SYS
PONS

SYS
PONS

ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC BẤP BÊNH VÀ CHUỖI CHĂM SÓC TOÀN CẦU

Ngày Một

17.04.2025

Quy tắc Cơ bản

SYS PONS

- ✓ Đặt điện thoại ở **chế độ im lặng**.
- ✓ Đến **đúng giờ** trong tất cả các buổi học và giờ nghỉ.
- ✓ **Tham gia tích cực** vào các cuộc thảo luận và hoạt động.
- ✓ **Không ngắt lời nhau** và đối xử tôn trọng với tất cả người tham gia.
- ✓ Tránh các bình luận tiêu cực hoặc phán xét và đưa ra **phản hồi mang tính xây dựng**.
- ✓ Sẵn sàng **chia sẻ kinh nghiệm** và đặt câu hỏi khi cần.
- ✓ Giữ cho các cuộc thảo luận có **liên quan** đến mục tiêu đào tạo.

Giới thiệu

SYS PONS

VUI LÒNG CHIA SẺ VỀ CÁC THÔNG TIN SAU CỦA ANH/CHỊ

Tên

Kinh nghiệm/Chuyên môn

Vai trò/Cơ quan

Tài năng bí mật

Cấu trúc của khóa đào tạo: NGÀY 1

Phần I: Giới, lao động và di cư

A) Công việc chăm sóc và di cư

01 Giới và lao động: Phóng to về chăm sóc và công việc chăm sóc

02 Giới và di cư

B) Biểu hiện của chuỗi chăm sóc toàn cầu

01 Sự giao thoa của các đặc tính

02 Chuỗi chăm sóc toàn cầu

Nghỉ trưa

Phần II: Công việc bấp bênh

A) Các hình thức việc làm

01 Từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

02 Điều kiện làm việc bấp bênh

B) Sự tiếp xúc của người di cư đối với các công việc bấp bênh

5

Cấu trúc của khóa đào tạo: NGÀY 2

Phần III: Công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

A) Di cư lao động chăm sóc

01 Tóm tắt: Sự giao thoa của các đặc tính

02 Điều kiện làm việc bấp bênh trong ngành chăm sóc

B) Công việc chăm sóc gia đình

01 Công việc chăm sóc gia đình là gì?

02 Người giúp việc gia đình di cư từ Việt Nam

C) Hiểu về sự tiếp xúc của người di cư Việt Nam với công việc (chăm sóc) bấp bênh

01 Quy trình tuyển dụng

02 Điều kiện làm việc của người di cư Việt Nam chăm sóc

Nghỉ trưa

Phần IV: Giải quyết các điều kiện làm việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

A) Khung chính sách về công việc tử tế

01 Khung pháp lý quốc tế

02 Khung 5R của ILO về công việc chăm sóc tử tế

03 Chuỗi giới tính

B) Kiểm tra tính khả thi của một ví dụ về thực hành tốt

6

Mục tiêu tập huấn ngày 1

SYS PONS

- ✓ Nhằm khám phá **động lực về giới, lao động và di cư**, tập trung cụ thể vào **công việc chăm sóc** và bối cảnh của **Việt Nam**.
- ✓ Nhằm **nâng cao nhận thức** về những trải nghiệm về giới trong di cư.
- ✓ Nhằm hiểu các hình thức **công việc tử tế** và **bấp bênh**.
- ✓ Nhằm áp dụng **quan điểm giao thoa** nhằm hiểu sâu hơn về các điểm yếu trong công việc chăm sóc và di cư.
- ✓ Nhằm hiểu các **chuỗi chăm sóc toàn cầu** và tìm hiểu về biểu hiện, hậu quả và sự liên quan của chúng trong bối cảnh địa phương.

SYS PONS

Phần I:

Giới, Lao động, và Di cư

8

Chương trình làm việc Phần I: Giới, Lao động, và Di cư

SYS PONS

09:30 – 11:20 A) Công việc chăm sóc và di cư

01 Giới và lao động: Tìm hiểu sâu về chăm sóc và công việc chăm sóc

02 Giới và di cư

11:20 – 11:35 NGHỈ GIỮA GIỜ

11:35 – 12:00 B) Biểu hiện của chuỗi chăm sóc toàn cầu

01 Sự giao thoa của các đặc tính

02 Chuỗi chăm sóc toàn cầu

9

A) Công việc chăm sóc và di cư

01 Giới và lao động:

Tìm hiểu sâu về chăm sóc và công việc chăm sóc

10

HOẠT ĐỘNG: NỀN KINH TẾ CHĂM SÓC VÀ BẠN

SYS PONS

10 phút

BƯỚC MỘT

Hãy nghĩ về một ngày bình thường trong cuộc sống của bạn. Nghĩ về những người, dịch vụ và hoạt động góp phần vào việc chăm sóc và hạnh phúc của bản thân, gia đình hoặc cộng đồng của bạn.

BƯỚC HAI

Hãy suy nghĩ về việc trong số những công việc chăm sóc này, những việc nào được trả công và không được trả công. Cuộc sống hàng ngày của bạn sẽ như thế nào nếu không có công việc chăm sóc này?

Công tác chăm sóc như vậy có ý nghĩa như thế nào đối với nền kinh tế và xã hội nói chung?

Giới và lao động

CHĂM SÓC VÀ CÔNG VIỆC CHĂM SÓC

Thuật ngữ "chăm sóc" đề cập đến việc chăm sóc các nhu cầu về thể chất, tâm lý, tình cảm của một hoặc nhiều người. (Raghuram 2012)

SYS PONS

- Công việc chăm sóc có thể trực tiếp hoặc gián tiếp tùy thuộc vào bản chất mối liên hệ giữa người chăm sóc và người nhận:

Công việc chăm sóc trực tiếp: các hoạt động cá nhân, ví dụ như chăm sóc sức khỏe hoặc nuôi dạy trẻ em

Công việc chăm sóc gián tiếp: không cần tiếp xúc cá nhân giữa người chăm sóc và người được chăm sóc, ví dụ như nấu ăn hoặc dọn dẹp

- Các loại công việc chăm sóc khác nhau cũng có thể được phân biệt theo mức thù lao:

Công việc chăm sóc không được trả công

- Diễn ra chủ yếu trong các **bối cảnh riêng tư**, ví dụ, trong các hộ gia đình hoặc cộng đồng.
- Thường **không được đưa vào** các tính toán kinh tế và bị **định giá thấp** mặc dù có đóng góp đáng kể.

→ **Không có thù lao rõ ràng**

Công việc chăm sóc được trả công

- Diễn ra ở những **nơi công cộng** (bệnh viện, trường học, cơ sở chăm sóc, v.v.) nhưng cũng diễn ra ở các **hộ gia đình** tư nhân (ví dụ: người giúp việc gia đình)
- Được công nhận và đo lường như **một phần** của thị trường lao động chính thức, đóng góp vào GDP.

→ **Có thù lao (thường là thấp)**

Oxfam (2020)

Giới và lao động

SYS PONS

CÁC LOẠI CÔNG VIỆC CHĂM SÓC ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

Những người chăm sóc được trả lương tạo nên một nhóm đa dạng. Họ có nhiều kỹ năng khác nhau – tuy nhiên, những kỹ năng này thường không được công nhận hoặc trả công xứng đáng.
Có sự **khác biệt và thứ bậc** giữa những người chăm sóc liên quan đến mức lương, điều kiện làm việc và địa vị xã hội.

Y tá và nữ hộ sinh là một trong những nhóm lớn nhất trong các ngành nghề chăm sóc sức khỏe. Trong khi các hệ thống y tế trên toàn thế giới phụ thuộc vào họ, các y tá thường phải đối mặt với điều kiện làm việc tồi tệ.

Người chăm sóc cá nhân thường làm việc trong các **điều kiện riêng tư**, với các **điều kiện kém**, và mức lương thấp

Người giúp việc gia đình phải chịu đựng một số **điều kiện làm việc tồi tệ nhất** trong ngành chăm sóc, **đặc trưng bởi** việc làm không chính thức, các hành vi bóc lột và khả năng tiếp cận lao động và bảo vệ xã hội thấp.

Chất lượng công việc hạn chế của nhân viên chăm sóc góp phần làm giảm chất lượng của hệ thống chăm sóc và do đó ảnh hưởng đến toàn xã hội.

13

Giới và lao động

SYS PONS

SỰ PHÂN CÔNG LAO ĐỘNG THEO GIỚI TÍNH: AI QUAN TÂM?

Trong hầu hết các xã hội, một số loại công việc nhất định gắn liền với phụ nữ và một số khác gắn liền với nam giới. Các chuẩn mực xã hội bảo thủ coi việc chăm sóc là phạm vi tự nhiên của phụ nữ, do đó thúc đẩy sự phân công lao động theo giới tính.

- Trên toàn cầu, 2/3 **công việc chăm sóc (được trả lương thấp)** và khoảng 3/4 **công việc chăm sóc không được trả lương** do **phụ nữ và trẻ em gái** đảm nhiệm.
- Sự phân công lao động theo giới tính ngày càng trở nên quốc tế hóa, với nhiều thị trường lao động phụ thuộc nhiều vào lao động của **phụ nữ nhập cư**.
- Công việc chăm sóc được trả lương, mặc dù rất cần thiết cho hoạt động của xã hội, nhưng không được coi là công việc **có kỹ năng** hoặc **đem lại hiệu quả cao**. Do đó, công việc này được **trả lương thấp** và thường **không chính thức**. Ví dụ, người giúp việc gia đình thường được coi là "người giúp việc"/"người hầu" nhưng không phải là **nhân viên có quyền lao động**.
- Công việc chăm sóc (được trả lương thấp) chủ yếu do **phụ nữ nghèo** đảm nhiệm. Ngoài sự **phân biệt đối xử** vì giới tính, những người phụ nữ này thường phải đối mặt với sự phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, dân tộc, khuynh hướng tình dục, v.v.

UN Women (2013)
BMZ, UN Women and ILO (2022)
Oxfam (2020)
PS Musine Kokalari (2022)

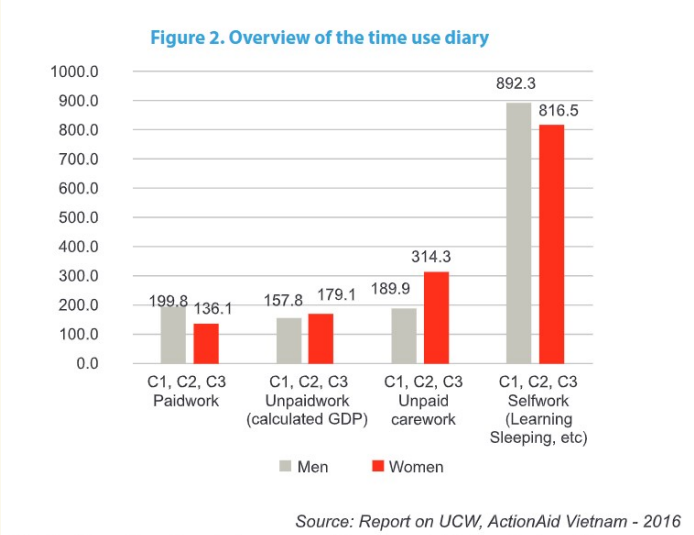
14

Giới và lao động

SYS PONS

SỰ PHÂN CÔNG LAO ĐỘNG THEO GIỚI TÍNH: AI QUAN TÂM?

- Giống như ở các quốc gia khác, **công việc nhà vẫn là trách nhiệm chính của phụ nữ Việt Nam**, như Khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam đã chỉ ra.
- Theo VHLSS 2008, phụ nữ và nam giới dành 2,2 giờ và 1,5 giờ mỗi ngày cho công việc nhà. Tuy nhiên: thuật ngữ 'công việc nhà' theo định nghĩa của VHLSS bao gồm nấu ăn, dọn dẹp, giặt giũ, mua sắm, lấy nước và củi, và thực hiện công việc sửa chữa trong nhà, nhưng **không bao gồm việc chăm sóc trẻ em, người già và người bệnh**.
- Trung bình, **phụ nữ dành 314 phút và nam giới dành 190 phút mỗi ngày** cho việc chăm sóc không công và công việc gia đình
- Có rất **ít sự khác biệt về thời gian dành cho công việc chăm sóc không công giữa các nhóm phụ nữ** có trình độ học vấn và tình trạng hôn nhân khác nhau.



Source: Report on UCW, ActionAid Vietnam - 2016

: C1, C2, C3 are the arithmetical averages at three round of data collection of the research

ActionAid (2016).

15

Giới và việc làm

CÁC LOẠI CÔNG VIỆC CHĂM SÓC ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

- **Ở Việt Nam**, thay vì "việc chăm sóc gia đình không công ", thuật ngữ "việc nhà" hoặc "công việc gia đình" được sử dụng rộng rãi.
- **Thiếu nghiên cứu** về tác động giới của việc chăm sóc không công và việc nhà và mối liên hệ của nó với các vấn đề theo ngành và phát triển ở Việt Nam.

16

(ActionAid (2016)

TÓM TẮT

SYS PONS

- ✓ Những người tham gia vào công việc chăm sóc sẽ chăm sóc các **nhu cầu về thể chất, cảm xúc và tâm lý** của một hoặc nhiều người.
- ✓ Công việc chăm sóc có thể là trực tiếp, bao gồm **tiếp xúc trực tiếp hoặc tiếp xúc cá nhân** giữa người chăm sóc và người được chăm sóc, hoặc có thể là gián tiếp, khi **không cần tiếp xúc cá nhân**.
- ✓ Công việc chăm sóc có thể được trả lương hoặc không được trả lương.
- ✓ Phần lớn công việc được trả lương và không được trả lương trên toàn cầu đều **do phụ nữ thực hiện**.
- ✓ Công việc chăm sóc có thể **được trả lương** hoặc **không được trả lương**.
- ✓ Phần lớn công việc được trả lương và không được trả lương trên toàn cầu đều do phụ nữ thực hiện.

Làm việc nhóm: Ai quan tâm?

SYS PONS

Làm việc trong **15 phút** theo ba nhóm.

Thảo luận trong nhóm của bạn về **hậu quả của việc phân bổ công việc chăm sóc theo giới tính**, dựa trên kinh nghiệm và hiểu biết của bạn từ bối cảnh địa phương.

Vui lòng chỉ định **một người ghi chép** cho cuộc thảo luận và người này sẽ trình bày kết quả thảo luận nhóm vào cuối buổi.

Nhóm 1: Hậu quả về kinh tế

Sự phân chia công việc chăm sóc không bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ ảnh hưởng như thế nào đến cơ hội kinh tế và kết quả tài chính ở Việt Nam?

Nhóm 2: Hậu quả về sức khỏe

Sự phân chia công việc chăm sóc không bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ ảnh hưởng như thế nào đến sức khỏe thể chất và tinh thần của cả nam giới và phụ nữ ở Việt Nam?

Nhóm 3: Hậu quả về xã hội

Sự phân chia công việc chăm sóc không bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ ảnh hưởng như thế nào đến các mối quan hệ, động lực gia đình và đời sống cộng đồng nói chung ở Việt Nam?

SYS PONS

THẢO LUẬN

Giới và lao động

SYS PONS

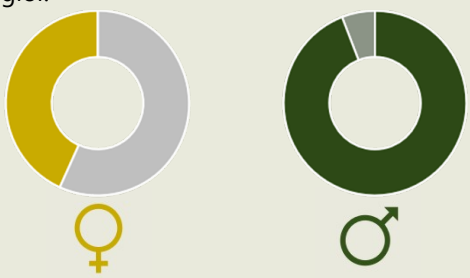
HẬU QUẢ KINH TẾ CỦA SỰ PHÂN CHIA CÔNG VIỆC CHĂM SÓC THEO GIỚI TÍNH

Nguy cơ nghèo đói gia tăng

- **Tỷ lệ đi học/đào tạo nghề thấp hơn** đối với trẻ em gái/phụ nữ đảm nhiệm một lượng lớn công việc chăm sóc không được trả lương
- **Khoảng cách tiền lương** do nghỉ việc hoặc làm việc bán thời gian
- Công việc chăm sóc được trả lương có xu hướng được **trả lương thấp và không chính thức**
- **Thăng tiến nghề nghiệp hạn chế**
- **An ninh kinh tế trong tương lai thấp hơn** do chênh lệch tiền lương hưu và tiền tiết kiệm

Giảm sự tham gia của lực lượng lao động

- Trên toàn cầu, 42% **phụ nữ không tham gia vào thị trường lao động được trả lương** vì trách nhiệm chăm sóc không được trả lương – so với 6% nam giới.



Oxfam (2020)

Giới và lao động

SYS PONS

HẬU QUẢ VỀ SỨC KHỎE CỦA SỰ PHÂN CHIA CÔNG VIỆC CHĂM SÓC THEO GIỚI TÍNH

Thiếu thời gian nghỉ ngơi và giải trí

Khi ngày càng nhiều phụ nữ tham gia thị trường lao động, nhiều người phải đối mặt với **gánh nặng kép** của công việc được trả lương (chăm sóc) và công việc chăm sóc không được trả lương, dẫn đến tình trạng **thiếu thời gian**

Tiếp cận hạn chế với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe

- Tình trạng thiếu thời gian do trách nhiệm chăm sóc tăng lên có thể ngăn cản phụ nữ tìm kiếm dịch vụ chăm sóc y tế cho chính họ
- Mức lương thấp và tính không chính thức liên quan đến công việc chăm sóc có thể hạn chế khả năng tiếp cận của phụ nữ với các nguồn lực như dịch vụ chăm sóc sức khỏe chất lượng

Áp lực về sức khỏe thể chất và tinh thần

- Thiếu thời gian nghỉ ngơi và giải trí có thể dẫn đến **kiệt sức về thể chất, căng thẳng và tình trạng kiệt quệ.**
- Căng thẳng do phải cân bằng công việc chăm sóc không được trả lương với các trách nhiệm khác có thể dẫn đến **lo âu, trầm cảm và các vấn đề sức khỏe tinh thần khác.**
- Nghèo đói ảnh hưởng xấu đến sức khỏe thể chất và tinh thần của phụ nữ, dẫn đến **tỷ lệ mắc bệnh, căng thẳng và suy dinh dưỡng cao hơn.**

Oxfam (2020)

21

Giới và lao động

SYS PONS

HẬU QUẢ XÃ HỘI CỦA SỰ PHÂN CHIA CÔNG VIỆC CHĂM SÓC THEO GIỚI TÍNH

Bất bình đẳng giới dai dẳng

- Sự tồn tại của các **vai trò giới tính cứng nhắc và khuôn mẫu** qua nhiều thế hệ
- **Khả năng di chuyển xã hội hạn chế** đối với phụ nữ và toàn bộ gia đình

Phát triển kinh tế hạn chế

- Việc định giá thấp và thiếu kinh phí cho công việc chăm sóc có thể dẫn đến **chất lượng dịch vụ chăm sóc thấp hơn**
- Điều kiện làm việc kém, bao gồm tỷ lệ không chính thức cao và mức lương thấp trong công việc chăm sóc có thể là **rào cản đối với tăng trưởng dài hạn**

Oxfam (2020)

22

SYS PONS

A) Công việc chăm sóc và di cư

02 Giới và di cư

23

Giới và di cư

SYS PONS

QUAN ĐIỂM GIỚI VỀ QUÁ TRÌNH DI CƯ

Cần có quan điểm về giới, vì giới ảnh hưởng đến mọi khía cạnh của trải nghiệm di cư của cả phụ nữ và nam giới. Ví dụ, giới ảnh hưởng đến:

- Lý do di cư
- Quyết định về người sẽ di cư
- Mạng lưới xã hội mà người di cư sử dụng để di chuyển
- Kinh nghiệm hòa nhập vào xã hội hoặc thị trường lao động ở quốc gia đến
- Tiếp cận các nguồn lực và hỗ trợ ở quốc gia đến, ví dụ như dịch vụ pháp lý và xã hội
- Số lượng và tần suất kiều hối được gửi đi
- Cấu trúc và động lực gia đình ở cả quốc gia gốc và quốc gia đến

Việc áp dụng góc nhìn nhạy cảm về giới sẽ đảm bảo các chính sách và chương trình di cư công nhận, giải quyết và hỗ trợ những trải nghiệm và nhu cầu riêng biệt của phụ nữ và nam giới, từ đó tạo điều kiện cho mọi giới được hưởng đầy đủ các quyền con người.

UN Women (2013)

24

Giới và di cư

SYS PONS

QUAN ĐIỂM GIỚI VỀ QUÁ TRÌNH DI CƯ

Áp dụng quan điểm giới tính

Không liên quan đến…	Có liên quan đến…
Chỉ tập trung vào phụ nữ.	Tập trung vào sự bất bình đẳng và khác biệt giữa nam và nữ.
Chỉ coi phụ nữ là một 'nhóm dễ bị tổn thương hoặc thiểu số'.	Công nhận cả phụ nữ và nam giới đều có thể ra quyết định.
Đối xử như nhau với phụ nữ và nam giới trong mọi tình huống bất kể bối cảnh.	Thiết kế các biện pháp can thiệp có tính đến sự bất bình đẳng và khác biệt giữa nam và nữ.
Giả định rằng tất cả phụ nữ hoặc tất cả nam giới sẽ có cùng mối quan tâm.	Hiểu được sự khác biệt giữa các nhóm phụ nữ và nam giới khác nhau dựa trên các tiêu chí như giai cấp xã hội, dân tộc, tôn giáo, độ tuổi, v.v.

UN Women (2013): 27

26

Giới và di cư

SYS PONS

TẠI SAO PHỤ NỮ DI CƯ?

- Để có cơ hội làm việc, giáo dục và kinh tế
- Để đoàn tụ với các thành viên trong gia đình, hoặc kết hôn và lập gia đình
- Để trốn chạy xung đột và đàn áp
- Để thoát khỏi tình trạng kết hôn sớm hoặc bạo lực giới
- … và nhiều lý do khác

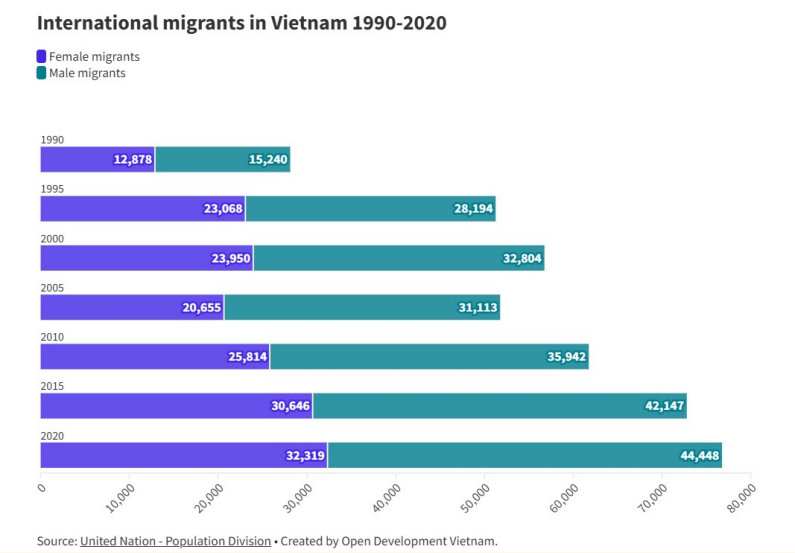
Lý do di cư của phụ nữ và do đó trải nghiệm di cư cũng rất đa dạng!

UN Women (2013)

27

Giới và di cư

SỰ GIA TĂNG LAO ĐỘNG NỮ TRONG DI CƯ Ở VIỆT NAM



SYS
NS

Người lao động Việt Nam tiếp tục tìm kiếm việc làm ở nước ngoài thông qua các chương trình xuất khẩu lao động, đặc biệt là sang Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản và Trung Đông.

Người Việt Nam di cư ra nước ngoài đóng góp đáng kể vào nền kinh tế quốc gia thông qua kiều hối do người lao động di cư gửi về (khoảng 18 tỷ đô la vào năm 2021, chiếm 4,9% GDP). (Open Development Mekong, 2023)

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) báo cáo rằng tình trạng di cư ra nước ngoài để làm việc sẽ phục hồi vào năm 2023, vượt qua mục tiêu của chính phủ. (Hanoi Times, 2021, July 01)

% nữ di cư đang tăng lên trong năm, như được chỉ ra trong hình.

28

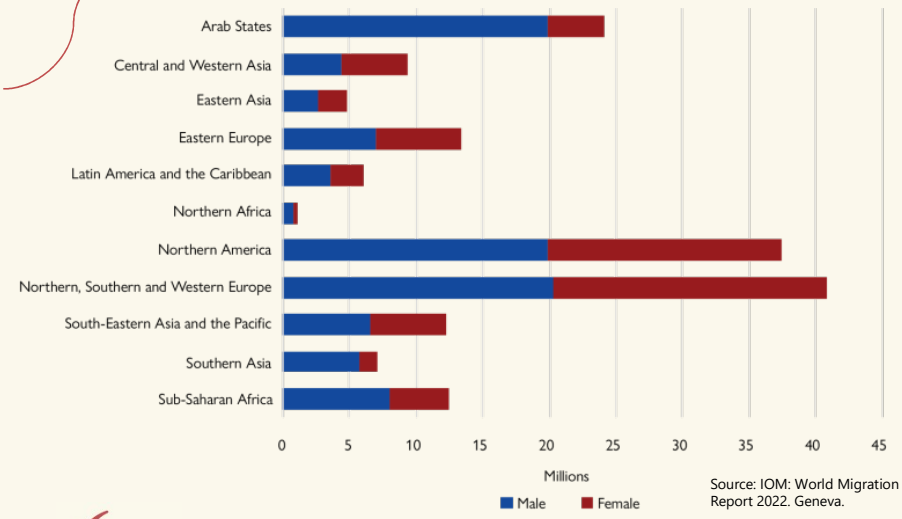
Giới và di cư

SYS
PONS

KHOẢNG CÁCH GIỚI TRONG DI CƯ LAO ĐỘNG

- Năm 2019, trong số 169 triệu lao động di cư trên toàn cầu, 99 triệu là nam giới (58,5%) và 70 triệu là nữ giới (41,5%), dẫn đến **khoảng cách giới tính toàn cầu** là 29 triệu cá nhân
- Tỷ lệ phụ nữ trong số những người di cư quốc tế **khác nhau đáng kể giữa các khu vực**
  - Châu Âu, Bắc Mỹ, Úc và New Zealand, Mỹ Latinh và vùng Caribe: **Cân bằng giới tính tăng nhẹ** kể từ năm 1990, chủ yếu là do các chính sách cho phép di cư gia đình
  - Tây Á (đặc biệt là các quốc gia vùng Vịnh): **Nam giới chiếm ưu thế mạnh mẽ**, do nhu cầu lao động cao, đặc biệt là trong lĩnh vực xây dựng - tuy nhiên, nhu cầu về **lao động nữ giúp việc trong gia đình** ngày càng tăng
  - Các mô hình di cư theo khu vực và hành lang di cư giữa các quốc gia phản ánh **nhu cầu kinh tế khu vực trong các lĩnh vực nghề nghiệp**

Phân bố lao động di cư theo giới, năm 2019



Source: IOM: World Migration Report 2022. Geneva.

