



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

CÁC CHỈ SỐ CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ VỀ CƯỠNG BỨC LAO ĐỘNG

Chương trình Hành động đặc biệt Phòng chống Lao động cưỡng bức

Giới thiệu về các chỉ số

Tài liệu này giới thiệu các chỉ số của Tổ chức Lao động quốc tế về cưỡng bức lao động. Những chỉ số này nhằm giúp những cán bộ “thực thi trực tiếp” tại các cơ quan thực thi pháp luật hình sự, thanh tra lao động, cán bộ công đoàn, các tổ chức phi chính phủ và những cán bộ khác có liên quan xác định những ai có thể bị rơi vào cạm bẫy của lao động cưỡng bức và những ai có thể cần sự hỗ trợ khẩn cấp. Những chỉ số này cho biết những dấu hiệu hoặc “bằng chứng” phổ biến nhất về một vụ việc cưỡng bức lao động cụ thể nào đó.

Những chỉ số này được xây dựng trên cơ sở lý thuyết và kinh nghiệm thực tế của Chương trình Hành động đặc biệt của ILO Phòng chống Lao động cưỡng bức (SAP-FL). Những chỉ số này dựa trên khái niệm về lao động cưỡng bức được quy định trong Công ước về Lao động cưỡng bức năm 1930 của ILO (Công ước số 29) như sau: “tất cả các công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa bằng bất kỳ hình phạt nào và là các công việc và dịch vụ mà người đó không tự nguyện”.

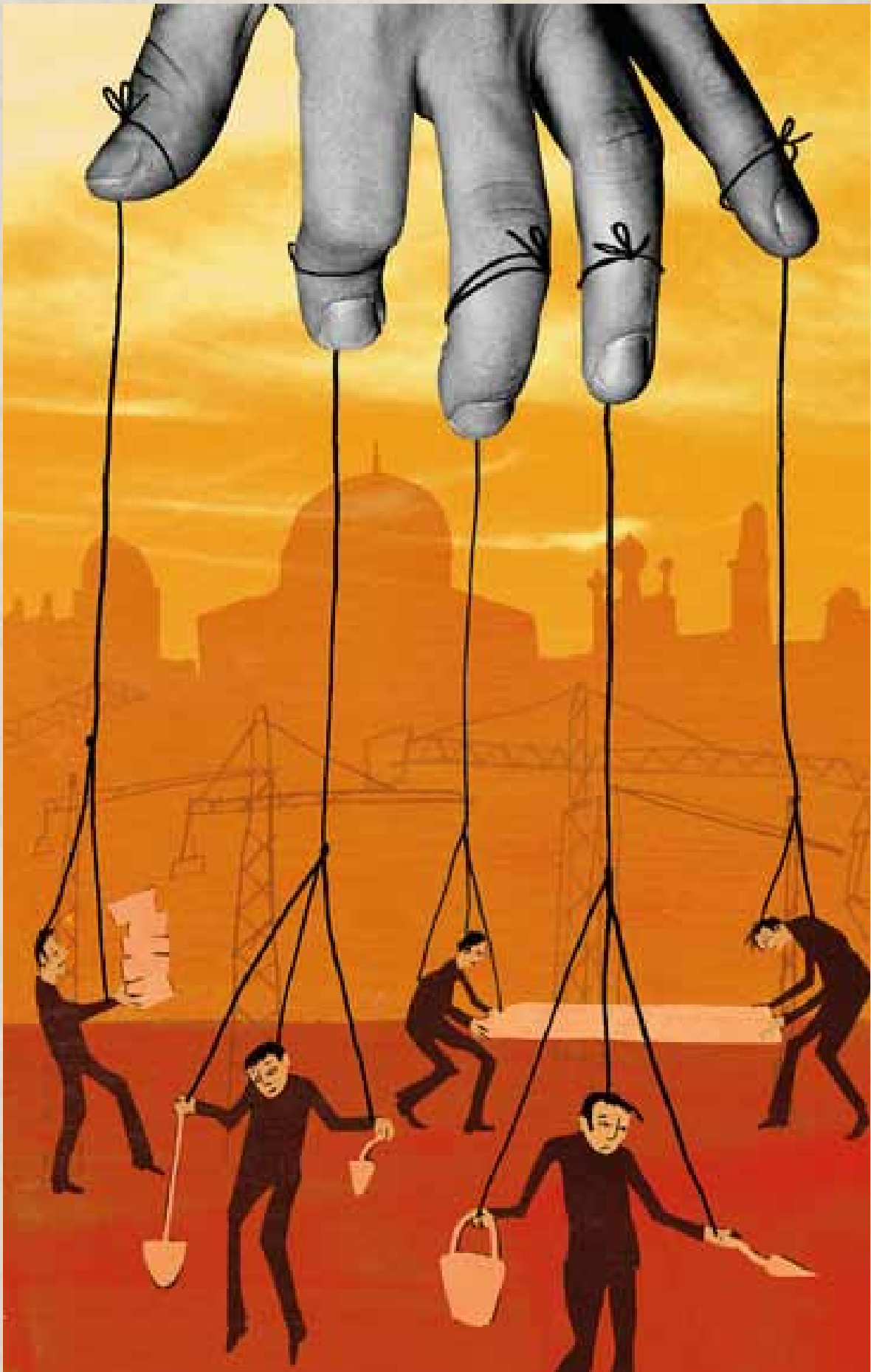
Tài liệu này đưa ra 11 chỉ số trong đó lần lượt giới thiệu các ví dụ thực tiễn để mô tả từng chỉ số một, cùng với một sự giải thích ngắn gọn về ý nghĩa của từng chỉ số trong thực tế. Các chỉ số này sẽ giúp bạn hiểu vấn đề cưỡng bức lao động xảy ra như thế nào và nó tác động thế nào tới những nạn nhân.

