



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

# 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

---

Mở rộng 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 góp phần quan trọng vào sự nghiệp này.

Để bảo đảm sự phát triển bền vững, xây dựng uy tín, thương hiệu ngày càng cao cho doanh nghiệp; Để doanh nghiệp chủ động thực hiện tốt hơn luật pháp quốc gia, các tiêu chuẩn lao động quốc tế, Hiệp hội XKLD Việt Nam với sự hợp tác, hỗ trợ của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), xây dựng và ban hành Bộ quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài (CoC-VN).

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, mà còn cho cả sự nghiệp tạo mở việc làm ngoài nước cho người lao động Việt Nam. Bộ Lao động Thương binh và xã hội hoan nghênh Hiệp hội XKLD Việt Nam đã xây dựng và ban hành Bộ quy tắc ứng xử chuyên ngành này và khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng. Bộ coi việc đăng ký, thực hiện tốt CoC-VN là một tiêu chí quan trọng để xem xét đánh giá và giới thiệu doanh nghiệp với 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, Tổ chức lao động



quốc tế (ILO), Chương trình hành động phòng chống lao động cưỡng bức của ILO, các cán bộ, chuyên gia của văn phòng ILO khu vực (Ông Tim Demeyer và cô Natshu Shimokawa), Văn phòng ILO Việt Nam (Anh Nguyễn Hoàng Hà) đã hợp tác, hỗ trợ trong quá trình nghiên cứu, xây dựng CoC-VN; cảm ơn sự tham gia góp ý nhiệt tình của Tổ chức Di cư quốc tế (IOM), UNIFEM tại Việt Nam và các doanh nghiệp hoạt động cung ứng lao động Việt Nam cho nước ngoài. Chúng tôi hy vọng sẽ tiếp tục nhận được sự hợp tác và hỗ trợ có hiệu quả của Quý vị trong quá trình triển khai thực hiện CoC-VN.

**Nguyễn Thanh Hoà**

Thứ trưởng Bộ Lao động-Thương binh  
và Xã hội

**Nguyễn Lương Trào**

Chủ tịch Hiệp hội XKLD  
Việt Nam

## 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 phải 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:

- **Buôn 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 để 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.
- **Lao động cưỡng bức** là một hình thức bóc lột, bao gồm mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện thực hiện.
- **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, gọi tắt là “doanh nghiệp”, viết tắt là DN.
- **Tuyển chọn lao động** được hiểu là sự thỏa thuận của người lao động về việc làm ngoài nước; là sự cam kết về việc làm ngoài nước; là hoạt động xem xét, lựa chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài và chuẩn bị để ra đi.
- **Hợp đồng cung ứng lao động** là hợp đồng được ký kết giữa doanh nghiệp Việt Nam với đối tác nước ngoài về việc doanh nghiệp Việt Nam tuyển chọn và đáp ứng yêu

cầu sử dụng lao động Việt Nam có thời hạn của đối tác nước ngoài, gọi tắt là: “Hợp đồng 1”, viết tắt HĐ1.

- **Hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài** là hợp đồng được ký kết giữa doanh nghiệp và người lao động, theo đó doanh nghiệp thực hiện dịch vụ tìm việc và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gọi tắt là “Hợp đồng 2” viết tắt HĐ2.
- **Hợp đồng lao động** là hợp đồng được ký kết giữa người lao động với chủ sử dụng lao động nước ngoài, viết tắt là HĐLĐ.
- **CoC-VN:** Bộ Quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- **ILO:** Tổ chức lao động quốc tế.
- **MOLISA:** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
- **NGOs:** Các tổ chức phi chính phủ.
- **NLĐ:** Người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- **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

### Gồm 12 điều:

- Tuân thủ các quy định của luật pháp
- Tiêu chuẩn kinh doanh
- Quảng cáo công việc
- Tuyển chọn
- Đào tạo
- Tổ chức đưa lao động đi nước ngoài
- Bảo vệ người lao động ở nước ngoài
- Ký kết các hợp đồng
- Về nước và tái hoà nhập
- Tranh chấp và cơ chế giải quyết tranh chấp
- Xây dựng quan hệ đối tác
- Xây dựng quan hệ đồng nghiệp giữa các doanh nghiệp

## 1 Tuân thủ các quy định của luật pháp

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 và buôn bán người.

