quy định.</p> <p>8. Các chi tiết về điều kiện làm việc được mô tả tại thời điểm ứng tuyển phải giống với các chi tiết ghi trong hợp đồng lao động khi được tuyển dụng, cũng giống với các điều kiện và trách nhiệm khi thực sự làm việc.</p> <p>9. Người sử dụng lao động nghiêm cấm việc thay thế các điều khoản hợp đồng ban đầu bằng các điều khoản ít thuận lợi hơn cho người lao động. Người lao động phải hiểu rõ và thông báo đồng ý bằng văn bản bất kỳ sửa đổi nào để cải thiện điều kiện làm việc.</p> <p>10. Chỉ được thay đổi điều kiện làm việc khi người lao động hiểu rõ và đồng ý với sự thay đổi này. Sự đồng ý phải trên cơ sở tự nguyện và không bị đe dọa xử phạt. Không được thực hiện bất kỳ thay đổi nào làm giảm tiền lương, phúc lợi hoặc các điều kiện làm việc đã dự trù trả cho người lao động lúc đầu; hoặc bố trí người lao động vào các vị trí được xem là có nguy cơ cao về thể chất, hoặc gây ra chấn thương tâm lý hoặc cảm xúc, hay những tình trạng bất lợi hoặc dễ bị tổn thương khác.</p> <p>11. Như đã nêu trong hợp đồng, cần thông báo cho người lao động rằng không có lịch làm việc cố định trên tàu cá. Hoạt động đánh bắt cá thay đổi theo thực tế luồng cá và thuyền viên thường phải đứng để làm việc – công việc đòi hỏi sức khỏe tốt và vất vả liên tục trong nhiều giờ. Người chuẩn bị làm thuyền viên phải được thông báo tóm tắt về những yêu cầu của công việc trên tàu cá.</p>
<p><b>4. Tự do đi lại và Tự do cá nhân</b></p>	

<p>Người lao động được tiếp cận không hạn chế đối với các nhu cầu cơ bản như uống nước sạch và sử dụng nhà vệ sinh sạch trong hoặc ngoài giờ làm việc, tại nơi làm việc hoặc chỗ ở do người sử dụng lao động cung cấp hoặc sắp xếp.</p> <p>Không vô lý hạn chế người lao động tự do đi lại. Không được giam hãm người lao động trong phạm vi khu vực làm việc hoặc tại các cơ sở, bao gồm nhưng không giới hạn, như chỗ ở do người sử dụng lao động hoặc bên tuyển dụng cung cấp; cũng không được sử dụng bất kỳ biện pháp cưỡng chế nào khác nhằm hạn chế sự tự do đi lại và tự do cá nhân của người lao động.</p> <p>Không được quy định người lao động phải ở tại cơ sở do người sử dụng lao động cung cấp hoặc sắp xếp như là một điều kiện làm việc, trừ phi luật yêu cầu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Người lao động không bị hạn chế về thể chất trái với ý muốn của họ khi ở trên tàu hoặc những nơi có liên quan khác, như chỗ ở; và việc tự do đi lại của họ không bị hạn chế một cách bất hợp lý. Quyền tiếp cận một số khu vực ở nơi làm việc có thể bị hạn chế, cụ thể là vì sự an toàn của bản thân người lao động này, hoặc của những người lao động khác, vì an toàn tàu, an toàn sản phẩm.</li> <li>2. Người lao động có quyền tiếp cận không hạn chế đối với các nhu cầu cơ bản (uống nước, đi vệ sinh) ở nơi làm việc cả trong giờ và ngoài giờ làm việc.</li> <li>3. Không được sử dụng việc giám sát liên tục nơi làm việc hay chỗ ở do người sử dụng lao động hoặc bên tuyển dụng cung cấp hoặc sắp xếp như một biện pháp để hạn chế quyền tự do đi lại của người lao động một cách bất hợp lý.</li> <li>4. Không được sử dụng các biện pháp cưỡng chế khác để hạn chế quyền tự do đi lại hoặc tự do cá nhân của người lao động, bao gồm tịch thu giấy tờ tùy thân, phạt tiền hoặc đóng tiền bảo đảm (bằng tiền hoặc thế chấp tài sản), hoặc lừa dối trong chi trả lương và khấu trừ tiền lương.</li> <li>5. Không được bắt buộc người lao động phải ở tại cơ sở do người sử dụng lao động hoặc bên tuyển dụng điều hành như là một điều kiện làm việc, trừ phi luật yêu cầu.</li> <li>6. Người lao động được tự do về nước trong thời gian nghỉ phép đã được duyệt mà không bị bất kỳ hình thức kỷ luật hay đe dọa cho nghỉ việc nào.</li> </ol>
