



International
Labour
Organization

BẢNG THUẬT NGỮ THÂN THIỆN VỚI TRUYỀN THÔNG VỀ DI CƯ

TUYỂN DỤNG CÔNG BẰNG VÀ LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC

Ấn bản Việt Nam

Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế 2021

Xuất bản lần đầu tiên năm 2021

Mọi ấn phẩm của Văn phòng Lao động Quốc tế đều được bảo vệ bản quyền theo quy định tại Nghị định thư số 2 của Công ước Bản quyền Phổ quát. Tuy nhiên, các trích đoạn ngắn từ những ấn phẩm này có thể được sao chép mà không cần xin phép với điều kiện cần trích dẫn nguồn tư liệu. Để có thể sao chép hoặc dịch thuật toàn bộ ấn phẩm, cần gửi hồ sơ yêu cầu tới bộ phận phụ trách xuất bản của ILO (quyền và cấp phép), Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: rights@ilo.org. Văn phòng Lao động Quốc tế luôn chào đón những yêu cầu này.

Các thư viện, tổ chức và cá nhân có đăng ký với hiệp hội quyền sao chép có thể tiến hành in ấn phẩm theo giấy phép mà họ đã được cấp. Truy cập www.ifrro.org để tìm thông tin về Hiệp hội quyền sao chép tại quốc gia của mình.

ISBN: 9789220339329 (Bản in)

ISBN: 9789220339336 (Bản PDF trên web)

Tên ấn phẩm bằng tiếng Anh: Media Friendly Glossary on Migration Fair Recruitment and Forced Labour – Viet Nam Edition, ISBN: 9789220339305 (Bản in); ISBN: 9789220339312 (Bản PDF trên web).

Những danh xưng được sử dụng trong các ấn phẩm của ILO tuân thủ theo thông lệ của Liên Hiệp Quốc và được trình bày trong tài liệu này không phải là quan điểm của Văn phòng Lao động Quốc tế về tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia nào về diện tích, lãnh thổ, các cơ quan có thẩm quyền hoặc liên quan đến phân định biên giới.

Trách nhiệm của những quan điểm được trình bày trong các bài viết, nghiên cứu và các tài liệu đóng góp khác có chữ ký thuộc về chính người viết và việc xuất bản không đồng nghĩa với việc Văn phòng Lao động Quốc tế đồng tình với những quan điểm được biểu đạt trong những ấn phẩm này.

Việc dẫn chiếu tới tên của các công ty cũng như các quy trình và sản phẩm thương mại không ám chỉ sự công nhận của Văn phòng Lao động Quốc tế và bất kỳ trường hợp bỏ qua tên của một công ty hay quy trình và sản phẩm thương mại nào đều không được coi là dấu hiệu của việc không chấp thuận.

Tìm hiểu thêm thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm điện tử của ILO tại: www.ilo.org/publns.

In ấn tại Hà Nội, Việt Nam

► Lời cảm ơn

Bảng thuật ngữ thân thiện với truyền thông về Tuyển dụng công bằng và Lao động cưỡng bức – Ấn bản Việt Nam, là một phần của bộ các bảng thuật ngữ thân thiện với truyền thông về di cư, và được chuyển thể từ Bảng thuật ngữ thân thiện với truyền thông về Di cư - Ấn bản Trung Đông, do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Liên minh các nền văn minh của Liên hợp quốc (UNAOC) biên soạn, ấn bản về Tuyển dụng công bằng và cưỡng bức lao động (sắp xuất bản), và ấn bản về Phụ nữ di cư và chấm dứt bạo hành đối với phụ nữ (EVAW) (sắp xuất bản).

Bảng thuật ngữ này do Alan Hewson biên soạn, và được các chuyên gia ILO: Anna Olsen, Nguyễn Thị Mai Thủy, Nguyễn Kim Phương, Jane Hodge và Nilim Baruah chỉnh sửa.

Bảng thuật ngữ được biên soạn trong khuôn khổ Sáng kiến Tuyển dụng Công bằng của ILO, cơ quan chuyên môn của Liên Hợp Quốc, cùng các đối tác của mình, nhằm hỗ trợ ba mục tiêu chính của sáng kiến:

- Góp phần ngăn ngừa lao động cưỡng bức;
- Bảo vệ quyền lợi của người lao động trước các hành vi lạm dụng trong tuyển dụng; và
- Giảm chi phí di cư lao động.

Bảng thuật ngữ này còn đóng góp cho Liên minh 8.7 (Alliance 8.7), quan hệ đối tác toàn cầu cam kết đạt được Mục tiêu Phát triển Bền vững 8.7 nhằm “xóa bỏ lao động cưỡng bức, chấm dứt nô lệ hiện đại, buôn bán người và đảm bảo nghiêm cấm và xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất” trên toàn thế giới. Bên cạnh đó, bảng thuật ngữ này cũng góp phần vào việc thực hiện các Mục tiêu Phát triển Bền vững 8.8 và 10.7 liên quan đến bảo vệ quyền lao động và thúc đẩy môi trường làm việc an toàn và đảm bảo dành cho tất cả mọi người lao động, bao gồm cả người lao động di cư, cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho việc di cư trật tự, an toàn và có trách nhiệm và để người dân di chuyển.

Nhóm tác giả của bảng thuật ngữ này và tác giả của các nguồn tài liệu được đề cập trong bảng thuật ngữ chịu trách nhiệm hoàn toàn về nội dung của bảng thuật ngữ này và các ý kiến được thể hiện trong ấn phẩm không phản ánh quan điểm chính thức của ILO.

► Lời nói đầu

Các xu hướng di cư quốc tế vẫn đang tiếp tục phát triển, thay đổi và đa dạng hoá. Những câu hỏi về di cư, quốc tịch và kiểm soát biên giới được đề cập rất nhiều trong các cuộc tranh luận chính trị trên toàn thế giới và ở cấp độ quốc tế, tổ chức Liên Hợp Quốc đã thông qua Thoả thuận toàn cầu về Di cư và Người tị nạn vào tháng 12 năm 2018 nhằm củng cố công tác quản trị đối với hoạt động di cư, giải quyết các thách thức liên quan tới di cư và tăng cường sự đóng góp của người di cư và hoạt động di cư vào sự phát triển bền vững.

Di cư lao động - hoạt động di chuyển của con người từ quốc gia này sang quốc gia khác vì mục đích việc làm - nếu được quản lý và tổ chức chặt chẽ sẽ có tiềm năng mang lại lợi ích cho Chính phủ, cộng đồng, người di cư và gia đình của họ, người sử dụng lao động và các bên liên quan. Tuy nhiên, nhiều người lao động di cư hiện nay phải đối mặt với các thách thức trong quá trình họ rời quê hương và bắt đầu công việc tại một quốc gia khác.

Trong bối cảnh ngày càng có nhiều các cuộc tranh luận về chủ đề này, các thuật ngữ sử dụng trong thảo luận về di cư lao động trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Như những gì chúng ta đã chứng kiến, ngôn từ chúng ta sử dụng có thể đưa đến hậu quả và tạo ra sự định kiến, phân biệt đối xử cũng như tình trạng bạo lực. Việc sử dụng ngôn từ dựa trên quyền và lấy con người làm trung tâm khi trao đổi về người lao động di cư giúp xây dựng hình ảnh tích cực về người lao động, khiến họ cảm thấy mình được trân trọng và tôn trọng, đồng thời thay đổi thái độ phân biệt đối xử và thúc đẩy hoà nhập xã hội.

Việc đưa tin một cách cân bằng và chính xác về di cư có tiềm năng đóng góp vào các mục tiêu phát triển to lớn. Truyền thông có khả năng và sức mạnh tạo ra thách thức đối với những định kiến và trở thành kênh phát triển những ý tưởng và quan điểm mới. Khi truyền thông nắm được đầy đủ thông tin và đưa tin về nhiều vấn đề khác nhau trong lĩnh vực di cư một cách chính xác và nhạy cảm, truyền thông sẽ đóng một vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin và giáo dục cho công chúng và các nhà hoạch định chính sách, đồng thời giúp đối mặt và chống lại những thái độ cũng như hành vi tiêu cực hướng tới người lao động di cư. Việc công khai tranh luận dựa trên thông tin đầy đủ sẽ hỗ trợ công tác hoạch định chính sách được triển khai một cách đúng đắn phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế và các nguyên tắc nhân quyền. Tuy nhiên, bản thuật ngữ này không chỉ dành riêng cho giới truyền thông, mà nó còn có giá trị sử dụng đối với một mạng lưới rộng lớn các bên liên quan thường xuyên trao đổi về vấn đề di cư – bao gồm các tổ chức xã hội dân sự, tổ chức quốc tế, chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

Bản thuật ngữ thân thiện với truyền thông về Tuyển dụng công bằng và Lao động cưỡng bức - ấn bản Việt Nam giải thích chi tiết các thuật ngữ chuyên ngành liên quan tới nội dung về di cư lao động Việt Nam và buôn bán người trong đó có lao động cưỡng bức. Bản thuật ngữ đồng thời đề xuất các thuật ngữ chính xác mang quan điểm trung lập và thái độ tôn trọng thay thế cho những thuật ngữ gây thù ghét và phân biệt đối xử

vẫn thường được sử dụng. Bảng thuật ngữ cũng giúp người sử dụng có sự hiểu biết toàn diện cũng như hiểu về các sắc thái khác nhau của ngôn ngữ sử dụng trong lĩnh vực di cư.

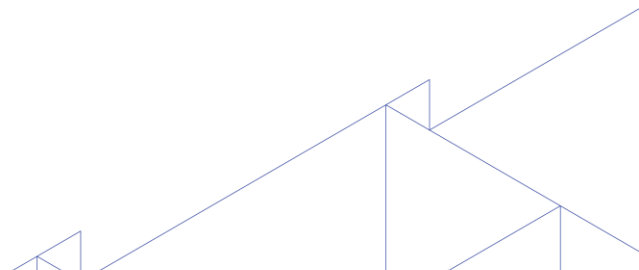
Bảng thuật ngữ Anh Việt này giúp các nhà báo đưa tin chính xác về các vấn đề trong lĩnh vực di cư bằng cả hai ngôn ngữ. Ngoài ra, bảng thuật ngữ cũng có hướng dẫn dành cho công tác phóng viên ảnh, đưa tin nhạy cảm giới, và làm việc với nạn nhân bị sang chấn.

Bảng thuật ngữ thân thiện với truyền thông về Tuyển dụng công bằng và Lao động cưỡng bức – Ấn bản Việt Nam, xuất bản năm 2021 thể hiện cách hiểu của ILO về các thuật ngữ tính tới thời điểm hiện tại. Tuy nhiên, chính sự thay đổi liên tục trong các cuộc tranh luận về di cư đã phản ánh tính linh động của sự việc, và hoạt động đánh giá và sửa đổi các thuật ngữ về di cư là một quá trình diễn ra liên tục.

Khi chúng ta cùng chung tiếng nói – tuân thủ theo các nguyên tắc về đảm bảo quyền con người, bày tỏ sự tôn trọng và giữ gìn phẩm giá cho người lao động di cư – chúng ta có thể tạo ra thay đổi cho câu chuyện về người lao động di cư.



Chang-Hee Lee
Giám đốc văn phòng quốc gia
ILO Việt Nam



► Giới thiệu

Bạn đang đọc Bảng thuật ngữ thân thiện với truyền thông về Tuyển dụng công bằng và Lao động cưỡng bức - Ấn bản dành cho Việt Nam. Bảng thuật ngữ này được sử dụng như một tài liệu hướng dẫn cho các phóng viên, nhà báo, nhà nghiên cứu, giảng viên và các cá nhân khác khi viết về di cư lao động, đặc biệt là về khía cạnh tuyển dụng và lao động cưỡng bức. Trong bối cảnh phần lớn xã hội vẫn có góc nhìn tiêu cực về người lao động di cư,¹ thì điều quan trọng là phải xác định được sự hiểu biết chung, cũng như tránh những sự nhầm lẫn và hiểu nhầm có thể xảy ra khi sử dụng những thuật ngữ liên quan đến di cư.

Bảng thuật ngữ này đã được điều chỉnh để phù hợp với hoàn cảnh tại Việt Nam và bao gồm các thuật ngữ chung liên quan đến di cư lao động, cũng như những thuật ngữ cụ thể chỉ phù hợp khi mô tả về di cư lao động tại Việt Nam. Luật đưa người VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 đã được Quốc hội thông qua tại Kỳ họp thứ 10, Quốc hội khóa XIV (số 69/2020/QH14) sẽ có hiệu lực từ 1/1/2022 và là cơ sở pháp lý cho nội dung các khái niệm trong bảng thuật ngữ này. Các cơ quan truyền thông cần lưu ý điều này khi sử dụng các khái niệm theo luật định và chỉ nên sử dụng những khái niệm trong các văn bản đang có hiệu lực áp dụng.

Các thuật ngữ trong bảng gốc bằng tiếng Anh được sắp xếp theo thứ tự bảng chữ cái tiếng Anh. Thứ tự của các thuật ngữ trong bản dịch tiếng Việt được sắp xếp theo thứ tự bảng chữ cái của tiếng Việt có kèm theo các thuật ngữ tiếng Anh bên cạnh nhằm giúp người đọc có thể so sánh các thuật ngữ trong tiếng Việt và tiếng Anh.

Điều quan trọng là cần có sự thống nhất về việc sử dụng các từ hoặc thuật ngữ trong tiếng Việt để mô tả chính xác di cư lao động và đảm bảo rằng các thuật ngữ này:

- không mang tính phân biệt đối xử với lao động di cư;
- không giảm giá trị công việc hoặc đóng góp của họ cho xã hội;
- không ngụ ý rằng người lao động di cư có hành vi phạm tội khi họ thôi việc hoặc việc họ là người di cư bất thường;
- không bôi xấu người lao động vì công việc của họ, hoàn cảnh xã hội hoặc kinh tế, giới, dân tộc hoặc việc họ là nạn nhân bị lạm dụng.

Khi nói đến lao động cưỡng bức và tuyển dụng công bằng, chúng ta cần hiểu rằng không phải tất cả các thuật ngữ được giải thích trong bảng thuật ngữ này đều có định nghĩa pháp lý chính thức được nêu trong luật pháp quốc gia hoặc luật pháp quốc tế. Trong quá trình nghiên cứu để viết tin bài, việc nắm rõ định nghĩa của những thuật ngữ được sử dụng trong bài viết là rất quan trọng, và hơn nữa, người viết bài cần nhận thức được những thuật ngữ này có thể được công chúng hiểu như thế nào khi chưa có sự thống nhất về thuật ngữ. Nhìn chung, những tranh luận về di cư đang ngày càng trở nên tiêu cực hơn và do đó những câu từ chúng ta sử dụng cũng sẽ có ảnh hưởng lớn hơn. Hãy sử

¹ ILO và UN Women, Thái độ của người dân đối với người lao động nhập cư tại Nhật Bản, Malaysia, Singapore và Thái Lan, 2019.

dụng bảng thuật ngữ này để đảm bảo rằng những nhận xét của chúng ta trong bài viết không mang tính khiêu khích hoặc hàm chứa sự phân biệt đối xử, đảm bảo rằng những lời tường thuật phải chính xác và thể hiện được những khía cạnh đa dạng của vấn đề di cư. Câu từ chúng ta sử dụng có sức ảnh hưởng đến quan niệm của công chúng, vì vậy người viết phải có trách nhiệm lựa chọn từ ngữ một cách cẩn thận.

Cần lưu ý rằng những thuật ngữ sẽ phát triển và biến đổi, đặc biệt là trong lĩnh vực di cư lao động, vì vậy hãy coi đây là một tài liệu “sống” và sẽ được cập nhật định kỳ. Nếu bạn có câu hỏi hoặc nhận xét, vui lòng gửi đến địa chỉ hanoi@ilo.org.

► Mục lục

► Lời cảm ơn

► Lời nói đầu

► Giới thiệu

A

An sinh xã hội	14
An toàn và vệ sinh lao động (OSH)	14

B

Bạo hành thể xác và tình dục	14
Bạo hành và quấy rối trên cơ sở giới	15
Bạo hành và quấy rối	15
Bảo hộ lãnh sự và trợ giúp lãnh sự	16
Bảo lãnh/Người bảo lãnh	16
Biên bản ghi nhớ	17
Bỏ trốn	17
Bóc lột sức lao động	18
Bóc lột tình dục	18
Bóc lột	19
Buôn bán người	19
Buôn bán trẻ em	20

C

Các sáng kiến tuân thủ tư nhân	20
Có trách nhiệm về giới	20
Cô lập	21
Công đoàn	21
Công việc có mức lương thấp hoặc công việc kỹ năng thấp	22
Công việc chăm sóc	23
Công việc giúp việc gia đình và lao động giúp việc gia đình	23
Công việc tình dục/Lao động tình dục	24
Cơ chế khiếu nại	24
Cơ hội bình đẳng	25

Cơ quan thuê ngoài (-> Cơ quan việc làm tạm thời)	25
Cơ quan việc làm tạm thời	26
Cơ quan việc làm tư nhân/cơ quan tuyển dụng tư nhân	26
Chảy máu chất xám	27
Chỉ báo về lao động cưỡng bức	27
Chi phí đào tạo	28
Chủ nghĩa bài ngoại	28
Chuẩn bị nguồn lao động	28
Chuỗi cung ứng toàn cầu	29
Chương trình Thực tập sinh Kỹ thuật	30

D

Di cư bất thường	30
Di cư con lắt	31
Di cư cưỡng bức và Di cư tự nguyện	31
Di cư lao động	32
Dịch vụ việc làm công/cơ quan tuyển dụng công	32
Doanh nghiệp dịch vụ	33

Đ

Đặc khu kinh tế (còn gọi là khu chế xuất hoặc khu công nghiệp đạt chuẩn)	34
Điều kiện sống và làm việc ngược đãi (trong những tình huống dẫn đến lao động cưỡng bức)	34
Đổ lỗi cho nạn nhân	35
Đơn vị sự nghiệp công lập	35
Đưa lậu người	36

G

Giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh	36
Giấy phép lao động	37
Giấy phép qua lại biên giới	37
Giấy tờ tùy thân, giấy tờ đi lại và giấy tờ làm việc	37
Giới	38
Giới tính	38
Giữ giấy tờ tùy thân	38
Giữ lại tiền lương	39

H

Hạn chế di chuyển	39
Hành lang di cư	40
Hăm dọa và đe dọa	40
Hiệp định song phương	40
Hồi hương và tái hòa nhập	41
Hợp đồng cung ứng lao động	41
Hợp đồng nhận lao động thực tập	42

K

Kafala/Kafeel	42
Kiều hối	43
Khiếu nại theo luật hình sự	43

L

Lạm dụng kinh tế	44
Lạm dụng quyền lực	44
Lạm dụng tình dục	45
Lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương (trong những tình huống dẫn đến lao động cưỡng bức)	45
Làm thêm giờ quá mức	45
Lao động cưỡng bức	46
Lao động di cư	47
Lao động lệ thuộc (-> lệ thuộc vì nợ)	47
Lao động thời vụ	48
Lao động trẻ em và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất	48
Lao động vùng biên	49
Lệ thuộc vì nợ	49
Lồng ghép giới	49
Lợi nhuận bất hợp pháp	50
Lừa đảo	50

M

Mại dâm/gái (traí) mại dâm	51
Mù giới	51

N

Nạn nhân	51
Nền kinh tế phi chính thức	52
Nô lệ (->Nô lệ hiện đại)	52
Nô lệ hiện đại (->Nô lệ)	52
Người cho vay tiền	53
Người di cư bất hợp pháp (-> người di cư không giấy tờ, người di cư có trạng thái bất thường)	53
Người di cư kinh tế	54
Người di cư không có giấy tờ, người di cư với tình trạng bất thường	54
Người di cư	55
Người làm công việc giải trí/Công việc giải trí	55
Người lao động có mức lương thấp hoặc người lao động có kỹ năng thấp	56
Người lao động không có kỹ năng (-> Người lao động có mức lương thấp hoặc kỹ năng thấp)	56
Người môi giới	57
Người sống sót	57
Người sử dụng lao động	58
Người trung gian	58
Nhà tuyển dụng lao động	59
Nhạy cảm giới	59
Nhân quyền	60

P

Phân biệt chủng tộc (-> Chủ nghĩa bài ngoại)	60
Phân biệt đối xử về tiền lương	60
Phân biệt đối xử	61
Phí dịch vụ	61
Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan	62

Q

Quấy rối (-> Bạo hành và quấy rối)	64
Quấy rối tình dục	64
Quốc gia đích đến/điểm đến	65
Quốc gia tiếp nhận (-> Quốc gia đích đến/Điểm đến)	65

Quốc gia xuất xứ	66
Quy định	66
Quỹ -hỗ trợ việc làm ngoài nước	66

T

Tạm giữ người di cư	67
Tiền ký quỹ	67
Tiền -lương đủ sống	68
Tiền -lương tối thiểu	68
Tiếp cận công lý	69
Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế	70
Tuyển dụng có đạo đức	70
Tuyển dụng công bằng	70
Tuyển dụng	71
Tự do đi lại	72
Tự do hiệp hội	72
Thay thế hợp đồng	73
Thẩm định chuyên sâu	73
Thị thực	74
Thị trường lao động	74
Thu hút chất xám	74
Thù lao môi giới	75
Thực tập	75
Thương lượng tập thể	75
Trách nhiệm chung và liên đới	76
Trục xuất	78
Trung tâm Dịch vụ Việc làm	78

V

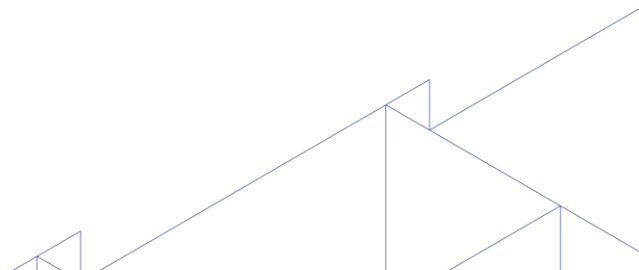
Văn phòng thông tin di cư (MRC)	79
Việc làm thỏa đáng	79

X

Xác định lỗi/bồi thường vi phạm hợp đồng	80
--	----

► **Hướng dẫn cho báo hình viết về vấn đề di cư**

- **Viết tin bài có nhạy cảm giới về các vấn đề di cư**
 - **Tác nghiệp với nạn nhân bị sang chấn**
-



A

An sinh xã hội

Social Security

(Nguồn: ILO, 2020. [Các tiêu chuẩn lao động quốc tế về an sinh xã hội.](#))

An sinh xã hội, hay bảo trợ xã hội, được định nghĩa là một tập hợp các chính sách và chương trình được thiết kế nhằm giảm thiểu và ngăn chặn tình trạng nghèo đói và dễ bị tổn thương. An sinh xã hội bao gồm chín (09) lĩnh vực chính: trợ cấp trẻ em và gia đình, bảo vệ thai sản, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp thương tật việc làm, trợ cấp ốm đau, bảo vệ sức khỏe, trợ cấp tuổi già, trợ cấp tàn tật và trợ cấp tử tuất. Các hệ thống an sinh xã hội giúp giải quyết tất cả các lĩnh vực chính sách này thông qua sự kết hợp các chương trình có đóng góp (bảo hiểm xã hội) và các chương trình trợ giúp xã hội không có sự đóng góp được tài trợ bằng tiền thuế.

An toàn và vệ sinh lao động (OSH)

Occupational safety and health (OSH)

(Nguồn: Alli, B, 2008. *Các nguyên tắc cơ bản về an toàn và vệ sinh lao động. Ấn bản thứ hai.*)

An toàn và vệ sinh lao động (OSH) thường được định nghĩa là bộ môn khoa học dự đoán, ghi nhận, đánh giá và kiểm soát các mối nguy hại phát sinh trong hoặc từ nơi làm việc, có thể làm suy giảm sức khỏe và hạnh phúc của người lao động, có tính đến những tác động có thể xảy ra đối với cộng đồng xung quanh và môi trường nói chung.

ILO đã thông qua hơn 40 tiêu chuẩn đặc biệt liên quan đến an toàn và sức khỏe lao động, cũng như hơn 40 Quy tắc Thực hành (xem [Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế về An toàn và Sức khỏe lao động](#)).

B

Bạo hành thể xác và tình dục

Physical and sexual violence

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức.*)

Người lao động trong những tình huống cưỡng bức lao động, cũng như thành viên gia đình và người thân của họ có thể bị bạo hành về thể chất hoặc tình dục. Bạo hành có thể bao gồm việc ép buộc người lao động sử dụng ma túy hoặc uống rượu nhằm kiểm soát

họ được nhiều hơn. Bạo hành cũng có thể được sử dụng để buộc người lao động thực hiện các công việc không nằm trong thỏa thuận ban đầu, chẳng hạn như quan hệ tình dục với chủ hoặc một thành viên trong gia đình hoặc thực hiện công việc gia đình bắt buộc ngoài những công việc “bình thường” họ phải làm. Bắt cóc là một hình thức bạo hành cực đoan có thể được sử dụng để bắt và giam cầm một người, sau đó buộc họ làm việc.

Vì bạo hành không được chấp nhận là một biện pháp kỷ luật trong bất kỳ trường hợp nào, nên đây là một chỉ báo rất rõ ràng của lao động cưỡng bức.

Xem [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

Bạo hành và quấy rối trên cơ sở giới

Gender-based violence and harassment

Bạo hành và quấy rối nhằm vào những người nào đó vì giới hoặc giới tính của họ, hoặc ảnh hưởng đến những người thuộc một giới hoặc giới tính cụ thể theo một cách bất cân đối và bao gồm cả quấy rối tình dục. Bạo hành trên cơ sở giới đề cập đến bất kỳ hành vi nào chống lại một người trên cơ sở giới hoặc diện mạo giới bên ngoài của họ, dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại về thể chất, tình dục hoặc tâm lý, bao gồm đe dọa sẽ làm những hành vi này, cưỡng bức hoặc tùy tiện tước đoạt tự do của họ, cho dù xảy ra trong cuộc sống công cộng hoặc riêng tư. [Người lao động di cư](#) đặc biệt dễ gặp bạo hành trên cơ sở giới và giới tính, được gây ra bởi người sử dụng lao động, cơ quan tuyển dụng, vợ/chồng và các thành viên gia đình, các cơ quan thực thi pháp luật, bao gồm các quan chức chính sách và hải quan, quan chức tư pháp và những kẻ buôn người.

