

HƯỚNG DẪN VỀ LAO ĐỘNG DI CƯ DÀNH CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Thúc đẩy sự Tôn trọng Quyền con người và Quyền lao động của Người lao động di cư thông qua Tuyển dụng có đạo đức, Sử dụng lao động có trách nhiệm và Hồi hương an toàn



 **IOM**
UN MIGRATION

Các quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này hoàn toàn thuộc về nhóm tác giả và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM). Tên gọi và cách trình bày các nội dung trong ấn phẩm này không phản ánh bất cứ quan điểm nào từ phía IOM về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, lãnh thổ, thành phố hay vùng địa lý nào, hoặc về quyền hạn, hoặc liên quan đến biên giới hoặc ranh giới lãnh thổ của quốc gia, thành phố hay vùng địa lý.

Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) cam kết với nguyên tắc di cư nhân đạo và có trật tự mang lại lợi ích cho người di cư và xã hội. Là một tổ chức liên chính phủ, IOM hành động cùng các đối tác trong cộng đồng quốc tế nhằm: hỗ trợ giải quyết các thách thức trong di cư; nâng cao hiểu biết về vấn đề di cư; thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội thông qua di cư; đề cao nhân phẩm và đảm bảo sức khỏe của người di cư.

Ấn phẩm này được thực hiện trong khuôn khổ Sáng kiến Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong Xóa bỏ Nạn nô lệ và Mua bán người (CREST) thuộc IOM, với sự tham vấn với các đối tác chính yếu của IOM trong khu vực tư nhân, các tổ chức chuyên môn và xã hội dân sự. IOM chân thành ghi nhận sự hỗ trợ của các đồng nghiệp thuộc IOM, gồm Lara White, Philip Hunter, Peppi Kiviniemi-Siddiq, nhóm dự án CREST trong khu vực và các bộ phận chuyên môn của IOM, cũng như những phản hồi hữu ích của Nilim Baruah (ILO Châu Á - Thái Bình Dương), Katja Freiwald và Nansiri Iamsuk (UN-Women Châu Á - Thái Bình Dương), Apolinar Tolentino (Building and Wood Workers' International - Liên đoàn Quốc tế ngành Xây dựng và Gỗ), Shelly Han và Heeral Coleman (Fair Labor Association - Hiệp hội Lao động Công bằng), Archana Kotecha (The Remedy Project - Dự án Khắc phục Khiếu nại), Cindy Berman (chuyên gia tư vấn), Vidhi Aggarwal (Apple), Aditi Wanchoo và Rammanee Akkaphan (adidas), Kyle Bogler và Maria Lassen (Tập đoàn VF). Các tác giả chính của ấn phẩm này gồm Maximilian Pottler, Claire Pütz, Phạm Thị Tuyết Linh và Hannah Plumb (IOM). Các quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này là của nhóm tác giả và không đại diện cho quan điểm của IOM.

Publisher: Tổ chức Di cư Quốc tế
17 route des Morillons
P.O. Box 17
1211 Geneva 19
Thụy Sĩ
ĐT.: +41 22 717 9111
Fax: +41 22 798 6150
Email: hq@iom.int
Website: www.iom.int

Ấn phẩm này được phát hành mà không có sự biên tập chính thức của IOM.

Ảnh bìa: Người lao động tại một nhà máy đóng tàu ở Singapore đang xuống tàu khí đốt trong một cuộc diễn tập phòng cháy chữa cháy. ©Sol 2018/Unsplash.

Trích dẫn bắt buộc: M. Pottler, C. Pütz, L. Pham và H. Plumb, 2021. Hướng dẫn về Lao động Di cư dành cho Người Sử dụng lao động. Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), Geneva.

ISBN 978-92-9268-625-3 (PDF)

© IOM 2023



Bản quyền đã được bảo hộ. Ấn phẩm này được phát hành theo giấy phép [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode).*

Để biết thêm thông tin, vui lòng xem [Bản quyền và Điều khoản Sử dụng](#).

Ấn phẩm này không được sử dụng, xuất bản hoặc phân phối lại cho mục đích thương mại hoặc tìm kiếm lợi nhuận, ngoại trừ cho mục đích giáo dục, ví dụ như đưa vào nội dung sách giáo khoa.

Xin cấp phép: Các yêu cầu về sử dụng ấn phẩm cho mục đích thương mại hoặc yêu cầu liên quan đến quyền và giấy phép, vui lòng gửi đến publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

HƯỚNG DẪN VỀ LAO ĐỘNG DI CƯ DÀNH CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Thúc đẩy sự Tôn trọng Quyền con người và Quyền lao động của Người lao động di cư thông qua Tuyển dụng có đạo đức, Sử dụng lao động có trách nhiệm và Hồi hương an toàn



NỘI DUNG

GIỚI THIỆU

TỔNG QUAN VỀ HƯỚNG DẪN

TÀI NGUYÊN BỔ SUNG

PHẦN 1

TÌM HIỂU VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ VÀ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

THUẬT NGỮ

PHẦN 2

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

PHẦN 3

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

PHẦN 4

CÔNG CỤ HỖ TRỢ

GIỚI THIỆU

Tài liệu này cung cấp hướng dẫn cho doanh nghiệp về thực hành có trách nhiệm trong tuyển dụng và sử dụng lao động di cư quốc tế. Tài liệu do Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) soạn thảo với sự hợp tác và tham vấn với các đối tác và các bên liên quan trong khuôn khổ Sáng kiến Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong Xóa bỏ nạn Nô lệ và Mua bán người (CREST) trong khu vực Châu Á.

Hướng dẫn này tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế và các khuôn khổ pháp lý về quyền con người và lao động liên quan tới di cư lao động quốc tế. Hướng dẫn được xây dựng dựa trên kinh nghiệm làm việc sâu rộng của IOM với các chính phủ, các tổ chức xã hội dân sự, người lao động di cư và khu vực tư nhân, cũng như dựa trên các thực hành tốt của người sử dụng lao động, nhà tuyển dụng lao động và các doanh nghiệp đa quốc gia. Các dự án IOM thực hiện trong khuôn khổ hợp tác với đối tác khu vực tư nhân đóng góp trực tiếp vào việc phát triển tài liệu này. Cụ thể, các dự án này xác định hành trình của người lao động di cư trong chuỗi cung ứng quốc tế, thông qua tham vấn trực tiếp với người lao động di cư và đại diện của họ, các cơ quan quản lý, người sử dụng lao động, nhà tuyển dụng và nhà cung cấp dịch vụ liên quan từ 15 quốc gia. IOM đã nhận được văn bản đóng góp ý kiến chuyên môn từ các bên liên quan chính yếu, bao gồm các cơ quan của Liên Hợp Quốc và các chuyên gia từ các tổ chức xã hội dân sự và khu vực tư nhân.

Hướng dẫn này dựa trên lập luận rằng mọi doanh nghiệp đều có trách nhiệm tổ chức, điều hành hoạt động kinh doanh và quản lý quan hệ đối tác của mình theo hướng tôn trọng quyền con người, đồng thời giải quyết và giảm thiểu rủi ro thiệt hại. Hướng dẫn này được xây dựng dựa trên Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Quyền con người (UNGP), Hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) dành cho các Doanh nghiệp đa quốc gia, Hướng dẫn của OECD về Thẩm định Hành vi kinh doanh có trách nhiệm, Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), cũng như các tiêu chuẩn và hướng dẫn liên quan về hành vi kinh doanh có trách nhiệm.

Mục tiêu của Hướng dẫn này là thúc đẩy quá trình di cư lao động phù hợp với Hiệp ước toàn cầu về Di cư hợp pháp, an toàn và trật tự. Phạm vi của Hướng dẫn tập trung vào người lao động di cư quốc tế làm việc hợp thức, có mức lương thấp và công việc tạm thời, là những người thường có nguy cơ bị lạm dụng và phân biệt đối xử cao hơn. Tuy nhiên, các nguyên tắc được nêu ở đây áp dụng cho tất cả lao động, bất kể quốc tịch và tình trạng di cư của họ.

Dựa trên sự công nhận về tầm quan trọng của hợp tác giữa các chính phủ với tư cách là các bên chịu trách nhiệm chính, với các tổ chức xã hội dân sự và khu vực tư nhân, hướng dẫn này nhấn mạnh vai trò cụ thể của người sử dụng lao động trong việc thúc đẩy tuyển dụng và sử dụng lao động di cư có đạo đức. Hướng dẫn này chủ yếu dành cho bộ phận nhân sự và các nhân viên có tính chất công việc liên quan đến người lao động di cư, và có thể được tích hợp trong các chính sách, quy trình và thực hành hiện có của doanh nghiệp. Hướng dẫn có thể được điều chỉnh cho phù hợp với các tuyến di cư quốc tế và các lĩnh vực kinh tế khác nhau.

Hướng dẫn cũng xem xét đến những thách thức mới liên quan đến bất bình đẳng giới, các tình huống khủng hoảng và khẩn cấp như đại dịch COVID-19 và hành trình hồi hương hoặc thay đổi việc làm hoặc tiếp tục di cư của người lao động di cư bằng cách vạch ra các bước cụ thể cho người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động nên tìm đọc các tiêu chuẩn quốc tế liên quan và các tài liệu tham khảo được liệt kê trong phần phụ lục. Trường hợp có sự khác biệt giữa tiêu chuẩn quốc tế và luật hiện hành, người sử dụng lao động nên tuân theo tiêu chuẩn cao hơn.

Hướng dẫn của IOM về lao động di cư dành cho người sử dụng lao động có thể được điều chỉnh và cập nhật khi cần thiết dưới sự phối hợp với các đối tác và các bên liên quan.

IOM website: www.iom.int

CREST website: crest.iom.int

TỔNG QUAN TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN VỀ LAO ĐỘNG DI CƯ DÀNH CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

PHẦN 1

TÌM HIỂU VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ VÀ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Cung cấp cái nhìn tổng quát về xu hướng di cư toàn cầu, quá trình di cư lao động và trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc tôn trọng quyền của người lao động di cư và giảm thiểu rủi ro thiệt hại.

- Các thông tin và số liệu quan trọng về di cư
- Tổng quan: Quá trình di cư lao động

[Xem nội dung](#)

PHẦN 2

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Hướng dẫn cách thức người sử dụng lao động có thể giải quyết và giảm thiểu rủi ro cho người lao động di cư thông qua việc xây dựng hệ thống quản lý di cư lao động dựa trên bốn hợp phần.

- Hợp phần 1: Cam kết chính sách
- Hợp phần 2: Thẩm định về quyền con người
- Hợp phần 3: Khắc phục khiếu nại
- Hợp phần 4: Kết nối với người lao động di cư

[Xem nội dung](#)

PHẦN 3

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Cung cấp các nguyên tắc và thực hành chính về quyền con người mà người sử dụng lao động nên tuân theo khi tuyển dụng và sử dụng lao động di cư. Các nguyên tắc được sắp xếp theo từng giai đoạn điển hình của quá trình di cư lao động.

Các giai đoạn của quá trình di cư lao động: Nguyên tắc chung

- Giai đoạn 1: Tuyển dụng và bố trí lao động
- Giai đoạn 2: Sử dụng lao động
- Giai đoạn 3: Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

[Xem nội dung](#)

PHẦN 4

CÔNG CỤ HỖ TRỢ

Cung cấp các công cụ, bao gồm các danh mục kiểm tra, ghi chú hướng dẫn và các tài liệu hữu ích khác, nhằm giúp người sử dụng lao động xây dựng và triển khai hệ thống, các nguyên tắc và thực hành trong quản lý quá trình di cư lao động.

[Xem nội dung](#)

PHẦN 1

TÌM HIỂU VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ VÀ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Mở



◀ Quay lại



Các báo cáo gần đây cho thấy một phần bảy dân số thế giới là người di cư, trong đó chủ yếu là di cư nội địa trong phạm vi của quốc gia họ sinh ra.



Trong khi phần lớn là di cư nội địa, khoảng một phần tư số người di cư (272 triệu người) di chuyển giữa các quốc gia để tìm kiếm các cơ hội tốt hơn về việc làm, giáo dục và sinh kế cũng như các môi trường sống hòa bình và ổn định hơn.

VIỆC LÀM TỐT HƠN

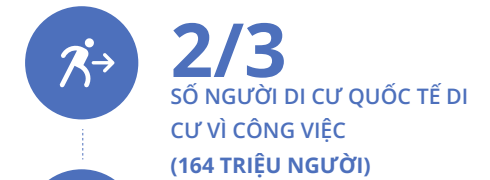
GIÁO DỤC TỐT HƠN

CƠ HỘI SINH KẾ

MÔI TRƯỜNG HÒA BÌNH VÀ ỔN ĐỊNH

◀ Trước

Kế tiếp ▶



Gần hai phần ba số người di cư quốc tế (164 triệu người) di cư vì công việc, trong đó tỷ lệ nam giới cao hơn một chút so với nữ giới.¹

Người lao động di cư tạo ra những đóng góp có giá trị cho xã hội. Họ đóng góp cho đất nước của mình thông qua lượng kiều hối gửi về, tham gia hỗ trợ quá trình chuyển giao kỹ năng và tạo ra các mạng lưới kinh doanh và thương mại. Tại các quốc gia đến, người lao động di cư giúp giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động trầm trọng, đặc biệt trong bối cảnh già hóa dân số cùng thay đổi trong xu hướng thị trường lao động và nhân khẩu học. Người lao động di cư cũng góp phần giải quyết các thách thức trong giai đoạn khủng hoảng, như tham gia vào lực lượng y tế tuyến đầu và cung cấp các dịch vụ thiết yếu, bao gồm thực phẩm và thiết bị y tế trong đại dịch COVID-19.

Mặc dù người lao động di cư đa phần có những trải nghiệm tích cực trong quá trình di cư và làm việc, họ vẫn là đối tượng

dễ bị tổn thương bởi tình trạng phân biệt đối xử, lạm dụng và bóc lột. Các ước tính mới nhất về tình trạng nô lệ hiện đại chỉ ra rằng lao động di cư chiếm một phần tư trong số 25 triệu nạn nhân của lao động cưỡng bức trên toàn cầu.² Trên thế giới, thực trạng người lao động di cư di chuyển và di cư không hợp thức làm gia tăng rủi ro bị tổn hại trong suốt hành trình di cư của họ. Để giải quyết tình trạng này đòi hỏi sự nỗ lực và phối hợp giữa các cơ quan chính phủ, các tổ chức xã hội dân sự và khu vực tư nhân. Trong khi đó, người sử dụng lao động có thể ngay lập tức thực hiện những bước đi trước mắt để giải quyết những rủi ro tiềm ẩn đối với người lao động di cư và để đảm bảo tôn trọng quyền con người và quyền lao động của họ.

Nắm bắt được nhu cầu và trải nghiệm riêng của người lao động di cư ở tất cả các giai đoạn của quá trình di cư lao động sẽ giúp ích cho doanh nghiệp trong việc thiết lập môi trường làm việc và di cư an toàn, công bằng và tôn trọng. Điều này cũng giúp nâng cao nhận thức về tính dễ bị tổn thương và những rủi ro mà người lao động di cư có thể gặp phải. Hành trình của người di cư từ nơi sinh sống tại quốc gia xuất xứ, di chuyển qua các quốc gia quá cảnh hoặc đến thẳng địa điểm làm việc ở quốc gia đến, có thể được chia thành ba giai đoạn: tuyển dụng và bố trí lao động, sử dụng lao động, hồi hương hoặc tiếp tục di cư. Tuy nhiên, cần lưu ý lộ trình và tập quán di cư có thể thay đổi theo thời gian và có thể khác nhau tùy thuộc vào các quốc gia liên đới và bối cảnh di cư.

1. IOM, Báo cáo Di cư Thế giới năm 2020 (Geneva, 2019); ILO, Các ước tính toàn cầu của ILO về Lao động di cư quốc tế: Kết quả và phương pháp luận (Geneva, 2018).

2. IOM, ILO và Tổ chức Walkfree, Ước tính toàn cầu về Nô lệ thời hiện đại: Lao động cưỡng bức và Hôn nhân cưỡng bức (Geneva, 2017).

[◀ Quay lại](#)[◀ Trước](#)[Kế tiếp ▶](#)

TÓM TẮT: QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG



TUYỂN DỤNG VÀ BỐ TRÍ LAO ĐỘNG

Hành trình của người lao động di cư bắt đầu từ bước tuyển dụng. Để bù đắp tình trạng thiếu hụt lao động trong nước, các doanh nghiệp thường tìm kiếm lao động ở nước ngoài. Trong nhiều trường hợp, người sử dụng lao động tìm kiếm lao động di cư thông qua các nhà tuyển dụng lao động.



SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Đây là giai đoạn người lao động di cư bắt đầu công việc và cuộc sống tại quốc gia đến. Người sử dụng lao động di cư có trách nhiệm đảm bảo các điều kiện làm việc thỏa đáng, đồng thời quan tâm đến các khía cạnh đời sống khác của người lao động di cư ở nước ngoài.



HỒI HƯƠNG HOẶC TIẾP TỤC DI CƯ

Sau khi kết thúc thời gian làm việc tại quốc gia đến, người lao động di cư thường quay trở về địa phương sinh sống của họ tại quốc gia xuất xứ. Mặt khác, một số người lao động di cư có thể chọn gia hạn việc làm của họ ở quốc gia đến, thay đổi việc làm, hoặc di cư đến một quốc gia khác.