<p><b>5. Giữ giấy tờ tùy thân</b></p> <p>Tất cả người lao động phải có toàn quyền kiểm soát các giấy tờ tùy thân bản gốc của mình. Nghiêm cấm tịch thu, tiêu hủy, giữ lại hoặc từ chối người lao động tiếp cận giấy tờ tùy thân hoặc giấy tờ nhập cảnh của mình, bao gồm giấy phép lao động và giấy thông hành (như hộ chiếu).</p> <p>Công việc trên biển: Nếu giấy tờ tùy thân được giao cho thuyền trưởng để cất giữ an toàn trong quá trình làm việc trên biển, người lao động phải được nhận lại giấy tờ của mình khi tàu cập cảng hoặc bất cứ lúc nào họ yêu cầu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Không được tiêu hủy, cất giấu, tịch thu hoặc từ chối không cho người tìm việc hoặc người lao động tiếp cận giấy tờ tùy thân hoặc giấy tờ nhập cảnh của bản thân mình, bao gồm hộ chiếu, giấy phép cư trú hoặc giấy phép lao động hoặc các giấy tờ cá nhân khác như sổ ngân hàng hoặc thẻ rút tiền tự động (ATM) vì bất kỳ lý do gì.</li> <li>2. Trong trường hợp người sử dụng lao động hoặc nhà thầu phụ của họ phải giữ các giấy tờ tùy thân này do luật pháp yêu cầu, họ phải             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Lập tức hoàn trả giấy tờ tùy thân cho người lao động ngay khi được yêu cầu và không cần có bất kỳ điều kiện tiên quyết nào;</li> <li>b. Cung cấp cho người lao động bản sao chính xác của các giấy tờ tùy thân của họ khi họ không giữ bản chính những giấy tờ này;</li> </ol> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Xây dựng các chính sách và thủ tục bằng văn bản để ngăn chặn xảy ra lạm dụng;</li> <li>d. Chỉ định người chịu trách nhiệm đảm bảo người lao động có quyền tiếp cận giấy tờ tùy thân của mình khi cần mà không có trở ngại nào; và</li> <li>e. Thông báo cho người lao động về các thủ tục này.</li> </ul> <p>3. Người lao động được cấp nơi lưu trữ cá nhân đảm bảo an toàn để cất giữ các giấy tờ tùy thân và vật dụng có giá trị tại nơi làm việc và chỗ ở do người sử dụng lao động cung cấp.</p> <p>4. Chủ tàu có thể chỉ định một cá nhân (ví dụ: thuyền trưởng hoặc người điều khiển liên lạc vô tuyến) giữ hộ chiếu và / hoặc hợp đồng của thuyền viên vì mục đích an toàn và để thuận lợi cho việc thông quan cảng. Nhìn chung, đây là "cách thực hành tốt nhất" trên tàu cá nhưng phải đảm bảo tính tự nguyện.</p>
<p><b>6. Phí tuyển dụng</b></p> <p>Không được yêu cầu người lao động trả cho người sử dụng lao động, đơn vị cung ứng lao động hoặc môi giới lao động bất kỳ khoản phí tuyển dụng và phí liên quan đến thuê mướn lao động nào ngoài các loại phí được phép thu theo luật định. Tất cả các loại phí thu từ người lao động phải được công khai từ trước bằng văn bản và bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Người lao động không phải trả các khoản phí tuyển dụng và phí liên quan đến thuê mướn lao động ngoài các khoản phí được phép thu theo luật định.</li> <li>2. Người sử dụng lao động phải có chính sách bằng văn bản công bố rằng người lao động chỉ phải trả cho người sử dụng lao động hoặc đơn vị cung ứng lao động hoặc nhà thầu phụ các khoản phí luật định để có việc làm.</li> <li>3. Thông tin quảng cáo việc làm của người sử dụng lao động hoặc đơn vị cung ứng lao động hoặc nhà thầu phụ phải nêu rõ sẽ không thu phí ở bất kỳ giai đoạn nào trong suốt quá trình tuyển dụng và thuê mướn lao động, ngoài các khoản phí luật định.</li> <li>4. Người sử dụng lao động phải chịu chi phí đi lại cho người lao động trở về nước khi hết hợp đồng lao động.</li> <li>5. Người sử dụng lao động phải có các cơ chế liên tục giám sát đảm bảo người lao động không bị tính bất kỳ khoản phí nào để bảo đảm và/hoặc giữ việc làm ngoài các khoản phí luật định. Việc giám sát nên được tiến hành ít nhất 1 lần/năm.</li> <li>6. Người sử dụng lao động, hoặc nhà thầu phụ của họ, phải có các phương tiện thông báo cho người tìm việc tại thời điểm tuyển dụng rằng người lao</li> </ul>

