©ILO/Nguyễn Việt Thanh

Spotlight Initiative

To eliminate violence against women and girls

Lắng nghe tiếng nói của lao động nữ di cư

Tăng cường lồng ghép giới trong dự thảo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sửa đổi)

Xuất bản lần đầu: Năm 2020

Những ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế có bản quyền theo qui định tại Nghị định thư 2 của Công ước toàn cầu về Bản quyền. Tuy nhiên, những đoạn trích ngắn từ những ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế có thể được sao chép mà không cần sự cho phép, với điều kiện thông tin sao chép này phải được trích dẫn nguồn. Về quyền sao chép, dịch thuật hoặc sử dụng cần liên hệ với Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép), Tổ chức Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua thư điện tử: rights@ilo.org. Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế hoan nghênh việc tuân thủ những qui định này.

Những thư viện, tổ chức hoặc những người sử dụng các tài liệu đã đăng ký với các tổ chức có quyền sao chép tài liệu có thể sao chép những tài liệu trên phù hợp với giấy phép được cấp vì mục đích này. Hãy tham khảo tại địa chỉ www.ifrro.org để biết thêm thông tin về tổ chức có quyền sao chép những tài liệu này tại quốc gia của bạn.

ISBN 9789220321669 (print)
9789220321676 (web pdf)

Tài liệu có sẵn bằng tiếng Anh: *Listening to the voice of women migrant workers: Gender mainstreaming in the draft Law on Vietnamese workers working abroad under contract (amended)* (ISBN 9789220321645 (print), 9789220321652 (web pdf)), Hà Nội, 2020

Những thuật ngữ được sử dụng trong các ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế tuân thủ những quy định của Liên Hợp Quốc và việc trình bày những tài liệu này không có nghĩa là thể hiện bất kỳ một quan điểm nào của Tổ chức Lao động Quốc tế liên quan đến vị trí pháp lý của bất kỳ một quốc gia nào, một khu vực hoặc lãnh thổ nào, các cơ quan của họ cũng như liên quan đến việc phân định biên giới của nó.

Trách nhiệm đối với các quan điểm trình bày trong các bài báo, nghiên cứu và đóng góp hoàn toàn thuộc về tác giả, và những ấn phẩm này không bao gồm trong đó một sự chấp thuận của Tổ chức Lao động Quốc tế về những quan điểm thể hiện trong đó.

Việc đề cập tên các công ty, sản phẩm thương mại cũng như các quy trình không có nghĩa là được Tổ chức Lao động Quốc tế đồng ý và việc không đề cập đến một công ty, một sản phẩm hoặc một quy trình cụ thể nào đó, không có nghĩa là Tổ chức Lao động Quốc tế không đồng ý với những nội dung này.

Thông tin về các ấn phẩm và các sản phẩm điện tử của ILO có thể tìm tại: www.ilo.org/publns

---

In tại Việt Nam

Mục lục

Lời cảm ơn 3

Tóm tắt 4

Viết tắt 6

Thuật ngữ 6

Giới thiệu 9

Phương pháp luận 10

Tình hình của lao động nữ di cư 11

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72) 14

Tiêu chuẩn quốc tế về giới và di cư 15

Các lĩnh vực đề xuất sửa đổi trong Luật số 72 16

- Quy định về bảo đảm tính minh bạch và cải thiện điều kiện đầu tư kinh doanh đối với ngành nghề, doanh nghiệp hoạt động cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài 16
- Quy định về tuyển dụng, đào tạo lao động và cải thiện năng lực và kỹ năng của người lao động chuẩn bị đi nước ngoài làm việc 18
- Quy định về các chi phí mà người lao động phải trả theo thực tế thị trường, xu hướng quốc tế và bảo đảm trách nhiệm của các cơ quan tuyển dụng đối với người lao động 23
- Quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 27
- Các chính sách khác (tăng cường quản lý và giám sát các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và trách nhiệm của các cơ quan tuyển dụng trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài hoặc các tổ chức hoặc cá nhân đầu tư ra nước ngoài trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài 28
- Hợp đồng 30
- Trở về và tái hòa nhập 36

Kết luận và khuyến nghị chính 38

Tài liệu tham khảo 41

Phụ lục: Phân bố mẫu điều tra tại Hà Nội, Hải Dương và Thanh Hóa 42

Lời cảm ơn

Báo cáo và phân tích pháp lý phục vụ cho công tác rà soát chính sách này do Jenna Holliday, chuyên gia quốc tế về giới và di cư thực hiện. Nghiên cứu định lượng này được đúc kết từ một nghiên cứu do nhóm chuyên gia của Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng thực hiện, bao gồm TS. Trần Thị Hồng, ThS. Nguyễn Thị Huệ, ThS. Đỗ Thị Kim Cúc, ThS. Bùi Thị Hương Trầm và ThS. Nguyễn Thị Thanh Thủy dưới sự chỉ đạo của Giám đốc Trung tâm TS. Ngô Thị Ngọc Anh.

Báo cáo này được hoàn thành với sự hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính từ chương trình An toàn và Bình đẳng: Thực hiện quyền và cơ hội cho lao động nữ di cư tại khu vực ASEAN. Chương trình An toàn và Bình đẳng do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women) cùng hợp tác thực hiện, trong khuôn khổ Sáng kiến tiêu điểm nhiều năm của Liên minh Châu Âu và Liên Hợp Quốc nhằm chấm dứt bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái.

Xin gửi lời cảm ơn đến những người đã tham gia vào nghiên cứu này, đó là các lao động nữ di cư và gia đình của họ tại hai xã Đông Kỳ và Yên Hưng, cũng như những tham gia khác trong nghiên cứu này, cụ thể là các cán bộ của Cục quản lý lao động ngoài nước (DOLAB), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (VGCL), Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (DOLISA) của hai tỉnh Thanh Hóa và Hải Dương và lãnh đạo các phòng ban của huyện Tứ Kỳ và Yên Định, lãnh đạo xã Yên Hùng, huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa và xã Đông Kỳ, huyện Tứ Kỳ, tỉnh Hải Dương.

Nhóm nghiên cứu cũng gửi lời cảm ơn đến ông Change-Hee Lee, Giám đốc quốc gia của ILO tại Việt Nam, ông Nguyễn Hoàng Hà, Cán bộ Chương trình, Văn phòng ILO tại Việt Nam, bà Elisa Fernandez Saenz, Trưởng Văn phòng UN Women tại Việt Nam, cũng như cán bộ của Văn phòng ILO khu vực châu Á - Thái Bình Dương và Văn phòng quốc gia của UN Women tại Việt Nam vì sự hỗ trợ tích cực cũng như các ý kiến đóng góp cho nghiên cứu này. Đặc biệt cảm ơn bà Nguyễn Hà, Điều phối viên quốc gia chương trình An toàn và Bình đẳng tại Việt Nam, bà Deepa Bharathi, Cố vấn trưởng và bà Rebecca Napier-Moore, Cán bộ kỹ thuật chương trình An toàn và Bình đẳng đã có nhiều góp ý và hỗ trợ kỹ thuật cho nghiên cứu.

Tóm tắt

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi tắt là Luật số 72) được ban hành năm 2007 nhằm hỗ trợ công tác bố trí và quản lý lao động di cư Việt Nam. Đây là văn bản luật chính quản trị quy trình di cư tại Việt Nam. Năm 2018, Chính phủ Việt Nam đã bắt đầu hoạt đồng rà soát Luật này nhằm mục đích kiện toàn luật này.

Pháp luật Việt Nam quy định tất cả hoạt động rà soát luật phải bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong dự án luật liên quan đến di cư lao động là quan trọng bởi vì phụ nữ phải đối mặt với nhiều thách thức và rào cản khác nhau so với nam giới, trong tiếp cận các cơ hội di cư an toàn, bình đẳng và hợp pháp để tìm được việc làm tốt. Pháp luật di cư không đáp ứng giới (mù giới) có thể gia tăng tình trạng bất bình đẳng cơ cấu, khiến phụ nữ phải chịu thiệt thòi và bị hạn chế về khả năng tiếp cận cũng như cơ hội của họ. Để thực hiện ý kiến đóng góp dựa trên bằng chứng cho dự án sửa đổi Luật số 72 từ góc độ giới, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Nâng cao quyền năng cho Phụ nữ (UN Women) đã hỗ trợ nhóm chuyên gia của Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD) thực hiện một nghiên cứu. Nghiên cứu này đã thu thập các câu chuyện về trải nghiệm cũng như nguyện vọng của các lao động nữ di cư, có liên quan đến quá trình thực hiện Luật số 72 cũng như tác động của luật này.

Để cung cấp các khuyến nghị nhằm hoàn thiện Luật số 72 từ quan điểm có trách nhiệm giới và dựa trên quyền, báo cáo này xem xét các lĩnh vực đề xuất Chính phủ Việt Nam sửa đổi, so sánh với tiêu chuẩn quy phạm quốc tế, đặc biệt là Khung đa phương về Di cư Lao động của ILO và Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với Phụ nữ - CEDAW (Khuyến nghị chung số 26 về Lao động nữ di cư). Khung đa phương là sự đáp ứng đối với nhu cầu về hướng dẫn thực hành và hành động trong quản trị di cư lao động và đúc kết từ các nguyên tắc có trong các văn kiện quốc tế có liên quan, trong đó có các công ước có liên quan của ILO. Khuyến nghị chung số 26 cung cấp một nền tảng vững chắc để hỗ trợ xây dựng các chính sách di cư dựa trên quyền và có trách nhiệm giới. Khuyến nghị này cũng dựa trên nền tảng các nguyên tắc của CEDAW mà Việt Nam đã phê chuẩn. Báo cáo này sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính để minh họa các phát hiện pháp lý quan trọng.

Báo cáo đưa ra khuyến nghị về các đề xuất sửa đổi đối với Luật số 72, nhằm các mục đích sau đây:

1. Đưa vào các **yêu cầu** trên cơ sở giới **cho các cơ quan tuyển dụng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài** trước khi được cấp giấy phép về kiến thức cũng như năng lực giải quyết các vấn đề về giới cũng như đáp ứng nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của lao động nữ di cư bao gồm cả những rủi ro về bạo lực và quấy rối.
2. Hoàn thiện các quy định liên quan đến các cơ quan tuyển dụng nói chung và công tác đào tạo cũng như bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài nói riêng nhằm bảo đảm **hoạt động tuyển dụng và đào tạo** là dựa trên quyền và có trách nhiệm giới, đồng thời lồng ghép các thông tin về xác định và ứng phó với các rủi ro về bạo lực và quấy rối.
3. Tăng cường nguyên tắc dựa trên quyền và có trách nhiệm giới của luật thông qua việc xóa bỏ nghĩa vụ phải trả các loại **chi phí** nhất định.
4. Hoàn thiện các quy định liên quan đến **Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước** để sử dụng quỹ này cung cấp các dịch vụ phúc lợi có trách nhiệm giới cho người di cư tại quốc

gia đến, bao gồm bảo đảm cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho người lao động bị bạo lực và quấy rối.

5. Bảo đảm quyền của nam và lao động nữ di cư được **trở về nước hoặc thay đổi công việc** trong trường hợp có vi phạm quyền lao động hoặc quyền con người, đặc biệt trong trường hợp người lao động bị bạo lực và quấy rối.
6. Bổ sung thêm các nghĩa vụ có liên quan đến **quản lý nhà nước về di cư**, bao gồm các nghĩa vụ liên quan đến hoạch định chính sách quốc gia và song phương, nhằm bảo đảm các chính sách có trách nhiệm giới và dựa trên quyền cũng như quan tâm đến các biện pháp phòng chống mua bán người và lao động cưỡng bức.
7. Bảo đảm các **hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài** là dựa trên quyền và có trách nhiệm giới, cũng như phù hợp các tiêu chuẩn quốc tế và khu vực.
8. Bảo đảm các quy định liên quan đến **dịch vụ hỗ trợ việc làm và tạo việc làm sau khi trở về cũng như các dịch vụ tái hòa nhập cộng đồng** là dựa trên quyền, có trách nhiệm giới và có thể được tiếp cận như nhau, cũng như có thể đáp ứng nhu cầu của người lao động bị bạo lực và quấy rối.

Viết tắt

DOLAB	Cục Quản lý lao động ngoài nước
DoLISA	Sở Lao động - Thương binh và Xã hội
GFCD	Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
KIIs	Phỏng vấn những người cung cấp thông tin quan trọng
MoFA	Bộ Ngoại giao
MoLISA	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
UN Women	Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Nâng cao quyền năng cho Phụ nữ

Thuật ngữ[1]

Phân biệt đối xử: Bất kỳ sự phân biệt, loại trừ, hạn chế hoặc ưu tiên, trên cơ sở các căn cứ bị cấm, có mục đích hoặc hiệu lực triệt bỏ hoặc làm phương hại sự công nhận, hưởng thụ hoặc thực hiện tất cả các quyền và sự tự do[2] trên nền tảng bình đẳng của tất cả mọi người. Phân biệt đối xử trực tiếp đề cập đến đối xử bất bình đẳng. Phân biệt đối xử gián tiếp đề cập đến các quy tắc và thông lệ, có vẻ mang tính trung lập, nhưng trên thực tế lại gây bất lợi cho những người có cùng đặc điểm nhất định. (ILO, 2010).

Giới: Vai trò, hành vi, hoạt động và các đặc điểm mà một xã hội cụ thể tại một thời điểm cụ thể cho là phù hợp đối với phụ nữ và nam giới. Các đặc điểm, cơ hội và các mối quan hệ được xây dựng và học hỏi thông qua quá trình giao tiếp xã hội.[3]

Bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới: Bạo lực và quấy rối nhằm vào một cá nhân do giới tính, giới của họ hoặc ảnh hưởng bất lợi đến cá nhân thuộc nhóm giới tính hoặc giới nhất định.[4]

Bình đẳng giới: Tất cả mọi người được thụ hưởng các quyền, cơ hội và sự đối xử bình đẳng, trong đó ghi nhận rằng các cá nhân thuộc các giới khác nhau có nhu cầu, ưu tiên và trải nghiệm về sự công bằng khác nhau.[5]

[1] Báo cáo đánh giá này được thực hiện trên cơ sở bản dịch tiếng Anh của Luật số 72. Do vậy, trong trường hợp thuật ngữ đã dịch không phù hợp với ngôn ngữ quốc tế, báo cáo này sẽ sử dụng thuật ngữ quốc tế.
[2] Ủy ban nhân quyền, Ý kiến đóng góp chung số 18: Không phân biệt đối xử, đoạn 7.
[3] UN Women, Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới - Khái niệm và định nghĩa của OSAGI
[4] ILO, Công ước về bạo lực và quấy rối (C190), 2019.
[5] Trung tâm đào tạo của UN Women. Thuật ngữ về Bình đẳng giới.

Có trách nhiệm giới: Sự quan tâm nhất quán và có hệ thống đối với các khác biệt giới giữa các cá nhân trong xã hội nhằm giải quyết các hạn chế cơ cấu và tình trạng hiện tại liên quan đến bình đẳng giới.

Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài: Thuật ngữ này được lấy theo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc nước ngoài theo Hợp đồng của Việt Nam (Luật số 72). Thuật ngữ này muốn nói đến sự thỏa thuận bằng văn bản giữa lao động di cư và cơ quan tuyển dụng.

Hợp đồng cung ứng lao động: Thuật ngữ này lấy theo giải thích từ ngữ của Luật số 72 và muốn nói đến thỏa thuận giữa cơ quan tuyển dụng và cơ quan của người sử dụng lao động tại quốc gia đến.

Lao động di cư: Theo định nghĩa của ILO, "lao động di cư" là người di cư từ một quốc gia đến một quốc gia khác với mục đích được tuyển dụng chứ không phải chỉ vì cá nhân và bao gồm bất kỳ người nào được công nhận hợp pháp là người di cư tìm việc. Không có định nghĩa nào được quốc tế công nhận cho "người lao động đi làm việc nước ngoài", thuật ngữ được sử dụng trong Luật số 72. Tuy nhiên thuật ngữ này thường muốn nói đến hình thức lao động di cư tạm thời mà không bao hàm đầy đủ quyền con người hoặc quyền lao động của người lao động.

