



COVID-19: Hướng dẫn dành cho nhà tuyển dụng lao động nhằm tăng cường bảo vệ đối với người lao động di cư trong bối cảnh khủng hoảng y tế hiện nay

Phiên bản 1.0 – Ngày 24/4/2020

Trong bối cảnh cuộc khủng hoảng y tế toàn cầu hiện nay, các nhà tuyển dụng lao động đóng vai trò quan trọng trong nỗ lực bảo vệ người lao động di cư và đảm bảo các ngành dịch vụ thiết yếu có đủ nhân lực để có thể nâng cao mức hỗ trợ. Các nhà tuyển dụng cũng đồng thời là tuyến đầu trong việc hỗ trợ người lao động di cư hồi hương và giúp đỡ những người đã trở về tiếp cận các dịch vụ trợ giúp xã hội, tìm kiếm cơ hội sinh kế mới và giải quyết các thách thức liên quan đến tái hòa nhập trong giai đoạn bắt buộc cách ly và giãn cách xã hội. Tài liệu này cung cấp thông tin hướng dẫn cho các nhà tuyển dụng để duy trì mức tiêu chuẩn cao trong tuyển dụng có trách nhiệm trong thời kỳ có nhiều thách thức do COVID-19 gây ra. Chúng tôi mong rằng tài liệu này sẽ mang lại nguồn cảm hứng và hiểu biết sâu hơn về việc áp dụng các biện pháp thực tiễn nhằm cải thiện công tác bảo vệ người lao động di cư.

Laura Thompson – Phó Tổng Giám đốc IOM

Miễn trừ trách nhiệm: Những quan điểm thể hiện trong tài liệu này thuộc về các tác giả và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) hay của các Quốc gia Thành viên của IOM. Những tên gọi được sử dụng và cách thức trình bày tư liệu trong báo cáo này không thể hiện bất kỳ quan điểm nào từ phía IOM về tình trạng pháp lý của các quốc gia, vùng lãnh thổ, thành phố hay khu vực, hay của cơ quan chính quyền sở tại, hoặc về các đường biên giới và vùng giáp ranh của các quốc gia, vùng lãnh thổ, thành phố hay khu vực đó.

Tài liệu này cung cấp các hướng dẫn sơ bộ mà các nhà tuyển dụng lao động có thể xem xét áp dụng nhằm nâng cao hiệu quả của các biện pháp mà họ đang triển khai để ứng phó với dịch COVID-19. Cụ thể hơn, tài liệu này đưa ra những chỉ dẫn nhằm thiết lập các biện pháp hiệu quả giúp bảo vệ người lao động di cư trong khuôn khổ hoạt động kinh doanh của công ty tuyển dụng. Đây là một “tài liệu sống” và nội dung tài liệu sẽ liên tục được cập nhật theo diễn biến thực tế của COVID-19.

1. Một số điều cơ bản cần cân nhắc để tăng cường bảo vệ người lao động di cư

- a. Các yếu tố sức khỏe, phúc lợi và sự an toàn của người xin việc và người lao động di cư phải luôn được nhà tuyển dụng lao động ưu tiên trong cuộc khủng hoảng y tế COVID-19. Các nhà tuyển dụng lao động phải nghiêm túc thực hiện trách nhiệm của mình trong việc tôn trọng quyền con người và đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động di cư, đặc biệt là lao động nữ và các nhóm yếu thế khác.
- b. Nhà tuyển dụng lao động phải thường xuyên cập nhật hồ sơ của những người lao động mà họ đã tuyển dụng để nắm được tình hình của người lao động. Những thông tin cần thiết có thể bao gồm: số lượng người lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh, họ bị ảnh hưởng như thế nào, tình trạng hợp đồng lao động, tình trạng pháp lý của người lao động tại quốc gia tiếp nhận (ví dụ: thị thực, giấy phép lao động), những nhu cầu cấp thiết cũng như dài hạn của họ.
- c. Nhà tuyển dụng lao động phải lưu giữ và cập nhật hồ sơ về hoạt động đi lại, đồng thời tuân thủ mọi nghĩa vụ pháp lý liên quan đến hoạt động đi lại theo quy định của cơ quan chính quyền tại quốc gia nguồn, quốc gia trung chuyển (nếu có) và quốc gia tiếp nhận nhằm đảm bảo việc đưa người lao động ra nước ngoài, quá trình quá cảnh và/hoặc hồi hương của người lao động được thực hiện trên cơ sở tuân thủ chặt chẽ các điều luật, quy định và các quy trình liên quan khác.
- d. Nhà tuyển dụng lao động được khuyến khích trao đổi thông tin và đề nghị các hiệp hội ngành, nghề hoặc hiệp hội doanh nghiệp tại quốc gia nguồn và quốc gia tiếp nhận hỗ trợ chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, và khuyến nghị các biện pháp nên áp dụng để thúc đẩy các hoạt động hợp tác nhằm ứng phó với khủng hoảng.

