

HƯỚNG DẪN ASEAN VỀ HỒI HƯƠNG VÀ TÁI HOÀ NHẬP HIỆU QUẢ CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ



one vision
one identity
one community



**HƯỚNG DẪN ASEAN
VỀ HỒI HƯƠNG VÀ
TÁI HOÀ NHẬP HIỆU QUẢ
CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ**

Ban Thư ký ASEAN
Jakarta

The Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) was established on 8 August 1967. The Member States are Brunei Darussalam, Cambodia, Indonesia, Lao PDR, Malaysia, Myanmar, Philippines, Singapore, Thailand and Viet Nam. The ASEAN Secretariat is based in Jakarta, Indonesia.

For inquiries, contact:
The ASEAN Secretariat
Community Relations Division (CRD)
70A Jalan Sisingamangaraja
Jakarta 12110, Indonesia
Phone: (62 21) 724-3372, 726-2991
Fax: (62 21) 739-8234, 724-3504
E-mail: public@asean.org

Catalogue-in-Publication Data

ASEAN Guidelines on Effective Return and Reintegration of Migrant Workers
(in Vietnamese)
Jakarta, ASEAN Secretariat, October 2021

331.544

1. ASEAN – Labour – Guideline
2. Employment – Protection – Migrant Worker

ISBN 978-623-6945-44-5 (EPUB)

ISBN 978-623-6945-44-5 (EPUB)



ASEAN: A Community of Opportunities for All

This translated version is published by the International Labour Organization and its TRIANGLE in ASEAN programme, with support from the Australian Government through the Department of Foreign Affairs and Trade, and the Canadian Government through Global Affairs Canada. The original English version of this publication is under the copyrights of the Association of Southeast Asian Nations, ASEAN Secretariat, Jakarta.



The text of this publication may be freely quoted or reprinted, provided proper acknowledgement is given and a copy containing the reprinted material is sent to the Community Relations Division (CRD) of the ASEAN Secretariat, Jakarta.

General information on ASEAN appears online at the ASEAN Website: www.asean.org

Copyright Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) 2021.
All rights reserved.

Mục lục

I.	GIỚI THIỆU	1
II.	MỤC ĐÍCH XÂY DỰNG HƯỚNG DẪN	5
III.	ĐỐI TƯỢNG SỬ DỤNG VÀ CÁC BÊN LIÊN QUAN	6
IV.	NGUỒN TÀI LIỆU THAM KHẢO	6
V.	NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN CHUNG	9
	V.1. Nguyên tắc dựa trên quyền	10
	V.2. Nguyên tắc đối xử bình đẳng	12
	V.3. Nhận biết các nhóm lao động hồi hương và nhu cầu	13
	V.4. Hỗ trợ có mục tiêu cho các nhóm dễ bị tổn thương	13
	V.5. Nhạy cảm giới và đáp ứng giới	14
	V.6. Chú trọng vào cộng đồng	15
	V.7. Tính minh bạch và liêm chính	15
	V.8. Đại diện tiếng nói của lao động di cư	16
	V.9. Sự tham gia của nhiều bên liên quan	17
	V.10. Nguyên tắc chia sẻ trách nhiệm giữa quốc gia điểm đi và quốc gia điểm đến của lao động	17
	V.11. Nguyên tắc dựa trên chứng cứ	18
VI.	HƯỚNG DẪN CỦA ASEAN VỀ VIỆC HỒI HƯƠNG VÀ TÁI HÒA NHẬP HIỆU QUẢ CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ	18
	VI.1. Khung khổ quy định	18
	VI.1.1. Xây dựng, hoàn thiện khung pháp lý, chính sách tổng thể và cơ chế thể chế	18

VI.1.2.	Quá trình hồi hương: Các bước để hồi hương hiệu quả từ quan điểm của quốc gia điểm đi của lao động	20
VI.1.3.	Thông tin và cơ sở dữ liệu về lao động hồi hương	21
VI.1.4.	Đánh giá nhu cầu của lao động di cư hồi hương	23
VI.2.	Tái hòa nhập về kinh tế	24
VI.3.	Tái hòa nhập về văn hóa và xã hội	28
VI.4.	An sinh xã hội	29
VII.	CÁC CHIẾN LƯỢC TẠO MÔI TRƯỜNG THUẬN LỢI VÀ ĐÓNG GÓP VÀO THÀNH CÔNG CỦA CÁC CHƯƠNG TRÌNH HÒA NHẬP	30
VII.1.	Tổng thể môi trường kinh tế, chính trị và xã hội	30
VII.2.	Quá trình trước khi xuất cảnh	30
VII.3.	Sau khi nhập cảnh và trong quá trình làm việc ngoài nước	31
VIII.	NÂNG CAO NĂNG LỰC CỦA CÁC TỔ CHỨC VÀ ĐỐI TÁC THỰC HIỆN	35
IX.	HUY ĐỘNG NGUỒN LỰC CHO VIỆC TÁI HÒA NHẬP	37
X.	VIỆC TRIỂN KHAI THỰC HIỆN VÀ CÔNG TÁC GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ HƯỚNG DẪN CỦA ASEAN	39
Phụ lục 1:	Những thuật ngữ chính và định nghĩa	41
Phụ lục 2:	Danh mục các điển hình chọn lọc tại ASEAN và quốc tế	50

Từ viết tắt

ACMW	Ủy ban ASEAN về Thực hiện tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động di cư
ACTIP	Công ước ASEAN về phòng, chống buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em
AFML	Diễn đàn Lao động di cư ASEAN
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
ASEAN Consensus	Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư, 2007
Cebu Declaration	Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư, 2007
CEDAW	Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ
GCM	Thỏa thuận toàn cầu về di cư hợp pháp, an toàn và trật tự
ICRMW	Công ước quốc tế về bảo vệ các quyền của tất cả người lao động di cư và gia đình
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
SDGs	Mục tiêu phát triển bền vững
UN	Liên Hiệp Quốc

I. GIỚI THIỆU

Bối cảnh chung

1. Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) đại diện cho một thị trường lao động khu vực với hàng triệu lao động di cư tới từ trong và ngoài khu vực. Phần lớn trong số họ là người lao động tay nghề thấp di cư làm việc tạm thời theo hợp đồng ngắn hạn. Do đó, lượng người lao động di cư trở về nước trong bất kỳ thời điểm nào có thể với con số đáng kể. Trong trường hợp không có các dịch vụ hỗ trợ toàn diện, người lao động di cư trở về có thể gặp nhiều khó khăn ảnh hưởng đến khả năng tái hòa nhập với cộng đồng quê hương, giải quyết các vấn đề về tâm lý xã hội, tìm kiếm cơ hội sinh kế bền vững hoặc tái hòa nhập với thị trường lao động. Việc không có đầy đủ các chính sách và lựa chọn tái hòa nhập là một mất mát đối với cho người lao động di cư, cộng đồng và toàn xã hội.
2. Các văn kiện của ASEAN về di cư đã bao gồm các cam kết của các quốc gia thành viên về việc hỗ trợ và tái hòa nhập của người lao động di cư. Những văn kiện này tập trung vào trách nhiệm của các quốc gia điểm đi của người lao động.

- 2.1. Điều 13 của Tuyên bố ASEAN 2007 về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Người lao động Di cư (sau đây gọi là “Tuyên bố Cebu”) cam kết các quốc gia điểm đi sẽ:

“Quy định các chính sách và thủ tục tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động di cư của người lao động, bao gồm việc tuyển dụng, chuẩn bị xuất cảnh và bảo vệ người lao động di cư trong thời gian làm việc ở nước ngoài cũng như hồi hương và tái hòa nhập sau khi trở về.”

Điều 16, Tuyên bố Cebu cam kết ASEAN sẽ:

“Xây dựng và triển khai các chương trình phát triển nguồn nhân lực và tái hòa nhập cho người lao động di cư ngay tại quốc gia điểm đi của người lao động”.

- 2.2. Điều 26, Đồng thuận ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Người lao động Di cư (sau đây gọi là “Đồng thuận ASEAN”) nêu rõ:

“Quốc gia điểm đi của lao động sẽ xây dựng một chương trình tái hòa nhập toàn diện cho người lao động di cư trở về và gia đình của họ cũng như chương trình việc làm cho người lao động di cư trở về trong đó có tính đến kỹ năng tay nghề mà họ đã tích lũy trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Ngoài ra, Điều 28 của Đồng thuận ASEAN nêu rằng:

“Quốc gia điểm đi của lao động sẽ đảm bảo quyền của người lao động di cư trở về được thành lập hiệp hội, tham gia vào việc hoạch định chính sách và các chương trình liên quan đến lao động di cư và tiếp cận các dịch vụ dành cho người lao động di cư trở về cũng như thành viên gia đình họ phù hợp với luật pháp quốc gia, quy định và chính sách của quốc gia điểm đi của lao động.”

3. Phần lớn các cuộc họp của Diễn đàn về Lao động di cư ASEAN (AFML), đặc biệt là AFML lần thứ 4, đã đưa ra các khuyến nghị về việc hồi hương và tái hòa nhập. Đặc biệt, AFML lần thứ 4 (được tổ chức vào ngày 24-25 tháng 10 năm 2011 tại Bali, In-đô-nê-xia) đã kêu gọi xây dựng “Hướng dẫn ASEAN về Hồi hương và Tái hòa nhập hiệu quả” (Khuyến nghị số 14).
4. Các Khuyến nghị tại AFML lần thứ 4 được tiếp nối trong bản Kế hoạch hành động 2016 – 2020 của Ủy ban Thực hiện tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư ASEAN (ACMW) do In-đô-nê-xia khởi xướng. Hội thảo ASEAN về Chương trình tái hòa nhập cho người lao động di cư trở về đã được In-đô-nê-xia tổ chức từ ngày 27 đến 28 tháng 8 năm 2019 tại

Yogyakarta¹ để xây dựng đề cương Hướng dẫn ASEAN về hồi hương và tái hòa nhập hiệu quả của người lao động di cư (sau đây gọi là “Hướng dẫn”). Nội dung đề cương đã được các Chính phủ, các tổ chức của giới sử dụng lao động, các tổ chức của người lao động và các tổ chức xã hội dân sự xem xét và nhất trí tại Hội thảo.

5. Hội thảo ASEAN về Chương trình tái hòa nhập cho người lao động di cư trở về nêu trên đã thông qua việc xây dựng Hướng dẫn. Bản Đề cương được thông qua của Hướng dẫn được sửa đổi dựa trên ý kiến đóng góp của các Chính phủ, tổ chức của giới sử dụng lao động, tổ chức của người lao động và các tổ chức xã hội dân sự tại Hội thảo.
6. Hướng dẫn tập trung vào các nguyên tắc chính, các cam kết có thể triển khai và các điển hình tốt liên quan đến việc hồi hương và tái hòa nhập. Hướng dẫn được xây dựng trên nội dung của tài liệu nghiên cứu nền tảng “Hồi hương và tái hòa nhập của người lao động di cư với sự chú trọng đặc biệt vào các quốc gia thành viên ASEAN” được phát hành tại Hội thảo.