PHẦN 2

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các doanh nghiệp phải thực hiện trách nhiệm của mình nhằm đảm bảo quyền con người của tất cả người lao động, bao gồm người lao động di cư, theo cách bền vững và dẫn đến kết quả nhất quán theo thời gian. Phần này hỗ trợ các doanh nghiệp thiết lập và liên tục cải thiện hệ thống quản lý nội bộ về di cư lao động dựa trên bốn hợp phần:

- Cam kết chính sách;
- Thẩm định về quyền con người;
- Khắc phục khiếu nại; và
- Kết nối với người lao động di cư.

Hệ thống này cần được thiết lập trước khi tuyển dụng lao động di cư và cần được duy trì trong quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động, và hỗ trợ người lao động di cư hồi hương hoặc tiếp tục di cư.

Mở



TỔNG QUAN

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

HỢP PHẦN 1

Cam kết chính sách

- Bước 1** Thiết lập các chính sách thể hiện sự tôn trọng đối với quyền con người và quyền lao động của người lao động di cư
- Bước 2** Tích hợp các chính sách vào hệ thống quản lý nội bộ để đảm bảo tính nhất quán trong việc triển khai

HỢP PHẦN 2

Thẩm định

- Bước 1** Xác định và đánh giá rủi ro đối với lao động di cư trong tất cả các giai đoạn di cư lao động
- Bước 2** Triển khai kế hoạch hành động phù hợp nhằm ngăn ngừa và giảm thiểu các rủi ro đã xác định
- Bước 3** Theo dõi việc thực hiện và kết quả của các biện pháp thẩm định
- Bước 4** Chia sẻ thông tin về cách giải quyết các rủi ro

HỢP PHẦN 3

Khắc phục khiếu nại

- Bước 1** Thiết lập hoặc tham gia vào một cơ chế khiếu nại mà người lao động di cư có thể tiếp cận
- Bước 2** Đưa ra biện pháp khắc phục một cách nhanh chóng và hiệu quả khi xảy ra tổn hại
- Bước 3** Giám sát việc thực hiện các biện pháp khắc phục và rút ra bài học kinh nghiệm để không ngừng cải thiện

HỢP PHẦN 4

Kết nối với người lao động di cư

- Bước 1** Thiết kế, thực hiện và giám sát các chính sách và hệ thống quản lý của doanh nghiệp liên quan đến vấn đề quyền con người và di cư lao động với sự tham gia của người lao động di cư
- Bước 2** Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ hiệu quả để giảm thiểu tính dễ bị tổn thương của người lao động di cư
- Bước 3** Hợp tác với các tổ chức đáng tin cậy để giải quyết những thách thức dai dẳng

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách > **Bước 1**

Thẩm định > **Bước 2**

Khắc phục khiếu nại >

Kết nối với người lao động di cư >

- Nguyên tắc Người sử dụng lao động chi trả (Employer Pays Principle) được coi là thực hành tốt nhất và được Nhóm tiên phong về Tuyển dụng có trách nhiệm tán thành và thúc đẩy. Nhóm tiên phong này bao gồm một số công ty đa quốc gia như IKEA, HP, Unilever, Coca Cola với cam kết triển khai thực hiện Nguyên tắc EPP trong hoạt động vận hành và chuỗi cung ứng của họ trước năm 2026.

Hợp phần 1

CAM KẾT CHÍNH SÁCH

Các doanh nghiệp cần công bố cam kết về mặt chính sách để thể hiện sự tôn trọng quyền con người và quyền lao động của người lao động di cư trong tất cả các giai đoạn của quá trình di cư lao động, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế cũng như luật pháp hiện hành. Chính sách cần được xây dựng dựa trên tham vấn với tất cả các bên liên quan, bao gồm người lao động di cư và đại diện của họ. Việc cam kết chính sách cho phép doanh nghiệp đặt ra một tiêu chuẩn rõ ràng để các nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động vận hành, mối quan hệ kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp có thể hiểu và tuân theo. Việc tích hợp các chính sách vào hệ thống quản lý nội bộ giúp đảm bảo tính nhất quán trong công tác triển khai thực hiện, tuân thủ và cải thiện liên tục theo thời gian. Các chính sách và tiêu chuẩn quốc tế mang tính hướng dẫn được nêu trong tài liệu này đáp ứng các nhu cầu và rủi ro cụ thể của người lao động di cư.

Bước 1

Thiết lập các chính sách thể hiện sự tôn trọng đối với quyền con người và quyền lao động của người lao động di cư

Đối với các khuôn khổ quốc tế có liên quan, xem thêm: Tài nguyên bổ sung

Các hành động chính

- Thiết lập các chính sách rõ ràng bằng văn bản thể hiện sự tôn trọng quyền con người và quyền lao động của người lao động di cư bất kể tình trạng di cư của họ và trong suốt quá trình tuyển dụng và bố trí lao động, sử dụng lao động và hồi hương hoặc tiếp tục di cư của người lao động.
- Phát triển chính sách dựa trên tham vấn với các bên liên quan và chuyên gia nội bộ cũng như bên ngoài, bao gồm nhóm người lao động di cư đa dạng thành phần và đại diện của họ, và đạt được sự chấp thuận từ cấp điều hành cao nhất của doanh nghiệp.
- Áp dụng chính sách trong hoạt động vận hành của chính doanh nghiệp và các mối quan hệ kinh doanh, bao gồm nhà tuyển dụng lao động, dịch vụ cung cấp lao động, các nhà cung ứng hàng hóa và dịch vụ (vận tải, hậu cần, vệ sinh, an ninh).
- Tối thiểu, chính sách cần bao gồm các cam kết sau:
 - Tôn trọng tất cả các luật và quy định hiện hành liên quan đến tuyển dụng, việc làm và di cư tại quốc gia xuất xứ, quốc gia quá cảnh và quốc gia đến;
 - Tôn trọng việc đối xử bình đẳng với người lao động di cư và người lao động địa phương về việc làm và điều kiện làm việc;
 - Tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người, các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, bao gồm cấm lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và mua bán người; tôn trọng quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể; cấm phân biệt đối xử, quấy rối tình dục và các hình thức quấy rối và bạo hành khác;
 - Nghiêm cấm việc thu phí tuyển dụng và các chi phí liên quan đối với người lao động di cư và thúc đẩy Nguyên tắc người sử dụng lao động chi trả;³
 - Tôn trọng quyền tự do đi lại của người lao động di cư, bao gồm nghiêm cấm việc thu giữ giấy tờ tùy thân và tài sản khác, và tôn trọng quyền được chấm dứt hợp đồng lao động;
 - Đảm bảo tính minh bạch trong các điều khoản và điều kiện tuyển dụng, bao gồm nghiêm cấm việc sử dụng hợp đồng thay thế;
 - Tôn trọng quyền tiếp cận quy trình khắc phục và bảo vệ người đưa ra khiếu nại;
 - Tôn trọng trách nhiệm và nghĩa vụ bảo vệ quyền của người lao động di cư trong khủng hoảng và tình huống khẩn cấp.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

[Cam kết chính sách](#) >

Bước 1

[Thẩm định](#) >**Bước 2**[Khắc phục khiếu nại](#) >[Kết nối với người lao động di cư](#) >

Hợp phần 1

CAM KẾT CHÍNH SÁCH

Các doanh nghiệp cần công bố cam kết về mặt chính sách để thể hiện sự tôn trọng quyền con người và quyền lao động của người lao động di cư trong tất cả các giai đoạn của quá trình di cư lao động, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế cũng như luật pháp hiện hành. Chính sách cần được xây dựng dựa trên tham vấn với tất cả các bên liên quan, bao gồm người lao động di cư và đại diện của họ. Việc cam kết chính sách cho phép doanh nghiệp đặt ra một tiêu chuẩn rõ ràng để các nhân viên, đối tác kinh doanh và các bên khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động vận hành, mối quan hệ kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp có thể hiểu và tuân theo. Việc tích hợp các chính sách vào hệ thống quản lý nội bộ giúp đảm bảo tính nhất quán trong công tác triển khai thực hiện, tuân thủ và cải thiện liên tục theo thời gian. Các chính sách và tiêu chuẩn quốc tế mang tính hướng dẫn được nêu trong tài liệu này đáp ứng các nhu cầu và rủi ro cụ thể của người lao động di cư.

Bước 2

Các hành động chính

Tích hợp các chính sách vào hệ thống quản lý nội bộ để đảm bảo tính nhất quán trong việc triển khai

1. Phổ biến chính sách tới các bên liên quan trong nội bộ và bên ngoài doanh nghiệp, bao gồm tới người lao động di cư, bằng ngôn ngữ phù hợp để họ có thể hiểu được, đồng thời công bố chính sách trên website của doanh nghiệp và tại nơi làm việc.
2. Lồng ghép chính sách vào các thủ tục, quy trình vận hành và tích hợp vào các hợp đồng kinh doanh mới cũng như hiện có.
3. Phân công trách nhiệm giám sát cho quản lý cấp cao có liên quan và các bộ phận thích hợp để triển khai thực hiện chính sách.
4. Cung cấp đầy đủ nguồn lực, định hướng và đào tạo định kỳ cho người lao động di cư, các nhân viên khác và các đối tác kinh doanh để hiểu và áp dụng chính sách.
5. Thường xuyên xem xét và cập nhật chính sách, tối thiểu là hàng năm hoặc khi có rủi ro trong hoạt động vận hành của doanh nghiệp, trong chuỗi cung ứng và các mối quan hệ kinh doanh khác.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách



Thẩm định



Bước 1

Khắc phục khiếu nại



Bước 2

Kết nối với người lao động di cư



Bước 3

Bước 4

Hợp phần 2

THẨM ĐỊNH

Các doanh nghiệp cần tiến hành thẩm định về quyền con người để chủ động quản lý các tác động bất lợi còn tiềm ẩn và trên thực tế đối với quyền con người, gây ra bởi hoặc liên quan đến hoạt động vận hành, các mối quan hệ kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp. Thẩm định về quyền con người rà soát rủi ro đối với con người, không phải rủi ro đối với doanh nghiệp. Những rủi ro này nếu không được giám sát có thể trở thành rủi ro nghiêm trọng về pháp lý, tài chính và uy tín cho doanh nghiệp. Rủi ro có thể thay đổi theo thời gian nên việc thẩm định phải là một quá trình liên tục với sự tham gia tích cực của các bên liên quan và minh bạch trước công chúng. Các biện pháp thẩm định nêu trong tài liệu này được điều chỉnh cho phù hợp với quá trình di cư lao động và những thách thức chung mà người lao động di cư phải đối mặt. Những biện pháp này nên được tích hợp và bù đắp những thiếu sót trong các hệ thống hiện có của doanh nghiệp.

Bước 1

Xác định và đánh giá rủi ro đối với lao động di cư trong tất cả các giai đoạn di cư lao động

1. Tiến hành nghiên cứu riêng về quá trình di cư lao động và người lao động di cư với sự tham gia của các chuyên gia về quyền con người trong và/hoặc ngoài doanh nghiệp, đồng thời thực hiện các cuộc tham vấn chuyên sâu với các bên liên quan, bao gồm nhóm người lao động di cư đa dạng thành phần và/hoặc đại diện của họ, để hiểu về hành trình di cư từ quốc gia xuất xứ đến địa điểm làm việc, bối cảnh và thời điểm mà người lao động di cư có thể trở thành nạn nhân của hành vi vi phạm quyền con người và quyền lao động, các bên liên quan ở quốc gia xuất xứ, quốc gia quá cảnh và quốc gia đến. Xem thêm: [Những thách thức và rủi ro mà người lao động di cư thường gặp ở tất cả các giai đoạn của quá trình di cư lao động](#).
2. Thực hiện các đánh giá chuyên sâu để hiểu cách thức các thực hành kinh doanh của chính doanh nghiệp cũng như của các đối tác kinh doanh có thể gây tác động tiêu cực đến người lao động di cư trong quá trình tuyển dụng và bố trí lao động, sử dụng lao động và hồi hương. Việc đánh giá bao gồm:
 - Lập sơ đồ các quy trình, thủ tục, dữ liệu về lực lượng lao động và các mối quan hệ kinh doanh của doanh nghiệp bao gồm cả tại quốc gia xuất xứ (ví dụ: nhà tuyển dụng lao động, trung

Các hành động chính

- tâm đào tạo, nhà cung cấp dịch vụ vận tải, nhà cung cấp dịch vụ vệ sinh và an ninh);
 - Lập danh mục các luật và quy định hiện hành liên quan đến di cư và lao động tại quốc gia xuất xứ và quốc gia đến cũng như các tiêu chuẩn được đặt ra trong chính sách của doanh nghiệp và các yêu cầu của khách hàng;
 - Thiết lập và thực hiện quy trình tự đánh giá để xác định những rủi ro và thiếu sót về mặt kiến thức đối với luật pháp hiện hành và các chính sách nội bộ. Quy trình này cần được chuẩn hóa và được lưu lại. Việc này có thể được hỗ trợ bởi những đánh giá bên ngoài của các bên thứ ba và các chuyên gia đáng tin cậy về di cư lao động;
 - Xác định các đối tác kinh doanh chính để tiến hành đánh giá chuẩn hóa có kèm theo kiểm tra xác minh tài liệu hỗ trợ.
3. Dựa trên thông tin thu được, phân tích và làm rõ thứ tự ưu tiên giải quyết các rủi ro đã xác định tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra.
 4. Thường xuyên đánh giá lại rủi ro khi cần thiết (ví dụ như khi có thay đổi về luật pháp và quy định hiện hành, sửa đổi chính sách nội bộ, các mối quan hệ kinh doanh mới, chu kỳ tuyển dụng lao động di cư mới).

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách



Thẩm định



Bước 1

Khắc phục khiếu nại



Bước 2

Kết nối với người lao động di cư



Bước 3

Bước 4

Hợp phần 2

THẨM ĐỊNH

Các doanh nghiệp cần tiến hành thẩm định về quyền con người để chủ động quản lý các tác động bất lợi còn tiềm ẩn và trên thực tế đối với quyền con người, gây ra bởi hoặc liên quan đến hoạt động vận hành, các mối quan hệ kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp. Thẩm định về quyền con người rà soát rủi ro đối với con người, không phải rủi ro đối với doanh nghiệp. Những rủi ro này nếu không được giám sát có thể trở thành rủi ro nghiêm trọng về pháp lý, tài chính và uy tín cho doanh nghiệp. Rủi ro có thể thay đổi theo thời gian nên việc thẩm định phải là một quá trình liên tục với sự tham gia tích cực của các bên liên quan và minh bạch trước công chúng. Các biện pháp thẩm định nêu trong tài liệu này được điều chỉnh cho phù hợp với quá trình di cư lao động và những thách thức chung mà người lao động di cư phải đối mặt. Những biện pháp này nên được tích hợp và bù đắp những thiếu sót trong các hệ thống hiện có của doanh nghiệp.

Bước 2

Các hành động chính

Triển khai kế hoạch hành động phù hợp với mục đích để ngăn ngừa và giảm thiểu rủi ro đã xác định

- Xây dựng và triển khai kế hoạch hành động với các mục tiêu, khung thời gian, phân bổ nguồn lực và trách nhiệm cụ thể trong việc ngăn ngừa và giảm thiểu các rủi ro đã xác định đối với người lao động di cư trong các hoạt động vận hành của chính doanh nghiệp và các mối quan hệ kinh doanh. Các hành động liên quan đến người lao động di cư có thể bao gồm:
 - Hỗ trợ người lao động di cư không hợp thức tiếp cận các chương trình hiện có do các cơ quan chính phủ cung cấp;
 - Sửa đổi các chính sách nội bộ để bao gồm việc cấm thu phí tuyển dụng và các chi phí liên quan đối với người lao động di cư;
 - Xây dựng các chương trình đào tạo định hướng toàn diện và được chuẩn hóa để người lao động di cư hiểu được quyền của họ ở tất cả các giai đoạn trong quá trình di cư lao động;
 - Nâng cấp nhà ở cho người lao động di cư để đảm bảo điều kiện sống lành mạnh, an toàn, hợp vệ sinh, thỏa đáng và đáp ứng nhu cầu giới (ví dụ như trong bối cảnh đại dịch COVID-19);
 - Cung cấp các buổi đào tạo bổ sung cho đối tác kinh doanh về các chính sách liên quan và các thực hành tốt của doanh nghiệp nhằm giải quyết các rủi ro về quyền con người đã được xác định đối với người lao động di cư.
- Tận dụng tối đa tầm ảnh hưởng của doanh nghiệp và hỗ trợ các đối tác kinh doanh (ví dụ như các nhà tuyển dụng lao động) trong việc thực hiện kế hoạch hành động của riêng họ để giải quyết và giảm thiểu rủi ro. Xem xét tạm ngừng hoặc chấm dứt quan hệ kinh doanh trong trường hợp đối tác kinh doanh không thể hiện nỗ lực để hoàn thành kế hoạch hành động, không có năng lực để cải thiện, hoặc trong trường hợp việc cải thiện không khả thi.
- Phối hợp với các đối tác đáng tin cậy, chẳng hạn như các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn, tổ chức xã hội dân sự và cơ quan lãnh sự của quốc gia xuất xứ để xây dựng và triển khai những giải pháp chung nhằm giải quyết các rủi ro đã xác định.
- Bất cứ khi nào có thể, tăng cường điều phối và hợp tác giữa các nhóm ngành, thu hút sự tham gia của chính phủ (ví dụ như tham gia đối thoại chính sách với tư cách thành viên của các hiệp hội ngành) và sử dụng các sáng kiến hiện có một cách hiệu quả để ngăn ngừa và giảm thiểu các rủi ro mang tính hệ thống và nằm ngoài tầm kiểm soát, ví dụ như thiếu sót về luật pháp và quy định dẫn đến mâu thuẫn với chính sách về quyền con người và quyền lao động của doanh nghiệp.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

[Cam kết chính sách](#) ▶[Thẩm định](#) ▶

Bước 1

[Khắc phục khiếu nại](#) ▶

Bước 2

[Kết nối với người lao động di cư](#) ▶**Bước 3**

Bước 4

Hợp phần 2

THẨM ĐỊNH

Các doanh nghiệp cần tiến hành thẩm định về quyền con người để chủ động quản lý các tác động bất lợi còn tiềm ẩn và trên thực tế đối với quyền con người, gây ra bởi hoặc liên quan đến hoạt động vận hành, các mối quan hệ kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp. Thẩm định về quyền con người rà soát rủi ro đối với con người, không phải rủi ro đối với doanh nghiệp. Những rủi ro này nếu không được giám sát có thể trở thành rủi ro nghiêm trọng về pháp lý, tài chính và uy tín cho doanh nghiệp. Rủi ro có thể thay đổi theo thời gian nên việc thẩm định phải là một quá trình liên tục với sự tham gia tích cực của các bên liên quan và minh bạch trước công chúng. Các biện pháp thẩm định nêu trong tài liệu này được điều chỉnh cho phù hợp với quá trình di cư lao động và những thách thức chung mà người lao động di cư phải đối mặt. Những biện pháp này nên được tích hợp và bù đắp những thiếu sót trong các hệ thống hiện có của doanh nghiệp.