Cơ quan tuyển dụng: Thuật ngữ được sử dụng trong Luật số 72 muốn nói đến các cơ quan tuyển dụng và việc làm tư nhân là "doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài"; báo cáo này sử dụng thuật ngữ được thế giới công nhận là "cơ quan tuyển dụng" và theo định nghĩa của ILO, cơ quan tuyển dụng là cơ quan cung cấp các dịch vụ liên quan đến thị thường lao động, bao gồm các dịch vụ đánh giá và tuyển chọn hồ sơ tuyển dụng theo yêu cầu tuyển dụng cũng như các dịch vụ khác liên quan đến tìm việc làm.[6]

Bạo lực đối với phụ nữ: Tất cả các hành vi bạo lực trên cơ sở giới dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến các tổn hại thể chất, tình dục và tâm lý hoặc chịu đựng đối với phụ nữ, bao gồm những đe dọa thực hiện các hành vi đó, cưỡng bức hoặc tước đoạt tự do, bất kể diễn ra trong đời sống công cộng hoặc riêng tư.[7]

Bạo lực đối với phụ nữ xảy ra dưới nhiều hình thức khác nhau, liên quan đến nhau và đôi khi lặp đi lặp lại, bao gồm nhưng không giới hạn ở những hình thức sau:

- Bạo lực thể chất, tình dục và tâm lý xảy ra trong gia đình bao gồm đánh đập, lạm dụng tình dục trẻ em trong gia đình, bạo lực liên quan đến của hồi môn, cưỡng hiếp trong hôn nhân, làm tổn thương bộ phận sinh dục phụ nữ, và những phong tục truyền thống khác tổn hại đến người phụ nữ, bạo lực ngoài mối quan hệ vợ chồng và bạo lực liên quan đến sự bóc lột.
- Bạo lực thể chất, tình dục và tâm lý xảy ra trong cộng đồng bao gồm cưỡng hiếp, lạm dụng tình dục, đe doạ và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, tại các cơ sở giáo dục, và bất kỳ đâu, buôn bán phụ nữ và trẻ em gái, và ép buộc hoạt động mại dâm và bóc lột tình dục ở trẻ em gái.
- Bạo lực thể chất, tình dục và tâm lý do nhà nước gây ra hoặc dung túng, bất kỳ bạo lực xảy ra ở đâu

[6] Điều 1, C181 - Công ước về Cơ quan việc làm tư nhân, 1997 (số 181)
[7] Điều 1, Tuyên bố về xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ (1993), có thể truy cập tại https://undocs.org/en/A/RES/48/104

Bạo lực và quấy rối trong môi trường việc làm:[8] Một loạt các hành vi và thực hành không thể chấp được hoặc sự đe dọa thực hiện các hành vi hoặc thực hành đó, cho dù xảy ra một lần hoặc nhiều lần, nhằm mục đích gây ra hoặc có thể gây ra các tổn hại thể chất, tâm lý, tình dục và kinh tế và bao gồm bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới.[9]

Trao quyền cho phụ nữ: Trao quyền cho phụ nữ là tăng cường sự tham gia, quyền năng và khả năng ra quyết định của phụ nữ trong tất cả mọi lĩnh vực của cuộc sống. Đây là một yếu tố cần thiết trong quá trình thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Trao quyền cho phụ nữ thường được diễn giải là việc người nào đó trao cho phụ nữ một cái gì đó. Tuy nhiên, cách hiểu đúng là nhìn nhận việc trao quyền cho phụ nữ là một quá trình, trong đó phụ nữ là các tác nhân tích cực thực hiện các thay đổi về cơ cấu quyền lực và tạo các điều kiện cần thiết nhằm bảo đảm bình đẳng (ILO, 2017).

[8] Định nghĩa về Thế giới việc làm, xem Điều 3, Công ước về Bạo lực và Quấy rối của ILO (C190), 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_716534.pdf
[9] Công ước về Bạo lực và Quấy rối của ILO (C190), 2019.

Giới thiệu

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Sau đây gọi tắt là Luật số 72) được ban hành năm 2007 nhằm hỗ trợ công tác bố trí và quản lý lao động di cư Việt Nam. Đây là văn bản luật chính quản trị quá trình di cư tại Việt Nam. Luật quy định nhiều vấn đề liên quan đến người lao động di cư, bao gồm cấp giấy phép cho các cơ quan đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các kênh di cư hợp pháp và quyền cũng như nghĩa vụ của người lao động và cơ quan tuyển dụng. Có trên 15 văn bản dưới luật cũng như các văn bản hướng dẫn hỗ trợ việc thực thị Luật này. Năm 2018, Chính phủ Việt Nam đã bắt đầu quá trình rà soát luật.

Luật Bình đẳng Giới năm 2006 và Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 quy định yêu cầu phải bảo đảm lồng ghép giới trong tất cả các văn bản quy phạm pháp luật mới. Yêu cầu này bao gồm phải thực hiện báo cáo lồng ghép giới trong hồ sơ gửi thẩm định dự án luật. Tại thời điểm xây dựng, Luật số 72 không trải qua quá trình này. Tuy nhiên, quá trình sửa đổi Luật số 72 sẽ phải tuân thủ yêu cầu về lồng ghép giới trong quá trình sửa đổi.

Một thực tế được cả thế giới công nhận rộng rãi là phụ nữ và nam giới phải đối mặt với những khác biệt về giới trong trải nghiệm di cư cũng như hoàn cảnh di cư. Giới có thể ảnh hưởng đến quyết định di cư, thông tin và các lựa chọn sẵn có, cũng như ngành nghề và trình độ công việc mà người di cư đảm nhận. Các nghiên cứu gần đây đã chỉ ra rằng phụ nữ từ Việt Nam có nhiều xu hướng được tuyển dụng cho các công việc tay nghề thấp, trong các nhà máy, làm giúp việc gia đình hoặc nghề nông và được hưởng lương thấp hơn so với nam giới (RLS & GFCD, 2017; Trinh 2016; MoFa 2012; DOLAB, 2012). Các rào cản thể chất và vận chuyển có thể đồng nghĩa với việc phụ nữ tại Việt Nam có ít cơ hội tìm được thông tin tin cậy để tiếp cận các cơ hội tuyển dụng công bằng và di cư chính thức (ILO and IOM, 2017). Điều này có thể đồng nghĩa với việc phụ nữ có nhiều nguy cơ bị các cơ quan tổ chức không chính thức tuyển dụng, do vậy có thể phải chịu chi phí cao hơn và ít được bảo vệ hơn. Khi quyền và sức khỏe sinh sản và tình dục của phụ nữ không được tôn trọng, phụ nữ di cư có thể phải chịu các vấn đề về sức khỏe hoặc phải trả chi phí cao để giải quyết các vấn đề sức khỏe đó. Các hạn chế về thai sản do luật pháp và quy định của quốc gia đến ban hành có thể đồng nghĩa với việc phụ nữ di cư mất việc và không được coi là lưu trú hợp pháp khi họ mang thai. Giới cũng có thể ảnh hưởng đến điều kiện lao động và hình thức bóc lột và lạm dụng mà người di cư phải đối mặt cũng như ảnh hưởng đến tình hình kinh tế xã hội đối với người di cư khi họ trở về nước. Các hạn chế về di chuyển lao động, áp lực trả các khoản nợ liên quan đến tuyển dụng và mức hỗ trợ từ trong nước thấp có thể đồng nghĩa với việc khi lao động nữ di cư bị bóc lột hoặc bạo lực, lựa chọn duy nhất của họ là tiếp tục ở lại môi trường bị lạm dụng hoặc bỏ việc và trở thành người di cư không hợp thức. Đối với lao động nữ di cư bị bóc lột hoặc bạo lực, các dịch vụ (bao gồm các dịch vụ do đại sứ quán cung cấp) có thể không được trang bị tốt để đáp ứng nhu cầu của họ và khó tiếp cận. Khi trở về nước, phụ nữ cũng phải đối mặt với tình trạng kỳ thị liên quan đến quá trình di cư cũng như công việc của họ, điều này có thể khiến họ gặp khó khăn trong quá trình tái hòa nhập (IOM, ILO and UN Women, 2015). Tình trạng kỳ thị này có thể bao gồm kỳ thị liên quan đến ngành nghề công việc của họ, cụ thể là giúp việc gia đình, công việc này có thể được coi là có chất lượng thấp và kỳ thị đối với phụ nữ bị bạo lực, trong đó có cả kỳ thị từ phía các cán bộ cơ quan hỗ trợ.

Để đáp ứng nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của phụ nữ, pháp luật về di cư lao động (chẳng hạn như Luật số 72) cần phải có trách nhiệm giới, có nghĩa là luật xác định và tích cực giải quyết

các rào cản giới. Hoạt động rà soát, sửa đổi Luật số 72 hiện nay mang đến cơ hội bảo đảm luật này có trách nhiệm giới và chủ động bảo vệ quyền của lao động nữ di cư. Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội đã thực hiện dự thảo Báo cáo Lồng ghép Giới phục vụ công tác sửa đổi Luật số 72 vào tháng 2 năm 2020. Chương trình An toàn và Bình đẳng của ILO và UN Women đã cung cấp các phản hồi kỹ thuật cho cơ quan dự thảo về bản dự thảo Báo cáo Lồng ghép Giới này. Báo cáo này dựa trên các phản hồi kỹ thuật đó, sử dụng các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người và quyền lao động để đưa ra các khuyến nghị bổ sung nhằm tăng cường trách nhiệm giới của dự án luật sửa đổi này. Báo cáo này cũng dựa trên những phát hiện của nghiên cứu định tính do Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng - GFCD thực hiện về trải nghiệm của lao động nữ di cư nhằm minh họa các khuyến nghị này. Như Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW đã nêu, cách tiếp cận này bảo đảm hoạt động vận động chính sách bắt nguồn từ việc phân tích các vấn đề mà phụ nữ và người lao động di cư phải đối mặt cũng như các nhu cầu phát sinh trong từng giai đoạn của quá trình di cư (Đoạn 23. (c))

Phương pháp luận

Báo cáo này dựa trên cơ sở phân tích pháp lý về giới đối với các sửa đổi đề xuất trong Luật số 72 cho các cơ quan của Việt Nam, được minh họa bằng nghiên cứu định tính do GFCD thực hiện.

Mục tiêu của nghiên cứu GFCD là nhằm thu thập các câu chuyện về trải nghiệm và nguyện vọng của lao động nữ di cư, trong bối cảnh tác động và thực thi Luật số 72. Nghiên cứu được thực hiện với hoạt động thực địa tại xã Yên Hùng, huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa và xã Đông Kỳ, huyện Tứ Kỳ, tỉnh Hải Dương năm 2019. Phương pháp nghiên cứu này gồm các cuộc phỏng vấn sâu để thu thập các câu chuyện và trải nghiệm của lao động nữ di cư trong toàn bộ chu kỳ di cư: trước khi xuất cư, tại quốc gia đến và sau khi trở về. Nghiên cứu sử dụng kỹ thuật chọn mẫu quả bóng tuyết để chọn lao động nữ di cư cho công tác phỏng vấn sâu. Tổng cộng, nhóm nghiên cứu đã thực hiện 14 cuộc phỏng vấn sâu với các lao động nữ di cư đã trở về (7 người từ Ả Rập Xê-út và 7 người từ Đài Loan (Trung Quốc) và Malaysia). Ngoài ra, nghiên cứu cũng thực hiện 4 cuộc phỏng vấn sâu với các lao động nữ di cư tiềm năng (2 người chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài lần đầu và 2 người dự định đi làm việc lần 2) và 2 cuộc phỏng vấn sâu thực hiện với đại diện gia đình có lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài.

Nhóm nghiên cứu cũng đã thực hiện 9 cuộc phỏng vấn sâu với lãnh đạo của Cục Quản lý Lao động ngoài nước, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội của tỉnh Thanh Hóa và Hải Dương, chính quyền địa phương, các cơ quan tuyển dụng để tìm hiểu về các hoạt động quản lý, hỗ trợ và bảo vệ lao động nữ di cư (Xem Phụ lục 1 để biết thêm chi tiết).

Nhóm nghiên cứu đã cân nhắc và giải quyết các vấn đề đạo đức một cách cẩn trọng trong nghiên cứu này. Nhóm đã thông báo rõ cho các lao động nữ di cư về mục tiêu của nghiên cứu; cách thức nghiên cứu sử dụng các kết quả thu được; quyền tham gia hoặc không tham gia vào nghiên cứu; quyền từ chối trả lời bất kỳ câu hỏi nào mà họ không muốn trả lời; rằng thông tin cá nhân của họ sẽ không được nêu ra hoặc đề cập đến trong bất kỳ tài liệu nghiên cứu nào. Nhóm thực hiện các cuộc phỏng vấn trong không gian riêng tư và nhóm cũng hỏi ý

kiến lao động nữ di cư để có được sự đồng ý tham gia phỏng vấn bằng miệng hoặc bằng văn bản.

Nghiên cứu định tính chỉ tập trung vào trải nghiệm của một số lượng nhỏ các lao động nữ di cư Việt Nam đã trở về từ Đài Loan (Trung Quốc), Malaysia và Ả Rập Xê-út. Nghiên cứu không thể sử dụng dữ liệu định tính này để ngoại suy làm bằng chứng về trải nghiệm cho tất cả các lao động nữ di cư tại tất cả các quốc gia đến. Tuy nhiên, có thể sử dụng dữ liệu này nhằm mục đích minh họa.

Nhóm đã tiến hành phân tích pháp lý về giới đối với các lĩnh vực đề xuất sửa đổi của Luật 72. Phân tích pháp lý này xuất phát từ cam kết của Chính phủ Việt Nam đối với vấn đề bình đẳng giới trong Hiến pháp, cũng như các tiêu chuẩn quốc tế về giới và lao động được ghi nhận trong các công ước của ILO về quyền lao động, Khung đa phương của ILO về Di cư lao động và Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với Phụ nữ (CEDAW).

Phân tích pháp lý về giới được trình bày ở đây, cùng với các trích dẫn từ nghiên cứu định tính, được sử dụng để minh họa các khuyến nghị.

Tình hình của lao động nữ di cư

Số lượng (và tỷ lệ) lao động di cư từ Việt Nam là phụ nữ đã tăng nhanh trong 30 năm qua. Trong thập niên 90, khoảng 10% người di cư là phụ nữ, nhưng đến năm 2018, con số này đã tăng lên 35%. Di cư lao động đã góp phần hình thành một phần chính sách phát triển của Chính phủ Việt Nam trong giai đoạn này, theo đó chính phủ công nhận vai trò tích cực của di cư có thể có đối với tăng trưởng thông qua kỹ năng và kiều hối.

Theo thống kê của Chính phủ Việt Nam, năm 2018 có 540.000 người lao động Việt Nam, trong đó 142.860[10] người lao động di cư rời khỏi Việt Nam thông qua các kênh chính thức chỉ riêng trong năm 2018. Trong số những quốc gia đến chính của các lao động chính thức này, phần lớn phụ nữ di cư sang Nhật Bản và Đài Loan (Trung Quốc) (xem số liệu ở Bảng 1 dưới đây).

Bảng 1: Dữ liệu phân tách giới năm 2018 về số lượng người lao động di cư chính thức tại mỗi quốc gia đến

Quốc gia đến	Tổng cộng	Phụ nữ	Nam giới	% phụ nữ
Nhật Bản	68.737	27.610	41.127	**40**
Đài Loan (Trung Quốc)	60.369	19.273	41.096	**32**
Hàn Quốc	6.538	736	5.802	**11**
Ả Rập Xê-út	1.920	1.679	241	**87**
Malaysia	1.102	634	468	**58**

Con đường di cư lao động chính từ Việt Nam là thông qua các cơ quan tuyển dụng tư nhân và/hoặc cơ quan nhà nước (tính đến ngày 5 tháng 11 năm 2018, có 341 cơ quan tuyển dụng được phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài).[11] Theo ước tính, một lượng lớn

[10] Cục Quản lý Lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2019
[11] Ghi nhận vào tháng 11 năm 2018.

người Việt Nam di cư tự do thông qua các kênh di cư không chính thức và/hoặc với giấy tờ giả mạo. Một nghiên cứu do ILO và IOM cùng thực hiện năm 2018 tập trung vào hoạt động di cư sang Thái Lan và Malaysia cho biết trong số 450 người lao động di cư Việt Nam đã trở về được phỏng vấn thì có 48% đã di cư theo các kênh di cư không chính thức (ILO and IOM, 2017).

Lao động nữ di cư, so với nam giới có nhiều xu hướng làm các công việc tay nghề thấp, chẳng hạn như công nhân tại các nhà máy, khán hộ công, giúp việc gia đình và làm việc tại các nông trại. Họ cũng di cư với vai trò điều dưỡng có tay nghề theo các đề án do nhà nước quản lý.[12]

Theo phát hiện của nghiên cứu do ILO thực hiện về tình hình di cư tại Malaysia và Thái Lan, trong quá trình làm việc, 76% người lao động di cư Việt Nam phải chịu một hoặc một vài hình thức vi phạm quyền lao động cũng như bị hạn chế về khả năng tiếp cận các biện pháp pháp lý (ILO and IOM, 2017). Dự kiến tình hình này là phức tạp đối với lao động nữ di cư.

Đối với phụ nữ Việt Nam, di cư lao động thường được xem như là một cơ hội để kiếm được nhiều tiền hơn. Mặc dù tại Việt Nam có nhiều chính sách được ban hành để giải quyết tình trạng bất bình đẳng giới và phân biệt đối xử,[13] nhưng Điều tra lao động việc làm năm 2017 tại Việt Nam cho thấy có khoảng cách giới trong thu nhập với nhiều mức kỹ năng khác nhau và đặc biệt trong khu vực nông thôn.[14] Phụ nữ tại Việt Nam có thu nhập trung bình thấp hơn nam giới là 12% với cùng trình độ học vấn, một phần là do phụ nữ tập trung nhiều trong các ngành nghề trả lương thấp (ILO, 2018 và Ngân hàng Thế giới 2018b, trích dẫn trong: ILO. 2019). Phụ nữ di cư có thể hưởng thu nhập hàng tháng nhiều gấp 5 lần so với thu nhập trước khi di cư, trong đó có lao động nữ cho biết họ kiếm được tới 21 triệu VNĐ mỗi tháng (ILO, 2019).

Phụ nữ cũng phải đối mặt với các định kiến trên cơ sở giới, những định kiến này hạn chế phụ nữ được sở hữu đất đai và nguồn lực, nhưng lại buộc họ phải chịu gánh nặng công việc không được hưởng lương như công việc giúp việc hoặc chăm sóc gia đình. Theo ước tính có 14,5% phụ nữ không nằm trong lực lượng lao động vì phải đảm nhận công việc chăm sóc không được trả lương, trong khi con số này ở nam giới là 5,5% (ILO, 2018b). Theo thống kê của Việt Nam, có tới 66% phụ nữ đảm nhận các công việc gia đình mà không được trả lương,[15] trong đó một nghiên cứu đã chỉ ra rằng phụ nữ phải bỏ ra 5 giờ để làm công việc chăm sóc không lương mỗi ngày - nhiều hơn 2 giờ so với nam giới (ActionAid, 2016). Công việc không lương, chẳng hạn như chăm sóc gia đình và làm việc tại nông trại của gia đình là rào cản khiến nhiều phụ nữ không được tiếp cận kỹ năng và cơ hội việc làm tốt (UN Women, 2016).

[12] Trung tâm Lao động Ngoài nước quản lý chương trình di cư dành cho điều dưỡng đã qua đạo tạo để làm việc tại Đức, khoảng 90% người lao động là phụ nữ.

