

HƯỚNG DẪN TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG VÀ CÓ ĐẠO ĐỨC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG DI CƯ

Chương 1. Những quy định chung

1.1 (Nguyên tắc chung của Hướng dẫn)

Hướng dẫn tuyển dụng công bằng và có đạo đức đối với lao động di cư (sau đây gọi là “Hướng dẫn”) được xây dựng nhằm đảm bảo và thúc đẩy thực hiện hoạt động di cư lao động quốc tế một cách công bằng và có đạo đức, góp phần phát triển kinh tế của cả quốc gia phái cử và quốc gia tiếp nhận. Hướng dẫn dựa trên công nhận chung về tầm quan trọng của việc bảo đảm quyền của người lao động di cư và tối ưu hóa kỹ năng, cơ hội của họ trong bối cảnh di cư lao động quốc tế ngày càng mở rộng như hiện nay. Hướng dẫn được áp dụng cho tất cả các bên liên quan trong hoạt động di cư lao động quốc tế, bao gồm: người lao động di cư, cơ quan phái cử, cơ quan trung gian và người sử dụng lao động tại quốc gia tiếp nhận trong toàn bộ quy trình tuyển dụng. Qua đó, hướng tới một nguyên tắc chung nhằm thúc đẩy hoạt động tuyển dụng lao động di cư một cách công bằng và có đạo đức.

1.2 (Mục đích của Hướng dẫn)

Cơ quan phái cử, cơ quan trung gian và người sử dụng lao động tại quốc gia tiếp nhận, người lao động di cư và đơn tuyển dụng phải đáp ứng các điều kiện cụ thể để đạt được tiêu chí tuyển dụng công bằng và có đạo đức trong hoạt động di cư lao động quốc tế.

1.3 (Bố cục của Hướng dẫn)

Hướng dẫn này gồm “Chương 1. Những quy định chung”, “Chương 2. Hướng dẫn đối với cơ quan phái cử”, “Chương 3. Hướng dẫn đối với cơ quan trung gian”, “Chương 4. Hướng dẫn đối với người sử dụng lao động”, “Chương 5. Hướng dẫn đối với người lao động di cư” và “Chương 6. Hướng dẫn tuyển dụng”, trong đó quy định về tiêu chuẩn dành cho các bên liên quan được nêu từ Chương 2 đến Chương 5 và quy trình tuyển dụng được thực hiện bởi các bên liên quan cần đáp ứng tiêu chuẩn được đề cập trong “Chương 6. Hướng dẫn tuyển dụng”.

1.4 (Mối liên hệ với các Quy tắc khác)

- a. Hướng dẫn này tôn trọng quyền con người (với ý nghĩa là những bảo đảm mang tính phổ quát) được thể hiện trong Tuyên ngôn Nhân quyền Quốc tế; quyền con người trong các

nguyên tắc liên quan đến quyền cơ bản được quy định trong Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.

- b. Trường hợp phát sinh xung đột giữa Hướng dẫn này với các quy định về quyền con người (với ý nghĩa là những bảo đảm mang tính phổ quát), thì quy định về quyền con người có liên quan sẽ được ưu tiên áp dụng để giải quyết xung đột.
- c. Hướng dẫn này phải tôn trọng các Công ước và tiêu chuẩn lao động quốc tế được ILO thông qua và phát huy giá trị được thể hiện trong các Công ước và tiêu chuẩn lao động quốc tế đó.
- d. Nếu các điều khoản của Hướng dẫn thấp hơn tiêu chuẩn được pháp luật quy định thì ngoài quy định của Hướng dẫn, sẽ phải tuân thủ quy định pháp luật đó.
- e. Nếu tiêu chuẩn của Hướng dẫn cao hơn tiêu chuẩn theo quy định pháp luật và văn bản pháp luật đó có quy định về tiêu chuẩn tối thiểu thì ngoài việc tuân thủ theo quy định pháp luật phải tuân thủ cả các tiêu chuẩn của Hướng dẫn.

1.5 (Tổng thể quy trình di cư lao động quốc tế và phạm vi áp dụng của Hướng dẫn)

- a. Các bên liên quan phải tham khảo Hướng dẫn này trong suốt quá trình di cư lao động quốc tế từ thời điểm tuyển dụng lao động ở quốc gia phái cử, đào tạo nâng cao kỹ năng, bố trí công việc, chuẩn bị hồ sơ, hoạt động theo dõi giám sát, bảo vệ người lao động và tái hòa nhập ở quốc gia phái cử cũng như trong hoạt động tuyển dụng, tiếp nhận, đào tạo nâng cao kỹ năng, theo dõi giám sát và bảo vệ người lao động ở quốc gia tiếp nhận, đảm bảo công bằng, bình đẳng và tuân thủ pháp luật.
- b. Các bên liên quan sẽ hợp tác để đảm bảo Hướng dẫn được áp dụng trong suốt quá trình di cư lao động quốc tế.

1.6 (Mối liên hệ giữa chủ quyền quốc gia và các hành động tự nguyện)

- a. Hướng dẫn này tôn trọng chủ quyền (quyền tự quyết) của các quốc gia trong hoạt động di cư lao động quốc tế.
- b. Hướng dẫn này không đưa ra những nội dung đối lập với chủ quyền quốc gia mà là một bộ tiêu chuẩn mang tính định hướng, được đề xuất như một nỗ lực tự nguyện trong khuôn khổ các tiêu chuẩn do quốc gia đặt ra.

1.7 (Hợp tác giữa các bên liên quan)

- a. Các bên liên quan trong Hướng dẫn này xác nhận có chung mục đích và có mối quan hệ hợp tác với nhau.
- b. Các bên liên quan có trách nhiệm tích cực tham gia vào cơ chế xây dựng các mối quan hệ hợp tác.

1.8 (Tầm quan trọng của hoạt động đối thoại giữa các bên liên quan)

- a. Các bên liên quan trong Hướng dẫn này cần nhận thức được tầm quan trọng của hoạt động đối thoại.
- b. Trong trường hợp phát sinh tranh chấp hoặc tình huống bất ngờ hoặc cần tham vấn liên

quan đến việc áp dụng Hướng dẫn, các bên liên quan không từ bỏ đối thoại và cần hướng tới đạt được giải pháp thông qua đối thoại.

1.9 (Thúc đẩy chính sách quốc gia)

Các bên liên quan cần nỗ lực thực hiện các biện pháp cần thiết nhằm thúc đẩy Chính phủ của cả quốc gia phái cử và quốc gia tiếp nhận, với mục tiêu cải thiện hơn nữa hoạt động di cư lao động quốc tế.

1.10 (Giải thích từ ngữ)

a. Di cư lao động quốc tế:

Là toàn bộ quá trình vượt qua biên giới sang quốc gia khác để có được việc làm.

b. Người lao động di cư:

Là người tự nguyện rời khỏi quốc gia của mình để tìm việc làm.

c. Quốc gia phái cử:

Là quốc gia xuất cư của người lao động di cư và đồng nghĩa với khái niệm quốc gia xuất cư của người lao động.

d. Quốc gia tiếp nhận:

Là quốc gia mà người lao động di cư đến để tìm việc làm và đồng nghĩa với khái niệm quốc gia nhập cư của người lao động

e. Cơ quan phái cử tại quốc gia phái cử:

Là cơ quan cung cấp tất cả hoặc một phần chức năng tuyển dụng, nâng cao kỹ năng, bố trí công việc, chuẩn bị hồ sơ, theo dõi giám sát, bảo vệ, hỗ trợ tái hòa nhập cho người lao động di cư và là đơn vị thực hiện dịch vụ được cấp phép hoạt động theo luật pháp của quốc gia phái cử.

f. Cơ quan trung gian tại quốc gia tiếp nhận:

Là cơ quan cung cấp tất cả hoặc một phần chức năng tuyển dụng, bố trí công việc, hoàn thiện hồ sơ, nâng cao kỹ năng, giám sát, bảo vệ và hỗ trợ hòa nhập cho người lao động di cư và là đơn vị thực hiện dịch vụ được cấp phép hoạt động theo luật pháp của quốc gia tiếp nhận.

g. Người sử dụng lao động:

Là người hoặc công ty sử dụng lao động di cư ở quốc gia tiếp nhận.

h. Đơn tuyển dụng:

Là văn bản hoặc bản ghi điện tử mô tả các điều kiện tuyển dụng khi người sử dụng lao động tuyển dụng người lao động di cư.

i. Đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI:

Là đơn tuyển dụng tuân thủ các tiêu chuẩn trong Chương 6 và đã được bên thứ ba chứng nhận theo mục 6.13 (a) của Hướng dẫn.

j. Đơn tuyển dụng được chứng nhận Semi - FERI:

Là đơn tuyển dụng đã được xác nhận theo mục 6.13 (b) của Hướng dẫn

Chương 2. Hướng dẫn đối với cơ quan phái cử

2.1 (Trách nhiệm của cơ quan phái cử)

Cơ quan phái cử, được xem là đầu mối liên hệ giữa thị trường lao động của quốc gia phái cử với thị trường lao động quốc tế, đồng thời đóng vai trò không thể thiếu, cung cấp đầu mối liên hệ trước nhất khi người lao động di cư muốn kết nối với thị trường lao động quốc tế. Cơ quan phái cử có trách nhiệm thực hiện các hoạt động nghiệp vụ một cách công bằng và khách quan.