Bước 3

Theo dõi việc triển khai thực hiện và kết quả của các biện pháp thẩm định

Các hành động chính

1. Có cơ chế để đánh giá sự tuân thủ của nhân viên và đối tác kinh doanh trong việc thực hiện các chính sách, biện pháp giảm thiểu rủi ro và kế hoạch hành động của doanh nghiệp.
2. Kết nối với nhóm người lao động di cư đa dạng thành phần và mang tính đại diện, cùng các đại diện của họ trong tất cả các giai đoạn của quá trình di cư, để hiểu rõ những trải nghiệm của họ và để phát hiện những trường hợp nhân viên và/hoặc đối tác kinh doanh không tuân thủ chính sách của doanh nghiệp. Các hành động liên quan đến người lao động di cư có thể bao gồm:
 - Khuyến khích các tổ chức xã hội dân sự hỗ trợ giám sát quá trình tuyển dụng và bố trí lao động tại quốc gia xuất xứ;
 - Kiểm tra xác nhận trực tiếp với người lao động di cư khi họ đến địa điểm làm việc để xem liệu họ có phải trả phí tuyển dụng và các chi phí liên quan hay không;
 - Sử dụng công nghệ để giải quyết vấn đề rào cản ngôn ngữ và thường xuyên thu thập phản hồi của người lao động về các chính sách và quy trình của doanh nghiệp.
3. Thường xuyên tiến hành đánh giá và kiểm toán xã hội đối với các đối tác kinh doanh để xác nhận rằng các chính sách về quyền con người và quyền lao động cũng như các biện pháp giảm thiểu rủi ro đang được thực hiện và các tác động bất lợi đã được ngăn chặn hoặc giảm thiểu. Xem thêm [Sàng lọc, ký hợp đồng](#) và [theo dõi các nhà tuyển dụng lao động](#).
4. Duy trì hồ sơ chính xác và minh bạch về công tác thẩm định, thường xuyên tổ chức đánh giá để xác định các bất cập trong công tác quản lý, phân tích kết quả hoạt động và rút ra bài học kinh nghiệm nhằm không ngừng cải thiện quy trình thẩm định, chính sách và hệ thống quản lý nội bộ, cũng như các thực hành của doanh nghiệp trong tương lai.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

[Cam kết chính sách](#) >**[Thẩm định](#)** >[Khắc phục khiếu nại](#) >[Kết nối với người lao động di cư](#) >

Bước 1

Bước 2

Bước 3

Bước 4

Hợp phần 2

THẨM ĐỊNH

Các doanh nghiệp cần tiến hành thẩm định về quyền con người để chủ động quản lý các tác động bất lợi còn tiềm ẩn và trên thực tế đối với quyền con người, gây ra bởi hoặc liên quan đến hoạt động vận hành, các mối quan hệ kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp. Thẩm định về quyền con người rà soát rủi ro đối với con người, không phải rủi ro đối với doanh nghiệp. Những rủi ro này nếu không được giám sát có thể trở thành rủi ro nghiêm trọng về pháp lý, tài chính và uy tín cho doanh nghiệp. Rủi ro có thể thay đổi theo thời gian nên việc thẩm định phải là một quá trình liên tục với sự tham gia tích cực của các bên liên quan và minh bạch trước công chúng. Các biện pháp thẩm định nêu trong tài liệu này được điều chỉnh cho phù hợp với quá trình di cư lao động và những thách thức chung mà người lao động di cư phải đối mặt. Những biện pháp này nên được tích hợp và bù đắp những thiếu sót trong các hệ thống hiện có của doanh nghiệp.

Bước 4

Các hành động chính

Chia sẻ thông tin về cách giải quyết các rủi ro

1. Đảm bảo tính minh bạch và chia sẻ thông tin với các bên liên quan trong nội bộ và bên ngoài về các chính sách của doanh nghiệp, các rủi ro đã xác định, cách thức doanh nghiệp giải quyết và giảm thiểu rủi ro liên quan đến người lao động di cư và các kết quả liên quan. Chú ý đến các thông tin nhạy cảm về mặt thương mại và công bố các báo cáo và thông cáo có liên quan (ví dụ như trên trang web của doanh nghiệp).
2. Phát triển chiến lược giải quyết những rủi ro cố hữu đối với người lao động di cư với sự tham gia của các bên liên quan, bao gồm một nhóm người lao động di cư đa dạng thành phần và mang tính đại diện, các đối tác kinh doanh và các nhóm chuyên gia.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách



Thẩm định



Bước 1

Khắc phục khiếu nại



Bước 2

Kết nối với người lao động di cư



Bước 3

Hợp phần 3

KHẮC PHỤC KHIẾU NẠI

Các doanh nghiệp cần thiết lập các cơ chế khiếu nại phù hợp mà người lao động di cư và đại diện của họ có thể tiếp cận và sử dụng bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được. Trong trường hợp xảy ra tổn hại, doanh nghiệp cần đưa ra quy trình khắc phục công bằng và hiệu quả cho người lao động di cư. Biện pháp khắc phục phải phù hợp và tương xứng với mức độ nghiêm trọng của vi phạm và có thể điều chỉnh theo từng trường hợp. Cơ chế khiếu nại hiệu quả cũng tạo cơ hội cho doanh nghiệp sớm xác định và trực tiếp giải quyết vấn đề, đồng thời nắm bắt thông tin quan trọng để không ngừng cải thiện chính sách và thủ tục nội bộ nhằm ngăn ngừa tổn hại trong tương lai. Tuy nhiên, việc nhận được khắc phục khiếu nại trực tiếp từ doanh nghiệp không phải là yếu tố ngăn cản người lao động di cư tiếp cận các cơ chế khiếu nại hành chính hoặc tư pháp sẵn có khác.

Để được hướng dẫn thêm về chủ đề này, vui lòng tham khảo

HƯỚNG DẪN CỦA IOM DÀNH CHO DOANH NGHIỆP VỀ KHẮC PHỤC KHIẾU NẠI CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ

Bước 1

Các hành động chính

Thiết lập hoặc tham gia vào một cơ chế khiếu nại mà người lao động di cư có thể tiếp cận

- Vận hành một cơ chế khiếu nại hợp pháp, dễ tiếp cận, nhất quán, công bằng, minh bạch và phù hợp với các quyên.⁴ Cơ chế này cần được xây dựng dựa trên tham vấn với người lao động di cư - đặc biệt là phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương hoặc các nhóm bên lề - trong việc thiết kế và triển khai thực hiện nhằm giải quyết các rào cản tiềm ẩn ngăn cản việc sử dụng bởi người lao động di cư (ví dụ như lý do sợ bị trả đũa hoặc trục xuất, rào cản ngôn ngữ, chi phí đối với người lao động, thiếu tin tưởng, thiếu bằng chứng bằng văn bản).
- Quản lý cơ chế khiếu nại nội bộ hoặc hợp tác với các bên liên quan khác, bao gồm tổ chức công đoàn và các tổ chức xã hội dân sự. Đảm bảo cơ chế này bao gồm các chính sách và thủ tục rõ ràng, trong đó có phạm vi khiếu nại và khắc phục, ngôn ngữ bắt buộc, thời hạn và đầu mối liên hệ. Tập huấn cho các đầu mối liên hệ về cách sàng lọc và xử lý khiếu nại, bao gồm khiếu nại từ người lao động nữ di cư.
- Đảm bảo người lao động di cư được phổ biến và dễ dàng tiếp cận với cơ chế khiếu nại trong quá trình tuyển dụng, bố trí lao động, trong quá trình làm việc và hồi hương. Việc này có thể được thực hiện bằng cách cung cấp thông tin về cơ chế khiếu nại trong tài liệu mô tả vị trí tuyển dụng và trong các buổi đào tạo định hướng cho người lao động di cư trước khi khởi hành, sau khi đến nơi làm việc và trong quá trình làm việc, đồng thời thông qua sự hợp tác với các tổ chức công đoàn và tổ chức xã hội dân sự ở quốc gia xuất xứ.
- Cung cấp các kênh khác nhau để người lao động di cư tìm hiểu về cơ chế khiếu nại và cách gửi khiếu nại bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được. Một số kênh khiếu nại điển hình bao gồm liên lạc trực tiếp với người giám sát và bộ phận nhân sự, đường dây nóng điện thoại, nhắn tin, email, nền tảng trực tuyến và các kênh khác.
- Thực hiện các bước để hiểu và kết nối người lao động di cư với các cơ chế khiếu nại khác, bao gồm các cơ chế do người tuyển dụng lao động, công đoàn, tổ chức xã hội dân sự và chính phủ điều hành. Không được ngăn cản người lao động di cư tiếp cận các cơ chế khiếu nại khác như cơ chế của chính phủ, và không tham gia vào các hành vi trả đũa, chẳng hạn như sa thải những cá nhân tham gia khiếu nại.

3. Liên Hiệp Quốc, Nguyên tắc hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người (2011), Nguyên tắc 31 về tiêu chí hiệu quả của các cơ chế khiếu nại phi tư pháp.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách



Thẩm định



Bước 1

Khắc phục khiếu nại



Bước 2

Kết nối với người lao động di cư



Bước 3

Hợp phần 3

KHẮC PHỤC KHIẾU NẠI

Các doanh nghiệp cần thiết lập các cơ chế khiếu nại phù hợp mà người lao động di cư và đại diện của họ có thể tiếp cận và sử dụng bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được. Trong trường hợp xảy ra tổn hại, doanh nghiệp cần đưa ra quy trình khắc phục công bằng và hiệu quả cho người lao động di cư. Biện pháp khắc phục phải phù hợp và tương xứng với mức độ nghiêm trọng của vi phạm và có thể điều chỉnh theo từng trường hợp. Cơ chế khiếu nại hiệu quả cũng tạo cơ hội cho doanh nghiệp sớm xác định và trực tiếp giải quyết vấn đề, đồng thời nắm bắt thông tin quan trọng để không ngừng cải thiện chính sách và thủ tục nội bộ nhằm ngăn ngừa tổn hại trong tương lai. Tuy nhiên, việc nhận được khắc phục khiếu nại trực tiếp từ doanh nghiệp không phải là yếu tố ngăn cản người lao động di cư tiếp cận các cơ chế khiếu nại hành chính hoặc tư pháp sẵn có khác.

Để được hướng dẫn thêm về chủ đề này, vui lòng tham khảo

HƯỚNG DẪN CỦA IOM DÀNH CHO DOANH NGHIỆP VỀ KHẮC PHỤC KHIẾU NẠI CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ

Bước 2

Các hành động chính

Đưa ra biện pháp khắc phục nhanh chóng và hiệu quả khi xảy ra tổn hại

1. Điều tra các cáo buộc và tôn trọng yêu cầu bảo mật danh tính của người lao động di cư, đặc biệt nếu liên quan đến các vấn đề nhạy cảm như bạo lực trên cơ sở giới, quấy rối tình dục và sức khỏe sinh sản của phụ nữ.
2. Trường hợp xảy ra tổn hại, doanh nghiệp cần đưa ra biện pháp khắc phục phù hợp với hành vi vi phạm. Biện pháp khắc phục có thể bao gồm xin lỗi, phục hồi, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính và các hình thức kỷ luật, cũng như ngăn ngừa tổn hại thông qua các biện pháp như lệnh cấm hoặc cam kết không tái phạm. Các biện pháp khắc phục sau đây thường được áp dụng:
 - Hoàn trả toàn bộ phí tuyển dụng và chi phí liên quan sai nguyên tắc mà người lao động di cư đã phải trả;
 - Trả lại hộ chiếu bị tạm giữ và tài sản cá nhân khác cho người lao động di cư;
 - Tổ chức và chi trả để hỗ trợ người lao động di cư hồi hương an toàn (bao gồm cả việc thanh toán tất cả các khoản lương và phúc lợi còn thiếu) hoặc hỗ trợ người lao động thay đổi việc làm nếu họ mong muốn chấm dứt công việc hiện tại.
3. Tham khảo ý kiến của người lao động di cư bị ảnh hưởng và đại diện của họ để xác định quy trình khắc phục và cho phép kháng nghị kết quả. Trường hợp không giải quyết được tranh chấp, sử dụng cơ chế hợp pháp, độc lập của một bên thứ ba, chẳng hạn như tòa án lao động hoặc các cơ chế giải quyết tranh chấp thay thế.
4. Trường hợp có tranh chấp tập thể xung quanh các tiêu chuẩn hoặc quy tắc chung, tổ chức thương lượng tập thể hoặc thiết lập các hình thức hợp tác khác tại nơi làm việc giữa cấp quản lý và người lao động.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách



Thẩm định



Bước 1

Khắc phục khiếu nại



Bước 2

Kết nối với người lao động di cư



Bước 3

Hợp phần 3

KHẮC PHỤC KHIẾU NẠI

Các doanh nghiệp cần thiết lập các cơ chế khiếu nại phù hợp mà người lao động di cư và đại diện của họ có thể tiếp cận và sử dụng bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được. Trong trường hợp xảy ra tổn hại, doanh nghiệp cần đưa ra quy trình khắc phục công bằng và hiệu quả cho người lao động di cư. Biện pháp khắc phục phải phù hợp và tương xứng với mức độ nghiêm trọng của vi phạm và có thể điều chỉnh theo từng trường hợp. Cơ chế khiếu nại hiệu quả cũng tạo cơ hội cho doanh nghiệp sớm xác định và trực tiếp giải quyết vấn đề, đồng thời nắm bắt thông tin quan trọng để không ngừng cải thiện chính sách và thủ tục nội bộ nhằm ngăn ngừa tổn hại trong tương lai. Tuy nhiên, việc nhận được khắc phục khiếu nại trực tiếp từ doanh nghiệp không phải là yếu tố ngăn cản người lao động di cư tiếp cận các cơ chế khiếu nại hành chính hoặc tư pháp sẵn có khác.

Để được hướng dẫn thêm về chủ đề này, vui lòng tham khảo

HƯỚNG DẪN CỦA IOM DÀNH CHO DOANH NGHIỆP VỀ KHẮC PHỤC KHIẾU NẠI CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ

Bước 3

Các hành động chính

Giám sát việc triển khai thực hiện các biện pháp khắc phục và rút ra bài học kinh nghiệm để không ngừng cải thiện

1. Xác nhận với người lao động di cư khi đã thực hiện khắc phục khiếu nại đầy đủ và thảo luận về các hệ quả tích cực hay tiêu cực, nếu có (ví dụ như khiếu nại được khắc phục ổn thỏa hay có hành vi trả đũa, chăm sóc sức khỏe đầy đủ hay không đầy đủ, hoặc thái độ kỳ thị). Nếu xác nhận có hệ quả tiêu cực, cần tiến hành các hành động bổ sung để giải quyết vấn đề tồn đọng trước khi đóng khiếu nại.
2. Ghi chép lại quá trình xử lý khiếu nại và đóng khiếu nại. Việc lưu trữ hồ sơ phải tôn trọng các nguyên tắc về quyền riêng tư và phải bao gồm phiếu tiếp nhận khiếu nại, nội dung điều tra và hướng giải quyết cũng như biên bản xác nhận kết quả giải quyết khiếu nại ký bởi người lao động di cư bị ảnh hưởng.
3. Tiến hành đánh giá thường xuyên để xác định các lĩnh vực cần cải thiện trong cơ chế và hệ thống quản lý nhằm ngăn ngừa các khiếu nại và tổn hại trong tương lai. Đánh giá cần bao gồm việc lấy ý kiến phản hồi từ người lao động di cư, tổ chức công đoàn, xã hội dân sự, đối tác kinh doanh và các bên liên quan khác.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách



Thẩm định



Bước 1

Khắc phục khiếu nại



Bước 2

Kết nối với người lao động di cư



Bước 3

Hợp phần 4

KẾT NỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ

Người lao động di cư là nguồn lực và đối tác quan trọng góp phần hỗ trợ người sử dụng lao động đánh giá hiệu quả của công tác quản lý di cư lao động. Do đó, doanh nghiệp cần kết nối với người lao động di cư và đại diện của họ trong suốt quá trình thiết kế, thực hiện cũng như không ngừng cải thiện chính sách và hệ thống quản lý, quy trình thẩm định và cơ chế khiếu nại của doanh nghiệp. Việc kết nối với nhóm người lao động di cư mang tính đại diện và đa dạng thành phần (ví dụ như về mặt giới tính, quốc tịch, dân tộc, khả năng hoặc các đặc điểm khác) đóng vai trò quan trọng. Các dịch vụ hỗ trợ cụ thể và quan hệ đối tác với các bên thứ ba được công nhận có thể là những phương tiện hiệu quả để giải quyết tính dễ bị tổn thương riêng biệt của người lao động di cư và các thách thức dai dẳng trong di cư lao động. Cuối cùng, sự gắn kết chặt chẽ với người lao động di cư sẽ giúp xây dựng mối quan hệ bền vững hơn giữa người lao động di cư và người sử dụng lao động dựa trên những lợi ích chung cũng như sự tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau.

