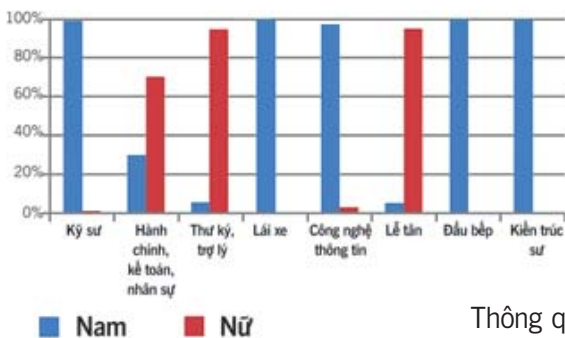


Đẩy lùi phân biệt giới trong tuyển dụng, môi trường làm việc giúp doanh nghiệp thành công



Phân biệt giới vẫn phổ biến trong thực tiễn tuyển dụng trong khối doanh nghiệp (DN) tư nhân ở Việt Nam (VN) trong khi một mức độ bình đẳng giới khả quan hơn được ghi nhận tại môi trường làm việc và các cơ hội thăng tiến.

Đó là những phát hiện chính từ một nghiên cứu mới có tựa đề “Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại VN” do ILO phối hợp với Navigos Search thực hiện.

1/5 trong số 12.300 quảng cáo tuyển dụng trên 4 cổng thông tin việc làm lớn nhất VN (Vietnamworks, JobStreet, CareerBuilder, Career Link) từ giữa tháng 11/2014 đến giữa tháng 1/2015 có yêu cầu về giới. Trong đó, 70% chỉ tuyển nam so với 30% mong muốn ứng viên nữ nộp hồ sơ.

Nam giới thường được nhắm tới cho các công việc mang tính chuyên sâu, đòi hỏi kỹ năng cao hơn hoặc yêu cầu di chuyển nhiều, như kiến trúc sư, lái xe, kỹ sư, công nghệ thông tin. Trong khi đó, phụ nữ thường được yêu cầu cho các công việc hỗ trợ, văn phòng như lễ tân, thư ký, kế toán, nhân sự, hành chính.

“Quảng cáo tuyển dụng nên tránh đề cập đến giới tính bởi đó là hình thức phân biệt đối xử theo giới trực tiếp, và “những bức tường vô hình” ấy sẽ dẫn đến sự tập trung

về giới theo nghề nghiệp và chức năng công việc,” Giám đốc ILO VN, Gyorgy Sziraczki, cho biết. “Điều này sẽ ảnh hưởng đến khả năng DN có thể hưởng lợi tối đa từ tài năng của người lao động (LĐ) mới được tuyển dụng.”

Thông qua công khai yêu cầu về giới khi đăng tuyển, việc tiếp cận của phụ nữ và ngay cả nam giới đối với một số loại hình công việc nhất định bị hạn chế, do đó họ bị tước đi những cơ hội quan trọng trong thị trường LĐ.

Bà Nguyễn Thị Vân Anh, Giám đốc điều hành của Navigos Search, nhận định: “Đa số các ngành nghề mà nam giới được ưu tiên tuyển dụng thường có kỹ năng cao hơn và thu nhập tốt hơn so với hầu hết các công việc dành cho phụ nữ.”

Sự tập trung về giới trên các nấc thang sự nghiệp trong cùng một nghề cũng được thể hiện qua các quảng cáo tuyển dụng vị trí quản lý. Có tới 83% thông báo tuyển dụng vị trí quản lý có yếu tố giới yêu cầu ứng viên nam.

Cũng trong khuôn khổ nghiên cứu, một cuộc khảo sát với các chủ LĐ khu vực tư nhân vào tháng 1/2015 cho thấy ngoài trình độ học vấn và kinh nghiệm làm việc – hai yếu tố quan trọng nhất khi đưa ra các quyết định tuyển dụng, 2/3 chủ LĐ hỏi các câu hỏi về khả năng làm việc ngoài giờ, 43% tìm hiểu về tình trạng hôn nhân và 30% quan tâm đến kế hoạch sinh con. Một cuộc khảo sát khác với các ứng viên nhân sự cấp trung chỉ ra rằng tỷ lệ phụ nữ nhận được các câu hỏi về kế hoạch con cái và trách nhiệm gia đình cao hơn nhiều so với nam.