[13] Bao gồm: (1) Luật Bình đẳng giới (2006), trong đó quy định nam nữ bình đẳng khi được tuyển dụng, trả lương, bảo hiểm xã hội, cũng như đào tạo và đề bạt, bổ nhiệm; (2) Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới (2011–2020) đặt mục tiêu nam nữ có việc làm mới với tỷ lệ ngang nhau và giảm gánh nặng trách nhiệm gia đình cho phụ nữ; (3) Bộ luật Lao động 2012 bảo vệ "quyền bình đẳng làm việc của lao động nữ", trong đó có bình đẳng trong tuyển dụng, việc làm, đào tạo, giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi và quy định quyền lao động cho người giúp việc gia đình; (4) Luật ngân sách nhà nước (2015) xác định bình đẳng giới là ưu tiên ngân sách và (5) Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của Phụ nữ năm 1995 và Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của Phụ nữ năm 2000.

[14] Tổng cục thống kê Việt Nam, 2017.

[15] Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2018

"Sau khi chứng kiến các bạn của em đi làm việc ở nước ngoài trở nên giàu có, trong khi chúng em làm nông không đủ ăn, em đã bàn với chồng và mẹ chồng của mình về ý định đi làm việc ở nước ngoài."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân tại tỉnh Thanh Hóa.

"Chị quyết định đi làm việc ở nước ngoài bởi vì công việc nhà nông [chị đang làm] rất vất vả mà không kiếm được tiền. Trong đó, làng của chị rất nghèo không đủ lương thực, thiên tai, mất mùa, v.v.. Do nợ nần nên chị đã phải đi làm việc ở nước ngoài để trả nợ"
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm giúp việc gia đình tại tỉnh Hải Dương.

"Trước đây, chị đã từng làm công nhân trong nhà máy, nhưng lương quá thấp, không đủ để chi trả các chi phí trong gia đình. Hi vọng duy nhất của chị là thay đổi cuộc sống và cải thiện tình hình kinh tế của gia đình. Em rể chị đang làm việc tại Đài Loan lúc bấy giờ đã khuyên chị nên đi làm việc ở đó."
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm công nhân tại tỉnh Hải Dương.

Đối với các phụ nữ có gia đình, di cư lao động thường được coi là lựa chọn duy nhất để kiếm sống, đặc biệt khi phụ nữ đang phải tự mình chăm sóc gia đình hoặc phụ nữ có gia đình có người thân cần khám chữa bệnh.

"Con trai ốm yếu từ khi mới sinh, đi viện liên tục nên nợ nần. Lớn lên con lại chậm nói, hơn 3 tuổi vẫn chưa nói được câu gì. Bác sĩ nói con bị trầm cảm, chỉ nhìn tivi, không quan sát gì bên ngoài. Bệnh đấy không chữa kịp thời thì con không nói được, cứ im như thế. Con không nói được nên khi mọi người không hiểu ý là con ức chế, la hét. Hai vợ chồng chị cho con đi học trường dành riêng cho các bé chậm nói ở thành phố. Một ngày học 2 tiếng. Mỗi tiếng 100.000đ. Con học liên tục như thế 2 năm. Hai bố con thuê nhà gần trường ở trên thành phố. Bố vừa chăm con vừa dạy dỗ con, không đi làm được. Nhà phải vay tiền nên chị quyết định đi xuất khẩu lao động để trả nợ và có tiền tiếp tục chữa bệnh cho con."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân tại tỉnh Thanh Hóa.

"[Em ra nước ngoài làm việc] do điều kiện kinh tế vô cùng khó khăn, mấy đứa con của em vẫn phải đi học."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân tại tỉnh Thanh Hóa.

"Chị sinh năm 1968 và chỉ học hết cấp II. Chồng chị mất sớm và chị phải tự mình nuôi hai đứa con (một trai và một gái). Chị chỉ có 1,3 sào (468 m^2) đất của gia đình để tồn tại; do vậy chị quyết định đi lao động xuất khẩu."
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm giúp việc gia đình tại tỉnh Hải Dương.

Khi di cư, ngoài mục đích chính là kiếm kế sinh nhai cho gia đình, nhiều phụ nữ cũng phấn khởi khi biết thêm về thế giới bên ngoài Việt Nam, đi máy bay, gặp gỡ làm quen với mọi người và học những kỹ năng mới.

"Em đi xuất khẩu lao động mà không lo lắng gì. Em thích như vậy vì em được đi máy bay. Em rất hào hứng và vui mừng vì em có thể gặp gỡ làm quen nhiều người hơn và học được nhiều điều mới mẻ. Khi đến sân bay Taoyuen, em cảm thấy rất phấn khởi. Sân bay rất sạch, rộng rãi và rất văn minh, rất khác so với ở nhà!"
Lao động di cư ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm công việc khán hộ công tại tỉnh Hải Dương.

“Em muốn đến một đất nước văn minh để học hỏi và tiến bộ. Ở đó, em có thể làm việc trong môi trường chuyên nghiệp. Em có thể đi đến một quốc gia nước ngoài xa xôi và có thể học một ngôn ngữ mới. Khi trở về, [ngôn ngữ mới này sẽ] là một lợi thế cho em.”
Lao động tiềm năng được tuyển chọn để đi Nhật, tỉnh Hải Dương.

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72)

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72) được ban hành năm 2007 nhằm hỗ trợ triển khai và quản lý lao động di cư người Việt Nam và là văn bản luật chính quản trị quá trình di cư lao động. Luật quy định một loạt các vấn đề liên quan tới lao động di cư, bao gồm cấp giấy phép cho các cơ quan (gọi là “doanh nghiệp” trong Luật này) được phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các kênh di cư chính thức, quyền và nghĩa vụ của người lao động và cơ quan tuyển dụng. Việc triển khai luật này được nhiều văn bản dưới luật, bao gồm các luật, nghị định, quyết định và thông tư để giải quyết một loạt các vấn đề hoạt động như quy định và hướng dẫn về chi phí, lệ phí, giải quyết tranh chấp, cũng như hình thức và nội dung hợp đồng.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA) là cơ quan nhà nước được giao nhiệm vụ quản lý hoạt động di cư lao động. Cục Quản lý Lao động ngoài nước (DOLAB) do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thành lập để điều tiết các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực di cư lao động và để làm việc với các đại sứ quán và lãnh sự quán của Việt Nam tại quốc gia tiếp nhận lao động trong công tác quản lý và bảo vệ lao động di cư.

Có hai hình thức di cư lao động chủ yếu tại Việt Nam được quy định trong Luật số 72. Thứ nhất là thông qua các cơ quan tuyển dụng tư nhân do DOLAB quản lý. Thứ hai là thông qua Trung tâm lao động ngoài nước (phi lợi nhuận) do nhà nước quản lý (COLAB). Ngoài ra, người lao động di cư thông qua tuyển dụng trực tiếp của các công ty Việt Nam trúng thầu hoặc đầu tư ra nước ngoài. Luật số 72 quy định quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan đến di cư lao động.

Tuy nhiên, vào thời điểm xây dựng Luật số 72, luật này chưa phải thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới, một nghĩa vụ phải thực hiện khi xây dựng văn bản pháp luật, được quy định trong Luật Bình đẳng giới năm 2006 và Luật Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật (2015). Do vậy, các quy định của luật này phần lớn không mang tính nhạy cảm giới (nghĩa là các luật này không tính đến các khác biệt trên cơ sở giới hoặc bất bình đẳng trên thực tế) và không đưa ra quy định nhằm giải quyết hoặc cấm phân biệt đối xử. Luật cũng không quy định các hoạt động di cư lao động nào có trách nhiệm giới, đặc biệt chú ý đến phụ nữ nhằm bảo đảm quyền lợi của họ được bảo vệ (nghĩa là, quan tâm một cách có hệ thống đến các khác biệt trên cơ sở giới nhằm giải quyết các hạn chế cơ cấu đối với bình đẳng giới).

Sau hơn mười năm hoạt động, Cục Quản lý lao động ngoài nước (DOLAB), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA) bắt đầu quá trình rà soát Luật số 72. Hoạt động rà soát bao gồm xem xét các khía cạnh giới và tìm giải pháp nhằm bảo đảm rằng Luật sửa đổi sẽ giải quyết được các lo ngại về khía cạnh giới.

Điều gì khiến luật pháp có trách nhiệm giới?

Phụ nữ di cư để làm việc có thể phải đối mặt với nhiều thách thức và rào cản khác so với nam giới, trong tiếp cận tuyển dụng công bằng; đào tạo an toàn và hiệu quả và di cư chính thức để có công việc tốt. Luật pháp về di cư có trách nhiệm giới là luật xác định và chủ động giải quyết các rào cản giới. Điều này bao gồm giải quyết tình trạng bất bình đẳng cơ cấu khiến phụ nữ bị thiệt thòi – bao gồm phân biệt đối xử và bạo lực trên cơ sở giới - nhằm hướng tới kết quả di cư lao động công bằng và tích cực (UN Women, 2018).

Tiêu chuẩn quốc tế về giới và di cư

Việt Nam đã phê chuẩn Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với Phụ nữ (CEDAW). Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW về nữ lao động di cư, đặt ra trách nhiệm của các quốc gia đối với công tác xây dựng "*chính sách dựa trên quyền, nhạy cảm giới trên cơ sở bình đẳng và không phân biệt đối xử để điều chỉnh và quản lý tất cả các khía cạnh và các giai đoạn của quá trình di cư, tạo điều kiện cho nữ lao động di cư có thể tiếp cận được các cơ hội làm việc ở nước ngoài, thúc đẩy di cư an toàn và bảo đảm việc bảo vệ quyền của lao động nữ di cư*".

CEDAW cũng khuyến nghị các quốc gia tham gia Công ước nên thực hiện phương pháp tiếp cận với sự tham gia của nhiều thành phần trong xây dựng chính sách và chính sách đó cần dựa trên nghiên cứu định tính và định lượng. Hơn nữa, Khuyến nghị chung số 35 của CEDAW về Bạo lực trên cơ sở giới cũng quan trọng trong bối cảnh các vấn đề việc làm và di cư lao động, tuyên bố rằng "bạo lực trên cơ sở giới đối với phụ nữ là một trong những một trong các yếu tố mang tính kinh tế, chính trị và xã hội cơ bản khiến phụ nữ vẫn phụ thuộc vào nam giới và vai trò khuôn mẫu của họ bị tồn tại dai dẳng... bạo lực đó là trở ngại chính gây cản trở việc thực hiện mục tiêu bình đẳng thực sự giữa phụ nữ và nam giới".

Ngoài CEDAW, Việt Nam đã phê chuẩn sáu trong số tám Công ước cơ bản của ILO, Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930 (số 29); Công ước về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957 (số 105); Công ước về Trả công bình đẳng, 1951 (số 100) và Công ước về Phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp), 1958 (số 111); Công ước về Tuổi tối thiểu, 1973 (số 138) và Công ước về Những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999 (số 182); Công ước về Tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức, 1948 (số 87) và Công ước về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949 (số 98).

Tiêu chuẩn quốc tế khác bao gồm Khung đa phương về Di cư lao động của ILO.[16] Các nguyên tắc và hướng dẫn không ràng buộc này mang đến phương pháp tiếp cận toàn diện dựa trên quyền đối với di cư lao động. Khung này được đúc kết từ các nguyên tắc trong các văn kiện quốc tế và hướng dẫn chính sách quốc tế và khu vực có liên quan.

Nguyên tắc chung và Hướng dẫn triển khai hoạt động nhằm bảo đảm tuyển dụng công bằng và Định nghĩa lệ phí tuyển dụng và chi phí liên quan của ILO năm 2019[17] là các tài liệu quan trọng để cung cấp thông tin cho hoạt động thúc đẩy tuyển dụng công bằng. Các nguyên tắc

[16] Có thể truy cập tại: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178672/lang--en/index.htm
[17] Có thể truy cập tại: https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm

và hướng dẫn triển khai này đặc biệt phù hợp cho hoạt động di cư lao động, bởi vì các công cụ này xác định lệ phí và chi phí liên quan trên nguyên tắc người lao động sẽ không phải chịu bất kỳ bất kỳ lệ phí hay chi phí liên quan nào, trực tiếp hay gián tiếp, toàn bộ hoặc một phần trong quá trình tuyển dụng.

Công ước về Bạo lực và Quấy rối của ILO, năm 2019 (số 190), mặc dù chưa được phê chuẩn tại Việt Nam nhưng Công ước đã ban hành một cấp độ mới đối với trách nhiệm của các quốc gia tham gia nhằm giải quyết tình trạng bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, cụ thể thông qua khuyến khích các hoạt động thông qua luật, quy định và chính sách bảo đảm quyền bình đẳng và không phân biệt đối xử trong công việc cũng như nghề nghiệp, dành cho các lao động nữ cũng như người lao động và những người khác thuộc một hoặc nhiều nhóm dễ bị tổn thương hoặc các nhóm trong các tình huống dễ bị bổn thương do bạo lực và quấy rối trong môi trường làm việc.

Các lĩnh vực đề xuất sửa đổi trong Luật số 72

Tại thời điểm soạn thảo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã đề xuất sửa đổi bảy lĩnh vực trong Luật số 72.

1. Quy định về bổ sung các loại hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài trên cơ sở các hình thức đi làm việc ở nước ngoài theo luật hiện hành, *thêm các thỏa thuận cung ứng lao động xuyên biên giới giữa tỉnh này sang tỉnh khác*;
2. Quy định về bảo đảm minh bạch và cải thiện điều kiện đầu tư kinh doanh đối với ngành nghề, doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
3. Quy định về tuyển dụng, đào tạo lao động và chuẩn hóa nguồn lao động để làm việc ở nước ngoài;
4. Quy định về các chi phí mà người lao động phải trả theo với thực tế thị trường, xu hướng quốc tế, và bảo đảm trách nhiệm của cơ quan tuyển dụng đối với người lao động;
5. Quy định về cơ chế tổ chức và mở rộng phạm vi hỗ trợ đối với Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước;
6. Quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
7. Các chính sách khác.

Phần này xác định một số vấn đề chính về giới liên quan tới các lĩnh vực để xuất sửa đổi, và được minh họa bằng các trích dẫn từ nghiên cứu định tính. Tiếp theo sau phần thảo luận về từng lĩnh vực đề xuất là hộp văn bản về ngôn từ đề xuất nhằm tăng cường yếu tố giới, được thể hiện bằng chữ bôi đỏ và gạch chân. Phần này sẽ không bao gồm lĩnh vực đầu tiên trong số các đề xuất sửa đổi, do đây là sửa đổi bổ sung hình thức mới vào danh sách các hình thức đi làm việc nước ngoài được phép hiện hành. Các khuyến nghị đưa ra trong báo cáo này áp dụng cho tất cả các hình thức này.

Quy định về bảo đảm tính minh bạch và cải thiện điều kiện đầu tư kinh doanh đối với ngành nghề, doanh nghiệp hoạt động cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Mục tiêu của đề xuất sửa đổi này là nhằm tạo điều kiện tiếp cận thông tin chính thức, chính thống, tăng cường cơ hội bảo vệ các quyền của người lao động, trong đó có lao động nữ di cư, trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Các điều khoản cần thực hiện sửa đổi bao gồm các điều khoản quy định điều kiện kinh doanh và cấp giấy phép cho các cơ quan tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định rằng cơ quan tuyển dụng cần có năng lực đáp ứng nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của lao động nữ di cư. Điều này gồm, tại đoạn 24(b)(iv), yêu cầu cơ quan tuyển dụng tham gia vào các chương trình nâng cao nhận thức và đào tạo để giúp họ hiểu hơn về các quyền của phụ nữ, các hình thức phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính và giới, cũng như trách nhiệm của các cơ quan này đối với phụ nữ.

Các đề xuất sửa đổi được viết bằng chữ bôi đỏ, gạch chân dưới đây nhằm mục đích quy định nghĩa vụ đối với cơ quan tuyển dụng để chứng minh rằng họ có kiến thức và năng lực giải quyết vấn đề giới, cũng như nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của lao động nữ di cư, trước khi cấp giấy phép cho các cơ quan này.

Điều 9. Nội dung hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

…

5. Đào tạo nghề, ngoại ngữ cho người lao động; bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Điều này phải được thực hiện trên cơ sở nhận thức rõ nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của lao động nữ di cư (bao gồm nhưng không giới hạn ở: các quyền sức khỏe sinh sản và tình dục; trách nhiệm gia đình; tiếp cận hạn chế hoặc khác nhau đối với các nguồn lực; và biện pháp phòng ngừa và ứng phó với bạo lực, quấy rối và phân biệt đối xử).

Điều 10. Điều kiện hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

4. Có nhân viên nghiệp vụ thực hiện các nội dung hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. (tập trung vào nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của lao động nữ di cư, bao gồm nhưng không giới hạn ở: các quyền và sức khỏe sinh sản và tình dục; trách nhiệm gia đình; tiếp cận hạn chế hoặc khác nhau đối với các nguồn lực; các biện pháp phòng ngừa và ứng phó với bạo lực, quấy rối và phân biệt đối xử) trước khi đưa họ ra nước ngoài và cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Cán bộ và bộ máy cần tôn trọng các quyền bình đẳng nam nữ được quy định trong Hiến pháp.

5. Có cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và có các biện pháp để hỗ trợ khi họ gặp các vấn đề, tôn trọng quyền bình đẳng nam nữ được quy định trong Hiến pháp.

(bổ sung) Các cơ quan tuyển dụng phải có quy định cụ thể để bảo đảm không phân biệt đối xử khi tuyển dụng (ví dụ không tuyển người lao động dựa trên giới tính của họ), ngăn ngừa bạo lực đối với phụ nữ và có quy định về hỗ trợ phụ nữ trong trường hợp họ bị lạm dụng, bóc lột hoặc bạo lực.

