

## Quy tắc ứng xử cho Việt Nam hy vọng giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc ở Việt Nam (VN) được công bố trong tháng 5 nhằm giúp giải quyết những điểm vẫn chưa được pháp luật hướng dẫn cụ thể trong việc phòng chống vấn đề này.

Được xây dựng và cam kết bởi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (LĐLĐVN), Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Bộ quy tắc khuyến khích sự áp dụng rộng rãi tại mọi doanh nghiệp (DN), cả ở khu vực công và tư, trên cơ sở tự nguyện.

Quá trình xây dựng Bộ quy tắc được ILO hỗ trợ và có tham khảo các bộ quy tắc thực hành phòng chống QRTD sẵn có trên thế giới.

Bộ Luật Lao động 2012 đã quy định hành vi QRTD tại nơi làm việc là hành vi bị nghiêm cấm. Tuy nhiên, theo Thứ trưởng LĐTBXH Phạm Minh Huân, các quy định của pháp luật hiện hành còn chung chung, chưa cụ thể, thiếu văn bản, tài liệu hướng dẫn để nhận diện hành vi quấy rối tình dục, làm cho việc phòng chống và xử lý hành vi vi phạm còn gặp nhiều khó khăn trên thực tế.

“Trong bối cảnh đó, Bộ quy tắc nhằm mục đích giúp người sử dụng lao động và người lao động xây dựng, lồng ghép vào nội quy, quy chế của đơn vị, làm cơ sở cho việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc, giúp phát triển quan hệ lao động hài hòa, tạo môi trường làm việc lành mạnh, an toàn, năng suất và chất lượng cao,” ông cho biết.

Bộ quy tắc đưa ra những hướng dẫn cụ thể cho Chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động, công đoàn và người lao động về thế nào là QRTD tại nơi làm việc, làm thế nào để phòng ngừa hành vi này, và cần thực hiện những bước nào nếu hành vi này diễn ra.

Giám đốc ILO VN, Gyorgy Sziraczki, đánh giá việc công bố Bộ quy tắc là “một bước tiến của VN trong công cuộc đấu tranh chống lại bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc”.

“QRTD không chỉ gây căng thẳng về cảm xúc và thể chất của nạn nhân, ảnh hưởng đến khả năng làm việc của họ, mà còn làm giảm năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của DN,” ông nhận định. “ILO sẽ tiếp tục đồng hành với VN trên con đường hoàn thiện những lỗ hổng pháp luật trong việc giải quyết vấn đề nhạy cảm tại nơi làm việc này vì lợi ích của cả người lao động và DN.”

Phó Chủ tịch Tổng LĐLĐVN Mai Đức Chính và Phó Chủ tịch VCCI Hoàng Quang Phòng cam kết cùng hợp tác để thực hiện bộ quy tắc một cách hiệu quả, nhằm xây dựng văn hóa tại nơi làm việc không dung thứ hành vi QRTD.

Theo khảo sát đầu năm nay của ILO và Navigos Search, 17% số người được hỏi trong nhóm ứng viên nhân sự cấp trung cho biết chính họ hoặc người quen đã từng “bị cấp trên đưa ra những đề nghị liên quan đến tình dục để đổi lấy các lợi ích công việc”. Một nghiên cứu do Bộ LĐTBXH thực hiện với sự hỗ trợ của ILO trong năm 2012 cũng cho thấy phần lớn các nạn nhân

bị QRTD ở VN là lao động nữ tuổi từ 18 đến 30. Tuy nhiên, các yếu tố văn hóa và nỗi sợ bị mất việc khiến nhiều nạn nhân không trình báo sự việc.

### Chiến dịch thanh tra lao động ngành dệt may



Chiến dịch thanh tra lao động (LĐ) ngành dệt may 2015 đang diễn ra với mục đích cải thiện tuân thủ pháp luật và điều kiện làm việc trong ngành công nghiệp quan trọng này.

Khởi động từ tháng 5 và kết thúc vào tháng 9/2015, chiến dịch do Thanh tra Lao động (Bộ LĐTBXH) thực hiện với sự hỗ trợ của ILO.