Xem thêm [quấy rối tình dục \(sexual harassment\)](#) và [bạo hành và quấy rối \(violence and harassment\)](#)

Bạo hành và quấy rối

Violence and harassment

(Nguồn: [ILO Công ước về Bạo hành và Quấy rối](#), 2019 (Số 190).)

Bạo hành và quấy rối trong thế giới việc làm đề cập đến một loạt các hành vi và thực hành không thể chấp nhận được hoặc các mối đe dọa sẽ thực hiện các hành vi đó, cho dù chỉ xảy ra một lần hoặc lặp lại nhiều lần, nhằm mục đích, dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế; bao gồm cả bạo hành và quấy rối trên cơ sở giới và quấy rối tình dục.

Quấy rối nói đến bất kỳ hành vi không được hoan nghênh nào có thể xúc phạm hoặc làm nhục người khác. Quấy rối có thể ở dạng lời nói, cử chỉ hoặc hành động có ý định làm phiền, gây báo động, lạm dụng, hạ thấp, đe dọa, coi thường, hạ nhục hoặc làm xấu hổ

người khác hoặc tạo ra một môi trường làm việc mang tính hăm dọa, thù địch hoặc xúc phạm.

Xem [bạo hành và quấy rối trên cơ sở giới \(gender-based violence and harassment\)](#) và [quấy rối tình dục \(sexual harassment\)](#)

Bảo hộ lãnh sự và trợ giúp lãnh sự

Consular protection and assistance

(Nguồn: OHCHR, 1990. [Công ước quốc tế về Bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình của họ](#).)

Những dịch vụ lãnh sự và các dịch vụ khác cần thiết để đáp ứng nhu cầu xã hội, văn hóa và các nhu cầu khác của công dân tại nước ngoài, hoặc để bảo vệ quyền của họ trước bất cứ hành vi vi phạm nào đến từ [quốc gia đích đến](#).

Bảo lãnh/Người bảo lãnh

Guarantee/Guarantor

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Theo *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, người bảo lãnh là thuật ngữ mô tả một cá nhân hứa sẽ trả nợ thay cho [người lao động di cư](#) trong trường hợp người lao động di cư không hoàn thành nghĩa vụ theo hợp đồng của họ với cơ quan tuyển dụng và phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho cơ quan tuyển dụng. Người bảo lãnh có thể dùng tài sản của mình làm tài sản thế chấp để trang trải mọi thiệt hại có thể xảy ra. Người lao động di cư có thể giới thiệu người bảo lãnh theo quy định của pháp luật Việt Nam cho doanh nghiệp dịch vụ nếu không thể nộp tiền ký quỹ, hoặc thỏa thuận với đơn vị sự nghiệp công lập về việc giới thiệu người bảo lãnh.

Bảo lãnh là cam kết chính thức mà người bảo lãnh đồng ý. Mục đích của bảo lãnh là đảm bảo người lao động di cư thực hiện các nghĩa vụ trong hợp đồng ký kết giữa người lao động và doanh nghiệp dịch vụ hoặc đơn vị sự nghiệp công lập. Yêu cầu giới thiệu một [người bảo lãnh](#) đứng ra thực hiện bảo lãnh có thể dẫn đến những hệ quả tiêu cực cho cả người lao động di cư và người bảo lãnh như:

- người bảo lãnh phải đền bù thiệt hại 16 học ở quan tuyển dụng mặc dù thiệt hại đó không phải do lỗi của người lao động di cư gây ra. Nguyên nhân là do khó [xác định lỗi là do ai](#) – đặc biệt trong các trường hợp người lao động buộc phải vi phạm các điều khoản hợp đồng do bị [bóc lột](#), [bạo hành thể xác hoặc tình dục](#), [quấy rối](#) hoặc xâm hại trong quá trình làm việc; và
- người lao động di cư có nguy cơ trở thành lao động lệ thuộc ([lệ thuộc vì nợ](#)) cao hơn do họ sẽ phải chịu trách nhiệm nếu người bảo lãnh bị thiệt hại. Điều này có

thể khiến người lao động khó rời bỏ điều kiện làm việc hiện tại dù bị bóc lột hay xâm hại.

Xem [tiền ký quỹ \(deposit\)](#)

Biên bản ghi nhớ

Memorandum of understanding

(Nguồn: ILO, 2015. *Các hiệp định song phương và biên bản ghi nhớ về việc di cư của lao động có kỹ năng thấp: Đánh giá tổng quan.*)

Biên bản ghi nhớ (MOU) về di cư lao động là công cụ quốc tế thuộc loại ít chính thức hơn so với các hiệp định song phương. Biên bản ghi nhớ thường đề ra các thỏa thuận hoạt động theo khung của một thỏa thuận quốc tế và cũng được sử dụng để điều chỉnh các vấn đề về kỹ thuật hoặc chi tiết. Biên bản ghi nhớ thường ở dạng một công cụ duy nhất và không yêu cầu phê chuẩn. Biên bản ghi nhớ thường là các thỏa thuận không ràng buộc nêu rõ các điều khoản và điều kiện điều chỉnh việc di cư lao động giữa hai quốc gia và đưa ra các nguyên tắc hợp tác chung, mô tả các khái niệm tổng quát về sự hiểu biết lẫn nhau, các mục tiêu và kế hoạch mà các bên cùng chia sẻ.

Xem [thỏa thuận song phương \(bilateral agreements\)](#)

Bỏ trốn

Abscond

Thuật ngữ nên dùng: “rời bỏ công việc”

Từ “bỏ trốn” hàm ý hành vi nghỉ việc hoặc trốn thoát khỏi lạm dụng như là một hành vi phạm tội. Vì vậy, chúng ta nên thay thế từ này bằng một từ khác – ví dụ như “rời bỏ công việc” hoặc “nghỉ việc”. Nếu tin bài có sử dụng từ “bỏ trốn”, nên cho từ này vào trong dấu ngoặc kép và người viết luôn cần phải phân tích tình huống dẫn đến việc người lao động rời bỏ [người sử dụng lao động](#).

“Bỏ trốn” có nghĩa là bỏ chạy hoặc trốn thoát một cách bí mật, thông thường là để tránh việc bị phát hiện hoặc bị cơ quan chức năng bắt giữ. Trong trường hợp của những người [lao động di cư](#) Việt Nam, từ “bỏ trốn” thường được các cơ quan chức năng sử dụng khi nói đến những người lao động di cư rời bỏ chỗ làm trước khi hết hạn hợp đồng hoặc khi chưa được sự cho phép.

Người lao động Việt Nam được cấp thị thực thực tập sinh kỹ thuật để làm việc tại Nhật Bản, những lao động theo một số loại thị thực tại Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc, hoặc làm việc tại Trung Đông, có thể không được phép rời bỏ người sử dụng lao động vì đây là điều kiện cấp thị thực hoặc nếu chưa được sự đồng ý từ người sử dụng lao động.

Những điều kiện như vậy được đưa ra mà không tính đến những lý do người lao động phải chạy trốn người sử dụng lao động – bao gồm lý do bị bóc lột, bị lạm dụng, hoặc do mức lương nhận được không đủ để trả những khoản nợ đến từ [phí tuyển dụng và các chi phí liên quan](#), hoặc trong các tình huống lao động cưỡng bức. Nếu visa của người lao động di cư được gắn liền với người sử dụng lao động, và người lao động buộc phải bỏ trốn, thì có thể bị đẩy vào tình trạng [di cư bất thường](#), bị chính quyền hoặc cơ quan tuyển dụng bắt giữ, giam giữ hoặc trả về cho người sử dụng lao động hoặc [quốc gia xuất xứ hoặc tổ chức tuyển dụng](#).

Xem thêm [cơ chế khiếu nại \(complaints mechanisms\)](#) và [phí tuyển dụng hoặc các chi phí liên quan \(recruitment fees or related costs\)](#)

Bóc lột sức lao động

Labour exploitation

Thuật ngữ này bao gồm một loạt các điều kiện và thực tiễn làm việc không đạt tiêu chuẩn việc làm thỏa đáng và vì thế, được coi là không thể chấp nhận. Những điều kiện và thực tiễn này bao gồm từ việc bóc lột nghiêm trọng người lao động như lao động cưỡng bức và buôn bán người, cho đến những điều kiện làm việc khác không thể chấp nhận được như bị chậm trả lương hoặc không trả lương. Hiện không có định nghĩa cụ thể về bóc lột sức lao động trong luật quốc tế.

Xem [bóc lột \(exploitation\)](#) và [buôn bán người \(trafficking in persons\)](#)

Bóc lột tình dục

Sexual exploitation

(Nguồn: UN, 2017. *Bảng thuật ngữ về Bóc lột và Lạm dụng Tình dục*.)

Thuật ngữ này nói về việc lạm dụng hoặc hành vi có ý định lạm dụng địa vị để bị tổn thương, quyền lực hoặc lòng tin, cho mục đích bóc lột tình dục. Những mục đích này bao gồm, nhưng không giới hạn ở, việc thu lợi về mặt tiền bạc, xã hội hoặc chính trị. Bóc lột và lạm dụng tình dục cấu thành hành vi sai trái nghiêm trọng và do đó là cơ sở để xử lý kỷ luật, bao gồm những hình thức như sa thải và xử lý hình sự.

Bóc lột

Exploitation

(Nguồn: [Nghị định thư của Liên Hợp Quốc về ngăn ngừa, phòng chống và trừng trị việc buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em bổ sung Công ước về chống tội phạm có tổ chức xuyên Quốc gia của Liên Hợp Quốc](#), 2000.)

Không có định nghĩa cụ thể về thuật ngữ 'bóc lột' trong các công cụ pháp lý. Bóc lột có thể được hiểu là hành vi lợi dụng người khác vì lợi ích của mình (ví dụ: bóc lột tình dục, bóc lột sức lao động hoặc lấy nội tạng).

Nghị định thư của Liên Hợp Quốc về ngăn ngừa, phòng chống và trừng trị việc buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em năm 2000 có lưu ý rằng thuật ngữ “bóc lột” được sử dụng trong Nghị định thư là: “sẽ bao gồm, ít nhất là, việc bóc lột mại dâm những người khác hay những hình thức bóc lột tình dục khác, các hình thức lao động hay phục vụ mang tính chất cưỡng bức, nô lệ hay những hình thức tương tự nô lệ, khổ sai hoặc lấy các bộ phận cơ thể”.

Xem [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#), [buôn bán người \(trafficking in persons\)](#), [nô lệ \(slavery\)](#) và [bóc lột sức lao động \(labour exploitation\)](#)

Buôn bán người

Human trafficking (Trafficking in Persons)

(Nguồn: [Nghị định thư của Liên Hợp Quốc về ngăn ngừa, phòng chống và trừng trị việc buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em, bổ sung Công ước về chống tội phạm có tổ chức xuyên Quốc gia của Liên Hợp Quốc](#), 2000; [Đạo luật năm 2000 về bảo vệ nạn nhân bị buôn bán và nạn nhân của nạn bạo hành](#), (Hoa Kỳ). 22 USC, 7101.)

Buôn bán người được định nghĩa là việc tuyển dụng, vận chuyển, chuyển giao, chứa chấp hoặc tiếp nhận người, bằng cách đe dọa hoặc sử dụng vũ lực hoặc các hình thức ép buộc, bắt cóc, lừa đảo, [lừa dối, lạm dụng quyền lực hoặc địa vị để bị tổn thương](#); hoặc việc cho hoặc nhận các khoản thanh toán hoặc lợi ích để đạt được sự đồng ý của một người nắm quyền kiểm soát người khác, nhằm mục đích [bóc lột](#). Bóc lột, ít nhất phải bao gồm bóc lột bán dâm người khác hoặc các hình thức bóc lột tình dục, [cưỡng bức lao động](#), ép làm [nô lệ](#) hoặc các hoạt động tương tự như nô lệ, phục dịch hoặc mổ lấy bộ phận cơ thể.

Buôn bán trẻ em

Child trafficking

(Nguồn: [Nghị định thư của Liên Hợp Quốc về ngăn ngừa, phòng chống và trừng trị việc buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em, bổ sung Công ước về chống tội phạm có tổ chức xuyên Quốc gia của Liên Hợp Quốc](#), 2000.)

Buôn bán trẻ em được định nghĩa trong Nghị định thư của Liên Hợp Quốc về ngăn ngừa, phòng chống và trừng phạt Buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em là việc tuyển dụng, vận chuyển, chuyển giao, chứa chấp hoặc nhận trẻ em với mục đích [bóc lột](#). Đó là sự vi phạm quyền lợi của trẻ và tước đi cơ hội phát huy hết tiềm năng của trẻ (xem: [trang web của UNICEF](#)). Nghị định thư xác định trẻ em là bất kỳ người nào dưới 18 tuổi.

Buôn bán trẻ em có một số điểm khác với buôn bán người lớn là để xác định hành vi buôn người, chỉ cần có hai yếu tố - hành vi và mục đích, còn đối với buôn bán người lớn, cần phải có: hành vi, phương thức và mục đích.

Xem thêm [buôn bán người \(trafficking in persons\)](#)

C

Các sáng kiến tuân thủ tư nhân

Private compliance initiatives

(Nguồn: ILO, 2013. *Thanh tra lao động và các sáng kiến tuân thủ tư nhân: Xu hướng và vấn đề*.)

Một loạt các sáng kiến được thực hiện một cách tự nguyện, tự chủ và được điều hành bởi các bên không phải là chính phủ hoặc các tổ chức công, chẳng hạn như các công ty, công đoàn và/hoặc các tổ chức phi chính phủ (NGO), có hoặc không có sự tham gia của các bên khác. Các sáng kiến này được xây dựng bởi các tổ chức tư nhân để tích hợp các thủ tục có hệ thống nhằm đảm bảo rằng các tiêu chuẩn, bao gồm tiêu chuẩn lao động, đang được đáp ứng trong chuỗi giá trị toàn cầu.

Có trách nhiệm về giới

Gender responsive

Có trách nhiệm về giới nói đến sự quan tâm nhất quán và có hệ thống dành cho các sự khác biệt về giới giữa các cá nhân trong xã hội, nhằm giải quyết hiện trạng và các hạn chế mang tính cơ cấu đối với bình đẳng giới.

Cô lập

Isolation

(Nguồn: ILO, 2012. *Những chỉ báo về lao động cưỡng bức*.)

Các nạn nhân của lao động cưỡng bức thường bị cô lập ở những nơi xa xôi và bị từ chối tiếp xúc với thế giới bên ngoài.

Người lao động có thể không biết họ đang ở đâu, địa điểm làm việc có thể xa nơi ở và có thể không có sẵn phương tiện di chuyển. Cũng tương tự, người lao động cũng có thể bị cô lập ngay cả trong các khu vực đông dân cư, bằng cách nhốt họ ở sau những cánh cửa đóng kín hoặc tịch thu điện thoại di động và các phương tiện liên lạc khác, để ngăn họ liên lạc với gia đình và tìm kiếm sự giúp đỡ.

Việc bị cô lập cũng có thể cho thấy thực tế là các cơ sở kinh doanh hoặc việc làm của họ là không chính thức và không được đăng ký, gây khó khăn cho cơ quan thực thi pháp luật và các cơ quan khác trong việc xác định doanh nghiệp vi phạm và giám sát những gì đang xảy ra với người lao động.

Xem thêm [*lao động cưỡng bức \(forced labour\)*](#)

Công đoàn

Trade union

Công đoàn hay liên đoàn lao động là tổ chức do người lao động thành lập và quản lý để đại diện cho quyền lợi của người lao động. Công đoàn có thể theo cấp ngành, cấp quốc gia hoặc tồn tại trong các doanh nghiệp. Một trong những mục đích chính của công đoàn là tham gia vào thương lượng tập thể với người sử dụng lao động.

Xem [*tự do hiệp hội \(freedom of association\)*](#) và [*thương lượng tập thể \(collective bargaining\)*](#)

Công việc có mức lương thấp hoặc công việc kỹ năng thấp

Low-wage versus low-skilled work

(Nguồn: ILO, 2011. [Chúng ta hiểu gì về công việc có mức lương thấp và người lao động có mức lương thấp](#); ILO, 2010. [Báo cáo IV\(1\): Việc làm thỏa đáng cho người giúp việc trong gia đình](#), Hội nghị Lao động Quốc tế phiên thứ 99; Phân loại nghề nghiệp theo tiêu chuẩn quốc tế, 2008. [ISCO-08](#).)

Thuật ngữ nên dùng: “công việc có mức lương thấp” hoặc “công việc bị định giá thấp” thay vì “công việc yêu cầu kỹ năng thấp” hoặc “công việc không yêu cầu kỹ năng”.

Thuật ngữ “công việc có mức lương thấp” hoặc “lao động có mức lương thấp” đôi khi được sử dụng để định nghĩa công việc trong một số lĩnh vực lao động nhất định khi tính toán dựa trên mức lương người lao động được trả. Những lĩnh vực có mức lương thấp bao gồm [giúp việc trong gia đình](#), xây dựng, nông nghiệp, một phần của ngành dịch vụ và các hình thức công việc chân tay khác thường không hấp dẫn đối với người lao động địa phương tại các quốc gia đích đến.²

Cần tránh sử dụng thuật ngữ “công việc không đòi hỏi kỹ năng” mặc dù đây là một thuật ngữ được dùng trong kinh tế học. Cần tránh sử dụng thuật ngữ “công việc đòi hỏi kỹ năng thấp” bởi sự hàm ý về việc đánh giá tiêu cực về giá trị đối với kinh nghiệm, sự lành nghề và tiềm năng phát triển của người lao động. Thuật ngữ này cũng không cân nhắc tới các cấp độ kỹ năng khác nhau trong một khối tổng thể về “lao động yêu cầu kỹ năng thấp” cũng như việc người lao động được đào tạo, có kiến thức, năng lực và khả năng làm việc hiệu quả. Cần thận trọng khi sử dụng thuật ngữ này trong bối cảnh [lao động di cư](#). Nhiều lao động di cư bị hạn chế bởi pháp luật hoặc quy ước xã hội đã không thể tham gia vào một số lĩnh vực cụ thể mà không xem xét tới kỹ năng của họ. Đặc biệt, phụ nữ phải hứng chịu nạn phân biệt đối xử và bị đẩy vào những lĩnh vực việc làm có mức lương thấp. Cần hết sức thận trọng khi sử dụng thuật ngữ “Công việc có mức lương thấp” do hàm ý quyết định về mặt kinh tế đưa ra để trả mức lương thấp đối với công việc trong lĩnh vực này được lý giải bởi những lý do không liên quan tới sự vận hành của kinh tế thị trường.

Thuật ngữ “công việc bị định giá thấp” đặc biệt có sự liên quan trong bối cảnh công việc giúp việc gia đình không được quản lý chặt chẽ và người giúp việc trong gia đình có thể phải làm việc quá sức, không được trả lương xứng đáng và không được bảo vệ. Giúp việc gia đình dường như vẫn là một hình thức việc làm không được chú ý tới ở nhiều nước do

² Xét về danh mục thống kê, thuật ngữ “công việc giản đơn” được sử dụng để chỉ những công việc yêu cầu thực hiện các nhiệm vụ vận dụng sức lực đơn giản và mang tính lặp lại. Những công việc này cần sử dụng tới các dụng cụ cầm tay như xẻng hoặc các thiết bị điện đơn giản như máy hút bụi. Những công việc này bao gồm các nhiệm vụ như dọn dẹp, đào bới, nâng và mang đồ vật bằng tay; lọc, phân loại hoặc lắp đặt hàng hoá bằng tay (đôi khi trong bối cảnh vận hành cơ khí); vận hành một phương tiện không gắn máy; và hái quả hoặc rau. ISCO-08 và ISCO-88 mục 9, Bảng phân loại công việc theo tiêu chuẩn quốc tế, 2012.

công việc được đảm nhiệm bởi phần lớn phụ nữ trong các ngôi nhà biệt lập. Giúp việc gia đình vốn là các công việc không được trả lương trước nay vẫn do những người phụ nữ trong nhà đảm nhiệm. Điều này đã lý giải tại sao giúp việc gia đình bị định giá thấp về giá trị tiền tệ và thường được coi là loại hình công việc phi chính thức và không được quản lý. Loại hình công việc này thường không được coi là công việc thông thường và do đó, giúp việc gia đình không được đề cập tới trong nhiều hoạt động ban hành lập pháp và người giúp việc gia đình rất dễ phải chịu sự đối xử không công bằng và bị lạm dụng.

Tham khảo phần Lao động có mức lương thấp hoặc lao động có kỹ năng thấp (xem [*người lao động có mức lương thấp hoặc người lao động có kỹ năng thấp \(low-wage versus low-skilled worker\)*](#)).

Công việc chăm sóc

Care work

(Nguồn: ILO, 2018. *Công việc chăm sóc và việc làm chăm sóc vì tương lai việc làm thỏa đáng.*)

Công việc chăm sóc được định nghĩa một cách khái quát bao gồm những hoạt động và quan hệ liên quan đến việc đáp ứng các nhu cầu về thể chất, tâm lý và tình cảm của người trưởng thành và trẻ em, cả già và trẻ, sức yếu hay còn khỏe mạnh. Trẻ sơ sinh và thanh niên, người lớn tuổi, người bệnh và người khuyết tật, và thậm chí cả người lớn khỏe mạnh, đều có nhu cầu về thể chất, tâm lý, nhận thức và tình cảm riêng và đòi hỏi các mức độ bảo vệ, chăm sóc hoặc hỗ trợ khác nhau.

Công việc giúp việc gia đình và lao động giúp việc gia đình

Domestic work and domestic worker

(Nguồn: [*Công ước của ILO về Lao động giúp việc gia đình*](#), 2011 (số 189).)

Thuật ngữ nên dùng: “Lao động giúp việc gia đình”

Thuật ngữ “công việc giúp việc gia đình” và “lao động giúp việc gia đình” đều được định nghĩa trong Công ước về Lao động giúp việc gia đình, 2011 (số 189), Điều 1:

- thuật ngữ công việc giúp việc gia đình có nghĩa là những công việc được thực hiện trong hoặc cho một hộ gia đình hoặc các hộ gia đình;
- thuật ngữ lao động giúp việc gia đình có nghĩa là bất kỳ người nào làm công việc giúp việc gia đình trên cơ sở quan hệ lao động ;
- người chỉ thỉnh thoảng hoặc không thường xuyên làm công việc giúp việc gia đình và không trên cơ sở nghề nghiệp thì không phải là lao động giúp việc gia đình.

Lao động giúp việc gia đình là một cá nhân được trả công để thực hiện các công việc trong gia đình như dọn dẹp, nấu nướng, chăm sóc trẻ em hoặc người già trong nhà. Cá nhân này thường sống và làm việc tại nơi ở của người sử dụng lao động. Thuật ngữ trung

tính về giới “lao động giúp việc gia đình” được ưu tiên sử dụng hơn là “người giúp việc” hoặc “hầu gái” vì thể hiện được rằng cá nhân này là một người lao động và có những quyền lao động hợp pháp.

Công việc tình dục/Lao động tình dục

Sex work/sex worker

(Nguồn: ILO, 2017. *Thúc đẩy Phương pháp Tiếp cận Dựa trên Quyền đối với Di cư, Sức khỏe và HIV và AIDS: Khung Hành động*.)

Công việc tình dục là việc cung cấp các dịch vụ tình dục để đổi lấy tiền hoặc hàng hóa, với tần suất thường xuyên hoặc thỉnh thoảng. Lao động tình dục có thể là nữ giới, nam giới và người chuyển giới. Việc sử dụng thuật ngữ “công việc tình dục” thay vì “mại dâm” thừa nhận rằng đây cũng là một loại hình công việc. Nhiều người bán dịch vụ tình dục thích thuật ngữ “lao động tình dục” hơn và cho rằng từ “mại dâm” có tính kỳ thị và hạ thấp nhân phẩm của họ, góp phần khiến họ khó tiếp cận các dịch vụ y tế, pháp luật và xã hội. Công việc tình dục khác với công việc giải trí, mặc dù hai công việc này thường bị đánh đồng với nhau. Luôn cần phải hỏi những người lao động tình dục rằng họ muốn giới thiệu về nghề nghiệp của mình như thế nào trước khi kể lại câu chuyện của họ.

Cơ chế khiếu nại

Complaints mechanism

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

Cơ chế khiếu nại là một cơ chế được chính thức hóa để tạo cơ hội cho những người sống sót cũng như những nhân chứng các hành vi sai trái của một tổ chức hoặc cá nhân có thể báo cáo các vụ việc này và để các cơ quan giải quyết những khiếu nại đó một cách bài bản. Khiếu nại là biểu hiện của sự không hài lòng hoặc bất mãn đối với hành vi sai trái.

Trong di cư lao động, cơ chế khiếu nại thường đề cập đến những cơ chế mà người [lao động di cư](#) có thể sử dụng để khiếu nại về hành vi sai trái cũng như việc vi phạm các quyền hợp pháp hoặc các quyền có trong hợp đồng của họ trong quá trình di cư - cho dù là bởi các cơ quan tuyển dụng, [người sử dụng lao động](#) ở nước ngoài, [người môi giới](#), [trung gian](#) hoặc những người khác. Tại Việt Nam, người lao động có thể khiếu nại chính thức về những vi phạm đối với quyền của mình thông qua thủ tục tố tụng hành chính dưới sự giám sát của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội. Người lao động cũng có thể khiếu nại thông qua các quy trình khiếu nại không chính thức của người sử dụng lao động hoặc một chủ thể khác trong lĩnh vực di cư lao động.

