



Tổ chức  
Lao động  
Quốc tế



# TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH PHÒNG NGỪA LAO ĐỘNG TRẺ EM TRONG CHUỖI CUNG ỨNG THỦY SẢN



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG



Đây là ấn phẩm truy cập mở được phân phối theo Giấy phép Quốc tế Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Người dùng có thể sử dụng lại, chia sẻ, điều chỉnh và viết lại dựa trên tác phẩm gốc, theo chi tiết trong Giấy phép. ILO phải được ghi nhận là chủ sở hữu của tác phẩm gốc. Người dùng không được phép sử dụng biểu tượng của ILO trong công việc của mình.

**Trích dẫn** – Ấn phẩm này cần được trích dẫn như sau: *ILO và VASEP, Tài liệu hướng dẫn thực hành phòng ngừa lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng thủy sản, Hà Nội: Tổ chức Lao động Quốc tế, 2022.*

**Bản dịch** – Bản dịch của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Bản dịch này không phải là bản dịch của Văn phòng Lao động Quốc tế (ILO) và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm về tính chính xác của bản dịch này.*

**Bản điều chỉnh phù hợp với điều kiện địa phương** – Bản điều chỉnh của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản điều chỉnh của tác phẩm gốc của Văn phòng Lao động Quốc tế (ILO). Trách nhiệm đối với các quan điểm và ý kiến được thể hiện trong bản điều chỉnh chỉ thuộc về (các) tác giả của bản điều chỉnh và không được ILO phê chuẩn.*

Các câu hỏi về quyền và cấp phép xin gửi về Nhà xuất bản ILO (Quyền và Cấp phép), CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ hoặc qua email [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN

**9789220365953 (print)**

**9789220365960 (web PDF)**

---

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên Hợp Quốc, và cách trình bày tài liệu trong ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Các ý kiến đưa ra trong các bài báo, nghiên cứu, và các tài liệu khác có tên tác giả thuộc trách nhiệm của các tác giả, và ILO không chứng thực cho những ý kiến được đưa ra trong ấn phẩm.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó, và việc không được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó.

Truy cập trang web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) để có thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO.

---

Sản phẩm này được thực hiện từ nguồn hỗ trợ Bộ Lao động Hoa Kỳ tài trợ theo Thỏa thuận Hợp tác số IL-26682-14-75-K-11. Một trăm phần trăm tổng chi phí Dự án do chính phủ Hoa Kỳ tài trợ với tổng số tiền là 10 triệu đô la. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hay các chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, cũng như việc đề cập đến thương hiệu, sản phẩm thương mại hay tổ chức nào không có nghĩa bao hàm sự chứng thực của Chính phủ Hoa Kỳ.

---

# MỤC LỤC

---

## Danh mục các chữ viết tắt

### Lời nói đầu

### Phần 1: Lao động trẻ em - Định nghĩa và cách xác định

- 1.1. Thế nào là LĐTE?
- 1.2. Tại sao cần phòng ngừa và xoá bỏ LĐTE
- 1.3. Cách xác định LĐTE

### Phần 2: Hướng dẫn thực hành phòng ngừa LĐTE trong DN và chuỗi cung ứng thủy sản

- 2.1. Lợi ích khi xây dựng và thực hiện các chính sách, biện pháp phòng ngừa, xoá bỏ LĐTE
- 2.2. Vai trò và trách nhiệm của DN trong việc phòng ngừa và xoá bỏ LĐTE trong chuỗi cung ứng thủy sản
- 2.3. Hướng dẫn thực hành phòng ngừa LĐTE trong DN và chuỗi cung ứng

### Phần 3: Hướng dẫn khắc phục, xử lý có trách nhiệm khi phát hiện LĐTE trong DN và chuỗi cung ứng thủy sản

- 3.1. Hướng dẫn xử lý khi nghi ngờ có LĐTE
- 3.2. Hướng dẫn khắc phục, xử lý có trách nhiệm khi phát hiện LĐTE
- 3.3. Một số quy trình mẫu về khắc phục, xử lý có trách nhiệm khi có LĐTE

## PHỤ LỤC

---

**Phụ lục 1:** Danh mục nghề, công việc NNĐHNNH và nghề, công việc đặc biệt NNĐHNNH trong lĩnh vực thủy sản

**Phụ lục 2A:** Bảng kiểm tra giám sát rút gọn việc thực hiện phòng ngừa LĐTE và ATVSLĐ tại DN/CSSXKD

**Phụ lục 2B:** Bảng kiểm tra giám sát đầy đủ các thực hành quản lý và sử dụng lao động của DN/CSSXKD

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

---

LĐTE	Lao động trẻ em
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NLĐ	Người lao động
NLĐCTN	Người lao động chưa thành niên
DN	Doanh nghiệp
CSSXKD	Cơ sở sản xuất kinh doanh
NCC	Nhà cung cấp
BLLĐ	Bộ luật Lao động
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
ATVSLĐ	An toàn, vệ sinh lao động
NNĐHNH	Nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm
TNXH	Trách nhiệm xã hội
ILO	International Labour Organization (Tổ chức Lao động Quốc tế)
BLĐTBXH	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

## LỜI NÓI ĐẦU

---

Việt Nam là quốc gia đầu tiên tại Châu Á và thứ hai trên thế giới phê chuẩn Công ước Quốc tế về Quyền Trẻ em của Liên Hợp Quốc năm 1990.

Việt Nam cũng là một trong những nước phê chuẩn các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế số 182 (năm 1999) về Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và số 138 (năm 1973) về Độ tuổi tối thiểu.

Chính phủ Việt Nam đã và đang cam kết thực hiện các biện pháp để giải quyết lao động trẻ em thông qua việc xây dựng hệ thống luật pháp, chính sách và hỗ trợ thể chế để thực hiện. Hiến pháp Việt Nam năm 2013 đã quy định rõ về vấn đề LĐTE "*Nghiêm cấm xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động và những hành vi khác vi phạm quyền trẻ em*"; Luật Trẻ em năm 2016, Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 cũng quy định rõ về việc này.

Trong xu hướng hội nhập toàn cầu ngày càng sâu rộng thì việc đáp ứng các tiêu chuẩn và cam kết quốc tế về lao động, đặc biệt là các vấn đề về xóa bỏ lao động trẻ em càng được quan tâm mạnh mẽ. Trong đó đòi hỏi sự tham gia và kết hợp nhiều bộ phận, thành phần trong xã hội để đưa các chính sách, cam kết đến các chủ thể và thúc đẩy áp dụng thực hiện hiệu quả.

Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam (VASEP) với vai trò kết nối, tuyên truyền và khuyến khích cộng đồng doanh nghiệp thủy sản Việt Nam tuân thủ các chính sách pháp luật, công ước quốc tế, cam kết quốc tế cũng như đáp ứng các yêu cầu quy định thị trường, nhà nhập khẩu, khách hàng, tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội,

tiêu chuẩn bền vững... qua đó thúc đẩy nâng cao năng lực cạnh tranh doanh nghiệp, góp phần xây dựng thể chế và chính sách phù hợp, mở rộng cơ hội hội nhập quốc tế.

Mục tiêu xây dựng tài liệu nhằm giúp ích cho các doanh nghiệp, đơn vị trong chuỗi cung ứng thủy sản cập nhật và nâng cao kiến thức về lao động trẻ em và biện pháp phòng ngừa, xóa bỏ lao động trẻ em; khuyến khích và thúc đẩy việc tự chủ động xây dựng các hành động cụ thể, phù hợp về phòng ngừa lao động trẻ em tại doanh nghiệp thông qua các hướng dẫn cụ thể; giúp nâng cao trách nhiệm xã hội, đạo đức kinh doanh và xây dựng quan hệ lao động hài hòa và ổn định.

Chúng tôi hy vọng rằng, *Tài liệu hướng dẫn thực hành phòng ngừa lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng thủy sản* sẽ là tài liệu tham chiếu chính được sử dụng tại các doanh nghiệp và đơn vị trong chuỗi cung ứng thủy sản trong vấn đề thực hành tốt các biện pháp phòng ngừa và xóa bỏ lao động trẻ em. Qua đó, tuân thủ chính sách và cam kết, nâng cao năng lực cạnh tranh, nâng cao vị thế và uy tín của sản phẩm thủy sản Việt Nam trên thị trường quốc tế.

Hiệp hội VASEP, Trung tâm Đào tạo và Xúc tiến Thương mại VASEP (VASEP.PRO) đơn vị trực tiếp thực hiện xin trân trọng cảm ơn sự tài trợ của dự án Hỗ trợ kỹ thuật nâng cao năng lực quốc gia phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em tại Việt Nam (ENHANCE), Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các góp ý xây dựng của các đơn vị và chuyên gia từ Vụ Khai thác thủy sản, Tổng cục Thủy sản, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các chuyên gia thủy sản, chuyên gia tư vấn (ông Trần Xuân Quang) và các doanh nghiệp, đơn vị trong chuỗi cung ứng thủy sản đã đóng góp xây dựng và hoàn thiện tài liệu.

*“ Tài liệu này được thực hiện từ nguồn hỗ trợ của Bộ Lao động Hoa Kỳ tài trợ theo Thỏa thuận Hợp tác số IL-26682-14-75-K-11. Một trăm phần trăm tổng chi phí Dự án do Chính phủ Hoa Kỳ tài trợ với tổng số tiền là 10 triệu đô la. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hay các chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, cũng như việc đề cập đến thương hiệu, sản phẩm thương mại hay tổ chức nào không có nghĩa bao hàm sự chứng thực của Chính phủ Hoa Kỳ”*



# PHẦN 1

LAO ĐỘNG TRẺ EM -

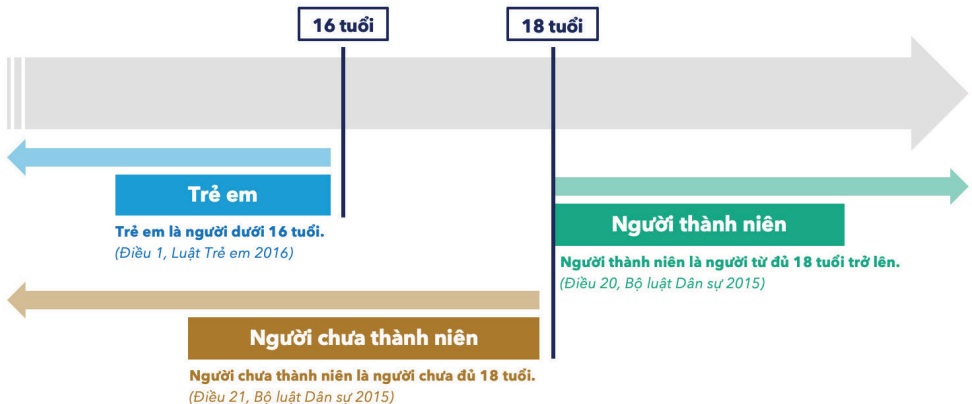
ĐỊNH NGHĨA VÀ CÁCH XÁC ĐỊNH

## 1.1. Thế nào là LĐTE?

Để hiểu được định nghĩa về “Lao động trẻ em”, doanh nghiệp và NSDLĐ cần nắm được các khái niệm về “trẻ em” và “người chưa thành niên” theo pháp luật quốc tế và Việt Nam:

Pháp luật quốc tế	Pháp luật Việt Nam
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Trẻ em:</b> Là bất kỳ người nào <b>dưới 18 tuổi</b>, trừ trường hợp pháp luật quốc gia quy định tuổi thành niên sớm hơn.</li> </ul> <p>(Điều 1, Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em, 1989)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Thuật ngữ “<b>trẻ em</b>” áp dụng cho tất cả những người <b>dưới 18 tuổi</b>.</li> </ul> <p>(Điều 2, Công ước số 182 của ILO về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Trẻ em:</b> Là người <b>dưới 16 tuổi</b>.</li> </ul> <p>(Điều 1, Luật Trẻ em, 2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Người chưa thành niên:</b> là người <b>chưa đủ 18 tuổi</b>.</li> </ul> <p>(Khoản 1, Điều 21, Bộ luật Dân sự, 2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Người lao động chưa thành niên:</b> Là người lao động <b>dưới 18 tuổi</b>.</li> </ul> <p>(Khoản 1, Điều 143, Bộ luật Lao động năm 2019)</p>

Các quy định về độ tuổi có thể tóm lược theo biểu đồ phía dưới:



Hình 1: Các quy định về độ tuổi

Thuật ngữ “Lao động trẻ em” đã được luật pháp quốc tế định nghĩa rõ ràng, tuy nhiên, luật pháp Việt Nam lại chưa có định nghĩa chính thức về LĐTE mà chỉ có một số quy định có liên quan đến trẻ em và người chưa thành niên như sau:

Pháp luật quốc tế	Pháp luật Việt Nam
<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Lao động trẻ em” là công việc khiến trẻ em mất đi tuổi thơ, tiềm năng và phẩm giá, đồng thời gây tổn hại tới sự phát triển về thể chất và tinh thần của trẻ, bao gồm cả việc cản trở khả năng đến trường. Nó bao gồm những công việc:</li> <li>• <b>Nguy hiểm và gây hại cho trẻ về tinh thần, thể chất, xã hội hay đạo đức; và/hoặc</b></li> <li>• <b>Cản trở việc học tập của các em do:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lấy đi của các em cơ hội học tập;</li> <li>- Buộc các em phải nghỉ học sớm; hoặc</li> <li>- Buộc các em phải kết hợp việc học với làm việc nặng nhọc và trong nhiều giờ.</li> </ul> </li> </ul> <p>(“What is child labour?” - ILO)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Các ngoại trừ:</b> Trẻ em làm các công việc nội trợ của hộ gia đình và/hoặc công việc vặt ở nhà trường hoặc làm công việc nông nghiệp không nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; học truyền nghề ở những cơ sở gia đình hoặc quy mô nhỏ, sản xuất cho thị trường xuyên sử dụng lao động làm công ăn lương. (Điều 5, Công ước 138)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Trẻ em có quyền được bảo vệ dưới mọi hình thức để không bị bóc lột sức lao động; không phải lao động trước tuổi, quá thời gian hoặc làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định của pháp luật; không bị bố trí công việc hoặc nơi làm việc có ảnh hưởng xấu đến nhân cách và sự phát triển toàn diện của trẻ em”.</li> </ul> <p>(Điều 26, Luật Trẻ em 2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách”.</li> </ul> <p>(Khoản 1, Điều 144, Bộ luật Lao động 2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động”.</li> </ul> <p>(Khoản 2, Điều 144, Bộ luật Lao động 2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hoá, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề”.</li> </ul> <p>(Khoản 4, Điều 144, Bộ luật Lao động 2019)</p>

## ▶ 1.2. Tại sao cần phòng ngừa và xóa bỏ LĐTĐ

**“LĐTĐ là hình thức lao động bất hợp pháp và là hành vi bị cấm”.** Điều này được quy định rõ trong luật pháp Việt Nam và các quy định quốc tế đã được nêu trong phần 1.1.

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển, các quy định và cam kết về xóa bỏ LĐTĐ được thể hiện rõ trong cam kết và Hiệp định Thương mại:

- Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTTP), hiệu lực từ ngày 14/1/2019.
- Hiệp định Thương mại tự do với Liên minh Châu Âu (EVFTA), hiệu lực từ ngày 1/8/2020.