Điều 12. Hồ sơ, thủ tục và lệ phí đề nghị cấp Giấy phép

…..

d. Ký kết tuyên bố trong đó cam kết về thực hành thúc đẩy quyền lao động và quyền con người của người lao động di cư, đặc biệt là bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới.

Điều 13. Gia hạn giấy phép

…

2. Hồ sơ xin gia hạn giấy phép gồm:

…

d) không có khiếu nại của người lao động di cư

Quy định về tuyển dụng, đào tạo lao động và cải thiện năng lực và kỹ năng của người lao động chuẩn bị đi nước ngoài làm việc

Đề xuất sửa đổi trong lĩnh vực này nhằm tạo điều kiện để cả người lao động nam và nữ có thể tiếp cận môi trường cung cấp đào tạo ngoại ngữ, đào tạo nghề và kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Mục tiêu của các sửa đổi không chỉ nhằm bảo đảm người lao động di cư được chuẩn bị và có thể đáp ứng các nhu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài, mà còn bảo đảm người lao động không bị tuyển dụng qua trung gian.

Khung đa phương của ILO quy định cần phải thúc đẩy quy trình di cư lao động có trật tự và công bằng, "*hướng dẫn người lao động di cư nam và nữ qua tất cả các giai đoạn của quá trình di cư, cụ thể, lập kế hoạch và chuẩn bị để di cư lao động, quá cảnh, đến và tiếp nhận, trở về và tái hòa nhập*".

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định các nghĩa vụ rằng các quốc gia phải tạo một danh sách các cơ quan tuyển dụng chính thống, đáng tin cậy và xây dựng hệ thống thông tin chung về các công việc làm hiện có tại nước ngoài. Ngoài ra, Khuyến nghị còn quy định rằng các quốc gia thành viên phải thực hiện hoặc tạo điều kiện tổ chức các chương trình đào tạo và cung cấp thông tin dựa trên quyền và trên cơ sở giới với giá cả phải chăng hoặc miễn phí cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Mặc dù Luật số 72 có mục đích quy định hoạt động di cư lao động sẽ do các cơ quan chính thức quản lý tổ chức, nhưng trên thực tế thì nhiều lao động lại tìm hiểu về di cư lao động và tìm được việc làm thông qua các chủ thể không chính thức. Một nghiên cứu năm 2012 cho biết có khoảng 22% lao động di cư người Việt Nam tìm hiểu về cơ hội làm việc ở nước ngoài thông qua các đại lý tuyển dụng, 19% tìm hiểu thông qua các ban chỉ đạo công tác phái cử lao động[18] và khoảng 50% người lao động có được thông tin thông qua bạn bè, họ hàng và người môi giới không có giấy phép (không liên quan đến các đại lý tuyển dụng) (ILLSSA, 2012). Trong trường hợp không có sẵn thông tin về hợp đồng cung ứng lao động đã được phê duyệt, có rất ít cơ hội cho người di cư tương lai, đặc biệt là người lao động trong các ngành nghề lương thấp, tìm hiểu về nhiều lựa chọn hiện có khác nhau. Nghiên cứu do ILO và IOM thực hiện năm 2017 cho thấy lao động nữ di cư Việt Nam cho biết họ không tìm kiếm thông tin trước khi đi làm việc ở nước ngoài vì văn phòng của Sở Lao động quá xa và họ tiếp cận một cách hạn chế đến dịch vụ tư vấn về các cơ hội việc làm, dịch vụ này đòi hỏi người tham gia phải đi lại và tham gia trực tiếp các buổi tư vấn; thay vào đó, họ dựa vào các thông tin từ gia đình, bạn bè và người môi giới (ILO and IOM, 2017).

[18] Ban chỉ đạo công tác phái cử lao động đã được thành lập và triệu họp ngày càng nhiều tại các cấp huyện và xã, có sự tham gia của đại diện các hiệp hội cũng như đại diện cơ quan lao động.

"Mình đây, thôi tốt nhất là nhờ môi giới, hắn ở làng đây rồi có cái chi mình hỏi cũng dễ. Đối với những người đi qua cơ quan tuyển dụng, họ phải ra thành phố hoặc lên Hà Nội. Do mình chỉ có trình độ văn hóa thấp nên chả biết gì cả và cần sự hỗ trợ của môi giới địa phương. Ngay cả khi sang đến bên kia rồi, nếu có vấn đề gì xảy ra thì mình cũng dễ dàng gọi được môi giới."

Công nhân ở Malaysia trở về tại tỉnh Thanh Hóa.

"Gia đình T. làm môi giới cho một công ty và họ làm mọi thứ cho em. Em không phải làm bất kỳ giấy tờ nào cả; em chỉ đưa tiền cho họ và họ làm từ A đến Z. Bởi vì chúng em không biết gì nên chúng em phải trả tiền cho họ để họ thực hiện mọi thủ tục cho mình."

Công nhân ở Malaysia trở về tại Thanh Hóa.

Đánh giá của ILO về tình hình thực thi Luật số 72 cho thấy các thực hành mang tính phân biệt đối xử liên quan đến chọn lựa người lao động vào một số vị trí cụ thể nào đó. Hoạt động tuyển chọn lao động do đại lý của người sử dụng lao động thực hiện có thể gồm kiểm tra năng lực thể chất của người lao động tiềm năng như bê vác đồ vật nặng và bảo đảm rằng họ có diện mạo mong muốn (ví dụ, không có hình xăm, v.v..). Trong trường hợp tuyển dụng qua COLAB, Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài (EPS) cho phép người sử dụng lao động quyết định trước về giới của người lao động; kết quả là chương trình này tuyển dụng khoảng 90% nam giới (ILO, chưa xuất bản). Luật số 72 hiện nay không xử lý các thực hành tuyển dụng có tính phân biệt đối xử trên cơ sở giới (hoặc trên bất cứ đặc tính nào khác) và do vậy thực hành này không hề bị nghiêm cấm theo luật này.

Liên quan đến hoạt động đào tạo, Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW đặc biệt khuyến nghị hoạt động đào tạo nên bao gồm, "*nội dung hợp đồng lao động được đề xuất; quyền và lợi ích hợp pháp tại quốc gia đến làm việc; thủ tục yêu cầu quy trình, cơ chế giải quyết khiếu nại chính thức và không chính thức, theo đó người lao động có được thông tin về người sử dụng lao động, điều kiện văn hóa tại quốc gia đến, kỹ năng quản lý căng thẳng, các biện pháp cấp cứu và hỗ trợ khẩn cấp, trong đó có số điện thoại khẩn cấp của đại sứ quán nước nhà và dịch vụ cũng như thông tin về an toàn tại quốc gia quá cảnh, gồm thông tin hướng dẫn về sân bay và hãng hàng không cũng như thông tin về sức khỏe nói chung và sức khỏe sinh sản, trong đó có phòng chống HIV/AIDS. Các chương trình đào tạo đó cần hướng đến đối tượng phụ nữ có dự định đi làm việc ở nước ngoài thông qua các chương trình tiếp cận hiệu quả và cần được tổ chức tại các địa điểm đào tạo phân cấp để phụ nữ có thể dễ dàng tiếp cận.*"

Nghiên cứu định tính của GFCD được thực hiện nhằm phân tích giới đối với Luật số 72 phát hiện rằng hoạt động đào tạo trước khi xuất cư mà phụ nữ tham gia thường không đáp ứng đầu ra đặt ra là chuẩn bị cho người lao động sẵn sàng với công việc, đặc biệt là đào tạo ngoại ngữ. Bên cạnh chính bản thân các cơ quan tuyển dụng không cung cấp đầy đủ các khóa đào tạo có chất lượng, các lao động nữ còn phản ảnh rằng các cơ quan này còn cần phải đầu tư nhiều hơn (về mặt thời gian và chương trình giảng dạy) để họ có thể học hỏi được các kỹ năng và ngoại ngữ. Ngoài ra, các khóa đào tạo cũng thường diễn ra vào thời điểm trùng với thời gian mà người lao động chuẩn bị ra nước ngoài. Do vậy, nhiều phụ nữ có thể phải dành khoảng thời gian đó để chăm sóc nhà cửa và gia đình, cũng như chuẩn bị cho chuyến đi, hơn là tham dự các khóa đào tạo. Chính vì thế, các khóa đào tạo mà phụ nữ tham gia thường chỉ mang tính hình thức trên giấy tờ, chứ không được coi một bước quan trọng trong quá trình chuẩn bị.

"Trước khi đi, em không được đào tạo tiếng Malay mà chỉ học một chút tiếng Anh. Em phải tham gia khóa học ngoại ngữ trong 2 tháng tại quận Cầu Giấy, nhưng em chẳng học được gì."

Công nhân ở Malaysia trở về tại tỉnh Thanh Hóa

"Em ở lại công ty một tuần để hoàn thành tất cả các công việc chuẩn bị cần thiết cho chuyến đi của mình, gồm cả việc học tiếng Đài Loan – chỉ một vài câu đơn giản, kỹ năng chăm sóc người ốm như cho ăn uống, tắm rửa, lau dọn v.v.. Sau cả một tuần, người ta đưa em sang Đài Loan để làm việc tại một nhà dưỡng lão ở Kaohsiung."

Khán hộ công ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về tại tỉnh Hải Dương.

"Khi đi học, em học tiếng Anh, nhưng họ không dùng tiếng Anh. [Ở Malaysia,] người ta nói tiếng Malay. Chúng em hầu như giao tiếp với người Việt Nam, do vậy cũng không cần phải học ngôn ngữ địa phương (Malay). Em mất 700.000 VNĐ để tham gia khóa đào tạo ngoại ngữ tiếng Anh trong 2 tháng, nhưng em chưa từng sử dụng một từ tiếng Anh nào, ngoại trừ "Hello". Chữ thầy trả thầy rồi (cười). Học chỉ để hoàn thành yêu cầu của đào tạo, chứ trên thực tế bọn em chả học được chữ nào. Nếu bọn em không tham gia khóa học thì bọn em cũng trả được hoàn lệ phí đào tạo."

Công nhân ở Malaysia trở về tại tỉnh Hải Dương

Các đề xuất sửa đổi dưới đây được đưa ra nhằm mục đích sửa đổi Luật số 72 dựa trên quyền và có trách nhiệm giới hơn về mặt nghĩa vụ của các cơ quan tuyển dụng nói chung và liên quan đến hoạt động đào tạo và bồi dưỡng kiến thức trước khi đi nước ngoài nói riêng.

Điều 19. Chuẩn bị nguồn lao động

1. Chuẩn bị nguồn lao động là hoạt động sơ tuyển và bổ túc nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động của doanh nghiệp dịch vụ để người lao động sẵn sàng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của bên tiếp nhận lao động nước ngoài, theo điều khoản của hợp đồng.

…

3. Cơ quan tuyển dụng không được thu bất kỳ loại phí nào từ người lao động trong quá trình chuẩn bị nguồn lao động hoặc tại bất kỳ thời điểm nào trong quá trình đào tạo.

Điều 28. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ

1. Doanh nghiệp dịch vụ có các quyền sau đây:

a) Thực hiện các nội dung quy định tại Điều 9 của Luật này;

Cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài bảo đảm quyền con người của tất cả mọi người lao động được bảo vệ và bảo đảm các dịch vụ được cung cấp trên cơ sở nhận thức rõ nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của lao động nữ di cư (bao gồm nhưng không giới hạn ở: các quyền sức khỏe sinh sản và tình dục; trách nhiệm gia đình; tiếp cận hạn chế hoặc khác nhau đối với các nguồn lực; và biện pháp phòng ngừa và ứng phó với bạo lực, quấy rối và phân biệt đối xử).

…

Để ký hợp đồng cung ứng lao động với bên nước ngoài, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với người lao động phải giải thích đầy đủ cho người lao động và theo cách đáp ứng nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của phụ nữ di cư (bao gồm nhưng không giới hạn ở: quyền sức khỏe sinh sản và tình dục; trách nhiệm gia đình; tiếp cận hạn chế và khác nhau đối với nguồn lực, biện pháp phòng ngừa và ứng phó với bạo lực, quấy rối và

phân biệt đối xử); điều khoản của hợp đồng, và hợp đồng bảo lãnh với người bảo lãnh trước khi người lao động đi làm việc ở nước ngoài, bảo đảm hợp đồng tôn trọng và bảo vệ quyền con người của người lao động theo đúng các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã thực hiện;

…

b) Đơn phương thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sau khi doanh nghiệp dịch vụ đã 03 lần thông báo bằng thư bảo đảm trong thời gian 150 ngày, kể từ ngày người lao động chấm dứt Hợp đồng lao động mà người lao động hoặc người được uỷ quyền hợp pháp của người lao động không đến thanh lý hợp đồng; hoặc kể từ ngày người lao động gia hạn Hợp đồng lao động mà không thực hiện quyền và nghĩa vụ theo thỏa thuận trong Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; Quy định như vậy không được áp dụng cho phụ nữ hoặc nam giới phải đối mặt với bạo lực, lạm dụng trong thời gian chịu sự quản lý của cơ quan tuyển dụng.

2. Các doanh nghiệp dịch vụ các nghĩa vụ sau đây:

…

c) Đăng tải trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp danh sách nhân viên nghiệp vụ; địa chỉ trụ sở chính, cơ sở vật chất phục vụ hoạt động bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; các đơn vị phụ thuộc được giao nhiệm vụ của doanh nghiệp dịch vụ và cập nhật khi có sự thay đổi về những nội dung này. Phải thực hiện các biện pháp tiếp cận nhằm cung cấp thông tin liên quan đến nhu cầu của họ để tiếp cận đến lao động nữ di cư, đặc biệt là những người đến từ khu vực nông thôn và từ các nhóm dân số bị gạt ra ngoài lề.

d) Tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết và cấp giấy chứng nhận tham gia bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này; hướng dẫn người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội; Phải cung cấp các kiến thức cần thiết về quyền và trách nhiệm, dịch vụ hỗ trợ và các dịch vụ khác hiện có tại Việt Nam và quốc gia đến, trên cơ sở nhận thức rõ nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của lao động nữ di cư (bao gồm nhưng không giới hạn ở: các quyền sức khỏe sinh sản và tình dục; trách nhiệm gia đình; tiếp cận hạn chế hoặc khác nhau đối với các nguồn lực; và biện pháp phòng ngừa và ứng phó với bạo lực, quấy rối và phân biệt đối xử).

…

g) Thực hiện các yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và phối hợp với bên nước ngoài tiếp nhận lao động giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động làm việc ở nước ngoài; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp người lao động chết hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp tình trạng khẩn cấp do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam hoặc nước tiếp nhận ban bố, bảo đảm rằng tất cả các hoạt động trên được thực hiện trên cơ sở tôn trọng nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của phụ nữ (bao gồm nhưng không giới hạn ở: quyền sức khỏe sinh sản và tình dục; trách nhiệm gia đình; tiếp cận hạn chế và khác nhau đối với nguồn lực, biện pháp phòng ngừa và ứng phó với bạo lực, quấy rối và phân biệt đối xử) và cân nhắc đến quyền con người cũng như nhân phẩm của người lao động nam và nữ;

…

h) Bồi thường cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp gây ra theo quy định của pháp luật; thanh lý Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với người lao động trong thời hạn 180 ngày, kể từ ngày người lao động chấm dứt Hợp đồng lao động đúng pháp luật, và bảo đảm cung cấp trợ giúp pháp lý khi người lao động có thể cần tìm các giải pháp công lý (chẳng hạn, bao gồm trong trường hợp phụ nữ phải đối mặt với bạo lực, quấy rối và phân biệt đối xử);
…

n) Cần cảnh giác đến và trình báo bất kỳ thực hành tuyển dụng và bố trí người lao động di cư nào có thể liên quan đến hoạt động mua bán hoặc bóc lột người (phù hợp với Luật phòng chống mua bán người 2011 (Luật số 66/2011/QH12).
p) Bảo đảm công tác tuyển dụng và bố trí người lao động không trên cơ sở giới hoặc bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào;
p) Bảo đảm rằng người lao động được tuyển dụng là phù hợp và sẵn sàng đón nhận cơ hội làm việc ở nước ngoài và trải qua các tất cả các khóa học đào tạo và bồi dưỡng phù hợp để bảo đảm sự chuẩn bị của họ;
q) Bảo đảm rằng người sử dụng lao động nước ngoài sẽ bố trí việc làm phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động và việc làm, bao gồm bảo đảm nơi làm việc là an toàn và các quyền con người và lao động của người lao động được bảo vệ hoàn toàn;
r) Cung cấp dịch vụ giải đáp thắc mắc cũng như xử lý các nhu cầu của lao động di cư một cách hợp lý và kịp thời trong suốt quá trình di cư

Điều 64. Trách nhiệm của người lao động trong việc học nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết

1. Người lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài phải chủ động học các kỹ năng cần thiết cho công việc, gồm có học nghề ngoại ngữ, tìm hiểu pháp luật có liên quan và tham gia khóa bồi dưỡng kiến thức cần thiết do các cơ quan tuyển dụng, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tổ chức miễn phí.
2. Nhà nước có chính sách hỗ trợ đối với tất cả mọi người lao động, không phân biệt giới hoặc địa vị là đối tượng chính sách xã hội để học kỹ năng nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết; *có chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, ngoại ngữ cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở những nước phát triển và có mức thu nhập cao trong một số ngành nghề, lĩnh vực đòi hỏi kỹ thuật mà trong nước hiện có nhu cầu cao về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*.

Điều 65. Bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Doanh nghiệp dịch vụ, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thỏa thuận với người lao động để bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động đáp ứng yêu cầu của bên nước ngoài tiếp nhận người lao động. Các cơ quan đó sẽ có các chính sách nhằm bảo đảm phụ nữ và nam giới được tiếp cận công bằng đến hoạt động đào tạo cũng như bảo đảm không có bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào. Các khóa đào tạo cần có trách nhiệm giới, gồm có các thông tin về rủi ro giới trong di cư, đặc biệt là các rủi ro liên quan đến bạo lực đối với phụ nữ; thông tin về các quyền trong bối cảnh cụ thể của từng nước; thông tin về cách tiếp cận các dịch vụ cũng như tư pháp,

đặc biệt trong trường hợp người lao động phải chịu hoặc có nguy cơ bị bạo lực và thông tin về quyền và sức khỏe tình dục và sinh sản.