2. Trao đổi thông tin với người lao động di cư

Trong giai đoạn khủng hoảng, việc chủ động liên lạc và sử dụng các kênh liên lạc cho phép trao đổi thông tin một cách cởi mở với tất cả người lao động di cư đóng vai trò quan trọng, giúp hiểu rõ hơn những nhu cầu của họ và đảm bảo họ có thể tiếp cận các nguồn thông tin chính xác, từ đó hạn chế rủi ro và cải thiện cơ hội tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ và bảo trợ.

- a. Nhà tuyển dụng lao động cần duy trì các kênh liên lạc trực tiếp và thường xuyên với tất cả những người lao động di cư được phái cử ra nước ngoài làm việc và theo sát tình trạng sức khỏe, xã hội, pháp lý và kinh tế của họ thông qua trao đổi bằng văn bản hoặc đối thoại.
- b. Trong trường hợp nhiều người lao động di cư được phái cử đến làm việc cho cùng một người sử dụng lao động cùng một nơi làm việc, nhà tuyển dụng lao động có thể kết nối với một đầu mối liên lạc đáng tin cậy, ví dụ như trưởng nhóm, người đại diện cho người lao động, hoặc một bên thứ ba đáng tin cậy (ví dụ: một tổ chức dân sự xã hội), nhằm thống nhất công tác trao đổi thông tin và đảm bảo mọi vướng mắc được phát hiện, trao đổi và giải quyết một cách hiệu quả.

- c. Để đối phó với các thông tin sai lệch về dịch COVID-19, nhà tuyển dụng lao động được khuyến cáo rằng họ 1) chỉ nên chia sẻ thông tin hoặc hướng dẫn người lao động di cư tiếp cận thông tin từ các nguồn uy tín, và 2) hỗ trợ người lao động di cư để họ kịp thời tiếp cận thông tin mới nhất về pháp luật, quy định và các biện pháp của chính phủ tại quốc gia nguồn và quốc gia tiếp nhận tương ứng, ví dụ như thông tin về đóng cửa biên giới, miễn trừ thị thực, gia hạn giấy phép lao động, tiếp cận phúc lợi xã hội hoặc các hình thức trợ cấp khác.

3. Trao đổi thông tin với người sử dụng lao động, đối tác kinh doanh và các bên liên quan

Trong giai đoạn khủng hoảng, việc chủ động liên lạc và sử dụng các kênh liên lạc cho phép trao đổi thông tin một cách cởi mở với người sử dụng lao động, đối tác kinh doanh (bao gồm các cơ quan tuyển dụng trung gian) và các bên liên quan khác có vai trò quan trọng, giúp đảm bảo người lao động di cư tại các quốc gia tiếp nhận nhận được sự hỗ trợ cần thiết, bao gồm tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế và các cơ chế bảo trợ xã hội cơ bản.

- a. Nhà tuyển dụng lao động cần duy trì các kênh liên lạc trực tiếp và thường xuyên với người sử dụng lao động và các đối tác kinh doanh thông qua trao đổi bằng văn bản hoặc đối thoại, nhằm đảm bảo nắm được tình trạng sức khỏe, xã hội, pháp lý và kinh tế của tất cả những người lao động di cư được phái cử ra nước ngoài làm việc, đồng thời hỗ trợ họ tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế và các dịch vụ thiết yếu khác.
- b. Nhà tuyển dụng lao động cũng cần cung cấp hỗ trợ từ xa (trong trường hợp cần thiết) để truyền đạt thông tin giữa người sử dụng lao động và người lao động di cư, trình bày và (có thể) hỗ trợ giải quyết vấn đề hoặc ý kiến khiếu nại từ phía người lao động liên quan đến cuộc khủng hoảng, đặc biệt là trong trường hợp tồn tại rào cản về mặt ngôn ngữ hoặc rào cản khác giữa các bên (xem phần trên về trao đổi thông tin với người lao động di cư).
- c. Nhà tuyển dụng lao động cũng cần làm việc với người sử dụng lao động để đảm bảo mọi biện pháp an toàn cần thiết, nhằm hạn chế việc người lao động phải tiếp xúc với các nguồn lây nhiễm phải, được đưa vào áp dụng tại nơi làm việc, nơi ở và trên phương tiện đi lại của người lao động (nếu do người sử dụng lao động cung cấp), trên cơ sở tuân thủ chặt chẽ các yêu cầu và quy định của chính phủ.
- d. Trong trường hợp cần thiết, nhà tuyển dụng lao động cần thương lượng với người sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến nơi làm việc, nơi ở của người lao động, các phương án bồi thường, hoặc thay đổi người sử dụng lao động tại quốc gia tiếp nhận (nếu tình hình thực tế và pháp luật cho phép). Trong trường hợp người lao động di cư được cho là đang đối mặt với rủi ro sức khỏe nghiêm trọng, nhà tuyển dụng lao động phải tuân thủ các yêu cầu pháp lý hiện hành và nghĩa vụ theo cam kết trong hợp đồng và tiến hành triển khai các biện pháp phù hợp, có thể bao gồm liên hệ với các cơ quan chính quyền liên quan, Đại sứ quán hoặc cán bộ lãnh sự, tùy viên lao động, hoặc các đối tác tại nước sở tại.
- e. Để hạn chế tâm lý căng thẳng và lo lắng cho người lao động di cư, nhà tuyển dụng lao động cần thuyết phục người sử dụng lao động đảm bảo rằng người lao động được quyền sử dụng các dịch vụ kết nối mạng internet mà không bị cản trở hay giới hạn, ví dụ như tại khu ký túc xá, để họ có thể duy trì liên lạc với gia đình và bạn bè ở quốc gia nguồn, các hội nhóm của cộng đồng người di cư, và văn phòng lãnh sự hoặc tùy viên lao động.

