



► **Tuyển dụng công bằng**
Những Nguyên tắc chung và Hướng
dẫn triển khai

► Nội dung bài trình bày

- 1) Bối cảnh tuyển dụng
- 2) Tuyển dụng công bằng là gì và lợi ích?
- 3) Nguyên tắc chung của ILO và hướng dẫn triển khai về tuyển dụng công bằng
- 4) Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí liên quan
- 5) Các sáng kiến hành động của chính phủ và khu vực tư nhân



1. Bối cảnh Tuyển dụng

- **Tuyển dụng** là một trong những chức năng chính của thị trường lao động.
- Thông thường, nhà tuyển dụng có ba chiến lược tuyển dụng người lao động:
 - Trực tiếp
 - Thông qua dịch vụ tuyển dụng công
 - Thông qua các dịch vụ tư nhân trung gian
- Tuyển dụng quốc tế chịu ảnh hưởng bởi quy định về nhập cư; bao gồm các thông tin về thị trường lao động; người tìm việc nhiều hơn số lượng công việc; thực thi pháp luật còn yếu
- Lao động di cư nữ có thể đối mặt với nhiều rào cản

▶ 1. Bối cảnh Tuyển dụng

- Chi phí **tuyển dụng** cao:
 - Khảo sát Chi phí Di cư tại Bangladesh (2020)
- Với Malaysia:
 - Chi phí tuyển dụng: **US\$ 4,789**
 - Thu nhập hàng tháng: **US\$ 283**
 - Số tháng thu nhập tương đương: **16.9 tháng**
- Khảo sát thí điểm tại Việt Nam (LFS 2019, công bố năm 2021)
 - Chi phí tuyển dụng: **US\$ 6,543** (nữ giới trả nhiều hơn nam giới một chút)
 - Thu nhập trung bình: **US\$ 893** (nam và nữ tương đương nhau)
 - Số tháng thu nhập tương đương : **7.4 tháng**

▶ 2. Tuyển dụng công bằng là gì?

▶ Tuyển dụng công bằng là gì?

- Việc tuyển dụng được tiến hành theo luật pháp, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế, tôn trọng nhân quyền, không phân biệt đối xử và bảo vệ người lao động khỏi những tình huống cưỡng bức.
- Phạm vi: Tuyển dụng bao gồm việc lựa chọn, vận chuyển và sắp xếp công việc và- đối với người lao động di cư- hồi hương về nước nếu cần thiết.
- Việc này áp dụng cho cả tuyển dụng trong nước và xuyên quốc gia.

► Lợi ích của tuyển dụng công bằng là gì?

Với người lao động:

- Tiếp cận với việc làm thỏa đáng
- Minh bạch
- Giảm nợ tuyển dụng
- Hiểu về hợp đồng lao động, điều kiện làm việc
- Gia tăng thu nhập ròng

Với nhà tuyển dụng và đơn vị tuyển dụng:

- Tăng hiệu quả ghép nối công việc và kỹ năng
- Tăng hiệu suất và giữ chân nhân viên
- Minh bạch quy định và chi phí
- Bảo vệ trước những nguy cơ gây tổn hại danh tiếng
- Chuyên nghiệp hóa nền công nghiệp

Với các chính phủ:

- Tạo điều kiện hoạt động cho thị trường lao động
- Làm rõ chính sách và quy định
- Bảo vệ người lao động
- Những đóng góp phát triển từ người lao động di cư

3. Những Nguyên tắc chung của ILO và Hướng dẫn triển khai về Tuyển dụng Công bằng

Mục tiêu

- ▶ Nhằm thông tin về công việc hiện tại và trong tương lai của ILO cũng như những tổ chức khác, cơ quan lập pháp quốc gia và đối tác xã hội trong việc thúc đẩy và đảm bảo tuyển dụng công bằng.



Luật pháp quốc gia



Sáng kiến Tuyển dụng Công bằng



IOM - IRIS



Responsible
Business Alliance

Mã của khu vực
tư nhân

Những Nguyên tắc chung và Hướng dẫn triển khai

Sự khác biệt giữa:

- ▶ **Những Nguyên tắc chung:** định hướng triển khai ở tất cả các cấp.
- ▶ **Hướng dẫn triển khai:** chỉ ra trách nhiệm của các chủ thể trong quá trình tuyển dụng và bao gồm những can thiệp khả thi và công cụ chính sách.

<p>1</p>  <p>TÔN TRỌNG QUYỀN CON NGƯỜI VÀ LAO ĐỘNG</p>	<p>2</p>  <p>ĐÁP LẠI NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG ĐÃ THIẾT LẬP VÀ THÚC ĐẨY VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG</p>	<p>3</p>  <p>LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH TUYỂN DỤNG ÁP DỤNG CHUNG CHO TẤT CẢ</p>
<p>4</p>  <p>HIỆU QUẢ, MINH BẠCH VÀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG</p>	<p>5</p>  <p>THỰC THI QUY ĐỊNH TUYỂN DỤNG THÔNG QUA THANH TRA LAO ĐỘNG</p>	<p>6</p>  <p>TÔN TRỌNG VÀ THỰC THI PHÁP LUẬT QUỐC GIA VÀ CÁC THỎA THUẬN TẬP THỂ</p>
<p>7</p>  <p>KHÔNG ĐƯỢC PHÉP THU PHÍ TUYỂN DỤNG VÀ CÁC CHI PHÍ LIÊN QUAN TỪ NGƯỜI LAO ĐỘNG</p>	<p>8</p>  <p>HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG RÕ RÀNG VÀ MINH BẠCH</p>	<p>9</p>  <p>SỰ TỰ DO CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHỎI ÉP BUỘC VÀ LỪA DỐI</p>
<p>10</p>  <p>TIẾP CẬN THÔNG TIN TỰ DO, CHI TIẾT VÀ CHÍNH XÁC</p>	<p>11</p>  <p>TỰ DO DI CHUYỂN VÀ KHÔNG BỊ THU GIỮ GIẤY TỜ TỪ THÂN</p>	<p>12</p>  <p>TỰ DO CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG, THAY ĐỔI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ HỒI HƯƠNG AN TOÀN</p>
<p>13</p>  <p>TIẾP CẬN PHƯƠNG THỨC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP MIỄN PHÍ VÀ BIỆN PHÁP KHÁC PHỤC HIỆU QUẢ</p>		

► Những Nguyên tắc chung chọn lọc

- Tuyển dụng nên được diễn ra theo hướng tôn trọng **những quyền con người được quốc tế công nhận, bao gồm những quyền được nêu trong ILS**
- Nên đáp ứng **những nhu cầu được thiết lập của thị trường lao động**
- Chịu trách nhiệm về chính sách và thực tiễn thúc đẩy **tính hiệu quả**
- Không được phép thu **phí tuyển dụng và các chi phí liên quan** từ người lao động hoặc người tìm việc
- Các thuật ngữ và điều kiện làm việc của người lao động nên được nêu rõ... **tốt nhất là thông qua hợp đồng thành văn...** và được cung cấp trước khi xuất cảnh.

► Những Nguyên tắc chung

- **Sự tự do di chuyển của người lao động** trong quốc gia hoặc ngoài quốc gia nên được tôn trọng
- Người lao động nên có sự tự do chấm dứt lao động... Người di cư lao động không nên yêu cầu sự cho phép của người sử dụng lao động hoặc nhà tuyển dụng trong việc thay đổi người sử dụng lao động
- Người lao động, **bất kể sự hiện hữu hoặc tình trạng pháp lý tại Quốc gia của họ là gì**, nên có sự tiếp cận với các biện pháp khắc phục miễn phí hoặc với chi phí hợp lý và các phương thức giải quyết tranh chấp khác, trong trường hợp họ bị xâm hại các quyền trong quá trình tuyển dụng.

► Hướng dẫn Triển khai

Trách nhiệm của các Chính phủ

- Chính phủ mang trách nhiệm tối quan trọng trong việc thúc đẩy tuyển dụng công bằng
- Những khoảng trống trong luật pháp và quy định nên được lấp đầy và thúc đẩy thực thi toàn diện.
- Loại bỏ việc thu phí với người lao động- người sử dụng lao động hoặc các bên trung gian nên trả chi phí tuyển dụng; số tiền và bản chất của chi phí nên được minh bạch.
- Đảm bảo các hợp đồng lao động rõ ràng và tôn trọng
- Đảm bảo tiếp cận các biện pháp khắc phục và phương thức giải quyết tranh chấp
- Thúc đẩy hợp tác giữa các chủ thể
- Tiếp cận nhu cầu thị trường lao động và đảm bảo tính chặt chẽ của chính sách
- Nâng cao nhận thức và đảm bảo tiếp cận thông tin với người lao động
- Đảm bảo các thỏa thuận song phương (BLAs) bao gồm các khía cạnh tuyển dụng
- Đảm bảo tuyển dụng công bằng trong lực lượng lao động và chuỗi cung ứng

Hướng dẫn Triển khai

Trách nhiệm của các Doanh nghiệp

- ▶ Tôn trọng nhân quyền
- ▶ Thực hiện thẩm định đối với các hoạt động tuyển dụng
- ▶ Khi không thực hiện việc tuyển dụng trực tiếp, doanh nghiệp chỉ nên tuyển dụng người lao động thông qua các nhà tuyển dụng lao động tuân thủ quy định
- ▶ Trong trường hợp không thể trực tiếp xác minh hành vi của tất cả các bên liên quan đến việc tuyển dụng, tối thiểu phải có nghĩa vụ theo hợp đồng yêu cầu các nhà tuyển dụng lao động làm việc với các bên thứ ba phù hợp với pháp luật và các nguyên tắc này
- ▶ Doanh nghiệp cần có quy trình đánh giá các bên khác trong quy trình tuyển dụng
- ▶ Không được phép thu phí tuyển dụng và các chi phí liên quan từ người lao động
- ▶ Doanh nghiệp nên truyền đạt chính sách này một cách công khai
- ▶ Doanh nghiệp cần xác định xem các nhà tuyển dụng lao động có thu phí tuyển dụng và các chi phí liên quan từ người lao động hay không và không nên hợp tác với các nhà tuyển dụng lao động thu phí từ người lao động.
- ▶ Doanh nghiệp không được giữ hộ chiếu, hợp đồng hoặc các giấy tờ tùy thân khác của người lao động
- ▶ Có thể làm việc để phát triển các chương trình thúc đẩy tiêu chuẩn tuyển dụng chuyên nghiệp (ví dụ: các sáng kiến dẫn dắt ngành)

► Hướng dẫn Triển khai

Trách nhiệm của Người sử dụng lao động

- Đảm bảo các hợp đồng lao động thành văn được ký kết, minh bạch, được hiểu rõ bởi người lao động
- Tạo điều kiện tiếp cận khiếu nại, giải quyết tranh chấp & biện pháp khắc phục
- Phải đảm bảo rằng quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể của người lao động được tôn trọng trong quá trình tuyển dụng
- Tôn trọng tự do của người di cư lao động trong việc rời đi, đổi công việc hoặc hồi hương về quốc gia xuất xứ

Trách nhiệm của Nhà tuyển dụng lao động

- Phải tôn trọng luật pháp quốc gia hiện hành và quyền con người được quốc tế công nhận và các thỏa thuận song phương.
- Đảm bảo điều kiện sống và làm việc như đã cam kết
- Người sử dụng lao động và nhà tuyển dụng nên thống nhất về phân bổ trách nhiệm

4. Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí liên quan

Phí tuyển dụng bao gồm

- ▶ Các khoản thanh toán cho dịch vụ tuyển dụng được cung cấp bởi các nhà tuyển dụng lao động (công hoặc tư nhân) trong việc ghép nối các đề nghị và đơn xin việc;
- ▶ Các khoản thanh toán tuyển dụng người lao động với mục đích tuyển họ làm cho bên thứ ba;
- ▶ Các khoản thanh toán trong trường hợp tuyển dụng trực tiếp bởi người sử dụng lao động;
- ▶ Các khoản thanh toán cần thiết để thu hồi phí tuyển dụng từ người lao động.

Các chi phí liên quan

Chi phí thiết yếu cho việc tuyển dụng và sắp xếp công việc. Cơ quan có thẩm quyền có quyền linh hoạt xác định các ngoại lệ đối với tính áp dụng của chúng, sau khi tham khảo đầy đủ ý kiến và tùy thuộc vào một số điều kiện nhất định.

Phí và các chi phí liên quan không nên bị thu trực tiếp hoặc gián tiếp (ví dụ: khấu trừ tiền lương)

▶ Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí liên quan

Điều kiện cho trường hợp ngoại lệ (các chi phí liên quan)

- ▶ Nhất quán với các tiêu chuẩn lao động quốc tế (ILS)
- ▶ Tham vấn với các đối tác xã hội
- ▶ Là mong muốn của người lao động
- ▶ Bị giới hạn ở một số nhóm lao động và loại dịch vụ cụ thể
- ▶ Tuyên bố với người lao động trước khi họ chấp nhận công việc

► Định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí liên quan

Các chi phí liên quan bao gồm

- Chi phí y tế (bao gồm kiểm tra sức khỏe và tiêm vac-xin)
- Chi phí bảo hiểm (bao gồm quỹ phúc lợi cho người di cư)
- Chi phí cho kiểm tra kỹ năng và trình độ (bao gồm các bài kiểm tra ngôn ngữ)
- Chi phí cho đào tạo và định hướng
- Chi phí trang thiết bị (ví dụ: dụng cụ, đồng phục, đồ bảo hộ)
- Chi phí đi lại và lưu trú (ví dụ: đào tạo, phỏng vấn, hẹn với lãnh sự quán, chuyển nơi ở, hồi hương hoặc chuyển tài sản về nước)
- Chi phí quản lý (ví dụ: phí đại diện/ dịch vụ cho việc tiếp nhận hoặc hợp pháp hóa hợp đồng lao động, giấy tờ tùy thân, hộ chiếu, visa, kiểm tra an ninh và xuất cảnh, phí ngân hàng, giấy phép làm việc và cư trú)

▶ Các chi phí bất hợp pháp, bị cấm và không được tiết lộ

- ▶ Các chi phí không có trong hợp đồng, không được tiết lộ, thừa hoặc trái pháp luật không bao giờ hợp pháp.
- ▶ Quy định chống tham nhũng phải được tuân thủ mọi lúc và trong mọi giai đoạn của quá trình tuyển dụng.
- ▶ Ví dụ của chi phí trái pháp luật bao gồm hối lộ, đóng góp cưỡng ép, tổng tiền hay đút lót, đặt cọc, thu hồi chi phí bất hợp pháp và các bảo đảm bị yêu cầu bởi một tác nhân cụ thể trong chuỗi tuyển dụng.

▶ 5. Hành động của Chính phủ

- ▶ **Phê chuẩn Ratification** C181 của Nhật Bản, Fiji và Mông Cổ trong khu vực
- ▶ **GPOG/ILS được sử dụng để tham khảo về chính sách và luật** trong tuyển dụng công bằng. Ví dụ:
 - Indonesia: chính sách không- phí
 - Philippines: người sử dụng lao động chi trả phí trong một số nghề
 - Biên bản ghi nhớ (MoU) giữa Malaysia và Bangladesh (Tháng 12/ 2021)

► Các sáng kiến trong khu vực tư nhân

Trách nhiệm của Liên minh Doanh nghiệp

- Chỉ ra rằng những chi phí di cư nào mà người lao động di cư không nên trả và có thể trả (RBA tháng 1. 2020). Người lao động **chỉ** có thể trả những mục sau:
 - Chi phí cơ bản để chuẩn bị phỏng vấn
 - Chi phí để đáp ứng yêu cầu chuyên môn tối thiểu cho công việc
 - Làm hộ chiếu do người lao động đánh mất hoặc bị lỗi
 - Phòng ở và bữa ăn (phải tương xứng với giá trị thị trường & đáp ứng tiêu chuẩn sức khỏe & an toàn quốc tế)

Xin cảm ơn!

Anna Engblom

CTA, TRIANGLE tại ASEAN, Văn phòng
Khu vực Châu Á và Thái Bình Dương
engblom@ilo.org

MỘT SỐ NỘI DUNG VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Ths. Phạm Thị Thúy

Cục quản lý lao động ngoài nước (DOLAB)

MỘT SỐ NỘI DUNG VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

- I. Các hình thức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài
- II. Chính sách của nhà nước hỗ trợ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài
- III. Hệ thống Pháp luật về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
- IV. Một số quy định về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
- V. Một số quy định về đưa người lao động đi làm việc tại thị trường châu Âu

I. CÁC HÌNH THỨC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

1. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua tổ chức sự nghiệp công lập được phép đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
3. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trực tiếp giao kết

I. CÁC HÌNH THỨC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI (TIẾP THEO)

4. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài.
5. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.
6. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu, công trình, dự án ở nước ngoài .

II. CHÍNH SÁCH CỦA NHÀ NƯỚC HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

1. Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (NLĐ), doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
2. Khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, phát huy và sử dụng hiệu quả nguồn lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về.
3. Mở rộng hợp tác quốc tế trong hoạt động phát triển thị trường lao động mới, an toàn, việc làm có thu nhập cao, ngành, nghề, công việc cụ thể giúp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động
4. Hỗ trợ hòa nhập xã hội và tham gia thị trường lao động sau khi về nước.

III. HỆ THỐNG PHÁP LUẬT

VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

- **1. Văn bản quy phạm pháp luật Việt Nam**
 - - Luật số 69/2020/QH14 về Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
 - - Nghị định số 112/2021/NĐ-CP ngày 17/12/2021
 - - Thông tư số 21/2021/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2021
 - - Quyết định số 40/2021/QĐ-TTg ngày 31/12/2021
- **2. Các thỏa thuận quốc tế**

IV. MỘT SỐ QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

- 1. Các Quyền của người lao động (NLĐ) Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**
- 2. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng**
- 3. Các công việc bị nghiêm cấm đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**
- 4. Các khu vực bị nghiêm cấm đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài**

1. CÁC QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

- a. Được cung cấp thông tin
- b. Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích
- c. Hưởng các chế độ theo hợp đồng lao động (tiền lương, BHYT...); chuyển về nước thu nhập, tài sản hợp pháp khác

1. CÁC QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG (TIẾP THEO-II)

d. Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài

đ. Đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động,...

e. Hưởng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm

1. CÁC QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG) (TIẾP THEO-III)

g. Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần;

h. Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật

i. Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện.

2. CÁC HÀNH VI BỊ NGHIÊM CẤM

TRONG LĨNH VỰC NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

1. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo, cung cấp thông tin gian dối hoặc dùng thủ đoạn khác để lừa đảo người lao động (NLĐ); lợi dụng hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép, mua bán người hoặc thực hiện hành vi trái pháp luật
2. Hỗ trợ NLĐ hoặc trực tiếp làm thủ tục để NLĐ đi làm việc ở nước ngoài khi chưa được sự chấp thuận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
3. Cưỡng ép, lôi kéo, dụ dỗ, lừa gạt NLĐ Việt Nam ở lại nước ngoài.

2. CÁC HÀNH VI BỊ NGHIÊM CẤM (TIẾP THEO-II)

4. Phân biệt đối xử; xúc phạm danh dự, nhân phẩm của NLĐ; cưỡng bức lao động trong lĩnh vực NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

5. Hoạt động dịch vụ đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà không có giấy phép;

6. Lợi dụng hoạt động chuẩn bị nguồn lao động, tuyển chọn NLĐ đi mà việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động trái pháp luật.

2. CÁC HÀNH VI BỊ NGHIÊM CẤM (TIẾP THEO- III)

7. Thu tiền môi giới của người lao động.

8. Thu tiền dịch vụ của người lao động không đúng quy định của Luật này.

9. Đi làm việc ở nước ngoài hoặc đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mà vi phạm đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn XH, đạo đức XH, sức khỏe của NLĐ và cộng đồng hoặc không được nước tiếp nhận lao động cho phép.

3. CÁC CÔNG VIỆC BỊ NGHIÊM CẤM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI HOẶC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

- a. Công việc mát-xa tại nhà hàng, khách sạn hoặc trung tâm giải trí;
- b. Công việc phải tiếp xúc thường xuyên với chất nổ, chất độc hại
- c. Công việc tiếp xúc với nguồn phóng xạ hở, khai thác quặng phóng xạ các loại;
- d. Công việc sản xuất, bao gói phải tiếp xúc thường xuyên với hóa chất có độc tính mạnh
- e. Công việc săn bắt thú dữ, cá sấu, cá mập;
- f. Công việc thường xuyên ở nơi thiếu không khí, áp suất lớn (dưới lòng đất, lòng đại dương);
- g. Công việc liệm, mai táng tử thi, thiêu xác chết, bốc mả.

4. CÁC KHU VỰC BỊ NGHIÊM CẤM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI HOẶC ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

- a) Khu vực đang có chiến sự hoặc đang có nguy cơ xảy ra chiến sự;
- b) Khu vực đang bị nhiễm xạ;
- c) Khu vực bị nhiễm độc;
- d) Khu vực đang có dịch bệnh đặc biệt nguy hiểm.

MỘT SỐ QUY ĐỊNH VỀ ĐƯA LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC TẠI THỊ TRƯỜNG CHÂU ÂU

- 1. Thời hạn hợp đồng lao động
- 2. Tiền lương, tiền công
- 3. Các chi phí mà người lao động phải chi trả
- 4 . Điều kiện làm việc
- 5. Điều kiện ăn, ở sinh hoạt.

Thank you

▶ Giám sát quy trình tuyển dụng và thiết lập thanh tra hiệu quả



Dàn ý

- Lý do của việc giám sát và quy định đối với các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân
- Vai trò của các chính phủ trong việc thực thi những quy định tuyển dụng
- Các giải pháp thay thế cho quy định theo pháp luật, ví dụ, cơ chế tự điều chỉnh như hiệp hội hoặc quy tắc triển khai dành cho cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân
- Vai trò, trách nhiệm và sáng kiến của các công đoàn và các tổ chức phi chính phủ trong việc thúc đẩy giám sát tuyển dụng



► **Lý do của việc giám sát và quy định đối với các cơ quan dịch vụ việc làm tự nhân**

1. Tại sao cần giám sát tuyển dụng?

- Để giám sát hiệu quả các hoạt động và thực tiễn triển khai của các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân, điều quan trọng là phải phân biệt rõ ràng chúng với những hành vi lạm dụng do các tác nhân khác trong quá trình di cư gây ra.

THỰC TIỄN TRONG KINH DOANH TUYỂN DỤNG	TÁC ĐỘNG NGHIÊM TRỌNG TỚI NHÂN QUYỀN
Thu người lao động chi phí tuyển dụng cao	Có thể dẫn tới tình trạng lệ thuộc vì nợ do người lao động vay nhiều tiền để trả chi phí tuyển dụng, bán tài sản hoặc bị trừ chi phí vào tiền lương khi tới quốc gia điểm đến; điều này có nghĩa là, người di cư không thể rời bỏ công việc (theo định nghĩa của ILO là lao động cưỡng bức).
Lừa gạt về các điều khoản và điều kiện trong hợp đồng lao động	Có thể dẫn tới việc bị trói buộc bởi lao động cưỡng bức mà không có khả năng trốn chạy; nếu người lao động biết thực trạng, họ sẽ không bao giờ chấp nhận công việc này hoặc tự nguyện di cư.
Làm giả các giấy tờ	Các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân (PRAs) bị phát hiện thực hiện hành vi này nhằm đẩy nhanh tốc độ làm giấy tờ, do cá nhân bị buôn bán bất hợp pháp, hoặc do người di cư là phụ nữ dưới 30 tuổi và đến từ quốc gia cấm tuyển dụng phụ nữ. Giấy tờ giả khiến người di cư rơi vào tình trạng di cư bất hợp pháp khi đặt chân tới quốc gia điểm đến và hậu quả là không được bảo vệ.