Những chỉ số này là:

- Lạm dụng tình trạng khó khăn của người lao động;
- Lừa gạt;
- Hạn chế đi lại;
- Bị cô lập;
- Bạo lực thân thể và tình dục;
- Dọa nạt, đe dọa;
- Giữ giấy tờ tùy thân
- Giữ tiền lương;
- Lệ thuộc vì nợ;
- Điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng;
- Làm thêm giờ quá quy định;

Trong một tình huống cụ thể nào đó, có thể chỉ cần một chỉ số là ta đã nhận biết tình trạng lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp khác, có thể bạn cần phải kết hợp một số chỉ số khác thì mới nhận ra vụ việc về cưỡng bức lao động. Tổng thể lại, bộ 11 chỉ số này là những yếu tố chính có thể của một vụ việc về cưỡng bức lao động và đây là cơ sở để đánh giá, xác định liệu một cá nhân người lao động nào đó có phải là nạn nhân của tình trạng lao động cưỡng bức hay không.

ILO cũng đã xây dựng các tài liệu nghiên cứu điện tử để hướng dẫn thêm về cách sử dụng những chỉ số này trên thực tế trong việc xác định và điều tra các vụ việc về cưỡng bức lao động.



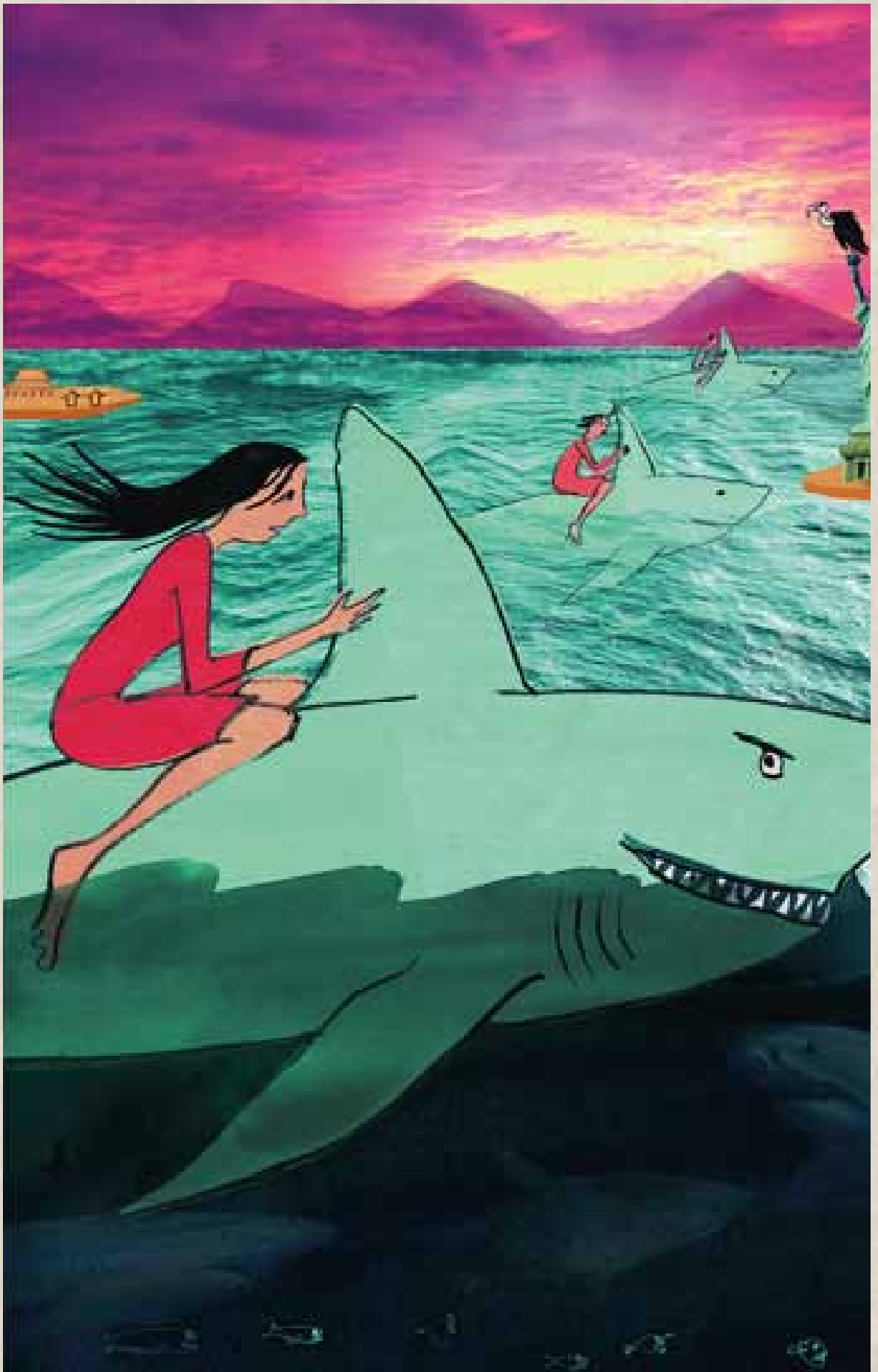
Lạm dụng tình trạng khó khăn của người lao động

Một giúp việc gia đình người Trung quốc đã làm việc 365 ngày trong một năm, không nói được một từ nào bằng tiếng Pháp ngoại trừ từ “chào buổi sáng” và “chào buổi tối”. Cô ta lâm vào tình trạng bị lệ thuộc vì hạn chế về ngôn ngữ, liên tục làm việc và bị cô lập khỏi cuộc sống bên ngoài. Người giúp việc gia đình này rõ ràng là một người nô lệ”.