Điều 66. Chính sách đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp
Nhà nước có chính sách đầu tư cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đủ điều kiện về trang bị, thiết bị, chương trình, giáo trình và đội ngũ giáo viên và có trách nhiệm giới nhằm chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đào tạo người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đáp ứng các yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, trình độ ngoại ngữ của bên nước ngoài tiếp nhận người lao động.

Quy định về các chi phí mà người lao động phải trả theo thực tế thị trường, xu hướng quốc tế và bảo đảm trách nhiệm của các cơ quan tuyển dụng đối với người lao động

Mục đích của lĩnh vực đề xuất sửa đổi là nhằm tăng cường trách nhiệm của các cơ quan tuyển dụng trong việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi phát sinh vấn đề.

Tuy nhiên, nhiều điều khoản trong lĩnh vực đề xuất sửa đổi có liên quan đến chi phí và lệ phí. Năm 2019, Nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động nhằm đảm bảo tuyển dụng công bằng (2016) của ILO đã được cập nhật để bao gồm định nghĩa về phí tuyển dụng và các chi phí liên quan. Nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động quy định không được thu phí tuyển dụng và các chi phí liên quan (như được xác định trong bảng dưới đây) đối với người lao động. Trong trường hợp phụ nữ phải trở về nước trước khi hết hạn hợp đồng (do rủi ro sức khỏe, bị đuổi việc mà không có lý do, người sử dụng lao động bị phá sản), người lao động và gia đình của họ có thể bị rơi vào tình trạng nợ nần.

"Với những trường hợp rủi ro, nhà nước và doanh nghiệp chỉ động viên thăm hỏi chứ không có chính sách hỗ trợ gì cụ thể."
Cán bộ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, tỉnh Hải Dương.

Một nghiên cứu năm 2017 cho biết lao động di cư người Việt Nam phải trả chi phí cao nhất để đi làm việc ở nước ngoài, phải vay mượn khoản tiền lớn nhất và mất khoảng thời gian dài nhất để trả nợ (so với người lao động đến từ Campuchia, CHDCND Lào và Myanmar) (ILO and IOM, 2017). Phụ nữ có thể phải đối mặt với gánh nặng lớn hơn về chi phí và lệ phí, bởi vì họ thường ít có nguồn lực để vay mượn (do họ có thể không có tài sản đứng tên); thiếu tiếp cận nguồn thông tin đáng tin cậy về các đại lý chính thức cũng như mức trần các khoản chi phí và lệ phí có thể đồng nghĩa với việc phụ nữ phải trả nhiều tiền hơn và công việc được trả lương thấp đồng nghĩa với việc phụ nữ có thể mất nhiều thời gian hơn để trả hết lệ phí. Ngoài ra, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng các quốc gia mang đến cơ hội việc làm tốt là các quốc gia đến có chi phí và lệ phí di cư đắt đỏ nhất (ILO, 2019). Do phụ nữ có thể ít được tiếp cận nguồn lực nên họ thường không được hưởng các cơ hội đó, phải chọn đi di cư để làm các công việc với điều kiện tồi tệ hơn và mức lương thấp hơn (ILO, 2019). Chính việc này đã trở thành một chu kỳ hệ thống hạn chế phụ nữ làm các công việc được trả lương thấp và không được hưởng các cơ hội việc làm tốt (ILO, 2019). Nợ nần vì đi làm việc ở nước ngoài cũng có thể khiến phụ nữ phải ở lại môi trường làm việc bạo lực và bóc lột.

"Chị mất 25 triệu để làm thủ tục di cư. Chị phải vay ngân hàng 15 triệu, trả lãi hàng tháng còn lại vay 10 triệu người nhà."
Công nhân ở Malaysia trở về, tỉnh Thanh Hóa.

Mặc dù Luật số 72 quy định mức trần đối với các khoản phí và lệ phí, nhưng trên thực tế, người lao động đi làm việc ở nước ngoài lại bị thu nhiều hơn mà không biết mục đích của khoản tiền phải trả thêm này (theo dẫn chứng thu được từ nghiên cứu định tính cho nghiên cứu này).

"Năm 2014 cháu xin đi Đài Loan làm khán hộ công. Chi phí khoảng 90 triệu. Trên giấy tờ chỉ ghi 3.300$ (khoảng trên 60 triệu) nhưng thực tế cháu phải đóng gần 90 triệu […]"
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm khán hộ công, tỉnh Hải Dương.

"Để có tiền trả chi phí đi làm việc ở nước ngoài, em phải đi vay mượn của ông bà ngoại và chị gái. Nhà bên chồng nghèo và ở xa nên chỉ động viên thôi chứ không có tiền cho mượn. Chồng ở nhà vừa chăm sóc con vừa đưa con đi khám chữa bệnh."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

"Gia đình em cũng không quá dư dả, chỉ đủ ăn nên khi bố mẹ quyết định cho em đi xuất khẩu lao động là bố mẹ phải vay mượn hoàn toàn 200 triệu của Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, vay trả lãi hàng tháng. Gia đình đóng 100 triệu cho công ty và trước khi đi, em phải đặt cọc 10 triệu VNĐ."
Lao động ở Nhật Bản trở về, làm công nhân, tỉnh Hải Dương.

Bảng 11: Định nghĩa về các khoản lệ phí và các chi phí liên quan[19]	
Lệ phí tuyển dụng	Chi phí liên quan (bao gồm)[20]
a. Khoản thanh toán trả cho các dịch vụ tuyển dụng của các cơ quan tuyển dụng lao động, tư nhân hoặc nhà nước để các cơ quan này tiến hành sắp xếp giữa nguyện vọng và công việc; b. Khoản thanh toán được trả trong trường hợp tuyển dụng người lao động nhằm mục đích bố trí họ đi làm việc cho bên thứ ba; c. Khoản thanh toán được trả trong trường hợp người sử dụng lao động tuyển dụng trực tiếp; hoặc d. Khoản thanh toán cần trả để chi trả các lệ phí tuyển dụng từ người lao động.	i. Chi phí y tế: khoản thanh toán cho các đợt khám sức khỏe, xét nghiệm hoặc tiêm phòng vắc-xin; ii. Chi phí bảo hiểm: chi phí để bảo hiểm mạng sống, sức khỏe và an toàn cho người lao động, trong đó có phí đăng ký tham gia các quỹ phúc lợi dành cho người di cư; iii. Chi phí cho các bài kiểm tra kỹ năng và trình độ; iv. Chi phí đào tạo và bồi dưỡng kiến thức cần thiết: chi phí cho các khóa đào tạo bắt buộc; v. Chi phí trang thiết bị;

[19] "Như được ghi nhận, cơ quan có thẩm quyền được linh hoạt quyết định các trường hợp ngoại lệ trong cách áp dụng của mình, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, dưới hình thức quy định quốc gia và sau khi tham vấn với càng nhiều tổ chức người lao động và chủ sử dụng lao động mang tính đại diện càng tốt. Cần cân nhắc các trường hợp ngoại lệ đó theo các điều kiện sau đây (không chỉ giới hạn ở các điều kiện này): i. các trường hợp này là mối quan tâm của người lao động có liên quan và ii. Các trường hợp này giới hạn ở danh mục cụ thể của người loại động và loại dịch vụ cụ thể; và iii. Các chi phí liên quan tương ứng được thông bao cho người lao động trước khi họ chấp nhận công việc (ILO 2019b).

[20] "Khi người sử dụng lao động đặt ra, cơ quan tuyển dụng lao động hoặc đại lý đại diện cho các bên; được yêu cầu phải tiếp cận được việc làm hoặc các sắp xếp bố trí việc làm hoặc được áp trong quá trình tuyển dụng, các chi phí dưới đây có thể được coi là liên quan đến quá trình tuyển dụng:" (ILO 2019). Chính phủ và các đối tác xã hội cấp quốc gia có thể hoàn thiện thêm danh mục chi phí.

	vi. Chi phí đi lại và ăn ở: chi phí phát sinh khi đi lại, ăn ở và phụ cấp trong hoặc giữa biên giới các nước trong quá trình tuyển dụng; vii. Chi phí hành chính: phí dự tuyển và phí dịch vụ bắt buộc nhằm mục đích hoàn tất quá trình tuyển dụng.

Các đại lý tuyển dụng đòi hỏi các khoản thanh toán lệ phí hoặc chi phí này phải được trả ngay (ILO, chưa xuất bản). Trong trường hợp mà người lao động quyết định không đi nữa hoặc trở về sớm do công việc không phù hợp, bóc lột hoặc do ốm đau hoặc chấn thương, người lao động khó có thể lấy lại các khoản tiền này.

"Ứng tiền rồi mà không đi được thì họ (doanh nghiệp xuất khẩu lao động) không trả đâu. Có cái thằng cậu, không đi nữa, đòi mà không được, thế là mất 6-7 triệu tiền nộp lúc đầu"
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hoa.

Mặc dù dự thảo sửa đổi của Luật số 72 bãi bỏ việc chuyển bất kỳ khoản "tiền môi giới" nào cho người lao động di cư, nhưng dự thảo cũng quy định các văn bản pháp luật đi kèm đặt mức trần cho tiền môi giới, chính điều này có nguy cơ tiềm hại quy định ngăn cấm này. "Tiền môi giới" là khoản tiền đại lý tuyển dụng trả cho nhân viên hoặc người môi giới việc làm tại quốc gia đến nhằm giao kết hợp đồng cung ứng lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, người môi giới có thể yêu cầu trả thêm tiền không trong kế hoạch tại quốc gia đến, như trong các ví dụ dưới đây.

Công nhân đóng tiền bảo hiểm y tế cho công ty, môi giới (bên Đài Loan) đến công ty lấy khoản tiền này và quy định: khi người lao động ốm thì liên lạc với môi giới, môi giới sẽ đưa đi khám. Môi giới còn thu cả tiền phiên dịch khi đưa đi khám bệnh nữa. Nhưng thực tế khi người lao động ốm, gọi điện thì môi giới không đến […]. Khi ký lại hợp đồng môi giới Đài còn đòi thêm tiền nhưng chủ can thiệp nên không phải đóng. Chủ tốt thì người lao động được hưởng chứ chủ không tốt lại phải đóng thêm phí cho môi giới Đài."
Lao động ở Đài Loan trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

"Em báo cho môi giới [về vi phạm hợp đồng] nhưng [môi giới] bảo em phải giữ im lặng, dọa nạt rằng [em sẽ phải trả thêm các chi phí] nếu em muốn đổi chủ sử dụng lao động."
Lao động làm giúp việc gia đình trở về từ Đài Loan (Trung Quốc), tỉnh Hải Dương.

Luật số 72 quy định người lao động trả "phí dịch vụ" cho đại lý tuyển dụng. Luật số 72 không quy định chi tiết về những dịch vụ mà phí dịch vụ bao hàm. Có giả thuyết là phí dịch vụ này chi trả cho các chi phí mà các đại lý tuyển dụng cần để cung cấp hỗ trợ và dịch vụ cho người lao động tại quốc gia đến; ví dụ: tư vấn về kiều hối, đàm phán về điều kiện việc làm hoặc sắp xếp ăn ở nếu cần, thông dịch, chỗ ở thay thế hoặc hỗ trợ pháp lý nếu xảy ra tình trạng bạo lực hoặc lạm dụng, thu xếp để trở về Việt Nam, v.v… Tuy nhiên, các báo cáo chỉ ra rằng người lao động nhận được rất ít sự hỗ trợ từ các đại lý khi làm việc tại quốc gia đến (ILO, chưa xuất bản).

"Nếu gặp khó khăn thì anh, chị em công nhân sẽ báo đại sứ quán giải quyết. Chị cũng không biết đến cơ quan quản lý lao động nào của Việt Nam tại Malaysia. Doanh nghiệp tuyển dụng

khi đi cũng không liên quan gì sau khi chị đã sang làm việc, cũng không biết địa chỉ, điện thoại để liên lạc."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

Trong Luật số 72, người lao động cũng có nghĩa vụ trả tiền ký quỹ cho các đại lý tuyển dụng để bồi thường cho đại lý trong trường hợp người lao động di cư vi phạm hợp đồng và đại lý phải chi trả các chi phí. Luật quy định thiếu chi tiết về các trường hợp có thể xảy ra, theo đó các đại lý tuyển dụng có quyền sử dụng khoản tiền ký quỹ này hoặc quy định thiếu chi tiết về các tiêu chuẩn để đánh giá hành vi của người lao động có phải là hành vi vi phạm hợp đồng hoặc phạm pháp hay không (ILO, chưa xuất bản). Trên thực tế, người lao động khó có thể lấy lại khoản tiền ký quỹ sau khi trở về.

Theo Bình luận kỹ thuật của ILO về Dự thảo Luật số 72, [21] tiền môi giới, phí dịch vụ, tiền ký quỹ[22] và bảo lãnh đều nằm trong luật, tạo ra những lo ngại đáng kể về mức lệ phí và chi phí liên quan ngày càng cao cho lao động di cư Việt Nam, đặc biệt là phụ nữ, những người có thể có tiếp cận kém hơn đối với các nguồn tài chính. Các chi phí và lệ phí này không phù hợp với Công ước số 181 của ILO hoặc Nguyên tắc chung và Hướng dẫn triển khai hoạt động bảo đảm tuyển dụng công bằng và Định nghĩa về lệ phí tuyển dụng và các chi phí liên quan của. Luật có một mục tiêu là hoàn thành SDG 10.7.1 để giảm lệ phí và các chi phí liên quan đến di cư. Lệ phí và chi phí được cũng được nhấn mạnh trong Đánh giá độc lập về công tác thực thi Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72) năm 2007. Lịch trình thanh toán cũng không được xem xét trong toàn bộ luật này và quy định này sẽ rất quan trọng đối với việc bảo vệ người lao động.

"[Sau khi vi phạm hợp đồng và trở về nước] chị chỉ lấy lại được 7 triệu VND tiền ký quỹ. Trước khi đi, chị phải trả tất tần tật 20 triệu VNĐ cho các thủ tục đào tạo và bồi dưỡng trước khi đi. Chị phải bán mấy tấn thóc, mà chỉ được hơn triệu bạc. Chị phải vay mượn anh chị em và người nhà và cũng nhờ người vay ngân hàng vì chị không phải là hội viên Hội nông dân! Không có tiền, chị thậm chị chẳng thể nào đăng ký được sổ đỏ cho nhà mình để thế chấp vay ngân hàng. Chị cũng bị lừa mất mấy triệu đồng [họ nói họ sẽ giúp chị] làm chứng minh thư và hộ chiếu."
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm giúp việc gia đình, tỉnh Hải Dương.

Các sửa đổi được đề xuất dưới đây nhằm mục đích xây dựng Luật số 72 dựa trên quyền và có trách nhiệm giới hơn về khoản tiền mà người lao động phải trả và trách nhiệm của những người liên quan đối với các khoản tiền đó.

[21] ILO: Bình luận kỹ thuật về Dự thảo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sửa đổi), phiên bản ngày 27 tháng 3 năm 2020, Nhóm ý kiến đóng góp sơ bộ lần thứ hai.

[22] Theo Bình luận kỹ thuật sửa đổi của ILO (ibid.), Văn phòng nhắc lại rằng tiền kỹ quỹ do người lao động trả là đi ngược với tiêu chuẩn quốc tế cũng như các thông lệ tốt. Tiền ký quỹ do người lao động chi trả sẽ tăng chi phí cho người lao động và người thân của họ. Ngoài ra, điều này cũng có thể khiến mục tiêu của các chính sách là đưa tiền ký quỹ vào. Có thể sẽ phải kiểm tra xem liệu khoản tiền ký quỹ lấy từ người lao động có thực sự có tác dụng giảm tình trạng ở lại quá thời hạn thị thực hoặc giảm lao động trái phép không. Văn phòng khuyến nghị xóa bỏ điều khoản này. Nếu vẫn giữ quy định người lao động trả tiền ký quỹ vẫn trái với khuyến nghị của Văn phòng, Văn phòng đề xuất thêm điều khoản trong Điều 26 như sau:"Trong trường hợp có tranh chấp về không hoàn trả khoản tiền ký quỹ, người lao động sẽ có quyền người lao động sẽ có quyền chuyển khiếu nại hoàn trả tiền đến Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan này sẽ quyết định và hướng dẫn cơ quan tuyển dụng trả lại khoản tiền trong vòng 30 ngày chuyển khiếu nại".Nếu không xóa, chúng tôi đề xuất bổ sung quy trình thanh khoản tiền ký quỹ ở đây và chi tiết hóa trong các văn bản pháp luật đi kèm do mức độ phức tạp của vấn đề (bao gồm việc xác định lỗi)

Điều 25. Tiền dịch vụ [Khuyến nghị xóa bỏ]

…

Điều 27. Tiền ký quỹ của người lao động [Khuyến nghị xóa bỏ]

…

Quy định về cơ chế tổ chức và mở rộng phạm vi hỗ trợ của Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước

Mục tiêu của chính phủ trong lĩnh vực đề xuất sửa đổi này là cải thiện hoạt động của Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước nhằm hỗ trợ tốt hơn cho lao động di cư và công việc của họ.

Khung đa phương của ILO quy định rằng các quốc gia cần thành lập quỹ phúc lợi "...*để hỗ trợ lao động di cư và gia đình họ, chẳng hạn như trường hợp bị bệnh, bị thương, hồi hương, bị lạm dụng hoặc tử vong*".

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định tại đoạn 24 (j) rằng các quốc gia thành viên cần đào tạo và giám sát nhân viên ngoại giao và lãnh sự để bảo đảm rằng họ cung cấp dịch vụ hỗ trợ chất lượng cho lao động nữ di cư. Các dịch vụ cần được cung cấp là thông dịch, chăm sóc y tế, tư vấn, trợ giúp pháp lý và chỗ ở.