Bên cạnh đó việc các doanh nghiệp, đặc biệt doanh nghiệp xuất khẩu thủy sản đi các thị trường lớn như EU, Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc... thì ngoài việc đáp ứng các yêu cầu kỹ thuật, an toàn thực phẩm, truy xuất nguồn gốc, dán nhãn... thì còn phải đáp ứng các yêu cầu về vấn đề lao động, trách nhiệm xã hội liên quan như “cấm sử dụng LĐTĐ, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử...” được quy định rõ trong các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội, tiêu chuẩn tự nguyện bền vững hoặc yêu cầu riêng mỗi thị trường và khách hàng, có thể liệt kê bao gồm như:

- Tiêu chuẩn SA8000: Bộ các tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội, ban hành bởi Social Accountability International - Tổ chức Quốc tế đa ngành phi chính phủ.
- Tiêu chuẩn BSCI (Business Social Compliance Initiative), bộ tiêu chuẩn đánh giá tuân thủ trách nhiệm xã hội trong kinh doanh, do Hiệp hội Ngoại thương (FTA) nay là Hiệp hội kinh doanh toàn cầu về thương mại bền vững (Amfori) ban hành.
- SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) – là một phương pháp

đánh giá & báo cáo về thực hành đạo đức và trách nhiệm xã hội, do tổ chức SEDEX xây dựng.

- Tiêu chuẩn BAP (Best Aquaculture Practices): Bộ tiêu chuẩn thực hành có trách nhiệm trong chuỗi cung ứng thủy sản nuôi ban hành bởi Liên minh thủy sản toàn cầu (Global seafood Alliance – GSA).
- Tiêu chuẩn BSP (Best Seafood Practices): Thực hành có trách nhiệm trong chuỗi cung ứng thủy sản khai thác từ tự nhiên, ban hành bởi Liên minh thủy sản toàn cầu (Global seafood Alliance – GSA).
- Tiêu chuẩn GLOBALG.A.P. (Global Good Agricultural Practices): Bộ các tiêu chuẩn quốc tế chứng nhận việc thực hành sản xuất nông nghiệp tốt bao gồm hoạt động nuôi trồng thủy sản và chuỗi cung ứng thủy sản
- Tiêu chuẩn ASC (ASC- Aquaculture Stewardship Council), Hội đồng Quản lý Nuôi Trồng Thủy Sản: ban hành các bộ tiêu chuẩn về thực hành Nuôi trồng Thủy sản bền vững và tiêu chí quản lý chuỗi cung ứng thủy sản nuôi.
- Tiêu chuẩn MSC (MSC - Marine Stewardship Council), Hội đồng quản lý biển: ban hành bộ tiêu chuẩn về thực hành Khai thác Thủy sản bền vững và tiêu chuẩn quản lý chuỗi cung ứng thủy sản khai thác.

Việc sử dụng LĐTE không những ảnh hưởng đến sự phát triển và hình thành nhân cách của trẻ em mà đối với doanh nghiệp cũng gây thiệt hại đáng kể về uy tín cũng như kinh tế (bao gồm: mất đơn hàng, mất đối tác, giảm doanh thu, bị đưa vào cảnh báo từ nhà nhập khẩu...), đồng thời còn ảnh hưởng uy tín đến cả ngành hàng, quốc gia khi việc không tuân thủ thực hiện các cam kết quốc tế.

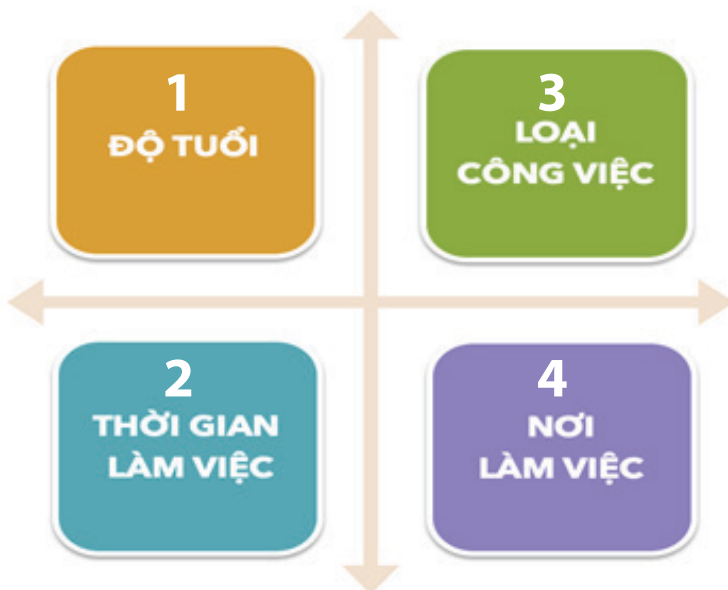
**Vì vậy phòng ngừa và xóa bỏ LĐTE là một trong những nhiệm vụ then chốt mà các doanh nghiệp cần đặc biệt coi trọng.**

### Phòng ngừa và xóa bỏ LĐTE sẽ giúp doanh nghiệp:

- Đảm bảo tuân thủ luật pháp.
- Đảm bảo tuân thủ các cam kết, tiêu chuẩn quốc tế và yêu cầu thị trường, khách hàng.
- Xây dựng mối quan hệ đối tác, kinh doanh bền vững với đối tác và khách hàng.
- Cải thiện công tác quản trị rủi ro.
- Nâng cao uy tín và mở rộng cơ hội kinh doanh.

### ▶ 1.3. Cách xác định LĐTE

Không phải tất cả trẻ em và người chưa thành niên tham gia lao động đều là lao động trẻ em. Để xác định khi nào một công việc do trẻ em hay người chưa thành niên thực hiện được coi là LĐTE, DN và NSDLĐ cần dựa vào các đánh giá sau:



## 1 Tuổi lao động tối thiểu

Công ước số 138 của Tổ chức Lao động Quốc tế quy định: Tuổi lao động tối thiểu không được thấp hơn độ tuổi kết thúc chương trình giáo dục bắt buộc và bất kỳ trường hợp nào cũng không được dưới 15 tuổi.

Với NLĐCTN, pháp luật Việt Nam có những quy định khác nhau cho mỗi nhóm tuổi khác nhau về loại công việc, nơi làm việc và giới hạn thời gian lao động phù hợp với từng nhóm tuổi đó. NSDLĐ cần căn cứ vào tuổi lao động tối thiểu và các nhóm tuổi của NLĐCTN quy định tại BLLĐ 2019 và Luật Trẻ em 2016 để làm cơ sở:

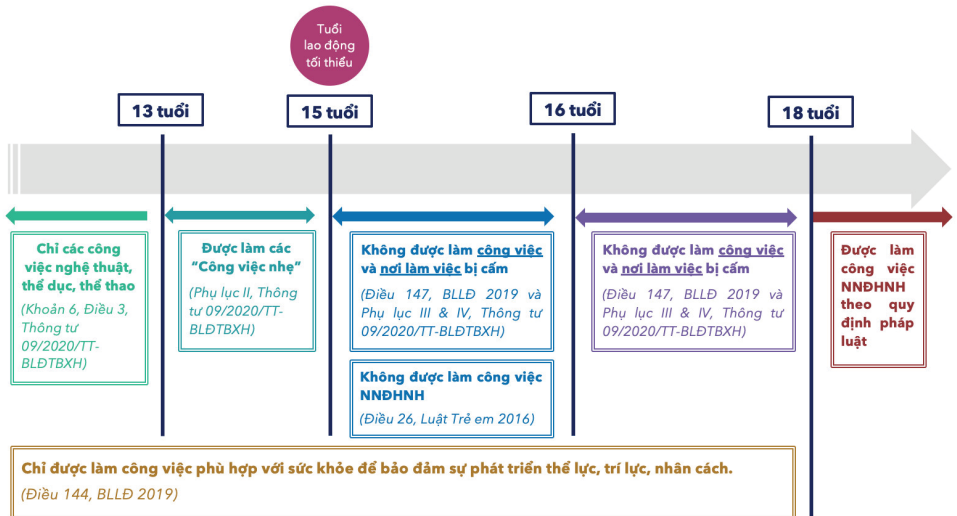
<b>Tuổi tối thiểu chung</b>	<b>Độ tuổi lao động tối thiểu</b> của người lao động là <b>đủ 15 tuổi</b> . <i>(Khoản 1, Điều 3, Bộ luật Lao động 2019)</i>
<b>Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc NNĐHNH</b>	Không được phép sử dụng, bố trí <b>người dưới 16 tuổi</b> làm: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Công việc NNĐHNH</b> theo quy định pháp luật; và</li> <li>• Công việc hoặc tại nơi <b>có ảnh hưởng xấu đến nhân cách và sự phát triển</b> toàn diện của họ;</li> </ul> <i>(Điều 26, Luật Trẻ em 2016)</i>
<b>Độ tuổi bị cấm làm một số công việc và tại nơi làm việc theo quy định pháp luật</b>	<b>Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi</b> không được làm <b>công việc</b> hoặc <b>tại nơi làm việc nguy hại và có thể gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách</b> của NLĐCTN theo danh mục được quy định tại Điều 147, Bộ luật Lao động năm 2019 và Phụ lục III & IV, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH.

**Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nhẹ**

NSDLĐ chỉ được tuyển dụng và sử dụng người **từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi** vào làm các **công việc nhẹ** theo danh mục do BLĐTBXH ban hành.

(Khoản 3, Điều 143, Bộ luật Lao động 2019)

Danh mục những công việc nhẹ này được quy định tại Phụ lục II, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH.



**2 Thời gian làm việc**

Luật pháp Việt Nam, cụ thể tại Khoản 2, Điều 146, Bộ luật Lao động 2019 quy định giới hạn thời gian làm việc của NLĐCTN, được phân chia ra làm 2 nhóm tuổi như sau:



Nhóm tuổi	Quy định về thời gian làm việc
Đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Không quá 8 giờ/ ngày và 40 giờ/ tuần</li> <li>Chỉ được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm đối với một số nghề, công việc thuộc danh mục quy định tại Phụ lục V, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH năm 2020.</li> </ul>
Dưới 15 tuổi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Không quá 4 giờ/ ngày và 20 giờ/ tuần</li> <li>Không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm</li> </ul>

## 3

**Loại công việc**

Luật pháp Việt Nam quy định danh mục những công việc cấm sử dụng NLDCTN tại Khoản 1, Điều 147, Bộ luật Lao động năm 2019 và Phụ lục III, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH năm 2020. Theo đó, đối với chuỗi cung ứng thủy sản, có thể kể ra một số công việc có liên quan cấm NLDCTN làm như sau:

STT	Tên một số công việc cấm sử dụng NLD dưới 18 tuổi
1	Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ
2	Các công việc trên tàu đi biển, trừ trường hợp đủ 16 tuổi trở lên
3	Vận hành hệ thống lạnh (làm nước đá, đông lạnh)
4	Vận hành hệ thống xử lý nước thải

<b>5</b>	Vận hành nồi hơi đốt nhiên liệu (than đá, bã mía, củi, mùn cưa, trấu) và nồi hơi sử dụng nhiên liệu lỏng và có khí áp suất làm việc từ 4,0 bar trở lên, công suất trên 0,5 T/h)																			
<b>6</b>	Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc																			
<b>7</b>	Kiểm tra, sửa chữa và xử lý các mạch điện có điện thế 700 V trong trường hợp dòng điện một chiều; trên 220V trong trường hợp dòng điện xoay chiều và các vật duy trì mạch điện đó																			
<b>8</b>	Sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất																			
<b>9</b>	Quản lý kho, thủ kho, phụ kho hóa chất																			
<b>10</b>	Móc buộc tải trọng cho cầu trục, cần trục, cổng trục, palăng điện																			
<b>11</b>	Điều khiển các phương tiện giao thông vận tải có động cơ có dung tích xi lanh từ 50 cm <sup>3</sup> trở lên																			
<b>12</b>	Nhặt hoặc phân loại rác thải, chất thải, các chất thải hoặc phế liệu																			
<b>13</b>	Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên: <table border="1" data-bbox="199 1125 1001 1404"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tuổi của lao động chưa thành niên</th> <th colspan="2">Công việc không thường xuyên (kg)</th> <th colspan="2">Công việc thường xuyên (kg)</th> </tr> <tr> <th>Nam</th> <th>Nữ</th> <th>Nam</th> <th>Nữ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Từ 15 tuổi (180 tháng) đến dưới 16 tuổi (192 tháng)</td> <td>≥ 15</td> <td>≥ 12</td> <td>≥ 10</td> <td>≥ 8</td> </tr> <tr> <td>Từ 16 tuổi (192 tháng) đến dưới 18 tuổi (216 tháng)</td> <td>≥ 30</td> <td>≥ 25</td> <td>≥ 20</td> <td>≥ 15</td> </tr> </tbody> </table>	Tuổi của lao động chưa thành niên	Công việc không thường xuyên (kg)		Công việc thường xuyên (kg)		Nam	Nữ	Nam	Nữ	Từ 15 tuổi (180 tháng) đến dưới 16 tuổi (192 tháng)	≥ 15	≥ 12	≥ 10	≥ 8	Từ 16 tuổi (192 tháng) đến dưới 18 tuổi (216 tháng)	≥ 30	≥ 25	≥ 20	≥ 15
Tuổi của lao động chưa thành niên	Công việc không thường xuyên (kg)		Công việc thường xuyên (kg)																	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ																
Từ 15 tuổi (180 tháng) đến dưới 16 tuổi (192 tháng)	≥ 15	≥ 12	≥ 10	≥ 8																
Từ 16 tuổi (192 tháng) đến dưới 18 tuổi (216 tháng)	≥ 30	≥ 25	≥ 20	≥ 15																

Theo Điều 3, Công ước số 182 của ILO, việc sử dụng người dưới 18 tuổi làm những công việc có khả năng làm hại đến sức khỏe, sự an toàn hay đạo đức của trẻ em, do bản chất của công việc hay do hoàn cảnh, điều kiện tiến hành công việc là một trong những hình thức LĐTE tồi tệ nhất. Khoản 3, Điều 3, Công ước 138 của ILO quy định pháp luật quốc gia hoặc cơ quan có thẩm quyền vẫn có thể, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức hữu quan nếu có của người sử dụng lao động và của người lao động, cho phép các thiếu niên được sử dụng hoặc đi làm việc ngay từ độ tuổi 16, với điều kiện là an toàn và phẩm hạnh của họ phải được bảo đảm đầy đủ, phải có sự dạy dỗ cụ thể và thích đáng, hoặc đào tạo nghề cho họ trong ngành hoạt động tương ứng. Theo Điều 26, Luật Trẻ em 2016 quy định: Trẻ em (là người dưới 16 tuổi) có quyền được bảo vệ để không phải làm những công việc NNĐHNH. Như vậy, theo pháp luật Việt Nam:

Nhóm tuổi	Quy định về loại công việc
Người dưới 16 tuổi	Không được làm công việc NNĐHNH <i>Danh mục công việc NNĐHNH ngành thủy sản được quy định tại Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH. (Xem tại Phụ lục 1)</i>
Người từ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi	Không bị cấm làm công việc NNĐHNH, nếu công việc đó: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Phù hợp với sức khỏe, đảm bảo sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách; và</li> <li>• Không thuộc danh mục công việc và nơi làm việc cấm NLĐCTN theo quy định pháp luật Việt Nam.</li> </ul>

**Trong ngành thủy sản, chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm công việc phụ gỡ lưới cá, đan lưới cá và phơi khô thủy sản.**

*(Phụ lục II, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH năm 2020)*

### **Những hình thức LĐTE tối tệ nhất:**

Ngoài những căn cứ xác định LĐTE nêu trên, những hình thức sau đây được coi là những hình thức LĐTE tối tệ nhất và không được phép sử dụng người lao động dưới 18 tuổi làm những công việc này:

1. Mọi hình thức nô lệ hoặc tương tự nô lệ, như buôn bán trẻ em, gán nợ, lao động khổ sai, lao động cưỡng bức hay bắt buộc để phục vụ trong các cuộc xung đột vũ trang;
2. Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em tham gia vào hoạt động mại dâm, sản xuất văn hóa phẩm khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm;
3. Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em tham gia các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt là hoạt động sản xuất, tàng trữ, vận chuyển và buôn bán các chất ma túy như đã được xác định trong các điều ước quốc tế có liên quan;
4. Những công việc mà tính chất hoặc điều kiện tiến hành có thể có hại cho sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của trẻ.

