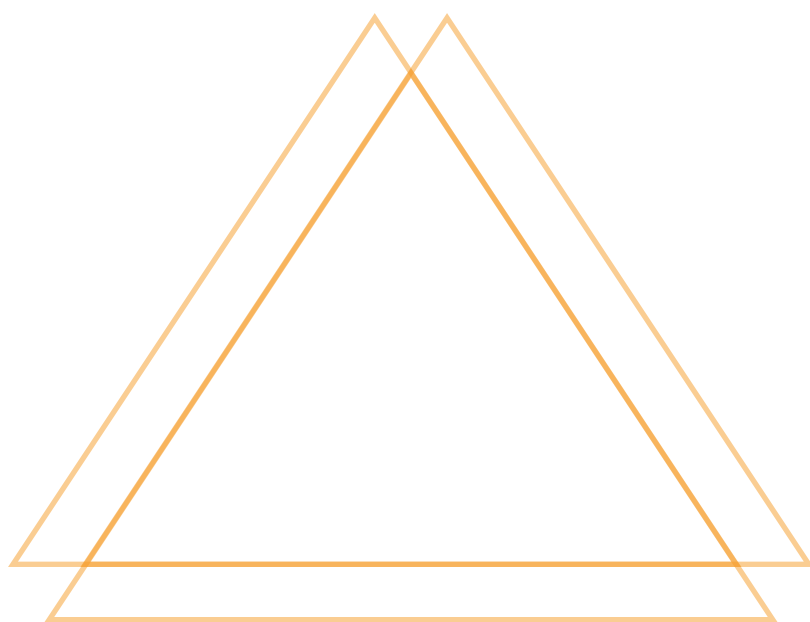




# Bộ quy tắc ứng xử

Dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam  
đưa người lao động đi làm việc  
ở nước ngoài



HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

# Bộ quy tắc ứng xử

Dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam  
đưa người lao động đi làm việc  
ở nước ngoài

---

# Lời giới thiệu

---

Tăng cường lợi ích tối đa và nâng cao chất lượng việc làm ngoài nước cho người lao động đang là mối quan tâm của nhà nước, xã hội và người dân. Trong những năm qua, các doanh nghiệp Việt Nam hoạt động cung ứng lao động cho nước ngoài đã ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc đạt được các mục tiêu này.

Để bảo đảm quyền của người lao động và người sử dụng lao động, hoạt động kinh doanh bền vững, xây dựng uy tín, thương hiệu ngày càng cao cho doanh nghiệp; để doanh nghiệp chủ động thực hiện tốt hơn các quy định của luật pháp quốc gia, tiếp cận sớm hơn và tiến tới đạt được, các tiêu chuẩn lao động quốc tế, Hiệp hội XKLD Việt Nam với sự hợp tác, hỗ trợ của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã rà soát, sửa đổi và thông qua Bộ quy tắc ứng xử của Hiệp hội Xuất khẩu Lao động dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài (CoC-VN) phiên bản cập nhật.

CoC-VN được ban hành từ năm 2010, đã trải qua 5 năm triển khai giám sát đánh giá việc thực hiện của các DN. Bộ quy tắc ứng xử 2018 được tái bản lần này là kết quả của quá trình chỉnh sửa có sự xem xét các vấn đề về giới và phù hợp với các quy tắc chuẩn mực trong các văn kiện quốc tế gần đây cũng như sự phát triển trong lĩnh vực tuyển dụng, gồm: Mục tiêu phát triển bền vững (đặc biệt là các mục tiêu 8 về việc làm bền vững và tăng trưởng kinh tế, mục tiêu 10 về giảm bất bình đẳng), sáng kiến tuyển dụng đảm bảo công bằng của ILO và Công ước về giúp việc gia đình, 2011 (số 189).

Việc áp dụng một cách tự nguyện Bộ quy tắc này sẽ đem lại lợi ích to lớn không chỉ cho sự phát triển của mỗi doanh nghiệp tham gia, mà còn giúp đảm bảo quyền lợi tối đa cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoan nghênh cam kết không ngừng mà Hiệp hội XKLD Việt Nam thực hiện nhằm nâng cao thực tiễn tuyển dụng cho lao động Việt Nam và phấn đấu để di cư công bằng mang lại lợi ích cho người lao động và người sử dụng lao động. Bộ LĐTBXH khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào quá trình giám sát đánh giá. Sáng kiến này được xây dựng với mong muốn tăng cường hiệu quả các hoạt động của doanh nghiệp, nâng cao tính chuyên nghiệp, trách nhiệm giải trình cũng như sự minh bạch trong hoạt động kinh doanh. Bộ đánh giá cao Bộ Quy tắc ứng xử được sửa đổi và coi việc đăng ký, thực hiện tốt CoC-VN là một tiêu chí quan trọng để đánh giá hoạt động của các doanh nghiệp và quan hệ của doanh nghiệp đối với người lao động, các đối tác trong và ngoài nước.

Hiệp hội XKLD Việt Nam chân thành cảm ơn Bộ LĐ-TB&XH, Cục Quản lý Lao động Ngoài nước, Văn phòng ILO khu vực châu Á Thái Bình Dương, Văn phòng ILO Việt Nam đã hợp tác, hỗ trợ trong quá trình nghiên cứu, xây dựng CoC-VN; cảm ơn sự tham gia góp ý nhiệt tình của các doanh nghiệp hoạt động cung ứng lao động Việt Nam cho nước ngoài trong quá trình soạn thảo.