Để đảm bảo hiệu quả, các cơ chế khiếu nại dành cho người lao động di cư phải dễ tiếp

cận, thân thiện, có chi phí hợp lý và có xét tới sự thiếu cân xứng giữa người lao động và các cơ quan việc làm. Những khó khăn trong thực tế mà các cơ chế khiếu nại cần xử lý bao gồm:

- ▶ có hình thức dễ tiếp cận và tạo cơ hội cho người lao động khiếu nại trong trường hợp:
 - ▶ không biết đọc viết;
 - ▶ không có kỹ năng tiếng Việt;
 - ▶ bị khuyết tật;
 - ▶ đang ở nước ngoài; hoặc
 - ▶ ở vùng sâu, vùng xa.
- ▶ việc giải quyết khiếu nại phải diễn ra nhanh chóng để đảm bảo người lao động di cư được bồi thường kịp thời vì chậm giải quyết khiếu nại có thể khiến người lao động buộc phải nhận mức bồi thường thấp hơn do không đủ khả năng tài chính để tiếp tục khiếu nại; và
- ▶ các bên độc lập – tức một bên không phải người lao động di cư và bên bị khiếu nại – tham gia vào quá trình xử lý khiếu nại để giải quyết vấn đề thiếu cân bằng quyền lực và đảm bảo người lao động di cư không bị gây sức ép dẫn đến phải chấp nhận biện pháp bồi thường không thỏa đáng do bên có khả năng quyết định tới an toàn tài chính của người lao động áp đặt.

Khi đưa tin về các quy trình tố tụng hành chính xử lý khiếu nại, cần xem xét sự tác động của các yếu tố như khả năng tiếp cận, kịp thời, chi phí hợp lý và mất cân bằng đối trọng trong quá trình xử lý, tới kết quả xử lý.

Xem [*tiếp cận công lý \(access to justice\)*](#)

Cơ hội bình đẳng

Equal opportunity

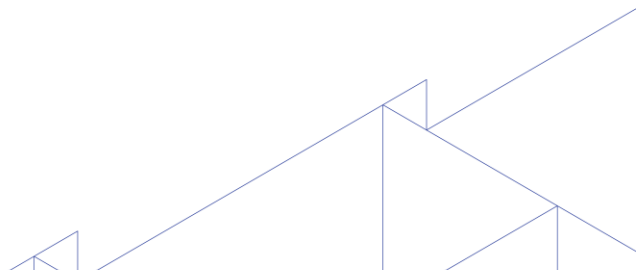
Cơ hội bình đẳng trong việc làm đề cập đến các quyền bình đẳng trong: chi trả tiền công, điều kiện làm việc, đảm bảo việc làm và an sinh xã hội. Hàng triệu phụ nữ và nam giới trên khắp thế giới bị từ chối tiếp cận việc làm và đào tạo, nhận tiền công thấp hoặc bị hạn chế trong một số ngành nghề chỉ vì giới, khuyết tật, màu da, dân tộc hoặc tín ngưỡng của họ chứ không phải vì năng lực và kỹ năng.

Xem [*phân biệt đối xử \(discrimination\)*](#)

Cơ quan thuê ngoài (-> Cơ quan việc làm tạm thời)

Outsourcing agency (-> Temporary work agency)

Xem [*cơ quan việc làm tạm thời \(temporary work agency\)*](#)



Cơ quan việc làm tạm thời

Temporary work agency

(Nguồn: [Công ước của ILO về các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân](#), 1997 (Số 181).)

Thuật ngữ nên dùng: 'Cơ quan việc làm tạm thời' (Temporary work agency) thay vì 'Cơ quan nhân lực' (Manpower agency)

Cơ quan việc làm tạm thời là các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân tuyển dụng lao động làm việc cho bên thứ ba ('doanh nghiệp sử dụng') và coi đó là một phần công việc kinh doanh của mình.

Việc làm thông qua cơ quan tạm thời là trường hợp người lao động được thuê bởi một công ty tuyển dụng tư nhân (đôi khi được gọi là cơ quan việc làm tạm thời), sau đó họ được cho thuê lại để thực hiện công việc tại một doanh nghiệp khác hay công ty sử dụng khác và chịu sự giám sát của doanh nghiệp/công ty đó. Trường hợp này được coi là không có mối quan hệ lao động giữa người lao động của cơ quan việc làm tạm thời và công ty/doanh nghiệp sử dụng lao động, mặc dù có thể có các nghĩa vụ pháp lý từ phía doanh nghiệp/công ty sử dụng đối với người lao động của cơ quan việc làm tạm thời, đặc biệt là về sức khỏe và an toàn của họ. Hợp đồng lao động của người lao động tại cơ quan việc làm tạm thời có thể theo thời gian hạn chế hoặc không xác định rõ thời gian và không có đảm bảo sự tiếp tục. Công ty/doanh nghiệp sử dụng lao động trả phí cho cơ quan việc làm tạm thời và cơ quan này trả lương cho người lao động (ngay cả khi công ty sử dụng lao động chưa trả tiền cho cơ quan việc làm tạm thời). Tính linh hoạt cho cả người lao động và người sử dụng lao động là đặc điểm chính của loại công việc này.

[Cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân](#) thực hiện công việc tạm thời có thể được gọi là cơ quan việc làm tạm thời, cơ quan cho thuê ngoài hoặc cơ quan nhân lực. Nên tránh sử dụng thuật ngữ "cơ quan nhân lực" (Manpower agency) và thay vào đó hãy sử dụng các thuật ngữ còn lại mang tính trung lập hơn về giới.

Cơ quan việc làm tư nhân/cơ quan tuyển dụng tư nhân

Private employment agency/private recruitment agency

(Nguồn: [Công ước của ILO về các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân](#), 1997 (Số 181).)

Các cơ quan việc làm tư nhân được Công ước của ILO về các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân, 1997 (Số 181) định nghĩa là: bất kỳ thể nhân hoặc pháp nhân nào, độc lập với các cơ quan công quyền, cung cấp một hoặc nhiều những dịch vụ thị trường sau:

- Kết nối những đề nghị (đơn hàng) việc làm và đơn xin việc làm với việc làm phù hợp.
- Tuyển dụng lao động với mục đích để lao động đó thực hiện công việc cho bên thứ ba ("doanh nghiệp sử dụng").

- Các dịch vụ khác liên quan đến tìm kiếm việc làm, ví dụ như cung cấp thông tin

Các cơ quan việc làm tư nhân kết nối đề nghị và đơn xin việc làm với việc làm phù hợp, ví dụ như tuyển dụng lao động thay mặt [người sử dụng lao động](#), thường được gọi là cơ quan tuyển dụng tư nhân. Trong khi đó, các cơ quan tuyển dụng lao động cho mình để phục vụ công việc kinh doanh của bên thứ ba thường được gọi là [cơ quan việc làm tạm thời](#).

Trong khung pháp lý của Việt Nam, các cơ quan tuyển dụng tư nhân tuyển dụng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chủ yếu là “doanh nghiệp dịch vụ”. Doanh nghiệp dịch vụ phải có giấy phép do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cấp, đồng thời thực hiện quyền và nghĩa vụ theo quy định.

Xem [doanh nghiệp dịch vụ \(service enterprise\)](#)

Chảy máu chất xám

Brain drain

Việc xuất cư của những cá nhân có trình độ, kỹ năng từ [quốc gia xuất xứ](#) đến một quốc gia đích đến khác, thường do mức lương cao hơn hoặc điều kiện làm việc tốt hơn.

Chỉ báo về lao động cưỡng bức

Indicators of forced labour

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức*.)

Các dấu hiệu hoặc manh mối thường thấy nhất, cho thấy khả năng tồn tại của một vụ lao động cưỡng bức. Các dấu hiệu này được rút ra từ kinh nghiệm lý thuyết và thực tiễn của Chương trình hành động đặc biệt của ILO về phòng chống lao động cưỡng bức (Special Action Programme to Combat Forced Labour or SAP-FL).

Trong một số trường hợp, sự hiện diện của một chỉ báo duy nhất cũng có thể cho thấy sự tồn tại của lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, trong các trường hợp khác, có thể sẽ cần phải tìm nhiều chỉ báo khác để khi kết hợp các chỉ báo này lại, sẽ xác định được một trường hợp lao động cưỡng bức. Nhìn chung, bộ mười một (11) chỉ báo sau đây bao gồm các yếu tố chính có thể cấu thành tình trạng lao động cưỡng bức và qua đó, cung cấp cơ sở để đánh giá liệu một cá nhân lao động có phải là nạn nhân của lao động cưỡng bức hay không.

Các chỉ báo đó là:

- [Lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương](#)
- [Lừa gạt](#)
- [Hạn chế di chuyển](#)

- ▶ [Cô lập](#)
- ▶ [Bạo hành thể xác và tình dục](#)
- ▶ [Hăm dọa và đe dọa](#)
- ▶ [Lưu giữ các giấy tờ tùy thân](#)
- ▶ [Giữ lại tiền lương](#)
- ▶ [Lệ thuộc vào nợ](#)
- ▶ [Điều kiện sống và làm việc ngược đãi](#)
- ▶ [Làm thêm giờ quá mức](#)

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

Chi phí đào tạo

Training costs

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Chi phí đào tạo là chi phí mà người lao động di cư phải trả để tham gia các hoạt động đào tạo cần thiết cho công việc ở nước ngoài. Những chi phí này có thể bao gồm chi phí tham gia [giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh](#) và tham gia [chuẩn bị nguồn lao động](#). Chi phí đào tạo nằm trong [phí tuyển dụng và chi phí liên quan](#) mà người lao động di cư phải thanh toán. Chi phí đào tạo là một [chi phí liên quan](#) đến quá trình tuyển dụng và không nên do người lao động chi trả.

Xem [phí tuyển dụng và chi phí liên quan \(recruitment fees and related costs\)](#)

Chủ nghĩa bài ngoại

Xenophobia

Chủ nghĩa bài ngoại là nỗi sợ hãi hoặc căm ghét những người đến từ các quốc gia khác/những người có nguồn gốc từ bên ngoài cộng đồng hoặc quốc gia của mình.

Xem [phân biệt chủng tộc \(racism\)](#)

Chuẩn bị nguồn lao động

Advance preparation of labour resources

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

“Chuẩn bị nguồn lao động” là thuật ngữ được định nghĩa trong *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020* và chỉ công tác sơ tuyển lao động

di cư và bồi dưỡng kỹ năng nghề và/hoặc ngoại ngữ cho người lao động. Việc sơ tuyển và bồi dưỡng diễn ra trước khi ký kết hợp đồng cung ứng lao động giữa doanh nghiệp dịch vụ tư nhân hoặc công và người sử dụng lao động. Để có thể tham gia “chuẩn bị nguồn lao động”, doanh nghiệp dịch vụ phải nộp hồ sơ xin chuẩn bị nguồn lao động lên Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Doanh nghiệp dịch vụ được quyền thu phí đào tạo trong quá trình “chuẩn bị”. Để ngăn chặn doanh nghiệp dịch vụ có hành vi khuất tất trong việc lợi dụng quá trình “chuẩn bị” để thu phí của người lao động nhưng không có ý định đưa họ đi làm việc ở nước ngoài, những doanh nghiệp dịch vụ không ưu tiên tuyển dụng lao động đã tham gia vào quá trình “chuẩn bị” sẽ phải đền bù chi phí cho những lao động này.

Thuật ngữ “chuẩn bị nguồn lao động” đã được pháp luật Việt Nam quy định và không nên né tránh sử dụng thuật ngữ này khi đưa tin về quá trình “chuẩn bị” này. Tuy nhiên, nên tránh gọi người lao động di cư là “nguồn lao động” vì trong trường hợp này người lao động bị xem như một loại hàng hóa thay vì con người trong mối quan hệ với cơ quan tuyển dụng. Nếu sử dụng thuật ngữ “chuẩn bị nguồn lao động”, nên sử dụng dấu trích dẫn và ghi chú thuật ngữ này chỉ quá trình tuyển chọn và bồi dưỡng lao động.

Xem thêm [cơ quan việc làm tư nhân \(private employment agency\)](#) và [dịch vụ việc làm công \(public employment service\)](#)

Chuỗi cung ứng toàn cầu

Global supply chains (GSCs)

(Nguồn: ILO, 2020. *Đạt được việc làm thỏa đáng trong chuỗi cung ứng toàn cầu*, Báo cáo thảo luận tại cuộc họp kỹ thuật về đạt được việc làm thỏa đáng trong chuỗi cung ứng toàn cầu; ILO, 2019. *Chấm dứt lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và buôn bán người trong các chuỗi cung ứng toàn cầu*; ILO, 2016. *Việc làm thỏa đáng trong các chuỗi cung ứng toàn cầu*, Báo cáo Phiên họp thứ 105 của Hội nghị Lao động Quốc tế.)

Nói chung, Chuỗi cung ứng toàn cầu đề cập đến việc tổ chức xuyên biên giới các hoạt động cần thiết để sản xuất hàng hóa, dịch vụ và đưa chúng đến tay người tiêu dùng. Đặc điểm cố hữu đối với tất cả các chuỗi cung ứng toàn cầu là sự phân mảnh cả trong và ngoài biên giới quốc gia. Sự phân mảnh, cùng với trách nhiệm pháp lý hữu hạn của các pháp nhân công ty riêng biệt, có thể đặt ra những thách thức đáng kể trong việc đảm bảo tính trách nhiệm đối với các quyền liên quan đến việc làm. Hiện không rõ chính xác có bao nhiêu người rơi vào tình trạng [lao động cưỡng bức](#) - hoặc [lao động trẻ em](#) - trong những công việc sản xuất có liên kết với chuỗi cung ứng toàn cầu. Tuy nhiên, theo các ước tính cũng như các cuộc điều tra về lao động làm việc trong chuỗi cung ứng toàn cầu, đây là một con số không nhỏ.

Mô hình thịnh hành trong chuỗi cung ứng toàn cầu là chuyển sang sản xuất ở quốc tế, trong đó các tập đoàn lớn sẽ ký hợp đồng với công ty đầu mối hoặc nhà thầu chính, sau đó, những công ty hoặc nhà thầu này lại thuê - thông qua ký kết hợp đồng hoặc đôi khi

là thỏa thuận ngầm - các nhà cung cấp và các công ty thầu phụ để sản xuất các hàng hóa, nguyên liệu đầu vào và dịch vụ cụ thể.

Chương trình Thực tập sinh Kỹ thuật

Technical Intern Training Program

(Nguồn: Tổ chức Hợp tác Tu nghiệp Quốc tế Nhật Bản (JITCO), [Chương trình Thực tập sinh Kỹ thuật là gì?](#); Công văn về việc tiếp tục thực hiện các biện pháp chấn chỉnh đưa thực tập sinh Việt Nam sang Nhật Bản 2016, (Việt Nam). Số 1123/LĐTBXH-QLLĐNN.)

Chương trình Thực tập sinh Kỹ thuật là một chương trình di cư ngắn hạn được triển khai tại Nhật Bản. Mục tiêu của chương trình này là chuyển giao kỹ năng từ Nhật Bản cho các nước đang phát triển và khu vực khác trên thế giới thông qua việc đào tạo cho [người lao động nước ngoài](#) làm việc tại Nhật Bản để khi trở về [quốc gia xuất xứ](#), họ có thể góp phần phát triển đất nước mình. Nhiều người lao động Việt Nam đã tham gia Chương trình Thực tập sinh Kỹ năng. Tháng 10 năm 2019, số lượng thực tập sinh kỹ năng người Việt Nam tại Nhật Bản là khoảng 189.000.

Trong khuôn khổ chương trình, thời gian thực tập có thể kéo dài đến 05 năm trong nhiều ngành nghề – chẳng hạn như xây dựng hay sản xuất – chế tạo. Trong thời gian thực tập, thực tập sinh kỹ năng được trả lương theo quy định của Nhật Bản về [mức lương tối thiểu](#) và nói chung không được thay đổi công ty thực tập do điều kiện của thị thực. Hoạt động đào tạo thực tập sinh được giám sát bởi một tổ chức trung gian của Nhật Bản, gọi là tổ chức giám sát. Tổ chức này hoạt động không vì mục đích lợi nhuận và được [người sử dụng lao động](#) trả tiền cho dịch vụ mà họ cung cấp.

Xem [thực tập \(internship\)](#) và [hợp đồng nhận lao động thực tập \(intern-accepting contract\)](#)

D

Di cư bất thường

Irregular migration

(Nguồn: UNAOC, 2014. [Bảng thuật ngữ thân thiện với các phương tiện truyền thông về di cư](#).)

Di cư bất thường là sự di chuyển qua biên giới diễn ra ngoài các quy tắc quản lý của quốc gia xuất xứ và quốc gia đích đến. Từ góc nhìn của [quốc gia đích đến](#), đó là sự nhập cảnh, lưu trú hoặc làm việc tại một quốc gia mà không có giấy phép hoặc giấy tờ cần thiết được luật pháp của quốc gia đó yêu cầu.

Từ quan điểm của [quốc gia xuất xứ](#), di cư bất thường có thể lấy ví dụ trong trường hợp

một người đi qua ranh giới quốc tế mà không có hộ chiếu hoặc giấy thông hành hợp lệ hoặc không thực hiện các yêu cầu hành chính để rời khỏi đất nước.

Người lao động di cư có thể được coi là ở trong tình trạng bất thường kể từ thời điểm nhập cảnh trái phép vào quốc gia quá cảnh hoặc quốc gia đích đến, hoặc họ có thể có tình trạng bất thường sau khi đã nhập cảnh hợp pháp. Một người di cư với tình trạng bình thường vào một quốc gia có thể ở lại quốc gia đó sau khi giấy phép lao động hoặc giấy phép khác của họ đã hết hạn, hoặc họ có thể rời bỏ một người sử dụng lao động thiếu đạo đức mặc dù vẫn bị ràng buộc bởi giấy phép lao động. Trong một số tình huống khác, người lao động di cư thuộc diện nhập cảnh hạn chế không được làm việc hoặc chỉ được làm việc trong một ngành nghề cụ thể, sau này có thể tham gia vào các hoạt động có trả công trái phép. Những người nhập cư lậu hoặc là nạn nhân của việc buôn người qua biên giới quốc tế, trong hầu hết các trường hợp, đã nhập cảnh trái phép và do đó rơi vào trạng thái nhập cư bất thường.

Di cư con lắt

Circular migration

Di cư con lắt nói về sự di chuyển tạm thời, có tính lặp lại, có thể chính thức hoặc không chính thức, của người lao động qua biên giới. Những chương trình di cư con lắt được quản lý và điều tiết đang nổi lên là một công cụ về chính sách di cư hữu hiệu để giảm thiểu những hậu quả của sự chảy máu chất xám và thúc đẩy sự phát triển của các quốc gia xuất xứ, thông qua dòng tiền kiều hối ổn định, các lao động có trình độ, kỹ năng hồi hương và hỗ trợ phát triển doanh nghiệp.

Di cư cưỡng bức và Di cư tự nguyện

Forced and voluntary migration

Di cư cưỡng bức mô tả việc di cư không tự nguyện và có yếu tố bị ép buộc. Sự ép buộc này có thể là các thảm họa môi trường hoặc thiên tai, thảm họa hóa học hoặc hạt nhân, nạn đói, buôn người, chiến tranh, xung đột vũ trang, mất trật tự công cộng nghiêm trọng hoặc khi quốc gia không có khả năng hoặc không sẵn lòng bảo vệ quyền con người cho công dân của mình.

Di cư tự nguyện là khi người lao động di chuyển theo ý chí tự do của họ. Tuy nhiên, khi sự di chuyển của con người trở nên toàn cầu và thường xuyên hơn, sự phân biệt truyền thống giữa di cư cưỡng bức và di cư tự nguyện cũng trở nên ít rõ ràng hơn. Điều này dẫn đến lập luận ngày càng thuyết phục về các quyền của người lao động di cư, bất kể động cơ rời khỏi quốc gia xuất xứ hoặc tình trạng pháp lý của họ là gì.

Mặt khác, cần phải thừa nhận sự khác biệt giữa người tị nạn - những người không thể trở về nơi xuất xứ của họ vì sợ bị đàn áp, ngược đãi và do đó được hưởng những biện pháp bảo vệ cụ thể được quy định trong luật pháp quốc tế - và người di cư. Người di cư

cũng được luật nhân quyền quốc tế bảo vệ. Sự bảo vệ này bắt nguồn từ phẩm giá cơ bản của một con người. Thúc đẩy quyền con người của người di cư tương thích với việc đề cao khuôn khổ hiện có về bảo vệ người tị nạn.

Di cư lao động

Labour migration

(Nguồn: ILO, 2018. *Ước tính toàn cầu về lao động di cư quốc tế - Kết quả và phương pháp luận*.)

Di cư lao động được định nghĩa là sự di chuyển của con người từ vị trí địa lý này đến vị trí địa lý khác nhằm tìm kiếm việc làm mang lại lợi ích cho bản thân. Di cư lao động quốc tế bao gồm việc vượt qua biên giới với những mục đích tương tự. Về lý thuyết kinh tế, không có sự khác biệt giữa di cư lao động trong nước (ví dụ từ nông thôn ra thành thị) và di cư lao động quốc tế. Sự khác biệt bắt nguồn từ các vấn đề pháp lý phát sinh nếu ai đó muốn làm việc ở các nước khác với [nước xuất xứ](#) của mình hoặc khi người sử dụng lao động thuê lao động xuyên biên giới.

Năm 2017, ước tính trên toàn thế giới, số [lao động di cư](#) là 164 triệu trong tổng số 258 triệu người di cư quốc tế (được định nghĩa là những người ở ngoài quốc gia xuất xứ của họ từ 12 tháng trở lên). Di cư ngày nay phần lớn được liên kết, trực tiếp hoặc gián tiếp, với thể giới việc làm. Bên cạnh các cá nhân di chuyển xuyên biên giới để tìm việc làm, còn có các thành viên gia đình của họ đi cùng, những người này có thể cũng sẽ tham gia vào thị trường lao động của [quốc gia đích đến](#); bên cạnh đó, có thể có những trường hợp tìm được việc làm thông qua cơ hội đào tạo và giáo dục ở nước ngoài.

Dịch vụ việc làm công/cơ quan tuyển dụng công

Public employment services/public recruitment agency

(Nguồn: [Công ước của ILO về dịch vụ việc làm](#), 1948 (số 88).)

Vai trò của Dịch vụ việc làm công được xác định trong Công ước của ILO về dịch vụ việc làm, 1948 (Số 88) là đảm bảo việc tổ chức thị trường việc làm theo cách tốt nhất có thể, là một phần không thể thiếu của chương trình quốc gia nhằm đạt được và duy trì toàn dụng lao động, cũng như phát triển và sử dụng các nguồn lực sản xuất. Với vai trò này, các dịch vụ việc làm công có nhiệm vụ hỗ trợ người lao động tìm được việc làm phù hợp thông qua các dịch vụ kết nối việc làm, có thể bao gồm cả việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Các cơ quan việc làm công có nhiệm vụ kết nối các đề nghị và đơn xin việc làm, ví dụ tuyển dụng lao động thay mặt cho [người sử dụng lao động](#), thường được gọi là các cơ quan tuyển dụng công.

Xem [Trung tâm dịch vụ việc làm \(Employment Service Centre\)](#) và [đơn vị sự nghiệp công lập \(public, non-profit entities\)](#)

Doanh nghiệp dịch vụ

Service enterprise

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Doanh nghiệp dịch vụ là thuật ngữ được *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020* sử dụng để mô tả một cơ quan tuyển dụng tư nhân tại Việt Nam đóng vai trò kết nối người lao động với nhu cầu tuyển dụng của chủ sử dụng lao động ở nước ngoài. Để tổ chức hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp dịch vụ phải xin cấp giấy phép từ Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, đáp ứng và duy trì các điều kiện cấp giấy phép, trong đó có việc:

- duy trì tài khoản ký quỹ để sử dụng khi người lao động và các bên khác yêu cầu đền bù do doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các nghĩa vụ trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; và
- có đủ số lượng nhân viên nghiệp vụ thực hiện hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài – chẳng hạn như đội ngũ giảng viên có trình độ phù hợp để tổ chức các khóa [giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh](#) hoặc đội ngũ cán bộ có năng lực ngoại ngữ cần thiết để làm việc với các [hành lang di cư](#) đặc thù.

Doanh nghiệp dịch vụ cũng có nghĩa vụ thực hiện một số nhiệm vụ theo quy định của pháp luật Việt Nam, cụ thể:

- báo cáo với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về tình hình tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
- cam kết bằng văn bản về thời gian chờ xuất cảnh sau khi người lao động trúng tuyển đi làm việc ở nước ngoài với thời hạn không quá 180 ngày kể từ ngày người lao động trúng tuyển và bồi thường trong trường hợp doanh nghiệp không thực hiện đúng cam kết về thời gian chờ xuất cảnh;
- tổ chức quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài; và
- Hỗ trợ quá trình [về nước và tái hòa nhập](#) của người lao động thông qua hỗ trợ tìm việc làm cho lao động về nước.

Xem [cơ quan tuyển dụng tư nhân \(private employment agency\)](#)

Đ

Đặc khu kinh tế (còn gọi là khu chế xuất hoặc khu công nghiệp đạt chuẩn)

Special Economic Zones (also known as export processing zones or qualified industrial zones)

Đặc khu kinh tế (Special Economic Zone - SEC) là khu công nghiệp chuyên sản xuất hàng hóa xuất khẩu. Các khu này được thành lập kèm với các ưu đãi đặc biệt nhằm hỗ trợ thương mại tự do và thu hút các nhà đầu tư nước ngoài. Điều kiện lao động và quan hệ lao động ở các khu công nghiệp này thường không đáp ứng các [tiêu chuẩn lao động quốc tế](#).

Điều kiện sống và làm việc ngược đãi (trong những tình huống dẫn đến lao động cưỡng bức)

Abusive working and living conditions (in situations leading to forced labour)

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức*.)

Các nạn nhân của lao động cưỡng bức thường phải chịu những điều kiện sống và làm việc tồi tệ mà người lao động bình thường sẽ không bao giờ chấp nhận. Họ có thể phải làm việc trong những môi trường xúc phạm đến phẩm giá của mình (công việc gây tủi nhục hoặc bẩn thỉu), độc hại (công việc khó khăn hoặc nguy hiểm mà không có đồ bảo hộ đầy đủ) và vi phạm nghiêm trọng luật lao động. Người lao động cũng có thể phải chịu đựng điều kiện sống không đạt tiêu chuẩn, phải ở những nơi đông đúc, không tốt cho sức khỏe và không có bất kỳ sự riêng tư nào, đây có thể là một chỉ báo [của lao động cưỡng bức](#).