Tổng cộng 150 nhà máy dệt may tại 12 tỉnh thành trên cả nước sẽ được thanh tra ở các nội dung trọng tâm bao gồm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, phương tiện bảo hộ cá nhân, phòng chống cháy nổ, môi trường LĐ, lập kế hoạch và huấn luyện về vệ sinh an toàn LĐ.

Chiến dịch cũng tập trung nâng cao nhận thức của chủ sử dụng LĐ, công đoàn và người LĐ và trang bị cho họ những kiến thức cần thiết để tuân thủ chính sách, pháp luật LĐ.

# Pháp luật chỉ là một phần, tuân thủ pháp luật mới là cốt lõi

**Những ưu tiên của Đại sứ quán Hà Lan tại VN trong lĩnh vực LĐ việc làm hiện nay và trong những năm tới là gì, thưa bà?**

LD là một trong những lĩnh vực mà Hà Lan tích cực hoạt động tại nhiều quốc gia trên thế giới. Ở VN, nhiều DN Hà Lan được hưởng lợi từ thị trường LD đầy hứa hẹn này. May mặc, giày dép, nông nghiệp bền vững, xử lý nước sạch và năng lượng là những ngành mà DN Hà Lan đầu tư lớn tại VN. Nhiều DN của chúng tôi có truyền thống về Trách nhiệm Xã hội DN (CSR) – từ đảm bảo điều kiện LD đến giảm thiểu tác động tới môi trường. CSR là ưu tiên hàng đầu của Chính phủ Hà Lan và Bộ trưởng Ngoại thương Lilianne Ploumen giữ vai trò quan trọng trong việc cải thiện điều kiện làm việc trong ngành dệt may. Các cửa hàng thời trang tại Hà Lan được khuyến khích chịu trách nhiệm trong hệ thống cung ứng. Điều này bắt đầu từ việc hiểu rõ sản phẩm được tạo ra như thế nào và ảnh hưởng của quá trình sản xuất đến xã hội và môi trường đối với những quốc gia khác. Ngoài khuyến khích DN tập trung vào trách nhiệm xã hội, Hà Lan cũng trực tiếp hỗ trợ tài chính cho các dự án cải thiện điều kiện LD tại VN. Ví dụ tốt nhất có lẽ là chương trình Better Work do ILO thực hiện.

**Chính phủ Hà Lan là nhà tài trợ cho dự án hiện tại của ILO về tăng cường hiệu quả của công tác thanh tra LĐ nhằm nâng cao mức độ tuân thủ pháp luật tại nơi làm việc và cũng là một trong những nhà tài trợ cho chương trình Better Work VN. Bà nghĩ gì về tầm quan trọng của tuân thủ pháp luật tại nơi làm việc?**

Tuân thủ pháp luật tại nơi làm việc thực sự quan trọng. Luật pháp tốt không tự nhiên dẫn đến điều kiện LD tốt. Luật pháp chỉ là một phần. Chính việc tuân thủ thực hiện pháp luật mới là điều cốt lõi, việc này cần được kiểm tra định kỳ. Thanh tra LĐ có vai trò chủ chốt trong việc giám sát và tư vấn. Tôi chắc chắn VN nhận thức rõ điều này nhưng đây cũng là vấn đề liên quan đến phát triển năng lực và kỹ năng để thực hiện công tác thanh tra hiệu quả. Vì vậy cần đào tạo thanh tra LĐ một cách đầy đủ nhằm giúp họ biết làm thế nào để thi hành luật và khuyến khích DN tuân thủ pháp luật. Công việc này đòi hỏi không chỉ nhiệt huyết mà còn cần cả chuyên môn và kinh nghiệm. Thông qua dự án



**Đại sứ Hà Lan Nienke Trooster chia sẻ những ưu tiên của Đại sứ quán trong mảng LĐ và quan điểm về tuân thủ pháp luật cũng như các vấn đề về giới.**

của ILO mà Chính phủ Hà Lan tài trợ, chúng tôi hy vọng góp phần giúp công tác thanh tra thêm hiệu quả, mang đến lợi ích nhiều hơn cho người LĐ, chủ sử dụng LĐ và cả nền kinh tế VN nói chung.