Cảm ơn tổ chức ILO và UN Women đã thực hiện việc rà soát, đánh giá bộ Quy tắc ứng xử cũng như các công cụ và cơ chế giám sát đánh giá vào năm 2016 và các cán bộ từ chương trình Tam Giác khu vực ASEAN đã hợp tác hỗ trợ trong quá trình nghiên cứu, bổ sung hoàn chỉnh các khía cạnh mới của Bộ quy tắc ứng xử.

Chúng tôi hy vọng sẽ tiếp tục nhận được sự hợp tác và hỗ trợ có hiệu quả của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước, các doanh nghiệp trong quá trình triển khai thực hiện CoC-VN.

**Doãn Mậu Diệp**

Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh  
và Xã hội

**Nguyễn Lương Trào**

Chủ tịch Hiệp hội XKLD  
Việt Nam

# Mục lục

---

<b>Lời giới thiệu</b> .....	<b>2</b>
<b>Phần I: Những quy định chung</b> .....	<b>5</b>
Một số khái niệm và từ viết tắt.....	5
<b>Phần II: Nguyên tắc hoạt động</b> .....	<b>7</b>
Nhóm quy tắc 1: Tuân thủ các quy định của luật pháp .....	8
Nhóm quy tắc 2: Tiêu chuẩn kinh doanh.....	8
Nhóm quy tắc 3: Quảng cáo công việc.....	8
Nhóm quy tắc 4: Tuyển chọn .....	9
Nhóm quy tắc 5: Đào tạo.....	10
Nhóm quy tắc 6: Tổ chức cho lao động xuất cảnh .....	11
Nhóm quy tắc 7: Bảo vệ người lao động ở nước ngoài .....	12
Nhóm quy tắc 8: Ký kết các hợp đồng .....	13
Nhóm quy tắc 9: Về nước và tái hòa nhập.....	15
Nhóm quy tắc 10: Tranh chấp và cơ chế giải quyết .....	16
Nhóm quy tắc 11: Xây dựng quan hệ đối tác .....	16
Nhóm quy tắc 12: Xây dựng quan hệ đồng nghiệp giữa các doanh nghiệp Việt Nam.....	16
<b>Phần III: Nguyên tắc áp dụng</b> .....	<b>17</b>
Nguyên tắc 1: Cam kết trách nhiệm thực hiện .....	17
Nguyên tắc 2: Cơ chế thông tin, hoạt động nâng cao nhận thức và tăng cường năng lực .....	17
Nguyên tắc 3: Xử lý vi phạm.....	18
Nguyên tắc 4: Sửa đổi – bổ sung .....	18

# Phần I: Những quy định chung

---

## Bộ quy tắc ứng xử này:

- Trình bày nguyên tắc cơ bản mà các doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cần tuân thủ;
- Dựa trên các quy định của luật pháp Việt Nam, các công ước, khuyến nghị của ILO, tiêu chuẩn quốc tế khác có liên quan và thực tiễn Việt Nam;
- Không thay thế luật, áp dụng mang tính tự nguyện để hỗ trợ cho việc tuân thủ luật pháp;
- Là công cụ hỗ trợ quan trọng cho doanh nghiệp trong việc tuân thủ tốt hơn các quy định của luật pháp; và quản lý tốt hơn hoạt động của mình, phòng chống lao động cưỡng bức, buôn bán người, đặc biệt đối với lao động dễ bị tổn thương như lao động nữ.

## Một số khái niệm và từ viết tắt dùng trong Bộ Quy tắc ứng xử này:

- **Mua bán người** được hiểu là việc tuyển mộ, vận chuyển, chuyển giao, chứa chấp và nhận người nhằm mục đích bóc lột, bằng cách đe dọa, sử dụng bạo lực hay các hình thức ép buộc, bắt cóc, lừa gạt, man trá, lạm dụng quyền lực hoặc vị thế dễ bị thương tổn hay bằng việc cho hoặc nhận tiền hay lợi nhuận để đạt được sự đồng ý của một người kiểm soát đối với những người khác vì mục đích bóc lột (Nghị định thư về việc ngăn ngừa, phòng chống và trừng trị việc buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em, bổ sung công ước về chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia của Liên hiệp quốc, 2000).
- **Lao động cưỡng bức**, bao gồm mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới áp lực của sự đe dọa hoặc hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện thực hiện (Công ước về Lao động cưỡng bức năm 1930 của ILO (Công ước số 29).
- **Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài** là doanh nghiệp được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- **Hoạt động đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc** của các doanh nghiệp bao gồm hoạt động quảng bá, cung cấp thông tin, tuyển chọn, đưa đi (vận chuyển), quản lý và bảo vệ người lao động ở nước ngoài, đưa lao động trở về và hỗ trợ tái hòa nhập.