Trích dẫn lời kể của một thanh tra lao động tại Pháp.

Bất kỳ một người nào đều có thể trở thành nạn nhân của cưỡng bức lao động. Tuy nhiên, những người thiếu trình độ ngoại ngữ, kiến thức luật pháp, có ít lựa chọn trong việc mưu sinh, thuộc về một nhóm dân tộc hoặc tôn giáo thiểu số, bị khuyết tật hoặc có những đặc tính khác mà vì đó, họ bị cô lập khỏi cộng đồng dân cư là những người dễ bị rơi vào tình trạng bị lạm dụng và thường là nạn nhân của cưỡng bức lao động.

Khi lâm vào tình trạng khó khăn, ví dụ như thiếu sự chọn lựa về cách mưu sinh, không nhất thiết đẩy một người nào đó vào tình trạng lao động cưỡng bức. Đó là khi người sử dụng lao động lợi dụng tình trạng khó khăn của người lao động để, ví dụ như, áp đặt thời gian làm việc quá nhiều hoặc giữ tiền lương thì khi đó mới phát sinh tình trạng lao động cưỡng bức. Lao động cưỡng bức cũng phát sinh từ trường hợp người lao động bị lệ thuộc nhiều mặt vào người sử dụng lao động, như không chỉ lệ thuộc về công việc, mà còn về nhà ở, ăn uống và vì công ăn việc làm của người thân.



Lừa gạt

“Mẹ nói với em rằng dì em sẽ đến và đón em sống cùng dì. Dì em cũng hứa sẽ lo tiền học cho em nhưng sau đó không giữ lời. Thay vì đó, dì lại biến em thành một người giúp việc”

Trích dẫn lời kể của một cô gái trẻ người Zăm-bi-a.

Lừa gạt là tình trạng không thực hiện những gì đã hứa, bằng lời nói hoặc trên giấy tờ, với người lao động. Nạn nhân của tình trạng cưỡng bức lao động thường được tuyển chọn với những lời hứa về việc làm đàng hoàng, có thu nhập tốt. Nhưng một khi họ bắt đầu làm việc, những điều kiện làm việc như đã hứa ban đầu sẽ không được thực hiện, và người lao động bị rơi vào tình trạng các điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng mà không có khả năng thoát khỏi. Trong những trường hợp này, người lao động đã không có sự tự do và đầy đủ thông tin khi đưa ra lời đồng ý thực hiện công việc. Nếu mà họ biết thực tế điều kiện sống và làm việc như thế này, họ sẽ không bao giờ nhận lời thực hiện công việc đó.

Việc lừa đảo trong tuyển chọn lao động có thể bao gồm những lời hứa về điều kiện làm việc và mức lương bổng, nhưng cũng có thể là lời hứa về loại hình công việc, điều kiện sinh hoạt và làm việc, tư cách di cư hợp pháp, địa điểm nơi làm việc hoặc pháp nhân của chủ sử dụng. Trẻ em cũng có thể được tuyển chọn thông qua các lời hứa thật hấp dẫn đối với bản thân các em hoặc cha mẹ các em, liên quan đến việc tiếp tục được đi học hoặc thường xuyên được bố mẹ tới thăm hoặc được về thăm bố mẹ.



Hạn chế đi lại

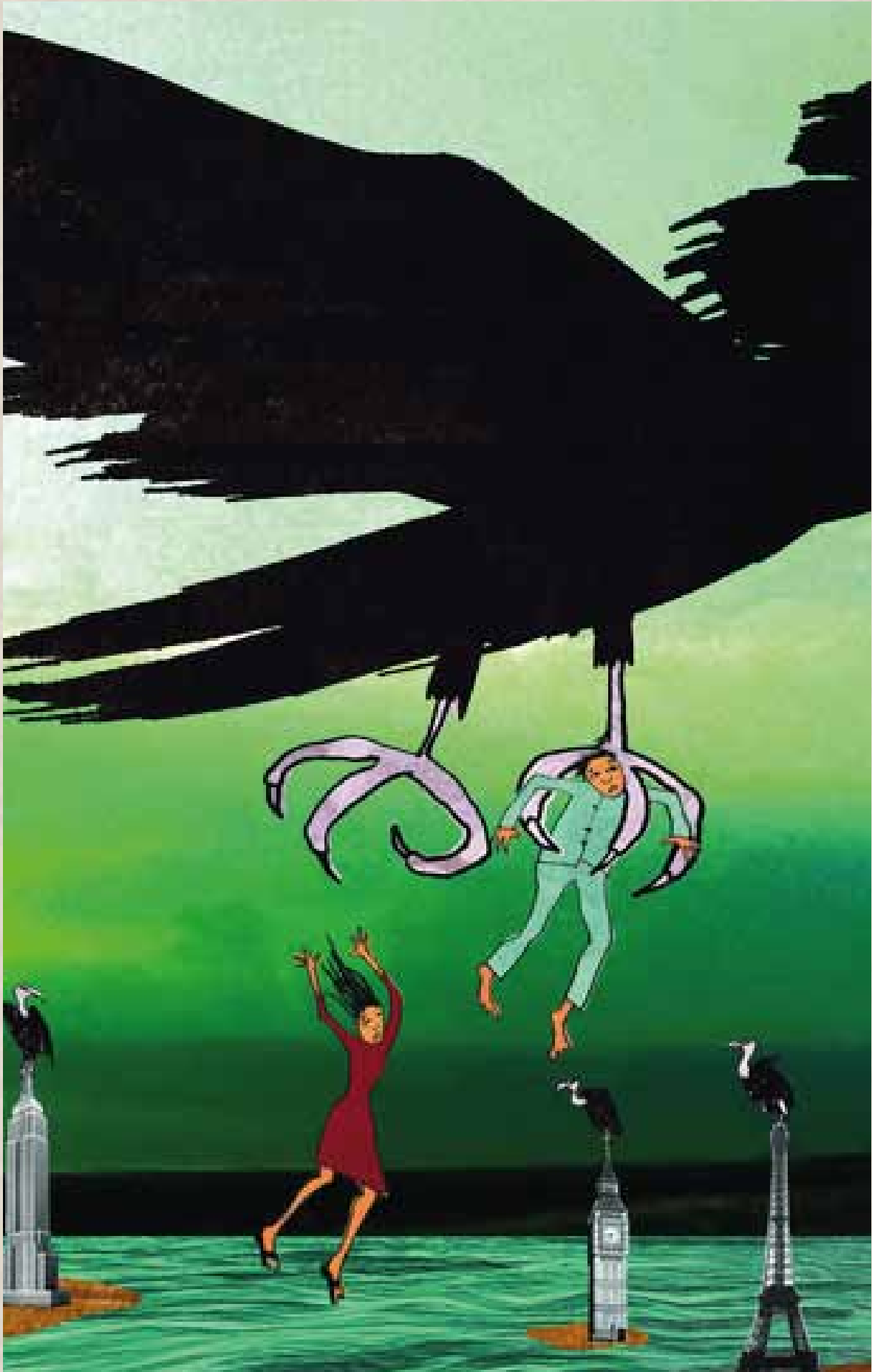
Một cô gái 16 tuổi ở Ka-zắc-xtan bị bán sang Nga hành nghề mại dâm cho biết