1. Tại sao cần giám sát tuyển dụng?

THỰC TIỄN TRONG KINH DOANH TUYỂN DỤNG	TÁC ĐỘNG NGHIÊM TRỌNG TỚI NHÂN QUYỀN
PRAs không kiểm tra xem ai sẽ tuyển dụng người di cư hoặc điều kiện làm việc sẽ diễn ra như thế nào	Trong tuyển dụng, PRAs có thể khiến người di cư rơi vào tình trạng lạm dụng lao động về mặt thể xác, tình dục hoặc tinh thần. Tình huống xấu nhất là rơi vào lao động cưỡng bức và/hoặc buôn người, hoặc môi trường làm việc nguy hiểm.
PRA tịch thu hộ chiếu/ các giấy tờ tùy thân khác	Nếu không có các giấy tờ tùy thân, người lao động sẽ không thể nhận các công việc khác hoặc tiếp cận các dịch vụ quan trọng và sợ hãi khi tìm kiếm sự trợ giúp tại quốc gia điểm đến.
PRA tham gia vào ‘trao đổi thị thực’	Người lao động có thể sẽ không có công việc ‘thực sự’ và rơi vào tình trạng di cư bất hợp pháp mà không có sự bảo vệ tại quốc gia điểm đến.
PRA tham gia vào bạo lực tinh thần và thể xác, bao gồm đe dọa/tình dục	Bạo lực và đe dọa. Người sử dụng lao động (đặc biệt là những người sử dụng lao động trong lĩnh vực giúp việc gia đình) thường được báo cáo rằng họ gọi cho các PRA để phàn nàn về những người lao động mà họ đã được giới thiệu và tìm kiếm sự trợ giúp từ các cơ quan này trong việc “kỷ luật” người di cư. Điều này có thể diễn ra dưới hình thức bạo lực về thể chất hoặc tinh thần..
PRA tuyển dụng có chủ đích những người di cư đến từ quốc gia mà không có lãnh sự quán tại quốc gia điểm đến	Khi PRAs tại quốc gia điểm đến cố tình tuyển người di cư từ quốc gia mà không có cơ quan đại diện ngoại giao tại quốc gia điểm đến đó, đây là một nỗ lực có chủ ý nhằm tuyển dụng những người di cư mà không thể tìm kiếm sự bảo hộ từ các phái bộ ngoài quê hương của họ.

▶ **Vai trò của các chính phủ
trong việc thực thi những
quy định tuyển dụng**

1) Kỹ thuật giám sát hoạt động tuyển dụng

- Được thực hiện bởi cơ quan có giấy phép, các đơn vị thanh tra lao động hợp thức, cảnh sát (trong trường hợp hoạt động tội phạm).
- Các cán bộ thực thi pháp luật phải có khung chuẩn và tiêu chuẩn rõ ràng để có thể đánh giá hoạt động của các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân và các cơ quan khác:
 - Các điều kiện và tiêu chí được nêu trong giấy phép
 - Các luật lao động và nhập cư có liên quan
- Kỹ thuật giám sát hoạt động tuyển dụng:
 - Kiểm toán tại chỗ
 - Thanh tra thường xuyên và/hoặc đột xuất

2) Đánh giá mức phạt cho việc không tuân thủ

- Công ước về các Cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân ILO (Số 181) yêu cầu các quốc gia đưa vào “luật hoặc các quy chế quy định những hình phạt, bao gồm cả cấm những cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân tham gia vào các hoạt động lừa đảo và lạm dụng” (điều 10).
- Trừng phạt có thể được áp dụng thông qua:
 - Cơ quan thực thi có thẩm quyền,
 - Thông qua tòa án hành chính, hoặc
 - Thông qua tòa án pháp luật.
- Các loại trừng phạt:
 - Phạt hành chính
 - Phạt hình sự

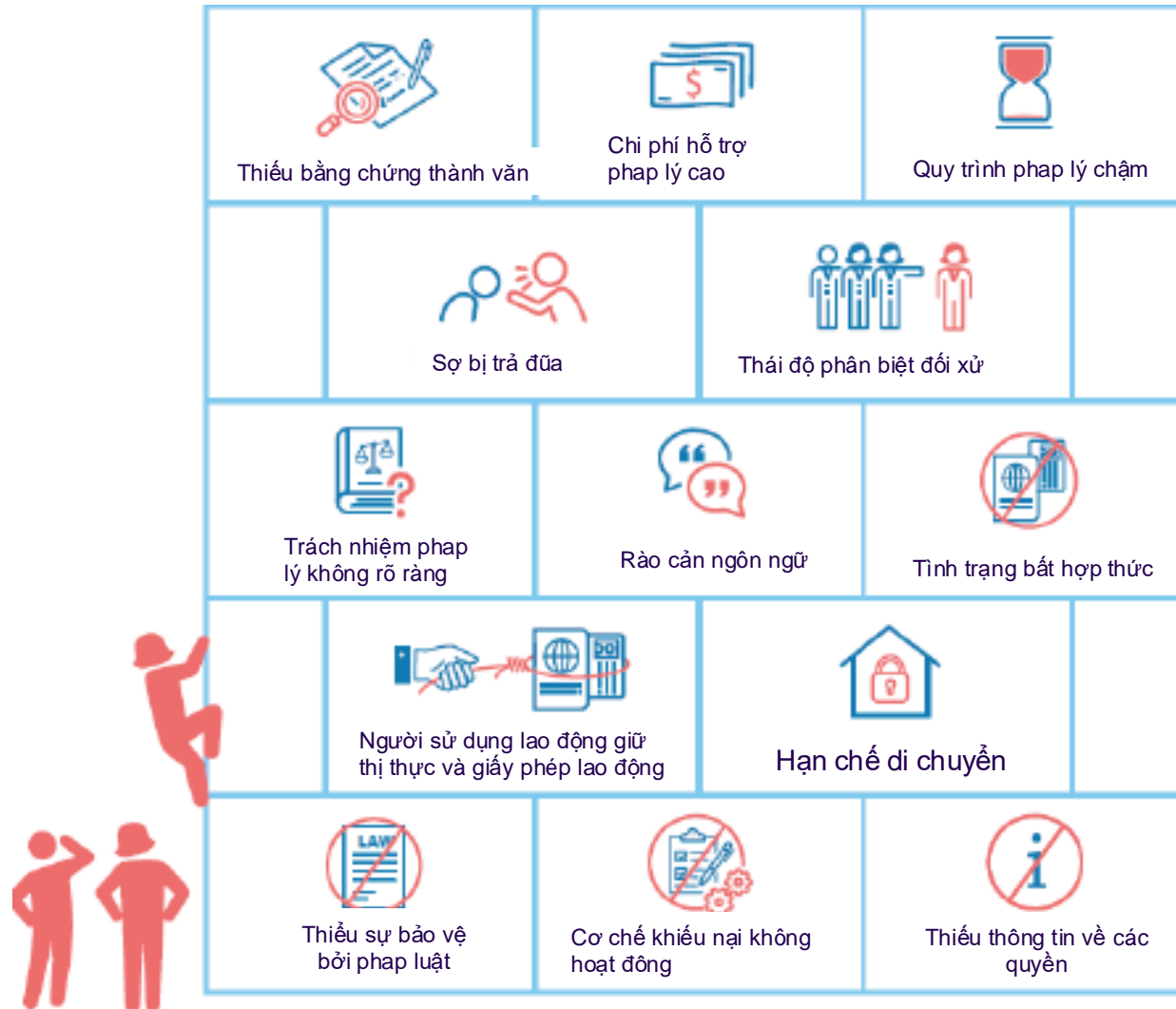


3) Cơ chế khiếu nại

- Công ước về Cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân (Số 181) yêu cầu cơ quan có thẩm quyền “đảm bảo rằng các quy trình thủ tục và bộ máy thích hợp [...] tồn tại để phát hiện những lời phàn nàn, bị cho là lừa đảo hoặc lạm dụng liên quan đến những hoạt động của các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân.” (Điều 10)

- ‘Hệ thống cấp bậc’ khiếu nại:
 - Liên hệ với PRA thuê người lao động và cố gắng giải quyết tranh chấp bằng sự chấp thuận tự nguyện;
 - Quốc gia có thẩm quyền chịu trách nhiệm trợ giúp một cách công bằng thông qua hòa giải, tòa án và giàn xếp . Có thể bao gồm thu hồi và đình chỉ hoạt động giấy phép và/hoặc đáp ứng các khiếu nại hoàn tiền.
 - Phân xử thông qua hệ thống (tòa án) luật pháp. Áp dụng với trường hợp cưỡng bức nghiêm trọng khi tuyển dụng (ví dụ: TIP). Các hành vi tội phạm yêu cầu phải có các hình phạt, bao gồm phạt tiền và bỏ tù.

Những thách thức chính liên quan đến cơ chế khiếu nại



4) Thông tin báo cáo cho cơ quan chịu trách nhiệm

- Cơ quan nhà nước có thẩm quyền được trao quyền để giám sát hoạt động của PRA thông qua:
 - **Tiếp nhận báo cáo** từ các cơ quan dịch vụ việc làm trong việc sắp xếp công việc, trạng thái công việc của những người lao động và những thông tin khác do cơ quan nhà nước yêu cầu;
 - **Tổ chức chuyến thăm định kỳ** hoặc thanh tra do cơ quan nhà nước hoặc đại diện tiến hành;
 - **Các chiến dịch thông tin** nhằm xác định cơ quan dịch vụ việc làm hoặc người sử dụng lao động nước ngoài nào nằm trong danh sách đen vi phạm pháp luật hoặc thực hiện các hành vi bất hợp pháp, cưỡng bức; và
 - Thiết lập cơ chế hiệu quả và có thẩm quyền **xem xét hợp đồng của người lao động di cư** trước khi ký kết và trong thời gian lao động khi hợp đồng có hiệu lực.
- Thông tin từ PRAs nên được cung cấp cho cơ quan chức năng thường xuyên và được sử dụng để
 - Giám sát xu hướng và thực tiễn triển khai
 - Cân nhắc công khai danh sách đen các PRAs (ví dụ như Phillipines).

5) Cơ chế lập pháp cho việc truy tố

- Được thực hiện bởi cơ quan có giấy phép, các đơn vị thanh tra lao động hợp thức, cảnh sát (trong trường hợp hoạt động tội phạm).
- Các cán bộ thực thi pháp luật phải có khung chuẩn và tiêu chuẩn rõ ràng để có thể đánh giá hoạt động của các cơ quan tuyển dụng tư nhân và các cơ quan khác:
 - Điều kiện và tiêu chí được nêu trong giấy phép
 - Các luật lao động và nhập cư có liên quan
- Kỹ thuật giám sát hoạt động tuyển dụng:
 - Kiểm toán tại chỗ
 - Thanh tra thường xuyên và/hoặc đột xuất

5) Cơ chế lập pháp cho việc truy tố

- **Luật chống buôn người:** lạm dụng và bóc lột nghiêm trọng. Rất ít bản án.
- **Luật tội phạm:** phạm tội theo băng nhóm/ có tổ chức tội phạm. Buôn lậu.
- **Luật hành chính:** Mặc dù các cáo buộc này thường có mức án thấp hơn, những công tố viên có thể đưa ra các hình phạt nghiêm khắc bằng cách buộc tội những người sử dụng lao động cưỡng bức với nhiều tội danh và/hoặc phạm tội nhiều lần.
- **Luật liên quan tới giả mạo (bao gồm vi phạm luật thuế):** bao gồm thị thực, chăm sóc sức khỏe, giả mạo thư điện tử cũng như thuế.
- **Thách thức:**
 - Tính chất xuyên quốc gia của việc tuyển dụng đặt ra thách thức lớn, và thẩm quyền xét xử thường là một vấn đề.
 - Có thể có nhiều nạn nhân và nghi phạm ở nhiều khu vực, quốc gia, quyền tài phán khác nhau, làm cho việc thu thập bằng chứng và bắt giữ nghi phạm trở nên khó khăn.

► **Các giải pháp thay thế cho quy định theo pháp luật: Cơ chế tự điều chỉnh của các cơ quan dịch vụ việc làm tự nhân (PRAs)**

- **Hiệp hội các PRAs:** tự tổ chức nhằm đạt được sự hiệu quả và tính pháp lý trong thị trường lao động trong nước và toàn cầu.
 - Tham gia vào xây dựng luật và chính sách
 - Gây dựng hình ảnh tích cực của nền công nghiệp
 - Nâng cao tiêu chuẩn của nền công nghiệp

- Bộ quy tắc ứng xử tự nguyện
 - Bởi công ty tư nhân hoặc hiệp hội
 - Thường không mang tính ràng buộc, nhưng nên được dựa trên tiêu chuẩn quốc tế và luật quốc gia
 - Giải quyết vấn đề đạo đức doanh nghiệp và nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ
 - Các giá trị mang tính đạo đức: bộ quy tắc triển khai là lời hứa và cam kết đối với khách hàng và công chúng.
 - Một vài PRAs có hệ thống tự quản cạnh tranh, ví dụ như đánh giá xếp hạng hoặc dán nhãn.

Vai trò, trách nhiệm và sáng kiến của các công đoàn và các tổ chức phi chính phủ trong việc thúc đẩy giám sát tuyển dụng

Các công đoàn và các Tổ chức phi chính phủ (NGOs)

- Là những đơn vị chính bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, **các công đoàn** giám sát, nâng cao năng lực và ảnh hưởng đến chính sách:
 - Tham gia vào các hoạt động đa bên
 - Đào tạo người lao động nhận biết và xử lý các lạm dụng trong tuyển dụng hoặc làm sáng tỏ điều kiện sống và làm việc tại quốc gia điểm đến trước khi xuất cảnh.
 - Các công đoàn (TUs) có thể tham gia vào việc giám sát thông qua sự hợp tác với hệ thống quản lý lao động, quan sát xem các nguyên tắc tuyển dụng có được tôn trọng và cơ chế giải quyết khiếu nại và tranh chấp có hoạt động hiệu quả không.
 - **Ví dụ:** Chương trình giám sát Tuyển dụng Di cư của Liên đoàn Công đoàn Quốc tế.
- Một số tổ chức phi chính phủ (NGOs) có nhiệm vụ liên quan đến việc thực thi tuyển dụng công bằng.
 - Viện Nhân quyền và Kinh doanh
 - Verite (Bộ công cụ Tuyển dụng công bằng)

Xin cảm ơn

Anna Engblom

CTA, TRIANGLE tại ASEAN, Văn phòng
khu vực Châu Á và Thái Bình Dương
engblom@ilo.org

Tuyển dụng Công bằng và có Đạo đức: Quan điểm về cách tiếp cận đa bên

TS. Talitha Dubow & TS. Katrin Marchand
UNU-MERIT, Đại học Maastricht

GIZ - Chương trình Định hình Di cư Định hướng Phát triển
Khóa tập huấn trực tuyến tại Việt Nam
30/09/2024

Nội dung chương trình: Quan điểm về cách tiếp cận đa bên

Làm việc nhóm: Các bên liên quan chính

Thảo luận chung và tổng kết

Điều phối và hợp tác đa phương của các bên liên quan
(bao gồm thảo luận nhóm)

GIỚI THIỆU TỔNG QUAN



Ai là các bên liên quan?

- Một tác nhân là bất kỳ cá nhân, nhóm hoặc tổ chức nào hành động có **mục đích**.
- Một tập thể là một tác nhân nếu:
 - Có chung mối quan tâm
 - Có quy định chính thức và phi chính thức
 - Có bản sắc tập thể

Một **bên liên quan** là bất kỳ tác nhân nào có:

- **Lợi ích:** hưởng lợi hoặc chịu thiệt từ việc thực thi chính sách.
- **Ảnh hưởng:** trực tiếp hoặc gián tiếp, tích cực hoặc tiêu cực, có ảnh hưởng hoặc bị ảnh hưởng bởi một chính sách.
- Thuật ngữ “các bên liên quan” thường được sử dụng thay thế cho “tác nhân”.
- Tuy nhiên, nó một sự khác biệt:
 - Một cách ngắn gọn, tác nhân là đối tượng sẽ chủ động tham gia vào quá trình thực hiện, còn các bên liên quan sẽ có lợi ích gắn bó với quá trình hoặc kết quả.

Ai là các bên liên quan chính tham gia vào việc đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc ILO?

Tuyển dụng công bằng và có đạo đức: Toàn cảnh các bên liên quan

- **Người sử dụng lao động**
- **Công ty tuyển dụng và việc làm** (công và tư nhân)
- **Chính phủ của các quốc gia đi VÀ quốc gia đến** (các bộ, cục, vụ khác nhau) bao gồm:
 - Ngoại giao (ví dụ hiệp định song phương)
 - Lao động (bao gồm thanh tra lao động)
 - Tư pháp (khiếu nại và tố tụng hình sự)
 - Đào tạo (đào tạo kỹ năng)
- **Tổ chức xã hội dân sự** (trong nước và quốc tế) và các **tổ chức quốc tế** (ví dụ, Tổ chức Lao động Quốc tế)
- **Công đoàn**
- **Chủ sử dụng lao động/Các hiệp hội ngành nghề**
- **Người lao động (di cư)** (và gia đình của họ và cộng đồng)
- **Truyền thông** (truyền thông truyền thống và mạng xã hội)

PHIÊN LÀM VIỆC NHÓM

Phiên làm việc nhóm

- Nhiệm vụ của bạn là hãy suy nghĩ về vai trò của các bên liên quan chính trong bối cảnh quốc gia của bạn:
 - Họ có (các) mối quan tâm nào (ví dụ, động lực) để thúc đẩy việc tuyển dụng công bằng và có đạo đức?
 - Họ gặp phải các thách thức nào khi thúc đẩy tuyển dụng công bằng và có đạo đức?
 - Họ có các nguồn lực nào có thể dùng để thúc đẩy tuyển dụng công bằng và có đạo đức? (ví dụ kiến thức, sức ảnh hưởng, mạng lưới, quỹ, năng lực, v.v)

TỔNG KẾT BÀI GIẢNG

Chính phủ

Vai trò

- Luật pháp, quy định và thực thi
- Trung gian về lợi ích giữa các đối tượng khác nhau trong xã hội (ví dụ người lao động, người sử dụng lao động, v.v.)

Mối quan tâm

- Đạt được/duy trì sự ủng hộ từ các cử tri – bao gồm thông qua việc thúc đẩy việc làm, phát triển thị trường lao động và tăng trưởng kinh tế hiệu quả ; thực hiện quyền con người và phúc lợi của công dân
- Quyền lực mềm, lợi thế về danh tiếng và tài chính gắn liền với việc thúc đẩy các nguyên tắc nhân quyền được quốc tế chấp nhận

Thách thức

- Phân bổ đủ kinh phí và các nguồn lực khác cho việc xây dựng, thực hiện, giám sát và đánh giá chính sách
- Cân bằng/điều hòa lợi ích xung đột giữa các bên liên quan khác nhau
- Lập kế hoạch và đầu tư dài hạn (tức là ngoài chu kỳ bầu cử)
- Tạo ảnh hưởng tới chính phủ các nước khác

Nguồn lực

- Tài chính
- Quy định và tư pháp
- Ảnh hưởng đến các cuộc tranh luận công khai và chính sách

Người sử dụng lao động

Vai trò

- Tuyển dụng người lao động (di cư)
- Xây dựng và duy trì các điều kiện việc làm

Mối quan tâm

- Tăng lợi nhuận:
 - Thông qua: tăng năng suất (liên quan đến việc lựa chọn công việc phù hợp, giữ chân nhân viên, động lực và hiệu suất) và danh tiếng thương hiệu;
 - Bị suy giảm khi chi phí tuyển dụng và sử dụng lao động cao hơn (ví dụ: tiền lương, bảo hiểm xã hội, thủ tục quan liêu, v.v.) và ngược lại, các biện pháp xử phạt đối với việc không tuân thủ các quy định.

Thách thức

- Nguồn lực (ví dụ: kiến thức và năng lực để tiến hành thẩm định và tuân thủ các yêu cầu báo cáo)
- Sự sẵn có của các nhà tuyển dụng công bằng và có đạo đức
- Yếu tố bên ngoài (ví dụ: cạnh tranh kinh doanh; chu kỳ kinh doanh; các hạn chế do đại dịch COVID-19)

Nguồn lực

- Kiến thức về xu hướng phát triển của thị trường lao động
- Ảnh hưởng trực tiếp đến điều kiện việc làm
- Ảnh hưởng gián tiếp đến các hoạt động tuyển dụng (có thể khen thưởng các thực hành tuyển dụng công bằng và có đạo đức)

Công ty tuyển dụng tư nhân và các bên trung gian khác

(bao gồm các trung tâm tuyển dụng việc làm tư nhân và các đơn vị trực thuộc và các bên trung gian khác)

Vai trò

- Kết nối người lao động với người sử dụng lao động

Mối quan tâm

- Gia tăng lợi nhuận:
 - Thông qua nhu cầu dịch vụ tăng (phụ thuộc vào hiệu suất và danh tiếng) [ví dụ giữa người lao động và người sử dụng lao động]
 - Bị suy giảm khi chi phí tuyển dụng, chi phí hành chính cao và ngược lại, bởi các biện pháp xử phạt đối với việc không tuân thủ các quy định.