- **Hợp đồng cung ứng lao động:** là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa DN của VN với người sử dụng lao động hoặc môi giới về điều kiện, nghĩa vụ của các bên trong việc cung ứng và tiếp nhận người lao động VN đi làm việc ở nước ngoài gọi tắt là: “Hợp đồng 1”, viết tắt HĐ1.
- **Hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài** là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa DN của VN với người lao động di cư về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình tuyển dụng và bố trí việc làm cho người lao động di cư, bao gồm chi tiết các khoản phí và chi phí mà người lao động và người sử dụng lao động tại nước tiếp nhận phải trả gọi tắt là “Hợp đồng 2” viết tắt HĐ2.
- **Người lao động di cư (người lao động):** là người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân (Công ước LHQ về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di cư và các thành viên gia đình họ, 1990).
- **Hợp đồng lao động** là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa người lao động với người sử dụng lao động tại nước tiếp nhận, viết tắt là HĐLĐ.
- **Rà soát đặc biệt:** là quá trình thường quy tại doanh nghiệp nhằm xác định, ngăn ngừa, làm giảm nhẹ và tìm hiểu nguyên nhân những tác động tiêu cực tới quyền con người từ những hoạt động hoặc trực tiếp liên quan tới hoạt động, sản phẩm hay dịch vụ từ các mối quan hệ trong kinh doanh của doanh nghiệp. Quá trình này cũng bao gồm việc đánh giá tác động trên thực tế và tác động có thể xảy ra về nhân quyền, ứng phó sau khi phát hiện, giám sát việc giải quyết và thông tin về kết quả giải quyết (Những nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng đảm bảo công bằng, ILO 2017).
- **Tuyển chọn lao động** là hoạt động của doanh nghiệp xem xét, lựa chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài dựa theo các tiêu chuẩn khách quan và theo yêu cầu của chủ sử dụng để quyết định xem trong số các ứng viên ấy ai là người hội tụ đủ các tiêu chuẩn để có thể tham gia tiếp tục vào các khâu của quy trình hoạt động đưa người lao động đi làm việc nước ngoài của doanh nghiệp.
- **CoC-VN:** Bộ Quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- **DN:** Doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- **ILO:** Tổ chức Lao động Quốc tế
- **Bộ LĐ-TB&XH:** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
- **NGOs:** Các tổ chức phi chính phủ
- **VAMAS:** Hiệp hội các doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài (thường gọi Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam).

## Phần II: Nguyên tắc hoạt động

---

**Bộ quy tắc ứng xử này gồm 12 nhóm quy tắc:**

1. Tuân thủ các quy định của luật pháp
2. Tiêu chuẩn kinh doanh
3. Quảng cáo công việc
4. Tuyển chọn
5. Đào tạo
6. Tổ chức cho lao động xuất cảnh
7. Bảo vệ người lao động ở nước ngoài
8. Ký kết các hợp đồng
9. Về nước và tái hoà nhập
10. Tranh chấp và cơ chế giải quyết
11. Xây dựng quan hệ đối tác
12. Xây dựng quan hệ đồng nghiệp giữa các doanh nghiệp Việt Nam



## 1 Tuân thủ các quy định của luật pháp

- 1.1 Doanh nghiệp (DN) và toàn thể nhân viên của mình tuân thủ mọi quy định luật pháp liên quan đến hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là trong phòng và chống lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, buôn bán người, và nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên cơ sở chủng tộc, màu da, giới tính, tuổi, tôn giáo, tình trạng hôn nhân, nguồn gốc xã hội, tham gia tổ chức công đoàn hoặc hiệp hội, xu hướng tình dục. Doanh nghiệp không được ngăn cản lao động nữ có ý định đi làm việc ở nước ngoài tìm kiếm việc làm trừ trường hợp lao động nữ có nguy cơ cao và có bằng chứng bị đặc biệt phân biệt đối xử.
- 1.2 DN đóng góp vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật.

## 2 Tiêu chuẩn kinh doanh

- 2.1 Có chính sách kinh doanh rõ ràng, minh bạch, đảm bảo đạo đức nghề nghiệp và thực hiện theo các chuẩn mực chuyên nghiệp và phù hợp các quy định của luật pháp liên quan tới doanh nghiệp;
- 2.2 Có các tiêu chuẩn tối thiểu về các dịch vụ do DN cung cấp, cũng như có các tiêu chuẩn nghề nghiệp đối với nhân viên và cán bộ quản lý và có biện pháp đảm bảo việc các bên tuân thủ và thực hiện các điều khoản trong hợp đồng; thường xuyên nâng cao kiến thức, kỹ năng, trình độ và văn hóa ứng xử cho cán bộ nhân viên của DN; đồng thời tư vấn tạo điều kiện để NLĐ nâng cao kiến thức kỹ năng trong thời gian họ làm việc ở nước ngoài.
- 2.3 Đảm bảo sự minh bạch, hợp pháp, bình đẳng về giới và sự chấp thuận trên cơ sở được cung cấp đầy đủ thông tin và tự nguyện của người lao động về tất cả các loại chi phí, phí dịch vụ, phí môi giới liên quan đến đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mà doanh nghiệp thu từ người lao động;
- 2.4 Hỗ trợ người lao động khi họ gặp khó khăn hoặc rủi ro ở nước ngoài đặc biệt là người lao động thuộc nhóm dễ bị tổn thương như lao động giúp việc gia đình theo các điều khoản công bằng và quy định trong hợp đồng được ký kết giữa doanh nghiệp và người lao động;
- 2.5 Tôn trọng và thực hiện cạnh tranh công bằng, cạnh tranh bằng chất lượng dịch vụ.

## 3 Quảng cáo công việc

- 3.1 Nội dung thông tin quảng cáo, tư vấn cho người lao động để tuyển lao động đi làm việc ở nước ngoài phải đầy đủ, chính xác, trung thực

và rõ ràng. Quảng cáo cần đề cập tới việc doanh nghiệp là thành viên của VAMAS và tham gia áp dụng, tăng cường thực hiện bộ Quy tắc ứng xử, trong đó bao gồm việc giới thiệu đường dẫn trang thông tin điện tử của VAMAS cũng như tuyên bố thể hiện doanh nghiệp đẩy mạnh việc tuân thủ các quy định tối thiểu của luật pháp Việt Nam.