	<p>động không phải trả phí hoặc chi phí cho bất kỳ dịch vụ nào liên quan trực tiếp đến việc có được việc làm ngoài các loại phí luật định.</p> <p>7. Người sử dụng lao động hoặc bên tuyển dụng của nước tiếp nhận phải có quy trình xác minh đảm bảo người lao động không bị tính bất kỳ khoản phí tuyển dụng hoặc phí liên quan đến thuê mướn lao động nào ngoài các khoản phí luật định.</p> <p>8. Phải có cơ chế hoàn trả nếu phát hiện người lao động đã bị thu phí ngoài các khoản phí luật định.</p>
<p><b>7. Đối xử nhân đạo</b></p> <p>Mọi người lao động phải được đối xử với sự tôn trọng và đúng phẩm giá vốn có. Không người lao động nào phải chịu bất kỳ sự doạ nạt, bạo lực, lạm dụng hoặc quấy rối thân thể, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói nào. Nghiêm cấm mọi biện pháp kỷ luật vượt quá giới hạn luật định như bắt làm việc, phạt tiền trái luật, trừ lương và giảm phúc lợi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Không có bất kỳ hình thức quấy rối, lạm dụng, bạo lực hoặc đe dọa nào ở nơi làm việc.</li> <li>2. Người sử dụng lao động không được áp dụng các biện pháp kỷ luật bất hợp pháp như bắt làm việc, phạt tiền ngoài luật định, khấu trừ tiền lương hoặc giảm phúc lợi.</li> <li>3. Người sử dụng lao động, hoặc nhà thầu phụ đại diện cho họ, phải có chính sách bằng văn bản nghiêm cấm sử dụng hoặc đe dọa sử dụng bạo lực thân thể hoặc tình dục, quấy rối và hăm dọa, và quản lý cấp cao phải cam kết tuân thủ chính sách này.</li> <li>4. Người sử dụng lao động phải có chính sách bằng văn bản nghiêm cấm các biện pháp trừng phạt bằng cách xử lý kỷ luật bất hợp pháp như bắt làm việc, phạt tiền ngoài luật định, khấu trừ tiền lương hoặc giảm phúc lợi.</li> <li>5. Phải có các biện pháp hiệu quả để thực thi, giám sát và đảm bảo người sử dụng lao động tuân thủ các chính sách này.</li> </ol>
<p><b>8. Bình đẳng ở Nơi làm việc</b></p> <p>Tất cả người lao động, không phân biệt quốc tịch, tư cách pháp lý hoặc các đặc điểm cá nhân khác đều phải được đối xử công bằng và bình đẳng. Trừ phi luật pháp có quy định khác, lao động di cư phải được hưởng điều kiện làm việc không bất lợi hơn hoặc thuận lợi hơn so với lao động trong nước, bao gồm nhưng không giới hạn ở tiền lương, phúc lợi và chỗ ở.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toàn thể người lao động, bất kể quốc tịch gốc, dân tộc, chủng tộc, tư cách pháp lý hoặc các đặc điểm cá nhân khác, đều được đối xử bình đẳng ở nơi làm việc.</li> <li>2. Không được phân biệt đối xử trong tuyển dụng, chi trả, đào tạo, thăng chức, cho nghỉ việc hoặc nghỉ hưu dựa trên quốc tịch gốc, dân tộc, chủng tộc hoặc các đặc điểm cá nhân khác.</li> <li>3. Lao động nhập cư được đối xử không kém thuận lợi hơn so với lao động trong nước trong mọi mặt của công việc, bao gồm nhưng không giới hạn ở:</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tiền lương, giờ làm việc, việc sắp xếp làm thêm giờ và ngày nghỉ có lương;</li> <li>b. Được đào tạo;</li> <li>c. Điều kiện để thăng chức và tăng lương;</li> <li>d. Làm thành viên công đoàn lao động hoặc các tổ chức người lao động khác;</li> <li>e. Chỗ ở; và</li> <li>f. Phúc lợi và bảo hiểm xã hội, bao gồm bảo hiểm an sinh xã hội, nghỉ thai sản đối với cha, mẹ, nghỉ ốm, nghỉ tai nạn và bảo hiểm tai nạn lao động theo luật pháp quy định</li> </ul> <p>4. Người sử dụng lao động phải có chính sách bằng văn bản cấm phân biệt đối xử.</p> <p>5. Không có người lao động hoặc người lao động tiềm năng nào phải bị kiểm tra y tế hoặc kiểm tra thể chất nhằm mục đích phân biệt đối xử.</p> <p>6. Kiểm soát an ninh phải được thực hiện theo cách không phân biệt đối xử.</p>