- f. Nhà tuyển dụng lao động được khuyến cáo cần liên hệ với Đại sứ quán và tùy viên lao động tại quốc gia tiếp nhận (nếu có) để được hướng dẫn về các biện pháp hỗ trợ tốt nhất đối với người lao động di cư trong giai đoạn khủng hoảng.
- g. Nhà tuyển dụng lao động nên tiếp cận, kết nối và trao đổi với các công đoàn, hội nhóm của người lao động di cư, các tổ chức dân sự xã hội, và các cộng đồng người di cư có nhiều hoạt động tích cực liên quan đến những vấn đề như sức khỏe, đời sống và quyền của người lao động di cư, nhờ đó nâng cao hiệu quả của các biện pháp hỗ trợ người lao động di cư tại quốc gia tiếp nhận.
- h. Nhà tuyển dụng lao động cũng có thể kết nối với IOM, Liên Hợp Quốc và các tổ chức quốc tế khác để tận dụng (nếu có thể) các cơ chế hỗ trợ và bảo vệ của các tổ chức này, ví dụ như hỗ trợ bồi thường.

4. Bảo vệ quyền của người lao động di cư trong giai đoạn khủng hoảng

Các nhà tuyển dụng lao động phải luôn tôn trọng và bảo vệ các quyền con người và quyền của người lao động mà người lao động di cư được hưởng trong suốt giai đoạn khủng hoảng. Nhà tuyển dụng lao động được khuyến cáo cần cân nhắc quan điểm của người lao động di cư trong quá trình xây dựng và triển khai của mọi biện pháp hạn chế rủi ro lây nhiễm virus.

- a. Trong bối cảnh rất nhiều người lao động di cư phải đối mặt với rủi ro thất nghiệp hoặc thiếu việc làm do hệ lụy của đại dịch, nhà tuyển dụng lao động nên cung cấp cho họ thông tin về các cơ chế bảo trợ xã hội hiện có và cách thức tiếp cận các chương trình này, bất kể tình trạng nhập cư của họ.
- b. Các nhà tuyển dụng lao động cần phối hợp với người sử dụng lao động và các bên liên quan khác nhằm đảm bảo nơi làm việc có cơ chế khiếu nại hiệu quả trong giai đoạn khủng hoảng. Từ đó đảm bảo rằng các ý kiến khiếu nại về những vấn đề mà người lao động di cư gặp phải – đặc biệt là những vấn đề liên quan đến sức khỏe – sẽ được tiếp thu và giải quyết.
- c. Trong trường hợp nhà tuyển dụng lao động dự kiến hoặc nắm được thông tin về việc người sử dụng lao động phải gia tăng sản xuất để đáp ứng nhu cầu leo thang do khủng hoảng, nhà tuyển dụng lao động cần nỗ lực hết sức để đảm bảo mọi yêu cầu về an toàn sức khỏe cho người lao động được tuân thủ chặt chẽ, điều kiện làm việc được duy trì ở mức tốt, và người lao động di cư không bị buộc phải làm nhiều hơn số giờ làm việc theo quy định của pháp luật. Tương tự, việc tuân thủ các quy định về ngày nghỉ (ví dụ: cứ bảy ngày có ít nhất một ngày nghỉ, hoặc cứ 14 ngày có ít nhất hai ngày nghỉ) phải được duy trì trong suốt giai đoạn khủng hoảng.
- d. Nhà tuyển dụng lao động cũng cần giữ liên lạc với người sử dụng lao động và người lao động di cư để nắm được thông tin về cách bố trí công việc và các phương thức làm việc đang được áp dụng. Nhà tuyển dụng lao động cần nhắc nhở người sử dụng lao động và người lao động di cư rằng việc làm thêm giờ phải dựa trên cơ sở tự nguyện, với mức tiền công ngoài giờ tuân thủ thỏa thuận trong hợp đồng lao động, và số giờ tăng ca phải được ghi nhận đúng mức trong phiếu lương và bảng chấm công.
- e. Trong trường hợp công việc của người lao động di cư có sự thay đổi, hoặc họ được điều chuyển sang một cơ sở khác của cùng một công ty hoặc người sử dụng lao động, nhà tuyển dụng lao động cần đảm bảo những điều sau: 1) thay đổi này tuân thủ các quy định liên quan đến giấy phép lao động và thị thực của người lao động; 2) người lao động di cư nắm được đầy đủ thông tin và đồng thuận trước khi bắt đầu áp dụng thay đổi; và 3) các điều kiện và điều khoản lao động được giữ