- 3.2 Quảng cáo cần nêu rõ yêu cầu về trình độ nghề nghiệp và điều kiện làm việc mà công việc đòi hỏi và chi phí bao gồm các khoản phí mà người lao động phải trả. Không được phân biệt đối xử đối với mọi người lao động có nhu cầu làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là phân biệt đối xử một cách trực tiếp hay gián tiếp trên cơ sở giới tính, độ tuổi, tín ngưỡng, nguồn gốc xã hội, nguồn gốc dân tộc, khuyết tật, tình trạng hôn nhân và gia đình, hay thành viên công đoàn, khuynh hướng tình dục hoặc với bất kỳ lý do nào theo quy định của luật pháp;
- 3.3 Không nói cao hơn thực tế về quyền, lợi ích, tiền lương, tiền thưởng, các chế độ khác, điều kiện ăn ở, sinh hoạt của người lao động ở nơi đến làm việc;
- 3.4 Không nói thấp hơn trách nhiệm trong công việc, những khó khăn, thách thức, mà người lao động phải đương đầu trong làm việc và sinh hoạt ở nước ngoài.

## 4 Tuyển chọn

- 4.1 DN thực hiện tuyển chọn lao động trực tiếp, không thông qua các tổ chức hoặc cá nhân không có chức năng được phép giới thiệu nguồn lao động hoặc không phải là cán bộ của doanh nghiệp;
- 4.2 Trong trường hợp cần thiết, DN có thể hợp tác với các tổ chức có chức năng tuyển chọn lao động theo quy định của pháp luật;
- 4.3 Trong trường hợp sử dụng cộng tác viên do địa phương giới thiệu, DN phải hướng dẫn, quản lý bảo đảm các cộng tác viên này thực hiện đúng quy định và doanh nghiệp chịu trách nhiệm pháp lý đối với các hoạt động của cộng tác viên cũng như những thiệt hại gây ra cho người lao động;
- 4.4 DN cam kết tuyển chọn lao động dựa trên các tiêu chuẩn khách quan và theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động nước ngoài, đảm bảo không phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính, độ tuổi, tín ngưỡng, nguồn gốc xã hội, nguồn gốc dân tộc, khuyết tật, tình trạng hôn nhân và gia đình, khuynh hướng tình dục, thành viên công đoàn hay các tổ chức khác hay bất kỳ lý do nào theo quy định của pháp luật.
- 4.5 Doanh nghiệp đảm bảo tất cả người lao động được tuyển chọn đều đủ 18 tuổi trở lên.

- 4.6 Tất cả các loại phí mà doanh nghiệp thu hoặc thu hộ từ người lao động đều cần được xác định và áp dụng theo quy định của pháp luật và sự chấp nhận tự nguyện của người lao động. Doanh nghiệp phải thông tin công khai, đầy đủ, rõ ràng các khoản phí này cho người lao động và bảo đảm người lao động nhận được giấy xác nhận của doanh nghiệp về việc đã thu các khoản phí này;
- 4.7 Doanh nghiệp không được nhận bất kỳ lợi ích gì từ người lao động để cố ý tuyển chọn người lao động không đủ tiêu chuẩn đi làm việc ở nước ngoài và đảm bảo người lao động được lựa chọn theo thứ tự nộp đơn và đáp ứng được các tiêu chuẩn về kỹ năng.
- 4.8 Ít nhất 5 ngày trước khi xuất cảnh, doanh nghiệp đảm bảo ký kết hợp đồng tuyển dụng với đầy đủ thông tin liên quan đến điều kiện làm việc, đặc điểm công việc, kể cả mức lương, việc trả lương, các khoản khấu trừ từ lương dự kiến và thời giờ làm việc. Hợp đồng phải được ký bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được và phải giải thích rõ cho người lao động trước khi ký.
- 4.9 Đảm bảo giữ bí mật các thông tin cá nhân của người tìm việc.

## 5 Đào tạo

- 5.1 DN tổ chức đào tạo hoặc bổ túc nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi xuất cảnh theo đúng yêu cầu thực hiện hợp đồng ở nước ngoài. Việc đào tạo và bổ túc nghề cần tuân thủ đúng yêu cầu của Việt Nam và nước tiếp nhận lao động bao gồm quy định về thời gian đào tạo, cơ sở vật chất cho đào tạo, điều kiện ăn ở, sinh hoạt, học tập, rèn luyện cho NLD và thời gian xuất cảnh.
- 5.2 Không lợi dụng “trung gian” đào tạo và tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài để tuyển sinh và đào tạo không có mục tiêu xác thực nhằm kiếm tiền và gây tổn phí cho người lao động;
- 5.3 Tổ chức, quản lý quá trình đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi xuất cảnh: sử dụng các phương pháp dạy và học tích cực, lấy người học làm trung tâm; bảo đảm đầy đủ nội dung và số tiết học theo chương trình khung của cơ quan quản lý nhà nước; bổ sung những thông tin thực tiễn về hợp đồng, về địa vị pháp lý và quyền của người lao động tại nước tiếp nhận; cung cấp kiến thức và kỹ năng liên quan đến vấn đề giới cho NLD bao gồm xử lý quấy rối và bạo lực tình dục, hỗ trợ sức khỏe sinh sản ở nước ngoài, các rủi ro mang tính chất đặc thù giới trong một số ngành nghề, công việc. Cung cấp cho người lao động các hướng dẫn về hỗ trợ tại nước tiếp nhận lao động trong những trường hợp khó khăn bao gồm hỗ trợ pháp lý của các cơ quan, tổ chức thuộc chính phủ, công đoàn và các tổ chức xã hội và cơ chế khiếu nại tố cáo.