1 Hội thảo này do Bộ Nguồn Nhân lực Indonesia tổ chức với sự hỗ trợ của Ban Thư ký ASEAN và Dự án TAM GIÁC trong khu vực ASEAN - Chương trình hợp tác giữa Bộ Ngoại giao và Thương mại Australia (DFAT), Bộ các Vấn đề toàn cầu Canada (GAC) và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)

II. MỤC ĐÍCH XÂY DỰNG HƯỚNG DẪN

7. Hướng dẫn có một số mục tiêu như sau:
 - 7.1. Xây dựng một bộ nguyên tắc hướng dẫn cho các quốc gia thành viên ASEAN về chính sách, cơ chế thể chế, các chương trình và dịch vụ cần thiết để đảm bảo việc hồi hương và tái hòa nhập một cách có hiệu quả và bền vững của người lao động di cư, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế của ILO cũng như các nguyên tắc của Đồng thuận ASEAN, tuân thủ luật pháp quốc gia, các quy định và chính sách của các quốc gia thành viên ASEAN;
 - 7.2. Là tài liệu hướng dẫn các quốc gia thành viên ASEAN và các bên liên quan xây dựng chính sách, chiến lược và khuôn khổ hành động ở cấp quốc gia, song phương và khu vực cho việc tái hòa nhập toàn diện và bền vững;
 - 7.3. Tăng cường quan hệ đối tác giữa các quốc gia thành viên ASEAN trong xây dựng và thực hiện chính sách và chiến lược về hồi hương và tái hòa nhập đối với người lao động di cư;
 - 7.4. Thường xuyên và chủ động khuyến khích các chính phủ, tổ chức của giới sử dụng lao động, tổ chức của người lao động, tổ chức xã hội dân sự và các bên liên quan khác tham khảo và kết hợp nội dung của hướng dẫn vào trong những nỗ lực liên quan đến hồi hương và tái hòa nhập cho người lao động di cư.

III. ĐỐI TƯỢNG SỬ DỤNG VÀ CÁC BÊN LIÊN QUAN

8. Tài liệu này gồm những nguyên tắc hướng dẫn đối với các bên liên quan chính trong việc hồi hương và tái hòa nhập của người lao động di cư tại các quốc gia thành viên ASEAN, đó là:
- Chính phủ các quốc gia thành viên ASEAN, tại cấp trung ương và địa phương;
 - Tổ chức của giới sử dụng lao động;
 - Tổ chức của người lao động;
 - Người lao động di cư và gia đình họ;
 - Tổ chức xã hội dân sự;
 - Cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân/các cơ quan tuyển dụng tư nhân;
 - Khu vực tư nhân (gồm cả doanh nghiệp vừa và nhỏ) và chủ sử dụng lao động tại các quốc gia điểm đi và quốc gia điểm đến của lao động;
 - Đối tác đối thoại của ASEAN; và
 - Đối tác phát triển (ví dụ nhà tài trợ).

IV. NGUỒN TÀI LIỆU THAM KHẢO

9. Các văn kiện và tài liệu hữu ích cho việc dẫn chiếu và giải thích nội dung cũng như trong quá trình áp dụng Hướng dẫn bởi các quốc gia thành viên ASEAN và các bên liên quan.

9.1. Các văn kiện của ASEAN:

- Tuyên bố ASEAN về việc bảo vệ và thúc

đẩy quyền của lao động di cư, 2007 (Tuyên bố Cebu);

- Đồng thuận ASEAN về việc bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động di cư, 2017 (Đồng thuận ASEAN);
- Tuyên bố ASEAN về tăng cường an sinh xã hội; Khuôn khổ khu vực cùng với Kế hoạch hành động;
- Công ước ASEAN về phòng, chống buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em (ACTIP);
- Tuyên bố ASEAN về nhân quyền;
- Hiến chương ASEAN;
- Tầm nhìn Cộng đồng ASEAN 2025;
- Hướng dẫn ASEAN về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về lao động;
- Khuyến nghị của Diễn đàn ASEAN về lao động di cư (AFML).

9.2. Các tài liệu về nhân quyền của Liên hợp quốc và ILO đặc biệt có liên quan đến lao động di cư:

- Tuyên ngôn toàn cầu về nhân quyền;
- Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW);
- Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả lao động di cư và thành viên gia đình họ (ICRMW);
- Các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO liên quan đến tự do hiệp hội, lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và phân biệt đối xử.

9.3. Các tiêu chuẩn lao động phù hợp và khuôn khổ không mang tính ràng buộc của ILO:

- Công ước Di cư để làm việc của ILO (sửa đổi), 1949 (Số 97);
- Công ước về Lao động di cư của ILO (các Điều khoản bổ sung, 1975 (Số 143);
- Công ước ILO về các Cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân, 1997 (Số 181);
- Công ước ILO về Lao động giúp việc gia đình, 2011 (Số 189);
- Công ước ILO về Việc làm trong lĩnh vực đánh bắt cá, 2007 (Số 188);
- Tất cả các tiêu chuẩn lao động khác của ILO liên quan đến việc làm, bao gồm các tiêu chuẩn về an sinh xã hội, điều kiện làm việc, chính sách sử dụng lao động, thanh tra lao động, an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ), v.v.;
- Khuôn khổ đa phương của ILO về Di cư lao động;
- Các Nguyên tắc chung và Hướng dẫn triển khai của ILO về tuyển dụng công bằng và định nghĩa phí tuyển dụng và chi phí liên quan;
- Chương trình nghị sự về việc làm thoả đáng của ILO;
- Tuyên bố thế kỷ của ILO về tương lai việc làm;
- Tuyên bố Bali, được thông qua tại cuộc họp khu vực Châu Á Thái Bình Dương lần thứ 16 tại Bali, In-đô-nê-xia vào ngày 9 tháng 12 năm 2016.

- 9.4. Các khuôn khổ phát triển và di cư toàn cầu:
- Chương trình nghị sự 2030 của Liên hợp quốc về phát triển bền vững và các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs);
 - Thỏa thuận toàn cầu về Di cư hợp pháp, an toàn và trật tự 2018;
 - Các Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và nhân quyền năm 2011: Thực hiện Khuôn khổ “bảo vệ, tôn trọng và khắc phục” của Liên hợp quốc.

V. NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN CHUNG

10. Theo thông lệ, cần làm rõ các nguyên tắc chung trước khi cụ thể hóa hướng dẫn thực hiện dựa trên nguyên tắc chung đó. Nguyên tắc chung được đúc kết từ nhiều nguồn khác nhau - như các công cụ quốc tế, các tiêu chuẩn và khuôn khổ của ILO, khuôn khổ toàn cầu và ASEAN - được đề cập trong Phần IV. Các nguyên tắc hướng dẫn chung dưới đây đóng vai trò là khuôn khổ và nền tảng chung cho các Hướng dẫn và chiến lược được nêu trong Phần VI và VII. Tôn trọng việc tuân thủ các nguyên tắc chung đảm bảo tính nhất quán và gắn kết của chính sách và các biện pháp khác nhau được nêu rõ trong Hướng dẫn. Hướng dẫn đưa ra những giải pháp triển khai và biện pháp can thiệp hiệu quả có thể được xây dựng trong tổng thể các tiêu chuẩn quốc tế và khu vực.

V.1. Nguyên tắc dựa trên quyền

11. Tất cả các chính sách và chương trình phải dựa trên quyền theo nghĩa tôn trọng quyền con người, quyền lao động của nam và nữ lao động di cư và gia đình họ cũng như phù hợp với các văn kiện quốc tế và ASEAN. Nguyên tắc chung số 4 của Tuyên ngôn nhân quyền ASEAN nêu rõ:

“Các quyền của phụ nữ, trẻ em, người cao tuổi, người khuyết tật, người lao động di cư và các nhóm dễ bị tổn thương và bị thiệt thòi là một phần không thể tách rời, toàn vẹn và không thể phân chia trong các quyền con người và tự do cơ bản”.

12. Nguyên tắc chung đầu tiên của Tuyên bố Cebu 2007 để cập:

“Cả quốc gia điểm đến của lao động và quốc gia điểm đi lao động sẽ củng cố các trụ cột chính trị, kinh tế và xã hội của Cộng đồng ASEAN bằng cách phát huy hết tiềm năng và phẩm giá của người lao động di cư trong một môi trường tự do, bình đẳng và ổn định phù hợp với luật pháp, quy định và chính sách của các quốc gia thành viên ASEAN tương ứng.”

Đồng thuận ASEAN cam kết các quốc gia thành viên ASEAN duy trì các quyền cơ bản và phẩm giá của người lao động di cư và đảm bảo họ được đối xử công bằng tại nơi làm việc.²

13. Diễn đàn AFML lần thứ 4 khuyến nghị: “Đảm bảo các chương trình hồi hương và về nước có hiệu quả, bền vững, dựa trên quyền, với sự tham gia của các đối tác ba bên và các tổ chức xã hội dân sự.”
14. Việc phê chuẩn các văn kiện lao động di cư quốc tế sẽ củng cố hơn nữa cam kết quản lý hiệu quả hoạt động di cư, thúc đẩy và bảo vệ các quyền của người di cư. Nguyên tắc cơ bản của các văn kiện này là đối xử bình đẳng, cơ hội bình đẳng và không phân biệt đối xử. Phi-lip-pin đã phê chuẩn cả ba Công ước quốc tế về người lao động di cư và Công ước về lao động giúp việc gia đình của ILO năm 2011 (số 189), trong khi đó, In-đô-nê-xia đã phê chuẩn Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và gia đình họ. Bang Sabah của Ma-lai-xi-a đã phê chuẩn Công ước Di cư để làm việc của ILO (Sửa đổi), năm 1949 (Số 97). Tất cả các quốc gia thành viên ASEAN đã phê chuẩn một số văn kiện về nhân quyền của Liên hợp quốc, các Công ước cơ bản của ILO cũng như các Công ước khác.

² Điều 7 của Đồng thuận ASEAN quy định rằng “đối xử công bằng” đề cập đến sự đối xử công bằng và đầy đủ được áp dụng cho người lao động di cư tại nơi làm việc liên quan đến điều kiện làm việc, sự an toàn và khả năng tiếp cận trong trường hợp có việc làm theo quy định hiện hành của luật pháp, các quy định và chính sách của Quốc gia điểm đến của lao động.”

