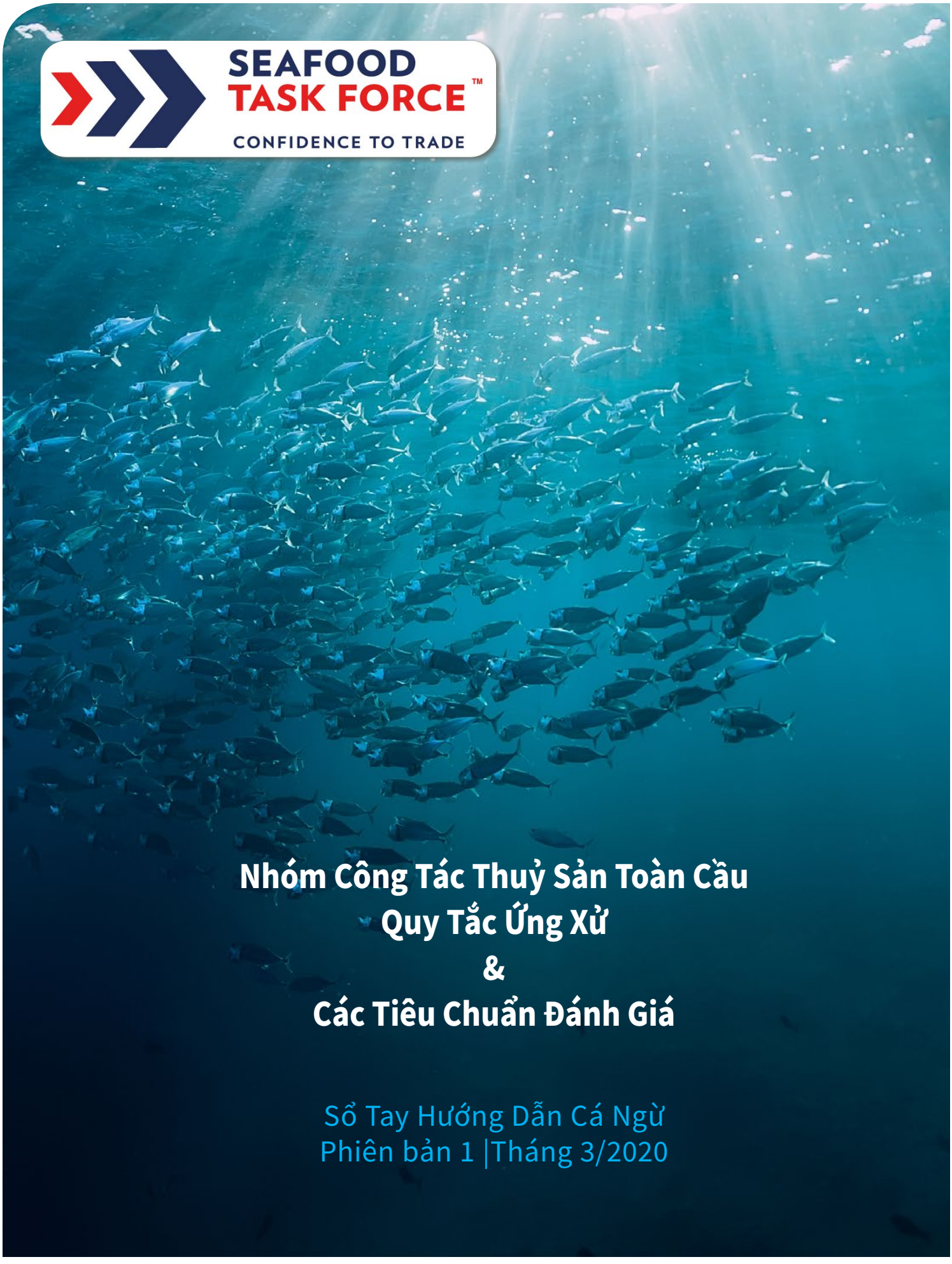


Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu
Quy Tắc Ứng Xử
&
Các Tiêu Chuẩn Đánh Giá

Sổ Tay Hướng Dẫn Cá Ngừ
Phiên bản 1 |Tháng 3/2020

Mục lục

SEAFOOD TASK FORCE
CONFIDENCE TO TRADE

	Sơ lược về Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu	3
	Tóm tắt chương trình	4
	Giới thiệu	4
1.	Lao động trẻ em	5
2.	Lao động cưỡng bức	6
3.	Hợp đồng lao động	7
4.	Quyền tự do đi lại và tự do cá nhân	8
5.	Giữ giấy tờ tuỳ thân	9
6.	Phí tuyển dụng	10
7.	Đối xử nhân đạo	11
8.	Bình đẳng ở nơi làm việc	12
9.	Quyền tự do hiệp hội	13
10.	Thủ tục khiếu nại	14
11.	Tiền Lương và Phúc lợi	15
12.	Giờ làm việc	16
13.	Đào tạo và Nâng cao nhận thức cho Người lao động	17
14.	Đơn vị cung ứng lao động và Bên tuyển dụng tư nhân	18
15.	An toàn và Sức khoẻ	19
	CÁC PHỤ LỤC	20

Sơ lược về Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu (STF) là một tổ chức đầu ngành được dẫn dắt bởi 35 thành viên thương mại. STF đặt mục tiêu thúc đẩy việc áp dụng các tiêu chuẩn môi trường, xã hội và các tiêu chuẩn khác có liên quan trong chuỗi cung ứng thuỷ sản đồng thời tăng cường sự tuân thủ và an sinh phúc lợi cho người lao động. Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu tập trung xử lý vấn đề đánh bắt cá bất hợp pháp, không khai báo và không theo quy định (IUU) bởi vì Nhóm tin rằng các vấn đề môi trường và xã hội đều có liên quan mật thiết đến vấn đề đánh bắt IUU vốn gắn liền với vấn nạn lạm dụng quyền lao động. Nền tảng cho hoạt động của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu là Bộ Quy Tắc Ứng Xử và các Tiêu Chuẩn Đánh Giá Tàu Cá của STF. Chúng đặt ra những mong muốn cụ thể đối với tất cả các mắc xích trong chuỗi cung ứng thuỷ sản và trong tất cả các khâu từ tàu đánh bắt cá đến nhà bán lẻ.

STF.G.S.002.VN

© Seafood Task Force, Inc. 2019. Bản quyền tài liệu đã được bảo hộ.
Không được sử dụng, tiết lộ hoặc phát tán nội dung của tài liệu này khi không có sự cho phép trước của Ban Thư Ký Nhóm Công Tác. Các thành viên của Nhóm công tác không được trực tiếp hay gián tiếp lôi kéo các đơn vị khác tham gia mà không thông qua sự phê duyệt trước của Ban Thư Ký Nhóm Công Tác.
Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu, trước đây là Nhóm Đặc Trách Chuỗi Cung Ứng Tôm Bền Vững, là đơn vị phi lợi nhuận được thành lập tại Mỹ theo loại hình 501(c) (6) Hiệp hội thương mại.

Tóm tắt chương trình Giới thiệu

Tóm tắt chương trình

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu (STF) đã khởi động chương trình mở rộng việc tuân thủ sử dụng lao động có đạo đức đến các tàu đánh bắt cá ngừ. Chương trình này sẽ hỗ trợ thêm việc đảm bảo nguồn cá ngừ đến tay người tiêu dùng được đánh bắt từ các ngư trường nơi ngư dân được tuyển dụng hợp pháp, được trả lương công bằng, được đảm bảo môi trường làm việc an toàn, được cung cấp những điều kiện sinh sống có thể chấp nhận được và được đối xử tôn trọng. Sổ tay này giới thiệu Bộ Quy Tắc Ứng Xử (gọi tắt là Bộ Quy Tắc) và các Tiêu Chuẩn Đánh Giá Tàu Cá (gọi tắt là Các Tiêu Chuẩn) của STF được xây dựng để đạt được những mục tiêu về trách nhiệm xã hội này. Bộ Quy Tắc và Các Tiêu Chuẩn được phát triển từ sự cộng tác giữa các thành viên trong Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu, các chuyên gia trong ngành thuỷ sản, các tổ chức phi chính phủ và các chuyên gia kỹ thuật khác. Sổ tay này bao gồm Bộ Quy Tắc STF, các yêu cầu cơ bản để tuân thủ Bộ Quy Tắc và những hướng dẫn về cách thức Bộ Quy Tắc được thực thi và được đánh giá trên các tàu đánh bắt cá ngừ, gồm cả các hướng dẫn thực hành tốt nhất và các mẫu chính sách.

Giới thiệu

Sổ tay này được thiết kế như một nguồn thông tin hỗ trợ cho các chủ Tàu Đánh Bắt Cá Ngừ và đơn vị điều hành tàu trong việc thực hiện các biện pháp để đáp ứng các yêu cầu của Bộ Quy Tắc và Các Tiêu Chuẩn của STF. Các đơn vị kinh doanh được khuyến khích xem xét các hoạt động điều hành và nhu cầu kinh doanh của đơn vị mình để xác định cách tiếp cận tốt nhất nhằm tiếp thu và thực hiện Bộ Quy Tắc.

Bộ Quy Tắc STF là một chính sách bao quát được áp dụng trong tất cả các mắc xích của chuỗi cung ứng thuỷ sản của các thành viên STF. Bộ Quy Tắc STF được đăng tải trên trang web của STF để luôn có sẵn cho công chúng tham khảo. Bộ Quy Tắc bao gồm 15 nguyên tắc cơ bản liên quan đến tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động, chi trả, giờ làm việc, đối xử với người lao động, lương và phúc lợi, an toàn và nhiều yếu tố khác mà các thành viên STF nhận định là thiết yếu đối với một chuỗi cung ứng thuỷ sản có trách nhiệm xã hội, đảm bảo tuân thủ với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và luật lao động của nước sở tại.

Những điều mà mỗi Nguyên tắc STF và bộ tài liệu chung yêu cầu đơn vị điều hành tàu cá thực hiện sẽ được trình bày dưới đây. Các yêu cầu cụ thể nhằm xác nhận các tàu cá tuân thủ với từng Nguyên tắc bao gồm: có chứng cứ về các thủ tục, các chính sách bằng văn bản và các kế hoạch xử lý các tình huống cụ thể. Chương trình cũng yêu cầu quan sát hành vi, biểu hiện của người lao động, điều kiện làm việc, sự an toàn và các điều kiện khác trên tàu. **Bảng câu hỏi tự đánh giá (SAQ)** được đính kèm nhằm hỗ trợ đơn vị điều hành tàu cá tự xác định trước xem tàu cá của mình có thể đạt được sự tuân thủ với **Bộ Quy Tắc và Các Tiêu chuẩn Đánh giá của STF** hay không.

1. Lao động trẻ em

Nguyên tắc này của bộ Quy tắc STF nhằm ngăn ngừa người chưa đủ tuổi lao động làm việc trên tàu cá và nhằm cung cấp một cơ chế an toàn khi ngưng sử dụng người chưa đủ tuổi lao động đã được thuê mà không hay biết.

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu nghiêm cấm làm việc trên tàu cá đối với bất kỳ ai dưới 18 tuổi hoặc dưới tuổi luật định, nếu luật nước sở tại quy định nghiêm ngặt hơn.

Các thủ tục và hồ sơ cần có để tuân thủ với Quy tắc về Lao động trẻ em:

1 Chính sách bằng văn bản về cấm sử dụng lao động chưa đủ tuổi. Chính sách này nên bao gồm các nội dung tối thiểu:

- a Lời tuyên bố rõ ràng của công ty về việc cấm sử dụng người chưa đủ tuổi lao động trong hoạt động của mình, của cả các nhà cung cấp và bên trung gian.
- b Các bước cần làm tiếp theo để đảm bảo tính chính xác của tuổi người lao động (thủ tục xác minh tuổi)
- c Cam kết khắc phục tình huống sử dụng lao động trẻ em nếu tìm thấy trẻ làm việc trên tàu

2 Quy trình rõ ràng về quản lý giấy tờ xác nhận tuổi. Các giấy tờ đặc trưng được dùng cho mục đích xác nhận tuổi gồm:

- Hộ chiếu
- Chứng minh nhân dân
- Giấy phép lao động
- Giấy khai sinh
- Các giấy tờ hợp pháp khác

Lưu ý: Ở những nơi không có giấy tờ xác nhận tuổi do nhà nước cấp, người sử dụng lao động nên yêu cầu bằng chứng riêng biệt tương đương để xác nhận tuổi của người mới được tuyển.

Phụ lục A: Mẫu chính sách và quy trình xác minh tuổi

3 Quy trình bảo vệ và ngưng sử dụng một cách an toàn đối với người chưa đủ tuổi lao động đã được thuê mà không hay biết.

Phụ lục B: Quy trình khắc phục việc sử dụng lao động trẻ em theo biện pháp thực hành tốt nhất

2. Lao động cưỡng bức

Mặc dù lao động cưỡng bức bị cấm ở nhiều nơi, Tổ Chức Lao Động Quốc Tế (ILO) ước tính hiện nay có khoảng 14.2 triệu người là lao động bị cưỡng bức và bị bóc lột bởi các cá nhân và doanh nghiệp tư nhân. Thuật ngữ "lao động cưỡng bức" bao hàm các hình thức khác nhau, trong đó có những hình thức như lệ thuộc vì nợ và nô lệ thời hiện đại. Tuân theo Công Ước của ILO và Liên Hiệp Quốc (UN), Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu nghiêm cấm mọi hình thức lao động cưỡng bức và nô lệ hiện đại, bao gồm lao động lệ thuộc và lao động vì giao kèo, lao động tù nhân hay lao động từ nguồn buôn người.

Nguyên tắc về lao động cưỡng bức trong Bộ Quy tắc STF cung cấp cơ chế xoá bỏ khả năng người lao động bị cưỡng bức làm việc trên các tàu đánh bắt cá ngừ. Nguyên tắc này cũng đảm bảo công việc ngoài những gì đã thoả thuận trong hợp đồng là tự nguyện, đảm bảo không đe doạ sẽ tố cáo lao động nhập cư với chính quyền và đảm bảo quyền tự do nghỉ việc (có báo trước 10 ngày) khi cập cảng kế tiếp.