*(Theo Điều 3, Công ước 182 của ILO năm 1999)*

Một trong những hình thức LĐTE tối tệ nhất rất phổ biến là việc sử dụng trẻ em làm các công việc nguy hại là công việc được thực hiện trong điều kiện nguy hiểm hoặc không an toàn, có thể dẫn đến việc

trẻ em bị chết, bị thương hoặc bị ốm do tiêu chuẩn về an toàn lao động và bố trí công việc kém. Nó có thể dẫn đến tàn tật vĩnh viễn, sức khỏe yếu và tổn thương về tâm lý.

## 4 Nơi làm việc

Nơi làm việc nguy hại đối với người dưới 18 tuổi là những nơi có môi trường làm việc không an toàn, có hại cho sức khỏe, tinh thần, đạo đức và nhân cách của các em, ví dụ, có thể khiến trẻ em tiếp xúc với các chất, tác nhân hoặc quá trình độc hại, hoặc với nhiệt độ, mức độ ồn, hoặc rung động gây hại cho sức khỏe của các em.

Luật pháp Việt Nam quy định những nơi làm việc cấm sử dụng NLĐ CTN tại Khoản 2, Điều 147, Bộ luật Lao động 2019 và Phụ lục IV, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH. Theo đó, đối với doanh nghiệp và NSDLĐ trong chuỗi cung ứng thủy sản, cần chú ý đến những nơi làm việc như sau:

STT	Nơi làm việc cấm sử dụng NLĐ dưới 18 tuổi
1	Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm
2	Nơi làm việc có tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại có trong môi trường lao động nằm ngoài giới hạn cho phép theo tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về vệ sinh lao động, bao gồm: điện từ trường, rung, ồn, nhiệt độ, bụi silic, bụi không chứa silic, bụi bông, bụi amiăng, bụi than, bụi tale; các loại chất, tia phóng xạ; bức xạ bởi tia X, các chất độc hại và các tia có hại khác

<b>3</b>	Nơi làm việc có tiếp xúc với các vi sinh vật gây bệnh
<b>4</b>	Thời gian làm việc trên 04 giờ/ngày trong không gian làm việc gò bó, chật hẹp, công việc có khi phải quỳ gối, nằm, cúi khom
<b>5</b>	Trên giá cao hay dây treo cao hơn 2 m so với mặt sàn làm việc; địa hình đồi núi dốc trên 30°.
<b>6</b>	Các công việc ở trong hố sâu hơn 5m

# PHẦN 2

HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH PHÒNG  
NGỪA LỘTTE TRONG DOANH NGHIỆP  
VÀ CHUỖI CUNG ỨNG THUYỂ SẢN

## ▶ 2.1. Lợi ích khi xây dựng và thực hiện các chính sách, biện pháp phòng ngừa, xóa bỏ LĐTE

Doanh nghiệp, NSDLĐ đóng vai trò then chốt trong việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Các chính sách, biện pháp triển khai nhằm **“phát hiện, giảm thiểu, khắc phục”** hậu quả các vi phạm về lao động trẻ em và “phòng ngừa” rủi ro phát sinh trong cả doanh nghiệp và chuỗi giá trị của mình. Chính vì vậy, DN và NSDLĐ trong chuỗi thủy sản cần phải đặc biệt chú trọng đến xây dựng các chính sách, cam kết, biện pháp phù hợp để phòng ngừa, giảm thiểu LĐTE.

Để xây dựng và triển khai hiệu quả, việc này cần có tính hệ thống, có thể là một hệ thống độc lập hoặc được lồng ghép vào một trong các hệ thống hiện thời tại doanh nghiệp.

Các hoạt động cụ thể có thể là: Xây dựng Bộ quy tắc ứng xử, cam kết nguyên tắc kinh doanh, tuyên bố đạo đức kinh doanh, hướng dẫn đạo đức kinh doanh, tiêu chuẩn nhà cung cấp hay hướng dẫn mua hàng... Nếu doanh nghiệp đã có sẵn một bộ quy tắc ứng xử, các cam kết về lao động trẻ em cần được đưa vào đây.

Các chính sách và biện pháp phòng ngừa, xóa bỏ LĐTE hiệu quả sẽ mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp, bao gồm khía cạnh tuân thủ luật pháp, đáp ứng các yêu cầu từ khách hàng cũng như nâng cao năng lực cạnh tranh, tạo uy tín và mở rộng đối tác.... Các lợi ích mang lại cho DN có thể bao gồm như:

- Đảm bảo tuân thủ pháp luật quốc gia; quốc tế
- Đảm bảo thực hiện các cam kết quốc tế, tận dụng các cơ hội từ các Hiệp định Thương mại thế hệ mới



- Đáp ứng các yêu cầu của thị trường, nhà cung cấp, nhà bán lẻ, khách hàng...
- Cải thiện công tác quản trị rủi ro.
- Xây dựng mối quan hệ đối tác, kinh doanh bền vững với đối tác và khách hàng.
- Nâng cao uy tín và mở rộng cơ hội kinh doanh.

## 2.2. Vai trò và trách nhiệm của DN trong phòng ngừa và xóa bỏ LĐTE trong chuỗi cung ứng thủy sản

Chuỗi cung ứng thủy sản: Chuỗi cung ứng thủy sản có thể được kể đến như: khai thác/nuôi trồng – sản xuất & chế biến – phân phối và tiêu thụ, đến các dịch vụ từ nhà cung cấp như dịch vụ vận chuyển, thu gom, kho lạnh, cung cấp vật tư, bao bì, hoá chất, phụ gia thực phẩm....

Có nhiều nguyên nhân hình thành LĐTE trong các DN/CSSXKD, có thể do vấn đề thiếu lao động, do thiếu kiến thức và thông tin về LĐTE, do không có đủ các biện pháp, công cụ hiệu quả để phòng ngừa và ngăn chặn LĐTE hoặc có thể do mục đích lợi nhuận, kinh tế.

Mối nguy LĐTE trong các DN và chuỗi cung ứng thủy sản có thể được hình thành từ nhiều nguồn và nguyên nhân khác nhau, trong đó xuất phát từ việc doanh nghiệp/giới chủ sử dụng lao động không có chính sách và cam kết về phòng ngừa LĐTE, hoặc các chính sách không rõ ràng, không đủ mạnh, không hiệu quả là nguyên nhân chính hình thành LĐTE. Bên cạnh đó, cán bộ/bộ phận phụ trách tại DN không đủ kiến thức và không đủ năng lực xây dựng chính sách và triển khai biện pháp phòng ngừa, xóa bỏ LĐTE...sẽ dẫn đến để lọt các trường hợp LĐTE không mong muốn.

DN/NSDLĐ đóng vai trò then chốt trong việc phòng ngừa và giảm thiểu LĐTE trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Vai trò trách nhiệm cụ thể mà DN cần thực hiện phụ thuộc vào việc doanh nghiệp có trực tiếp hay gián tiếp làm phát sinh LĐTE hay không và bản chất của mối liên quan đó là gì. Có ba trường hợp DN có thể liên quan đến vi phạm về LĐTE là:

1. Làm phát sinh vi phạm về LĐTE,
2. Góp phần làm nguyên nhân phát sinh vi phạm về LĐTE,
3. Góp phần thúc đẩy làm phát sinh LĐTE.

Ba trường hợp DN liên quan đến vi phạm về LĐTE:

**Trường hợp 1:** DN làm phát sinh/sử dụng LĐTE hoặc có nguy cơ làm phát sinh thông qua hành động hoặc quyết định trực tiếp của mình.

Ví dụ:

- DN tuyển dụng trẻ em dưới 15 tuổi (dưới tuổi lao động tối thiểu) không phải cho công việc nhẹ.
- DN sử dụng người chưa thành niên làm công việc bị cấm hoặc công việc NNĐHNNH không đảm bảo an toàn, gây tổn hại đến thể lực và trí lực của NLĐCTN.
- DN sử dụng người chưa thành niên làm công việc nhưng vi phạm về thời gian làm việc.

**Trường hợp 2:** DN góp phần (gián tiếp) là nguyên nhân làm phát sinh vi phạm về LĐTE thông qua một hoạt động hoặc mối quan hệ kinh doanh. Ví dụ:

- DN xả thải ra môi trường vượt quá mức cho phép, gây ô nhiễm

trầm trọng đến khu vực, vùng đất, vùng nước, không khí... dẫn đến người dân trong khu vực đó không thể trồng trọt, chăn nuôi thủy sản. Chính vì vậy, hộ gia đình không có nguồn thu nhập, kéo theo nguy cơ có thể các trẻ em không đủ kinh tế để đến trường mà phải tham gia lao động trước tuổi.

- DN thay đổi các yêu cầu về giao hàng, như tăng áp lực thời gian, khối lượng do nhu cầu tăng đột biến, dẫn đến nhà cung ứng tìm mọi cách tăng sản lượng bằng việc là tuyển thêm LĐTE hoặc cho lao động chưa thành niên làm quá giờ, làm thêm giờ.

**Trường hợp 3:** DN góp phần thúc đẩy làm phát sinh LĐTE thông qua việc sử dụng sản phẩm, dịch vụ của đối tác kinh doanh, NCC có vi phạm về LĐTE. Ví dụ:

- DN thu mua trực tiếp hoặc qua đại lý các nguyên liệu hải sản đánh bắt hoặc trại nuôi có sử dụng LĐTE.
- DN thu mua nguyên vật liệu phục vụ quá trình sản xuất từ các đại lý hoặc NCC có sử dụng LĐTE.

- ▶ Nếu DN làm phát sinh (trường hợp 1) hoặc góp phần làm nguyên nhân phát sinh LĐTE thông qua hoạt động của mình (trường hợp 2), trách nhiệm của DN là:
  1. Chấm dứt vi phạm;
  2. Khắc phục toàn bộ hoặc một phần hậu quả tương ứng với trách nhiệm của mình;
  3. Áp dụng biện pháp phòng ngừa vi phạm phát sinh trở lại.
- ▶ Nếu DN góp phần thúc đẩy phát sinh LĐTE (trường hợp 3) thì trách nhiệm của DN là: Gây ảnh hưởng lên đối tác vi phạm để giảm thiểu nguy cơ họ tiếp tục vi phạm và tái vi phạm.

### ➤ 2.3. Hướng dẫn thực hành phòng ngừa LĐTE trong DN và chuỗi cung ứng

Chuỗi cung ứng thủy sản từ khai thác, nuôi trồng, chế biến, phân phối... đến các dịch vụ thu gom, kho lạnh, vận tải, bao bì, hoá chất, phụ gia thực phẩm... đặc biệt những nơi có sử dụng nhiều lao động phổ thông và lao động thời vụ đều có thể có các nguy cơ về sử dụng LĐTE nếu không có các biện pháp phòng ngừa và ngăn chặn phù hợp. Chính vì vậy, doanh nghiệp và NSDLĐ ngành thủy sản cần phải đặc biệt chú trọng đến công tác phòng ngừa LĐTE tại CSSXKD của mình và chuỗi cung ứng.

Những hoạt động thiết thực sau đây khi được thực thi đầy đủ và hiệu quả sẽ giảm thiểu tối đa những rủi ro về LĐTE tại DN/CSSXKD và chuỗi cung ứng thủy sản:

- 1 Đánh giá nguy cơ sử dụng LĐTE trong DN & chuỗi cung ứng
- 2 Xây dựng và phổ biến cam kết chính sách
- 3 Triển khai các biện pháp trong doanh nghiệp
- 4 Kiểm soát chuỗi cung ứng
- 5 Giám sát đánh giá
- 6 Cung cấp thông tin
- 7 Huy động sự tham gia

## Hành động 1

### Rà soát, đánh giá nguy cơ có sử dụng LĐTE trong DN/CSSXKD và chuỗi cung ứng thủy sản

Để thực hiện phòng ngừa, giảm thiểu LĐTE, trước hết cần rà soát, đánh giá các khâu có thể vi phạm về LĐTE trong DN/CSSXKD và chuỗi cung ứng. Rất có thể NSDLĐ biết là DN/CSSXKD của mình có sử dụng lao động dưới 18 tuổi, tuy nhiên, lại không hiểu trường hợp nào thì trái luật, trường hợp nào thì không. NCC và các đối tác kinh doanh của NSDLĐ cũng không nắm được tiêu chuẩn lao động của khách hàng, nhất là khi họ không bán trực tiếp và chỉ là đơn vị cung cấp nguyên phụ liệu, bao bì, hàng hoá, dịch vụ,... cho NSDLĐ. Vì vậy, bước đầu tiên chính là đánh giá và phân tích hiện trạng về lao động trong DN/CSSXKD.

#### 1.1. Nội dung đánh giá

Nội dung đánh giá cơ bản phải trả lời được những câu hỏi sau:

- Số lượng và thời gian làm việc của người chưa thành niên đang lao động. Có thể chia ra các nhóm tuổi (dưới 13, từ 13 đến dưới 15, từ 15 đến dưới 16, từ 16 đến dưới 18).
- Công việc mà người chưa thành niên đang làm là gì? Ảnh hưởng đến các em như thế nào?
- Địa điểm và nơi làm việc mà người chưa thành niên đang làm là ở đâu? Ảnh hưởng đến các em như thế nào?

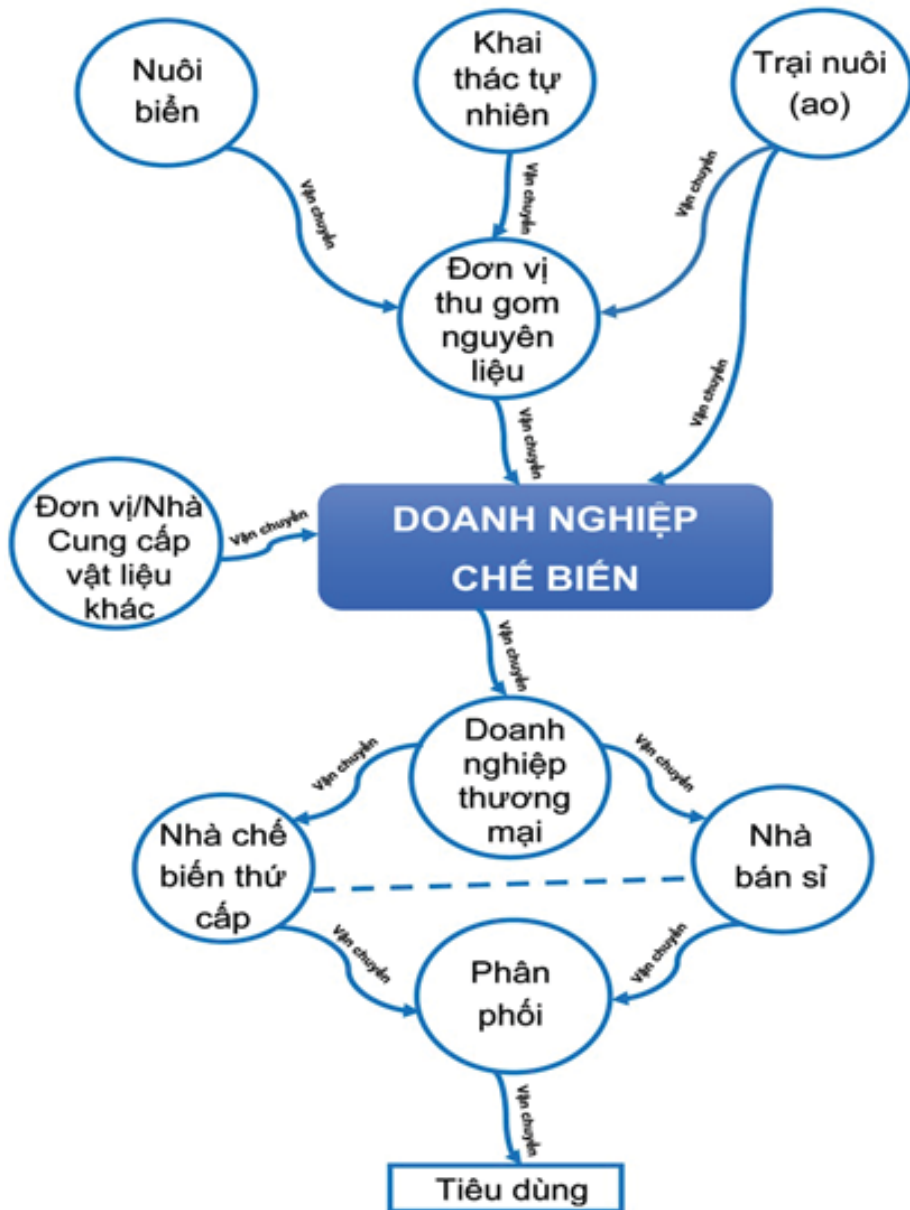
## 1.2. Triển khai đánh giá

Việc đánh giá phải tiến hành một cách có hệ thống, khách quan, dựa trên bằng chứng và được lập thành văn bản. Nên định kỳ tổ chức đánh giá lại, ít nhất một lần mỗi năm hoặc khi xảy ra vụ việc vi phạm và khi có phát sinh những rủi ro mới. Tần suất đánh giá định kỳ có thể sớm hơn, ví dụ 6 tháng một lần, tùy theo mức độ nghiêm trọng của tình hình, khả năng tái diễn và theo nhu cầu kiểm soát của NSDLĐ.