<p><b>9. Tự do hiệp hội</b></p> <p>Người sử dụng lao động tôn trọng quyền hiệp hội và thương lượng tập thể của người lao động và tạo điều kiện cho họ thực hiện các quyền này theo luật hiện hành. Nếu luật pháp hạn chế quyền này, người sử dụng lao động cho phép người lao động thành lập các hình thức thay thế hiệp hội và thương lượng tự do và độc lập, chẳng hạn hình thức đại diện người lao động và ủy ban phúc lợi của người lao động.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Người sử dụng lao động tuân thủ tất cả các luật hiện hành liên quan đến quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.</li> <li>2. Người sử dụng lao động không phân biệt đối xử vì tham gia hoặc không tham gia hiệp hội</li> <li>3. Người sử dụng lao động không cho phép cấp quản lý can thiệp vào tổ chức người lao động.</li> <li>4. Người sử dụng lao động không khiến cho người lao động của mình bị quấy rối, đe dọa hoặc trả thù vì nỗ lực tự do hiệp hội hoặc thương lượng tập thể.</li> </ul>
<p><b>10. Thủ tục khiếu nại</b></p> <p>Thủ tục khiếu nại bảo mật, hiệu quả phải được xây dựng để có cơ chế cho bất kỳ cá nhân hay tập thể lao động nào đều có thể khiếu nại mà không bị tổn hại hay trả đũa dưới bất kỳ hình thức nào. Thủ tục khiếu nại</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Có cơ chế phàn nàn hoặc khiếu nại ẩn danh và bảo mật bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được.</li> <li>2. Người sử dụng lao động có quy trình khiếu nại mô tả: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kênh trình báo khiếu nại</li> <li>b. Cơ chế cho phép người lao động trình báo khiếu nại cho người khác ngoài người giám sát trực tiếp của mình;</li> </ul> </li> </ul>



<p>bao gồm quy trình kháng cáo trong đó người lao động không bị trả đũa và bất đồng với kết quả giải quyết khiếu nại.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Thủ tục để cấp quản lý xử lý các vụ khiếu nại đã được trình báo;</li> <li>d. Thủ tục để người lao động theo dõi tình trạng khiếu nại;</li> <li>e. Hệ thống kháng cáo việc khiếu nại hoặc kỷ luật bị xử lý bất lợi;</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Thông báo thủ tục khiếu nại cho toàn thể người lao động, kể cả khi mới bắt đầu làm việc.</li> <li>4. Có các biện pháp hiệu quả nhằm đảm bảo người lao động hiểu rõ cách sử dụng thủ tục này, cảm thấy an toàn và không có nguy cơ bị trả thù nếu khiếu nại.</li> <li>5. Khi có phàn nàn hoặc khiếu nại, cần có bằng chứng chứng tỏ rằng đã xử lý chúng nhanh chóng và minh bạch.</li> <li>6. Lưu hồ sơ quá trình điều tra và kết quả điều tra.</li> <li>7. Đào tạo bài bản cho người phụ trách về cách xử lý khiếu nại.</li> <li>8. Có thủ tục chi tiết về bảo vệ danh tính người tố giác, là một phần của thủ tục điều tra</li> </ol>
<p><b>11. Tiền lương và Phúc lợi</b></p> <p>Tất cả người lao động phải được trả không thấp hơn mức lương tối thiểu theo luật hiện hành và được đảm bảo các chế độ phúc lợi bắt buộc luật định..</p> <p>Phải chi trả lương theo định kỳ, nhưng không dưới một lần mỗi tháng, trả trực tiếp cho người lao động theo luật hiện hành và không được chậm trả lương, trì hoãn trả lương hay giảm lương.</p> <p>Tại thời điểm nhận lương, người lao động được phát bảng chi tiết tiền lương hoặc phiếu lương.</p> <p>Chỉ được phép khấu trừ, tạm ứng và cho vay theo luật hiện hành, và trong trường hợp đó, chỉ thực hiện khi người lao động đã hiểu rõ và hoàn toàn đồng ý. Phải thông báo cho người lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được về giờ làm việc, mức lương, và cách tính các khoản khấu trừ theo luật đồng thời ghi rõ các thông tin này trong hợp đồng hoặc thoả thuận làm việc.