nguyên hoặc tốt hơn so với trước khi thay đổi (ví dụ: cần tăng mức đãi ngộ nếu người lao động được chỉ định và tiếp nhận một vị trí cao hơn).

- f. Nếu người lao động di cư cần gia hạn giấy phép lao động và/hoặc giấy phép cư trú, nhà tuyển dụng lao động cần làm việc với người sử dụng lao động, đối tác kinh doanh và các cơ quan chính quyền sở tại để đảm bảo họ có đủ các giấy tờ cần thiết để xin được giấy phép liên quan. Tuyệt đối không để người lao động di cư phải chịu trách nhiệm chi trả những khoản phí phát sinh liên quan đến các thủ tục giấy tờ này.
- g. Đối với người lao động di cư tiếp tục làm việc tại quốc gia tiếp nhận trong suốt giai đoạn khủng hoảng, nhà tuyển dụng lao động cần xác thực rằng nơi làm việc và nơi ở của người lao động (nếu do người sử dụng lao động cung cấp) phải đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn nâng cao về vệ sinh và giãn cách xã hội cần thiết để hạn chế rủi ro lây nhiễm COVID-19.
- h. Đối với người lao động di cư phải tạm nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng do khủng hoảng, nhà tuyển dụng lao động được khuyến cáo cần đảm bảo mọi điều khoản liên quan trong hợp đồng lao động của họ phải được tuân thủ chặt chẽ, và – trong trường hợp chấm dứt hợp đồng – đảm bảo rằng người lao động di cư nhận được khoản bồi thường mà họ có quyền được hưởng theo quy định của pháp luật trước khi rời khỏi quốc gia tiếp nhận (xem phần dưới đây về hướng dẫn quản lý quá trình hồi hương của người lao động di cư).
- i. Ngoài ra, đối với người lao động di cư bị chấm dứt hợp đồng, nhà tuyển dụng lao động cần hỗ trợ họ trong những vấn đề liên quan đến các quy định hiện hành về hạn chế đi lại, nơi ở và các giấy tờ cần thiết để xuất cảnh (nếu có thể) hoặc tiếp tục ở lại (nếu cần thiết do đóng cửa biên giới).

5. Thực hiện tuyển dụng (có trách nhiệm) trong giai đoạn khủng hoảng

Các nhà tuyển dụng lao động vẫn tiếp tục cung cấp dịch vụ tuyển dụng trong giai đoạn khủng hoảng cần tuân thủ mọi yêu cầu pháp lý và các biện pháp y tế của chính phủ cũng như các tiêu chuẩn quốc tế về tuyển dụng có trách nhiệm đối với nhóm người lao động di cư. Những yêu cầu này bao gồm nhà tuyển dụng lao động chủ động duy trì, và đảm bảo rằng các đối tác kinh doanh cũng duy trì, các tiêu chuẩn cao thông qua chính sách và thực hành, đồng thời cải thiện hoặc điều chỉnh phương thức hoạt động sao cho phù hợp nhằm tăng hiệu quả an toàn trong đại dịch.