Ngoài người phụ trách đánh giá chính, các nhân sự có liên quan cần tham gia vào quá trình đánh giá. Ví dụ, cần có quản lý sản xuất khi đánh giá rủi ro trong xưởng sản xuất, nhân viên phụ trách mua sắm khi đánh giá rủi ro chuỗi cung ứng, nhân viên bảo vệ khi đánh giá rủi ro liên quan đến kiểm soát khu vực ra vào DN/CSSXKD.

Một số doanh nghiệp có thể dùng cách vẽ sơ đồ chuỗi cung ứng khi đánh giá tình hình lao động trẻ em. Sơ đồ giúp họ không bỏ sót các đối tác có thể vi phạm về lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng, xác định được mối liên quan giữa doanh nghiệp và đối tác. Sơ đồ cũng là công cụ giúp xác định ai cần tham gia đánh giá và lĩnh vực cần có hành động xử lý và phòng ngừa lao động trẻ em.

Ví dụ sơ đồ chuỗi cung ứng.



Khi xem xét các khía cạnh của chuỗi cung ứng, chúng ta cần xem xét một cách đầy đủ và toàn diện bao gồm cả các vị trí, khu vực tư nhân, hộ gia đình, nhà cung cấp hoặc các khu vực có nhiều nguy cơ trong DN mà có thể ít được xem xét kỹ (có thể tham khảo các ví dụ dưới đây về các nguy cơ tiềm ẩn) để đưa ra các biện pháp phòng ngừa hiệu quả và toàn diện.

- Trẻ em sinh sống tại các hộ gia đình nuôi thủy sản tham gia lao động khi không đủ điều kiện.
- Trẻ em là con em của người lao động (lao động làm thuê sinh sống tại trại nuôi) tham gia lao động khi không đủ điều kiện.
- Trẻ em xuất hiện/làm việc trên các tàu khai thác khi chưa đủ điều kiện.
- Trẻ em làm việc tại vùng nuôi biển khi chưa đủ điều kiện.
- Trẻ em xuất hiện trong doanh nghiệp tại các khu vực sản xuất bị cấm (do đi cùng người thân làm việc tại DN).
- Trẻ em xuất hiện hoặc làm việc trên các xe hàng vận chuyển, xe lạnh hoặc đi cùng nhà thầu, nhà cung cấp vào khu vực cấm của DN.



## Hành động 2

## Xây dựng và phổ biến hiệu quả các cam kết chính sách / Bộ quy tắc ứng xử về LĐTE

### 2.1. Nội dung cam kết

**Nội dung và phạm vi:** NSDLĐ cần xây dựng, phê duyệt và phổ biến cam kết chính thức về vấn đề LĐTE. Đó có thể là các tuyên bố, cam kết, chính sách hay chính Bộ quy tắc ứng xử. Bất kể hình thức là gì, nội dung của nó cần phải phù hợp với các quy định pháp luật quốc gia và công ước quốc tế, và nêu rõ những yêu cầu, tiêu chuẩn đối với NLĐ trong doanh nghiệp cũng như đối tác kinh doanh và NCC của mình.

**Đồng bộ:** Để xây dựng nội dung cam kết, NSDLĐ cần rà soát các chính sách, quy trình và hướng dẫn đang áp dụng để điều chỉnh những điểm chưa đồng nhất với cam kết mới về LĐTE. Mỗi phòng ban, bộ phận sẽ có những vai trò, nhiệm vụ khác nhau trong hoạt động phòng ngừa LĐTE, và nên được tích hợp vào các quy trình thực hiện công việc của bộ phận, phòng ban của mình.

**Cao hơn luật quốc gia:** NSDLĐ có thể cam kết thực hiện các tiêu chuẩn cao hơn luật pháp quốc gia và dẫn chiếu trực tiếp các tiêu chuẩn quốc tế hoặc yêu cầu cao hơn theo tiêu chuẩn của khách hàng.

**Riêng biệt hay lồng ghép:** NSDLĐ lựa chọn xây dựng riêng một chính sách hoặc quy tắc ứng xử về LĐTE, hoặc lồng ghép vào các chính sách hiện có, ví dụ như chính sách nhân sự, mua hàng, trách nhiệm xã hội,...

## **Giới thiệu Bộ quy tắc ứng xử về LĐTE:**

Quy tắc ứng xử về LĐTE là một tập hợp những cam kết của giới sử dụng lao động từ nhiều ngành nghề, lĩnh vực khác nhau, liên quan đến các thực hành cần thiết nhằm cùng nhau phòng ngừa và xoá bỏ LĐTE trong các DN/CSSXKD cũng như tại nơi làm việc nói chung.

Tài liệu này lấy Bộ quy tắc ứng xử về LĐTE làm nền tảng/cơ sở để DN định hướng và xây dựng các cam kết liên quan đến phòng ngừa, xoá bỏ LĐTE. Nếu DN chưa muốn xây dựng Bộ quy tắc ứng xử, có thể đưa ra các tuyên bố chính sách về phòng ngừa, xoá bỏ LĐTE dưới hình thức là các quy định, hướng dẫn về nguyên tắc kinh doanh/ đạo đức kinh doanh; lồng ghép vào các quy trình tuyển dụng, quy trình mua hàng,... hay thêm vào các điều khoản liên quan đến phòng ngừa LĐTE trong hợp đồng thương mại hoặc thông qua một tiêu chuẩn đạo đức kinh doanh dành cho NCC.

Bộ quy tắc ứng xử về LĐTE dưới đây hướng dẫn NSDLĐ đưa ra những cam kết cơ bản và bao quát để định hướng cho toàn bộ các hoạt động cần thiết nhằm phát hiện, xoá bỏ và phòng ngừa LĐTE trong DN/CSSXKD và toàn bộ chuỗi cung ứng ngành thủy sản. Các cam kết bao gồm:

<b>1</b>	<b>Cam kết thực hiện những biện pháp hiệu quả để phát hiện, xoá bỏ và phòng ngừa LĐTE, đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật quốc tế và Việt Nam khi sử dụng NLĐCTN.</b>
<b>2</b>	<b>Cam kết xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, đảm bảo điều kiện lao động công bằng bình đẳng cho NLĐCTN.</b>

<b>3</b>	<b>Cam kết xây dựng và tổ chức thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn vệ sinh lao động tại nơi làm việc.</b>
<b>4</b>	<b>Cam kết thực hiện đúng các quy định về chăm sóc sức khỏe cho NLĐCTN và tập thể NLĐ.</b>
<b>5</b>	<b>Cam kết chủ động tìm hiểu và cập nhật các quy định pháp luật, các thực hành tốt của Việt Nam và quốc tế; không ngừng nâng cao nhận thức và năng lực hành động để đáp ứng ngày càng cao các yêu cầu khách hàng, thị trường.</b>
<b>6</b>	<b>Tích cực tham gia trao đổi kinh nghiệm và những thực hành tốt giữa các DN/CSSXKD về phòng ngừa và giảm thiểu LĐTE, cũng như về việc tổ chức các điều kiện làm việc an toàn phù hợp với lứa tuổi NLĐ tại nơi làm việc.</b>

## 2.2. Xây dựng và phổ biến

**Ai tham gia xây dựng:** Các phòng ban chức năng chính như sản xuất, mua sắm, nhân sự, đánh giá nội bộ, quan hệ lao động cần tham gia xây dựng cam kết vì họ chính là người thực hiện. Nếu cần, NSDLĐ có thể thuê thêm chuyên gia bên ngoài. Ngoài ra, NSDLĐ cũng nên tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, ví dụ Công đoàn; tham khảo ý kiến của NLĐCTN và người đại diện của các em, nếu có thể; và tham khảo từ các đối tác kinh doanh dự kiến sẽ áp dụng.

**Phê duyệt và ban hành cam kết:** Chủ doanh nghiệp hoặc lãnh đạo cấp cao cần phê duyệt cam kết chính sách về LĐTE cũng như những điều chỉnh trong các chính sách và quy trình có liên quan.

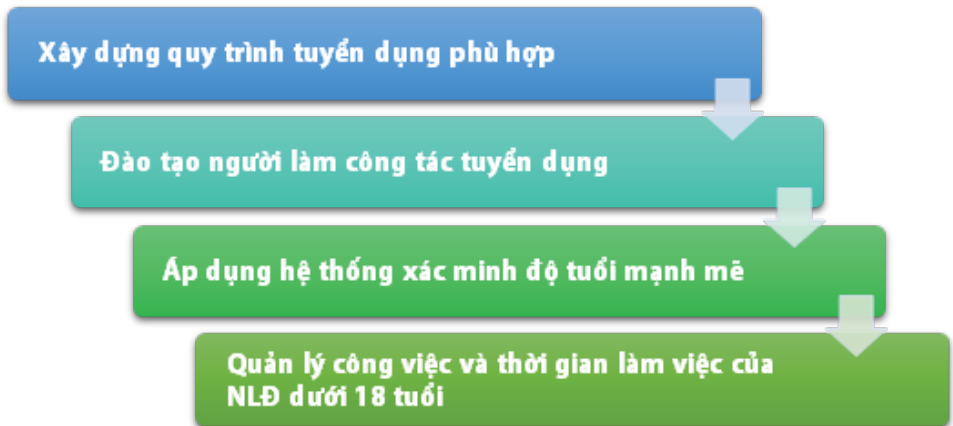
**Phổ biến và công bố:** Cam kết chính sách sau khi xây dựng và phê duyệt cần được phổ biến và công bố cho toàn thể NLĐ trong DN/CSSXKD và các bên liên quan ngoài doanh nghiệp.

## Hành động 3

### Triển khai các biện pháp trong DN/CSSXKD

#### 3.1. Đảm bảo tuyển dụng có trách nhiệm

Thuê mướn và tuyển dụng lao động là khâu quan trọng trong việc phòng ngừa LĐTE. NSDLĐ cần xây dựng một quy trình tuyển dụng có trách nhiệm bao gồm phương pháp và các bước cụ thể hướng dẫn trước, trong và sau tuyển dụng một cách phù hợp, tránh việc tuyển dụng người dưới tuổi lao động tối thiểu và/hoặc tuyển dụng người dưới 18 tuổi vào làm những công việc trái quy định pháp luật trong DN/CSSXKD của mình.



### **Quy trình tuyển dụng** nên có:

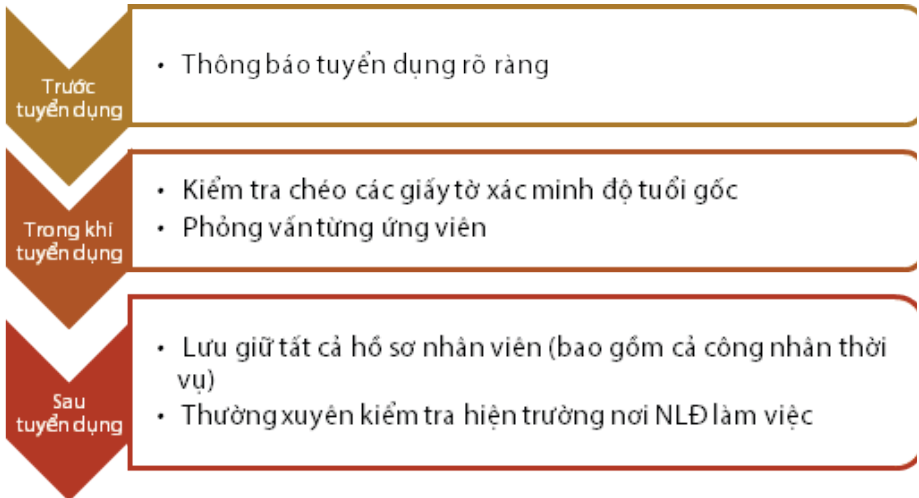
- Quy định về những giấy tờ xác minh độ tuổi của người ứng tuyển
- Hướng dẫn cách thức xác minh tuổi
- Phương pháp kiểm tra chéo hồ sơ xác minh độ tuổi gốc
- Hướng dẫn kỹ thuật phỏng vấn để thu thập thông tin và xác thực tuổi của người ứng tuyển
- Yêu cầu về lưu giữ hồ sơ nhân viên

NSDLĐ phải đảm bảo nhân viên phụ trách tuyển dụng có đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết khi thực hiện công tác tuyển dụng đúng theo cam kết chính sách và quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp.

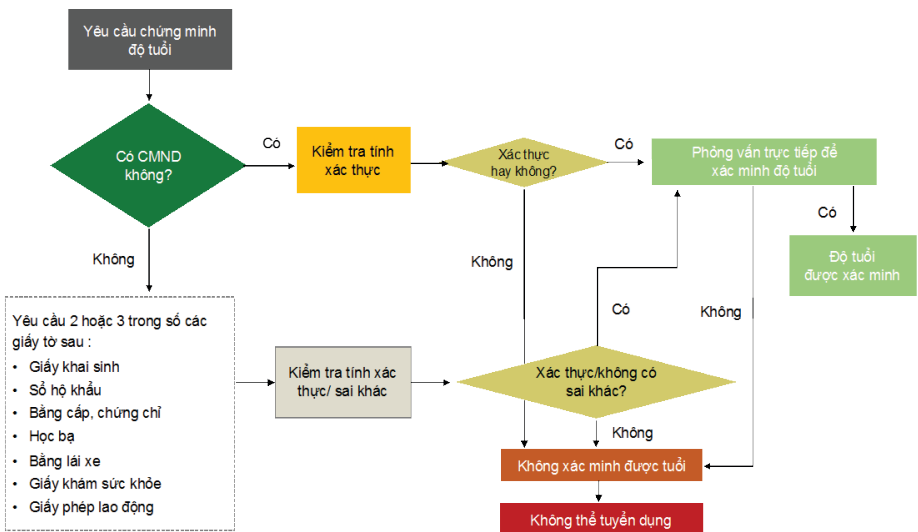
**Nội dung cần có trong chương trình đào tạo** cho nhân viên tuyển dụng bao gồm:

- Nhận thức về quyền trẻ em
- Cam kết chính sách về LĐTE
- Quy trình tuyển dụng
- Nhận diện và phương pháp kiểm tra các hồ sơ xác minh tuổi
- Kỹ năng phỏng vấn thu thập thông tin và xác thực tuổi ứng viên

**Hệ thống xác minh độ tuổi mạnh mẽ** bao gồm quá trình trước, trong và sau tuyển dụng:



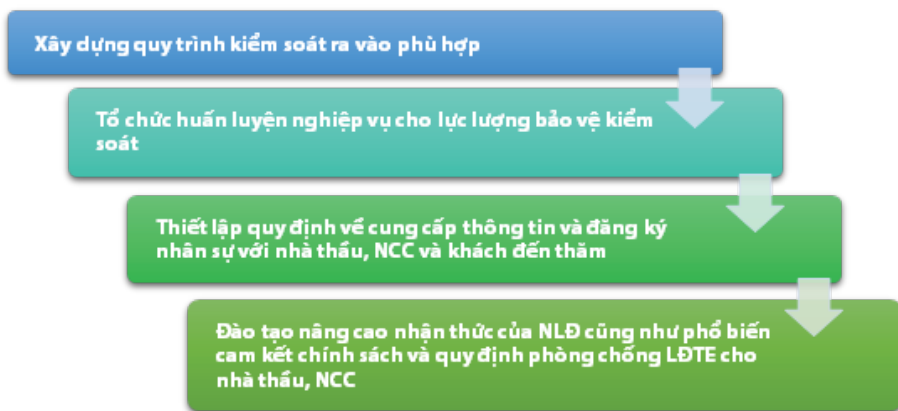
Dưới đây là ví dụ về các bước trong quá trình xác minh độ tuổi ứng viên:



### 3.2. Kiểm soát ra vào DN/CSSXKD có trách nhiệm

Nếu tuyển dụng có trách nhiệm được coi là biện pháp “kiểm soát mềm” thì kiểm soát ra vào DN/CSSXKD chính là biện pháp “kiểm soát cứng”, đảm bảo việc nhận diện và phòng ngừa trẻ em vì bất cứ lý do gì xuất hiện bên trong CSSXKD của NSDLĐ. Trẻ em có thể là con em của NLĐ, nhân viên của nhà thầu hoặc NCC đi cùng hoặc được cử đến làm việc tại doanh nghiệp mà không được nhận diện, cho phép hoặc ngăn chặn phù hợp.