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiền lương quy định trong hợp đồng lao động phải đạt được mức lương tối thiểu luật định.</li> <li>2. Nếu áp dụng chia lợi nhuận, không được cộng khoản chia này vào để tính xem đã đạt được mức lương tối thiểu luật định hay chưa.</li> <li>3. Không được chậm trả, trì hoãn hoặc khấu trừ lương để ràng buộc người lao động với công việc. Người lao động được trả lương định kỳ theo luật hiện hành nhưng không lâu hơn 1 lần/tháng.</li> <li>4. Không được trả tiền lương bằng các hình thức thay thế như chi trả không bằng tiền mặt, chi trả bằng phiếu mua hàng, kỳ phiếu hoặc bằng hiện vật.</li> <li>5. Lương và các khoản chi trả phải được tính toán tính minh bạch rõ ràng.</li> <li>6. Việc tính toán và chi trả lương, bao gồm các khoản khấu trừ tiền lương luật định, phải được giải thích rõ ràng để toàn thể người lao động hiểu được. Phải phát cho người lao động bảng chi tiết tiền lương hoặc phiếu lương.</li> <li>7. Không được khấu trừ ngoài luật định hoặc khấu trừ trái phép tiền lương của người lao động. Bất kỳ khoản khấu trừ nào từ tiền lương đều phải được mô tả rõ ràng trong hợp đồng lao động và được thực hiện với sự đồng ý bằng văn bản của người lao động. Người sử dụng lao động hoặc đơn vị cung</li> </ol>

<p>Tất cả người lao động giữ toàn quyền kiểm soát thu nhập của mình. Không được áp dụng trừ lương để ràng buộc người lao động vào người sử dụng lao động hoặc vào công việc. Không được buộc người lao động vào tình trạng lệ thuộc vì nợ hoặc bị ép làm việc để trả hết nợ.</p> <p>Nghiêm cấm các hình thức lừa gạt trong cam kết tiền lương, chi trả, ứng lương và các khoản vay.</p> <p>Người lao động tự do sử dụng tiền lương của mình theo cách lựa chọn của riêng mình mà không bị hạn chế dưới bất kỳ hình thức nào.</p>	<p>ứng lao động không có quyền tùy ý truy cập để rút tiền từ tài khoản của người lao động.</p> <p>8. Các khoản khấu trừ tiền lương vì đi làm trễ hoặc vắng mặt phải tỷ lệ thuận với số phút đi làm trễ hoặc vắng mặt thực tế và không vượt quá thời gian đã bỏ lỡ công việc.</p> <p>9. Tiền lương tạm ứng hoặc các khoản cho vay và lãi suất ít nhất phải phù hợp luật pháp. Ngoài ra:</p> <p>a. Lãi suất và điều khoản trả nợ phải công bằng. Khoản tiền trả nợ không được vượt quá 10% tiền lương hàng tháng của người lao động và các khoản vay nhiều nhất chỉ ở mức sao cho họ có khả năng hoàn trả trong tối đa 6 tháng;</p> <p>b. Việc tính lãi vay và tạm ứng, việc khấu trừ lương để trả nợ phải được thể hiện minh bạch rõ ràng cho người lao động;</p> <p>c. Lãi suất không vượt quá lãi suất ngân hàng phổ biến ở thị trường địa phương;</p> <p>d. Các điều khoản về tạm ứng lương và hoàn trả phải được hai bên đồng ý trước bằng văn bản.</p> <p>10. Người tìm việc, người nộp đơn xin việc hoặc người lao động không bị yêu cầu phải tham gia bất kỳ hình thức tiết kiệm bắt buộc hoặc cưỡng ép nào để bù đắp lại chi phí liên quan đến tuyển dụng hoặc các dịch vụ khác.</p> <p>11. Nếu lao động nhập cư phải trả phí chỗ ở và thức ăn được cung cấp hoặc sắp xếp bởi người sử dụng lao động, các khoản phí đó phải:</p> <p>a. Không vượt quá giá thị trường hoặc mức giá mà người lao động trong nước phải trả;</p> <p>b. Không hỗ trợ người sử dụng lao động hoặc nhà thầu phụ kiếm lời từ những chi phí mà người lao động phải trả; và</p> <p>c. Không phải là một phần trong những nỗ lực để bù đắp lại phí tuyển dụng hoặc các khoản phí khác mà người sử dụng lao động đã chi trả.</p> <p>12. Không để xảy ra tình trạng lừa dối trong chi trả tiền lương.</p> <p>13. Mọi người lao động phải có toàn quyền kiểm soát thu nhập của mình và tự do sử dụng tiền lương của mình theo cách lựa chọn của riêng mình.</p> <p>14. Người lao động phải được cấp tất cả các phúc lợi luật định.</p>