“Có những song sắt trên cửa sổ và cửa ra vào bằng sắt, giống như nhà tù. Em không thể bỏ trốn được, thậm chí kể cả trong ý tưởng. Tình trạng này kéo dài 2 tháng, họ đưa em đi tiếp khách, sau đó lại đưa về nơi ở. Luôn luôn trong tình trạng bị giám sát chặt chẽ”.

Những người bị cưỡng bức lao động có thể bị khoá cửa hoặc bị giám sát phòng họ bỏ trốn khỏi nơi làm việc hoặc trong khi chuyển từ nơi này sang nơi khác.

Nếu người lao động không có sự tự do đi đến và rời khỏi nơi làm việc, phải chịu những sự hạn chế đáng kể nào đó, đó là dấu hiệu rõ ràng của tình trạng cưỡng bức lao động. Theo quy định của pháp luật, sự hạn chế đối với người lao động bao gồm những quy định về việc bảo đảm an toàn đối với người lao động tại những nơi làm việc độc hại, hoặc quy định phải người lao động phải xin phép và được sự đồng ý của quản đốc phân xưởng trước khi đi khám bệnh.

Người lao động bị cưỡng bức có thể bị kiểm soát khi đi lại tại nơi làm việc, thông qua các ca-me-ra giám sát hoặc nhân viên bảo vệ, hoặc tại bên ngoài nơi làm việc bởi các thám tử hoặc chủ sử dụng lao động thường xuyên đi cùng họ mỗi khi họ rời khỏi nhà máy.



Tình trạng bị cô lập

Một lao động dân tộc người Peru sau khi bỏ trốn đã tâm sự

“Trại nơi tôi làm việc ở một địa điểm rất khó tiếp cận. Để đến được trung tâm thị trấn, bạn phải lập kế hoạch trước vài ngày. Việc đi lại chỉ có thể bằng máy bay loại nhỏ hoặc thuyền và thời gian đi lại có thể mất đến 22 ngày.”

Những nạn nhân của lao động cưỡng bức thường bị cô lập ở những nơi xa xôi hẻo lánh, không được tiếp xúc với thế giới bên ngoài.

Người lao động có thể không biết họ đang ở đâu, nơi làm việc có thể cách rất xa khu dân cư và có thể không sẵn có bất kỳ phương tiện giao thông nào. Nhưng cũng có thể người lao động rơi vào tình trạng bị cô lập ngay tại khu đông dân cư khi bị nhốt sau những cánh cửa luôn đóng kín hoặc bị tịch thu điện thoại di động hoặc các phương tiện liên lạc khác để không cho họ liên hệ với gia đình và tìm sự giúp đỡ.

Tình trạng bị cô lập cũng có thể liên quan tới thực tế rằng các cơ sở kinh doanh nơi người lao động làm việc không hợp pháp và không được đăng ký, do vậy, rất khó để cho các cơ quan thực thi pháp luật hoặc các tổ chức khác xác định địa điểm và giám sát những gì xảy ra đối với người lao động.



Bạo lực về thân thể và tình dục

Một lao động Campuchia 22 tuổi làm giúp việc nhà tại Malaysia tâm sự
*“Việc lạm dụng bắt đầu ngay sau khi cô đến và ngày càng ra tăng tàn
xuất và tính chất bạo lực. Tôi thường bị tát, bị đánh và bị dâm”*.