2.2 (Chức năng của cơ quan phái cử)

Cơ quan phái cử đi đảm nhiệm các chức năng sau:

- Cung cấp thông tin cho người lao động di cư
- Tuyển dụng lao động di cư
- Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động di cư
- Nâng cao khả năng ngoại ngữ cho người lao động di cư
- Cung cấp chỗ ở cho người lao động di cư
- Lựa chọn cơ quan trung gian ở quốc gia tiếp nhận
- Đảm bảo cơ hội việc làm cho người lao động ở quốc gia tiếp nhận
- Hỗ trợ người lao động trong quá trình di chuyển đến quốc gia tiếp nhận
- Theo dõi người lao động sau khi tới quốc gia tiếp nhận
- Bảo vệ người lao động trong trường hợp khẩn cấp ở quốc gia tiếp nhận
- Hỗ trợ người lao động trở về quốc gia phái cử
- Hỗ trợ tái người lao động tái hoà nhập sau khi về nước
- Các chức năng khác theo quy định của pháp luật

2.3 (Phương pháp tuyển dụng lao động)

- a. Cơ quan phái cử thực hiện các hoạt động tuyển dụng lao động bằng các phương pháp (quảng cáo, hội thảo, v.v.) theo quy định pháp luật của quốc gia phái cử.
- b. Cơ quan phái cử phải tuân thủ mọi quy định hạn chế về phương pháp tuyển dụng lao động đối với đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI do người sử dụng lao động tương ứng quy định.

2.4 (Cung cấp thông tin trong quá trình tuyển dụng)

- a. Cơ quan phái cử cần nỗ lực cung cấp thông tin chính xác trong quá trình tuyển dụng.
- b. Trường hợp tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử phải cung cấp thông tin chính xác trong quá trình tuyển dụng.
- c. Thông tin cung cấp bao gồm: các nội dung được nêu trong đơn tuyển dụng, thời gian đào tạo nghề, thời điểm phỏng vấn, thời gian thanh toán và bảng chi tiết các khoản phí phải trả cho cơ quan phái cử.

2.5 (Cách thức tuyển dụng)

- a. Trong quá trình tuyển dụng, cơ quan phái cử phải tuân thủ quy định pháp luật của quốc gia phái cử.
- b. Trường hợp tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử phải trực tiếp thực hiện việc tuyển dụng lao động, không được tuyển dụng thông qua bên thứ ba (bao gồm nhưng không giới hạn: môi giới).
- c. Trường hợp tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử có trách nhiệm cung cấp thông tin về cách thức tuyển dụng cho cơ quan trung gian và người sử dụng lao động ở quốc gia tiếp nhận.

2.6 (Những hành vi bị cấm trong hoạt động tuyển dụng)

- a. Cơ quan phái cử không được sử dụng các hình thức dụ dỗ, xúi giục trên cơ sở không công bằng về lợi ích, ép buộc, bạo lực, đe dọa hoặc sử dụng thông tin sai lệch trong quá trình tuyển dụng.
- b. Cơ quan phái cử không được phân biệt đối xử về tuổi tác, giới tính, quốc gia, chủng tộc, tôn giáo trong quá trình tuyển dụng.

2.7 (Ký kết hợp đồng)

- a. Cơ quan phái cử ký kết hợp đồng với người lao động di cư theo quy định của pháp luật. Trường hợp pháp luật không có quy định về việc này thì cần nỗ lực để ký kết hợp đồng với người lao động.
- b. Trường hợp cơ quan phái cử ký kết hợp đồng với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử phải chuẩn bị hợp đồng bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được, đồng thời phải cung cấp thông tin chính xác về nội dung hợp đồng và ký kết hợp đồng trên cơ sở nhận thức của người lao động.

- c. Trường hợp cơ quan phái cử ký kết hợp đồng với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI thì cơ quan phái cử phải gửi bản sao hợp đồng cho cơ quan trung gian.

2.8 (Đào tạo nghề)

- a. Cơ quan phái cử tiến hành đào tạo nghề trên cơ sở hợp đồng đã ký kết với người lao động di cư.
- b. Trường hợp đào tạo nghề cho người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử không được thu bất kỳ chi phí nào từ người lao động (kể cả chi phí tài liệu).

2.9 (Đào tạo ngoại ngữ)

- a. Cơ quan phái cử phải tiến hành đào tạo ngoại ngữ cho người lao động di cư trên cơ sở hợp đồng ký kết với người lao động di cư.
- b. Cơ quan phái cử phải đào tạo ngoại ngữ cho người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI và không được thu bất kỳ khoản phí nào từ người lao động (kể cả chi phí tài liệu đào tạo).

2.10 (Bố trí chỗ ở)

- a. Cơ quan phái cử có thể bố trí chỗ ở trên cơ sở hợp đồng ký kết với người lao động di cư trong thời gian người lao động chờ để chuẩn bị xuất cảnh sang quốc gia tiếp nhận.
- b. Trường hợp bố trí chỗ ở cho người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử không được thu bất kỳ khoản phí nào từ người lao động.
- c. Theo khoản b Điều này, chỗ ở do cơ quan phái cử cung cấp cho người lao động phải hợp vệ sinh và an toàn, có lối thoát hiểm khẩn cấp; t ở ở của người lao động di cư phải được bố trí với nhiệt độ nước phù hợp để tắm rửa, đủ ánh sáng, đảm bảo thoáng mát, có tủ để đồ cá nhân được bảo mật để cá nhân quản lý và đảm bảo không gian sinh hoạt riêng tư của người lao động.

2.11 (Cung cấp bữa ăn)

- a. Cơ quan phái cử có thể thực hiện việc cung cấp bữa ăn theo hợp đồng đã ký kết với người lao động di cư.
- b. Trường hợp cung cấp bữa ăn cho người lao động di cư được tuyển dụng theo Đơn tuyển dụng được Chứng nhận FERI, cơ quan phái cử không được thu bất kỳ khoản phí nào từ người lao động.
- c. Theo nội dung tại điểm trên, bữa ăn do đơn vị tuyển dụng lao động tại quốc gia phái cử cung cấp cho người lao động phải tuân thủ tiêu chuẩn CODEX.
- d. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo Đơn tuyển dụng được Chứng nhận FERI, cơ quan phái cử không được thu bất kỳ chi phí nào từ người lao động, có thể cấp trợ cấp sinh hoạt cho họ và có thể cho họ tự nấu ăn như một phần của chương trình giáo

dục hỗ trợ tự lập.

2.12 (Giới thiệu tổ chức cho vay)

- a. Cơ quan phái cử, trong trường hợp được pháp luật cho phép, có thể giới thiệu cho người lao động di cư các tổ chức cho vay vốn hoặc cung cấp dịch vụ bảo lãnh để người lao động di cư đến quốc gia tiếp nhận, với điều kiện các tổ chức cho vay đó được cấp phép để thực hiện hành vi nói trên.
- b. Cơ quan phái cử cần nỗ lực giám sát các tổ chức cho vay được giới thiệu, để đảm bảo các tổ chức này không thu phí phạt hợp đồng từ người lao động hoặc người thân của họ, không thực hiện hành vi đòi nợ bất hợp pháp, không thu những khoản chi phí vô lý hoặc có hành vi vi phạm pháp luật.
- c. Cơ quan phái cử không được thực hiện việc giới thiệu tổ chức cho vay đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI.