- 5.4 Chia sẻ, cập nhật cho người lao động các thay đổi về chính sách, luật pháp của Việt Nam và nước tiếp nhận lao động cùng với các địa chỉ tìm hiểu thêm thông tin;
- 5.5 Không để bất kỳ người lao động nào do công ty đưa ra nước ngoài không được học tập và nhận thức đầy đủ về buôn bán người, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử và bất bình đẳng cũng như quyền lợi, trách nhiệm của người lao động, những điều lao động nên làm, cần làm để phòng tránh vi phạm và giảm thiểu rủi ro có thể xảy ra;
- 5.6 Thực hiện việc tổ chức làm bài kiểm tra cuối khóa học cho người lao động và cấp chứng chỉ Bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi xuất cảnh theo đúng quy định;
- 5.7 Thu phí phù hợp với chi phí đào tạo, theo quy định của pháp luật và được người lao động chấp thuận tự nguyện;
- 5.8 Thực hiện đúng cam kết của doanh nghiệp với người lao động về thời gian học tập, chờ đợi xuất cảnh;
- 5.9 Trong trường hợp thời gian chờ đợi kéo dài hơn so với cam kết mà không phải do lỗi của người lao động, thì người lao động sẽ không bị buộc phải đào tạo thêm và được miễn phí đào tạo nếu người lao động tự nguyện và có nhu cầu học tiếp.

## **6** Tổ chức cho lao động xuất cảnh

- 6.1 DN không tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc khi chưa đăng ký hợp đồng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật;
- 6.2 DN chỉ sử dụng những phương tiện hợp pháp và an toàn để đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- 6.3 Chỉ sử dụng các giấy tờ hợp pháp, không sử dụng các giấy tờ đi lại khác như du lịch, thăm thân, đi theo thị thực xuất nhập cảnh kinh doanh vào mục đích đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- 6.4 DN hạn chế đến mức thấp nhất chi phí đi lại mà người lao động phải trả và khoản chi phí này phải được thể hiện cụ thể bằng văn bản cùng với giấy biên nhận giao cho người lao động.
- 6.5 Trong trường hợp cần thiết, doanh nghiệp cử cán bộ tiếp đón lao động tại các điểm trung chuyển và các thông tin về cán bộ này cần được cung cấp cho người lao động, nhằm đảm bảo di chuyển an toàn.
- 6.6 Cung cấp cho người lao động trước khi xuất cảnh bản sao các giấy tờ tùy thân trong đó có hộ chiếu, hợp đồng, giấy phép lao động.

Người lao động cần được khuyến khích thường xuyên mang theo các tài liệu này. Doanh nghiệp đảm bảo quyền người lao động được giữ các giấy tờ tùy thân.

## **7 Bảo vệ người lao động ở nước ngoài**

- 7.1 DN duy trì liên hệ với NLD ở nước ngoài trong thời hạn hợp đồng để theo dõi về việc làm, điều kiện làm việc và sinh hoạt, và lưu giữ thông tin về kết quả theo dõi tối thiểu 2 lần trong 3 tháng đầu tiên; liên hệ với NLD trước khi hợp đồng lao động hết hạn để hướng dẫn NLD gia hạn hoặc kết thúc hợp đồng;
- 7.2 Các biện pháp kiểm tra, rà soát đặc biệt và giám sát thường xuyên phải được tiến hành đối với lao động nữ, đặc biệt là lao động giúp việc gia đình. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, giữ liên lạc hàng tháng với lao động giúp việc gia đình;
- 7.3 Chủ động phối hợp với đối tác bao gồm cả người sử dụng lao động và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại thực hiện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động làm việc ở nước ngoài; doanh nghiệp cần biết việc kiểm tra sức khỏe của người lao động ở nước tiếp nhận có thể dẫn đến hậu quả lao động phải về nước; doanh nghiệp cần dựa trên kết quả khám sức khỏe trước khi xuất cảnh và kiểm tra kết quả khám sức khỏe tại nước tiếp nhận để đảm bảo lao động không phải về nước một cách không cần thiết.
- 7.4 DN cần thực hiện các biện pháp rà soát đặc biệt nhằm đánh giá mức độ nguy hiểm, rủi ro, hoặc có nguy cơ bị lạm dụng, bóc lột, hoặc bị phân biệt đối xử dưới bất kỳ hình thức nào bao gồm lạm dụng tình dục, xâm hại tình dục, trừng phạt về thân thể, ép buộc về thể chất hoặc tâm lý hoặc lạm dụng lời nói tại nơi làm việc; khi phát hiện thấy nguy hiểm, rủi ro doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động và giải thích rõ chính sách, quy trình giải quyết được áp dụng. Một vài rủi ro sẽ không được chấp nhận, bao gồm nguy cơ cao bị lạm dụng tình dục hoặc bóc lột, trừng phạt thân thể hoặc ở nơi làm việc mà các biện pháp phù hợp không được áp dụng nhằm đảm bảo an toàn sức khỏe và nghề nghiệp;
- 7.5 Việc khấu trừ tiền lương của người lao động cần được thực hiện theo đúng quy định luật pháp của nước sở tại sau khi người lao động đã được giải thích rõ và tự nguyện chấp thuận;
- 7.6 Người lao động phải được tiếp cận đầy đủ tài khoản tiết kiệm bằng tên của mình mọi lúc. Doanh nghiệp phải cung cấp thông tin về lựa chọn các kênh chuyển tiền an toàn với chi phí thấp cho người lao động.