V.2. Nguyên tắc đối xử bình đẳng

15. Không bị phân biệt đối xử là quyền cơ bản của con người và là một phần thiết yếu của việc thúc đẩy việc làm thỏa đáng cho phép người lao động phát huy hết tiềm năng. Các văn kiện của ILO nghiêm cấm bất kỳ “sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên nào trên cơ sở chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, làm mất đi hoặc suy giảm sự bình đẳng về cơ hội hoặc đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp.”³ Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền và các hiệp ước nhân quyền quốc tế cốt lõi cung cấp một khuôn khổ rộng rãi để không phân biệt đối xử và bảo vệ quyền con người của tất cả mọi người, bao gồm cả người di cư, hợp pháp và không hợp pháp, và các quyền của họ tại nơi làm việc. Do đó, người lao động di cư cần được đối xử công bằng ở cả quốc gia điểm đến và quốc gia điểm đi.
16. Chia khóa thành công của việc thúc đẩy nguyên tắc hồi hương và tái hòa nhập không phân biệt đối xử và đối xử công bằng trên thị trường lao động là sự tham gia tích cực của các tổ chức của người lao động, tổ chức của giới sử dụng lao động, người lao động di cư và các tổ chức của họ cũng như các bên liên quan khác, bao gồm cả các hiệp hội cơ quan tuyển dụng tư nhân.

³ Công ước ILO về Chống phân biệt đối xử (về Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111).

V.3. Nhận biết các nhóm lao động di cư hồi hương và nhu cầu của họ

17. Người di cư trở về trong các điều kiện khác nhau và vì nhiều lý do, chẳng hạn như: đạt được mục tiêu đặt ra khi di cư; đến độ tuổi nghỉ hưu; không thành công và khó hòa nhập ở quốc gia điểm đến; hết hạn hợp đồng làm việc ngắn hạn; lý do gia đình; điều kiện ở quê nhà đã được cải thiện so với thời điểm di cư; và nhiều lý do khác, trong đó có việc bị trục xuất. Trong chu kỳ di cư có thời hạn, chủ yếu ở các nước Châu Á và Trung Đông, người lao động di cư phải trở về nước xuất cư khi kết thúc hợp đồng. Một số người lao động di cư có sự chuẩn bị tốt hơn cho việc tái hòa nhập với sự hỗ trợ tối thiểu của Nhà nước, trong khi một số người có thể trở về trong tình trạng khó khăn, cần có sự quan tâm hỗ trợ đặc biệt.

Do đó, cần có những chương trình tái hòa nhập linh hoạt để đáp ứng các nhu cầu khác nhau của người lao động di cư hồi hương.

18. Các quốc gia điểm đi và quốc gia điểm đến của lao động nên thúc đẩy việc tạo điều kiện để người di cư tự nguyện trở về theo lựa chọn của bản thân họ vì điều đó góp phần vào việc chuẩn bị trở về tốt hơn và mang lại cho họ sự tự do hơn trong việc lập kế hoạch về việc tái hòa nhập.

V.4. Hỗ trợ có mục tiêu cho các nhóm dễ bị tổn thương

19. Tất cả các bên liên quan phải giải quyết những rủi ro cũng như tình trạng dễ bị tổn thương mà người

di cư phải đối mặt. Người di cư có thể rơi vào tình trạng dễ bị tổn thương, cần được bảo vệ và hỗ trợ ở nhiều giai đoạn khác nhau trong suốt hành trình của họ - tại nơi quá cảnh, tại nơi đến, trong quá trình làm việc tại một quốc gia mới và khi trở về nước. Nhìn chung, phụ nữ lao động di cư, đặc biệt là lao động giúp việc gia đình và lao động di cư qua con đường không chính thức hoặc không có giấy tờ hợp pháp có thể rất dễ bị tổn thương, bị lạm dụng và bóc lột. Các bên liên quan khác nhau, bao gồm các cơ quan chính phủ với nhiệm vụ cụ thể, có thể có khả năng dự báo, giải quyết và đáp ứng nhu cầu của người lao động di cư.

V.5. Tính nhạy cảm và đáp ứng giới

20. Nhạy cảm giới là việc nhận thức được các nhu cầu, vai trò và trách nhiệm không giống nhau của phụ nữ và nam giới cũng như tác động của chúng với cách tiếp cận và kiểm soát khác biệt trước các tài nguyên và lợi ích. Đáp ứng giới không chỉ là việc phát hiện và nhận thức về sự khác biệt giới mà còn phải đưa ra các chính sách, hành động và sáng kiến nhằm giải quyết và khắc phục tình trạng bất bình đẳng trên cơ sở giới.
21. Vì người lao động di cư nữ và nam có thể gặp phải nhiều vấn đề khác nhau trong suốt quá trình di cư, các nhà hoạch định chính sách ASEAN và các bên liên quan khác nên cố gắng lồng ghép khía cạnh về giới vào tất cả các biện pháp can thiệp liên quan đến việc hồi hương và tái hòa nhập. Điều 1 (e) của Đồng thuận ASEAN quy định rằng các quốc gia

thành viên ASEAN sẽ hành động phù hợp với nguyên tắc để thúc đẩy sự đối xử công bằng về giới đối với người lao động di cư. Khuyến nghị 19 của AFML lần thứ 5 đã kêu gọi thúc đẩy nhiều khía cạnh trong việc hồi hương, bao gồm sự nhạy về cảm giới.

V.6. Chú trọng vào cộng đồng

22. Những người di cư thường xuất phát và sau đó trở về cộng đồng quê hương của họ. Do đó, tạo thuận lợi cho việc tái hòa nhập đòi hỏi các chương trình phải tập trung vào cả người lao động hồi hương và cộng đồng nơi họ trở về. Cộng đồng có thể thiếu nguồn lực, dịch vụ và cơ sở hạ tầng để hỗ trợ người di cư. Nếu sự hỗ trợ chỉ được thực hiện đối với người di cư chứ không phải dành cho cả các thành viên khác trong cộng đồng nơi họ trở về, thì việc họ được đối xử ưu tiên có thể tạo ra mâu thuẫn hoặc làm trầm trọng thêm vấn đề. GCM 2018 kêu gọi các quốc gia “xác định và giải quyết nhu cầu của cộng đồng nơi người di cư trở về bằng cách đưa các điều khoản tương ứng vào chiến lược phát triển quốc gia và địa phương, quy hoạch cơ sở hạ tầng, phân bổ ngân sách, các quyết định chính sách liên quan khác và hợp tác với chính quyền địa phương cũng như các bên liên quan.”

V.7. Tính minh bạch và liêm chính

23. Tính minh bạch và liêm chính là giá trị cốt lõi mà tất cả các chương trình tái hòa nhập cần kết hợp. Nói chung, minh bạch bao hàm sự cởi mở, giao tiếp và trách nhiệm. Các chính sách và quy định liên quan

đến việc hồi hương và tái hòa nhập cần được thể hiện rõ ràng để người di cư có thể dễ dàng hiểu ở cả quốc gia điểm đến của lao động và quốc gia điểm đi của lao động. Người lao động hồi hương và gia đình họ phải được truy cập toàn bộ thông tin họ cần, bao gồm các dịch vụ và chương trình sẵn có dành cho họ. Tính chuẩn mực liên quan đến việc tuân thủ và duy trì các nguyên tắc đạo đức như trung thực và không tham nhũng. Hệ thống chuẩn mực trong các chương trình hỗ trợ có thể ngăn ngừa tham nhũng và việc sử dụng sai mục đích các nguồn lực. Những đặc điểm này cũng sẽ được gắn với trách nhiệm của các nhà quản lý chương trình.

V.8. Đại diện tiếng nói của người lao động di cư

24. Thông thường, người lao động di cư trở về không được tham gia xây dựng các chính sách và chương trình được thiết kế dành cho họ ở chính quốc gia điểm đi của người lao động. Do đó, tất cả các biện pháp can thiệp cần được xây dựng trên cơ sở tham vấn với các lao động di cư hồi hương và các hiệp hội/tổ chức của họ. Người lao động di cư hồi hương nên được khuyến khích thành lập các hiệp hội của riêng họ và đây một vấn đề ưu tiên phù hợp với Điều 28 của Đồng thuận ASEAN, trong đó nêu rõ:

“Quốc gia điểm đi của lao động sẽ đảm bảo quyền được thành lập hiệp hội, tham gia vào việc hoạch định chính sách và các chương trình có tác động đến họ của những người lao động di cư trở về”.

V.9. Sự tham gia của nhiều bên liên quan

25. Trong việc thiết kế và thực hiện các chính sách và chương trình tái hòa nhập, cần thúc đẩy hợp tác nhiều bên để đảm bảo thành công với sự tham gia của chính quyền trung ương và chính quyền địa phương, các đối tác xã hội, tổ chức xã hội dân sự, người lao động di cư, người lao động di cư trở về, hiệp hội của người lao động di cư, cơ quan tuyển dụng, khu vực tư nhân, các cơ quan hữu quan khác, cán bộ lãnh sự, đặc biệt là tùy viên lao động. Quan hệ đối tác công tư, bao gồm cộng đồng định cư ở nước ngoài (diaspora), có thể giải quyết phần nào vấn đề hạn chế về nguồn lực để tái hòa nhập.

V.10. Nguyên tắc chia sẻ trách nhiệm giữa quốc gia điếm đi và quốc gia điếm đến của lao động

26. Lời mở đầu của Đồng thuận ASEAN nêu rõ: “Khẳng định các trách nhiệm được chia sẻ và cân bằng của các quốc gia điếm đi và quốc gia điếm đến của lao động là thành viên ASEAN để bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư và các thành viên gia đình của họ trong toàn bộ quá trình di cư.”
27. Đại sứ quán của các quốc gia điếm đi, đặc biệt là tùy viên lao động, có vai trò chính trong việc thúc đẩy đối thoại và nỗ lực hợp tác giữa quốc gia điếm đi và quốc gia điếm đến. Điều 16 trong Hướng dẫn ASEAN về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về lao động cũng cam kết tất cả các doanh nghiệp thúc đẩy quyền của người di cư và điều kiện làm việc thỏa đáng.

V.11. Nguyên tắc dựa trên bằng chứng

28. Việc lập kế hoạch và thiết kế các dịch vụ hồi hương và tái hòa nhập phải dựa trên bằng chứng chắc chắn từ thông tin đăng ký và khảo sát về hồ sơ của người lao động di cư, người lao động di cư trở về theo độ tuổi, giới tính, kỹ năng, nghề nghiệp ở nước ngoài, tình trạng lưu trú, lý do trở về, chuẩn bị cho việc trở về, địa điểm trở về và phân bố địa lý và những thông tin khác có liên quan. Trong các hoạt động thu thập dữ liệu, điều quan trọng là phải tôn trọng quyền riêng tư của người lao động và tính bảo mật của dữ liệu thu thập được.

29. Nguyên tắc dựa trên bằng chứng cũng giúp đánh giá mức độ chú trọng tương đối với các khía cạnh khác nhau của tái hòa nhập - kinh tế, xã hội, tâm lý xã hội và văn hóa. Mặc dù một số người lao động trở về có thể chỉ cần hỗ trợ hạn chế dưới dạng thông tin, nhưng đối với người lao động bị buộc phải hồi hương hoặc về nước trước hạn, những người bị trục xuất và nạn nhân của buôn người và lạm dụng sẽ cần nhiều dịch vụ hỗ trợ có mục tiêu hơn.