Sự phân công lao động theo giới tính dẫn đến mô hình di cư theo giới tính.

IOM (2024)
Donato and Gabaccia (2015)

29

SYS PONS

THẢO LUẬN

30

Phiên làm việc nhóm:
Những khuôn mẫu thường gắn liền với người di cư nam và nữ là gì?

SYS PONS

Thảo luận với người ngồi bên trong **5 phút** về <u>định kiến của người di cư nữ và người di cư nam</u> và thu thập ý tưởng của bạn trên các miếng ghi chú.

Thu thập các định kiến chính đã xác định (5 phút)

Tại bàn của bạn và trong **10 phút**, thảo luận về những tác động có thể có của <u>định kiến giới</u> đối với

1) <u>thiết kế của các chương trình của chính phủ và các can thiệp chính sách,</u>
2) <u>các thảo luận và vận động chính tri</u>
3) bất kỳ tác động nào khác mà bạn có thể nghĩ đến

dựa trên kinh nghiệm trong bối cảnh địa phương của bạn.

Chia sẻ kết quả thảo luận với cả nhóm (**2 phút/nhóm**)

31

Giới và di cư

ĐỊNH KIẾN GIỚI VỀ NGƯỜI DI CƯ

SYS PONS

Những định kiến phổ biến về phụ nữ di cư

1. **Hình mẫu nạn nhân**: phụ nữ được miêu tả là nạn nhân của nạn buôn người, bóc lột tình dục
2. **Hình mẫu nữ anh hùng**: nhấn mạnh vào sự chủ động, quyết tâm và lòng dũng cảm của phụ nữ di cư
3. **Hình mẫu người chăm sóc hy sinh bản thân**: miêu tả phụ nữ là người liên tục hy sinh vì gia đình
4. **Hình mẫu phụ thuộc**: phụ nữ được miêu tả là phụ thuộc và phục tùng đàn ông
5. **Hình mẫu văn hóa**: tập trung vào việc gán ghép cho một nhóm dân tộc/văn hóa/tôn giáo nhất định, thường liên quan đến sự áp bức
6. **Hình mẫu dễ bị tổn thương**: Phụ nữ di cư thường được miêu tả là dễ bị tổn thương hơn nam giới

Những định kiến phổ biến về nam giới di cư:

1. **Hình mẫu thanh niên đe dọa:** nam giới được miêu tả là mối đe dọa tiềm tàng hoặc tội phạm.
2. **Hình mẫu di cư vì lý do kinh tế:** coi lý do kinh tế là động lực chính.
3. **Hình mẫu ít dễ bị tổn thương hơn:** nam giới di cư thường được coi là ít dễ bị tổn thương hơn so với phụ nữ và trẻ em.

32

Olier, J.S., Spadavecchia, C (2022)
Ahmed, N. (2023): 13
Danish Institute for International Studies (2021)
Migrants Rights Network (2024)

Giới và di cư

TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM

SYS PONS

- Có những **yếu tố 'đẩy và kéo' kinh tế xã hội** mạnh mẽ ảnh hưởng đến quyết định rời khỏi Việt Nam của người lớn và trẻ em Việt Nam, làm tăng thêm tính dễ bị buôn bán của họ. **Các yếu tố kinh tế không thể tách biệt khỏi các yếu tố 'đẩy và kéo' xã hội, chính trị hoặc văn hóa**.
- Hành trình đến châu Âu có thể dài và phức tạp, với **tình trạng bóc lột và lạm dụng nạn nhân hiện diện ở mỗi giai đoạn**.
- Người lớn và trẻ em Việt Nam di chuyển đến và đi qua châu Âu gặp phải các yếu tố thay đổi và theo bối cảnh làm tăng tính dễ bị buôn bán của họ.
- Các cộng đồng người Việt trên khắp châu Âu thường bị **đánh đồng** và được gọi là 'vô hình' và 'khép kín'. Các nhà chức trách, học viên và các bên liên quan trong xã hội dân sự thường lưu ý rằng cộng đồng người Việt ở các quốc gia châu Âu khác nhau là **vô hình và khó thâm nhập.**

Anti-Slavery et al. (N.D)

33

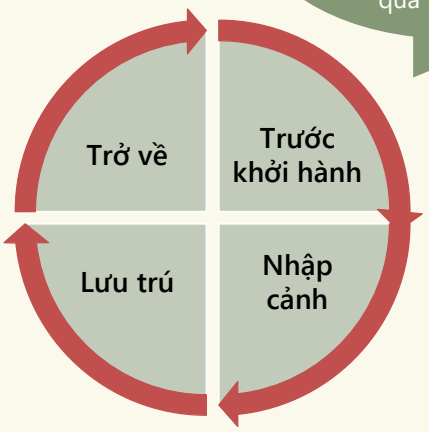
Giới và di cư

CÁC YẾU TỐ GIỚI TRONG TOÀN BỘ QUÁ TRÌNH DI CƯ

SYS PONS

- Giới tính và di cư tương tác theo nhiều cách. Ví dụ có thể được phân loại theo 4 giai đoạn của **chu kỳ di cư** – mặc dù di cư không nhất thiết phải tuân theo các giai đoạn này!
- Giới tính và di cư tương tác ở cấp độ **cá nhân, hộ gia đình và xã hội**
- Bản dạng giới, vai trò và mối quan hệ có ảnh hưởng đến **hành vi, quá trình ra quyết định cũng như trải nghiệm** trong suốt quá trình di cư
- Vai trò giới ảnh hưởng đến **công việc** mà nam giới hoặc phụ nữ thực hiện trước hoặc trong khi di cư và do đó ảnh hưởng đến tình trạng kinh tế của họ (ví dụ: công việc xây dựng có xu hướng được trả lương cao hơn công việc gia đình)

Tuy nhiên, các vấn đề như lạm dụng hoặc ngược đãi có thể xảy ra ở bất kỳ giai đoạn nào của quá trình di cư!



UN Women (2013)
IOM (2024)

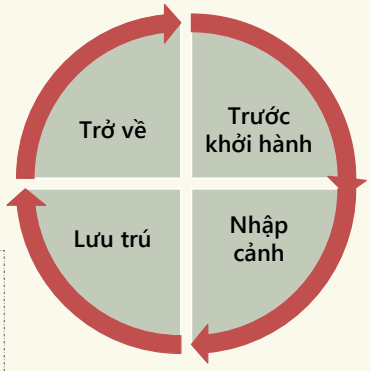
34

SYS PONS

THẢO LUẬN

35

Phiên làm việc nhóm: Suy ngẫm về hành trình di cư



Làm việc trong **20 phút**.

1) Chia thành 3 nhóm: "T**rước khi khởi hàn**h", "**Nhập cảnh và lưu trú**" và "**Trở về**".

2) Dán các ghi chú lên bảng để ghi lại những **thách thức khác nhau có thể phát sinh đối với người di cư (phụ nữ)** ở giai đoạn cụ thể của hành trình di cư.,

3) Chia sẻ và thảo luận với nhóm lớn hơn về những thách thức được xác định ở từng giai đoạn.

36

Giới và di cư

CÁC YẾU TỐ GIỚI TRONG TOÀN BỘ QUÁ TRÌNH DI CƯ

SYS PONS

TRƯỚC DI CƯ

- **Nguyên nhân di cư do ảnh hưởng của giới**, ví dụ như mong muốn thoát khỏi bạo lực hoặc phân biệt đối xử dựa trên giới.
- **Động lực di cư theo giới**, ví dụ như bối cảnh quốc gia hoặc văn hóa, trong đó nam giới hoặc phụ nữ di cư như một phần của chiến lược quốc gia nhằm giải quyết các nhu cầu kinh tế (ví dụ như phụ nữ ở Philippines di cư để làm công việc chăm sóc).
- **Tạo điều kiện thuận lợi có hệ thống** cho di cư lao động trong các lĩnh vực công việc theo giới (ví dụ như thông qua các thỏa thuận lao động song phương để đáp ứng tình trạng thiếu y tá)
- **Lệnh cấm và hạn chế di cư** chủ yếu ảnh hưởng đến phụ nữ làm công việc gia đình
- **Quyền tiếp cận và loại thông tin theo giới** (ví dụ như các chương trình định hướng trước thường bỏ qua các vấn đề cụ thể về giới)

IOM (2024)

37

Giới và di cư

SYS PONS

CÁC YẾU TỐ GIỚI TRONG TOÀN BỘ QUÁ TRÌNH DI CƯ

QUÁ CẢNH VÀ NHẬP CẢNH

- Rủi ro đặc thù về giới dọc theo các tuyến đường di cư, ví dụ, việc thiếu các con đường hợp pháp để di cư buộc mọi người phải di chuyển theo những cách bất hợp pháp. Do thiếu sự bảo vệ về mặt pháp lý và xã hội, phụ nữ phải đối mặt với nguy cơ buôn người, lạm dụng thể chất và tình dục cao hơn.
- Định kiến giới trong quản lý biên giới kỹ thuật số, ví dụ như trong các hệ thống nhận dạng khuôn mặt được đào tạo chủ yếu trên khuôn mặt nam giới.
- Giấy phép di cư lao động có xu hướng được cấp tùy thuộc vào trình độ kỹ năng thường có sự phân biệt giới tính cao, dẫn đến sự dịch chuyển nghề nghiệp xuống mức chăm sóc hoặc làm việc nhà.
- Người lao động giúp việc di cư có thể phải đối mặt với các hạn chế về quyền tình dục và sinh sản, chẳng hạn như các xét nghiệm thai bắt buộc của các cơ quan tuyển dụng.

IOM (2024)

38

Giới và di cư

SYS PONS

CÁC YẾU TỐ GIỚI TRONG TOÀN BỘ QUÁ TRÌNH DI CƯ

LƯU TRÚ

- **Điều kiện làm việc của người di cư** có thể bị ảnh hưởng rất nhiều bởi giới tính của họ, ví dụ như mức độ bấp bênh và không chính thức cao liên quan đến công việc giúp việc gia đình của người di cư.
- Bất bình đẳng giới ở các quốc gia xuất xứ ảnh hưởng đến **mức lương** ở các quốc gia đến, ví dụ như do bất bình đẳng về trình độ học vấn hoặc khoảng cách tiền lương đã tồn tại từ trước.
- Phụ nữ di cư có xu hướng chuyển một phần lớn tiền lương của họ về gia đình hơn người di cư nam.
- Người di cư nữ trong một số ngành nghề **dễ bị tổn thương hơn trước nguy cơ quấy rối tình dục và bạo lực**, ví dụ như kỳ thị người bán dâm.

IOM (2024)

39

Giới và di cư

SYS PONS

CÁC YẾU TỐ GIỚI TRONG TOÀN BỘ QUÁ TRÌNH DI CƯ

TRỞ VỀ

- **Số phụ nữ hồi hương lớn hơn nam giới** do gánh nặng không cân xứng về công việc chăm sóc và trách nhiệm ở nhà.
- Nam giới và phụ nữ có thể được coi là thành công hơn hoặc ít hơn khi trở về tùy thuộc vào các yếu tố giới tính, ví dụ:
- "**Trở về thành công**": Nam giới di cư có nhiều khả năng trở về với các kỹ năng cao hơn do các loại nghề nghiệp theo giới tính ở quốc gia đến.
- "**Trở về không thành công**": Phụ nữ dễ bị mất an ninh việc làm và bấp bênh hơn ở quốc gia đến -> Nguy cơ nhiều phụ nữ trở về mà không đạt được "mục tiêu di cư" của họ.
- Phụ nữ và các nhóm thiểu số giới tính khác có thể gặp khó khăn hơn trong việc **thích nghi lại với các chuẩn mực giới tính truyền thống** ở quốc gia họ xuất xứ.

IOM (2024)

40

TÓM TẮT

SYS PONS

- ✓ Quan điểm giới về di cư giúp chúng ta xác định những cách khác nhau mà giới tác động đến các **cơ hội, rủi ro và trải nghiệm của người di cư**.
- ✓ Phụ nữ di cư phải chịu **nhiều khuôn mẫu (thường gây tổn hại)** định hình nên trải nghiệm di cư của họ.
- ✓ Giới và di cư tương tác theo những cách riêng biệt ở mọi giai đoạn của chu kỳ di cư, bao gồm **trước khi khởi hành, quá cảnh và nhập cảnh, lưu trú và trở về**.

15 Phút

SYS PONS

NGHỈ GIẢI LAO

42

Chương trình làm việc Phần I: Giới, Lao động, và Di cư

09:30 – 11:20 A) Công việc chăm sóc và di cư

01 Giới và lao động: Tìm hiểu sâu về chăm sóc và công việc chăm sóc

02 Giới và di cư

11:20 – 11:35 NGHỈ GIỮA GIỜ

11:35 – 12:00 B) Biểu hiện của chuỗi chăm sóc toàn cầu

01 Sự giao thoa của các đặc tính

02 Chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS
PONS

B) Biểu hiện của Chuỗi chăm sóc toàn cầu

01 Sự giao thoa của các đặc tính

44

Sự giao thoa của các đặc tính

NGUỒN GỐC VÀ KHÁI NIỆM

SYS
PONS

Thuật ngữ **giao thoa** được luật sư người Mỹ gốc Hoa **Kimberlé Williams Crenshaw** đặt ra vào năm 1989, khi bà quan tâm đến những trải nghiệm cụ thể về sự bất lợi và phân biệt đối xử của phụ nữ da đen trên thị trường lao động.

"Giao thoa giống như một chiếc kính đặc biệt, giúp chúng ta thấy rõ quyền lực đến từ đâu, va chạm ra sao, rồi đan xen, chồng chéo lên nhau ở chỗ nào. Không chỉ đơn giản là có chuyện phân biệt chủng tộc ở đây, bất bình đẳng giới ở kia, hay khó khăn của người LGBTQ ở chỗ khác. Nhiều khi, cách suy nghĩ đó làm cho chúng ta không thấy được những gì mà những người phải chịu đựng tất cả những điều đó trải qua."

(Phỏng vấn Kimberlé Crenshaw do Steinmetz thực hiện (2020))

Kimberlé Williams Crenshaw
Luật sư và nhà nghiên cứu hàng đầu về Lý thuyết Chủng tộc Phê phán

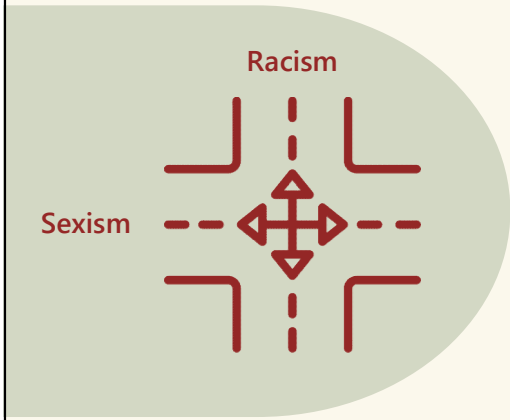
45

Sự giao thoa của các đặc tính

SYS PONS

THỪA NHẬN, HIỂU BIẾT VÀ ĐẶT TÊN CHO CÁC CẤU TRÚC QUYỀN LỰC

Nhiều hình thức phân biệt đối xử khác nhau thường chồng chéo lên nhau (phân biệt đối xử dựa trên giới tính, chủng tộc, khuyết tật, v.v.) → Sự tồn tại của những trải nghiệm cụ thể như vậy đòi hỏi một góc nhìn giao thoa → Tính giao thoa mở rộng quan điểm từ một nhóm bị phân biệt đối xử sang sự phân biệt đối xử chồng chéo và sự khác biệt trong các nhóm



Phép ẩn dụ về sự giao thoa của Crenshaw

- Chủ nghĩa phân biệt chủng tộc và phân biệt giới tính là những **quá trình phân biệt đối xử giao thoa và tương tác**
- Nếu bạn đứng ở một ngã tư mà ở đó nhiều con đường giao nhau, **nguy cơ gặp tai nạn sẽ cao hơn**. Cũng giống như vậy, phụ nữ da màu và các nhóm yếu thế khác trong xã hội đang ở những 'ngã tư' của các vấn đề, nên họ dễ gặp nhiều rủi ro hơn
- Khi nhìn nhận vấn đề một cách giao thoa, chúng ta sẽ thấy rõ hơn những rủi ro mà các bé gái và phụ nữ da màu, cùng với các nhóm người bị thiệt thòi khác, phải đối mặt. Điều này cho thấy rằng việc bảo vệ các nhóm cụ thể trong xã hội là rất quan trọng

Phụ nữ di cư có thể phải đối mặt với nhiều thách thức hơn nữa vì cả giới tính VÀ tình trạng di cư của họ.

Crenshaw (1989)
Gunda-Werner-Institut (n.d.)

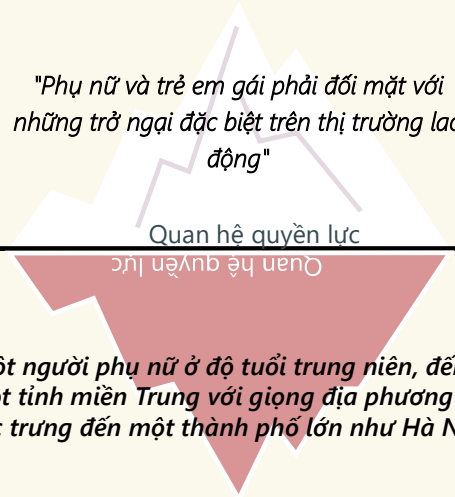
46

Sự giao thoa của các đặc tính

SYS PONS

GIAO THOA BỔ SUNG GÌ VÀO PHÂN TÍCH GIỚI

"Phụ nữ và trẻ em gái phải đối mặt với những trở ngại đặc biệt trên thị trường lao động"



"Một người phụ nữ ở độ tuổi trung niên, đến từ một tỉnh miền Trung với giọng địa phương rất đặc trưng đến một thành phố lớn như Hà Nội."

Quan điểm giới trong phân tích

- Xem xét sự **khác biệt giữa nam và nữ**
- Hiểu phụ nữ và nam giới là những **nhóm đồng nhất**
- Ở cấp độ chính sách, điều này thường dẫn đến các can thiệp giải quyết "**tính dễ bị tổn thương**" của phụ nữ

Quan điểm giới tính giao thoa trong phân tích

- Xem xét sự khác biệt **giữa và trong các nhóm giới tính**
- Hiểu giới tính là **các nhóm không đồng nhất**
- **Tập trung vào giao điểm của các mối quan hệ quyền lực**: bất bình đẳng giới tương tác như thế nào với tuổi tác, nguồn gốc, tình trạng kinh tế, v.v.?
- **Câu hỏi về sự đại diện đơn thuần**: phụ nữ nào có thể lên tiếng vì ai, họ không thể lên tiếng vì ai?

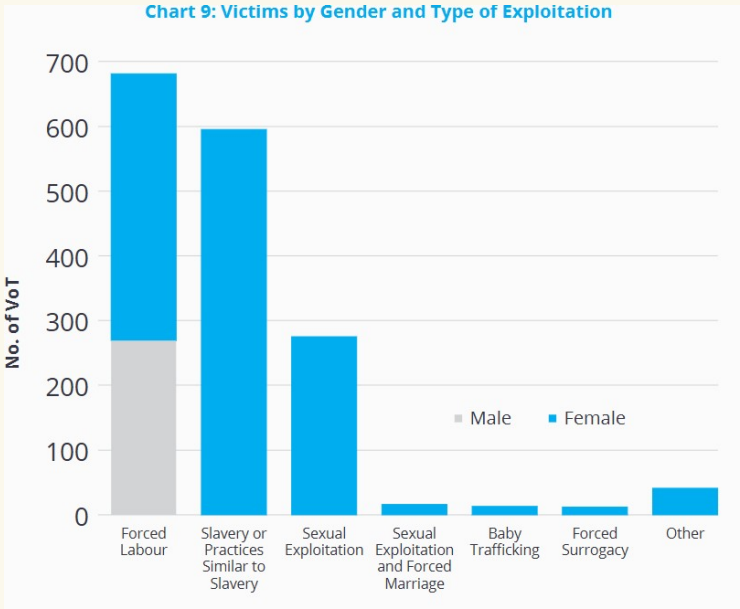
Khi nhìn mọi việc dưới góc độ giao thoa, chúng ta có thể đưa ra những chính sách và biện pháp can thiệp thấu đáo và hiệu quả hơn

4/10/2025 47

Sự giao thoa của các đặc tính

VÍ DỤ TỪ BỐI CẢNH VIỆT NAM

SYS PONS



- Một đánh giá về hơn 1.600 nạn nhân buôn người do tổ chức Trẻ em Rồng xanh hỗ trợ cho thấy phần lớn nạn nhân trong tập dữ liệu này là nữ.
- Tỷ lệ nạn nhân dưới 18 tuổi tại thời điểm được giải cứu cao (585 nạn nhân, 36%).
- Người dân tộc thiểu số có khả năng bị buôn bán cao gấp ba lần so với người Kinh.
- Hầu hết các tỉnh có số lượng nạn nhân cao đều có mức độ nghèo thu nhập và chỉ số nghèo đa chiều cao.

BDCF (2021)

48

SYS PONS

B) Biểu hiện của Chuỗi chăm sóc toàn cầu

02 Chuỗi chăm sóc toàn cầu

49

Chuỗi chăm sóc toàn cầu

NGUỒN GỐC THUẬT NGỮ

SYS PONS

- Thuật ngữ "**chuỗi chăm sóc toàn cầu**" lần đầu tiên được nhà xã hội học người Mỹ **Arlie Russell Hochschild** đưa ra. Thuật ngữ này đề cập đến sự **di chuyển xuyên quốc gia của lao động chăm sóc**, đặc biệt là hiện tượng phụ nữ từ các quốc gia có thu nhập thấp di cư đến các quốc gia giàu có hơn để cung cấp các dịch vụ chăm sóc, chẳng hạn như chăm sóc trẻ em, chăm sóc người già và giúp việc gia đình.
- Khái niệm này cho thấy rõ **sự liên kết** giữa công việc chăm sóc trong nền kinh tế toàn cầu. Đặc biệt là việc các nước giàu có giải quyết tình trạng thiếu người chăm sóc bằng cách thuê lao động từ nước ngoài, điều này thường dẫn đến việc chính gia đình của những người lao động đó lại thiếu sự chăm sóc.

Arlie Russell Hochschild

Hochschild (2000)
Amelina & Lutz (2019)
Orozco (2010): 8 ff.

50

Chuỗi chăm sóc toàn cầu

SỰ XUẤT HIỆN

SYS PONS

Lực lượng thị trường và việc làm chăm sóc

- Việc cung cấp dịch vụ chăm sóc trên toàn cầu ngày càng được định hình bởi các lực lượng thị trường, nghĩa là nó được **coi như một sản phẩm** có thể mua và bán.
- Sự thay đổi này đã dẫn đến **sự phát triển của thị trường chăm sóc quốc tế**, nơi nhân viên chăm sóc được tuyển dụng và di chuyển qua các quốc gia.

Toàn cầu hóa và di cư

- **Nhu cầu toàn cầu** về nhân viên chăm sóc liên tục tăng, tạo ra sự phân công lao động chăm sóc quốc tế.
- Việc đi lại dễ dàng hơn và giao tiếp tốt hơn đã dẫn đến các **mô hình di cư đa dạng hơn**, bao gồm cả các gia đình phân tán khắp các quốc gia.

Những thách thức ở quê nhà

- Một số quốc gia đã **cắt giảm các dịch vụ chăm sóc công**, thường là do các chính sách kinh tế, khiến những người làm công tác chăm sóc phải tìm kiếm những công việc được trả lương cao hơn ở nước ngoài.
- Ở những quốc gia này, công việc chăm sóc thường được trả lương thấp, với sự phát triển nghề nghiệp hạn chế và chế độ bảo vệ yếu kém cho người lao động.

Thiếu hụt dịch vụ chăm sóc tại các quốc gia đích đến

- Nhiều quốc gia có **hệ thống bảo trợ xã hội kém** và các chính sách xã hội không đầy đủ.
- Số phụ nữ tham gia lực lượng lao động tăng, dẫn đến **tăng nhu cầu công việc chăm sóc tại nhà**.
- Khi **dân số già đi**, có nhiều người cần được chăm sóc hơn và ít nhân viên chăm sóc hơn.

UN Women (2013)
Orozco (2010): 8 ff.
Winker, G. (2015)
Pérez Orozco et al. (2008)

51

Chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

SỰ XUẤT HIỆN

Chuỗi chăm sóc toàn cầu làm nổi bật nhiều bất bình đẳng và hiện tượng có tính hệ thống:

Nhấn mạnh sự chênh lệch và phụ thuộc kinh tế toàn cầu

- Chênh lệch kinh tế thúc đẩy sự di chuyển của những người làm công tác chăm sóc từ các quốc gia có thu nhập thấp đến các quốc gia có thu nhập cao.
- Các khu vực giàu có hơn phụ thuộc vào lực lượng lao động chăm sóc của những người lao động di cư – chủ yếu là phụ nữ – từ các khu vực nghèo hơn.