- 7.7 Doanh nghiệp cần đảm bảo rằng, người sử dụng lao động tại nước tiếp nhận không được giữ các giấy tờ cá nhân của người lao động như hộ chiếu, giấy phép lao động,... và các đồ dùng cá nhân như điện thoại cầm tay và thuốc chữa bệnh với mục đích bắt người lao động phải làm việc cho mình.
- 7.8 Trong trường hợp người lao động yêu cầu thì người sử dụng lao động tại nước tiếp nhận phải bảo quản an toàn và tạo điều kiện cho người lao động được nhận lại kịp thời các giấy tờ đó bất kỳ lúc nào khi có yêu cầu. Doanh nghiệp sẽ dừng đưa lao động tới làm việc cho người sử dụng lao động thường xuyên cản trở một cách có hệ thống việc người lao động trao đổi thông tin và lấy lại các giấy tờ.
- 7.9 Doanh nghiệp duy trì việc đăng ký đối với mọi người lao động làm việc ở nước ngoài khi họ thay đổi nơi làm việc.
- 7.10 Doanh nghiệp phối hợp với các đối tác nước ngoài, với cơ quan đại diện Việt Nam để hỗ trợ người lao động, đặc biệt là lao động nữ trong lĩnh vực sức khỏe sinh sản, quấy rối và bạo lực.
- 7.11 Xây dựng một mẫu hợp đồng cho lao động giúp việc gia đình phù hợp với các tiêu chuẩn tối thiểu của luật pháp Việt Nam, và xem xét các biện pháp bảo vệ mang tính chất quốc tế quy định trong Công ước về Lao động giúp việc gia đình (số 189); có chỗ ăn ở phù hợp, riêng tư và an toàn, ăn uống đầy đủ và các điều kiện khác, và đảm bảo có cơ chế, qui trình dễ tiếp cận để điều tra các khiếu nại, những dấu hiệu lừa gạt và nghi ngờ bị xâm hại.
- 7.12 Doanh nghiệp cần hỗ trợ kịp thời người lao động bị thương nặng hoặc tử vong. Trong trường hợp khẩn cấp, bao gồm, thiên tai, bất ổn chính trị, xung đột vũ trang, doanh nghiệp cần chủ động tiến hành các biện pháp cần thiết và phối hợp với các nhà chức trách tại Việt Nam và nước tiếp nhận lao động khi cần để đảm bảo an toàn và đưa lao động trở về khi phù hợp, đồng thời giữ thông tin liên lạc với gia đình người lao động.

## **8 Ký kết các hợp đồng**

- 8.1 Mọi người lao động đều có quyền tiếp cận việc làm một cách tự nguyện và tự do mà không chịu bất kỳ một sự đe dọa hay trừng phạt nào; và được nhận hợp đồng bằng văn bản với ngôn ngữ có thể hiểu được và các điều khoản và điều kiện của hợp đồng được giải thích rõ ràng, được gặp gỡ hoặc liên hệ với người lao động đang làm việc ở nước ngoài hoặc đã trở về từng làm cho doanh nghiệp, ngành nghề hoặc địa điểm tương tự.

8.2 DN không sử dụng các hành vi sau đây khi ký kết hợp đồng với người lao động:

- Đe dọa hoặc dùng vũ lực;
- Quấy rầy, quấy rối;
- Gian lận, lừa gạt;
- Ép buộc;
- Lạm dụng quyền lực;
- Mua chuộc người có ảnh hưởng đến người lao động về việc ký kết hợp đồng.

8.3 Nội dung về quyền lợi và các điều kiện bảo đảm cho người lao động khi làm việc ở nước ngoài trong HĐ2 mà DN ký với người lao động phải phù hợp và không thấp hơn các nội dung tương ứng trong HĐ1 và HĐLĐ; Phụ lục HĐ cần ghi rõ tiền lương hàng tháng, chế độ làm thêm giờ, các khoản khấu trừ từ lương theo quy định pháp luật của nước nhận lao động.

8.4 Đảm bảo việc thu phí của người lao động thực hiện đúng như cam kết trong hợp đồng và cung cấp đầy đủ biên lai, hóa đơn cho các khoản thu.

8.5 Việc đàm phán, khảo sát thực tế và ký kết hợp đồng cung ứng lao động (HĐ1) của DN phải bảo đảm hiệu lực cho việc ký kết HĐLĐ giữa người lao động và chủ sử dụng lao động nước ngoài và đạt được các yêu cầu tối thiểu sau:

- rõ ràng và minh bạch về công việc hoặc thay đổi công việc (nếu có);
- điều kiện làm việc, tiền lương, bao gồm số giờ trong ngày, số ngày trong tuần, các dịp nghỉ lễ, ngày phép năm, các khoản thưởng và thanh toán giờ làm thêm;
- bảo hiểm xã hội, thức ăn, chỗ nghỉ, điều kiện sinh hoạt;
- cơ chế, thủ tục giải quyết tranh chấp và bồi thường thiệt hại;
- chi phí đi lại;
- an toàn lao động, bảo vệ và giải quyết các trường hợp tai nạn, ốm đau và chết người.