**Bộ LĐTBXH, Tổng LĐLĐVN và VCCI với sự hỗ trợ của ILO đã công bố Bộ Quy tắc ứng xử về QRTD tại nơi làm việc. Bà có thể chia sẻ kinh nghiệm của Hà Lan trong việc giải quyết vấn đề này?**

Bộ Quy tắc ứng xử là bước đi quan trọng mở đầu cho cuộc chiến xóa bỏ QRTD tại nơi làm việc. Tuy nhiên, bộ quy tắc không phải là đích đến cuối cùng mà là công cụ để giúp thay đổi hành vi và khởi đầu cho đối thoại. Để phòng chống QRTD, việc hiểu, nhận dạng và giải quyết các hành vi đó tuy có vẻ đơn giản nhưng lại mang ý nghĩa rất quan trọng. Hành vi QRTD có muôn hình vạn trạng và tùy hoàn cảnh có thể được xử lý theo những

cách khác nhau. Vì vậy, việc cùng trao đổi về nội dung của bộ quy tắc, cách áp dụng trong thực tế, những tình huống khó khăn là đặc biệt quan trọng. Tại Hà Lan, phòng chống QRTD là một phần của cách tiếp cận rộng hơn lấy đạo đức làm trọng tâm. Đạo đức ở đây liên quan đến một tập hợp những nguyên tắc và cách ứng xử được khuyến khích áp dụng từ cấp nhân viên đến giám đốc. Vai trò lãnh đạo ở các cấp là điều kiện cần để thực thi những nguyên tắc mà bất kỳ bộ quy tắc ứng xử nào đề ra.

**Là một người quan tâm tới vấn đề giới, theo bà, VN cần phải làm gì để cải thiện bình đẳng giới tại nơi làm việc?**

Theo thống kê chính thức, 72% phụ nữ VN tham gia vào lực lượng LĐ. Điều này có nghĩa là số lượng phụ nữ VN có việc làm cao hơn nhiều quốc gia đang phát triển khác. VN có nhiều thành tích về thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, thể hiện qua nhiều bộ luật quan trọng. Tuy nhiên, việc thực thi luật và chính sách vẫn còn là một thách thức. Phụ nữ VN vẫn phải tiếp tục đối mặt với những trở ngại lớn trong cuộc sống hàng ngày, bao gồm cả tại nơi làm việc. Họ có thu nhập thấp hơn nam giới trong nhiều ngành nghề, ít cơ hội được thăng tiến, đào tạo hơn so với nam giới và chiếm đa số trong khu vực kinh tế phi chính thức. Theo tôi, chúng ta cần phải nỗ lực hơn nữa để xã hội thấy rằng cải thiện bình đẳng giới trong các DN sẽ đem lại nhiều lợi ích. Chủ sử dụng LĐ tuyển dụng, giữ chân và đào tạo LĐ nữ sẽ được hưởng lợi từ nguồn nhân tài dồi dào, từ đó tăng năng suất và khả năng cạnh tranh. Đối xử với phụ nữ và nam giới một cách bình đẳng là hoàn toàn đúng đắn về cả đạo đức lẫn lợi ích kinh tế.





# Bàn về vấn đề quyền lợi tối thiểu cho lao động giúp việc gia đình Việt Nam

**Gyorgy Sziraczki**  
Giám đốc ILO Việt Nam

Bốn năm trước, vào ngày 16/6, Hội nghị LĐ quốc tế đã thông qua Công ước về LĐ giúp việc gia đình, 2011 (số 189), một dấu mốc trong việc tăng cường công tác bảo vệ đối với 53 triệu LĐ giúp việc gia đình (GVGD) trên toàn cầu. Công ước và khuyến nghị kèm theo là những tiêu chuẩn quốc tế đầu tiên được áp dụng cụ thể đối với LĐ GVGĐ, gồm cả LĐ GVGĐ làm việc ở nước ngoài.