<p><b>12. Giờ làm việc</b></p>	

<p>Không được yêu cầu người lao động làm việc vượt quá số giờ mà luật hiện hành và / hoặc thỏa ước tập thể cho phép, theo số giờ bảo vệ người lao động nhiều hơn.</p> <p>Công việc trên bờ: Người lao động được nghỉ hàng tuần theo luật định. Nếu luật không quy định, giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần, tổng thời gian làm việc bao gồm cả thời gian làm thêm không quá 60 giờ/tuần và có 1 ngày nghỉ trong mỗi 7 ngày làm việc.</p> <p>Làm thêm giờ là tự nguyện. Không được ép buộc người lao động làm thêm giờ bằng cách đe dọa xử phạt, sa thải hoặc tố cáo với chính quyền. Không được bắt người lao động làm thêm giờ như là một hình thức kỷ luật, hoặc vì họ không đạt định mức công việc.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Không ép buộc người lao động làm việc vượt quá số giờ mà luật hiện hành cho phép</li> <li>2. Việc làm thêm giờ là tự nguyện.</li> <li>3. Người lao động có quyền tự do từ chối làm thêm giờ mà không bị đe dọa hoặc sợ bị trừng phạt hay trả đũa.</li> <li>4. Thuyền viên được cấp thời gian nghỉ ngơi thường lệ đủ dài để đảm bảo an toàn và sức khỏe.</li> <li>5. Khi tàu cá ra khơi hơn ba ngày, thời gian nghỉ ngơi tối thiểu không dưới 10 giờ trong mỗi 24 giờ; và trung bình 77 giờ/tuần trong suốt chuyến đi.</li> <li>6. Thời gian nghỉ ngơi tối thiểu 10 giờ/ngày có thể giảm còn không ít 6 giờ khi đánh bắt và chế biến cá. Tuy nhiên, thuyền viên phải được sắp xếp nghỉ ngơi bù ngay khi có thể.</li> <li>7. Đôi khi có trường hợp vì yêu cầu công việc trên tàu cá, lịch nghỉ ngơi thường lệ có thể bị thay đổi. Khi đó, cần đảm bảo sự thay đổi là hợp lý và phải sắp xếp cho người lao động nghỉ ngơi bù ngay khi có thể.</li> </ol>
<p><b>13. Đào tạo và Nâng cao nhận thức cho Người lao động</b></p> <p>Tại thời điểm thuê mướn lao động, phải thông báo cho người lao động về quyền và nghĩa vụ của họ, bao gồm các điều khoản và điều kiện trong hợp đồng lao động, các điều khoản của Bộ Quy Tắc và tất cả điều luật và quy định hiện hành của nước họ, của quốc gia nơi họ làm việc, và của bất kỳ quốc gia và khu vực tài phán nào nơi ký kết công việc.</p> <p>Khi đến nước tiếp nhận, người lao động phải được đào tạo về các thủ tục và nội quy lao động của người sử dụng lao động, quy trình khiếu nại, việc sắp xếp chỗ ở (nếu do người sử dụng lao động cung cấp hoặc sắp xếp), và điều kiện làm việc bao gồm các mối nguy về sức khỏe và an toàn, các cảnh báo cần thiết để bảo vệ an toàn cá nhân.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tất cả thông tin và nội dung đào tạo phải được viết bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được.</li> <li>2. Khi đồng ý tuyển dụng, phải đảm bảo người lao động hiểu rõ, cả bằng lời nói và văn bản, các quyền và trách nhiệm của mình, gồm các quy định của Bộ quy tắc này và tất cả các điều luật và các quy định hiện hành của quốc gia mình, của quốc gia nơi công việc được thực hiện, và của bất kỳ quốc gia và khu vực tài phán nào liên quan đến ký kết hợp đồng làm việc.</li> <li>3. Phải tập huấn định hướng trước khi khởi hành để người lao động xem lại các nghĩa vụ hợp đồng, các điều khoản và điều kiện làm việc và các vấn đề khác, bao gồm nhưng không giới hạn ở điều kiện sống, chính sách của người sử dụng lao động và các cơ chế khiếu nại tại chỗ.</li> <li>4. Ngay khi đến nước tiếp nhận lao động, người lao động phải được đào tạo về nội quy và quy trình nơi làm việc, thủ tục khiếu nại, việc sắp xếp chỗ ở (nếu người sử dụng lao động cung cấp hoặc sắp xếp chỗ ở) và các điều kiện làm việc, bao gồm mọi mối nguy về an toàn và sức khỏe, các biện pháp phòng tránh cần thiết để bảo vệ an toàn cá nhân.</li> </ol>