- a. Trong trường hợp được người sử dụng lao động yêu cầu cung cấp dịch vụ tuyển dụng trong giai đoạn dịch bệnh, nhà tuyển dụng lao động cần thực hiện đánh giá rủi ro và kiểm tra một cách thấu đáo nhằm xác định tính khả thi của việc tuyển dụng và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong bối cảnh hiện tại (ví dụ: đảm bảo điều kiện đi lại, làm việc và ăn ở an toàn). Nếu không thể đảm bảo an toàn cho người lao động, nhà tuyển dụng lao động không nên tiến hành công tác tuyển dụng theo yêu cầu của khách hàng.
- b. Trong bối cảnh hạn chế đi lại như hiện nay, việc nhà tuyển dụng lao động thiết lập các quy trình cần thiết nhằm đảm bảo tuân thủ các quy định của chính phủ, đồng thời không để người xin việc và người lao động di cư phải đối mặt với nhiều rủi ro phơi nhiễm với dịch bệnh hơn là vô cùng quan trọng. Nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo rằng người lao động di cư trình diện và đăng ký thông tin công dân với Đại sứ quán hoặc Lãnh sự quán của nước họ tại quốc gia tiếp nhận và được cung cấp thông tin liên lạc với các cơ quan này. Các chủ thể này thường có trách nhiệm tổ chức sơ tán hoặc hồi hương cho công dân nước mình khi cần thiết.

- c. Đối với những lao động được tuyển dụng và phái cử ra nước ngoài trước hoặc trong giai đoạn khủng hoảng nhưng chưa bắt đầu làm việc, nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo các quy trình cần thiết đã được thiết lập để giám sát việc thực hiện giãn cách xã hội, vệ sinh và các yêu cầu khác trong từng giai đoạn tuyển dụng, đi lại và quá cảnh. Việc này bao gồm cung cấp trang thiết bị bảo hộ cho người lao động kèm theo hướng dẫn sử dụng những vật dụng này.
- d. Khi người lao động mới đặt chân tới quốc gia tiếp nhận, nhà tuyển dụng lao động cần phối hợp với người sử dụng lao động để đảm bảo tuân thủ mọi quy tắc và quy định của nước sở tại về cách ly tập trung hoặc tự cách ly, và người lao động được cung cấp nơi ở phù hợp, thực phẩm và các dịch vụ hỗ trợ cần thiết trong suốt thời gian cách ly bắt buộc.
- e. Đối với các trường hợp người lao động di cư đã được phái cử ra nước ngoài, không thể bắt đầu làm việc do các quy định hạn chế hiện hành, và vì lý do đó phải hồi hương, người lao động di cư không phải chịu trách nhiệm chi trả bất kỳ khoản phí tuyển dụng và các chi phí liên quan nào.
- f. Nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo không để người lao động phải chịu trách nhiệm chi trả bất kỳ khoản phí dịch vụ hoặc chi phí bổ sung nào liên quan đến quá trình tuyển dụng và phái cử ra nước ngoài – ví dụ phí kiểm tra sức khỏe bổ sung hoặc làm giấy tờ. Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm chi trả và cần được thông báo về các khoản chi này sớm nhất có thể.
- g. Nhà tuyển dụng lao động cũng cần tính đến và thông báo cho người sử dụng lao động về việc thời gian hoàn thành quy trình tuyển dụng có thể bị kéo dài do dịch bệnh và các biện pháp y tế công mới được đưa vào áp dụng.
- h. Để tìm kiếm, phỏng vấn và lựa chọn ứng viên trong giai đoạn dịch bệnh, nhà tuyển dụng lao động nên tận dụng các giải pháp công nghệ như phỏng vấn từ xa, phỏng vấn trực tuyến bằng video nhằm hạn chế việc đi lại và gặp mặt trực tiếp khi không quá cần thiết. Nhà tuyển dụng lao động cũng có thể khuyến khích ứng viên nộp hồ sơ và giấy tờ trực tuyến, nếu phù hợp.
- i. Đối với các hoạt động tuyển dụng đã bắt đầu từ trước thời điểm khủng hoảng nhưng hiện đang bị hoãn lại vì lý do nằm ngoài tầm kiểm soát của công ty tuyển dụng, nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo việc này không khiến người xin việc bị giữ chân trong khoảng thời gian dài, gây ảnh hưởng đến tự do đi lại của họ. Trong trường hợp này, toàn bộ giấy tờ cá nhân bản gốc phải được hoàn trả lại cho người lao động. Ngay cả khi vẫn có thể tiến hành phái cử họ ra nước ngoài, người lao động có toàn quyền quyết định chấm dứt quá trình tuyển dụng vì những lo ngại liên quan đến sức khỏe hoặc bất kỳ vấn đề nào khác.