Trong những năm tới, có thể số lượng LĐ VN làm việc trong lĩnh vực GVGĐ sẽ ngày càng tăng. Những yếu tố tác động tới sự ra tăng về số lượng người LĐ GVGĐ tại VN là do sự phát triển nhanh chóng của tầng lớp trung lưu và sự hạn chế về các dịch vụ chăm sóc y tế. Sự ra tăng số lượng LĐ làm GVGĐ trong nước cũng đã khiến họ ngày càng nhận ra nhiều cơ hội đi làm việc ở nước ngoài trong ngành nghề GVGĐ tại các quốc gia và vùng lãnh thổ có nhu cầu tiếp nhận nhiều LĐ trong lĩnh vực này như Macao (Trung Quốc), Đài Loan (Trung Quốc), Cộng hoà Síp.

Do thiếu hụt LĐ trong nước, nhiều nền kinh tế phát triển sẽ tiếp tục có nhu cầu tiếp nhận LĐ GVGĐ với số lượng lớn. Tuy nhiên, điều quan trọng cần ghi nhớ là, trong bối cảnh có nhiều cơ hội mới đối với LĐ VN làm việc trong lĩnh vực GVGĐ ở nước ngoài, các quốc gia láng giềng, trong đó có Philippines, Indonesia, Myanmar, Cambodia đã từng nhiều lần quyết định dừng đưa LĐ GVGĐ sang làm việc tại một số quốc gia tiếp nhận do có những bằng chứng về việc họ bị ngược đãi.

Trong tình hình hiện nay, VN tiếp tục hướng tới chỉ tiêu về số lượng LĐ đưa đi làm việc ở nước ngoài và cũng đã có nhiều hoạt động hợp tác song phương với một số thị trường trọng điểm có nhu cầu tiếp nhận nhiều LĐ GVGĐ. Ví dụ, Đài Loan (Trung Quốc) đã huỷ bỏ quyết định dừng tiếp nhận LĐ mới làm GVGĐ từ VN được áp dụng từ năm 2005; Chính phủ Thái Lan đã đồng ý cho phép LĐ VN không có giấy tờ hợp pháp (đi theo các kênh không chính thức) trong lĩnh vực GVGĐ tại đây đăng ký để được cấp giấy phép LĐ 1 năm; Ả rập Xê út và VN gần đây cũng đã ký Bản Ghi nhớ về việc tiếp nhận LĐ GVGĐ VN.

Việc đảm bảo quyền lợi tối thiểu và hoạt động tuyển dụng minh bạch, có trách nhiệm cần được ưu tiên trong chính sách liên quan đến việc đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài trong lĩnh vực GVGĐ. Các yếu tố này có vai trò rất quan trọng vì LĐ GVGĐ đặc biệt dễ bị lạm dụng hơn so với LĐ làm việc trong các lĩnh vực ngành nghề khác.

Những yếu tố khiến LĐ GVGĐ có đặc thù dễ bị tổn thương bao gồm bản chất của công việc gắn liền với yếu tố giới, môi trường làm việc trong gia đình có thể làm tăng tính phụ thuộc và dễ bị lạm dụng, người LĐ bị hạn chế giao tiếp với gia đình ở quê nhà, hạn chế tiếp cận những dịch vụ hỗ trợ cũng như tổ chức công đoàn có thể bảo vệ và hỗ trợ những nhu cầu của họ.

Không được giao tiếp với gia đình là một vấn đề cụ thể mà nhiều LĐ VN làm GVGĐ ở nước ngoài thường gặp phải, nhất là khi nhiều LĐ VN làm việc ở nước ngoài là nữ giới, đã có gia đình và con cái ở trong nước, và họ đi làm việc ở nước ngoài chỉ với mục đích kiếm thu nhập hỗ trợ gia đình.

Hơn nữa, LĐ GVGĐ, cụ thể là LĐ GVGĐ làm việc ở nước ngoài, thường không thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật LĐ của quốc gia hoặc ít được bảo vệ hơn so với các loại hình LĐ khác tại các quốc gia và vùng lãnh thổ tiếp nhận như Đài Loan (Trung Quốc), Thái Lan và Ả rập xê út. Hiện nay, có khoảng 5.000 LĐ VN đang làm việc trong lĩnh vực GVGĐ tại Ả rập xê út. Tại đây, sự bảo vệ về pháp lý đối với người LĐ làm việc trong lĩnh vực này là rất hạn chế. Ví dụ như theo luật pháp của Ả rập xê út, người LĐ được nghỉ tối thiểu 9 tiếng/ngày nhưng thường thì bất cứ lúc nào chủ sử dụng yêu cầu, người LĐ đều phải làm việc.