Lộ ra những chi phí ẩn của công việc chăm sóc: Đây là một bản dịch khá trực tiếp và chính xác

- Dù những người chăm sóc di cư đảm nhận những công việc quan trọng ở nước ngoài, họ thường phải chịu đựng những hy sinh về cá nhân và gia đình mà ít ai biết đến và được ghi nhận trong nền kinh tế chăm sóc toàn cầu.
- Cạn kiệt dịch vụ chăm sóc ở các quốc gia sở tại.

Cho thấy rõ sự bất bình đẳng về giới và chủng tộc trong việc cung cấp dịch vụ chăm sóc

- Công việc chăm sóc thường được giao cho phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ da màu, làm gia tăng sự phân chia giới tính và chủng tộc trong lao động.
- Hệ thống phân cấp giới tính và chủng tộc định hình khả năng tiếp cận mức lương công bằng, quyền lợi và sự bảo vệ xã hội.

Đặt ra những vấn đề về đạo đức và chính sách

- Việc hiểu rõ chuỗi chăm sóc toàn cầu có vai trò quan trọng trong việc phát triển các chính sách lao động công bằng, giải quyết các thách thức về di cư và thúc đẩy tiếp cận dịch vụ chăm sóc công bằng mà không làm gia tăng bất bình đẳng.

16.01.2025 52

Precarious Working Conditions and Global Care Chains

Chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

CÁC YẾU TỐ ĐỊA LÝ

Các mô hình di cư thay đổi: vượt ra ngoài các câu chuyện truyền thống về Nam-Bắc

- Các chuỗi chăm sóc toàn cầu không được đặc trưng bởi sự di cư từ 'Nam bán cầu' đến 'Bắc bán cầu'.
- Nhu cầu về công việc chăm sóc ngày càng tăng ở các tầng lớp giàu có hơn ở Châu Á, Trung Đông và Trung và Mỹ Latinh
- Các chuỗi chăm sóc toàn cầu không phải là một chiều, mà được đặc trưng bởi các phong trào di cư đa dạng
- Các sắp xếp sinh hoạt xuyên quốc gia & cấu trúc gia đình

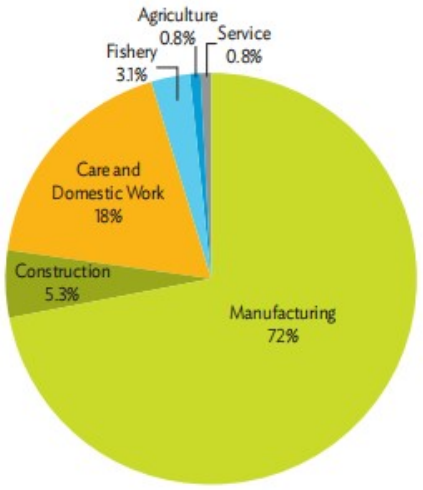
WHO (2017)
Raghuram (2012)
OECD (2023)

53

Chuỗi chăm sóc toàn cầu

BỐI CẢNH TẠI VIỆT NAM

Figure 5.8. Types of Jobs Vietnamese Workers Hold in Japan, the Republic of Korea, Malaysia, and Taiwan



- Tổng số lao động di cư Việt Nam được gửi ra nước ngoài tăng hàng năm trong giai đoạn 2012–2016: từ 80.320 vào năm 2012 lên 126.296 vào năm 2016.
- Chương trình nhân viên chăm sóc tại Đài Loan: bắt đầu vào năm 2000, bị đình chỉ vào năm 2005 và được tiếp tục vào năm 2015.
- Chương trình nhân viên chăm sóc tại Nhật Bản: (i) Tuyển dụng, Đào tạo và Sắp xếp việc làm cho Điều dưỡng viên và Trợ lý Điều dưỡng viên Việt Nam theo Hiệp định Đối tác Kinh tế Việt Nam-Nhật Bản; (ii) Chương trình Thực tập Kỹ năng cho Nhân viên Chăm sóc theo Biên bản ghi nhớ Hợp tác.
- Chương trình nhân viên chăm sóc tại Đức: Từ khi chương trình bắt đầu vào năm 2013 cho đến hết năm 2019

ILO (2016)
Khuat Hong (2021)

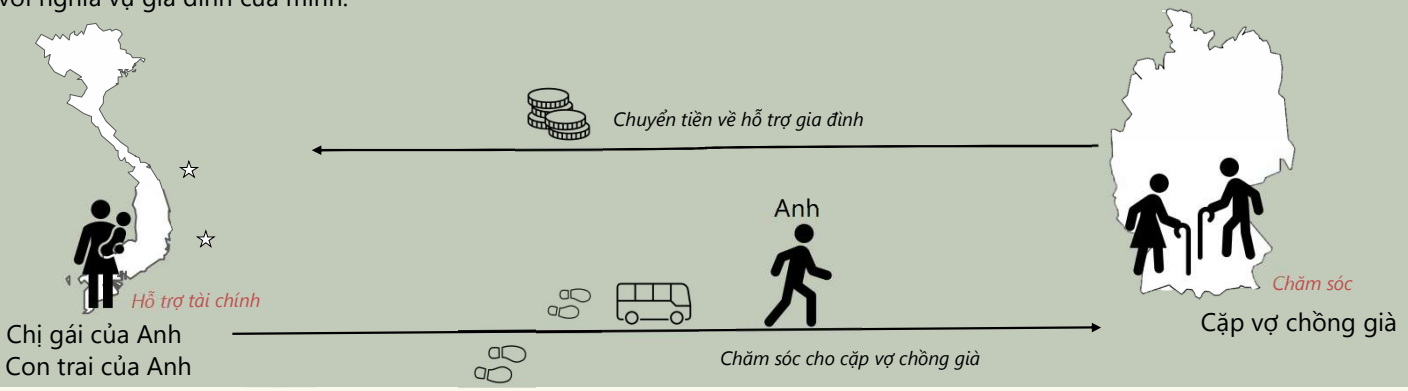
SYS
PONS

THẢO LUẬN

Chuỗi chăm sóc toàn cầu

MỘT VÍ DỤ THỰC TẾ

Anh từ Việt Nam chuyển đến Đức để làm người chăm sóc cho một cặp vợ chồng già. Cô để con trai lại cho chị gái. Anh gửi tiền về nhà, để nuôi con trai và trang trải chi phí sinh hoạt. Chị gái cô đảm nhận trách nhiệm nuôi con trai của Anh, cân bằng với nghĩa vụ gia đình của mình.



Chuỗi chăm sóc bao gồm cả mất mát và được hưởng lợi từ việc chăm sóc. Họ lấy nguồn lực chăm sóc từ các quốc gia nghèo hơn và chuyển chúng đến các quốc gia giàu hơn, chuyển dịch vụ chăm sóc từ các khu vực kém giàu có hơn sang các khu vực giàu có hơn.

16.01.2025 56

Precarious Working Conditions and Global Care Chains

Bài tập suy ngẫm: Nghĩ về cuộc đời của Anh

SYS PONS

Bước một: Ghi chú cá nhân (5 phút)

Hành trình của **Anh có thể dẫn đến những hậu** quả nào và ảnh hưởng đến những **ai?**

Liệu có những **người hoặc nhóm nào khác cũng** quan trọng trong chuỗi **chăm sóc toàn cầu, dù họ không** có trong hình vẽ không?

Bước hai: Chia sẻ với người ngồi bên (3 phút)

Sau khi thảo luận với người bên cạnh, hãy giơ tay nếu bạn muốn chia sẻ ý tưởng với cả nhóm.

57

1 giờ

SYS PONS

NGHỈ TRƯA

58

Làm việc nhóm
Lập bản đồ các lớp của chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

Làm việc trong 10 phút theo 4 nhóm

Thảo luận về hậu quả của chuỗi chăm sóc toàn cầu dựa trên những gì bạn đã học được
Rút ra kinh nghiệm và hiểu biết từ Việt Nam.

Nhóm 1 & 2: Hệ quả ở cấp độ vi mô

...Bạn thấy tác động nào đến cá nhân di cư?

...Bạn thấy tác động nào đến gia đình họ ở quốc gia xuất xứ?

...Bạn thấy tác động nào đến người sử dụng lao động của họ ở quốc gia đích? Bạn thấy tác động nào đến người nhận chăm sóc?

Nhóm 3 & 4: Hệ quả ở cấp độ vĩ mô

... bạn thấy những tác động nào đối với xã hội ở các quốc gia đến?

... bạn thấy những tác động nào đối với xã hội ở các quốc gia xuất xứ?

... bạn có thể nghĩ đến những tác động nào khác?

Ghi lại kết quả trên bảng. Cuối cùng, chia sẻ kết quả với toàn thể (mỗi nhóm 2 phút)

59

Tác động của chuỗi chăm sóc toàn cầu

HỆ QUẢ Ở CẤP ĐỘ VI MÔ

SYS PONS

Cấp độ vi mô (cá nhân và gia đình)

Đối với người di cư:
- Cảm giác được trao quyền, độc lập, lạc quan về tương lai, phát triển bản thân, cải thiện tình trạng kinh tế xã hội
- Cảm giác mất mát và thiếu thốn sâu sắc do xa cách gia đình trong thời gian dài tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và cảm xúc
- Có thể bị bóc lột và thiếu sự bảo vệ hợp pháp tại các quốc gia đến
- Thách thức của việc làm mẹ xuyên quốc gia khi phụ nữ di cư đảm nhận các thành phần tình cảm và quản lý từ nước ngoài, trong khi phải gánh chịu gánh nặng cảm xúc

Đối với gia đình ở các quốc gia gốc:
- Những người từng được chăm sóc như trẻ em hoặc những người thân phụ thuộc khác có thể bị mất các hoạt động chăm sóc + gánh chịu gánh nặng cảm xúc khi xa cách
- Điều chỉnh lại trách nhiệm chăm sóc trong các hộ gia đình bị bỏ lại

Đối với người sử dụng lao động:
- Việc tuyển dụng một người giúp việc gia đình có thể cho phép phụ nữ trong các gia đình giàu có tham gia nhiều hơn vào sự nghiệp, tăng cường bình đẳng giới trong gia đình

Đối với người tiếp nhận dịch vụ chăm sóc:
- Cải thiện chất lượng chăm sóc cho người nhận tại quốc gia đến, ví dụ: người già có thể được chăm sóc tại nhà và không phải chuyển đến cơ sở chăm sóc

60

UN Women (2013): 140 ff
Wichterich, C. (2019): 15

Tác động của chuỗi chăm sóc toàn cầu

HỆ QUẢ Ở CẤP ĐỘ VĨ MÔ

SYS PONS

Cấp độ vĩ mô (quốc gia hoặc quốc tế)

Tại các quốc gia cung cấp nguồn lao động di cư:
- Thiếu hụt dịch vụ chăm sóc & cơ sở hạ tầng y tế & chăm sóc suy yếu, ảnh hưởng đến chất lượng và tính khả dụng của dịch vụ chăm sóc
- "Xuất khẩu cuộc khủng hoảng chăm sóc" từ các quốc gia đích đến sang các quốc gia xuất xứ
- Tiền chuyển về góp phần cải thiện mức sống, tăng trưởng kinh tế & đầu tư vào cơ sở hạ tầng; đồng thời thể hiện sự phụ thuộc
- Ngoài tình trạng thiếu hụt dịch vụ chăm sóc, di cư quy mô lớn cũng có thể tước đi các nguồn lực chiến lược của các quốc gia xuất xứ để phát triển chính họ

Tại các quốc gia tiếp nhận:
- Tăng cường chăm sóc & củng cố cơ sở hạ tầng chăm sóc
- "Sự song trùng xã hội"
- Mục tiêu bình đẳng giới và sự hội nhập của phụ nữ vào thị trường lao động có thể được thúc đẩy bằng cách cung cấp các dịch vụ chăm sóc người di cư giá cả phải chăng
- Tăng sự phụ thuộc vào lao động di cư & không có giải pháp bền vững
- Việc dễ dàng cung cấp lao động di cư giá rẻ có thể làm giảm động lực cung cấp các cơ sở và dịch vụ chăm sóc công chất lượng cao tại các quốc gia đích

Ở cấp độ quốc tế:
- Tăng cường và củng cố thêm sự bất bình đẳng và phụ thuộc kinh tế toàn cầu
- Biểu hiện của các mô hình lực lượng lao động toàn cầu theo giới tính

61

UN Women 2013: 144 ff.

SYS
PONS

Phần II:

Công việc bấp bênh

62

Chương trình làm việc Phần II: Công việc bấp bênh

SYS
PONS

14:00 – 14:20 A) Hình thức việc làm
- 01 Từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh
- 02 Điều kiện làm việc bấp bênh

14:20 – 15:40 B) Người di cư tiếp xúc với công việc bấp bênh

14:30 – 14:45 NGHỈ GIẢI LAO

15:40 – 16:00 Tổng kết ngày 1

63

SYS PONS

A) Hình thức việc làm

01 Từ việc làm tử tế đến việc làm bấp bênh

64

Hình thức việc làm – từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

KHÁI NIỆM VIỆC LÀM TỬ TẾ

SYS PONS

"Công việc tử tế" hàm ý:

- **Công việc tạo ra giá trị và trả lương công bằng**
- **Môi trường làm việc an toàn và được hưởng các quyền lợi xã hội**
- Có điều kiện để phát triển và gắn kết với cộng đồng
- Được tự do nói lên ý kiến của mình
- Được tham gia vào các quyết định liên quan đến cuộc sống của mình
- **Cả nữ giới và nam giới đều có cơ hội và được đối xử công bằng**
- **Những hình thức công việc thường thiếu những điều kiện làm việc tốt:**
  - Các hình thức việc làm phi tiêu chuẩn (NSE)
  - Việc làm phi chính thức
  - Công việc bấp bênh

ILO (n.d.)

65

Hình thức việc làm – từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

VIỆC LÀM TIÊU CHUẨN VÀ PHI TIÊU CHUẨN (NSE)

SYS PONS

"Việc làm phi tiêu chuẩn" hàm ý

- **Việc làm phi tiêu chuẩn (NSE)** được định nghĩa là công việc nằm ngoài phạm vi của mối quan hệ lao động tiêu chuẩn
- "Mối quan hệ lao động tiêu chuẩn" được hiểu là công việc toàn thời gian, không xác định thời hạn, cũng như là một phần của mối quan hệ lao động song phương và có sự phụ thuộc
- Mối quan hệ lao động tiêu chuẩn được đảm bảo thông qua quy định pháp lý hoặc "hợp đồng hóa" mối quan hệ lao động → nó là trọng tâm của luật lao động

ILO (2016)

66

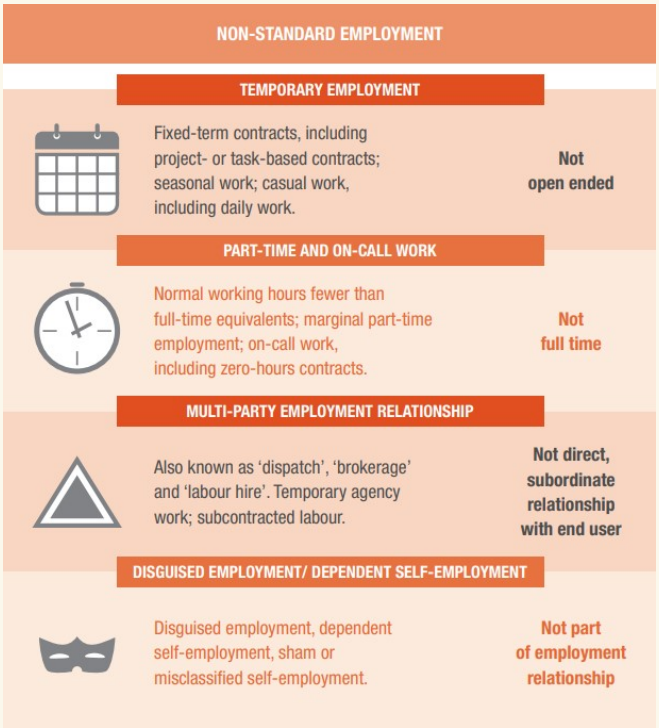
ILO (2016): 8

Hình thức việc làm – từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

CÁC LOẠI HÌNH NSE

SYS PONS

ILO định nghĩa 4 loại NSE chính:



67

ILO (2016): 8

Hình thức việc làm – từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

ĐỊNH NGHĨA VỀ VIỆC LÀM PHI CHÍNH THỨC VÀ SỰ KHÁC BIỆT VỚI NSE

SYS PONS

"Việc làm phi chính thức" hàm ý

- Tất cả các hoạt động kinh tế - theo luật hoặc trên thực tế - không phải tuân theo luật lao động quốc gia, thuế thu nhập, bảo trợ xã hội hoặc quyền được hưởng một số chế độ phúc lợi việc làm nhất định
- Thay vì phân biệt giữa việc làm tiêu chuẩn và không tiêu chuẩn, hầu hết các cuộc thảo luận về thị trường lao động ở các nước đang phát triển đều tập trung vào việc việc làm là chính thức hay phi chính thức → · số lượng lớn lao động làm việc phi chính thức trên toàn thế giới: hơn 60% vào năm 2018 (ILO 2018b)
- Mặc dù hầu hết việc làm phi chính thức đều nằm trong khuôn khổ của NSE, nhưng vẫn có những khác biệt đáng kể: Việc làm phi chính thức chủ yếu đề cập đến việc thiếu sự công nhận và bảo vệ hợp pháp, trong khi NSE đề cập đến sự sai lệch so với mô hình việc làm truyền thống, vẫn có thể nằm trong nền kinh tế chính thức

ILO (2016)
ILO (2018b)

68

Thảo luận chung

SYS PONS

Hãy suy ngẫm về những câu hỏi sau:

Bạn có thể cho biết hình thức việc làm nào là tiêu chuẩn nhưng không chính thức không?

Sự phân biệt giữa việc làm (không) chính thức và (không) tiêu chuẩn có hữu ích trong bối cảnh quốc gia của bạn không? Tại sao hoặc tại sao không?

69

SYS PONS

A) Hình thức việc làm

02 Điều kiện làm việc bấp bênh

70

Hình thức việc làm – từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

ĐỊNH NGHĨA VỀ CÔNG VIỆC BẤP BÊNH

SYS PONS

"Công việc bấp bênh" hàm ý

- **Mức lương thấp** (ví dụ: ở mức hoặc dưới mức nghèo đói)
- **Không an toàn** (liên quan đến nguy cơ mất việc làm)
- **Quyền kiểm soát** của người lao động **rất hạn chế** (người lao động không có tiếng nói về điều kiện làm việc, lương bổng, tốc độ làm việc).
- **Không được bảo vệ** (thiếu các quy định pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, bảo trợ xã hội, chống phân biệt đối xử và các quyền khác thường được cung cấp cho người lao động).
- **Rủi ro** được **chuyển** từ người sử dụng lao động sang người lao động.
- Có thể bao gồm công việc thời vụ, công việc tạm thời, thuê ngoài, tự làm chủ lệ thuộc, v.v.
- Có thể xuất hiện trong cả công việc tiêu chuẩn và phi tiêu chuẩn.
- Một số **ngành nghề** – bao gồm cả công việc giúp việc gia đình – thường gắn liền với công việc bấp bênh hơn các ngành nghề khác.

ILO (2016)

Hình thức việc làm – từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

NHỮNG KHÍA CẠNH BẤT ỔN TRONG CÔNG VIỆC

SYS PONS

- Công việc bấp bênh không đồng nghĩa với việc làm không tiêu chuẩn – nhưng việc làm tiêu chuẩn cũng có thể bấp bênh.
- Việc làm không tiêu chuẩn (ví dụ: làm việc bán thời gian) không nhất thiết dẫn đến sự bấp bênh.
- Thay vì gán nhãn việc làm không tiêu chuẩn là bấp bênh, sẽ hữu ích hơn nếu xem xét những sự bất ổn có thể liên quan đến bất kỳ loại công việc nào – dù là tiêu chuẩn hay không tiêu chuẩn.

ILO (2016): 19

ILO (2016)

72

Hình thức việc làm – từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

NHỮNG KHÍA CẠNH BẤT ỔN TRONG CÔNG VIỆC

Công việc

Mối lo ngại về việc tiếp tục làm việc hoặc nguy cơ mất việc làm tạo thu nhập

Thu nhập

Thu nhập quá thấp đến mức không đủ để trang trải mức lương tối thiểu hoặc không chắc chắn về thu nhập trong tương lai

Đại diện và các nguyên tắc và quyền cơ bản khác trong công việc

Ví dụ, những trở ngại trong việc thực hiện quyền được đại diện bởi công đoàn và được bảo vệ bởi các thỏa thuận tập thể

Giờ làm việc

Quá ít giờ, quá nhiều giờ hoặc giờ liên tục thay đổi

Đào tạo

Không được tiếp cận với các cơ hội đào tạo có thể phát triển các kỹ năng giúp thúc đẩy phát triển chuyên môn và thăng tiến trong sự nghiệp.

An toàn và sức khỏe nghề nghiệp

Không có các biện pháp phòng ngừa đầy đủ đối với các mối nguy hiểm, bệnh tật và thương tích liên quan đến công việc, cũng như các điều kiện làm việc chung có thể ảnh hưởng đến sức khỏe và hạnh phúc.

Bảo hiểm xã hội

Không có chế độ bảo hiểm xã hội hoặc chế độ bảo hiểm này không đầy đủ.

ILO (2016): 19

Precarious Working Conditions and Global Care Chains

4/10/2025 73

Chương trình làm việc Phần II: Công việc bấp bênh

SYS PONS

14:00 – 14:20 A) Hình thức việc làm

01 Từ công việc tử tế đến công việc bấp bênh

02 Điều kiện làm việc bấp bênh

14:20 – 15:40 B) Người di cư tiếp xúc với công việc bấp bênh

14:30 – 14:45 NGHỈ GIẢI LAO

15:40 – 16:00 Tổng kết ngày 1

74

SYS PONS

B) Người di cư tiếp xúc với công việc bấp bênh

75

Người di cư tiếp xúc với công việc bấp bênh

CÁC NƯỚC XUẤT XỨ VÀ QUÁ CẢNH

SYS PONS

Tại nước xuất xứ (quê nhà):

- Điều kiện làm việc bấp bênh ở các quốc gia xuất xứ thường là lý do khiến nhiều người di cư

Ở các quốc gia trung chuyển

- Việc thiếu các con đường hợp pháp để di cư buộc mọi người phải di chuyển theo những cách bất hợp pháp, thường bị "mắc kẹt" và bị coi là bất hợp pháp ở các quốc gia trung chuyển, nơi họ không thể hợp pháp hóa thời gian lưu trú của mình và có ý định di cư xa hơn. Trong những tình huống đó, họ không thể làm việc hợp pháp và do đó **không có khả năng tiếp cận công việc tử tế** và **buộc phải làm việc trong điều kiện bóc lột và bấp bênh**

OHCHR (2016)
UN Women (2013)

76

Người di cư tiếp xúc với công việc bấp bênh

TẠI NƯỚC ĐẾN

SYS PONS

Tại sao một số chính sách di cư lại làm trầm trọng thêm bất bình đẳng?

- Các chính sách di cư thường phản ứng với hai yếu tố chính: 1) **nhu cầu ngày càng tăng đối với lao động giá rẻ và không được quản lý** trong bối cảnh thị trường toàn cầu hóa trong các hệ thống tân tự do và 2) **tăng cường kiểm soát biên giới và hạn chế nhập cư**
- Do đó, **di cư bất hợp pháp gia tăng**, cung cấp lao động giá rẻ và dễ khai thác không được bảo vệ hợp pháp

Chính sách di cư không đầy đủ và thiếu sự bảo vệ lao động cho người di cư dẫn đến điều kiện làm việc bấp bênh:

- Người di cư bất hợp pháp không có quyền cư trú và/hoặc giấy phép lao động thường phải làm những công việc **dễ tiếp cận nhưng bấp bênh**
- **Chính sách lao động hạn chế hoặc không tuân thủ các quy định hiện hành** - đặc biệt là công việc chăm sóc - dẫn đến khả năng vi phạm quyền lao động cao hơn
- Ngoài việc vi phạm quyền lao động, người di cư cũng có thể **không được tiếp cận với một số quyền khác**, thường liên quan đến việc làm (ví dụ: quyền được chăm sóc sức khỏe, bao gồm chăm sóc sức khỏe tình dục và sinh sản cho phụ nữ)
- Người di cư có **tỷ lệ mắc bệnh và tai nạn lao động tương đối cao hơ**n, vì họ thường làm việc trong các lĩnh vực không được bảo vệ, cũng như tỷ lệ mắc các vấn đề về sức khỏe tâm thần cao
- **Nếu giấy phép cư trú được liên kết với giấy phép lao động**, việc mất việc làm có thể dẫn đến mất quyền cư trú hợp pháp, điều này cũng làm tăng thêm tình trạng bấp bênh của người lao động

77

Người di cư tiếp xúc với công việc bấp bênh

ÁP DỤNG QUAN ĐIỂM GIAO THOA

SYS PONS

"Chúng ta không thể giải quyết được vấn đề nếu không nhìn ra vấn đề."

- Kimberlé Williams Crenshaw

Một số nghiên cứu nhấn mạnh rằng **phụ nữ di cư phải đối mặt với nhiều bất lợi trên thị trường lao động** do cả lý lịch nhập cư và sự phân biệt đối xử liên quan đến giới tính

Quốc gia nơi sinh, dân tộc cũng như giới tính có **tác động lớn đến việc tiếp xúc với công việc bấp bênh**

- Phụ nữ di cư phải đối mặt với sự phân biệt đối xử gấp đôi và rủi ro gia tăng, thường làm việc trong các công việc **lương thấp, không thường xuyên hoặc bất hợp pháp** và **dễ bị ngược đãi, bạo lực hoặc lạm dụng tình dục hơn**
- Các yếu tố chính: Thiếu kỹ năng ngôn ngữ, không công nhận bằng cấp có được ở nước ngoài, định kiến tiêu cực và sự phân biệt đối xử với người di cư và phụ nữ, thiếu tư vấn pháp lý khi đến nơi

Phụ nữ di cư dễ bị ảnh hưởng bởi công việc chăm sóc bấp bênh

- Ví dụ, dữ liệu từ năm 2018 chỉ ra rằng hầu hết phụ nữ không thuộc EU ở Ý làm việc trong các dịch vụ hỗ trợ cá nhân và hộ gia đình và có nhiều khả năng là lao động phi chính thức

Ngoài ra, tình trạng khuyết tật, làm mẹ đơn thân hoặc khuynh hướng tình dục cũng ảnh hưởng đến điều kiện làm việc của phụ nữ di cư.