Nếu chỉ có lạm dụng điều kiện sống và làm việc thì chưa hẳn chứng minh được sự tồn tại của lao động cưỡng bức. Không may rằng, đôi khi người lao động có thể “tự nguyện” chấp nhận những điều kiện làm việc không tốt do họ không có công việc thay thế hoặc thiếu cơ hội việc làm thỏa đáng ở [quốc gia xuất xứ](#). Tuy nhiên, những điều kiện sống và làm việc mang tính lạm dụng là dấu hiệu “cảnh báo” về tình trạng ngăn cản người lao động đang bị bóc lột rời bỏ công việc.

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

Đổ lỗi cho nạn nhân

Victim blaming

Việc “đổ lỗi cho nạn nhân” vẫn tồn tại ở một mức độ nhất định với tất cả các hình thức bạo hành. Khi nghe nói về một vụ việc bạo hành hoặc bóc lột, thay vì đặt câu hỏi về sự an toàn của thế giới xung quanh mình, đôi khi chúng ta lại đi đánh giá hành vi của người sống sót và tự nhủ rằng nếu tránh những hành vi và rủi ro tương tự (ví dụ không đi một mình lúc tối muộn, không đi vào một số khu vực nào đó, không khóa cửa, không ăn mặc một cách “khiêu khích”), thì chúng ta sẽ tránh được những trường hợp như vậy. Tuy nhiên, hành động tự vệ tâm lý tự nhiên này tập trung sự chú ý của chúng ta vào trách nhiệm của nạn nhân và có thể bỏ qua việc xem xét hành vi của thủ phạm. Bằng cách đổ lỗi cho nạn nhân trong những vụ bạo hành với phụ nữ, trọng tâm bị dồn vào nạn nhân và hành vi của họ, hơn là các nguyên nhân cấu thành vụ việc và sự bất công dẫn đến bạo hành đối với phụ nữ.

Đơn vị sự nghiệp công lập

Public, non-profit entities

(Nguồn: *Lệnh Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Đơn vị sự nghiệp công lập là thuật ngữ được pháp luật Việt Nam sử dụng để mô tả một đơn vị cung cấp dịch vụ việc làm công lập trực thuộc bộ, cơ quan ngang bộ hoặc cơ quan chính phủ và tuyển dụng [người lao động di cư](#) dựa trên các điều ước quốc tế. Đơn vị sự nghiệp công lập được thành lập sau khi có ý kiến đồng ý bằng văn bản của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, hoạt động không vì mục đích lợi nhuận và không được phép thu [phí dịch vụ](#) từ lao động di cư.

Đơn vị sự nghiệp công lập có quyền và nghĩa vụ giống như [doanh nghiệp dịch vụ](#) và có nghĩa vụ thực hiện những nhiệm vụ sau theo quy định pháp luật Việt Nam:

- báo cáo với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và bộ hoặc cơ quan chính phủ chủ quản về việc tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; và
- phối hợp với [lãnh sự quán và cơ quan ngoại giao](#) của Việt Nam tại nước ngoài quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích của lao động di cư trong thời gian làm việc tại nước ngoài.

Xem [dịch vụ việc làm công/cơ quan tuyển dụng công \(public employment services/public recruitment agencies\)](#) và [Trung tâm dịch vụ việc làm \(Employment Service Centres\)](#)

Đưa lậu người

Smuggling

(Nguồn: UN, 2000. [Nghị định thư chống nạn đưa người trái phép bằng đường bộ, đường biển và đường hàng không](#).)

Buôn lậu được định nghĩa là hoạt động mua bán, một cách trực tiếp hoặc gián tiếp, nhằm thu được lợi ích về tài chính hoặc vật chất khác. Trong di cư lao động, **đưa lậu** người là việc đưa một người nhập cảnh bất hợp pháp vào một quốc gia mà người đó không phải là công dân hoặc thường trú nhân. Khác với buôn người, đưa lậu người xảy ra khi không có việc sử dụng vũ lực, lừa đảo hoặc ép buộc, với mục đích bóc lột người đó.

Xem thêm [buôn bán người \(trafficking in persons\)](#)

G

Giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh

Pre-departure orientation training

(Nguồn: *Lượng Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh là việc đào tạo bắt buộc đối với [lao động di cư](#) người Việt Nam trước khi đến [quốc gia đích đến](#), nhằm cho họ biết về những điều sẽ xảy ra khi sinh sống và làm việc ở nước ngoài. Việc đào tạo tốt cho phép người lao động di cư cá nhân hóa việc học của mình để dự đoán và lập kế hoạch cho những thách thức mà họ và/hoặc gia đình của họ có thể gặp phải khi di cư sang nước ngoài. Giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh là hoạt động do đơn vị tuyển dụng tại Việt Nam tổ chức, bao gồm [doanh nghiệp dịch vụ](#) và [đơn vị tư nghiệp công lập](#) theo chương trình giáo dục do Bộ Lao động – Thương Binh và Xã hội quy định.

Theo quy định pháp luật Việt Nam, nội dung giáo dục định hướng bao gồm:

- ▶ kiến thức cơ bản về pháp luật Việt Nam và pháp luật nước tiếp nhận lao động;
- ▶ kiến thức cơ bản về các loại hợp đồng trong lĩnh vực lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài;
- ▶ kiến thức cơ bản về lao động cưỡng bức, phòng, chống buôn bán người, bình đẳng giới, lạm dụng tình dục, bạo hành giới và các kỹ năng phòng ngừa;
- ▶ tiếp cận cơ hội việc làm sau khi về nước; và
- ▶ thông tin về các địa chỉ và đường dây nóng hỗ trợ người lao động gặp khó khăn trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Xem [chi phí đào tạo \(training costs\)](#)

Giấy phép lao động

Work permit

Giấy phép lao động là một văn bản pháp lý do chính phủ một quốc gia cấp cho những người không phải là công dân, cho phép họ làm việc tại quốc gia đó theo một số điều kiện nhất định. Để đi làm việc ở nước ngoài, người lao động có thể sẽ phải xin cấp giấy phép lao động. Chi phí cấp giấy phép lao động là một [chi phí liên quan](#) đến quá trình tuyển dụng và không nên do người lao động chi trả.

Giấy phép qua lại biên giới

Border pass

(Nguồn: Mạng lưới Di cư Khu vực Mekong, 2011. [Nói về Di cư: Từ vùng về Di cư của khu vực Mekong.](#))

Giấy phép qua lại biên giới là văn bản cho phép một người qua biên giới sang nước khác, thường là trong thời gian ngắn hạn để làm việc, tham quan, học tập và do chính quyền địa phương cấp. Giấy phép qua lại biên giới có thể hoặc không thể trao cho [người lao động di cư](#) các quyền tương tự như việc di cư thông thường hoặc như Biên bản ghi nhớ.

Xem [Biên bản ghi nhớ \(Memorandum of Understanding\)](#)

Giấy tờ tùy thân, giấy tờ đi lại và giấy tờ làm việc

Identity, travel and work documents

Giấy tờ tùy thân, giấy tờ đi lại và làm việc, chẳng hạn như hộ chiếu, chứng minh thư hoặc giấy tờ tùy thân cho người nước ngoài, [giấy phép lao động hoặc thẻ cư trú](#)... là bằng chứng về thông tin tùy thân, quốc tịch, tình trạng pháp lý và quyền lợi của người di cư để họ có thể ở lại và làm việc tại [quốc gia đích đến/đích đến](#). Các giấy tờ này rất quan trọng trong việc đảm bảo di chuyển và sự an toàn của [lao động di cư](#) trong tất cả các giai đoạn của quá trình di cư và làm việc. Giấy tờ tùy thân và giấy tờ đi lại tạo điều kiện thuận lợi cho việc đi lại, tiếp cận các dịch vụ y tế, pháp lý, lãnh sự và giáo dục của người di cư; và cũng rất cần thiết cho các công việc thực tế khác như mở tài khoản ngân hàng. Tất cả các cá nhân, bao gồm cả người lao động di cư, có quyền giữ lại giấy tờ tùy thân của họ và ở một số quốc gia, người di cư phải luôn mang theo giấy tờ tùy thân hoặc bản sao.

Tuy nhiên, trong suốt tất cả các giai đoạn của quá trình di cư, một số bên tham gia – có thể bao gồm [nhà tuyển dụng](#), người [môi giới](#) hoặc [người sử dụng lao động](#) - vi phạm một cách có hệ thống quyền của người lao động di cư bằng cách thu giữ giấy tờ tùy thân và giấy tờ đi lại của họ như một biện pháp kiểm soát. Việc chiếm giữ giấy tờ cá nhân là bất hợp pháp theo luật của một số quốc gia. Việc này khiến người di cư dễ bị chính quyền sách nhiễu, bắt giữ và [trục xuất](#), đồng thời hạn chế khả năng di chuyển và tự do đi lại

của họ. Thu giữ giấy tờ tùy thân là một dấu hiệu của cưỡng bức lao động, vì việc giữ lại giấy tờ tùy thân thường được sử dụng như một biện pháp để ngăn người lao động bỏ trốn hoặc tìm kiếm sự giúp đỡ.

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#) và [tự do đi lại \(free movement\)](#)

Giới

Gender

(Nguồn: UN Women, 2010. *Bảng chú giải thuật ngữ từ Cơ sở Xây dựng chương trình và Giám sát và đánh giá.*)

“Giới” chỉ các thuộc tính kinh tế, xã hội, văn hóa cũng như các cơ hội của một người, liên quan đến việc người đó là nam giới hay nữ giới tại một thời điểm cụ thể. Thuật ngữ này cũng đề cập đến mối quan hệ được xây dựng về mặt xã hội giữa phụ nữ và nam giới và các thuộc tính, hành vi và hoạt động mà mỗi người đều được kỳ vọng phải tuân thủ. Sự khác biệt về giới được xác định và củng cố bởi các yếu tố văn hóa, lịch sử, dân tộc, tôn giáo và kinh tế. Vai trò về giới là khác nhau theo thời gian và giữa các nền văn hóa, nhưng cũng có thể thay đổi. “Giới” (gender) thường bị nhầm lẫn với “giới tính” (sex), dùng để chỉ sự khác biệt về mặt sinh học.

Giới tính

Sex

Các đặc điểm thể chất và sinh học phân biệt nam giới, nữ giới và những người có giới tính không xác định (ngược lại với các vai được xã hội thiết lập hoặc giới).

Xem [giới \(gender\)](#)

Giữ giấy tờ tùy thân

Retention of identity documents

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức.*)

Việc người sử dụng lao động giữ lại các giấy tờ tùy thân hoặc các tài sản cá nhân có giá trị khác của người lao động trở thành một trong những chỉ báo của lao động cưỡng bức nếu người lao động không thể tiếp cận những giấy tờ và tài sản này theo yêu cầu và nếu họ cảm thấy rằng họ không thể rời bỏ công việc mà không có nguy cơ bị mất những vật đó. Trong nhiều trường hợp, nếu không có giấy tờ tùy thân, người lao động sẽ không thể kiếm được việc làm khác hoặc tiếp cận các dịch vụ thiết yếu và người lao động cũng có thể ngần ngại khi yêu cầu sự giúp đỡ từ chính quyền hoặc các tổ chức phi chính phủ.

Xem [giấy tờ tùy thân, đi lại và công việc \(identity, travel and work documents\)](#) và [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

Giữ lại tiền lương

Withholding of wages

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức.*)

Việc giữ lại tiền lương là một chỉ báo về lao động cưỡng bức. Người lao động có thể phải ở lại làm việc cho một người chủ lạm dụng mình trong khi chờ đợi tiền lương còn nợ. Việc trả lương không thường xuyên hoặc trả lương chậm không mặc nhiên được coi là một trường hợp lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, khi tiền lương bị giữ lại một cách có hệ thống và có chủ ý như một biện pháp để buộc người lao động phải ở lại và không cho họ có cơ hội thay đổi người sử dụng lao động, thì điều này cho thấy có lao động cưỡng bức.

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

H

Hạn chế di chuyển

Restriction of movement

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức.*)

Hạn chế di chuyển là một chỉ báo về lao động cưỡng bức. Những nạn nhân của lao động cưỡng bức có thể bị giam giữ và canh gác để ngăn họ bỏ trốn khỏi nơi họ làm việc hoặc trong quá trình di chuyển.

Nếu người lao động không được tự do ra vào cơ sở làm việc, ngoại trừ một số hạn chế được đánh giá là hợp lý, thì đây được coi là một chỉ báo rõ ràng của lao động cưỡng bức. Những hạn chế hợp pháp có thể bao gồm những hạn chế liên quan đến việc bảo vệ sự an toàn và an ninh của người lao động tại các địa điểm làm việc nguy hiểm, hoặc việc phải xin phép người quản lý trước để được tham gia một cuộc hẹn khám sức khỏe.

Người lao động trong tình trạng lao động cưỡng bức có thể bị kiểm soát việc di chuyển bên trong nơi làm việc, bị camera giám sát hoặc có người canh giữ, và bên ngoài nơi làm việc, khi họ rời cơ sở đó và bị người của chủ lao động bám theo.

Xem thêm [cưỡng bức lao động \(forced labour\)](#)

Hành lang di cư

Migration corridor

Hành lang di cư là tuyến di cư giữa hai quốc gia trong đó có các liên kết di cư đã được thiết lập.

Hăm dọa và đe dọa

Intimidation and threats

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức*.)

Nạn nhân của lao động cưỡng bức có thể bị hăm dọa và đe dọa khi họ phàn nàn về tình trạng lao động của họ hoặc muốn nghỉ việc.

Ngoài những lời đe dọa về bạo hành thể chất, các lời đe dọa phổ biến khác được sử dụng đối với người lao động bao gồm tố cáo với cơ quan quản lý nhập cư, cắt tiền lương hoặc không cho phép sử dụng nhà ở hoặc đất đai, sa thải các thành viên trong gia đình, áp đặt điều kiện làm việc tồi tệ hơn nữa hoặc rút “đặc quyền” như quyền rời khỏi nơi làm việc. Thường xuyên lăng mạ và làm sa sút tinh thần người lao động cũng là một hình thức cưỡng bức tâm lý, nhằm làm tăng cảm giác bị tổn thương của họ.

Tính thực tế và tác động của các lời đe dọa phải được đánh giá từ góc nhìn của người lao động; cần phải xem xét những yếu tố như đức tin, tuổi tác, nền tảng văn hóa và tình trạng xã hội và kinh tế của họ.

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

Hiệp định song phương

Bilateral agreements

(Nguồn: ILO, 2015. *Các hiệp định song phương và biên bản ghi nhớ về di cư của lao động kỹ năng thấp: Đánh giá*.)

Các hiệp định song phương là các điều ước được mô tả theo [Công ước Vienna năm 1969 về Luật Điều ước](#): “một thỏa thuận quốc tế được ký kết bằng văn bản giữa các quốc gia và được pháp luật quốc tế điều chỉnh, dù được ghi nhận trong một văn kiện duy nhất hoặc trong hai hay nhiều văn kiện có quan hệ với nhau và với bất kể tên gọi riêng của nó là gì.”

Trong bối cảnh di cư lao động, các hiệp định song phương là các điều ước tạo ra các quyền và nghĩa vụ ràng buộc về mặt pháp lý giữa quốc gia xuất xứ và quốc gia đích đến, và quy định các trách nhiệm, điều khoản, nguyên tắc và thủ tục đã thỏa thuận giữa hai

quốc gia. Đối với các [quốc gia đích đến](#), các hiệp định song phương giúp tạo được dòng [lao động di cư](#) có trật tự, đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động và các ngành công nghiệp. Đối với các [quốc gia xuất xứ](#), các hiệp định song phương đảm bảo việc người lao động có thể liên tục tiếp cận thị trường lao động ở nước ngoài và mang đến những cơ hội để thúc đẩy sự bảo vệ và phúc lợi cho người lao động.

Xem thêm [Biên bản ghi nhớ \(Memorandum of Understanding\)](#)

Hồi hương và tái hòa nhập

Return and reintegration

(Nguồn: ILO, 2006. *Khuôn khổ Đa phương của ILO về Di cư Lao động*.)

Hồi hương và tái hòa nhập là quá trình [người lao động di cư](#) trở về [quốc gia xuất xứ](#) của họ và tái hòa nhập về kinh tế và xã hội. Việc này có thể là tạm thời hoặc vĩnh viễn, vì nhiều người di cư có thể trở về nhà trong một khoảng thời gian (đôi khi được quy định bởi các điều khoản trong hợp đồng lao động của họ) trước khi di cư ra nước ngoài một lần nữa. Các chính sách hồi hương và tái hòa nhập có thể bao gồm các biện pháp tận dụng các kỹ năng và kinh nghiệm mới mà người lao động đã phát triển ở nước ngoài; hỗ trợ người lao động trở về thành lập doanh nghiệp nhỏ; hoặc để khuyến khích việc đầu tư khoản tiết kiệm có hiệu quả. Những người lao động di cư từng phải đối mặt với tình trạng [bóc lột](#), lạm dụng và những trải nghiệm xấu khác sẽ cần đến các dịch vụ tâm lý xã hội, sức khỏe và pháp lý.

Hợp đồng cung ứng lao động

Labour supply contract

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Hợp đồng cung ứng lao động là thỏa thuận bằng văn bản giữa [doanh nghiệp dịch vụ](#) tại Việt Nam với người sử dụng lao động của [quốc gia đích đến](#) về điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong việc bố trí [lao động di cư](#) là người Việt Nam. Mỗi hợp đồng cung ứng lao động do doanh nghiệp dịch vụ ký kết phải được đăng ký tại Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và được chấp thuận bằng văn bản trước khi thực thi hợp đồng.

Xem [hợp đồng nhân lao động thực tập \(intern-accepting contract\)](#)

Hợp đồng nhận lao động thực tập

Intern-accepting contract

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Hợp đồng nhận lao động thực tập là thỏa thuận bằng văn bản giữa doanh nghiệp Việt Nam với cơ sở tiếp nhận lao động thực tập tại [quốc gia đích đến/đích đến](#) về điều kiện, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong việc tuyển dụng người lao động Việt Nam tham gia chương trình [thực tập](#). Mỗi hợp đồng nhận lao động thực tập mà doanh nghiệp ký kết phải được đăng ký tại Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và chấp thuận bằng văn bản trước khi thực thi hợp đồng. Doanh nghiệp Việt Nam có nguyện vọng tuyển dụng và đưa lao động đi thực tập ở nước ngoài cũng phải đáp ứng các yêu cầu sau theo quy định của pháp luật, bao gồm:

- ▶ có tiền ký quỹ thực hiện hợp đồng nhận lao động thực tập ở mức tối thiểu;
- ▶ báo cáo tình hình thực hiện đưa người lao động đi thực tập ở nước ngoài với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;
- ▶ tổ chức để người lao động tham gia [khóa học giáo dục định hướng](#); và
- ▶ quản lý và bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động thực tập.

Xem [hợp đồng cung ứng lao động \(labour supply contract\)](#)

K

Kafala/Kafeel

Kafala/Kafeel

Kafala thường được hiểu là "bảo trợ", mặc dù trong tiếng Ả Rập cổ điển, từ này gần nghĩa hơn với "đảm bảo" (daman) và "chăm sóc" (kafl). Thuật ngữ Kafala tại các nước Ả Rập được mô tả là xuất phát từ truyền thống hiếu khách, khi những người lạ được coi là khách của một người bản địa và người bản địa này sẽ chịu trách nhiệm pháp lý và kinh tế trong việc đảm bảo phúc lợi cho người khách của mình, cũng như chịu trách nhiệm về hậu quả từ hành động của những người khách đó. Ngày nay, mô hình bảo trợ Kafala được sử dụng như một phương tiện để quản lý lao động di cư ở nhiều nước Ả Rập. Theo mô hình Kafala, tình trạng nhập cư và cư trú hợp pháp của [người lao động di cư](#) được ràng buộc với một nhà bảo trợ cá nhân (kafeel) trong suốt thời gian hợp đồng của họ. Lúc này, người lao động di cư thường không thể nhập cảnh vào đất nước, xin thôi việc, chuyển việc hoặc rời khỏi quốc gia mà không được người sử dụng lao động cho phép trước. Mô hình Kafala thường bị chỉ trích là một chỉ báo của lao động cưỡng bức cũng như góp phần tạo ra những tình huống giống với lao động [cưỡng bức](#).

Kiền hối

Remittances

Kiền hối là những khoản tiền mà [người lao động di cư](#) được trả hoặc kiếm được và được chuyển về [quốc gia xuất xứ](#) của họ. Việc chuyển tiền có thể thông qua ngân hàng chính thức hoặc thông qua các hệ thống chuyển tiền tương tự như ngân hàng, thường đi kèm với chi phí khá lớn, hoặc thông qua các hệ thống chuyển tiền không chính thức, bao gồm cả việc mang xách tay trực tiếp hoặc thông qua các hệ thống tiền di động. Cơ hội kiếm được mức lương cao và gửi tiền về nước thường là động lực chính của người lao động di cư từ các nước nghèo.

Khiếu nại theo luật hình sự

Criminal law complaints

(Nguồn: ILO, chuẩn bị xuất bản. *Hướng dẫn dành cho các Văn phòng thông tin di cư: hỗ trợ người lao động di cư tiếp cận tư pháp tại Việt Nam*; Bộ luật hình sự 2015, (Việt Nam) số 100/2015/QH13.)

Các hành vi lạm dụng, bạo hành và quấy rối hoặc bóc lột người lao động có thể cấu thành tội phạm trong quá trình tuyển dụng hoặc di cư. Người lao động là nạn nhân của tội phạm có thể báo công an hoặc các cơ quan có thẩm quyền khác của Việt Nam để tiến hành điều tra. Trong một số trường hợp, người lao động di cư là nạn nhân của tội phạm có thể nhận được nguồn hỗ trợ bổ sung theo các cơ chế sử dụng ngân sách nhà nước. Người lao động di cư được các cơ quan điều tra của Việt Nam xác định là nạn nhân buôn bán người có thể được hưởng các dịch vụ hỗ trợ khác nhau, trong đó bao gồm: chăm sóc sức khỏe khẩn cấp, dịch vụ tâm lý, nhân viên xã hội, nhà tạm lánh và hỗ trợ pháp lý.

Các tội danh sau đây theo quy định của *Bộ luật hình sự 2015* (Việt Nam) có thể liên quan tới vấn đề di cư lao động:

- Tội mua bán người (Điều 150)
- Tội mua bán người dưới 16 tuổi (Điều 151)
- Tội cưỡng bức lao động (Điều 297)
- Tội trộm cắp tài sản (Điều 173)
- Tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản (Điều 174)
- Tội lạm dụng tín nhiệm chiếm đoạt tài sản (Điều 175)
- Tội quảng cáo gian dối (Điều 197)
- Tội lừa dối khách hàng (Điều 198)
- Tội vi phạm quy định về xuất cảnh, nhập cảnh; tội ở lại Việt Nam trái phép (Điều 347)
- Tội tổ chức, môi giới cho người khác xuất cảnh, nhập cảnh hoặc ở lại Việt Nam trái phép (Điều 348)
- Tội tổ chức, môi giới cho người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép (Điều 349)

- Tội lợi dụng chức vụ, quyền hạn cản trở việc khiếu nại, tố cáo, việc xét và giải quyết các khiếu nại, tố cáo (gồm không chấp hành quyết định của cơ quan có thẩm quyền xét và giải quyết các khiếu nại, tố cáo hoặc trả thù người khiếu nại, tố cáo) (Điều 132)

Xem [tiếp cận tư pháp \(access to justice\)](#)

L

Lạm dụng kinh tế

Economic abuse

Làm cho hoặc cố gắng làm cho một cá nhân trở nên phụ thuộc vào người khác về mặt tài chính, bằng cách cản trở họ tiếp cận hoặc kiểm soát các nguồn lực và/hoặc hoạt động kinh tế độc lập.

Lạm dụng quyền lực

Abuse of authority

(Nguồn: Ban Thư ký LHQ, 2008. *Bản tin của Tổng thư ký: Cấm phân biệt đối xử, quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục và lạm dụng quyền lực*, ST/SGB/2008/5 (2008).)

Lạm dụng quyền lực là việc sử dụng vị trí có ảnh hưởng, quyền lực hoặc thẩm quyền để tác động đến người khác một cách sai trái. Điều này đặc biệt nghiêm trọng khi một người sử dụng ảnh hưởng, quyền lực hoặc thẩm quyền của mình để gây ảnh hưởng không phù hợp đến sự nghiệp hoặc điều kiện việc làm của người khác, bao gồm, nhưng không giới hạn ở, việc bổ nhiệm, giao việc, gia hạn hợp đồng, đánh giá hiệu suất lao động hoặc thăng chức. Lạm dụng quyền hạn cũng có thể bao gồm những hành vi tạo ra môi trường làm việc thù địch hoặc mang tính xúc phạm, bao gồm, nhưng không giới hạn ở, việc sử dụng các phương thức hăm dọa, đe dọa, tống tiền hoặc ép buộc. Việc phân biệt đối xử và quấy rối, bao gồm cả quấy rối tình dục, trở nên đặc biệt nghiêm trọng khi đi kèm với lạm dụng quyền lực.

Xem thêm [phân biệt đối xử \(discrimination\)](#), [bạo hành và quấy rối \(violence and harassment\)](#) và [quấy rối tình dục \(sexual harassment\)](#)

Lạm dụng tình dục

Sexual abuse

(Nguồn: UN, 2017. *Bảng thuật ngữ về Bóc lột và Lạm dụng Tình dục.*)

Sự xâm phạm hoặc đe dọa xâm phạm về thể chất mang bản chất tình dục, có thể bằng vũ lực hoặc trong các điều kiện bất bình đẳng hoặc ép buộc.

Lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương (trong những tình huống dẫn đến lao động cưỡng bức)

Abuse of vulnerability (in situations leading to forced labour)

(Nguồn: ILO, 2012. *Những chỉ báo về lao động cưỡng bức.*)

Bất kỳ ai cũng có thể trở thành nạn nhân của lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, những người thiếu khả năng ngôn ngữ hoặc kiến thức về luật pháp địa phương, có ít lựa chọn sinh kế, thuộc nhóm tôn giáo hoặc dân tộc thiểu số, bị khuyết tật hoặc có các đặc điểm khác khiến họ khác biệt với phần lớn dân số, là những đối tượng đặc biệt có nguy cơ bị lạm dụng và thường gặp trong các tình huống lao động cưỡng bức.

Tuy nhiên, nếu người lao động chỉ đơn thuần ở tình cảnh dễ bị tổn thương, chẳng hạn như thiếu các lựa chọn sinh kế thay thế, thì không nhất thiết dẫn đến việc họ sẽ trở thành lao động cưỡng bức. Lao động cưỡng bức chỉ xảy ra khi [người sử dụng lao động](#) lợi dụng tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động, ví dụ như ép buộc [làm thêm giờ quá mức](#) hoặc [giữ lại tiền công](#) của họ dưới sự đe dọa của hình phạt. Lao động cưỡng bức cũng dễ xảy ra trong những trường hợp người lao động bị lệ thuộc nhiều mặt vào người sử dụng lao động, chẳng hạn như khi họ không chỉ bị lệ thuộc vì công việc mà còn vì nhà ở, thức ăn và công việc của người thân.

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

Làm thêm giờ quá mức

Excessive overtime

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức.*)

Người lao động trong những trường hợp bị cưỡng bức lao động có thể bị buộc phải làm việc quá nhiều giờ hoặc nhiều ngày, vượt quá giới hạn do luật pháp quốc gia hoặc thỏa ước lao động tập thể quy định. Họ có thể không được nghỉ giải lao hoặc không được có ngày nghỉ phép, phải nhận làm thay ca hoặc thay giờ cho những đồng nghiệp không đi làm, hoặc phải trực 24 giờ một ngày, 7 ngày một tuần.

Việc xác định xem làm thêm giờ có cấu thành lao động cưỡng bức hay không có thể khá phức tạp. Theo nguyên tắc chung, nếu người lao động phải làm việc thêm giờ nhiều hơn mức cho phép theo luật quốc gia, dưới một số hình thức đe dọa nào đó (ví dụ như đe dọa sa thải) hoặc để kiếm được ít nhất là mức lương tối thiểu, thì có thể được xem xét là lao động cưỡng bức.

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

Lao động cưỡng bức

Forced Labour

(Nguồn: [Công ước của ILO về lao động cưỡng bức](#), 1930 (số 29); Đạo luật năm 2000 về bảo vệ nạn nhân bị buôn bán và nạn nhân của nạn bạo hành, (Hoa Kỳ). 22 USC 7101; [Nghị định thư của Liên Hợp Quốc về ngăn ngừa, phòng chống và trừng trị việc buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em bổ sung Công ước về chống tội phạm có tổ chức xuyên Quốc gia của Liên Hợp Quốc](#), 2000.)

Lao động cưỡng bức được định nghĩa trong Công ước của ILO về Lao động cưỡng bức, 1930 (số 29) là: “mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm”. Định nghĩa này bao gồm ba yếu tố quan trọng sau:

- ▶ Công việc hoặc dịch vụ: nói đến tất cả các loại hình công việc xảy ra trong bất kỳ hoạt động, ngành hoặc lĩnh vực nào kể cả trong nền kinh tế phi chính thức.
- ▶ Đe dọa về bất kỳ hình phạt nào: nói đến một loạt các hình phạt được sử dụng để buộc ai đó phải làm việc – ví dụ: sử dụng đe dọa hoặc bạo hành, hoặc qua những thủ đoạn tinh vi hơn như thao túng nợ, giữ giấy tờ tùy thân hoặc dọa thông báo cho các cơ quan quản lý di cư.
- ▶ Tự nguyện làm: nói đến sự chấp thuận một cách tự do, sau khi người lao động đã có đầy đủ thông tin để nhận một công việc nào đó, và quyền tự do rời đi của họ bất cứ lúc nào. Điều này không áp dụng khi một người sử dụng lao động hoặc người tuyển dụng hứa hẹn sai sự thật để người lao động nhận một công việc mà lẽ ra họ sẽ không chấp nhận.

Tại Việt Nam, lao động cưỡng bức là một loại tội phạm. Bộ luật hình sự 2015 quy định “cưỡng bức lao động”, là hành vi “dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc thủ đoạn khác ép buộc người khác phải lao động”, và là một tội hình sự có thể bị phạt tiền, cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định và/hoặc phạt tù. Quy định cấm lao động cưỡng bức trong lĩnh vực di cư lao động cũng được quy định trong *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020* và đối tượng bị kết án “cưỡng bức lao động” có thể không được phép hoạt động trong lĩnh vực di cư lao động.

Xem [các chỉ báo về lao động cưỡng bức \(indicators of forced labour\)](#) và [buôn bán người](#)

[*\(trafficking in persons\)*](#)

Lao động di cư

Migrant worker

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

Thuật ngữ nên dùng: “người lao động di cư” thay vì “người lao động ngoại quốc”, “người di cư kinh tế”, “lao động khách trú” hoặc “người lao động nước ngoài”

Người lao động di cư có nghĩa là một người di cư hoặc đã di cư đến một quốc gia mà họ không phải là công dân, với mục đích tìm được việc làm. Theo ước tính của ILO, [vào năm 2017, có khoảng 164 triệu lao động di cư trên toàn thế giới](#). Tuy nhiên, con số này chưa tính đến những người lao động di cư không cư trú thường xuyên tại quốc gia đích đến – những lao động di cư theo mùa. Để có cái nhìn toàn diện hơn, một định nghĩa mới về lao động di cư quốc tế đã được Hội nghị Thống kê Lao động Quốc tế thông qua vào năm 2018, định nghĩa này bao gồm tất cả những người trong độ tuổi lao động, là cư dân bình thường hoặc không phải là cư dân bình thường, nhưng hiện đang có mặt ở quốc gia và đang làm việc hoặc tìm kiếm việc làm.

Lao động lệ thuộc (-> lệ thuộc vì nợ)

Bonded labour (-> Debt bondage)

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức; Đạo luật năm 2000 về bảo vệ nạn nhân bị mua bán và nạn nhận của nạn bạo hành*, (Hoa Kỳ). 22 USC 7101.)

Lao động cưỡng bức có thể là do người lao động phải làm việc để cố gắng trả một khoản nợ phát sinh hoặc đôi khi, thậm chí là do thừa kế. Khoản nợ có thể phát sinh từ việc ứng trước tiền lương, hoặc vay nợ để trang trải chi phí tuyển dụng hay di chuyển, hoặc từ những khoản chi phí sinh hoạt hàng ngày hay chi phí khẩn cấp, chẳng hạn như chi phí y tế. Các khoản nợ có thể được cộng dồn do hành vi thao túng tài khoản, đặc biệt là khi người lao động không biết chữ. Lệ thuộc vì nợ cũng có thể nảy sinh khi trẻ em được tuyển dụng để đổi lấy một khoản vay dành cho cha mẹ hoặc người thân. [Người sử dụng lao động](#) hoặc người tuyển dụng gây khó khăn cho người lao động khi họ muốn thoát khỏi khoản nợ này, bằng cách đánh giá thấp hiệu quả công việc đã thực hiện, tăng lãi suất tiền vay hoặc tăng chi phí ăn uống và nhà ở.

Sự lệ thuộc vì nợ - hay lao động lệ thuộc - phản ánh sự mất cân bằng về quyền lực giữa người lao động – con nợ và người sử dụng lao động - chủ nợ. Sự mất cân bằng này có tác dụng ràng buộc người lao động với người sử dụng lao động trong một khoảng thời gian không xác định, có thể từ một mùa vụ đến nhiều năm, hoặc thậm chí đến các thế hệ kế tiếp của gia đình. Việc này không giống với việc nhận một khoản vay “thông

thường” từ một ngân hàng hoặc một người cho vay độc lập khác và sau đó hoàn trả theo các điều khoản được hai bên đồng ý và chấp thuận.

Xem [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#) và [buôn bán người \(trafficking in persons\)](#)

Lao động thời vụ

Seasonal worker

(Nguồn: OHCHR, 1990. [Công ước quốc tế về Bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình của họ.](#))

Thuật ngữ nên dùng: "lao động thời vụ" thay vì "lao động khách trú"

Người lao động thời vụ là người lao động có thời điểm và thời gian làm việc bị ảnh hưởng đáng kể bởi các yếu tố thời vụ như chu kỳ khí hậu, ngày nghỉ lễ và/hoặc mùa thu hoạch trong nông nghiệp. Lao động thời vụ phổ biến trong các ngành như nông nghiệp, dịch vụ khách sạn và du lịch. Nên sử dụng thuật ngữ "lao động thời vụ" thay cho các thuật ngữ như "lao động khách trú", ngụ ý mối quan hệ khách-chủ ở đây không dựa trên quyền lao động bình đẳng.

Xem [lao động vùng biên \(frontier workers\)](#) và [giấy phép qua lại biên giới \(border pass\)](#)

Lao động trẻ em và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Child labour and worst forms of child labour

(Nguồn: [Công ước ILO về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất](#), 1999 (Số 182).)

Thuật ngữ "lao động trẻ em" thường được định nghĩa là công việc tước đi tuổi thơ, tiềm năng, phẩm giá, và có hại cho sự phát triển về thể chất và tinh thần của trẻ em. Thuật ngữ này đề cập đến những công việc:

- nguy hiểm và có hại cho sự phát triển về tinh thần, thể chất, xã hội hoặc đạo đức của trẻ em; và
- ảnh hưởng đến việc học của trẻ bằng cách:
 - tước cơ hội đến trường của các em;
 - buộc các em phải nghỉ học sớm; hoặc
 - đòi hỏi trẻ phải cố gắng kết hợp việc đi học với làm việc quá nhiều thời gian và nặng nhọc

Không nên coi tất cả công việc do trẻ em làm đều là lao động trẻ em và là mục tiêu cần loại bỏ. Việc trẻ em hoặc thanh thiếu niên tham gia làm việc mà không ảnh hưởng đến sức khỏe và sự phát triển cá nhân hoặc không ảnh hưởng đến việc học hành của trẻ, thường được coi là tích cực. Việc này bao gồm các hoạt động như giúp đỡ cha mẹ làm

những công việc trong nhà, hỗ trợ công việc kinh doanh của gia đình hoặc kiếm tiền tiêu vặt ngoài giờ học và trong kỳ nghỉ học. Những loại hoạt động này góp phần vào sự phát triển của trẻ em và phúc lợi của gia đình trẻ; đồng thời cung cấp cho trẻ những kỹ năng và kinh nghiệm sống, giúp chuẩn bị cho trẻ trở thành những thành viên hữu ích của xã hội khi trưởng thành.

Trong những trường hợp cực đoan nhất, lao động trẻ em liên quan đến việc trẻ em bị cưỡng bức lao động, bị tách khỏi gia đình, phải tiếp xúc với các hiểm họa và bệnh tật nghiêm trọng và/hoặc phải tự kiếm sống trên đường phố của các thành phố lớn - thường khi còn ở độ tuổi rất nhỏ. Việc một số loại hình “lao động” cụ thể có thể được coi là “lao động trẻ em” hay không còn tùy thuộc vào độ tuổi của trẻ, loại hình công việc, số giờ làm việc, điều kiện làm việc, và mục tiêu theo đuổi của từng quốc gia. Câu trả lời của mỗi quốc gia sẽ khác nhau, và mỗi lĩnh vực, ngành nghề trong từng quốc gia cũng sẽ khác nhau.

Cưỡng bức lao động được coi là một trong những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, theo Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất năm 1999 (số 182).

Xem thêm [*lao động cưỡng bức \(forced labour\)*](#)

Lao động vùng biên

Frontier workers

(Nguồn: OHCHR, 1990. [*Công ước quốc tế về Bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình của họ.*](#))

Thuật ngữ “lao động vùng biên” chỉ một [*người lao động di cư*](#) vẫn giữ nơi cư trú thường xuyên của mình tại một quốc gia láng giềng và họ thường trở về đây mỗi ngày hoặc ít nhất một lần một tuần.

Xem [*giấy phép qua lại biên giới \(border pass\)*](#)

Lệ thuộc vì nợ

Debt Bondage

Xem [*lao động lệ thuộc \(bonded labour\)*](#) và [*buôn bán người \(trafficking in persons\)*](#)

Lồng ghép giới

Gender mainstreaming

Lồng ghép giới là quá trình đánh giá tác động của bất kỳ một hành động theo kế hoạch

nào, bao gồm luật pháp, chính sách hoặc chương trình, trong bất kỳ lĩnh vực nào và ở mọi cấp độ, đối với các cá nhân thuộc mọi giới. Đây là một chiến lược nhằm làm cho các mối quan tâm và trải nghiệm về giới trở thành một phần không thể thiếu trong việc thiết kế, thực hiện, giám sát và đánh giá các chính sách và chương trình trong tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội, sao cho các cá nhân thuộc mọi giới đều được hưởng lợi như nhau và bất bình đẳng không kéo dài. Mục tiêu cuối cùng của lồng ghép giới là đạt được bình đẳng giới.

Xem thêm [bình đẳng về cơ hội \(equal opportunity\)](#)

Lợi nhuận bất hợp pháp

Illegal profits

(Nguồn: ILO, 2014. *Lợi nhuận và nghèo đói: kinh tế học về lao động cưỡng bức.*)

Lợi nhuận do lao động cưỡng bức tạo ra, theo định nghĩa, là bất hợp pháp. Để ước tính lợi nhuận bất hợp pháp phát sinh từ lao động cưỡng bức, lợi nhuận được xác định là phần chênh lệch giữa giá trị kinh tế gia tăng bình quân và tổng chi phí trả lương và chi phí trung gian.

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#)

Lừa đảo

Deception

(Nguồn: ILO, 2012. *Các chỉ báo về lao động cưỡng bức; Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Lừa đảo nói về việc không đáp ứng được những gì đã hứa hẹn. Trong di cư lao động, từ “lừa đảo” thường nói đến việc mô tả sai sự thật với người lao động về công việc hoặc điều kiện làm việc, bằng lời nói hoặc bằng văn bản. Các nạn nhân hoặc những người đã trải qua lao động cưỡng bức có thể được tuyển dụng bằng những lời hứa hẹn về việc làm thỏa đáng, công việc được trả lương cao. Nhưng một khi họ bắt đầu làm việc, những lời hứa hẹn về điều kiện làm việc này sẽ không thành hiện thực, và người lao động nhận thấy mình bị mắc kẹt, phải làm việc trong các điều kiện ngược đãi mà không có khả năng thoát ra. Trong những trường hợp này, người lao động đã không có sự tự do và nhận thức đầy đủ thông tin khi đưa ra sự chấp thuận. Nếu người lao động biết được thực tế; họ sẽ không bao giờ chấp nhận lời đề nghị làm việc.

Các hành vi tuyển dụng lừa đảo có thể bao gồm những lời hứa hoặc quảng cáo sai sự thật về điều kiện làm việc và tiền lương (xem phần [thay thế hợp đồng \(contract substitution\)](#)), nhưng cũng có thể là về loại hình công việc, nhà ở và điều kiện sống, tình trạng pháp lý của việc di cư, nơi làm việc hoặc danh tính của [người sử dụng lao động](#). Trẻ

em cũng có thể được tuyển dụng thông qua những lời hứa sai sự thật, được đưa ra với trẻ hoặc cha mẹ trẻ, liên quan đến việc đi học hoặc tần suất cha mẹ được đến thăm hoặc được đến thăm cha mẹ.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, nghiêm cấm tất cả các bên “quảng cáo, cung cấp thông tin gian dối hoặc dùng thủ đoạn khác để lừa đảo người lao động; lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tổ chức xuất cảnh trái phép, mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc thực hiện hành vi trái pháp luật.” Doanh nghiệp dịch vụ vi phạm quy định này có thể bị thu hồi giấy phép tuyển dụng lao động di cư.

M

Mại dâm/gái (trai) mại dâm

Prostitution/prostitute

Thuật ngữ nên dùng: “công việc tình dục” hoặc “lao động tình dục”

Xem [*công việc tình dục/lao động tình dục \(sex work/sex worker\)*](#)

Mù giới

Gender-blind

Mù giới là việc không thừa nhận rằng giới là một yếu tố thiết yếu mang tính quyết định đối với các tác động xã hội của các dự án và chính sách. Phương pháp tiếp cận “mù giới” cho rằng giới không phải là yếu tố ảnh hưởng trong các dự án, chương trình hoặc chính sách.

N

Nạn nhân

Victim

Nên sử dụng thuật ngữ “người sống sót” hoặc “nạn nhân”, tùy theo nguyện vọng của nhân vật.

Người sống sót là một người bị tổn hại do tội phạm, tai nạn, hay một sự kiện hoặc hành động khác, ví dụ một nạn nhân buôn bán người hoặc bị hành hung. Luôn cần hỏi những người sống sót sau nạn buôn người rằng họ muốn được gọi bằng danh xưng gì khi viết

bài về trải nghiệm của họ, do có một số người sẽ thích được gọi là người sống sót hơn là nạn nhân.

Xem thêm [Người sống sót \(survivor\)](#)

Nền kinh tế phi chính thức

Informal economy

(Nguồn: Hussmanns, R, 2003. *Định nghĩa thống kê về việc làm phi chính thức: Hướng dẫn được thông qua bởi Hội nghị thống kê lao động quốc tế lần thứ mười bảy.*)

Việc làm và sản xuất diễn ra trong các doanh nghiệp nhỏ và/hoặc không đăng ký, thường không tuân theo các tiêu chuẩn và biện pháp bảo vệ lao động. Thuật ngữ này bao gồm việc tự kinh doanh ở các doanh nghiệp phi chính thức (doanh nghiệp nhỏ và chưa đăng ký) và làm công ăn lương trong các công việc phi chính thức (những công việc không được kiểm soát và không được bảo vệ) cho các doanh nghiệp phi chính thức, doanh nghiệp chính thức, hộ gia đình hoặc khi không có [người sử dụng lao động](#) cố định.

Nô lệ (->Nô lệ hiện đại)

Slavery (-> Modern slavery)

Thuật ngữ nên dùng: "lao động cưỡng bức", "bóc lột lao động", "buôn bán người" và "hôn nhân cưỡng bức" tùy thuộc vào hoàn cảnh.

Nếu có thể, nên tránh sử dụng các thuật ngữ như "nô lệ" hoặc "người nô lệ" bởi những thuật ngữ này có thể ngụ ý rằng người lao động không có cơ quan đại diện. Các thuật ngữ này thường được sử dụng để mô tả các tình huống bóc lột, lao động cưỡng bức hoặc buôn bán người hay những nạn nhân của các tình huống đó.

Xem [nô lệ hiện đại \(modern slavery\)](#), [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#), [bóc lột \(exploitation\)](#) và [buôn bán người \(trafficking in persons\)](#)

Nô lệ hiện đại (->Nô lệ)

Modern Slavery (-> Slavery)

Thuật ngữ nên dùng: "lao động cưỡng bức", "bóc lột lao động", "buôn bán người", "lệ thuộc vì nợ" hoặc "kết hôn cưỡng ép" tùy thuộc vào hoàn cảnh.

Mặc dù nô lệ hiện đại không được định nghĩa cụ thể trong luật pháp, nhưng đây được coi là một thuật ngữ chung để hướng sự chú ý vào nạn buôn người và các yếu tố của buôn người, thường bao gồm bắt ép hoặc cưỡng bức lao động, lệ thuộc vì nợ và cưỡng

ép kết hôn. Về cơ bản, thuật ngữ này đề cập đến các trường hợp bóc lột mà một người không thể từ chối hoặc rời bỏ vì những yếu tố như đe dọa, bạo hành, ép buộc, lừa dối và/hoặc việc lạm dụng quyền lực. Nếu có thể, không sử dụng thuật ngữ “nô lệ hiện đại” khi nói về [bóc lột lao động](#). Thay vào đó, cần nghiên cứu cụ thể từng trường hợp bóc lột để lựa chọn sử dụng một thuật ngữ phản ánh chính xác bản chất của hình thức bóc lột đang xảy ra.

Xem thêm [lao động cưỡng bức \(forced labour\)](#), [bóc lột \(exploitation\)](#), [buôn bán người \(trafficking in persons\)](#) và [nô lệ \(slavery\)](#)

Người cho vay tiền

Money lender

(Đọc thêm: IOM, 2019. *Nợ và Trải nghiệm di cư*.)

Người cho vay tiền có thể là người cho vay không chính thức thuộc bên thứ ba, hoặc cũng có thể là cơ quan hoặc công ty trong hành trình tuyển dụng, và sẽ tiến hành thu lại khoản cho vay này thông qua việc khấu trừ lương.

Đối với nhiều [người lao động di cư](#), vay tiền là một cách điển hình để trang trải một phần hoặc toàn bộ chi phí di cư. Theo cơ chế tuyển dụng công bằng, người lao động không phải trả bất kỳ khoản phí hoặc chi phí liên quan nào cho việc tuyển dụng. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều người lao động di cư phải trả một khoản tiền có giá trị tương đương vài tháng lương trong tương lai của họ cho các cơ quan tuyển dụng, [trung gian](#) hoặc các bên khác vì những dịch vụ liên quan đến tuyển dụng. Vì vậy, nhiều người lao động di cư và gia đình của họ phải đi vay nợ. Một số người lao động có thể nhờ người thân và bạn bè để được vay không lãi suất; một số người khác thì phải vay lãi suất cao từ những bên cho vay tiền không chính thức ở cả [quốc gia xuất xứ](#) và [quốc gia đích đến](#), khiến những người lao động này đặc biệt dễ bị bóc lột sức lao động.

Người di cư bất hợp pháp (-> người di cư không giấy tờ, người di cư có trạng thái bất thường)

Illegal migrant (-> Undocumented migrant, migrant with irregular status)

Xem [người di cư không giấy tờ, người di cư có trạng thái bất thường \(undocumented migrant, migrant with irregular status\)](#)

Người di cư kinh tế

Economic migrant

Thuật ngữ nên dùng: "[lao động di cư](#)"

"Người di cư kinh tế" không phải là sự phân loại mang tính pháp lý, mà là một thuật ngữ bao trùm để chỉ những người di chuyển từ quốc gia này sang quốc gia khác để thúc đẩy triển vọng kinh tế và nghề nghiệp của họ. Thuật ngữ này thường đề cập đến những người lao động có mức lương thấp từ các nước kém phát triển hơn hoặc những nước bị ảnh hưởng bởi xung đột. Đôi khi, thuật ngữ này có thể có ý nghĩa hoặc tác động tiêu cực trong công tác quản lý di cư - nhằm phân biệt những người "xứng đáng" và "không xứng đáng" trong các luồng di cư hỗn hợp. Nên dùng thuật ngữ mang tính trung lập hơn - "người lao động di cư" thay vì thuật ngữ "người di cư kinh tế" vì nó nhấn mạnh rằng người đó là một cá nhân có quyền lao động và đang có đóng góp vào nền kinh tế của [quốc gia đích đến](#).

Người di cư không có giấy tờ, người di cư với tình trạng bất thường

Undocumented migrant, migrant with irregular status

Nên dùng những thuật ngữ sau: "người di cư không có giấy tờ", "người di cư tình trạng bất thường" hoặc "người di cư với tình trạng bất thường" thay vì "người di cư bất hợp pháp" hoặc "người di cư bất thường".

Người di cư với tình trạng bất thường hoặc không có giấy tờ là người không được phép nhập cảnh, ở lại hoặc làm việc tại [quốc gia đích đến](#). Người di cư thường ít có khả năng kiểm soát được các yếu tố phức tạp góp phần quyết định tình trạng của họ, vì những yếu tố này thường là do những hoàn cảnh hành chính tạo ra chứ không nhất thiết là do hành động của người di cư. Người di cư có thể dễ dàng bị chuyển từ trạng thái bình thường sang trạng thái bất thường, trong nhiều trường hợp thường không do lỗi của họ. Ví dụ: ở một số quốc gia Ả Rập, quyền cư trú và quyền làm việc của [người lao động di cư](#) gắn liền với nhà bảo trợ của họ theo hệ thống kafala. Nếu người sử dụng lao động không gia hạn giấy phép, thì người lao động sẽ rơi vào tình trạng bất thường. Nếu một người lao động di cư làm việc cho bất kỳ ai không phải là người sử dụng lao động đã nêu trên giấy phép lao động của họ, hoặc "bỏ trốn" thì họ sẽ mất quyền được ở lại quốc gia đích đến một cách hợp pháp. Những người di cư khác trong tình trạng bất thường bao gồm những nạn nhân của tội phạm buôn bán người và [đưa lậu người](#). Ở các quốc gia xuất xứ, nơi có những hạn chế đối với việc di cư của phụ nữ, chẳng hạn như cấm theo ngành hoặc giới hạn độ tuổi, phụ nữ thường bị đẩy vào tình trạng di cư bất thường - làm tăng khả năng bị bóc lột và trở thành nạn nhân của buôn bán người. Người di cư cũng có thể chuyển từ trạng thái bất thường sang trạng thái bình thường, bao gồm cả việc thông qua các chương trình ân xá.

Những người di cư với tình trạng bất thường thường xuyên bị sách nhiễu, bắt, giam giữ và trục xuất và có nguy cơ của lao động [cưỡng bức](#) cũng như [buôn bán người](#). Do không có tư cách pháp nhân tại quốc gia họ làm việc, người di cư với trạng thái bất thường không có hoặc có rất ít con đường để tìm kiếm sự giải quyết hợp pháp nếu quyền của họ bị xâm phạm. Cộng đồng quốc tế nhất trí về việc cần phải ngăn ngừa và giảm thiểu tình trạng di cư bất thường bằng cách tăng cường công tác quản trị di cư nhằm hỗ trợ và đảm bảo di cư an toàn, trật tự và hợp pháp vì lợi ích của tất cả mọi người.³

Sử dụng thuật ngữ “trạng thái bất thường” thích hợp hơn là:

- ▶ bất hợp pháp: vì điều này mang hàm ý tội phạm, thường sẽ không chính xác về mặt pháp lý và được coi là phủ nhận nhân tính của người di cư; hoặc là
- ▶ bất thường: vì không phải bản thân người di cư là bất thường mà là tình trạng di cư của họ.