Người lao động bị cưỡng bức, gia đình họ và những bạn đồng hành gần gũi với họ có thể phải chịu đựng tình trạng bạo lực về thân thể hoặc tình dục. Bạo lực có thể bao gồm việc bắt ép người lao động phải dùng ma túy hoặc rượu nhằm kiểm soát họ. Bạo lực có thể được sử dụng để ép buộc người lao động thực hiện những công việc không có trong thoả thuận ban đầu như là làm tình với chủ sử dụng hoặc một thành viên gia đình chủ sử dụng hoặc ở mức độ thấp hơn, thực hiện công việc bắt buộc thay vì những việc thông thường. Việc bắt cóc cũng là một hình thức của bạo lực mà có thể được sử dụng để giam một người nào đó rồi sau đó ép buộc họ làm việc.

Việc sử dụng bạo lực như một hình thức kỷ luật là không thể chấp nhận được trong bất kỳ hoàn cảnh nào, đây là một dấu hiệu rất rõ ràng của tình trạng cưỡng bức lao động



Dọa dẫm, đe dọa

Một lao động 31 tuổi người Ê-ti-ô-pi-a làm việc tại Li-băng cho biết

“Khi tôi bảo người phụ nữ mà tôi làm việc cho bà ta rằng tôi muốn rời khỏi nơi làm việc, bà ta đe dọa tôi và nói rằng nếu tôi không trả 600 Đô la, bà ta sẽ báo cảnh sát rằng tôi không có giấy tờ tùy thân. Tôi chẳng làm gì được bà ta vì tôi không có giấy tờ tùy thân, và tôi biết cảnh sát sẽ không giúp gì cho tôi đâu.”

Nạn nhân của tình trạng cưỡng bức lao động có thể phải chịu đựng sự đe dọa, những lời dọa dẫm khi họ có ý kiến về điều kiện ăn ở và sinh hoạt hoặc muốn thôi việc.

Ngoài những lời dọa dẫm hoặc hành động bạo lực, những sự đe dọa phổ biến đối với người lao động bao gồm việc tố cáo với cơ quan xuất nhập cảnh, bị mất tiền lương hoặc tiếp cận nhà cửa, đất đai, sa thải người nhà, điều kiện làm việc tồi hơn hoặc không được hưởng những “đặc ân” như quyền rời khỏi nơi làm việc. Thường xuyên lăng mạ và nói xấu người lao động cũng là một hình thức ép buộc về mặt tâm lý khiến người lao động rơi vào tình cảnh ngày càng khó khăn.

Uy tín của người lao động và tác động của những lời đe dọa cần phải được đánh giá từ góc độ người lao động trên cơ sở tín ngưỡng cá nhân, độ tuổi, trình độ văn hoá, điều kiện kinh tế xã hội của người lao động.



Giữ giấy tờ tùy thân

Một lao động nam giới người Nepal làm lau dọn vệ sinh tại Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất cho biết

“Khi tôi đi qua khu vực nhập cảnh, người lái xe đã thu hộ chiếu của tôi. Tôi không thể rời khỏi đây vì hộ chiếu của tôi bị chủ sử dụng giữ và tôi không thể đi lại nếu không có hộ chiếu.”

Việc chủ sử dụng giữ giấy tờ tùy thân hoặc các tài sản cá nhân có giá trị khác là một dấu hiệu của cưỡng bức lao động nếu người lao động không thể tiếp cận được những tài sản này khi có yêu cầu và nếu họ nhận thấy rằng họ không thể rời khỏi nơi làm việc nếu không muốn tài sản mình bị mất mát. Trong nhiều trường hợp, nếu không có giấy tờ tùy thân, người lao động không thể tìm được một việc làm khác hoặc tiếp cận những dịch vụ cần thiết, và có thể họ không dám nhờ sự giúp đỡ của các cơ quan hoặc các tổ chức phi chính phủ.

