

## 1. Lao động trẻ em

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.

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.

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.

## 2. Lao động cưỡng bức

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.

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.

## 3. Hợp đồng lao động

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.

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.

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 thế 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.

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.

Người lao động không bị xử phạt vì chấm dứt hợp đồng lao động nếu có báo trước theo quy định.

#### **4. Tự do đi lại và Tự do cá nhân**

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.

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.

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.

#### **5. Giữ giấy tờ tùy thân**

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 huỷ, 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).

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.

#### **6. Phí tuyển dụng**

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.

#### **7. Đối xử nhân đạo**

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 dọa nạt, bạo lực, lạm dụng hoặc quấy rối thân thể, tinh 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.

## 8. Bình đẳng ở Nơi làm việc

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.

## 9. Tự do hiệp hội

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 uỷ ban phúc lợi của người lao động.

## 10. Thủ tục khiếu nại

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 bao gồm quy trình kháng cáo trong đó người lao động không bị trả đũa vì bất đồng với kết quả giải quyết khiếu nại.

## 11. Tiền lương và Phúc lợi

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.

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 giam lương.

Tại thời điểm nhận lương, người lao động được phát bảng chi tiết tiền lương hoặc phiếu lương.

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.

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.

Nghiêm cấm các hình thức lừa gạt trong cam kết tiền lương, chi trả, ứng lương và các khoản vay.

STF.C.S.001.VN

## **QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NHÓM CÔNG TÁC THỦY SẢN TOÀN CẦU**

Phiên bản 2. 20181212

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.

### **12. Giờ làm việc**

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.

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.

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.

### **13. Đào tạo và Nâng cao nhận thức cho Người lao động**

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.

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.

### **14. Đơn vị cung ứng lao động và bên Tuyển dụng**

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.

### **15. Sức khỏe và An toàn**

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 của ngành, đặc biệt chú trọng ngăn ngừa tai nạn và sự cố, quản lý các mối nguy

STF.C.S.001.VN

**QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NHÓM CÔNG TÁC THỦY SẢN TOÀN CẦU**

Phiên bản 2. 20181212

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.