2.13 (Quy định về phí dịch vụ)

- a. Cơ quan phái cử có thể thu phí dịch vụ đối với người lao động di cư, cơ quan trung gian hoặc người sử dụng lao động tại quốc gia tiếp nhận, với điều kiện tuân thủ mức trần được pháp luật quy định.
- b. Cơ quan phái cử phải công khai thông tin về mức phí dịch vụ và bảng chi tiết các khoản phí trên trang thông tin điện tử của mình hoặc trên các phương tiện tương tự khác.
- c. Cơ quan phái cử không được phép thu phí dịch vụ đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI.

2.14 (Lựa chọn cơ quan trung gian)

Trong số các cơ quan trung gian đang giới thiệu các đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử phải lựa chọn những cơ quan trung gian đảm bảo được việc tuân thủ quy định pháp luật, bảo vệ quyền lợi của người lao động di cư và tối ưu hóa cơ hội phát huy năng lực của họ.

2.15 (Thực hiện hoạt động kinh doanh một cách công bằng)

- a. Cơ quan phái cử không được thực hiện kinh doanh bằng cách cung cấp lợi ích – dù là vô hình hay hữu hình - cho bất kỳ cơ quan trung gian hoặc người sử dụng lao động nào tại quốc gia tiếp nhận, chẳng hạn như tiếp đãi, tặng tiền hay các hình thức khác có liên quan đến giao dịch mà vượt quá mức hợp lý theo chuẩn mực xã hội.
- b. Cơ quan phái cử không được thực hiện kinh doanh bằng cách cung cấp lợi ích – dù là vô hình hay hữu hình cho bất kỳ cơ quan trung gian hoặc người sử dụng lao động nào tại quốc gia tiếp nhận, chẳng hạn như tiếp đãi, tặng tiền hay các hình thức khác liên quan đến giao dịch theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI.

2.16 (Cung cấp lợi ích)

- a. Kể cả sau khi đã thiết lập quan hệ giao dịch với cơ quan trung gian hoặc người sử dụng

lao động, cơ quan phái cử cũng không được cung cấp bất kỳ lợi ích nào – dù là vô hình hay hữu hình – chẳng hạn như tiếp đãi, tặng tiền hay cung cấp phiên dịch miễn phí tại nơi làm việc của người lao động di cư (việc này phải do cơ quan trung gian bố trí và chịu mọi chi phí liên quan) v.v., mà vượt quá mức hợp lý theo chuẩn mực xã hội.

- b. Kể cả sau khi đã thiết lập quan hệ giao dịch với cơ quan trung gian hoặc người sử dụng lao động liên quan đến đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử cũng không được cung cấp bất kỳ lợi ích nào – dù là vô hình hay hữu hình – chẳng hạn như tiếp đãi, tặng tiền hay cung cấp phiên dịch miễn phí tại nơi làm việc của người lao động di cư (việc này phải do cơ quan trung gian bố trí và chịu mọi chi phí liên quan), v.v..

2.17 (Cung cấp thông tin tuyển dụng cho người lao động di cư)

- a. Cơ quan phái cử cần nỗ lực cung cấp thông tin tuyển dụng một cách chính xác cho người lao động di cư.
- b. Cơ quan phái cử phải cung cấp thông tin tuyển dụng một cách chính xác cho người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, đồng thời phải tạo điều kiện để giải thích các thông tin tuyển dụng này cho từng cá nhân hoặc nhóm người lao động.

2.18 (Tôn trọng quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp của người lao động di cư)

Cơ quan phái cử cần nỗ lực trong việc tôn trọng quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp của người lao động di cư, để họ có thể lựa chọn công việc phù hợp từ các thông tin tuyển dụng.

2.19 (Cấm hành vi hạn chế quyền của người lao động di cư)

Cơ quan phái cử không được thực hiện bất kỳ hành vi nào nhằm hạn chế quyền của người lao động di cư, bao gồm quyền tự do về sinh sản và quyền tự do trong đời sống cá nhân.

2.20 (Các biện pháp nhằm tối ưu hóa năng lực của người lao động di cư)

Cơ quan phái cử cần nỗ lực đào tạo nghề và ngoại ngữ cho người lao động di cư để họ có thể phát huy tối đa năng lực và phát triển bản thân.

2.21 (Thực hiện giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh – POD)

- a. Cơ quan phái cử phải cung cấp cho người lao động di cư khóa giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh (POD) theo quy định của pháp luật, để giúp người lao động hòa nhập thuận lợi về sinh hoạt và công việc tại quốc gia tiếp nhận, cũng như đảm bảo an toàn về thể chất và tinh thần của họ, hoặc yêu cầu người lao động tham gia POD do một tổ chức được pháp luật chỉ định thực hiện. Trường hợp pháp luật không quy định, cần nỗ lực tạo cơ hội cho người lao động di cư được tham gia POD.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển chọn theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, nếu trong đơn tuyển dụng có quy định riêng về việc thực hiện PDO, cơ quan phái

cử phải thực hiện PDO theo đúng các nội dung đã được quy định trong đơn tuyển dụng.

2.22 (Hỗ trợ để người lao động di chuyển đến quốc gia tiếp nhận thuận lợi)

- a. Cơ quan phái cử cần nỗ lực hợp tác với các bên liên quan để hỗ trợ người lao động di cư di chuyển tới quốc gia tiếp nhận một cách thuận lợi.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử có trách nhiệm hợp tác với các bên liên quan để hỗ trợ người lao động di cư di chuyển tới quốc gia tiếp nhận một cách thuận lợi.

2.23 (Theo dõi người lao động sau khi tới quốc gia tiếp nhận)

- a. Cơ quan phái cử cần nỗ lực hợp tác với các bên liên quan để theo dõi điều kiện sinh hoạt và làm việc của người lao động di cư sau khi tới quốc gia tiếp nhận và hỗ trợ người lao động di cư khi cần thiết.
- b. Cơ quan phái cử phải theo dõi điều kiện sinh hoạt và làm việc của người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI và có trách nhiệm hỗ trợ người lao động di cư khi cần thiết.

2.24 (Bảo vệ người lao động sau khi tới quốc gia tiếp nhận)

- a. Cơ quan phái cử cần nỗ lực hợp tác với các bên liên quan để bảo vệ người lao động di cư gặp khó khăn và cần được bảo vệ ở quốc gia tiếp nhận.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử phải hợp tác với các bên liên quan để bảo vệ người lao động di cư gặp khó khăn và cần được bảo vệ ở quốc gia tiếp nhận.

2.25 (Nghiem cấm hành vi cưỡng chế người lao động về nước)

Cơ quan phái cử không được hợp tác với bất kỳ bên liên quan nào khác để cố đưa người lao động di cư trở về mà không có sự đồng ý xác thực của người lao động di cư.

2.26 (Tái hòa nhập xã hội thuận lợi sau khi về nước)

- a. Cơ quan phái cử cần nỗ lực hỗ trợ người lao động di cư tái hòa nhập xã hội tại quốc gia phái cử một cách thuận lợi sau khi kết thúc công việc ở quốc gia tiếp nhận.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử phải hỗ trợ để họ có thể tái hòa nhập xã hội tại quốc gia phái cử một cách thuận lợi.

2.27 (Phòng chống cưỡng bức lao động, mua bán người và xâm phạm quyền con người)

Cơ quan phái cử phải cung cấp cho nhân viên của mình những khóa đào tạo định kỳ cần thiết để ngăn ngừa hành vi cưỡng bức lao động, mua bán người và xâm phạm quyền con người.

2.28 (Tuân thủ thực chất Hướng dẫn)

Cơ quan phái cử phải tuân thủ một cách thực chất nội dung Hướng dẫn này, không được lợi dụng việc diễn giải hình thức các thuật ngữ nhằm né tránh nghĩa vụ tuân thủ.

2.29 (Nghiêm cấm các hành vi thông qua bên thứ ba)

Cơ quan phái cử không được sử dụng bên thứ ba để thực hiện bất kỳ hành vi nào không phù hợp với Hướng dẫn này.

