

Các Chỉ số Cường bức Lao động

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), cường bức lao động là bất kỳ hình thức công việc hoặc dịch vụ nào được một cá nhân thực hiện dưới sự đe dọa trừng phạt và không có sự đồng ý tự nguyện của họ. ILO đã xây dựng bộ 11 chỉ số đóng vai trò là dấu hiệu chính nhằm hỗ trợ xác định các tình huống cường bức lao động. Việc nhận diện các dấu hiệu liên quan đến cường bức lao động này có thể là một công tác nhiều khó khăn và dễ nhầm lẫn.

Dưới đây là bản tóm tắt đơn giản về từng chỉ số của ILO. Bản tóm tắt này bao gồm mô tả, ví dụ minh họa và các dấu hiệu tiềm năng liên quan đến từng mục.

Mục tiêu của tài liệu này là cung cấp thông tin hữu ích nhằm hỗ trợ cho quá trình xác định rủi ro cường bức lao động trong hoạt động vận hành và chuỗi cung ứng của một công ty.

Nhằm sắp xếp thứ tự ưu tiên và đánh giá mức độ nghiêm trọng của từng chỉ số, các chỉ số được chia thành bốn cấp độ xếp hạng từ 2 đến 5, trong đó xếp hạng năm là xếp hạng đáng lo ngại nhất.

Xếp hạng

2

Xếp hạng

3

Xếp hạng

4

Xếp hạng

5

Mặc dù tất cả các chỉ số đều quan trọng và có liên quan, nhưng điều quan trọng cần lưu ý là các nhóm xếp hạng cao thường có liên quan nhiều hơn đến các doanh nghiệp sản xuất. Hệ thống xếp hạng này giúp quý vị đánh giá hiệu quả các rủi ro liên quan đến cường bức lao động và có các hành động tương ứng thích hợp.

Lạm dụng sự Yếu thế



Khi người sử dụng lao động hoặc bên thứ ba (VD: đơn vị tuyển dụng) lợi dụng sự yếu thế của người lao động. Điều này thường xảy ra với những người lao động nhập cư không nói được tiếng địa phương.

Ví dụ Minh họa

Một người lao động nhập cư được tuyển dụng để làm việc ở nước ngoài. Trước khi rời quê hương, anh ấy ký một thỏa thuận bằng ngôn ngữ của mình. Khi đến nước sở tại, anh ấy được yêu cầu ký hợp đồng bằng ngôn ngữ địa phương mà anh ấy không biết nói. Khi anh ấy nói rằng anh ấy không thể ký, họ đe dọa sẽ trả anh về quê hương kèm theo một khoản phí phạt. Không còn lựa chọn nào khác, anh ấy phải ký vào hợp đồng có các điều khoản khác biệt về số giờ làm việc và mức lương thấp hơn thỏa thuận ban đầu. Hợp đồng này đã lừa giảm một phần tiền lương và phúc lợi của anh ấy.

Dấu hiệu Tiềm năng



Người lao động có biết ngôn ngữ địa phương không?



Người lao động có hiểu biết về luật pháp địa phương không?



Người lao động có bị hạn chế về lựa chọn công ăn việc làm không?



Người lao động có thuộc nhóm tôn giáo hoặc dân tộc thiểu số không?



Người lao động có bị khuyết tật không?



Người lao động có những đặc điểm nào khác khiến họ khác biệt với phần lớn dân cư không?



Người lao động có phụ thuộc vào công việc này vì nhiều yếu tố khác, bao gồm việc làm, nhà ở, thức ăn và việc làm cho người thân của họ không?

Lừa dối



Lừa dối có bản chất là không thực hiện những gì đã hứa với người lao động, bằng lời nói hoặc bằng văn bản. Lời hứa về việc thanh toán lương và các điều kiện làm việc không được thực hiện, và người lao động thấy mình bị mắc kẹt trong tình trạng bị ngược đãi mà không có khả năng thoát ra.

Ví dụ Minh họa

Một người lao động nhập cư được mời làm thợ may trong một xưởng may. Cô sẵn sàng đồng ý làm công việc này vì nó phù hợp với kinh nghiệm và kỹ năng của mình. Vào ngày đầu tiên, cô ấy phát hiện ra rằng mình không được làm công việc được giao; thay vào đó, cô ấy phải làm công việc dọn dẹp. Ngoài ra, ban đầu cô được hứa rằng sẽ có một phòng riêng tại nơi làm việc nhưng khi đến nơi, cô buộc phải ở trong ký túc xá chung quá đông đúc và bẩn thỉu.

Dấu hiệu Tiềm năng



Người lao động có được cung cấp đủ thông tin để họ hiểu rõ và tự nguyện đồng ý với điều kiện làm việc không?