Nhưng một khi đã bắt đầu công việc, phần lớn ứng viên nhân sự cấp trung (thường ít nhất là 28 tuổi và đang ở giai đoạn giữa sự nghiệp) cho biết họ không nhận thấy tình trạng phân biệt giới trong môi trường làm việc và các cơ hội thăng tiến.

Nghiên cứu cho thấy việc tăng lương đối với phụ nữ khá bình đẳng (chỉ 8% số nữ giới được hỏi đã từng bị từ chối tăng lương chỉ vì họ là nữ). Phát hiện khá phù hợp với thực tế là chênh lệch lương giữa hai giới tương đối nhỏ ở VN. Theo Điều tra LĐ Việc làm 2013, tỷ lệ này là 9,4%, so với mức trung bình của thế giới là 4-36%.

2/3 ứng viên nhân sự cấp trung cũng tin rằng nam và nữ có cơ hội như nhau trong việc thăng chức tại công ty của họ.

Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ ra rằng vẫn còn những chỗ trống có thể cải thiện. Chỉ 60% chủ LĐ được phỏng vấn tính thời gian nghỉ thai sản vào thâm niên công tác của người LĐ, như quy định của pháp luật. Với việc thâm niên công tác là yếu tố quan trọng thứ hai mà người sử dụng LĐ căn cứ ra quyết định thăng chức, điều này là một bất lợi lớn đối với LĐ nữ để tiến xa hơn trong sự nghiệp.

“Tạo ra một môi trường làm việc nhạy cảm về giới, thúc đẩy cân bằng giữa công việc và gia đình, phải trở thành một ưu tiên chính. Điều này sẽ có lợi cho cả người LĐ, DN và toàn xã hội,” ông Sziraczki nhận định.

Các khuyến nghị khác bao gồm nên có các quy định cụ thể cấm các hành vi phân biệt giới, như quảng cáo việc làm có đề cập đến giới tính; cải thiện thi hành luật; nâng cao nhận thức về lợi ích kinh tế-xã hội của bình đẳng giới nhằm gỡ bỏ định kiến; tạo cơ chế linh hoạt trong khuôn khổ pháp luật giúp người LĐ sắp xếp hiệu quả công việc cũng như thời gian cho gia đình.

Xem báo cáo đầy đủ tại <http://bit.ly/1Dvx3BU>

Tự do hiệp hội

Có lợi cho người lao động, doanh nghiệp và kinh tế quốc gia

**Bà Karen Curtis,
Trưởng Ban Tự do Hiệp hội của ILO,
giải thích ý nghĩa của tự do hiệp hội và lợi ích tiềm tàng đối với VN.**



Thế nào là tự do hiệp hội?

Tự do hiệp hội nghĩa là tiếng nói của người LĐ và người sử dụng LĐ đều được đưa ra một cách hiệu quả cho mục đích thương lượng tập thể nhằm thúc đẩy các giải pháp có ý nghĩa và phản ánh đúng nhu cầu của nền kinh tế (KT). Từ đó, việc điều tiết thông qua thương lượng tập thể giúp giảm gánh nặng cho Chính phủ trong vai trò giải quyết hậu quả, sửa đổi pháp luật và quy định; thay vào đó, trách nhiệm này giờ đây được đặt lên những bên trực tiếp liên quan để có thể tìm ra giải pháp nhanh và hiệu quả hơn.

Công ước 87 của ILO (Công ước về Tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức) tạo khuôn khổ để người LĐ – và sử dụng LĐ – thành lập và gia nhập tổ chức theo lựa chọn của mình; và quyền của các tổ chức này trong việc tự do lập ra điều lệ, lên chương trình và thực hiện các hoạt động cũng như bầu chọn cán bộ.

Trong khi Công ước 87 cảnh báo về sự can thiệp của chính quyền, Công ước 98 về Thương lượng tập thể bổ sung việc này bằng cách nêu bật sự cần thiết của các tổ chức của người LĐ và thành viên được độc lập, không bị can thiệp từ phía người sử dụng LĐ. Nếu điều này không được đảm bảo, các tổ chức của người LĐ không thể đảm nhận vai trò của mình một cách hiệu quả trong đàm phán tập thể như được quy định bởi Công ước này và bản chất hài hòa của quan hệ LĐ sẽ không được thỏa mãn.