2.30 (Cung cấp thông tin)

- a. Trước khi tuyển dụng lao động di cư thông qua đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử phải cung cấp các thông tin sau cho cơ quan trung gian và người sử dụng lao động tại quốc gia tiếp nhận:
 - Có sử dụng bên thứ ba như môi giới hay không
 - Số lượng hợp đồng đã ký kết với người lao động di cư trong hai năm gần nhất
 - Số lượng người lao động đã sang được nước ngoài
 - Chi phí trung bình cho dịch vụ được cung cấp theo hợp đồng ký kết với người lao động trong hai năm gần nhất
 - Số lượng lao động di cư bỏ trốn ở quốc gia tiếp nhận trong hai năm gần nhất
- b. Khi giới thiệu người lao động di cư cho cơ quan trung gian theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử có trách nhiệm cung cấp các thông tin sau cho cơ quan trung gian và người sử dụng lao động:
 - Cách thức tuyển dụng đối với từng lao động
 - Số tiền và bảng chi tiết các khoản mà từng người lao động phải trả cho cơ quan phái cử (trong trường hợp chi phí bằng 0, hãy ghi rõ là người lao động không phải trả chi phí)

2.31 (Tuân thủ quy định pháp luật)

Cơ quan phái cử phải thực hiện hoạt động kinh doanh theo đúng quy định pháp luật của quốc gia phái cử và quốc gia tiếp nhận.

2.32 (Công khai thông tin)

Cơ quan phái cử đăng tải các thông tin sau trên trang thông tin điện tử của mình.

- Số lượng hợp đồng đã ký với người lao động di cư trong hai năm gần nhất
- Số lượng lao động di cư đã xuất cảnh ra nước ngoài
- Số tiền và chi tiết các khoản dự kiến

2.33 (Đối với đơn tuyển dụng được chứng nhận Semi-FERI)

Đối với đơn tuyển dụng được chứng nhận Semi-FERI, cơ quan phái cử cần áp dụng các quy định liên quan đến đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI trong phạm vi có thể áp dụng tương tự, phù hợp với tính chất của từng trường hợp.

Chương 3. Hướng dẫn đối với cơ quan trung gian

3.1 (Trách nhiệm của cơ quan trung gian)

Cơ quan trung gian, được xem là đầu mối liên hệ giữa thị trường lao động của quốc gia tiếp nhận và thị trường lao động quốc tế, là cơ quan không thể thiếu, cung cấp đầu mối liên hệ trước nhất khi người lao động di cư hay cơ quan phái cử có nhu cầu kết nối với thị trường quốc gia tiếp nhận, có vai trò thiết yếu để kết nối người lao động di cư đồng thời đóng vai trò quan trọng làm trung gian cho việc ký kết hợp đồng lao động giữa người lao động di cư và người sử dụng lao động, có trách nhiệm thực hiện các hoạt động nghiệp vụ một cách công bằng và khách quan.

3.2 (Chức năng của cơ quan trung gian)

Cơ quan trung gian đảm nhiệm các chức năng sau:

- Lựa chọn cơ quan phái cử
- Cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài khác
- Kêu gọi người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài khác tham gia
- Hỗ trợ người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài khác trong việc tiếp nhận lao động di cư
- Nhận đơn tuyển dụng từ người sử dụng lao động
- Cung cấp đơn tuyển dụng cho cơ quan phái cử
- Đóng vai trò trung gian trong việc ký kết hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động di cư
- Hỗ trợ người lao động di chuyển đến quốc gia tiếp nhận
- Hỗ trợ sinh hoạt và làm việc của người lao động tại quốc gia tiếp nhận
- Theo dõi tình hình người lao động sau khi tới quốc gia tiếp nhận
- Hỗ trợ người lao động về nước
- Các chức năng khác theo quy định của pháp luật

3.3 (Lựa chọn cơ quan phái cử)

Khi bắt đầu giao dịch với cơ quan phái cử để cung cấp đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan trung gian phải lựa chọn cơ quan phái cử trên cơ sở tuân thủ quy định pháp

luật, bảo vệ quyền lợi của người lao động di cư và tối đa hóa cơ hội phát triển của họ.

3.4 (Cung cấp thông tin)

Khi lựa chọn cơ quan phái cử để cung cấp đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan trung gian có trách nhiệm cung cấp cho cơ quan phái cử và người lao động di cư những thông tin sau:

- Có sử dụng bên thứ ba như môi giới hay không
- Số lượng đơn tuyển dụng đã tiếp nhận từ người sử dụng lao động trong hai năm gần nhất
- Số lượng hợp đồng lao động đã kí kết thành công thông qua cơ quan trung gian trong số các đơn tuyển dụng đó
- Số lượng lao động di cư bỏ trốn tại quốc gia tiếp nhận trong hai năm gần nhất

3.5 (Thực hiện hoạt động kinh doanh một cách công bằng)

- a. Cơ quan trung gian không được thực hiện kinh doanh bằng cách cung cấp lợi ích - dù là vô hình hay hữu hình - cho bất kỳ cơ quan phái cử hoặc người sử dụng lao động nào, chẳng hạn như tiếp đãi, tặng tiền hay các hình thức khác có liên quan đến giao dịch mà vượt quá mức hợp lý theo chuẩn mực xã hội.
- b. Cơ quan trung gian không được thực hiện kinh doanh bằng cách cung cấp lợi ích – dù là vô hình hay hữu hình cho bất kỳ cơ quan phái cử hoặc người sử dụng lao động nào, chẳng hạn như tiếp đãi, tặng tiền hay các hình thức khác liên quan đến giao dịch theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI.

3.6 (Cho nhận lợi ích với cơ quan phái cử)

- a. Cơ quan trung gian không được yêu cầu cơ quan phái cử hoặc người sử dụng cung cấp cho mình bất kì lợi ích nào dù là vô hình hay hữu hình, chẳng hạn như tiếp đãi hay tặng tiền liên quan đến giao dịch giữa đôi bên, mà vượt quá mức hợp lý theo chuẩn mực xã hội.
- b. Cơ quan trung gian không được yêu cầu cơ quan phái cử hoặc người sử dụng cung cấp cho mình bất kì lợi ích nào – dù là vô hình hay hữu hình, chẳng hạn như tiếp đãi hay tặng tiền liên quan đến giao dịch giữa đôi theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI.

3.7 (Lựa chọn người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài khác)

- a. Cơ quan trung gian cần nỗ lực lựa chọn người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài khác từ góc độ tuân thủ pháp luật và các quy định, bảo vệ quyền của người lao động di cư và tối ưu hóa cơ hội phát huy năng lực của họ.
- b. Đối với các đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, cơ quan trung gian phải lựa chọn

người người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài khác từ góc độ tuân thủ quy định của pháp luật, bảo vệ quyền của người lao động di cư và tối ưu hóa cơ hội phát huy năng lực của họ.

3.8 (Cung cấp thông tin cho người người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài khác)

Cơ quan trung gian phải cung cấp thông tin sau cho người người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài khác có giao dịch liên quan đến đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI:

- Cơ quan phái cử tiếp nhận đơn tuyển dụng
- Có sử dụng bên thứ ba như môi giới hay không
- Số lượng đơn tuyển dụng mà cơ quan phái cử đã tiếp nhận trong hai năm gần nhất
- Số lượng hợp đồng lao động đã kí kết thành công thông qua cơ quan trung gian trong số các đơn tuyển dụng đó
- Số lượng lao động di cư bỏ trốn tại quốc gia tiếp nhận trong hai năm gần nhất

3.9 (Thu thập thông tin tuyển dụng một cách chính xác)

- a. Khi tiếp nhận đơn tuyển dụng từ người sử dụng lao động, cơ quan trung gian cần nỗ lực đảm bảo tính chính xác của thông tin tuyển dụng.
- b. Khi tiếp nhận đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, cơ quan trung gian phải đến cơ sở của người sử dụng lao động tương ứng để xác nhận rằng thông tin nêu trong đơn tuyển dụng là đúng với thực tế.

3.10 (Cải thiện điều kiện lao động và môi trường làm việc)

Cơ quan trung gian cần nỗ lực để cải thiện điều kiện lao động và môi trường làm việc của người lao động di cư.

3.11 (Cung cấp thông tin tuyển dụng)

- a. Cơ quan trung gian cần nỗ lực cung cấp cho cơ quan phái cử và người lao động di cư thông tin tuyển dụng chính xác từ người sử dụng lao động.
- b. Cơ quan trung gian có phải cung cấp chính xác các thông tin tuyển dụng trong đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI cho cơ quan phái cử và người lao động di cư.