Bước 1

Thiết kế, thực hiện và giám sát các chính sách và hệ thống quản lý của doanh nghiệp liên quan đến quyền con người và di cư lao động với sự tham gia cộng tác của người lao động di cư

Các hành động chính

- Đảm bảo việc làm và điều kiện lao động tốt, đầu tư xây dựng mối quan hệ tuyển dụng với người lao động di cư dựa trên sự tôn trọng và tin tưởng. Để đạt được điều này, doanh nghiệp cần thực hiện, nhưng không giới hạn ở, các hành động sau:
 - Thường xuyên truyền đạt về các chính sách nội bộ và diễn biến bên ngoài ảnh hưởng đến người lao động di cư, bao gồm những thay đổi trong luật và quy định hiện hành cũng như các thông cáo được đưa ra trong các tình huống khủng hoảng;
 - Tìm hiểu nhu cầu và khó khăn của người lao động di cư, chú ý đến nhu cầu và trải nghiệm khác nhau của các nhóm giới khác nhau (ví dụ như thông qua các cuộc phỏng vấn trực tiếp và khảo sát mức độ hài lòng của người lao động) và giải quyết kịp thời các vấn đề đã được xác định;
 - Đặt ra những chế độ khuyến khích cũng như khen thưởng nhóm và cá nhân dành cho tất cả người lao động như một phần công tác quản lý hiệu suất doanh nghiệp (ví dụ như tăng lương, thưởng, tạo cơ hội đào tạo và phát triển);
 - Cấp quản lý và giám sát phải chịu trách nhiệm đối với việc triển khai thực hiện chính sách và thủ tục nội bộ về quyền con người và quyền lao động, ví dụ như thông qua các đánh giá và các chỉ số hiệu suất công việc chính. Xem thêm [Cơ hội và Đối xử bình đẳng: Môi trường làm việc an toàn, thỏa đáng và được tôn trọng](#).
- Chủ động tham khảo ý kiến và thu hút sự tham gia của người lao động di cư thuộc các thành phần khác nhau (ví dụ như giới tính, quốc tịch, dân tộc, khả năng, v.v.) và đại diện của họ trong việc thiết kế và thực hiện các chính sách nội bộ, quy trình thẩm định và cơ chế khiếu nại liên quan.
- Đảm bảo tất cả các chính sách nội bộ, quy trình thẩm định và cơ chế khiếu nại có liên quan đều đáp ứng được nhu cầu cụ thể về giới của người lao động di cư.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách



Thẩm định



Bước 1

Khắc phục khiếu nại



Bước 2

Kết nối với người lao động di cư



Bước 3

Hợp phần 4

KẾT NỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ

Người lao động di cư là nguồn lực và đối tác quan trọng góp phần hỗ trợ người sử dụng lao động đánh giá hiệu quả của công tác quản lý di cư lao động. Do đó, doanh nghiệp cần kết nối với người lao động di cư và đại diện của họ trong suốt quá trình thiết kế, thực hiện cũng như không ngừng cải thiện chính sách và hệ thống quản lý, quy trình thẩm định và cơ chế khiếu nại của doanh nghiệp. Việc kết nối với nhóm người lao động di cư mang tính đại diện và đa dạng thành phần (ví dụ như về mặt giới tính, quốc tịch, dân tộc, khả năng hoặc các đặc điểm khác) đóng vai trò quan trọng. Các dịch vụ hỗ trợ cụ thể và quan hệ đối tác với các bên thứ ba được công nhận có thể là những phương tiện hiệu quả để giải quyết tính dễ bị tổn thương riêng biệt của người lao động di cư và các thách thức dai dẳng trong di cư lao động. Cuối cùng, sự gắn kết chặt chẽ với người lao động di cư sẽ giúp xây dựng mối quan hệ bền vững hơn giữa người lao động di cư và người sử dụng lao động dựa trên những lợi ích chung cũng như sự tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau.

Bước 2

Các hành động chính

Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ hiệu quả để giải quyết các vấn đề về tính dễ bị tổn thương của người lao động di cư

1. Giải quyết một cách có hệ thống các rào cản ngôn ngữ hiện có với người lao động di cư. Đảm bảo rằng tất cả các chính sách nội bộ, công tác đào tạo và thông báo, cơ chế khiếu nại, hợp đồng lao động và các tài liệu liên quan khác có thể được truy cập bằng ngôn ngữ đơn giản và rõ ràng mà tất cả người lao động di cư đều hiểu được. Doanh nghiệp được khuyến nghị nên sử dụng các nhà cung cấp dịch vụ dịch thuật chuyên nghiệp và cung cấp dịch vụ đào tạo ngôn ngữ miễn phí cho người lao động di cư học tiếng địa phương.
2. Thiết lập và duy trì một hệ thống thông tin và định hướng toàn diện để giúp người lao động di cư nắm rõ các điều khoản và điều kiện lao động cũng như các quyền của họ trong thời gian sống và làm việc ở nước ngoài, đồng thời ngăn chặn thông tin sai lệch, đặc biệt là trong quá trình tuyển dụng. Xem thêm [Lựa chọn ứng viên](#); [Thủ tục trước khi khởi hành](#) và [quá trình di chuyển](#); [Hỗ trợ tái hòa nhập](#).
3. Cung cấp cho người lao động di cư khả năng tiếp cận hợp lý các dịch vụ truyền thông và internet, kể cả trong các nhà tập thể, để có thể liên lạc với gia đình và các mạng lưới hỗ trợ.
4. Hỗ trợ người lao động di cư tham gia vào các hoạt động xã hội và các sự kiện trong cộng đồng sở tại.
5. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động di cư tiếp cận các khóa đào tạo nhằm giải quyết các nhu cầu cụ thể như khả năng quản lý tài chính cá nhân, bao gồm gửi tiết kiệm và chuyển tiền. Xem thêm [Thanh toán tiền lương và phúc lợi](#).
6. Tận dụng các ứng dụng thông tin và phương tiện truyền thông xã hội sẵn có để tăng cường giao tiếp với người lao động di cư, lấy ý kiến phản hồi của người lao động và cải thiện các cơ chế khiếu nại hiện có.

XÂY DỰNG HỆ THỐNG QUẢN LÝ DI CƯ LAO ĐỘNG

Các hợp phần

Cam kết chính sách



Thẩm định



Bước 1

Khắc phục khiếu nại



Bước 2

Kết nối với người lao động di cư



Bước 3

Hợp phần 4

KẾT NỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ

Người lao động di cư là nguồn lực và đối tác quan trọng góp phần hỗ trợ người sử dụng lao động đánh giá hiệu quả của công tác quản lý di cư lao động. Do đó, doanh nghiệp cần kết nối với người lao động di cư và đại diện của họ trong suốt quá trình thiết kế, thực hiện cũng như không ngừng cải thiện chính sách và hệ thống quản lý, quy trình thẩm định và cơ chế khiếu nại của doanh nghiệp. Việc kết nối với nhóm người lao động di cư mang tính đại diện và đa dạng thành phần (ví dụ như về mặt giới tính, quốc tịch, dân tộc, khả năng hoặc các đặc điểm khác) đóng vai trò quan trọng. Các dịch vụ hỗ trợ cụ thể và quan hệ đối tác với các bên thứ ba được công nhận có thể là những phương tiện hiệu quả để giải quyết tính dễ bị tổn thương riêng biệt của người lao động di cư và các thách thức dai dẳng trong di cư lao động. Cuối cùng, sự gắn kết chặt chẽ với người lao động di cư sẽ giúp xây dựng mối quan hệ bền vững hơn giữa người lao động di cư và người sử dụng lao động dựa trên những lợi ích chung cũng như sự tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau.

Bước 3

Hợp tác với các tổ chức đáng tin cậy để giải quyết những thách thức dai dẳng

Các hành động chính

1. Thiết lập quan hệ đối tác với các tổ chức bên thứ ba đáng tin cậy, bao gồm tổ chức công đoàn và tổ chức xã hội dân sự được người lao động di cư tin tưởng. Những mối quan hệ đối tác này có thể giúp cải thiện chính sách và hệ thống quản lý của doanh nghiệp, các biện pháp thẩm định, trao đổi thông tin với lao động di cư, giám sát các hoạt động tuyển dụng và hỗ trợ trong các tình huống khủng hoảng.
2. Tham gia các nền tảng hợp tác như các hiệp hội ngành để hưởng lợi từ việc tiếp cận các nguồn Tài liệu và đào tạo sẵn có, học hỏi các thực hành tốt nhất và tham gia đối thoại chính sách.
3. Sử dụng các nguồn thông tin, dịch vụ hỗ trợ và phúc lợi có sẵn cho người lao động di cư (chẳng hạn như Văn phòng Thông tin Di cư, dịch vụ lãnh sự và các dịch vụ khác).

PHẦN 3

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Hướng dẫn đưa ra trong phần này phù hợp với các giai đoạn điển hình của quá trình di cư lao động. Tùy theo nhu cầu riêng, người sử dụng lao động có thể tham khảo các phần cụ thể hoặc áp dụng toàn bộ hướng dẫn cho các giai đoạn khác nhau của quá trình di cư lao động. Trong bối cảnh cụ thể (chẳng hạn như quốc gia, luật di cư và luật lao động hiện hành, lĩnh vực kinh tế và thực trạng khủng hoảng), có thể áp dụng các bước bổ sung để quản lý quá trình di cư lao động và giải quyết các vấn đề về tính dễ bị tổn thương của người lao động di cư.

Mở



Theo Báo cáo của Lực lượng công tác đặc biệt về Hồi hương của IOM về tình trạng người di cư mắc kẹt trên toàn cầu, tính đến giữa tháng 7, đã có 2,75 triệu người di cư bị mắc kẹt trên toàn cầu. © IOM 2020

TỔNG QUAN

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG



Nguyên tắc tổng quát

- | | | |
|-----------------------------|--|---------------------------------------|
| A Tuân thủ pháp luật | B Cơ hội và Đối xử bình đẳng | C Tiếp cận quy trình khắc phục |
| D Bảo mật thông tin | E Chuẩn bị và quản lý khủng hoảng | |

Giai đoạn 1 Tuyển dụng và bố trí lao động

- | | | |
|--|--|--|
| 1.1 Sàng lọc, ký hợp đồng và giám sát nhà tuyển dụng lao động | 1.2 Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan | 1.3 Tính minh bạch và khả năng tiếp cận thông tin chính xác |
| 1.4 Lựa chọn ứng viên | 1.5 Hợp đồng lao động | 1.6 Thủ tục trước khi khởi hành và quá trình di chuyển |

Giai đoạn 2 Sử dụng lao động

- | | | |
|---|---|----------------------------------|
| 2.1 Môi trường làm việc an toàn, thỏa đáng và tôn trọng người lao động | 2.2 Quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể | 2.3 Trả lương và phúc lợi |
| 2.4 Giờ làm việc | 2.5 Quyền tiếp cận hồ sơ cá nhân | 2.6 Quyền tự do đi lại |
| 2.7 Điều kiện sống | 2.8 Chăm sóc sức khỏe và bảo trợ xã hội | |

Giai đoạn 3 Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

- | | | |
|--|--|--------------------------------|
| 3.1 Thay đổi người sử dụng lao động | 3.2 Hồi hương về quốc gia xuất xứ | 3.3 Hỗ trợ tái hòa nhập |
|--|--|--------------------------------|

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát >

Tuyển dụng và bố trí lao động >

Sử dụng lao động >

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư >

Tuân thủ pháp luật

Cơ hội và Đối xử
bình đẳng

Tiếp cận quy trình
khắc phục

Bảo mật thông tin

Chuẩn bị và quản lý
khủng hoảng

Các hành động chính

NGUYÊN TẮC TỔNG QUÁT

Các nguyên tắc và biện pháp thực hiện chính nêu trong phần này phải được người sử dụng lao động tuân thủ trong suốt quá trình quản lý di cư lao động. Điều này bao gồm việc người sử dụng lao động phải tạo điều kiện thuận lợi để quá trình di cư diễn ra hợp thức và phù hợp với luật pháp hiện hành về di cư và việc làm. Người lao động di cư phải được đối xử bình đẳng so với người lao động địa phương, được bảo mật dữ liệu cá nhân và có quyền tiếp cận các cơ chế khiếu nại và quy trình khắc phục khiếu nại hiệu quả ngay từ khi bắt đầu tuyển dụng, trong quá trình làm việc và khi hồi hương. Đại dịch COVID-19 đã đưa ra một bài học quan trọng là người sử dụng lao động phải xét đến người lao động di cư khi lập kế hoạch và ứng phó với các tình huống khủng hoảng khác nhau, đồng thời xác định những rủi ro cụ thể mà người lao động di cư phải đối mặt.

Bắt đầu

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát >

Tuyển dụng và bố trí lao động >

Sử dụng lao động >

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư >

Tuân thủ pháp luật

Cơ hội và Đối xử
bình đẳng

Tiếp cận quy trình
khắc phục

Bảo mật thông tin

Chuẩn bị và quản lý
khủng hoảng

A | TUÂN THỦ PHÁP LUẬT



Người lao động di cư được tuyển dụng và làm việc trên cơ sở tuân thủ luật pháp hiện hành tại quốc gia xuất xứ, quốc gia quá cảnh và quốc gia đến

Các hành động chính

1. Hiểu rõ và đảm bảo các hoạt động kinh doanh và chuỗi cung ứng tuân thủ theo luật pháp và quy định hiện hành về tuyển dụng, bố trí lao động, di cư và việc làm tại quốc gia xuất xứ, quốc gia quá cảnh và quốc gia đến.
2. Hoàn thành các thủ tục xin cấp phép có liên quan đến tuyển dụng lao động di cư ở quốc gia xuất xứ, quốc gia quá cảnh, quốc gia đến và chuẩn bị các yêu cầu bố trí lao động, hợp đồng lao động (mẫu) và tất cả các giấy tờ cần thiết khác theo yêu cầu luật pháp. Xem thêm [Hợp đồng lao động](#).
3. Đảm bảo gia hạn các giấy tờ cần thiết của người lao động (giấy chứng nhận y tế hàng năm, thị thực, hộ chiếu, giấy phép lao động) trước khi hết hạn.
4. Nếu điều kiện cho phép, cân nhắc tham gia các chương trình công khai hợp thức hóa lao động hiện có để tìm và tuyển dụng lao động di cư đang sinh sống ở quốc gia đến.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát >

Tuyển dụng và bố trí lao động >

Sử dụng lao động >

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư >

Tuân thủ pháp luật

**Cơ hội và Đối xử
bình đẳng**

Tiếp cận quy trình
khắc phục

Bảo mật thông tin

Chuẩn bị và quản lý
khủng hoảng

B | CƠ HỘI VÀ ĐỐI XỬ BÌNH ĐẲNG



Người lao động di cư được đối xử bình đẳng và không phân biệt

Các hành động chính

1. Cung cấp cho tất cả người lao động di cư điều khoản và điều kiện lao động giống với người lao động địa phương, không phân biệt tình trạng di cư, tuổi tác, giới tính, tình trạng khuyết tật, chủng tộc, dân tộc, quốc tịch, nguồn gốc hoặc tôn giáo. Tất cả các quyết định liên quan đến tuyển dụng, tiền lương, điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, tiếp cận đào tạo và chấm dứt việc làm căn cứ trên các tiêu chí mang tính công bằng và khách quan. Xem thêm *Môi trường làm việc an toàn, thỏa đáng và tôn trọng người lao động*.
2. Tiến hành đánh giá để xác định tình trạng phân biệt đối xử có đang diễn ra trong doanh nghiệp hay không. Điều tra các cáo buộc, thực hiện các hành động khắc phục và đưa ra cơ chế khắc phục với sự tham gia của công đoàn và đại diện của người lao động di cư, đồng thời giám sát việc thực hiện kế hoạch hành động khắc phục.
3. Thực hiện đào tạo cho toàn bộ quản lý và giám sát, đặc biệt là những người liên quan đến công tác tuyển dụng và lựa chọn lao động (bao gồm cả nhà tuyển dụng lao động) về trách nhiệm của họ trong việc đảm bảo cơ hội bình đẳng và không phân biệt đối xử.
4. Khi điều kiện cho phép, luôn trực tiếp tuyển dụng lao động di cư, tránh sử dụng người lao động thuê ngoài và từ nhà thầu phụ. Nếu không thể tuyển dụng trực tiếp, cần đảm bảo người lao động được thuê qua nhà thầu phụ nhận được đầy đủ các quyền như người lao động được thuê trực tiếp bởi doanh nghiệp.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