Đánh giá của MOLISA năm 2015 về tình hình thực hiện Luật số 72 cho thấy khoảng 66% chi tiêu của Quỹ dành cho hoạt động hồi hương của người lao động và phần lớn số tiền còn lại dành cho công tác xúc tiến quảng bá di cư lao động trên phương tiện truyền thông (MOLISA, 2015). Hiện không có khung quy định nào về sử dụng Quỹ để cung cấp các dịch vụ phúc lợi cho người lao động tại các quốc gia đến.

Các sửa đổi đề xuất dưới đây nhằm mục đích xây dựng Luật số 72 có trách nhiệm giới và dựa trên quyền hơn nữa đối với các dịch vụ được cung cấp theo Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.

Điều 69. Mục tiêu và nhiệm vụ của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước

Mục tiêu của Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước nhằm phát triển và mở rộng thị trường lao động ngoài nước, nâng cao kỹ năng ~~chất lượng~~ nguồn lao động, hỗ trợ *phòng ngừa* và giải quyết rủi ro cho người lao động và cơ quan tuyển dụng. Các chính sách xây dựng cần đảm bảo rằng thu nhập và hoạt động của Quỹ hoàn toàn minh bạch và dành phần lớn số tiền của Quỹ cho cung ứng các dịch vụ phúc lợi có trách nhiệm giới cho lao động di cư, đặc biệt là những người từng bị bạo lực, bóc lột và đặc biệt là thông qua hỗ trợ của nhân viên lãnh sự và ngoại giao

Quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Mục tiêu của đề xuất sửa đổi này là giải quyết tình trạng lao động vi phạm hợp đồng hoặc không trở về nước sau khi hết hạn hợp đồng. Trọng tâm của sửa đổi là yêu cầu người lao động đăng ký khi trở về nước.

Nhiều yếu tố có thể ảnh hưởng đến quyết định ở lại quá hạn thị thực của người lao động và/hoặc bỏ việc làm liên quan đến quy chế di cư chính thức của họ. Một yếu tố là thị trường lao động cạnh tranh đối với người di cư không chính thức ở một số quốc gia đến. Tuy nhiên, yếu tố quan trọng khác lại là, người lao động bị bóc lột hoặc bạo lực tại nơi làm việc nhưng không tìm kiếm sự hỗ trợ hoặc thay đổi việc làm.

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định tại đoạn 26 rằng các quốc gia thành viên cần linh hoạt trong quá trình thay đổi người sử dụng lao động mà không trục xuất người lao động trong trường hợp họ khiếu nại về việc bị lạm dụng; cung cấp chỗ ở tạm thời cho lao động nữ di cư muốn thoát khỏi người sử dụng lao động lạm dụng; bảo vệ pháp lý về tự do đi lại và quyền được giữ giấy tờ tùy thân và đi lại. Khuyến nghị cũng quy định về tình trạng cư trú độc lập, cụ thể là cho phép phụ nữ được cư trú hợp pháp sau khi trốn thoát khỏi chủ sử dụng lao động, hoặc đối với phụ nữ bị sa thải do đã khiếu nại bị lạm dụng

"Ở Malaysia, tôi sống trong ký túc xá dành cho công nhân, thế nên không được tự do di chuyển hoặc đi mua sắm. Hàng ngày, chúng tôi bị quản lý, đón đi làm và đưa về ký túc xá. Khó khăn nhất của chúng tôi không được phép ra ngoài mua sắm và phải mua đồ bên trong khuôn viên ký túc xá. Nếu ra ngoài mua đồ, chúng tôi bị bảo vệ cấm và đánh đập."
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm công nhân, tỉnh Hải Dương

Chính phủ Việt Nam có thể vận động quốc gia đến tăng cường các quy định về thay đổi chủ sử dụng lao động, cung cấp chỗ ở trong trường hợp bị lạm dụng, tự do đi lại, và quyền được giữ giấy tờ tùy thân và đi lại. Trong bất kỳ trường hợp nào, Luật số 72 cần đảm bảo rằng người lao động có quyền được hỗ trợ để thay đổi việc làm hoặc trở về nước, với tổn thất tài chính tối thiểu, trong trường hợp người lao động hoặc quyền con người của họ đang hoặc tiếp tục bị vi phạm, đặc biệt là đối với lao động bị bạo lực.

Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
Người lao động đi làm việc ở nước ngoài có những quyền như sau:
…
bao gồm quyền được nhận hỗ trợ từ các cơ quan nói trên trong việc thay đổi việc làm hoặc trở về nước với tổn thất tài chính tối thiểu, trong trường hợp khả năng người lao động hoặc quyền con người của họ đã và đang bị vi phạm, đặc biệt đối với lao động bị bạo lực.

Các chính sách khác (tăng cường quản lý và giám sát các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và trách nhiệm của các cơ quan tuyển dụng trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài hoặc các tổ chức hoặc cá nhân đầu tư ra nước ngoài trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Mục tiêu của đề xuất sửa đổi này là tăng cường kiểm tra và giám sát các cơ quan tuyển dụng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và trách nhiệm của các cơ quan tuyển dụng trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài, hoặc các tổ chức hoặc cá nhân đầu tư ra nước ngoài trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; từ đó góp phần bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động di cư và đảm bảo các điều kiện nhằm ngăn ngừa và giải quyết các vấn đề bạo lực mà lao động nữ di cư gặp phải khi làm việc ở nước ngoài.

Khung đa phương của ILO quy định rằng các chính phủ xây dựng và thực hiện, có tham vấn với các đối tác xã hội, các biện pháp ngăn ngừa các hành vi lạm dụng, buôn bán lao động di cư và buôn người; các chính phủ cũng cần nỗ lực ngăn chặn di cư lao động không chính thức. Khung này cũng khuyến nghị rằng các quốc gia cần cân nhắc đầy đủ hoạt động cấp giấy phép và giám sát các dịch vụ tuyển dụng và sắp xếp lao động; cũng như tham gia hợp tác quốc tế nhằm thúc đẩy hoạt động di cư vì việc làm một cách có quản lý.

Ngoài ra, Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định rằng các quốc gia nên tham gia các thỏa thuận song phương hoặc khu vực nhằm bảo vệ quyền của lao động nữ di cư.

Các sửa đổi đề xuất dưới đây nhằm mục đích làm cho Luật số 72 có trách nhiệm giới và dựa trên quyền hơn nữa về nghĩa vụ quản lý nhà nước đối với di cư lao động.

Điều 3: Giải thích từ ngữ

Bổ sung
"Phân biệt đối xử" là bất kỳ hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi nào được thực hiện trên cơ sở chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ hội hoặc đãi ngộ trong việc làm và nghề nghiệp

"Có trách nhiệm giới" là một cách tiếp cận chính sách và thực hành nhằm xác định và chủ động giải quyết các rào cản trên cơ sở giới.

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
Bao gồm chính sách về phòng ngừa buôn bán người và lao động cưỡng bức.

Điều 7. Các hành vi bị nghiêm cấm trong hoạt động người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
Bổ sung hành vi bị nghiêm cấm: "Các hoạt động tuyển dụng, bố trí việc làm và đào tạo có phân biệt đối xử bất kỳ lao động di cư hoặc nhóm lao động di cư nào dựa trên đặc điểm cá nhân, bao gồm giới"
...
10. Tự ý phá bỏ hợp đồng và cư trú ở nước ngoài không đúng quy định của pháp luật (ngoại trừ trường hợp người lao động bị bạo lực, quấy rối hoặc lạm dụng).

Điều 71. Nội dung quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
1. Xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, kế hoạch về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với quyền lao động và quyền con người của nam và lao động nữ di cư.
…
4. Tổ chức quản lý và chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện công tác quản lý nữ và nam lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tổ chức bộ máy có trách nhiệm giới và dựa trên quyền để quản lý người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho nhân viên nghiệp vụ của doanh nghiệp dịch vụ và

người làm việc trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
5. Thúc đẩy hợp tác quốc tế trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; đàm phán và ký kết các hiệp ước hoặc thỏa thuận có trách nhiệm giới và dựa trên quyền về người lao động đi làm việc ở nước ngoài, căn cứ vào các điều khoản tối thiểu được quy định trong chính sách.

Điều 72. Trách nhiệm quản lý nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồngTrách nhiệm quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài
1. Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài, *thiết lập các điều kiện thị trường, ngành nghề, lĩnh vực cho các cơ quan tuyển dụng được cấp phép đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài*. Thực hiện trách nhiệm này, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội cam kết rà soát và sửa đổi chính sách và hoạt động để đảm bảo quyền và phúc lợi của lao động di cư được ưu tiên trong công tác thực hiện Luật này.

Điều 74. Thanh tra về hoạt động người lao động đi làm việc ở nước ngoài
1. Thanh tra Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện công tác thanh tra chuyên ngành đối với các hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo định kỳ và có quyền tiến hành thanh tra đột xuất.

Kiến nghị bổ sung các lĩnh vực cần sửa đổi

Ngoài các lĩnh vực đề xuất Chính phủ Việt Nam sửa đổi, báo cáo đã xác định thêm hai lĩnh vực nữa cần sửa đổi. Thông qua việc giải quyết các phần trong hợp đồng cũng như trở về và tái hòa nhập, có thêm cơ hội để hoàn thiện Luật số 72 để luật này dựa trên quyền và có trách nhiệm giới.

Hợp đồng

Mục đích của Luật số 72 là nhằm đảm bảo nội dung của Hợp đồng cung ứng lao động (hợp đồng giữa đại lý tuyển dụng tại Việt Nam và người môi giới hoặc chủ sử dụng lao động tại quốc gia đến) sẽ cung cấp thông tin cho Hợp đồng đưa người lao động di làm việc ở nước ngoài (hợp đồng giữa đại lý tuyển dụng và người lao động) và Hợp đồng lao động (hợp đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động). Tuy nhiên, thông tin bắt buộc trong Hợp đồng cung ứng lao động và Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài chỉ có giới hạn, cung cấp một chút hướng dẫn cụ thể về nội dung của hợp đồng lao động, gồm điều kiện lao động, an toàn tại nơi làm việc, môi trường làm việc và sinh sống của người lao động di cư.
Quy định về hợp đồng lao động dựa trên quyền và thúc đẩy thực thi hợp đồng là mấu chốt để bảo đảm rằng người lao động di cư hiểu và có thể thực hiện các quyền lao động của họ. Nhận định này đã được khẳng định trong tiêu chuẩn quốc tế quy định các đặc điểm chính của hợp đồng chuẩn, bao gồm trong Khuyến nghị về di cư vì việc làm của ILO (sửa đổi) 1949 (số 86) và Công ước về Giúp việc gia đình 2011 (số 189).

Các thuật ngữ chính	R086	C189
Tên và địa chỉ của người lao động/người sử dụng lao động	✓	✓
Địa chỉ nơi làm việc	✓	✓
Ngày bắt đầu và thời gian hợp đồng	✓	✓
Loại công việc sẽ thực hiện	✓	✓
Lương: mức lương, tần suất trả lương, phương thức trả lương	✓	✓
Quy định làm việc ngoài giờ	✓	
Khoản trừ giảm được phép	✓	
Giờ làm việc và nghỉ ngơi thông thường	✓	✓
Nghỉ ngơi hàng tuần (24 giờ)		✓
Nghỉ phép năm và ngày nghỉ lễ	✓	✓
Nghỉ thai sản		✓
Bảo hiểm/an sinh xã hội; Quy định y tế		✓
An toàn và sức khỏe nghề nghiệp (bao gồm đào tạo)	✓	✓
Thực phẩm và nơi ở	✓	✓
Quyền tham gia công đoàn		✓
Điều khoản chấm dứt hợp đồng	✓	✓
Điều khoản hồi hương	✓	✓

Ở cấp khu vực, Thỏa thuận ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy các quyền của Người lao động di cư (Thỏa thuận ASEAN) quy định các nghĩa vụ của các quốc gia thành viên ASEAN phải thiết lập một số quyền cho người lao động di cư bao gồm quyền được có hợp đồng lao động. Các quyền này bao gồm, trong nhiều quyền khác, quyền được có hợp đồng lao động với các điều khoản lao động rõ ràng và cơ bản phù hợp luật pháp, quy định và chính sách của quốc gia. Thỏa thuận bao gồm tại Điều 36, danh sách các điều khoản đề xuất cho hợp đồng (không đầy đủ), trong đó có: lương, phúc lợi lao động, điều kiện làm việc; sức khỏe và an toàn; cơ chế giải quyết tranh chấp lao động và trở về nước. Thỏa thuận này quy định rằng hợp đồng phải được soạn thảo bằng ngôn ngữ dễ hiểu đối với người lao động di cư và được cung cấp cho người lao động.

Hợp đồng thay thế

Các phát hiện của nghiên cứu định tính cung cấp thông tin cho báo cáo này đã cho thấy một số lao động nữ đã ký hợp đồng tại Việt Nam, nhưng sau đó phát hiện ra rằng họ làm việc theo hợp đồng khác tại quốc gia đến. Trong một số trường hợp, hợp đồng thay thế lại cho một công việc hoàn toàn khác; trong một số trường hợp khác, nhiều điều khoản cụ thể bị xóa bỏ hoặc bị thay đổi.

"Năm 2007, chị sang Malaysia làm việc. Sang bên đó làm việc mới thấy hợp đồng ký tại Việt Nam không khớp với những gì mà [công ty ở Malaysia] nói."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Hải Dương.

"Người ta bảo em sang làm giúp việc gia đình chăm sóc người già, nhưng sang bên đó thì làm bó quần áo, dập cầu dao cho cả một xưởng lớn nên không đáp ứng được công việc, chủ không hài lòng."
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm giúp việc gia đình, tỉnh Hải Dương.

An toàn và sức khỏe nghề nghiệp

Nghiên cứu định lượng còn có phát hiện về trường hợp lao động nữ di cư phải chịu các tai nạn nghề nghiệp do chủ sử dụng lao động thiếu các biện pháp đảm bảo an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động.

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định tại đoạn 26 (b) rằng hợp đồng cho phụ nữ di cư phải hợp pháp và có hiệu lực, cũng như đảm bảo rằng sức lao động của phụ nữ phải được luật pháp về lao động bảo vệ, bao gồm các các luật về sức khỏe và an toàn.

"Công ty chị làm thủ công hết. Lúc đầu sang, chị cân mực đau hết cả cánh tay. Cân nhiều lắm! Phãi đến mấy chục tấn mực. Mà cứ chọn con nọ sang con kia để phân loại vào các khay. Cá [mực nhỏ] thì lại dễ cân 18-20 con và cho vào một khay. Cái loại [mực to], khó cân hơn; mình cân là cứ đổi con nọ sang con kia, cái tay ni đau nhừ đi. Lúc nào chị phải sử dụng cao dán. Có những người đang làm xỉu luôn ấy. Con Trúc trên thành phố đang đứng làm mà hấn từ từ xỉu luôn xuống dưới. Hấn mệt quá! Lúc chị đi 57 cân, mà sang đó lúc mô củng chĩ được 50-51 cân."

Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

"Mình ngồi gần máy, có cái găng tay hấn bị rách, và [một ngày] mình kéo nhưng bị vướng vào, có 2 chổ ỡ bàn tay phãi khâu 6 mủi [mũi]. May không có thì mất cã cánh tay. Có đứa bỉu tui buồn ngủ. Bữa đó có 2 tỗ trưỡng [tổ trưởng], thằng India với con Indo, thì nó nói là Hà không bao giờ ngũ gật [và rằng chấn thương là do] găng tay dính, lôi không kịp á nên hấn cuốn vô."

Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

Giờ làm việc

Đối với nhiều phụ nữ, mục đích của di cư lao động là kiếm được càng nhiều tiền càng tốt. Làm việc xã nhà và không có công việc gia đình hoặc cộng đồng nên phụ nữ có thể nhận thêm công việc ngoài giờ để kiếm tối đa thu nhập. Tuy nhiên, nghiên cứu định tính cho báo cáo này cho biết trong nhiều trường hợp, chủ sử dụng lao động lợi dụng thực tế này nên tăng số giờ làm việc thông thường lên 12 giờ/ngày, bảy ngày/tuần mà không có bất kỳ quy định chính thức nào về thời gian làm việc ngoài giờ, điều đó có nghĩa người lao động không nhận được đầy đủ phúc lợi cho công việc họ phải làm thêm.

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định tại đoạn 26 (b) rằng các quốc gia thành viên phải đảm bảo rằng các quy định về lương và giờ làm, cũng như các quy định về ngày nghỉ lễ và nghỉ phép phải bảo đảm công sức lao động của người lao động di cư

"Bọn em làm việc cả ngày mà không được nghỉ ngơi. Bọn em làm việc cả chủ nhật lẫn ngày lễ, tết. Mỗi tháng bọn em chỉ có một ngày nghỉ và bọn em nghỉ ngày đó vì nếu bọn em đi làm, bọn em cũng chả nhận được lương, không như các công ty khác."

Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Hải Dương.

"Ngày nào chị cũng phải làm việc, cả chủ nhật lẫn ngày lễ. Chị làm một nửa tháng ca ngày, một nửa tháng ca đêm".

Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

Bảo hiểm xã hội/y tế

Nghiên cứu định tính cho biết rằng mặc dù bảo hiểm xã hội và y tế có thể là bắt buộc tại quốc gia đến (và bắt buộc theo Luật số 72), nhưng nhận định chung của lao động nữ di cư được phỏng vấn là họ sẽ cần phải trả tiền cho bất kỳ dịch vụ y tế nào. Đây cũng chính là thực tế do nhiều người sử dụng lao động không hoàn thành nghĩa vụ của mình là cung cấp bảo hiểm hoặc cho người lao động biết cách tiếp cận các dịch vụ y tế được hỗ trợ, bao gồm các dịch vụ về sức khỏe tình dục và sinh sản.
Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định tại đoạn 26 (i) rằng các quốc gia thành viên cần bảo đảm lao động nữ di cư tiếp cận được các dịch vụ y tế. Tại đoạn 26 (a), Khuyến nghị quy định rằng các quốc gia thành viên cần gỡ bỏ lệnh cấm lao động nữ di cư mang thai và trong trường hợp không có các lệnh cấm đó thì phụ nữ phải có quyền tiếp cận bình đẳng đến các phúc lợi thai sản.