3.12 (Thực hiện tuyển dụng công bằng)

- a. Khi lựa chọn người lao động di cư, cơ quan trung gian cần nỗ lực tránh việc đánh giá người lao động dựa trên các nội dung không liên quan đến năng lực của họ.
- b. Đối với đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, cơ quan trung gian không được lựa chọn người lao động di cư dựa trên những nội dung không liên quan đến năng lực của

họ.

3.13 (Những hành vi bị cấm trong hoạt động tuyển dụng)

Cơ quan trung gian không được phân biệt đối xử dựa trên độ tuổi, giới tính, địa phương, chủng tộc hoặc tôn giáo trong quá trình tuyển dụng lao động di cư.

3.14 (Giải thích điều kiện tuyển dụng)

- a. Cơ quan trung gian cần nỗ lực trực tiếp hoặc thông qua cơ quan phái cử tương ứng giải thích thông tin trong đơn tuyển dụng cho từng người hoặc nhóm người lao động.
- b. Cơ quan trung gian phải trực tiếp, hoặc thông qua cơ quan phái cử tương ứng, giải thích thông tin trong đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI cho từng người hoặc nhóm người lao động.
- c. Cơ quan trung gian phải trực tiếp, hoặc thông qua cơ quan phái cử tương ứng, cung cấp thông tin bằng văn bản hoặc bản ghi điện tử về đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI cho người lao động di cư.

3.15 (Sự đồng thuận của người lao động di cư)

- a. Khi ký kết hợp đồng lao động giữa người lao động di cư và người sử dụng lao động, cơ quan trung gian cần nỗ lực để đảm bảo sự đồng thuận rõ ràng của người lao động di cư, đồng thời cần xây dựng hợp đồng dưới hình thức văn bản.
- b. Trường hợp người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, cơ quan trung gian phải lập hợp đồng lao động dưới hình thức văn bản, bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu được, và bảo đảm sự đồng thuận rõ ràng của người lao động di cư.

3.16 (Cân nhắc khoảng thời gian cần thiết để người lao động di chuyển tới quốc gia tiếp nhận)

Cơ quan trung gian phải hiểu rằng, cần có thời gian để người lao động di chuyển đến quốc gia tiếp nhận, do vậy cần nỗ lực giảm bớt gánh nặng cho người lao động về chi phí ăn ở trong quá trình chuẩn bị di chuyển này.

3.17 (Hỗ trợ để người lao động di chuyển đến quốc gia tiếp nhận thuận lợi)

- a. Cơ quan trung gian cần nỗ lực hợp tác với các bên liên quan để hỗ trợ người lao động di cư di chuyển đến quốc gia tiếp nhận một cách thuận lợi.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, cơ quan phái cử có trách nhiệm hợp tác với các bên liên quan để hỗ trợ người lao động di cư di chuyển tới quốc gia tiếp nhận một cách thuận lợi.

3.18 (Hỗ trợ người lao động trong quá trình xuất nhập cảnh)

- a. Cơ quan trung gian có trách nhiệm hỗ trợ người lao động di cư trong việc di chuyển đến và rời khỏi quốc gia tiếp nhận, phù hợp với các quy định của pháp luật hiện hành. Trường

hợp pháp luật không có quy định cụ thể, cơ quan trung gian vẫn cần nỗ lực hỗ trợ người lao động trong phạm vi có thể để bảo đảm điều kiện di chuyển an toàn và thuận lợi.

- b. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo phiếu tuyển dụng đã được chứng nhận FERL, cơ quan trung gian phải đảm bảo hỗ trợ phương tiện di chuyển khi người lao động đến và rời khỏi quốc gia tiếp nhận.

3.19 (Thực hiện giáo dục định hướng sau khi nhập cảnh - PAO)

- a. Cơ quan trung gian phải trực tiếp cung cấp khoá giáo dục định hướng đối với người lao động sau khi nhập cảnh (PAO) theo quy định của pháp luật để giúp họ hòa nhập thuận lợi về sinh hoạt và công việc tại quốc gia tiếp nhận cũng như đảm bảo an toàn về thể chất và tinh thần cho người lao động, hoặc để người lao động tham gia khoá PAO do một bên thứ ba phù hợp tiến hành. Trường hợp pháp luật không quy định, cần nỗ lực cung cấp khoá PAO cho người lao động.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển chọn theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERL, nếu trong đơn tuyển dụng có quy định riêng về việc thực hiện PDO, cơ quan trung gian phải thực hiện PDO theo đúng các nội dung đã được quy định trong đơn tuyển dụng.

3.20 (Theo dõi giám sát điều kiện làm việc của người lao động)

- a. Cơ quan trung gian cần nỗ lực hợp tác với các bên liên quan để theo dõi điều kiện sinh hoạt và làm việc của người lao động di cư sau khi tới quốc gia tiếp nhận và hỗ trợ người lao động di cư khi cần thiết.
- b. Cơ quan trung gian phải theo dõi điều kiện sinh hoạt và làm việc của người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERL và có trách nhiệm hỗ trợ họ khi cần thiết.

3.21 (Bảo vệ người lao động di cư)

- a. Cơ quan trung gian phải hợp tác với các bên liên quan để bảo vệ người lao động di cư gặp khó khăn và cần được bảo vệ ở quốc gia tiếp nhận theo quy định của pháp luật. Trường hợp pháp luật không có quy định, cơ quan trung gian cần nỗ lực để thực hiện điều này.
- b. Cơ quan trung gian phải hợp tác với các bên liên quan để bảo vệ người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERL gặp khó khăn và cần được bảo vệ ở quốc gia tiếp nhận.

3.22 (Ng nghiêm cấm hành vi cưỡng chế người lao động về nước)

Các cơ quan trung gian không được hợp tác với bất kỳ bên liên quan nào khác để cố tình đưa người lao động di cư về nước mà không được sự đồng thuận của người lao động.

3.23 (Đảm bảo tính công bằng trong trường hợp xung đột lợi ích)

Cơ quan trung gian phải nỗ lực ưu tiên lợi ích của người lao động di cư trong trường hợp có

xung đột về lợi ích giữa bất kỳ bên liên quan nào khác với lợi ích của người lao động di cư.

3.24 (Không lợi dụng tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động)

Cơ quan trung gian không được lợi dụng tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động di cư để buộc họ thực hiện những hành vi trái với ý chí của mình.

3.25 (Cấm hành vi hạn chế quyền của người lao động di cư)

Cơ quan trung gian không được thực hiện bất kỳ hành vi nào nhằm hạn chế quyền của người lao động di cư, bao gồm quyền tự do về sinh sản và quyền tự do trong đời sống cá nhân.

3.26 (Cấm hành vi thu giữ giấy tờ và tài sản cá nhân của người lao động di cư)

- a. Cơ quan trung gian không được giữ hộ chiếu, giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ, tiền và các tài sản có giá khác của người lao động di cư (sau đây gọi chung là “giấy tờ và tài sản cá nhân”), trừ khi có lý do chính đáng như để tiến hành các thủ tục thay đổi hoặc gia hạn tư cách lưu trú liên quan đến người lao động.
- b. Trong trường hợp cơ quan trung gian đã giữ giấy tờ và tài sản cá nhân của người lao động di cư và người lao động di cư yêu cầu hoàn trả, thì cơ quan trung gian phải hoàn trả ngay lập tức.

3.27 (Phòng chống cưỡng bức lao động, mua bán người và xâm phạm quyền con người)

Cơ quan trung gian phải cung cấp cho nhân viên của mình các khóa đào tạo định kỳ cần thiết cho nhân viên để ngăn ngừa hành vi cưỡng bức lao động, mua bán người và xâm phạm quyền con người.

3.28 (Tuân thủ thực chất Hướng dẫn)

Cơ quan trung gian phải tuân thủ một cách thực chất nội dung Hướng dẫn này, không được lợi dụng việc diễn giải hình thức các thuật ngữ nhằm né tránh nghĩa vụ tuân thủ.

3.29 (Nghiêm cấm các hành vi thông qua bên thứ ba)

Cơ quan trung gian không được sử dụng bên thứ ba để thực hiện bất kỳ hành vi nào không phù hợp với Hướng dẫn này.

3.30 (Tuân thủ quy định pháp luật)

Cơ quan trung gian phải thực hiện các hoạt động kinh doanh theo đúng quy định pháp luật của quốc gia phát cử và quốc gia tiếp nhận.