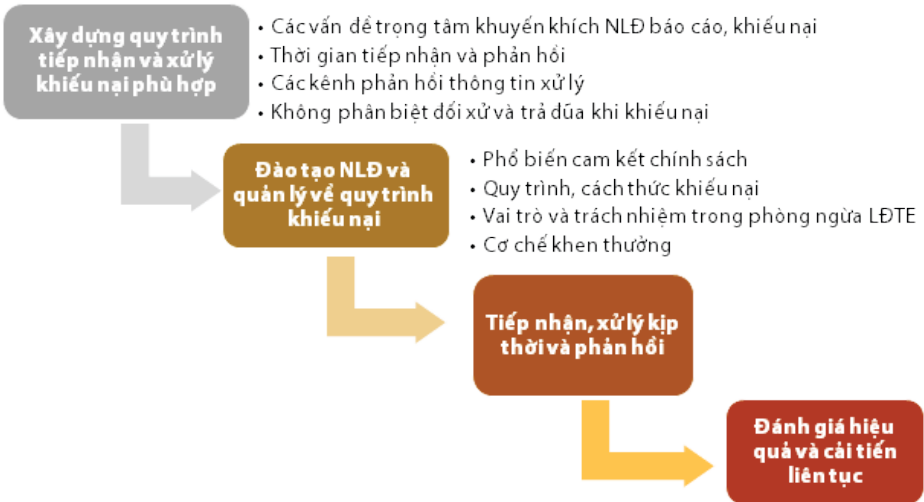
NSDLĐ cần tiến hành những biện pháp kiểm soát như sau:



### 3.3. Thiết lập cơ chế khiếu nại hiệu quả

Một hệ thống tiếp nhận khiếu nại hiệu quả sẽ giúp NSDLĐ thu thập được các thông tin về nguy cơ và vi phạm liên quan đến LĐTE tại nơi làm việc. NLĐ trực tiếp tham gia sản xuất, chế biến và các cán bộ quản lý tại CSSXKD, nếu được trang bị kiến thức đầy đủ, chính là những nhân tố giám sát thường xuyên, liên tục, hỗ trợ hoạt động phát hiện và phòng ngừa LĐTE tại DN/CSSXKD.

Một cơ chế khiếu nại hiệu quả bao gồm:



### 3.4. Đáp ứng tiêu chuẩn cao hơn của khách hàng

Nếu khách hàng yêu cầu, hoặc khi NSDLĐ áp dụng một tiêu chuẩn TNXH hay tiêu chuẩn tự nguyện ngành thủy sản, DN/CSSXKD sẽ phải tuân thủ một số quy định cao hơn luật quốc gia và các công ước quốc tế. Do đó, doanh nghiệp nên hỏi rõ khách hàng nội dung những yêu cầu trong tiêu chuẩn của họ hoặc thuê đơn vị tư vấn chuyên nghiệp hướng dẫn thực hiện các quy định trong tiêu chuẩn TNXH, tiêu chuẩn tự nguyện ngành thủy sản mà doanh nghiệp lựa chọn áp dụng.



**Hành động****4****Kiểm soát chuỗi cung ứng**

Doanh nghiệp không chỉ tập trung áp dụng Bộ quy tắc ứng xử về LĐTE và thực hiện các biện pháp phòng ngừa LĐTE tại CSSXKD của mình mà cần có trách nhiệm trong việc quản lý, giám sát chuỗi cung ứng của mình trong việc phòng ngừa và xoá bỏ LĐTE. Chuỗi cung ứng được hiểu là các nhà cung cấp, các nhà thầu phụ, các đơn vị cung cấp dịch vụ và các tổ chức, cá nhân khác có quan hệ đối tác kinh doanh, thương mại với doanh nghiệp.

Đối với những doanh nghiệp có hệ thống quản trị tốt, nguy cơ sử dụng LĐTE trong doanh nghiệp sẽ không lớn. Tuy nhiên, các vi phạm về LĐTE, đặc biệt là những hình thức LĐTE tồi tệ nhất, lại thường xuất hiện trong chuỗi cung ứng, qua hoạt động của các NCC, thương lái, nhà thầu phụ hoặc tại cộng đồng địa phương nơi doanh nghiệp tổ chức một số cơ sở vệ tinh, đơn vị gia công hay điểm thu gom nguyên liệu.

Để giảm thiểu những rủi ro vi phạm vấn đề LĐTE, tiến tới xoá bỏ tình trạng này trong toàn bộ chuỗi cung ứng thủy sản, NSDLĐ cần thực hiện những biện pháp kiểm soát như sau:

**1****Lập sơ đồ chuỗi cung ứng****2****Sàng lọc ban đầu đối với NCC và đối tác tiềm năng****3****Phổ biến cam kết chính sách của doanh nghiệp**

<b>4</b>	<b>Đưa các quy định vào hợp đồng mua bán, hợp đồng hợp tác</b>
<b>5</b>	<b>Hướng dẫn hỗ trợ khắc phục và nâng cao tiêu chuẩn</b>
<b>6</b>	<b>Giám sát đánh giá, kiểm tra thường xuyên và đột xuất</b>
<b>7</b>	<b>Cảnh báo vi phạm</b>
<b>8</b>	<b>Loại bỏ nhà cung cấp và đối tác không tuân thủ</b>
<b>9</b>	<b>Tổ chức sản xuất tập trung (nếu phù hợp)</b>
<b>10</b>	<b>Trao đổi thông tin thường xuyên</b>

#### 4.1. Lập sơ đồ chuỗi cung ứng

NSDLĐ nên thực hiện lập sơ đồ chuỗi cung ứng của mình để xác định phạm vi, đối tượng, nội dung, cách thức và phương pháp đánh giá tình hình LĐTE tại NCC và các đối tác kinh doanh của mình. Sơ đồ này giúp họ không bỏ sót đối tác nào có thể vi phạm về LĐTE trong chuỗi cung ứng, ước tính được số lượng và xác định rõ mối liên quan giữa mình và đối tác đó. Đây cũng là công cụ giúp xác định ai cần tham gia đánh giá, và lĩnh vực cần hành động xử lý về sau.

NSDLĐ cũng cần xây dựng cơ chế cập nhật định kỳ sơ đồ chuỗi cung ứng hoặc danh sách các NCC và đối tác kinh doanh, đảm bảo thông tin được cập nhật ít nhất mỗi năm 1 lần hay khi cần thiết.

#### 4.2. Sàng lọc ban đầu đối với NCC và đối tác tiềm năng

Sàng lọc ban đầu bao gồm kiểm tra hồ sơ tài liệu, kiểm tra hiện trường

về môi trường, điều kiện lao động và hoạt động thực tế, chỉ ra những vi phạm, nguy cơ và thiếu sót chưa đáp ứng các quy định của luật pháp quốc gia và tiêu chuẩn của doanh nghiệp mua hàng nếu có thể chọn NCC, đối tác này.

### **4.3. Phổ biến cam kết chính sách của doanh nghiệp**

Nhà cung cấp và đối tác mới cần được phổ biến và hướng dẫn kỹ để nắm được yêu cầu không sử dụng LĐTE. Cần đưa cả văn bản và giải thích bằng lời để họ nhận thức rõ ràng ngay từ đầu.

### **4.4. Đưa các quy định vào hợp đồng mua bán, hợp đồng hợp tác**

Trước khi đặt quan hệ hợp tác, mua bán, doanh nghiệp cần trao đổi với NCC và đối tác về các quy định cũng như kỳ vọng của mình liên quan đến vấn đề LĐTE. Sau đó, cần đưa các nội dung cam kết, các yêu cầu về phòng ngừa, khắc phục cũng như biện pháp xử lý nếu vi phạm thành điều khoản hợp đồng. Biện pháp xử lý có thể là chấm dứt hợp đồng, trả tiền phạt, chịu chi phí và trách nhiệm triển khai biện pháp khắc phục,... Hầu hết các doanh nghiệp mua hàng đều không chấm dứt hợp đồng ngay mà thống nhất một biện pháp mang tính xây dựng và có trách nhiệm hơn với NCC. Việc đảm bảo NCC hiểu rõ những điều khoản trong hợp đồng là hết sức quan trọng để làm cơ sở cho các hoạt động rà soát đánh giá và giám sát của doanh nghiệp tại CSSXKD của NCC sau này.

### **4.5. Hướng dẫn hỗ trợ khắc phục và nâng cao tiêu chuẩn**

Có thể lúc đầu NCC chưa có nhận thức đúng đắn về LĐTE nên để xảy

ra vi phạm hoặc nguy cơ vi phạm và có những thiếu sót chưa đáp ứng đúng tiêu chuẩn. Nếu họ có cam kết khắc phục thì doanh nghiệp mua hàng có thể hướng dẫn và hỗ trợ thêm cho NCC và đội ngũ quản lý để khắc phục vi phạm và duy trì việc tuân thủ về sau. Cần thống nhất biện pháp và thời gian khắc phục, thời hạn đánh giá lại để được lựa chọn chính thức trở thành NCC. Hoạt động này cũng giúp họ nâng cao năng lực quản lý.

Trong trường hợp doanh nghiệp của bạn chính là NCC đang được xem xét lựa chọn thì nếu có thể, bạn nên chủ động đề nghị khách hàng hướng dẫn hỗ trợ để khắc phục và xây dựng hệ thống đảm bảo tuân thủ về sau.

#### **4.6. Giám sát đánh giá, kiểm tra thường xuyên và đột xuất**

Doanh nghiệp cần xây dựng quy trình xác minh thông tin NCC và quy trình đánh giá định kỳ để phát hiện và phòng ngừa LĐTE trong chuỗi cung ứng của mình.

Hoạt động giám sát đánh giá NCC và đối tác có thể được thực hiện đột xuất hoặc có thông báo trước tùy vào thoả thuận ban đầu hoặc mức độ rủi ro về kiểm soát. Có nhiều cách thực hiện như cử cán bộ phụ trách tiêu chuẩn lao động và môi trường (SEA) giám sát; huấn luyện cán bộ mua hàng trực tiếp giám sát; phối hợp giữa cán bộ tiêu chuẩn lao động và cán bộ mua hàng; thuê giám sát bên ngoài; hoặc dựa vào giám sát độc lập của hiệp hội doanh nghiệp, chương trình dự án hoặc tổ chức phi chính phủ tại địa phương.

Một số vấn đề thường gặp khi giám sát đánh giá chuỗi cung ứng là:

- Khó xác định tuổi thật của trẻ

- Hồ sơ tài liệu không chính xác
- Khả năng trẻ bị giấu đi hoặc tạm thời chuyển chỗ làm việc trong thời gian giám sát đánh giá

Để tránh những vấn đề này, ngoài giám sát đánh giá định kỳ và có báo trước, nên kết hợp kiểm tra đột xuất và kiểm tra tất cả các xưởng, địa điểm làm việc của NCC. Khi tiếp xúc với trẻ và gia đình nên hỏi tuổi âm lịch để so sánh với tuổi ghi trong hồ sơ, kết hợp quan sát và các kỹ thuật khác.

#### **4.7. Cảnh báo vi phạm**

Khi bị phát hiện vi phạm hoặc nguy cơ, NCC cần hiểu rằng doanh nghiệp sẽ xử lý nghiêm nếu để vi phạm diễn ra. Mỗi doanh nghiệp mua hàng có một cách để thực hiện việc này, như giảm lượng đặt hàng toàn bộ năm tới, giảm lượng đặt hàng và cho thời gian khắc phục để đánh giá lại, ngừng đặt hàng một thời gian cho đến khi khắc phục... Thông thường, khách hàng không loại bỏ NCC ngay từ lần đầu tiên phát hiện vi phạm. Cũng có thể doanh nghiệp cần ủng hộ những NCC đang gặp khó khăn tạm thời, để họ đáp ứng yêu cầu khắc phục, ví dụ như giãn tiến độ giao hàng hoặc hỗ trợ chi phí cho trẻ học nghề. Nếu bạn ở vị trí của NCC bị cảnh báo, hãy thử trao đổi các khó khăn của mình và đề nghị sự giúp đỡ của doanh nghiệp mua hàng.

#### **4.8. Loại bỏ NCC và đối tác không tuân thủ**

Đây thường là biện pháp cuối cùng, khi NCC và đối tác của doanh nghiệp mua hàng không thực hiện nghiêm túc việc khắc phục, khắc phục không đúng thời hạn, tái diễn nhiều lần. Doanh nghiệp có thể

chấm dứt hợp đồng ngay lập tức, chấm dứt hợp đồng và cảnh báo trong ngành, chấm dứt hợp đồng và mọi cơ hội hợp tác về sau, thậm chí là chấm dứt hợp đồng và báo cáo cơ quan có thẩm quyền về hành vi vi phạm nghiêm trọng.

#### **4.9. Tổ chức sản xuất tập trung (nếu phù hợp)**

Khi đánh giá và phát hiện vi phạm hoặc nguy cơ vi phạm lớn (đặc biệt tại các cơ sở gia công nhỏ, lẻ), doanh nghiệp có thể tổ chức chế biến, gia công tập trung tại địa điểm của mình, hoặc yêu cầu các hộ, tổ nhóm tập trung tại một địa điểm trong cộng đồng. Phải kết hợp với giao trách nhiệm cho một đại diện có uy tín của nhóm hộ, đồng thời thống nhất từ đầu với cả nhóm là tất cả các hộ phải liên đới chịu trách nhiệm và hậu quả nếu để vi phạm xảy ra. Doanh nghiệp cũng phải tăng cường giám sát kiểm tra hơn.

Nếu là khách hàng mua của NCC này, doanh nghiệp cần sử dụng ảnh hưởng để NCC tổ chức lại sản xuất và tăng cường giám sát kiểm tra tại các cơ sở vệ tinh. Có thể kết hợp hướng dẫn hỗ trợ khắc phục và nâng cao tiêu chuẩn lại một lần nữa. Tuy nhiên, nếu vi phạm hoặc nguy cơ vẫn tiếp diễn thì có lẽ là lúc nên nghĩ đến việc loại bỏ NCC.

#### **4.10. Trao đổi thông tin thường xuyên**

Việc thiết lập kênh trao đổi thông tin thường xuyên sẽ giúp doanh nghiệp truyền đạt những quy định mới, những rủi ro phát sinh,... một cách kịp thời đến các NCC và đối tác. Kênh trao đổi thông tin cần bao gồm cả chương trình đào tạo định kỳ giúp nâng cao nhận thức của NCC trong các hoạt động phòng ngừa LĐTE.