VI. HƯỚNG DẪN ASEAN VỀ HỒI HƯƠNG VÀ TÁI HÒA NHẬP HIỆU QUẢ CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ

VI.1. Khuôn khổ pháp lý

VI.1.1. Xây dựng, hoàn thiện khung pháp lý, chính sách tổng thể và cơ chế thể chế

30. Mỗi quốc gia điểm đi cần chuẩn bị báo cáo tổng thể về tình hình hồi hương và tái hòa nhập của lao động di cư, các vấn đề và thách thức cũng như các chính sách và thực tiễn hiện có cũng như những vấn đề cần hoàn thiện. Báo cáo cũng sẽ cho thấy những gì còn thiếu trong khung pháp lý và chính sách cũng như cơ chế thể chế.
31. Dựa trên việc rà soát, quốc gia điểm đi của lao động cần thực hiện các bước để cải thiện chính sách, khuôn khổ pháp lý và cơ chế thể chế. Đồng thuận ASEAN kêu gọi các quốc gia điểm đi của lao động xây dựng “một chương trình tái hòa nhập toàn diện cũng như một chương trình việc làm cho người lao động di cư trở về và gia đình của họ.” Chính sách hồi hương và tái hòa nhập phải được phối hợp với các chính sách kinh tế, việc làm, thị trường lao động và di cư lao động hiện hành của các nước để đảm bảo tính nhất quán. Chính sách tái hòa nhập phải được xây dựng như một cấu phần của chính sách việc làm và di cư quốc gia.
32. Điều kiện quan trọng tiên quyết là thiết lập cơ chế phối hợp nhiều bên liên quan để gắn kết chính sách. Điều này đòi hỏi các bộ và cơ quan có trách nhiệm cần xác định các nội dung liên quan. Cần thành lập

nhóm công tác liên bộ với một bộ hoặc cơ quan chủ trì làm đầu mối. Nhóm công tác này có thể được nhân rộng ở cấp khu vực và địa phương theo yêu cầu.

33. Đối với tham vấn trên diện rộng, quốc gia điểm đi người lao động cần thiết lập một cơ chế phối hợp với nhiều bên liên quan bao gồm: đại diện của chính phủ; các đối tác xã hội; các tổ chức xã hội dân sự, các tổ chức của người di cư và tổ chức tại cộng đồng; cơ quan dịch vụ việc làm tư nhân; cộng đồng các cơ quan nghiên cứu; và cơ quan truyền thông ở cấp quốc gia, khu vực và địa phương. Thiết lập hoặc tăng cường các cơ chế tham vấn, giới thiệu và cung cấp dịch vụ với sự tham gia của tất cả các bên liên quan theo thứ tự ưu tiên.
34. Các quốc gia điểm đi và quốc gia điểm đến của lao động cần phối hợp tạo điều kiện tiếp cận công lý và các biện pháp khắc phục hậu quả cho người lao động di cư qua biên giới, liên thông bảo hiểm, nếu có và tạo điều kiện giải quyết các khoản nợ lương và các yêu cầu chưa được đáp ứng khác ngay cả sau khi người lao động di cư đã quay trở về quốc gia điểm đi.
35. Sự hợp tác này cũng rất cần thiết trong việc giải quyết các trường hợp lao động di cư không có giấy tờ tùy thân không do lỗi của họ, như được đề cập trong Điều 56 của Đồng thuận ASEAN.
36. Các thỏa thuận song phương và biên bản ghi nhớ cần bao gồm các cam kết và điều khoản cụ thể của

hai bên về hỗ trợ hồi hương và tái hòa nhập theo thỏa thuận nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc hồi hương và tái hòa nhập hiệu quả.

VI.1.2. Quá trình hồi hương: Các bước để hồi hương hiệu quả từ quan điểm của quốc gia điểm đi của lao động

37. Các quốc gia điểm đi lao động cần phối hợp với các quốc gia điểm đến để đảm bảo sự trở về an toàn và nhân phẩm của công dân.
38. Tùy viên lao động và cơ quan đại diện lãnh sự cần phối hợp với người sử dụng lao động, các cơ quan tuyển dụng tạo điều kiện thuận lợi cho việc hồi hương an toàn và đảm bảo nhân phẩm của người lao động di cư tại quốc gia điểm đến.
39. Người sử dụng lao động cần tạo điều kiện thuận lợi cho hành trình trở về của người lao động di cư khi họ hết hạn làm việc phù hợp với hợp đồng lao động, pháp luật và quy định của quốc gia điểm đến. Người lao động sẽ không bị xử phạt vì sai sót của người sử dụng lao động trong việc xin giấy phép và sự chấp thuận theo yêu cầu.
40. Quốc gia điểm đi lao động và cộng đồng nên chào đón lao động di cư hồi hương và đón tiếp họ khi trở về.
41. Người lao động di cư hồi hương cần được khuyến khích đăng ký với chính quyền trung ương và địa phương khi họ trở về để tạo điều kiện tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ, cũng như đóng góp về kỹ năng và nguồn lực của họ cho cộng đồng và xã hội trong trường hợp cần thiết.

VI.1.3. Thông tin và cơ sở dữ liệu về lao động hồi hương

42. Các nhà hoạch định chính sách ở cả quốc gia điểm đi và quốc gia điểm đến cần hợp tác để cải thiện việc thu thập và phân tích dữ liệu di cư hồi hương được tách theo độ tuổi và giới tính và chia sẻ những thông tin này khi cần thiết. Trong hoạt động thu thập dữ liệu, việc tôn trọng quyền riêng tư của người lao động và tính bảo mật của dữ liệu thu thập được cần được coi trọng.
43. Quốc gia điểm đi cần ưu tiên phát triển hệ thống thông tin/cơ sở dữ liệu về người lao động di cư hồi hương thông qua việc đăng ký, phối hợp với các bộ/cơ quan liên quan, cơ quan thống kê quốc gia, cơ quan lãnh sự, cơ quan tuyển dụng, người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn, tổ chức xã hội dân sự và quốc gia điểm đến khi cần thiết. Hệ thống thông tin/cơ sở dữ liệu cần hướng tới việc bao gồm các kỹ năng mới mà người lao động di cư học hỏi tại quốc gia điểm đến và những dữ liệu này có thể được chia sẻ với các cơ quan chính phủ hoặc cộng đồng doanh nghiệp tư nhân để hỗ trợ người lao động tìm được việc làm ở quốc gia điểm đi, đồng thời chú trọng về bảo mật đối với những thông tin, dữ liệu này. Cần cùng với cơ quan quản lý xuất nhập cảnh xây dựng cơ chế giám sát dòng di cư hồi hương với sự hỗ trợ của cơ quan thống kê quốc gia.
44. Các quốc gia thành viên ASEAN có thể tìm kiếm sự hỗ trợ từ ILO nhằm cải thiện và mở rộng cơ sở dữ liệu di cư lao động ASEAN để tổng hợp một cách

toàn diện số lượng lao động di cư trở về với sự phối hợp của cả quốc gia đi và quốc gia đến của người lao động.

45. Các quốc gia đi của lao động cần xem xét bổ sung các cơ sở dữ liệu định lượng qua việc khảo sát mẫu chuyên biệt định kỳ, qua đó sẽ thu thập được thông tin định tính hữu ích về hồ sơ, năng lực, kỹ năng tay nghề, kinh nghiệm và quan điểm của người lao động hồi hương nhằm hướng tới các dịch vụ và hoạt động hỗ trợ người lao động cũng như quá trình theo dõi tác động của những biện pháp hỗ trợ. Cả quốc gia đi và quốc gia đến của lao động có thể xem xét việc đưa mô-đun di cư lao động vào các cuộc khảo sát thường xuyên về lực lượng lao động, ít nhất là theo định kỳ, để có được thông tin hồ sơ hữu ích về lao động di cư và lao động di cư trở về. ILO có thể hỗ trợ và chia sẻ kiến thức chuyên môn của mình cho các hoạt động như vậy.
46. Các cơ quan tuyển dụng cần được khuyến khích thường xuyên lưu trữ, cập nhật hồ sơ của người lao động di cư mà họ đã đưa đi làm việc ở nước ngoài, theo dõi và báo cáo về việc hồi hương an toàn và đáng hoàng của số lao động này tới Đại sứ quán và Chính phủ của quốc gia đi. Tiếp đó, Chính phủ cần định kỳ đánh giá kết quả hoạt động của các cơ quan tuyển dụng về trách nhiệm này, tư vấn cho các cơ quan tuyển dụng dựa trên các biện pháp thực tế, khả thi và theo quy định của từng quốc gia đi.

VI.1.4.Đánh giá nhu cầu của lao động di cư hồi hương

47. Về nhu cầu của nhiều loại hình lao động di cư trở về, các quốc gia điểm đi của lao động cần tiến hành đánh giá nhu cầu của những lao động này, đặc biệt là ở cấp địa phương. Việc này sẽ bao gồm việc đánh giá các nhu cầu về kinh tế, xã hội, tâm lý xã hội và sức khỏe. Tùy viên lao động/nhân viên phúc lợi/Đại sứ quán/Cơ quan lãnh sự có thể thực hiện đánh giá nhu cầu - khi có thể - tại quốc gia điểm đến sau đó chuyển những thông tin này tới các cơ quan hữu quan tại quốc gia điểm đi để tạo điều kiện tốt hơn cho bất kỳ biện pháp can thiệp cần thiết nào. Dựa trên nhu cầu cụ thể, có thể xác định được các cơ quan có trách nhiệm. Một số người lao động có thể được đưa trở lại quốc gia điểm đi sau khi kiểm tra y tế ở quốc gia điểm đến. Một số người lao động trở về phải đối mặt với các vấn đề về thể chất hoặc tinh thần/thương tật và chấn thương ban đầu cần phục hồi chức năng và sự chăm sóc từ các cơ quan y tế, phúc lợi xã hội và các tổ chức phi chính phủ. Người di cư mong muốn tái hòa nhập kinh tế có thể tìm cách tiếp cận với hoạt động tạo sinh kế, đào tạo hoặc đào tạo lại kỹ năng, tự tạo việc làm trong kinh doanh, hỗ trợ kỹ thuật và tư vấn cũng như cách thức tiếp cận thị trường lao động. Việc này được thực hiện tốt nhất bởi các bộ/cơ quan phụ trách về lao động và việc làm. Nam và nữ lao động di cư hồi hương cũng có thể có các nhu cầu và dự định nghề nghiệp khác nhau.