3.31 (Công khai thông tin)

Cơ quan trung gian phải đăng tải các thông tin sau trên trang thông tin điện tử của mình:

- Số lượng đơn tuyển dụng đã tiếp nhận từ người sử dụng lao động trong hai năm gần nhất
- Số lượng hợp đồng lao động đã kí kết thành công trong số đó.

3.32 (Áp dụng tương tự trong trường hợp cơ quan trung gian và cơ quan hỗ trợ tách biệt)

Trường hợp cơ quan trung gian và cơ quan hỗ trợ (tức là cơ quan cung cấp các dịch vụ hỗ trợ nhằm giúp người lao động di cư ổn định cuộc sống và công việc tại quốc gia tiếp nhận, theo ủy thác của người sử dụng lao động) là hai tổ chức tách biệt, thì các tiêu chuẩn quy định trong Chương này cũng được áp dụng tương tự đối với cơ quan hỗ trợ.

3.33 (Đối với đơn tuyển dụng được chứng nhận Semi FERI)

Đối với đơn tuyển dụng được chứng nhận Semi-FERI, cơ quan trung gian sẽ áp dụng các quy định liên quan đến đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI trong phạm vi có thể áp dụng tương tự, phù hợp với tính chất của từng trường hợp.

Chương 4. Hướng dẫn đối với người sử dụng lao động

4.1 (Trách nhiệm của người sử dụng lao động)

Người sử dụng lao động, là một bên không thể thiếu, cung cấp điều kiện cho người lao động di cư sinh hoạt và làm việc tại quốc gia tiếp nhận, đồng thời là bên quan trọng có khả năng ảnh hưởng đến toàn bộ quá trình di cư lao động, có trách nhiệm thực hiện hoạt động sản xuất kinh doanh của mình một cách công bằng và khách quan.

4.2 (Chức năng của người sử dụng lao động)

Người sử dụng lao động đảm nhiệm các chức năng sau:

- Lựa chọn cơ quan trung gian
- Quyết định điều kiện tuyển dụng
- Cung cấp thông tin tuyển dụng cho cơ quan trung gian
- Lựa chọn và tuyển dụng lao động di cư
- Hỗ trợ người lao động di cư di chuyển qua quốc gia tiếp nhận
- Cung cấp môi trường làm việc phù hợp cho người lao động di cư
- Đảm bảo an toàn vệ sinh lao động cho người lao động di cư
- Cung cấp môi trường sống phù hợp cho người lao động di cư

- Hỗ trợ cuộc sống và việc làm của người lao động di cư
- Hỗ trợ nâng cao năng lực cho người lao động di cư
- Các chức năng khác theo quy định của pháp luật

4.3 (Trách nhiệm nắm rõ quy trình tuyển dụng)

Người sử dụng lao động cần nhận thức rằng họ có thể tác động đến toàn bộ quá trình di cư lao động quốc tế. Do đó, họ có trách nhiệm nỗ lực nắm rõ toàn bộ quy trình, từ khâu bắt đầu tuyển chọn ứng viên, tuyển dụng, cho đến khi người lao động hoàn thành hợp đồng và trở về nước phái cử.

4.4 (Lựa chọn cơ quan trung gian)

- Người sử dụng lao động cần nỗ lực lựa chọn cơ quan trung gian trên cơ sở tuân thủ quy định pháp luật, bảo vệ quyền lợi của người lao động di cư và tối ưu hóa cơ hội phát huy năng lực của họ.
- Đối với đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động phải lựa chọn cơ quan trung gian trên cơ sở tuân thủ quy định pháp luật, bảo vệ quyền lợi của người lao động di cư và tối ưu hóa cơ hội phát huy năng lực của họ.

4.5 (Lựa chọn cơ quan phái cử)

- Người sử dụng lao động cần nỗ lực lựa chọn cơ quan phái cử trên cơ sở tuân thủ quy định pháp luật, bảo vệ quyền lợi của người lao động di cư và tối ưu hóa cơ hội phát huy năng lực của họ.
- Đối với đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động phải lựa chọn cơ quan phái cử trên cơ sở tuân thủ quy định pháp luật, bảo vệ quyền lợi của người lao động di cư và tối ưu hóa cơ hội phát huy năng lực của họ.

4.6 (Cung cấp thông tin)

Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp các thông tin sau đây cho cơ quan trung gian và cơ quan phái cử thực hiện tuyển dụng đối với đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI:

- Số lượng lao động di cư được tuyển dụng trong hai năm gần nhất
- Số lượng lao động di cư về nước trước hạn so với dự kiến ban đầu

4.7 (Những yêu cầu không phù hợp)

- Người sử dụng lao động không được đưa ra các yêu cầu đối với cơ quan trung gian và cơ quan phái cử liên quan đến việc tiếp đãi hoặc cung cấp lợi ích khác vượt quá chuẩn mực xã hội thông thường, hoặc các yêu cầu giảm giá không hợp lý.
- Đối với đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động không được yêu cầu cơ quan trung gian và cơ quan phái cử tiếp đãi hoặc cung cấp lợi ích khác, cũng như không được đưa ra các yêu cầu giảm giá không hợp lý.

4.8 (Trách nhiệm chi trả các chi phí hợp lý)

- a. Người sử dụng lao động cần cố nỗ lực chi trả các chi phí hợp lý cần thiết phát sinh trong quá trình tuyển dụng trước khi người lao động di cư bắt đầu làm việc cho mình.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động chi trả bất kỳ chi phí nào phát sinh trong quá trình tuyển dụng cho đến thời điểm bắt đầu làm việc, ngoại trừ các chi phí sau:
 - Chi phí đi lại tại quốc gia phái cử

4.9 (Cấm hành vi phân biệt đối xử trong tuyển dụng)

Người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử dựa trên quốc tịch, giới tính, độ tuổi hoặc chủng tộc của người lao động trong quá trình tuyển dụng.

4.10 (Cung cấp thông tin tuyển dụng chính xác cho cơ quan trung gian)

- a. Người sử dụng lao động cần nỗ lực cung cấp thông tin việc làm chính xác cho cơ quan trung gian.
- b. Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin tuyển dụng chính xác cho cơ quan trung gian theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI.

4.11 (Cung cấp thông tin tuyển dụng chính xác cho người lao động di cư)

- a. Khi trao đổi với người lao động di cư trong quá trình tuyển dụng, người sử dụng lao động cần nỗ lực cung cấp lại thông tin tuyển dụng chính xác cho người lao động.
- b. Khi trao đổi với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động phải cung cấp lại thông tin tuyển dụng chính xác cho người lao động.

4.12 (Thoả thuận về tuyển dụng bằng văn bản)

- a. Khi tuyển dụng lao động di cư, người sử dụng lao động cần nỗ lực thông báo về việc tuyển dụng bằng văn bản hoặc bằng bản ghi điện tử.
- b. Khi tuyển dụng lao động di cư theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động phải thực hiện việc thông báo tuyển dụng bằng văn bản hoặc bằng bản ghi điện tử.

4.13 (Hiểu và cân nhắc về quá trình người lao động di chuyển đến quốc gia tiếp nhận)

Người sử dụng lao động phải hiểu rằng người lao động di cư cần thời gian và chi phí để di chuyển đến quốc gia tiếp nhận trước khi bắt đầu làm việc, và phải có sự cân nhắc phù hợp đối với hoàn cảnh đó.

4.14 (Huỷ bỏ quyết định tuyển dụng)

- a. Người sử dụng lao động chỉ được huỷ bỏ quyết định tuyển dụng đã thông báo cho người lao động di cư trong trường hợp việc huỷ bỏ đó phù hợp với quy định của pháp luật.

- b. Trường hợp việc huỷ bỏ quyết định tuyển dụng dẫn đến việc người lao động di cư phải tiến hành lại các bước chuẩn bị và phát sinh chi phí bổ sung, người sử dụng lao động cần nỗ lực chi trả các chi phí đó.
- c. Trường hợp người sử dụng lao động huỷ bỏ quyết định tuyển dụng đã thông báo cho người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động phải chi trả các chi phí bổ sung phát sinh do việc người lao động phải thực hiện lại công tác chuẩn bị.

4.15 (Hợp tác để đảm bảo việc di chuyển đến quốc gia tiếp nhận được thuận lợi)

- a. Người sử dụng lao động cần nỗ lực hợp tác với các bên liên quan để hỗ trợ người lao động di cư di chuyển thuận lợi đến quốc gia tiếp nhận.
- b. Người sử dụng lao động phải hợp tác với các bên liên quan để hỗ trợ người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI để họ có thể di chuyển thuận lợi đến quốc gia tiếp nhận.