"[Hợp đồng] có các điều khoản khuyến khích và bảo hiểm, nhưng khi em sang đến bên đó, họ chẳng cho bất cứ cái gì. Đau ốm cảm cúm thì tự đi khám ở trung tâm y tế, tự mình mua thuốc, không được BHYT trả. Còn ngày nghỉ, mình tự đi khám là do tiền của mình. Mình không biết cơ quan nào để [phản ánh] về BHYT.
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhận, tỉnh Hải Dương.

"Chị không đi khám khi bị ốm vì nghĩ rằng nó sẽ tự khỏi. Chị chả biết gì về bảo hiểm xã hội hay bảo hiểm y tế. Ngoài lương ra, chị chả nhận thêm được khoản tiền nào cả."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

"Công ty không mua bảo hiểm xã hội cho chị, chỉ có bảo hiểm y tế. Khi bọn chị bị ốm, chị phải thông báo cho quản lý xưởng và công ty sẽ cho người xuống để đưa bọn chị đi khám. Nếu bọn chị bị ốm nặng, bọn chị vẫn phải làm việc. Đôi khi chị bị sốt cao, nhưng chị vẫn phải làm việc."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

Hạn chế đi lại

Nghiên cứu định tính phát hiện rằng đối với phụ nữ làm việc tại các nhà máy, thường các công ty hạn chế công nhân chỉ đi lại trong phạm vi nhà máy hoặc ký túc xá. Người sử dụng lao động giúp việc gia đình cũng thường hạn chế họ đi lại ra khỏi nhà mà họ đang sinh sống và làm việc. Lý do thực hiện các hạn chế này có thể do ý định bảo vệ người lao động, nhưng cũng có thể để ngăn chặn người lao động bỏ việc. Không có khả năng thực hiện các quyền tự do đi lại, lao động nữ di cư không thể tiếp cận thông tin hoặc dịch vụ, không thể giao tiếp với nhau hoặc hưởng một cuộc sống đầy đủ bên ngoài công việc.

Khuyến nghị chúng số 26 của CEDAW quy định tại đoạn 26 (d) rằng các quốc gia thành viên bảo đảm chủ sử dụng lao động chấm dứt tình trạng buộc lao động nữ di cư phải sống ẩn dật.

"Hồi bọn chị sang, công ty [tên ẩn danh] đang trốn thuế, nên chị em không được đi đâu ra ngoài. Các đợt trước thì công ty cấp cái thẻ cho người ta đi ra đường. Nhưng cái đợt của chị đi đúng vào lúc nó trốn thuế nên nó không phát cho cái thẻ đấy, làm mình đi ra ngoài khó khăn. Ví dụ, đi gửi tiền hay đi đâu mình phải mượn. Chị em bức xúc cái chỗ đấy. Mất 1 năm mới được cấp thẻ."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Hải Dương.

Thu giữ hộ chiếu

Nghiên cứu định tính phát hiện rằng phụ nữ di cư trong các nhà máy bị thu giữ hộ chiếu. Nhiều người lao động cho biết họ không biết hộ chiếu của mình được giữ ở đâu.

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW quy định tại đoạn 24 (e) rằng các quốc gia thành viên phải bảo đảm phụ nữ được chủ động tiếp cận giấy tờ đi lại của mình và tại đoạn 26 (d) rằng các quốc gia thành viên bảo đảm người sử dụng lao động và người tuyển dụng không được tịch thu hoặc tiêu hủy giấy tờ đi lại và giấy tờ tùy thân.

"Công ty giữ hộ chiếu của em. Sang đến nơi họ thu hộ chiếu và giữ, đến ngày em về nước mới đưa trả."

Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

Nơi ở

Phụ nữ làm công việc giúp việc gia đình thường sống trong nhà của người sử dụng lao động hoặc ngôi nhà mà họ làm việc. Các nơi làm việc này thường không được bảo vệ theo luật lao động hoặc không phải là đối tượng để thanh tra giống như các địa điểm lao động khác. Do vậy, điều quan trọng là phải thêm quy định trong hợp đồng về tiêu chuẩn nơi ở tối thiểu mà người lao động có quyền có. Đối với lao động nữ di cư, điều này có nghĩa có một nơi riêng tư và có thể khóa được. Trong trường hợp các nhà máy, điều này bao gồm có khu vực tách riêng cho từng giới, bao gồm cơ sở phòng tắm đáp ứng nhu cầu giới. Nghiên cứu định tính phát hiện rằng phụ nữ tại các nhà máy cho biết các ký túc xá thường rất đông. Trong khi người tham gia phỏng vấn được thông báo là sẽ có nơi ở riêng cho nam và nữ, với 10 người trong một phòng với đầy đủ đồ đạc, nhưng nhiều người cho biết họ phải sống trong nhưng nơi có tới 40 người lao động chung một phòng. Khi chỗ sinh sống không được tách riêng cho nam và nữ một cách phù hợp và khi phụ nữ không có khu vực riêng tư và có thể khóa, nguy cơ bị quấy rối tình dục và bị bạo lực trên cơ sở giới sẽ gia tăng. Trong trường hợp này, nơi ở an toàn và phù hợp không chỉ là quyền mà đó là yếu tố quan trọng để phòng chống bạo lực.

"Chỗ ăn thì cũng hơi chật chội, thiếu nước dùng, lúc đầu có đến 40 người ở chung 1 phòng, sau còn khoảng hơn 20 người."

Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

Các sửa đổi được đề xuất ở dưới đây được đưa ra nhằm mục đích xây dựng Luật số 72 dựa trên quyền và có trách nhiệm giới, liên quan đến hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và hợp đồng lao đồng.

Điều 21. Hợp đồng cung ứng lao động

1. Hợp đồng cung ứng lao động phải tuân thủ luật pháp của Việt Nam và quốc gia tiếp nhận; hợp đồng này sẽ không bao gồm các quy định về tuyển dụng từng giới tính cụ thể, và bao gồm các nội dung chính sau đây:
a) Thời hạn của hợp đồng;
b) Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài, ngành nghề và công việc, trong đó có mô tả công việc;
c) Nơi làm việc;
d) Điều kiện và môi trường làm việc;
e) Giờ làm việc (thông thường là không quá 8 giờ/ngày) và giờ nghỉ ngơi (thông thường tối thiểu là 11 giờ);

f) Các quy định an toàn và sức khỏe nghề nghiệp bao gồm các quy định về điều kiện và môi trường làm việc an toàn, không có bạo lực và lành mạnh cho tất cả mọi người lao động, gồm cả các quy định đảm bảo phụ nữ mang thai và bà mẹ trong thời gian cho con bú được sắp xếp điều kiện làm việc phù hợp; cần quan tâm đặc biệt đến quyền sức khỏe tình dục và sinh sản của nam và lao động nữ di cư;
g) Tiền lương, tiền công, các chế độ khác và tiền thưởng (nếu có); tiền làm thêm giờ, phương pháp tính toán, tần suất thanh toán (bảo đảm ít nhất là mức lương tối thiểu; trả lương công bằng cho công việc như nhau; trả lương công bằng cho từng giới; trả lương công bằng với người bản địa);
h) Điều kiện ăn ở phù hợp và ăn uống đầy đủ (nếu phù hợp);
i) Chế độ khám chữa bệnh bao gồm quyền sức khỏe sinh sản và tình dục của nam và lao động nữ di cư (không kể công hay tư, do người sử dụng lao động cung cấp);
j) Chế độ bảo hiểm xã hội (công bằng và giống như người bản địa, không phân biệt giới; bao gồm các quy định về trả lương/nghỉ phép chế độ thai sản và nghỉ phép chế độ làm cha);
k) Điều kiện chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và trách nhiệm đền bù;
l) Trách nhiệm đối với các chi phí thị thực và đi lại 2 chiều giữa Việt Nam và nơi làm việc (không được do người lao động trả);
n) Trách nhiệm của các bên liên quan khi người lao động bị chết trong thời gian làm việc ở nước ngoài;
o) Giải quyết tranh chấp;
p) Trách nhiệm hỗ trợ người lao động trong chuyển tiền về Việt Nam, tránh chi phí giao dịch cao.
q) Trách nhiệm hỗ trợ khẩn cấp và kịp thời các dịch vụ thiết yếu cho nam và nữ di cư bị bạo lực và lạm dục

Điều 23. Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài
Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải thỏa thuận rõ các nghĩa vụ của các bên phù hợp với nội dung của Hợp đồng cung ứng lao động, ghi rõ thỏa thuận về tiền dịch vụ thu của người lao động và các điều khoản bổ sung dưới đây.

3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định mẫu Hợp đồng đưa ra người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Nội dung cho hợp đồng lao động:
- Thông tin về bất kỳ thời kỳ thử việc;
- Điều khoản nêu rõ ràng người lao động sẽ không buộc phải làm việc ở bất cứ nơi nào khác ngoài nơi làm việc đã được ghi rõ trong hợp đồng;
- Chi tiết của bất kỳ các khoản giảm trừ được phép nào theo đúng luật, như đã thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động;
- Điều khoản khẳng định rằng người sử dụng lao động chấp thuận phương thức trả lương với người lao động và cung cấp giấy tờ phù hợp để mở tài khoản ngân hàng nếu cần;
- Quy định về thời gian nghỉ giải lao và thời gian ăn trong ngày làm việc;
- Quy định về nơi ở dành cho lao động di cư làm công việc giúp việc gia đình
- Thỏa thuận về thời gian nghỉ ngơi hàng tuần (ít nhất 24 giờ);
- Quy định về nghỉ phép năm, nghỉ lễ và nghỉ ốm;

- Quy định về khám chữa bệnh công hoặc tư (do người sử dụng lao động chi trả), bao gồm chi phí y tế khẩn cấp, chăm sóc dự phòng, dịch vụ sức khỏe tình dục và sinh sản, trong đó có thai sản;
- Điều khoản bảo vệ quyền của người lao động được tự giữ giấy tờ tùy thân và giấy tờ đi lại;
- Điều khoản quy định rằng người lao động được tự do đi lại và được tự do chọn cách sử dụng thời gian ngoài giờ làm việc của họ;
- Chi tiết về cơ chế giải quyết bức xúc và cách người lao động có thể tiếp cận công lý trong trường hợp bạo lực, tranh chấp.
- Thông tin cụ thể về chấm dứt hợp đồng, bao gồm thời hạn thông báo.
- Chi tiết về các dịch vụ lãnh sự và các dịch vụ khác đặc biệt trong các trường hợp bạo lực và quấy rối
- Thông tin về các dịch vụ sẵn có trong trường hợp phụ nữ phải đối mặt với bạo lực

Điều 22. Đăng ký hợp đồng cung ứng lao động

1. 1. Doanh nghiệp dịch vụ đăng ký Hợp đồng cung ứng lao động với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và chỉ được thực hiện hợp đồng sau khi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có văn bản chấp thuận. Chi tiết của tất cả các hợp đồng cung ứng lao động phải được công khai.

Trở về và tái hòa nhập

Khi trở về, phụ nữ có thể phải đối mặt với tình trạng kỳ thị và phân biệt đối xử, do các liên kết văn hóa bị phá vỡ và trở nên độc lập hơn. Phụ nữ sau khi trở về lâm vào tình cảnh gia đình bất hòa nhiều hơn so với nam giới do chồng hành xử kém hoặc không chung thủy hoặc bản thân họ bị dằn vặt trước lời đồn đại của xóm giềng về việc chồng họ đã 'cư xử tệ bạc' (UN Women and DOLAB, 2012). Phụ nữ có thể cũng gặp phải các thách thức về giới khi không thể tận dụng được kinh nghiệm di cư để có được các cơ hội việc làm ở Việt Nam hoặc nước ngoài. Trong một nghiên cứu, những phụ nữ được khảo sát cảm thấy không thể sử dụng kỹ năng học được ở nước ngoài sau khi trở về và thất nghiệp là thách thức lớn đối với họ. Khi có công việc ổn định, những phụ nữ này cũng cho biết kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài có rất ít tác động đến mức lương họ có thể kiếm được sau khi trở về (ILO, 2019).

Mặc dù di cư lao động không làm thay đổi khả năng kiểm soát đối với việc làm hoặc thu nhập của phụ nữ sau khi trở về, nhưng số tiền kiếm được giúp họ thay đổi cuộc sống của bản thân và gia đình (ILO, 2019). Nghiên cứu định tính của khảo sát này cho thấy phần lớn số tiền tích lũy của lao động nữ di cư được dùng để xây nhà và trả tiền học cho con cái. Nghiên cứu cũng cho thấy những phụ nữ chưa phải là mẹ đơn thân, khi trở về nước thường thấy chồng mình không còn chu cấp gia đình nữa. Những thay đổi về hoàn cảnh này, cùng với việc không có bất kỳ hướng dẫn hiệu quả nào từ chính quyền địa phương về sử dụng các nguồn tài chính hoặc được hỗ trợ nâng cao kỹ năng và tìm việc làm mới, phù hợp, đồng nghĩa với việc nhiều lao động nữ di cư không thể phát huy tiềm năng mà thu nhập và kỹ năng mới có thể đem đến cho họ.

Khung đa phương của ILO quy định rằng, bất cứ lúc nào có thể, các quốc gia cần tạo điều kiện cho lao động di cư trở về bằng cách, "*cung cấp thông tin, đào tạo và hỗ trợ liên quan tới quá trình trở về, hành trình trở về và tái hòa nhập trước khi họ trở về và khi trở về quê hương".*

Khuyến nghị chung số 26 của CEDAW 26 quy định rằng các nước thành viên cần thiết kế hoặc giám sát toàn diện các dịch vụ kinh tế xã hội, tâm lý và pháp lý nhằm mục đích tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ tái hòa nhập sau khi trở về.

"Khi tôi trở về, chồng tôi không quan tâm gì đến tôi nữa. Hai năm sau khi về nước, tôi xây nhà để sống ly thân tại thị trấn quê nhà của cha mẹ tôi. Lúc đầu, tôi dự định đi làm việc ở nước ngoài ba năm, nhưng sau khi về, chứng kiến anh ta ngoại tình, tôi quyết định đi nước ngoài làm việc tiếp với mục đích duy nhất là kiếm tiền nuôi con."
Lao động ở Đài Loan (Trung Quốc) trở về, làm giúp việc gia đình, tỉnh Hải Dương.

"Trong lúc chờ đi làm ở Malaysia, chị bán tất cả đất ruộng. Bây giờ [khi trở về] chị không còn đất để canh tác. Chị làm bánh xèo để bán trong vài tháng, nhưng vì bị thoái hóa cột sống, chị không thể tiếp tục công việc kinh doanh. Chị đã làm nhiều việc khác nhau, từ cửu vạn cho đến buôn bán gạo và các công việc khác."
Lao động ở Malaysia trở về, làm công nhân, tỉnh Thanh Hóa.

Các sửa đổi đề xuất dưới đây nhằm làm cho Luật số 72 có trách nhiệm giới và dựa trên quyền hơn nữa về hỗ trợ việc làm và tạo việc làm cho người lao động di cư trở về có được công việc tốt.

Điều 61. Hỗ trợ tạo việc làm
1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng kế hoạch dự báo nguồn lao động về nước hàng năm, nhu cầu tuyển dụng lao động tại địa phương; kết nối thông tin việc làm cho người lao động khi về nước nhằm phát huy kiến thức, kỹ năng, trình độ nghề nghiệp của những người lao động trở về. Kế hoạch như vậy bao gồm dữ liệu phân tách theo giới về lao động di cư dự kiến trở về, và ghi chú bất kỳ yêu cầu phát triển kỹ năng cụ thể nào về giới để đảm bảo rằng các lao động di cư nam và nữ giới tiếp cận cơ hội bình đẳng khi trở về.

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có chính sách hỗ trợ có trách nhiệm giới cho người lao động về nước tham gia các chương trình đào tạo ngắn hạn, hỗ trợ hòa nhập việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài về nước; hướng dẫn, giới thiệu người lao động đăng ký tìm việc làm phù hợp tại địa phương.

Điều 62. Hỗ trợ khởi nghiệp sáng tạo
1. Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài sau khi về nước đầu tư sản xuất, kinh doanh, thành lập doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo.
2. Chính phủ có chính sách hỗ trợ người lao động người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài sau khi về nước đầu tư sản xuất, kinh doanh, thành lập doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo. Các chương trình như vậy cần có các biện pháp cụ thể nhằm đảm bảo rằng lao động di cư nam và nữ giới có thể hưởng lợi bình đẳng đối với các hỗ trợ cung cấp.

Điều khoản mới: Hỗ trợ tái hòa nhập
1. Các địa phương xây dựng các chương trình hỗ trợ người lao động trở về nước cần thông tin và sự hỗ trợ để tái hòa nhập, bao gồm các dịch vụ có trách nhiệm giới, đáp ứng nhu cầu

của người lao động di cư từng bị bạo lực, lạm dụng hoặc bóc lột, đặc biệt là trợ giúp pháp lý, tiếp cận tư pháp và các dịch vụ kết hợp về tâm lý, y tế và xã hội.