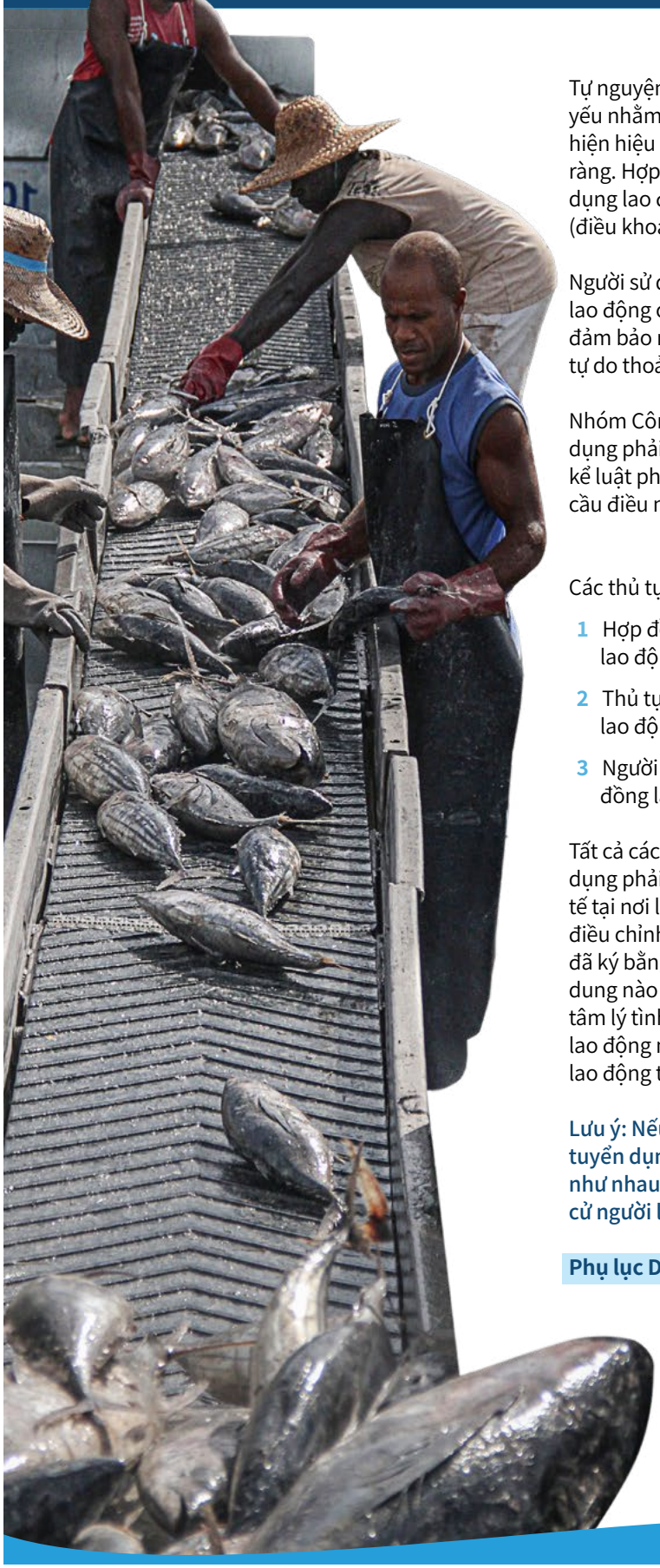
Lưu ý: Nếu người sử dụng lao động và bên tuyển dụng thu phí bố trí việc làm trên tàu hoặc cho hồi hương, tất cả các chi phí phải phù hợp với mục 6 của tài liệu này và phù hợp với Hướng dẫn của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu về Trách Nhiệm đối với Chi phí liên quan đến Tuyển Dụng.

Các thủ tục và hồ sơ cần có để tuân thủ với Nguyên tắc về Lao động cưỡng bức của Bộ Quy Tắc STF:

1. Hợp đồng lao động và các chính sách bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được.
2. Chính sách bằng văn bản nghiêm cấm sử dụng lao động cưỡng bức, lệ thuộc, vì giao kèo, tù nhân, nô lệ, hoặc lao động từ nguồn buôn người.
   a. Điểm then chốt trong thực hiện bất kỳ chính sách cấm lao động cưỡng bức nào chính là sự đồng thuận về mọi mặt trong công việc trên cơ sở tự nguyện và sự đồng thuận đó được công bố.
3. Các chính sách nhân sự rõ ràng về tuyển dụng, hợp đồng, tiền lương và giờ làm việc, bao gồm quyền làm thêm giờ.
   a. Người lao động có quyền nghỉ việc trên tàu nếu có báo trước tối thiểu 10 ngày trước ngày tàu cập cảng kế tiếp.
4. Thủ tục giải thích các điều kiện hợp đồng cho người lao động.
   a. Người lao động được tự do bắt đầu làm việc
   b. Không có các yêu cầu đặt cọc hay chi trả bảo đảm nào khác, không có điều khoản lệ thuộc hay thế chấp tại thời điểm tuyển dụng hoặc tại bất kỳ thời điểm nào trong suốt quá trình làm việc.

Phụ lục C: Mẫu chính sách về lao động cưỡng bức và các hình thức lao động cưỡng bức khác

3. Hợp đồng lao động



Tự nguyện đồng thuận và công bố sự đồng thuận này là nguyên tắc thiết yếu nhằm tránh tránh xảy ra tình trạng lao động cưỡng bức và được thể hiện hiệu quả nhất bằng việc ký đồng lao động hợp pháp, minh bạch và rõ ràng. Hợp đồng lao động bảo vệ quyền của cả người lao động và người sử dụng lao động; người sử dụng lao động không được hàm ý các nội dung (điều khoản) ẩn giấu trong hợp đồng để lợi dụng người lao động.

Người sử dụng lao động có thể thực hiện các biện pháp nhằm tránh xảy ra lao động cưỡng bức và nô lệ hiện đại trong hoạt động của mình bằng việc đảm bảo người lao động hiểu rõ tất cả các điều kiện làm việc và có quyền tự do thoả thuận các điều kiện này với người sử dụng lao động.

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu yêu cầu mọi lao động mới được tuyển dụng phải được phát bản hợp đồng bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được, bất kể luật pháp hay thông lệ quốc gia nơi ký và thực hiện hợp đồng có yêu cầu điều này hay không.

Các thủ tục và hồ sơ cần có để tuân thủ với Nguyên tắc này của STF:

1. Hợp đồng lao động với mọi người lao động, bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được.
2. Thủ tục đảm bảo người lao động được giải thích cẩn thận về hợp đồng lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được.
3. Người sử dụng lao động và người lao động phải giữ một bản sao hợp đồng lao động đã ký.

Tất cả các điều kiện làm việc mô tả cho người lao động trong lúc tuyển dụng phải giống như các điều kiện ghi trong hợp đồng và giống với thực tế tại nơi làm việc. Trong bất kỳ tình huống nào, cũng không được sửa đổi, điều chỉnh, bổ sung hoặc thay thế bất kỳ điều khoản nào trong hợp đồng đã ký bằng các điều khoản bất lợi hơn cho người lao động hoặc bất kỳ nội dung nào có thể mang lại rủi ro cao cho an toàn thân thể, gây tổn thương tâm lý tình cảm hoặc gây bất lợi cho người lao động. Khi người sử dụng lao động muốn thay đổi điều kiện làm việc thì phải thông báo cho người lao động trước khi điều chỉnh.

Lưu ý: Nếu có tuyển dụng lao động di cư, người sử dụng lao động và bên tuyển dụng phải đảm bảo nội dung của tất cả các hợp đồng đều giống như nhau và không có sự khác biệt giữa hợp đồng đã ký kết ở nước phái cử người lao động và hợp đồng ký kết với người sử dụng lao động.

Phụ lục D: Các nội dung tối thiểu trong Hợp đồng Lao động

4. Quyền tự do đi lại và tự do cá nhân

Hạn chế quyền tự do đi lại của người lao động dưới bất kỳ hình thức nào đều là cảnh báo đỏ về lao động cưỡng bức và nô lệ thời hiện đại. Quyền tự do đi lại của người lao động phải được người sử dụng lao động tôn trọng, trừ phi có các lý do hợp lý hạn chế quyền tự do này. Người sử dụng lao động nên thiết lập các hệ thống đảm bảo bất kỳ mối đe dọa nào gây hạn chế quyền tự do đi lại phải được đánh giá đầy đủ, được xử lý khi cần thiết và đảm bảo quyền này luôn được tôn trọng.

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu công nhận việc bảo vệ quyền tự do đi lại và tự do cá nhân của người lao động là cần thiết. Do phải làm việc xa nhà nên thường phụ thuộc vào người sử dụng lao động nhiều hơn, người lao động di cư và lao động nước ngoài là các đối tượng thường có nguy cơ bị hạn chế các quyền tự do. Đặc biệt, khi người sử dụng lao động hoặc bên tuyển dụng cung cấp nơi cư trú cho người lao động thì cũng gây tác động đáng kể đến cuộc sống của người lao động ngoài nơi làm việc.

Các yêu cầu cơ bản để tuân thủ với Nguyên Tắc này của STF gồm:

1. Người lao động phải có quyền tự do đi uống nước (sạch) và đi vệ sinh trong hoặc ngoài giờ làm việc.
2. Không được tịch thu giấy tờ tuỳ thân, xử phạt, trừ lương, hoặc dùng vũ lực nhằm hạn chế quyền tự do đi lại được luật pháp và các chính sách thông thường về vận hành tàu cá an toàn cho phép.
3. Quyền tự do đi lại mở rộng đến việc người lao động có thể từ chối người sử dụng lao động – hoặc bên tuyển dụng – là đơn vị quản lý nơi cư trú (trừ phi luật pháp quy định), để về nhà nghỉ phép đã được duyệt mà không lo sợ bị trả đũa.
4. Chủ tàu cá phải chứng tỏ việc tôn trọng quyền tự do đi lại và quyền tự do cá nhân của người lao động.

Lưu ý: Dù không cần phải viết ra kế hoạch tránh vi phạm quyền tự do đi lại và tự do cá nhân trên tàu cá ngừ, người sử dụng lao động nên đánh giá các biện pháp quản lý của mình và đảm bảo không vô tình hay cố ý cấm người lao động tự do đi lại hoặc hạn chế quyền tự do đi lại của họ bằng hình thức khác. Các cấp giám sát, quản lý cần hiểu rõ các biện pháp quản lý trên tàu liên quan đến quyền tự do đi lại.

Phụ lục E: Các hình thức tự do đi lại và tự do cá nhân khác

5. Giữ giấy tờ tuỳ thân

Dấu hiệu chính yếu nhận biết nô lệ thời hiện đại và lao động cưỡng bức và cũng là cách hạn chế đi lại chính là giữ giấy tờ tuỳ thân của người lao động. Việc lo sợ mất giấy tờ tuỳ thân thường ngăn trở người lao động rời khỏi nơi làm việc và trên thực tế hạn chế họ tự do đi lại.

Trong nhiều trường hợp, người lao động thiếu giấy tờ tuỳ thân thì không thể tìm được việc làm khác. Đối với lao động di cư, việc lo sợ không có giấy tờ và không thể tự do đi lại càng là rào cản mạnh mẽ ngăn họ rời khỏi người sử dụng lao động.

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu yêu cầu mọi người sử dụng lao động phải đảm bảo người lao động và người xin việc toàn quyền giữ và kiểm soát giấy tờ tuỳ thân bản gốc của mình. Nói chung, ngay cả khi người lao động đồng ý để người sử dụng lao động giữ giấy tờ hoặc yêu cầu người sử dụng lao động giữ giấy tờ tuỳ thân (vd: để đảm bảo an toàn), thì việc này cũng không được phép trừ phi có các thủ tục rõ ràng cho phép họ nhận lại các giấy tờ này dễ dàng.

Giấy tờ nào là giấy tờ tuỳ thân?

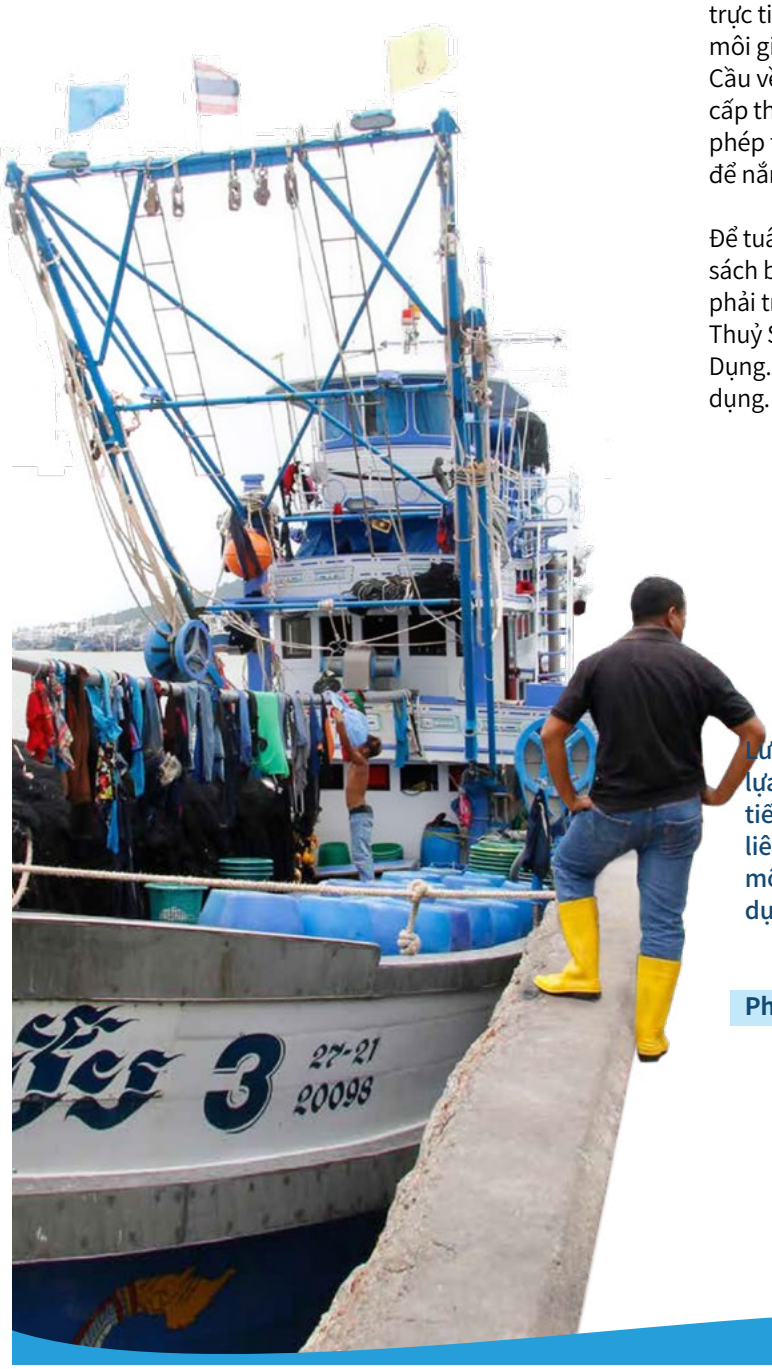
- Giấy tờ xác minh nhân thân bao gồm hộ chiếu, chứng minh nhân dân, giấy khai sinh, giấy thông hành, và giấy xác nhận tuổi do giáo hội cấp
- Giấy tờ nhập cảnh gồm thị thực, giấy phép lao động, giấy tờ cư trú
- Các loại giấy tờ tuỳ thân khác như sổ ngân hàng, thẻ ATM, giấy chứng nhận quyền sở hữu nhà

Tuân thủ với Nguyên Tắc này của Bộ Quy Tắc STF cần theo các yêu cầu sau:

1. Phải có chính sách bằng văn bản, các thủ tục tránh cản trở quyền tiếp cận giấy tờ tuỳ thân của người lao động. Thủ tục này phải nêu rõ người sử dụng lao động không được giữ giấy tờ tuỳ thân mà không có sự đồng thuận của người lao động trừ phi luật pháp yêu cầu.
2. Phải cấp cho người lao động bản sao của toàn bộ giấy tờ tùy thân của người lao động mà người sử dụng lao động đang giữ theo luật định và bảo đảm trả lại giấy tờ gốc ngay khi người lao động yêu cầu.
3. Lời tuyên bố trong chính sách phải giải thích đầy đủ việc đơn vị vận hành tàu cá làm thế nào để đảm bảo quyền tiếp cận giấy tờ tuỳ thân của người lao động không bị xâm phạm, đặc biệt khi Luật pháp Quốc gia yêu cầu người sử dụng lao động giữ giấy tờ tuỳ thân của người lao động.

Phụ lục F: Mẫu chính sách và Thủ Tục về Giữ Giấy Tờ Tuỳ thân

6. Phí tuyển dụng



Nên đọc Chương này cùng với **Hướng dẫn của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu về Trách Nhiệm đối với Chi phí liên quan đến Tuyển Dụng.**

Phí tuyển dụng bao gồm bất kỳ lệ phí hoặc chi phí phát sinh trong quá trình tuyển dụng lao động. Trong một số tình huống, người lao động có thể được yêu cầu phải trả phí luật định cho người môi giới lao động hoặc trả trực tiếp cho người sử dụng lao động và trong những trường hợp đó, khoản phí này không được vượt quá mức phí luật định.

Ngoại trừ các loại phí luật định, Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu nghiêm cấm bất kỳ các loại phí nào liên quan đến tuyển dụng phải trả trực tiếp cho người sử dụng lao động, đơn vị cung ứng lao động hoặc môi giới lao động. Hướng dẫn của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu về Trách Nhiệm đối với Chi phí liên quan đến Tuyển Dụng cung cấp thêm thông tin chi tiết về các loại phí được phép và không được phép thu và người sử dụng lao động nên tham khảo Hướng dẫn này để nắm rõ các loại phí không được phép thu.