VI.2. Tái hòa nhập về kinh tế

48. Theo Điều 26 của Đồng thuận ASEAN, quốc gia điểm đi cần xây dựng một chương trình việc làm và sinh kế cho người lao động di cư trở về trong đó cần nhắc các kỹ năng người lao động tích lũy ở nước ngoài, các thông lệ tốt hiện có ở ASEAN và những khía cạnh khác có liên quan. Chương trình này phải được xây dựng trong khuôn khổ kế hoạch phát triển quốc gia (nếu có), các chiến lược và chính sách việc làm quốc gia.
49. Vì mục tiêu này, các cơ quan dịch vụ việc làm công ở cấp trung ương và địa phương cần phải chủ động trong việc đánh giá nhu cầu lao động của địa phương, xác định các ngành có triển vọng cho việc làm và tăng trưởng doanh nghiệp, xác định sự thiếu hụt kỹ năng, và cung cấp dịch vụ tư vấn việc làm, kết hợp việc làm và tiếp cận thị trường lao động dựa trên kỹ năng của người lao động hồi hương. Cần có các hoạt động nâng cao năng lực của các cơ quan dịch vụ việc làm để đáp ứng các nhu cầu phát sinh của người lao động. Các quan hệ đối tác công tư (doanh nghiệp địa phương và ngành công nghiệp) cũng có thể đóng góp vào nội dung này dưới hình thức đào tạo kỹ năng, tài trợ hạt giống và cơ hội tìm việc làm.
50. Các quốc gia điểm đi lao động cần xem xét việc công nhận và chứng nhận các kỹ năng người lao động tích lũy được ở nước ngoài, cũng như để công nhận và chứng nhận những kiến thức người lao động đã học được trước đó thông qua các cơ quan

đào tạo kỹ năng được công nhận của nhà nước và tư nhân, phù hợp với khung trình độ quốc gia và ASEAN. Việc công nhận quá trình học tập từ trước là một quá trình xác định, lập hồ sơ, đánh giá và xác nhận kết quả học tập chính thức, không chính thức và không chính thống so với các tiêu chuẩn được sử dụng trong giáo dục và đào tạo chính quy. Do đó, việc công nhận kiến thức tích lũy từ trước mở ra cơ hội cho người lao động di cư trở về được công nhận về kỹ năng của họ mà không cần phải tham gia một chương trình giáo dục hoặc đào tạo chính thức nào. Điều này có thể tạo điều kiện để họ tham gia vào thị trường lao động. Quốc gia điểm đi có thể hợp tác với quốc gia điểm đến của lao động để trao đổi thông tin về kỹ năng của người lao động di cư. Các chương trình đào tạo ngắn hạn có thể được tiến hành để người lao động chuẩn bị cho các kỳ đánh giá hoặc nâng cao kỹ năng. Người lao động hồi hương cần được tiếp cận với thông tin về các chương trình này.

51. Cho dù họ có dự định làm công việc được trả lương hay tự kinh doanh, người lao động hồi hương và gia đình họ cần được đào tạo cơ bản để hiểu biết tài chính và các chương trình học văn hóa, kinh doanh và sinh kế. Việc này có thể được thực hiện thông qua các tổ chức xã hội dân sự, các tổ chức tại cộng đồng và khu vực tư nhân, với sự hỗ trợ tiềm năng từ các đối tác phát triển và các tổ chức quốc tế.
52. Cần thúc đẩy việc tham gia thị trường lao động cho những người lao động di cư hồi hương muốn đảm nhận công việc được trả lương phù hợp với kỹ năng

của họ. Hội chợ việc làm có thể được tổ chức để khâu nối kỹ năng của lao động di cư với nhu cầu của các doanh nghiệp và người sử dụng lao động trong khu vực tư nhân. Các tổ chức của giới sử dụng lao động và phòng thương mại có thể đóng vai trò xúc tác trong quá trình này. Các quốc gia điểm đi của lao động nên xem xét thiết lập quan hệ đối tác với các công ty tư nhân để tuyển dụng lao động di cư hồi hương vào làm việc tại các công ty này.

53. Các quốc gia điểm đi của lao động nên thúc đẩy chương trình phát triển sinh kế và khởi nghiệp cho người lao động di cư trở về và gia đình họ có quan tâm đến các lựa chọn tự kinh doanh.
54. Các quốc gia điểm đi của lao động nên cân nhắc thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp kinh doanh và hỗ trợ phát triển doanh nghiệp cho người di cư hồi hương, bao gồm các hoạt động sau:
 - Người lao động hồi hương có thể được đào tạo cơ bản về khởi nghiệp kinh doanh thông qua mô-đun của ILO về khởi nghiệp và cải thiện kinh doanh. Những mô-đun này có thể được điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện và tình hình cụ thể của từng địa bàn.
 - Có thể cần tạo điều kiện để người hồi hương tiếp cận với các dịch vụ tín dụng và cho vay hiện có vì các tổ chức tài chính có thể không muốn cho những người không có tài sản hoặc vốn vay. Hoạt động này có thể bao gồm các chương trình cho vay vi mô được chính phủ hỗ trợ và khuyến khích cho vay tài chính vi mô có

trách nhiệm. Người hồi hương cũng có thể sử dụng tiết kiệm và kiều hối để bảo đảm cho các khoản tín dụng từ những tổ chức này.

- Người lao động di cư hồi hương lựa chọn tự khởi nghiệp kinh doanh cần được hỗ trợ các công cụ/bộ dụng cụ kinh doanh.
 - Quốc gia điểm đi của lao động cần khuyến khích việc thành lập các hợp tác xã để thực hiện công việc kinh doanh hoặc vận hành doanh nghiệp, điều này sẽ giúp giảm thiểu rủi ro và tạo điều kiện huy động thêm nhiều nguồn lực. Cách tiếp cận này có thể mang lại lợi ích đối với mục đích tái hòa nhập của các nhóm dễ bị tổn thương.
 - Hỗ trợ thường xuyên cho việc phát triển kinh doanh là điều cần thiết đối với các doanh nghiệp của người di cư hồi hương. Chúng ta cần huy động hỗ trợ kỹ thuật và quản lý tại địa phương cho mục đích này. Bộ công cụ của ILO về khởi nghiệp và mở rộng công việc kinh doanh của riêng bạn là những hướng dẫn hữu ích trong trường hợp này.
55. Các quốc gia điểm đi lao động nên có những lựa chọn hấp dẫn cho việc đầu tư của người lao động hồi hương cũng như các chính sách tài chính liên quan. Do người lao động hồi hương có thể không quan tâm đến công việc kinh doanh, cần tạo điều kiện để họ có thể lựa chọn tiết kiệm và đầu tư dưới dạng sản phẩm tài chính hấp dẫn, chẳng hạn như tiền gửi cố định, trái phiếu và các loại hình khác.

VI.3. Tái hòa nhập về văn hóa và xã hội

56. Quốc gia điểm đi lao động và các bên liên quan cần tạo điều kiện và thúc đẩy tái hòa nhập văn hóa xã hội của người lao động với gia đình, cộng đồng và toàn xã hội. Tùy thuộc vào thời gian họ ở nước ngoài, vấn đề và sự bất an phải đối mặt cùng với những kỳ thị đi kèm, người lao động di cư có thể gặp phải những thách thức đáng kể trong quá trình tái hòa nhập xã hội. Một số người lao động hồi hương có thể phải đối mặt với kỳ thị và phân biệt đối xử trong cộng đồng và gia đình do quá trình di cư không thành công, mất mát tài sản gia đình khi trở về do mắc nợ, hoặc buộc phải hồi hương hay rời khỏi quốc gia điểm đến. Phụ nữ di cư có thể bị kỳ thị thêm khi việc di cư của họ có thể liên quan đến khả năng bị lạm dụng tình dục. Những người lao động di cư này cần được tư vấn đặc biệt và hỗ trợ tâm lý xã hội thông qua các cơ quan chính phủ, mạng lưới xã hội, tổ chức xã hội dân sự và các tổ chức tại cộng đồng. Người lao động hồi hương có thể hình thành các mạng lưới để hỗ trợ lẫn nhau cũng như tham gia các tổ chức tại cộng đồng để được hỗ trợ thêm.
57. Người lao động hồi hương mang theo vốn xã hội dưới hình thức các mối liên hệ và mạng lưới họ đã tham gia, cùng những ý tưởng và giá trị mới thông qua việc tiếp xúc với môi trường làm việc ở nước ngoài. Họ cần được khuyến khích đóng góp cho kinh tế và xã hội địa phương dựa trên nguồn vốn xã hội mà họ đã tích lũy được.

VI.4. An sinh xã hội

58. Người lao động di cư trở về và các thành viên trong gia đình của họ cần được quốc gia điểm đi của lao động tạo điều kiện tiếp cận với chế độ an sinh xã hội (bao gồm cả chăm sóc sức khỏe) phù hợp với hệ thống và quy định hiện hành. Người lao động cũng nên tham gia và hỗ trợ bất kỳ cơ chế an sinh xã hội nào tại cộng đồng nếu có. Trong điều kiện có thể, cần đề nghị quốc gia điểm đến của lao động chi trả khoản đóng góp chế độ bảo hiểm xã hội mà người lao động di cư phải đóng tại quốc gia điểm đến, hoặc tăng cường tính liên thông trong việc đóng góp bảo hiểm xã hội phù hợp với Tuyên bố ASEAN về Tăng cường an sinh xã hội và các khuôn khổ khu vực, kế hoạch hành động có liên quan.

VII. CHIẾN LƯỢC TẠO MÔI TRƯỜNG VÀ ĐÓNG GÓP TÍCH CỰC VÌ SỰ THÀNH CÔNG CỦA CHƯƠNG TRÌNH TÁI HÒA NHẬP

VII.1. Môi trường tổng thể về kinh tế, chính trị và xã hội

59. Các quốc gia điểm đi của lao động cần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế đồng thời duy trì một môi trường chính trị và xã hội ổn định để tạo động lực khuyến khích người lao động di cư và cộng đồng ở nước ngoài về nước, cũng như sự tham gia của họ vào phát triển kinh tế và xã hội địa phương thông qua đầu tư và chuyển giao kỹ năng.

VII.2. Quá trình trước khi xuất cảnh

60. Vì giai đoạn trước khi xuất cảnh mang tính quan trọng quyết định đối với quá trình làm việc có thời hạn ở nước ngoài cũng như chuẩn bị cho việc hồi hương sau này của người lao động, quốc gia điểm đi của lao động và các bên liên quan cần đảm bảo quy trình tuyển dụng công bằng để người lao động chỉ phải chi trả những chi phí tối thiểu và không phải gánh các khoản nợ.
61. Quá trình đào tạo trước khi xuất cảnh cần nâng cao nhận thức của người lao động về các tình huống, luật và quy định hiện hành, phong tục và truyền thống của quốc gia điểm đến để người lao động di cư có thể đưa ra lựa chọn sáng suốt về việc lao động ở nước ngoài. quốc gia điểm đi của lao động cùng phối hợp chặt chẽ với quốc gia điểm đến của lao động tổ chức các chương trình giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh đối với người lao động.
62. Cần cung cấp thông tin tổng thể tới người lao động di cư trước khi xuất cảnh để đảm bảo sự chuẩn bị cho việc hồi hương hiệu quả của họ sau này. Thông tin cung cấp cần bao gồm những nội dung: thông tin về các kênh di cư hợp pháp, tuyển dụng công bằng; nâng cao hiểu biết về tài chính, bao gồm chuyển tiền và chi tiêu tiết kiệm; thách thức và cơ hội trong quá trình hồi hương và tái hòa nhập cũng như những thông tin liên quan. Trong thời gian giáo dục định hướng này, cần khuyến khích người lao động xây dựng các kế hoạch tái hòa nhập để chuẩn bị cho quá trình hồi hương.