Người di cư

Migrant

(Nguồn: Ủy ban Kinh tế - Xã hội Liên Hợp Quốc, 2012. *Bộ công cụ về Di cư Quốc tế*.)

Mặc dù không có định nghĩa pháp lý chính thức về người di cư quốc tế, hầu hết các chuyên gia đều đồng ý rằng người di cư quốc tế là người thay đổi quốc gia cư trú thông thường của mình, bất kể lý do di cư hay tình trạng pháp lý của họ. Nói chung, có sự phân biệt giữa việc di cư ngắn hạn hoặc tạm thời, bao gồm các cuộc di chuyển có thời gian từ 3 đến 12 tháng, và việc di cư dài hạn hoặc vĩnh viễn, đề cập đến việc thay đổi quốc gia cư trú trong thời gian từ một năm trở lên.

Người làm công việc giải trí/Công việc giải trí

Entertainment worker/entertainment work

Người làm công việc giải trí thực hiện nhiều loại công việc trong lĩnh vực dịch vụ khách hàng. Công việc dịch vụ khách hàng đơn thuần (như viết phiếu gọi món, phục vụ đồ ăn, thức uống và dọn bàn) thường không được coi là công việc giải trí trừ khi có yếu tố nghi binh hoặc yếu tố giải trí. Người làm công việc giải trí có thể bầu bạn với khách hàng (trong khi khách hàng uống rượu và/hoặc chơi trò chơi hoặc đánh bạc), mát-xa, hát hoặc khiêu vũ. Cả phụ nữ và nam giới đều có thể làm công việc giải trí.

Hoạt động tình dục có thể là một yếu tố trong ngành công việc giải trí dưới nhiều hình thức và ở các mức độ khác nhau. Dịch vụ tình dục có thể được cung cấp bên trong hoặc bên ngoài các cơ sở giải trí (hộp đêm hoặc quán bar), điều này có thể làm gia tăng sự

³ ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143); and the UN General Assembly, resolution 73/195, Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, 2018.

ngộ nhận và đánh đồng giữa công việc giải trí và công việc tình dục, dẫn đến việc bản thân công việc và người lao động bị đánh đồng và đối xử không đúng mực - không phải tất cả những người làm công việc giải trí đều là lao động tình dục.

Xem [công việc tình dục/lao động tình dục \(sex work/sex worker\)](#)

Người lao động có mức lương thấp hoặc người lao động có kỹ năng thấp

Low-wage versus low-skilled worker

(Nguồn: ILO, 2011. [Chúng ta biết gì về công việc lương thấp và người lao động có mức lương thấp.](#))

Thuật ngữ nên dùng: "người lao động có mức lương thấp" thay vì "người lao động có kỹ năng thấp" hoặc "người lao động không có kỹ năng".

Thuật ngữ 'người lao động có mức lương thấp' đôi khi được sử dụng để nói về người lao động trong một số lĩnh vực việc làm nhất định thực hiện [công việc có mức lương thấp](#) dựa theo số tiền lương họ được trả. Cần tránh các thuật ngữ "lao động có kỹ năng thấp" hoặc "lao động không có kỹ năng" bởi ngụ ý đánh giá tiêu cực về kinh nghiệm, trình độ và khả năng phát triển của người lao động. Những thuật ngữ này cũng không tính đến việc "lao động có kỹ năng thấp" nói đến rất nhiều cấp độ kỹ năng khác nhau, cũng như việc người lao động sẽ được đào tạo, có kiến thức, năng lực và hiệu quả trong công việc của họ. Cũng cần thận trọng khi sử dụng thuật ngữ này khi nói đến lao động di cư. Nhiều lao động di cư bị giới hạn trong một số lĩnh vực cụ thể bất kể kỹ năng của họ như thế nào, do người sử dụng lao động ở quốc gia họ làm việc không công nhận những kiến thức và kỹ năng đó. Đặc biệt, người lao động là phụ nữ thường phải chịu sự phân biệt đối xử khiến họ bị giới hạn trong các khu vực có mức lương thấp.

Người lao động không có kỹ năng (-> Người lao động có mức lương thấp hoặc kỹ năng thấp)

Unskilled worker (-> Low-wage worker versus low-skilled worker)

Xem [người lao động có mức lương thấp hoặc kỹ năng thấp \(low-wage worker or low-skilled worker\)](#)

Người môi giới

Broker

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Người môi giới hoặc đại diện của người môi giới là người ký kết thỏa thuận (bằng văn bản hoặc bằng miệng) với người khác để cung cấp một số dịch vụ, đổi lại là họ sẽ được trả phí. Về vấn đề di cư, người môi giới có thể cung cấp dịch vụ vận chuyển, dịch vụ tuyển dụng và/hoặc làm hồ sơ cho người lao động. Người môi giới và đại diện có thể làm việc theo quy định của pháp luật hoặc có thể làm việc mà không có bất kỳ quy định cụ thể nào của pháp luật về các dịch vụ của họ. Một số người môi giới và đại diện lợi dụng những khó khăn mà người [lao động di cư](#) có thể gặp phải trong việc di chuyển, tìm việc làm hoặc xin giấy tờ, để tính những mức phí cao vô lý và/hoặc vi phạm hợp đồng với người di cư về các dịch vụ đã cam kết.

Người môi giới có thể là một thuật ngữ không chính thức hoặc có thể được định nghĩa trong pháp luật tại các quốc gia khác nhau. Theo quy định của *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, người môi giới được định nghĩa là một “tổ chức trung gian” hoặc “cá nhân” giới thiệu doanh nghiệp dịch vụ với người sử dụng lao động đang có nhu cầu tuyển dụng lao động di cư để nhận về một khoản tiền mà doanh nghiệp dịch vụ chi trả được gọi là thù lao môi giới. Thù lao môi giới được ghi rõ trong hợp đồng môi giới giữa hai bên và không được vượt mức trần theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với từng thị trường và ngành nghề cụ thể.”

Xem [trung gian \(intermediary\)](#)

Người sống sót

Survivor

Người sống sót là người đã trải qua bạo hành hoặc các chấn thương khác. Thuật ngữ 'người sống sót' thường được sử dụng trong lĩnh vực hỗ trợ tâm lý và xã hội vì nó ngụ ý cho sự kiên cường và khả năng phục hồi của người bị bạo hành và có thể là thuật ngữ được người sống sót thích dùng hơn. 'Nạn nhân' là một thuật ngữ thường được sử dụng trong lĩnh vực pháp lý và y tế, thừa nhận rằng nhiều hình thức [bạo hành trên cơ sở giới, buôn bán người](#) và lao động [cưỡng bức](#) là hành vi phạm tội.

Xem thêm [nạn nhân \(victim\)](#)

Người sử dụng lao động

Employer

(Nguồn: ILO, 2019. *Bộ các nguyên tắc chung và Hướng dẫn hoạt động về Tuyển dụng công bằng và định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí liên quan; Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Thuật ngữ người sử dụng lao động dùng để chỉ một người hoặc một pháp nhân thuê mướn nhân viên hoặc người lao động, trực tiếp hoặc gián tiếp. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, thuật ngữ “người sử dụng lao động ở nước ngoài” là doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trực tiếp thuê mướn người lao động Việt Nam làm việc cho mình ở nước ngoài theo hợp đồng lao động. Một thuật ngữ thay thế là: “bên nước ngoài tiếp nhận lao động” được định nghĩa là “người sử dụng lao động ở nước ngoài, tổ chức dịch vụ việc làm ở nước ngoài” và chỉ người sử dụng lao động thuê mướn lao động trực tiếp và gián tiếp. Thuật ngữ “người sử dụng lao động” được sử dụng trong tài liệu này được hiểu là “bên nước ngoài tiếp nhận lao động” theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Người trung gian

Intermediary

(Nguồn: ILO, 2018. *Hình thành khái niệm vai trò của trung gian trong việc chính thức hóa công việc giúp việc gia đình*.)

Thuật ngữ 'người trung gian' dùng để chỉ bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào tham gia vào quá trình di cư lao động của một cá nhân [người lao động di cư mà](#) không phải là người lao động di cư hoặc người sử dụng lao động trực tiếp của người lao động di cư. Theo nghĩa này, trung gian có thể được coi là một tầng bổ sung các quy định, chi phí, thủ tục hành chính và hỗ trợ cho người lao động di cư và người sử dụng lao động. Vai trò của người trung gian và chức năng mà họ thực hiện có thể vừa tiêu cực vừa tích cực đối với người lao động di cư.

Về mặt tích cực, vai trò của người trung gian trong quá trình di cư có thể bao gồm các chức năng sau:

- nâng cao hiệu quả của quá trình kết nối việc làm giữa người lao động di cư tiềm năng và người sử dụng lao động;
- cải thiện năng lực phát triển lực lượng lao động di cư của các tổ chức tuyển dụng để đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động;
- các dịch vụ về nhân sự và nhân lực.

Tuy nhiên, người trung gian cũng có thể là tác nhân mang đến những tác động tiêu cực cho người lao động di cư, chẳng hạn như: gia tăng đáng kể các chi phí di cư do sự tăng lên về số lượng các nhân tố liên quan tới hoạt động [tuyển dụng](#), từ đó tạo ra thêm các gánh nặng về mặt hành chính cho người lao động và người sử dụng lao động, hoặc trong

môi trường lao động trên các nền tảng số trong kinh tế chia sẻ (gig economy) thì những người trung gian này có thể rút bỏ những biện pháp bảo vệ việc làm mà người lao động di cư đáng được hưởng từ các cơ quan tuyển dụng.

Một số ví dụ về người trung gian bao gồm:

- ▶ các công ty việc làm tư nhân, các cơ quan tuyển dụng và những người môi giới - cả ở Việt Nam [và quốc gia đích đến](#) – chẳng hạn như [doanh nghiệp dịch vụ](#);
- ▶ các cơ quan tuyển dụng và cơ quan việc làm công – chẳng hạn như [đơn vị sự nghiệp công lập](#);
- ▶ các doanh nghiệp tư nhân - chẳng hạn như các tổ chức đào tạo hoặc các công ty thuê lao động có thể đặt ra các điều khoản tuyển dụng cho cá nhân lao động nhưng không phải là người tiêu dùng cuối cùng của các dịch vụ do người lao động di cư cung cấp và bao gồm cả các cơ quan giám sát trong [Chương trình Thực tập sinh Kỹ năng tại Nhật Bản](#); và
- ▶ nền tảng số - bao gồm các nền tảng kết nối người lao động di cư và người sử dụng lao động.

Xem [người môi giới \(broker\)](#)

Nhà tuyển dụng lao động

Labour recruiter

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

Thuật ngữ này đề cập đến cả [dịch vụ việc làm công](#) và [các Doanh nghiệp dịch vụ](#), và tất cả các bên trung gian hoặc đại diện phụ khác cung cấp dịch vụ tuyển dụng và bố trí lao động. Các nhà tuyển dụng lao động có thể tồn tại dưới nhiều hình thức khác nhau, cho dù vì lợi nhuận hay phi lợi nhuận, hoạt động trong hoặc ngoài khuôn khổ pháp lý và quy định.

Nhạy cảm giới

Gender-sensitive

Có tính đến những đặc thù liên quan đến cuộc sống của cả phụ nữ và nam giới, nhằm xóa bỏ bất bình đẳng và thúc đẩy bình đẳng giới, bao gồm cả việc phân phối các nguồn lực một cách bình đẳng.

Xem thêm [cơ hội bình đẳng \(equal opportunity\)](#)

Nhân quyền

Human rights

(Nguồn: OHCHR, 2020. [Nhân quyền là gì?](#))

Nhân quyền hay quyền con người là những quyền lợi mà tất cả con người đều có, bất kể quốc tịch, nơi cư trú, giới tính, nguồn gốc quốc gia hay sắc tộc, màu da, tôn giáo, ngôn ngữ, tính pháp lý của việc di cư hay bất cứ đặc tính nào khác. Tất cả chúng ta đều có quyền được bình đẳng và có quyền con người mà không bị phân biệt đối xử. Các quyền này đều có mối quan hệ với nhau, phụ thuộc lẫn nhau và không thể tách rời.

Nhân quyền là bất khả xâm phạm. Những quyền này không được tước đi, ngoại trừ trong các tình huống cụ thể và phải theo quy trình phù hợp. Ví dụ, quyền tự do có thể bị hạn chế nếu một người bị tòa án kết luận là phạm tội.

P

Phân biệt chủng tộc (-> Chủ nghĩa bài ngoại)

Racism (-> Xenophobia)

Phân biệt chủng tộc là sự phân biệt đối xử nhằm vào một người thuộc 'chủng tộc' khác dựa trên niềm tin rằng một 'chủng tộc' nào đó là tốt và vượt trội so với các chủng tộc còn lại. Theo nghĩa này, thuật ngữ 'chủng tộc' được sử dụng để mô tả một nhóm người dựa trên một tập hợp các đặc điểm xã hội hoặc đặc điểm thể chất chung của họ. 'Chủng tộc' là một cấu trúc xã hội và ý nghĩa của nó được gắn liền và củng cố bởi nền tảng văn hóa, lịch sử, dân tộc, tôn giáo và kinh tế của một cá nhân.

Xem [chủ nghĩa bài ngoại \(xenophobia\)](#)

Phân biệt đối xử về tiền lương

Wage discrimination

Sự bất bình đẳng về tiền lương giữa phụ nữ và nam giới, giữa lao động trong nước và [lao động di cư](#), hoặc giữa lao động di cư thuộc các quốc tịch khác nhau thực hiện cùng một công việc. Ở cấp độ quốc tế, vấn đề phân biệt đối xử về tiền lương giữa đàn ông và phụ nữ đã được đề cập cụ thể trong [Công ước về trả công bình đẳng của ILO](#), 1951 (số 100).

Xem [phân biệt đối xử \(discrimination\)](#)

Phân biệt đối xử

Discrimination

(Nguồn: [Công ước của ILO về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp](#), 1958 (số 111); *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020 quy định phân biệt đối xử là: “hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.” Theo quy định của Luật này, hành vi phân biệt đối xử đối với lao động di cư là người Việt Nam là hành vi bị nghiêm cấm.

Các cơ sở phân biệt đối xử khác gồm khuynh hướng tình dục, bản dạng giới hoặc những biểu hiện và liên hệ với hoặc có liên quan tới một người được xác định trên cơ sở những đặc điểm trên.

Sự phân biệt đối xử trong công việc có thể là trực tiếp hoặc gián tiếp. Phân biệt đối xử gián tiếp xảy ra khi các những quy tắc trong công việc hoặc những thực hành nhìn có vẻ trung tính nhưng trên thực tế dẫn đến việc phân biệt đối xử. Ví dụ, các khóa đào tạo được tổ chức ngoài giờ làm việc thường sẽ có khả năng không dành cho những lao động có trách nhiệm chăm sóc gia đình. Sau đó, những người lao động có ít cơ hội được đào tạo có thể sẽ gặp bất lợi trong công việc hoặc bị ảnh hưởng đến khả năng thăng tiến.

Xem [cơ hội bình đẳng \(equal opportunity\)](#)

Phí dịch vụ

Service charge

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Phí dịch vụ là số tiền mà [doanh nghiệp dịch vụ](#) Việt Nam thu từ người lao động và [người sử dụng lao động](#) cho các dịch vụ tuyển dụng mà họ cung cấp. *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020* quy định việc thu phí dịch vụ như sau:

- mức trần phí dịch vụ mà doanh nghiệp dịch vụ có thể thu từ người lao động:
 - không quá 01 tháng tiền lương của người lao động theo hợp đồng cho mỗi 12 tháng làm việc;
 - không quá 1,5 tháng tiền lương của người lao động theo hợp đồng cho mỗi 12 tháng làm việc đối với sỹ quan và thuyền viên làm việc trên tàu vận

- tải biến;
- ▶ không quá 03 tháng tiền lương của người lao động theo hợp đồng trong trường hợp thỏa thuận trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trên 36 tháng;
- ▶ trường hợp có thỏa thuận về việc thu tiền dịch vụ cho thời gian gia hạn hợp đồng lao động đi làm việc ở nước ngoài thì mức tiền dịch vụ tối đa cho mỗi 12 tháng gia hạn làm việc không quá 0,5 tháng tiền lương của người lao động theo hợp đồng.
- ▶ phí dịch vụ mà doanh nghiệp dịch vụ thu từ người lao động do hai bên thảo thuận;
- ▶ phí dịch vụ chỉ được thu từ người lao động sau khi hợp đồng đã được ký kết giữa người lao động và doanh nghiệp dịch vụ và [hợp đồng cung ứng lao động](#) được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chấp thuận;
- ▶ trong trường hợp người sử dụng lao động đã trả phí dịch vụ một phần hoặc toàn bộ, doanh nghiệp dịch vụ chỉ được phép thu từ người lao động số tiền còn thiếu so với mức phí dịch vụ đã thỏa thuận;
- ▶ Trường hợp doanh nghiệp dịch vụ đã thu tiền dịch vụ từ người lao động cho toàn bộ thời gian làm việc thỏa thuận trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà người lao động phải về nước trước thời hạn và [không do lỗi](#) của người lao động thì doanh nghiệp dịch vụ phải hoàn trả cho người lao động số tiền dịch vụ và tiền lãi theo tỷ lệ tương ứng với thời gian còn lại của hợp đồng.

Hiện tại, Chính phủ đang xây dựng các văn bản dưới luật quy định việc hạ mức trần phí dịch vụ đối với một số [quốc gia điểm đến](#) và ngành nghề.

Theo Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế, cụ thể là Công ước ILO về Cơ quan Tuyển dụng Tư nhân 1997 (Số 181) và Những nguyên tắc chung và hướng dẫn triển khai hoạt động tuyển dụng đảm bảo công bằng và Định nghĩa về phí tuyển dụng và chi phí liên quan, người lao động không bị thu, trực tiếp hoặc gián tiếp, bất kỳ một loại phí hoặc chi phí liên quan nào khác dù là toàn bộ hay một phần đối với việc tuyển dụng của họ.

Xem [phí tuyển dụng hoặc chi phí liên quan \(recruitment fees or related costs\)](#)

Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan

Recruitment fees and related costs

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

Các thuật ngữ "phí tuyển dụng" và "chi phí liên quan" đề cập đến bất kỳ khoản phí hoặc chi phí nào phát sinh trong quá trình tuyển dụng để người lao động được đảm bảo việc làm hoặc bố trí công việc, bất kể cách thức, thời gian hoặc địa điểm áp đặt hoặc thu phí này. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế - bao gồm [Công ước của ILO về các cơ quan dịch vụ](#)

việc làm tư nhân, 1997 (Số 181) và Công ước của ILO về dịch vụ việc làm, 1948 (số 88) – quy định các chủ thể tuyển dụng lao động không được phép “thu phí hay các chi phí khác trực tiếp hay gián tiếp, toàn bộ hoặc một phần, từ người lao động”. Các khoản phí và chi phí này phải do các bên khác thanh toán – ví dụ như người sử dụng lao động hoặc các cơ quan chính phủ. Công ước của ILO về các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân, 1997 (Số 181) cũng đề cập tới những trường hợp ngoại lệ khi quy định không yêu cầu người lao động chi trả các loại phí có thể được áp dụng trên cơ sở có tính toán tới lợi ích của người lao động và sau khi đã tham vấn với các tổ chức đại diện nhất của người sử dụng lao động và người lao động”. Những ngoại lệ này được áp dụng, và không hạn chế, trong các điều kiện sau đây:

- i. cân nhắc tới lợi ích của người lao động liên quan; và
- ii. chỉ áp dụng đối với một số nhóm người lao động nhất định và những loại hình dịch vụ cụ thể; và
- iii. các chi phí tương ứng liên quan này phải được thông báo tới người lao động trước khi họ chấp thuận công việc.

Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan được quy định như sau:

Phí tuyển dụng bao gồm:

- các khoản thanh toán cho các dịch vụ tuyển dụng được cung cấp bởi các nhà tuyển dụng lao động, dù là công hay tư nhân, trong việc kết nối các đề nghị với đơn xin việc làm;
- các khoản thanh toán được thực hiện trong trường hợp tuyển dụng người lao động nhằm mục đích thuê họ thực hiện công việc cho bên thứ ba;
- các khoản thanh toán được thực hiện trong trường hợp người lao động được chủ sử dụng lao động tuyển dụng trực tiếp; hoặc là
- các khoản thanh toán cần thiết để thu hồi phí tuyển dụng từ người lao động.

Các khoản phí này có thể được tính một lần hoặc định kỳ và bao gồm các dịch vụ tuyển dụng, giới thiệu và sắp xếp việc làm, trong đó có thể bao gồm quảng cáo, phổ biến thông tin, sắp xếp phỏng vấn và nộp giấy tờ để chính phủ thông qua.

Chi phí liên quan:

Chi phí liên quan là các chi phí thiết yếu trong quá trình tuyển dụng và bố trí lao động trong hoặc ở ngoài biên giới quốc gia, có tính đến những chi phí sẽ phát sinh nhiều nhất trong việc tuyển dụng quốc tế. Những chi phí này bao gồm các loại sau:

- chi phí y tế;
- chi phí bảo hiểm;
- chi phí cho các bài kiểm tra kỹ năng và trình độ;
- chi phí đào tạo và định hướng;
- chi phí thiết bị;
- chi phí đi lại và ăn ở; và
- chi phí quản lý hành chính.

Theo quy định pháp luật Việt Nam, các loại phí tuyển dụng và chi phí liên quan có thể thu từ người lao động di cư phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có cơ quan tuyển dụng

và [hành lang di cư](#) mà người lao động sử dụng. Những loại phí và chi phí này bao gồm:

- ▶ [phí dịch vụ](#);
- ▶ [tiền ký quỹ](#) (hoặc giới thiệu [người bảo lãnh](#));
- ▶ phí và lệ phí trả cho [các bên trung gian](#) tại quốc gia đích đến – chẳng hạn như phí dịch vụ trả cho [môi giới](#) tại Đài Loan, Trung Quốc;
- ▶ chi phí đào tạo;
- ▶ đóng góp vào [Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước](#);
- ▶ chi phí khám sức khỏe;
- ▶ chi phí đi lại đến/từ [quốc gia đích đến](#);
- ▶ chi phí làm hộ chiếu;
- ▶ chi phí xin cấp [thị thực](#) và/hoặc [giấy phép lao động](#);
- ▶ [đền bù vi phạm hợp đồng](#);
- ▶ các hồ sơ khác mà người sử dụng lao động hoặc cơ quan chính phủ yêu cầu nộp; và
- ▶ chi phí nộp thuế hai lần và đóng bảo hiểm xã hội ở cả Việt Nam và quốc gia đích đến (đối với các quốc gia mà Việt Nam chưa có [hiệp định song phương](#) về tránh đánh thuế hay đóng bảo hiểm xã hội hai lần).

Q

Quấy rối (-> Bạo hành và quấy rối)

Harassment (-> Violence and harassment)

Xem [bạo hành và quấy rối trên cơ sở giới \(gender-based violence and harassment\)](#) và [bạo hành và quấy rối \(violence and harassment\)](#)

Quấy rối tình dục

Sexual harassment

(Nguồn: UN, 2017. *Bảng thuật ngữ về bóc lột và lạm dụng tình dục*.)

Bất kỳ những hành vi không mong muốn bằng lời nói, không bằng lời hoặc hành vi thể chất mang bản chất tình dục với mục đích xâm hại đến phẩm giá của con người, đặc biệt là khi tạo ra một môi trường đe dọa, thù địch, hạ thấp, sỉ nhục hoặc xúc phạm người lao động, kể cả tại nơi làm việc. Mặc dù thuật ngữ này thường liên quan đến một loạt các hành vi, nhưng sự quấy rối cũng có thể tồn tại ở dạng một sự cố duy nhất. Quấy rối tình dục có thể xảy ra giữa những người khác giới hoặc cùng giới. Cả nữ giới và nam giới đều có thể là nạn nhân hoặc cũng có thể là người phạm tội.

Quấy rối tình dục có thể dưới dạng thể xác (đụng chạm thể xác, gần gũi không cần thiết), bằng lời nói (nhận xét và đặt câu hỏi về ngoại hình, lối sống hoặc xu hướng tình dục) hoặc không bằng lời (huýt sáo, dùng cử chỉ khêu gợi tình dục, trưng bày tài liệu tình dục).

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể xuất hiện trong các tình huống liên quan đến lợi ích công việc - chẳng hạn như tăng lương, thăng chức, hoặc thậm chí được tiếp tục làm việc - được thực hiện với điều kiện nạn nhân phải chấp nhận việc tham gia thực hiện một số hành vi tình dục. Một môi trường làm việc thù địch, trong đó hành vi tạo điều kiện đe dọa hoặc làm nhục nạn nhân là một hình thức quấy rối tình dục khác tại nơi làm việc. Việc này thường phản ánh sự chênh lệch về quyền lực giữa người sử dụng lao động/người quản lý và người lao động, hoặc giữa các nhân viên khác nhau.

Xem [*bạo hành và quấy rối trên cơ sở giới \(gender-based violence and harassment\)*](#) và [*bạo hành và quấy rối \(violence and harassment\)*](#)

Quốc gia đích đến/điểm đến

Country of destination/destination

“Quốc gia đích đến”, “quốc gia đến” hoặc “điểm đến” là thuật ngữ trung tính và chính xác nhất để chỉ quốc gia mà một người [*lao động di cư*](#) dự định sẽ đến sinh sống và làm việc.

Những thuật ngữ trên thích hợp hơn “quốc gia chủ nhà” (host country) hoặc “quốc gia tiếp đón” (receiving country) hàm nghĩa rằng người di cư chỉ đơn thuần là “khách” và thời gian lưu trú của họ phụ thuộc vào lời mời và do chủ nhà chi phối. “Quốc gia chủ nhà” cũng tạo ra nhận thức rằng người di cư tận dụng các lợi ích và dịch vụ của quốc gia đích đến, nhưng không có đóng góp nào cho quốc gia này. Để đảm bảo rằng những cuộc thảo luận về di cư phù hợp với [*quyền con người*](#), cần phải thừa nhận rằng các lợi ích như an sinh xã hội, và các dịch vụ như giáo dục, chăm sóc sức khỏe hoặc nơi ở, là một quyền chứ không chỉ đơn giản là một cử chỉ thiện chí. Những người di cư không chỉ đơn thuần đón nhận lòng hiếu khách mà việc lưu trú của họ cũng đóng góp vào nền kinh tế và xã hội của quốc gia đích đến. Hơn nữa, ở nhiều điểm đến, phản ứng của nước tiếp nhận hoặc nước đến có thể không mang tính hiếu khách mà thay vào đó, có thể áp đặt các điều kiện hạn chế đối với người lao động di cư và từ chối họ quyền bình đẳng như công dân của mình.