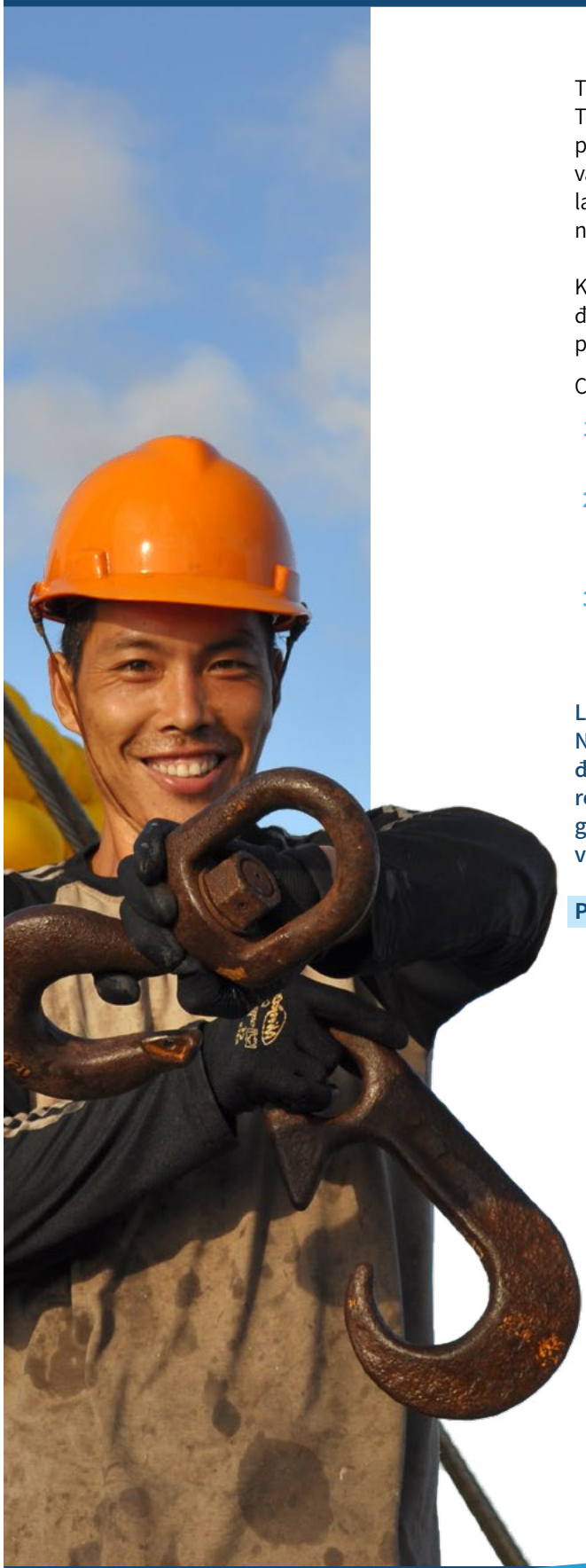
Để tuân thủ với Nguyên tắc này của Bộ Quy tắc STF, phải có các chính sách bằng văn bản và các thủ tục rõ ràng chứng tỏ người lao động chỉ phải trả các loại phí luật định theo Hướng dẫn của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu về Trách Nhiệm đối với Chi phí liên quan đến Tuyển Dụng. Lời tuyên bố này cũng phải được nêu rõ trong quảng cáo tuyển dụng. Chính sách bằng văn bản cũng phải giải thích các điều sau:

1. Chi phí đi lại khứ hồi của người lao động đi và trở về nước sẽ do người sử dụng lao động chi trả.
2. Nêu rõ mọi khoản phí luật định mà người lao động phải trả.
3. Phải có hệ thống kiểm soát đảm bảo không được thu các khoản phí mà luật pháp không cho phép.
4. Phải có một cơ chế hoàn trả các khoản phí đã thu vượt quá mức phí luật định.

Lưu ý: Trong một số trường hợp, người sử dụng lao động có thể lựa chọn tham gia và/hoặc làm đối tác của các tổ chức có danh tiếng, là chuyên gia trong lĩnh vực này, nhằm xử lý các vấn đề liên quan đến phí tuyển dụng một cách toàn diện hơn. Đây là mô hình lý tưởng vì có bên thứ ba tham gia vào và người sử dụng lao động sẽ hưởng lợi từ cách thực hành tốt này.

Phụ lục G: Mẫu chính sách và thủ tục về Phí Tuyển Dụng

7. Đối xử nhân đạo



Tuân theo các công ước và tiêu chuẩn quốc tế, Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu công nhận phẩm giá vốn có của con người và yêu cầu mọi người phải được đối xử tôn trọng. Yêu cầu này mở rộng đến tất cả các nơi làm việc và cấm mọi hình thức lạm dụng hoặc đối xử vô nhân đạo bởi người sử dụng lao động, cả trong hoạt động của đơn vị mình và trong khi làm việc với các nhà cung cấp, các bên trung gian và các đối tác kinh doanh khác.

Khi xử lý kỷ luật tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải cẩn thận chỉ được sử dụng các biện pháp kỷ luật hợp pháp và không được xúc phạm nhân phẩm người lao động dưới bất kỳ hình thức nào.

Các thủ tục và hồ sơ cần có để tuân thủ với Nguyên tắc này của Bộ Quy Tắc STF:

1. Không cho phép quấy rối, lạm dụng người lao động hoặc áp dụng biện pháp kỷ luật trái luật đối với họ.
2. Chính sách bằng văn bản nghiêm cấm sử dụng hoặc đe dọa sử dụng các hình thức doạ nạt, quấy rối và bạo lực thân thể hoặc tình dục. Quản lý cấp cao phải thể hiện cam kết của mình đối với chính sách này.
3. Chính sách bằng văn bản cấm các biện pháp xử lý kỷ luật trái luật, đồng thời mô tả các biện pháp được triển khai nhằm đảm bảo người sử dụng lao động tuân thủ chính sách này.

Lưu ý: Phần lớn những nội dung trên cũng được đề cập trong các Nguyên tắc khác của Bộ Quy Tắc STF. Trọng tâm của Nguyên tắc số 7 là đảm bảo sự tôn trọng, bảo vệ nhân phẩm và tránh lạm dụng hoặc quấy rối thân thể, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói. Nguyên tắc này cũng đặt giới hạn đối với các biện pháp xử lý kỷ luật mà pháp luật không qui định và phải được thông báo rõ ràng cho người lao động.

Phụ lục H: Mẫu chính sách Đối xử nhân đạo

8. Bình đẳng ở Nơi làm việc

Tất cả mọi người đều có phẩm giá vốn có bất kể quốc tịch, tư cách pháp lý hoặc bất kỳ thuộc tính được bảo vệ nào khác của họ. Theo đó, Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu yêu cầu người sử dụng lao động phải tôn trọng người lao động và cung cấp cho họ các điều kiện như nhau tại nơi làm việc, bất kể thuộc tính được bảo vệ của họ; tuyển chọn người lao động đơn thuần dựa trên khả năng làm việc chứ không phải dựa vào bất kỳ lý do nào khác. Nghiêm cấm phân biệt đối xử giữa người lao động này với người lao động khác vì phân biệt chủng tộc, đẳng cấp, quốc tịch gốc, tôn giáo, tuổi tác, khuyết tật, giới tính, tình trạng hôn nhân, xu hướng tình dục, niềm tin chính trị và thành viên công đoàn hoặc nghiệp đoàn trong quá trình tuyển dụng, làm việc, trong cung cấp điều kiện làm việc, chi trả, đào tạo hoặc trong xét duyệt thăng chức, cho nghỉ hưu hay cho nghỉ việc.

Người sử dụng lao động nên ghi nhớ rằng phân biệt đối xử có thể xảy ra trực tiếp hoặc gián tiếp và không nhất thiết phải là hành động cố ý. Điều này nghĩa là có thể có các hành xử đã tồn tại trong hoạt động kinh doanh hoặc trong ngành nghề được thiết lập từ trước nhưng cuối cùng gián tiếp gây ra phân biệt đối xử đối với người lao động, dù người sử dụng lao động không hề mong muốn kết quả này. Người sử dụng lao động nên xem xét lại tất cả các cách hành xử của đơn vị mình và các bản mô tả công việc để xác định xem đã có đặt ra bất kỳ giới hạn nào theo yêu cầu công việc dựa vào các thuộc tính được bảo vệ nêu trên hay không.

Lưu ý đặc biệt về Lao động Di cư:
Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu công nhận ngành thủy sản phụ thuộc rất nhiều vào lao động di cư và yêu cầu chú ý đặc biệt đối với nhóm lao động này. Lao động di cư dễ bị bóc lột hoặc dễ bị phân biệt đối xử hơn so với các nhóm lao động khác, nhất là khi họ trong tình trạng làm việc bị hạn chế hoặc bất hợp pháp. Tuy nhiên, ngoài những hạn chế cụ thể do luật pháp qui định, người sử dụng lao động phải cố gắng đảm bảo điều kiện làm việc của lao động di cư và lao động trong nước không có khác biệt và tương đương nhau.

Để tuân thủ Nguyên Tắc này trong Bộ Quy Tắc STF cần có những hồ sơ sau:

1. Chính sách bằng văn bản cấm tất cả các hình thức phân biệt đối xử kể cả trong thực thi đảm bảo an ninh.
2. Bằng chứng chứng tỏ người sử dụng lao động đối xử bình đẳng với mọi người lao động kể cả lao động di cư trong tuyển dụng, chi trả, đào tạo, thăng chức, cho nghỉ việc hoặc nghỉ hưu.
3. Chính sách bằng văn bản cấm các biện pháp xử lý kỷ luật trái luật, đồng thời mô tả các biện pháp được triển khai nhằm đảm bảo người sử dụng lao động tuân thủ chính sách này.

Phụ lục I: Mẫu chính sách Chống phân biệt đối xử

9. Quyền tự do hiệp hội

SEAFOOD TASK FORCE™
CONFIDENCE TO TRADE

Về thương lượng tập thể:

Các hiệp hội người lao động thường tiến hành các hoạt động thương lượng tập thể. Người sử dụng lao động đảm bảo tuân theo tất cả các yêu cầu luật định khi tham gia thương lượng tập thể và phải thông báo kịp thời cho toàn thể người lao động nội dung Thỏa Ước Thương Lượng Tập Thể (CBA) đã được đồng thuận và có hiệu lực. Nghĩa là, cấp bản sao CBA cho toàn bộ người lao động hoặc có cơ chế cho phép người lao động có thể tiếp cận và đọc CBA đồng thời tuyên truyền giải thích cho người lao động về nội dung CBA.

Hạn chế của luật pháp quốc gia:

Ở những nơi luật pháp hạn chế quyền tự do hiệp hội và/hoặc thương lượng tập thể, người sử dụng lao động nên cho phép triển khai các hình thức thay thế cho hiệp hội và thương lượng độc lập và tự do. Một số ví dụ về hình thức thay thế có thể là ban đại diện người lao động và ban phúc lợi người lao động. Người sử dụng lao động không được can thiệp vào bất kỳ hoạt động quản lý nào của các tổ chức người lao động.

Đại diện người lao động hoạt động hiệu quả có thể là nền tảng đảm bảo quan hệ lao động hài hòa và công bằng và giúp ngăn ngừa vấn đề lạm dụng người lao động. Tuy nhiên, nhiều quốc gia không khuyến khích hoặc thậm chí không cho phép thành lập hiệp hội người lao động.

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu yêu cầu 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, và đảm bảo không để xảy ra phân biệt đối xử đối với những người lao động tham gia các hiệp hội này. Nghĩa là, người sử dụng lao động cần hiểu rõ người lao động có quyền tự do tham gia hoặc không tham gia hiệp hội người lao động ở nước nơi họ đang làm việc và/hoặc ở nước phái cử người lao động nếu có tuyển dụng lao động di cư. Khi người lao động lựa chọn sẽ tổ chức hiệp hội, người sử dụng lao động không nên can thiệp vào quá trình này dưới bất kỳ hình thức nào.

Nguyên tắc tự do hiệp hội nhằm trực tiếp đảm bảo người lao động có quyền với tư cách là các cá nhân và các nhóm liên kết lại với nhau và thực hiện thương lượng tập thể với người sử dụng lao động về điều kiện làm việc, đối xử công bằng, tiền lương hợp lý và các vấn đề khác tại nơi làm việc.

Để tuân thủ Nguyên tắc này, cần có các hồ sơ sau:

1. Chính sách bằng văn bản nêu rõ quan điểm của người sử dụng lao động về quyền tự do hiệp hội và cam kết tuân thủ luật pháp hiện hành về quyền tự do hiệp hội.
2. Không phân biệt đối xử đối giữa người tham gia với người không tham gia hiệp hội.
3. Người lao động có quyền tự do tổ chức hiệp hội mà không bị quấy rối hay đe dọa.
4. Ở các quốc gia mà luật pháp hạn chế quyền tự do hiệp hội, người sử dụng lao động nên cho phép triển khai các các biện pháp độc lập thay thế cho hiệp hội và thương lượng tập thể

Phụ lục J: Mẫu chính sách Tự do hiệp hội & hình thức thay thế - Ban đại diện người lao động

10. Thủ tục khiếu nại

Thủ tục khiếu nại cung cấp kênh liên lạc chính thức để người lao động nêu quan ngại của mình về điều kiện làm việc, an toàn và sức khỏe, đối xử, điều kiện sinh sống và các vấn đề tương tự.

Quản lý chặt chẽ và hiệu quả công tác liên quan đến khiếu nại là yếu tố then chốt trong duy trì trật tự nơi làm việc và môi trường làm việc tôn trọng lẫn nhau. Đảm bảo môi trường an toàn để người lao động dám nêu ra các vấn đề là biện pháp quan trọng giúp xác định nguy cơ tiềm ẩn của việc lạm dụng người lao động và xử lý những vấn đề này một cách hiệu quả. Ngược lại, ngăn cản người lao động khiếu nại hoặc nếu người lao động cảm thấy không an toàn khi khiếu nại, sẽ gây thêm mâu thuẫn trong nội bộ người lao động và làm giảm năng suất.

Để đảm bảo thủ tục khiếu nại vận hành thực sự hiệu quả và người lao động cảm thấy môi trường làm việc có sự tiếp thu ý kiến của nhau, người sử dụng lao động phải

- Tạo môi trường an toàn cho người lao động dám nêu ra vấn đề và đảm bảo ẩn danh,
- Đảm bảo người lao động hiểu thủ tục khiếu nại và cảm thấy thoải mái khi tiến hành các thủ tục này,
- Đào tạo các nhân viên chủ chốt (ví dụ: thuyền trưởng, thuyền phó) để họ biết cách xử lý khiếu nại.

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu yêu cầu xây dựng thủ tục khiếu nại hiệu quả, bảo mật để có cơ chế cho bất kỳ cá nhân hay tập thể người lao động nào cũng có thể gửi khiếu nại mà không bị tổn hại hay bị trả đũa dưới bất kỳ hình thức nào. Thủ tục khiếu nại có cả quy trình kháng cáo mà không bị trả đũa dành cho những người lao động không đồng ý với kết quả giải quyết khiếu nại.