Tuân thủ pháp luật

Cơ hội và Đối xử
bình đẳng

**Tiếp cận quy trình
khắc phục**

Bảo mật thông tin

Chuẩn bị và quản lý
khủng hoảng

C | TIẾP CẬN QUY TRÌNH KHẮC PHỤC



Người lao động di cư được tiếp cận các quy trình khắc phục hiệu quả tại tất cả các giai đoạn của quá trình di cư lao động

Các hành động chính

1. Tuân thủ các bước được nêu trong mục **Khắc phục Khiếu nại** để đảm bảo người lao động di cư có thể tiếp cận cơ chế khiếu nại vận hành hiệu quả trong quá trình tuyển dụng và bố trí lao động, sử dụng lao động, hồi hương hoặc tiếp tục di cư.
2. Thông báo cho người lao động di cư về các cơ chế khiếu nại hiện có, bao gồm các cơ chế do Nhà nước quản lý, trong quá trình tuyển dụng và bố trí lao động, khi đến nơi làm việc và trước khi hồi hương. Xem thêm **Tính minh bạch** và **khả năng tiếp cận thông tin chính xác**, **Môi trường làm việc an toàn**, **thỏa đáng và tôn trọng người lao động**, **Thay đổi người sử dụng lao động**.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát >

Tuyển dụng và bố trí lao động >

Sử dụng lao động >

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư >

Tuân thủ pháp luật

Cơ hội và Đối xử
bình đẳng

Tiếp cận quy trình
khắc phục

Bảo mật thông tin

Chuẩn bị và quản lý
khủng hoảng

D | BẢO MẬT THÔNG TIN



Dữ liệu cá nhân của người lao động di cư cần được bảo mật và bảo vệ

Các hành động chính

1. Thiết lập chính sách và các thủ tục về bảo mật thông tin phù hợp với luật pháp và quy định hiện hành ở quốc gia xuất xứ và quốc gia đến.
2. Chỉ thu thập những thông tin cá nhân của người lao động di cư theo yêu cầu của luật pháp liên quan đến tuyển dụng, bố trí lao động, sử dụng lao động và hồi hương.
3. Bảo mật mọi thông tin cá nhân thu thập từ người lao động di cư và chỉ chia sẻ khi thực sự cần thiết. Những dữ liệu này bao gồm thông tin hồ sơ sức khỏe, các phần nân và khiếu nại.
4. Lưu trữ dữ liệu cá nhân của người lao động di cư một cách an toàn và bảo mật.
5. Thông báo cho người lao động di cư về mục đích thu thập và lưu trữ dữ liệu cá nhân. Lấy ý kiến và lưu hồ sơ chấp thuận của người lao động di cư trên cơ sở được tư vấn đầy đủ tại thời điểm thu thập và trước khi tiết lộ dữ liệu cá nhân.
6. Yêu cầu tất cả các đối tác kinh doanh tuân thủ chính sách bảo mật thông tin của doanh nghiệp.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát >

Tuyển dụng và bố trí lao động >

Sử dụng lao động >

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư >

Tuân thủ pháp luật

Cơ hội và Đối xử
bình đẳng

Tiếp cận quy trình
khắc phục

Bảo mật thông tin

**Chuẩn bị và quản lý
khủng hoảng**

E | CHUẨN BỊ VÀ QUẢN LÝ KHỦNG HOẢNG



Quyền con người và quyền lao động của người lao động di cư được đảm bảo trong và sau thời kỳ khủng hoảng

Các hành động chính

1. Trong trường hợp xảy ra khủng hoảng (khủng hoảng về môi trường, chính trị hoặc sức khỏe cộng đồng, bao gồm khủng hoảng tại quốc gia xuất xứ của người lao động di cư), tiến hành đánh giá nhanh về an toàn, sức khỏe, an sinh xã hội, nhà ở và các nhu cầu cơ bản của người lao động di cư; xây dựng kế hoạch ứng phó có hệ thống với sự tham gia của người lao động di cư; giám sát và đánh giá hiệu quả của các biện pháp ứng phó đối với nhu cầu của người lao động di cư để cải thiện.
2. Đảm bảo người lao động di cư có khả năng tiếp cận thông tin chính thống, thường xuyên và kịp thời để giúp họ hiểu rõ về tình trạng khủng hoảng, các rủi ro liên quan, các biện pháp bảo vệ bản thân và các dịch vụ hỗ trợ sẵn có. Thông tin cần được cung cấp qua ngôn ngữ mà người di cư có thể hiểu và được phổ biến thông qua những phương thức phù hợp với nhu cầu và trình độ của người di cư.
3. Thực hiện mọi nỗ lực, bao gồm tiến hành độc lập hoặc phối hợp với các đối tác kinh doanh, cơ quan lãnh sự và các bên liên quan khác, để duy trì các tiêu chuẩn chung về an toàn, đối xử bình đẳng, chăm sóc sức khỏe, chi trả lương, bảo trợ xã hội và điều kiện sống. Xem thêm Điều kiện sống, Danh mục kiểm tra: Nơi ở của người lao động di cư.
4. Hỗ trợ đáp ứng nguyện vọng hồi hương của người lao động di cư bằng cách thanh toán tất cả các khoản tiền lương và phúc lợi còn thiếu; tổ chức và chi trả cho hành trình hồi hương an toàn về quốc gia xuất xứ; tham vấn các cơ quan quản lý lao động và dịch vụ lãnh sự tại địa phương khi di chuyển bị hạn chế do khủng hoảng.
5. Xem xét bố trí cho người di cư hồi hương làm việc tại các cơ sở hoặc đối tác kinh doanh đang hoạt động ở quốc gia xuất xứ hoặc hỗ trợ tiếp tục di cư bằng cách đề xuất việc làm ở một quốc gia khác. Khi cuộc khủng hoảng đã lắng xuống, nếu có đủ điều kiện và tùy theo nguyện vọng của người lao động di cư, thuê lại và tổ chức cho người lao động di cư trở lại vị trí cũ hoặc tương đương với mức thù lao tương tự.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

[Nguyên tắc tổng quát](#) >

[Tuyển dụng và bố trí lao động](#) >

[Sử dụng lao động](#) >

[Hồi hương hoặc tiếp tục di cư](#) >

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

Giai đoạn 1

TUYỂN DỤNG VÀ BỐ TRÍ LAO ĐỘNG

Trong nhiều trường hợp, người lao động di cư sẽ được tuyển dụng để làm việc ở nước ngoài thông qua một hoặc một vài nhà tuyển dụng lao động trong cộng đồng của họ tại quốc gia xuất xứ. Thông thường, người lao động di cư sẽ phải trải qua một quá trình sàng lọc hồ sơ, tuyển chọn và ký hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, người lao động di cư cũng cần hoàn thành một số thủ tục khác, bao gồm kiểm tra sức khỏe, xin giấy thông hành và tham gia đào tạo định hướng trước khi khởi hành tới quốc gia đến. Tại quốc gia đến, người lao động di cư thường sẽ cần hoàn thành các thủ tục khác, bao gồm kiểm tra sức khỏe bổ sung, xin giấy phép an ninh và giấy phép lao động. Giai đoạn này của quá trình di cư lao động có sự tham gia của nhiều bên liên quan ở cả quốc gia xuất xứ và quốc gia đến. Các bên liên quan bao gồm nhưng không giới hạn ở các nhà tuyển dụng và/hoặc các đại lý tuyển dụng phụ; cơ quan dịch vụ việc làm; các nhà cung cấp dịch vụ y tế, đào tạo, vận chuyển và nhà ở; các cơ quan chính phủ; và người sử dụng lao động.

Bắt đầu

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

5. Tiêu chuẩn IRIS là một tiêu chuẩn toàn cầu xác định các tiêu chí thực tế về tuyển dụng có đạo đức dành cho nhà tuyển dụng. Tiêu chuẩn này bao gồm bảy nguyên tắc, trong đó có nguyên tắc về tôn trọng pháp luật và các tiêu chuẩn quốc tế hiện hành, cấm thu phí tuyển dụng và chi phí đối với lao động di cư và tôn trọng tính minh bạch trong các điều khoản và điều kiện lao động.

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.1 | SÀNG LỌC, KÝ HỢP ĐỒNG VÀ GIÁM SÁT CÁC NHÀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG



Người lao động di cư được tuyển dụng trực tiếp hoặc thông qua các nhà tuyển dụng lao động có đạo đức

Các hành động chính

1. Nếu điều kiện cho phép, trực tiếp thuê người lao động di cư hoặc tham gia vào các dịch vụ công về việc làm hiện có.
2. Tiến hành thẩm định tất cả các nhà tuyển dụng lao động tiềm năng. Hoạt động này bao gồm việc xác minh xem nhà tuyển dụng có được cấp phép hoạt động, có phán quyết bất lợi từ tòa án cũng như các biện pháp xử phạt hành chính, và có tuân thủ các nguyên tắc tuyển dụng có đạo đức hay không.⁵
3. Ký kết hợp đồng dịch vụ với nhà tuyển dụng được lựa chọn, theo đó nhà tuyển dụng lao động có nghĩa vụ tuân thủ mọi chính sách có liên quan của doanh nghiệp. Cần đảm bảo có một quy trình rõ ràng trong hợp đồng, nêu chi tiết các biện pháp cần thực hiện trong trường hợp xảy ra vi phạm của các bên liên quan. Nếu các nhà tuyển dụng có liên quan tới quá trình tuyển dụng tại cả quốc gia xuất xứ và quốc gia đến, hợp đồng phải bao gồm cả ba bên. Xem thêm [Danh mục kiểm tra: Hợp đồng dịch vụ với nhà tuyển dụng lao động](#).
4. Yêu cầu các nhà tuyển dụng lao động thường xuyên thực hiện quy trình thẩm định riêng, duy trì tính minh bạch về các đối tác kinh doanh của họ, bao gồm cả các đại lý tuyển dụng phụ.
5. Thường xuyên kiểm tra hoạt động, theo dõi kế hoạch cải thiện của nhà tuyển dụng nhằm đảm bảo duy trì tuân thủ các yêu cầu tuyển dụng có đạo đức.
6. Nếu điều kiện cho phép, tiến hành thuê nhân viên tại địa phương ở quốc gia xuất xứ hoặc hợp tác với các tổ chức xã hội dân sự có uy tín nhằm giám sát quá trình tuyển dụng. Xem thêm [Thẩm định về quyền con người](#).

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.2 | PHÍ TUYỂN DỤNG VÀ CÁC CHI PHÍ LIÊN QUAN



Người lao động di cư không phải trả phí tuyển dụng và các chi phí liên quan trong toàn bộ quá trình di cư lao động

Các hành động chính

- Đưa ra cam kết chính sách để thực hiện Nguyên tắc Người sử dụng lao động chi trả, phù hợp với Định nghĩa Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan của ILO. Truyền đạt cam kết này cho các bên liên quan ở trong và ngoài doanh nghiệp, bao gồm cả người tìm việc và nhà tuyển dụng lao động.
- Đưa danh mục chi tiết về tất cả các khoản phí tuyển dụng và các chi phí liên quan vào hợp đồng dịch vụ với nhà tuyển dụng lao động. Xem thêm Ghi chú hướng dẫn: Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan.
- Nếu điều kiện cho phép, tiến hành chi trả trực tiếp phí tuyển dụng và các chi phí, tránh để người lao động di cư phải vay nợ để đảm bảo có việc làm. Nếu yêu cầu này không được tuân thủ, phải bồi hoàn cho người lao động di cư trong vòng 30 ngày kể từ ngày đến nơi làm việc.
- Chủ động tiến hành các biện pháp thẩm định để ngăn ngừa việc nhà tuyển dụng khấu trừ hoặc tính hai lần cho phí tuyển dụng hoặc chi phí bổ sung đối với lao động di cư (ví dụ, phỏng vấn lao động di cư tại quốc gia đến hoặc các biện pháp khác nhằm xác nhận người lao động di cư không bị tính phí hoặc chi phí, quy định rõ các biện pháp chế tài trong hợp đồng dịch vụ với nhà tuyển dụng trong trường hợp xảy ra vi phạm). Khi phát hiện những khoản phí không chính đáng trên, phải hoàn trả đầy đủ và kịp thời cho người lao động di cư.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.3 | TÍNH MINH BẠCH VÀ KHẢ NĂNG TIẾP CẬN THÔNG TIN CHÍNH XÁC



Người lao động di cư có quyền tiếp cận thông tin chính xác về tất cả các điều khoản và điều kiện về di cư và việc làm

Các hành động chính

1. Kiểm tra để đảm bảo rằng thông báo tuyển dụng ở quốc gia xuất xứ mô tả chính xác các điều khoản và điều kiện lao động, tuân thủ các nguyên tắc tuyển dụng có đạo đức như không phân biệt đối xử, cấm thu phí tuyển dụng và các chi phí liên quan đối với người tìm việc.
2. Yêu cầu nhà tuyển dụng giám sát hoạt động của tất cả các đại lý chi nhánh có liên quan và xác nhận các đơn vị này cung cấp thông tin chính xác và minh bạch cho người tìm việc ngay từ khi bắt đầu tuyển dụng.
3. Trước giai đoạn phỏng vấn và tuyển chọn, tổ chức một buổi cung cấp thông tin cho người tìm việc, trong đó nêu rõ các điều khoản và điều kiện tuyển dụng, bố trí lao động, sử dụng lao động, hồi hương hoặc tiếp tục di cư bằng ngôn ngữ người tìm việc có thể hiểu được. Buổi cung cấp thông tin được khuyến khích trình bày trực tiếp bởi đại diện có năng lực và đã

được đào tạo từ phía người sử dụng lao động. Buổi cung cấp thông tin có thể bao gồm nhưng không giới hạn các chủ đề sau:

- Làm việc và sinh sống ở nước ngoài
- Môi trường sống và làm việc
- Quy trình tuyển dụng và di cư
- Các điều khoản và điều kiện lao động (“Hiểu về các quyền của mình”)
- Sức khỏe và an toàn lao động
- Cơ chế khiếu nại

Xem thêm Hợp đồng lao động; Thủ tục trước khởi hành và quá trình di chuyển.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.4 | LỰA CHỌN ỨNG VIÊN



Người lao động di cư được lựa chọn dựa trên năng lực, không bị phân biệt đối xử hoặc ép buộc

Các hành động chính

1. Phòng vấn và lựa chọn ứng viên dựa trên các kỹ năng và trình độ cần có để thực hiện công việc. Việc người sử dụng lao động tham gia trực tiếp vào quá trình sàng lọc, phỏng vấn và lựa chọn đóng vai trò quan trọng nhằm đảm bảo giám sát đầy đủ quy trình và xác định được những ứng viên phù hợp nhất cho vị trí được quảng cáo tuyển dụng. Xem thêm [Cơ hội và Đối xử bình đẳng](#).
2. Xác minh rằng người lao động di cư đáp ứng các yêu cầu pháp lý về độ tuổi lao động tối thiểu tại quốc gia đến.
3. Cung cấp văn bản hợp đồng lao động và phân bổ đủ thời gian để ứng viên xem xét văn bản đó.
4. Trong trường hợp điều kiện công việc yêu cầu đào tạo bổ sung về kỹ năng hoặc ngôn ngữ, tiến hành giám sát hoạt động của các cơ sở đào tạo để đảm bảo tính hiệu quả và giảm thiểu rủi ro phát sinh thiệt hại cho người lao động di cư, chẳng hạn như chi phí đào tạo bổ sung được tính cho người tìm việc. Xem thêm [Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan](#).