Quốc gia tiếp nhận (-> Quốc gia đích đến/Điểm đến)

Receiving country (-> Country of destination/destination)

Nên sử dụng thuật ngữ “quốc gia đích đến” (country of destination), “quốc gia đến” (destination country) hay “điểm đến” (destination).

Xem [*quốc gia đích đến/điểm đến \(country of destination/destination\)*](#)

Quốc gia xuất xứ

Country of origin

“Quốc gia xuất xứ” là thuật ngữ trung tính và chính xác để chỉ quốc gia xuất phát của người [lao động di cư](#). Nên dùng thuật ngữ này hơn là “quốc gia gửi người lao động” hoặc “quốc gia quê hương”.

“Quốc gia gửi người lao động” hàm ý rằng nhà nước có vai trò chủ động trong việc khiến người lao động rời bỏ đất nước để tìm kiếm việc làm và cư trú ở nước ngoài. “Quê hương” mang một số hàm ý nhất định: đó là nơi sinh sống và là nơi tạo ra cảm giác thân thuộc. Đối với nhiều người di cư, nơi họ cư trú tại [quốc gia đích đến](#) đã trở thành “quê hương” mới; họ có thể không còn nơi cư trú thực tế hay gia đình tại quốc gia xuất xứ của mình. Từ “quốc gia quê hương” cũng không thể hiện được trải nghiệm của những người di cư khi họ còn rất nhỏ và do đó, không có nhiều kỷ niệm hoặc kiến thức về quốc gia xuất xứ của mình, ngôn ngữ của quốc gia đó v.v. Thuật ngữ này cũng dựa trên quan niệm sai lầm rằng tất cả những người di cư và tị nạn, cuối cùng đều có thể về “quê hương”, bất kể họ đã ở nước đích đến bao lâu hay điều kiện ở quốc gia xuất xứ ra sao. Hơn nữa, thuật ngữ “quốc gia quê hương” trong một số trường hợp có thể làm suy yếu các nỗ lực hòa nhập của người di cư và ngụ ý khẳng định rằng người di cư không thể hoặc không nên cảm thấy có cảm giác thân thuộc với đất nước mà họ đã di cư đến. Do đó, cần cẩn thận khi sử dụng thuật ngữ này để không tiếp tay cho những phản ứng có tính phân biệt chủng tộc và bài chống người di cư.

Quy định

Regulation

(Nguồn: ILO. [Từ điển đồng nghĩa và trái nghĩa \(Thesaurus\) - regulation.](#))

Lệnh của chính phủ có hiệu lực pháp luật.

Quỹ -hỗ trợ việc làm ngoài nước

Overseas Employment Support Fund

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước là một quỹ hoạt động không vì mục đích lợi nhuận do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quản lý nhằm hỗ trợ phát triển lĩnh vực lao động di cư tại Việt Nam. Một số trường hợp mà Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước hỗ trợ tài chính bao gồm:

- người lao động phải về nước trước thời hạn do tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, ốm đau, bệnh tật đến mức không còn khả năng tiếp tục làm việc;

- ▶ hỗ trợ thân nhân người lao động trong trường hợp chết hoặc mất tích trong thời gian làm việc ở nước ngoài; và
- ▶ thiết lập và phát triển các thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam.

Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước được hình thành từ nguồn đóng góp của [người lao động di cư, doanh nghiệp dịch vụ](#) và các nguồn thu hợp pháp khác, trong đó có thể bao gồm những khoản đóng góp không thường xuyên từ chính phủ Việt Nam.

Xem [phí tuyển dụng và chi phí liên quan \(recruitment fees and related costs\)](#)

T

Tạm giữ người di cư

Immigration detention

Tạm giữ người di cư là việc giam giữ những cá nhân không phải người di cư thông thường trong nhà tù hoặc trung tâm giam giữ, tạm thời hoặc vô thời hạn, trong khi trường hợp của họ đang được chính quyền hoặc tòa án thụ lý. Theo các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế, việc giam giữ người di cư cần được quy định trong luật pháp như là một biện pháp cuối cùng, trong thời gian ngắn nhất có thể và chỉ khi không có biện pháp nào khác ít mang tính hạn chế hơn. Các quốc gia nên tiến hành các bước để triển khai những biện pháp thay thế việc giam giữ người di cư. Trẻ em không nên bị giam giữ dựa trên tình trạng di cư hoặc nhập cảnh bất thường. Theo luật người tị nạn, người tị nạn và người xin tị nạn không phải chịu các hình phạt như phạt tiền hoặc bỏ tù vì sự nhập cảnh hoặc hiện diện bất hợp pháp của họ.

Tiền ký quỹ

Deposit

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Tiền ký quỹ được quy định trong luật pháp Việt Nam và đề cập đến một khoản tiền mà [người lao động di cư](#) có thể phải trả cho cơ quan tuyển dụng - bao gồm các tổ chức công, phi lợi nhuận và doanh nghiệp dịch vụ - để đảm bảo việc thực hiện các nghĩa vụ trong hợp đồng giữa cơ quan tuyển dụng và người lao động di cư. Nếu không thể nộp tiền ký quỹ cho doanh nghiệp dịch vụ hoặc đã có thỏa thuận với tổ chức công, phi lợi nhuận, người lao động di cư có thể nhờ người bảo lãnh. Nếu người lao động di cư vi phạm bất kỳ điều khoản nào của hợp đồng - bao gồm cả việc ở lại [quốc gia đích đến](#) sau khi kết thúc hợp đồng hoặc nghỉ việc - tiền ký quỹ sẽ được sử dụng để bồi thường mọi tổn thất mà cơ quan tuyển dụng phải chịu. Nếu tổn thất của cơ quan tuyển dụng vượt quá giá trị của khoản ký quỹ - người lao động còn phải chịu trách nhiệm về việc bổ sung số tiền bồi

thường đó.

Khoản tiền ký quỹ, nếu không phải trả cho cơ quan tuyển dụng để bồi thường, và bất kỳ khoản lãi nào tích lũy được từ khoản tiền đó, sẽ được trả lại cho người lao động di cư khi kết thúc hợp đồng. Mức trần tiền ký quỹ mà người lao động phải trả được chính phủ Việt Nam quy định trong pháp luật và phụ thuộc vào quốc gia đích đến của người lao động di cư và ngành nghề được nhận vào làm việc.

Phí tuyển dụng cao và các chi phí liên quan khác như tiền ký quỹ, có thể làm gia tăng nguy cơ người lao động bị lệ thuộc vào nợ. Nguy cơ mất tiền ký quỹ có thể khiến người lao động khó có khả năng rời bỏ điều kiện làm việc bị bóc lột hoặc lạm dụng. Nguy cơ bị lệ thuộc vào nợ của người lao động càng tăng cao nếu họ không có đủ nguồn vốn để chi trả tiền ký quỹ và cần đi vay để ký quỹ và/hoặc chi trả phí tuyển dụng và các chi phí liên quan khác. Nghĩa vụ phải trả khoản vay cùng với nguy cơ mất tiền ký quỹ khiến người lao động khó có thể rời bỏ môi trường làm việc bị lạm dụng hoặc bóc lột vì lo ngại phải gánh chịu những hậu quả về tài chính.

Xem [*xác định lỗi/đền bù vi phạm hợp đồng \(determination of fault/compensation for breach of contract\)*](#)

Tiền -lương đủ sống

Living Wage

(Nguồn: ILO, 2011. *Ước tính lương đủ sống: Tổng quan phương pháp luận.*)

Thuật ngữ 'lương đủ sống' dùng để chỉ mức lương đủ để đảm bảo mức sống và sinh hoạt cơ bản, được coi là thỏa đáng trong một thời gian và địa điểm cụ thể và sẽ tăng lên theo sự phát triển kinh tế. Mức sống được đảm bảo bởi tiền lương đủ sống không chỉ dừng lại ở những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống (như ăn, ở và mặc) mà còn phải đủ cho việc chăm sóc sức khỏe, giáo dục, đi lại và giải trí; cũng như đủ để có thể tiết kiệm hoặc có một khoản thu nhập tùy ý cho các nhu cầu khác. Khoản tiền lương người lao động mang về từ số giờ làm việc bình thường - đã tính đến thuế và/hoặc các khoản khấu trừ bắt buộc khác - phải đủ để trang trải cho mức sống này. Tiền lương đủ sống là một khái niệm gia đình và một người lao động cần có thể nuôi sống gia đình của mình bằng tiền lương đủ sống.

Tiền -lương tối thiểu

Minimum wage

(Nguồn: [*Công ước về xác định tiền lương tối thiểu của ILO, 1970 \(Số 131\).*](#))

Tiền lương tối thiểu được xác định là khoản tiền công tối thiểu mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động vì công việc được họ thực hiện trong một thời hạn

nhất định, mức lương này không thể bị giảm bớt theo thỏa ước tập thể hoặc hợp đồng cá nhân. Khi xác định tiền lương tối thiểu, các chính phủ cần quan tâm đến:

- ▶ nhu cầu của người lao động và gia đình của họ, có tính đến mức lương chung trong nước, giá cả sinh hoạt, an sinh xã hội và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác;
- ▶ các yếu tố kinh tế, bao gồm các yêu cầu của phát triển kinh tế, mức năng suất cũng như mong muốn của người lao động trong việc đạt được và duy trì mức độ việc làm cao.

Xem [*tiền lương đủ sống \(living wage\)*](#)

Tiếp cận công lý

Access to justice

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Trong di cư lao động, tiếp cận công lý đề cập đến khả năng người [*lao động di cư*](#) được hỗ trợ pháp lý hoặc có các dịch vụ để ngăn chặn, khiếu nại hoặc giải quyết các vấn đề mà họ gặp phải. Tiếp cận công lý có thể đi kèm những việc sau:

- ▶ thu thập thông tin về luật và cách thức luật này áp dụng cho người lao động di cư như thế nào;
- ▶ nhận thức được vấn đề pháp lý đang tồn tại và có những biện pháp nào để giải quyết vấn đề đó;
- ▶ có được sự hỗ trợ thích hợp cho vấn đề pháp lý - từ một người có đủ năng lực hỗ trợ và không bị xung đột lợi ích làm ảnh hưởng đến khả năng hỗ trợ của họ (chẳng hạn như những biện pháp hỗ trợ từ cơ quan tuyển dụng, trong trường hợp cơ quan này đang có liên quan đến rắc rối pháp lý); và
- ▶ có thể vận động để thay đổi luật và phản ánh được tiếng nói của người lao động di cư khi việc thay đổi luật ảnh hưởng đến họ.

Trong bối cảnh di cư lao động tại Việt Nam, tiếp cận công lý là khái niệm đặc biệt có liên quan đến khả năng người lao động: phản đối các quyết định của các cơ sở tuyển dụng để lấy lại một phần hoặc toàn bộ tiền ký quỹ; khiếu nại và đòi bồi thường những hành vi vi phạm quyền của người lao động – trong đó bao gồm lạm dụng, phân biệt đối xử, bóc lột hoặc quấy rối mà họ gặp phải trong thời gian di cư lao động.

Luật pháp Việt Nam quy định các cơ chế pháp lý hành chính và dân sự để người lao động di cư có thể khiếu nại về những hành vi vi phạm các quyền của mình và phản đối các quyết định của các cơ quan tuyển dụng nhằm lấy lại tiền ký quỹ. Luật pháp Việt Nam cũng tạo cơ hội để lao động di cư có thể đưa ra những khiếu kiện hình sự về những hành vi vi phạm quyền của mình. Tuy nhiên, lao động di cư có thể gặp phải những rào cản trong việc tiếp cận thông tin pháp luật chẳng hạn như không có nguồn hỗ trợ để theo đuổi các cơ chế này và những dịch vụ hỗ trợ pháp lý với chi phí phù hợp. Tình trạng này

đã làm giảm khả năng tiếp cận pháp lý của lao động di cư người Việt Nam. Văn phòng Thông tin Di cư được thành lập trực thuộc một vài Trung tâm Dịch vụ Việc làm tại Việt Nam cung cấp trợ giúp miễn phí cho những người lao động di cư muốn tiếp cận các cơ chế hành chính này và có thể cung cấp thông tin về pháp luật và hỗ trợ cho lao động di cư.

Xem thêm [xác định lỗi \(*determination of fault*\)](#) và [cơ chế khiếu nại \(*complaints mechanism*\)](#)

Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế

International Labour Standards

(Nguồn: ILO, 2020. *Giới thiệu về tiêu chuẩn lao động quốc tế.*)

Từ năm 1919 đến nay, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã duy trì và phát triển hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế nhằm thúc đẩy cơ hội cho phụ nữ và nam giới có được việc làm thỏa đáng và mang lại hiệu quả cao, trong các điều kiện tự do, công bằng, an ninh và tôn trọng phẩm giá người lao động. Tiêu chuẩn lao động quốc tế là một thành phần thiết yếu của khuôn khổ quốc tế để đảm bảo rằng sự tăng trưởng của nền kinh tế toàn cầu mang lại lợi ích cho tất cả mọi người.

Tuyển dụng có đạo đức

Ethical recruitment

Thuật ngữ “tuyển dụng có đạo đức” hoặc “tuyển dụng có trách nhiệm” đôi khi được sử dụng song song hoặc thay thế cho thuật ngữ “[tuyển dụng công bằng](#)”. Khi sử dụng thuật ngữ “tuyển dụng có đạo đức” - cần đặc biệt chú ý đến việc những thông lệ hoặc thực hành tuyển dụng đang được mô tả là gì. Các hoạt động tuyển dụng được mô tả là “có đạo đức”, có thể không tương đương với các tiêu chuẩn trong “tuyển dụng công bằng”.

Xem [tuyển dụng công bằng \(*fair recruitment*\)](#)

Tuyển dụng công bằng

Fair Recruitment

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

Tuyển dụng công bằng đề cập đến các quy trình tuyển dụng và bố trí người lao động, cả trong nước và quốc tế, đảm bảo bảo vệ quyền con người và quyền lao động của người lao động, đồng thời đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và người sử dụng lao động. Nói một cách khái quát chung, quy trình tuyển dụng công bằng thể hiện một số yếu tố

khác biệt so với quy trình tuyển dụng không tôn trọng đầy đủ quyền con người và quyền lao động của người lao động. Những yếu tố này bao gồm các nguyên tắc như: người lao động không phải trả bất kỳ khoản [phí tuyển dụng hoặc chi phí liên quan](#) nào; người lao động cần hiểu và tự nguyện đồng ý với các điều khoản và điều kiện làm việc của họ; người lao động cần được [tự do di chuyển](#) trong một quốc gia hoặc rời khỏi một quốc gia; và người lao động cần được tiếp cận với các biện pháp khắc phục trong trường hợp có cáo buộc về việc lạm dụng quyền lợi của họ. Nếu việc tuyển dụng là công bằng cho tất cả những bên có liên quan, thì người lao động sẽ ít bị [bóc lột](#) và lạm dụng hơn, bao gồm cả lao động [cưỡng bức](#), và nhu cầu của [thị trường lao động](#) cũng có nhiều khả năng được đáp ứng hơn.

Thuật ngữ tuyển dụng công bằng đã được định nghĩa trong [Bộ các nguyên tắc chung và Hướng dẫn hoạt động về Tuyển dụng công bằng và định nghĩa phí tuyển dụng và các chi phí liên quan](#) được thông qua vào năm 2019 bởi đại diện chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động của Hội đồng Quản trị ILO.

Tuyển dụng

Recruitment

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

Công việc tuyển dụng bao gồm quảng cáo, phổ biến thông tin, lựa chọn, di chuyển, bố trí việc làm và - đối với [lao động di cư](#) - trở về [quốc gia xuất xứ](#), nếu có. Điều này áp dụng cho cả những người tìm việc và những người đang có quan hệ việc làm.

Việc tuyển dụng lao động di cư được thực hiện thông qua các mạng lưới cả chính thức và phi chính thức, nhằm tìm cách kết nối cung và cầu lao động. Thông thường, các [cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân](#) đóng vai trò này và thay mặt người di cư đàm phán các điều khoản việc làm với người sử dụng lao động. [Công ước về các cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân của ILO](#), 1997 (số 181), Điều 8 quy định rằng “khi người lao động được tuyển dụng ở một quốc gia để làm việc ở một quốc gia khác, các nước thành viên sẽ xem xét ký kết các thỏa thuận song phương để ngăn chặn các hành vi lạm dụng và gian lận trong tuyển dụng và bố trí việc làm”. [Các cơ quan dịch vụ việc làm công](#) cũng có thể cung cấp dịch vụ tuyển dụng cho lao động di cư và được yêu cầu đáp ứng một số tiêu chuẩn tối thiểu trong hoạt động - bao gồm cả những tiêu chuẩn được quy định trong [Công ước về Di cư để làm việc \(sửa đổi\)](#), 1949 (Số 97).

Các cơ quan việc làm công và tư nhân đóng vai trò thiết thực trong thị trường lao động. Tuy nhiên, đang có những lo ngại rằng sự gia tăng các công ty môi giới lao động phi chính thức đôi khi có thể làm trầm trọng thêm nguy cơ lạm dụng và bóc lột lao động di cư.

Trong một cơ chế tuyển dụng công bằng, các cơ quan tuyển dụng tư nhân không được

phép yêu cầu người lao động phải trả bất kỳ khoản phí nào, dù là trực tiếp hoặc gián tiếp, toàn bộ hay một phần. Tương tự như vậy, các cơ quan việc làm công cũng nên cung cấp các dịch vụ cho người lao động di cư mà không yêu cầu họ phải trả phí theo Điều 1 của Công ước về [Dịch vụ Việc làm của ILO](#), năm 1948 (Số 88).

Tự do đi lại

Free movement

Quyền tự do đi lại là quyền cơ bản của con người bao gồm quyền rời khỏi bất kỳ quốc gia nào; quyền nhập cảnh và ở lại [đất nước xuất xứ](#); và quyền tự do đi lại trong lãnh thổ của quốc gia cư trú hoặc làm việc. Quyền này bao gồm cả việc đi lại trong lãnh thổ quốc gia và quốc tế.

Quyền tự do đi lại đặc biệt bị thách thức trong một số hệ thống bảo hộ di cư. Trong một số khuôn khổ pháp lý nhất định, người bảo hộ/người sử dụng lao động có thể kiểm soát việc di chuyển của người lao động bằng cách giữ lại giấy tờ tùy thân và giấy thông hành của họ, và/hoặc kiểm soát việc họ chuyển sang làm việc cho [người sử dụng lao động](#) khác hoặc xuất cảnh. Ví dụ, [người giúp việc gia đình](#) có thể bị hạn chế rời khỏi nơi làm việc (nhà của người sử dụng lao động), ngay cả trong ngày nghỉ của họ.

Tự do hiệp hội

Freedom of association

Tự do hiệp hội là quyền cơ bản của con người. Trong lĩnh vực việc làm, cả người lao động và người sử dụng lao động, chỉ tuân theo các quy tắc của các tổ chức liên quan, đều có quyền được thành lập và gia nhập các tổ chức do họ lựa chọn mà không cần sự cho phép trước đó. Các tổ chức hoạt động nhằm mục đích nâng cao và bảo vệ lợi ích của người lao động được gọi là công đoàn. Ở một số quốc gia, một số người lao động trong các lĩnh vực, chẳng hạn như công chức, người lao động trong các đặc khu kinh tế (còn gọi là khu chế xuất hoặc Khu công nghiệp đủ tiêu chuẩn (QIZ)), [lao động giúp việc gia đình](#) hoặc [lao động di cư](#), bị từ chối quyền tự do hiệp hội; các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động bị đình chỉ hoặc bị can thiệp một cách bất hợp pháp; và trong một số trường hợp cực đoan, các nhà hoạt động công đoàn có thể bị bắt giữ hoặc bị giết. Người lao động cần được bảo vệ khỏi những sự phân biệt đối xử nhằm chống lại công đoàn, và đặc biệt là chống lại việc từ chối tuyển dụng vì họ là thành viên công đoàn hoặc có tham gia các hoạt động công đoàn. Ở cấp độ quốc tế, quyền của người lao động và người sử dụng lao động được thành lập và gia nhập các tổ chức được ghi nhận trong [Công ước về quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức](#), 1948 (Số 87).

Xem [thương lượng tập thể \(collective bargaining\)](#), [công đoàn \(trade union\)](#) và [Đặc khu kinh tế \(Special Economic Zones\)](#)

Thay thế hợp đồng

Contract substitution

(Nguồn: Diễn đàn Di cư tại Châu Á, 2017. [Không khoan nhượng với việc thay thế hợp đồng.](#))

Thay thế hợp đồng đề cập đến việc thay đổi các điều khoản lao động mà người lao động đã đồng ý ban đầu, có thể trong quá trình làm việc thực tế, bằng văn bản hoặc bằng lời nói. Việc thay đổi điều kiện làm việc này thường gây ảnh hưởng đến người [lao động di cư](#) và xảy ra sau khi họ đến [quốc gia đích đến/điểm đến](#). Thông thường, các hợp đồng được thay thế bằng một hợp đồng khác với các điều khoản kém thuận lợi hơn - chẳng hạn như người lao động được trả lương thấp hơn, có điều kiện sống và làm việc kém hơn, thậm chí là phải chấp nhận một địa điểm làm việc hoặc công việc khác.

Việc thay thế hợp đồng có thể tồn tại ở một số hình thức khác nhau, bao gồm:

- người lao động ký hợp đồng ở [quốc gia xuất xứ](#) và ký hợp đồng mới ở quốc gia đích đến với các điều kiện khác;
- người lao động chấp thuận hợp đồng bằng miệng ở quốc gia xuất xứ và ký hợp đồng bằng văn bản với các điều kiện khác ở quốc gia đích đến;
- người lao động ký hợp đồng bằng văn bản ở quốc gia xuất xứ với các điều kiện không tương ứng với các điều khoản của [giấy phép lao động](#) hoặc [thị thực](#) của họ.

Xem thêm [lừa đảo \(deception\)](#)

Thẩm định chuyên sâu

Due diligence

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

Thẩm định chuyên sâu đề cập đến quy trình liên tục của doanh nghiệp nhằm xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và giải trình cách doanh nghiệp giải quyết các tác động bất lợi về quyền con người trong các hoạt động của chính doanh nghiệp đó hoặc có thể liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp bởi các mối quan hệ kinh doanh. Quá trình này phải bao gồm việc đánh giá các tác động thực tế và các tác động tiềm năng đến quyền con người, tích hợp và hành động dựa trên các phát hiện, theo dõi các phản ứng và thông báo cách giải quyết các tác động đó.

Thị thực

Visa

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Thị thực là sự chứng thực được thực hiện trong hộ chiếu hoặc giấy tờ tương tự, được cấp bởi các cơ quan có thẩm quyền của một quốc gia (thường là đại sứ quán hoặc lãnh sự quán) cho phép một người không phải là công dân được nhập cảnh vào quốc gia đó. Để đi làm việc ở nước ngoài, người lao động có thể sẽ phải xin cấp thị thực. Chi phí cấp thị thực là một [chi phí liên quan](#) đến quá trình tuyển dụng và không nên do người lao động chi trả.

Thị trường lao động

Labour market

(Nguồn: ILO, 2016. [Các chỉ báo chính của Thị trường lao động - Tái bản lần thứ 9.](#))

Thuật ngữ "Thị trường lao động" nói đến các hoạt động thuê và bố trí người lao động thực hiện các công việc cụ thể, và quá trình xác định số tiền sẽ được trả là bao nhiêu, cho ai theo kết quả thực hiện những công việc đó. Ngoài ra, Thị trường lao động còn liên quan đến việc người lao động di chuyển giữa những công việc và những người sử dụng lao động khác nhau. Thuật ngữ "Thị trường lao động" không nói đến một thị trường vật lý; chính xác hơn, thị trường lao động có thể coi là một "địa điểm" trong lý thuyết kinh tế, nơi cung và cầu lao động tương tác với nhau. Thị trường lao động nói chung được chia thành một số thị trường phụ, bao gồm thị trường khu vực và thị trường ngành, cũng như thị trường cho các lĩnh vực, kỹ năng và các nhóm người khác nhau.

Thu hút chất xám

Brain gain

Việc di cư của các cá nhân có trình độ, kỹ năng vào một quốc gia đích đến. Còn được gọi là [chảy máu chất xám](#) ngược.

Thù lao môi giới

Brokerage commission

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Thù lao môi giới là thuật ngữ chỉ khoản chi phí mà một doanh nghiệp dịch vụ của Việt Nam phải trả cho người môi giới, nhằm mục đích để người môi giới giới thiệu doanh nghiệp này với một bên khác tại nước ngoài có nhu cầu tuyển dụng [lao động di cư](#). Chính phủ Việt Nam quy định mức trần thù lao môi giới mà doanh nghiệp dịch vụ phải trả. Không được tính thù lao môi giới cho người lao động di cư và luật pháp Việt Nam nghiêm cấm hành vi này và doanh nghiệp dịch vụ có thể bị tịch thu giấy phép tuyển dụng lao động di cư nếu thực hiện hành vi này.