Vì vậy, tự do ở đây có nghĩa là sự rõ ràng về tính đại diện của tổ chức. Điều này không có nghĩa là không thể tồn tại mối quan hệ nào giữa

công đoàn (CĐ) và đảng chính trị. Thực tế là, Nghị quyết về tính Độc lập của các Phong trào CĐ được ILO thông qua năm 1952 công nhận mối quan hệ này. Điều kiện để độc lập khỏi chính trị là mối quan hệ đó cần phải được CĐ lựa chọn một cách tự nguyện, không bị áp đặt bởi Chính phủ, và mục tiêu chính của CĐ là bảo vệ quyền lợi của người LĐ không nên bị ảnh hưởng bởi bất kỳ mục đích thuần chính trị nào.

Tác động của tự do hiệp hội trong thực tiễn?

Thứ nhất, nó đem lại lợi ích cho DN bởi người LĐ không bị người sử dụng LĐ áp đặt và họ có quyền được bày tỏ các mối quan tâm của mình, ví dụ các vấn đề liên quan đến an toàn vệ sinh LĐ hoặc để xây dựng các kênh giao tiếp hiệu quả với ban quản lý. Có được một đại diện đích thực để phản ánh những mối quan tâm của người LĐ cũng là một nền tảng vững chắc để phát triển một mối quan hệ có tính chất xây dựng với người sử dụng LĐ và kết quả là người LĐ sẽ làm việc hiệu quả hơn khi biết họ có thể trực tiếp tham gia giải quyết các vấn đề tồn tại.

Điều này sẽ có tác động lớn hơn đối với sự phát triển KT vĩ mô của một đất nước. Việc năng suất LĐ tăng lên nhờ các điều kiện và điều khoản được đề ra rõ ràng trong thỏa ước tập thể trực tiếp dẫn tới cuộc sống tốt đẹp hơn cho người LĐ và nhờ việc sử dụng thương lượng tập thể ở cấp cao hơn.

Thương lượng ở cấp ngành giúp đảm bảo một tiêu chuẩn cơ bản tối thiểu được áp dụng ở khắp các DN trong cùng một ngành, nhờ vậy tạo ra một môi trường cạnh tranh công bằng hơn cũng như đáp ứng được các nhu cầu của ngành. Thương lượng theo ngành cũng có tác động đặc biệt quan trọng trong trường hợp của ngành xuất khẩu.

Rõ ràng là ở thời điểm hiện tại, các nguyên tắc và quyền cơ bản ở nơi làm việc được đưa ra trong Tuyên bố của ILO năm 1998, bao gồm tự do hiệp hội, được công nhận trên toàn cầu như là những quyền cơ bản tối thiểu tại nơi làm việc và quyền con người. Điều đó chứng tỏ rằng bên mua thường xuyên để ý xem các nguyên tắc và quyền cơ bản này có được tôn trọng tại một quốc gia hay công ty cung ứng không. Vì vậy, đối tác bên ngoài sẽ gặp khó khi làm việc với một DN tại một quốc gia nơi những quyền này bị vi phạm một cách hệ thống hoặc pháp luật không bảo vệ nổi chúng.

Vai trò của tự do hiệp hội trong đàm phán thương mại quốc tế?

Thương mại quốc tế cũng giống như trường hợp của bên mua nhưng ở một diện lớn hơn. Các nước biết rằng trong quá trình tham gia vào các hiệp định thương mại với các nước khác, nếu đó có vẻ đơn thuần là một cuộc đua xuống đáy nhằm chuyển các trung tâm sản xuất đến nơi mà nhân công rẻ mạt và điều kiện làm việc tệ hại, thì sẽ khó để có thể →



Công đoàn VN, Malaysia cam kết tăng cường bảo vệ lao động di cư



Lãnh đạo CĐ VN và Malaysia hôm 16/3 nhất trí cùng hợp tác để bảo vệ LĐ VN tại Malaysia – một trong bốn quốc gia đứng đầu về tiếp nhận LĐ di cư từ VN.

Với sự hỗ trợ của ILO, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) và Đại hội Công đoàn Malaysia ký kết Biên bản ghi nhớ bao trùm nhiều lĩnh vực quan trọng như hợp tác song phương và nâng cao nhận thức về LĐ di cư. Biên bản ghi nhớ cũng đề cập đến việc tiến hành đối thoại để thúc đẩy phê chuẩn các công ước có liên quan của ILO; nêu những vấn đề của LĐ di cư tới các nhà chức trách và hoạch định chính sách; giải quyết các vấn đề liên quan đến an toàn vệ sinh LĐ, đặc biệt là trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại.