European Union (2020)

78

SYS PONS

THẢO LUẬN

79

Làm việc nhóm: MỘT NGÀY TRONG ĐỜI...

Làm việc trong **40 phút**.

1) Chia thành ba nhóm và đọc hai tình huống (suy ngẫm trong im lặng) mô tả điều kiện làm việc của Maria, một y tá người Philippines làm công việc bấp bênh ở vùng Vịnh, và Sara, một y tá người Kerala làm công việc ổn định ở châu Âu. (5 phút)

2) Thảo luận trong nhóm của bạn về những điểm khác biệt chính trong cuộc sống của hai người lao động này bằng cách sử dụng bộ câu hỏi gợi ý được cung cấp. (15 phút)

3) Chia sẻ và thảo luận với nhóm lớn hơn về những thách thức được xác định ở mỗi giai đoạn. (20 phút)

80

Người di cư tiếp xúc với công việc bấp bênh

BỐI CẢNH TẠI VIỆT NAM

- **Hạn chế tiếp cận bảo trợ xã hội:** Nhiều người di cư có trình độ thấp làm các công việc lao động cơ bản cho các công ty hoặc làm việc tự do theo mùa vụ, thường không có bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (bao gồm các chương trình tự nguyện) và quyền tiếp cận các chính sách hỗ trợ xã hội tại khu vực họ đến. Điều này khiến họ dễ bị tổn thương trong thời gian ốm đau, thương tích hoặc khó khăn về kinh tế.
- **Thiếu thốn vật chất:** Người di cư thường có thu nhập thấp, điều kiện sống kém, thiếu sự hỗ trợ của gia đình và hạn chế tham gia các hoạt động xã hội. Những yếu tố này góp phần gây căng thẳng, lo lắng và suy giảm sức khỏe tinh thần, khiến họ khó hòa nhập và xây dựng cuộc sống ổn định.
- **Điều kiện làm việc khắc nghiệt:** Nhiều lao động di cư được tuyển dụng vào các công việc đòi hỏi thể lực và nguy hiểm, phải làm việc nhiều giờ, an toàn nghề nghiệp kém, tiếp xúc với các chất ô nhiễm tại nơi làm việc và nguy cơ thương tích cao hơn. Các biện pháp bảo vệ lao động hạn chế và việc thực thi yếu kém càng làm tăng thêm tình trạng dễ bị tổn thương của họ.
- **Bất bình đẳng giới**: Phụ nữ di cư phải đối mặt với nhiều rào cản hơn, bao gồm hạn chế cơ hội việc làm do yêu cầu di chuyển và thể chất, sẵn sàng chấp nhận điều kiện làm việc kém và nguy cơ bị bóc lột và cô lập xã hội cao hơn. Họ cũng gặp nhiều khó khăn hơn trong việc hòa nhập tâm lý và cộng đồng so với người di cư nam.

UNDP (2024)
Do, H. N., et al. (2021)

81

SYS
PONS

TỔNG KẾT NGÀY 1

SYS
PONS

- Những **bài học chính** của bạn từ Ngày thứ nhất là gì?
- Anh/chị có nhận ra **điều gì mới** khi kết thúc ngày hôm nay không?
- An/chị có muốn chia sẻ bất kỳ phản hồi nào không?

Nguồn tham khảo

Action Aid (2016): Unpaid care work: Make a house becomes a home [Link]

Ahmed, N. (2023): Media representation of women migrant workers: a critical look. [Link]

Amelina, A. and Lutz, H. (2019): Gender and migration : transnational and intersectional prospects. Abingdon, Oxon New York, NY: Routledge.

Anti-slavery, Ecpat UK, Pacific Links Foundation: Precarious Journeys – Mapping vulnerabilities of victims of trafficking from Vietnam to Europe.

BMZ, UN Women and ILO (2022). Conference Note — "Who cares? Spotlight on Gender Equality and the Care Sector in International Development Cooperation". [Link]

Blue Dragon Children's Foundation (2021): What-makes-victims-vulnerable-to-TIP. [Link]

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum, 1989*(1), 139-167.

Danish Institute for International Studies (2021): Victims or heroines? Images of women migrants in global migration. [Link]

Donato, K,. and Gabaccia, D. (2015): Gender and International Migration. Russell Sage Foundation.

Do, H. N., et al. (2021). Do inequalities exist in housing and working conditions among local and migrant industrial workers in Vietnam? Safety Science, 143, 105400 [Link}

Gallotti, M. and Branch, I. L. M. (2015). Migrant domestic workers across the world: Global and regional estimates. International Labour Organization: Geneva, Switzerland, 1-8

Gunda-Werner-Institut (n.d.): Intersektionaler Feminismus. [Link]

Hanoi Times. (2021, July 01). Vietnam stays firm in top 10 remittance recipients in 2021 with US$181 billion. Hanoitimes.vn [website] [Link]

Hochschild, A. R. (2000): Global care chains and emotional surplus value. In W. Hutton & A. Giddens (Eds.), *On the edge: Living with global capitalism* (pp. 130–146). Jonathan Cape.

ILO (2024): [Link] ILO (2021) Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, (No. 189).

ILO (2022) Making the Right to Social Security a Reality for Domestic Workers: A Global Review of Policy Trends, Statistics and Extension Strategies.

IOM (2016): Vietnam Migration Profile. [Link]

IOM (2024): World Migration Report. Chapter 6. [Link]

IPS Musine Kokalari (2022): Who Cares? Unpaid Care Work in Kosovo. Authors: Marigonë Drevinja & Visar Ymeri. [Link]

Khuat Thu Hong (2021): Sending More or Sending Better Care Workers Abroad? A Dilemma of Viet Nam's Labour Exporting Strategy

Marchetti, S. (2022). Migration and Domestic Work. *IMISCOE Short Reader* (p. 87). Springer Nature.

Migrants Rights Network (2022): Men, masculinity and migration. [Link]

84

Nguồn tham khảo

OECD. 2023. Health at a Glance 2023: OECD Indicators. [LINk]

Olier, J.S., Spadavecchia, C (2022).: Stereotypes, disproportions, and power asymmetries in the visual portrayal of migrants in ten countries: an interdisciplinary AI-based approach. [Link]

Open Development Mekong (2023) A landscape of Vietnam's labor and migration [website] [Link]

Orozco, A. (2010): Global Care Chains. Toward a right—based global care regime? [Link]

Oxfam (2020). Time to care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis.

Raghuram, P. (2012): Global care, local configurations - challenges to conceptualizations of care. [Link]

Steinmetz, K. (2020): She Coined the Term 'Intersectionality' Over 30 Years Ago. Here's What It Means to Her Today. *Time.* February 20, 2020. [Link]

UNDP (2024). Internal Migration in RRDMRD: Issues and Implications. PAPI. [Link]

UN Women (2013). Gender On the Move: Working on the Migration-Development Nexus from a Gender Perspective. [Link]

UN Women (2016): Discussion Paper – Unpaid care and domestic work: issues and suggestions for Vietnam [Link].

WHO (2017): Women on the move: migration, care work and health. [Link]

Wichterich, Christa (2019): Care Extractivism and the Reconfiguration of Social Reproduction in Post-Fordist Economies. Working Paper 25, ICDD (International Centre for Development and Decent Work, Univ. Kassel: kassel university press.

Winker, G. (2015). Care Revolution : Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld : Transcript.

85

SYS
PONS

SYS
PONS

ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC BẤP BÊNH VÀ CHUỖI CHĂM SÓC TOÀN CẦU

Ngày 2

18.04.2025

Mục tiêu tập huấn ngày 2

- ✓ Hiểu về **lao động chăm sóc**, đặc biệt là công việc chăm sóc tại gia, trong bối cảnh chuỗi chăm sóc toàn cầu.
- ✓ Hiểu rõ hơn về việc **người di cư Việt Nam phải tiếp xúc với công việc chăm sóc bấp bênh**.
- ✓ Tìm hiểu các khuôn khổ để giải quyết các điều kiện làm việc bấp bênh trong công việc chăm sóc người di cư: **Khuôn khổ pháp lý quốc tế**, **khuôn khổ 5R của ILO** về công việc chăm sóc tử tế và **chuỗi giới** để đánh giá các can thiệp tập trung vào giới.
- ✓ Áp dụng kiến thức lý thuyết vào thực tế địa phương tại Việt Nam, bằng cách xem xét các thông lệ tốt về tuyển dụng công bằng.

Chương trình làm việc Ngày 2

Phần III: Công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

A) Di cư lao động chăm sóc
- 01 Ổn lại: Tính giao thoa
- 02 Công việc bấp bênh trong lĩnh vực chăm sócr

B) Trường hợp công việc chăm sóc tại gia
- 01 Công việc chăm sóc tại gia là gì?
- 02 Lao động giúp việc tại gia di cư người Việt Nam

C) Tìm hiểu về sự tiếp xúc của người di cư Việt Nam với công việc (chăm sóc) bấp bênh
- 01 Quy trình tuyển dụng
- 02 Điều kiện làm việc của người di cư Việt Nam làm công việc chăm sóc

Nghỉ trưa

Phần IV: Giải quyết tình trạng công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

A) Khuôn khổ chính sách về việc làm tử tế
- 01 Khuôn khổ pháp lý quốc tế
- 02 Khuôn khổ 5R của ILO về công việc chăm sóc tử tế
- 03 Chuỗi giới

B) Thẩm định tính khả thi của một ví dụ thực hành tốt

89

SYS PONS

Phần III:

Công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

90

Phần III: Công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

09:15 – 10:10 A) Di cư lao động chăm sóc
- 01 Ôn lại: Tính giao thoa
- 02 Công việc bấp bênh trong lĩnh vực chăm sóc

10:10 –10:45 B) Trường hợp công việc chăm sóc tại gia
- 01 Công việc chăm sóc tại gia là gì?
- 02 Lao động giúp việc tại gia di cư người Việt Nam

10:45 – 11:00 NGHỈ GIẢI LAO

11:00 – 12:30 C) Tìm hiểu về sự tiếp xúc của người di cư Việt Nam với công việc (chăm sóc) bấp bênh
- 01 Quy trình tuyển dụng
- 02 Điều kiện làm việc của người di cư Việt Nam làm công việc chăm sóc

91

SYS PONS

A) Di cư lao động chăm sóc

01 Ôn lại: Tính giao thoa

92

Ôn lại: Tính giao thoa

SYS PONS

HÃY CÙNG LÀM MỘT BÀI TRẮC NGHIỆM NGẮN NHÉ!

1. Câu nào sau đây mô tả đúng nhất khái niệm giao thoa?

A) Nghiên cứu về sự chồng chéo giữa chủng tộc và giới tính.
B) Tập trung vào một hình thức phân biệt đối xử cụ thể.
C) TPhân tích cách thức một loạt các đặc điểm nhận dạng khác nhau giao nhau và tác động đến trải nghiệm.
D) Một hệ thống để xếp hạng các hình thức áp bức và so sánh chúng với nhau.

Tính giao thoa mô tả cách các đặc điểm khác nhau của mỗi người, ví dụ như giới tính, xu hướng tính dục, tuổi tác, dân tộc, địa vị kinh tế xã hội và tôn giáo, **kết hợp** lại và **tác động lẫn nhau**, làm mạnh thêm ảnh hưởng của nhau. Sự phân biệt đối xử xảy ra tại những điểm giao nhau này không chỉ đơn thuần là sự cộng dồn của từng hình thức phân biệt đối xử riêng lẻ, mà nó còn tạo ra những **hình thức phân biệt đối xử mới**.

2. Vui lòng cho một ví dụ về tính giao thoa trong di cư nữ hóa trong chuỗi chăm sóc toàn cầu.

93

SYS PONS

A) Di cư lao động chăm sóc

02 Công việc bấp bênh trong lĩnh vực chăm sóc

94

Công việc bấp bênh trong lĩnh vực chăm sóc

SYS PONS

- Trong những lĩnh vực lao động mà phụ nữ chiếm đa số từ trước đến nay, như **công việc chăm sóc**, **lao động nữ di cư thường phải đối mặt với những điều kiện làm việc bấp bênh** và dễ bị bóc lột đặc biệt, bao gồm việc bị đối xử tệ bạc, thiếu không gian riêng tư, bị lạm dụng, lương thấp và giờ làm việc dài.
- Những yếu tố rủi ro chính bao gồm việc **cần phải hỗ trợ gia đình** ở quê nhà, lo sợ **mất việc hoặc bị trục xuất**, tình trạng **di cư** không chắc chắn hoặc **không chính thức** dẫn đến việc **thiếu sự bảo vệ pháp lý** và kiến thức về quyền lao động hoặc **sự hỗ trợ** có sẵn trong trường hợp quyền lợi bị xâm phạm.
- **Tuổi tác, giới tính và quốc gia xuất xứ có sự giao thoa đáng kể**, với phần lớn công việc chăm sóc có trả lương được thực hiện bởi phụ nữ di cư ở độ tuổi 40 hoặc 50.
- Một yếu tố giao thoa khác cần xem xét là **trình độ học vấn**, có thể rất khác nhau giữa quốc gia xuất xứ và quốc gia đến: **trình độ học vấn thấp** và **việc bỏ học sớm có thể ảnh hưởng đến sự dễ bị tổn thương trước các tình huống làm việc bấp bênh** và dễ bị bóc lột.

Nhìn chung, phụ nữ thuộc các nhóm thiểu số, phụ nữ có xuất thân di cư và những người có trình độ học vấn thấp là những đối tượng đặc biệt dễ gặp phải tình trạng công việc bấp bênh.

European Union (2020)

95

SYS PONS

THẢO LUẬN

96

Làm việc nhóm:
Sự tiếp xúc của người di cư với công việc bấp bênh trong lĩnh vực chăm sóc ở Việt Nam

SYS PONS

Thảo luận nhóm 4-6 thành viên. (**45 phút**)

Câu hỏi thảo luận:
Bạn có thể cho biết một số điểm yếu mà những người lao động di cư làm công việc chăm sóc ở Việt Nam phải đối mặt khi điều kiện làm việc của họ bấp bênh không?

- Hãy xem xét vấn đề này dưới góc độ giao thoa, bao gồm các khía cạnh liên quan đến người lao động di cư làm công việc chăm sóc thuộc các giới tính và xu hướng tính dục khác nhau, tình trạng khuyết tật, dân tộc, địa điểm làm việc (nông thôn/thành thị) hoặc trình độ học vấn.

Cố gắng sắp xếp các điểm yếu khác nhau này theo 7 khía cạnh bất ổn đã thảo luận trước đó (xem hình ảnh).
Mỗi nhóm sẽ chia sẻ những phát hiện chính (5 phút mỗi nhóm).

Các thông điệp chính sẽ được thu thập vào một bảng (xem slide tiếp theo) và sẽ được thảo luận tiếp trong phần thứ hai của ngày, khi chúng ta sẽ xem xét việc lập bản đồ các giải pháp hiện có và khả thi cho những vấn đề đã được xác định

97

Làm việc nhóm:
Sự tiếp xúc của người di cư với công việc bấp bênh trong lĩnh vực chăm sóc ở Việt Nam

SYS PONS

Khía cạnh bất ổn	Nguy cơ đối với công việc bấp bênh	Các giải pháp hiện có	Các giải pháp khả thi
(1) Việc làm			
(2) Thu nhập			
(3) Giờ làm việc			
(4) An toàn và Sức khỏe			
(5) An sinh xã hội			
(6) Đào tạo			
(7) Đại diện và Quyền			

98

Phần III: Công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

09:15 – 10:10 A) Di cư lao động chăm sóc
- 01 Ôn lại: Tính giao thoa
- 02 Công việc bấp bênh trong lĩnh vực chăm sóc

10:10 –10:45 B) Trường hợp công việc chăm sóc tại gia
- 01 Công việc chăm sóc tại gia là gì?
- 02 Lao động giúp việc tại gia di cư người Việt Nam

10:45 – 11:00 NGHỈ GIẢI LAO

11:00 – 12:30 C) Tìm hiểu về sự tiếp xúc của người di cư Việt Nam với công việc (chăm sóc) bấp bênh
- 01 Quy trình tuyển dụng
- 02 Điều kiện làm việc của người di cư Việt Nam làm công việc chăm sóc

99

SYS PONS

B) Trường hợp công việc chăm sóc tại gia

01 Công việc chăm sóc tại gia là gì?

100

SYS PONS

Công việc chăm sóc tại gia là gì?

KHÁI NIỆM CƠ BẢN

Thuật ngữ "giúp việc gia đình" đề cập đến việc cung cấp dịch vụ chăm sóc cá nhân và gia đình trong khuôn khổ mối quan hệ làm việc chính thức hoặc không chính thức. Người giúp việc gia đình làm việc cho một hoặc nhiều hộ gia đình - không phải hộ gia đình của chính họ - để nhận tiền công. (Marchetti 2022)

Trong lĩnh vực công việc chăm sóc có trả lương, người giúp việc gia đình cung cấp cả dịch vụ chăm sóc trực tiếp và gián tiếp cho các hộ gia đình tư nhân. Các công việc của một người giúp việc gia đình có thể bao gồm một loạt các hoạt động như nấu ăn, dọn dẹp, giặt ủi quần áo, chăm sóc vườn hoặc thú cưng, chăm sóc người già hoặc người khuyết tật, chăm sóc trẻ em, v.v. (Marchetti 2022)

Công việc gia đình chiếm tới 10% tổng số việc làm ở một số quốc gia. Tuy nhiên, nhiều người vẫn coi đây là hình thức công việc không có kỹ năng và vẫn bị đánh giá thấp và quản lý kém.

Người giúp việc gia đình trên toàn thế giới không được bảo vệ đầy đủ bởi các quyền lao động và các hình thức bảo vệ xã hội khác: 75% người giúp việc gia đình (chủ yếu là phụ nữ) làm việc không chính thức

Marchetti (2022)

101

Công việc chăm sóc tại gia

SYS PONS

SỐ LIỆU THỰC TẾ

- Trên toàn thế giới, có khoảng 75.6 triệu người **giúp việc gia đình** trên 15 tuổi.

- Công việc gia đình có **tính chất giới tính cao**, với phụ nữ chiếm 76.2% trong ngành.
- Công việc gia đình chiếm 4.5% **việc làm của phụ nữ** trên toàn cầu.

- Ở một số quốc gia, ngành giúp việc gia đình chủ yếu bao gồm **phụ nữ từ các nhóm thiểu số**.
- Ví dụ, ở **Việt Nam**, nhiều người giúp việc gia đình là **phụ nữ trung niên** đến từ các vùng **nông thôn.**

- Trong khi đó, ở một số quốc gia, công việc gia đình thường **do trẻ em từ 5-17 tuổi đảm nhiệm**, nhiều em trong số đó là **lao động trẻ em**.

ILO (2021)

4/10/2025 102

Công việc chăm sóc tại gia

SYS PONS

THÁCH THỨC VỀ MẶT CẤU TRÚC ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Công việc giúp việc gia đình là một lĩnh vực việc làm quan trọng đối với người lao động di cư.

Người lao động giúp việc gia đình di cư phải đối mặt với những điểm yếu mang tính cơ cấu đặc biệt do xuất thân là người di cư của họ:

- Các chính sách di cư có thể cản trở việc tiếp cận bảo trợ xã hội và quyền lao động bằng cách loại trừ người lao động di cư – đặc biệt là người **lao động di cư không hợp pháp** – khỏi luật pháp và chính sách.
- Điều kiện làm việc và quyền lao động của người lao động giúp việc gia đình di cư thường **không được điều chỉnh bởi luật pháp** của quốc gia đến, mà thay vào đó, bởi các **hiệp định song phương và biên bản ghi nhớ** giữa các quốc gia xuất xứ và quốc gia đến. Điều này thường dẫn đến mức độ bảo vệ không đầy đủ và mang tính phân biệt đối xử.
- Người lao động giúp việc gia đình di cư thường có **chi phí thuê thấp hơn** so với người bản địa, điều này tác động tiêu cực đến điều kiện và giá trị công việc của họ cũng như khả năng được đối xử bình đẳng.

Gallotti & Branch (2015)

4/10/2025 103

Công việc chăm sóc tại gia

SYS PONS

THÁCH THỨC VỀ MẶT CẤU TRÚC ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Mặc dù chăm sóc người khác, bản thân người giúp việc thường không được tiếp cận đầy đủ với các quyền, phúc lợi và thể chế cung cấp dịch vụ chăm sóc, phần lớn là do họ không được hưởng luật an sinh xã hội và luật lao động

- Theo ILO, chỉ có 45,6% lao động nữ giúp việc gia đình có quyền hợp pháp được nghỉ thai sản vào năm 2020. Ngay cả trong những trường hợp họ đủ điều kiện hưởng chế độ này, việc thực hiện và tuân thủ các luật như vậy thường không hiệu quả.
- Chỉ có 39,9% lao động nữ giúp việc gia đình được hưởng quyền hợp pháp đối với trợ cấp tiền mặt thai sản. Hơn nữa, chỉ có 13,4% người lao động giúp việc gia đình được hưởng các phúc lợi gia đình.
- Người lao động giúp việc gia đình cũng thường thiếu khả năng tiếp cận đầy đủ đến các dịch vụ chăm sóc trẻ em. Điều này là do 1) Sự thiếu hụt trên toàn cầu trong việc cung cấp quyền đối với các dịch vụ chăm sóc trẻ em, và 2) Do phạm vi bao phủ rất hạn chế đối với các nhóm dễ bị tổn thương như người lao động giúp việc gia đình, ngay cả khi điều đó được quy định hợp pháp

Việc thiếu khả năng tiếp cận các dịch vụ bảo trợ xã hội thiết yếu có thể ảnh hưởng đến các chuỗi chăm sóc toàn cầu, vốn dựa vào lực lượng lao động nữ được trả lương không tương xứng, đặc biệt là trong khu vực kinh tế phi chính thức

ILO (2021)
ILO (2022)

104

SYS PONS

B) Trường hợp công việc chăm sóc tại gia

02 Lao động giúp việc tại gia di cư người Việt Nam

105

Lao động giúp việc tại gia di cư người Việt Nam

SYS PONS

THÔNG TIN SƠ LƯỢC

Người giúp việc trong nước:

- Phần lớn người giúp việc là phụ nữ (97,8%).
- Trình độ học vấn thấp: phần lớn chỉ tốt nghiệp trung học phổ thông trở xuống, đặc biệt có 22% - 31,8% người giúp việc hoàn thành chương trình tiểu học.
- Phần lớn không được đào tạo nghề (98,4%).
- Độ tuổi trung bình: 44,8 tuổi.
- Không có lương hưu hoặc trợ cấp xã hội thường xuyên (91,6%).

Rosa Luxemburg Stiftung (2017)
Rosa Luxemburg Stiftung (2018)

106

Lao động giúp việc tại gia di cư người Việt Nam

THÔNG TIN SƠ LƯỢC

Người giúp việc đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước (DOLAB), tính đến cuối năm 2016, có hơn 520.000 lao động di cư Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài tại khoảng 40 quốc gia/vùng lãnh thổ trên toàn thế giới, trong đó phụ nữ chiếm khoảng 37% và phần lớn trong số họ làm công việc giúp việc gia đình. Người giúp việc Việt Nam di cư chủ yếu đến Đài Loan (Trung Quốc), Cộng hòa Síp, Macao (Trung Quốc), Malaysia, Ả Rập Xê Út, Thái Lan và Trung Quốc.

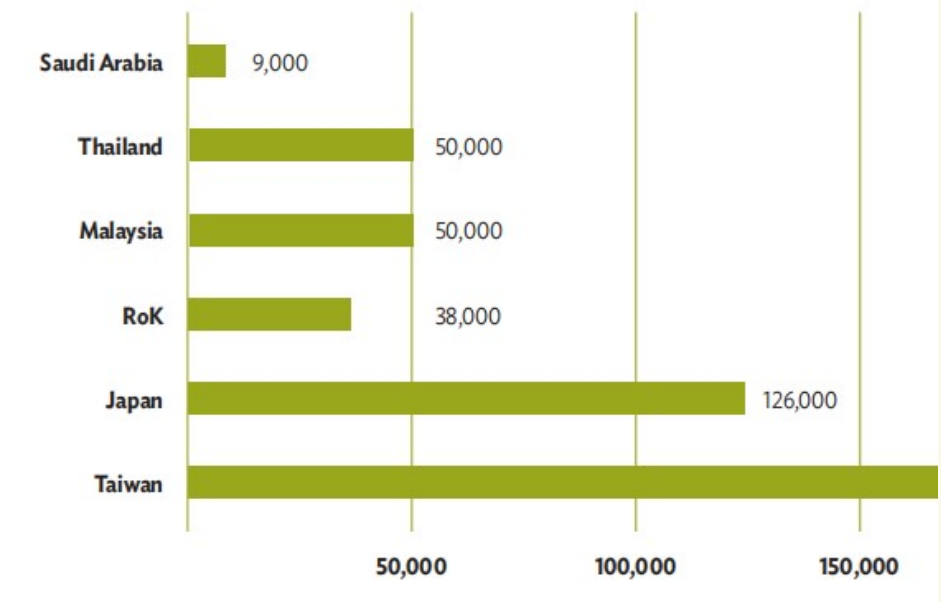
- Giới tính: 100% người giúp việc làm việc ở nước ngoài là phụ nữ
- Độ tuổi: từ 20 đến dưới 50
- Xuất xứ: đến từ các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa và vùng dân tộc thiểu số, nơi điều kiện kinh tế khó khăn, người lao động thất nghiệp hoặc làm việc không đủ việc. Nhóm làm việc tại thị trường Đài Loan và Ả Rập Xê Út chủ yếu đến từ các vùng nông thôn, miền núi và các vùng kinh tế khó khăn từ các tỉnh như Bắc Kạn, Thanh Hóa, Đắk Lắk, Gia Lai và Tây Ninh.