Kết luận và khuyến nghị chính

Một thực tế được thế giới công nhận rộng rãi là phụ nữ và nam giới phải đối mặt với những khác biệt giới trong trải nghiệm di cư cũng như hoàn cảnh di cư. Yếu tố giới có thể ảnh hưởng đến quyết định di cư, thông tin và các lựa chọn sẵn có, cũng như ngành nghề và trình độ công việc mà người di cư đảm nhận. Chẳng hạn, phụ nữ từ Việt Nam có nhiều xu hướng được tuyển dụng cho các công việc tay nghề thấp và trả lương thấp hơn so với nam giới. Phụ nữ có thể phải đối mặt với các rào cản trong tiếp cận di cư an toàn và chính thức để kiếm được việc làm tốt. Chính các rào cản đó có thể ngăn cản phụ nữ tiếp cận các thông tin về cơ hội di cư chính thức và có thể bao gồm các thực hành tuyển dụng mang tính phân biệt đối xử, không tuyển dụng phụ nữ vào một số công việc nào đó, cũng như các điều kiện sinh sống và làm việc tồi tàn khiến phụ nữ có nguy cơ cao hơn về bạo lực, quấy rối hoặc bóc lột.

Để xác định được các rào cản giới mà phụ nữ phải đối mặt và xử lý được các rào cản đó, luật pháp cần có trách nhiệm giới, giải quyết được tình trạng bất bình đẳng cơ cấu trong quá trình di cư, khiến cho phụ nữ bị thiệt thòi. Trong bối cảnh luật di cư lao động chính của Việt Nam đang được rà soát và sửa đổi bổ sung, báo cáo tận dụng cơ hội này để xem xét các sửa đổi đề xuất này nhìn từ góc độ giới. Chính vì vậy, báo cáo này đã được soạn thảo trên cơ sở phân tích tiếng nói và nguyện vọng của lao động nữ di cư cũng như các khuyến nghị theo các tiêu chuẩn quy phạm quốc tế, đặc biệt là Khung đa phương của ILO cũng như Công ước CEDAW.

1. Khi xem xét các quy định liên quan đến điều kiện kinh doanh và cấp giấy phép của các cơ quan tuyển dụng, báo cáo đưa ra các khuyến nghị:
   a. Đưa vào các **yêu cầu** trên cơ sở giới **cho các cơ quan tuyển dụng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài,** thể hiện kiến thức cũng như năng lực giải quyết vấn đề về giới cũng như bảo đảm trách nhiệm về giới, phân biệt đối xử cũng như đáp ứng nhu cầu và hoàn cảnh cụ thể của lao động nữ di cư trước khi được cấp giấy phép, bao gồm liên quan đến rủi ro bạo lực và quấy rối;
   b. Báo cáo khuyến nghị chính phủ xây dựng văn bản pháp luật kèm theo, trong đó xác lập cụ thể các yêu cầu bảo đảm trách nhiệm giới của các doanh nghiệp dịch vụ về kiến thức cũng như năng lực giải quyết các vấn đề giới và nêu thông tin chi tiết về bằng chứng mà họ cần phải cung cấp trong hồ sơ đề nghị cấp giấy phép.

2. Luật sửa đổi tìm cách hoàn thiện các điều khoản về bồi dưỡng đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài và trách nhiệm của các doanh nghiệp dịch vụ. Báo cáo này nhấn mạnh thực tế rằng phụ nữ di cư lấy thông tin di cư từ các nhà môi giới không được kiểm soát và ít được hưởng chế độ bồi dưỡng đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, tuyển dụng mang tính phân biệt đối xử có thể khiến phụ nữ bị hạn chế trong các công việc tay nghề thấp và trả lương thấp. Khuyến nghị tập trung tăng cường trách nhiệm của các cơ quan tuyển dụng, doanh nghiệp dịch vụ phải đáp ứng hoàn cảnh và nhu cầu của lao động nữ di cư; và bảo đảm rằng công tác đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài phải bao quát được tất cả các thông tin mà lao động nữ di cư có thể cần, trong đó có các thông tin về nguy cơ và các dịch vụ. Báo cáo đưa ra các khuyến nghị:
   a. Hoàn thiện các quy định liên quan đến cơ quan tuyển dụng, doanh nghiệp dịch vụ nói chung và bồi dưỡng và đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài nói riêng nhằm bảo đảm rằng các **hoạt động tuyển dụng và đào tạo** là dựa trên quyền và có trách nhiệm giới;

b. Báo cáo khuyến nghị chính phủ làm việc với các cơ quan tuyển dụng, doanh nghiệp dịch vụ để tăng cường lồng ghép trách nhiệm về giới trong quy định của các tổ chức này;
c. Ngoài ra, báo cáo cũng khuyến nghị chính phủ làm việc để hỗ trợ công tác xây dựng nội dung tối thiểu bảo đảm trách nhiệm giới cho các khóa đào tạo bồi dưỡng trước khi đi làm việc ở nước ngoài, gồm có thông tin về xác định rủi ro bị bạo lực và quấy rối cũng như ứng phó với các rủi ro này.

3. Đề xuất sửa đổi tìm cách hoàn thiện các quy định về chi phí mà người lao động cần trả. Báo cáo này nhấn mạnh rằng người lao động hiện nay phải trả các chi phí và lệ phí đặc biệt cao và thường phải vay mượn đáng kể. Chi phí di cư có thể trở thành một gánh nặng lớn cho phụ nữ, nhưng người có thể ít có nguồn lực để chi trả cho quá trình di cư hoặc phải tìm cách vay mượn với điều kiện cho vay ngặt nghèo. Trong trường hợp phụ nữ bị nợ nần quá mức, có thể dẫn đến hậu quả là họ không thể rời bỏ môi trường bạo lực và bóc lột. Báo cáo đưa ra các khuyến nghị:
   a. Tăng cường nguyên tắc dựa trên quyền và có trách nhiệm giới của luật thông qua việc xóa bỏ nghĩa vụ phải trả các loại chi phí nhất định, trong đó có tiền môi giới.

4. Các đề xuất sửa đổi tìm cách cải thiện hoạt động của Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước. Báo cáo này nhấn mạnh rằng, hiện tại có các quy định liên quan đến việc sử dụng quỹ này để cung cấp các dịch vụ phúc lợi cho người lao động tại các quốc gia đến. Báo cáo đưa ra các khuyến nghị:
   a. Hoàn thiện các điều khoản liên quan để **Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước** để sử dụng quỹ này cung cấp các dịch vụ phúc lợi có trách nhiệm giới cho người di cư tại quốc gia đến.
   b. Việc này bao gồm xây dựng các chính sách bảo đảm quỹ là hoàn toàn minh bạch và được dùng vào các dịch vụ phúc lợi dựa trên quyền và có trách nhiệm giới, đặc biệt dành cho người di cư bị bạo lực, quấy rối hoặc bóc lột.

5. Để giải quyết tình trạng người lao động vi phạm hợp đồng hoặc không trở về sau khi hết hạn hợp động lao động, đề xuất sửa đổi tìm cách yêu cầu người lao động phải thông báo chính quyền địa phương sau khi trở về. Báo cáo này nêu bật một số yếu tố có thể ảnh hưởng đến quyết định ở lại nước ngoài của người lao động, đặc biệt trong trường hợp người lao động bị bạo lực hoặc bóc lột mà không nhận được sự hỗ trợ và bị buộc phải thôi việc và tìm giải pháp thay thế là cư trú trái phép. Chính vì vậy, báo cáo này đưa ra các khuyến nghị:
   a. Bảo đảm quyền của người lao động di cư là nam và nữ được **trở về nước hoặc được thay đổi công việc** trong trường hợp có vi phạm quyền lao động và quyền con người, đặc biệt trong trường hợp người lao động bị bạo lực và quấy rối.

6. Chính phủ có các đề xuất tìm cách tăng cường hoạt động giám sát và kiểm tra các cơ quan tuyển dụng, báo cáo này nêu bật nhu cầu cần phải gia tăng trách nhiệm của nhà nước trong xóa bỏ phân biệt đối xử trong quá trình di cư và xây dựng các chính sách ứng phó có trách nhiệm giới, bao gồm các thỏa thuận song phương. Báo cáo này đưa ra các khuyến nghị:
   a. Bổ sung thêm các nghĩa vụ có liên quan đến **quản lý nhà nước về di cư**, bao gồm các nghĩa vụ liên quan đến hoạch định chính sách quốc gia và song phương, nhằm bảo đảm các chính sách có trách nhiệm giới và dựa trên quyền cũng như quan tâm đến các biện pháp phòng chống mua bán người, bạo lực và lao động cưỡng bức;
   b. Việc này bao gồm mở rộng các hành vi nghiêm cấm đối với những hành vi phân biệt đối xử với người lao động nhập cư trên cơ sở giới và bảo đảm rằng quản lý nhà nước

luôn luôn phù hợp với quyền lao động và quyền con người của người lao động di cư nam và nữ.

7. Luật pháp hiện hành có quy định các hướng dẫn về nội dung của hợp đồng giao kết giữa cơ quan tuyển dụng tại Việt Nam và người môi giới hoặc người sử dụng lao động tại quốc gia đến. Các điều khoản của hợp đồng này nhằm mục đích cung cấp thông tin để soạn thảo hợp đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Báo cáo nhấn mạnh tầm quan trọng cần phải có hợp đồng lao động chuẩn rõ ràng cho lao động nữ di cư. Cụ thể, nêu được các nguy cơ rủi ro như hiện tượng thay thế hợp đồng; điều kiện đảm bảo an toàn và sức khỏe nghề nghiệp tồi tàn; giờ làm việc kéo dài; thiếu tiếp cận bảo hiểm xã hội và sức khỏe; hạn chế di chuyển; thu giữ hộ chiếu và chỗ ở tồi tàn và không an toàn. Báo cáo này xác định rằng trong trường hợp các vấn đề trên không được bảo đảm thì có thể khiến lao động nữ di cư phải chịu nhiều rủi ro bạo lực và bóc lột. Báo cáo đưa ra khuyến nghị:
   a. Bảo đảm các **hợp đồng cung ứng lao động, hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và hợp đồng lao động** là dựa trên quyền và có trách nhiệm giới, cũng như đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và khu vực.
   b. Cụ thể, thông qua việc xây dựng một danh sách các thuật ngữ tiêu chuẩn và cần phải giải thích rõ ràng các thuật ngữ này trong tất cả các hợp đồng cho người di cư.

8. Ghi nhận rằng phụ nữ di cư có thể phải đối mặt với tình trạng kỳ thị và phân biệt đối xử nghiêm trọng khi trở về, đó là một rào cản khiến họ không tiếp cận được các cơ hội việc làm và phát triển kỹ năng, báo cáo này tìm cách hoàn thiện các quy định liên quan đến trở về và tái hòa nhập. Báo cáo đưa ra các khuyến nghị:
   a. Bảo đảm các quy định liên quan đến **dịch vụ hỗ trợ việc làm và tạo việc làm sau khi trở về cũng như các dịch vụ tái hòa nhập cộng đồng** là dựa trên quyền, có trách nhiệm giới và nam nữ có thể tiếp cận như nhau;
   b. Cụ thể, việc này bao gồm bảo đảm dữ liệu về những người di cư trở về được phân tách theo giới và thiết lập các thực hành cần thiết để bảo đảm rằng nam giới và phụ nữ trở về có thể tiếp cận cơ hội như nhau.
   c. Ngoài ra, báo cáo cũng đưa ra các khuyến nghị nhằm xây dựng các chương trình hỗ trợ người lao động di cư trở về, những người cần thông tin và sự trợ giúp để hỗ trợ quá trình tái hòa nhập của người lao động, trong đó gồm các dịch vụ có trách nhiệm giới giải quyết các nhu cầu của người lao động di cư bị bạo lực, quấy rối, lạm dụng hoặc bóc lột, đặc biệt là trợ giúp pháp lý, tiếp cận công lý và các dịch vụ xã hội, y tế, tâm lý có phối hợp.

Tài liệu tham khảo

Actionaid. 2016. *Để ngôi nhà trở thành tổ ấm*, tóm tắt thảo luận chính sách (Hà Nội). Có thể truy cập tại: http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/ucw_policy_brief_-_en.pdf.

Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA). Chưa xuất bản/2012. Báo cáo tổng hợp: Lao động di cư trở về tại Việt Nam.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). 2010. *Chiến lược lồng ghép giới trong thúc đẩy việc làm tốt: Công cụ xây dựng chương trình* (Bangkok).

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và UN Women. 2017. *Bảo vệ hay là gây nguy hại? Cấm đoàn và hạn chế trong lao động di cư của phụ nữ tại các quốc gia khối ASEAN* (Bangkok).

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM). 2017. *Rủi ro và lợi ích: Tác động của di cư lao động ở Đông Nam Á* (Bangkok).

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). 2019. *Nhiều lựa chọn hơn, nhiều quyền lực hơn: Cơ hội trao quyền cho phụ nữ về di cư lao động ở Việt Nam* (Bangkok).

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). 2019(b). *Nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động đảm bảo tuyển dụng công bằng và định nghĩa về lệ phí tuyển dụng và các chi phí liên quan* (Geneva).

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). *Chưa xuất bản. Đánh giá độc lập về tình hình thực thi Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72) năm 2007*.

Tổ chức Quốc tế về Di cư (IOM), Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và UN Women. 2015. *Tóm tắt thảo luận chính sách: Để người lao động di cư trở về đóng góp tích cực cho Việt Nam*.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA). 2015. *Báo cáo đề xuất sửa đổi Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước*.

UN Women. 2016. *Tài liệu thảo luận chính sách công việc chăm sóc không lương: những vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách cho Việt Nam* (Hà Nội).

UN Women. 2018. *Tóm tắt thảo luận chính sách #1: Để công tác quản trị di cư lao động quốc tế có trách nhiệm giới đối với lao động nữ di cư từ khu vực Nam Á* (Bangkok).

UN Women and Cục Quản lý Lao động Ngoài nước (DOLAB). 2012. *Phụ nữ Việt Nam di cư lao động quốc tế: Phân tích tình hình*.

Phụ lục: Phân bố mẫu điều tra tại Hà Nội, Hải Dương và Thanh Hóa

#	Người tham gia phỏng vấn chính	Thanh Hóa	Hải Dương	Hà Nội	Tổng cộng
1	**Lao động nữ di cư (WMWs)**	**9**	**9**		**18**
	Lao động nữ di cư đã trở về 7 người từ Ả Rập Xê-út (5 người di cư chính thức và 2 người di cư tự do) 7 người từ Đài Loan (Trung Quốc)/Malaysia (5 người di cư chính thức và 2 người di cư tự do)	7	7		14
	Lao động nữ di cư tiềm năng (2 người di cư lần đầu; 2 người di cư lần thứ hai)	2	2		4
2	**Gia đình của lao động nữ di cư đang làm việc tại Đài Loan (Trung Quốc), Malaysia hoặc Ả Rập Xê-út**	**1**	**1**		**2**
3	**Các bên liên quan khác**				**9**
	Cán bộ/lãnh đạo của Sở Lao đông - Thương Binh và Xã hội tại tỉnh Thanh Hóa và Hải Dương	1	1		2
	Cán bộ/lãnh đạo của 2 huyện tại Thanh Hóa và Hải Dương	1	1		2
	Cán bộ của Cục quản lý lao động ngoài nước phụ trách thị trường lao động: Đài Loan (Trung Quốc) và Ả Rập Xê-út, một cán bộ từ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam			3	3
	Lãnh đạo từ các doanh nghiệp cung ứng lao động			2	2
Tổng cộng					**29**

Lắng nghe tiếng nói của lao động nữ di cư - Tăng cường lồng ghép trong dự thảo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sửa đổi)

Một thực tế được thế giới công nhận rộng rãi là phụ nữ và nam giới phải đối mặt với những khác biệt giới trong trải nghiệm di cư cũng như hoàn cảnh di cư. Giới có thể ảnh hưởng đến quyết định di cư, thông tin và các lựa chọn sẵn có, cũng như ngành nghề và trình độ công việc mà người di cư đảm nhận. Chẳng hạn, phụ nữ từ Việt Nam có nhiều xu hướng được tuyển dụng cho các công việc tay nghề thấp và trả lương thấp hơn so với nam giới. Phụ nữ có thể phải đối mặt với các rào cản trong tiếp cận di cư an toàn và chính thức để kiếm được việc làm tốt. Chính các rào cản đó có thể ngăn cản phụ nữ tiếp cận các thông tin về cơ hội di cư chính thức và có thể bao gồm các thực hành tuyển dụng mang tính phân biệt đối xử, không tuyển dụng phụ nữ vào một số công việc đặc thù, cũng như các điều kiện sinh sống và làm việc tồi tàn khiến phụ nữ có nguy cơ cao hơn bị bạo lực và bóc lột.

Để xác định được các rào cản giới mà phụ nữ phải đối mặt và xử lý được các rào cản đó, luật pháp cần có trách nhiệm giới, giải quyết được tình trạng bất bình đẳng cơ cấu trong quá trình di cư, khiến cho phụ nữ bị thiệt thòi. Trong bối cảnh luật di cư lao động chính của Việt Nam đang được rà soát và sửa đổi bổ sung, báo cáo này xem xét từ góc độ giới các sửa đổi được đề xuất. Chính vì vậy, báo cáo này đã được soạn thảo trên cơ sở phân tích tiếng nói và nguyện vọng của nữ lao động di cư cũng như các khuyến nghị theo các tiêu chuẩn quy phạm quốc tế, đặc biệt là Khung đa phương về Di cư lao động của ILO cũng như Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với Phụ nữ (CEDAW).

Văn phòng ILO khu vực Châu Á - Thái Bình Dương
Tầng 11, Tòa nhà Liên hợp quốc
Đại lộ Rajdamnern Nok, Bangkok
10200, Thailand
ĐT.: +662 288 1234
Fax: +662 280 1735
Email: BANGKOK@ilo.org
Website: www.ilo.org

Văn phòng UN Women khu vực Châu Á - Thái Bình Dương
Tầng 5, Tòa nhà Liên hợp quốc,
Đại lộ Rajdamnern Nok, Bangkok
10200, Thailand
ĐT.: +662 288 2093
Fax: +662 280 6030
Email: info.th@unwomen.org
Website: http://asiapacific.unwomen.org

ISBN 9789220321669 (print)
9789220321676 (web pdf)