Các yêu cầu tuân thủ thủ tục khiếu nại gồm:

1. Có thủ tục khiếu nại viết bằng ngôn ngữ mà toàn thể người lao động hiểu được. Phải giải thích thủ tục này cho toàn thể người lao động khi họ bắt đầu làm việc và xem xét lại khi cần thiết.
2. Thủ tục phải bao gồm hướng dẫn cách trình báo khiếu nại (cho những người khác ngoài người quản lý trực tiếp của người lao động), cách giải quyết khiếu nại của các cấp quản lý, quy trình để người lao động theo dõi tiến độ giải quyết khiếu nại và thủ tục kháng cáo.
3. Phải đào tạo bài bản cho những người phụ trách giải quyết khiếu nại về thủ tục giải quyết khiếu nại.
4. Phải lưu giữ hồ sơ của từng vụ khiếu nại và có bằng chứng chứng tỏ đã giải quyết kịp thời các vụ khiếu nại này.
5. Ngoài thủ tục khiếu nại, cần phải có qui trình bằng văn bản nêu phương cách bảo vệ danh tính của "những người tố giác" đã cung cấp thông tin cá nhân của mình cho các điều tra viên xử lý vụ khiếu nại.

Lưu ý: Cách thực hành tốt nhất là nên báo cáo tổng hợp khiếu nại cả năm cho quản lý cấp cao và đưa chúng vào nội dung xem xét lại hệ thống quản lý. Ngoài ra, người sử dụng lao động có thể thuê bên thứ ba quản lý quy trình khiếu nại để quy trình này đạt hiệu quả và đáng tin cậy hơn.

Phụ lục K: Các cách làm tốt nhất về Quy trình khiếu nại

11. Tiền Lương và Phúc lợi

Nguyên tắc về Tiền Lương và Phúc lợi của Bộ Quy Tắc STF nhằm đảm bảo người lao động được trả lương và phúc lợi công bằng cho công việc họ đã làm và tuân thủ theo luật hiện hành về tiền lương và phúc lợi của quốc gia.

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu yêu cầu toàn thể người sử dụng lao động phải trả cho từng người lao động tất cả các phúc lợi luật định và tiền lương như đã thoả thuận trong hợp đồng lao động, đảm bảo ít nhất bằng mức lương tối thiểu luật định. Nếu có tuyển dụng lao động di cư, người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng mức lương thấp nhất trả cho họ ít nhất phải bằng mức lương tối thiểu theo luật của nước phái cử và phải chi trả cho họ tất cả các phúc lợi bắt buộc theo luật của nước phái cử.

Các bước chính để tuân thủ Nguyên tắc Tiền lương và Phúc Lợi được tóm tắt như sau:

1. Người sử dụng lao động nên lập chính sách tiền lương và phúc lợi cụ thể, minh bạch và truyền đạt rõ ràng cho người lao động đảm bảo họ hiểu rõ.
2. Phải ký với người lao động hợp đồng lao động có mức lương không ít hơn mức lương tối thiểu luật định, và nếu có điều khoản chia lợi nhuận thì phần được chia xem như tiền thưởng và không được cộng vào lương để tính xem đã đạt mức lương tối thiểu luật định hay chưa.
3. Phải trả lương ít nhất là theo chu kỳ hàng tháng hoặc chu kỳ ngắn hơn, và không được giam lương để ràng buộc người lao động tiếp tục làm việc với mình.
4. Mức lương và các khoản chi trả phải được tính toán minh bạch rõ ràng; không được phép dùng các hình thức giấy hẹn trả lương, các phiếu mua hàng không qui đổi ra tiền mặt được và thanh toán bằng "hiện vật". Bảng chi tiết tiền lương (phiếu lương) giúp người lao động nhận biết rằng tiền lương của mình giống như đã ký trong hợp đồng. Người sử dụng lao động và bên tuyển dụng không được rút tiền từ tài khoản của người lao động; và không được yêu cầu người lao động gởi tiết kiệm bắt buộc để cấn trừ chi phí tuyển dụng hoặc chi phí cho các dịch vụ khác.
5. Tiền tạm ứng hoặc các khoản vay và lãi vay không được vượt quá giới hạn luật định, phải được ghi chép và thông báo rõ ràng cho người lao động. Không được khấu trừ trái phép hoặc bất hợp pháp.
6. Nếu người lao động (gồm cả lao động di cư) phải trả chi phí thức ăn, nơi cư trú được cung cấp, các khoản phí này không được vượt quá mức giá thị trường địa phương, người sử dụng lao động hoặc nhà thầu phụ không được kiếm lời từ các khoản phí này hoặc để bù vào chi phí tuyển dụng.
7. Người lao động phải được cấp tất cả các phúc lợi luật định đã nêu rõ trong hợp đồng lao động.
8. Người lao động phải có toàn quyền kiểm soát việc sử dụng tiền lương của mình.

Phụ lục L: Các yếu tố tối thiểu trong chính sách Tiền lương & Phúc lợi

Thanh toán trên tàu:

Việc chi trả trên tàu có thể là vấn đề khó khăn và người sử dụng lao động phải trả trực tiếp toàn bộ tiền lương cho người lao động, qua đó đảm bảo rằng người lao động có toàn quyền kiểm soát tất cả các khoản thu nhập kiếm được. Đây cũng là cách làm quan trọng để đảm bảo ngăn ngừa tình trạng lệ thuộc vì nợ (Vd: người lao động có thể đang làm việc để trả nợ). Nghĩa là, trên thực tế, người sử dụng lao động phải cẩn trọng không được trả lương trực tiếp cho bên tuyển dụng hay cho gia đình của người lao động. Nếu người lao động lo ngại, muốn cất giữ tiền an toàn hoặc muốn chuyển tiền về nhà, người sử dụng lao động nên hỗ trợ họ để họ có thể gởi thu nhập của mình về nhà.

Trả chi phí cho nơi cư trú do người sử dụng lao động cung cấp:

Nếu người lao động yêu cầu có nơi cư trú trên bờ và người sử dụng lao động có cung cấp nơi cư trú thì phải thực hiện theo cách không bóc lột người lao động. Theo đó, người sử dụng lao động không được thu bất kỳ khoản phí, giá phòng ở nào vượt quá mức phí, mức giá của thị trường địa phương và không được biến việc cung cấp nơi cư trú và thức ăn thành phương tiện để bù lại chi phí tuyển dụng hoặc để kiếm lời. Nếu bên tuyển dụng cung cấp nơi cư trú, người sử dụng lao động nên đảm bảo họ cũng tuân thủ cách làm như trên.

12. Giờ làm việc

Thông tin về giờ làm việc rất quan trọng vì người lao động phải được biết số giờ làm việc mỗi ngày và lịch phân công công việc hàng ngày cho bản thân mình.

Do tính chất công việc của ngành đánh bắt cá, khó mà ghi chép lại giờ làm việc bình thường và giờ làm thêm. Tuy nhiên, nếu ghi chính xác thông tin trên sổ theo dõi đánh bắt cá có thể rất hữu ích và có lợi cho cả người sử dụng lao động và người lao động trong việc chứng minh một cách có hệ thống rằng người lao động được bố trí thời gian nghỉ ngơi trong ngày và được bố trí ngày nghỉ theo luật và theo các tiêu chuẩn hiện hành khác qui định.

Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu qui định mọi người sử dụng lao động phải đảm bảo không yêu cầu người lao động làm việc vượt quá số giờ luật hiện hành và/hoặc thỏa ước tập thể cho phép, theo mức giờ nào bảo vệ người lao động nhiều hơn.

Lưu ý về việc làm thêm giờ:
Người sử dụng lao động cũng cần có hệ thống hoặc công cụ chứng minh việc làm thêm giờ là tự nguyện. Không được dùng các biện pháp như đe dọa xử phạt, sa thải hoặc tố cáo với chính quyền, hoặc xử phạt khi không đạt định mức để bắt người lao động làm thêm giờ.

Tuân thủ với Nguyên tắc về Giờ làm việc cần có:

1. Quy định rõ ràng về giờ làm việc bằng văn bản và truyền đạt cho người lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được.
2. Không được ép buộc người lao động làm việc nhiều giờ hơn mức luật định, việc làm thêm giờ là tự nguyện và không được ép buộc người lao động, ngư dân phải được nghỉ ngơi đầy đủ để đảm bảo sức khỏe và an toàn.
3. Khi tàu ra khơi hơn 3 ngày, giờ làm việc được quy định như sau (trừ phi luật hiện hành quy định nghiêm ngặt hơn):
   a. ít nhất 10 giờ nghỉ ngơi trong 24 giờ,
   b. làm trung bình 77 giờ/tuần trong cả chuyến đánh bắt,
   c. 10 giờ nghỉ ngơi mỗi ngày có thể giảm xuống nghỉ không dưới 6 giờ khi có đánh bắt và chế biến cá.
   d. Thời gian đánh bắt cá có thể lệch với lịch làm việc đã báo trước, nhưng phải cấp thời gian nghỉ bù.
4. Đối với việc làm ở đất liền, nếu luật không quy định:
   a. giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần
   b. tổng thời gian làm việc bao gồm cả thời gian làm thêm không quá 60 giờ/tuần
   c. và nghỉ 1 ngày trong mỗi 7 ngày làm việc.

Lưu ý: Để tuân thủ Nguyên tắc này, yêu cầu đơn vị vận hành tàu cá lưu giữ cẩn thận hồ sơ ghi chép thời gian làm việc của người lao động. Những hồ sơ này là nội dung bắt buộc phải cung cấp cho công tác đánh giá tuân thủ.

Phụ lục M: Xây dựng Chính sách về Giờ làm việc

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

Mục đích của Nguyên tắc này của Bộ Quy tắc STF nhằm đảm bảo tại thời điểm tuyển dụng, người lao động hiểu rõ các điều khoản trong hợp đồng cũng như những mong muốn của người sử dụng lao động đối với họ. Người lao động cũng phải được giải thích rõ về điều kiện sống và làm việc.

Nếu người sử dụng lao động có dùng các đơn vị cung ứng lao động, bên tuyển dụng hoặc môi giới lao động thì nên xác minh xem các đơn vị này có cung cấp tất cả thông tin cần thiết bằng lời và bằng văn bản cho người mới tuyển hay không.

Việc tuân thủ với nguyên tắc này yêu cầu những điều sau:

1 Soạn thảo tài liệu bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được, gồm những nội dung sau:

- **a** Quyền và trách nhiệm của người lao động,
- **b** Luật pháp và quy định của nước phái cử người lao động, của nước nơi bắt đầu làm việc, và của các nước khác nơi người lao động có thể làm việc.
- **c** Bộ Quy Tắc STF.

2 Tập huấn định hướng ban đầu để tìm hiểu nghĩa vụ hợp đồng, điều kiện làm việc, điều kiện sống, thủ tục khiếu nại, các chính sách của người sử dụng lao động và các nội dung khác có liên quan.

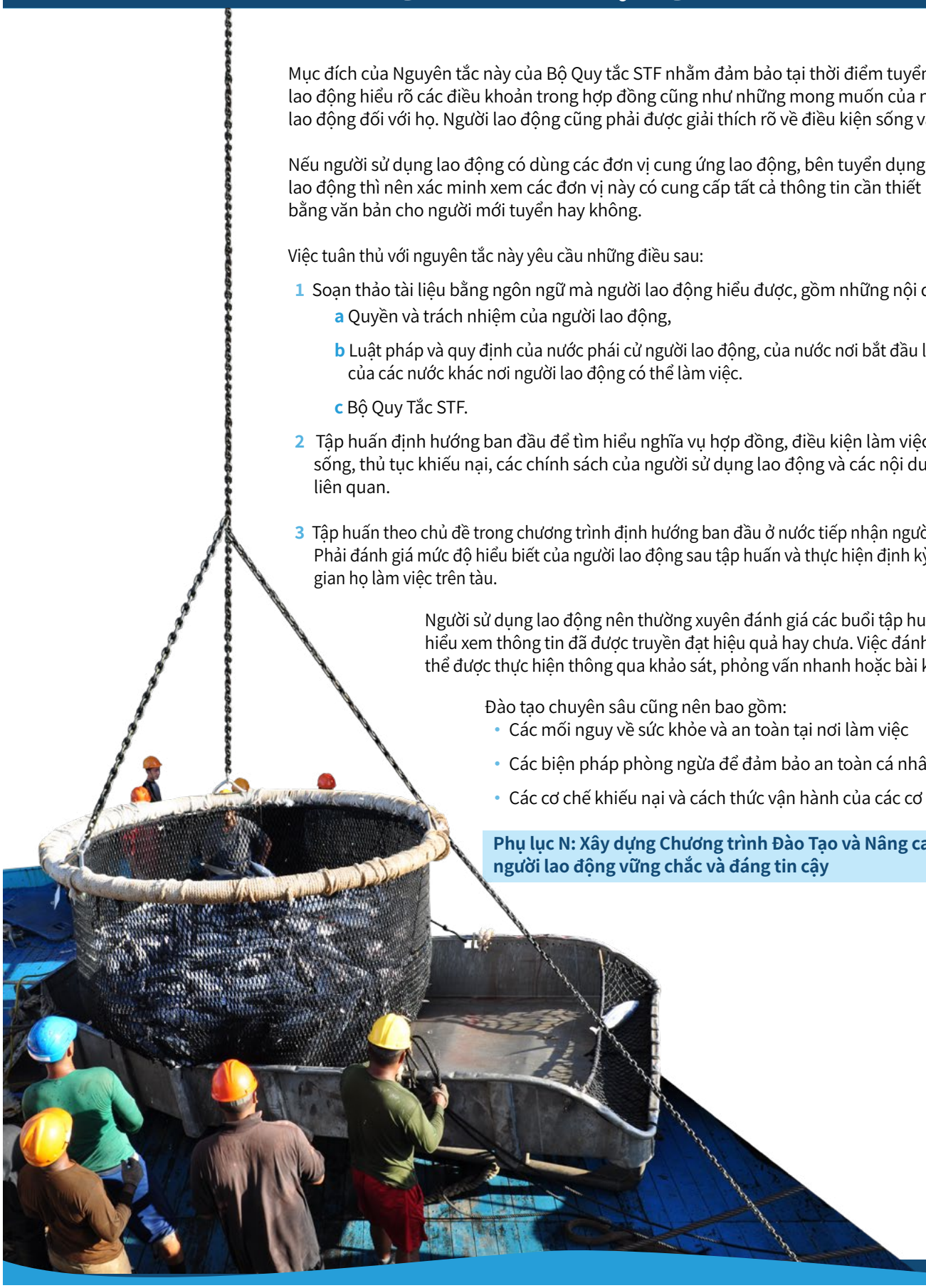
3 Tập huấn theo chủ đề trong chương trình định hướng ban đầu ở nước tiếp nhận người lao động. Phải đánh giá mức độ hiểu biết của người lao động sau tập huấn và thực hiện định kỳ trong thời gian họ làm việc trên tàu.

Người sử dụng lao động nên thường xuyên đánh giá các buổi tập huấn để tìm hiểu xem thông tin đã được truyền đạt hiệu quả hay chưa. Việc đánh giá này có thể được thực hiện thông qua khảo sát, phỏng vấn nhanh hoặc bài kiểm tra ngắn.

Đào tạo chuyên sâu cũng nên bao gồm:

- Các mối nguy về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc
- Các biện pháp phòng ngừa để đảm bảo an toàn cá nhân
- Các cơ chế khiếu nại và cách thức vận hành của các cơ chế đó

Phụ lục N: Xây dựng Chương trình Đào Tạo và Nâng cao nhận thức người lao động vững chắc và đáng tin cậy



14. Đơn vị cung ứng lao động và Bên tuyển dụng tư nhân

Tuyển dụng có trách nhiệm là yếu tố then chốt đảm bảo không xảy ra lao động cưỡng bức và nô lệ thời hiện đại. Với việc đảm bảo nguồn cung lao động đáng tin cậy, các đơn vị cung ứng lao động, bên tuyển dụng, và môi giới lao động đóng vai trò quan trọng trong nhiều chuỗi cung ứng và đặc biệt là trong ngành đánh bắt hải sản. Do đó, Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu đã xây dựng các yêu cầu cụ thể cho người sử dụng lao động tham thảo khi lựa chọn các bên thứ ba đó để hợp tác.