IOM (2015)
Rosa Luxemburg Stiftung (2017)

107

Lao động giúp việc tại gia di cư người Việt Nam

TỔNG SỐ LAO ĐỘNG VIỆT NAM ƯỚC TÍNH TẠI CÁC QUỐC GIA ĐÍCH ĐẾN CHÍNH VÀO THÁNG 6 NĂM 2018



Khuat Hong (2021)

108

15 Phút

SYS PONS

NGHỈ GIẢI LAO

109

Phần III: Công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

09:15 – 10:10 A) Di cư lao động chăm sóc
- 01 Ôn lại: Tính giao thoa
- 02 Công việc bấp bênh trong lĩnh vực chăm sóc

10:10 –10:45 B) Trường hợp công việc chăm sóc tại gia
- 01 Công việc chăm sóc tại gia là gì?
- 02 Lao động giúp việc tại gia di cư người Việt Nam

10:45 – 11:00 NGHỈ GIẢI LAO

11:00 – 12:30 C) Tìm hiểu về sự tiếp xúc của người di cư Việt Nam với công việc (chăm sóc) bấp bênh
- 01 Quy trình tuyển dụng
- 02 Điều kiện làm việc của người di cư Việt Nam làm công việc chăm sóc

110

SYS PONS

C) Tìm hiểu về sự tiếp xúc của người di cư Việt Nam với công việc (chăm sóc) bấp bênh

01 Quy trình tuyển dụng

111

Quy trình tuyển dụng

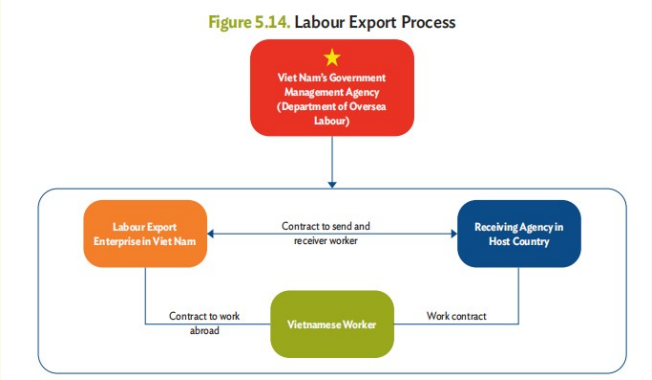
TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG CÓ ĐẠO ĐỨC SO VỚI BUÔN BÁN NGƯỜI

Tuyển dụng lao động có đạo đức:

- **Đồng ý tự nguyện và có hiểu biết:** Người lao động nên có quyền tự do lựa chọn và từ chối việc làm mà không bị ép buộc hay lừa dối.
- **Thực hành minh bạch và công bằng:** Hợp đồng rõ ràng với mức lương công bằng, giờ làm việc hợp lý và điều kiện làm việc an toàn. Phí tuyển dụng nên hợp lý và được nêu rõ ràng.
- **Tôn trọng quyền con người:** Bao gồm quyền tự do đoàn thể, quyền thương lượng tập thể và quyền không bị phân biệt đối xử, cùng với các quyền khác.
- **Phúc lợi của người lao động**: Đảm bảo an toàn và sức khỏe của họ trong suốt quá trình tuyển dụng và làm việc, chẳng hạn như đào tạo, định hướng trước khi đi.

112

Quy trình xuất khẩu lao động



Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được ban hành năm 2006 nhằm mục đích quản lý việc di cư lao động quốc tế. Tuy nhiên, nhiều người lao động Việt Nam vẫn di cư không theo con đường chính thức, làm việc mà không có giấy tờ hợp lệ ở các nước như Trung Quốc, Thái Lan và Hàn Quốc. Điều này bao gồm cả việc ở lại quá thời hạn visa. Cả Việt Nam và các nước đến đều có những hình phạt cho việc di cư không hợp pháp, ví dụ như phạt tiền.

113

Khuat Hong (2021)

Quy trình tuyển dụng

TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG CÓ ĐẠO ĐỨC SO VỚI BUÔN BÁN NGƯỜI

Buôn bán người:

- **Ép buộc và lừa dối:** Buôn bán người bao gồm việc sử dụng vũ lực, gian lận hoặc ép buộc để tuyển dụng, vận chuyển hoặc che giấu cá nhân để khai thác. Điều này có thể bao gồm các chiến thuật tuyển dụng gian dối, giữ lại tiền lương và hạn chế quyền tự do đi lại.
- **Bóc lột và lạm dụng:** nạn nhân của nạn buôn người thường phải chịu lao động cưỡng bức, bóc lột tình dục hoặc các hình thức lạm dụng khác.
- **Vi phạm nhân quyền:** thường liên quan đến các mạng lưới tội phạm có tổ chức kiếm lợi từ việc bóc lột những cá nhân dễ bị tổn thương.
- **Thiếu kiểm soát và lựa chọn:** có ít hoặc không kiểm soát được hoàn cảnh của mình và thường không thể thoát khỏi hoàn cảnh bị bóc lột của mình do bị đe dọa, ràng buộc vì nợ nần hoặc thiếu giấy tờ pháp lý.

114

SYS
PONS

C) Tìm hiểu về sự tiếp xúc của người di cư Việt Nam với công việc (chăm sóc) bấp bênh

02 Điều kiện làm việc của người di cư Việt Nam làm công việc chăm sóc

115

Điều kiện làm việc của người di cư Việt Nam làm công việc chăm sóc

NGƯỜI GIÚP VIỆC TRONG NƯỚC

- Hợp đồng lao động: Nhận thức về sự cần thiết của việc **có hợp đồng lao động** vẫn còn hạn chế.
- Kỹ năng làm việc: **98,4% chưa được đào tạo**, đặc biệt là về kiến thức và kỹ năng cơ bản cần thiết để tăng cho hiệu suất làm việc, dẫn đến áp lực bị đánh giá là làm việc kém hiệu quả.
- Thời gian làm việc: **61,1%** người trả lời cho biết họ làm việc dài **hơn 8 tiếng** một ngày và **35%** cho biết họ làm việc **trên 10 tiếng** một ngày.
- Điều kiện sống: 41,6% người lao động giúp việc gia đình, do đặc thù công việc (chăm sóc người già, người bệnh và trẻ sơ sinh) hoặc do không gian sống chật hẹp của gia đình chủ nhà, **phải ở chung phòng/giường** với các thành viên khác trong gia đình chủ.
- Bảo hiểm xã hội: **32% có bảo hiểm xã hội**.

Nội dung cần được đưa vào hợp đồng lao động theo đề xuất của người giúp việc gia đình (%)

Nội dung	Tỷ lệ (%)
Tiền lương (mức lương, ngày trả lương, hình thức thanh toán)	81,0
Công việc đảm nhiệm	53,7
Số ngày nghỉ	45,6
Thời hạn hợp đồng	42,2
Số giờ làm việc hàng ngày	39,5
Số ngày làm việc trong tuần	37,4
Số ngày nghỉ không làm việc	36,1
Thông tin về hộ gia đình của chủ sử dụng lao động (diện tích nhà, số thành viên)	34,7
Khám sức khỏe định kỳ	29,3
Điều khoản chấm dứt hợp đồng lao động	44,2
Điều kiện làm việc an toàn	25,9
Thời gian nghỉ trong ngày	25,2
Điều trị y tế khi ốm đau hoặc tai nạn trong công việc	25,2
Điều kiện sinh hoạt	22,4
Chi phí bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế	22,4
Hình thức tăng lương	23,1
Trách nhiệm bồi thường thiệt hại	17,0
Nghỉ thai sản	13,6
Phụ cấp làm thêm giờ	13,6
Việc sử dụng thời gian rảnh	3,4

Rosa Luxumburg Stiftung (2018)

116

Điều kiện làm việc của người di cư Việt Nam làm công việc chăm sóc

NGƯỜI GIÚP VIỆC ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

- Giờ làm việc: làm việc **liên tục nhiều giờ** trong một ngày là vấn đề mà phần lớn người giúp việc Việt Nam ở nước ngoài phải đối mặt.
- Trả tiền làm thêm giờ: nhiều người giúp việc và người chăm sóc tại Đài Loan **không nhận được bất kỳ khoản tiền nào cho những giờ làm thêm** như vậy vì không có hệ thống ghi chép về số giờ người giúp việc thực sự làm việc trong một ngày.
- Bị **bạo lực giới, phân biệt chủng tộc** do khác biệt về văn hóa, tôn giáo và định kiến nghề nghiệp: không có dữ liệu chính thức, tuy nhiên, một số nghiên cứu cho thấy người giúp việc bị giữ giấy tờ cá nhân và giấy tờ đi lại, bị giam hãm trong môi trường gia đình (Ả Rập Saudi), bị chủ lao động đối xử thiếu tôn trọng.

Thời gian biểu của người giúp việc gia đình tại Đài Loan (chăm sóc trẻ sơ sinh và trẻ nhỏ)

Thời gian	Công việc
5:00 sáng	Dọn dẹp nhà cửa, giặt giũ, phơi quần áo
7:00 sáng	Chăm sóc trẻ sơ sinh (tắm rửa, cho ăn, chăm sóc bé)
11:00 sáng	Ngủ cùng trẻ sơ sinh
14:00 chiều	Chăm sóc trẻ sơ sinh, nấu ăn (chuẩn bị bữa tối, dọn dẹp, v.v.)
20:00 tối	Trẻ ngủ cùng mẹ
20:00 tối – 5:00 sáng hôm sau	Ngủ (thức dậy 2 lần trong đêm để pha sữa cho trẻ)

Rosa Luxumburg Stiftung (2018)
Tran Duyen (2017)
Lan Anh oang & Yeo (2015)

117

SYS PONS

THẢO LUẬN

118

LÀM VIỆC NHÓM:
Sự khác biệt vùng miền giữa người giúp việc Việt Nam

SYS PONS

Làm việc theo 3 nhóm được đặc trưng bởi 3 vùng - Bắc, Trung, Nam của Việt Nam. (45 phút)

Thảo luận câu hỏi sau: (15 phút)

Anh/chị có thông tin gì về những người di cư nữ làm việc trong các vai trò chăm sóc tại khu vực của mình?

Có sự giao thoa nào trong nhóm đó không?

Họ có nhận được bất kỳ dịch vụ hoặc chương trình hỗ trợ nào không?

Mỗi nhóm chia sẻ những **phát hiện chính** (mỗi nhóm 10 phút).

119

1.5 giờ

SYS
PONS

NGHỈ TRƯA

120

SYS
PONS

Phần IV:

Giải quyết tình trạng công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

121

Phần IV: Giải quyết tình trạng công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

13:30 – 14:15 A) Khuôn khổ chính sách về việc làm tử tế

- 01 Khuôn khổ pháp lý quốc tế
- 02 Khung 5R của ILO về công việc chăm sóc tử tế
- 03 Chuỗi liên tục về giới

14:15 – 14:25 NGHỈ GIẢI LAO

14:25 – 15:35 B) Thẩm định tính khả thi của một ví dụ thực hành tốt

15:35 – 16:00 Tổng kết ngày 2 và kết thúc khóa tập huấn

122

SYS PONS

A) Khuôn khổ chính sách về việc làm tử tế

01 Khuôn khổ pháp lý quốc tế

123

Giải quyết tình trạng công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

Trong phần này, chúng ta sẽ xem xét các câu hỏi sau::

- Những **khuôn khổ pháp lý quốc tế** nào hiện có để điều chỉnh công việc chăm sóc người di cư?
- Những thách thức trong việc **implementing this legal framework** này là gì?
- Những khuôn khổ nào có thể giúp đánh giá và cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách ở cấp quốc gia?

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách ở cấp quốc gia:

Cân nhắc về mặt khái niệm

- **Khung 5R của ILO** nhằm thúc đẩy công việc chăm sóc tử tế
- "**chuỗi liên tục giới tín**h": một khuôn khổ để đánh giá chất lượng tác động dự kiến của các biện pháp đối với bình đẳng giới

Cân nhắc thực tế

- Thẩm định tính khả thi của một ví dụ thực hành tốt

124

Khung pháp lý quốc tế có liên quan

QUẢN LÝ CÔNG VIỆC CHĂM SÓC VÀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ

SYS PONS

Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình họ (ICRMW)

- Đảm bảo rằng **phụ nữ di c**ư được **đối xử và bảo vệ bình đẳng** theo luật lao động, nhấn mạnh quyền được trả lương công bằng, điều kiện làm việc an toàn và được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử và lạm dụng.

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW về lao động nữ di cư

- Nhấn mạnh **nhu cầu bảo vệ phụ nữ di cư khỏi bị bóc lột và lạm dụng**, đảm bảo quyền lao động của họ, bao gồm tiền lương công bằng, điều kiện làm việc an toàn và không bị phân biệt đối xử và bạo lực.
- Kêu gọi các **biện pháp cụ thể để giải quyết tình trạng dễ bị tổn thương của lao động nữ di cư.**

Công ước số 189 của ILO về việc làm tử tế cho người giúp việc gia đình và khuyến nghị số 201 kèm theo

- Nhấn mạnh việc **bảo vệ quyền lao động cho phụ nữ di cư**.
- Đảm bảo **đối xử công bằng**, **bảo vệ** khỏi bị lạm dụng và quấy rối, và **tiếp cận các điều kiện làm việc tử tế** cho người giúp việc gia đình, bao gồm cả phụ nữ di cư.

ILO (2011)
UN (n.d.)
UN (n.d.-b)

125

Khung pháp lý quốc tế có liên quan

QUẢN LÝ CÔNG VIỆC CHĂM SÓC VÀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ

SYS PONS

Công ước C190 của ILO – Công ước về Bạo lực và Quấy rối

- Đề cập đến **bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm**, bao gồm cả trong các hộ gia đình tư nhân nơi người lao động chăm sóc gia đình được thuê.
- Mục tiêu là cung cấp sự **bảo vệ chống lại mọi hình thức bạo lực và quấy rối**, đặc biệt là cho những người lao động dễ bị tổn thương như người lao động giúp việc gia đình. Công nhận rằng một số nhóm nhất định, bao gồm phụ nữ, **bị ảnh hưởng nặng nề hơn** bởi bạo lực và quấy rối.

Công ước C019 của ILO - Công ước về bình đẳng trong đối xử (Bồi thường tai nạn)

- Nhằm mục đích đảm bảo rằng **người lao động nước ngoài và người bản xứ được đối xử bình đẳng** trong việc bồi thường cho các tai nạn liên quan đến công việc
- Đặc biệt phù hợp với các quốc gia có số lượng lớn lao động di cư, vì nó đảm bảo rằng những người lao động này **không bị thiệt thòi trong trường hợp xảy ra tai nạn tại nơi làm việc.**

Bộ quy tắc thực hành toàn cầu của WHO về tuyển dụng nhân viên y tế quốc tế (2010)

- Khuyến khích các hoạt động **tuyển dụng công bằng và minh bạch**, đảm bảo rằng quyền của nhân viên y tế được bảo vệ và việc tuyển dụng không ảnh hưởng tiêu cực đến hệ thống y tế của các quốc gia xuất xứ.
- Bao gồm khuyến nghị **tránh tuyển dụng** ở một số quốc gia dựa trên danh sách được biên soạn thường xuyên về **các quốc gia có 'tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng'** nhân viên y tế có sẵn.

ILO (2019)
WHO (2010)
ILO (n.d.-b)

126

Khung pháp lý quốc tế có liên quan

NHỮNG THÁCH THỨC TRONG VIỆC THỰC HIỆN

SYS PONS

Nhiều quốc gia **chưa phê chuẩn các công ước quan trọng như C189 hoặc C190** (bao gồm Việt Nam), hạn chế tác động toàn cầu của chúng.

Ngay cả ở những quốc gia đã phê chuẩn các công ước này, việc **thực thi có thể yếu** do khuôn khổ pháp lý không đầy đủ hoặc thiếu ý chí chính trị. Đối với các quốc gia mà công việc gia đình vẫn chưa được công nhận theo luật lao động quốc gia, việc thực thi các tiêu chuẩn quốc tế thậm chí còn khó khăn hơn.

Có một tỷ lệ cao **công việc chăm sóc phi chính thức**, đặc biệt là công việc chăm sóc tại gia đình.

Do nhiều người lao động thiếu hợp đồng chính thức, khả năng tiếp cận bảo hiểm xã hội và các biện pháp bảo vệ pháp lý còn hạn chế, việc thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế gặp nhiều khó khăn.

Thường **thiếu dữ liệu đáng tin cậy** về lực lượng lao động chăm sóc, đặc biệt là trong khu vực phi chính thức.

Sự **vô hình** này có thể dẫn đến việc đánh giá thấp quy mô của lực lượng lao động và những thách thức mà họ phải đối mặt, gây cản trở việc xây dựng chính sách hiệu quả

Trong khu vực chăm sóc phi chính thức, **việc tìm kiếm các chiến lược giám sát phù hợp là rất khó khăn**, điều này đặc biệt quan trọng trong một lĩnh vực mà người lao động, vì nhiều lý do khác nhau, cảm thấy khó khăn trong việc báo cáo các hành vi không tuân thủ. Việc thanh tra sẽ đòi hỏi phải đến thăm hàng nghìn hộ gia đình, khiến cho việc thực hiện trở nên đầy thách thức

Sự vô hình này có thể dẫn đến việc đánh giá thấp quy mô của lực lượng lao động và những thách thức mà họ phải đối mặt, gây cản trở việc xây dựng chính sách hiệu quả

127

SYS PONS

A) Khuôn khổ chính sách về việc làm tử tế

02 Khung 5R của ILO nhằm thúc đẩy công việc chăm sóc tử tế

128

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách

SYS PONS

KHUNG 5R CỦA ILO NHẰM THÚC ĐẨY CÔNG VIỆC CHĂM SÓC TỬ TẾ

Khung 5R cho Công việc chăm sóc tử tế được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xây dựng nhằm giải quyết những thách thức và bất bình đẳng trong nền kinh tế chăm sóc, thúc đẩy công việc tử tế cho nhân viên chăm sóc và đảm bảo quyền lợi cũng như phúc lợi của họ.

Khuyến nghị chính sách

Ghi nhận (Recognise), ***giảm thiểu*** (***reduce)*** và ***phân bổ lại*** (***redistribute)*** công việc chăm sóc không được trả lương
Chế độ (Reward): Nhiều và công việc tử tế hơn cho nhân viên chăm sóc
Đại diện (Representation), đối thoại xã hội và thương lượng tập thể cho nhân viên chăm sóc

ILO (2018a)

129

ILO (2018): xliv

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách

SYS PONS

KHUNG 5R CỦA ILO NHẰM THÚC ĐẨY CÔNG VIỆC CHĂM SÓC TỬ TẾ

Khung 5R cho Công việc chăm sóc tử tế được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xây dựng nhằm giải quyết những thách thức và bất bình đẳng trong nền kinh tế chăm sóc, thúc đẩy công việc tử tế cho nhân viên chăm sóc và đảm bảo quyền lợi cũng như phúc lợi của họ.

Khuyến nghị chính sách	Các lĩnh vực chính sách chính
Ghi nhận (Recognise), ***giảm thiểu*** (***reduce)*** và ***phân bổ lại*** (***redistribute)*** công việc chăm sóc không được trả lương	Chính sách chăm sóc
	Chính sách kinh tế vĩ mô
Chế độ (Reward): Nhiều và công việc tử tế hơn cho nhân viên chăm sóc	Chính sách bảo trợ xã hội
	Chính sách lao động
Đại diện (Representation), đối thoại xã hội và thương lượng tập thể cho nhân viên chăm sóc	Chính sách di cư

ILO (2018a)

130

ILO (2018): xliv

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách

SYS PONS

KHUNG 5R CỦA ILO NHẰM THÚC ĐẨY CÔNG VIỆC CHĂM SÓC TỬ TẾ

Khung 5R cho Công việc chăm sóc tử tế được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xây dựng nhằm giải quyết những thách thức và bất bình đẳng trong nền kinh tế chăm sóc, thúc đẩy công việc tử tế cho nhân viên chăm sóc và đảm bảo quyền lợi cũng như phúc lợi của họ.

Khuyến nghị chính sách

Ghi nhận (Recognise), ***giảm thiểu*** (***reduce)*** và ***phân bổ lại*** (***redistribute)*** công việc chăm sóc không được trả lương

Chế độ (Reward): Nhiều và công việc tử tế hơn cho nhân viên chăm sóc

Đại diện (Representation), đối thoại xã hội và thương lượng tập thể cho nhân viên chăm sóc

Các biện pháp chính sách:

- **Đo lường tất cả các hình thức công việc chăm sóc** và đưa công việc chăm sóc không được trả lương vào quá trình ra quyết định.
- Thúc đẩy **các chính sách thị trường lao động chủ động** hỗ trợ việc gắn kết, tái hòa nhập và thăng tiến của những người chăm sóc không được trả lương vào lực lượng lao động.
- Ban hành và thực hiện các **thỏa thuận làm việc thân thiện** với gia đình cho tất cả người lao động.
- Đảm bảo **quyền tiếp cận phổ cập các dịch vụ chăm sóc chất lượng**.
- Đảm bảo các h**ệ thống bảo trợ xã hội thân thiện với công việc chăm sóc** và nhạy cảm giới, bao gồm cả các điều kiện sinh xã hội.
- Thực hiện các **chính sách nghỉ phép** có trách nhiệm giới và được nhà nước tài trợ cho tất cả phụ nữ và nam giới.
- ...

ILO (2018a)

131

ILO (2018): xliv

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách

SYS PONS

KHUNG 5R CỦA ILO NHẰM THÚC ĐẨY CÔNG VIỆC CHĂM SÓC TỬ TẾ

Khung 5R cho Công việc chăm sóc tử tế được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xây dựng nhằm giải quyết những thách thức và bất bình đẳng trong nền kinh tế chăm sóc, thúc đẩy công việc tử tế cho nhân viên chăm sóc và đảm bảo quyền lợi cũng như phúc lợi của họ.

Khuyến nghị chính sách

Ghi nhận (Recognise), ***giảm thiểu*** (***reduce)*** và ***phân bổ lại*** (***redistribute)*** công việc chăm sóc không được trả lương
Chế độ (Reward): Nhiều và công việc tử tế hơn cho nhân viên chăm sóc
Đại diện (Representation), đối thoại xã hội và thương lượng tập thể cho nhân viên chăm sóc

Các biện pháp chính sách:

- Điều chỉnh và thực hiện các **điều khoản và điều kiện làm việc hợp lý** và đạt được **mức lương bình đẳng** cho công việc có giá trị như nhau cho tất cả nhân viên chăm sóc
- Đảm bảo môi trường làm việc **an toàn, hấp dẫn và khuyến khích** cho cả nhân viên chăm sóc nam và nữ
- Ban hành luật và thực hiện các biện pháp **bảo vệ nhân viên chăm sóc di cư**

ILO (2018a)

132

ILO (2018): xliv

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách

SYS PONS

KHUNG 5R CỦA ILO NHẰM THÚC ĐẨY CÔNG VIỆC CHĂM SÓC TỬ TẾ

Khung 5R cho Công việc chăm sóc tử tế được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xây dựng nhằm giải quyết những thách thức và bất bình đẳng trong nền kinh tế chăm sóc, thúc đẩy công việc tử tế cho nhân viên chăm sóc và đảm bảo quyền lợi cũng như phúc lợi của họ.

Khuyến nghị chính sách

Ghi nhận (Recognise), ***giảm thiểu*** (***reduce)*** và ***phân bổ lại*** (***redistribute)*** công việc chăm sóc không được trả lương
Chế độ (Reward): Nhiều và công việc tử tế hơn cho nhân viên chăm sóc
Đại diện (Representation), đối thoại xã hội và thương lượng tập thể cho nhân viên chăm sóc

Các biện pháp chính sách:

- Đảm bảo sự **tham gia đầy đủ và hiệu quả của phụ nữ và cơ hội bình đẳng cho vai trò lãnh đạo** ở mọi cấp độ ra quyết định trong đời sống chính trị, kinh tế và công cộng
- Thúc đẩy quyền **tự do lập hội** cho người chăm sóc và người sử dụng lao động
- Thúc đẩy **đối thoại xã hội** và tăng cường **quyền thương lượng tập thể** trong các lĩnh vực chăm sóc
- Thúc đẩy việc **xây dựng liên minh** giữa các công đoàn đại diện cho người chăm sóc và các tổ chức xã hội dân sự đại diện cho người nhận chăm sóc và người chăm sóc không được trả lương

ILO (2018a)

133

ILO (2018): xliv

SYS PONS

A) Khuôn khổ chính sách về việc làm tử tế

03 Chuỗi liên tục về giới

135

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách

Chuỗi liên tục về giới

SYS PONS

Chuỗi liên tục về giới là một công cụ để đánh giá chất lượng tác động mong muốn của các biện pháp/chính sách đối với bình đẳng giới.