Thách thức

- Khả năng tiếp cận được tất cả người lao động di cư tiềm năng (ví dụ: ở các vùng địa lý xa xôi)
- Kiến thức và năng lực để tiến hành thẩm định và tuân thủ các yêu cầu báo cáo
- Nhà tuyển dụng không sẵn sàng chi trả chi phí tuyển dụng
- Yếu tố bên ngoài (ví dụ: cạnh tranh kinh doanh; chu kỳ kinh doanh; các hạn chế do đại dịch COVID-19)

Nguồn lực

- Kiến thức về nhu cầu của người sử dụng lao động; quy định về di cư và quy trình trong thực tiễn
- Ảnh hưởng trực tiếp đến các hoạt động tuyển dụng

Người lao động di cư

Vai trò

- Làm việc
- Truyền thông và có ảnh hưởng lên người lao động di cư khác (tiềm năng)

Mối quan tâm

- Kinh nghiệm di cư và việc làm tốt hơn
- Đạt được mục tiêu di cư/việc làm để cải thiện cuộc sống (ví dụ, tiết kiệm và đầu tư kinh tế; nâng cao kỹ năng)

Thách thức

- Thiếu kiến thức và trình độ (về kỹ thuật số)
- Thiếu lựa chọn (đặc biệt trong môi trường việc làm cạnh tranh)
- Thiếu khả năng tiếp cận với các cơ chế giải quyết tranh chấp và khiếu nại hiệu quả

Nguồn lực

- (có thể được trao quyền để có) Kiến thức về quyền và kiến thức để phân biệt giữa tuyển dụng công bằng và tuyển dụng không công bằng
- Có ảnh hưởng lên người lao động di cư khác (tiềm năng)
- Kiến thức về nhu cầu của bản thân, tuyển dụng và kinh nghiệm việc làm trong thực tế

Tổ chức Xã hội Dân sự (CSOs) và Tổ chức Quốc tế (IOs)

Vai trò

- Giám sát và theo dõi tổng quan
- Kết nối và truyền thông
- Thông tin và đào tạo

Mối quan tâm

- Bảo vệ người lao động (di cư)
- Phổ biến các chuẩn mực

Thách thức

- Thiếu nguồn tài chính và năng lực
- Thiếu sự hiện diện và tầm ảnh hưởng (đặc biệt là các CSO)

Nguồn lực

- Có kiến thức về trải nghiệm, mối quan tâm và nhu cầu của người lao động di cư (đặc biệt là các CSO)
- Có chuyên môn về các thực hành tốt (đặc biệt là IOs)
- Có tiếp cận (thể chất, ngôn ngữ, văn hóa) và có ảnh hưởng đến người lao động di cư (đặc biệt là các CSO)
- Có sự ảnh hưởng trong vận động chính sách (đặc biệt là IOs)

Công đoàn

Vai trò

- Giám sát và theo dõi tổng quan
- Kết nối và giao tiếp
- Thương lượng với người sử dụng lao động và công ty tuyển dụng
- Cung cấp thông tin và đào tạo

Mối quan tâm

- Bảo vệ người lao động (di cư)
- Phổ biến các chuẩn mực

Thách thức

- Hạn chế về quyền tự do của hiệp hội và đàm phán tập trung
- Thiếu khả năng để huy động hoặc bao gồm sự tham gia của người lao động di cư

Nguồn lực

- Thông tin về trải nghiệm, mối quan tâm và nhu cầu của người lao động di cư
- Tiếp cận (thể chất, ngôn ngữ, văn hóa) và có ảnh hưởng đến người lao động di cư như một đối tác tin cậy
- Vận động hành lang

Các hiệp hội đại diện người sử dụng lao động

Vai trò

- Đại diện cho người sử dụng lao động
- Thiết lập tiêu chuẩn (vd, quy tắc ứng xử) và giám sát việc tuân thủ
- Cung cấp thông tin và đào tạo

Mối quan tâm

- Được thể hiện sự hiện diện, tiếng nói và tính hợp pháp trong các cuộc tranh luận công khai và về chính sách
- Phổ biến chuẩn mực (ví dụ ngăn ngừa “cuộc đua xuống đáy”)

Thách thức

- Thiếu năng lực giám sát và đảm bảo tuân thủ (đặc biệt nếu các tiêu chuẩn của họ nằm ngoài khung pháp lý)

Nguồn lực

- Kiến thức về các quy định và quy trình di cư trong thực tế; và kinh nghiệm, mối quan tâm và nhu cầu của người sử dụng lao động
- Vận động hành lang

Truyền thông

Vai trò

- Báo cáo và nâng cao nhận thức

Mối quan tâm

- Lợi nhuận và sự ảnh hưởng (có tính điều kiện dựa trên sự quan tâm của người tiêu dùng trong việc báo cáo về tuyển dụng công bằng và có đạo đức; và tài trợ cho quảng cáo, ví dụ: để chạy các chiến dịch thông tin)

Thách thức

- Tiếp cận với các bên liên quan
- Áp lực đối với 'chủ đề nóng' và sự giật gân
- Sự độc lập

Nguồn lực

- Ảnh hưởng đến các cuộc tranh luận và nhận thức của công chúng

ĐIỀU PHỐI VÀ HỢP TÁC CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN

Sự quan trọng của điều phối và hợp tác

Nhiều vấn đề chính sách **không thể giải quyết khi không có sự hợp tác:**

- **Các vấn đề phức tạp, xuyên suốt** nằm ngoài các phạm vi đơn lẻ
- Thường yêu cầu **kiến thức và nguồn lực bổ sung khác nhau**
- Có thể yêu cầu **chính sách bổ sung giữa các ngành**
- Có thể yêu cầu các **“điểm đầu vào”** khác nhau để giải quyết vấn đề

Tuy nhiên, các bộ/tổ chức cũng có những **năng lực riêng...**

- **Có các nhiệm vụ khác nhau**
- **Cách tiếp cận khác nhau** về quy trình chính sách
- **Các lĩnh vực trọng tâm chuyên đề khác nhau**
- **Mạng lưới và cơ chế phối hợp khác nhau** giữa các cấp quản trị

Hậu quả tiềm ẩn của việc không hợp tác

- Quản lý tài nguyên kém (ví dụ: nỗ lực trùng lặp)
- Chính sách không nhất quán (ví dụ, tác động tiêu cực)
- Bỏ lỡ cơ hội phối hợp chính sách (ví dụ, hỗ trợ và tăng cường các tác động tích cực)

Các phương thức thúc đẩy hợp tác

- Xây dựng **thể chế** thúc đẩy hợp tác
 - Xác định các tổ chức/cơ quan hiện có và nhiệm vụ của họ
 - Xác định các lĩnh vực mà các bên có cùng quan tâm/lĩnh vực công việc
 - Xác định các sáng kiến chính sách (chồng chéo) hiện có
- Thiết lập **tầm nhìn hợp tác**
- **Tăng cường năng lực** giữa các tổ chức và người kết nối
- **Lồng ghép các vấn đề di cư** (hoặc cụ thể là tuyển dụng công bằng và có đạo đức) có thể hữu ích!

Lồng ghép di cư là gì?

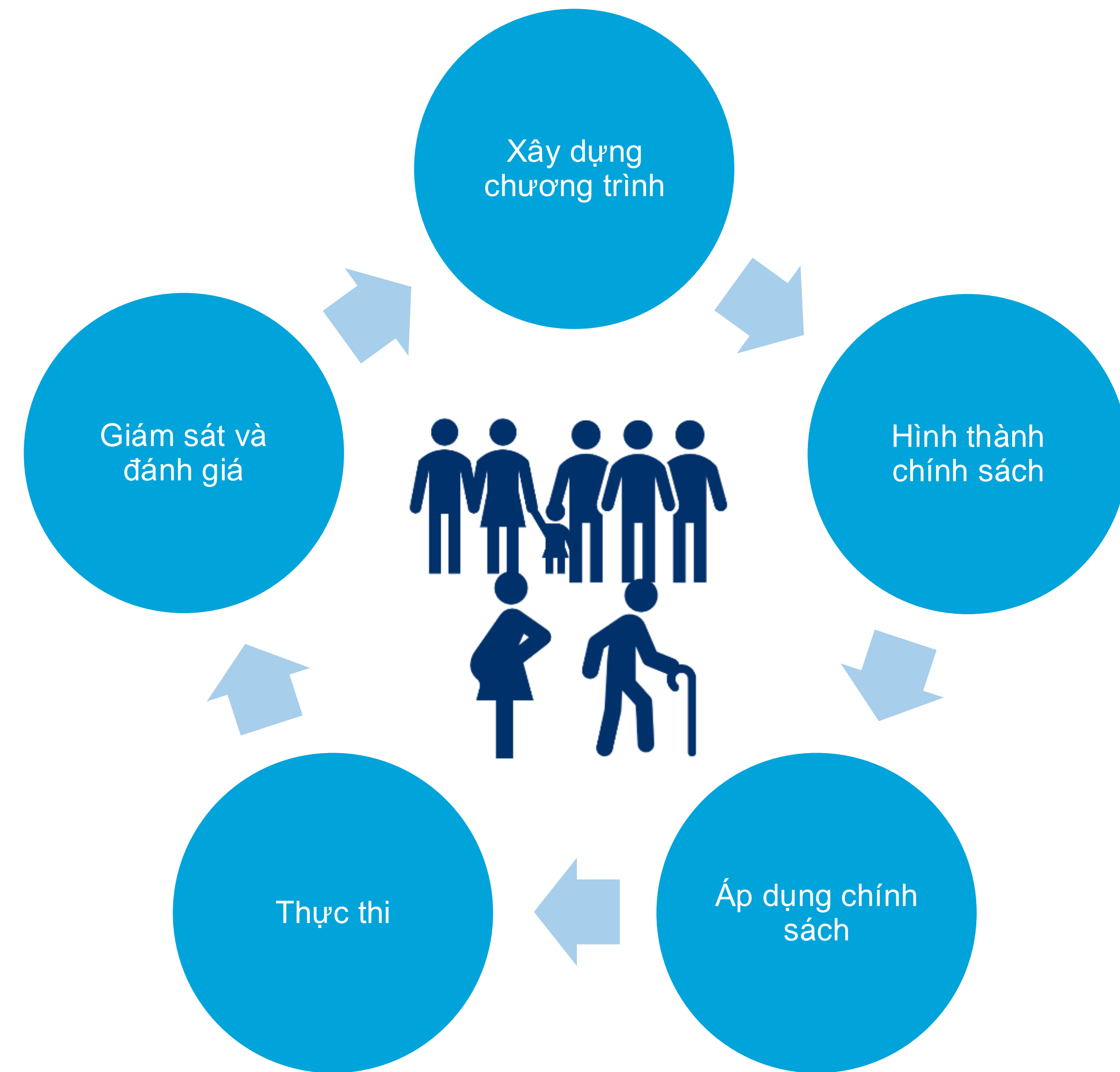
Lồng ghép di cư là gì:

“một quá trình nhằm mục đích đưa di cư như một tham số vào **các lĩnh vực chính sách** khác nhau, thông qua các **cơ chế đa phương của bên liên quan và đa cấp độ**[...]

Nhằm mang lại **sự thống nhất** giữa các lĩnh vực chính sách có ảnh hưởng và bị ảnh hưởng bởi di cư” (IOM, 2015)

Lồng ghép tuyển dụng công bằng vào có đạo đức có thể là:

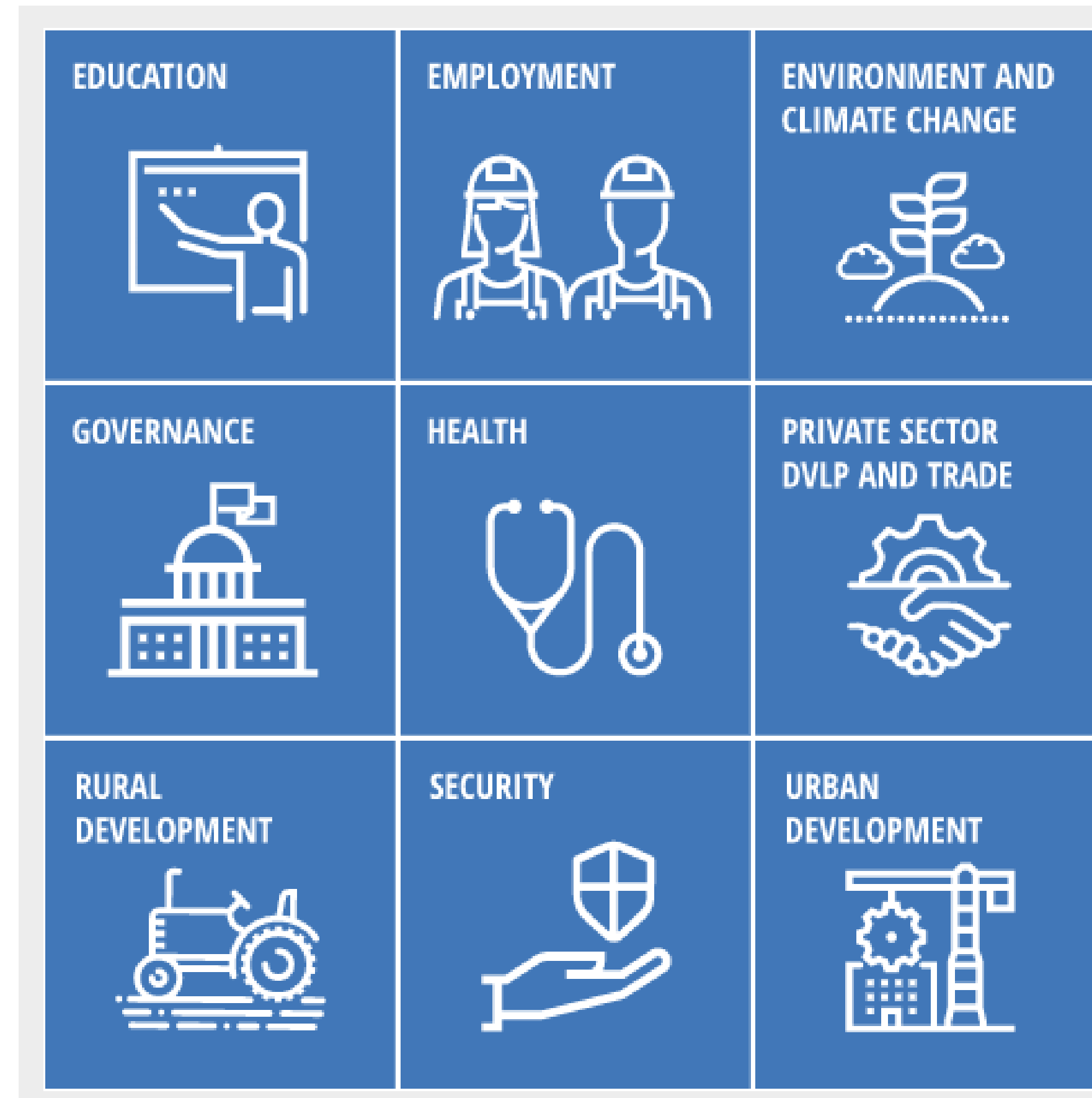
- **Đánh giá tác động** mà bất kỳ chính sách nào (bất kể tại cấp nào) có thể gây ra đối với việc đạt được tuyển dụng công bằng và có đạo đức trong quá trình di cư lao động.
- Và ngược lại!
- Tính đến các nhóm khác nhau (ví dụ: dựa trên giới tính, độ tuổi, dân tộc, v.v.)



Tại sao cần lồng ghép tuyển dụng công bằng và có đạo đức

Di cư (và cụ thể là có tuyển dụng công bằng và có đạo đức) là một vấn đề trải dài xuyên suốt, bị ảnh hưởng bởi/ảnh hưởng tới các lĩnh vực chính sách như:

- Giáo dục
- Việc làm
- Môi trường và biến đổi khí hậu
- Y tế
- Phát triển khu vực tư nhân và thương mại
- Phát triển nông thôn
- Phát triển đô thị
- An ninh



Chính sách nhất quán: Các định nghĩa

Chính sách nhất quán là gì?

- “Là việc không xảy ra các tác động chính sách trái với kết quả hoặc mục tiêu dự kiến của chính sách..” (Hoebink, 2005, trang 13)

Chính sách nhất quán vì sự phát triển là gì?

- “ Sự hỗ trợ tổng hợp và có hệ thống [của các chính sách] nhằm đạt được các mục tiêu [phát triển] chung” (Keijzer and Oppewal, 2012, trang 3)

Các loại không nhất quán chính sách

Thiếu nhất quán có thể là:

Ngoài ý muốn hoặc dự định

- Ngoài ý muốn nếu do thiếu kiến thức hoặc thiếu xem xét phù hợp
- Dự định nếu do sự đánh đổi được cân nhắc giữa các lợi ích cạnh tranh

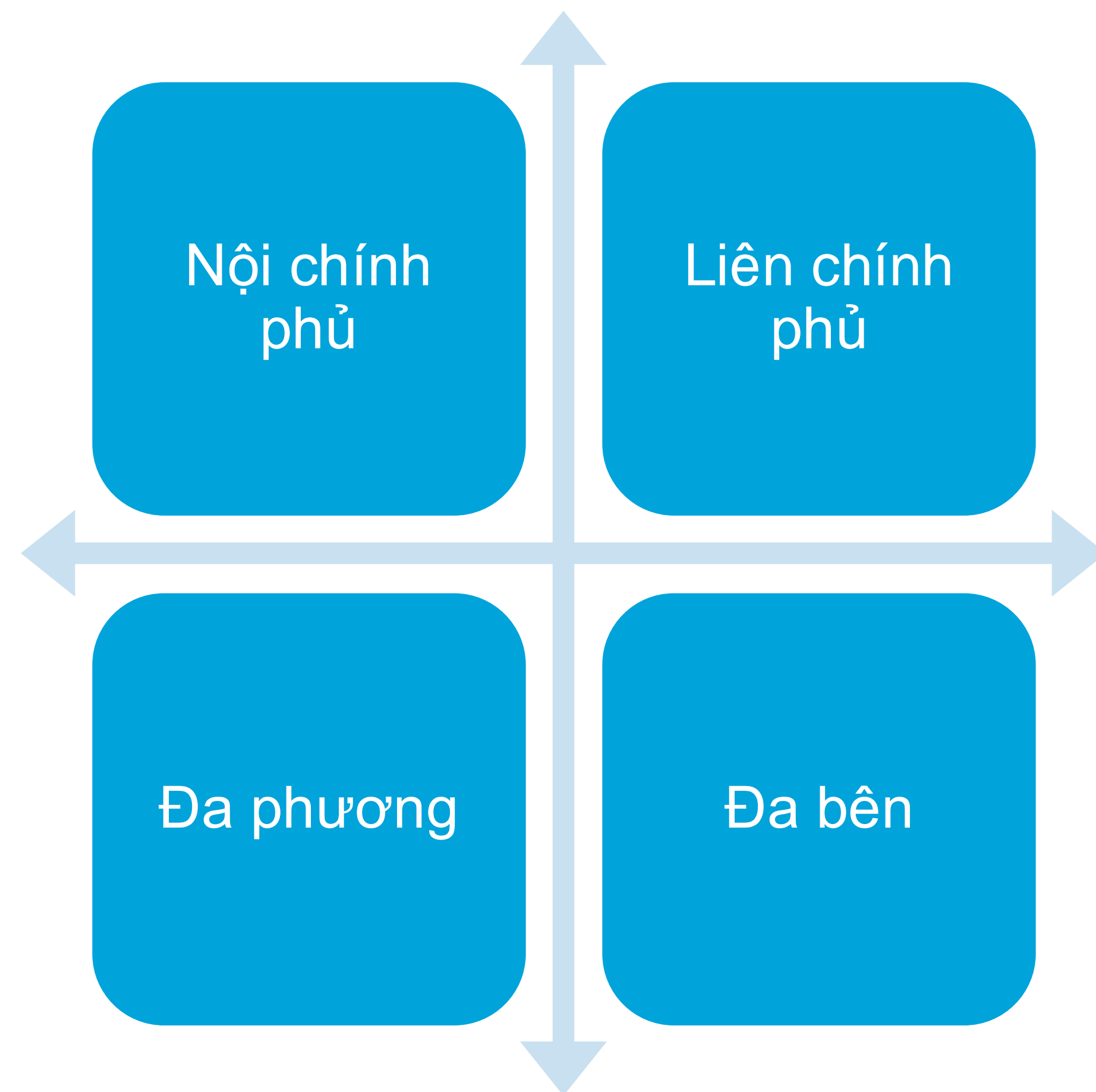
Cần thiết hoặc không cần thiết

- Cần thiết nếu là kết quả của quá trình dân chủ đa nguyên (tức là đàm phán giữa các nhóm và lợi ích khác nhau)
- Không cần thiết nếu kết quả, ví dụ, các hành vi tham nhũng có lợi cho nhóm lợi ích này hơn nhóm lợi ích khác

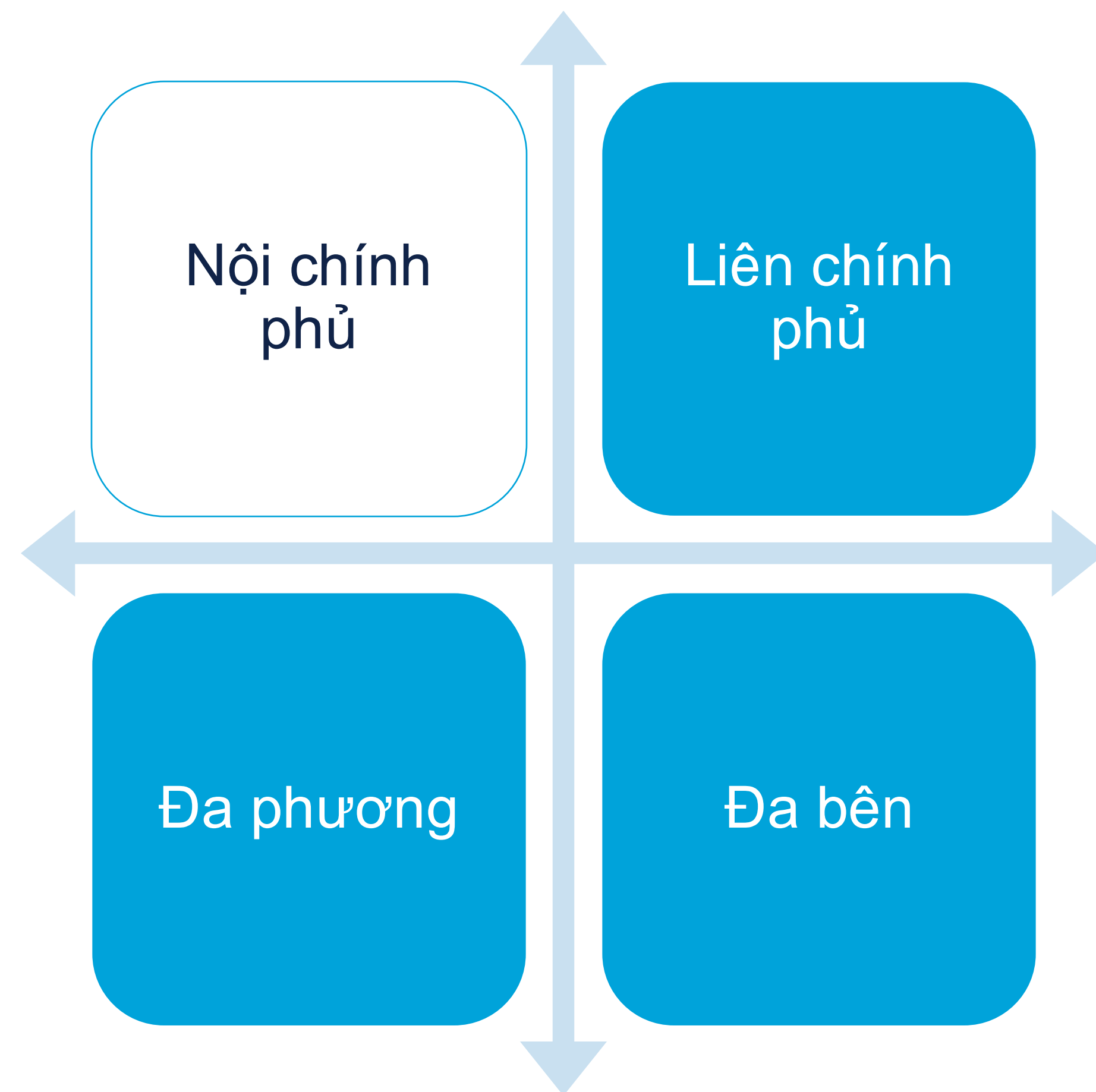
Sự thiếu nhất quán trong chính sách có thể phát sinh theo nhiều cách khác nhau:

- (Thiếu) liên kết giữa chính sách địa phương/quốc gia và chiến lược địa phương/quốc gia/quốc tế
- Sự hỗ trợ, các nguồn lực hoặc năng lực không đủ để tuân theo các chính sách hoặc tiêu chuẩn quốc gia hoặc quốc tế
- Thiếu tham vấn với các bên liên quan – và do đó hiểu sai về tác động có thể có của chính sách
- Thiếu thông tin phản hồi từ cấp thực hiện đến cấp hoạch định chính sách

Mức độ không nhất quán



Các mức độ không nhất quán



Sự nhất quán trong nội bộ chính phủ

Nội bộ một chính phủ

- Sự nhất quán theo chiều ngang và theo chiều dọc trong tất cả các chính sách và hành động của một quốc gia, **trong và giữa các bộ, ban ngành khác nhau và ở các cấp thể chế khác nhau** của chính phủ.
- Đòi hỏi sự cam kết mạnh mẽ; sự rõ ràng về vai trò, giá trị và lợi ích khác nhau trong các lĩnh vực chính sách khác nhau trong cùng một chính phủ để chúng có thể kết hợp với nhau đạt được một tầm nhìn tổng thể.
- Các quốc gia đã thực hiện các loại cơ chế khác nhau để thực hiện việc này.