	<p>5. Người sử dụng lao động phải đánh giá hiệu quả của các nỗ lực đào tạo và nâng cao nhận thức cho người lao động bằng cách đo lường sự hiểu biết của họ khi được tập huấn xong và đánh giá định kỳ về sau bằng cách khảo sát, phỏng vấn và các biện pháp khác.</p>
<p><b>14. Đơn vị cung ứng lao động và bên Tuyển dụng</b></p> <p>Người sử dụng lao động nên trực tiếp thuê mướn lao động nếu có thể. Nếu cần dùng đơn vị cung ứng lao động để tuyển dụng và thuê mướn lao động, người sử dụng lao động phải đảm bảo các đơn vị mà mình hợp tác hoạt động hợp pháp, được chứng nhận hoặc cấp phép bởi cơ quan chức năng ở nước nơi họ hoạt động, không được thu phí bất hợp pháp từ người lao động, chỉ tuyển người lao động đã được đào tạo về Bộ Quy Tắc và các quyền luật định, và không dính líu vào các hành vi lừa gạt trong tuyển dụng đẩy người lao động vào rủi ro bị bóc lột và lạm dụng.</p>	<p>1. Người sử dụng lao động và nhà thầu phụ nên trực tiếp thuê mướn lao động nếu có thể.</p> <p>2. Nếu công tác tuyển dụng, tuyển chọn và thuê mướn lao động được thực hiện bởi đơn vị cung ứng lao động hoặc bên thứ ba khác, người sử dụng lao động phải đảm bảo những đơn vị này hoạt động hợp pháp, được cấp chứng nhận hoặc cấp phép bởi cơ quan có thẩm quyền, chỉ được sử dụng những người lao động đã được đào tạo về Bộ quy tắc và các quyền hợp pháp hiện hành và không thu phí tuyển dụng ngoài luật định hay dính líu vào các hành vi lừa gạt đẩy người lao động vào rủi ro buôn người để bóc lột sức lao động.</p> <p>3. Người sử dụng lao động phải ký hợp đồng chính thức với các nhà thầu phụ và thường xuyên thẩm định các đơn vị này và các đối tác của họ liên quan đến việc tuyển dụng và bố trí việc làm cho người lao động</p> <p>4. Người sử dụng lao động cần xây dựng các biện pháp hiệu quả nhằm đảm bảo các nhà thầu phụ luôn tuân thủ pháp luật của mỗi khu vực tài phán mà họ hoạt động.</p> <p>5. Người sử dụng lao động và nhà thầu phụ của họ có thể chứng minh rằng các nhà thầu phụ có giấy chứng nhận, được cấp phép kinh doanh mới nhất ở tất cả các quốc gia mà đơn vị này có hoạt động kinh doanh, hoặc có bất kỳ hình thức đăng ký hoạt động nào mà luật pháp quy định đối với nhà thầu phụ; bất kỳ đối tác hoặc đơn vị cộng tác nào đại diện cho họ cũng phải có giấy phép hoặc được cấp phép cập nhật hay đăng ký hoạt động theo luật pháp quy định.</p> <p>6. Người sử dụng lao động và nhà thầu phụ của họ có thể chứng minh rằng nhà thầu phụ không bị nêu danh, đình chỉ hoạt động hoặc xử phạt vì không tuân thủ bất kỳ luật pháp nào ở bất kỳ quốc gia nào mà họ hoạt động; hoặc, trong trường hợp có nêu việc không tuân thủ, đơn vị này có thể chứng minh rằng họ đã khắc phục xong vấn đề không tuân thủ đó.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Người sử dụng lao động có cơ chế giám sát hoạt động của các đơn vị cung ứng lao động và bên tuyển dụng để đảm bảo rằng không có sự lừa dối, gian lận và / hoặc ép buộc trong tuyển dụng, bố trí việc làm, chuyển giao hoặc quản lý người lao động.</li> <li>8. Người sử dụng lao động, hoặc nhà thầu phụ của họ, phải cung cấp cho người tìm việc chi tiết chính xác về điều kiện làm việc tại thời điểm tuyển dụng, bao gồm tính chất công việc, tiền lương, phúc lợi và thời hạn hợp đồng, đồng thời duy trì kiểm soát các điều kiện áp dụng đối với từng người.</li> <li>9. Chi tiết về điều kiện làm việc và tuyển dụng được truyền đạt cho người tìm việc bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được.