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.5 | HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



Người lao động di cư tự nguyện ký văn bản hợp đồng lao động bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được trước khi khởi hành

Các hành động chính

1. Cung cấp hợp đồng lao động cho người lao động di cư, bao gồm các điều khoản và điều kiện rõ ràng, chính xác, đơn giản, tuân thủ luật pháp hiện hành và bằng ngôn ngữ mà người lao động di cư hiểu được. Xem thêm [Danh mục kiểm tra: Hợp đồng lao động](#).
2. Thiết lập một quy trình rõ ràng cho phép ứng viên được tuyển chọn chấp thuận và ký hợp đồng lao động trước khi khởi hành từ quốc gia xuất xứ. Người lao động di cư có thể tự do rút khỏi quá trình tuyển dụng tại bất kỳ thời điểm nào.
3. Đảm bảo hợp đồng lao động ban đầu mà người lao động di cư đã ký trước khi khởi hành không bị thay thế ở giai đoạn sau bằng hợp đồng lao động khác có các điều kiện bất lợi hơn cho người lao động di cư.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.6 | THỦ TỤC TRƯỚC KHỞI HÀNH VÀ QUÁ TRÌNH DI CHUYỂN



Người lao động di cư di chuyển an toàn từ địa phương xuất xứ tới địa điểm làm việc

Các hành động chính

1. Phối hợp với nhà tuyển dụng lao động để đảm bảo người lao động di cư tham gia khóa đào tạo định hướng chính thức tại quốc gia xuất xứ trước khi khởi hành. Những khóa đào tạo định hướng này thường nằm trong yêu cầu của luật pháp và quy định hiện hành, được cung cấp bởi các cơ quan dịch vụ công hoặc các tổ chức và/hoặc nhà cung cấp dịch vụ đã được công nhận.
2. Phối hợp với nhà tuyển dụng lao động, các tổ chức xã hội dân sự và công đoàn, cung cấp các khóa đào tạo bổ sung trước khi khởi hành cho người lao động di cư, bao gồm thông tin về quyền và nghĩa vụ của người lao động, điều kiện di chuyển, làm việc và sinh sống cũng như cách tiếp cận các cơ chế khiếu nại liên quan. Ngoài ra, cần cung cấp các khóa đào tạo bổ sung khi người lao động di cư đến nơi làm việc và nơi ở. Xem thêm [Tinh minh bạch và khả năng tiếp cận thông tin chính xác](#).
3. Phối hợp với nhà tuyển dụng lao động để giám sát các đơn vị cung cấp dịch vụ y tế tại quốc gia xuất xứ (và tiếp theo là quốc gia đến, nếu có) nhằm đảm bảo thực hiện đầy đủ tất cả các thủ tục khám sức khỏe bắt buộc theo luật pháp và quy định hiện hành. Không được tiến hành xét nghiệm chẩn đoán mang thai hoặc vi rút gây suy giảm miễn dịch ở người (HIV) ngoại trừ theo yêu cầu của luật pháp.
4. Phối hợp với nhà tuyển dụng lao động, đảm bảo người lao động di cư được cấp loại thị thực và giấy phép xuất nhập cảnh phù hợp trước khi khởi hành.
5. Đảm bảo nhà tuyển dụng lao động nhanh chóng trả lại các giấy tờ tùy thân của người lao động di cư sau khi hoàn thành các thủ tục hành chính cần thiết (ví dụ thủ tục đăng ký thị thực, giấy phép lao động). Cần yêu cầu các nhà tuyển dụng lao động lưu lại dưới dạng văn bản quy trình xử lý tài liệu cá nhân của người lao động di cư.
6. Phối hợp với nhà tuyển dụng lao động, thực hiện tất cả các bước chuẩn bị cần thiết để đảm bảo quá trình di chuyển an toàn từ nơi ở cho người lao động di cư từ địa phương của họ tại quốc gia xuất xứ đến nơi ở tại quốc gia đến.
7. Xác định xem nhà tuyển dụng lao động có tuân thủ các nguyên tắc tuyển dụng có đạo đức hay không bằng cách phỏng vấn người lao động di cư tại nơi đến. Khi kết luận có vi phạm, nhanh chóng thực hiện các hành động tiếp theo (ví dụ như hoàn trả phí tuyển dụng và các chi phí, hành động khắc phục đối với nhà tuyển dụng). Xem thêm [Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan](#).
8. Đảm bảo hồi hương an toàn cho tất cả những người lao động di cư không đáp ứng yêu cầu nhập cảnh và công việc tại quốc gia đến hoặc có nguyện vọng hồi hương trong thời gian đầu làm việc.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

[Nguyên tắc tổng quát](#) >[Tuyển dụng và bố trí lao động](#) >[Sử dụng lao động](#) >[Hồi hương hoặc tiếp tục di cư](#) >

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

Giai đoạn 2

SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Đây là giai đoạn người lao động di cư bắt đầu công việc tại nơi làm việc ở quốc gia đến. Người lao động di cư có thể là nhân viên ký hợp đồng trực tiếp với doanh nghiệp hoặc được tuyển dụng qua một đại lý cung cấp lao động bên thứ ba (ví dụ như nhân viên tạp vụ và bảo vệ). Người sử dụng lao động di cư có trách nhiệm đảm bảo các điều kiện lao động thỏa đáng cũng như hỗ trợ thêm các mặt khác về đời sống tại nước ngoài của người lao động di cư. Tùy thuộc vào bối cảnh, những biện pháp này có thể bao gồm nhưng không giới hạn ở việc hỗ trợ tiếp cận các dịch vụ sẵn có tại cộng đồng nước sở tại, giải quyết rào cản ngôn ngữ, cung cấp nơi ở thỏa đáng và phương tiện đi lại đến địa điểm làm việc.

[Bắt đầu](#)

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.1 | MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC AN TOÀN, THỎA ĐÁNG VÀ TÔN TRỌNG NGƯỜI LAO ĐỘNG



Người lao động di cư được hưởng chế độ lao động và điều kiện làm việc an toàn, thỏa đáng và tôn trọng người lao động

Các hành động chính

- Cung cấp đào tạo toàn diện về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động di cư bằng ngôn ngữ mà họ hiểu được, đảm bảo rằng tất cả các hướng dẫn liên quan đều được dịch thuật và dễ hiểu, đồng thời đảm bảo người lao động di cư có khả năng tiếp cận và sử dụng đầy đủ trang thiết bị bảo hộ.
- Đảm bảo nơi làm việc tuân thủ hướng dẫn mới nhất của cơ quan y tế địa phương về giảm thiểu nguy cơ lây nhiễm bệnh tại nơi làm việc, trong đó có COVID-19.
- Đưa ra cam kết từ cấp quản lý về việc không khoan nhượng đối với các hình thức bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc đối với tất cả nhân viên, trong đó có người lao động di cư, nhân sự quản lý, giám sát và các đối tác kinh doanh. Xem thêm [Cam kết chính sách](#), [Cơ hội và Đối xử bình đẳng](#).
- Định nghĩa tất cả các loại hành vi được coi là bạo hành và quấy rối kèm theo các quy tắc và quy trình kỷ luật dưới dạng văn bản, trong đó có cơ chế cho các hành động tiếp theo và biện pháp khắc phục nhanh chóng. Các quy tắc này cần bao gồm quy định về bạo lực và quấy rối tình dục trên cơ sở giới, áp dụng cho các tình huống liên quan đến công việc, bao gồm tại nơi làm việc, nơi nghỉ ngơi/ăn uống, khu vực vệ sinh, trong khi di chuyển/đào tạo, trong hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc (bao gồm cả mạng xã hội), tại nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp, cũng như trong quá trình di chuyển giữa nơi ở và nơi làm việc. Xem thêm [Biện pháp khắc phục](#).
- Cung cấp đào tạo thường xuyên cho tất cả nhân sự quản lý, giám sát và các đối tác kinh doanh về các nguyên tắc đối với môi trường làm việc đa văn hóa và tôn trọng người lao động.
- Thành lập các ủy ban phụ nữ và không gian an toàn cho phụ nữ, bao gồm cả người lao động nữ di cư, đào tạo các chuyên gia phụ trách báo cáo và điều tra các trường hợp bạo hành và quấy rối tình dục trên cơ sở giới.
- Hỗ trợ người lao động di cư hòa nhập tại nơi làm việc và cộng đồng địa phương tại nơi làm việc (ví dụ như thông qua việc đào tạo ngôn ngữ miễn phí, giao lưu xã hội giữa tất cả các nhóm nhân viên và bổ nhiệm các điều phối viên đã qua đào tạo, nói được ngôn ngữ của cả người lao động di cư và người sử dụng lao động).
- Tôn trọng bản sắc tôn giáo và văn hóa của người lao động di cư, sắp xếp cơ sở vật chất phù hợp để thực hiện nghi thức tôn giáo; cho phép tiếp cận các địa điểm thờ cúng, cung cấp bữa ăn phù hợp với các yêu cầu tôn giáo và văn hóa.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.2 | QUYỀN TỰ DO HIỆP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ



Người lao động di cư được thực hành quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể

Các hành động chính

1. Thông báo cho người lao động di cư về quyền tham gia hoặc thành lập hiệp hội theo mong muốn và quyền thương lượng tập thể theo luật pháp hiện hành. Đảm bảo người lao động di cư không bị trừng phạt, chấm dứt hợp đồng, đe dọa, uy hiếp hoặc quấy rối vì gia nhập công đoàn hoặc tham gia vào các hoạt động của công đoàn.
2. Cho phép công đoàn trực tiếp tương tác với người lao động di cư mà không có sự hiện diện của cấp quản lý trong quá trình tuyển dụng (nếu điều kiện cho phép), khi tới quốc gia đến và trong quá trình lao động.
3. Trong trường hợp luật hiện hành hạn chế quyền tự do hiệp hội của người lao động di cư, cung cấp các giải pháp thay thế để có một cơ chế đối thoại tập thể hợp pháp, có ý nghĩa với người lao động di cư, cho phép họ bày tỏ những vấn đề quan tâm của mình. Các giải pháp thay thế có thể bao gồm bổ nhiệm các đại diện cho người lao động di cư, thực sự đại diện cho người lao động di cư và những mối quan tâm của họ. Khuyến khích việc tham vấn ý kiến các chuyên gia tại địa phương về luật lao động và quan hệ lao động.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.3 | TIỀN LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI



Người lao động di cư được nhận và có quyền sử dụng tiền lương và phúc lợi một cách công bằng và định kỳ

Các hành động chính

1. Trả mức lương ngang bằng cho lao động di cư và lao động địa phương với công việc có giá trị ngang nhau, bất kể giới tính, tuổi tác, quốc tịch, tình trạng di cư hoặc các đặc điểm khác.⁶ Tiền lương phải đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu của luật pháp hoặc của ngành và phản ánh những nội dung đã được thống nhất và đề cập trong hợp đồng lao động. Xem thêm [Cơ hội và Đối xử bình đẳng](#).
2. Tính toán và thông báo tiền lương một cách công bằng và minh bạch để người lao động di cư hiểu về cách thức họ được trả lương.
3. Trả lương cho người lao động di cư định kỳ, đúng hạn và trực tiếp vào tài khoản ngân hàng do người lao động chỉ định. Tài khoản ngân hàng này phải do người lao động di cư đứng tên, không cho phép nhà tuyển dụng lao động hoặc người sử dụng lao động truy cập.
4. Chỉ cho phép khấu trừ lương và các khoản thanh toán không bằng tiền dựa theo quy định của luật pháp và có sự đồng ý bằng văn bản của người lao động di cư. Các khoản thanh toán không bằng tiền (ví dụ như nơi ở, phương tiện đi lại, thực phẩm) chỉ được chiếm một tỷ trọng nhỏ trong tổng tiền lương, được định giá hợp lý theo thị trường, phù hợp với mục đích sử dụng và lợi ích cá nhân của người lao động di cư. Xem thêm [Quyền tự do đi lại, Điều kiện sống](#).
5. Ngăn chặn việc sử dụng các hình thức khấu trừ lương hoặc phạt tiền làm biện pháp kỷ luật, hoặc để trực tiếp hay gián tiếp bù lại các khoản phí tuyển dụng và chi phí liên quan, hoặc để duy trì việc làm. Xem thêm [Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan](#).
6. Chỉ cung cấp các khoản ứng trước tiền lương, các khoản vay và các chương trình tiết kiệm nếu được luật pháp cho phép và người lao động di cư yêu cầu.
7. Đảm bảo tất cả các hợp đồng với các đối tác kinh doanh, bao gồm cả cơ quan dịch vụ việc làm và nhà thầu phụ, phải có các điều khoản về việc trả lương định kỳ, đúng hạn và công bằng cho người lao động (đáp ứng các tiêu chuẩn luật pháp tối thiểu), phù hợp với chính sách trả lương và phúc lợi của doanh nghiệp.

6. ILO, Công ước về Trả công bình đẳng, 1951 (Công ước số 100); Công ước số 111.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.4 | GIỜ LÀM VIỆC



Người lao động di cư làm việc tự nguyện, theo quy định luật pháp về giờ làm việc và có đủ thời gian nghỉ ngơi

Các hành động chính

1. Đảm bảo người lao động di cư luôn làm việc trên cơ sở tự nguyện, theo quy định của luật pháp và phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến giờ làm việc. Không để xảy ra tình trạng đe dọa phạt, sa thải hoặc tố cáo với chính quyền để buộc người lao động di cư làm thêm giờ. Việc làm thêm ngoài giờ không phải là bắt buộc và không thể được áp dụng làm biện pháp kỷ luật, hoặc để đền bù cho việc không đạt chỉ tiêu sản xuất hay để nhận mức lương tối thiểu.
2. Cho phép người lao động di cư có đủ thời gian nghỉ ngơi theo luật pháp hiện hành và các tiêu chuẩn quốc tế liên quan. Thực hiện các biện pháp phòng ngừa bổ sung trong những mùa cao điểm hoặc thời kỳ khủng hoảng, đặc biệt là ở các lĩnh vực thiết yếu.
3. Tôn trọng các nghi thức tôn giáo và văn hóa của người lao động di cư, và bất cứ khi nào điều kiện cho phép, lập kế hoạch điều chỉnh chế độ làm việc phù hợp trong các ngày lễ tôn giáo.
4. Cung cấp cho người lao động di cư các quyền lợi về nghỉ phép giống như người lao động địa phương (nghỉ phép hàng năm, nghỉ lễ, nghỉ ốm, nghỉ thai sản và các loại ngày nghỉ phép khác).

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.5 | TIẾP CẬN HỒ SƠ CÁ NHÂN



Người lao động di cư có quyền sở hữu và quản lý hồ sơ cá nhân của mình

Các hành động chính

1. Đảm bảo tất cả người lao động di cư được giữ giấy tờ tùy thân của mình. Người lao động di cư có quyền tiếp cận hồ sơ cá nhân của mình trực tiếp, tức thời và không bị hạn chế.
2. Tại nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp (chẳng hạn như ký túc xá), cung cấp cho người lao động di cư một vị trí cá nhân và an toàn để lưu trữ giấy tờ tùy thân và vật phẩm có giá trị.
3. Chỉ yêu cầu và lưu giữ bản gốc các giấy tờ tùy thân của người lao động di cư để phục vụ các mục đích hành chính theo yêu cầu của luật pháp, ví dụ để đăng ký giấy phép cư trú. Hoàn trả giấy tờ cho người lao động di cư ngay khi hết nhu cầu sử dụng.
4. Phải nhận được sự đồng ý bằng văn bản từ người lao động di cư và cung cấp biên nhận khi thu giữ giấy tờ tùy thân của người lao động di cư. Lưu hồ sơ theo dõi dưới dạng văn bản nêu rõ mục đích cũng như ngày nhận và hoàn trả giấy tờ tùy thân cho người lao động di cư.
5. Đảm bảo các đối tác kinh doanh (nhà tuyển dụng lao động, đơn vị cung cấp nơi ở và các bên khác) cùng thực hiện những hành động trên.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.6 | QUYỀN TỰ DO ĐI LẠI



Người lao động di cư được hưởng quyền tự do đi lại ở cả bên trong và bên ngoài nơi làm việc và nơi ở

Các hành động chính

1. Giải thích và niêm yết các quy tắc ra vào tại nơi làm việc và nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp bằng ngôn ngữ mà người lao động di cư hiểu được.
2. Đảm bảo rằng người lao động di cư có thể tự do ra vào nơi ở của mình bất kỳ thời điểm nào trong ngày hoặc đêm. Quyền tự do đi lại của người lao động di cư không nên bị giới hạn bởi lệnh giới nghiêm, nhân viên bảo vệ hoặc bằng hình thức khóa cửa, ngay cả khi việc này được áp dụng vì lý do an toàn của cá nhân người lao động.
3. Đảm bảo không khóa lối ra vào nơi làm việc, nhân viên bảo vệ và camera giám sát không hạn chế việc đi lại của người lao động di cư. Ngoại lệ duy nhất là vì lý do an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.
4. Cho phép người lao động di cư tự chọn phương tiện đi lại trong cộng đồng, giữa nơi làm việc và nơi ở, trừ trường hợp vì lý do an ninh bắt buộc. Nếu người lao động di cư sống hoặc làm việc ở những địa điểm xa xôi hẻo lánh, cung cấp phương tiện di chuyển miễn phí và thường xuyên để hỗ trợ việc đi làm và trở về, bao gồm biện pháp hỗ trợ kịp thời trong trường hợp khẩn cấp.
5. Ở những địa điểm xa xôi hẻo lánh, cung cấp phương tiện đi lại thường xuyên cho người lao động di cư và hỗ trợ họ đến các cửa hàng, chợ và dịch vụ không do người sử dụng lao động hoặc các đối tác kinh doanh của người sử dụng lao động điều hành.
6. Đảm bảo tất cả các sản phẩm và dịch vụ cung cấp tại các cửa hàng và dịch vụ do người sử dụng lao động điều hành đều có mức giá hợp lý để tránh tình trạng bán cho người lao động với giá cao nhằm bù lại khoản lương trả cho họ. Sản phẩm phải có chất lượng tốt và dựa trên nhu cầu của người lao động di cư (chẳng hạn như các lựa chọn ưu tiên về loại thực phẩm).
7. Đảm bảo người lao động di cư được tự do trở về quốc gia xuất xứ trong thời gian nghỉ phép hàng năm hay nghỉ phép vì lý do cá nhân, hoặc khi người lao động lựa chọn chấm dứt việc làm sớm. Xem thêm [Thay đổi người sử dụng lao động](#).