4.16 (Cung cấp sự hỗ trợ phù hợp)

- a. Người sử dụng lao động phải tự mình, hoặc thông qua cơ quan trung gian hỗ trợ người lao động di cư trong việc di chuyển đến và rời khỏi quốc gia tiếp nhận theo quy định của pháp luật. Trường hợp pháp luật không có quy định, người sử dụng lao động vẫn cần nỗ lực hỗ trợ người lao động trong phạm vi có thể để bảo đảm điều kiện di chuyển an toàn và thuận lợi.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo phiếu tuyển dụng được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động phải tự mình, hoặc thông qua cơ quan trung gian hỗ trợ để người lao động di cư trong việc di chuyển đến và rời khỏi quốc gia tiếp nhận.

4.17 (Cung cấp môi trường làm việc phù hợp)

Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động di cư môi trường làm việc phù hợp.

4.18 (Tầm quan trọng của công tác an toàn và vệ sinh lao động)

Người sử dụng lao động phải hiểu tầm quan trọng của công tác an toàn, vệ sinh lao động để tạo môi trường làm việc đảm bảo an toàn lao động và nâng cao sức khỏe cho người lao động di cư khi làm việc.

4.19 (An toàn vệ sinh lao động khi bắt đầu làm việc)

- a. Theo quy định của pháp luật, người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động di cư chương trình đào tạo cần thiết để đảm bảo an toàn vệ sinh lao động trước khi bắt đầu công việc.
- b. Theo quy định của pháp luật, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe cho người lao động di cư trước khi bắt đầu công việc.

4.20 (Cung cấp môi trường làm việc đúng với thông tin tuyển dụng đã cung cấp)

Người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo điều kiện lao động, v.v. cho người lao động di cư đúng với điều kiện lao động, môi trường làm việc, môi trường sinh hoạt, v.v. đã được đề cập trong đơn tuyển dụng hoặc đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI.

4.21 (Thúc đẩy người lao động nâng cao tay nghề)

- a. Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động di cư hướng dẫn cần thiết để họ có thể nâng cao tay nghề theo quy định của pháp luật. Trường hợp pháp luật không quy định thì cần nỗ lực cung cấp hướng dẫn về nội dung này cho người lao động.
- b. Người sử dụng lao động cần nỗ lực khuyến khích người lao động di cư tham gia các bài kiểm tra kỹ năng công và chi trả chi phí để có thể đánh giá được trình độ của người lao động một cách khách quan.

4.22 (Đánh giá năng lực và trao cơ hội thăng tiến công bằng)

Người sử dụng lao động phải đánh giá công bằng về năng lực của người lao động di cư và có chế độ thăng chức, tăng lương tương ứng với năng lực đó.

4.23 (Cân nhắc đến tính đa dạng trong môi trường làm việc)

- a. Người sử dụng lao động cần nỗ lực thực hiện các biện pháp cần thiết để tạo điều kiện cho những người có nguồn gốc xuất thân khác nhau làm việc cùng nhau trong một môi trường.
- b. Người sử dụng lao động phải thực hiện các biện pháp cần thiết nhằm nâng cao nhận thức trong môi trường làm việc nơi có người lao động di cư, hướng tới thúc đẩy sự hiểu biết và tôn trọng đối với sự đa dạng về nguồn gốc xuất thân của người lao động.

4.24 (Cân nhắc việc tạm thời về nước của người lao động di cư)

- a. Người sử dụng lao động cần cân nhắc trong trường hợp cần thiết để cho phép người lao động di cư tạm thời về nước khi họ có nhu cầu.
- b. Đối với người lao động di cư được tuyển dụng theo đơn tuyển dụng đã được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động phải cho phép người lao động được nghỉ phép có lương để tạm thời về nước khi họ mong muốn, trừ trường hợp không thể bố trí được do yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh và phải cho phép người lao động được nghỉ phép không lương nếu họ không còn ngày nghỉ phép có lương.
- c. Nếu người sử dụng lao động không thể cho phép người lao động nghỉ phép có lương hoặc nghỉ phép không lương để tạm thời về nước vào thời điểm mà người lao động mong muốn do tình huống không thể tránh khỏi liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh được nêu ở khoản trên, thì người sử dụng lao động cần tham khảo ý kiến của người lao động và đề xuất bố trí thời gian nghỉ phép thay thế.

d. Về nguyên tắc, chi phí cho việc về nước tạm thời này sẽ do người lao động di cư gánh vác.

4.25 (Cung cấp chỗ ở phù hợp)

- a. Người sử dụng lao động phải tự mình, hoặc thông qua cơ quan trung gian, cung cấp cho người lao động di cư chỗ ở thích hợp.
- b. Theo nội dung tại khoản trên, chỗ ở do người sử dụng lao động cung cấp cho người lao động phải hợp vệ sinh an toàn, có lối thoát hiểm khẩn cấp, có nước nóng để tắm, đủ ánh sáng, đảm bảo thoáng mát, có tủ để đồ cá nhân được bảo mật để cá nhân quản lý và đảm bảo không gian sinh hoạt riêng tư của người lao động.
- c. Người sử dụng lao động có thể, với sự đồng ý của người lao động di cư, thu chi phí tiền nhà ở từ người lao động di cư trong phạm vi chi phí thực tế cần thiết để bố trí chỗ ở cho người lao động.

4.26 (Cung cấp bữa ăn)

- a. Người sử dụng lao động có thể tự mình, hoặc thông qua bên thứ ba, cung cấp bữa ăn đầy đủ cho người lao động di cư.
- b. Theo nội dung tại khoản trên, các bữa ăn mà người sử dụng lao động cung cấp cho người lao động phải tuân thủ tiêu chuẩn CODEX.
- c. Về việc cung cấp bữa ăn, người sử dụng lao động có thể, với sự đồng ý của người lao động, thu tiền ăn từ người lao động di cư trong phạm vi chi phí thực tế cần thiết cho việc cung cấp bữa ăn này.

4.27 (Cấm hành vi hạn chế quyền của người lao động di cư)

Người sử dụng lao động không được thực hiện bất kì hành vi nào nhằm hạn chế quyền của người lao động di cư, bao gồm quyền tự do về sinh sản và quyền tự do trong đời sống cá nhân.

4.28 (Cấm hành vi thu giữ giấy tờ và tài sản cá nhân của người lao động di cư)

- a. Người sử dụng lao động không được thu giữ bất kỳ giấy tờ và tài sản cá nhân nào của người lao động trừ khi có lý do chính đáng để tiến hành các thủ tục có liên quan đến người lao động như thay đổi hoặc gia hạn tư cách lưu trú.
- b. Trong trường hợp người sử dụng lao động đã giữ giấy tờ và tài sản cá nhân của người lao động di cư và người lao động di cư yêu cầu hoàn trả thì người sử dụng lao động phải hoàn trả ngay lập tức.

4.29 (Không lợi dụng tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động)

Người sử dụng lao động không được lợi dụng tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động di cư để bắt người lao động thực hiện các hành động trái với ý muốn của họ.

4.30 (Phòng chống cưỡng bức lao động, mua bán người và xâm phạm quyền con người)

Người sử dụng lao động phải cung cấp cho nhân viên của mình các khoá đào tạo định kì cần thiết để ngăn ngừa hành vi cưỡng bức lao động, mua bán người và xâm phạm quyền con người.

4.31 (Tuân thủ thực chất Hướng dẫn)

Về cơ bản, người sử dụng lao động phải tuân thủ một cách thực chất nội dung Hướng dẫn này, không được lợi dụng việc diễn giải hình thức các thuật ngữ nhằm né tránh nghĩa vụ tuân thủ.

4.32 (Ng nghiêm cấm các hành vi thông qua bên thứ ba)

Người sử dụng lao động không được sử dụng bên thứ ba để thực hiện bất kỳ hành vi nào không phù hợp với Hướng dẫn này.

4.33 (Tuân thủ quy định pháp luật)

Người sử dụng lao động phải thực hiện các hoạt động kinh doanh theo đúng quy định pháp luật của quốc gia phái cử và quốc gia tiếp nhận.