</li> <li>10. Tính chất công việc, mức lương, nơi làm việc, điều khoản làm việc và / hoặc điều kiện cơ sở vật chất nơi làm việc phải được chia sẻ minh bạch, chính xác và dễ hiểu trước khi làm việc / thuê mướn.</li> <li>11. Nhà thầu phụ phải có cơ chế thực hiện, có người chịu trách nhiệm và có các quy trình rõ ràng nhằm đảm bảo toàn bộ các chính sách đều tuân thủ tất cả các luật pháp và quy định có liên quan. Bao gồm đăng ký hoạt động hợp pháp tại tất cả các quốc gia có hoạt động tuyển dụng; và có cơ chế đảm bảo nhà thầu phụ thường xuyên được thông báo khi có luật / quy định mới hoặc thay đổi.</li> <li>12. Nhà thầu phụ phải có bộ quy tắc ứng xử nghiêm cấm lao động cưỡng bức và đề ra các biện pháp bảo vệ người lao động.</li> <li>13. Nhà thầu phụ phải xây dựng cơ chế báo cáo bảo mật các vấn đề không tuân thủ, cơ chế khiếu nại, quy trình điều tra và báo cáo về khiếu nại và bảo vệ những người tố giác (ví dụ: Bảo vệ danh tính, đảm bảo công việc, v.v.).</li> <li>14. Nhà thầu phụ phải xây dựng các quy trình khắc phục hiệu quả khi có các báo cáo đã được xác minh về sự không tuân thủ, bao gồm các cơ chế đảm bảo hoàn trả cho người lao động bất kỳ khoản phí tuyển dụng nào đã thu ngoài luật định.</li> </ol>
<p><b>15. Sức khỏe và An toàn</b></p> <p>Người sử dụng lao động phải cung cấp môi trường sống và làm việc an toàn và hợp vệ sinh cho người lao động theo các tiêu chuẩn hiện hành</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Phải cung cấp nơi làm việc phải an toàn nhất trong khả năng có thể, người lao động phải được đào tạo sử dụng và phải sử dụng các thiết bị bảo vệ cá nhân được cấp phát miễn phí.</li> </ol>

của ngành, đặc biệt chú trọng ngăn ngừa tai nạn và sự cố, quản lý các mối nguy đã được xác định, an toàn cháy nổ, quy trình ứng phó tình huống khẩn cấp, đào tạo cho người lao động, sơ cấp cứu và tiếp cận hỗ trợ y tế, thiết bị bảo hộ cá nhân, an toàn thiết bị và an toàn điện, tiếng ồn, ánh sáng và thông gió, vệ sinh, tiếp cận nước uống sạch và vệ sinh trong chế biến thực phẩm.

2. Phải có vật dụng sơ cứu và nhân viên sơ cứu đã được đào tạo. Phải chăm sóc y tế khi có người bị thương và phải lưu hồ sơ tất cả các vụ tai nạn lao động.
3. Người dưới 18 tuổi, phụ nữ mang thai hoặc cho con bú, hoặc người mắc bệnh tâm thần, bệnh hô hấp hoặc bệnh mãn tính, bệnh gan hoặc bệnh thận không được phép làm công việc nguy hiểm.
4. Người lao động phải được cấp thiết bị bảo vệ cá nhân cần thiết (PPE) và quần áo bảo hộ lao động.
5. Người lao động được uống nước sạch.
6. Trên những tàu cá nhỏ có cả nam và nữ làm việc, phải có khu vực đảm bảo riêng tư, an toàn và vệ sinh, và các thiết bị vệ sinh được trang bị trên những tàu cá lớn hơn.
7. Phải có hệ thống bảo trì bảo dưỡng nơi làm việc.
8. Dán cảnh báo rõ ràng về các mối nguy và có hướng dẫn bằng văn bản.
9. Có chính sách an toàn, có người chịu trách nhiệm về an toàn và tập huấn chính sách an toàn. Người lao động được đào tạo về chính sách này và thỉnh thoảng tham gia diễn tập, bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được.
10. Các thiết bị vệ sinh nơi làm việc và chỗ ở nếu có, phải sạch sẽ và riêng biệt cho nam và nữ.
11. Thuyền viên làm việc trên tàu cá ra khơi hơn 3 ngày phải có giấy chứng nhận y tế đủ sức khỏe làm việc.
12. Phải có thiết bị liên lạc tàu – trạm bờ trên tất cả các tàu cá.
13. Tàu cá phải có thiết bị cứu sinh cá nhân và / hoặc bè cứu sinh đủ cho toàn bộ thủy thủ đoàn trên tàu.
14. Tàu cá phải có thiết bị chữa cháy trên tàu.
15. Ở nơi làm việc, phải lưu giữ hồ sơ đánh giá rủi ro sức khỏe và an toàn, hồ sơ các vụ tai nạn đã xảy ra và các vụ suýt xảy ra, hồ sơ phân tích tai nạn, kiểm soát kết quả, kế hoạch hành động và cải thiện.