VII.3. Sau khi nhập cảnh và trong thời gian làm việc ở nước ngoài

- **Đảm bảo chuẩn bị tốt hơn cho việc hồi hương**
63. Các quốc gia điểm đi cần hợp tác với quốc gia điểm đến của lao động để đảm bảo sự chuẩn bị tốt hơn cho việc hồi hương của người lao động di cư, phù hợp với luật lao động quốc gia và các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan.
- **Cán bộ lãnh sự cung cấp thông tin và tư vấn cho người lao động tại quốc gia điểm đến**
64. Cán bộ lãnh sự có thể thu xếp các buổi hướng dẫn sau khi đến cho người lao động mới nhập cảnh. Hoạt động này có thể nhận được sự hỗ trợ từ các tổ chức của giới sử dụng lao động tại quốc gia điểm đến của lao động. Mô-đun định hướng dành cho người lao động sau khi nhập cảnh được xây dựng trong khuôn khổ Đối thoại Abu Dhabi có thể được sử dụng trong các buổi định hướng như vậy. Nội dung cần thiết bao gồm: thông tin ngắn gọn về văn hóa, môi trường làm việc và điều kiện sống; nhận thức về các quyền và nghĩa vụ theo luật lao động, hợp đồng lao động và các luật khác của nước sở tại; hiểu biết tài chính về cách giữ tiền lương, số tiền tiết kiệm và cách chuyển tiền; giữ gìn sức khỏe; tiếp cận giải quyết tranh chấp và công lý; và các biện pháp xử lý trong trường hợp cần thiết và tình huống khủng hoảng trong quá trình làm việc tại quốc gia điểm đến.
65. Cán bộ lãnh sự cần lưu giữ hồ sơ của người lao động làm việc tại địa bàn họ phụ trách và tư vấn cho

người lao động để có thể chủ động chuẩn bị cho việc hồi hương sau này. Họ cũng cần cung cấp thông tin về các cơ hội và lựa chọn sẵn có khi về nước. Các cơ quan đầu mối của quốc gia điểm đi và cơ quan dịch vụ việc làm công cần liên hệ chặt chẽ với các cán bộ lãnh sự để trao đổi những thông tin liên quan.

- **Thúc đẩy quá trình hòa nhập xã hội của người lao động di cư**

66. Dù là di cư có thời hạn hay lâu dài, người lao động di cư cần được tạo cơ hội hòa nhập xã hội tại quốc gia điểm đến. Vì hầu hết người lao động di cư có thời hạn không có gia đình đi cùng, nên điều quan trọng là họ cần được kết nối với các hội đoàn công dân của nước họ tại quốc gia điểm đến (thường là những người lao động có tay nghề cao) ở những nơi có hội đoàn này. Các mạng lưới đồng đẳng cũng có thể được thành lập để hỗ trợ lẫn nhau. Công đoàn và các tổ chức xã hội dân sự có thể mở rộng hỗ trợ cho người lao động di cư để được bảo vệ và hòa nhập tốt hơn. Cán bộ lãnh sự có vai trò chính trong hoạt động này. Trong trường hợp các quốc gia điểm đến của lao động cho phép người lao động di cư hội nhập tại đất nước của họ, cần xác định những sự hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cần thiết và đưa những nội dung này vào các hiệp định song phương và/hoặc các biên bản ghi nhớ hiện hành.

- **Công nhận kỹ năng, chứng chỉ và đào tạo kỹ năng cho lao động hồi hương**

67. Hầu hết người lao động di cư đều tích lũy được kỹ

năng trong quá trình thực hiện công việc tại quốc gia điểm đến. Theo thông lệ tốt, người sử dụng lao động và các tổ chức khác - nhà nước hay tư nhân - có thể xem xét khả năng chứng thực hoặc xác nhận, trên cơ sở thí điểm và tự nguyện, kỹ năng bao gồm quá trình làm việc, kinh nghiệm tích lũy và khả năng ngôn ngữ cho người lao động sau khi hoàn thành hợp đồng. Cán bộ lãnh sự có thể phối hợp với người sử dụng lao động và các đối tác của quốc gia điểm đến để thúc đẩy hoạt động này.

68. Các quốc gia điểm đến của lao động nên xem xét thúc đẩy các khóa đào tạo kỹ năng liên quan cho lao động hồi hương do người sử dụng lao động, các tổ chức xã hội dân sự hoặc cơ quan dịch vụ lãnh sự tổ chức. Một cách làm tốt về việc này là Chương trình trở về hạnh phúc được thực hiện tại Hàn Quốc, theo đó người lao động chuẩn bị kết thúc hợp đồng về nước được cung cấp thêm các kỹ năng ngoài lĩnh vực công việc chính của họ với chi phí do Chính phủ Hàn Quốc đài thọ trước khi hồi hương. Các tổ chức phi chính phủ cũng có thể cung cấp những khóa đào tạo và cấp chứng chỉ cho người lao động hồi hương để tạo điều kiện cho họ tái hòa nhập sau khi về nước.
- **Đảm bảo về an sinh xã hội và liên thông quyền lợi bảo hiểm**
69. Cả quốc gia điểm đến và quốc gia đi của lao động cần ưu tiên mở rộng chế độ an sinh xã hội. Các cam kết trong Tuyên bố ASEAN về tăng cường an sinh xã hội, khuôn khổ và kế hoạch hành động khu

vực có liên quan cần được tôn trọng và thực hiện. Các dự án và hoạt động nằm trong Kế hoạch hành động (2018-2025) nhằm thực hiện Đồng thuận ASEAN thúc đẩy an sinh xã hội cho người lao động di cư cần được ưu tiên thực hiện.

- **Thông tin về quá trình hồi hương, chương trình và cơ hội tái hòa nhập**

70. Cơ quan đầu mối tại quốc gia điểm đi của lao động và các cơ quan lãnh sự tại quốc gia điểm đến của lao động cần phối hợp với nhau cũng như với các bên liên quan khác để cung cấp thông tin về quá trình hồi hương, cơ hội tái hòa nhập cho người lao động di cư và người lao động chuẩn bị hồi hương.

- **Tạo điều kiện giải quyết các khoản lương còn nợ đọng và các khiếu nại khác của người lao động di cư trở về**

71. Việc giải quyết các khoản lương còn thiếu và các khiếu nại khác của người lao động di cư trở về được quy định tại Điều 43, Đồng thuận ASEAN:

“Quốc gia điểm đến sẽ bảo vệ các quyền việc làm của lao động di cư trong quá trình hồi hương bao gồm việc đảm bảo tuân thủ các quy trình hồi hương phù hợp khi chấm dứt hợp đồng lao động/giấy phép làm việc.”

Do đó, người lao động chuẩn bị hồi hương và người lao động đã về nước phải được nhận khoản tiền lương còn nợ đọng và được giải quyết các yêu cầu khác trong thời gian chuẩn bị hồi hương hoặc sau khi về nước.

VIII. NÂNG CAO NĂNG LỰC CỦA CÁC TỔ CHỨC VÀ ĐỐI TÁC THỰC HIỆN

72. Vì các chương trình tái hòa nhập không được triển khai phổ biến ở các quốc gia thành viên ASEAN, cần chú trọng nâng cao năng lực của các bên liên quan để cung cấp dịch vụ và thực hiện các hoạt động giám sát và đánh giá. Những đối tượng được ưu tiên đào tạo về nội dung này là: quan chức của chính phủ quốc gia điểm đi ở cả cấp trung ương và địa phương, gồm cả quan chức của cơ quan dịch vụ việc làm công; cộng đồng người di cư hồi hương; các đối tác xã hội; các hiệp hội doanh nghiệp tư nhân; và các tổ chức xã hội dân sự. Trong khi các tổ chức xã hội dân sự và tổ chức tại cộng đồng thực hiện không nhiều chương trình dành cho người lao động hồi hương, những hoạt động này lại rời rạc và nhỏ lẻ do hạn chế về năng lực và nguồn lực. Cần có đánh giá nhu cầu đào tạo trong công tác hỗ trợ tái hòa nhập, chẳng hạn như hỗ trợ tâm lý xã hội, tư vấn sang chấn tâm lý, các chương trình sinh kế và đào tạo khởi nghiệp. Với nguồn lực hạn chế, có thể chú trọng vào việc đào tạo các giảng viên, những người sau đó sẽ đào tạo những người khác. Tôn trọng quyền con người và quyền lao động của tất cả người lao động di cư và những vấn đề đặc biệt liên quan đến nữ lao động di cư phải là một phần không thể thiếu của bất kỳ chương trình nâng cao năng lực nào.
73. Mạng lưới Liên hợp quốc về Di cư để hỗ trợ GCM có cơ chế nâng cao năng lực giúp các quốc gia đạt

được mục tiêu về di cư trong GCM, trong đó tái hòa nhập cũng là một nội dung. Cơ chế này có thể được các quốc gia thành viên ASEAN tìm hiểu và áp dụng.

IX. HUY ĐỘNG NGUỒN LỰC CHO TÁI HÒA NHẬP

74. Các quốc gia điểm đi của lao động cần có trách nhiệm huy động nguồn lực cho các chương trình tổng thể về tái hòa nhập và việc làm hiện đang triển khai hoặc đã có trong kế hoạch thông qua hoạt động phối hợp với các bên khác có liên quan.
75. Hầu hết các quốc gia điểm đi của lao động đều vận hành quỹ phúc lợi di cư từ khoản tiền đóng góp từ người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Các khoản tiền tích lũy của quỹ có thể được sử dụng một cách minh bạch và hợp pháp để hỗ trợ một phần cho các chương trình hồi hương và tái hòa nhập bền vững vì lợi ích của tất cả người lao động di cư.
76. Người lao động di cư thường chuyển tiền về cho gia đình và cộng đồng trong nước để chuẩn bị cho ngày trở về. Đây là quỹ riêng của người lao động di cư và gia đình họ, và việc đóng góp xây dựng cơ sở hạ tầng cộng đồng là do họ quyết định. Cả quốc gia điểm đến và quốc gia điểm đi của lao động nên hợp tác với các bên liên quan chính, như ngân hàng và các tổ chức dịch vụ chuyển tiền, để đánh giá khả năng giảm chi phí giao dịch chuyển tiền và tư vấn cho người lao động di cư về các phương pháp chuyển tiền chính thống với chi phí thấp hơn. Đồng

thời, các chương trình nâng cao hiểu biết về tài chính cho người lao động di cư và gia đình họ sẽ đảm bảo việc họ đưa ra quyết định sáng suốt trong chi tiêu khoản tiền tích lũy gửi về.