4.34 (Công khai thông tin)

Người sử dụng lao động phải đăng tải các thông tin sau trên trang thông tin điện tử của mình:

- Số lượng lao động di cư đã được tuyển dụng trong hai năm gần nhất
- Số lượng lao động di cư trở về nước sớm hơn dự kiến ban đầu

4.35 (Đối với đơn tuyển dụng được chứng nhận Semi - FERI)

Đối với đơn tuyển dụng được chứng nhận Semi-FERI, người sử dụng lao động áp dụng các quy định liên quan đến đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI trong phạm vi có thể áp dụng tương tự, phù hợp với tính chất của từng trường hợp.

Chương 5. Hướng dẫn đối với người lao động di cư

5.1 (Quyền của người lao động di cư)

Người lao động di cư có đầy đủ quyền con người (với ý nghĩa là những bảo đảm mang tính phổ quát) được thể hiện trong Tuyên ngôn Nhân quyền Quốc tế và trong các nguyên tắc liên quan đến quyền cơ bản trong Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) - quy định về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, công nhận quyền lao động của người lao

động di cư cũng được đảm bảo ở quốc gia phái cử và quốc gia tiếp nhận cũng như trong toàn bộ quá trình di cư lao động quốc tế.

5.2 (Trách nhiệm của người lao động di cư)

Người lao động di cư cần ý thức được bản thân là một bên liên quan trong hoạt động di cư lao động quốc tế, là chủ thể không thể thiếu trong việc hình thành hoạt động này, và cần nỗ lực thúc đẩy quá trình di cư lao động quốc tế một cách công bằng.

5.3 (Ứng tuyển thông qua các kênh tuyển dụng hợp pháp, công bằng và có đạo đức)

a. Người lao động di cư phải ứng tuyển thông qua các kênh tuyển dụng hợp pháp, công bằng và có đạo đức.

b. Người lao động di cư không được ứng tuyển thông qua bên thứ ba như người môi giới.

5.4 (Việc cung cấp tiền bạc và các lợi ích khác trong quá trình tuyển dụng)

Người lao động di cư không được đáp ứng yêu cầu cung cấp tiền bạc hoặc các lợi ích khác trong quá trình tuyển dụng.

5.5 (Nỗ lực phát triển bản thân)

Người lao động di cư cần nỗ lực tận dụng tối đa cơ hội lao động di cư để phát triển bản thân.

5.6 (Hiểu biết về quá trình di cư quốc tế)

Người lao động di cư phải hiểu rằng việc di cư quốc tế cần phải có thời gian, chi phí và nỗ lực chuẩn bị để thực hiện một cách có kế hoạch.

5.7 (Hiểu biết về đa dạng văn hoá)

Người lao động di cư phải hiểu rằng họ đang sinh hoạt và làm việc trong môi trường với đặc điểm đa dạng về văn hóa và cần nỗ lực để sớm thích nghi với sự đa dạng này.

5.8 (Hiểu về người chịu chi phí)

Người lao động di cư cần hiểu rằng có người đã chịu trách nhiệm chi trả một phần chi phí qua đó giúp giảm bớt gánh nặng chi phí cho họ.

5.9 (Hợp tác trong xây dựng cơ chế)

Người lao động di cư cần hợp tác, trong phạm vi mà họ mong muốn, vào việc xây dựng cơ chế nhằm thiết lập một hệ thống di cư lao động quốc tế công bằng.

5.10 (Tuân thủ quy định pháp luật)

Người lao động di cư phải tuân thủ quy định pháp luật trong quá trình di cư cũng như sau khi tới quốc gia tiếp nhận.

5.11 (Hợp tác trong việc cung cấp thông tin và điều tra khảo sát)

a. Người lao động di cư phải hợp tác trong việc cung cấp thông tin và điều tra khảo sát do các bên liên quan thực hiện, trong phạm vi không xâm phạm quyền riêng tư và thông tin mật của họ.

b. Việc điều tra khảo sát có thể bao gồm cả các nội dung như con đường tuyển dụng mà người lao động trải qua cũng như chi phí mà họ đã phải chi trả.

5.12 (Không bị đối xử bất lợi)

Người lao động di cư không bị đối xử bất lợi kể cả trong trường hợp họ không tuân thủ Hướng dẫn này.

Chương 6. Hướng dẫn tuyển dụng

6.1 (Về các bên liên quan)

Chỉ những cơ quan phái cử, cơ quan trung gian và người sử dụng lao động phù hợp với Hướng dẫn này mới được phép xử lý các đơn tuyển dụng đáp ứng tiêu chuẩn của Hướng dẫn.

6.2. (Lập đơn tuyển dụng)

Người sử dụng lao động phải lập đơn tuyển dụng bằng văn bản hoặc bằng bản ghi điện tử để có thể lưu trữ lại dưới dạng hồ sơ.

6.3. (Tính chính xác của thông tin tuyển dụng)

Người sử dụng lao động phải bảo đảm tính chính xác khi lập đơn tuyển dụng.

6.4. (Ghi rõ các nội dung mà pháp luật quy định)

Người sử dụng lao động phải ghi rõ những nội dung cần thiết theo quy định của pháp luật.

6.5. (Tiêu chuẩn đối với công việc đảm nhiệm)

Người sử dụng lao động phải xác nhận rằng công việc được tuyển dụng là phù hợp và không bị cấm theo quy định pháp luật.

6.6. (Tiêu chuẩn đối với nơi làm việc)

Người sử dụng lao động phải xác nhận rằng cơ sở nơi công việc được thực hiện đã bảo đảm

an toàn lao động và phù hợp để thực hiện công việc một cách hợp lý.

6.7. (Xem xét việc về nước tạm thời)

Trường hợp người sử dụng lao động có thực hiện một số xem xét, cân nhắc nhất định liên quan đến việc người lao động di cư tạm thời về nước, nội dung đó phải được ghi rõ trong đơn tuyển dụng.

6.8 (Tiêu chuẩn về nơi ở được cung cấp)

Người sử dụng lao động phải nêu rõ tiêu chuẩn về nơi ở cung cấp cho người lao động di cư.

6.9. (Đào tạo nghề trước khi nhập cảnh)

Người sử dụng lao động phải nêu rõ tiêu chuẩn về yêu cầu đào tạo nghề trước khi nhập cảnh đối với người lao động di cư.

6.10. (Đào tạo ngoại ngữ trước khi nhập cảnh)

Người sử dụng lao động phải nêu rõ tiêu chuẩn về yêu cầu đào tạo ngoại ngữ trước khi nhập cảnh đối với người lao động di cư.

6.11 (Chi phí tuyển dụng)

Đối với việc tuyển dụng lao động di cư theo đơn tuyển dụng được chứng nhận FERI, người sử dụng lao động phải chi trả mọi chi phí liên quan đến việc người lao động di cư được tuyển dụng vào làm việc (bao gồm toàn bộ chi phí phát sinh kể từ thời điểm người lao động ký hợp đồng với cơ quan phái cử cho đến khi người lao động bắt đầu làm việc cho người sử dụng lao động), và phải nêu rõ điều khoản này trong đơn tuyển dụng.

6.12 (Công khai đầu mối tiếp nhận tư vấn và khiếu nại trong đơn tuyển dụng)

Trong quá trình tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động phải đề cập rõ về nơi tư vấn và hỗ trợ mà người lao động di cư có thể liên hệ ở quốc gia phái cử trong quá trình tuyển dụng và đề cập rõ trong đơn tuyển dụng về cách thức để người lao động có thể khiếu nại.

6.13. (Chứng nhận đơn tuyển dụng đạt chuẩn)

- a. Người sử dụng lao động có thể xin chứng nhận rằng nội dung đơn tuyển dụng phù hợp với hướng dẫn này.
- b. Trong trường hợp đơn tuyển dụng không phù hợp với mục 6.11 của Hướng dẫn này, người sử dụng lao động vẫn có thể xin xác nhận rằng đơn tuyển dụng phù hợp với các nội dung còn lại của Hướng dẫn. Cụ thể, trong trường hợp người lao động di cư phải gánh chịu một phần các loại phí hoặc chi phí được quy định trong các điều 2.8b, 2.9b,

2.10b, 2.11b, 2.13c, và 4.8b – vốn theo Hướng dẫn này không được yêu cầu người lao động chi trả – thì miễn là các phần còn lại của đơn tuyển dụng tuân thủ đúng Hướng dẫn, đơn tuyển dụng đó vẫn có thể được xác nhận là phù hợp.