6. Tăng cường các biện pháp đảm bảo an toàn và sức khỏe tại văn phòng của nhà tuyển dụng lao động

Các doanh nghiệp tuyển dụng tiếp tục hoạt động trong giai đoạn dịch bệnh cần cân nhắc áp dụng các phương án làm việc linh hoạt, đồng thời tiến hành phân chia đội ngũ nhân viên thành hai nhóm thiết yếu và không thiết yếu. Tất cả các biện pháp điều chỉnh và bố trí phương án làm việc tại văn phòng cần tính đến sự an toàn và sức khỏe của người lao động di cư và người xin việc có mặt tại văn phòng.

- a. Trong trường hợp có thể làm việc ngoài văn phòng, nhà tuyển dụng lao động cần cân nhắc các phương án cho phép nhân viên làm việc từ xa (ví dụ: làm việc tại nhà) hoặc áp dụng giờ làm việc linh hoạt. Các phương án linh hoạt cũng có thể bao gồm chuyển sang làm việc theo ca để đảm bảo số nhân viên có mặt ở nơi làm việc tại cùng một thời điểm là thấp nhất có thể.
- b. Nhà tuyển dụng lao động cũng cần điều chỉnh các biện pháp an toàn và sức khỏe lao động tại nơi làm việc cho phù hợp và tuân thủ các hướng dẫn của cơ quan y tế nhằm hạn chế rủi ro lây nhiễm giữa nhân viên của họ và người xin việc (nếu văn phòng tiếp tục mở cửa tiếp khách).

- c. Văn phòng phải có bồn rửa tay hoặc khu đặt thiết bị đựng dung dịch sát khuẩn được bố trí tại các vị trí trọng yếu, đồng thời mọi nhân viên, nhà thầu và các khách hàng khác tại văn phòng (ví dụ người xin việc) phải được khuyến khích thực hành rửa tay thường xuyên và kỹ lưỡng. Có thể cân nhắc phát khẩu trang, găng tay và các trang thiết bị bảo hộ cá nhân khác nếu phù hợp (và theo khuyến cáo của chính phủ), nhưng phải đảm bảo có kèm theo hướng dẫn sử dụng và thải bỏ những vật dụng này đúng quy cách.
- d. Đối với người xin việc hoặc ứng viên đang tham gia các khóa đào tạo kỹ năng hoặc ngôn ngữ, đòi hỏi họ phải có mặt tại cơ sở của nhà tuyển dụng lao động hoặc đối tác kinh doanh, nhà tuyển dụng lao động có thể cân nhắc áp dụng một số phương án thay thế khác linh hoạt hơn (ví dụ như cho phép tổ chức đào tạo tại nhà nếu có thể).
- e. Trong trường hợp không thể áp dụng các phương án linh hoạt cho người xin việc (bao gồm những người đang tạm trú tại ký túc xá của nhà tuyển dụng lao động hoặc đối tác kinh doanh), nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo thiết lập các biện pháp cần thiết để bảo vệ họ cũng như các nhân viên của mình. Những biện pháp này có thể bao gồm sắp xếp lại không gian sinh hoạt để giảm số lượng người xin việc ở chung một phòng và/hoặc điều chỉnh giờ ăn để hạn chế hoặc luân phiên sử dụng khu bếp hoặc nhà ăn tại ký túc xá (việc này có thể sẽ đòi hỏi nhà tuyển dụng lao động phải có phương án khác để đảm bảo việc nấu nướng). Tương tự, nhà tuyển dụng lao động có thể phải áp dụng một số chính sách khác để quản lý việc sử dụng nhà tắm hoặc các phương tiện vệ sinh cá nhân trong trường hợp cơ sở vật chất hạn chế.

7. Các biện pháp giúp giảm thiểu các nguy cơ đặc thù của nhóm người lao động di cư làm giúp việc gia đình

Trong cuộc khủng hoảng y tế hiện nay, người lao động di cư làm giúp việc gia đình là nhóm phải đối diện với nhiều nguy cơ đặc thù. Ví dụ, họ có thể: 1) chịu ảnh hưởng của sự cô lập nặng nề hơn so với các nhóm khác vì phải làm việc trong môi trường hộ gia đình khép kín; 2) bị hạn chế quyền tự do đi lại; và 3) không được tiếp cận các dịch vụ chăm sóc y tế hoặc không được hưởng các chế độ bảo trợ xã hội một cách đầy đủ. Vì những lý do đó, nhà tuyển dụng lao động cần quan tâm chú ý nhiều hơn đối với nhóm người lao động này, đặc biệt là lao động nữ, đồng thời áp dụng các biện pháp bảo hộ tốt hơn để đảm bảo sức khỏe và an toàn cho họ.