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.7 | ĐIỀU KIỆN SỐNG



Người lao động di cư được tiếp cận các điều kiện sống đầy đủ, thỏa đáng và đáp ứng nhu cầu giới

Các hành động chính

1. Hỗ trợ người lao động di cư tìm nơi ở trên cơ sở tự nguyện thông qua các dịch vụ tư nhân độc lập, các chương trình nhà ở xã hội hoặc khu tập thể. Người lao động di cư không nên bị buộc phải sử dụng nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp trừ khi luật pháp yêu cầu và trong trường hợp bắt buộc vì lý do an ninh.
2. Nơi ở cho người lao động di cư phải đảm bảo an toàn, thỏa đáng, hợp vệ sinh, thoải mái và đáp ứng mọi yêu cầu pháp lý, bao gồm cả quy định phòng cháy chữa cháy. Xem thêm [Danh mục kiểm tra: Nơi ở của người lao động di cư](#).
3. Cung cấp nơi ở và cơ sở vật chất phân tách theo giới cho người lao động di cư, đồng thời đảm bảo có đủ không gian cá nhân và quyền riêng tư (ví dụ như không lắp camera an ninh tại ký túc xá hoặc khu vực vệ sinh).
4. Thường xuyên bảo trì và giám sát điều kiện nơi ở do người sử dụng lao động và các bên thứ ba khác cung cấp để đảm bảo cơ sở vật chất sạch sẽ, có thể sinh sống tốt và được duy trì trong tình trạng tốt. Kết quả giám sát phải được ghi lại và sẵn sàng cho việc kiểm tra đánh giá.
5. Liên tục thu thập ý kiến phản hồi của người lao động di cư về chất lượng nơi ở và ý tưởng cải thiện điều kiện sống. Nhanh chóng kiểm tra khi nhận được bất kỳ phản ánh về khó khăn hoặc khiếu nại nào từ người lao động di cư, chú ý đến tất cả các điểm khác biệt về giới, tuổi tác, tình trạng khuyết tật hoặc các đặc điểm khác.
6. Thực hiện các biện pháp phòng ngừa lây lan bệnh tật và dịch bệnh tại nơi ở, trong đó bao gồm việc cung cấp đủ không gian sống, đủ điều kiện thông gió, cũng như khu vực nấu nướng, xử lý chất thải, các công trình cấp thoát nước và vệ sinh đầy đủ, có phân biệt theo giới nếu phù hợp. Điều này cũng bao gồm bố trí cơ sở tách biệt cho người lao động đau ốm và trang bị các trang thiết bị vệ sinh đầy đủ.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

Nguyên tắc tổng quát

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sử dụng lao động

Hồi hương hoặc tiếp tục di cư

7. Nhìn chung, không nên bố trí cho phụ nữ làm những công việc nặng nhọc, độc hại, có nguy cơ ảnh hưởng đến khả năng sinh sản và nuôi con của họ. Phụ nữ cần được hưởng chế độ nghỉ làm cho con bú có trả lương.

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.8 | CHĂM SÓC SỨC KHỎE VÀ BẢO TRỢ XÃ HỘI



Người lao động di cư được tiếp cận đầy đủ các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và bảo trợ xã hội

Các hành động chính

- Cung cấp cho người lao động di cư các dịch vụ y tế dự phòng và khẩn cấp giống như người lao động địa phương cũng như khả năng tiếp cận và hưởng bảo hiểm y tế.
- Cung cấp cho người lao động di cư khả năng tiếp cận các dịch vụ y tế, bao gồm cả các dịch vụ hỗ trợ sức khỏe tâm thần và tâm lý xã hội, cũng như các chương trình an sinh xã hội và phúc lợi hiện hành.
- Thanh toán các khoản chi phí khám sức khỏe trước khi khởi hành, sau khi đến và khám sức khỏe định kỳ theo quy định của pháp luật.
- Cấp ngày nghỉ ốm hưởng lương và biện pháp bảo hộ lao động cho người lao động di cư tương tự như người lao động địa phương trong trường hợp ốm đau, mang thai hoặc phải chăm sóc người phụ thuộc mà không bị phạt hoặc sa thải. Không sa thải người lao động di cư do mắc các bệnh mang tính tạm thời.
- Đảm bảo người lao động di cư được điều trị khẩn cấp, miễn phí và nhận được bồi thường thích hợp trong trường hợp xảy ra tai nạn hoặc thương tật lao động.
- Đối xử công bằng và tôn trọng đối với người lao động nữ di cư mang thai, đồng thời cung cấp khả năng tiếp cận các dịch vụ sức khỏe sinh sản đầy đủ.⁷ Nếu công việc có nguy cơ gây ảnh hưởng xấu đáng kể đến sức khỏe của người mẹ hoặc thai nhi, thực hiện các biện pháp để loại bỏ rủi ro hoặc điều chỉnh điều kiện làm việc cho phù hợp. Nếu những biện pháp trên không khả thi, chuyển người lao động sang làm công việc nhẹ nhàng hơn mà không bị giảm lương hoặc cho người lao động nghỉ phép hưởng lương. Không sa thải hoặc buộc phụ nữ mang thai phải trở về quốc gia xuất xứ ngoại trừ theo yêu cầu của luật pháp hiện hành.
- Trong trường hợp yêu cầu pháp lý buộc người lao động nữ di cư mang thai phải trở về quốc gia xuất xứ, doanh nghiệp cần lập chính sách và thủ tục nhằm đảm bảo người lao động được tiếp cận đầy đủ các dịch vụ sức khỏe sinh sản, thanh toán tất cả các khoản lương và phúc lợi còn thiếu, hỗ trợ người lao động hồi hương an toàn và được tôn trọng.
- Giới thiệu các chương trình tư vấn và hỗ trợ tâm lý xã hội cho người lao động di cư có dấu hiệu bất ổn tâm lý và lo lắng vì xa gia đình và thiếu mạng lưới hỗ trợ nhằm giúp họ nâng cao sức khỏe tâm thần. Hỗ trợ người lao động di cư duy trì liên lạc với gia đình và các mạng lưới hỗ trợ ở quốc gia xuất xứ và quốc gia đến.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

[Nguyên tắc tổng quát](#) >[Tuyển dụng và bố trí lao động](#) >[Sử dụng lao động](#) >[Hồi hương hoặc tiếp tục di cư](#) >[Thay đổi người sử dụng lao động](#)[Hồi hương về quốc gia xuất xứ](#)[Hỗ trợ tái hòa nhập](#)

Giai đoạn 3

HỒI HƯƠNG HOẶC TIẾP TỤC DI CƯ

Sau khi kết thúc thời gian làm việc có thời hạn ở quốc gia đến, người lao động di cư thường quay trở lại địa phương của mình ở quốc gia xuất xứ. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện cho người lao động di cư hồi hương an toàn cùng với sự phối hợp của các bên liên quan như nhà tuyển dụng lao động và các đại lý lý hành. Ngoài ra, một số người lao động di cư có thể có nguyện vọng gia hạn việc làm tại quốc gia đến, thay đổi người sử dụng lao động hoặc di cư đến một quốc gia khác. Người sử dụng lao động cũng có thể sẵn sàng thuê lại người lao động di cư ở giai đoạn sau hoặc cấp giấy giới thiệu cho người lao động di cư đến các công ty liên kết có cơ sở tại quốc gia xuất xứ của người lao động di cư.

[Bắt đầu](#)

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

[Nguyên tắc tổng quát](#) >

[Tuyển dụng và bố trí lao động](#) >

[Sử dụng lao động](#) >

[Hồi hương hoặc tiếp tục di cư](#) >

Thay đổi người sử dụng lao động

Hồi hương về quốc gia xuất xứ

Hỗ trợ tái hòa nhập

3.1 | THAY ĐỔI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG



Người lao động di cư được tự do thay đổi người sử dụng lao động

Các hành động chính

1. Tôn trọng quyền của người lao động di cư trong việc tìm kiếm việc làm và thay đổi người sử dụng lao động tại quốc gia đến, hoặc tiếp tục di cư trong khuôn khổ luật pháp và quy định hiện hành, và không đưa ra các hạn chế vượt ra ngoài luật pháp.

2. Đảm bảo hợp đồng lao động và các nội dung đào tạo định hướng liên quan (trong quá trình tuyển dụng và sử dụng lao động) có thông tin chính xác liên quan đến quyền thay đổi người sử dụng lao động của người lao động di cư theo luật hiện hành tại quốc gia đến, ví dụ như điều kiện phải hoàn thành hợp đồng và/hoặc sau một thời gian nhất định.

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

[Nguyên tắc tổng quát](#) >

[Tuyển dụng và bố trí lao động](#) >

[Sử dụng lao động](#) >

[Hồi hương hoặc tiếp tục di cư](#) >

[Thay đổi người sử dụng lao động](#)

Hồi hương về quốc gia xuất xứ

[Hỗ trợ tái hòa nhập](#)

3.2 | HỒI HƯƠNG VỀ QUỐC GIA XUẤT XỨ



Người lao động di cư hồi hương về quốc gia xuất xứ hoặc di cư đến quốc gia khác một cách an toàn

Các hành động chính

1. Trước khi người lao động di cư hồi hương về quốc gia xuất xứ, thanh toán tất cả các khoản tiền lương, phúc lợi chưa chi trả và tất cả các khoản tiền khác vẫn đang thiếu của người lao động di cư.
2. Phối hợp với nhà tuyển dụng lao động, tạo điều kiện để người lao động di cư hồi hương về địa phương của mình ở quốc gia xuất xứ một cách an toàn, có trật tự, trong đó bao gồm tất cả các yêu cầu của chính quyền về xuất cảnh hoặc tái nhập cảnh. Xem thêm [Chuẩn bị và quản lý khủng hoảng](#).

QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Các giai đoạn

[Nguyên tắc tổng quát](#) >

[Tuyển dụng và bố trí lao động](#) >

[Sử dụng lao động](#) >

[Hồi hương hoặc tiếp tục di cư](#) >

[Thay đổi người sử dụng lao động](#)

[Hồi hương về quốc gia xuất xứ](#)

Hỗ trợ tái hòa nhập

3.3 | HỖ TRỢ TÁI HÒA NHẬP



Người lao động di cư hồi hương về quốc gia xuất xứ được chuẩn bị tốt để tái hòa nhập cộng đồng và tham gia vào thị trường lao động địa phương

Các hành động chính

1. Tham vấn ý kiến phản hồi của người lao động di cư về nguyện vọng của họ đối với việc được thuê lại trong tương lai (với điều kiện kết quả làm việc đạt yêu cầu).
2. Phối hợp với các dịch vụ lãnh sự có liên quan của quốc gia xuất xứ nhằm cung cấp thông tin cho người lao động di cư về các dịch vụ hỗ trợ người hồi hương và tái hòa nhập có đáp ứng nhu cầu giới.
3. Phối hợp với các tổ chức xã hội dân sự, công đoàn và/hoặc các nhà tuyển dụng lao động để tổ chức đào tạo (kiến thức về tài chính, phát triển kỹ năng, thông tin thị trường lao động, các lựa chọn di cư, dịch vụ tư vấn) cho người lao động di cư trong thời gian vẫn đang làm việc để giúp người lao động chuẩn bị hồi hương và tái hòa nhập, hoặc tiếp tục di cư.
4. Cung cấp cho người lao động di cư tài liệu công nhận các kỹ năng và năng lực mà họ đã phát triển được trong quá trình làm việc.

PHẦN 4

CÁC CÔNG CỤ HỖ TRỢ

Mở



CÁC CÔNG CỤ HỖ TRỢ

Phần này cung cấp các công cụ, bao gồm danh mục kiểm tra, ghi chú hướng dẫn và các tài liệu hữu ích khác, để giúp người sử dụng lao động xây dựng và triển khai hệ thống, các nguyên tắc và thực hành quản lý quá trình di cư lao động.



Mỗi công cụ đều được dẫn tới một tệp PDF khác

TÓM TẮT: CÁC THÁCH THỨC VÀ RỦI RO MÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ THƯỜNG GẶP TRONG TẤT CẢ CÁC GIAI ĐOẠN CỦA QUÁ TRÌNH DI CƯ LAO ĐỘNG

Phần tổng quan này được trình bày dựa theo quá trình di cư lao động đã được đề cập trong tài liệu này. Để phù hợp với các bước được nêu trong phần về thẩm định quyền con người, phần tổng quan này được thiết kế nhằm hỗ trợ quá trình xác định và đánh giá rủi ro của người sử dụng lao động. Phần 3 của hướng dẫn này sẽ hỗ trợ người sử dụng lao động trong việc xác định các bước đi thiết thực để giải quyết những thách thức và rủi ro mà người lao động di cư thường gặp phải. ▶

DANH MỤC KIỂM TRA: THỎA THUẬN DỊCH VỤ VỚI NHÀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG

Danh mục kiểm tra sơ bộ này nêu ra các điều khoản chính mà người sử dụng lao động có thể sử dụng trong các thỏa thuận dịch vụ với nhà tuyển dụng lao động. ▶

GHI CHÚ HƯỚNG DẪN: PHÍ TUYỂN DỤNG VÀ CÁC CHI PHÍ LIÊN QUAN

Ghi chú hướng dẫn này giúp người sử dụng lao động di cư hiểu được định nghĩa của ILO về phí tuyển dụng và các chi phí liên quan, xác định phí tuyển dụng và các chi phí liên quan có thể phát sinh trong quá trình di cư lao động, đồng thời xác định mức giá tuyển dụng minh bạch và ổn định lâu dài với các nhà tuyển dụng lao động. ▶

DANH MỤC KIỂM TRA: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

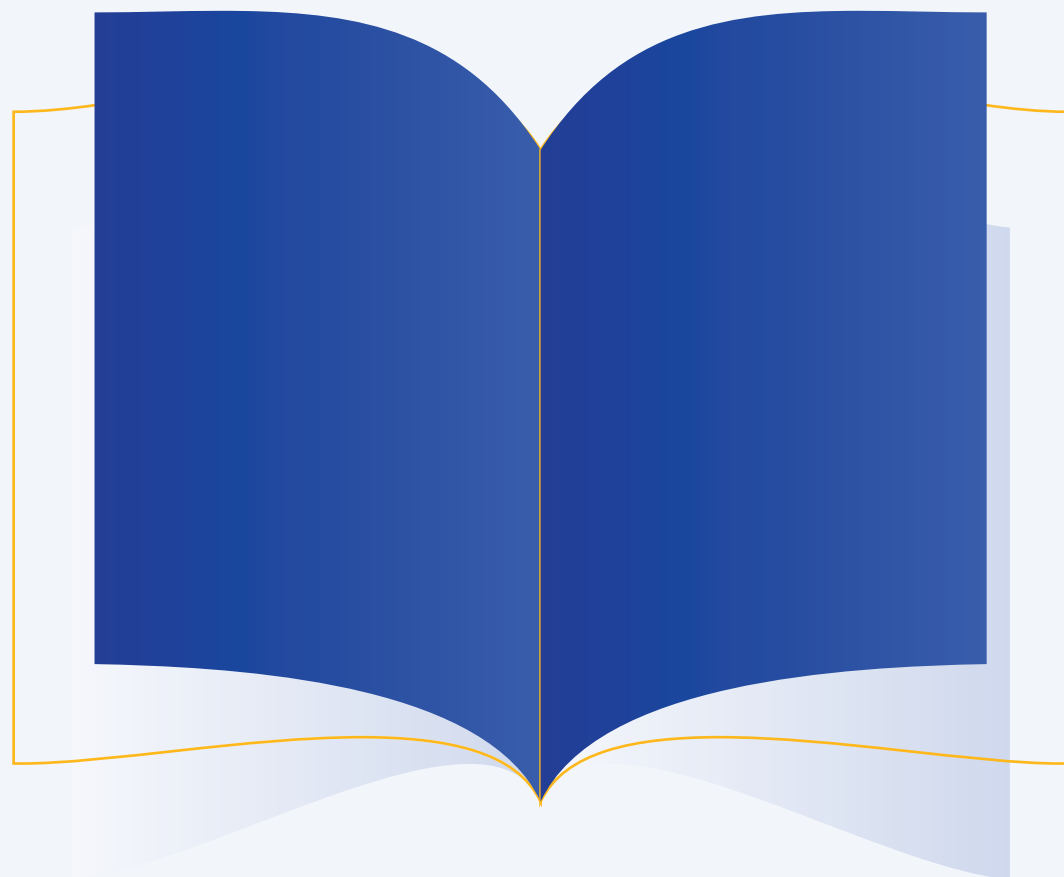
Danh mục kiểm tra sơ bộ này cung cấp cho người sử dụng lao động hướng dẫn thiết thực về việc chuẩn bị, ký kết và xử lý hợp đồng lao động cũng như các điều khoản của hợp đồng lao động với người lao động di cư. ▶

DANH MỤC KIỂM TRA: NƠI Ở CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ

Danh mục kiểm tra này chỉ ra các yêu cầu chính đối với người sử dụng lao động nhằm đảm bảo cung cấp cho người lao động di cư các điều kiện sống đầy đủ, thỏa đáng và đáp ứng nhu cầu giới tại nơi ở do người sử dụng lao động sở hữu hoặc điều hành cũng như các tiêu chuẩn về không gian tại nơi ở của người lao động. ▶

TÀI NGUYÊN BỔ SUNG

Mở



◀ Trước

Kế tiếp ▶

HƯỚNG DẪN TOÀN CẦU VỀ DI CƯ HỢP PHÁP, AN TOÀN VÀ TRẬT TỰ

Công ước Quốc tế về Bảo vệ Quyền của Tất cả Người lao động di cư và Các thành viên gia đình họ
Thoả thuận Toàn cầu về Di cư Hợp pháp, An toàn và Trật tự
Công ước của ILO về Di cư lao động (số 97), 1949
Công ước về Người Lao động di cư của ILO (các điều khoản bổ sung), (số 143), 197
Khuôn khổ đa phương của ILO về Di cư lao động (2006)