77. Các quan hệ đối tác công tư cũng cần được khuyến khích ở cấp khu vực, quốc gia, quận huyện và làng xã. Các cơ quan chính phủ, tổ chức tài chính, người sử dụng lao động, doanh nghiệp tư nhân, phòng thương mại, tổ chức xã hội dân sự, tổ chức tại cộng đồng và người lao động di cư có thể chung tay thực hiện các chương trình tái hòa nhập. Điều này cũng cần có sự tham gia của cộng đồng cư dân ở nước ngoài.
78. Các nỗ lực tái hòa nhập cần thu hút được sự quan tâm của các tổ chức quốc tế, các đối tác phát triển, Mạng lưới Liên hợp quốc về Di cư và đối tác đối thoại ASEAN để có được bất kỳ hỗ trợ nào mà họ có thể thực hiện dưới hình thức hỗ trợ kỹ thuật hoặc tài chính. Không nên đánh giá quá trình tái hòa nhập một cách riêng biệt mà phải xem là đây một phần của chương trình hỗ trợ phát triển dài hạn tại các quốc gia điểm đi của lao động và sau cùng, điều này có thể góp phần thúc đẩy hoạt động di cư có lựa chọn.
79. GCM đã thiết lập Quỹ khởi nghiệp để di cư an toàn, có trật tự và hợp pháp (còn được gọi là Quỹ tín thác đa đối tác về di cư). Quỹ này được kỳ vọng sẽ giúp cung cấp nguồn vốn cơ bản/ban đầu cho các dự án và thúc đẩy sự hợp tác hơn nữa trong việc theo đuổi các chính sách di cư có sự quản lý tốt. Các quốc gia

thành viên ASEAN cần tìm hiểu cách khai thác nguồn lực từ Quỹ này cho các nỗ lực tái hòa nhập.

X. THỰC HIỆN, GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ HƯỚNG DẪN CỦA ASEAN

80. Hướng dẫn này cần được phổ biến rộng rãi cho người sử dụng lao động tiềm năng, các bên liên quan, và công chúng nói chung. Khi ra mắt Hướng dẫn, cần công bố nội dung trên nhiều phương tiện truyền thông, gồm thông cáo báo chí, truyền hình, đài phát thanh và mạng xã hội. Các quốc gia thành viên ASEAN được khuyến khích dịch Hướng dẫn này sang ngôn ngữ của từng nước để phổ biến rộng rãi hơn.
81. Việc thực hiện Hướng dẫn là tự nguyện. Trong quá trình sử dụng Hướng dẫn, các quốc gia thành viên ASEAN cần phối kết hợp với các bên liên quan, như các cơ quan hữu quan của quốc gia điểm đi của lao động và quốc gia điểm đến của lao động, tùy viên lao động, hiệp hội người lao động di cư, tổ chức xã hội dân sự, tổ chức của giới sử dụng lao động, tổ chức của người lao động và các tổ chức có liên quan khác.
82. Việc thực hiện Hướng dẫn cần được phối hợp với việc thực hiện các chiến lược tổng thể quốc gia về di cư và việc làm cũng như các cam kết khu vực có liên quan, bao gồm cả Đồng thuận ASEAN và các cam kết quốc tế, bao gồm các cam kết trong Chương trình nghị sự 2030 của Liên hợp quốc về

Phát triển bền vững và các Mục tiêu về phát triển bền vững cũng như Thỏa thuận toàn cầu về Di cư (GCM).

83. Việc giám sát, rà soát và đánh giá định kỳ tình hình thực hiện Hướng dẫn cần được thực hiện bởi các đối tác ba bên và các bên liên quan khác để đảm bảo tôn trọng nội dung của Hướng dẫn trong các chính sách quốc gia và chính sách của ASEAN. Ban Thư ký ASEAN cũng có thể hỗ trợ và tư vấn trong quá trình giám sát và đánh giá.
-

Phụ lục 1: Các thuật ngữ chính và định nghĩa

1. ASEAN

Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á, bao gồm 10 quốc gia thành viên sau: Brunei, Cam-pu-chia, In-đô-nê-xi-a, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Ma-lay-xi-a, Mi-an-ma, Phi-líp-pin, Xinh-ga-po, Thái Lan và Việt Nam.

2. Quốc gia/nước điểm đến

Quốc gia thành viên ASEAN tiếp nhận lao động di cư.⁴

Các thuật ngữ cũng thường được sử dụng là “Quốc gia tiếp nhận”, “Nước đến làm việc” hoặc “Nước làm việc”.⁵

4 **Đồng thuận ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Lao động di cư**, 2017, Điều 6.

5 **ASEAN: Tổng hợp các Chương trình về Di cư an toàn và Định hướng cho người lao động di cư** (Ban Thư ký ASEAN, Jakarta, 2017)

3. Quốc gia/nước điểm đi

Quốc gia thành viên ASEAN mà người lao động di cư là công dân.⁶

Thuật ngữ cũng thường được sử dụng là “Quốc gia phái cử”; “Nước xuất cư” hoặc “Nước xuất xứ”.

4. Cơ chế và các đối tác ba bên

Cơ chế ba bên được ILO định nghĩa là “sự tương tác của chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động (thông qua đại diện của họ) như những đối tác bình đẳng và độc lập để tìm giải pháp cho các vấn đề cùng quan tâm”⁷. Nói cách khác, cơ chế ba bên đề cập đến sự tham gia của các tổ chức của giới sử dụng lao động và tổ chức của người lao động, cùng với chính phủ, trên phương diện bình đẳng, trong việc ra quyết định. Điều đó cũng không có nghĩa trách nhiệm của ba bên là như nhau. Mỗi bên có vai trò và chức năng rõ ràng để thực hiện.⁸

6 **Đồng thuận ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Lao động di cư**, 2017, Điều 5.

7 ILO: “ILO Thesaurus”, <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>.

8 ILO: **Đối thoại xã hội ba bên quốc gia: Hướng dẫn của ILO về cải thiện quản trị, Đơn vị Đối thoại Xã hội và Cơ chế Ba bên, Vụ Quản trị và Cơ chế Ba bên (Geneva, 2013)**.

5. Tổ chức của giới sử dụng lao động

Bất kỳ tổ chức nào của người sử dụng lao động nhằm thúc đẩy và bảo vệ lợi ích của họ.⁹

6. Tổ chức của người lao động

Bất kỳ tổ chức nào của người lao động nhằm thúc đẩy hơn nữa và bảo vệ lợi ích của họ.¹⁰

Tổ chức của người lao động, thường được liên kết ngoài phạm vi của một doanh nghiệp, được thành lập để -thông qua hành động tập thể -bảo vệ hoặc cải thiện địa vị kinh tế và xã hội của các thành viên.¹¹

7. Các tổ chức xã hội dân sự

Tập hợp rộng rãi (nhóm) các tổ chức hoặc hiệp hội phi chính phủ và xã hội và dân sự được hình thành một cách (tương đối) chính thức và hoạt động vì mục đích tăng cường hoặc sửa đổi các quy tắc, chuẩn mực và/hoặc cấu trúc xã hội hiện có.

Bao gồm các tổ chức phi chính phủ, công đoàn, tổ chức học thuật, nhóm công dân, hiệp hội nghề nghiệp, hiệp hội tự nguyện, v.v.¹²

9 Công ước ILO về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ, 1948 (Số 87), Khoản 10.

10 Ibid.

11 ILO: "ILO Thesaurus", <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>.

12 Ibid

8. Người lao động di cư

Đồng thuận ASEAN định nghĩa người lao động di cư như sau:

'Người lao động di cư' là người sẽ được tham gia hoặc làm việc, đã tham gia hoặc làm việc, hoặc gần đây đã tham gia hoặc làm việc trong một hoạt động được trả công ở quốc gia mà người đó không phải là công dân.

Định nghĩa này phù hợp với định nghĩa của Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình họ (ICRMW):

'Người lao động di cư' là một người sắp tham gia, đang tham gia hoặc đã tham gia vào một hoạt động được trả công tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân.

9. Người lao động di cư không có giấy tờ và người lao động di cư có giấy tờ

Đồng thuận ASEAN chỉ định nghĩa thuật ngữ "Người lao động di cư không có giấy tờ" như sau: 'Người lao động di cư không có giấy tờ' là người

không đáp ứng được các điều kiện để họ có thể nhập cảnh hợp pháp vào quốc gia điểm đến và ở lại hợp pháp trong thời gian làm việc theo quy định pháp luật và chính sách hiện hành của quốc gia điểm đến. Định nghĩa này bao gồm người lao động di cư gần đây đang làm việc nhưng không còn làm việc hợp pháp trong một hoạt động được trả công.

10. Tái hòa nhập

Không có định nghĩa thống nhất chung về khái niệm tái hòa nhập. Cơ quan Phát triển và di cư hồi hương (RDP) của Viện Đại học Châu Âu (thực hiện các nghiên cứu phân tích và thực nghiệm về hồi hương và tái hòa nhập ở các khu vực khác nhau) định nghĩa tái hòa nhập là: Quá trình mà một người di cư trở về tham gia vào xã hội, hoạt động văn hóa, kinh tế, và đời sống chính trị của quốc gia điểm đi. Khác với việc di cư về nước, tái hòa nhập là một khái niệm đa chiều không dễ đo lường. Điều này có thể được quan sát ở một số cấp độ: cá nhân; gia đình; cộng đồng; nền kinh tế; và xã hội. **Cẩm nang về các hoạt động hồi hương và tái hòa nhập** năm 2004 của Cao ủy Liên hợp quốc về người tị nạn (UNHCR) cho rằng "trạng thái kết thúc" của quá trình tái hòa nhập là sự hưởng thụ đầy đủ các quyền chính trị, dân sự, kinh tế, xã hội và văn hóa."¹³

¹³ UNHCR: **Sổ tay cho các hoạt động hồi hương và tái hòa nhập** (Geneva, 2004), tr. 7.

11. Tái di cư

Người lao động di cư trở về nước có thể quyết định di cư lại ngay sau khi trở về vì nhiều lý do khác nhau, chẳng hạn như tìm kiếm triển vọng tốt hơn, tái hòa nhập không thành công hoặc không quan tâm đến việc tái hòa nhập, hoặc để tiếp tục kiếm thu nhập để trả nợ và những lý do khác.

12. Hồi hương

Hồi hương là một thuật ngữ tổng hợp có thể áp dụng cho nhiều trường hợp, nhưng nói chung nó đề cập đến việc người lao động di cư từ nước tiếp nhận quay trở lại nước xuất xứ. **Tài liệu tóm tắt về Chương trình giáo dục và di cư an toàn cho người lao động di cư ASEAN** có định nghĩa như sau: “Trở về: theo nghĩa chung, là hành động hoặc quá trình quay trở lại nước xuất xứ. Có nhiều hình thức trở về có thể mô tả cách thức về nước được thực hiện; ví dụ, hồi hương tự nguyện, hồi hương bắt buộc, hồi hương được hỗ trợ và hồi hương tự phát.”¹⁴

¹⁴ ASEAN: **Tài liệu tổng hợp về Giáo dục cho Người lao động Di cư và Các Chương trình Di cư An toàn** (Jakarta, Ban Thư ký ASEAN, 2017).