(Thiếu) nhất quán trong nội bộ chính phủ: các ví dụ

Ví dụ 1:

- Một cơ quan chính phủ dành cho người lao động ở nước ngoài cung cấp đào tạo nghề để tạo điều kiện di cư lao động cho người lao động di cư tiềm năng.
- Các kỹ năng được đào tạo dựa theo nhu cầu của quốc gia đến ... nhưng lại không có nhu cầu ở quốc gia đi.
- ...Do đó, người lao động di cư phải đối mặt với những thách thức lớn hơn khi tái hòa nhập khi họ trở về quê hương
- ... Với những tác động tiêu cực đến sự phát triển chung của đất nước.

Ví dụ 2:

- Do thiếu nguồn lực/nhận thức, một Bộ Giáo dục nọ không ưu tiên hỗ trợ sự tham gia của phụ nữ và trẻ em gái vào giáo dục chính quy...
- ...Tuy nhiên, phụ nữ và trẻ em gái chịu áp lực phải di cư để làm việc (ví dụ như làm người giúp việc gia đình) và việc thiếu kiến thức cũng như các kỹ năng khác khiến họ không được trang bị đầy đủ để vượt qua những thách thức của di cư lao động...
- ...Vì vậy, họ dễ bị lạm dụng và bóc lột hơn.

Cải thiện sự nhất quán trong quán trong liên chính phủ: Cách tiếp cận toàn chính phủ

“Thỏa thuận toàn cầu về di cư coi di cư là một thực tế đa chiều mà một khu vực/lĩnh vực chính sách của chính phủ không có thể giải quyết được. Để xây dựng và thực hành các chính sách di cư hiệu quả, cần có cách tiếp cận toàn chính phủ để đảm bảo sự nhất quán chính sách theo chiều ngang và theo chiều dọc giữa tất cả các ngành và các cấp chính quyền”



Cơ cấu thể chế cho cách tiếp cận toàn chính phủ

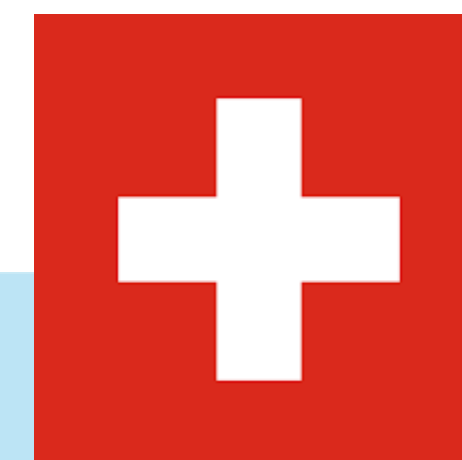
Thiết lập **cơ chế điều phối thể chế**:

- Ủy ban nội các
- Các đơn vị liên bộ/liên cơ quan; Hội đồng liên chính phủ
- Cách tiếp cận theo “cụm” với cơ quan đầu mối
- Độ ngũ chuyên trách

Thành lập **các nhóm điều phối dự án/can thiệp**

- Các nhóm kỹ thuật
- Ban chỉ đạo

Xây dựng cấu trúc **quản lý tri thức**: Tạo ra các đơn vị giám sát di cư, việc làm hoặc nhân khẩu học phụ trách về dữ liệu và tri thức



- **Chính sách đối ngoại toàn diện:** Thụy Sĩ thực hiện nhiều hoạt động trong chính sách di cư liên quan đến nhiều cơ quan liên bang.
- **Phối hợp liên bộ:** Cơ cấu Liên bộ về Hợp tác Quốc tế trong Di cư (ICM) được thành lập vào tháng 2 năm 2011 bởi Hội đồng Liên bang.
- **Cấu trúc ICM có 3 cấp độ**
 - Một hội nghị toàn thể đóng vai trò là cơ quan chiến lược xác định các ưu tiên.
 - Ủy ban hướng dẫn vận hành
 - Các nhóm công tác đảm bảo công tác thực hiện và phối hợp hiệu quả

Cấp độ Cấu trúc ICM:

1. Phiên họp toàn thể:

- Bao gồm các giám đốc và quốc vụ khanh
- Xác định các ưu tiên trong chính sách đối ngoại về di cư

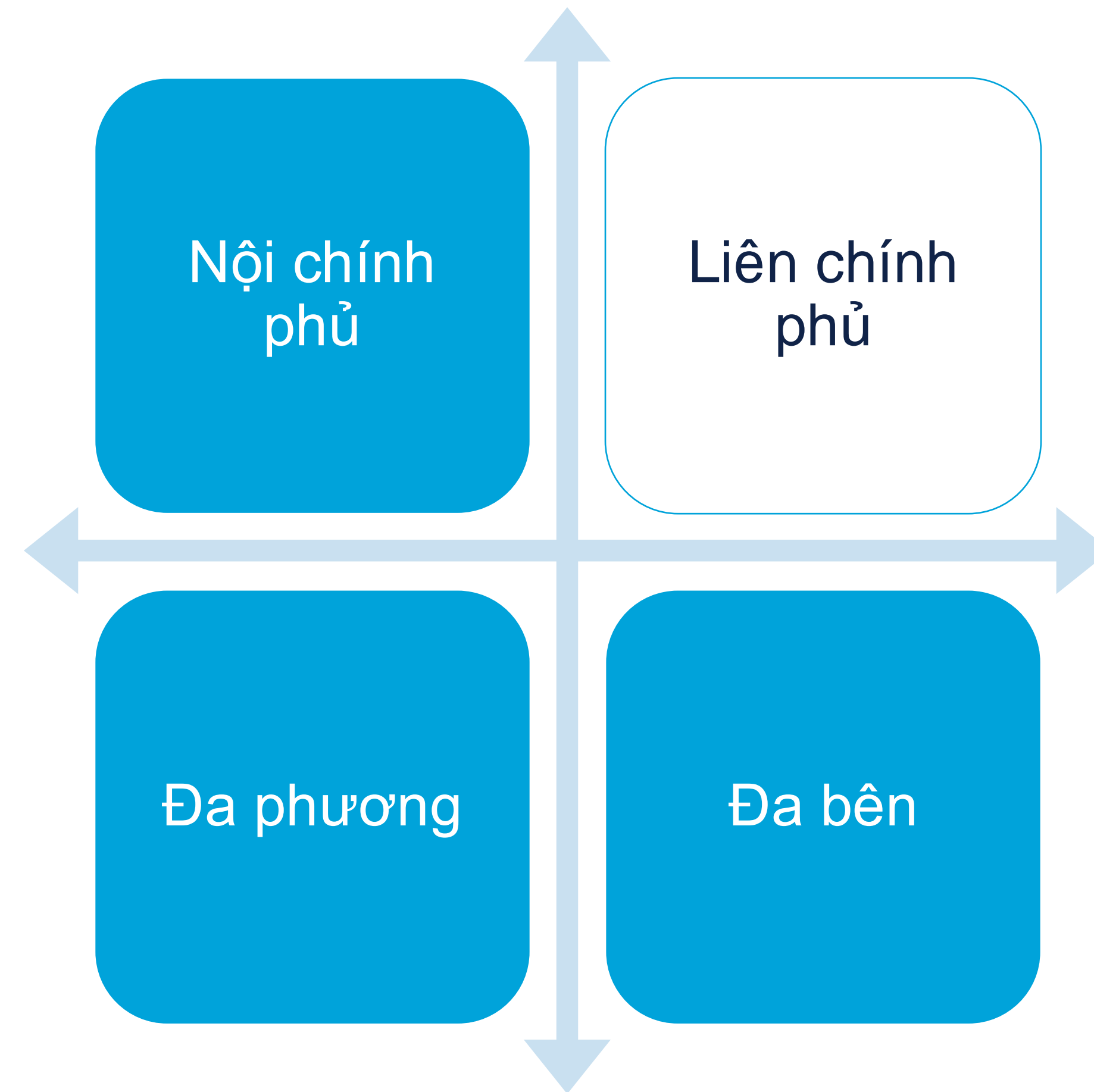
2. Ủy ban:

- Được dẫn dắt bởi Phó giám đốc SEM và Đại sứ Phát triển, Di cư bắt buộc và Di cư của FDHA
- Tư vấn về các khía cạnh hoạt động của hợp tác liên phòng ban.

3. Nhóm công tác:

- Tập trung vào những vùng miền, quốc gia và các chủ đề cụ thể.
- Điều phối triển khai các dự án và phương án đề ra

Các mức độ không nhất quán



Sự nhất quán liên chính phủ

Giữa các chính phủ

- Đảm bảo các chính sách và hành động nhất quán giữa các quốc gia với nhau. Nếu quốc gia A thực thi một chính sách mà có ảnh hưởng tiêu cực đến quốc gia B, như vậy điều đó không nhất quán;
- *Cơ chế*: Các sáng kiến song phương và cấp vùng như là các hợp tác di chuyển, các quá trình đối thoại, sáng kiến hội nhập khu vực và các thỏa thuận như Hiệp định lao động song phương hoặc Biên bản ghi nhớ.
- *Thách thức*: khó khăn trong việc đàm phán các thỏa thuận có tính ràng buộc về mặt pháp lý, đặc biệt trong lĩnh vực di cư

Sự nhất quán liên chính phủ: ví dụ

Ví dụ 1:

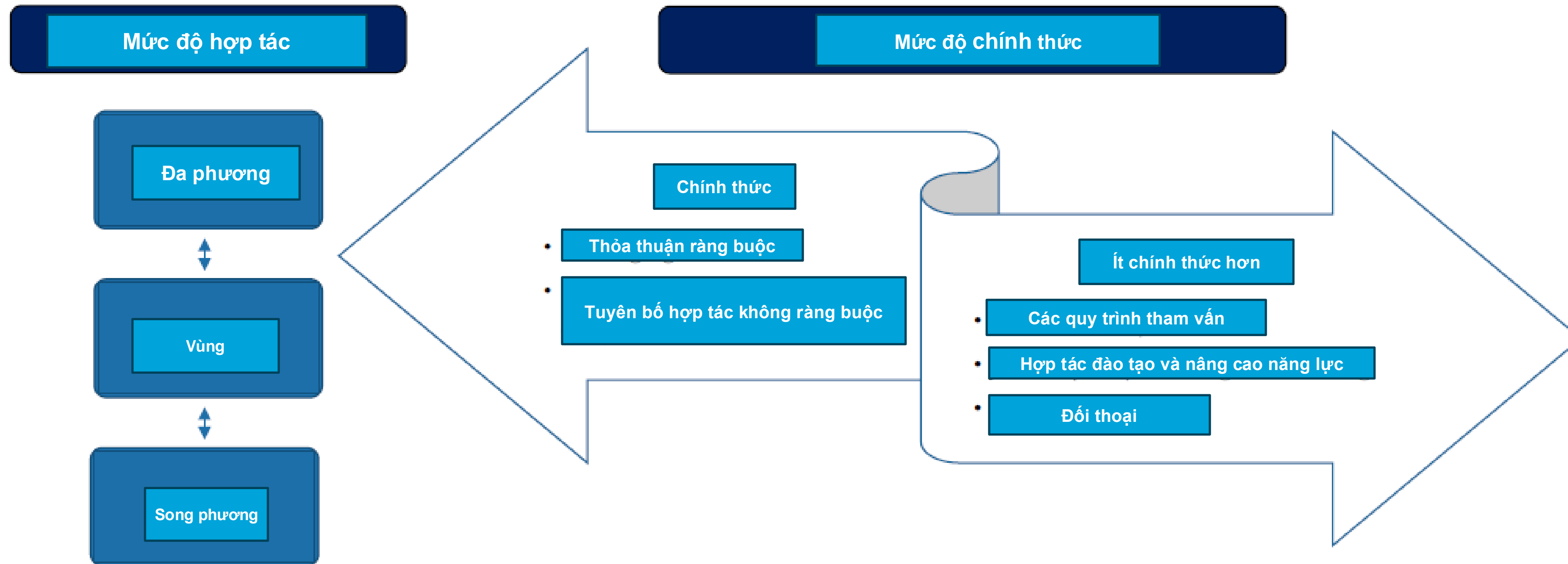
- Quốc gia A (quốc gia đến) không quy định đầy đủ (hoặc giám sát và thực thi) các hoạt động của người sử dụng lao động và công ty tuyển dụng ở quốc gia A
- ...Việc này gây khó khăn cho quốc gia B (quốc gia đi) để bảo vệ người lao động của mình khi họ di cư đến quốc gia A

Ví dụ 2:

- Quốc gia A (quốc gia đến) tuyển rất nhiều cán bộ y tế từ quốc gia B (quốc gia đi)
- ... Việc này có gây hại cho hệ thống y tế của quốc gia B... với các hậu quả tiêu cực rộng hơn về năng suất người lao động và các quá trình phát triển vĩ mô của quốc gia B

Hợp tác liên chính phủ vì sự nhất quán liên chính phủ

Hình 1. Hợp tác liên chính phủ theo hình thức và mức độ



Ví dụ: Mạng lưới Chính sách Toàn cầu về Tuyển dụng (I)

- Mạng lưới Chính sách Toàn cầu (GPN) được thành lập bởi Tổng Giám đốc IOM và Đại sứ Thụy Điển tại Liên Hợp Quốc ở Geneva. Cuộc họp khai mạc của Mạng lưới được tổ chức vào ngày 4 tháng 5 năm 2021.
- Các quốc gia thành viên đã yêu cầu IOM hỗ trợ việc thành lập GPN như một công cụ để thúc đẩy đối thoại chính sách, trao đổi các thực tiễn tốt và học hỏi từ nhau
 - Đề giải quyết những bất đồng giữa các khu vực pháp lý, cùng với năng lực thi hành pháp luật không đồng đều, điều này có thể dẫn đến những lỗ hổng trong việc bảo vệ người di cư.
- GPN áp dụng hướng tiếp cận “toàn chính phủ”
 - Các đại biểu thuộc các cơ quan chính phủ quốc gia và địa phương từ bộ, ngành và cơ quan công quyền liên quan
 - Để nâng cao tính bền vững và tác động của Mạng lưới, nó áp dụng một phương pháp đa trụ cột nhằm thúc đẩy nhận thức và truyền thông, xây dựng năng lực, vận động chiến lược, dữ liệu và nghiên cứu.



Ví dụ: Mạng lưới Chính sách Toàn cầu về Tuyển dụng (II)

Mạng lưới:

- Cung cấp chỉ dẫn thực tế và rõ ràng để củng cố sự thống nhất trong chính sách và những thực tiễn tốt của luật tuyển dụng và bảo vệ người lao động di cư.
- Khuyến khích sự hợp tác về hoạt động và quy định giữa các khu vực tham gia.
- Thiết lập một cơ chế qua đó các hướng dẫn và chiến lược có thể được thử nghiệm và mở rộng, và các hành động có thể được thực hiện.

Các nhóm làm việc chuyên đề

- Phương thức chính cho giải pháp và đối thoại chính sách định hướng tác động trong Mạng lưới
- Bao gồm một số vấn đề liên quan đến tuyển dụng:
 - Thực thi tốt công tác kiểm tra và thi hành
 - Cấp phép, đăng ký và giám sát các nhà tuyển dụng lao động
 - Tăng cường hợp tác song phương để thúc đẩy tuyển dụng có đạo đức.
 - Tuyển dụng trong các chương trình di cư tạm thời và theo mùa vụ
 - Tạo sự tham gia của nhà tài trợ để nâng cao bảo vệ người lao động di cư

Ví dụ: Mạng lưới Chính sách Toàn cầu về Di cư (III)

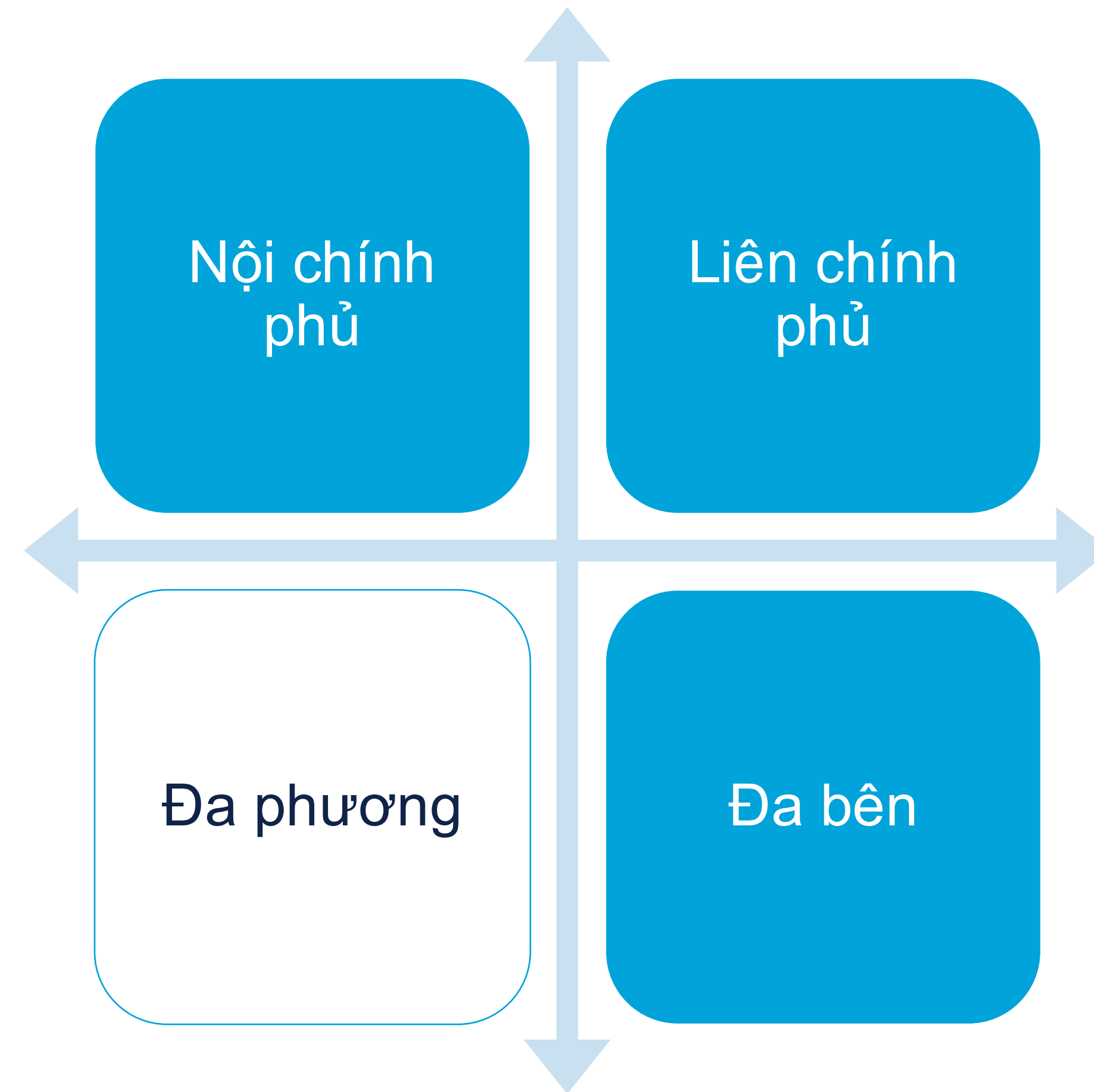
Thanh tra & Thực thi

- Được thành lập và chủ trì bởi Cơ quan Thanh tra Lao động Na Uy
- Tập trung:
 - Giám sát và thực thi các quy định về tuyển dụng
 - Xem xét các thách thức và thực tiễn tốt liên quan đến thanh tra.
- Nhóm công tác được hướng dẫn bởi các yếu tố được nêu trong Phần 4 của Khuyến nghị Montreal về Tuyển dụng và Chương 3 của Sổ tay IRIS cho các Chính phủ về Tuyển dụng Đạo đức và Bảo vệ Người lao động Di cư.

Cấp phép và Giám sát

- Được chủ trì bởi Bộ về Giới, Lao động và Phát triển Xã hội của Uganda
- Tập trung: Xem xét các thách thức, cơ hội và thực tiễn tốt liên quan đến cấp phép, đăng ký và giám sát các cơ quan tuyển dụng cũng như các thực tiễn tuyển dụng xuyên biên giới.
- Nhóm được hướng dẫn bởi Phần 3 của Khuyến nghị Montreal về Tuyển dụng và Chương 2 của Sổ tay IRIS cho các Chính phủ.

Các mức độ không nhất quán



Sự nhất quán đa phương

Thiếu nhất quán trong **chuẩn mực toàn cầu**:

- Một chính sách có thể thiếu nhất quán với **các tiêu chuẩn toàn cầu** (*ví dụ các chính sách sáng nay chúng ta đã trao đổi*)
- Có thể cải thiện sự nhất quán đa phương bằng cách áp dụng **các tiêu chuẩn và mục tiêu toàn cầu** thành các khuôn khổ và chính sách chiến lược (ví dụ: luật pháp quốc gia và Hiệp định lao động song phương)

Sự (thiếu) nhất quán đa phương : ví dụ

Ví dụ 1:

- Quốc gia A không có luật quốc gia về cấm thu phí tuyển dụng từ người lao động

Ví dụ 2:

- Quốc gia A và quốc gia B ký Hiệp định Lao động Song phương (BLA) không đặt ra các tiêu chuẩn tối thiểu cho hợp đồng lao động đối với người lao động được tuyển dụng theo BLA; và không cung cấp quyền tiếp cận cơ chế khiếu nại đối với người lao động nhập cư được tuyển dụng theo BLA.