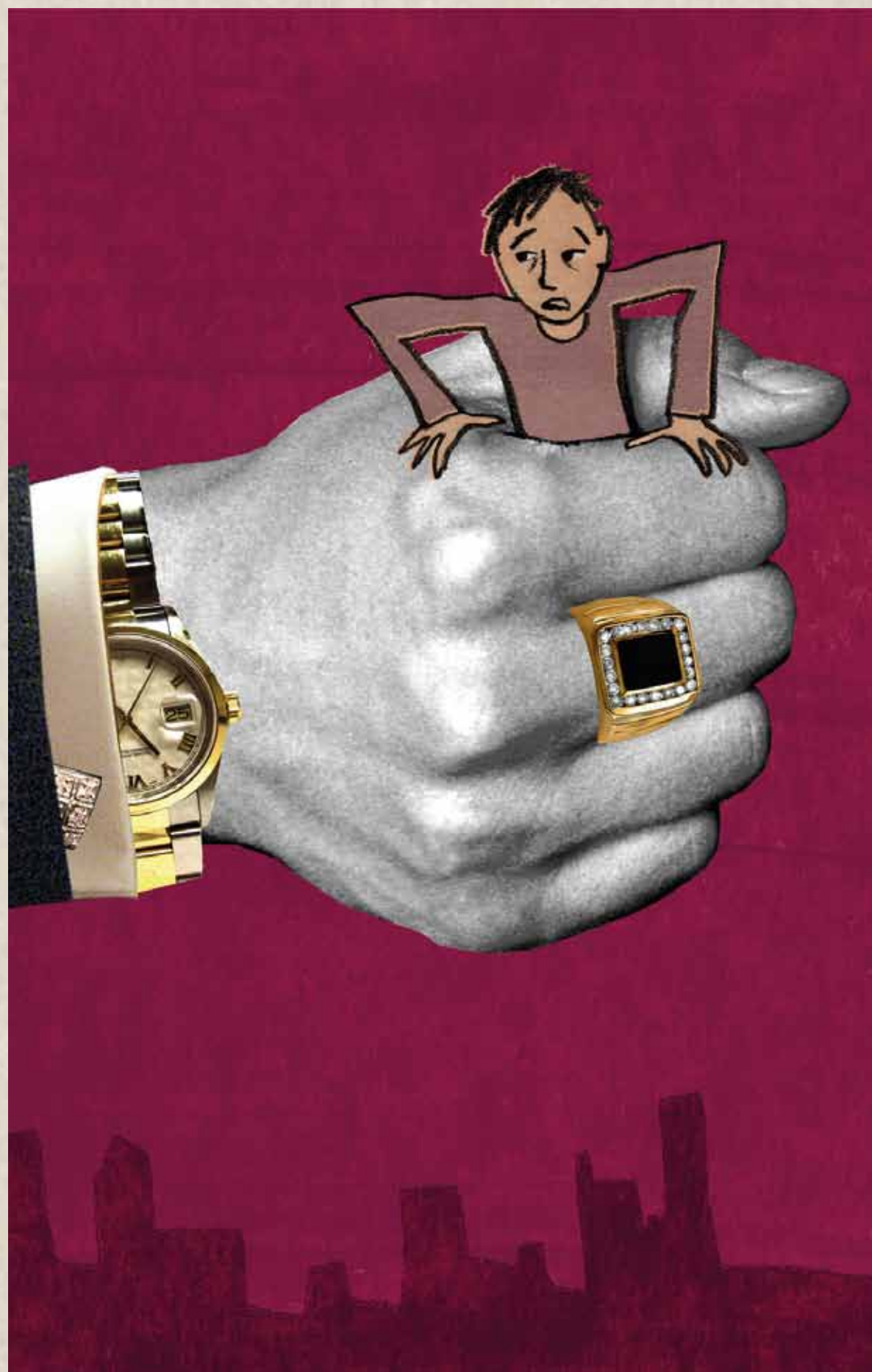


Giữ tiền lương

Một thanh niên 18 tuổi ở Ni-giê tâm sự

“Ngay từ đầu, anh ta hứa trả lương cho tôi và tôi bắt đầu làm việc cho anh ta. Anh ta cho tôi ăn và thỉnh thoảng mua một số áo quần cho tôi. Nhưng tôi vẫn chờ nhận được tiền lương. Khi tôi hỏi anh ta về tiền lương của tôi, anh ta nói với tôi rằng hãy chờ “Sau khi bán được những sản phẩm này”. Cho dù vậy, tôi vẫn tiếp tục làm việc cho anh ta. Vào một buổi tối, tôi nói với anh ta rằng tôi muốn nhận lại những gì anh ta nợ tôi vì tôi muốn rời khỏi nơi làm việc. Anh ta nhảy xổ vào đánh tôi và hét lên rằng “nếu muốn, mày có thể biến khỏi đây nhưng tao không trả mày bất cứ thứ gì. Sau đó anh ta bỏ mặc tôi kêu khóc. Tôi đã ở đó và làm việc trong 16 tháng trời mà chẳng được gì cả.”

Người lao động có thể bị bắt buộc phải làm việc cho một người chủ sử dụng chuyên lạm dụng người lao động để chờ nhận được tiền lương mà chủ đang nợ họ. Việc chủ sử dụng trả tiền lương vào thời gian không cố định hoặc chậm trả lương không mặc nhiên có nghĩa là người lao động rơi vào tình trạng cưỡng bức lao động. Nhưng khi tiền lương bị giữ một cách có hệ thống và chủ ý như là một biện pháp nhằm buộc người lao động phải ở lại, và từ chối người lao động cơ hội chuyển chủ sử dụng, đây chính là cấu thành của việc cưỡng bức lao động .