Người lao động có nhận được thông tin rõ ràng và ngắn gọn liên quan đến điều kiện làm việc của họ không?



Người lao động có thông tin rõ ràng và ngắn gọn liên quan đến tiền lương và thời điểm trả lương không?



Người lao động có biết loại công việc họ sẽ làm không?



Người lao động có biết điều kiện sống của họ sẽ như thế nào không?



Người lao động có biết địa điểm làm việc và danh tính của người sử dụng lao động trước khi đến làm việc không?

Làm thêm giờ Vượt mức



Người lao động bị cưỡng bức có thể bị buộc phải làm thêm nhiều giờ hoặc nhiều ngày vượt mức giới hạn quy định của luật pháp quốc gia hoặc thỏa ước lao động tập thể. Họ cũng có thể bị từ chối cho nghỉ ngơi và nghỉ phép, phải thay ca và làm thay giờ của những đồng nghiệp vắng mặt hoặc phải túc trực điện thoại 24 giờ một ngày, 7 ngày một tuần.

Ví dụ Minh họa

Trong một ca làm việc kéo dài 10 giờ, người lao động trong một nhà máy giày không được nghỉ giải lao. Ngoài ra, trong hầu hết các ca làm việc, họ buộc phải tiếp tục làm việc thêm nhiều giờ vượt quá thời gian đã định sẵn. Nếu họ phàn nàn hoặc từ chối làm công việc này, họ sẽ bị thông báo cắt lương hoặc sẽ mất việc.

Dấu hiệu Tiềm năng



Người lao động có làm thêm giờ vượt mức cho phép của luật pháp quốc gia không?



Người lao động có phải làm việc quá sức do bị đe dọa dưới hình thức nào đó (ví dụ: sa thải, giảm lương, trừng phạt về mặt thể chất, v.v.) không?



Người lao động có nhận được ít nhất là bằng mức lương tối thiểu không?

Cô lập



Chỉ số này liên quan đến nạn nhân cưỡng bức lao động bị cô lập ở những vùng hẻo lánh và không thể tiếp xúc với thế giới bên ngoài.

Ví dụ Minh họa

Địa điểm làm việc tại đồn điền dầu cọ nằm ở khu vực khó tiếp cận. Vì không có phương tiện giao thông công cộng nên người lao động không thể thường xuyên rời khỏi nơi làm việc. Họ ít có cơ hội liên lạc với thế giới bên ngoài vì không có sóng điện thoại di động. Mặc dù văn phòng quản lý có Wi-Fi cho người quản lý đồn điền nhưng người này từ chối cung cấp Wi-Fi cho người lao động.

Dấu hiệu Tiềm năng



Người lao động có biết họ đang ở đâu không?



Người lao động có được tiếp cận phương tiện giao thông nếu họ muốn rời khỏi nơi làm việc không?



Người lao động có bị giam giữ không?



Người lao động có quyền truy cập vào điện thoại di động hoặc các phương tiện liên lạc khác không?



Người lao động có tiếp cận được các phương tiện liên lạc với gia đình họ không?



Người lao động có cư trú tại một địa điểm không chính thức và không được đăng ký không?

Giữ Giấy tờ Tùy thân



Việc người sử dụng lao động giữ giấy tờ tùy thân hoặc tài sản cá nhân có giá trị khác là một yếu tố của cưỡng bức lao động nếu người lao động không thể tiếp cận những tài sản này khi cần và nếu họ cảm thấy rằng họ có nguy cơ bị mất giấy tờ nếu bỏ việc. Nếu không có giấy tờ tùy thân, người lao động có thể không tìm được việc làm khác hoặc tiếp cận các dịch vụ thiết yếu và cũng có thể ngại yêu cầu sự giúp đỡ từ chính quyền địa phương hoặc các tổ chức phi chính phủ.

Ví dụ Minh họa

Hộ chiếu của người lao động được cất giữ trong két sắt có khóa ở văn phòng người giám sát. Bất cứ khi nào cô cần lấy lại hộ chiếu, cô phải đến gặp một trong những nhân viên có chìa khóa để mở két sắt. Cô ấy cảm thấy không thoải mái khi phải yêu cầu mới lấy được hộ chiếu của mình. Có vài lần họ nói rằng cô không được lấy hộ chiếu và không đưa ra lý do.

Dấu hiệu Tiềm năng



Người lao động có được tiếp cận với giấy tờ tùy thân của mình bất kỳ lúc nào không?



Người lao động có tủ khóa hoặc những nơi an toàn khác để cất giữ giấy tờ tùy thân và/hoặc tài sản cá nhân có giá trị không?



Người sử dụng lao động có giữ những hồ sơ này không? Nếu có, tại sao?



Nếu hồ sơ bị giữ thì người lao động có thể lấy lại bất cứ lúc nào không?