Trong 10 năm qua, VN đã đưa trên 220.000 lượt người LĐ sang làm việc tại Malaysia. Bình quân gần đây, mỗi năm có khoảng 12.000 LĐ, chủ yếu là LĐ trình độ kỹ năng thấp, di cư sang Malaysia. Hiện có khoảng 80.000 LĐ VN đang làm việc tại 12/13 bang của Malaysia, phần lớn trong các ngành sản xuất, chế tạo, may mặc và xây dựng.

“Cả hai phía, phái cử và tiếp nhận LĐ đều cố gắng tạo điều kiện tốt cho người LĐ sống và làm việc thuận lợi tại Malaysia. Tuy nhiên, trên thực tế, người LĐ VN tại Malaysia gặp một số khó khăn và giải quyết những khó khăn này cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa CĐ hai nước,” ông Đặng Ngọc Tùng, Chủ tịch TLĐLĐVN phát biểu tại lễ ký kết.

Những vấn đề LĐ di cư VN tại Malaysia thường gặp phải bao gồm chi phí cao; bị chủ LĐ giữ hồ chiếu; tuyển dụng bất hợp pháp; hợp đồng bị thay đổi so với khi ký kết ở nhà; không được trả lương, bị chậm trả lương, hoặc trừ lương; không được có ngày nghỉ.

Đại diện cho ILO VN, ông Sziraczki cho biết: “CĐ có thể cung cấp những hỗ trợ quan trọng cho người LĐ trong việc giải quyết những khó khăn trong quá trình di cư, bao gồm tăng cường sự chuẩn bị cho người LĐ và khả năng đối phó với những vấn đề ở nơi làm việc như bị trừ lương hoặc điều kiện làm việc không đảm bảo, từ đó giảm bớt nguy cơ bị rơi vào những hình thức tồi tệ nhất của bóc lột LĐ là LĐ cưỡng bức và buôn bán người.”

Bởi vậy, Biên bản ghi nhớ này được hy vọng sẽ mở ra một chương mới đối với sự hợp tác giữa CĐ hai nước trong lĩnh vực di cư LĐ – một lĩnh vực sẽ ngày càng trở nên quan trọng do các thay đổi về cơ cấu dân số, chênh lệch thu nhập và hội nhập KT vốn sẽ được đẩy mạnh với sự ra đời của Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) vào cuối năm nay.

VN bắt đầu đưa LĐ sang làm việc tại Malaysia từ năm 2002. Hai nước đã ký Biên bản ghi nhớ về tuyển dụng LĐ VN sang làm việc tại Malaysia vào tháng 12/2003.

Trong khuôn khổ dự án Hành động ba bên nhằm bảo vệ người LĐ di cư khỏi nạn bóc lột LĐ do AusAID tài trợ, ILO đã xuất bản cuốn cẩm nang hướng dẫn trước khi xuất cảnh dành cho LĐ VN sắp sang Malaysia làm việc vào năm 2014 nhằm trang bị cho họ những kiến thức và kỹ năng cần thiết để tự bảo vệ bản thân, không bị rơi vào bẫy buôn bán người và bóc lột LĐ.

Xem cẩm nang hướng dẫn xuất cảnh sang Malaysia tại <http://bit.ly/1AzH18H>

biện minh tại nơi nước nhà. Chính phủ vì thế bị bắt buộc, giống như bên mua, phải chứng tỏ có một chuẩn tối thiểu không được vượt quá. Hiệp định thương mại sẽ không được ủng hộ ở nước nhà nếu không đảm bảo được rằng các quyền cơ bản tại nơi làm việc được tôn trọng ở quốc gia mà họ đang giao thương cùng.

Theo bà, VN có thể có lợi gì nếu phê chuẩn Công ước 87?

Những lợi ích tiềm tàng đối với VN là tương đối lớn.

Mô hình quan hệ LĐ của VN hiện tại có vẻ vẫn chưa thực sự hiệu quả. Người LĐ có vẻ như vẫn cảm thấy họ chưa có một kênh hữu hiệu để bày tỏ nhu cầu, mối quan tâm của mình và vì thế, thay vì tham gia đối thoại mang tính xây dựng với người sử dụng LĐ, họ sẽ bị dồn nén và dẫn tới đình công tự phát cho đến khi những yêu cầu của họ được thỏa mãn. Điều này đương nhiên ảnh hưởng xấu tới cả người sử dụng LĐ, người LĐ và cả nền kinh tế.