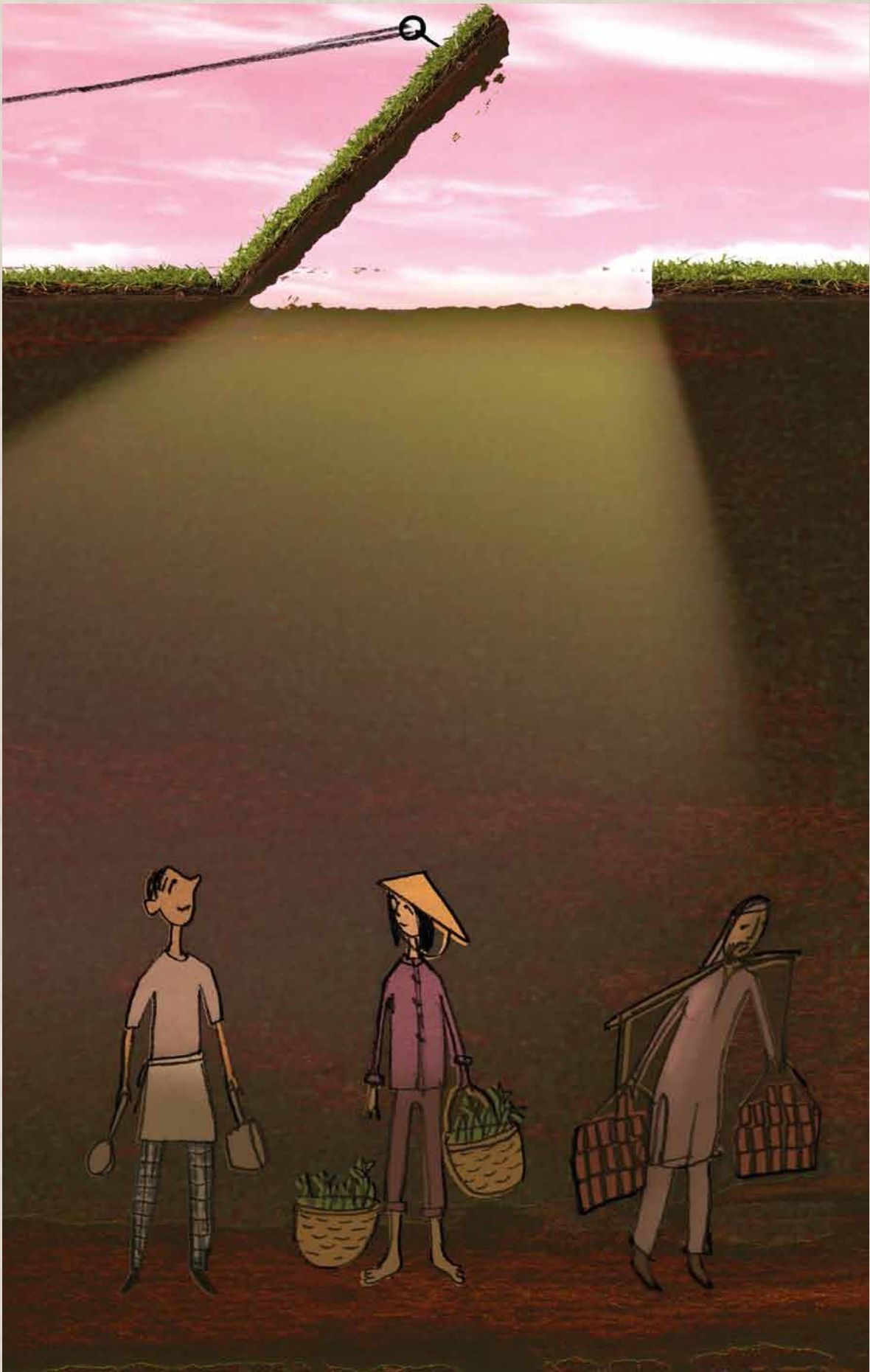
Lệ thuộc vì nợ

Một lãnh đạo lao động tại một khu vực mỏ ở Pakitxtan chia sẻ

“Một người lao động vay mỗi giới 20.000 Rs. Khi người lao động đã trả gần hết số tiền, chỉ còn 4.000 Rs, người môi giới đổ điều rằng người lao động nợ anh ta 40.000 Rs. Do đó, người lao động bị bắt buộc làm việc trong mỏ trong khi đó, con trai của kẻ môi giới luôn giám sát bên ngoài”

Người lao động bị cưỡng bức thường làm việc với mong muốn trả được hết số nợ phát sinh hoặc thậm chí nợ luỹ kế. Tiền nợ có thể phát sinh từ việc ứng trước tiền lương hoặc tiền vay để trang trải chi phí tuyển dụng, chi phí giao thông hoặc cho các chi tiêu cấp thiết trong sinh hoạt thường ngày của người lao động như là viện phí. Khoản nợ có thể được nhân lên do việc sử dụng tài khoản, đặc biệt đối với người lao động không có trình độ văn hoá. Lệ thuộc vì nợ có thể xảy ra khi trẻ em được tuyển dụng làm việc để đổi lại một khoản tiền vay trước đó cho bố mẹ hoặc thân nhân của đứa trẻ này. Người sử dụng hoặc tuyển dụng lao động sẽ làm cho người lao động khó có thể thoát khỏi cảnh nợ nần bằng việc đánh giá thấp kết quả công việc của người lao động hoặc tăng mức lãi xuất hoặc tăng các chi phí ăn ở và sinh hoạt đối với người lao động.

Lệ thuộc vì nợ - hoặc lao động bị trói buộc – cho thấy sự mất cân bằng về quyền lực giữa người lao động – con nợ và người sử dụng lao động - chủ nợ. Khoản nợ này có tác dụng trói buộc người lao động làm việc cho chủ sử dụng trong một thời gian không xác định, trong một mùa vụ, trong hàng năm trời, thậm chí từ thế hệ này sang thế hệ khác. Việc này không giống như khi người lao động vay một khoản vay “thông thường” từ ngân hàng hoặc một cá nhân cho vay tiền với những điều khoản hoàn trả khoản vay hợp lý, hai bên cùng thống nhất.