Giảm Tiền lương



Tiền lương bị giữ lại một cách có chủ ý và có hệ thống nhằm buộc người lao động ở lại hoặc để người lao động không có cơ hội chuyển việc, đây có thể là dấu hiệu của cưỡng bức lao động.

Ví dụ Minh họa

Một công nhân tại một nhà máy đóng gói hải sản thường xuyên bị giảm lương. Điều này đôi khi diễn ra trong vài tháng. Cô được thông báo rằng cô sẽ nhận được khoản thanh toán nếu tăng chỉ tiêu bóc vỏ tôm. Điều này thường xảy ra vào mùa cao điểm để đảm bảo công nhân không nhận việc ở các nhà máy khác.

Dấu hiệu Tiềm năng



Việc trả lương cho người lao động có thất thường không?



Việc trả lương cho người lao động có bị chậm trễ không? Nếu có thì trong bao lâu?



Có trình bày cho nhân viên lý do trả lương thất thường và/hoặc chậm trễ không?



Có trường hợp nào người lao động không bao giờ nhận được tiền lương không?



Việc chậm trả lương có phải là cách thức nhằm đảm bảo người lao động tiếp tục làm việc tại địa điểm làm việc không?

Hạn chế Di chuyển



Việc hạn chế di chuyển xảy ra với những người lao động bị giam giữ và canh gác, ngăn họ trốn thoát khỏi nơi làm việc hoặc trong khi đang được di chuyển đi đâu đó.

Ví dụ Minh họa

Người lao động tại một nhà máy sản xuất đồ chơi được xe buýt đưa về ký túc xá sau mỗi ca làm việc. Khu phức hợp này có tường cao và thường xuyên bị khóa. Họ không được phép rời đi trừ khi người giám sát cho phép. Họ chưa bao giờ được cho phép.

Dấu hiệu Tiềm năng



Người lao động có được tự do ra vào nơi làm việc mà không bị hạn chế không?



Nếu không, người lao động có phải bị hạn chế di chuyển vì lý do an ninh và an toàn trong môi trường có yếu tố nguy hiểm không?



Người lao động có cần phải xin phép người giám sát trước khi đi khám bệnh không?



Người lao động có bị kiểm soát việc di chuyển bên trong nơi làm việc bằng camera giám sát hoặc bảo vệ không?



Người lao động có bị kiểm soát việc di chuyển bên ngoài nơi làm việc bởi người đại diện của công ty, đi cùng họ khi họ rời khỏi địa điểm làm việc không?

Xếp hạng

4

Điều kiện Sống và Làm việc bị Lạm dụng



Nạn nhân của cưỡng bức lao động có thể phải chịu đựng những điều kiện sống và làm việc mà người lao động sẽ không bao giờ tự nguyện chấp nhận. Điều kiện sống mang tính chất lạm dụng thường là dấu hiệu “cảnh báo” có tồn tại tình trạng cưỡng ép lao động, ngăn cản người bị bóc lột lao động rời bỏ công việc. Điều kiện làm việc và chỗ ở có thể xuống cấp, nguy hiểm và bẩn thỉu.

Ví dụ Minh họa

Ký túc xá của nhà máy chật kín người; hai mươi người ở trong một không gian đáng lẽ ra chỉ dành cho sáu công nhân. Các công nhân buộc phải ăn và ngủ ở cùng một nơi. Họ không có nước uống vào ban đêm. Chỉ có một nhà vệ sinh chung.

Dấu hiệu Tiềm năng



Công việc có được thực hiện trong điều kiện xuống cấp (tối tăm hoặc bẩn thỉu) hoặc nguy hại (khó khăn hoặc nguy hiểm mà không có dụng cụ bảo hộ phù hợp) và vi phạm luật lao động nghiêm trọng không?



Điều kiện sống có được coi là không đạt tiêu chuẩn không?



Điều kiện sống có được coi là quá đông, không lành mạnh, và không có sự riêng tư không?



Có bao nhiêu nhà vệ sinh dành cho công nhân trong không gian sinh hoạt?

Xếp hạng

4

Ràng buộc Nợ nần



Ràng buộc nợ nần tồn tại khi người lao động bị buộc phải làm việc để trả một khoản nợ đã phát sinh hoặc đôi khi thậm chí là do phải trả nợ thay. Khoản nợ này có thể phát sinh từ các khoản tạm ứng tiền lương hoặc các khoản vay để trang trải chi phí tuyển dụng hoặc di chuyển, chi phí sinh hoạt hàng ngày, hoặc chi tiêu khẩn cấp chẳng hạn như chi phí y tế. Trong một số trường hợp, nợ phát sinh chóng chắt do có sự thao túng sổ sách, đặc biệt là khi người lao động không biết chữ. Trong một số trường hợp, người sử dụng lao động khiến người lao động không thể trả hết nợ vì định giá thấp công việc đã thực hiện, hoặc thổi phồng lãi suất, hoặc nâng phí thực phẩm và nhà ở. Những nợ nần này ràng buộc người lao động phải ở lại với công việc nên nó được coi là dấu hiệu của cưỡng bức lao động.