Xem thêm [cơ quan việc làm tư nhân \(private employment agency\)](#) và [người môi giới \(broker\)](#)

Thực tập

Internship

(Nguồn: ILO, 2018. *Quy định về thực tập: nghiên cứu so sánh*; *Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Thuật ngữ "thực tập" không có một định nghĩa pháp lý được chấp nhận rộng rãi. Thuật ngữ này trong *Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động* bao gồm bất kỳ sự sắp xếp việc làm nào để thực hiện công việc trong một doanh nghiệp hoặc tổ chức, có mục đích chính là thu được kinh nghiệm, kỹ năng và/hoặc nâng cao trình độ. Thực tập có thể được phân biệt với các loại việc làm khác, có mục đích chính là nâng cao kỹ năng cho người lao động di cư, bao gồm:

- ▶ học nghề - trong đó việc học nghề được [quốc gia đích đến](#) quy định theo hướng cung cấp các quyền lợi về tiền lương và các điều kiện làm việc cơ bản có tính đặc thù với loại hình việc làm này; và
- ▶ tình nguyện viên - có mục tiêu chính nữa là giúp ích cho người tham gia và thường không được trả lương hoặc có trả lương để tình nguyện viên có thể trang trải các chi phí.

Xem [Chương trình Thực tập sinh Kỹ năng \(Technical Intern Training Program\)](#)

Thương lượng tập thể

Collective bargaining

Thương lượng tập thể đề cập đến tất cả những cuộc thương lượng diễn ra giữa [người sử dụng lao động](#) (hoặc một nhóm người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng

lao động) và một hoặc nhiều tổ chức của người lao động nhằm xác định các điều kiện lao động và điều kiện việc làm hoặc điều chỉnh quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc giữa các tổ chức tương ứng. Xem [Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể](#), 1949 (Số 98).

Xem thêm [tự do hiệp hội \(freedom of association\)](#) và [công đoàn \(trade union\)](#)

Trách nhiệm chung và liên đới

Joint and several liability

(Nguồn: Diễn đàn lao động di cư tại châu Á, 2014. *Văn bản tóm tắt chính sách số 11: Trách nhiệm chung và liên đới của các cơ quan tuyển dụng/sắp xếp việc làm với người sử dụng lao động theo luật của Philippine.*)

Trách nhiệm chung và liên đới là một thuật ngữ pháp lý đề cập đến các trường hợp mà hai hoặc nhiều người chịu trách nhiệm hoàn toàn về cùng một trách nhiệm pháp lý. Trong lĩnh vực di cư lao động, thuật ngữ này có thể đề cập đến các trường hợp mà cơ quan tuyển dụng và người sử dụng lao động đều phải chịu trách nhiệm về các hành động của nhau đối với [người lao động di cư](#). Trách nhiệm pháp lý này có thể phát sinh do mối quan hệ hợp đồng giữa hai hoặc nhiều bên, trong đó quy định rằng tất cả các bên cùng chịu trách nhiệm chung và liên đới về một số trách nhiệm pháp lý nhất định, hoặc có thể được thực hiện thông qua các điều luật quy định khiến hai hoặc nhiều bên chịu trách nhiệm chung và liên đới. Trách nhiệm pháp lý chung và liên đới cho phép người yêu cầu bồi thường - chẳng hạn như một người lao động di cư - có thể theo đuổi một vụ kiện pháp lý chống lại bất kỳ bên nào chịu trách nhiệm chung và liên đới, và các bên này sẽ tính tỷ lệ trách nhiệm pháp lý và mức bồi thường tương ứng của mình.

Khi nói đến người lao động di cư, điều này có nghĩa là nếu người lao động di cư khởi kiện cơ quan tuyển dụng vì vi phạm quyền của họ, họ sẽ nhận được toàn bộ số tiền bồi thường cho việc vi phạm này từ cơ quan tuyển dụng, ngay cả khi người sử dụng lao động (hoặc các bên khác chịu trách nhiệm chung và liên đới - chẳng hạn như bên trung gian) chỉ chịu một phần hoặc chịu hoàn toàn trách nhiệm cho việc vi phạm đó. Sau đó, cơ quan tuyển dụng có trách nhiệm theo đuổi người sử dụng lao động (hoặc bên khác chịu trách nhiệm chung và liên đới) để yêu cầu họ đóng góp vào số tiền bồi thường, dựa trên trách nhiệm thực tế của họ trong vi phạm này.

Việt Nam không có quy định về mô hình trách nhiệm chung và liên đới trong Luật.

Những lợi ích của mô hình trách nhiệm chung và liên đới bao gồm:

- cải thiện khả năng tiếp cận các cơ chế giải quyết vấn đề cho người lao động di cư, vì họ có thể sử dụng hệ thống pháp luật Việt Nam để đòi hỏi bồi thường - thay vì hệ thống pháp luật ở [quốc gia đích đến](#) có khả năng khó tiếp cận và không quen thuộc với người lao động di cư;
- tăng cường trách nhiệm của các cơ quan tuyển dụng đối với người lao động di cư

bằng cách buộc các cơ quan tuyển dụng phải chịu trách nhiệm tài chính đối với các hành động của [người sử dụng lao động](#) ở quốc gia đích đến;

- tăng cường bảo vệ quyền của người lao động di cư thông qua việc sử dụng tài chính để khuyến khích các cơ quan tuyển dụng xem xét kỹ lưỡng người sử dụng lao động và nơi làm việc trước khi tuyển dụng lao động.

Mặc dù có thể giúp nâng cao khả năng tiếp cận cơ chế giải quyết vấn đề cho người lao động di cư, nhưng mô hình trách nhiệm chung và liên đới có thể gặp khó khăn trong quá trình triển khai và đòi hỏi thực hiện những thay đổi liên quan tới [cơ chế khiếu nại](#) để đem lại hiệu quả. Một lỗ hổng lớn trong việc xây dựng mô hình trách nhiệm chung và liên đới đó là người sử dụng lao động và bên trung gian ít khi phải chịu trách nhiệm trước những vi phạm về nghĩa vụ pháp lý. Khi người lao động di cư được phép thực hiện các hành vi pháp lý đối với các cơ quan tuyển dụng tại quốc gia xuất xứ vì những vi phạm về quyền mà người sử dụng lao động và bên trung gian gây ra, thì mô hình trách nhiệm chung và liên đới có thể khiến người lao động di cư chùn bước trước việc yêu cầu người sử dụng lao động và bên trung gian giải quyết vấn đề. Kinh nghiệm của Philippines với mô hình trách nhiệm chung và liên đới cho thấy các cơ quan tuyển dụng cũng rất hạn chế trong việc thực hiện các hành vi pháp lý đối với người sử dụng lao động và bên trung gian. Có nhiều yếu tố tác động tới quyết định này của cơ quan tuyển dụng, trong đó bao gồm:

- chi phí thực hiện các hành vi pháp lý – đặc biệt trong khu vực thẩm quyền tài phán ngoài nước hoặc thực hiện hành vi pháp lý đối với một cá nhân/tổ chức nước ngoài; và
- lợi ích về mặt thương mại khi giữ mối quan hệ hoà hảo với người sử dụng lao động.

Việc giới thiệu mô hình trách nhiệm chung và liên đới có thể không đạt được hiệu quả trong việc yêu cầu người sử dụng lao động và bên trung gian chịu trách nhiệm trước những vi phạm của họ về quyền của người lao động di cư.

Việc áp dụng mô hình trách nhiệm chung và liên đới cũng không thể giúp giải quyết một số vấn đề mang tính hệ thống mà người lao động di cư phải đối mặt trong việc tiếp cận các cơ chế khiếu nại dành cho họ. Cần cân nhắc những thay đổi sau đây liên quan tới cơ chế khiếu nại:

- làm rõ các tài liệu làm chứng nào mà người lao động di cư cần phải cung cấp để làm cơ sở chứng minh cho các khiếu nại của họ và nói rõ các yêu cầu đối với những người lao động di cư không thể thu thập được những giấy tờ cần thiết;
- hỗ trợ lao động di cư trong quá trình lập đơn khiếu nại và khởi kiện dân sự – đặc biệt khi họ cần có kiến thức chuyên ngành cụ thể để có thể theo đuổi vụ kiện/tiến hành khiếu nại; và
- cân nhắc đồng bộ hóa các quy trình, thủ tục toà án và cơ chế khiếu nại – ngăn chặn tình trạng đơn khiếu nại của lao động di cư bị dồn ứ theo thời gian và khuyến khích việc giải quyết công bằng đơn khiếu nại của người lao động di cư.

Trục xuất

Deportation

(Nguồn: OHCHR, 1990. [Công ước quốc tế về Bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình của họ](#).)

Trục xuất là hành động đuổi hoặc di chuyển một cá nhân khỏi một quốc gia, đưa họ đến [quốc gia xuất xứ](#) hoặc đến một quốc gia thứ ba. Mặc dù [người lao động di cư](#) luôn phải có quyền có đại diện pháp lý và cơ hội để khiếu nại việc trục xuất, nhưng không phải lúc nào những thủ tục bảo vệ này cũng được đảm bảo. Trong một số trường hợp, người lao động di cư bị trục xuất bằng vũ lực hoặc các hình thức cưỡng bức khác. Người lao động di cư và gia đình của họ không nên bị trục xuất tập thể, thay vào đó, quyết định trục xuất người lao động di cư nên được đưa ra dựa trên cơ sở cá nhân.

Trung tâm Dịch vụ Việc làm

Employment Service Centre

(Nguồn: *Luật việc làm 2013* (Việt Nam). Số 38/2013/QH13; *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Trung tâm dịch vụ việc làm là những đơn vị cung cấp dịch vụ việc làm công tại Việt Nam, có vai trò:

- tư vấn về việc làm, khuyến nghị cho người lao động và thông tin về thị trường lao động Việt Nam;
- tuyển dụng lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động;
- thu thập thông tin, phân tích và đưa ra các dự báo về thị trường lao động của Việt Nam;
- thực hiện các chương trình và dự án việc làm; và
- đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và hướng nghiệp.

Các Trung tâm Dịch vụ Việc làm tại Việt Nam cung cấp các dịch vụ việc làm cho người lao động có nhu cầu làm việc trong nước và thường không có quyền tuyển dụng lao động làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, những trung tâm này cũng tham gia hỗ trợ người lao động di cư trở về nước – thông qua cung cấp thông tin về cơ hội việc làm tại Việt Nam để hỗ trợ họ trở về và tái hòa nhập. Ở thời điểm soạn thảo tài liệu này, một số Trung tâm Dịch vụ Việc làm tại Việt Nam đang triển khai thí điểm tuyển chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các thỏa thuận quốc tế.

Xem [dịch vụ việc làm công/cơ quan tuyển dụng công và đơn vị công \(public employment services/public recruitment agency\)](#) và [đơn vị sự nghiệp công lập \(public, non-profit entities\)](#)

V

Văn phòng thông tin di cư (MRC)

Migrant Worker Resource Centres (MRCs)

(Nguồn: ILO, 2014. *Tài liệu hướng dẫn vận hành Văn phòng thông tin di cư.*)

Văn phòng thông tin di cư (MRC) cung cấp dịch vụ trực tiếp cho [người lao động di cư](#) và cộng đồng của họ ở [quốc gia xuất xứ](#) và [quốc gia đích đến](#), thông qua quan hệ đối tác với các tổ chức chính phủ, [công đoàn](#) hoặc các tổ chức xã hội dân sự. Các Văn phòng thông tin di cư cung cấp thông tin về việc di cư để làm việc và là nơi để người lao động di cư đặt câu hỏi, khiếu nại và nhận trợ giúp pháp lý. Các Văn phòng thông tin di cư cung cấp dịch vụ tư vấn cho người lao động và cả ở các cộng đồng thông qua các hoạt động tiếp cận, các cuộc gặp... Bên cạnh đó là tư vấn trực tuyến và qua điện thoại. Hiện tại đã có các Văn phòng thông tin di cư tại Hà Nội, Quảng Ngãi, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Bắc Ninh, Nghệ An và Phú Thọ.

Việc làm thỏa đáng

Decent work

(Nguồn: ILO, 2020. [Việc làm thỏa đáng.](#))

Việc làm thỏa đáng chính là nguyện vọng của mọi người lao động trong công việc của họ. Việc làm thỏa đáng là công việc có năng suất và mang lại thu nhập công bằng, an ninh tại nơi làm việc và an sinh xã hội cho các gia đình, mang lại cho người lao động triển vọng tốt hơn về phát triển cá nhân và hòa nhập xã hội, cũng như sự tự do để người lao động bày tỏ mối quan ngại của mình, cho phép người lao động tổ chức và tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống của họ. Việc làm thỏa đáng bao gồm [sự bình đẳng về cơ hội và đối xử](#) cho tất cả phụ nữ và nam giới. “Việc làm thỏa đáng” là yếu tố then chốt để đạt được sự toàn cầu hóa một cách công bằng và xóa đói giảm nghèo. Để đạt được “việc làm thỏa đáng” cần tạo ra nhiều việc làm, bảo đảm quyền lợi tại nơi làm việc, cũng như an sinh xã hội và đối thoại xã hội, với bình đẳng giới là mục tiêu xuyên suốt.

X

Xác định lỗi/bồi thường vi phạm hợp đồng

Determination of fault/compensation for breach of contract

(Nguồn: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, (Việt Nam). Số 69/2020/QH14.)

Xác định lỗi, trong khuôn khổ của *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020*, là quá trình các chủ thể khác nhau trong quy trình tuyển dụng xác định bên nào chịu trách nhiệm vi phạm hợp đồng và có nghĩa vụ đền bù cho bên nào. Đối với người lao động di cư, việc xác định lỗi là đặc biệt liên quan, vì việc này sẽ quyết định liệu có bị tịch thu tiền ký quỹ hoặc có trách nhiệm bồi thường cho cơ quan tuyển dụng hay không.

Người lao động di cư sẽ bị mất tiền ký quỹ hoặc phải bồi thường nếu vi phạm hợp đồng ký kết với cơ quan tuyển dụng. Trường hợp này có thể xảy ra khi người lao động di cư bỏ việc hoặc không trở lại Việt Nam khi hết hợp đồng. *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020* cho phép người lao động di cư chấm dứt hợp đồng mà không bị mất tiền ký quỹ hoặc phải bồi thường trong hai trường hợp:

- ▶ khi người lao động “bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài”; và
- ▶ khi cơ quan tuyển dụng tư nhân “không thực hiện đúng cam kết trong hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài”.

Quá trình xác định lỗi ảnh hưởng tới khả năng rời bỏ việc làm của người lao động khi họ đang bị bóc lột, bạo hành, quấy rối và cưỡng bức lao động. Người lao động di cư trong những trường hợp này có thể không có khả năng cung cấp bằng chứng về việc mình bị lạm dụng và việc xác định lỗi cần được thực hiện ngay lập tức để có thể lấy lại tiền ký quỹ và thoát khỏi tình trạng thất nghiệp hoặc gánh nặng tài chính mà họ tạo ra. Nếu cần thu thập thêm nhiều chứng cứ hoặc quá trình xác định lỗi phải kéo dài, người lao động khó có thể rời bỏ môi trường làm việc bị bóc lột, bạo hành và quấy rối hoặc cưỡng bức lao động.

Xem [*tiền ký quỹ \(deposit\)*](#)

► Hướng dẫn cho báo hình viết về vấn đề di cư

Giống như việc lựa chọn thuật ngữ, hình ảnh được sử dụng trong các tin bài thời sự có tác động mạnh mẽ đến giọng điệu và góc nhìn trong nội dung bài viết. Di cư vẫn thường được thể hiện dưới góc nhìn nói về những hành động phạm pháp và các mối đe dọa an ninh. Sau đây là một số hướng dẫn cho các nhà báo hình về cách viết bài về di cư đảm bảo tính đạo đức:

- Sử dụng những hình ảnh mang tính biểu tượng thích hợp khi kể lại những câu chuyện về người di cư và vấn đề di cư, và cần lưu ý về hàm ý của những biểu tượng này đối với những nhân vật trong tin bài. Những hình ảnh này bao gồm hình ảnh mang tính tôn trọng quyền riêng tư của người di cư và không cố sù ý cho những định kiến có hại về công việc, cuộc sống hoặc phẩm chất của họ.
- Tác nghiệp một cách có đạo đức – cần có sự đồng thuận dựa trên nguyên tắc cung cấp đầy đủ thông tin trước khi sử dụng những hình ảnh về vấn đề di cư, bảo vệ danh tính và tôn trọng quyền riêng tư, quyền được ẩn danh và quyền bảo mật của nhân vật.
- Luôn đặc biệt cẩn thận khi phỏng vấn hoặc viết những tin bài có liên quan đến trẻ em. Cần đảm bảo rằng khi phỏng vấn hoặc chụp ảnh trẻ em, cha mẹ hoặc người giám hộ của trẻ phải có mặt và chấp thuận trên nguyên tắc cung cấp đầy đủ thông tin.
- Để bảo vệ danh tính nhân vật, có thể làm mờ nét (focus) của hình ảnh; hoặc theo cách khác, có thể sử dụng các hình minh họa trực quan mà không phải là ảnh hoặc video để nói về người lao động di cư, chẳng hạn như qua biểu đồ dữ liệu hoặc phim hoạt hình.
- Cần lưu ý đến những hình ảnh tạo cảm giác thương hại thay vì trao quyền và sự tự chủ cho người di cư
- Đảm bảo rằng hình ảnh không bóp méo sự thật mà thể hiện chân thực và chính xác tình hình thực tế. Việc nghiên cứu bối cảnh đằng sau những hình ảnh được sử dụng cũng quan trọng như chính bản thân các hình ảnh này. Hãy hỗ trợ cho tin bài bằng những dữ liệu được nghiên cứu kỹ càng và các bằng chứng mạnh mẽ.
- Không vượt qua ranh giới giữa việc biên tập và việc thao túng. Việc cắt (crop) hoặc chỉnh sửa có thể làm sai lệch nội dung hình ảnh và không nên sử dụng quá mức cần thiết những kỹ thuật này.
- Hãy lên kịch bản cho tin bài của bạn một cách có cấu trúc thay vì biến tin bài thành tác phẩm dài kỳ hoặc mang tính giật gân, thông qua việc bổ sung ngữ cảnh cho hình ảnh và giúp người đọc/khán giả hiểu được những câu chuyện phức tạp đằng sau vấn đề di cư. Việc cung cấp ngữ cảnh đầy đủ giúp người đọc/khán giả hiểu rõ hơn những gì họ nhìn thấy trong hình ảnh. Cùng một bức ảnh có thể tạo nên những phản ứng khác nhau tùy thuộc vào ngữ cảnh và góc nhìn của câu chuyện.

► Viết tin bài có nhạy cảm giới về các vấn đề di cư

Một tin bài có nhạy cảm giới sẽ mạnh mẽ và mang nhiều sắc thái hơn. Tin bài dạng này sẽ có chiều sâu và phản ánh các quan điểm cũng như các tiếng nói khác nhau. Tin bài nhạy cảm giới đánh giá các mối quan hệ, tính đại diện, thứ bậc xã hội, cấu trúc và sự chênh lệch quyền lực giữa nam giới, nữ giới và các bản dạng giới khác, cũng như những trải nghiệm khác nhau của họ trong xã hội.

- Hãy sử dụng những từ ngữ xóa bỏ các khuôn khổ và thành kiến về giới tính. Tránh đề cập đến chủng tộc, giai cấp, xu hướng tính dục, quốc tịch hoặc tình trạng hôn nhân của nhân vật nếu như không có liên quan đến nội dung tin bài.
- Cân nhắc lựa chọn những thuật ngữ có tính đến yếu tố giới thay cho những thuật ngữ như: “manpower” – nhân lực (có thể thay bằng lực lượng lao động, “girl” – cô bé/bé gái khi nói về một người trưởng thành (thay thế bằng người phụ nữ, nữ giới), “cleaning lady” – cô lao công/dọn dẹp (thay thế bằng người giúp việc gia đình), “prostitute” – trai/gái mại dâm (thay thế bằng lao động tình dục) v.v... Ngôn ngữ có tính đến yếu tố giới sẽ tránh việc giả định về bản chất và vai trò của phụ nữ và nam giới trong xã hội, và qua đó, chống lại việc khắc họa phụ nữ và nam giới theo hướng phân biệt đối xử.
- Khi viết bài, hãy cân nhắc những vấn đề lớn nhất về di cư và lao động mà phụ nữ hay phải đối mặt, bao gồm bạo hành trên cơ sở giới, di cư để kết hôn, bất bình đẳng về tiền lương, phân biệt đối xử, cũng như quyền lợi và việc chăm sóc sức khỏe thai sản.
- Tránh việc coi gia đình, con cái, tránh thai và thai sản là trách nhiệm duy nhất của người mẹ.
- Nhận thức được rằng có sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới trong các chính sách di cư, chẳng hạn như lệnh cấm di cư dựa trên tuổi tác, tình trạng hôn nhân hoặc con cái; và những công việc cần tuyển tại nước ngoài duy trì các vai trò giới như thế nào.
- Mặc dù không phải lúc nào cũng khả thi, hãy cố gắng đưa những dữ liệu đã được phân tách theo giới vào trong tin bài.
- Nhận thức được rằng phần lớn khối lượng công việc chăm sóc không được trả công là do phụ nữ thực hiện, cũng như những công việc này ảnh hưởng đến cuộc sống lao động và cuộc sống di cư của phụ nữ như thế nào.
- Nhận thức được rằng bạo hành gia đình, tấn công tình dục, cưỡng hiếp và buôn người cũng có thể xảy ra với nam giới và trẻ em trai.
- Khi phỏng vấn, hãy cố gắng thu thập các quan điểm khác nhau của cả phụ nữ và nam giới để thể hiện một cách công bằng và bình đẳng tiếng nói cũng như những góc nhìn khác nhau của họ.
- Cần có sự lưu tâm về giới khi sử dụng những hình ảnh có thể củng cố thêm các thành kiến và cấu trúc xã hội về nam giới, nữ giới và vai trò giới của họ.
- Khi trích dẫn từ các nguồn có sử dụng ngôn ngữ mang tính hạ thấp hoặc phân biệt giới tính, hãy cho những câu từ này vào trong dấu ngoặc kép để lưu ý cho

người đọc rằng đây là ngôn ngữ có tính xúc phạm.

▶ Tác nghiệp với nạn nhân bị sang chấn

Mặc dù nhiệm vụ của báo chí là làm rõ những hậu quả mà con người phải chịu sau khi trải qua những sự kiện đau thương, nhưng nhà báo/phóng viên cũng có nghĩa vụ khắc họa những tổn thương của nhân vật một cách chuyên nghiệp và không lợi dụng nỗi đau của họ.

- ▶ Cần thừa nhận rằng những người chịu sang chấn do các sự kiện đau thương có thể không phải là nguồn tin đáng tin cậy. Việc chứng kiến những sự kiện đau buồn, hoặc nỗi sợ hãi trước thương tích hoặc cái chết, có thể ảnh hưởng đáng kể đến góc nhìn và những đánh giá của nhân vật. Cần cố gắng kiểm tra kỹ lưỡng các thông tin trong bài, tên, thời gian và địa điểm trước khi đi sâu khám phá những cảm xúc của nạn nhân và người sống sót.
- ▶ Không bao giờ tiết lộ tên một người sống sót khi chưa nhận được sự đồng thuận rõ ràng, sau khi đã có đầy đủ thông tin từ phía nhân vật đó. Việc chỉ sử dụng tên đầu (first name) hoặc bí danh không phải lúc nào cũng là đủ để che giấu danh tính của nhân vật. Hãy cân nhắc việc che giấu hoặc làm mờ một số đặc điểm nhận dạng nhất định có khả năng tiết lộ danh tính của nhân vật đó.
- ▶ Nạn nhân/người sống sót sau khi trải qua sang chấn thường dễ bị tổn thương về tâm lý và tình cảm, hãy tiếp cận họ với sự quan tâm và sự tôn trọng. Hãy dành thời gian giới thiệu bản thân và giải thích cho họ lý do tại sao bạn muốn thực hiện phỏng vấn. Đừng vội vàng bắt đầu phỏng vấn trước khi bạn đảm bảo được rằng nhân vật đã sẵn sàng và thoải mái để tiếp nhận các câu hỏi.
- ▶ Nếu nạn nhân/người sống sót sau sang chấn có vẻ sửng người và không thể nói chuyện, đừng cố gây áp lực để tiếp tục thực hiện cuộc phỏng vấn hay cố khám phá một số chi tiết trong câu chuyện mà họ không sẵn sàng chia sẻ với bạn. Hãy tôn trọng quyền riêng tư của nhân vật và cân nhắc đến sự chênh lệch về quyền lực giữa nạn nhân/người sống sót và nhà báo/phóng viên. Nếu bạn cố ép buộc nhân vật phải chia sẻ những chi tiết đau thương, bạn có thể khơi dậy những dấu hiệu gợi họ nhớ về vụ tấn công hay xâm phạm mà họ đã phải trải qua.
- ▶ Thừa nhận và nhận thức được những cảm xúc của bản thân khi viết tin bài về những sự kiện và trải nghiệm đau thương, giữ khoảng cách hợp lý với các nạn nhân và người sống sót. Xu hướng “đồng cảm quá mức” có thể trở nên nguy hiểm và ảnh hưởng tiêu cực đến cả tin bài lẫn nhân vật được phỏng vấn.

Bản thuật ngữ thân thiện với truyền thông về di cư - Tuyển dụng công bằng và lao động cưỡng bức - Ấn bản Việt Nam là cuốn sổ tay hướng dẫn dành cho nhà báo, nhà nghiên cứu, giảng viên và các cá nhân viết về chủ đề lao động di cư tại Việt Nam, đặc biệt liên quan tới nội dung tuyển dụng người lao động di cư và nạn lao động cưỡng bức. Bản thuật ngữ này đã được chỉnh sửa sao cho phù hợp với bối cảnh của Việt Nam và bao gồm cả thuật ngữ chung liên quan tới lao động di cư và thuật ngữ cụ thể chỉ phù hợp để mô tả tình hình lao động di cư tại Việt Nam. Nhìn chung, cuộc tranh luận về vấn đề di cư ngày càng trở nên tiêu cực và do đó, lời lẽ, ngôn từ chúng ta sử dụng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Bản thuật ngữ này được xây dựng với mục đích hỗ trợ các nhà báo nhằm đảm bảo những bài viết của họ không mang tính phân biệt đối xử hay quá khích, và các vấn đề liên quan tới các khía cạnh khác nhau của di cư đều được nhìn nhận thấu đáo. Ngôn từ có sức mạnh ảnh hưởng tới ý kiến của công chúng, chính vì thế, chúng ta đều có trách nhiệm chung trong việc lựa chọn ngôn từ một cách cẩn trọng.