- a. Nếu hoàn cảnh cho phép, nhà tuyển dụng lao động cần giữ liên lạc thường xuyên và chặt chẽ với những người lao động di cư làm việc trong các hộ gia đình nhằm đảm bảo sức khỏe thể chất và tinh thần của họ được bảo vệ trong suốt thời gian dịch bệnh.
- b. Nhà tuyển dụng lao động cũng cần thường xuyên kiểm tra và nhắc nhở người sử dụng lao động rằng người giúp việc gia đình có quyền được hưởng và cần được hưởng ngày nghỉ hàng tuần cũng như chế độ nghỉ phép năm có trả lương theo các quy định và điều luật có áp dụng của nước sở tại. Nhà tuyển dụng lao động được khuyến khích chia sẻ thông tin cho người sử dụng lao động về các biện pháp và quy trình y tế liên quan, đồng thời đảm bảo họ đã và đang áp dụng các biện pháp cần thiết để bảo vệ hộ gia đình của mình khỏi bị lây nhiễm COVID-19.
- c. Nhà tuyển dụng cần hiểu được nguy cơ gia tăng hành vi bạo hành gia đình trong giai đoạn dịch bệnh do tâm lý căng thẳng và những áp lực trong nội bộ gia đình. Nhà tuyển dụng lao động được khuyến nghị áp dụng các quy tắc và quy trình cần thiết để ứng phó với các tình huống có thể xảy ra bạo hành.

8. Hồi hương cho người lao động di cư trong đại dịch

Trong trường hợp không còn lựa chọn nào khác và người lao động di cư chủ động quyết định chấm dứt hợp đồng lao động hoặc bị người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng, việc thu xếp cho họ hồi hương là cần thiết. Quá trình hồi hương phải được các bên liên quan (ví dụ: người sử dụng lao động, cơ quan chính quyền liên quan và bản thân người lao động di cư) quản lý và phối hợp một cách hiệu quả nhằm đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động di cư mọi lúc.

- a. Để làm được điều này, nhà tuyển dụng lao động cần:
 - o Phối hợp với người sử dụng lao động trên cơ sở nghĩa vụ được quy định trong hợp đồng và tìm kiếm sự hỗ trợ phù hợp từ phía các tổ chức dân sự xã hội.
 - o Đảm bảo người lao động di cư được thông báo đầy đủ về các quy tắc an toàn sẽ áp dụng trong hành trình và sau khi hồi hương (ví dụ: cách ly bắt buộc khi về nước) và về việc họ sẽ không bị phạt vì về nước.
 - o Cung cấp bộ đồ dùng vệ sinh cá nhân cho người lao động di cư để sử dụng trong quá trình di chuyển.
 - o Phối hợp với các cơ quan chính phủ và/hoặc các tổ chức quốc tế có cung cấp dịch vụ hỗ trợ hồi hương trong giai đoạn khủng hoảng.
- b. Nhà tuyển dụng lao động cần khuyến khích người lao động di cư thu thập đầy đủ các giấy chứng nhận kỹ năng, giấy xác nhận công việc và các loại giấy tờ cần thiết khác để chứng minh trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm làm việc. Những giấy tờ này sẽ giúp nhà tuyển dụng hỗ trợ tìm công việc mới cho người lao động di cư trong tương lai.
- c. Trong trường hợp người xin việc không thể đi lại do ảnh hưởng của dịch bệnh (nhưng đang chờ để đi làm ở nước ngoài), nhà tuyển dụng lao động cần phối hợp với người sử dụng lao động để tổ chức và thanh toán chi phí tạm trú và phương tiện cho họ hồi hương. Người lao động di cư phải chịu bất kỳ trách nhiệm chi trả nào cho những chi phí này.
- d. Trong trường hợp không còn lựa chọn nào khác, cần trao đổi với các nhà tuyển dụng lao động khác và các tổ chức liên quan để xem xét việc giải ngân và tận dụng nguồn vốn từ trái phiếu và/hoặc tiền ký quỹ được đặt trước nhằm làm bảo lãnh trong quá trình tuyển dụng người lao động di cư. Liên hệ với các cơ quan nhà nước liên quan để xem xét việc sử dụng các quỹ phúc lợi của người di cư nếu có.
- e. Nhà tuyển dụng lao động được khuyến khích chia sẻ với người lao động hồi hương thông tin về các chế độ bảo trợ xã hội và dịch vụ hỗ trợ cơ bản (nếu liên quan) mà họ có thể được hưởng, bao gồm trợ cấp thất nghiệp và bảo hiểm. Trong đó có thể bao gồm hướng dẫn cho người lao động di cư tìm đến các cơ quan dịch vụ việc làm và dịch vụ tư vấn của nhà nước, và/hoặc các Văn phòng Thông tin Di cư do chính phủ hoặc tổ chức dân sự xã hội quản lý để được hỗ trợ tìm việc làm tại địa phương.