Chi tiết về các loại phí và khoản đặt cọc (nếu có) của người lao động, hỗ trợ chuyển tiền, trách nhiệm thanh toán các chi phí đi lại từ Việt Nam đến nơi làm việc và ngược lại, chế độ khám chữa bệnh; trách nhiệm của chủ sử dụng lao động trong việc trả lương và phụ cấp (nếu có) đầy đủ, đúng thời hạn và cung cấp bảng lương cùng các khoản khấu trừ từ lương hàng tháng cho người lao động.

- 8.6 Cần đảm bảo hợp đồng lao động thể hiện rõ quyền và nghĩa vụ, chi tiết các khoản thu nhập và khấu trừ, và các khoản thuế, đóng bảo hiểm tại nước tiếp nhận lao động. Doanh nghiệp không chấp nhận những hợp đồng lao động có các điều khoản cấm người lao động tham gia tổ chức công đoàn và có biện pháp bảo đảm người lao động không bị phân biệt đối xử khi họ tham gia công đoàn tại nơi làm việc ở nước tiếp nhận.
- 8.7 Đảm bảo chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp; không chấm dứt HĐLĐ đột ngột, không có lý do chính đáng;
- 8.8 Hợp đồng lao động cần nhấn mạnh quyền của người lao động được tự do chấm dứt HĐLĐ bất cứ lúc nào trong những trường hợp sau:
  - a) Người sử dụng lao động sử dụng bạo lực, đe dọa, hoặc hạn chế các quyền tự do cá nhân bất hợp pháp;
  - b) Nếu người sử dụng lao động không thực hiện đúng cam kết về tiền lương và người lao động đã đề nghị can thiệp mà không sửa;
  - c) Nếu HĐLĐ được ký kết do lừa gạt, gian lận.

## 9 Về nước và tái hoà nhập

- 9.1 DN phối hợp với người sử dụng lao động và các cơ quan hữu quan ở nước ngoài và trong nước tạo điều kiện để người lao động sau khi hết hạn/chấm dứt hợp đồng được về nước, tái hoà nhập an toàn, đúng lúc, đặc biệt hỗ trợ phụ nữ khắc phục các khó khăn cũng như giải quyết các nhu cầu về kinh tế, xã hội, tâm lý mà họ có thể gặp phải do bị phân biệt, kỳ thị và bất bình đẳng giới;
- 9.2 Người lao động không phải trả các chi phí cho việc về nước nếu việc về nước không phải do lỗi của họ;
- 9.3 DN thanh lý hợp đồng với người lao động bao gồm hoàn trả các khoản ký quỹ và hỗ trợ các thủ tục cần thiết để người lao động sau khi về nước được ổn định và hợp thức cuộc sống tại địa phương nơi cư trú, thông báo với địa phương nơi người lao động cư trú trước khi xuất cảnh về việc họ về nước.
- 9.4 DN hỗ trợ người lao động tiếp cận các thông tin về việc làm và tìm được việc làm phù hợp trong thời gian sớm nhất ở Việt Nam hoặc tham gia tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tiếp theo; khuyến khích DN tư vấn, giới thiệu việc làm, đặc biệt là tham gia giới thiệu, kết nối việc làm cho lao động, tái đào tạo cho NLD trở về để giúp họ tiếp tục phát triển nghề nghiệp hoặc lập nghiệp.



## **10 Tranh chấp và cơ chế giải quyết**

- 10.1 Tranh chấp giữa người lao động và doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được giải quyết trên cơ sở hợp đồng ký giữa các bên và quy định của pháp luật Việt Nam.
- 10.2 Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động nước ngoài được giải quyết trên cơ sở thỏa thuận đã ký giữa các bên và quy định pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên, thỏa thuận quốc tế mà Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ ký với bên nước ngoài.
- 10.3 Cơ chế giải quyết tranh chấp cần đảm bảo cho lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài tiếp cận với cơ chế khiếu nại và giải quyết tranh chấp mà không sợ bị tố cáo lại hoặc đuổi việc và có được sự hỗ trợ từ cán bộ của DN, cán bộ của Đại sứ quán Việt Nam ở nước sở tại, người phiên dịch, cũng như đại diện hợp pháp của họ nói được bằng tiếng Việt. Bất kỳ cơ chế khiếu nại nào nằm ngoài hệ thống tư pháp nếu được sử dụng cần phải đảm bảo tính pháp lý, dễ tiếp cận, có thể dự đoán được kết quả, minh bạch và đảm bảo quyền.

## **11 Xây dựng quan hệ đối tác**

- 11.1 Hợp tác, chia sẻ khó khăn, hỗ trợ, tin cậy với:
  - a) Người sử dụng lao động và/ hoặc môi giới tại nước tiếp nhận;
  - b) Các địa phương, cơ sở đào tạo nghề, cơ quan quản lý nhà nước;
  - c) Người lao động và tổ chức của người lao động;
  - d) Các tổ chức của phụ nữ như Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

## **12 Xây dựng quan hệ đồng nghiệp giữa các doanh nghiệp Việt Nam**

- 12.1 Đoàn kết, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau;
- 12.2 Các doanh nghiệp cạnh tranh lành mạnh, không tranh giành hợp đồng, đối tác bằng cách tăng giá vượt giới hạn thỏa thuận, gây thiệt hại cho người lao động.