Với tự do hiệp hội, ở cấp DN, người LĐ sẽ cảm thấy CĐ thực sự đại diện cho

những ước muốn và nhu cầu của họ, vì họ được tự do lựa chọn, xây dựng và xác định các ưu tiên cho CĐ. Điều này sẽ tạo ra một nền tảng vững chắc giúp họ làm việc và trao đổi với người sử dụng LĐ qua đối thoại và thương lượng tập thể thay vì đi thẳng tới các tình huống xung đột.

Ở quy mô lớn hơn, việc đưa khuôn khổ quan hệ LĐ phù hợp với Công ước 87 sẽ tạo ra một phong trào CĐ mạnh mẽ hơn, trực tiếp kết nối với người LĐ. Điều này sẽ có lợi cho phát triển KT vĩ mô của quốc gia và quá trình hội nhập vào nền KT toàn cầu.

VN cần cải thiện chất lượng và tính phù hợp của nền giáo dục (GD) đào tạo ở cấp trung học phổ thông và dạy nghề để đáp ứng tốc độ tăng trưởng việc làm nhanh chóng cho nhóm LĐ kỹ năng trung bình khi AEC ra đời vào cuối năm 2015.

Nghiên cứu của ILO/ADB với tựa đề “Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung” (hiện đã có bản Tiếng Việt) cho thấy sự chuyển đổi cơ cấu dưới tác động của hội nhập AEC sẽ tạo ra nhu cầu ngày càng tăng đối với các trình độ kỹ năng khác nhau. Trong đó, nhu cầu đối với kỹ năng trung bình sẽ tăng nhanh nhất, theo sau là các công việc có kỹ năng thấp.

Dự báo từ mô hình cho thấy, từ năm 2010 đến 2025, nhu cầu đối với LĐ có kỹ năng trung bình sẽ tăng 28%, so với mức tăng 23% ở LĐ kỹ năng thấp và 13% cho LĐ kỹ năng cao.

“Với tỷ lệ biết chữ cao và các thành quả đạt được trong lĩnh vực GD cơ bản, VN đã sẵn sàng đáp ứng nhu cầu về LĐ có kỹ năng thấp nhưng VN cần nỗ lực nhiều hơn để có thể chuẩn bị cho những việc làm cần kỹ năng trung bình,” ông Sziraczki cho biết.

Tỷ lệ biết chữ của VN ở mức cao, đạt 93%. Trong chương trình đánh giá học sinh quốc tế PISA, học sinh VN lứa tuổi 15 đạt điểm cao hơn mức trung bình của các nước OECD ở các môn toán và khoa học, cho thấy thành tích học tập của học sinh trung học cơ sở VN ở mức cao.

Tuy nhiên, về thực hành, khảo sát của Ngân hàng Thế giới với người sử dụng LĐ trong năm 2014 cho thấy khoảng trống trong các kỹ năng chuyên môn, kỹ năng nhận thức (giải quyết vấn đề, tư duy phản biện), và kỹ năng cốt lõi (làm việc theo nhóm, giao tiếp).

“Khoảng cách kỹ năng vẫn còn tồn tại giữa nhà trường và nơi làm việc,” Giám đốc ILO VN cho biết. “Vì thế, việc thu hẹp khoảng cách và đáp ứng nhu cầu về kỹ năng trong tương lai thông qua thúc đẩy hợp tác chặt chẽ giữa DN và GD,



Đầu tư cải thiện GD, đào tạo nghề giúp VN vượt lên các nấc thang kỹ năng

cũng như sự tham gia của DN trong việc phát triển các chuẩn kỹ năng và chương trình đào tạo là rất quan trọng.”

Các kiến nghị khác báo cáo đưa ra nhằm giúp VN đáp ứng được sự tăng trưởng việc làm cần kỹ năng trung bình bao gồm gắn kết quy hoạch KT và nhân lực, chứng nhận kỹ năng và tăng cường quan hệ đối tác giữa cơ sở đào tạo với DN.

Theo dự báo, với sự mở rộng của các ngành dệt may, xây dựng và vận tải, việc tập trung phát triển các kỹ năng nghề cụ thể cùng với thúc đẩy nghiên cứu khoa học kỹ thuật sẽ giúp LĐ trẻ VN chuẩn bị cho tương lai gần.

Báo cáo của ILO/ADB xem xét tác động của AEC tới thị trường LĐ thông qua các mô hình mô phỏng và phân tích chính sách thực tế, với mục đích cung cấp các khuyến nghị chính sách dựa trên bằng chứng hướng tới việc làm tốt hơn và tăng trưởng toàn diện và cân bằng.