Việc sử dụng các bên tuyển dụng ngày càng rủi ro do thiếu giám sát và kiểm soát chặt chẽ quá trình tuyển dụng. Vì vậy, nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu khuyến khích người sử dụng lao động tích cực tuyển dụng trực tiếp khi có thể. Nghĩa là người sử dụng lao động tự chịu trách nhiệm đăng quảng cáo tuyển dụng, mời ứng viên phỏng vấn để sau cùng lựa chọn và tuyển dụng các ứng viên phù hợp. Cách làm này giúp người sử dụng lao động đảm bảo đã thực hiện tất cả các bước cần thiết nhằm giảm thiểu khả năng xảy ra tình trạng lao động cưỡng bức và tuyển dụng phi đạo đức.

Tuy nhiên, không phải lúc nào cũng có thể tuyển dụng trực tiếp được vì nhiều lý do khác nhau, nhất là khi đang ở ngoài khơi. Các Tiêu chuẩn Đánh Giá của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu giải thích những điều người sử dụng lao động phải làm để đảm bảo tuyển dụng có trách nhiệm khi tuyển qua các đơn vị cung ứng lao động, đồng thời đặt ra các yêu cầu cụ thể trực tiếp cho chính các đơn vị này. Tài liệu Hướng Dẫn này chỉ nêu các hành động mà người sử dụng lao động cần làm khi thuê các đơn vị cung ứng lao động và bên tuyển dụng lao động.

Mục đích chính của việc thẩm định là để đảm bảo những điều sau:

1. Các đơn vị cung ứng lao động phải hoạt động hợp pháp, được chứng nhận hoặc cấp phép bởi cơ quan có thẩm quyền, không được thu phí ngoài luật định và không để người lao động có nguy cơ trở thành nạn nhân của vấn nạn buôn người, bị bóc lột sức lao động.
2. Người sử dụng lao động phải có hợp đồng với đơn vị cung ứng lao động, và yêu cầu này cũng được mở rộng đến các nhà thầu phụ của người sử dụng lao động.
3. Người sử dụng lao động và bên cung cấp dịch vụ phải có giấy tờ chứng minh tính hợp pháp của bất kỳ đơn vị cung ứng lao động nào mà mình sử dụng; phải có bằng chứng chứng tỏ những đơn vị này không tuyển dụng lao động bằng những phương cách bất hợp pháp hoặc có thoả thuận bất hợp pháp với những người lao động mà họ đã tuyển. Nỗ lực này rõ ràng đòi hỏi sự giám sát liên tục của người sử dụng lao động.
4. Về việc tuyển dụng lao động, đơn vị cung ứng lao động phải
   - **a** mô tả công việc, điều khoản việc làm, tiền lương và phúc lợi, điều kiện sống, và các vấn đề khác cho các ứng viên tiềm năng,
   - **b** trình bày các thủ tục rõ ràng chứng tỏ toàn bộ các chính sách đều tuân thủ pháp luật và quy định,
   - **c** phát một bản sao Bộ quy tắc ứng xử nghiêm cấm lao động cưỡng bức và đề ra các biện pháp ngăn ngừa xảy ra lao động cưỡng bức,
   - **d** có cơ chế báo cáo vấn đề không tuân thủ và khiếu nại, và bảo vệ "những người tố giác".
   - **e** có biện pháp khắc phục những vấn đề không tuân thủ và hoàn trả các khoản phí tuyển dụng ngoài luật định cho người lao động.

Phụ lục O: Hợp tác với Đơn vị cung ứng lao động

15. An toàn và Sức khoẻ

Mọi người lao động đều có quyền làm việc ở những nơi làm việc an toàn, không có nguy cơ mất an toàn tính mạng và thân thể của mình.

Ngành công nghiệp đánh bắt hải sản có rủi ro rất cao và công việc đánh bắt được xem là một trong những công việc nguy hiểm nhất thế giới, theo ước tính của ILO và FAO có 7% trường hợp tử vong xảy ra trong ngành đánh bắt hải sản – là tỷ lệ tử vong cao trong khi ngành này chỉ chiếm ít hơn 1% lực lượng lao động toàn cầu. Do đó, các hoạt động đánh bắt đòi hỏi người sử dụng lao động phải đặc biệt chú ý nhằm đảm bảo người lao động có thể làm việc an toàn và yên tâm, môi trường sống và làm việc không gây bất kỳ rủi ro hoặc mối đe dọa nào đến sức khỏe của họ.

Việc tuân thủ với Nguyên tắc này yêu cầu những điều sau:

1 Có bản sao các Giấy phép về Sức khỏe và An toàn theo luật pháp quy định.

2 Đào tạo về sức khỏe và an toàn cho người lao động

3 Lưu hồ sơ tất cả các vụ tai nạn lao động gồm cả sự cố tai nạn suýt xảy ra, phân tích sự cố và triển khai hành động ngăn ngừa tai nạn tương tự xảy ra trong tương lai

4 Có chính sách an toàn bằng văn bản.

5 Cất giữ Giấy khám sức khỏe của ngư dân trong thuyền nếu ra khơi hơn 3 ngày.

6 Có bằng chứng đã đánh giá rủi ro về sức khỏe, an toàn và kiểm soát các rủi ro đã được xác định.

7 Có bằng chứng đã có hệ thống bảo trì bão dưỡng nơi làm việc.

8 Các hạng mục cần thiết khác gồm:

- **a** có vật dụng sơ cấp cứu và đội sơ cứu đã được đào tạo,
- **b** chỉ cho phép người lao động có khả năng phù hợp, khỏe mạnh, không mang thai làm công việc nguy hiểm,
- **c** cấp phát miễn phí trang thiết bị bảo hộ cá nhân,
- **d** có nước uống sạch,
- **e** có thiết bị vệ sinh nam và nữ riêng biệt,
- **f** có biển cảnh báo mối nguy và các hướng dẫn xử lý,
- **g** tập huấn về an toàn bao gồm diễn tập ngẫu nhiên,
- **h** có đủ thiết bị cứu sinh cá nhân và/hoặc xuồng cứu sinh cho toàn bộ thuỷ thủ đoàn,
- **i** có thiết bị chữa cháy trên tàu
- **j** có thiết bị liên lạc Tàu - Trạm bờ

Phụ lục P: Hướng dẫn cụ thể để triển khai các thực hành tốt về An toàn và Sức khỏe

CÁC PHỤ LỤC

SEAFOOD TASK FORCE™
CONFIDENCE TO TRADE

Lao động trẻ em

Phụ lục A — Mẫu chính sách Lao động trẻ em và quy trình xác minh tuổi

Phụ lục B — Quy trình khắc phục việc sử dụng lao động trẻ em theo mẫu thực hành tốt nhất

Lao động cưỡng bức

Phụ lục C — Mẫu chính sách về lao động cưỡng bức và các hình thức lao động cưỡng bức khác

Hợp đồng lao động

Phụ lục D — Các nội dung tối thiểu trong Hợp đồng Lao động

Quyền tự do đi lại và tự do cá nhân

Phụ lục E — Các hình thức tự do đi lại và tự do cá nhân khác

Giữ giấy tờ tuỳ thân

Phụ lục F — Mẫu Chính Sách và Thủ Tục về Giữ Giấy Tờ Tuỳ thân

Phí tuyển dụng

Phụ lục G — Mẫu chính sách và thủ tục về Phí Tuyển Dụng

Đối xử Nhân đạo

Phụ lục H — Mẫu chính sách về Đối xử nhân đạo

Bình đẳng ở Nơi làm việc

Phụ lục I — Mẫu chính sách về Chống phân biệt đối xử

Quyền tự do hiệp hội

Phụ lục J — Mẫu chính sách về Tự do hiệp hội & hình thức đại diện người lao động thay thế

Quy trình khiếu nại

Phụ lục K — Các cách thực hành tốt nhất về Quy trình khiếu nại

Tiền Lương và Phúc lợi

Phụ lục L — Các yếu tố tối thiểu trong chính sách Tiền lương & Phúc lợi

Giờ làm việc

Phụ lục M — Xây dựng chính sách về Giờ làm việc

Đào tạo và Nâng cao nhận thức cho Người lao động

Phụ lục N — Xây dựng Chương trình Đào Tạo và Nâng cao nhận thức cho người lao động một cách vững chắc và đáng tin cậy

Đơn vị cung ứng lao động và Bên tuyển dụng tư nhân

Phụ lục O — Hợp tác với Đơn vị cung ứng lao động

An toàn và Sức khoẻ

Phụ lục P — Hướng dẫn cụ thể để triển khai các cách thực hành tốt về An toàn và Sức khỏe

Phụ lục Q — Các nguồn thông tin bổ sung và Các cách thực hành tốt nhất khác

Mẫu chính sách Lao động trẻ em và quy trình xác minh tuổi

[CÔNG TY] công nhận định nghĩa trẻ em là người dưới 18 tuổi theo Công ước của Liên Hợp Quốc về Quyền của Trẻ em.

[CÔNG TY] nghiêm cấm sử dụng bất kỳ người nào làm việc trên tàu dưới 18 tuổi hoặc dưới tuổi luật định, nếu luật định nghiêm ngặt hơn, để tuân thủ Quy tắc ứng xử của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu.

[CÔNG TY] yêu cầu tất cả các đối tác, nhà cung cấp và đại lý thực hiện các biện pháp phù hợp để đảm bảo không có lao động trẻ em trong đơn vị mình hoặc các chuỗi cung ứng của mình.

[CÔNG TY] có quyền chấm dứt mọi mối quan hệ với đối tác, nhà cung cấp hoặc đại lý nếu phát hiện các đơn vị này sử dụng lao động trẻ em.

Nếu phát hiện lao động trẻ em trên bất kỳ tàu cá nào, [CÔNG TY] sẽ đảm bảo cho trẻ ngưng làm việc và thực hiện hành động khắc phục thực tiễn vì lợi ích tốt nhất của trẻ.

Hơn nữa, [CÔNG TY] đã thực hiện quy trình xác minh tuổi như sau:

1. Để ứng tuyển, tất cả các ứng viên phải xuất trình ít nhất hai loại giấy tờ xác nhận tuổi được cấp bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền
2. Các giấy tờ này phải là bản gốc, không chấp nhận bản sao; tuy nhiên, bản sao của giấy tờ xác nhận tuổi cần được lưu giữ trong hồ sơ người lao động
3. Người quản lý tuyển dụng phải đảm bảo thông tin trên các giấy tờ được xuất trình phải trùng khớp và không phát hiện có sự sai khác nào
4. Nếu nhà nước có ban hành cơ chế xác minh giấy tờ xác nhận tuổi, người quản lý tuyển dụng cần đảm bảo các giấy tờ được xuất trình là hợp pháp thông qua việc thực hiện theo cơ chế đó
5. Nếu các giấy tờ được xuất trình có dấu hiệu đáng ngờ, thì người quản lý tuyển dụng nên từ chối các loại giấy tờ đó và yêu cầu bổ sung các giấy tờ xác nhận tuổi khác
6. Ở những nơi không có giấy tờ xác nhận tuổi do nhà nước cấp, người sử dụng lao động cần yêu cầu bằng chứng riêng biệt tương đương để xác nhận tuổi của ứng viên.
7. Khuyến nghị người sử dụng lao động nên lưu giữ hồ sơ chứng minh đã kiểm tra giấy tờ xác nhận tuổi khi tuyển lao động mới.

Quy trình khắc phục việc sử dụng lao động trẻ em theo cách thực hành tốt nhất

Người sử dụng lao động nên triển khai các quy trình ngăn ngừa nguy cơ sử dụng lao động trẻ em, đặc biệt ở nơi đã từng xảy ra vấn đề này.

Trong chính sách về lao động trẻ em, người sử dụng lao động nên nêu ra cam kết sẽ khắc phục nếu xảy ra bất kỳ trường hợp sử dụng lao động trẻ em nào và đề ra các hành động phải làm nếu phát hiện có trẻ em làm việc trên tàu.

Một số hành động được xem là cách thực hành tốt nhất để khắc phục việc sử dụng lao động trẻ em:

- Cho trẻ ngưng làm việc ngay lập tức và cung cấp thức ăn và nơi cư trú an toàn, miễn phí cho trẻ đến khi thực hiện kế hoạch khắc phục;
- Trả cho trẻ một khoản trợ cấp tương đương với mức mà trẻ có thể kiếm được theo thoả thuận làm việc trước đó;
- Thu thập thông tin liên lạc chi tiết của trẻ, của cha mẹ hoặc người giám hộ trẻ, nếu có;
- Nếu có kiểm tra giấy tờ xác nhận tuổi khi tuyển dụng, hãy xem xét lại và xác minh xem có phải là giấy tờ thật hay không. Cũng cần rà soát lại quy trình xác minh tuổi và xem có cần củng cố thêm hay không;
- Liên hệ với nhóm chuyên trách khắc phục sự việc này gồm các chuyên gia địa phương của các tổ chức phi chính phủ, các nguồn lực của chính phủ, các chuyên gia y tế hoặc các cá nhân có chuyên môn khác;
- Phối hợp với chính quyền sắp xếp hồi hương an toàn cho trẻ hoặc đưa trẻ trở về quê nhà;
- Tuyển dụng thay thế trẻ bằng thành viên khác trong gia đình của trẻ nếu họ đáp ứng được yêu cầu công việc.

Mẫu chính sách về lao động cưỡng bức và các hình thức lao động cưỡng bức khác

[CÔNG TY] nghiêm cấm tất mọi hình thức lao động cưỡng bức, lệ thuộc, vì giao kèo, tù nhân, nô lệ hoặc lao động từ nguồn buôn người.

Việc nghiêm cấm này không chỉ giới hạn ở những điều sau:

- Tiêu hủy, giấu giếm, tịch thu hoặc từ chối quyền tiếp cận của người lao động đối với các giấy tờ nhập cảnh hoặc giấy tờ tuỳ thân của mình, như hộ chiếu hoặc giấy phép lái xe, bất kể do chính quyền nơi nào cấp;
- Giữ bất kỳ khoản tiền lương nào, trừ phi luật yêu cầu;
- Bất kỳ hình thức lừa dối nào trong chi trả lương;
- Dùng các phương thức gây hiểu nhầm hoặc lừa đảo trong quá trình tuyển dụng hoặc khi mời nhận việc/nhận thầu; chẳng hạn như không công khai thông tin cơ bản theo cách thức và ngôn ngữ mà ứng viên có thể hiểu được, hoặc trình bày sai thông tin về các điều khoản và điều kiện làm việc chính yếu khi tuyển dụng.
- Người lao động có quyền tự do bắt đầu làm việc và có thể nghỉ việc bất kỳ lúc nào mà không bị phạt.
- Người lao động trên các tàu đánh cá được tự do nghỉ việc tại chuyến cập cảng kế tiếp trong hải trình đã định khi có thông báo nghỉ việc tối thiểu 10 ngày trước chuyến cập cảng này.

[CÔNG TY] sẽ không hợp tác kinh doanh với bất kỳ đối tác, nhà cung cấp hoặc bên đại lý nào có liên quan đến bất kỳ trường hợp lao động cưỡng bức hoặc nô lệ thời hiện đại nào hay các hành động nêu trên.

Các hình thức lao động cưỡng bức khác

Nô lệ: một người bị người khác sở hữu. Ngày nay, tình trạng này thường diễn ra dưới hình thức người chủ bóc lột sức lao động của một người cho đến khi người chủ không còn cần người đó nữa.

Lao động lệ thuộc: gồm cả lệ thuộc vì nợ, là tình trạng người mắc nợ cam kết sự đặt sự phục vụ của mình hoặc đặt bản thân mình dưới quyền kiểm soát của chủ nợ để đảm bảo cho khoản nợ. Những người trở thành lao động lệ thuộc thường là do vay tiền hoặc bị lừa để vay, rồi bị sập bẫy vì không có khả năng trả nợ do tiền công thấp hoặc lãi suất cao.

Lao động tù nhân: Lao động tù nhân có thể là một phần trong hệ thống hình phạt của chính phủ và thậm chí là chương trình học tập cải tạo dành cho tù nhân. Khi tù nhân không có quyền thoả thuận đồng ý làm việc và không được trả công hợp lý, họ trở thành lao động tù nhân cưỡng bức.