Ví dụ: Các Thỏa thuận Lao động Song phương (BLAs) của Nepal (I)

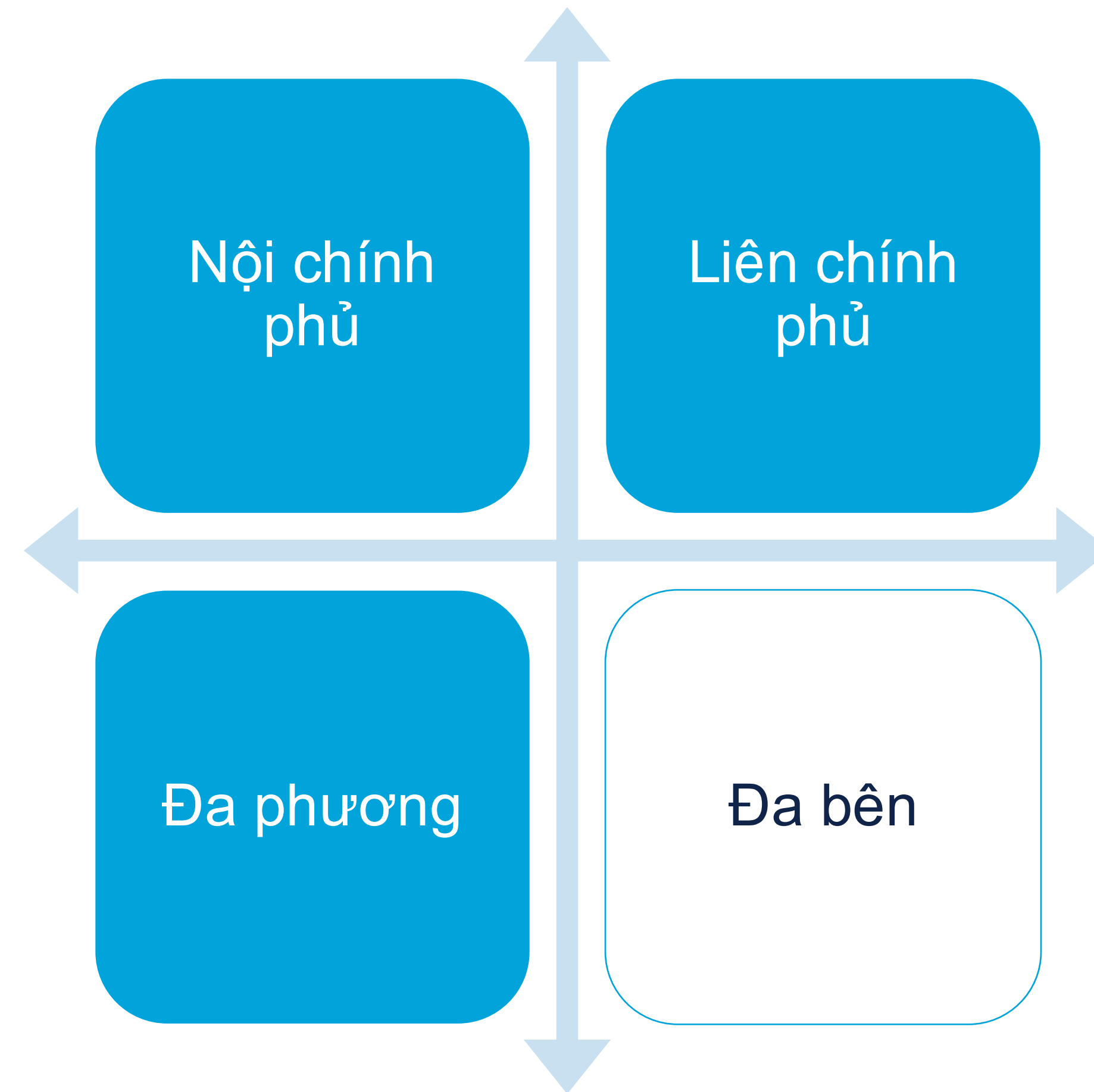
- Các BLA (Thỏa thuận Lao động Song phương) giữa Nepal và Jordan, Malaysia, Mauritius và UAE được soạn thảo theo các Nguyên tắc và Hướng dẫn Hoạt động Chung về Tuyển dụng Công bằng.
- Thỏa thuận với Jordan đã được ký kết vào năm 2017 sau các cuộc thảo luận ba bên giữa Jordan, Nepal và ILO.
- Thỏa thuận với Jordan trở thành mô hình cho các thỏa thuận với ba quốc gia còn lại
- Các BLA này là một trong những thỏa thuận đầu tiên ở châu Á (khu vực quan trọng nhất trên thế giới về di cư lao động) được phù hợp với các Nguyên tắc của ILO.
- Kể từ đó, các quốc gia khác luôn cố học tập theo.



Ví dụ: Các Thỏa thuận Lao động Song phương (BLAs) của Nepal (I)

- Một số điều khoản chính được bao gồm trong thỏa thuận là:
 - Quyền tự do thay đổi nhà tuyển dụng
 - Chi phí tuyển dụng công bằng do nhà tuyển dụng chịu và bảo vệ người lao động khỏi các hành vi thực tiễn không công bằng cũng như vi phạm quyền con người như quấy rối, lạm dụng, lao động cưỡng bức và khai thác.
 - Các điều khoản về quyền tiếp cận cơ chế giải quyết tranh chấp
 - Tự do di chuyển (nghiêm cấm giữ hộ chiếu)
 - Được hưởng quyền lợi chăm sóc sức khỏe, thực phẩm đầy đủ và nhà ở
 - Hợp đồng lao động tiêu chuẩn để thúc đẩy tính minh bạch
 - Được đối xử công bằng
- Mặc dù các thỏa thuận này cung cấp hướng dẫn quy phạm, tác động của chúng có thể rõ ràng hơn nếu các cuộc họp của ủy ban giám sát chung được tổ chức thường xuyên.
- Các nghiên cứu về hiệu quả của các BLA có thể giúp làm rõ hơn mức độ tác động của chúng.

Các mức độ không nhất quán



Sự nhất quán đa bên

Sự nhất quán giữa **các bên tham gia khác nhau**:

- Cần có cơ chế **tham vấn và hợp tác** với các tổ chức xã hội dân sự, công đoàn, truyền thông, khu vực tư nhân và chính người di cư..
- Cho phép **hợp tác** giữa nhiều chủ thể liên quan tới các mục tiêu chung.
- Các bên liên quan khác nhau có những quan điểm khác nhau về ảnh hưởng của các chính sách nhất định đến việc tuyển dụng công bằng và có đạo đức cũng như mang lại lợi ích hoặc gây bất lợi cho người di cư.

Sự (thiếu) nhất quán đa bên: ví dụ

Ví dụ 1:

- Để bảo vệ người lao động nhập cư, một chính phủ cấm người dân của đất nước mình lao động di cư đến một số quốc gia cụ thể hoặc áp đặt các biện pháp kiểm soát kéo dài (ví dụ: liên quan đến phê duyệt hợp đồng hoặc yêu cầu đào tạo)...
- Tuy nhiên, người lao động tại đây vẫn có nhu cầu di cư để làm việc, và họ không thể di cư đi nơi nào khác hoặc chờ được phê duyệt, do đó họ chọn di cư bất hợp thức...
- Do đó dẫn đến suy giảm sự kiểm soát và bảo vệ của chính phủ

Ví dụ 2:

Để bảo vệ người lao động nhập cư, chính phủ cấm các cơ quan tuyển dụng sử dụng chi nhánh của họ và thực hiện một chiến dịch truyền hình và truyền thông xã hội trên toàn quốc để trực tiếp quảng bá dịch vụ của các nhà tuyển dụng được cấp phép.....

... Tuy nhiên, nhiều người dân ở nông thôn không có hoặc không sử dụng tivi, điện thoại thông minh nên vẫn tiếp tục dựa vào dịch vụ của các chi nhánh tuyển dụng (bất hợp pháp) để kết nối với các công ty tuyển dụng và người sử dụng lao động.

Ví dụ 3:

Các tổ chức xã hội dân sự (CSO) được đào tạo để khuyến khích người lao động nhập cư và gia đình họ báo cáo các vụ lạm dụng lao động thông qua đường dây nóng của chính phủ để khiếu nại.

... Tuy nhiên, nguồn lực được phân bổ chưa đủ để giải quyết các khiếu nại được báo cáo qua đường dây nóng.

Do đó, người lao động nhập cư khiếu nại không nhận được phản hồi hoặc hành động kịp thời. Họ mất niềm tin vào hệ thống và không còn quan tâm đến việc báo cáo hành vi lạm dụng qua đường dây nóng..

Cải thiện sự nhất quán đa bên: cách tiếp cận toàn xã hội

Thỏa thuận Toàn cầu về di cư thúc đẩy **quan hệ đối tác đa bên liên quan** để giải quyết vấn đề di cư ở mọi khía cạnh bằng cách bao gồm **người di cư, kiều bào, cộng đồng địa phương, tổ chức xã hội dân sự, giới học thuật, khu vực tư nhân, nghị sĩ, công đoàn, tổ chức nhân quyền quốc gia, giới truyền thông và các bên liên quan khác** trong quản trị di cư.



Xây dựng chính sách như một quá trình tham vấn toàn diện

Việc tham vấn với các bên liên quan khác nhau trong suốt quá trình hoạch định chính sách có thể giúp ích về nhiều mặt:

- Xây dựng được sự đồng thuận và tầm nhìn chung
- Đạt được sự hỗ trợ cần thiết từ các thành phần khác nhau trong xã hội
- Cải thiện chất lượng của quá trình và các sản phẩm cuối cùng
- Giảm chi phí

Ví dụ: Cục quản lý việc làm ngoài nước Philippines

Cục quản lý việc làm ngoài nước Philippines (POEA) là cơ quan chính phủ chịu trách nhiệm quản lý các công ty tuyển dụng tư nhân, thúc đẩy di cư lao động và bảo vệ người lao động.

Tham khảo:

<https://dmw.gov.ph/archives/programs/programs&services.html>



Cục đã chính thức hóa cách tiếp cận nhiều bên liên quan, toàn chính phủ, toàn xã hội trong cơ cấu quản trị của mình:

PEO có một ban điều hành ba bên bao gồm::

- 1. Thư ký Bộ Lao động và Việc làm và đại diện các cơ quan chính phủ liên quan khác**
- 2. Đại diện người lao động từ Tổng liên đoàn lao động của Philippines**
- 3. Đại diện người sử dụng lao động từ các hiệp hội các đơn vị tuyển dụng tư nhân**

Ví dụ: Viện Issara (Dự án Issara) (I)

Dự án Issara được triển khai tại Bangkok, **Thái Lan** vào tháng 1 năm 2014, là một nền tảng hợp tác **công-tư** nhằm giải quyết nạn buôn người ở Đông Nam Á

Tập trung ban đầu vào lao động cưỡng bức trong các ngành định hướng xuất khẩu của Thái Lan, có ảnh hưởng đến chuỗi cung ứng toàn cầu.

Dự án Issara được xây dựng dựa trên kinh nghiệm của một nhóm chuyên gia chống buôn người đến từ **Liên hợp quốc**, những người đã thành lập **một liên minh gồm các đối tác khu vực tư nhân, xã hội dân sự và chính phủ** để giải quyết nạn buôn người trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Nhóm chính bao gồm:

- **Chuyên gia chống buôn người**, do Tổ chức quốc tế chống nô lệ hỗ trợ;
- **Chuyên gia phát triển tư nhân** từ công ty tư vấn thị trường mới nổi (Emerging Markets Consulting);
- **Chuỗi cung ứng và chuyên gia ngành** từ Faro Global;
- **Cố vấn pháp lý** từ DLA Piper;
- Và một số **tổ chức dựa vào cộng đồng địa phương và các nhà cung cấp dịch vụ hỗ trợ nạn nhân** nằm trong mạng lưới chuyển gửi trong các đường dây hỗ trợ của Dự án.

Tham khảo thêm: <https://www.endslaverynow.org/issara-institute-project-issara>

<https://www.issarainstitute.org/>

Cách tiếp cận Giám sát lao động bao trùm của Issara (ILM)

Hợp tác đa bên

Lấy tiếng nói của người lao động di cư làm trung tâm

Và sử dụng hệ thống **quản lý trường hợp dựa trên đám mây, an toàn** để theo dõi thời gian thực

https://www.issarainstitute.org/_files/ugd/5bf36e_e66626e633554881a7a0e7c9f1b06c05.pdf



Ví dụ: Viện Issara (Project Issara) (II)

Hợp tác đa bên dựa trên:

- Các kế hoạch hành động quốc gia (CAPs)
- Các kế hoạch hành động kinh doanh (BAPs)
- Giám sát và theo dõi theo thời gian thực thông qua nền tảng trực tuyến
- Thường xuyên trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi giữa các bên tại các diễn đàn quốc gia và toàn cầu

Tham khảo: <https://www.issarainstitute.org/> và Viện Issara (2024). *Khung Hợp tác Mạng lưới Hành động Giám sát Lao động bảo trùm*. Truy cập tại: https://www.issarainstitute.org/_files/ugd/5bf36e_e66626e633554881a7a0e7c9f1b06c05.pdf

SAMPLE EXCERPT OF ILM ACTION NETWORK BUSINESS ACTION PLAN (BAP): SUPPLIER COMPANY X, 2024			
ACTIVITY	DESCRIPTION	ORGANIZATION	REMARKS
Worker Voice 1.3	Communications materials and trainings about grievance mechanisms	NGO Partner 1	In all worker languages
Worker Voice 1.5	Grievance mechanism training, for HR and line supervisors (language 1) and interpreters (language 2)	NGO Partner 1 and 2	Aim for completion by Q2
ER 2.2	Updating Management Service Agreements used with recruitment agencies	NGO Partner 2	Align with new customer requirements
ER 2.6-7	Recruitment systems survey and repayment (if needed)	NGO Partner 2	Aim for completion by Q3
Working Conditions 3.2	Ongoing remediation/response to worker voice	Collaborate with any ILM Action Network CSO	
Working Conditions 3.5	Worker Satisfaction Surveys	NGO Partner 1	Aim for every Q4 annually

Làm việc nhóm

Điều phối và hợp tác nhiều bên liên quan

- Dựa trên phân tích của bạn về các bên liên quan, hãy xem xét:
 - Sự phối hợp và hợp tác đa bên nào đang hoạt động tốt và tại sao?
 - Những bên liên quan nào trong bối cảnh quốc gia của bạn có thể tham gia tốt hơn và làm được gì (tức là đảm nhận loại vai trò nào)?
 - Làm thế nào bạn có thể tăng cường phối hợp và hợp tác, đặc biệt là với các bên liên quan?

Tài liệu tham khảo

- IOM (2022). 'Chương 4: Tăng cường Hợp tác Liên bang. Sổ tay hướng dẫn dành cho các Chính phủ về Tuyển dụng có Đạo đức và Bảo vệ người lao động di cư. Truy cập tại: <https://iris.iom.int/iris-handbook-governments-ethical-recruitment-and-migrant-worker-protection>
- ILO/ITC (2021). Bộ công cụ tập huấn về Xây dựng các Quy trình Tuyển dụng có Đạo đức (Phần 3 và Phần 5). Truy cập tại: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_682737/lang--en/index.htm

THANK YOU

GRACIAS
ARIGATO
SHUKURIA
JUSPAXAR
DANKSCHEEN
TASHAKKUR ATU
SUKSAMA
EKHMET
MEHRBANI
PALDIES
BOLZİN
MERCİ
BIYAN
SHUKRIA
TINGKI

SPASSIBO
MUHUN
CHALTU
YAQHANYELAY
WABEEJA
MAITEKA
HUI
DHIANYADAA
ANHA
ATTO
MERASTAWHY
GAEJTHO
TAVTAPUCH
MEDAWAGSE
BAIKA
SINCO
KOMAPSUMNIDA
MAAKE
LAH
DANKSCHEEN
SHACHALHUYA
YUSPAGARATAM
UNALCHEESH
NENACHALHYA
HATTUR
SI
EKOJU
SIKOMO
MAKETAI
MINMONCHAR

SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI HÀ TĨNH

BÁO CÁO

**CÔNG TÁC THANH TRA, KIỂM TRA
VỀ DI CƯ LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CỦA
SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ**

Hà Tĩnh, tháng 9 năm 2024

CÁC NỘI DUNG CHÍNH

I . Thông tin chung.

II. Tình hình thực trạng công tác thanh tra, kiểm tra trên địa bàn.

III. Bài học kinh nghiệm

I. THÔNG TIN CHUNG

Hà Tĩnh là một tỉnh ở dải đất miền Trung, nằm trong vùng du lịch Bắc Trung bộ, phía bắc giáp Nghệ An, phía nam giáp Quảng Bình, phía tây giáp Lào (164,488 km đường biên), phía đông giáp biển Đông với bờ biển dài 137 km, có diện tích tự nhiên gần 6.000 km², dân số hơn 1,3 triệu người, với 13 huyện, thành phố, thị xã (10 huyện, 2 thị xã và 01 thành phố), 216 xã, phường, thị trấn. Tốc độ tăng trưởng 6 tháng đầu năm 2024 ước đạt 8,83%, thu nhập bình quân đầu người đạt 64 triệu đồng/năm, tăng gần 1,2 lần so với năm 2020.

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 821.285 người, chiếm khoảng 62,5 % dân số toàn tỉnh, trong đó lực lượng lao động nam 452.027 người (chiếm 55,04%), nữ 369.258 người (chiếm 44,96%); khu vực thành thị 195.794 người (chiếm 23,84%), khu vực nông thôn: 625.491 người (chiếm 76,16%).

I. THÔNG TIN CHUNG

Lao động đi làm việc ở ngoài nước: Hiện nay, Hà Tĩnh có 76.191 người đang làm việc tại 60 quốc gia và vùng lãnh thổ tập trung tại các nước: Nhật Bản 18.206 người, Đài Loan 19.926 người, Hàn quốc 2.203 người, Angola 2.129 người, Lào 1.801 người, các nước Châu Âu 6.358 người, các nước khác 26.568 người. Tổng thu nhập bình quân người lao động đi làm việc ở nước ngoài đạt từ 6.800 - 7.000 tỷ đồng/năm, trong đó, số tiền gửi về cho gia đình đạt trên 4.000 - 4.500 tỷ đồng/năm (chiếm 55% tổng thu ngân sách nội địa, bằng 25% tổng thu ngân sách của tỉnh Hà Tĩnh trong 1 năm). Lực lượng lao động của tỉnh đi làm việc ở nước ngoài vẫn nằm trong nhóm 03 tỉnh đứng đầu cả nước.

II. TÌNH HÌNH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THANH TRA, KIỂM TRA TRÊN ĐỊA BÀN

1. Công tác tham mưu ban hành văn bản chỉ đạo thực hiện

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của UBND tỉnh về tăng cường công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi là xuất khẩu lao động: XKLD), trong thời gian qua Sở LĐTB&XH đã ban hành nhiều kế hoạch phối hợp với Công an tỉnh và các địa phương tổ chức nhiều cuộc kiểm tra tại các doanh nghiệp, chi nhánh, văn phòng xuất khẩu lao động tại các huyện, thành phố, thị xã kịp thời phát hiện, xử lý, kiến nghị cấp trên có thẩm quyền xử lý đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực dịch vụ việc làm, XKLD.

II. TÌNH HÌNH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THANH TRA, KIỂM TRA TRÊN ĐỊA BÀN

2. Hình thức thanh tra, kiểm tra

2.1. Thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch đã được ban hành (định kỳ hàng năm);

2.2. Thanh tra, kiểm tra đột xuất được tiến hành khi phát hiện cơ quan, tổ chức, cá nhân có dấu hiệu vi phạm pháp luật hoặc theo yêu cầu của việc giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực hoặc do Thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền giao.

II. TÌNH HÌNH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THANH TRA, KIỂM TRA TRÊN ĐỊA BÀN

3. Kết quả thực hiện (số liệu được cập nhật từ năm 2017 đến nay).

3.1. Lập biên bản yêu cầu đình chỉ hoạt động đối với 05 Chi nhánh, Văn phòng của doanh nghiệp XKLD ngoại tỉnh chưa được Sở Kế hoạch – Đầu tư Hà Tĩnh cấp phép hoạt động trên địa bàn và đề nghị Cục QLLĐ ngoài nước, Thanh tra Bộ LĐTB&XH xem xét, xử lý các hành vi vi phạm đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động có các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật.

II. TÌNH HÌNH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THANH TRA, KIỂM TRA TRÊN ĐỊA BÀN

3. Kết quả thực hiện (số liệu được cập nhật từ năm 2017 đến nay).

Yêu cầu Trưởng Văn phòng đại diện tại Thị trấn Nghèn, huyện Can Lộc liên hệ với doanh nghiệp XKLD để trả lại tiền thu phí đi XKLD cho 15 người lao động đăng ký đi làm việc tại các thị trường Đài Loan, Nhật Bản, Ba Lan, Algeria, Hàn Quốc với tổng số tiền là 284 triệu đồng và 500 USD.

II. TÌNH HÌNH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THANH TRA, KIỂM TRA TRÊN ĐỊA BÀN

3. Kết quả thực hiện (số liệu được cập nhật từ năm 2017 đến nay).

3.2. Đình chỉ hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, cung ứng lao động đối với 05 doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm không có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm hoặc sử dụng giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm đã hết hạn. Đồng thời yêu cầu các Công ty trên tiêu hủy toàn bộ tờ rơi, giấy tờ có liên quan đến hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, tuyển chọn, cung ứng xuất khẩu lao động.

II. TÌNH HÌNH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THANH TRA, KIỂM TRA TRÊN ĐỊA BÀN

3. Kết quả thực hiện (số liệu được cập nhật từ năm 2017 đến nay).

3.3. Đình chỉ hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, cung ứng xuất khẩu lao động đối với 01 Công ty TNHH Du học – Xuất khẩu lao động do không có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm; yêu cầu Công ty tiêu hủy toàn bộ tờ rơi, giấy tờ có liên quan đến hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, tuyển chọn, cung ứng xuất khẩu lao động; xóa các bài đã đăng, quảng cáo liên quan đến hoạt động tư vấn, tuyển chọn lao động XKLD trên các tài khoản Facebook của Công ty, nhân viên, công tác viên. Đồng thời chỉ đạo Công ty hoàn trả lại toàn bộ số tiền và hồ sơ đăng ký đi XKLD cho 30 lao động, số tiền là 254 triệu đồng và 2.500 USD.

II. TÌNH HÌNH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC THANH TRA, KIỂM TRA TRÊN ĐỊA BÀN

3. Kết quả thực hiện (số liệu được cập nhật từ năm 2017 đến nay).

3.4. Cung cấp các hồ sơ, tài liệu liên quan đến hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, cung ứng XKLD của các Công ty cho ngành Công an để xem xét, xử lý do có liên quan đến nội dung đơn thư tố cáo của người lao động về các hành vi lừa đảo trong hoạt động XKLD. Từ năm 2017 lại nay, toàn tỉnh đã phát hiện, khởi tố, điều tra 26 vụ án, 48 bị can (Riêng 6 tháng đầu năm 2024 đã phát hiện, khởi tố, điều tra 06 vụ án, 19 bị can) về các hành vi “Tổ chức, môi giới cho người xuất, cảnh trái phép” kịp thời ngăn chặn các hành vi lừa đảo nhằm chiếm đoạt tài sản của người lao động.

II. BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Qua thực tế hoạt động thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm trong thời gian qua, Sở đã rút ra một số bài học kinh nghiệm như sau:

Thứ nhất: Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra phát hiện, chấn chỉnh và xử lý kịp thời các vi phạm trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; nâng cao chất lượng định hướng xây dựng chương trình và kế hoạch thanh tra, kiểm tra. Trong đó, cần phải đánh giá, khảo sát, nghiên cứu các nhiệm vụ của đối tượng thanh tra, kiểm tra. Từ đó xác định rõ vấn đề, nội dung phải thanh tra; đổi mới phương pháp, cách thức chỉ đạo, điều hành, vận dụng linh hoạt các hình thức thanh tra, kiểm tra để phù hợp yêu cầu thực tế.

II. BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Thứ hai: Thanh tra, kiểm tra phải có trọng tâm, trọng điểm, đảm bảo đúng trình tự, thủ tục, đúng thời hạn quy định, không làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của đối tượng; quá trình thanh tra, kiểm tra phải thực hiện đúng nội dung theo kế hoạch được phê duyệt; các sai phạm được phát hiện phải xử lý nghiêm, theo quy định pháp luật. Kết luận thanh tra, kiểm tra phải chính xác, khách quan, có lý, có tình, kiến nghị xử lý cần có tính khả thi.

II. BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Thứ ba: Thực hiện tốt công tác phối hợp với các cơ quan, đơn vị có chuyên môn liên quan, những người có chuyên môn sâu, am hiểu về từng lĩnh vực thanh tra, kiểm tra để tư vấn, hỗ trợ, nâng cao chất lượng, hiệu quả, hiệu lực trong công tác thanh tra, kiểm tra.

II. BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Thứ tư: Phải tăng cường công tác theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện kết luận, kiến nghị, quyết định xử lý sau thanh tra, kiểm tra. Thường xuyên tuyên truyền phổ biến pháp luật về thanh tra cho mọi đối tượng thực hiện và giám sát hoạt động thanh tra, kiểm tra.

II. BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Thứ năm: Nâng cao chất lượng, năng lực, trình độ, đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ công chức thanh tra; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ về kỹ năng thanh tra. Phát hiện, chấn chỉnh, xử lý kịp thời đối với công chức thanh tra có biểu hiện lệch lạc, vi phạm pháp luật trong hoạt động thanh tra, kiểm tra.



**CẢM ƠN
SỰ LẮNG NGHE CỦA CÁC BẠN!**

Tuyển dụng Công bằng và Đạo đức Chuẩn bị và Nhận thức về Lao động di cư

TS. Talitha Dubow & TS. Katrin Marchand
UNU-MERIT, Đại học Maastricht

*GIZ – Chương trình Định hình Di cư Định hướng Phát triển
Khóa tập huấn trực tiếp kết hợp trực tuyến tại Việt Nam
01/10/2024*

Đề cương buổi Tập huấn: Chuẩn bị và nhận thức về lao động di cư



- Các sáng kiến thông tin
- Chương trình định hướng và bồi dưỡng kỹ năng
- Làm việc nhóm
- Tổng kết bài giảng

Các sáng kiến thông tin

Tiếp cận của các bên liên quan trong việc cung cấp thông tin (I)

• Chính phủ

- Chịu trách nhiệm chính trong việc truyền tải thông tin quan trọng tới người lao động di cư (tiềm năng)- ví dụ, các quyền và nghĩa vụ theo khuôn khổ pháp lý.
- Bao gồm các chính phủ của cả quốc gia xuất xứ và quốc gia đến.
- Có thể cung cấp thông tin trực tiếp, hoặc gián tiếp (ví dụ, thông qua hợp tác)
- Cung cấp thông tin sẽ đạt hiệu quả nhất khi nó được:
 - Liên quốc gia (ví dụ, được kết nối giữa các quốc gia xuất xứ và quốc gia đến); và
 - Toàn diện trong chính phủ (ví dụ, kết nối giữa cơ quan chính phủ cấp trung ương và địa phương, giữa các bộ ban ngành khác nhau)

• Các tổ chức quốc tế

- Có thể cung cấp kiến thức và kinh nghiệm kỹ thuật quốc tế nhằm hỗ trợ thúc đẩy và triển khai các sáng kiến thông tin

Tiếp cận của các bên liên quan trong việc cung cấp thông tin(II)

- **Tổ chức Xã hội Dân sự và công đoàn**

- Thường có liên lạc trực tiếp, thường xuyên với những người lao động di cư (tiềm năng) và gia đình họ.
- Thường nhận được sự tin tưởng từ những người lao động di cư (tiềm năng) và gia đình họ.
- Thường có thông tin độc đáo, mới mẻ về những nhu cầu và kinh nghiệm của người lao động di cư (tiềm năng) và gia đình họ.

- **Những Nhà tuyển dụng và Người sử dụng lao động**

- Cũng là một nguồn thông tin liên lạc trực tiếp quan trọng đối với người lao động di cư (tiềm năng)- do vậy có thể tham gia vào thiết kế và nhân rộng các sáng kiến thông tin
- Tuy nhiên, họ có thể không nhận được niềm tin từ những người lao động di cư (tiềm năng), và có thể không sẵn sàng cung cấp một số thông tin (VD: tiếp cận với các cơ chế giải quyết tranh chấp)
- Điều quan trọng nhất là những nhà tuyển dụng và người sử dụng lao động cung cấp thông tin rõ ràng, chính xác và liên quan trong hợp đồng lao động (và cần được quy định bắt buộc thực hiện trong luật pháp)

Các dạng thức khác nhau trong cung cấp thông tin (I)

Không tương tác

- Tờ rơi, sổ hướng dẫn và sổ tay
- Áp phích
- Bảng quảng cáo, báo chí và quảng cáo trên mạng xã hội
- Trang Web, trang mạng xã hội, ứng dụng di động
- Chương trình trên radio và chương trình phát thanh trên Internet (podcasts)
- Các đoạn clip, videos
- Quảng cáo trên tivi hoặc các phân đoạn

Tương tác

- Nguồn thông tin di cư hoặc trung tâm hỗ trợ người di cư
- Thông tin trên điện thoại và/ hoặc phòng hỗ trợ
- Điện thoại đường dây nóng
- Nền tảng chat/ nhắn tin trực tuyến
- Các gian hàng hoặc quầy tại hội chợ việc làm và các sự kiện cộng đồng
- Sự kiện trực tuyến (VD: sự kiện phát sóng trực tuyến trên các nền tảng mạng xã hội)
- Thông tin bằng lời nói và Hỏi- đáp (VD: trong thủ tục xuất/ nhập cảnh hoặc các sự kiện cộng đồng/ thanh tra lao động)
- Các chương trình định hướng và đào tạo

Các dạng thức khác nhau trong cung cấp thông tin(II)

Cả 2 dạng (tương tác và không tương tác) mang tính chất **bổ trợ lẫn nhau** cao và **nên được sử dụng cùng nhau**:

- VD: một **tờ rơi** (không tương tác) có thể cung cấp thông tin về một **đường dây nóng** (tương tác)
- Và người di cư có thể ra về sau một buổi trực tiếp tham gia **họp/ hội thảo/ đào tạo** (tương tác) với một **tờ rơi** thông tin (không tương tác)

Bằng cách này, sự kết hợp các dạng thức/ hình thức có thể đáp ứng nhiều nhu cầu tại các thời điểm khác nhau – VD. **Các thông điệp chính và lời giải thích, lời khuyên chi tiết** đều cần thiết.

Chương trình định hướng và đào tạo kỹ năng

Chương trình định hướng và đào tạo kỹ năng

- Nhìn chung, chương trình định hướng giáo dục những lao động di cư (tiềm năng) về **điều kiện sống và làm việc** tại quốc gia đến, và **những quyền, tiếp cận với bảo vệ và hỗ trợ**
 - Đa dạng: vài giờ, vài ngày hoặc vài tuần.
- Nhiều khóa đào tạo kéo dài hơn/ chuyên sâu hơn có thể được thiết kế nhằm phát triển kỹ năng thực hành và kỹ năng nghề (VD: kỹ năng cụ thể của nghề) cũng như kỹ năng ngoại ngữ

Thông tin chuyên sâu và Chương trình định hướng của IOM

Cách tiếp cận: Thông tin về **đáp ứng giới** được thiết kế và cập nhật kịp thời cần **có sẵn trong quá trình di cư lao động** nhằm **tiếp sức người lao động di cư** trong việc kiểm soát hiệu quả cuộc sống và công việc tại nước ngoài, tiếp cận với hỗ trợ, trợ giúp và đảm bảo mục tiêu tài chính của họ.

Dựa trên **hợp tác giữa các bên**

Xem thêm tại:

<https://www.iom.int/ciop>



Định hướng trước khi tuyển dụng (PEO): Trang bị cho những người di cư tiềm năng thông tin để hỗ trợ họ trong quá trình đưa ra quyết định đúng đắn dựa trên những thông tin đầy đủ về công việc ở nước ngoài và cung cấp thông tin về tuyển dụng an toàn và có đạo đức.



Định hướng trước khi di cư (PDO): Hỗ trợ người lao động di cư nhằm đảm bảo quá trình di cư của họ diễn ra an toàn, mặt khác cung cấp thông tin về hành trình sắp tới, thay đổi thời hạn và làm thế nào để tiếp cận hỗ trợ.



Định hướng sau khi tới nơi (PAO): Cung cấp cho những người lao động di cư mới tới quốc gia đến thông tin về luật lao động của quốc gia đó, những chuẩn mực văn hóa xã hội và thực tiễn, kỳ vọng tại nơi làm việc và quy tắc ứng xử lịch sự.



Định hướng trước khi hồi hương (PRO): Hỗ trợ người lao động di cư chuẩn bị hồi hương những thông tin hữu ích giúp họ tiếp cận các cơ chế bảo hộ xã hội, cơ hội phát triển kỹ năng và các nguồn thông tin liên quan.

Ví dụ về chương trình định hướng

Ethiopia

Bộ Lao động và Kỹ năng Ethiopia (MoLS) có nhiệm vụ cung cấp thông tin định hướng trước khi tuyển dụng và trước khi di cư

Thông thường, trong **hai ngày, trực tiếp**, tại các trung tâm nằm xung quanh thủ đô và trên khắp đất nước

Các khóa đào tạo được **thiết kế dựa trên nhu cầu giới và nghề nghiệp**, ví dụ, một cuốn sổ tay đào tạo cụ thể đã được phát triển dành cho người giúp việc gia đình Ethiopia

Các chủ đề bao gồm: thủ tục hải quan tại sân bay, mối quan hệ với người sử dụng lao động, quyền và trách nhiệm lao động, sức khỏe (bao gồm tình dục) và an toàn lao động, quản lý và chuyển tiền về quốc gia đi (kiều hối), v.v.

- **21 video theo chủ đề** cũng có sẵn để triển khai **học trực tuyến**

Vanuatu

Chương trình Vanuatu's *Famili I Redi* (Gia đình sẵn sàng) bao gồm **năm ngày hội thảo về chủ đề trước khi di cư**, nhằm chuẩn bị cho di cư lao động tới Úc và New Zealand.

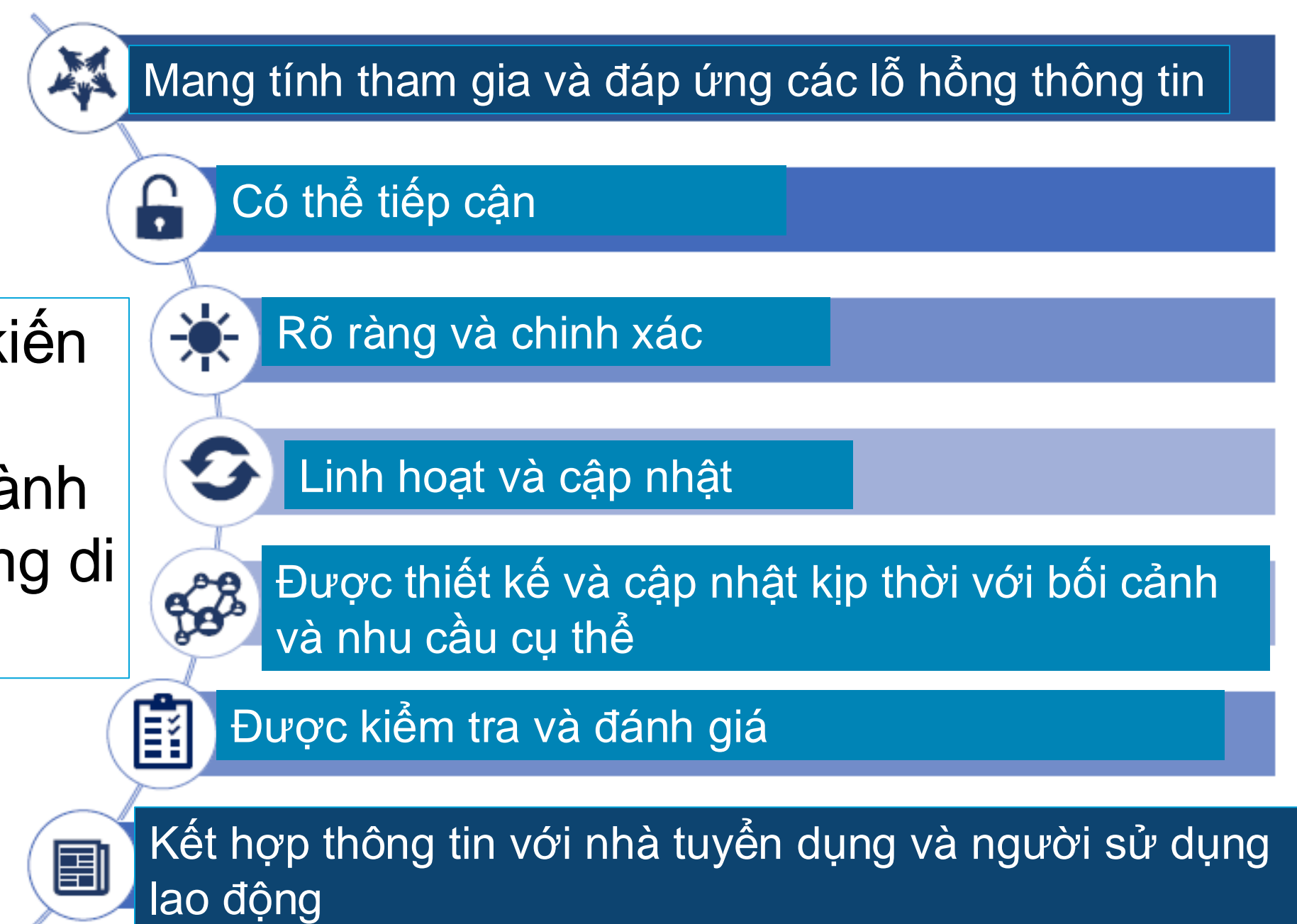
Không chỉ tập trung chuẩn bị cho những cá nhân di cư, mà còn là **gia đình** họ, ví dụ, thông qua nhấn mạnh về:

- Duy trì giao tiếp tốt và mối quan hệ gia đình lành mạnh
- Ngăn chặn bạo lực trên cơ sở giới (VD thông qua các phiên làm việc về trí tuệ cảm xúc, giao tiếp không bạo lực, kiểm soát căng thẳng và đưa ra quyết định mang tính xây dựng)
- Ngân sách gia đình và quản lý tài chính

Cách làm tốt về các sáng kiến thông tin và đào tạo (I)

- Có sự tham gia của **nhiều đối tác** trong việc thiết kế các sáng kiến thông tin/ đào tạo nhằm đảm bảo các sáng kiến đáp ứng nhu cầu liên quan, ví dụ:
 - Các chủ thể tư nhân (nhà tuyển dụng và người sử dụng lao động)
 - Công đoàn và đại diện tổ chức xã hội dân sự (CSO)
 - Đại diện người lao động di cư (VD: bao gồm người lao động di cư hồi hương)
- Đảm bảo bất kỳ sáng kiến thông tin/ đào tạo nào cũng được thiết kế dựa trên nền tảng **mục tiêu rõ ràng, xác định được khán giả và nội dung**
- Đảm bảo các sáng kiến thông tin/ đào tạo mang tính **đáp ứng với sự phát triển thông tin** (gồm cả nhằm lẫn thông tin) và **các nhu cầu về kỹ năng**
 - Ví dụ: thiết kế nội dung cần dựa trên những đánh giá thường xuyên về hành lang di cư và nhu cầu, trải nghiệm của người lao động.

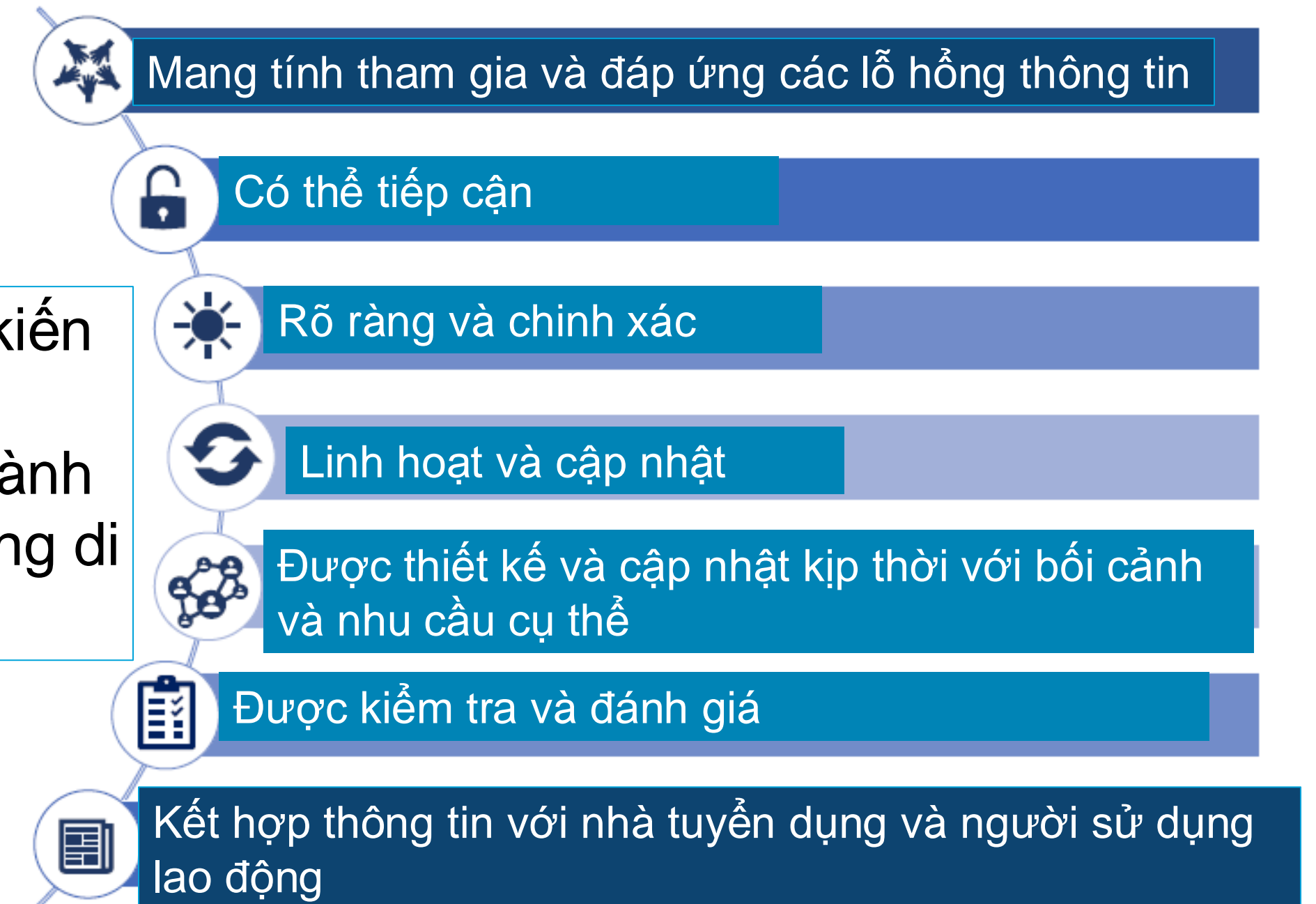
Các sáng kiến cung cấp thông tin dành cho lao động di cư nên:



Cách làm tốt về các sáng kiến thông tin và đào tạo

- **Thiết kế thông tin/ chương trình đào tạo** (nội dung và kết quả) tới quốc gia đến xác định và nhóm người lao động di cư
- Đảm bảo các thông tin **có thể truy cập** – VD: miễn phí, đa ngôn ngữ, dễ tìm và chia sẻ
 - Phân tán địa lý và các phương thức thể hiện khác nhau (VD: trực tiếp và trực tuyến) có thể giúp truy cập dễ dàng
 - Có thể cần những nỗ lực tiếp cận đặc biệt, ví dụ, với cộng đồng thiểu số, thông qua các đơn vị lưu động
- Liên quan tới đào tạo kỹ năng, bảo đảm **chuẩn hóa đào tạo và kỹ năng** giúp đảm bảo những lao động có kỹ năng và xây dựng niềm tin về với người lao động về kỹ năng và trình độ.

Các sáng kiến cung cấp thông tin dành cho lao động di cư nên:



Ví dụ về Thực tiễn tốt: Trung tâm Tư vấn Di cư

Thực tiễn tốt: Trung Tâm Tư vấn Di cư

Khuyến nghị Montreal:

Chính phủ các quốc gia nên hỗ trợ việc thành lập các Trung tâm Tư vấn Di cư (MRC) tại cả quốc gia xuất phát và quốc gia điểm đến. Các MRC có thể cung cấp một không gian với đội ngũ nhân viên đa ngôn ngữ để người di cư có thể tìm kiếm thông tin về di cư, việc làm, nhà tuyển dụng lao động, tiếp cận dịch vụ y tế, nhà ở, và các cơ chế giải quyết tranh chấp và khiếu nại. Các trung tâm cũng có thể tạo điều kiện thuận lợi cho việc tiếp cận dịch vụ hỗ trợ pháp lý miễn phí.

- Đôi khi được gọi là trung tâm thông tin di cư, trung tâm hỗ trợ hoặc dịch vụ, văn phòng tư vấn, hoặc “**điểm cung cấp mọi thông tin/dịch vụ - One-stop shop**”.
- Có thể cung cấp **thông tin lẫn các dịch vụ hỗ trợ**.
- Có thể được thiết lập ở cả **nước điểm đến và nước xuất xứ**
- Các dịch vụ tạo thành “khối” giúp:
 - Đảm bảo khả năng tiếp cận thông tin và dịch vụ;
 - **Phối hợp** cung cấp thông tin và dịch vụ
 - **Chia sẻ thông tin** giữa các nhà cung cấp dịch vụ.
- Nên tạo một **môi trường an toàn và thân thiện**
 - Nhân viên cần **được đào tạo bài bản**;
 - Và có **năng lực ngôn ngữ và văn hóa** phù hợp

Thiết kế thông tin/ nội dung đào tạo và sản phẩm

Câu hỏi

- Theo cách nào mà nội dung, cách thức hoặc truyền tài về thông tin và nhu cầu đào tạo được thiết kế đáp ứng với nhu cầu của các nhóm đối tượng khác nhau?
- Bạn có thể đưa ra ví dụ không?
- Cân nhắc, ví dụ:
 - Nghề nghiệp, trình độ kỹ năng, giới, dân tộc, vị trí địa lý, tuổi, năng lực số và tiếp cận với công nghệ

Tiềm năng của công nghệ kỹ thuật số trong cung cấp thông tin và đào tạo

- Việc sử dụng công nghệ kỹ thuật số trong truyền tải thông tin, giao tiếp và đào tạo có thể được áp dụng:
 - **Trong quá trình di cư** (VD trước và sau khi di cư, và hồi hương);
 - Bởi mọi người ở **những nơi xa xôi, hẻo lánh**
 - Và trong bối cảnh tồn tại **rào cản tương tác trực tiếp** (VD: khi sự di chuyển bị hạn chế do người sử dụng lao động cưỡng bức, hoặc trong giai đoạn đại dịch)
- **Các công cụ đa phương tiện** (VD. Video, hoạt hình, đồ họa tương tác) có thể khiến thông tin **thu hút và dễ tiếp cận hơn**
 - Bao gồm những người với trình độ biết chữ thấp
 - Học cũng có thể như “**chơi trò chơi**” nhằm thúc đẩy sự hào hứng tham gia (VD: nền tảng Duolingo dành cho học ngôn ngữ!)
- Nền tảng số có thể điều phối **trao đổi và hỗ trợ giữa các bên**, VD. thông qua mạng xã hội và ứng dụng tin nhắn.
- Giao diện nên **thân thiện với người dùng** (VD. Dễ dùng) và thiết kế với ngôn ngữ và khán giả phù hợp.