Báo cáo nhấn mạnh các ưu tiên chính để giải quyết những cơ hội và thách thức của AEC về tăng cường cơ chế hợp tác khu vực, hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu và nâng cao chất lượng việc làm, tăng cường phát triển kỹ năng nghề, nâng cao năng suất và tiền lương, quản lý LĐ di cư.

Chương trình mới của ILO năm 2015 tại VN

- **Tăng cường năng lực quốc gia phòng chống và giảm thiểu LĐ trẻ em tại VN:** Dự án 5 năm, do Bộ LĐ Hoa Kỳ tài trợ.
- **Xây dựng thể hệ người LĐ an toàn và khỏe mạnh – an toàn và sức khỏe cho LĐ trẻ:** Kéo dài 4 năm và là sáng kiến từ cuộc họp G20 năm ngoái, đây là chương trình trọng điểm toàn cầu của ILO, trong đó bao gồm VN.
- **Thêm việc làm tốt hơn thông qua thực tiễn LĐ có trách nhiệm xã hội:** Dự án 3 năm do Chính phủ Nhật Bản tài trợ là hợp phần bổ sung cho dự án khu vực đang được tiến hành trong cùng lĩnh vực.
- **Hỗ trợ kỹ thuật cho VCCI xây dựng báo cáo hàng năm** với tựa đề “Xu hướng thị trường LĐ VN: Báo cáo thường niên của VCCI” trong khuôn khổ Thỏa thuận Đối tác với Na Uy.

Hoạt động sắp tới

- Tham vấn cấp tỉnh về chương trình việc làm công, Quảng Nam, 6-10/4
- Phát động chiến dịch thanh tra LĐ, Hà Nội (HN), 7/4
- Tập huấn báo chí về LĐ khuyết tật, Bình Dương, 8-9/4, và về tiêu chuẩn LĐ quốc tế và thanh tra LĐ, Nha Trang, 21-22/5
- Hội nghị khách hàng trung gian lần 1 của Better Work, TP HCM, 9/4
- Hội thảo về phương pháp tiếp cận cộng tác cho thanh tra LĐ và cán bộ tư vấn doanh nghiệp Better Work, TP HCM (16/4), HN (17/4)
- Tập huấn nâng cao năng lực quy hoạch phát triển du lịch cho cán bộ địa phương, Thừa Thiên-Huế (15-17/4), Quảng Nam (21-23/4)
- Hội thảo chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy Luật Khuyết tật, HN, 18/4
- Thảo luận bàn tròn về “Quan hệ LĐ lành mạnh và tăng trưởng năng suất LĐ”,

HN, tháng 4

- Hội thảo phổ biến mô hình lồng ghép tư vấn hỗ trợ LĐ đi làm việc ở nước ngoài tại miền Trung và miền Nam, Quảng Ngãi, TP HCM (tháng 4), HN (tháng 5)
- Tập huấn của SCORE cho Hiệp hội Gỗ và Lâm sản Bình Định, 8/5
- Hội thảo hợp tác với Trường Quản lý SKOLKÓVO, Tổng Cục Dạy Nghề về công cụ quản lý dựa trên phần mềm giả định phục vụ cho việc đào tạo các nhà quản lý các cơ sở đào tạo nghề, HN, 18-22/5
- Hội thảo về LĐ cưỡng bức và buôn người trong dự thảo Bộ Luật Hình sự sửa đổi, HN, tháng 5
- Đối thoại chính sách về Luật Người LĐ VN đi làm việc ở nước ngoài, HN, tháng 5
- Tổng kết dự án ILO-UNAIDS “Nâng cao điều kiện làm việc của người LĐ giải trí nhằm hỗ trợ hiệu quả các chương trình dự phòng, chăm sóc và điều trị HIV”, HN, tháng 6
- Công bố nghiên cứu từ trường học đến việc làm và đánh giá nhanh về tình trạng việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp, HN

Để biết thêm thông tin, xin liên hệ:
Văn phòng ILO tại Việt Nam
48-50 Nguyễn Thái Học, Hà Nội

ĐT: +84 4 3 734 0902
Email: hanoi@ilo.org
www.ilo.org/hanoi

Facebook: www.facebook.com/Vietnam.ILO
Ảnh sử dụng trong ấn phẩm này ©ILO