Tiêu cực về giới	Trung tính về giới	Nhạy cảm giới	Đáp ứng giới	Chuyển đổi về giới

Phù hợp với nguyên tắc "không gây hại"*

** Nguyên tắc "**không gây hại**" yêu cầu dự án không có tác động tiêu cực đến bình đẳng giới cũng như không trực tiếp hoặc gián tiếp duy trì hoặc củng cố bất bình đẳng giới, bất lợi và/hoặc phân biệt đối xử hiện có. Nếu không thể tránh khỏi tác động tiêu cực, phải cung cấp khoản bồi thường thích hợp.*

BMZ (2023b)

136

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách

SYS PONS

ĐÁNH GIÁ CÁC CAN THIỆP CHÍNH SÁCH VỚI SỰ LIÊN TỤC VỀ GIỚI

Tiêu cực về giới	Trung tính về giới	Nhạy cảm giới	Đáp ứng giới	Chuyển đổi về giới
Tích cực **củng cố bất bình đẳng giới** và các chuẩn mực xã hội phân biệt đối xử.	**Bỏ qua các nhu cầu cụ thể về giới hoặc phân biệt đối xử dựa trên giới** và do đó có thể làm trầm trọng thêm bất bình đẳng hiện có.	**Nhận ra bất bình đẳng giới** mà không nhắm mục tiêu vào các nhu cầu cụ thể về giới.. Ví dụ: Có sự tham gia của một số lượng phụ nữ nhất định trong các hoạt động của dự án.	Xác định các **nhu cầu cụ thể về giới** khác nhau và **lồng ghép** chúng một cách toàn diện vào các cân nhắc về chính sách. Ví dụ: Cung cấp các cơ sở chăm sóc trẻ em trong quá trình đào tạo.	Mục đích rõ ràng là thay đổi và **xóa bỏ bất bình đẳng giới và các cấu trúc quyền lực gia trưởng** một cách bền vững là nguyên nhân gây ra bất bình đẳng. Ví dụ: Các chiến dịch nâng cao nhận thức về nguyên nhân và lý do gây ra bất bình đẳng giới.

BMZ (2023b)

137

Cải thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách

SYS PONS

ĐÁNH GIÁ CÁC CAN THIỆP CHÍNH SÁCH VỚI SỰ LIÊN TỤC VỀ GIỚI

Các chính sách nhạy cảm về giới

Nhận ra bất bình đẳng giới mà không nhắm mục tiêu vào các nhu cầu cụ thể về giới.

- Chính sách yêu cầu **thu thập dữ liệu về giới tính** trong quá trình di cư.
- Chính sách đảm bảo tất cả người di cư đều có quyền **tiếp cận các dịch vụ cơ bản** như chăm sóc sức khỏe, trợ giúp pháp lý và giáo dục.

Các chính sách đáp ứng giới

Xác định các nhu cầu cụ thể về giới khác nhau và lồng ghép chúng một cách toàn diện vào các cân nhắc về chính sách.

- Chính sách cung cấp **hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ di cư** có nguy cơ bị bạo lực giới (tiếp cận nhà an toàn, hỗ trợ pháp lý, dịch vụ tư vấn).
- Chính sách di cư lao động với các **điều khoản đặc biệt dành cho phụ nữ làm công việc gia đình**, chẳng hạn như đảm bảo mức lương tối thiểu, thiết lập hợp đồng rõ ràng và đảm bảo tiếp cận các chế độ phúc lợi an sinh xã hội.
- **Các biện pháp trao quyền kinh tế** (ví dụ: đào tạo khởi nghiệp hoặc cơ hội tài chính vi mô cho phụ nữ)

Các chính sách chuyển đổi về giới

nhằm mục đích thay đổi và xóa bỏ bất bình đẳng giới và cơ cấu quyền lực gia trưởng một cách bền vững

- Các chính sách hội nhập toàn diện và các chương trình trao quyền nhắm vào nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng giới. Điều này có thể bao gồm:
- Các biện pháp trao quyền toàn diện giải quyết các chuẩn mực xã hội phân biệt đối xử và chuyển đổi các khuôn mẫu
- Các cuộc đối thoại và chiến dịch dựa vào cộng đồng thách thức các khuôn mẫu giới, cả trong số những người di cư và trong cộng đồng người bản địa.

BMZ (2023b)

138

SYS
PONS

Kiểm tra kiến thức của bạn

139

Thực hành

SYS
PONS

Lấy một tờ giấy và viết ra phương án trả lời đúng cho các câu hỏi trắc nghiệm hoặc các phát biểu sau (a, b, c, v.v.).

140

Thực hành

SYS PONS

Các biện pháp nhạy cảm về giới đòi hỏi phải phân tích bất bình đẳng giới.

a. Đúng

b. Sai

141

Thực hành

SYS PONS

Các biện pháp nhạy cảm về giới đòi hỏi phải phân tích bất bình đẳng giới.

a. Đúng ✓

b. Sai

142

Thực hành

SYS PONS

Các biện pháp đáp ứng giới chủ yếu nhằm giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng giới.

a. Đúng

b. Sai

143

Thực hành

SYS PONS

Các biện pháp đáp ứng giới chủ yếu nhằm giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng giới.

a. Đúng

b. Sai

Các biện pháp có tính đến giới tìm cách giải quyết các nhu cầu cụ thể của giới. Giải quyết các động lực tiềm ẩn/nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng giới là mục tiêu cốt lõi của các biện pháp chuyển đổi giới.

144

Thực hành

SYS PONS

Tích hợp các chỉ số để ghi lại thời gian mọi người dành cho các loại công việc chăm sóc khác nhau vào các cuộc khảo sát quốc gia. Biện pháp này là...

a. nhạy cảm giới
b. đáp ứng giới
c. chuyển đổi về giới

145

Thực hành

SYS PONS

Tích hợp các chỉ số để ghi lại thời gian mọi người dành cho các loại công việc chăm sóc khác nhau vào các cuộc khảo sát quốc gia. Biện pháp này là...

a. nhạy cảm giới
b. đáp ứng giới
c. chuyển đổi về giới

Giả sử dữ liệu này được thu thập theo cách phân chia theo giới tính, biện pháp này nhạy cảm với giới tính vì nó giúp nhận ra sự phân chia công việc chăm sóc không bình đẳng. Tuy nhiên, chỉ thu thập dữ liệu không giải quyết được nhu cầu và bất bình đẳng theo giới tính.

146

Thực hành

SYS PONS

Đảm bảo rằng những người lao động di cư có nguy cơ bị bạo lực giới có thể tiếp cận nhà ở an toàn, hỗ trợ pháp lý và các dịch vụ hỗ trợ. Biện pháp này là...

a. nhạy cảm giới
b. đáp ứng giới
c. chuyển đổi về giới

147

Thực hành

SYS PONS

Đảm bảo rằng những người lao động di cư có nguy cơ bị bạo lực giới có thể tiếp cận nhà ở an toàn, hỗ trợ pháp lý và các dịch vụ hỗ trợ. Biện pháp này là...

a. nhạy cảm giới
b. đáp ứng giới
c. chuyển đổi về giới

Biện pháp này nhằm ngăn ngừa bạo lực giới và do đó giải quyết các nhu cầu cụ thể theo giới.

148

Phần IV: Giải quyết tình trạng công việc bấp bênh trong chuỗi chăm sóc toàn cầu

SYS PONS

13:30 – 14:15 A) Khuôn khổ chính sách về việc làm tử tế

- 01 Khuôn khổ pháp lý quốc tế
- 02 Khung 5R của ILO về công việc chăm sóc tử tế
- 03 Chuỗi liên tục về giới

14:15 – 14:25 NGHỈ GIẢI LAO

14:25 – 15:35 B) Thẩm định tính khả thi của một ví dụ thực hành tốt

15:35 – 16:00 Tổng kết ngày 2 và kết thúc khóa tập huấn

149

SYS PONS

B) Thực hành tốt: Thẩm định tính khả thi

150

THẢO LUẬN NHÓM: THẨM ĐỊNH TÍNH KHẢ THI CỦA MỘT VÍ DỤ THỰC HÀNH TỐT

SYS PONS

Bước 1: Làm quen với *CIERTO*, một tổ chức chuyên tuyển dụng lao động nông nghiệp một cách công bằng và 10 Thực hành tốt của tổ chức này để tuyển dụng công bằng.

THẢO LUẬN NHÓM: THẨM ĐỊNH TÍNH KHẢ THI CỦA MỘT VÍ DỤ THỰC HÀNH TỐT

SYS PONS

Bước 1: Làm quen với *CIERTO*

- *CIERTO* **tuyển dụng, đào tạo và bố trí** công nhân nông nghiệp từ Mexico và Guatemala đến các trang trại trên khắp Bắc Mỹ..
- **Mô hình tuyển dụng** của *CIERTO* được ILO và Hệ thống liêm chính tuyển dụng quốc tế (IRIS) của IOM **công nhận**
- Các nguyên tắc cốt lõi của *CIERTO*: **Minh bạch, hợp tác** và **bền vững**
- Tổ chức này **hợp tác** với các bên xác minh thứ ba, các cơ quan chính phủ Mexico và ILO để **loại bỏ các hành vi gian lận và bóc lột** trong tuyển dụng lao động trang trại di cư.
- *CIERTO* đã xây dựng một tài liệu với **10 thông lệ tốt cho việc tuyển dụng công bằng** – chúng ta hãy cùng xem xét kỹ hơn!

THẢO LUẬN NHÓM: THẨM ĐỊNH TÍNH KHẢ THI CỦA MỘT VÍ DỤ THỰC HÀNH TỐT

SYS PONS

5 phút

10 phút

50 phút

Bước 1: Làm quen với *CIERTO*, một tổ chức chuyên **tuyển dụng** lao động nông nghiệp một cách **công bằng** và 10 Thực hành tốt của tổ chức này để tuyển dụng công bằng

Bước 2: Mỗi người hãy **chọn** và đọc **một thực hành tốt**

Bước 3: Chia thành các nhóm gồm ba người và **trình bày các yếu tố chính** của hoạt động thực hành tốt của bạn với nhau.

Bước 4: **Thảo luận các câu hỏi sau**:

Những hoạt động thực hành này giải quyết các vấn đề hoặc thách thức liên quan đến **chuỗi chăm sóc toàn cầu** như thế nào?

Đã có những hoạt động **thực hành hoặc cách tiếp cận tương tự** nào đang được sử dụng ở **Việt Nam** chưa? Nếu có, chúng giống/khác nhau như thế nào?

Tổ chức của bạn có thể triển khai hoạt động thực hành này không? Tại sao hoặc tại sao không?

Hoạt động thực hành này cần được **điều chỉnh như thế nào để phù hợp với ngành chăm sóc và bối cảnh Việt Nam**? Chính phủ, các nhà tuyển dụng tư nhân, xã hội dân sự và người lao động sẽ đóng vai trò gì trong việc điều chỉnh hoạt động thực hành này?

SYS PONS

TỔNG KẾT NGÀY 2

SYS
PONS

- Những **bài học chính** của bạn từ Ngày thứ hai là gì?
- Anh/chị có nhận ra **điều gì mới** khi kết thúc ngày hôm nay không?
- An/chị có muốn chia sẻ bất kỳ phản hồi nào không?

Nguồn tham khảo

BMZ (2023a): Feminist Development Policy – For Just and Strong Societies Worldwide. [Link]

BMZ (2023b). Handbuch der bilateralen EZ: Verfahrensinformation Nr. 095. FAQ zur HR074 (Vergabe der Kennung „Gleichstellung der Geschlechter").

CIC News (2008): Alberta joins four other Canadian provinces in actively recruiting Filipino skilled workers. [Link]

Espino, A. (2022): Legal Reforms for Domestic Workers in Uruguay. [Link]

European Union (2020): Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it. [Link]

German Representative Offices in Vietnam (2018), Ý định thư về nguyên tắc tuyển chọn học viên chuyên ngành điều dưỡng tại Đức [Letter of Intent regarding principles of selection of trainees for nursing program in Germany] [Link]

GIZ (n.d.): Sustainable recruitment of nurses. [Link]

Global Forum on Migration and Development (2016): Agreements between the Philippines and the Canadian Provinces of Alberta, British Colombia, Manitoba, and Saskatchewan to implement Canada's Temporary Foreign Worker Program. [Link]

ILO (n.d.): Decent work. [Link]

ILO (n.d.-b): C019 - Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925. [Link]

ILO (2011): C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). [Link]

ILO (2012): Spain approves new regulations for domestic employees. [Link]

ILO (2015): Domestic workers organize – but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector. [Link]

ILO (2016): Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. [Link]

ILO (2018a): Care work and care jobs for the future of decent work. [Link]

ILO (2018b): Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (Third Edition) [Link]

ILO (2019): C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [Link]

Institute of Labour and Social Sciences, 2012. Assessment of status of returning Vietnamese workers working abroad.
Lan Anh Hoang & Brenda S.A.Yeoh (2015): Transnational Labour Migration, Debts and Family Economics in Vietnam [Link]

MOLISA (2015), 'Thong bao tuyen chon ung vien dieu duong, ho ly sang lam viec tai Nhat Ban' [Announcement of the selection of candidates for nursing and care workers to work in Japan]. [Link]

OHCHR (n.d.): About migration and human rights. [Link]

OHCHR (2016): Situation of migrants in transit. [Link]

OHCHR (2023): Towards a Human-Right Based Approach to Migration. Training Guide. [Link]

Nguồn tham khảo

Proceedings of the 13th Next Generation Global Workshop (2020), 2020: 1-35. [Link]

Rosa Luxumburg Stiftung (2017): Research paper: Vietnamese migrant domestic workers [Link]

Rosa Luxumburg Stiftung (2018): Monograph Vietnamese domestic workers [Link]

TRAN THI DUYEN (2017): Human Resource Cooperation Between Vietnam and Taiwan: Situations, Problems And Solutions [Link]

UN (n.d.): Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979. [Link]

UN (n.d.-b): International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. [Link]

UN Women (2013). Gender On the Move: Working on the Migration-Development Nexus from a Gender Perspective. [Link]

WHO (2010): WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. [Link]

157

SYS
PONS

Thực hành Tốt

về tuyển dụng công bằng

Organización Internacional del Trabajo

GIỚI THIỆU

Những thực hành tuyển dụng công bằng tốt

Quy trình tuyển dụng công bằng của CIERTO

Chính phủ Hoa Kỳ, thông qua Bộ Lao động (DOL) đã tăng số lượng giấy phép cho người lao động nước ngoài tạm thời trong lĩnh vực nông nghiệp Hoa Kỳ. Từ năm 2016 đến năm 2018, số lượng thị thực H-2A - dành cho nông nghiệp - đã tăng từ 134.368 lên 240.000.

Khi doanh nghiệp nhìn vào lực lượng lao động ngày càng di động và linh hoạt, và khi người lao động sẵn sàng di chuyển qua biên giới theo nhiều hình thức sắp xếp lao động khác nhau, các chính sách tuyển dụng của nhà nước và các nhà tuyển dụng tư nhân đã trở nên quan trọng hơn đối với hiệu quả của thị trường lao động.

Giống như các công ty khác, các nhà tuyển dụng tư nhân và các công ty môi giới việc làm trong lĩnh vực di cư lao động hoạt động trên một chuỗi liên tục chính thức và tính không chính thức, tuân thủ và không tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Một mặt, họ có thể tôn trọng các tiêu chuẩn lao động quốc tế, thể hiện cam kết về công việc đàng hoàng và tuyển dụng có đạo đức. Mặt khác, họ có thể chịu trách nhiệm cho những hành vi vi phạm nghiêm trọng nhất đối với các quyền cơ bản của người lao động, bao gồm buôn người và lao động cưỡng bức. Ở giữa, có một loạt các hành vi lạm dụng và gian lận, bao gồm: lừa dối về bản chất và điều kiện làm việc; tịch thu tài liệu; đe dọa, ngăn cản người lao động rời khỏi nơi làm việc; trả lương thấp; thu phí tuyển dụng bất hợp pháp và một loạt các chi phí liên quan.

Điều cần thiết là phải hiểu rằng giải pháp để giảm thiểu và xóa bỏ những hành vi bất thường và vi phạm nhân quyền này yêu cầu mỗi bên trong chuỗi sản xuất phải chịu trách nhiệm đảm bảo rằng sản phẩm được bán không bị lạm dụng, gian lận hoặc lừa dối: siêu thị ghi nhận những nỗ lực của các trang trại trong việc cải thiện quy trình của họ; trang trại đảm bảo rằng quy trình tuyển dụng không có gian lận hoặc lừa dối; công ty tuyển dụng cung cấp thông tin minh bạch về điều kiện làm việc và cung cấp dịch vụ tuyển dụng miễn phí; cộng đồng và người lao động có sự chắc chắn về điều kiện lao động của họ và do đó có thể cải thiện năng suất của họ, và các chính phủ giám sát các quy trình này.

Trước thực tế này, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã thông qua vào năm 2016 các Nguyên tắc chung và Hướng dẫn hoạt động về Tuyển dụng công bằng (Nguyên tắc và Hướng dẫn), nhằm mục đích nêu rõ trách nhiệm và nghĩa vụ của chính phủ, người sử dụng lao động và đơn vị tuyển dụng, cũng như các tổ chức của người lao động trong việc bảo vệ người lao động trong giai đoạn tuyển dụng.

Để hỗ trợ việc phổ biến các Nguyên tắc và Hướng dẫn, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) hiện đang triển khai dự án "Hành động toàn cầu nhằm cải thiện khung tuyển dụng trong di cư lao động (REFRAME)". Dự án này được thực hiện trong khuôn khổ Sáng kiến Tuyển dụng Công bằng của ILO, với cách tiếp cận toàn cầu, dựa trên quyền con người và nhạy cảm về giới, dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế, được định hướng bởi Chương trình Việc làm Bền vững, và hỗ trợ việc phổ biến cũng như thực thi Bộ Nguyên tắc Chung và Hướng dẫn Vận hành về Tuyển dụng Công bằng của ILO (ILO, 2019).

Trong khuôn khổ của dự án này, ILO đã cung cấp hỗ trợ kỹ thuật để thúc đẩy việc tuân thủ mô hình tuyển dụng của CIERTO theo các Nguyên tắc và Hướng dẫn. Thông qua quá trình này, chúng tôi đã có thể xác định và hệ thống hóa các thông lệ tuyển dụng tốt do CIERTO thực hiện.

Tương tự như vậy, CIERTO tuân thủ các Nguyên tắc và Hướng dẫn hoạt động về Hợp đồng công bằng bằng cách tìm cách chuyên nghiệp hóa công việc nông nghiệp; bằng cách đăng ký và tuân thủ luật pháp tại các quốc gia; bằng cách tương tác với tất cả các bên liên quan trong chuỗi sản xuất, bao gồm siêu thị và các đối tác địa phương, và bằng cách đưa các quy trình giám sát độc lập vào cộng đồng xuất xứ để đảm bảo rằng các lời mời làm việc là có thật và không có gian lận hoặc phí bất hợp pháp.

Mười tờ thông tin tích hợp tài liệu này trình bày mười Thực hành tốt về tuyển dụng do CIERTO thực hiện và mối quan hệ của chúng với Nguyên tắc chung và Hướng dẫn hoạt động của ILO. Mỗi tờ nêu bật một thực hành tốt do CIERTO phát triển, mô tả quy trình của nó, thiết lập các lợi ích trực tiếp và gián tiếp của nó và mô tả sự phù hợp của nó với các Nguyên tắc chung này.

Với tài liệu này, CIERTO trình bày các mô hình tuyển dụng lao động di cư hiệu quả và thay thế tuân thủ các quyền lao động, luật pháp và quy định có tác động mạnh mẽ đến việc tuyển dụng lao động di cư. Tài liệu đại diện cho một hoạt động hợp tác kỹ thuật phản ánh những nỗ lực cải thiện việc tuyển dụng công bằng và có đạo đức.

Tài liệu này được thực hiện với sự hỗ trợ của Dự án REFRAME của ILO:
Hành động toàn cầu nhằm cải thiện khuôn khổ tuyển dụng trong di cư lao động do EU tài trợ.

THỰC HÀNH TỐT 1
Tuyển dụng theo nguyên tắc tôn trọng và nhạy cảm, cân nhắc các tác động của cộng đồng

CIERTO

CIERTO nhạy cảm với các rủi ro liên quan đến tuyển dụng trong bối cảnh thiếu hụt lao động và tìm cách giảm thiểu tác động đối với cộng đồng bằng cách lựa chọn lao động di cư dựa trên các tiêu chí khách quan. CIERTO cũng xem xét tác động của chương trình làm việc tạm thời H2-A đối với gia đình và phúc lợi tập thể của cộng đồng, bao gồm các biện pháp giảm thiểu các tác động tiêu cực có thể xảy ra.

QUY TRÌNH

CIERTO chỉ công bố việc làm sau khi các thỏa thuận với các công ty tuyển dụng được ký kết và các chi tiết của hợp đồng đã được xác định, chẳng hạn như số lượng lao động di cư được yêu cầu, loại cây trồng sẽ được thu hoạch, điều kiện làm việc tại trang trại và điều kiện khí hậu tại điểm đến.

Trong bối cảnh thị trường có nhiều trường hợp lừa dối, gian lận và lừa đảo, CIERTO công bố các đề nghị việc làm của mình thông qua các tổ chức xã hội dân sự thực hiện công tác tiếp cận và cộng đồng với quan điểm di cư, nhân quyền hoặc phát triển nông thôn, bao gồm các tổ chức nhà thờ cơ sở và được công nhận trong cộng đồng. Các tổ chức này trở thành đối tác xác minh tại địa phương của quá trình này.

Những đối tác này xác nhận và truyền tải các lời mời làm việc. Theo cách này, một bộ lọc bảo mật và tin cậy được tạo ra giữa người tuyển dụng và cộng đồng nông thôn hoặc bản địa, đảm bảo rằng không có hành vi gian lận nào được thực hiện. Những đối tác địa phương này cũng đo lường tác động của việc tuyển dụng đối với cộng đồng, ví dụ, xem xét sự luân chuyển cuối cùng của những người lao động nhập cư được tuyển dụng và thuê, cũng như việc quản lý kỳ vọng mà lời mời làm việc tại Hoa Kỳ có thể đưa ra. Tương tự như vậy, những đối tác này xác minh tính chuyên nghiệp của những người lao động nhập cư được lựa chọn trước, tìm kiếm thông qua các cơ chế bao gồm để duy trì cách tiếp cận bao gồm giới và xem xét quyền của người bản địa. Mục tiêu cuối cùng là có các hoạt động tuyển dụng dựa trên năng lực và các tiêu chí không phân biệt đối xử.

Các đối tác xác minh cũng thực hiện một loạt các cuộc khảo sát để đánh giá việc tuân thủ các điều khoản tuyển dụng, bao gồm thời hạn tuyển dụng, các điều kiện hồi hương và tác động chung của tính di động của lao động quốc tế đối với các cộng đồng xuất xứ. CIERTO thực hiện một loạt các hội thảo với người lao động di cư và các đối tác xác minh địa phương trong đó đánh giá tính phù hợp của quy trình phỏng vấn và các khuyến nghị cải tiến; tính phù hợp và hữu ích của các nội dung được cung cấp trong quá trình đào tạo; quản lý xử lý thị thực, CIERTO đi cùng đến trang trại và tác động của quy trình di cư tạm thời trong các gia đình và cộng đồng xuất xứ.

Đôi khi, trong trường hợp của các cộng đồng bản địa, quyết định về việc người lao động di cư nào sẽ được phân công vào chương trình thị thực H-2A và các tiêu chí về hành vi tốt cần được tôn trọng khi đi du lịch nước ngoài và với hàng xóm, được xác định một phần bởi hội đồng cộng đồng. CIERTO hoan nghênh các khuyến nghị này vì chúng tôn trọng phong tục và tập quán của cộng đồng miễn là chúng không gây ra vi phạm nhân quyền.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Theo dõi và duy trì liên lạc giữa người lao động di cư và các đối tác xác minh, cũng như giữa các đối tác và CIERTO.
- Những nỗ lực đặc biệt được thực hiện để đảm bảo dự án không tạo ra những kỳ vọng và cam kết không thể thực hiện được và có thể tác động tiêu cực đến người lao động di cư, gia đình và cộng đồng gốc của họ.
- Tôn trọng và cân nhắc đến bản sắc và thế giới quan của cộng đồng, đặc biệt là khi làm việc tại các cộng đồng bản địa, nơi những điều này phản ánh trong sự cân bằng giữa sự phát triển cá nhân của những người lao động đi làm việc ở nước ngoài và cộng đồng nhận được kiều hối.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 9. “Thỏa thuận của người lao động về các điều khoản và điều kiện tuyển dụng và việc làm phải tự nguyện và không có sự lừa dối hoặc ép buộc.”

THỰC HÀNH TỐT 2
Thực hành tuyển dụng nhạy cảm với sự đa dạng về dân tộc, ngôn ngữ và giới tính.

CIERTO

CIERTO cung cấp dịch vụ dịch thuật trong quá trình tuyển dụng cho các ứng viên là người bản địa. Điều này đảm bảo một quy trình tuyển dụng dựa trên quyền con người, tích hợp các quyền về xã hội, kinh tế và văn hóa của người bản địa. Quá trình tuyển chọn cũng xem xét hồ sơ của những đối tượng dễ bị tổn thương nhất và áp dụng các tiêu chí về bình đẳng giới.

QUY TRÌNH

CIERTO cung cấp dịch vụ biên dịch trong quá trình tuyển chọn trước và tuyển chọn cho các ứng viên bản địa. CIERTO thuê các biên dịch viên địa phương do các đối tác địa phương giới thiệu. Nếu cần thiết, những người lao động di cư này không chỉ cung cấp dịch vụ trung gian ngôn ngữ mà còn cả dịch vụ trung gian xã hội-văn hóa.

Trong các buổi tập huấn trước khi khởi hành, Bộ phận Đào tạo và Tuyển dụng của CIERTO lồng ghép sự đa dạng của các tiêu chí ngôn ngữ xã hội vào việc xây dựng và thực hiện các hoạt động vui chơi và các buổi hội thảo giáo dục cộng đồng. Bằng cách này, họ tích hợp kiến thức và đặc thù của các cá nhân và nhóm người bản địa tham gia; họ nhấn mạnh sự khác biệt về bối cảnh văn hóa xã hội và lao động giữa cộng đồng xuất xứ và điểm đến, đồng thời đáp ứng các nhu cầu cụ thể của từng nhóm.

Trong suốt quá trình tuyển chọn và tuyển dụng, CIERTO cũng đảm bảo rằng người lao động di cư được tiếp cận với các hợp đồng lao động chi tiết và được giải thích rõ ràng bằng tiếng mẹ đẻ của họ. Các câu hỏi của ứng viên luôn được giải đáp vào bất kỳ thời điểm nào trong quá trình này. CIERTO cũng đảm bảo rằng việc tuyển dụng dựa trên hồ sơ năng lực lao động và tích hợp các tiêu chí bình đẳng giới, xem xét các kỹ năng khác biệt và phù hợp nhất cho từng loại cây trồng trong các lĩnh vực liên quan khác nhau.