Các ví dụ về nền tảng số trong cung cấp thông tin

Bảng 8: Giải pháp ICT châu Á cung cấp thông tin cho người lao động di cư

<p>BdeshJaatra Được Bangladesh ra mắt năm 2020</p>	<p>BdeshJaatra là một ứng dụng di động và nền tảng thông tin được phát triển bởi IOM, kết hợp với Bdjobs, công ty tuyển dụng lớn nhất tại Bangladesh. Ứng dụng cung cấp thông tin dịch vụ thân thiện với người di cư. Ứng dụng bao gồm thông tin liên quan tới người di cư tiềm năng, người di cư đang ở nước ngoài, và người hồi hương trong các lĩnh vực quản lý khiếu nại, dịch vụ y tế và pháp lý. Tất cả các nội dung của ứng dụng được dựa trên “Thông tin công của Chính phủ Bangladesh”, một dự án do Bộ Phúc lợi Ngoại kiều và Tuyển dụng nước ngoài là cơ quan chủ quản. Kể từ khi ra mắt cuối năm 2020, ứng dụng đã có hơn 500 lượt tải về.</p>
<p>Quý cô Di cư Được Myanmar ra mắt năm 2018</p>	<p>Quý cô Di cư (Mel Shwet Pyaung) là ứng dụng chatbot trên Facebook được phát triển và quản lý bởi IOM X với sự hỗ trợ từ USAID như một phần trong chiến dịch chống lại nạn buôn người. Ứng dụng chatbot xử lý yêu cầu thông tin và điều hướng người dùng tới trang web chính phủ về thông tin di cư chính thức; từ đó hỗ trợ họ trong các quyết định di cư của mình. Quý cô Di cư thường được cập nhật bởi IOM để trả lời các câu hỏi liên quan đến thủ tục về di cư trật tự, an toàn trong di cư, và các nguyên tắc, quy định tại quốc gia đến. Trang Facebook có chatbot thường có nhiều bài đăng với nội dung liên quan và có hơn 20,000 người theo dõi.</p>

Nguồn: ILO (2021). *Sử dụng công nghệ kỹ thuật số trong tuyển dụng người lao động di cư*, Geneva (tr.29)

Làm việc nhóm

Làm việc nhóm

- Nhiệm vụ của bạn là cân nhắc các **thông tin và kiến thức** mà người lao động di cư (tiềm năng) cần trong bối cảnh quốc gia của bạn; và điều này có thể được cải thiện tốt nhất như thế nào.
- Trong nhóm, hãy thảo luận (và ghi chép):
 - **Thông tin nào** mà người lao động di cư (tiềm năng) cần?
 - **Khi nào** họ cần thông tin này?
 - **Làm thế nào** để thông tin này có thể được truyền thông tốt nhất tới người lao động di cư, và được truyền thông bởi ai?
- Hãy cân nhắc và thảo luận về nhu cầu thông tin của **những nhóm di cư khác nhau** (VD: bao gồm phụ nữ, dân tộc thiểu số và các nhóm dễ bị tổn thương tiềm năng khác)
- Bạn có thể cân nhắc cả hai nhóm lao động **xuất cảnh và nhập cảnh** trong bối cảnh quốc gia của bạn
- Hãy sẵn sàng chia sẻ ít nhất 1 ý tưởng trong phiên thảo luận.

Tóm tắt: các loại thông tin mà người lao động di cư (tiềm năng) cần

Thông tin về các quyền, điều kiện tuyển dụng và làm việc (I)

- **Quy trình tuyển dụng** (ví dụ: các bước liên quan, mốc thời gian, các loại xin phép và/hoặc bài kiểm tra yêu cầu, các loại chi phí và người trả...) và nghĩa vụ then chốt của các chính phủ, nhà tuyển dụng và người sử dụng lao động;
- Các luật liên quan về **lao động, tuyển dụng, luật di cư và các quyền đi kèm** (VD: tiêu chuẩn lao động tối thiểu về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và nghỉ phép; nghiêm cấm phí tuyển dụng, quyền giữ hộ chiếu, tự do liên kết bao gồm quyền được tham gia và được đại diện bởi công đoàn, v.v);
- **Những cơ chế khiếu nại, giải quyết tranh chấp** liên quan:
 - Những cơ chế nào có sẵn (bồi thường, phục hồi, v.v);
 - Làm thế nào để xác định các quyền và phương pháp giải quyết trong trường hợp xâm phạm quyền;
 - Bằng chứng nào có thể và nên được cung cấp để hỗ trợ cho lời khiếu nại. Làm thế nào để thu thập và lưu giữ các bằng chứng liên quan (VD: bảng lương, séc lương, sao kê ngân hàng hoặc các bằng chứng giao dịch tài chính, hợp đồng, nhật ký, ghi chép của nhà tuyển dụng, người sử dụng lao động và người đại diện của họ bao gồm tên và thông tin liên lạc, bản sao email hoặc tin nhắn, ghi âm thỏa thuận bằng lời nói, hình ảnh, video, thư giải thích, thư hỗ trợ, tuyên bố ảnh hưởng nạn nhân, lời khai nhân chứng, v.v);
 - Ai có thể hỗ trợ người lao động trong quá trình này.

Tái xuất bản từ: Tổ chức Di cư quốc tế (IOM), 2023. Chương 5- Các sáng kiến thông tin người di cư phải đối mặt. Trong: Sổ tay IRIS dành cho Chính phủ về Tuyển dụng có Đạo đức và Bảo vệ Người lao động Di cư, IOM, Geneva. (tr.8).

Thông tin về các quyền, điều kiện tuyển dụng và làm việc (II)

- **Nhân tố tuyển dụng và lịch sử tuân thủ của họ:**
 - Các dấu hiệu để nhận biết những nhà tuyển dụng bất hợp pháp bao gồm những dấu hiệu “cờ đỏ” (VD: các cáo buộc về việc thu phí, thông tin sai lệch, các vụ kiện pháp lý có liên quan), biện pháp xác minh và phân biệt các nhà tuyển dụng được cấp phép và không được cấp phép (VD: danh sách các nhà tuyển dụng được cấp phép), bao gồm các chủ thể khác được quy định trong quá trình di cư (các môi giới nhập cư, tư vấn, luật sư, v.v).
- **Tuyển dụng vô đạo đức, cưỡng bức lao động và buôn người:** đây là gì, trông nó như thế nào, có dấu hiệu gì và rủi ro ra sao, v.v;
- **Các điều khoản và điều kiện lao động,** bao gồm hợp đồng lao động và bất kỳ thông tin liên quan nào được nêu trong thỏa thuận giữa hai bên (VD: cụ thể đối với từng nền công nghiệp hoặc nghề);
- **Các thủ tục liên quan tới nghỉ việc** (VD: các lựa chọn, hậu quả);
- **Cơ hội nghề nghiệp** (các bảng công khai thông tin việc làm) và thông tin thị trường lao động liên quan cung cấp thêm thông tin trước khi đưa ra quyết định, bao gồm xác minh các thủ tục việc làm liên quan.

Tái xuất bản từ: Tổ chức Di cư quốc tế (IOM), 2023. Chương 5- Các sáng kiến thông tin người di cư phải đối mặt. Trong: Sổ tay IRIS dành cho Chính phủ về Tuyển dụng có Đạo đức và Bảo vệ Người lao động Di cư, IOM, Geneva. (tr.8).

Thông tin về quá trình di cư lao động

- Yêu cầu về **xuất cảnh** và **nhập cảnh**, bao gồm các luật, chính sách và quy định về xuất cảnh và nhập cảnh liên quan, bao gồm quy định về visa, giấy phép làm việc và cư trú, điều chỉnh tình trạng và quyền lợi và thủ tục để thay đổi người sử dụng lao động, hậu quả trong trường hợp không tuân thủ;
- Làm thế nào để thực hiện các thủ tục **đi lại** quốc tế (VD: check-in, giấy tờ, an ninh sân bay, v.v.);
- Thủ tục **đăng ký** với chính quyền quốc gia đi và quốc gia đến cũng như bảo hộ lãnh sự liên quan.

Tái xuất bản từ: Tổ chức Di cư quốc tế (IOM), 2023. Chương 5- Các sáng kiến thông tin người di cư phải đối mặt. Trong: Sổ tay IRIS dành cho Chính phủ về Tuyển dụng có Đạo đức và Bảo vệ Người lao động Di cư, IOM, Geneva. (tr.9).

Thông tin chung về điều kiện sống và làm việc

- Mong chờ điều gì khi **lưu trú** và **làm việc** tại nước ngoài (VD: chuẩn mực văn hóa xã hội và tập quán);
- Các biện pháp **bảo vệ xã hội** có sẵn (VD: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế);
- Các dịch vụ hỗ trợ khác bao gồm **sức khỏe, tâm lý, pháp lý và hỗ trợ khẩn cấp**;
- **Giáo dục và hiểu biết về tài chính** (VD: thuế, chuyển và quản lý kiều hối, ngân sách, tiết kiệm và đầu tư, dịch vụ ngân hàng);
- **Ngôn ngữ, học nghề** và các cơ hội **đào tạo** khác;
- Quy định về **nhà ở** và các quyền lợi liên quan (VD: người sử dụng lao động cung cấp và/ hoặc chia nơi ở và các chi phí được phép nếu có) và các lựa chọn về nhà ở khẩn cấp, di trú;
- Hỗ trợ và các dịch vụ **nhạy cảm giới** trong trường hợp quấy rối, lạm dụng tình dục và bạo lực trên cơ sở giới;
- **Liên lạc** trong trường hợp khẩn cấp, dịch vụ hoặc hỗ trợ (tổ chức phục vụ người di cư và các mạng lưới, công đoàn, số điện thoại khẩn cấp và đường dây nóng, hỗ trợ lãnh sự và đại diện ngoại giao, v.v);
- **Hỗ trợ xã hội** và mạng lưới **di cư**;
- Thông tin và các dịch vụ liên quan tới **quản lý căng thẳng, chia cắt gia đình và sức khỏe tinh thần**.

Tái xuất bản từ: Tổ chức Di cư quốc tế(IOM), 2023. Chương 5- Các sáng kiến thông tin người di cư phải đối mặt. Trong: Sổ tay IRIS dành cho Chính phủ về Tuyển dụng có Đạo đức và Bảo vệ Người lao động Di cư, IOM, Geneva. (tr.9).

Tổng kết: một vài ví dụ cuối truyền cảm hứng

Tại quốc gia đến

Các Tiểu Vương quốc Ả Rập Thống Nhất (UAE)

- Bộ Nguồn Nhân lực đã phát triển cuốn sách hướng dẫn “**Hiểu biết về Quyền của bạn**”
- Truyền thông **bảng thông điệp quan trọng** hoặc “những điều cần nhớ” dành cho lao động di cư về quyền của họ, ví dụ, liên quan tới các chi phí tuyển dụng và hợp đồng lao động
- Có sẵn trong **bảy ngôn ngữ khác nhau** thường được người lao động di cư sử dụng
- Thông tin chi tiết thường được truy cập thông qua **mã QR**, và trên trang web chỉ định của chính phủ



Cộng hòa Mauritius

- Cũng sản xuất tương tự cuốn “**Hiểu biết về Quyền của bạn dành cho lao động di cư**”
- Có mặt trong nhiều ngôn ngữ khác nhau
- Phân phối tới người lao động tại **nơi làm việc** của họ
- Điểm độc đáo là có phần tóm tắt nội dung như một “**hướng dẫn bỏ túi**” để tham khảo ngay lập tức

Hợp tác giữa các quốc gia

Chiến dịch thông tin “**Biết về Quyền của bạn**”

- Hợp tác giữa **Na Uy** (Cơ quan thanh tra lao động Na Uy) và một vài quốc gia đi (bao gồm chuyên gia từ **Bulgaria, Estonia, Lithuania và Romania**)
- Sử dụng sáng tạo các **kỹ thuật công nghệ**:
 - Bên cạnh trang web của chính phủ, **đối tượng quảng cáo** trên mạng xã hội (nhắm tới 40 nhóm trên Facebook mà người lao động di cư hoạt động mạnh mẽ)
- Chiến dịch làm **gia tăng số lượng các cuộc gọi tới trung tâm và các gợi ý về vi phạm luật**



Source: Norwegian Labour Inspection Authority, 2020.

Chương trình Hợp tác Lãnh sự

- Nhằm tiếp cận người di cư lao động (bao gồm bất hợp pháp), **Bộ Lao động Hoa Kỳ** đã thiết lập cơ chế đối tác với **các cơ quan lãnh sự nước ngoài**
- Họ cùng nhau tài trợ cho các hoạt động nhân rộng, ví dụ, thông qua công đoàn, người sử dụng lao động và các tổ chức tín ngưỡng và cộng đồng. Điều này giúp họ tương tác với người lao động di cư tại Hoa Kỳ, những người có thể cảm thấy lo lắng hoặc không sẵn sàng đối thoại trực tiếp với các cơ quan chính phủ Hoa Kỳ.

Xin đừng quên!

- Giám sát và đánh giá các sáng kiến thông tin và đào tạo, kết hợp với những phản hồi, bình luận nhằm cải thiện phương thức tiếp cận trong tương lai.
- Nhu cầu thông tin từ các bên liên quan!
 - VD: văn phòng chính phủ, người sử dụng lao động, nhà tuyển dụng và trung gian; công đoàn, tổ chức xã hội dân sự

Để xem thêm thông tin và truyền cảm hứng:



Tổ chức Di cư quốc tế (IOM), 2023. **Chương 5- Các sáng kiến thông tin người di cư phải đối mặt.** Trong: Sổ tay IRIS dành cho Chính phủ về Tuyển dụng có Đạo đức và Bảo vệ Người lao động Di cư, IOM, Geneva. Có sẵn tại: <https://publications.iom.int/books/iris-handbook-governments-ethical-recruitment-and-migrant-worker-protection-chapter-5-migrant>

Tổ chức Lao động Quốc tế, Nguyên lý và Quyền cơ bản tại nơi làm việc (FUNDAMENTALS). 2021. **Sử dụng công nghệ kỹ thuật số trong tuyển dụng người lao động di cư.** ILO, Geneva. Có sẵn tại: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_831814/lang-en/index.htm

Trang web IOM X, miễn phí, có thể tải xuống (bao gồm bản mẫu có thể sửa) nhằm cung cấp sáng kiến thông tin: <https://iomx.iom.int/resources>

This is a library of downloadable IOM X materials. This includes videos, factsheets, presentations, research and training guides that you can use to support your own communication campaigns. We provide editable files for most of our materials so that you can reversion as needed for your own target audiences.

Type		
Reports (1)		C4D Toolkit R&L Annex: Know Before You Go
Toolkits and training materials (1)		Know Before You Go - Impact Assessment Summary
Theme	Toolkits and training materials	Reports
Campaigning (C4D) (1)	This annex of the 2017-01-09	2016-01-05
Safe migration (1)	Communication for Development (C4D) Toolkit is a short guide that details the C4D process that IOM X used to create the safe migration video Know Before You Go.	This summary report explores the impact of Know Before You Go, an animation created by IOM X to help increase understanding in young aspirant migrant males how to migrate safely for work.
Language	English (2)	English (2)
	READ MORE →	READ MORE →

Cảm ơn Quý vị đại biểu! Câu hỏi?



Hồi hương và Tái hòa nhập

TS. Talitha Dubow & TS. Katrin Marchand
UNU-MERIT, Đại học Maastricht

GIZ - Chương trình Định hình Di cư Định hướng phát triển
Khóa tập huấn trực tiếp kết hợp trực tuyến tại Việt Nam

01/10/2024

Chương trình phần: Hồi hương và tái hòa nhập

Giới thiệu về tái hòa nhập

Hỗ trợ tái hòa nhập

Làm thế nào để hỗ trợ tái hòa nhập thông qua tuyển dụng công bằng và có đạo đức?

Phân tích SWOT

Giới thiệu về hồi hương và tái hòa nhập trong bối cảnh tuyển dụng công bằng và có đạo đức

- Đối với hầu hết người lao động di cư – đặc biệt là những người có hợp đồng lao động tạm thời – **việc trở về quê hương là một phần tất yếu trong trải nghiệm và chu trình di cư.**
- Các chính sách hỗ trợ tuyển dụng công bằng và có đạo đức phải xem xét toàn bộ chu trình di cư – bao gồm cả việc hồi hương và tái hòa nhập...
- ... Nhưng thông thường chú trọng nhiều hơn đến các giai đoạn đầu di cư!
- Việc hồi hương có thể được **lên kế hoạch ngay từ đầu** (ví dụ: khi kết thúc thời hạn hợp đồng)...
-**hoặc có thể xảy ra bất ngờ**, ví dụ: do bị trục xuất hoặc mất việc làm trong bối cảnh ví dụ: suy thoái kinh tế hoặc các hạn chế liên quan đến đại dịch.
- Do đó, **các chính sách di cư lao động** – bao gồm cả các **Hiệp định lao động song phương** – cần lập kế hoạch cho việc hồi hương và tái hòa nhập, bất kể hoàn cảnh nào và cho tất cả các nhóm bị ảnh hưởng (ví dụ: người thuộc các giới khác nhau, hoặc tình trạng nhập cư khác nhau).

Giới thiệu về tái hòa nhập



Tái hòa nhập là gì?

Không có định nghĩa nào được chấp nhận rộng rãi – tùy vào từng đối tượng, định nghĩa này sẽ được định nghĩa và hiểu khác nhau

Các thuật ngữ tái hòa nhập (bền vững/thành công) và hồi hương bền vững thường được sử dụng thay thế cho nhau

- ‘Trở về bền vững’ xuất hiện như một thuật ngữ vào những năm 1980
- Nhưng **“tái hòa nhập bền vững”** đã trở thành thuật ngữ được ưa chuộng trong những năm gần đây

Điều rất quan trọng là các chính phủ và các bên liên quan phải **định nghĩa rõ ràng** tái hòa nhập “bền vững” hoặc “thành công” là gì để:

- Đảm bảo **sự rõ ràng trong mục tiêu chính sách**
- **Cho phép giám sát và đánh giá** để xác định liệu và bằng cách nào các chính sách hỗ trợ tái hòa nhập bền vững đáp ứng được mục tiêu

Định nghĩa tái hòa nhập bền vững

Định nghĩa của Tổ chức Di cư quốc tế

Định nghĩa này đã được cập nhật phù hợp với bằng chứng nghiên cứu và sự phát triển và **thường được sử dụng để hướng dẫn chính sách:**

*Tái hòa nhập có thể được coi là bền vững khi những người hồi hương đã đạt đến mức độ tự chủ về **kinh tế, ổn định xã hội** trong cộng đồng của họ và sức khỏe tâm lý xã hội cho phép họ đối phó với các động lực (tái) di cư. Sau khi đạt được tái hòa nhập bền vững, người hồi hương có thể **đưa ra các quyết định di cư tiếp theo là một lựa chọn** thay vì là một điều cần thiết (IOM, 2017).*

Mạng lưới Di cư của Liên hợp quốc (UNNM) gần đây đã đề xuất một định nghĩa toàn diện và tham vọng hơn:

*Một quá trình cho phép các cá nhân đảm bảo và duy trì **các điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội và tâm lý xã hội** cần thiết để duy trì cuộc sống, sinh kế và nhân phẩm ở đất nước và cộng đồng mà họ trở về hoặc được trả về, **với đầy đủ sự tôn trọng về quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội và văn hóa**. Điều này nên bao gồm các biện pháp có mục tiêu cho phép người di cư trở về được tiếp cận công lý, bảo trợ xã hội, dịch vụ tài chính, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, cuộc sống gia đình, mức sống đầy đủ, công việc bền vững và được bảo vệ chống phân biệt đối xử, kỳ thị, giam giữ tùy tiện và mọi hình thức bạo lực và điều đó cho phép những người trở về cân nhắc rằng họ đang ở trong một môi trường an toàn cá nhân, trao quyền kinh tế, hòa nhập và gắn kết xã hội khi trở về*

IOM (2017) *Hướng tới phương pháp tiếp cận tích hợp/lồng ghép cho tái hòa nhập trong bối cảnh hồi hương*. Geneva: IOM



Mạng lưới di cư Liên hợp quốc (2021) *Đảm bảo hồi hương an toàn và được tôn trọng về nhân phẩm và tái hòa nhập bền vững*. Truy cập: <https://migrationnetwork.un.org/thematic-working-group-5-return-and-reintegration>.

Kiến thức khoa học cho chúng ta biết gì về tái hòa nhập? (I)

- Tái hòa nhập được hình thành bởi cả **yếu tố cá nhân và thể chế**
 - Cá nhân, ví dụ: giới, giáo dục, dân tộc, độ tuổi, kỹ năng
 - Thể chế, ví dụ: các mức độ việc làm (thất nghiệp), tiếp cận với nhà ở, y tế, bảo trợ xã hội, và dịch vụ tài chính; an toàn và an ninh
- Tái hòa nhập là một quá trình **đa chiều** – những thách thức phải đối mặt có thể rất **đa dạng và có tính tương tác lẫn nhau**.
 - Ví dụ: sức khỏe thể chất hoặc tinh thần kém có thể khiến người di cư trở về khó tái hòa nhập kinh tế hơn nhiều.
 - Tái hòa nhập kinh tế tốt có thể cải thiện các mối quan hệ xã hội và sức khỏe tâm lý xã hội của người di cư trở về (ví dụ: cải thiện địa vị trong cộng đồng, cải thiện mối quan hệ với gia đình, cải thiện sự tự tin và lạc quan)

Kiến thức khoa học cho chúng ta biết gì về tái hòa nhập? (II)

- Người đã **chuẩn bị và sẵn sàng hồi hương** sẽ có khả năng tái hòa nhập tốt hơn
 - Điều này bao gồm **sự sẵn sàng về mặt tâm lý** (ví dụ: họ cảm thấy đây là thời điểm thích hợp; họ sẵn sàng)
 - Và sự chuẩn bị về **các nguồn lực hữu hình và vô hình**. Ví dụ, họ đã duy trì hoặc phát triển các mối quan hệ/liên hệ xã hội, các kỹ năng liên quan đến công việc, tiết kiệm tài chính, kế hoạch kinh doanh, v.v.
- Rào cản chính đối với việc tái hòa nhập thường là **những vấn đề thúc đẩy việc di cư** ở lúc ban đầu
 - ví dụ, thiếu cơ hội việc làm, tiếp cận dịch vụ công, hoặc các vấn đề xã hội (ví dụ phân biệt đối xử)
- Người di cư đã **hòa nhập trong cộng đồng của họ tốt hơn** trước khi di cư thì họ sẽ có khả năng **tái hòa nhập tốt hơn** khi hồi hương.
 - Ví dụ nếu họ đã có trình độ học vấn, tài sản tài chính, nhiều sự hỗ trợ xã hội hơn, v.v.