TỔNG QUAN CÁC TIÊU CHUẨN QUỐC TẾ CỐT LÕI VỀ QUYỀN CON NGƯỜI VÀ LAO ĐỘNG

Tuyên ngôn Quốc tế Quyền con người của Liên Hợp Quốc
Các công ước cốt lõi về Quyền con người của Văn phòng Cao ủy Liên Hợp Quốc về Quyền con người (OHCHR)
Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế của ILO

HƯỚNG DẪN QUỐC TẾ VỀ KINH DOANH VÀ QUYỀN CON NGƯỜI

Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người của Liên Hợp Quốc
Tuyên bố ba bên của ILO về các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội
Hướng dẫn của OECD cho Doanh nghiệp đa quốc gia

TUYỂN DỤNG CÓ ĐẠO ĐỨC, CÔNG BẰNG VÀ TRÁCH NHIỆM

Công ước về Các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân của ILO (số 181), 1997
Những nguyên tắc chung và Hướng dẫn triển khai hoạt động Tuyển dụng đảm bảo Công bằng và Định nghĩa Phí tuyển dụng và Các chi phí liên quan
Các khuyến nghị Montreal về Hoạt động Tuyển dụng của IOM
Tiêu chuẩn IRIS về Tuyển dụng có đạo đức của IOM

HƯỚNG DẪN ĐẶC BIỆT DÀNH CHO DOANH NGHIỆP

◀ Trước

Kế tiếp ▶

Cam kết chính sách

Hướng dẫn Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc về Cách phát triển Chính sách Quyền con người
Những nguyên tắc Dhaka về Di cư tôn trọng phẩm giá của IHRB
Tiêu chuẩn về Người lao động di cư nước ngoài trong Chuỗi cung ứng của HP
Hướng dẫn thực hiện Tiêu chuẩn Lao động của adidas (bản sửa đổi năm 2020)
Hướng dẫn Thực hiện và Tiêu chuẩn Sử dụng Người Lao động di cư của Patagonia
Bộ công cụ của Hệ thống Quản lý Môi trường và Xã hội của IFC

Thẩm định về Quyền con người

Hướng dẫn của OECD về Thẩm định Hành vi Kinh doanh có Trách nhiệm
Bộ công cụ Thẩm định về Tuyển dụng Công bằng và Có Đạo đức của IOM
Bộ công cụ Tuyển dụng Công bằng của Verité
Hướng dẫn và Bộ công cụ Đánh giá tác động Quyền con người của Viện Quyền con người Đan Mạch
Hướng dẫn của Sedex về Thông lệ hoạt động & Dấu hiệu nhận biết Lao động cưỡng bức
Khuôn khổ Báo cáo các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc

Khắc phục khiếu nại

Hướng dẫn của IOM dành cho Doanh nghiệp về Khắc phục khiếu nại của Người Lao động Di cư
Hướng dẫn của IOM về Khắc phục khiếu nại của Nạn nhân bị bóc lột trong các Chuỗi cung ứng Khoáng sản Mở rộng
Cơ chế Khiếu nại, Khắc phục khiếu nại và Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong việc Tôn trọng Quyền con người của Dự án Shift
Quyền tiếp cận Biện pháp khắc phục - Hướng dẫn thực tiễn của ETI dành cho các doanh nghiệp
Các Nguyên tắc và Hướng dẫn của Impactt về việc Hoàn trả Phí tuyển dụng và Chi phí liên quan cho Người lao động di cư

HƯỚNG DẪN ĐẶC BIỆT DÀNH CHO DOANH NGHIỆP

◀ Trước

Kế tiếp ▶

Kết nối với người lao động di cư

Tài liệu Hướng dẫn của IOM dành cho Nhân sự về Nghĩa vụ của Người Sử dụng lao động và Sự Nhạy cảm Văn hóa

Tiêu chuẩn lao động

Bộ phận Trợ giúp của ILO dành cho Doanh nghiệp về Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế

Sổ tay hướng dẫn của IFC về Đo lường và Cải thiện Năng lực thực hiện các Tiêu chuẩn lao động

Tuyển dụng và bố trí lao động

Sáu Bước hướng tới Tuyển dụng có Trách nhiệm của IHRB

Khắc phục Tình trạng Người Lao động trả Phí tuyển dụng của IHRB

Trung tâm Interfaith về Trách nhiệm Doanh nghiệp: Hướng dẫn những Thực hành Tốt nhất về Tuyển dụng Lao động Di cư có Đạo đức

Giới

Hướng dẫn của Tổ chức Phụ nữ Liên Hợp Quốc (UN Women) về Hợp đồng Lao động đáp ứng nhu cầu giới

Trao quyền cho Lao động nữ di cư từ Nam Á: Bộ công cụ Tuyển dụng và Sử dụng lao động đáp ứng nhu cầu giới

Tài liệu của IOM về vấn đề Giải quyết các yếu tố dễ tổn thương đối với Lao động nữ di cư trong các chuỗi cung ứng quốc tế

Hướng dẫn cụ thể cho ngành

Tài liệu của ILO và IHRB về việc Thúc đẩy Tuyển dụng và Sử dụng lao động Công bằng : Ghi chú hướng dẫn dành cho các Khách sạn ở Qatar

Bộ công cụ của Verité dành cho các Nhà sản xuất dầu cọ về Quyền lao động

HƯỚNG DẪN ĐẶC BIỆT DÀNH CHO DOANH NGHIỆP

[◀ Trước](#)[Kế tiếp ▶](#)

Công cụ dành cho nhà tuyển dụng lao động

Hướng dẫn của IOM dành cho Nhà tuyển dụng lao động về Tuyển dụng có Đạo đức, Cung cấp Việc làm Thỏa đáng và Quyền tiếp cận Biện pháp Khắc phục khiếu nại đối với Người lao động di cư trong nhóm ngành Giúp việc gia đình

Công cụ Tự đánh giá về Khả năng Đáp ứng nhu cầu giới của Tổ chức Phụ nữ Liên Hợp Quốc (UN Women) dành cho các Nhà tuyển dụng

COVID-19

Tài liệu của ILO về COVID-19 và thị trường việc làm

COVID-19: Hướng dẫn của IOM dành cho Người sử dụng lao động và Doanh nghiệp nhằm Tăng cường bảo vệ Người lao động di cư trong Cuộc khủng hoảng sức khỏe hiện nay (Phiên bản 2)

COVID-19: Hướng dẫn của IOM dành cho nhà tuyển dụng lao động nhằm tăng cường bảo vệ người lao động di cư trong cuộc khủng hoảng sức khỏe hiện nay (Phiên Bản 1)

Tài liệu của Verité về COVID-19 và nguy cơ đối với nạn mua bán người nhằm cưỡng bức lao động

Các công cụ và báo cáo đối chuẩn

KnowTheChain

Đối chuẩn về Quyền con người dành cho Doanh nghiệp

THUẬT NGỮ⁸

Mở

8. IOM, Thuật ngữ về Di cư (Geneva, 2019). Trừ khi có lưu ý khác, các định nghĩa trong phần này được trích từ Bảng thuật ngữ này.



Đối tác kinh doanh: các thực thể mà doanh nghiệp hợp tác theo hình thức trực tiếp và chính thức.

Quốc gia đến: điểm đến của một người hay một nhóm người, bất kể những người này di cư theo con đường hợp thức hay không hợp thức.

Quốc gia xuất xứ: quốc gia mà một người hoặc nhóm người di cư mang quốc tịch, hoặc là nơi thường trú trước đây của một người hoặc một nhóm người đã di cư ra nước ngoài, bất kể những người này di cư theo con đường chính thức hay không chính thức.

Ràng buộc bởi nợ: Tình trạng hoặc điều kiện xuất phát từ việc người mang nợ phục dịch chủ nợ hoặc người khác dưới sự kiểm soát của chủ nợ như một hình thức thế chấp cho khoản nợ, nếu như giá trị của sự phục dịch đó đủ để được ước định là phù hợp cho việc trả nợ cũng không được áp dụng cho việc thanh toán nợ và việc phục dịch đó không giới hạn và không được xác định rõ ràng.⁹

Phân biệt đối xử: bất kỳ sự phân biệt, loại trừ, hạn chế hoặc ưu tiên nào dựa trên lý do như chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc quan điểm khác, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội, tài sản, nơi sinh hoặc địa vị khác, nhằm mục đích hoặc có tác động hủy bỏ hoặc làm suy giảm sự công nhận, thụ hưởng hoặc thực hành tất cả quyền và sự tự do của mọi người trên cơ sở bình đẳng.

Thẩm định: quá trình quản lý rủi ro liên tục mà một doanh nghiệp có khả năng phán đoán tốt và thận trọng cần tuân thủ để xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và chịu trách nhiệm cho cách doanh nghiệp giải quyết các tác động bất lợi tới quyền con người trong các hoạt động của chính doanh nghiệp đó. Quá trình thẩm định bao gồm bốn bước chính: đánh giá các tác động thực tế và tiềm ẩn về quyền con người; tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện; theo dõi các phản hồi; và chia sẻ thông tin về cách giải quyết các tác động.¹⁰

Bóc lột: hành vi lợi dụng một điều gì đó hoặc một người nào đó, cụ thể là hành vi lợi dụng người khác một cách bất chính vì lợi ích của bản thân.

Cơ quan dịch vụ việc làm: bất kỳ thể nhân hoặc pháp nhân nào cung cấp các dịch vụ bao gồm tuyển dụng hoặc kết nối người lao động di cư cho bên thứ ba là bên giao công việc và giám sát việc thực hiện các công việc này.¹¹

Người sử dụng lao động: một cá nhân hoặc một tổ chức tuyển dụng nhân viên hoặc người lao động một cách trực tiếp hoặc gián tiếp.¹²

Lao động cưỡng bức: mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm.¹³

Khiếu nại: sự bất công mà một cá nhân hay một nhóm nhận thấy và khiến họ ý thức về quyền lợi của bản thân, căn cứ theo các quy định của pháp luật, hợp đồng, những cam kết rõ ràng hoặc ngầm định, tập quán hay dựa trên quan niệm chung của những cộng đồng có quyền lợi bị xâm phạm về sự công bằng.¹⁴

Cơ chế khiếu nại: bất kỳ quy trình mang tính tư pháp hay phi tư pháp, nhà nước hay phi nhà nước, mà thông qua đó các hành vi xâm phạm quyền con người liên quan đến các hoạt động kinh doanh có thể được khiếu nại và các biện pháp khắc phục được tiến hành.¹⁵

Di cư không hợp thức: Hoạt động di chuyển diễn ra không theo luật pháp, quy định hoặc các hiệp định quốc tế về việc nhập cảnh đến hoặc xuất cảnh từ quốc gia xuất xứ, quốc gia quá cảnh hoặc quốc gia đến.

Di cư lao động: hoạt động di chuyển từ quốc gia này sang quốc gia khác, hoặc ngay trong quốc gia cư trú với mục đích làm việc.

Nhà tuyển dụng lao động: bất kỳ thể nhân hoặc pháp nhân nào được cấp phép hoạt động tuyển dụng, bao gồm các cơ quan tuyển dụng và cơ quan dịch vụ việc làm.¹⁶

9. Thuật ngữ của IOM về Di cư; trích dẫn từ Công ước bổ sung của Liên Hợp Quốc về loại bỏ nô lệ, mua bán nô lệ và loại bỏ các hoạt động tương tự như chế độ nô lệ (266 UNTS 3, được thông qua ngày 30 tháng 4 năm 1956, có hiệu lực vào ngày 30 tháng 4 năm 1957), art. 1(a).

10. Khuôn khổ Báo cáo Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc, tóm tắt các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Quyền con người.

11. Tiêu chuẩn IRIS.

12. ILO, Bộ các nguyên tắc chung và Hướng dẫn hoạt động về Tuyển dụng công bằng và định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí liên quan (Geneva, 2019).

13. 4 ILO, CO29 - Công ước về Lao động Cưỡng bức (39 UNTS 55, 1930), điều. 2(1).

14. Liên Hợp Quốc, Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và quyền con người (2011).

15. Ibid.

16. Tiêu chuẩn IRIS.

Hệ thống quản lý: Hệ thống quản lý là phương cách một tổ chức quản lý các bộ phận khác nhau, có liên quan đến nhau để đạt được các mục tiêu của mình. Để phục vụ mục đích của tài liệu này, một khuôn khổ hệ thống quản lý đơn giản bao gồm năm yếu tố: (1) các chính sách, thủ tục và quy trình; (2) hệ thống quản lý truyền thông và thông tin; (3) kỹ năng và đào tạo; (4) giám sát hoặc đo lường; (5) quản trị (sự ủng hộ của lãnh đạo cấp cao), các biện pháp khuyến khích và cải thiện liên tục.

Người lao động di cư: một người đã, đang hoặc sẽ tham gia vào một hoạt động được trả công tại quốc gia mà người đó không phải là công dân.

Di cư: hoạt động di chuyển ra khỏi nơi cư trú thông thường, qua biên giới quốc tế hoặc trong một quốc gia.¹⁷

Các chương trình đào tạo định hướng trước khi khởi hành: các khóa đào tạo được thiết kế nhằm giúp những người di cư tương lai có được những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thuận lợi cho việc hòa nhập tại quốc gia đến. Những chương trình này cũng giải đáp về các kỳ vọng và cung cấp một môi trường an toàn để trả lời cho các câu hỏi và mối quan tâm của người di cư.

Tuyển dụng: bao gồm hoạt động quảng cáo, phổ biến thông tin, lựa chọn, vận chuyển, bố trí lao động và, đối với lao động di cư, hồi hương về quốc gia xuất xứ, nếu có. Thuật ngữ này áp dụng cho cả những người tìm việc và những người đang trong quan hệ việc làm.¹⁸

Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan: Là bất kỳ khoản phí hoặc chi phí nào phát sinh trong quá trình tuyển dụng để người lao động được đảm bảo việc làm hoặc bố trí lao động, bất kể cách thức, thời gian hoặc địa điểm áp đặt hoặc thu phí này.¹⁹

Tái hòa nhập: quá trình cho phép các cá nhân thiết lập lại các mối quan hệ kinh tế, xã hội và tâm lý xã hội cần thiết để duy trì cuộc sống, sinh kế và phẩm giá cũng như hòa nhập vào cuộc sống công dân.

Quy trình khắc phục: các quy trình (pháp lý) nhằm khắc phục các vi phạm về quyền, cũng như kết quả trọng yếu của quy trình đó.

Biện pháp khắc phục: bao gồm xin lỗi, phục hồi, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính và các hình thức kỷ luật, cũng như ngăn ngừa tổn hại thông qua các biện pháp như lệnh cấm hoặc cam kết không lặp lại.²⁰

Đại lý phụ: các dịch vụ cá nhân không chính thức và không có giấy phép, thường làm việc theo quan hệ đối tác lỏng lẻo với các nhà tuyển dụng lao động, thường là điểm liên hệ đầu tiên của các cá nhân tìm kiếm việc làm ở nước ngoài. Các đại lý phụ thu phí dịch vụ, đặc điểm này giúp phân biệt họ với các cá nhân khác trong “mạng lưới xã hội” tạo điều kiện di cư mà không tính phí.²¹

Nhà thầu phụ: một cá nhân hoặc doanh nghiệp (hoạt động dưới hình thức một pháp nhân có đăng ký) có hợp đồng (với tư cách là “nhà thầu độc lập chứ không phải nhân viên”) với nhà thầu (nhà tuyển dụng lao động) để thực hiện một phần công việc hoặc dịch vụ trong một dự án mà nhà thầu đã đồng ý thực hiện. Nhà thầu phụ được nhà thầu thanh toán cho các dịch vụ họ đã cung cấp.²²

Bạo lực và quấy rối: các hành vi và thực hành không thể chấp nhận được hoặc các mối đe dọa sẽ thực hiện các hành vi đó, cho dù chỉ xảy ra một lần hoặc lặp lại nhiều lần, nhằm mục đích, dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế; bao gồm cả bạo hành và quấy rối trên cơ sở giới; bạo hành và quấy rối nhằm vào những người nào đó vì giới hoặc giới tính của họ, hoặc ảnh hưởng đến những người thuộc một giới hoặc giới tính cụ thể theo một cách bất cân đối và bao gồm cả quấy rối tình dục.²³

17. Liên hợp quốc, Công ước quốc tế về bảo vệ Quyền của tất cả Người lao động di cư và Các thành viên gia đình họ (2220 UNTS 3, được thông qua ngày 18 tháng 12 năm 1990, có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2003), điều khoản. 2(1)

18. ILO, Bộ các nguyên tắc chung và Hướng dẫn hoạt động về Tuyển dụng công bằng và Định nghĩa Phí tuyển dụng và Các chi phí liên quan (Geneva, 2019)

19. Ibid.

20. Liên Hợp Quốc, Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người (2011).

21. Tiêu chuẩn IRIS.

22. Ibid.

23. ILO, CO 190 Công ước về Bạo hành và Quấy rối (2019); điều 1.

HƯỚNG DẪN VỀ LAO ĐỘNG DI CƯ DÀNH CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Thúc đẩy sự Tôn trọng Quyền con người và Quyền lao động của Người lao động di cư thông qua Tuyển dụng có đạo đức, Sử dụng lao động có trách nhiệm và Hồi hương an toàn