Người sử dụng lao động cung cấp hợp đồng lao động song ngữ Anh - Tây Ban Nha cho người lao động di cư. Khi các điều khoản hợp đồng cần được dịch sang ngôn ngữ bản địa, CIERTO thuê các dịch giả cộng đồng song ngữ do các đối tác địa phương giới thiệu. Bằng cách này, người lao động di cư, bất kể trình độ học vấn, đều hiểu rõ mô tả công việc, sắp xếp ăn ở, tiền lương, cách trả lương, giờ làm việc, thời hạn và các phúc lợi của hợp đồng, cũng như tên, địa điểm, điều kiện địa lý và khí hậu mà họ sẽ gặp phải tại nơi làm việc.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Việc đưa các tiêu chí dân tộc học và ngôn ngữ học vào quy trình tuyển dụng công bằng giúp các nhóm xã hội dễ bị tổn thương có cơ hội tiếp cận tốt hơn với các việc làm chính thức tại Hoa Kỳ.
- Để thúc đẩy sự phát triển về xã hội, cộng đồng và kinh tế của các cộng đồng nông thôn và bản địa, đồng thời tôn trọng sự đa dạng của các tiêu chí địa phương và thế giới quan của cộng đồng.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 8. "Các điều khoản và điều kiện làm việc của người lao động cần được quy định một cách phù hợp, có thể kiểm chứng và dễ hiểu, tốt nhất là thông qua hợp đồng bằng văn bản theo luật pháp quốc gia, các quy định, hợp đồng lao động và các thỏa ước lao động tập thể hiện hành. Chúng cần phải rõ ràng và minh bạch, đồng thời thông báo cho người lao động về địa điểm, yêu cầu và nhiệm vụ của công việc mà họ được tuyển dụng. Trong trường hợp người lao động di cư, hợp đồng bằng văn bản cần phải bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu, cần được cung cấp đủ thời gian trước khi họ rời khỏi quốc gia xuất xứ, cần có các biện pháp ngăn chặn việc thay đổi hợp đồng và phải có hiệu lực thi hành."

THỰC HÀNH TỐT 3

Tuyển dụng lao động di cư dựa trên cách tiếp cận chuẩn hóa kỹ năng.

CIERTO

CIERTO thực hiện tuyển dụng dựa trên việc đối chiếu kỹ năng của người lao động với yêu cầu của các vụ thu hoạch, thay vì chỉ đơn thuần lựa chọn lao động theo giới tính hay số lượng. Với chiến lược tuyển dụng này, CIERTO đảm bảo rằng cả người lao động di cư và trang trại sử dụng lao động đều hưởng lợi từ mối quan hệ làm việc. CIERTO cam kết người lao động di cư có đủ kỹ năng, kinh nghiệm và năng lực mà thị trường lao động ở nước sở tại yêu cầu, tạo điều kiện để họ tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn.

QUY TRÌNH

CIERTO tuyển dụng lao động di cư dựa trên các tiêu chí về chất lượng, hiệu quả và kinh nghiệm trong các loại cây trồng liên quan, bao gồm cả các tiêu chí về bảo vệ người lao động và sức khỏe nghề nghiệp cho chính người lao động. Quá trình này được củng cố bởi các quy trình đánh giá cá nhân và tập thể, cũng như quá trình chuyên nghiệp hóa công việc nông nghiệp diễn ra trong các buổi đào tạo.

Các đối tác tại địa phương sẽ thực hiện việc sơ tuyển lao động di cư, sau đó CIERTO sẽ tiến hành vòng tuyển chọn cuối cùng với các tiêu chí quan trọng sau đây.

1. Kinh nghiệm và kỹ năng làm nông nghiệp đối với các loại cây trồng liên quan.
2. Kinh nghiệm di cư trước đây và khả năng đi đến quốc gia làm việc.
3. Sự sẵn sàng, khả năng và mong muốn đi lại.
4. Điều kiện sức khỏe tốt để có thể đáp ứng mô tả công việc như đã quy định trong hợp đồng và phòng tránh các bệnh nghề nghiệp.
5. Đối với những người lao động đã có kinh nghiệm làm việc tại Hoa Kỳ theo visa H2-A thông qua CIERTO, cần có hồ sơ tuân thủ các quy tắc do trang trại đặt ra và sẵn sàng tham gia các khóa đào tạo của CIERTO.

Trong suốt quá trình sơ tuyển và tuyển dụng lao động di cư, cả các đối tác địa phương chịu trách nhiệm xác minh và CIERTO đều dựa trên sự trung thực của những người được phỏng vấn. Tuy nhiên, sự tham gia của đối tác xác minh cho phép kiểm tra chéo một số thông tin với gia đình và cộng đồng. Sự tham gia của các đối tác địa phương này, với sự am hiểu sâu sắc về địa phương, kiến thức và sự tin tưởng từ cộng đồng, cũng giúp đảm bảo rằng các tiêu chí tuyển dụng được đáp ứng, đồng thời tôn trọng quyền đa dạng về dân tộc và ngôn ngữ cũng như bình đẳng giới.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Việc xác minh kinh nghiệm và kỹ năng nông nghiệp phù hợp với loại cây trồng giúp đưa một lực lượng lao động nông nghiệp chuyên nghiệp, có trình độ và được chứng nhận vào các thị trường lao động chính thức và ổn định, từ đó gia tăng giá trị cho chuỗi sản xuất thực phẩm.

- Việc xác minh kinh nghiệm di cư trước đây của người lao động tại Hoa Kỳ đảm bảo các đơn xin visa H-2A được điền đúng cách, bảo vệ lợi ích của tất cả các bên liên quan và tránh lãng phí thời gian và tiền bạc.

- Việc xác định các trường hợp người lao động di cư có giấy tờ tùy thân không hợp lệ cho phép xây dựng các cơ chế bảo vệ được thực hiện bởi các đối tác xác minh tại địa phương, cung cấp sự hỗ trợ cần thiết, ví dụ như đi cùng đến cơ quan đăng ký hộ tịch.

- Việc chứng nhận sức khỏe, xác minh các chấn thương, bệnh tật và tình trạng sức khỏe không phù hợp với công việc nông nghiệp là một cách để đảm bảo người lao động có thể làm việc an toàn theo hợp đồng và phòng tránh các rủi ro hoặc bệnh nghề nghiệp. Điều này cũng giúp tránh tình trạng người lao động di cư không được bảo vệ đối với các bệnh không liên quan đến công việc và do đó không được chi trả bởi Chương trình Bồi thường cho Người lao động.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 4. "Việc tuyển dụng cần chú trọng đến các chính sách và hoạt động nhằm tăng cường hiệu quả, tính minh bạch và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong suốt quá trình, ví dụ như việc công nhận lẫn nhau về kỹ năng và bằng cấp."

THỰC HÀNH TỐT 4

Chuyên nghiệp hóa lực lượng lao động nông nghiệp di cư thông qua đào tạo

Trước khi người lao động di cư khởi hành, CIERTO tổ chức các chương trình đào tạo đầy đủ về thị trường và điều kiện làm việc. Điều này không chỉ giúp người lao động tự tin hơn mà còn giảm bớt các chi phí trực tiếp và gián tiếp liên quan đến việc di cư lao động, đồng thời thúc đẩy sự phát triển năng lực và kỹ năng để công việc nông nghiệp của họ dần được chuyên nghiệp hóa, tác động tích cực đến toàn bộ chuỗi sản xuất thực phẩm và việc thực hiện các quyền của họ.

QUY TRÌNH

Các buổi hội thảo dành cho người lao động di cư được tổ chức sau khi họ đã được lựa chọn và trước khi họ lên đường đến nơi làm việc. Để thuận tiện và an toàn, các buổi hội thảo này thường được tổ chức tại cộng đồng nơi người lao động sinh sống. Có hai loại hình đào tạo:

1. Các khóa đào tạo cơ bản được thiết kế cho người lao động di cư lần đầu tham gia chương trình H2-A với CIERTO.
2. Đào tạo nâng cao dành cho các nhóm người lao động di cư đã được CIERTO tuyển dụng trong những năm trước.

Các buổi đào tạo thường kéo dài khoảng tám giờ. Chúng được tổ chức dựa trên các nguyên tắc và phương pháp của Hệ thống Kỹ thuật Xã hội, kết hợp với các yếu tố giáo dục cộng đồng và hoạt động vui chơi; nghĩa là, dựa trên các hoạt động trải nghiệm cho phép tiếp cận kiến thức một cách trực quan và tự nhiên, thông qua trò chơi, những tình huống và thách thức mà người lao động di cư thường gặp phải trong công việc của họ. Điều này tạo điều kiện để xây dựng các vấn đề một cách có sự tham gia và khuyến khích giải quyết vấn đề hợp tác, đồng thời giới thiệu các công cụ để giao tiếp hiệu quả và giải quyết mâu thuẫn.

Các buổi đào tạo này giúp người lao động hiểu rõ về thị trường lao động ở nơi họ sẽ đến và cung cấp thông tin chi tiết về các điều khoản làm việc, cũng như bối cảnh công việc. Nhờ đó, hợp đồng lao động được giải thích một cách dễ hiểu. Chúng cũng cung cấp cho người lao động di cư những kiến thức về quyền lợi của họ, giúp họ nhận diện các chi phí liên quan đến quá trình tuyển dụng và những yếu tố có thể gây khó khăn cho việc tìm được công việc tử tế.

CIERTO luôn sẵn sàng cung cấp thông tin cho người lao động di cư ở bất kỳ giai đoạn nào cần thiết, từ quá trình tuyển chọn, di chuyển, phỏng vấn lãnh sự cho đến khi họ trở về sau thời gian làm việc. Trong các buổi đào tạo củng cố, CIERTO còn dành thời gian để xem xét và đánh giá lại quy trình tuyển dụng của các mùa vụ trước, cũng như việc các trang trại có tuân thủ đúng các điều kiện làm việc hay không. Mục tiêu là để đưa ra những góp ý và không ngừng cải thiện toàn bộ quy trình sản xuất.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Sự an toàn và minh bạch của quá trình tuyển dụng được nâng cao bằng cách cung cấp thông tin chi tiết về điều kiện làm việc tại trang trại cho người lao động di cư và trang bị cho họ các công cụ để ước tính chính xác chi phí thực tế của việc di cư, từ đó giảm bớt các chi phí liên quan mà họ phải chịu.
- Việc trang bị cho người lao động các công cụ để giao tiếp thẳng thắn và hiệu quả với đồng nghiệp và chủ trang trại sẽ giúp nâng cao hiệu quả của các cơ chế giải quyết khiếu nại tại nơi làm việc.
- Việc phát triển các kỹ năng về tâm lý và kỹ thuật cho người lao động di cư giúp cải thiện hiệu suất làm việc và tinh thần trách nhiệm của họ, từ đó thúc đẩy quá trình chuyên nghiệp hóa công việc nông nghiệp và mang lại những tác động tích cực cho toàn bộ chuỗi sản xuất thực phẩm.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 10. "Người lao động cần được tiếp cận thông tin miễn phí, đầy đủ và chính xác về quyền lợi của họ cũng như các điều kiện tuyển dụng và làm việc."

Nguyên tắc 13. "Người lao động, dù đang ở đâu hay tình trạng pháp lý của họ như thế nào, cần được tiếp cận các cơ chế giải quyết khiếu nại và tranh chấp miễn phí hoặc chi phí hợp lý trong trường hợp bị cáo buộc vi phạm quyền lợi trong quá trình tuyển dụng. Đồng thời, cần có các biện pháp khắc phục hiệu quả và phù hợp khi hành vi vi phạm đã xảy ra."

THỰC HÀNH TỐT 5

Cách tiếp cận chia sẻ trách nhiệm trong toàn bộ chuỗi cung ứng lao động để đảm bảo người lao động di cư được bảo vệ một cách thỏa đáng

CIERTO nỗ lực bảo vệ người lao động di cư bằng cách xác định rõ ràng trách nhiệm của từng đối tác tham gia vào quá trình tuyển dụng. Điều này được thể hiện qua các điều khoản thỏa thuận với các đơn vị cung cấp dịch vụ và các tiêu chí lựa chọn đối với các công ty vận chuyển, chỗ ở và cung cấp thực phẩm, tất cả đều dựa trên các tiêu chuẩn về chất lượng, an toàn và tính minh bạch.

QUY TRÌNH

Việc đảm bảo người lao động di cư được di chuyển an toàn, thoải mái và hoàn toàn miễn phí là một ưu tiên hàng đầu của CIERTO. CIERTO chi trả các chi phí đi lại, ăn uống và chỗ ở cho người lao động di cư cả trên đường đến phỏng vấn tại lãnh sự quán và đến nơi làm việc, cũng như trên đường trở về cộng đồng sau thời gian làm việc. Bên cạnh đó, CIERTO cũng hỗ trợ chi phí cho những người lao động tham gia các buổi đào tạo, mặc dù CIERTO luôn khuyến khích sự chủ động tham gia của những ai quan tâm.

Để cung cấp các dịch vụ này, CIERTO luôn cố gắng đảm bảo rằng các hợp đồng với các công ty môi giới và/hoặc công ty vận tải là công bằng và minh bạch. Do đó, CIERTO chỉ hợp tác với các công ty đã đăng ký và mua bảo hiểm đầy đủ, đã chứng minh được sự chuyên nghiệp và có khả năng linh hoạt đối với những thay đổi vào phút cuối. Các tiêu chí lựa chọn công ty vận tải của CIERTO không chỉ dựa trên chi phí mà còn dựa trên sự an toàn và minh bạch, ví dụ như sau:

- Có bảo hiểm du lịch cho cả xe và người lái, để người lao động di cư được bảo hiểm và bảo vệ trong suốt hành trình.
- Quản lý chi phí minh bạch.
- Tuân thủ tất cả các yêu cầu pháp lý về đăng ký và kiểm định xe.
- Đảm bảo đối xử tôn trọng với người lao động di cư.
- Tính chuyên nghiệp.
- Tính linh hoạt trong việc điều chỉnh và thay đổi ngày trên vé đi và về từ trang trại là rất cần thiết. Lý do là ngày kết thúc hợp đồng làm việc phụ thuộc vào thời vụ thu hoạch và lượng công việc tại nơi đến, mà những yếu tố này thường xuyên biến động và có thể thay đổi.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Phòng ngừa các chi phí ẩn của việc di cư, chẳng hạn như hối lộ và tống tiền.
- Bằng cách đảm bảo các công ty vận tải được lựa chọn có bảo hiểm du lịch và y tế, CIERTO chắc chắn rằng người lao động di cư được bảo hiểm đầy đủ về du lịch và sức khỏe trong mọi tình huống bất ngờ.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 5. “Các quy định về hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động cần được xây dựng một cách rõ ràng, minh bạch và phải được thực thi nghiêm túc. Cần làm nổi bật vai trò của thanh tra lao động cũng như việc áp dụng các hệ thống đăng ký, cấp phép hoặc chứng nhận theo tiêu chuẩn.”

THỰC HÀNH TỐT 6

Hỗ trợ kỹ thuật cho người sử dụng lao động để đảm bảo rằng điều kiện làm việc và sinh hoạt của người lao động di cư đúng như đã hứa và tuân thủ luật pháp

CIERTO

CIERTO cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho các trang trại tham gia để đảm bảo họ nắm rõ mọi yêu cầu khi thuê lao động thời vụ theo chương trình visa H-2A. CIERTO cũng có thể hỗ trợ kỹ thuật trong việc lựa chọn các nhà cung cấp hai dịch vụ quan trọng: thực phẩm và nhà ở. Bằng cách này, CIERTO đảm bảo rằng trang trại tuân thủ tất cả các quy định và tiêu chuẩn an toàn, đồng thời đảm bảo chất lượng trong việc cung cấp nhà ở, phương tiện di chuyển, bảo hiểm y tế và dịch vụ ăn uống, cũng như phát triển các cơ chế để tăng cường các hoạt động tuyển dụng bình đẳng giới.

QUY TRÌNH

Quy trình cấp thị thực H-2A liên quan đến ba cơ quan chính phủ tại Hoa Kỳ: Bộ Lao động của tiểu bang có liên quan, Bộ Lao động Hoa Kỳ và Cơ quan Di trú và Nhập tịch Hoa Kỳ. Mỗi tổ chức này có các quy trình và yêu cầu riêng để xác minh người sử dụng lao động và các đề nghị việc làm cho phép thuê lao động nhập cư.

Nếu trang trại đưa ra lời mời nhưng chưa có kinh nghiệm trong việc quản lý quá trình di chuyển và tuyển dụng lao động nông nghiệp tạm thời theo Chương trình H-2A, CIERTO sẽ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật. Khi CIERTO hỗ trợ, họ sẽ giải đáp các câu hỏi liên quan đến nguồn nhân lực, thủ tục di trú và lao động, nhằm đảm bảo an toàn và chất lượng dịch vụ được đáp ứng. Bên cạnh đó, trong quá trình đồng hành kỹ thuật, CIERTO còn khuyến khích các trang trại xây dựng nhà ở có thể bố trí riêng biệt cho cả nam và nữ, đây là một trong những yêu cầu để thuê lao động di cư thuộc cả hai giới. Qua đó, CIERTO thúc đẩy quá trình tuyển dụng bình đẳng giới một cách tiến bộ..

Về vấn đề thực phẩm, nhằm tuân thủ các quy định và quyền lợi của người lao động di cư do nhà nước ban hành, CIERTO hướng đến việc đảm bảo bữa ăn được phục vụ ba lần mỗi ngày với chế độ ăn đầy đủ dinh dưỡng và đa dạng, cung cấp đủ năng lượng cho công việc lao động chân tay. CIERTO cũng cố gắng đảm bảo rằng dịch vụ ăn uống này, trong khả năng có thể, tôn trọng thói quen ăn uống của cộng đồng nơi người lao động di cư sinh sống.

Khi quy trình tuyển dụng lao động di cư được chuyển đến cơ quan lao động liên bang, CIERTO có thể đồng hành cùng trang trại để chứng minh rằng trang trại có đầy đủ bảo hiểm xã hội cần thiết và các điều kiện nhằm đảm bảo rằng lao động địa phương không bị thay thế, bằng cách mở rộng quá trình tuyển dụng thông qua việc đăng tin trên các tờ báo địa phương.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Người lao động di cư được tiếp cận với nơi ở phù hợp và chế độ ăn uống phong phú, cân bằn.
- Người lao động di cư được sử dụng phương tiện di chuyển an toàn từ nơi ở tạm thời đến nơi làm việc.
- Thu nhập của người lao động di cư và gia đình họ được tăng lên nhờ có cơ hội tiếp cận công việc chính thức, tránh việc phải dùng lương để chi trả chi phí tuyển dụng.
- Lực lượng lao động hiện có trong nước không bị thay thế.
- Các trang trại dần có trách nhiệm phát triển cơ sở hạ tầng về nhân lực, tài chính cũng như kiến thức kỹ thuật cần thiết để tuyển dụng lao động di cư tạm thời theo các tiêu chí minh bạch, an toàn và chất lượng.
- Cơ sở hạ tầng của trang trại được cải thiện để tuyển dụng lao động di cư, trong khuôn khổ pháp luật hiện hành, với tiêu chí bình đẳng giới.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 2. "Việc tuyển dụng cần đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động, không được sử dụng như một phương tiện để thay thế hoặc làm giảm lực lượng lao động hiện có, hạ thấp tiêu chuẩn lao động, mức lương hay điều kiện làm việc, hoặc làm ảnh hưởng tiêu cực đến công việc tử tế."

Nguyên tắc 3. "Các luật pháp và chính sách phù hợp về việc làm và tuyển dụng cần được áp dụng cho tất cả người lao động, đơn vị tuyển dụng và người sử dụng lao động."

THỰC HÀNH TỐT 7

Đóng góp vào việc giảm thiểu tình trạng thiếu việc làm tử tế trong ngành nông nghiệp

CIERTO hướng đến việc giảm thiểu các thiếu sót trong điều kiện lao động công bằng, bắt đầu từ việc lựa chọn khu vực xuất phát của cộng đồng lao động di cư dựa trên sự tương đồng về khí hậu và địa lý với cộng đồng đích, cho đến các quy trình tuyển chọn, đào tạo, đồng hành kỹ thuật và các cơ chế kiểm tra điều kiện tuyển dụng. Thông qua việc duy trì liên lạc thường xuyên với trang trại sử dụng lao động và người lao động, CIERTO tìm cách xây dựng một quy trình cải tiến liên tục nhằm giảm thiểu các điều kiện lao động kém. Bên cạnh đó, việc đào tạo toàn diện về các điều khoản trong hợp đồng lao động cũng là một trong những cam kết chính của CIERTO.

QUY TRÌNH

CIERTO giảm thiểu tình trạng thiếu hụt điều kiện làm việc tử tế cho người lao động di cư thông qua việc minh bạch hóa quy trình tuyển dụng, cung cấp các khóa đào tạo giúp người lao động nhận biết, thực hiện và bảo vệ quyền lợi lao động của mình, đồng thời kiểm tra các cơ chế đảm bảo thực hiện đúng hợp đồng.

Vì các bệnh tật và việc đau ốm quan đến biến đổi khí hậu là một trong những yếu tố chính ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động di cư, CIERTO chọn lựa nơi xuất phát của họ dựa trên sự tương thích về khí hậu và nông nghiệp với các địa điểm làm việc. Những người lao động được CIERTO đào tạo cũng sẽ chuẩn bị tốt hơn để đối phó với sự khác biệt về khí hậu. Điều kiện nhà ở và các biện pháp an toàn được triển khai tại trang trại cũng giúp giảm thiểu tác động của các yếu tố này.

Vì sự khác biệt giữa mức lương hứa hẹn và mức lương thực tế là một trong những rào cản chính đối với công việc tử tế đối với người lao động di cư, CIERTO đào tạo người lao động về các điều khoản tuyển dụng của họ và giải thích rất chi tiết về tiền lương và chi phí di cư. Trong bối cảnh này, CIERTO cung cấp các công cụ để người lao động di cư có thể dự đoán các tình huống không chắc chắn và bất ổn, gợi ý, ví dụ, mang theo một số tiền để trang trải chi phí sinh hoạt cho đến khi họ nhận được mức lương đầu tiên, thường xảy ra vào tuần làm việc thứ hai của họ. CIERTO cũng thông báo cho người lao động rằng người sử dụng lao động phải trả ít nhất mức lương tương ứng với 75% số giờ đã thỏa thuận trong hợp đồng. CIERTO cũng tạo điều kiện tiếp cận các cơ chế hiện có trong trường hợp không tuân thủ.

Các khóa đào tạo do CIERTO cung cấp cũng đề cập đến các đặc điểm của thị trường lao động tại điểm đến, và các điều kiện về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Các khóa đào tạo này bao gồm các chiến lược giải quyết xung đột và giao tiếp hiệu quả, đồng thời thông báo cho người lao động di cư về các cơ chế hiện có tại trang trại của người sử dụng lao động để gửi khiếu nại và yêu cầu. CIERTO cũng thông báo cho họ về khả năng đưa ra các đề xuất đóng góp vào việc cải thiện liên tục các điều kiện làm việc.

Thông qua hỗ trợ kỹ thuật cung cấp cho các công ty tuyển dụng để tuân thủ luật lao động ở Hoa Kỳ, CIERTO đảm bảo rằng các trang trại có Chương trình Bồi thường cho Người lao động, chương trình này chi trả cho các tai nạn và bệnh tật liên quan đến công việc. Thêm vào đó, thông qua các quy trình tuyển chọn của mình, CIERTO cố gắng ngăn chặn những người bị thương tích hoặc bệnh tật có thể trở nên trầm trọng hơn do tiếp xúc quá mức.

Các cơ chế xác minh được CIERTO thiết lập với các đối tác địa phương cũng đóng góp vào chiến lược này, cũng như những nỗ lực nhằm tạo ra mối quan hệ ổn định, đáng tin cậy và thường xuyên giữa các trang trại và người lao động di cư.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Người lao động di cư có thể đánh giá chính xác hơn về quá trình tuyển dụng và điều kiện làm việc của họ, tự trao quyền cho bản thân, và có được cảm giác về giá trị bản thân cũng như sự hiểu biết về giá trị của họ trong chuỗi sản xuất.
- Giảm thiểu sự không chắc chắn về tiền lương, điều thường gây ra những ảnh hưởng lớn đối với người lao động di cư, chủ yếu là do họ thiếu mạng lưới hỗ trợ tại địa phương và vì sự chậm trễ trong việc trả lương sẽ tác động đến việc gửi tiền về nước.
- Giảm thiểu tác động của sự thay đổi địa lý và khí hậu.
- Giảm thiểu tác động đến sức khỏe của người lao động.
- Tăng cường các cơ chế giải quyết xung đột để ngăn chặn các hành vi lạm dụng lao động.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG

Nguyên tắc 1. "Việc tuyển dụng cần được thực hiện theo cách tôn trọng, bảo vệ và thực hiện các quyền con người được quốc tế công nhận, bao gồm cả những quyền được thể hiện trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế …"

THỰC HÀNH TỐT 8

Giám sát và đánh giá các hoạt động tuyển dụng và hỗ trợ kỹ thuật cho quy trình tuyển dụng thông qua các bên thứ ba độc lập chuyên về bảo vệ quyền của người lao động di cư

Thông qua các cơ chế đánh giá và xác minh độc lập, CIERTO có thể xác định những thách thức trong các hoạt động tuyển dụng của mình và cung cấp hỗ trợ kỹ thuật trong quy trình tuyển dụng, từ đó mở rộng phạm vi các quyền được chương trình bảo vệ. Các khóa đào tạo và bảng hỏi được xây dựng bởi các đối tác xác minh địa phương, cũng như các hội thảo đánh giá với người lao động di cư, đều nhằm mục đích này.