Làm thêm giờ bắt buộc: là tình trạng người lao động không tự nguyện làm thêm giờ và phải làm việc vì bị đe dọa xử phạt. Hình phạt có nhiều cách từ giam lương đến quấy rối thể chất hoặc tinh thần hay hạn chế không cho họ rời khỏi chỗ làm.

Lao động từ nguồn buôn người: Người lao động bị dụ dỗ bởi những lời hứa dối trá trong các quảng cáo tuyển dụng rồi sau đó bị buộc phải làm việc trong một tình trạng hoàn toàn khác. Người lao động thường bị bắt làm việc bằng các hình thức đe dọa hoặc sử dụng vũ lực hay các hình thức cưỡng chế khác.

Các nội dung tối thiểu trong Hợp đồng Lao động

Ngoài các yêu cầu luật định, tất cả các hợp đồng phải được soạn thảo rõ ràng và chính xác, tối thiểu có các nội dung sau:

- Quyền và trách nhiệm của người lao động trong khuôn khổ pháp luật hiện hành;
- Các điều kiện làm việc cụ thể, nhưng không chỉ giới hạn ở những điều sau
  - Tiền lương và phúc lợi mà người lao động được hưởng theo luật,
  - Ngày trả lương và phương thức chi trả,
  - Giờ làm việc – Giờ làm việc bình thường, bố trí làm thêm giờ, giờ nghỉ ngơi và lịch sắp xếp giờ làm việc và nghỉ ngơi trong thời gian đánh bắt hoặc trong các tình huống khẩn cấp khác,
  - Nơi làm việc,
  - Điều kiện sinh hoạt, chi phí cư trú và chi phí kèm theo,
  - Các mối nguy liên quan đến công việc, bao gồm liệt kê cụ thể các mối nguy khi làm việc trên tàu cá,
  - Các điều kiện làm việc và điều kiện hợp đồng khác, bao gồm yêu cầu thể chất cho công việc đánh bắt cá.
- Thủ tục nghỉ việc, bao gồm
  - Thời hạn báo trước theo luật định đối với người lao động và người sử dụng lao động,
  - Nếu luật không quy định thời hạn báo trước, thì thời hạn này không được quá một tháng. Trong trường hợp tàu đang di chuyển hoặc đang đánh bắt ngoài khơi, có thể yêu cầu người lao động thông báo tối thiểu 10 ngày trước chuyến cập cảng kế tiếp theo hải trình đã định.
- Chi phí hồi hương
  - Nếu người lao động phải ra nước ngoài theo hải trình đã định hoặc người sử dụng lao động tìm nguồn lao động nước ngoài đi làm việc ở nước khác, tất cả các chi phí để người lao động trở về nước mình phải do người sử dụng lao động chi trả.

Các hình thức tự do đi lại và tự do cá nhân

Ví dụ hạn chế đi lại về mặt thân thể gồm:

- Bị giam hãm bằng cách khoá nhốt bên trong, ví dụ: có khoá lắp sẵn ở nơi làm việc hoặc nơi cư trú và chốt khóa lại nhằm ngăn người lao động rời khỏi những nơi này
- Hạn chế về thân thể bằng cách cấm người lao động rời khỏi những nơi này, ví dụ: có nhân viên bảo vệ hoặc nhân sự khác ngăn cản người lao động rời đi.

Các hạn chế khác gồm:

- Bắt buộc người lao động sống trong nơi cư trú do người sử dụng lao động hoặc bên tuyển dụng cung cấp;
- Có các hệ thống theo dõi như nhân viên bảo vệ hoặc giám sát điện tử lắp tại nơi làm việc hoặc nơi cư trú nhằm ngăn cản người lao động rời đi khi họ muốn;
- Cấm người lao động trở về nhà trong thời gian được cho nghỉ phép năm hoặc đe doạ xử phạt hay đuổi việc nếu về nhà trong thời gian nghỉ phép này;
- Tịch thu giấy tờ tuỳ thân hoặc giấy thông hành, hay giam lương hoặc thu giữ các vật dụng có giá trị khiến người lao động không thể rời khỏi nơi làm việc vì sợ mất những vật này.

Trong mọi trường hợp, người sử dụng lao động không được hạn chế người lao động có quyền tiếp cận các nhu cầu cơ bản thiết yếu như nước uống sạch và sử dụng nhà vệ sinh, cả trong hoặc ngoài giờ làm việc.

Điều gì được xem là hạn chế hợp lý?

Khi xác định tính hợp lý, người sử dụng lao động nên cân nhắc liệu việc áp dụng bất kỳ biện pháp hạn chế nào đối với quyền tự do đi lại của người lao động là vì lý do an toàn hoặc an ninh hay không. Chẳng hạn, hạn chế ra vào một số khu vực trên tàu như phòng máy hoặc buồng cấp đông cá là hợp lý nếu việc hạn chế này là vì mục đích bảo vệ người lao động, tàu cá hoặc sản phẩm.

Ngoài những lý do liên quan trực tiếp đến an toàn và an ninh, không bao giờ được áp dụng các biện pháp hạn chế nhằm đe dọa người lao động hoặc ngăn cản quyền tự do đi lại của họ. Nếu có bố trí nhân viên an ninh để bảo vệ tàu hoặc sản phẩm, người sử dụng lao động phải bảo đảm các nhân viên này hiểu rằng họ không được lạm quyền và đe dọa hoặc hạn chế người lao động tự do đi lại.

Mẫu chính sách và Thủ Tục về Giữ Giấy Tờ Tuỳ thân

[CÔNG TY] nghiêm cấm việc giữ giấy tờ tuỳ thân của người lao động ngoại trừ vì lý do để cất giữ an toàn hoặc để đáp ứng các yêu cầu pháp lý. Nếu [CÔNG TY] phải giữ vì những lý do này, [CÔNG TY] sẽ thực hiện các bước sau để ngăn chặn xảy ra lạm dụng.

Cất giữ an toàn:

Nếu người lao động yêu cầu [CÔNG TY] giữ hộ giấy tờ tuỳ thân để cất giữ an toàn, [CÔNG TY] sẽ thực hiện như sau:

- Đảm bảo thực hiện mọi nỗ lực để toàn thể người lao động đều được cung cấp nơi cất giữ an toàn cho từng cá nhân để họ cất giấy tờ và các vật dụng có giá trị khác của bản thân mình,
- Nếu giấy tờ tuỳ thân được giao cho thuyền trưởng để cất giữ an toàn khi làm việc trên biển, người lao động phải được nhận lại giấy tờ của mình khi cập cảng hoặc bất cứ khi nào họ yêu cầu.
- [CÔNG TY] đã chỉ định [TÊN CỦA CÁ NHÂN] cất giữ hộ chiếu và/hoặc hợp đồng lao động của thủy thủ đoàn và để thuận tiện trong việc thông quan cảng.

Yêu cầu pháp lý:

[TRÍCH DẪN TÊN LUẬT] yêu cầu [CÔNG TY] giữ những giấy tờ sau của người lao động: [NÊUTÊN NHỮNG GIẤY TỜ TUỲ THÂN MÀ LUẬT YÊU CẦU GIỮ]. Tuy nhiên, [CÔNG TY] phải thực hiện các bước sau để đảm bảo người lao động có quyền tự do tiếp cận những giấy tờ tuỳ thân của mình bất kỳ lúc nào và do đó quyền tự do đi lại của họ không bị hạn chế. Các thủ tục này đã được truyền đạt cho các cấp quản lý, đơn vị điều hành tàu cá và các nhân viên chịu trách nhiệm quản lý người lao động. Người lao động cũng đã được thông báo về các thủ tục này nhằm đảm bảo họ hiểu phải làm gì để nhận lại các giấy tờ tuỳ thân của mình.

- Luôn có sẵn các giấy tờ tuỳ thân để trả lại cho người lao động khi họ yêu cầu và trả lại vô điều kiện,
- Cấp cho người lao động một bản sao y giấy tờ tuỳ thân của bản thân mình khi họ không giữ bản gốc các giấy tờ này,
- [TÊN, CHỨC VỤ VÀ CHI TIẾT LIÊN HỆ CỦA NGƯỜI ĐƯỢC CHỈ ĐỊNH] đã được chỉ định làm người chịu trách nhiệm; [ÔNG/BÀ ẤY] luôn có mặt và lập tức trả lại giấy tờ ngay khi người lao động yêu cầu.
- [Nếu luật pháp có quy định các bước thực hiện cụ thể thì liệt kê ở đây]

Mẫu chính sách và thủ tục về Phí Tuyển Dụng

- Trừ các khoản phí luật pháp cho phép thu, [CÔNG TY] công nhận rằng người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi trả phí tuyển dụng và do đó không chấp nhận việc thu bất kỳ khoản phí tuyển dụng hoặc chi phí liên quan đến công tác tuyển dụng từ ứng viên và/hoặc từ người lao động để ứng viên được tuyển dụng hoặc để người lao động được tiếp tục làm việc cho [CÔNG TY].
- [CÔNG TY] tuân thủ Hướng dẫn của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu về Trách Nhiệm đối với Chi phí liên quan đến Tuyển Dụng.
- Nếu đã thu các khoản phí ngoài luật định, [CÔNG TY] sẽ hoàn trả cho người lao động các khoản phí này như sau:
  - [MỖI CÔNG TY QUY ĐỊNH CỤ THỂ CÁCH THỨC HOÀN TRẢ PHÍ TÙY THEO TÌNH HUỐNG RIÊNG BIỆT CỦA ĐƠN VỊ MÌNH VÀ NÊU RÕ Ở ĐÂY]
- Phải thông báo cho tất cả ứng viên rằng [CÔNG TY] đã yêu cầu tất cả các đơn vị cung ứng lao động, bên tuyển dụng và môi giới lao động phải tôn trọng những điều này và [CÔNG TY] có thể chấm dứt mọi quan hệ kinh doanh nếu bên nào vi phạm những điều nêu trên.
- [CÔNG TY] đã triển khai chương trình kiểm soát để đảm bảo người lao động không phải trả phí nhiều hơn mức phí luật định.

Phí tuyển dụng và lệ thuộc vì nợ

Tuyển dụng có trách nhiệm là một yếu tố quan trọng góp phần chấm dứt tình trạng lệ thuộc vì nợ và nhờ đó giảm vấn nạn lao động cưỡng bức. Điều thường không thấy được trong quá trình tuyển dụng là các khoản phí mà ứng viên phải trả chỉ để tìm và giữ được việc làm. Phí tuyển dụng có nhiều loại – trong đó, một số là hợp pháp, số khác thì không - và có thể được thu ở nhiều giai đoạn bởi các bên liên quan khác nhau trong suốt quá trình tuyển dụng. Các khoản phí tuyển dụng và phí liên quan đến công tác tuyển dụng có thể cộng dồn lên đến hàng chục ngàn đô la và phải mất nhiều năm làm việc thì người lao động mới có thể trả hết món nợ phí tuyển dụng này.

Vì quá trình tuyển dụng có thể rất phức tạp, đặc biệt là trong bối cảnh quốc tế, có vô số trường hợp yêu cầu ứng viên phải trả các loại phí bổ sung cho các dịch vụ gọi là hỗ trợ (ví dụ: chỗ ở trong giai đoạn phỏng vấn, học ngoại ngữ, di chuyển đến nơi làm việc). Có một số trường hợp, ứng viên bị thu phí cao hơn do bị lợi dụng tình trạng dễ bị tổn thương vì họ thường không được thông báo về các khoản phí này trước khi bắt đầu quá trình tuyển dụng. Để trả các khoản phí này, nhiều ứng viên phải đi vay tiền, thường với lãi suất cao.

Mẫu chính sách và thủ tục về Phí Tuyển Dụng

Do vậy, người sử dụng lao động nên thông qua các chính sách và đề ra các cơ chế giám sát đảm bảo thực thi tuân thủ chính sách ở mọi giai đoạn trong quá trình tuyển dụng. Tất cả các quảng cáo tuyển dụng nên nêu rõ cam kết này và phải thông báo cho ứng viên bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được về chính sách "Không thu phí" ngay khi bắt đầu quá trình tuyển dụng và về các khoản phí luật định. Ngoài ra, nếu tuyển dụng đi làm việc ở nước ngoài, người sử dụng lao động phải nêu rõ rằng bất kỳ chi phí hồi hương nào, nghĩa là chi phí đi lại khi người lao động trở về nước xuất xứ của mình, sẽ do người sử dụng lao động chi trả.

Khi người sử dụng lao động phát hiện người lao động đã trả phí tuyển dụng vượt quá mức phí luật định, họ phải đảm bảo rằng các khoản phí này phải được hoàn trả cho người lao động.

Cách thiết lập cơ chế giám sát:

Thiết lập quy trình giám sát hiệu quả là chìa khóa đảm bảo luôn tuân thủ chính sách của STF về phí tuyển dụng. Khi thiết lập quy trình này, có thể áp dụng các cách thực hành tốt nhất như sau:

- Có quy trình phỏng vấn người lao động ngay khi họ được tuyển và vài tháng sau đó; hỏi thông tin về các khoản phí mà họ đã trả. Cần lưu ý rằng, lúc đầu những người mới được tuyển có thể thấy lo sợ trước môi trường xung quanh lạ lẫm và sẽ không tiết lộ mọi chuyện trong quá trình tuyển dụng. Do vậy, phỏng vấn họ lại sau đó một khoảng thời gian thì sẽ hữu ích hơn, lúc này người lao động đã cảm thấy thoải mái hơn trong môi trường làm việc của mình.

- Nếu người lao động báo cáo đã trả các khoản phí, yêu cầu họ liệt kê các loại phí và số tiền họ đã trả. Cần lưu ý rằng các khoản phí mà từng người lao động đã trả có thể khác nhau dù họ trải qua quá trình tuyển dụng như nhau. Nếu không ghi chép các khoản phí đã trả, người lao động có thể không nhớ chính xác mục đích và số tiền đã trả.

- Thường xuyên làm việc với các đơn vị cung ứng lao động, bên tuyển dụng hoặc môi giới lao động đang hợp tác với đơn vị mình và đến thăm cơ sở của họ ít nhất mỗi năm một lần để xác minh xem họ có chính sách tương tự và thủ tục nhằm đảm bảo không thu phí từ ứng viên vượt quá mức phí luật định hay không.

Cách hoàn trả phí tuyển dụng

Việc thu phí người lao động trong quá trình tuyển dụng thường không có hệ thống và không được lưu hồ sơ, nên việc hoàn trả phí tuyển dụng đã thu của người lao động là một quá trình phức tạp, kéo dài và khác biệt tuỳ theo tình huống cụ thể. Người sử dụng lao động nên hành xử một cách thiện chí khi xác định mức hoàn trả và thời gian hoàn trả. Cần xem xét những nội dung sau để xác định nên hoàn trả phí thế nào:

- Người lao động báo cáo đã trả những khoản phí nào? Cần đưa thông tin này vào công tác giám sát định kỳ của người sử dụng lao động (xem ô thông tin bên trái).

- Các khoản phí đã trả có thể không được ghi chép và khác nhau số tiền; người lao động thường không giữ bằng chứng khách quan như biên nhận các khoản phí này. Người lao động từ các nguồn khác nhau có thể phải trả các mức phí khác nhau, vì vậy cần lập danh sách các loại phí mà người lao động phải trả khi được tuyển qua cùng một kênh theo thứ tự mức phí từ thấp đến cao.

- Tìm hiểu các loại phí tuyển dụng được phép thu theo luật định và xác định khoản chênh lệch mà người lao động đã trả vượt quá mức phí luật định.

- Tùy thuộc vào tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động, có thể phải hoàn trả phí ngay hoặc trả dần theo thời gian; không nên biến việc sẽ hoàn trả phí thành công cụ bổ sung để hạn chế người lao động rời khỏi nơi làm việc.