**Hành động****5****Giám sát đánh giá**

NSDLĐ cần cam kết xây dựng một chương trình giám sát đánh giá việc thực hiện các nội dung đã được thông qua trước đó. Việc giám sát thường xuyên đảm bảo các cam kết chính sách / bộ quy tắc ứng xử về LĐTE được áp dụng hiệu quả trong DN/CSSXKD và chuỗi cung ứng, duy trì hệ thống kiểm soát rủi ro trong việc phòng ngừa LĐTE.

Giám sát đánh giá trong vấn đề LĐTE có mục tiêu kép:

- i) Kiểm chứng xem trong DN/CSSXKD và chuỗi cung ứng có LĐTE hay không và đến mức độ nào để củng cố biện pháp phòng ngừa và nâng cao hiệu quả của biện pháp khắc phục; và
- ii) Chứng minh cho bên ngoài thấy DN/CSSXKD không vi phạm về LĐTE hoặc đang cải thiện vấn đề này. Một cuộc đánh giá đơn lẻ thì gọi là đánh giá hoặc kiểm toán xã hội. Một loạt các cuộc đánh giá liên tục, lặp đi lặp lại thì gọi là giám sát. Để đạt mục tiêu, NSDLĐ cần tổ chức giám sát đánh giá một cách liên tục và có hệ thống.

### **5.1. Phương thức giám sát đánh giá**

Có nhiều phương thức giám sát: giám sát nội bộ, giám sát của khách hàng, giám sát bên ngoài và giám sát độc lập.

### **5.2. Nội dung giám sát đánh giá**

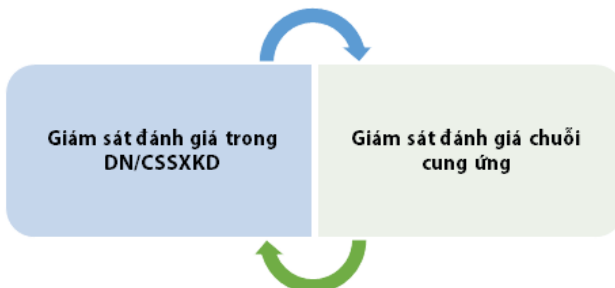
Một cuộc giám sát đánh giá trong doanh nghiệp hay chuỗi cung ứng

bao gồm những nội dung sau:

<b>1</b>	Kiểm tra hồ sơ tài liệu liên quan, như cam kết chính sách hoặc quy tắc ứng xử, hồ sơ nhân sự và bảng chấm công của NLĐ
<b>2</b>	Kiểm tra hiện trường nơi làm việc, đột xuất hoặc báo trước
<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Phòng vấn quản lý và NLĐ, trong đó có người dưới 18 tuổi; tổ chức đại diện NLĐ (ví dụ: Công đoàn)</li> <li>• Trong một số trường hợp, phỏng vấn thêm các bên khác như gia đình của trẻ, tổ chức phi chính phủ, đại diện cộng đồng có liên quan</li> </ul>
<b>4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chỉ ra các vi phạm và nguy cơ vi phạm</li> <li>• Thống nhất biện pháp và thời gian khắc phục</li> <li>• Đề xuất thời gian dự kiến giám sát đánh giá lại</li> </ul>

### 5.3. Phạm vi giám sát đánh giá

Giám sát đánh giá về LĐTE cần thực hiện cả trong DN/CSSXKD và hệ thống cung ứng. Nếu có điều kiện, NSDLĐ có thể tham gia một dự án có nội dung giám sát cộng đồng nhằm hướng tới xóa bỏ LĐTE trong xã hội, chứ không phải chỉ trong hệ thống hoặc ngành kinh doanh của mình.





#### 5.4. Tần suất giám sát đánh giá

NSDLĐ nên tiến hành giám sát đánh giá DN/CSSXKD và chuỗi cung ứng của mình định kỳ mỗi năm 1 lần, khi xuất hiện nguy cơ mới, khi nhận được tin báo về khả năng có LĐTE hoặc khi có sự cố xảy ra. Kế hoạch, diễn biến và kết quả đánh giá cần được lập thành văn bản.

#### 5.5. Bảng kiểm tra giám sát

Bảng kiểm tra giám sát là danh mục các câu hỏi / tiêu chí đánh giá, đo lường các hoạt động phòng ngừa, xóa bỏ LĐTE cũng như hệ thống quản lý và sử dụng lao động trong DN/CSSXKD.

Tham khảo Phụ lục 1A và 1B để áp dụng bảng kiểm tra giám sát như là công cụ hỗ trợ trong hoạt động đánh giá giám sát của doanh nghiệp.

Hành động

6

Cung cấp thông tin

#### 6.1. Đối tượng, hình thức và tần suất cung cấp thông tin

Trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng, cần cung cấp thông tin cho những đối tượng sau:

- Toàn thể NLĐ;
- Tất cả các cán bộ quản lý và nhân viên các phòng ban triển khai thực hiện;

- Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (ví dụ: Công đoàn);
- Những trẻ em chịu ảnh hưởng và gia đình các em;
- Các NCC và đối tác trong chuỗi cung ứng.

Không chỉ dừng ở việc cung cấp thông tin, các cán bộ phụ trách cần được tập huấn nâng cao nhận thức và kỹ năng để thực hiện. NCC và đối tác trong chuỗi cung ứng có thể cần được hỗ trợ, khuyến khích một cách phù hợp hoặc được yêu cầu bắt buộc phải tuân thủ nội dung của cam kết.

Đối với bên ngoài, doanh nghiệp cần cung cấp thông tin cho những đối tượng sau:

- Khách hàng;
- Nhà đầu tư;
- Cộng đồng và chính quyền địa phương nơi trẻ em và gia đình sinh sống.

Hình thức và tần suất cung cấp thông tin tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của vấn đề cũng như yêu cầu triển khai thực hiện. Thông tin ra bên ngoài thường được cung cấp định kỳ một năm 1 lần, hoặc thường xuyên hơn nếu vấn đề nghiêm trọng. Trong trường hợp đặc biệt, khi gặp phải vấn đề khẩn cấp do truyền thông, tổ chức phi chính phủ phát hiện hoặc khách hàng và nhà đầu tư chất vấn thì có thể phải công bố tiến độ và kết quả giải quyết hàng ngày, hàng tuần đến khi xử lý xong khủng hoảng truyền thông.

## **6.2. Nội dung cung cấp thông tin**

Thông tin do doanh nghiệp cung cấp cần giúp các bên liên quan

đánh giá hợp lý các nỗ lực và kết quả của doanh nghiệp trong phòng chống LĐTE. Hơn nữa, thông tin cung cấp trong nội bộ doanh nghiệp và chuỗi cung ứng phải giúp hướng dẫn thực hiện và xác định trách nhiệm.

Những nội dung cơ bản khi cung cấp thông tin cho các bên quan tâm ngoài doanh nghiệp và chuỗi cung ứng bao gồm:

- Các cam kết chính sách của doanh nghiệp về LĐTE;
- Các chính sách và quy trình thực hiện khác đã được điều chỉnh đồng bộ;
- Các biện pháp, chiến lược cụ thể mà doanh nghiệp triển khai để phòng ngừa, giảm thiểu nguy cơ và khắc phục tác hại trong cả doanh nghiệp và chuỗi cung ứng;
- Ai phụ trách làm việc gì, trách nhiệm và quyền hạn cụ thể của họ;
- Yêu cầu đối với NCC và đối tác kinh doanh, các hỗ trợ nếu có để nâng cao nhận thức và năng lực giúp họ tuân thủ;
- Cơ chế giám sát đánh giá và khiếu nại;
- Tiến độ và kết quả triển khai hàng năm trong doanh nghiệp và chuỗi cung ứng;
- Tiến độ và kết quả giải quyết các vấn đề khẩn cấp (khi giải quyết khủng hoảng truyền thông).

### **6.3. Cân bằng giữa đảm bảo minh bạch và phòng tránh rủi ro khi cung cấp thông tin**

Khi cung cấp thông tin, doanh nghiệp nên đảm bảo công khai minh

bạch tối đa. Đồng thời, trong nhiều trường hợp nên cân nhắc một số giới hạn hợp lý. Đó là khi cung cấp thông tin có thể gây rủi ro cho trẻ em, NLD hoặc các bên liên quan, do yêu cầu về bảo mật thương mại và thông tin cá nhân. Nội dung giới hạn có thể bao gồm những thông tin quan trọng khi đàm phán kinh doanh đang diễn ra, thông tin được pháp luật bảo vệ không cho phép tiết lộ cho bên thứ ba như danh tính và nhân thân.

## Hành động

# 7

## Huy động sự tham gia trong phòng ngừa, giảm thiểu LĐTE

Phòng ngừa và giảm thiểu LĐTE không chỉ là trách nhiệm của doanh nghiệp. Để đảm bảo hiệu quả doanh nghiệp cần huy động sự tham gia của trẻ em, gia đình, nhà trường, chính quyền, các chương trình dự án phi chính phủ hay tổ chức thiện nguyện, và huy động chuyên gia nếu cần. Doanh nghiệp cũng cần sự ủng hộ của đội ngũ NLD, khách hàng, công đoàn và tổ chức giới sử dụng lao động.

### 7.1. Tham vấn ý kiến đối tượng chịu ảnh hưởng

Doanh nghiệp cần phối hợp với trẻ em và người chưa thành niên đang lao động, cũng như những em chưa tham gia lao động nhưng ở trong những khu vực, cộng đồng có nguy cơ cao bị ảnh hưởng từ hoạt động của mình, gia đình các em và nghiêm túc tiếp thu ý kiến của họ. Việc này cần diễn ra khi:

- (i) Rà soát đánh giá tình hình ban đầu;
- (ii) Giám sát đánh giá hành động của doanh nghiệp và NCC;
- (iii) Đánh giá tác động về sau.

## 7.2. Huy động sự tham gia của gia đình trẻ

Ngoài tiếp xúc tham vấn gia đình trẻ, doanh nghiệp cũng rất cần gia đình trẻ tham gia khi giải quyết các trường hợp vi phạm hoặc có nguy cơ trở thành LĐTE. Cần lưu ý rằng phối hợp với gia đình là điều kiện tiên quyết để giải quyết tận gốc các nguyên nhân dẫn tới LĐTE và đảm bảo vi phạm không tái diễn trong doanh nghiệp, chuỗi cung ứng của doanh nghiệp cũng như nơi khác.

## 7.3. Phối hợp với các bên liên quan khác

Để đảm bảo hiệu quả doanh nghiệp cần phối hợp với các bên liên quan khác trong quá trình quản lý các rủi ro LĐTE. Đó có thể là nhà trường, trung tâm giáo dục thường xuyên, cơ sở đào tạo và dạy nghề tại địa phương khi tạo cơ hội giáo dục đào tạo cho các em. Đó có thể là cộng đồng, chính quyền địa phương, các tổ chức phi chính phủ, tổ chức quốc tế, các cá nhân và tổ chức thiện nguyện tại địa phương khi kết nối các hỗ trợ tín dụng và sinh kế cho gia đình cũng như giám sát các gia đình đã nhận hỗ trợ không cho con em đi làm trở lại. Doanh nghiệp cũng cần sự ủng hộ của đội ngũ NLĐ, công đoàn và tổ chức giới sử dụng lao động, bên giám sát bên ngoài và độc lập để phát hiện các vi phạm và vi phạm mới, thực hiện và chứng minh cho nỗ lực thực hiện các giải pháp phòng ngừa và giảm thiểu LĐTE.

#### **7.4. Xem xét tác động với các nhóm dễ bị tổn thương và bị gạt ra ngoài lề**

Trong số những trẻ em và người chưa thành niên có thể bị ảnh hưởng, có những em thuộc các nhóm dễ bị tổn thương hoặc gạt ra ngoài lề cao hơn. Đó có thể là trẻ khuyết tật, trẻ dân tộc thiểu số và con em các gia đình lao động nhập cư từ nơi khác. Trẻ em gái cũng thường dễ bị tổn thương hơn trẻ em trai. Cần lưu ý đặc biệt đến những nhóm này khi doanh nghiệp xem xét nguyên nhân và đề ra biện pháp giải quyết, và nên phối hợp với các tổ chức chuyên môn phù hợp.

# PHẦN 3

HƯỚNG DẪN KHẮC PHỤC, XỬ LÝ  
CÓ TRÁCH NHIỆM KHI PHÁT HIỆN  
LĐTE TRONG DOANH NGHIỆP VÀ  
CHUỖI CUNG ỨNG THỦY SẢN

Ngoài mục tiêu nhằm bảo vệ lợi ích tốt nhất cho trẻ, giảm thiểu tác động tiêu cực tới phúc lợi và sự phát triển của trẻ, khắc phục LĐTE còn thể hiện trách nhiệm của DN/NSDLĐ với xã hội hoặc thể hiện trách nhiệm thực hiện các cam kết trong tiêu chuẩn, yêu cầu khách hàng (nếu có).

### ▶ 3.1. Hướng dẫn xử lý khi nghi ngờ có LĐTE

Khi NSDLĐ phát hiện ra nguy cơ về LĐTE hoặc nghi ngờ một trường hợp là LĐTE tại DN/CSSXKD của mình hoặc tại NCC và đối tác kinh doanh, các biện pháp sau cần phải được tiến hành:

#### **Đánh giá xem trẻ có ở nơi an toàn không và đưa trẻ rời khu vực làm việc đến nơi an toàn**

#### **Bước**

# **1**

Trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh hoặc khi thực hiện rà soát đánh giá, NSDLĐ có thể phát hiện trường hợp nghi ngờ là LĐTE. Trẻ có thể đang thực hiện công việc hoặc làm việc tại nơi có điều kiện lao động nguy hại, có thể gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực và nhân cách của các em. Khi đó, NSDLĐ cần đưa trẻ rời khỏi công việc và khu vực nguy hại đó sớm nhất có thể nhằm ngăn chặn kịp thời những tác động xấu tới sức khỏe và sự an toàn của trẻ.

#### **Phỏng vấn trẻ có nguy cơ hoặc nghi ngờ là LĐTE**

#### **Bước**

# **2**

NSDLĐ cần tiến hành phỏng vấn để thu thập những thông tin về trẻ và bố mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp của trẻ cũng như điều tra hoàn cảnh hiện tại của trẻ và gia đình. Cố gắng sắp xếp sự tham gia của hai người lớn trong cuộc phỏng vấn, nhưng đảm bảo rằng sự hiện diện của nhiều người không làm trẻ sợ hãi hoặc lo lắng. Nếu trẻ là con gái, nên có ít nhất một trong những người phỏng vấn là nữ.



Tạo sự thân thiện và loại bỏ khoảng cách với trẻ bằng cách thể hiện sự quan tâm đến công việc của trẻ. Không nên có bất kỳ dấu hiệu nào cho trẻ biết rằng có điều gì đó không ổn hoặc trẻ phải chịu trách nhiệm. Thay vào đó, hãy cố gắng tiếp cận tình huống một cách bình tĩnh và cố gắng thiết lập mối liên hệ với trẻ. Cuộc trò chuyện nên diễn ra ở một khu vực mà trẻ có thể cảm thấy thoải mái và không có cảm giác bị đe dọa. Bạn nên đảm bảo thông báo cho trẻ biết rằng trẻ tham gia cuộc phỏng vấn một cách tự nguyện và có thể rời khỏi cuộc phỏng vấn bất cứ lúc nào, nếu muốn. Tùy thuộc vào độ tuổi hay sự trưởng thành của trẻ, bạn sẽ cần phải điều chỉnh cách cách giao tiếp của mình. Không nên cho phép người quản lý hoặc trưởng bộ phận của trẻ tại nơi làm việc có mặt trong cuộc phỏng vấn của bạn với trẻ và không làm trẻ sợ hãi.