Kiến thức khoa học cho chúng ta biết gì về tái hòa nhập? (III)

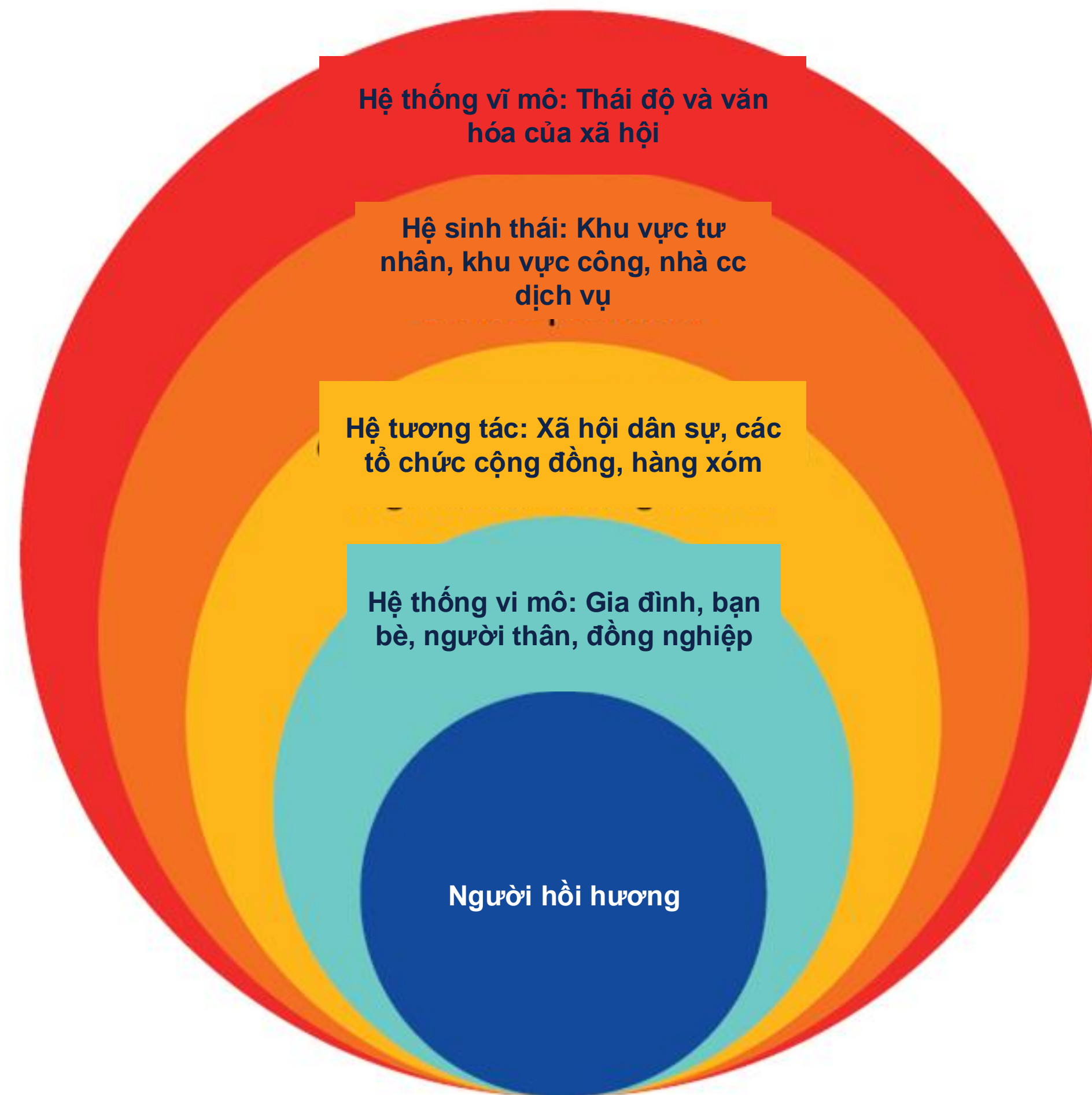
- Quá trình tái hòa nhập mang **tính cá nhân cao và mong manh**
 - ví dụ, mỗi người có kinh nghiệm khác nhau và có thể làm tốt ở một vài lĩnh vực hơn người khác
 - Quá trình này còn dễ bị mất đi khi gặp **vận rủi** (ví dụ: nếu gia súc chết) hoặc những **thay đổi lớn hơn** (ví dụ: suy thoái kinh tế, các hạn chế do đại dịch)
- **Việc ai đó có tái di cư hay không** cũng không cho chúng ta biết liệu họ đã tái hòa nhập thành công hay không
 - Ví dụ, một người tái hòa nhập kém và vì thế muốn tái di cư nhưng không thể đi (ví dụ, do thiếu tiền, hoặc vì khuyết tật vận động)
 - Mặt khác, một người tái hòa nhập tốt nhưng vẫn (muốn) tái di cư để có cơ hội học tập hoặc việc làm, hoặc đoàn tụ cùng người thân

Hỗ trợ tái hòa nhập



“Phương pháp tiếp cận lồng ghép về tái hòa nhập”(2017) của Tổ chức Di cư Quốc tế (I)

Hình 3.1: Hiểu về hệ sinh thái của người hồi hương



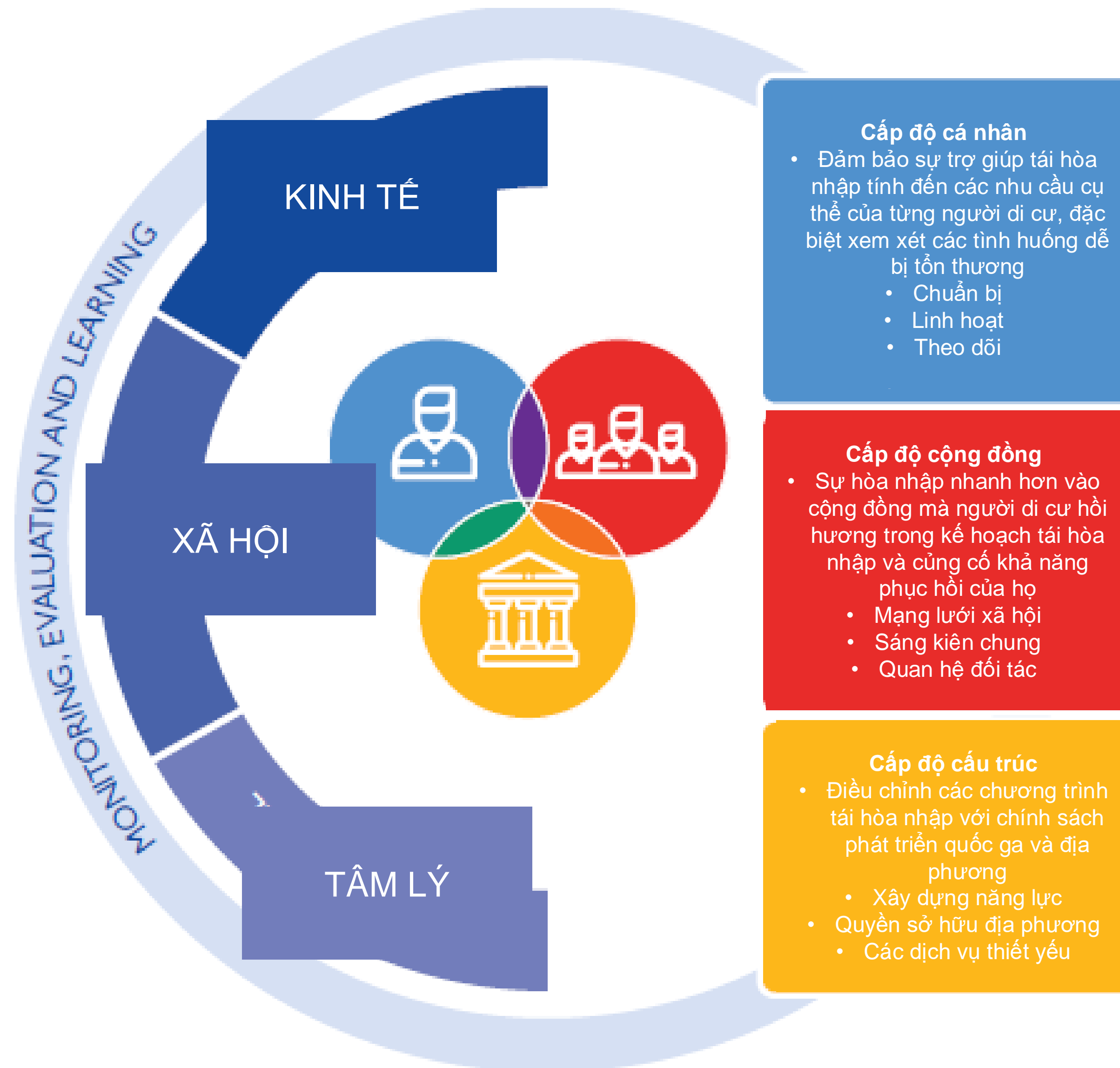
‘Tiền đề cơ bản của cách tiếp cận này là **quá trình tái hòa nhập phức tạp, đa chiều** đòi hỏi một cách tiếp cận toàn diện và dựa trên nhu cầu. Cách tiếp cận như vậy tính đến các yếu tố khác nhau có thể ảnh hưởng đến quá trình tái hòa nhập, bao gồm các khía cạnh kinh tế, xã hội và tâm lý xã hội. Nó đáp ứng **nhu cầu của từng cá nhân người trở về và cộng đồng mà họ quay trở lại** theo cách cùng có lợi, đồng thời giải quyết các yếu tố cấu trúc đang diễn ra.’

Truy cập:
<https://reintegrationhb.iom.int/module/integrated-approach-reintegration-0>



“Cách tiếp cận lồng ghép để tái hòa nhập” của IOM(2017) (II)

Phương pháp tiếp cận lồng ghép để tái hòa nhập



Nguồn: IOM. (2019). Sổ tay hướng dẫn tái hòa nhập. *Hướng dẫn thực tiễn về thiết kế, thực hiện và giám sát hỗ trợ tái hòa nhập*. Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM).

Hỗ trợ cấp độ cá nhân của IOM

Hỗ trợ tái hòa nhập về kinh tế

- Phát triển kỹ năng và đào tạo nghề
- Kết nối việc làm
- Hỗ trợ phát triển kinh doanh
- Tiếp cận với ngân hàng và khoản vay vi mô
- Tư vấn về ngân sách và tài chính

Hỗ trợ tái hòa nhập về xã hội

- Tiếp cận với nhà ở và chỗ ở
- Tiếp cận với các tài liệu, giấy tờ
- Tiếp cận với các chương trình bảo trợ xã hội
- Tiếp cận với giáo dục và đào tạo
- Tiếp cận với y tế và sức khỏe
- Tiếp cận với thức ăn và nước uống
- Tiếp cận với tư pháp và quyền

Hỗ trợ tái hòa nhập về tâm lý

- Tư vấn sức khỏe tâm lý
- Tham vấn với người hồi hương và gia đình
- Lập kế hoạch giới thiệu cho hỗ trợ tinh thần và tâm lý xã hội

Hỗ trợ cấp cộng đồng của IOM

Hỗ trợ tái hòa nhập về kinh tế

- Hoạt động tạo thu nhập tập thể
- Các hoạt động sinh kế và phát triển địa phương dựa vào cộng đồng
- Hoạt động hỗ trợ tài chính cộng đồng

Hỗ trợ tái hòa nhập về xã hội

- Tăng khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội (ví dụ như nhà ở) không chỉ cho cá nhân người trở về mà còn trong các cộng đồng cụ thể có nhiều người hồi hương

Hỗ trợ tái hòa nhập về tâm lý

- Các hoạt động huy động cộng đồng
- Các chế hỗ trợ đồng đẳng
- Mạng lưới cộng đồng

Hỗ trợ cấp thể chế của IOM

- Sự tham gia của các bên liên quan
- Nâng cao năng lực
- Thiết lập cơ chế phối hợp (phương pháp tiếp cận đa bên)

Làm thế nào để hỗ trợ hồi hương và tái hòa nhập thông qua tuyển dụng công bằng và có đạo đức?

Trước khi xuất cảnh

- **Đào tạo kỹ năng** có thể phát triển các kỹ năng cũng cần thiết ở nước đi– để tạo điều kiện tái hòa nhập vào thị trường lao động khi trở về
- **Định hướng trước khi xuất cảnh** có thể xây dựng các kỹ năng như:
 - Lập kế hoạch tài chính và quản lý (kiều hối), hướng dẫn cho các thành viên gia đình
 - Kỹ năng xã hội và cảm xúc xã hội để quản lý mối quan hệ – tức là để củng cố và duy trì mối quan hệ gia đình trong quá trình di cư và khi trở về

Trong khi di cư

- **Các sáng kiến thông tin và đào tạo trong nước** (ví dụ được cung cấp thông qua lãnh sự quán/tùy viên lao động/tổ chức xã hội dân sự) có thể tiếp tục xây dựng các kỹ năng liên quan đến công việc, kỹ năng xã hội-cảm xúc, và kỹ năng tài chính
- **Tạo thuận lợi cho việc chuyển tiền**
 - ví dụ thông qua dịch vụ chuyển tiền với chi phí thấp
 - Với sự đồng ý của người lao động di cư, một phần tiền lương của họ có thể được người sử dụng lao động tự động chuyển vào tài khoản ngân hàng ở nước đến— các ngân hàng có thể quan tâm hỗ trợ chương trình này để thu hút khách hàng mới.
- Và dĩ nhiên! - Trải nghiệm di cư **không bị lạm dụng và bóc lột**, thay vào đó giúp người lao động nhập cư **đạt được mục tiêu** của họ (ví dụ: tiết kiệm tài chính, phát triển kỹ năng) sẽ giúp họ tái hòa nhập thành công hơn khi trở về
- Tương tự như vậy, nên tránh trục xuất/trục xuất hàng loạt- nhưng các quốc gia cũng nên chuẩn bị **kế hoạch dự phòng** cho các cuộc sơ tán hàng loạt trong trường hợp, như xung đột hoặc thảm họa đột ngột

Sau khi di cư (I)

- **Chi phí hồi hương** được coi là chi phí tuyển dụng và do đó người lao động di cư không nên phải chi trả khoản chi phí này.
 - Ví dụ chi phí di chuyển và chỗ ở khi hồi hương
- **Hỗ trợ tái hòa nhập** nên tập trung vào nhu cầu cấp thiết nhất
 - Ở cấp độ cá nhân, cộng đồng và thể chế;
 - Ở các khía cạnh khác như là kinh tế, xã hội và tâm lý
 - Và **cho các nhóm khác nhau** (ví dụ về giới, kỹ năng, dân tộc, nghề nghiệp, vị trí địa lý)
 - Dựa trên **đánh giá nhu cầu toàn diện**
 - Và các vòng **giám sát, đánh giá và phản hồi liên tục**

Sau khi di cư (II)

- Hỗ trợ tái hòa nhập **không nên thiên vị người lao động hồi hương so với** những người chưa di cư
 - Hỗ trợ nên nhắm tới cả người trở về và người không di cư đang đối mặt với những thách thức tương tự và/hoặc toàn bộ cộng đồng
- Chính sách di cư lao động và các hiệp định nên cho phép: :
 - **Tính linh hoạt của lợi ích xã hội**
 - Khả năng **tái di cư hợp pháp và an toàn**

Ví dụ thực hành tốt: Philippines

- Philippines coi việc hồi hương và tái hòa nhập của người lao động di cư là chính sách ưu tiên trong **khung pháp lý** của nước này
 - Ví dụ Đạo Luật về Người lao động di cư và làm việc ở nước ngoài của Philippines năm 1995 đã quy định các dịch vụ về hồi hương và tái hòa nhập cho Cục Quản lý Phúc lợi Người Lao động Nước ngoài bằng cách cung cấp dịch vụ phúc lợi và bảo vệ bao gồm tái hòa nhập khi trở về.
 - Chương trình Tái hòa nhập quốc gia nhằm mục đích “ tối đa hóa lợi ích của việc làm nước ngoài, giảm thiểu chi phí xã hội của việc di cư và giảm bớt tác động của việc bắt buộc phải hồi hương do biến cố bất ngờ”
- **Trung tâm Tái hòa nhập Quốc gia**
 - Do Cục Người lao động di cư quản lý như là một phần của hợp tác đa bên
 - Cung cấp dịch vụ chính:
 - **Chương trình phát triển doanh nghiệp và sinh kế** (bao gồm hỗ trợ tài chính và kỹ thuật)
 - **Cơ hội đào tạo và tập huấn kỹ năng** (bao gồm tập huấn, học bổng và công nhận kỹ năng)
 - **Dịch vụ tư vấn Hỗ trợ Tâm lý xã hội** (cả trước và sau khi di cư)
 - Hỗ trợ cả cá nhân, gia đình và cộng đồng của **người lao động di cư**

Box 2

Selected interventions/projects of the NCRO

Livelihood Development Assistance Program

A livelihood grant intervention intended to bring about improved socio-economic well-being of undocumented OFWs.

Balik Pinay! Balik Hanapbuhay! (Special Program for Returning Women Migrant Workers)

A training-cum-production/employment intervention intended to bring about improved socio-economic well-being of women returning OFWs

Balik Pinas! Balik Hanapbuhay!

Package of livelihood support/assistance intended to provide immediate relief to returning member-OFWs (distressed/displaced) amounting to a maximum PHP20,000 as start-up or additional capital for a livelihood project.

Enterprise Development and Loan Program

A loan facility in partnership with the Land Bank of the Philippines and the Development Bank of the Philippines with business loans amounting to PHP100,000 up to a maximum of PHP2 million for individual borrowers and up to a maximum of PHP5 million for group borrowers.

Sa 'Pinas, Ikaw Ang Ma'am/Sir

The programme aims to gain back the Filipino workers overseas, particularly OFWs who have passed the Licensure Examination for Teachers and reverse out migration by enhancing their skills and providing them with the option to stay in the Philippines to work as public-school teachers.

Source: Martin, 2019.

Ví dụ thực hành tốt: Hàn Quốc

Hàn Quốc đã thành lập **Chương trình Trở về Hạnh phúc** dành cho người lao động di cư vào năm 2009, là một phần của Hệ thống Giấy phép Lao động (EPS) dành cho người nước ngoài có tay nghề thấp.

- Chương trình Trở về Hạnh phúc **không khuyến khích việc ở lại quá lâu** và thúc đẩy việc tuyển dụng công bằng và có đạo đức bằng cách **hỗ trợ việc làm hoặc khởi nghiệp kinh doanh** cho người lao động di cư tạm thời trở về từ Hàn Quốc
- Để chuẩn bị quay trở lại, người lao động di cư có thể được hưởng lợi từ:
 - **Đào tạo nghề** – trong nhiều lĩnh vực mà không chỉ riêng công việc của người di cư tại Hàn Quốc
 - **Dịch vụ tuyển dụng trước khi hồi hương** – tức là hỗ trợ tìm việc làm ở các nước xuất xứ, bao gồm cả các công ty Hàn Quốc. Điều này được thực hiện thông qua kết nối việc làm, hội chợ việc làm và thông tin được cung cấp trực tuyến thông qua nền tảng EPS
- Để khuyến khích người lao động di cư đầu tư phát triển các kỹ năng (và từ đó thúc đẩy sự phát triển ở các quốc gia xuất xứ), chương trình này cho phép người lao động di cư có kinh nghiệm có thể **nâng cấp thị thực bán lãnh nghề** sau khi vượt qua bài kiểm tra kỹ năng.
- Tham khảo:
 - Trung tâm Phát triển Toàn cầu (2021). Các con đường di cư: Hệ thống giấy phép lao động (EPS). Truy cập tại : https://gsp.cgdev.org/wp-content/uploads/2021/07/CGD-Legal-Pathways-Database_EPS-1.pdf
 - ILO/IOM (2020). Thúc đẩy tuyển dụng công bằng và có đạo đức trong thế giới số : Bài học và các lựa chọn chính sách. Truy cập tại : <https://www.iom.int/resources/promoting-fair-and-ethical-recruitment-digital-world-lessons-and-policy-options> (p.15)
 - Wickramasekara, P. (2019) Hồi hương và tái hòa nhập hiệu quả của lao động di cư, tập trung đặc biệt vào các quốc gia thành viên của ASEAN. ILO. Truy cập tại : <https://migrantprotection.iom.int/en/resources/report/effective-return-and-reintegration-migrant-workers-special-focus-asean-member> (pp.20-21)

Tài liệu tham khảo

Wickramasekara, P. (2019) Hồi hương và tái hòa nhập hiệu quả của lao động di cư tập trung đặc biệt vào các quốc gia thành viên của ASEAN. ILO. Truy cập tại :

<https://migrantprotection.iom.int/en/resources/report/effective-return-and-reintegration-migrant-workers-special-focus-asean-member>

Các tài liệu của IOM về tái hòa nhập, bao gồm:

- Khóa học trực tuyến về Sổ tay hướng dẫn tái hòa nhập của IOM : <https://migrantprotection.iom.int/en/learning/e-courses/iom-reintegration-handbook-online-course>
- Các xuất bản có liên quan : <https://migrantprotection.iom.int/en/resources/publications?keywords%5B0%5D=661>



Câu hỏi thảo luận

1. Trong trường hợp nào lao động di cư trở về/ rời khỏi Việt Nam?
I.e. Tự nguyện như thế nào? Một mình hay cùng với gia đình? Có kỹ năng và nguồn lực?
2. Tại Việt Nam, người di cư lao động thường gặp phải trở ngại nào trong việc tái hoà nhập?
Một số cá nhân tái hoà nhập tốt hơn người khác? Tại sao? Điều gì tạo nên sự khác biệt đó?
3. Có những hỗ trợ việc tái hoà nhập cộng đồng nào cho những người di cư lao động về nước ở Việt Nam?
Đâu là những điểm mạnh và điểm yếu của công tác hỗ trợ tái hoà nhập tại Việt Nam?

Thank you! Any questions?



Phân Tích SWOT

TS. Talitha Dubow & TS. Katrin Marchand
UNU-MERIT, Đại học Maastricht

GIZ - Chương trình Định hình Di cư Định hướng phát triển
Khóa tập huấn trực tiếp kết hợp trực tuyến tại Việt Nam
01/10/2024

Làm việc nhóm

- Hãy thảo luận trong nhóm về **điểm mạnh, điểm yếu, thách thức và cơ hội** của cách tiếp cận ở Việt Nam trong công tác nâng cao nhận thức và chuẩn bị cho những người di cư lao động tiềm năng đối với tuyển dụng công bằng và đạo đức.
- Bạn có thể đối chiếu tới:
 - Người di cư lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc và lao động ngoại quốc tới làm việc tại Việt Nam
 - Các loại kiến thức và kỹ năng mà di cư lao động cần có để hiểu toàn bộ về quy trình di cư (VD gồm trở về và tái hoà nhập)
 - Điều phối và phối hợp các cơ quan nhằm nâng cao nhận thức và trang bị cho các lao động di cư hiệu quả.
- **Tài liệu phát tay** cung cấp thông tin chi tiết hơn.

Thảo luận nhóm

- Quyết định tập trung vào (những) khía cạnh nào.
- Tận dụng những câu hỏi hướng dẫn trong cuốn sách để bàn luận trong nhóm

ĐIỂM MẠNH	ĐIỂM YẾU
CƠ HỘI	THÁCH THỨC

Thank you! Any questions?