Mẫu chính sách về Đối xử nhân đạo

[CÔNG TY] công nhận phẩm giá vốn có của con người và theo đó cam kết đối xử tôn trọng toàn thể người lao động.

[CÔNG TY] nghiêm cấm mọi hình thức doạ nat, bạo lực, lạm dụng hoặc quấy rối thân thể, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói.

Hơn nữa, [CÔNG TY] nhận biết rằng tất cả các biện pháp xử lý kỷ luật phải được thực hiện theo luật và trong mọi trường hợp không cho phép kỷ luật người lao động bằng các hình thức doạ nat, bạo lực, lạm dụng hoặc quấy rối thân thể, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói; hay bằng cách trừ tiền lương hoặc trừ phúc lợi.

Bất kỳ trường hợp đối xử và lạm dụng vô nhân đạo nào cũng đều sẽ được điều tra hoàn chỉnh và xử lý triệt để.

[CÔNG TY] yêu cầu tất cả các nhà cung cấp và nhà thầu phụ phải tuân thủ các nguyên tắc tương tự.

Cách thực hành tốt nhất là có văn bản nêu rõ tất cả các biện pháp kỷ luật; người sử dụng lao động nên ghi chép và lưu hồ sơ bất kỳ biện pháp kỷ luật nào đã áp dụng đối với từng người lao động. Thủ tục khiếu nại hiệu quả (xem mục 10) có thể giúp bảo đảm bất kỳ trường hợp đối xử vô nhân đạo nào cũng được báo cáo cho người sử dụng lao động.

Mẫu chính sách về Chống phân biệt đối xử

[CÔNG TY] nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử trực tiếp hoặc gián tiếp, gây các cách hành xử tại nơi làm việc như phân biệt, cô lập hoặc ưu tiên trong làm việc, trong các điều khoản và điều kiện làm việc, trong thăng chức, cho nghỉ việc hoặc nghỉ hưu vì dựa trên chủng tộc, đẳng cấp, quốc tịch gốc, tôn giáo, tuổi tác, khuyết tật, giới tính, tình trạng hôn nhân, xu hướng tình dục, niềm tin chính trị và là thành viên công đoàn hay hiệp hội.

Để hỗ trợ xác định cách hành xử nào có thể là phân biệt đối xử, [CÔNG TY] định kỳ xem xét lại các biện pháp quản lý của mình.

Nội dung xem xét để xác định nguy cơ phân biệt đối xử

- Tuyển dụng
- Chi trả và tăng lương
- Tham gia đào tạo
- Thăng chức
- Cho nghỉ việc
- Cho nghỉ hưu
- Giờ làm việc bình thường/giờ làm thêm
- Nghỉ lễ có lương
- Tham gia công đoàn/tổ chức đại diện người lao động
- Nơi cư trú
- Các phúc lợi luật định và tự nguyện
- Xét nghiệm y tế
- Khám sức khoẻ

Phân biệt đối xử có dựa trên bất kỳ điều nào sau đây hay không?

- Chủng tộc
- Đẳng cấp
- Quốc tịch gốc
- Tôn giáo
- Tuổi tác
- Khuyết tật
- Giới tính
- Tình trạng hôn nhân
- Xu hướng tình dục
- Niềm tin chính trị
- Thành viên công đoàn hoặc hiệp hội

Chúng tôi, [CÔNG TY] lập và lưu giữ đầy đủ các hồ sơ như hợp đồng, bản mô tả công việc, xét thăng chức, hồ sơ y tế, hồ sơ tiền lương và phúc lợi, và bất kỳ hồ sơ nào khác để chứng minh việc tuân thủ chính sách này.

Mẫu chính sách về Quyền Tự do hiệp hội & Tổ chức đại diện người lao động thay thế

[CÔNG TY] tôn trọng quyền của người lao động trong thành lập hiệp hội và thương lượng tập thể một cách hòa bình theo luật hiện hành.

[CÔNG TY] nỗ lực đảm bảo người lao động không bị phân biệt đối xử hoặc bị quấy rối, đe dọa hoặc trả thù khi muốn tham gia vào bất kỳ công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động nào.

Tất cả các cấp quản lý và giám sát đã được đào tạo về chính sách này và được yêu cầu không can thiệp vào hoạt động của người lao động liên quan đến hiệp hội của họ.

Tổ chức đại diện người lao động thay thế

Để hoạt động hiệu quả, tổ chức đại diện người lao động thay thế càng gặp nhiều thử thách hơn khi ở trên tàu, nhất là khi đa số thủy thủ đoàn là lao động di cư và người sử dụng lao động luôn tìm cách tận dụng duy trì những cách thức hiện hữu. Lao động di cư tự nhiên sẽ lập thành nhóm những người có cùng quốc tịch. Thông thường, một người trong nhóm sẽ trở thành người phát ngôn chính thức của nhóm và chịu trách nhiệm giao tiếp với người sử dụng lao động hoặc thuyền trưởng. Các nhóm có thể trao đổi với nhau và thu thập thông tin quan trọng và nhạy cảm về môi trường làm việc. Người sử dụng lao động không nên can thiệp vào các hoạt động này mà nên tìm cách chủ động xác định các nhóm và người lãnh đạo thực sự của nhóm và hợp tác với họ để giải quyết các vấn đề phát sinh.

Tự do hiệp hội và gắn kết người lao động

Nếu gắn kết đúng cách, các hiệp hội và tổ chức người lao động có thể thực sự trở thành đối tác hiệu quả để người sử dụng lao động giao tiếp và tìm hiểu các mối quan tâm của người lao động đồng thời xác định và hợp lý hóa các mục tiêu chung. Thông qua việc công nhận quyền tham gia hiệp hội, tham gia công đoàn và quyền thương lượng tập thể của người lao động, người sử dụng lao động không những khuyến khích người lao động hợp tác nhằm đảm bảo điều kiện làm việc tốt hơn và an toàn hơn mà còn hình thành cơ chế truyền đạt thông tin tốt hơn cho người lao động về quyền và trách nhiệm, các chương trình đào tạo và các điều kiện khác đồng thời thu thập được thông tin tốt hơn và chính xác hơn từ người lao động về các hành vi lạm dụng có thể xảy ra, ví dụ lạm dụng trong quá trình tuyển dụng.

Thực hành tốt nhất về Thủ tục khiếu nại

Để quyết định thông qua thủ tục khiếu nại, người sử dụng lao động nên cân nhắc nhiều yếu tố khác nhau như trình độ học vấn của người lao động, khả năng sử dụng công nghệ, ngôn ngữ của người lao động, thời gian cần thiết để giải quyết từng vụ khiếu nại, cách thức phản hồi cho người lao động…Trong nhiều trường hợp, người sử dụng lao động có thể kích hoạt cơ chế khiếu nại bảo mật để thu hút mối quan tâm của người lao động đến các vấn đề cụ thể có ảnh hưởng đến toàn thể lao động. Người sử dụng lao động sẽ luôn nhận được nhiều thông tin phản hồi bằng cách thể hiện rằng mình luôn xử lý khiếu nại minh bạch và thường xuyên, thông báo cho người lao động về các bước sẽ làm tiếp theo và kết quả xử lý của từng vụ khiếu nại. Việc ẩn danh và bảo mật nên luôn là bắt buộc, nhưng kết quả xử lý khiếu nại nên được thông báo một cách minh bạch.

Các kênh khiếu nại

- Hộp thư khiếu nại,
- Số điện thoại đường dây nóng, hoặc
- Cổng thông tin hoặc nền tảng ứng dụng về khiếu nại (ví dụ các ứng dụng trực tuyến)

Nếu có rào cản ngôn ngữ, người sử dụng lao động được khuyến khích trao đổi với các đại diện nhóm để thu thập thông tin về vụ khiếu nại và tìm hiểu làm thế nào để các cơ chế khiếu nại vận hành hiệu quả hơn đối với các nhóm lao động di cư riêng biệt. (xem mục 9 Tự do hiệp hội)

- Trong buổi tập huấn làm quen với công việc, phải thông báo cho người lao động các kênh khiếu nại và cách sử dụng các kênh này
- Người sử dụng lao động phải nhấn mạnh và đảm bảo không tiết lộ danh tính của bất kỳ người khiếu nại nào và đảm bảo người lao động cũng hiểu rõ rằng họ sẽ không bị trả đũa khi tố giác sự việc.
- Người sử dụng lao động nên thường xuyên kiểm tra các kênh khiếu nại hiện có và khi có khiếu nại gửi đến thì phải lưu giữ đầy đủ và chính xác hồ sơ về vụ khiếu nại như đã tiếp nhận thế nào, xử lý và thực thi kết quả xử lý ra sao.
- Mặc dù các cơ chế khiếu nại hiệu quả là nền tảng của mối quan hệ hài hòa ở nơi làm việc, người sử dụng lao động nên ghi nhớ rằng nhận ít đơn khiếu nại không có nghĩa là không có vấn đề xảy đang ra ở nơi làm việc.
- Người sử dụng lao động nên khuyến khích người lao động thường xuyên tích cực trao đổi với cấp giám sát của mình và trao đổi giữa người lao động với nhau.

Các yếu tố tối thiểu trong chính sách Tiền lương & Phúc lợi

Khi xây dựng chính sách và thủ tục về Tiền Lương và Phúc lợi, người sử dụng lao động nên cân nhắc các yêu cầu sau:

Lưu giữ hồ sơ

Lưu giữ hồ sơ sổ sách kế toán chính xác và bảng lương đầy đủ là yếu tố quan trọng chứng tỏ người lao động được chi trả hợp lý cho công việc đã làm. Người sử dụng lao động phải có các biện pháp đảm bảo tất cả các thông tin liên quan đến tiền lương và phúc lợi được ghi nhận và lưu giữ một cách có hệ thống và đảm bảo người lao động có thể xem những thông tin này của bản thân mình bất kỳ lúc nào.

Mức lương tối thiểu và phân chia lợi nhuận

Mức lương tối thiểu phải được xem là thu nhập thấp nhất mà người lao động có thể kiếm được và phải được trả đủ bất kể nguồn thu từ thực tế đánh bắt ra sao. Nếu áp dụng chi trả tính theo phân chia lợi nhuận, chẳng hạn như chia tiền lời sau mỗi chuyến đánh bắt, chỉ được dùng cách này để thưởng thêm cho người lao động và không được cộng khoản tiền này vào khi tính toán xem đã chi trả đủ mức lương tối thiểu luật định hay chưa.

Nếu hợp đồng lao động ghi rõ mức lương cơ bản cố định, người sử dụng lao động phải chi trả mức lương này, dù có chia lợi nhuận thêm hay không.

Bảng chi tiết tiền lương

Tại thời điểm thanh toán, người lao động phải được phát bảng chi tiết tiền lương hoặc phiếu lương thể hiện tất cả các thông tin luật định. Người sử dụng lao động nên tìm hiểu kỹ yêu cầu pháp lý của các nước phái cử người lao động về vấn đề này. Tuy nhiên, Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu yêu cầu phải cung cấp cho người lao động ít nhất các thông tin sau:

- Thông tin cá nhân người lao động (Tên, chức danh công việc)
- Mức lương cơ bản của chu kỳ lương
- Thu nhập thêm hoặc tiền thưởng (ví dụ: khoản chia lợi nhuận)
- Phụ cấp
- Các khoản khấu trừ
- Lương làm thêm giờ
- Số giờ làm thêm
- Kỳ trả lương
- Ngày trả lương
- Chữ ký người lao động

Các yếu tố tối thiểu trong chính sách Tiền lương & Phúc lợi

Các khoản khấu trừ

Chỉ được phép khấu trừ, tạm ứng và cho người lao động vay khi luật pháp quốc gia của người lao động cho phép. Khi khấu trừ, phải đảm bảo người lao động hiểu rõ và đồng ý lý do bị khấu trừ. Người sử dụng lao động cần đảm bảo thông báo rõ ràng và đúng luật tất cả các thông tin liên quan cho người lao động (xem mục 3 Hợp đồng lao động và mục 13 Đào tạo và Nâng cao nhận thức cho người lao động); đảm bảo giải thích rõ tất cả các khoản khấu trừ và liệt kê đầy đủ các khoản này trong bảng chi tiết lương.

Không bao giờ được áp dụng trừ lương để ràng buộc người lao động với người sử dụng lao động hoặc ràng buộc họ vào công việc. Không được buộc người lao động rơi vào tình trạng lệ thuộc vì nợ hoặc bắt buộc phải làm việc để trả nợ. Có nhiều trường hợp người lao động cần phải trả các khoản nợ và các khoản đã giao kèo với các đơn vị cung ứng lao động ở quê nhà hoặc ở nước tiếp nhận người lao động trong thời hạn nhất định; các khoản khấu trừ là chi phí cho công tác tuyển dụng, chuẩn bị giấy tờ và cũng có thể là chi phí đi lại từ nước phái cử người lao động đến nước tiếp nhận người lao động. Những khoản khấu trừ này thường là do một số ràng buộc thể chất áp dụng ở nước phái cử người lao động.

Tạm ứng và cho vay

Người sử dụng lao động chỉ cho tạm ứng tiền lương hoặc cho vay khi luật pháp địa phương cho phép. Trong những trường hợp này, người sử dụng lao động phải đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật về quản lý các khoản tạm ứng và các khoản vay. Ngoài ra, Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu đặt ra các yêu cầu tối thiểu như sau:

- 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 có khả năng hoàn trả trong tối đa 6 tháng;
- 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 (xem mục 3 Hợp đồng lao động và mục 13 nâng cao nhận thức và đào tạo cho người lao động);
- Lãi suất không vượt quá lãi suất ngân hàng phổ biến ở thị trường địa phương tại nước phái cử người lao động;
- Các điều khoản về tạm ứng lương và hoàn trả phải được hai bên thỏa thuận trước bằng văn bản (xem mục 3 Hợp đồng lao động và mục 13 Đào tạo và Nâng cao nhận thức cho người lao động).

Thời gian và địa điểm thanh toán:

Tiền lương sẽ được trả theo thời hạn luật định nhưng không quá một tháng, theo thời hạn có lợi cho người lao động hơn. Địa điểm thanh toán phải được ghi rõ trong hợp đồng lao động, trong chính sách tiền lương và phúc lợi.

Xây dựng chính sách về Giờ làm việc

Hợp đồng lao động phải có thông tin rõ ràng về việc bố trí giờ làm việc cho người lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được. STF đã xác định giới hạn giờ làm việc hợp lý như bên dưới nhằm đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của ngư dân. Đôi khi, tàu cá có thể sắp xếp thời gian nghỉ ngơi lệch với lịch đã định nhằm đảm bảo an toàn cho tàu hoặc cho sản phẩm. Trong những trường hợp đó, việc sắp xếp lệch như thế được xem là hợp lý và phải đảm bảo sắp xếp thời gian nghỉ bù cho ngư dân ngay khi có thể.

Giờ làm việc khi tàu ra khơi hơn 3 ngày được quy định như sau (trừ phi luật hiện hành quy định nghiêm ngặt hơn):

- ít nhất 10 giờ nghỉ ngơi trong khoảng thời gian 24 giờ,
- làm trung bình 77 giờ/tuần trong cả chuyến đi,
- 10 giờ nghỉ ngơi mỗi ngày có thể giảm xuống không dưới 6 giờ trong lúc đánh bắt và chế biến cá.
- tàu cá có thể hoạt động lệch với lịch trình làm việc đã báo trước, nhưng phải có thời gian nghỉ ngơi bù.

Đối với công việc trên đất liền: 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
- nghỉ 1 ngày trong mỗi 7 ngày làm việc.

Các lý do nào cho phép thay đổi giới hạn giờ làm việc?

Cuộc sống trên tàu và trên biển có những thách thức và mối đe dọa riêng biệt. Người lao động có thể được yêu cầu làm thêm giờ trong những trường hợp sau:

- Khi có mối đe dọa tức thời đến sự an toàn của tàu,
- Khi có mối đe dọa tức thời đối với những người trên tàu,
- Khi có mối đe dọa đối với sản phẩm (ví dụ: cá đã đánh bắt),
- Khi phải hỗ trợ các tàu hoặc người khác gặp nạn.