Nên dành vài phút ban đầu để tạo bầu không khí thoải mái, bằng cách hỏi những câu hỏi chung một cách thân thiện như:

- Trẻ đến từ đâu, thành phố / tỉnh / huyện nào;
- Tên của cha mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp, và nơi ở của gia đình;
- Ai đã dạy trẻ công việc;
- Trẻ đã được đi học tại một trường học hoặc cơ sở giáo dục không chính quy nào;
- Khuyến khích trẻ nói về bản thân và công việc của mình, chẳng hạn như hỏi về anh chị em và các công việc hàng ngày.

Sau khi tạo ra được sự thoải mái, gần gũi với trẻ, hãy hỏi những câu hỏi cụ thể hơn như:

- Bạn đã làm việc tại địa điểm, công ty này bao lâu rồi?
- Bạn có làm bất kỳ loại công việc nào khác ngoài công việc đang làm tại thời điểm đó không?
- Bạn có người thân nào làm việc ở cùng địa điểm, công ty này không?
- Bạn có đến làm việc hàng ngày không?

- Tên đầy đủ của trẻ
- Bạn sống ở đâu – địa chỉ?
- Bạn bao nhiêu tuổi?
- Bạn có được trả lương không?
- Nếu có, bạn nhận lương trực tiếp hay thông qua người khác?
- Bạn có biết tiền lương của bạn bao nhiêu không?

**Bước****3****Kiểm tra xem có LĐTE hoặc lao động chưa thành niên đang làm công việc nguy hại khác không**





Sau quá trình phát hiện nguy cơ về LĐTE, ngoài việc thu thập những thông tin cần thiết để xác định chính xác đó có phải là LĐTE không, NSDLĐ cần rà soát kiểm tra toàn bộ DN/CSSXKD và chuỗi cung ứng của mình đảm bảo không bỏ sót những trường hợp nguy cơ khác. Việc kiểm tra cần tiến hành đối với tất cả các vị trí, khu vực làm việc trong DN/CSSXKD, các quy trình thực hiện của các phòng ban, bộ phận cũng như các hồ sơ liên quan đến chấm công và quản lý lao động.

**▶ 3.2. Hướng dẫn khắc phục, xử lý có trách nhiệm khi phát hiện LĐTE**

Sau khi xác nhận vi phạm về LĐTE, NSDLĐ phải đình chỉ việc sử dụng LĐTE và chuẩn bị kế hoạch hành động khắc phục và phòng ngừa. NSDLĐ cần đảm bảo trẻ và/hoặc cha mẹ hay người giám hộ hợp pháp của trẻ được tham gia tích cực vào việc phát triển kế hoạch này và không được đưa ra quyết định nào về trẻ mà không tham khảo ý kiến của trẻ về mong muốn và nhu cầu của các em. Điều quan trọng là trong mỗi bước của quá trình khắc phục, trẻ và cha mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp của các em có cơ hội bày tỏ mong muốn, nhu cầu, mối quan tâm và điều lo lắng của mình. Ngoài ra, kế hoạch cần được khách hàng hoặc NCC và các bên liên quan đồng ý và hỗ trợ.

Trong trường hợp trẻ chưa hoàn thành chương trình giáo dục, lựa chọn ưu tiên là đưa trẻ trở lại trường học. Nếu trẻ không thích học văn hoá, NSDLĐ có thể gợi ý để trẻ tham gia một chương trình học nghề (nếu trẻ đã đủ tuổi học nghề), nâng cao kỹ năng nghề theo nguyện vọng của trẻ.

Một kế hoạch khắc phục LĐTE nên bao gồm:

1	2	3	4
			
Giáo dục / Đào tạo	Hỗ trợ tài chính	Giám sát thường xuyên	Kết nối với các dịch vụ ở địa phương

Chi phí khắc phục, xử lý có trách nhiệm về LĐTE nên bao gồm:

1	<b>Học phí của trẻ</b> (bao gồm học phí và những khoản khác mà người học phải đóng; phí đồng phục, sách vở,...)
2	<b>Trợ cấp sinh hoạt</b> (chi phí ăn uống; chi phí đi lại giữa trường học và nơi ở của trẻ, nếu có,...)
3	<b>Tiền lương:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nếu thời gian ngắn (dưới một năm) đến khi trẻ đủ tuổi lao động tối thiểu, NSDLĐ cần trả lương cho trẻ trong thời gian này</li> <li>Nếu trẻ nhận được tiền lương ít hơn mức lương tối thiểu theo quy định luật pháp quốc gia, NSDLĐ cần phải trả cho trẻ phần chênh lệch giữa mức lương tối thiểu và mức lương thực tế cho toàn bộ thời gian mà trẻ đã làm việc trước đó.</li> </ul>

### Các hành động phòng ngừa LĐTE tái diễn tại DN/CSSXKD

Để phòng ngừa vi phạm về LĐTE tái diễn, NSDLĐ phải đảm bảo rằng các cam kết chính sách và quy trình nội bộ được phổ biến hiệu quả cho tất cả NLĐ. Các hành động phòng ngừa có thể bao gồm, nhưng không giới hạn như sau:

1	Đào tạo các cấp quản lý có liên quan tại DN/CSSXKD của mình về LĐTE và các cam kết chính sách
---	---

2	Xây dựng và áp dụng quy trình tuyển dụng có trách nhiệm
3	Phổ biến cho tất cả NLĐ về lý do tại sao cần phòng ngừa và xóa bỏ LĐTE
4	Trong các khâu hoặc bộ phận có nguy cơ về LĐTE, NSDLĐ cần thực hiện các biện pháp được điều chỉnh phù hợp để phòng ngừa các trường hợp LĐTE xảy ra
5	Hỗ trợ đầy đủ cho NLĐ là cha mẹ nhằm đảm bảo con cái của họ không cần phải làm việc
6	Tham gia cùng chính quyền địa phương hoặc tổ chức xã hội để giải quyết vấn đề LĐTE và thực hiện phòng ngừa, cũng như để thúc đẩy các cơ hội giáo dục cho trẻ

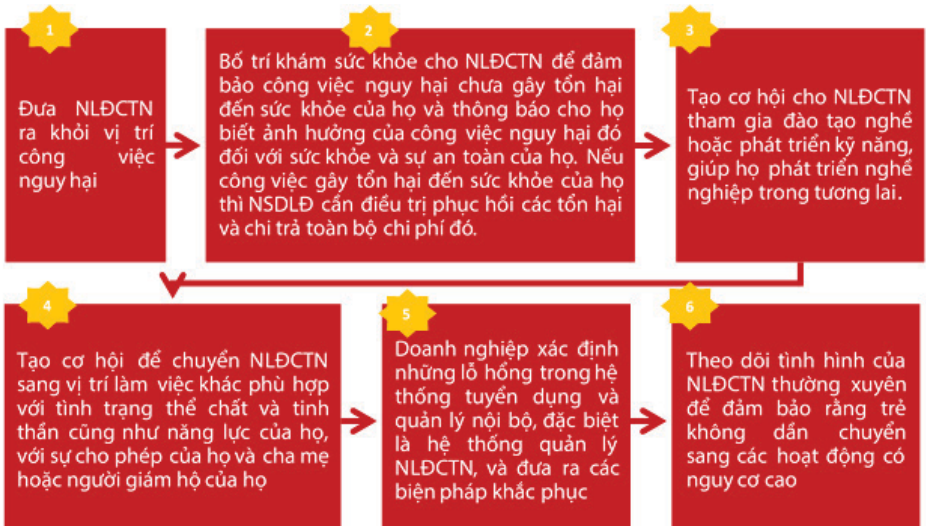
### Giám sát thường xuyên quá trình học tập, phát triển của trẻ

Kế hoạch hành động khắc phục, xử lý có trách nhiệm cho trẻ cần phải xác định cách thức giám sát quá trình trẻ học tập và phát triển, ai là người thực hiện và thời gian thực hiện. Tối thiểu nên thực hiện giám sát, cập nhật tình trạng của trẻ 6 tháng một lần. Điều cần thiết là việc theo dõi đó bao gồm cả buổi thảo luận với trẻ và cha mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp của trẻ, nếu họ muốn.

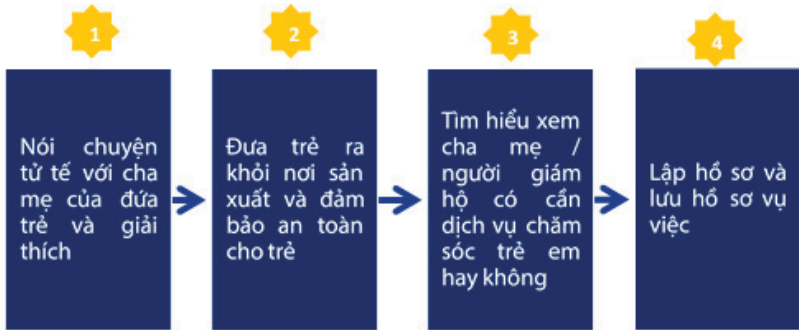
Đối với NCC hoặc đối tác kinh doanh, doanh nghiệp mua hàng có trách nhiệm theo dõi kế hoạch hành động cho trẻ. Nếu mối quan hệ kinh doanh với NCC bị chấm dứt hoặc NCC không đảm bảo việc thực hiện kế hoạch hành động, doanh nghiệp mua hàng sẽ chịu trách nhiệm đảm bảo việc thực hiện kế hoạch hành động cho trẻ.

### 3.3. Một số quy trình mẫu về khắc phục, xử lý có trách nhiệm khi có LĐTE

**Tình huống 1:** Khi một người chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được tìm thấy đang làm công việc nguy hại bị pháp luật lao động cấm:



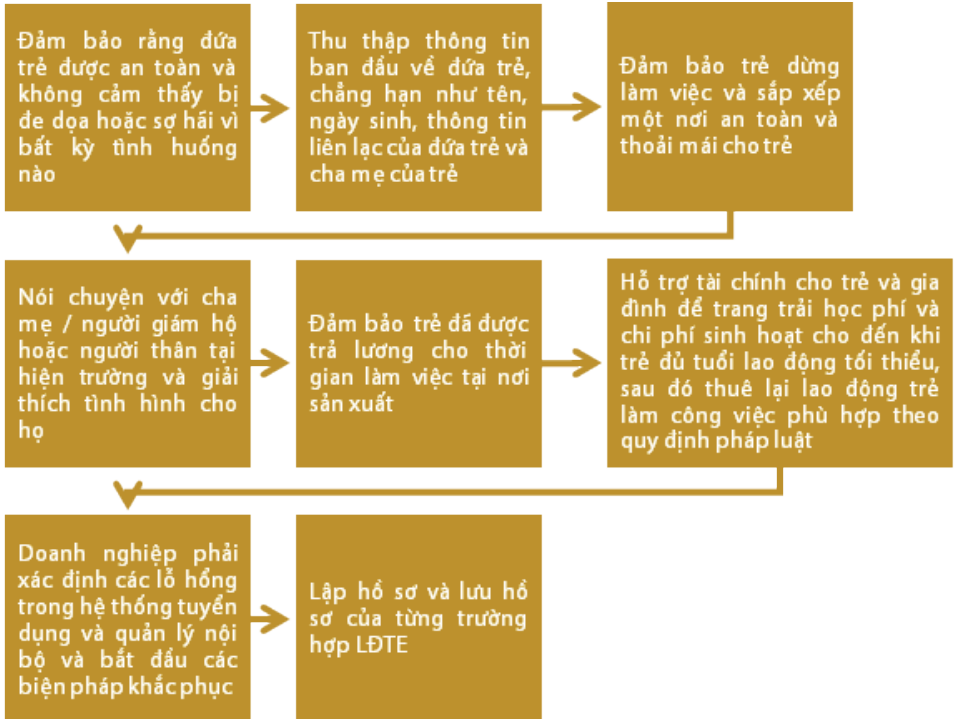
**Tình huống 2:** Khi trẻ dưới 15 tuổi được tìm thấy tại DN/CSSXKD nhưng KHÔNG vì mục đích làm việc:



**Thực hành tốt**

- Để trẻ ở cơ sở giữ trẻ ban ngày hoặc trong không gian thân thiện với trẻ em của doanh nghiệp (nếu có), hoặc
- Kết nối họ với các dịch vụ chăm sóc trẻ em tại địa phương

**Tình huống 3:** Khi trẻ dưới độ tuổi lao động tối thiểu (dưới 15 tuổi) đang làm việc tại DN/CSSXKD:



# PHỤ LỤC

The background features a dark blue field with a large white triangle pointing right from the top-left. A red triangle points right from the left edge, overlapping the white triangle. A medium blue triangle points right from the bottom-left, overlapping the white triangle.

**Phụ lục 1****Danh mục nghề, công việc NNĐHNH và nghề, công việc đặc biệt NNĐHNH trong lĩnh vực thủy sản***(Ban hành kèm theo Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH năm 2020)*

<b>TT</b>	<b>Tên nghề hoặc công việc</b>	<b>Đặc điểm điều kiện lao động của nghề, công việc</b>
<b>Điều kiện lao động loại VI</b>		
1	Vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng máy tàu đánh cá ngoài khơi và ven biển.	Công việc rất nặng nhọc, nguy hiểm, tư thế làm việc gò bó, chịu tác động của nóng, rung, xăng, dầu và tiếng ồn rất cao.
2	Vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng máy tàu kiểm ngư, tàu nghiên cứu nguồn lợi hải sản	Công việc rất nặng nhọc, nguy hiểm, chịu tác động của rung và ồn rất cao.
3	Lặn bắt các loại hải sản tự nhiên dưới đáy biển	Công việc rất nặng nhọc và rất nguy hiểm.
4	Bốc xếp thủ công ở dưới các hầm tàu đánh cá biển	Công việc rất nặng nhọc, nơi làm việc chật hẹp, thiếu dưỡng khí, tư thế làm việc gò bó.
5	Lặn biển (thuộc nghề nuôi cá lồng biển).	Thường xuyên lặn sâu trên 10 mét để kiểm tra lồng.
<b>Điều kiện lao động loại V</b>		
1	Cán bộ, thuyền viên làm việc trên tàu đánh bắt hải sản ngoài khơi và ven biển.	Công việc nặng nhọc, nguy hiểm, chịu động của sóng, gió, ồn, rung.



2	Khai thác tổ yến.	Thường xuyên làm việc ngoài đảo xa, công việc nặng nhọc, rất nguy hiểm.
3	Vận hành máy xay, nghiền, sấy phế liệu hải sản làm thức ăn gia súc.	Làm việc trong môi trường hôi thối, bắn thủ tiếp xúc với nóng, ồn, bụi, nấm và vi sinh vật gây bệnh.
4	Cán bộ, thuyền viên làm việc trên tàu kiểm ngư, tàu nghiên cứu nguồn lợi hải sản	Công việc nặng nhọc, nguy hiểm chịu tác động của sóng gió, ồn, rung.
5	Bốc dỡ đá cây, thùng đá lên xuống tàu đánh cá biển	Công việc rất nặng nhọc, nơi làm việc chật trội, tư thế làm việc gò bó.
6	Làm việc thường xuyên trong hầm, kho đông lạnh.	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, nơi làm việc chật hẹp, rất lạnh.
7	Khai thác nguyên liệu, sản xuất thuốc kích dục cá đẻ.	Thường xuyên tiếp xúc với các hóa chất độc như: H <sub>2</sub> SO <sub>4</sub> , Axêton, Axít Benzoic.
8	Lắp đặt, sửa chữa thiết bị cơ điện lạnh, đường ống, van kết trong hầm tàu đánh cá biển.	Công việc nặng nhọc, nơi làm việc chật hẹp, tư thế lao động rất gò bó, tiếp xúc với các vi sinh vật gây bệnh.
9	Cán bộ, thuyền viên làm việc trên tàu thu mua, vận tải thủy sản trên biển.	Công việc nặng nhọc, nguy hiểm, chịu tác động của sóng, gió, ồn, rung; tiếp xúc với thủy sản tanh, hôi.
10	Nuôi cá lồng trên biển (thuộc nghề nuôi cá lồng biển).	Lao động trên biển, thường xuyên chịu ảnh hưởng sóng biển, gió lốc bất ngờ.