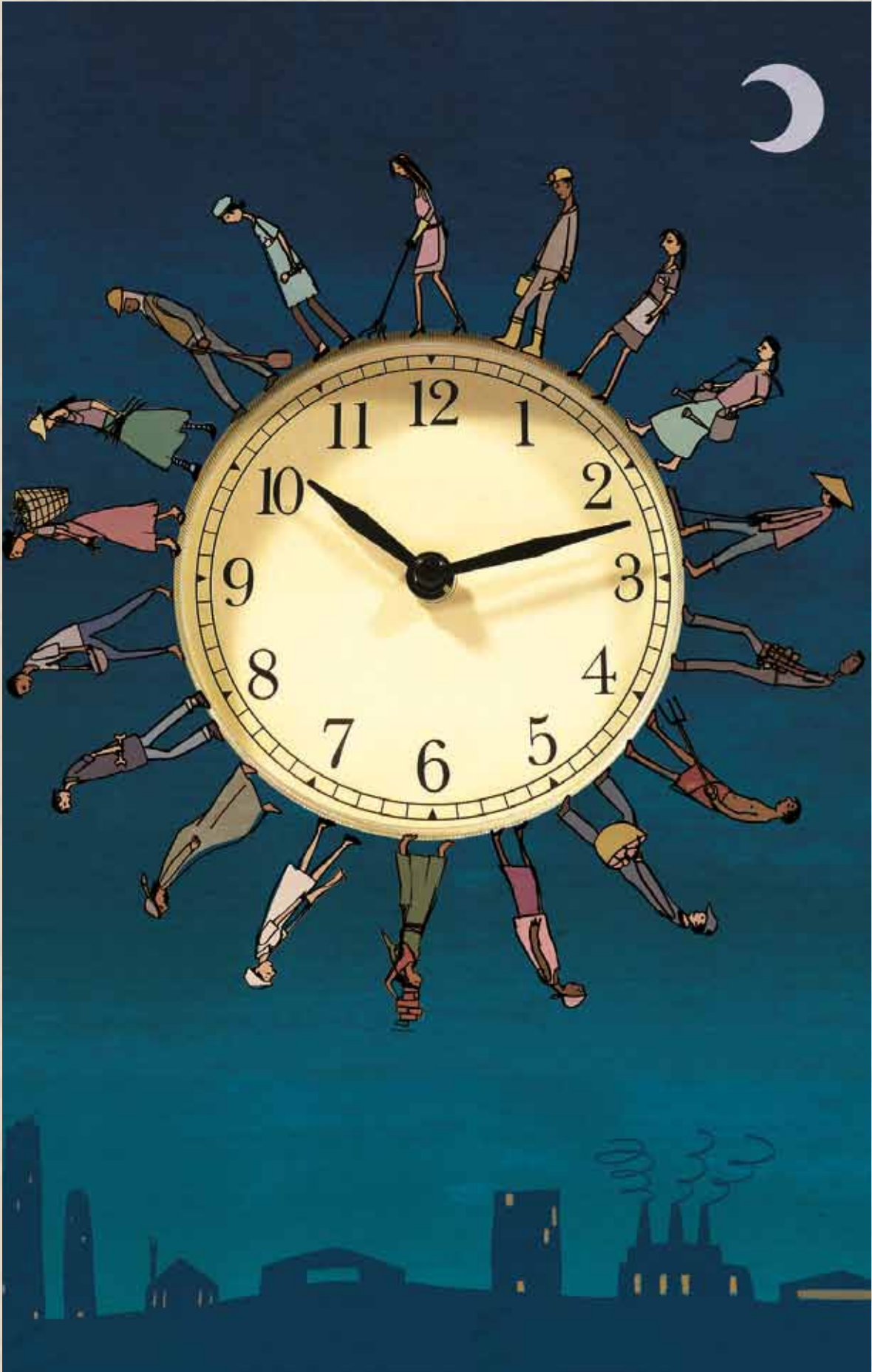


Điều kiện làm việc và sinh hoạt bị lạm dụng

Một thanh tra lao động mô tả điều kiện làm việc trong một cơ sở tại Brazil như sau
“người lao động sống trong những căn lều bằng nhựa, uống nước bị ô nhiễm và họ bị giấu trong các hố đàng sau những bụi rậm để trốn cho đến khi chúng tôi rời khỏi nơi đó”

Những nạn nhân của lao động cưỡng bức dường như phải chấp nhận các điều kiện làm việc và sinh hoạt mà họ không bao giờ tự nguyện đồng ý cả. Họ phải thực hiện công việc trong những điều kiện không đảm bảo (ấm thấp hoặc bẩn thỉu) hoặc độc hại (khó, nguy hiểm mà không có thiết bị bảo hộ), cũng như sự vi phạm nghiêm trọng luật pháp lao động. Những người lao động bị cưỡng bức có thể phải chấp nhận điều kiện sinh hoạt thấp kém, sinh hoạt trong những khu nhà đông đúc, chật chội và điều kiện sinh hoạt không đảm bảo vệ sinh, không có khu vực riêng tư.

Điều kiện làm việc và sinh hoạt cực kỳ kém chưa phải là dấu hiệu của lao động cưỡng bức; tuy nhiên, nhiều khi lao động có thể “tự nguyện” chấp nhận điều kiện làm việc thấp kém vì họ không có sự chọn lựa về công việc khác. Tuy nhiên, điều kiện làm việc bị lạm dụng phải được xem là “hồi chuông cảnh báo” về dấu hiệu của sự ép buộc mà nó ngăn cản người lao động bị lạm dụng chuyển đổi nơi làm việc.



Liên tục làm ngoài giờ

Một lao động di cư người Nêpan cho biết

“Tôi phải làm 19 giờ mỗi ngày mà không có thời gian nghỉ và không có tiền làm ngoài giờ hoặc làm việc trong ngày lễ. Họ đối xử với tôi như đối xử với con vật”.

Người lao động bị cưỡng bức có thể bị buộc làm việc ngoài giờ liên tục hoặc làm việc nhiều ngày ngoài thời gian được quy định bởi luật pháp quốc gia hoặc thoả thuận lao động tập thể. Họ có thể không được bố trí thời gian nghỉ giải lao hoặc ngày nghỉ trong tuần, phải đảm nhiệm ca kíp và thời gian làm việc của đồng nghiệp khác nghỉ việc, hoặc thường xuyên phải trực 24 giờ trong ngày và 7 ngày trong tuần.

Việc xác định liệu làm thêm giờ có hay không tạo thành tội cưỡng bức lao động có thể tương đối phức tạp. Nguyên tắc đầu tiên là, nếu người lao động phải làm thêm nhiều hơn thời gian cho phép theo quy định của luật pháp quốc gia, dưới một số hình thức đe dọa (ví dụ dọa bị sa thải) hoặc để có được mức tiền lương tối thiểu, đó là cấu thành của tình trạng lao động cưỡng bức.



Chương trình Hành động đặc biệt Phòng chống Lao động cưỡng bức (SAP - FL)

Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22

forcedlabour@ilo.org

www.ilo.org/forcedlabour