QUY TRÌNH

CIERTO xác minh các hoạt động tuyển dụng của mình và cung cấp hỗ trợ kỹ thuật trong quy trình tuyển dụng thông qua một số cơ chế:

1. Các đối tác địa phương và người lao động di cư giám sát, xác minh và đánh giá CIERTO để cải thiện các hoạt động tuyển dụng và hỗ trợ kỹ thuật trong quy trình tuyển dụng của tổ chức. Điều này được thực hiện bằng cách:
   - Giám sát và các cuộc khảo sát chính thức được thực hiện với người lao động di cư bởi các đối tác xác minh địa phương.
   - Các hội thảo đánh giá với người lao động di cư và các đối tác địa phương tại quê của họ.
   - Các buổi hỏi đáp và giải quyết vấn đề trong các hội thảo đào tạo cho những người di cư làm việc thường xuyên theo chương trình này
2. Các cơ chế duy trì cải thiện các điều kiện lao động tại các trang trại thông qua:
   - Các đề xuất do CIERTO đưa ra dựa trên phản hồi của người lao động di cư và các đối tác địa phương.
   - Các buổi hỏi đáp và giải quyết vấn đề trong các hội thảo đào tạo cho những người di cư trở về sau thời gian làm việc của họ.

Thêm vào đó, CIERTO liên lạc với trang trại thông qua một bảng câu hỏi xác minh được thiết kế và thực hiện bởi các đối tác địa phương. Điều này nhằm mục đích xác định các hoạt động hoặc thiếu sót tại trang trại có ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động di cư.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Các bảng câu hỏi được thực hiện với người lao động di cư bởi các đối tác xác minh địa phương cho phép họ đánh giá quy trình, xác minh thông tin do CIERTO cung cấp về quy trình tuyển dụng có thật, minh bạch và miễn phí.
- Giám sát, phân tích và đánh giá quy trình tuyển dụng, thiết lập các tiêu chí để cải thiện.
- Đánh giá hiệu suất và chất lượng của các nhà cung cấp dịch vụ bên ngoài - chẳng hạn như các công ty vận chuyển, thực phẩm và chỗ ở. Điều này cho phép quyết định các biện pháp liên quan đến các dịch vụ và quy trình.
- Trong các hội thảo đánh giá, người lao động có thể nêu ra các câu hỏi hoặc vấn đề về quy trình tuyển dụng hoặc điều kiện làm việc, trong chừng mực chúng liên quan đến việc tuân thủ các điều kiện làm việc đã được đề nghị trong quá trình tuyển dụng. CIERTO có thể chuyển một số câu hỏi từ người sử dụng lao động đến người lao động di cư, để phản hồi của họ có thể cung cấp thông tin về các lĩnh vực cần cải thiện. Về phía người sử dụng lao động, điều này thúc đẩy, việc tuân thủ hợp đồng và các điều khoản làm việc. Nó cũng khuyến khích tính chính thức của tất cả các đối tác và nhà cung cấp dịch vụ, thiết lập các quy trình giải quyết tranh chấp hòa bình.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 13. "Người lao động, dù đang ở đâu hay tình trạng pháp lý của họ như thế nào, cần được tiếp cận các cơ chế giải quyết khiếu nại và tranh chấp miễn phí hoặc chi phí hợp lý trong trường hợp bị cáo buộc vi phạm quyền lợi trong quá trình tuyển dụng. Đồng thời, cần có các biện pháp khắc phục hiệu quả và phù hợp khi hành vi vi phạm đã xảy ra."

THỰC HÀNH TỐT 9

Hợp tác với các đối tác trong nước và quốc tế để đảm bảo tính minh bạch và khả năng sinh lời trong toàn bộ chuỗi sản xuất

CIERTO

CIERTO không chỉ thiết lập việc giám sát chặt chẽ các điều kiện làm việc tại các trang trại, mà còn giúp tăng khả năng sinh lời, từ đó các công ty có thêm dư địa để thúc đẩy việc tuyển dụng công bằng và công việc tử tế. Thông qua việc đào tạo và chuyên nghiệp hóa lực lượng lao động di cư, kết hợp với việc làm việc cùng các chủ lao động luôn nỗ lực cung cấp điều kiện làm việc tối ưu và dịch vụ chất lượng, CIERTO hướng đến việc đảm bảo tất cả các bên trong chuỗi sản xuất đều được hưởng lợi từ sự minh bạch ngày càng cao trong các thực hành tuyển dụng, bằng cách công nhận tác động của chúng đến năng suất của trang trại.

QUY TRÌNH

Để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động tại quốc gia tiếp nhận, bước đầu tiên của CIERTO nhằm đảm bảo tuyển dụng công bằng là tìm kiếm một lời mời làm việc từ một trang trại tại Hoa Kỳ. CIERTO bắt đầu bằng cách thiết lập các thỏa thuận với chuỗi siêu thị Costco Wholesale Corporation, đơn vị đã bày tỏ mong muốn triển khai các cơ chế nhằm đảm bảo điều kiện làm việc tốt hơn trong toàn bộ chuỗi sản xuất của mình, đồng thời ngăn chặn các tình trạng gian lận và lao động cưỡng bức.

Hơn nữa, CIERTO hợp tác với các công ty có một hình thức chứng nhận liên quan đến quy trình tuyển dụng công bằng, không có gian lận hoặc bóc lột, qua đó mở ra cơ hội cải thiện thông qua một kế hoạch hành động.

Trước khi ký hợp đồng hoặc công bố bất kỳ lời mời làm việc nào, CIERTO đến thăm các trang trại để đảm bảo có đủ điều kiện hợp tác, nghĩa là chủ lao động sẵn sàng tuân thủ các quy định và thông lệ tốt liên quan đến tuyển dụng, cụ thể là:

- Minh bạch trong hợp đồng.
- Điều kiện an toàn và sức khỏe tại nơi ở, cùng với sự sẵn sàng từng bước triển khai chỗ ở cho phép tuyển dụng bình đẳng giới.
- Phương tiện di chuyển hằng ngày an toàn từ nơi ở của người lao động di cư đến nơi làm việc.
- Điều kiện vệ sinh và sự đa dạng dinh dưỡng trong việc cung cấp thực phẩm.
- Cung cấp hợp đồng lao động tuân thủ theo quy định của chương trình H-2A.
- Sẵn sàng hợp tác trong suốt quá trình tuyển dụng và xây dựng hợp đồng.
- Sự tồn tại của cơ chế giải quyết tranh chấp, chẳng hạn như bộ phận nhân sự, tại tất cả các cơ sở.
- Cam kết cải tiến liên tục.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

- Minh bạch trong quy trình tuyển dụng bằng cách đảm bảo rằng thông tin về việc làm đến được với người lao động di cư và có một bên thứ ba độc lập xác minh các hành động của người tuyển dụng.
- Liên minh của CIERTO với các tổ chức chứng nhận đảm bảo rằng các trang trại cung cấp điều kiện làm việc đạt tiêu chuẩn cao, tuân thủ các tiêu chuẩn lao động ở cấp tiểu bang và liên bang.
- Việc chuyên nghiệp hóa công việc nông nghiệp mang lại sản phẩm chất lượng cao hơn, mang lại lợi ích cho mọi tác nhân trong chuỗi sản xuất và giải phóng ngân sách có thể được phân bổ cho các cơ chế tuyển dụng và các gói đảm bảo chất lượng.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 3. "Các luật pháp và chính sách phù hợp về việc làm và tuyển dụng cần được áp dụng cho tất cả người lao động, đơn vị tuyển dụng và người sử dụng lao động."

Nguyên tắc 4. "Việc tuyển dụng cần chú trọng đến các chính sách và hoạt động nhằm tăng cường hiệu quả, tính minh bạch và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong suốt quá trình, ví dụ như việc công nhận lẫn nhau về kỹ năng và bằng cấp."

THỰC HÀNH TỐT 10

Chứng minh lợi ích của việc tuyển dụng công bằng bằng cách liên kết các bên tham gia vào chuỗi sản xuất

Thông qua công việc hợp tác với tất cả các đối tác trong quy trình và kiến thức về luật pháp và các quy định, CIERTO chứng minh tầm quan trọng của việc phát triển các quy trình tuyển dụng công bằng tuân thủ luật pháp quốc gia và phù hợp với các Nguyên tắc chung và hướng dẫn về tuyển dụng công bằng được thiết lập bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Trong các quy trình này, CIERTO có thể xác định một số thiếu sót trong các quy định và đưa ra các khuyến nghị để chúng có thể đáp ứng tốt hơn thực tế và nhu cầu của tất cả các thành phần trong chuỗi sản xuất, đặc biệt là người lao động di cư.

QUY TRÌNH

Việc tuân thủ các quy định quốc gia và xuyên quốc gia là yếu tố xuyên suốt trong mọi hoạt động và quy trình của CIERTO, tổ chức này tuân thủ nghiêm ngặt quy định về các công ty tuyển dụng của Mexico (Reglamento de Agencias de Contratación) và các quy định khác do Bộ Lao động và Phúc lợi Xã hội Mexico (STPS) ban hành, cũng như các quy định về lao động và di cư tại Hoa Kỳ, đặc biệt là các hướng dẫn chi phối chương trình thị thực H-2A.

CIERTO tuân thủ luật pháp trong mọi giai đoạn của quy trình tuyển dụng và hỗ trợ kỹ thuật cho việc tuyển dụng. Điều này thể hiện rõ ràng trong quá trình tuyển chọn, khi người lao động di cư phải có đầy đủ giấy tờ hợp lệ để đủ điều kiện tham gia chương trình thị thực H-2A, mà còn trong các cuộc phỏng vấn tại lãnh sự quán để cấp thị thực H-2A cuối cùng và trong suốt quá trình hỗ trợ kỹ thuật được cung cấp cho các trang trại ở Hoa Kỳ. Như vậy, CIERTO đảm bảo các điều kiện và lợi ích tốt đẹp cho việc ăn ở, thực phẩm, bảo hiểm y tế, đi lại của người di cư, đồng thời đảm bảo rằng lao động địa phương không bị ảnh hưởng.

Bằng cách hợp tác với các đối tác xác minh địa phương ở nhiều cấp độ khác nhau và thiết lập các cơ chế đánh giá, CIERTO không chỉ đảm bảo việc tuân thủ các quy định tuyển dụng quốc gia và xuyên quốc gia, mà còn có thể xác định những điểm quy định không phù hợp với thực tế và cần được điều chỉnh để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện, tính minh bạch, bảo vệ tất cả các bên liên quan và hiệu quả trong các quy trình tuyển dụng, loại bỏ các chi phí liên quan, cải thiện điều kiện làm việc và mở rộng phạm vi bảo vệ cho người lao động di cư.

CÁC LỢI ÍCH TRỰC TIẾP VÀ GIÁN TIẾP

CIERTO đã xác định:

- Những vấn đề mà người lao động di cư thường gặp phải khi xin hộ chiếu thường liên quan đến các lỗi trên giấy khai sinh của họ, cũng như sự không nhất quán giữa giấy khai sinh và dữ liệu trên thẻ cử tri hoặc CURP. Điều này cho thấy một số yêu cầu xác thực danh tính của Bộ Ngoại giao cần được giảm bớt.

- Việc giảm các chi phí liên quan đến thủ tục thị thực (ví dụ: chi phí hộ chiếu) có thể giảm đáng kể các chi phí liên quan đến quy trình tuyển dụng cho người lao động di cư. Việc giảm chi phí hộ chiếu này có thể áp dụng cho người lao động di cư được tuyển dụng bởi các công ty tuyển dụng được quản lý đúng đắn, do đó cũng khuyến khích việc tuân thủ quy định.

SỰ PHÙ HỢP VỚI CÁC NGUYÊN TẮC CHUNG VÀ CÁC HƯỚNG DẪN HOẠT ĐỘNG ĐỂ TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG

Nguyên tắc 7. "Người lao động hoặc người tìm việc không nên bị tính bất kỳ khoản phí tuyển dụng hoặc chi phí liên quan nào, hoặc phải chịu các chi phí này dưới bất kỳ hình thức nào."

Nguyên tắc 12. "Người lao động nên có quyền tự do chấm dứt hợp đồng lao động và, trong trường hợp người lao động di cư, có quyền trở về nước của họ. Người lao động di cư không nên cần sự cho phép của chủ sử dụng lao động hoặc công ty tuyển dụng để thay đổi chủ sử dụng lao động."

10 Thực hành tuyển dụng công bằng tốt

CIERTO Toàn cầu làm gì?	Sự phù hợp với các nguyên tắc chung và các hướng dẫn hoạt động để tuyển dụng công bằng
THỰC HÀNH TỐT 1. Tuyển dụng theo nguyên tắc tôn trọng và nhạy cảm, cân nhắc các tác động của cộng đồng	
CIERTO nhạy bén với những rủi ro liên quan đến tuyển dụng trong bối cảnh thiếu hụt lao động và nỗ lực giảm thiểu tác động của nó đến cộng đồng. CIERTO cũng xem xét tác động của chương trình làm việc tạm thời H-2A đối với sức khỏe gia đình và cộng đồng, bao gồm các biện pháp để giảm thiểu những tác động tiêu cực có thể xảy ra. Tương tự, CIERTO thực hiện quy trình tuyển dụng tôn trọng những tập quán và phong tục của cộng đồng, đảm bảo một cách tiếp cận dựa trên quyền con người.	Nguyên tắc 1. "Việc tuyển dụng cần được thực hiện theo cách tôn trọng, bảo vệ và thực hiện các quyền con người được quốc tế công nhận." Nguyên tắc 9. "Thỏa thuận của người lao động về các điều khoản và điều kiện tuyển dụng và việc làm phải tự nguyện và không có sự lừa dối hoặc ép buộc"
THỰC HÀNH TỐT 2. Thực hành tuyển dụng nhạy cảm với sự đa dạng về dân tộc, ngôn ngữ và giới tính.	
CIERTO cung cấp dịch vụ dịch thuật trong quá trình tuyển dụng cho các ứng viên là người bản địa. Điều này đảm bảo một quy trình tuyển dụng dựa trên quyền con người, tích hợp các quyền về xã hội, kinh tế và văn hóa của người bản địa. Quá trình tuyển chọn cũng xem xét hồ sơ của những đối tượng dễ bị tổn thương nhất và áp dụng các tiêu chí về bình đẳng giới.	Nguyên tắc 8. "Các điều khoản và điều kiện làm việc của người lao động cần được quy định phù hợp, có thể kiểm chứng và dễ hiểu, tốt nhất là thông qua hợp đồng bằng văn bản theo luật pháp quốc gia, các quy định, hợp đồng lao động và các thỏa ước lao động tập thể hiện hành. Chúng cần rõ ràng và minh bạch, đồng thời thông báo cho người lao động về địa điểm, yêu cầu và nhiệm vụ của công việc mà họ được tuyển dụng. Trường hợp người lao động di cư, hợp đồng bằng văn bản cần bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu, cần được cung cấp đủ thời gian trước khi họ rời khỏi quốc gia xuất xứ, cần có các biện pháp ngăn chặn việc thay đổi hợp đồng và phải có hiệu lực thi hành."
THỰC HÀNH TỐT 3. Tuyển dụng lao động di cư dựa trên cách tiếp cận chuẩn hóa kỹ năng	
CIERTO thực hiện tuyển dụng dựa trên việc đối chiếu kỹ năng của người lao động với yêu cầu của các vụ thu hoạch, thay vì chỉ đơn thuần lựa chọn lao động theo giới tính hay số lượng. Với chiến lược tuyển dụng này, CIERTO đảm bảo rằng cả người lao động di cư và trang trại sử dụng lao động đều hưởng lợi từ mối quan hệ làm việc. CIERTO cam kết người lao động di cư có đủ kỹ năng, kinh nghiệm và năng lực mà thị trường lao động ở nước sở tại yêu cầu, tạo điều kiện để họ tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn.	Nguyên tắc 2. "Việc tuyển dụng cần đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động, không được sử dụng như một phương tiện để thay thế hoặc làm giảm lực lượng lao động hiện có, hạ thấp tiêu chuẩn lao động, mức lương hay điều kiện làm việc, hoặc làm ảnh hưởng tiêu cực đến công việc tử tế." Nguyên tắc 4. "Việc tuyển dụng cần chú trọng đến các chính sách và hoạt động nhằm tăng cường hiệu quả, tính minh bạch và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong suốt quá trình, ví dụ như việc công nhận lẫn nhau về kỹ năng và bằng cấp."
THỰC HÀNH TỐT 4. Chuyên nghiệp hóa lực lượng lao động nông nghiệp di cư thông qua đào tạo	
Trước khi người lao động di cư khởi hành, CIERTO tổ chức các chương trình đào tạo đầy đủ về thị trường và điều kiện làm việc. Điều này không chỉ giúp người lao động tự tin hơn mà còn giảm bớt các chi phí trực tiếp và gián tiếp liên quan đến việc di cư lao động, đồng thời thúc đẩy sự phát triển năng lực và kỹ năng để công việc nông nghiệp của họ dần được chuyên nghiệp hóa, tác động tích cực đến toàn bộ chuỗi sản xuất thực phẩm và việc thực hiện các quyền của họ.	Nguyên tắc 10. "Người lao động cần được tiếp cận thông tin miễn phí, đầy đủ và chính xác về quyền lợi của họ cũng như các điều kiện tuyển dụng và làm việc." Nguyên tắc 13. "Người lao động, dù đang ở đâu hay tình trạng pháp lý của họ như thế nào, cần được tiếp cận các cơ chế giải quyết khiếu nại và tranh chấp miễn phí hoặc chi phí hợp lý trong trường hợp bị cáo buộc vi phạm quyền lợi trong quá trình tuyển dụng. Đồng thời, cần có các biện pháp khắc phục hiệu quả và phù hợp khi hành vi vi phạm đã xảy ra."
THỰC HÀNH TỐT 5. Cách tiếp cận chia sẻ trách nhiệm trong toàn bộ chuỗi cung ứng lao động để đảm bảo người lao động di cư được bảo vệ một cách thỏa đáng	
CIERTO nỗ lực bảo vệ người lao động di cư bằng cách xác định rõ ràng trách nhiệm của từng đối tác tham gia vào quá trình tuyển dụng. Điều này được thể hiện qua các điều khoản thỏa thuận với các đơn vị cung cấp dịch vụ và các tiêu chí lựa chọn đối với các công ty vận chuyển, chỗ ở và cung cấp thực phẩm, tất cả đều dựa trên các tiêu chuẩn về chất lượng, an toàn và tính minh bạch. .	Nguyên tắc 5. "Các quy định về hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động cần được xây dựng một cách rõ ràng, minh bạch và phải được thực thi nghiêm túc. Cần làm nổi bật vai trò của thanh tra lao động cũng như việc áp dụng các hệ thống đăng ký, cấp phép hoặc chứng nhận theo tiêu chuẩn." Hướng dẫn Thực hiện 25. "Các công ty cho thuê lao động tạm thời và doanh nghiệp sử dụng lao động nên thỏa thuận về việc phân chia trách nhiệm giữa công ty cho thuê và doanh nghiệp sử dụng, đồng thời đảm bảo rằng các trách nhiệm này được phân chia rõ ràng nhằm đảm bảo sự bảo vệ đầy đủ cho những người lao động liên quan."

10 Thực hành tuyển dụng công bằng tốt

CIERTO Toàn cầu làm gì?	Sự phù hợp với các nguyên tắc chung và các hướng dẫn hoạt động để tuyển dụng công bằng
THỰC HÀNH TỐT 6. Hỗ trợ kỹ thuật cho người sử dụng lao động để đảm bảo rằng điều kiện làm việc và sinh hoạt của người lao động di cư đúng như đã hứa và tuân thủ luật pháp	
CIERTO cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho các trang trại tham gia để đảm bảo họ nắm rõ mọi yêu cầu khi thuê lao động thời vụ theo chương trình visa H-2A. CIERTO cũng có thể hỗ trợ kỹ thuật trong việc lựa chọn các nhà cung cấp hai dịch vụ quan trọng: thực phẩm và nhà ở. Bằng cách này, CIERTO đảm bảo rằng trang trại tuân thủ tất cả các quy định và tiêu chuẩn an toàn, đồng thời đảm bảo chất lượng trong việc cung cấp nhà ở, phương tiện di chuyển, bảo hiểm y tế và dịch vụ ăn uống, cũng như phát triển các cơ chế để tăng cường các hoạt động tuyển dụng bình đẳng giới.	Nguyên tắc 2. "Việc tuyển dụng cần đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động, không được sử dụng như một phương tiện để thay thế hoặc làm giảm lực lượng lao động hiện có, hạ thấp tiêu chuẩn lao động, mức lương hay điều kiện làm việc, hoặc làm ảnh hưởng tiêu cực đến công việc tử tế." Nguyên tắc 3. "Các luật pháp và chính sách phù hợp về việc làm và tuyển dụng cần được áp dụng cho tất cả người lao động, đơn vị tuyển dụng và người sử dụng lao động."
THỰC HÀNH TỐT 7. Đóng góp vào việc giảm thiểu tình trạng thiếu việc làm tử tế trong ngành nông nghiệp	
CIERTO hướng đến việc giảm thiểu các thiếu sót trong điều kiện lao động công bằng, bắt đầu từ việc lựa chọn khu vực xuất phát của cộng đồng lao động di cư dựa trên sự tương đồng về khí hậu và địa lý với cộng đồng đích, cho đến các quy trình tuyển chọn, đào tạo, đồng hành kỹ thuật và các cơ chế kiểm tra điều kiện tuyển dụng. Thông qua việc duy trì liên lạc thường xuyên với trang trại sử dụng lao động và người lao động, CIERTO tìm cách xây dựng một quy trình cải tiến liên tục nhằm giảm thiểu các điều kiện lao động kém. Bên cạnh đó, việc đào tạo toàn diện về các điều khoản trong hợp đồng lao động cũng là một trong những cam kết chính của CIERTO.	Nguyên tắc 1. "Việc tuyển dụng cần được thực hiện theo cách tôn trọng, bảo vệ và thực hiện các quyền con người được quốc tế công nhận, bao gồm cả những quyền được thể hiện trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế ..."
THỰC HÀNH TỐT 8. Giám sát và đánh giá các hoạt động tuyển dụng và hỗ trợ kỹ thuật cho quy trình tuyển dụng thông qua các bên thứ ba độc lập chuyên về bảo vệ quyền của người lao động di cư	
Thông qua các cơ chế đánh giá và xác minh độc lập, CIERTO có thể xác định những thách thức trong các hoạt động tuyển dụng của mình và cung cấp hỗ trợ kỹ thuật trong quy trình tuyển dụng, từ đó mở rộng phạm vi các quyền được chương trình bảo vệ. Các khóa đào tạo và bảng hỏi được xây dựng bởi các đối tác xác minh địa phương, cũng như các hội thảo đánh giá với người lao động di cư, đều nhằm mục đích này.	Nguyên tắc 13. "Người lao động, dù đang ở đâu hay tình trạng pháp lý của họ như thế nào, cần được tiếp cận các cơ chế giải quyết khiếu nại và tranh chấp miễn phí hoặc chi phí hợp lý trong trường hợp bị cáo buộc vi phạm quyền lợi trong quá trình tuyển dụng. Đồng thời, cần có các biện pháp khắc phục hiệu quả và phù hợp khi hành vi vi phạm đã xảy ra."
THỰC HÀNH TỐT 9. Hợp tác với các đối tác trong nước và quốc tế để đảm bảo tính minh bạch và khả năng sinh lời trong toàn bộ chuỗi sản xuất	
CIERTO không chỉ thiết lập việc giám sát chặt chẽ các điều kiện làm việc tại các trang trại, mà còn giúp tăng khả năng sinh lời, từ đó các công ty có thêm dư địa để thúc đẩy việc tuyển dụng công bằng và công việc tử tế. Thông qua việc đào tạo và chuyên nghiệp hóa lực lượng lao động di cư, kết hợp với việc làm việc cùng các chủ lao động luôn nỗ lực cung cấp điều kiện làm việc tối ưu và dịch vụ chất lượng, CIERTO hướng đến việc đảm bảo tất cả các bên trong chuỗi sản xuất đều được hưởng lợi từ sự minh bạch ngày càng cao trong các thực hành tuyển dụng, bằng cách công nhận tác động của chúng đến năng suất của trang trại.	Nguyên tắc 3. "Các luật pháp và chính sách phù hợp về việc làm và tuyển dụng cần được áp dụng cho tất cả người lao động, đơn vị tuyển dụng và người sử dụng lao động." Nguyên tắc 4. "Việc tuyển dụng cần chú trọng đến các chính sách và hoạt động nhằm tăng cường hiệu quả, tính minh bạch và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong suốt quá trình, ví dụ như việc công nhận lẫn nhau về kỹ năng và bằng cấp."
THỰC HÀNH TỐT 10. Chứng minh lợi ích của việc tuyển dụng công bằng bằng cách liên kết các bên tham gia vào chuỗi sản xuất	
Thông qua công việc hợp tác với tất cả các đối tác trong quy trình và kiến thức về luật pháp và các quy định, CIERTO chứng minh tầm quan trọng của việc phát triển các quy trình tuyển dụng công bằng tuân thủ luật pháp quốc gia và phù hợp với các Nguyên tắc chung và hướng dẫn về tuyển dụng công bằng được thiết lập bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Trong các quy trình này, CIERTO có thể xác định một số thiếu sót trong các quy định và đưa ra các khuyến nghị để chúng có thể đáp ứng tốt hơn thực tế và nhu cầu của tất cả các thành phần trong chuỗi sản xuất, đặc biệt là người lao động di cư.	Nguyên tắc 7: "Người lao động hoặc người tìm việc không nên bị tính bất kỳ khoản phí tuyển dụng hoặc chi phí liên quan nào, hoặc phải chịu các chi phí này dưới bất kỳ hình thức nào." Nguyên tắc 12. "Người lao động nên có quyền tự do chấm dứt hợp đồng lao động và, trong trường hợp người lao động di cư, có quyền trở về nước của họ. Người lao động di cư không nên cần sự cho phép của chủ sử dụng lao động hoặc công ty tuyển dụng để thay đổi chủ sử dụng lao động."

CIERTO

Creating Value In The Supply Chain

Organización Internacional del Trabajo