11	Thu hoạch cá tra, basa.	Làm việc ngoài trời, dưới nước; thường xuyên khuân vác nặng, nguy hiểm.
<b>Điều kiện lao động loại IV</b>		
1	Nuôi trai lấy ngọc.	Làm việc ngoài trời, công việc nặng nhọc, thường xuyên phải ngâm mình dưới nước.
2	Chế biến thủy, hải sản đông lạnh	Phải đứng suốt ca làm việc, thường xuyên tiếp xúc với nước lạnh, nơi làm việc lầy lội, ẩm ướt.
3	Vận hành hệ thống thiết bị chế biến thủy, hải sản	Tư thế lao động gò bó, thường xuyên tiếp xúc với nóng, ồn, nơi làm việc ẩm ướt.
4	Vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng hệ thống lạnh, kho lạnh, hệ thống sản xuất đá cây, đá vảy.	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, thường xuyên tiếp xúc với lạnh.
5	Chế biến chượp, mắm tôm, mắm kem, nước mắm, thủy, hải sản khô; xúc rửa bao bì, bể chượp.	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, nơi làm việc lầy lội, ẩm ướt.
6	Trực tiếp chỉ đạo kỹ thuật sản xuất thuốc kích dục cá đẻ.	Chịu tác động của các hóa chất độc như: H <sub>2</sub> SO <sub>4</sub> , Axêton, axit Benzoic.
7	Sửa chữa thiết bị đánh bắt hải sản	Công việc thủ công, nặng nhọc, tư thế lao động gò bó thường xuyên tiếp xúc với vi sinh vật gây bệnh.
8	Nuôi trồng, đánh bắt thủy sản ở sông, hồ, đầm.	Công việc rất nặng nhọc, nguy hiểm, thường xuyên tiếp xúc với vi sinh vật gây bệnh.

9	Căng hấp, nhuộm lưới	Công việc rất nặng nhọc, thường xuyên chịu tác động của nhiệt độ cao và hóa chất độc.
10	Vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng các thiết bị sản xuất, tái sinh cước	Tư thế làm việc gò bó, chịu tác động của ồn và hóa chất độc.
11	Đánh đĩa sang chỉ trong sản xuất sợi đan lưới	Công việc đơn điệu, căng thẳng thị giác, tiếp xúc với tiếng ồn và bụi.
12	Đánh dây lưới bằng máy và thủ công	Công việc nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, chịu tác động của bụi, ồn.
13	Hóa nghiệm, phân tích chất lượng sản phẩm thủy, hải sản	Thường xuyên tiếp xúc với các hóa chất độc.
14	Sản xuất thức ăn cho tôm, cá.	Công việc nặng nhọc, chịu tác động của bụi và ồn.
15	Sản xuất Chitin, Chitozan, Gelatin Alginate, Aga-aga	Công việc nặng nhọc, làm việc ngoài trời, thường xuyên tiếp xúc với kiềm, axit và thuốc tẩy zaven.
16	Pha trộn các hợp chất Pasta làm gioăng nắp hộp; tráng vec ni thân nắp hộp đổ hộp	Thường xuyên tiếp xúc với NH <sub>3</sub> , sơn và dung môi hữu cơ.
17	Sản xuất, trực tiếp chỉ đạo sản xuất giống tôm, cá, nhuyễn thể và các thủy, hải sản khác.	Công việc nặng nhọc, làm việc ngoài trời, trong đầm, sông, hồ...
18	Lấy mẫu và phân tích mẫu nước, mẫu sinh vật; xử lý mẫu tiêu bản	Thường xuyên tiếp xúc với H <sub>2</sub> SO <sub>4</sub> , HCl...
19	Vận hành máy dệt lưới	Công việc nặng nhọc, chịu tác động của ồn.

20	Sấy, pha chế, kiểm mẫu viên dầu cá	Thường xuyên tiếp xúc với nóng, cồn và Axeton.
21	Vệ sinh công nghiệp nhà máy chế biến thủy, hải sản	Công việc thủ công, nặng nhọc, tư thế lao động gò bó, thường xuyên tiếp xúc với các vi sinh vật gây bệnh.
22	Nuôi tôm hùm lồng	Thường xuyên lặn sâu 5 - 8 mét

**Phụ lục 2A****Bảng kiểm tra giám sát rút gọn việc thực hiện phòng ngừa LĐTE và ATVSLĐ tại DN/CSSXKD:**

STT	Nội dung kiểm tra	Kết quả kiểm tra	
		Có	Không
1	DN/CSSXKD có sử dụng LĐTE hay không?		
2	DN/CSSXKD có công việc được sử dụng lao động dưới 18 tuổi hay không?		
3	Tất cả mọi NLĐ có được ký hợp đồng lao động theo quy định hay không?		
4	DN/CSSXKD có sử dụng lao động dưới 18 tuổi làm những nghề, công việc bị cấm hay không?		
5	DN/CSSXKD có lập sổ theo dõi riêng đối với NLĐCTN hay không?		
6	DN/CSSXKD có thực hiện đúng quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi đối với NLĐCTN và các lao động khác hay không?		
7	DN/CSSXKD có tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ không?		
8	DN/CSSXKD có trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân đầy đủ và an toàn cho NLĐ hay không?		
9	DN/CSSXKD có kiểm tra, nhắc nhở NLĐ sử dụng các phương tiện bảo hộ cá nhân hay không?		

10	DN/CSSXKD có tổ chức bộ phận phụ trách công tác ATVSLĐ hay không?		
11	DN/CSSXKD có hệ thống biển báo, biển cấm các khu vực, thiết bị nguy hiểm hay không?		
12	DN/CSSXKD có nội quy về ATVSLĐ tại nơi làm việc hay không?		
13	DN/CSSXKD có tổ chức đội sơ cấp cứu tại nơi làm việc hay không?		
14	DN/CSSXKD có bố trí bình chữa cháy ở chỗ dễ lấy và đảm bảo mọi NLĐ đều biết cách sử dụng hay không?		
15	DN/CSSXKD có lắp các cơ chế bảo vệ phù hợp cho các bộ phận chuyển động nguy hiểm của máy và thiết bị truyền lực hay không?		
16	DN/CSSXKD có khai báo tai nạn lao động hay không?		
17	DN/CSSXKD có bố trí các góc nghỉ ngơi, những nơi sạch sẽ riêng biệt để NLĐ ăn uống hay không?		
18	DN/CSSXKD có dán tem, nhãn cho các loại hóa chất độc hại, nguy hiểm được sử dụng trong sản xuất kinh doanh hay không?		

**Phụ lục 2B****Bảng kiểm tra giám sát đầy đủ các thực hành quản lý và sử dụng lao động của DN/CSSXKD:**

STT	Nội dung kiểm tra	Kết quả kiểm tra	
		Có	Không
<b>I. Chính sách tuyển dụng</b>			
1	DN/CSSXKD có chính sách về LĐTE và chính sách quản lý NLĐCTN không?		
2	Chính sách có đề cập rõ ràng đến độ tuổi lao động tối thiểu không?		
3	Chính sách có xác định rõ ràng các điều kiện lao động phù hợp mà NLĐCTN có thể được bố trí làm việc không?		
4	Chính sách có tuân thủ luật pháp quốc gia và quốc tế về độ tuổi tối thiểu và điều kiện tuyển dụng lao động chưa thành niên không?		
<b>II. Quy trình xác minh độ tuổi</b>			
5	DN/CSSXKD có quy trình tuyển dụng xác minh độ tuổi của NLĐ trước khi tuyển dụng, bao gồm kiểm tra CMND/CCCD và phỏng vấn từng ứng viên không?		
6	Có bước xác minh tính xác thực của các hồ sơ liên quan đến độ tuổi, bao gồm các bước cần thực hiện trong trường hợp có nghi ngờ không?		

7	DN/CSSXKD có các kênh chính thức để tiếp cận chính quyền địa phương liên quan đến việc lấy và xác minh các hồ sơ về tuổi của NLĐ không?		
8	Quá trình này có được thực hiện bởi một nhân viên đã được đào tạo về xác minh độ tuổi không?		
9	DN/CSSXKD có lưu giữ các tài liệu cần thiết trong hồ sơ nhân sự của NLĐ, bao gồm bản sao giấy tờ tùy thân và hồ sơ xác minh độ tuổi cụ thể không?		
10	DN/CSSXKD có phân bổ ngân sách dành cho việc đào tạo về phòng ngừa LĐTE, đặc biệt là đào tạo thường xuyên cho nhân viên nhân sự về xác minh độ tuổi không?		
11	DN/CSSXKD có cung cấp đào tạo thường xuyên cho nhân sự, giám đốc sản xuất, quản lý bộ phận và những người khác tham gia vào quá trình tuyển dụng nhằm trang bị cho họ đầy đủ kiến thức về LĐTE và kỹ năng xác minh độ tuổi không?		
<b>III. Giờ làm việc và quản lý an toàn vệ sinh lao động</b>			
12	Công nhân có thường xuyên phải làm thêm giờ? Nếu có, những xưởng/ bộ phận nào?		
13	NLĐCTN có được phép làm thêm giờ nếu họ làm việc tại các bộ phận này không?		
14	NLĐCTN có được phép làm ca đêm cho những đơn hàng gấp không?		
15	Hóa chất có được sử dụng trong quá trình nuôi trồng, sản xuất, chế biến tại DN/CSSXKD?		



16	Máy móc nguy hiểm hoặc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ có được sử dụng trong quá trình sản xuất, chế biến hay không?		
17	DN/CSSXKD có tuyển dụng người chưa thành niên làm việc tại các công đoạn có hóa chất và máy móc nguy hiểm này không?		
18	Đã bao giờ xảy ra thương tích hoặc tai nạn lao động tại nơi làm việc chưa?		
19	Bạn đã thực hiện đánh giá rủi ro an toàn và sức khỏe nghề nghiệp tại DN/CSSXKD của mình chưa? Tần suất như thế nào? Và lần đánh giá rủi ro cuối cùng là khi nào?		
20	Bạn đã tiến hành đo kiểm, đánh giá tổng thể về môi trường lao động trong DN/CSSXKD của mình chưa? Tần suất như thế nào? Và lần đo kiểm, đánh giá cuối cùng là khi nào?		
<b>IV. Công việc của người lao động chưa thành niên</b>			
21	DN/CSSXKD có xây dựng một quy trình riêng biệt hướng dẫn quá trình tuyển dụng, lưu giữ hồ sơ và quản lý NLĐCTN (bao gồm lao động tạm thời, lao động sinh viên và thực tập sinh) không?		
22	DN/CSSXKD có thiết lập danh sách các công việc nguy hại / không nguy hại trong quy trình sản xuất, chế biến của mình không?		
23	Danh sách công việc nguy hại / không nguy hại của DN/CSSXKD có phù hợp với danh mục công việc NNĐHNH do Chính phủ quy định không?		

24	Các cấp quản lý có liên quan trong DN/CSSXKD có thường xuyên kiểm tra để đảm bảo NLĐCTN không làm công việc bị pháp luật cấm và công việc nguy hại ảnh hưởng đến sức khỏe và sự phát triển của NLĐCTN không?		
25	DN/CSSXKD có thực hiện quy trình quản lý rủi ro đối với tất cả các công đoạn sản xuất, chế biến và kiểm soát các nhà thầu phụ và đối tác kinh doanh không?		
26	DN/CSSXKD có hệ thống khiếu nại để liên lạc và nhận phản hồi, góp ý, khiếu nại, thắc mắc từ NLĐ không?		
27	Nếu có, hệ thống khiếu nại có quy trình riêng biệt dành cho NLĐCTN để họ không phải đối mặt với nguy cơ bị trả đũa khi đưa ra khiếu kiện không?		
<b>V. Quy trình phòng ngừa và khắc phục lao động trẻ em</b>			
28	DN/CSSXKD có quy trình phòng ngừa và khắc phục LĐTE không?		
29	Quy trình trên có bao gồm các phương pháp cụ thể và các bước chi tiết hướng dẫn trước, trong và sau quá trình tuyển dụng lao động, đồng thời chỉ rõ trách nhiệm của từng cấp không?		
30	Lãnh đạo cao nhất đã bổ nhiệm người chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện phòng chống LĐTE, bao gồm cả việc giám sát thường xuyên quy trình xác minh độ tuổi chưa?		
31	Người được bổ nhiệm chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện phòng chống LĐTE có đồng thời giám sát quy trình để ngăn ngừa NLĐCTN bị phơi nhiễm với công việc độc hại không?		

32	DN/CSSXKD có bộ phận / nhân viên chuyên trách về nhân sự được đào tạo và nắm rõ các yêu cầu pháp luật về tuyển dụng cũng như hiểu bối cảnh địa phương về LĐTE không?		
33	DN/CSSXKD có dành ngân sách cho việc khắc phục LĐTE không?		
34	DN/CSSXKD có quy trình kiểm tra việc sử dụng lao động của các nhà thầu phụ và đối tác kinh doanh không, bao gồm xác minh tuổi của những người học nghề, lao động chính thức, lao động tạm thời hoặc lao động thường xuyên được sử dụng bởi các nhà thầu phụ cho việc thu gom, phân loại rác thải; phục vụ ăn uống; giao hàng; vệ sinh các công trình xây dựng, v.v...		
35	DN/CSSXKD có kiểm tra giấy phép của các nhà thầu phụ trước khi bắt đầu sản xuất, chế biến không?		
	DN/CSSXKD có quy trình quy định việc sử dụng đơn vị cho thuê lại lao động trước khi họ được phép cung ứng lao động không? Điều này bao gồm kiểm tra giấy phép kinh doanh và xác nhận xem có bất kỳ hồ sơ nào vi phạm các quy định về LĐTE hay không, tiến hành xác minh độ tuổi và phỏng vấn NLĐ ngay cả khi đơn vị cho thuê lại lao động đã thực hiện các bước đó?		
36	Bạn có biết liên hệ với ai trong trường hợp LĐTE được phát hiện tại DN/CSSXKD không?		
37	Bạn có biết bất kỳ tổ chức nào có thể hỗ trợ DN/CSSXKD với các quy trình xử lý trong trường hợp phát hiện có LĐTE không?		

## Tài liệu hướng dẫn thực hành phòng ngừa lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng thủy sản

### NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG

Địa chỉ: Số 175 Giảng Võ - Hà Nội  
Điện thoại: 024 38515380; Fax: 024 38515381  
Email: info@nxblaodong.com.vn  
Website: www.nxblaodong.com.vn

#### *Chi nhánh phía Nam*

Số 85 Cách mạng Tháng Tám, Quận 1, Tp Hồ Chí Minh  
ĐT: 028 38390970; Fax: 028 39257205

#### *Chịu trách nhiệm xuất bản:*

Giám đốc - Tổng biên tập: Mai Thị Thanh Hằng

*Biên tập nội dung:* Hoàng Thị Thanh Dung

*Trình bày bìa:* Đỗ Anh Đức

*Sửa bản in:* Phạm Duy Tuấn

### Tài liệu không bán

#### LIÊN KẾT XUẤT BẢN

CÔNG TY CP QUẢNG CÁO VÀ DL VIỆT NAM

In 3.500 cuốn, khổ 14,5 x 20,5 cm, tại Công ty TNHH In và Thương Mại Mê Linh

Địa chỉ: 460 Trần Quý Cáp, Văn Chương, Đống Đa, Hà Nội.

Số xác nhận ĐKXB: 402-2022/CXBIPH/175-24/LĐ

Số quyết định: 155/QĐ-NXBLĐ ngày 16/2/2022

Mã ISBN: 978-604-360-042-1

In xong và nộp lưu chiểu năm 2022