## 2 Tiêu chuẩn kinh doanh

1. Có chính sách kinh doanh rõ ràng, minh bạch;
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;
3. Đảm bảo sự minh bạch, hợp pháp và sự chấp thuận của người lao động về tất cả các loại chi phí và phí dịch vụ liên quan đến đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mà doanh nghiệp thu từ người lao động;
4. Hỗ trợ người lao động khi họ gặp khó khăn hoặc rủi ro ở nước ngoài theo các điều khoản và quy định trong hợp đồng được ký kết giữa doanh nghiệp và người lao động;
5. Tôn trọng sự cạnh tranh công bằng, cạnh tranh bằng chất lượng dịch vụ.

## 3 Quảng cáo công việc

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;
2. Quảng cáo cần nêu rõ yêu cầu về trình độ nghề nghiệp và điều kiện làm việc mà công việc đòi hỏi. Không được phân biệt đối xử đối với mọi người lao động có nhu cầu làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;
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;
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

1. DN thực hiện tuyển chọn lao động trực tiếp.
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.
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 chịu trách nhiệm vật chất trước người lao động, nếu gây hại cho họ;

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 theo quy định của luật pháp;

5. Tất cả các loại phí dịch vụ và chi phí mà doanh nghiệp thu từ người lao động đều cần được xác định và áp dụng theo quy định của pháp luật; thông tin về các loại phí dịch vụ và chi phí này cần phải công khai đầy đủ cho người lao động;

6. DN không thu phí tuyển chọn đối với người lao động;

7. DN thực hiện việc thu phí liên quan đến dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài như hộ chiếu, VISA, giấy phép lao động, chứng nhận sức khỏe, đào tạo, đi lại, kể cả vé máy bay, ... theo đúng quy định của luật pháp và sự chấp thuận tự nguyện của người lao động. Các loại phí này không được vượt quá chi phí thực tế;

8. Ít nhất 3 ngày trước khi lên đường ra nước ngoài, DN công bố đầy đủ và chi tiết bằng văn bản cho người lao động các thông tin liên quan đến điều kiện làm việc, đặc điểm công việc, kể cả mức lương, việc trả lương và thời giờ làm việc;

9. Đảm bảo giữ bí mật các thông tin cá nhân của người tìm việc.

## 5 Đào tạo

1. DN tổ chức đào tạo hoặc bổ túc nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo đúng yêu cầu thực hiện hợp đồng ở nước ngoài;

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;

3. Tổ chức, quản lý quá trình đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi xuất cảnh đầy đủ nội dung theo chương trình khung của cơ quan quản lý nhà nước; bổ sung những thông tin thực tiễn về hợp đồng, về thị trường mà người lao động đến làm việc;

4. Không để bất kỳ người lao động nào do công ty đưa ra nước ngoài không được học tập về quyền lợi, trách nhiệm, vị trí của họ, những điều họ nên làm, những vi phạm cần phòng tránh; quyền, trách nhiệm của DN; những đầu mối liên lạc người lao động cần có để liên hệ, đề nghị hỗ trợ khi cần thiết;

5. Thu phí phù hợp với chi phí đào tạo, theo quy định của pháp luật và được người lao động chấp thuận tự nguyện;

6. Thực hiện đúng thông báo của doanh nghiệp với người lao động về thời gian học tập, chờ đợi xuất cảnh;

7. Thực hiện đầy đủ cam kết của doanh nghiệp với người lao động nếu thời gian chờ đợi kéo dài do nguyên nhân khách quan.



## 6 Tổ chức cho lao động xuất cảnh

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;
2. DN chỉ sử dụng những phương tiện hợp pháp và an toàn để đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài;
3. Không sử dụng các hình thức khác như đi du lịch, thăm thân, đi theo VISA kinh doanh vào mục đích đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
4. DN hạn chế đến mức thấp nhất chi phí đi lại mà người lao động phải trả.