9. Thực hiện tuyển dụng (có trách nhiệm) sau khủng hoảng

Sau khủng hoảng, nhà tuyển dụng lao động phải chuẩn bị sẵn sàng các dịch vụ tuyển dụng chất lượng để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng tăng mạnh của các người sử dụng lao động khi họ mong muốn hoạt động sản xuất kinh doanh quay lại “trạng thái bình thường” càng sớm càng tốt. Tuy nhiên, nhà tuyển dụng lao động

phải đảm bảo luôn tuân thủ chặt chẽ các điều luật và quy định liên quan, đồng thời duy trì các quy trình hoạt động theo tiêu chuẩn quốc tế, bao gồm các tiêu chuẩn IRIS. Nhà tuyển dụng lao động sớm bắt tay vào chuẩn bị cho giai đoạn sau khủng hoảng sẽ có lợi thế lớn hơn trong việc đáp ứng nhu cầu của khách hàng khi bước vào “trạng thái bình thường mới”.

- a. Nhà tuyển dụng lao động được khuyến khích áp dụng các quy trình đảm bảo tuyển dụng có trách nhiệm theo các tiêu chuẩn IRIS ngay sau khi khủng hoảng kết thúc, khi hoạt động sản xuất và các dịch vụ mở cửa trở lại bình thường. Việc này có tầm quan trọng lớn trong bối cảnh nền kinh tế chịu áp lực phải nhanh chóng quay lại “hoạt động kinh doanh và sản xuất bình thường” hay thậm chí là gia tăng sản xuất, đòi hỏi tuyển dụng số lượng lớn người lao động di cư trong thời gian ngắn.
- b. Nếu hoàn cảnh cho phép, nhà tuyển dụng lao động được khuyến nghị phối hợp với người sử dụng lao động và người lao động di cư để thúc đẩy tuyển dụng lại các người lao động cũ với điều kiện làm việc tương tự (hoặc tốt hơn) khi nhu cầu sản xuất trở lại bình thường. Điều này sẽ giúp guồng sản xuất trở lại trạng thái bình thường nhanh hơn do không cần đầu tư quá nhiều thời gian để đào tạo người lao động mới; ngoài ra còn giúp đẩy nhanh quy trình phê duyệt của chính phủ.
- c. Nhà tuyển dụng lao động cũng cần cân nhắc tiến hành đánh giá nhu cầu liên quan đến tuyển dụng và phái cử lao động sau khủng hoảng, nhằm dự đoán trước nhu cầu tuyển dụng, dự kiến tình trạng của thị trường lao động và các yêu cầu từ phía chính phủ trên cơ sở những tác động mà COVID-19 đã và đang gây ra. Việc đánh giá, dự đoán và lên kế hoạch sơ bộ nên được triển khai từ sớm vì lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và nhà tuyển dụng lao động.

10. Hạn chế rủi ro đối với người lao động di cư thông qua hệ thống quản lý và thanh kiểm tra

Cuối cùng, nhà tuyển dụng lao động đóng vai trò then chốt trong công tác bảo vệ người lao động di cư trong toàn bộ quá trình di cư. Trách nhiệm bảo vệ người lao động của nhà tuyển dụng lao động không chỉ dừng lại ở phạm vi các hoạt động được quy định trên giấy tờ mà còn xuyên suốt các cấp bậc của hệ thống tuyển dụng.

- a. Như vậy, nhà tuyển dụng lao động vẫn có trách nhiệm bảo vệ và đảm bảo an toàn cho người lao động di cư trong suốt quá trình tuyển dụng và phái cử/làm việc ở nước ngoài, bao gồm cả trách nhiệm đối với hành vi của người sử dụng lao động, nhà thầu phụ và các đối tác kinh doanh khác. Nhà tuyển dụng lao động cần liên tục thực hiện thanh kiểm tra và giám sát hoạt động của họ cũng như việc nghiêm túc áp dụng các biện pháp hạn chế và giải quyết rủi ro trong thời gian dịch bệnh.
- b. Việc này có nghĩa nhà tuyển dụng lao động phải đảm bảo mọi người sử dụng lao động – khách hàng, nhà thầu phụ và các đối tác kinh doanh khác của mình phải tuân thủ các điều luật và quy định trong nước cũng như các tiêu chuẩn quốc tế tại các quốc gia nơi họ hoạt động.



Tổ chức Di cư Quốc tế

Địa chỉ: 17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Thụy Sĩ

Số điện thoại: +41 22 717 9111 • Số fax: +41 22 798 6150

Địa chỉ thư điện tử: hq@iom.int • Website: www.iom.int