Trong thời gian tới, VN sẽ đàm phán về hợp đồng mẫu với Ả rập xê út để chi tiết hóa những điều kiện cơ bản về việc làm đối với LĐ GVGĐ và điều quan trọng là hợp đồng mẫu này sẽ quy định những quyền lợi tối thiểu để bảo đảm người LĐ làm việc trong lĩnh vực này được bảo vệ một cách đầy đủ. VN cần phát huy kinh nghiệm của mình trong các cuộc đàm phán, trên cơ sở đã có những bước đi cụ thể nhằm cải thiện quyền lợi của LĐ làm việc trong lĩnh vực GVGĐ tại VN với việc thông qua Nghị định 27/2014/NĐ-CP trong đó quy định một số quyền lợi tối thiểu nhất định của LĐ GVGĐ phải được giao kết trong hợp đồng LĐ.

Ngày quốc tế LĐ GVGĐ (16/6) là một dịp để chúng ta ghi nhận sự đóng góp của tất cả người LĐ VN làm việc trong lĩnh vực GVGĐ, bao gồm các những người đi làm GVGĐ ở nước ngoài, trong bối cảnh lĩnh vực này sẽ ngày càng được mở rộng trong thời gian tới. Điều quan trọng là sự ghi nhận này sẽ góp phần kêu gọi, thúc đẩy tăng cường quyền lợi tối thiểu, được đảm bảo đối với người LĐ.

# Cải thiện kỹ năng ngành du lịch để chuẩn bị cho Cộng đồng Kinh tế ASEAN

VN cần thành lập một hội đồng kỹ năng cho ngành du lịch để tận dụng tốt nhất những cơ hội từ tăng cường hội nhập khu vực và toàn cầu. Đó là thông tin từ hội thảo do Tổng cục Dạy nghề (TCDN) và ILO đồng tổ chức tại Hà Nội trong tháng 6.

Du lịch là một trong 8 ngành nghề được bao gồm trong các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong khuôn khổ Cộng đồng Kinh tế ASEAN ra đời vào cuối năm nay.

Người LĐ với những kỹ năng, bằng cấp cần thiết trong ngành này sẽ có thể đáp ứng được tốt hơn nhu cầu từ số lượng khách du lịch ngày một tăng hoặc di chuyển trong nội khối ASEAN để làm việc.

“Để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đẩy nhanh quá trình hội nhập quốc tế, tiến tới công nhận kỹ năng nghề giữa các nước ASEAN, trong đó việc công nhận trình độ kỹ năng làm cơ sở cho việc dịch chuyển LĐ giữa các quốc gia trong khu vực cũng như trên thế giới, đòi hỏi dạy nghề phải được đổi mới và phát triển mạnh mẽ, toàn diện.” Ông Dương Đức Lân, Tổng cục trưởng TCDN phát biểu.

Tốc độ tăng trưởng đáng kể của du lịch – ngành công nghiệp trị giá 10,7 tỷ USD – cũng là một nguồn chính tạo thu nhập và việc làm. Theo Tổng cục Du lịch, ngành này tạo việc làm cho khoảng 1,7 triệu LĐ, trong đó có 550.000 việc làm trực tiếp.

Tuy nhiên, sự thiếu hụt về kỹ năng và việc chưa đáp ứng được nhu cầu của DN là một mối lo ngại lớn đối với VN cũng như trong khu vực.

Theo điều tra về kỹ năng với khoảng 200 DN trong ngành du lịch do Sở Du lịch Huế và Quảng Nam phối hợp với ILO thực hiện đầu năm 2014, tất cả chủ sử dụng LĐ đều cho rằng sinh viên tốt nghiệp các trường nghề chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Một trong những lý do chính dẫn tới sự khập khiễng này là do thiếu sự tham gia của DN vào các hoạt động đào tạo.