Ví dụ Minh họa

Một người lao động nhập cư nhận một công việc ở một quốc gia gần đó. Theo quy trình tuyển dụng anh ta buộc phải trả một khoản phí tuyển dụng là 1.500 đô la Mỹ cho công việc này. Sau khi ký hợp đồng, anh phải trả thêm các khoản phí và lãi phát sinh, đẩy tổng số tiền lên đến 3.000 đô la Mỹ. Anh ta phải làm việc trong hai năm để trả nợ. Anh ta được thông báo rằng anh ta không thể rời đi cho đến khi trả xong nợ. Vì không còn tiền dư để mang về cho gia đình, anh buộc phải vay thêm tiền.

Dấu hiệu Tiềm năng



Có người lao động nào mắc nợ vì công việc của họ không?



Nếu có thì ai là chủ nợ?



Người lao động mắc nợ có được phép nghỉ việc tại nơi làm việc hay họ phải ở lại làm để trả nợ?



Người lao động có được tiếp cận các thông tin liên quan đến việc trả nợ không?



Người lao động có hiểu rõ về phí nợ và lãi suất không?

Bạo hành Thể chất và Tình dục



Người lao động bị cưỡng bức, gia đình, và bạn bè của họ đều có thể phải chịu bạo lực thể xác hoặc tình dục. Bạo lực cũng có thể được sử dụng để buộc người lao động thực hiện những công việc không nằm trong thỏa thuận ban đầu, chẳng hạn như quan hệ tình dục với người sử dụng lao động hoặc thành viên gia đình, hoặc ít nghiêm trọng hơn là bị buộc phải làm việc riêng ngoài công việc “bình thường” của họ.

Ví dụ Minh họa

Tại một nhà máy thiết bị điện tử, công nhân bị chửi bới, thậm chí có khi bị cấp trên đánh vì không đạt chỉ tiêu trong ngày. Một số nữ công nhân thường xuyên bị quản lý trực tiếp quấy rối tình dục. Họ được thông báo rằng nếu họ nói bất cứ điều gì về điều này, họ sẽ bị mất việc.

Dấu hiệu Tiềm năng



Người lao động có bị ép sử dụng ma túy hoặc rượu để thao túng họ làm gì đó không?



Bạo lực có bao giờ được sử dụng như một biện pháp kỷ luật để buộc người lao động phải làm việc không?



Người lao động có bao giờ bị hành hung về thể chất không?



Người lao động có từng bị tấn công tình dục không?



Có lao động nào bị bắt cóc để ép làm việc không?



Nạn nhân của cưỡng bức lao động có thể bị dọa dẫm và đe dọa khi họ phàn nàn về điều kiện làm việc của mình hoặc muốn nghỉ việc. Các mối đe dọa này có thật hay không, và có tác động đến mức độ nào, phải được đánh giá từ quan điểm của người lao động, có xét đến niềm tin cá nhân, tuổi tác, nền tảng văn hóa và địa vị kinh tế và xã hội của họ.

Ví dụ Minh họa

Một công nhân từ chối làm thêm giờ, hậu quả là người chủ đuổi anh ta ra khỏi ký túc xá. Anh ta được thông báo rằng anh ta sẽ chỉ được vào ký túc xá nếu làm thêm ngoài giờ và đáp ứng chỉ tiêu sản xuất bất cứ khi nào được yêu cầu. Nếu không, anh ta sẽ buộc phải tự tìm nơi ở bằng tiền túi của mình.

Dấu hiệu Tiềm năng



Người lao động có bao giờ bị đe dọa bằng bất kỳ hình thức bạo hành thể chất nào không?



Các mối đe dọa đối với người lao động có bao gồm việc tố cáo cơ quan quản lý xuất nhập cảnh không?



Các mối đe dọa có liên quan đến việc mất lương hoặc không có nhà hoặc chỗ ở không?



Các mối đe dọa được đưa ra có liên quan đến việc sa thải các thành viên trong gia đình, điều kiện làm việc sẽ tồi tệ hơn hoặc bị thu hồi “các đặc quyền” như quyền rời khỏi nơi làm việc không?




Những lời lăng mạ, hạ thấp người lao động có phải là một hình thức cưỡng ép tâm lý nhằm làm cho họ cảm thấy yếu thế hơn không?



Contact us at:


 info@themekongclub.org


 www.themekongclub.org

Follow us on:

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/channel/UC...)