# Phần III: Nguyên tắc áp dụng

---

## 1 Cam kết trách nhiệm thực hiện

- a) Bộ quy tắc này là một bộ phận quan trọng trong chính sách cơ bản của doanh nghiệp nhằm bảo đảm cho doanh nghiệp phát triển bền vững và có thương hiệu tốt.
- b) Doanh nghiệp sẽ đảm bảo các đối tác kinh doanh của mình (người lao động, chủ sử dụng lao động nước ngoài và lãnh đạo các địa phương) nhận thức được nội dung bộ quy tắc, kết quả xếp hạng định kỳ và sẵn sàng xem xét mọi vấn đề khi áp dụng.

## 2 Cơ chế thông tin, hoạt động nâng cao nhận thức và tăng cường năng lực

- a) Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam sẽ thông tin, tuyên truyền về CoC-VN và việc xếp hạng đánh giá đến tất cả các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, các cơ quan lao động và chính quyền địa phương và dư luận xã hội. Danh sách các doanh nghiệp đăng ký áp dụng và tham gia xếp hạng và kết quả xếp hạng sẽ được VAMAS thông tin rộng rãi. VAMAS sẽ xây dựng các tài liệu để phân phát cho các Sở Lao động Thương binh và Xã hội, các Trung tâm hỗ trợ và tư vấn cho lao động đi làm việc ở nước ngoài (MRC) và các ngân hàng.
- b) VAMAS sẽ xây dựng hệ thống khen thưởng hàng năm cho các doanh nghiệp tốt nhất theo từng thị trường và lĩnh vực công việc trong đó bao gồm các mô hình tốt cho nữ lao động di cư.
- c) Doanh nghiệp cần đưa bản chứng nhận kết quả xếp hạng hàng năm trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp, treo tại trụ sở của doanh nghiệp và thông tin về xếp hạng qua nhiều kênh khác nhau.
- d) Doanh nghiệp tạo điều kiện và hỗ trợ tổ chức tập huấn cho cán bộ doanh nghiệp tuyển lao động về thực hiện CoC-VN với phòng chống lao động cưỡng bức, buôn bán người và phòng tránh đưa lao động dưới 18 tuổi ra nước ngoài làm việc.
- e) Thông báo cho người lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài, cho đối tác Việt Nam và nước ngoài về bộ CoC-VN này. Cung cấp bộ Quy tắc ứng xử bằng ngôn ngữ phù hợp cho các đối tác và bản tóm tắt dành cho người lao động.

- g) VAMAS xây dựng cơ chế nhận thông tin phản hồi từ người lao động, từ chính quyền địa phương, các tổ chức công đoàn, các tổ chức NGO, tổ chức đại diện cho phụ nữ, đối tác nước ngoài, đầu mối về bình đẳng giới tại Sở LĐTBXH/Cục QLLĐNN và từ các doanh nghiệp... về tình hình chấp hành của doanh nghiệp.
- h) VAMAS xây dựng và điều chỉnh bảng đánh giá việc thực hiện của doanh nghiệp, trong đó thể hiện rõ các vi phạm của doanh nghiệp.
- i) VAMAS thành lập Hội đồng đánh giá việc thực hiện CoC-VN của các doanh nghiệp bao gồm đại diện độc lập từ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức phụ trách nhà nước về lĩnh vực bình đẳng giới và phụ nữ.
- k) Căn cứ bảng điểm, doanh nghiệp tự chấm điểm, gửi báo cáo thực hiện hàng năm đến Hội đồng đánh giá.
- l) Dựa vào thu nhập, kiểm tra các thông tin phản hồi, đối chiếu với báo cáo của doanh nghiệp, Hội đồng đánh giá xem xét, chấm điểm thực hiện của doanh nghiệp; các thông tin từ nguồn được đề cập trong nguyên tắc 2.h ở trên sẽ được xem xét trong quá trình xếp hạng và cách thức xác định kết quả xếp hạng sẽ được công khai, minh bạch.

### **3** Xử lý vi phạm

- a) Trong trường hợp Hiệp hội phát hiện hành vi vi phạm các nguyên tắc của Bộ quy tắc ứng xử, các hình thức xử lý sau sẽ được áp dụng ngay lập tức đối với các doanh nghiệp:
  - Nhắc nhở rút kinh nghiệm với sai sót nhỏ;
  - Thông báo rộng rãi đến các đối tác nếu DN vi phạm lớn, lặp lại không sửa;
  - Đưa ra ngoài danh sách các doanh nghiệp cam kết thực hiện CoC-VN.
- b) Trong bất kỳ trường hợp nào, nếu Hiệp hội phát hiện dấu hiệu của các hành vi vi phạm mang tính chất hình sự hoặc vi phạm quy định luật pháp, các thông tin sẽ ngay lập tức được chuyển tới các cơ quan chức năng có thẩm quyền để có các biện pháp can thiệp kịp thời đối với doanh nghiệp nhằm giảm thiểu tối đa thiệt hại và bảo vệ tốt người lao động.

### **4** Sửa đổi - bổ sung

- a) CoC-VN sẽ được xem xét, sửa đổi bổ sung những nội dung hợp lý, cần thiết trong quá trình thực hiện trên cơ sở tổng kết thực tiễn và được đại đa số đại diện doanh nghiệp, cơ quan của người lao động, cơ quan quản lý nhà nước tán thành.