## 7 Bảo vệ người lao động ở nước ngoài

1. Duy trì liên lạc, nắm thông tin về người lao động ở nước ngoài;
2. Chủ động phối hợp với đối tác 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;
3. DN không cho phép bố trí lao động vào các công việc 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 tại nơi làm việc; khi phát hiện thấy nguy hiểm, rủi ro doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động;

4. Việc khấu trừ tiền lương của người lao động cần được thực hiện theo đúng quy định luật pháp của nước sở tại và được chính người lao động đồng ý bằng văn bản và phải được thông báo bằng văn bản đến người lao động;

5. Người lao động phải được tiếp cận đầy đủ và mọi lúc với tài khoản tiết kiệm của họ;

6. Người sử dụng lao động 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. Trong trường hợp người lao động yêu cầu thì người sử dụng lao động 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;

8. Duy trì việc đăng ký đối với mọi người lao động làm việc ở nước ngoài khi họ thay đổi nơi làm việc;

9. 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 khi gặp rủi ro, khó khăn.

## 8 Ký kết các hợp đồng

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;

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 hợp đồng.

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;

4. 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 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, bảo hiểm xã hội, điều kiện sinh hoạt, cơ chế khiếu kiện, bồi thường thiệt hại,...;

5. Đảm bảo chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp; không chấm dứt HĐLĐ đột ngột, không có lý do chính đáng;

6. 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

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 an toàn, thuận lợi, đặc biệt là với lao động nữ;

2. Người lao động không phải trả các chi phí cho việc về nước nếu việc về nước không phải do lỗi của họ;

3. DN hỗ trợ các thủ tục cần thiết để người lao động sau khi về nước được ổn định 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;

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;

5. DN đóng góp vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật.

## 10 Tranh chấp và cơ chế giải quyết

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;
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, thoả thuận quốc tế mà Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ ký với bên nước ngoài.
3. Cơ chế giải quyết tranh chấp cần đảm bảo cho lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài 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.

## 11 Xây dựng quan hệ đối tác

Hợp tác, chia sẻ khó khăn, hỗ trợ, tin cậy với:

- a) Đối tác nước ngoài;
- 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.

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

1. Đoàn kết, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau;
2. 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 các cam kết của họ đối với bộ quy tắc 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) Thông tin, tuyên truyền về CoC-VN 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.
- b) Thông tin rộng rãi về các doanh nghiệp đăng ký thực hiện CoC-VN;
- c) 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;
- d) Thông báo cho người lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài và cho đối tác nước ngoài về bộ CoC-VN này;

- e) VAMAS xây dựng cơ chế nhận thông tin phản hồi từ người lao động, từ chính quyền địa phương, từ các tổ chức NGOs và từ các doanh nghiệp... về tình hình chấp hành của doanh nghiệp;
- f) VAMAS xây dựng bảng điểm đánh giá việc thực hiện của doanh nghiệp;
- h) VAMAS thành lập Hội đồng đánh giá việc thực hiện CoC-VN của các doanh nghiệp;
- g) Căn cứ bảng điểm, doanh nghiệp tự chấm điểm, gửi báo cáo thực hiện hàng năm đến Hội đồng đánh giá.
- i) Dựa vào thu thập, 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.
- j) VAMAS có cơ chế động viên, khen thưởng doanh nghiệp chấp hành tốt; thông báo rộng rãi những điển hình tốt về việc áp dụng toàn bộ hay từng điều khoản trong CoC-VN.

### 3 Xử lý vi phạm

- a) Nhắc nhở rút kinh nghiệm với sai sót nhỏ;
- b) Thông báo rộng rãi đến các đối tác nếu DN vi phạm lớn, lặp lại không sửa;
- c) Đưa ra ngoài danh sách các doanh nghiệp cam kết thực hiện CoC-VN.

### 4 Sửa đổi - bổ sung

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.