Trong những trường hợp như vậy, phải thực hiện mọi các biện pháp cần thiết đến khi mọi thứ khôi phục lại trạng thái bình thường. Người sử dụng lao động nên quan tâm cho người lao động nghỉ bù lập tức ngay khi có thể để kịp thời hồi phục sức khoẻ.

Xây dựng Chương trình Đào Tạo và Nâng cao nhận thức người lao động vững chắc và đáng tin cậy

Khi xây dựng và thông qua chương trình đào tạo và nâng cao nhận thức cho người lao động, người sử dụng lao động ít nhất phải:

- Đảm bảo rằng tất cả các thông tin phải được truyền đạt bằng ngôn ngữ mà người lao động hiểu được
  - o Hãy ghi nhớ rằng một số người lao động có thể nói được nhiều ngôn ngữ nhưng không hẳn có thể đọc hiểu được tất cả các ngôn ngữ đó
- Trao đổi toàn bộ thông tin đã được soạn thảo chi tiết với người lao động; một số người lao động có thể không đọc chữ được, cần trao đổi bằng lời đảm bảo họ hiểu rõ mọi thông tin
- Tạo cơ hội cho người lao động đặt câu hỏi làm rõ và xác nhận họ hiểu rõ mọi thứ
- Chọn hình thức truyền đạt thông tin phù hợp với người lao động – một số thông tin có thể được thông báo trong các buổi họp ngắn; một số khác cần phải truyền đạt trong các buổi tập huấn bài bản hơn (xem phần dưới đây)

Cần thông báo nội dung gì cho người lao động trước khi bắt đầu làm việc?

- Tất cả các quyền và trách nhiệm của người lao động theo qui định của luật pháp của cả nước phái cử lẫn nước tiếp nhận người lao động cũng như mọi yêu cầu pháp lý hiện hành có liên quan đến quyền tài phán ký kết hợp đồng làm việc
- Các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động
- Các yêu cầu trong Bộ quy tắc ứng xử của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu
- Điều kiện sống, nếu có cấp nơi cư trú
- Các chính sách, quy trình và nội quy của người sử dụng lao động (bao gồm chính sách về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, hợp đồng lao động, quyền tự do đi lại của người lao động, giữ giấy tờ tuỳ thân, phí tuyển dụng, chống lạm dụng và quấy rối, không phân biệt đối xử, sức khỏe và an toàn)
- Các cơ chế khiếu nại (xem mục 10)
- Các mối nguy và yêu cầu về sức khỏe và an toàn

Hợp tác với Đơn vị cung ứng lao động

Các bước cần thực hiện khi hợp tác với đơn vị cung ứng lao động

- Ký hợp đồng dịch vụ chính thức với đơn vị cung ứng lao động
- Thông báo cho đơn vị cung ứng lao động về chính sách không thu bất kỳ khoản phí tuyển dụng ngoài luật định nào (xem mục 6 Phí tuyển dụng)
- Thông báo cho đơn vị cung ứng lao động về yêu cầu phải tôn trọng tất cả các quy định của Bộ quy tắc ứng xử và Tiêu chuẩn đánh giá của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu
- Yêu cầu đơn vị cung ứng lao động tập huấn đầy đủ cho người mới tuyển bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được về:
  - o Quy tắc ứng xử của Nhóm Công Tác Thuỷ Sản Toàn Cầu
  - o Các quyền và trách nhiệm pháp lý của người lao động
- Yêu cầu đơn vị cung ứng lao động cung cấp chi tiết đầy đủ và chính xác về điều kiện làm việc cho toàn thể người tìm việc bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được (xem mục 13 Đào tạo và Nâng cao nhận thức cho người lao động)
- Yêu cầu đơn vị cung ứng lao động lưu giữ hồ sơ đầy đủ để chứng minh việc tuân thủ các yêu cầu của STF
- Xây dựng hệ thống nội bộ định kỳ giám sát các biện pháp thực hành của đơn vị cung ứng lao động, gồm cả đến thăm trực tiếp định kỳ văn phòng của (các) đơn vị này, xem xét tài liệu và phỏng vấn nhân viên của họ, phỏng vấn người lao động được thuê thông qua đơn vị đó.

Các mục cần xác minh khi chọn đơn vị cung ứng lao động

Có	Không	Nhằm đảm bảo rằng bên thứ ba hoạt động hợp pháp
○	○	Họ có tất cả các giấy phép hoặc chứng nhận hành nghề theo luật định cho phép họ tuyển dụng người lao động ở quốc gia họ đang hoạt động hay không?
○	○	Họ có tất cả các giấy phép hoặc chứng nhận hành nghề theo luật định cho phép họ gởi người lao động ra nước ngoài làm việc hay không?
○	○	Tất cả các giấy phép và giấy chứng nhận hành nghề này có được cập nhật hay không?
○	○	Các giấy phép và giấy chứng nhận hành nghề này có được cấp bởi đúng cơ quan chuyên trách hay không?
○	○	Các nhà thầu phụ của đơn vị cung ứng lao động có tất cả các giấy phép, chứng nhận hành nghề, sự cho phép theo quy định của quốc gia, vùng hoặc khu vực nơi họ đang hoạt động hay không?
○	○	Đơn vị cung ứng lao động hoặc các nhà thầu phụ của họ có đang bị điều tra về bất kỳ vấn đề gì hay không?
○	○	Đơn vị cung ứng lao động hoặc các nhà thầu phụ của họ đã từng bị toà án triệu tập, đình chỉ hoạt động hoặc thực thi các biện pháp trừng phạt khác hay không? Nếu có, đơn vị/nhà thầu phụ này có thể chứng minh rằng các vụ việc này đã được khắc phục hoàn chỉnh hay không?
○	○	Làm rõ các loại phí, gồm cả khoản chi trả liên quan đến công tác tuyển dụng, mà đơn vị cung ứng lao động đã thu • Đơn vị cung ứng lao động đã có chính sách ' Không thu Phí' hay chưa? • Loại phí nào luật pháp cho phép thu? • Loại phí nào đơn vị cung ứng lao động cho phép thu? • Các khoản phí đã thu có được luật pháp cho phép hay không? Có bất kỳ dấu hiệu nào cho thấy đơn vị cung ứng lao động có hành vi gian lận hay không? Có bất kỳ bằng chứng hoặc bất kỳ khiếu nại nào từ những người đã được tuyển cho biết đơn vị cung ứng lao động này đã lừa dối người lao động về công việc sẽ làm hoặc tham gia vào các vụ lừa đảo việc làm hay không?

Hướng dẫn thực tiễn để triển khai các thực hành tốt về An toàn và Sức khỏe:

Người sử dụng lao động tối thiểu phải đảm bảo nơi làm việc an toàn nhất trong khả năng của mình; tàu và đơn vị điều hành tàu phải được cấp tất cả các loại giấy phép luật định; tàu phải được các cơ quan chức năng kiểm định.

Trong mọi trường hợp, người sử dụng lao động phải luôn tuân thủ các quy định hiện hành và các tiêu chuẩn ngành của địa phương liên quan đến:

- Phòng ngừa tai nạn và sự cố
- Quản lý và giảm thiểu rủi ro và mối nguy
- An toàn cháy nổ
- Các quy trình ứng phó tình huống khẩn cấp
- Đào tạo cho người lao động
- Sơ cấp cứu và tiếp cận các dịch vụ y tế
- Cung cấp và sử dụng trang thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE)
- Đào tạo người lao động về sử dụng PPE
- An toàn tất cả các thiết bị và an toàn điện
- Môi trường làm việc (bao gồm độ ồn, ánh sáng và độ thông thoáng)
- Thiết bị vệ sinh
- Tiếp cận nước uống
- Nơi chuẩn bị thức ăn sạch sẽ và hợp vệ sinh
- Sẵn sàng ứng phó tình huống khẩn cấp
- Liên lạc Tàu - Trạm bờ

Phải thực hiện các hành động sau đây cho dù yêu cầu pháp lý hiện hành và các thực hành ngành của địa phương có quy định hay không:

Phân tích rủi ro về an toàn và sức khỏe

- Người sử dụng lao động nên phân tích rủi ro về an toàn và sức khỏe kỹ càng, lấy đó làm cơ sở xây dựng chương trình an toàn và sức khỏe của đơn vị mình.
    - o Phải lưu giữ hồ sơ đánh giá và phân tích rủi ro về an toàn và sức khỏe.
    - o Đánh giá rủi ro về an toàn và sức khỏe nên xem xét mọi mặt của các công việc liên quan đến hoạt động đánh bắt cá và các rủi ro chuyên biệt khi làm việc trên tàu cá.
    - o Khi xây dựng nội dung đánh giá rủi ro, người sử dụng lao động nên khích lệ người lao động gởi ý kiến phản hồi nhằm đảm bảo bao quát đầy đủ mọi vấn đề.
    - o Người sử dụng lao động cũng nên cân nhắc đưa hoạt động bốc dỡ cá vào nội dung đánh giá rủi ro và có biện pháp giảm thiểu mọi rủi ro cho người lao động làm công việc này.

- Việc đánh giá rủi ro cần xác định đâu là các khu vực làm việc nguy hiểm và người sử dụng lao động phải đảm bảo người mang thai hoặc cho con bú, người mắc bệnh tâm thần, bệnh hô hấp hoặc chứng mãn tính về hô hấp, bệnh gan hoặc thận không được giao làm nhiệm vụ hay công việc ở những nơi này.
- Phải lưu các hồ sơ, các qui trình đã thực hiện để giảm thiểu những rủi ro đã xác định được về sức khỏe và an toàn

Phải xử lý tất cả các rủi ro đã xác định được, loại bỏ chúng hoàn toàn hoặc giảm thiểu chúng nếu không thể loại bỏ hoàn toàn được.

  - Đối với các mối nguy đã xác định được mà không thể loại bỏ được, phải gắn biển cảnh báo dễ nhìn thấy và phải cung cấp các hướng dẫn bằng văn bản về cách kiểm soát các rủi ro tiếp cận các mối nguy này cho người lao động.
  - Nếu không loại bỏ được mọi rủi ro, người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động tất cả các trang thiết bị bảo hộ cá nhân (PPE) cần thiết và phù hợp; cung cấp trang phục lao động.
  - PPE phải phù hợp với từng nhiệm vụ và rủi ro cụ thể và phải vừa vặn để người lao động tác nghiệp thuận tiện
  - Người sử dụng lao động phải đảm bảo đào tạo cách sử dụng PPE đúng cách cho người lao động và đảm bảo họ thực sự sử dụng PPE trong suốt quá trình làm việc.

- Phải ghi chép, phân tích hồ sơ về các vụ tai nạn và sự cố tai nạn suýt xảy ra; phải lưu giữ hồ sơ các hành động khắc phục
- Đánh giá rủi ro về an toàn và sức khỏe, kế hoạch khắc phục phải bao gồm hệ thống bảo trì bảo dưỡng nơi làm việc - bao quát các quy trình, đảm bảo sắp xếp nơi làm việc gọn gàng, sạch sẽ.

Bảo trì tàu cá

Phải thiết lập hệ thống bảo trì tàu cá đảm bảo tàu được bảo trì định kỳ và có hệ thống tại ụ tàu khô, ụ tàu ướt và bảo trì khẩn cấp trên biển.

- Hệ thống bảo trì tàu cá hiệu quả gồm cả các thủ tục kiểm tra trước khi tàu ra khơi để xác nhận tất cả các thiết bị quan trọng đang hoạt động ổn định và từ đó giảm nhu cầu bảo trì khẩn cấp.
- Hệ thống vệ sinh và bảo trì bảo dưỡng nơi làm việc hoàn chỉnh sẽ tăng cường đảm bảo nơi làm việc và sinh hoạt được lau dọn thường xuyên và có hệ thống, ngăn chặn sự tích tụ bụi bẩn hoặc vật liệu khác, ví dụ vật liệu dễ cháy, có thể gây nhiều nguy cơ hơn.
- Nếu có cả nam lẫn nữ làm việc trên tàu, phải bố trí nơi ở an toàn và trang thiết bị vệ sinh sạch sẽ trên tàu riêng biệt cho nam và nữ.
- Toàn thể người lao động có thể đi uống nước (sạch) bất kỳ lúc nào.

Hướng dẫn thực tiễn để triển khai các thực hành tốt về An toàn và Sức khỏe:

Chăm sóc y tế

- Trên tàu phải có trang thiết bị y tế phù hợp và đầy đủ, tương ứng với số lượng thuyền viên.
- Phải có ít nhất 1 người có chuyên môn hoặc được đào tạo về sơ cấp cứu, có kiến thức cần thiết để xử lý bất kỳ vết thương nào.

Các yêu cầu tối thiểu khác

- Giấy chứng nhận y tế - Toàn thể ngư dân và thuyền viên làm việc trên tàu hơn 3 ngày phải có giấy chứng nhận y tế mới nhất ghi rõ đủ sức khoẻ làm việc. Giấy chứng nhận y tế phải được cấp bởi cơ quan có thẩm quyền và còn hiệu lực.
- Liên lạc Tàu – Trạm bờ - Mọi tàu phải được trang bị hệ thống radio hoặc kết nối vệ tinh đang hoạt động ổn định hay phương tiện khác để liên lạc giữa tàu và trạm bờ. Nếu có thể, người sử dụng lao động cũng nên cố gắng cho người lao động sử dụng hệ thống liên lạc này và không thu phí vượt quá chi phí vận hành thực tế.
- Thiết bị cứu sinh - Tàu phải được trang bị đầy đủ Thiết bị cứu sinh cá nhân còn dùng được, đảm bảo mọi người trên tàu đều được cấp thiết bị cứu sinh cá nhân. Người sử dụng lao động nên đảm bảo thường xuyên kiểm tra số lượng và chất lượng của các thiết bị này. Người lao động nên biết cách sử dụng các thiết bị cứu sinh cá nhân và có quyền sử dụng chúng ngay khi xảy ra tình huống khẩn cấp.
- Tàu phải được trang bị đủ bè cứu sinh để đảm bảo có đủ chỗ cho toàn bộ người trên tàu di tản an toàn trong trường hợp khẩn cấp. Người lao động phải được hướng dẫn cách sử dụng bè cứu sinh đúng cách.
- Thiết bị chữa cháy – Tàu phải được trang bị thiết bị chữa cháy đầy đủ và phù hợp, đặc biệt ở nơi có nguy cơ cháy nổ cao (ví dụ: phòng máy). Người sử dụng lao động phải đảm bảo trang bị đúng loại thiết bị và người lao động phải được đào tạo sử dụng các thiết bị này đúng cách. Người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng các thiết bị này được bảo dưỡng thích hợp, thường xuyên, và được thay thế khi cần thiết.

Có thể tham khảo thêm các thông tin thực tiễn liên quan đến chăm sóc y tế trên tàu trong Hướng dẫn y tế quốc tế cho Tàu thuyền của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1.

Các nguồn thông tin bổ sung và Các thực hành tốt nhất khác

Bộ Quy Tắc STF	Các nguồn thông tin bổ sung và các thực hành tốt nhất khác
Lao động trẻ em	Xem thêm hướng dẫn và các thực hành tốt nhất trong hợp tác khắc phục việc sử dụng lao động trẻ em tại http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOPIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf
Lao động cưỡng bức	[1]https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm.
Bình đẳng tại Nơi làm việc	Nguồn bổ sung: https://betterwork.org/portfolio/global-gender-strategy/
An toàn và Sức khoẻ	Hướng dẫn y tế quốc tế cho Tàu thuyền của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1 https://www.parliament.nz/resource/en-NZ/51DBHOH_PAP68720_1/a3bce13917a069ca8b800deb29b36b4de3a4f071 https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact55
Quy định chung cho ngư dân	C188 - Công ước về làm việc trong ngành đánh bắt hải sản, 2007 (No. 188) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188