“Một hội đồng kỹ năng du lịch có sự tham gia của đại diện DN, Chính phủ, các cơ sở đào tạo và các bên liên quan khác có thể định hướng cải thiện công tác đào tạo và phát triển kỹ năng trong ngành công nghiệp đầy tiềm năng này trong bối cảnh

hội nhập kinh tế và gia tăng cạnh tranh,” Giám đốc ILO VN Gyorgy Sziraczki cho biết. “Ở nhiều quốc gia trên thế giới, những hội đồng kỹ năng theo ngành như vậy đã trở thành một cấu phần quan trọng của các chính sách ngành thành công.”

## Công bố người thắng cuộc Giải thưởng Báo chí Lao động và việc làm lần hai

Giải thưởng Báo chí LĐ việc làm lần thứ hai đã tìm được chủ nhân trong tháng 4 với bốn hạng mục giải tổng trị giá 100 triệu VNĐ được trao cho các nhà báo thuộc các báo Cần Thơ, Sài Gòn Giải Phóng, Tuổi Trẻ và Dân Trí.

Tuy nhiên, giải thưởng năm nay không tìm được Giải Nhất trong số gần 200 tác phẩm dự thi.

Hai Giải Nhì với giá trị 30 triệu VNĐ và hai Giải Ba trị giá 20 triệu VNĐ bằng tiền mặt mỗi giải được chọn ra bởi một hội đồng giám khảo bao gồm đại diện của Ban Tuyên giáo Trung ương, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hội Nhà báo Việt Nam, Bộ LĐTBXH, Tổng LĐLĐVN, VCCI và ILO.



Giải thưởng Báo chí LĐ việc làm lần thứ hai do Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Ban Tuyên giáo Trung ương và ILO đồng tổ chức với mục đích khuyến khích, ghi nhận những nỗ lực, công hiến của các nhà báo tạo ra những tác phẩm báo chí hay hơn, sâu sắc hơn về các vấn đề LĐ việc làm.

## Hoạt động sắp tới

- Tập huấn về Bộ quy tắc ứng xử về QRTD tại nơi làm việc cho chủ sử dụng LĐ, hiệp hội DN và công đoàn, Hội An, Hải Phòng, Đà Nẵng, Đà Lạt, Vũng Tàu, 6-17/7
- Tập huấn về công tác tổ chức và phát triển đoàn viên nhằm thúc đẩy việc làm bền vững cho người LĐ trong nền kinh tế không chính thức và không có công đoàn, Hà Nội, 8-9/7
- Khởi động thương hiệu "Sản xuất tại Quảng Nam" cho các sản phẩm địa phương, Quảng Nam, 9/7
- Hội thảo tư vấn đánh giá quá trình áp dụng Luật Người LĐ VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội, 17 và 21/7
- Hội thảo phổ biến mô hình lồng ghép tư vấn hỗ trợ LĐ đi làm việc ở nước

ngoài tại trung tâm giới thiệu việc làm các tỉnh phía Bắc, Hà Nội, 20/7

- Tập huấn về lập kế hoạch chiến lược trong thanh tra LĐ cho cán bộ quản lý, Đà Nẵng, 27-29/7
- Công bố nghiên cứu về điều kiện làm việc của người LĐ ngành giải trí, Hà Nội, tháng 7
- Họp mặt nhóm DN nòng cốt của Better Work VN, TP HCM, tháng 7
- Hội thảo kỹ thuật xây dựng các văn bản dưới Luật An toàn vệ sinh LĐ, tháng 7
- Lấy ý kiến dự thảo Hướng dẫn Đối thoại Xã hội, tháng 7
- Đào tạo nâng cao kỹ năng cho giảng viên các trường nghề tại Quảng Nam và Thừa Thiên – Huế, Huế, tháng 7-8
- Mở cửa làng du lịch cộng đồng Triêm Tây, Quảng Nam, 27/9

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](http://www.facebook.com/Vietnam.ILO)  
Ảnh sử dụng trong ấn phẩm này ©ILO