Theo Cơ quan thống kê của Liên hợp quốc, người di cư hồi hương là “những người trở về quốc gia mà họ là công dân sau một thời gian là người di cư quốc tế (dù là ngắn hạn hay dài hạn) ở một quốc gia khác và có ý định ở lại đất nước của họ ít nhất một năm”¹⁵. Trong khi định nghĩa này xác định quốc gia xuất xứ đi liền với quốc tịch, một số người cho rằng tốt hơn nên sử dụng thuật ngữ quốc gia nơi sinh làm tiêu chí để xác định những người di cư trở về nếu không sẽ bỏ sót những người di cư đã nhập quốc tịch ở quốc gia điểm đến của lao động.¹⁶ Người di cư cũng có thể di chuyển đến nước thứ ba hoặc nhiều nước khác trước khi trở về xuất xứ.

Hướng dẫn năm 2018 của ILO về thống kê di cư quốc tế nêu rõ: “Người lao động di cư quốc tế hồi hương được định nghĩa là tất cả những cư dân hiện tại của đất nước, những người trước đây là lao động di cư quốc tế ở một hoặc nhiều quốc gia khác. Thời hạn tối thiểu làm việc ở nước ngoài để một người được coi là lao động di cư quốc tế hồi hương [nên] tương đối ngắn, chẳng hạn như 6 tháng.”¹⁷

15 Bộ phận Thống kê Liên hợp quốc: **Khuyến nghị về Thống kê Di cư Quốc tế: Bản sửa đổi 1, Bài báo Thống kê Series M, Số 58, Rev. 1 (New York, 1998)**, tr. 94.

16 Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD): “Di cư hồi hương: Một viễn cảnh mới”, trong OECD: **Triển vọng Di cư Quốc tế (Paris, 2008)**.

17 ILO: Hướng dẫn về Thống kê Di cư Lao động Quốc tế, ICLS / 20/2018 / Hướng dẫn, Hội nghị Thống kê Lao động Quốc tế lần thứ 20, Geneva, Tháng 10 năm 2018, trang 8-9

13. Hồi hương và tái hòa nhập hiệu quả

Theo quan điểm của quốc gia điểm đi của lao động, việc hồi hương hiệu quả có nghĩa là người lao động di cư của họ trở về một cách an toàn và được đảm bảo nhân phẩm sau khi đạt được các mục tiêu di cư ra nước ngoài.

Tái hòa nhập hiệu quả có nghĩa là người lao động trở về đã hòa nhập thành công trở lại gia đình, cộng đồng, kinh tế và xã hội. Điều đó cũng có nghĩa là những người lao động trở về đã tái hòa nhập về kinh tế, xã hội và văn hóa ở nước xuất xứ.

14. Người lao động di cư hồi hương

Người lao động di cư đã trở về quốc gia điểm đi sau thời gian làm việc ngoài nước.

15. Người lao động di cư sắp hồi hương

Người lao động di cư đang trong quá trình chuẩn bị trở về quốc gia điểm đi sau thời gian làm việc ngoài nước.

16. Di cư con lắc/di cư tuần hoàn

Di cư tuần hoàn/con lắc là sự di chuyển trong thời gian ngắn có tính chất lặp đi lặp lại (chính thức hoặc không chính thức) giữa các quốc gia, thường là vì công việc, liên quan đến cùng một người di cư. Theo định nghĩa, tất cả di cư tuần hoàn là di cư ngắn hạn. Do đó, di cư con lắc có nghĩa là di cư quay lại và nó cũng trùng lặp với khái niệm di cư trở về, vì quay lại là một phần của chuyển động tuần hoàn.

17. Tái hòa nhập bền vững

Tái hòa nhập bền vững theo truyền thống được hiểu là tình trạng người lao động di cư ở lại nước xuất cư trong một thời gian dài mà không cố gắng tái di cư vì họ đã thích nghi tốt với cộng đồng, kinh tế và xã hội địa phương. Tuy nhiên, tái hòa nhập bền vững không có nghĩa là những người lao động di cư trở về sẽ luôn ở lại nước sở tại mà không cố gắng tái di cư ở giai đoạn tiếp theo.

Phụ lục 2: Danh mục tóm tắt các cách làm điển hình được ASEAN và quốc tế được lựa chọn

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
Các điều khoản về tái hòa nhập được đưa vào luật di cư quốc gia và khung chính sách Hướng dẫn (G) -6.1.1	Phi-lip-pin: Khung Chính sách quốc gia về Tái hòa nhập Sri Lanka: Tiểu Chính sách và Kế hoạch hành động quốc gia về trở về và tái hòa nhập của người lao động di cư (NAPPR), 2015	Đạo luật về người lao động di cư và người Phi-lip-pin ở nước ngoài năm 1995 đã đưa việc hỗ trợ người di cư trở về là một phần trong các ưu tiên chính sách của Phi-lip-pin. Luật đã quy định rõ về các dịch vụ hồi hương và tái hòa nhập. Các điều khoản tốt liên quan đến cách tiếp cận toàn diện và quá trình phát triển chính sách và kế hoạch hành động: nghiên cứu trước về người lao động trở về, thử nghiệm các sáng kiến và rút ra bài học, và tham vấn các bên liên quan. Khung tiểu chính sách bao gồm năm lĩnh vực: 1. tái hòa nhập xã hội của người hồi hương; 2. tái hòa nhập kinh tế của người hồi hương; 3. sự khỏe mạnh về thể chất và tâm lý của người hồi hương và các thành viên trong gia đình; 4. trao quyền dân sự và chính trị cho người di cư hồi hương; và 5. quản lý hiệu quả việc hồi hương và	Bộ Lao động và Việc làm, Chính phủ Phi-lip-pin: "Dịch vụ tái hòa nhập cho người lao động Phi-lip-pin ở nước ngoài"; https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-flipino-worker/ Bộ Việc làm Nước ngoài, Chính phủ Sri Lanka. Tiểu Chính sách và Kế hoạch hành động quốc gia về hồi hương và tái hòa nhập của người lao động di cư (Colombo, 2015), https://www.ilo.org/colombo/whatwedo/Publishers/WCMS_497323/lang-en/index.htm ILO: Hồi hương và tái hòa nhập của người lao động nhập cư với trọng tâm đặc biệt là các nước thành viên ASEAN , Tài liệu chính được chuẩn bị cho Hội thảo ASEAN về Chương trình tái hòa nhập đối với lao động di cư trở

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
		<p>quá trình tái hòa nhập. Cơ quan thực hiện, Cục Việc làm ngoài nước Sri Lanka (SLBFE) đã thành lập một bộ phận riêng biệt về tái hòa nhập của lao động di cư.</p>	<p>vé, Yogyakarta, 27-28 tháng 8 (Bangkok, 2019)</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
	<p>In-đô-nê-xi-a:</p> <p>Luật số 18/2017 của Indonesia về Bảo vệ người lao động In-đô-nê-xi-a di cư</p>	<p>Luật quy định: "Nhà nước có nghĩa vụ cải thiện toàn bộ hệ thống bảo vệ cho người lao động di cư In-đô-nê-xi-a và gia đình của họ, điều này phản ánh các giá trị nhân văn và phẩm giá của một quốc gia trước, trong và sau khi làm việc." Điều 24-28 nêu nhiều hình thức "Bảo vệ sau khi làm việc" và Điều 39-42 xác định vai trò và trách nhiệm của Chính phủ từ cấp thôn bản đến Trung ương trong việc tạo điều kiện tái hòa nhập kinh tế và xã hội cho lao động di cư trở về.</p>	

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
<p>Đào tạo kỹ năng cho người lao động di cư trở về được quốc gia điểm đến của lao động thực hiện G-6.2 (đoạn 4.7)</p>	<p>Hàn Quốc Chương trình Hạnh phúc ngày trở về theo Chương trình Cấp phép việc làm (EPS)</p>	<p>Chương trình Hạnh phúc ngày trở về đã được thực hiện vào năm 2009 trong khuôn khổ Chương trình EPS để ngăn ngừa tình trạng ở lại quá hạn của người lao động làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình này.</p> <p>Các điểm ưu việt:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ghi nhận quá trình tái hòa nhập thành công nhờ trách nhiệm được chia sẻ giữa các bên; · Đào tạo thêm kỹ năng nghề cho người lao động ngoài các kỹ năng nghề hiện có của họ; và · Hỗ trợ người lao động hồi hương tìm việc làm thông qua hoạt động giới thiệu việc làm và hội chợ việc làm; 	<p>ILO: Hướng dẫn khu vực về việc hồi hương và tái hòa nhập của người lao động di cư làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình EPS (Bangkok, 2015).</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
6.2 Dịch vụ di cư được phân cấp tại địa phương và thôn bản Nguyên tắc (P) -5.6; G-6.1.4; G-6.2	In-đô-nê-xia: Làng của người lao động di cư (Desmigrati f)	Một chương trình di cư lao động an toàn của Bộ Nhân lực In-đô-nê-xia. Chương trình nhằm mục tiêu đến các ngôi làng quê hương của người lao động di cư để cải thiện dịch vụ cho người di cư tiềm năng, gia đình của người di cư và người lao động trở về thông qua trung tâm dịch vụ di cư, hỗ trợ cho người lao động trở về và gia đình của họ, ví dụ: cộng đồng làm cha mẹ.	ASEAN: Tổng hợp các chương trình về Giáo dục cho Người lao động Di cư và Di cư An toàn (Ban Thư ký ASEAN, Jakarta, 2017).
	Phi-lip-pin: Chương trình Hỗ trợ WELL (Phúc lợi, Việc làm, Pháp lý và Sinh kế)	Chương trình "Hỗ trợ WELL" là một gói hỗ trợ tái hòa nhập nhằm giải quyết các nhu cầu về phúc lợi, việc làm, pháp lý và sinh kế của người lao động hồi hương.	Bộ Lao động và Việc làm, Chính phủ Phi-lip-pin: "Hỗ trợ WELL (Phúc lợi, Việc làm, Pháp lý, Sinh kế)", https://www.dole.gov.ph/assist-well-happiness-Employment-Legal-livelihood/

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
<p>Các tổ chức tái hòa nhập tâm huyết G-6.1.1</p>	<p>Trung tâm Quốc gia về Tái hòa nhập dành cho Người lao động Phi-lip-pin ở nước ngoài (NCRO)</p>	<p>Được thành lập vào năm 2007, NCRO hiện là một cơ quan trực thuộc Cơ quan Quản lý Phúc lợi Lao động Nước ngoài (OWWA) của Bộ Lao động và Việc làm.</p> <p>Các hoạt động bao gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tư vấn; • hỗ trợ giới thiệu việc làm được trả lương; • phát triển doanh nghiệp; • đào tạo kỹ năng và nâng cao năng lực; và • hỗ trợ người lao động bị khủng hoảng. <p>Trung tâm hợp tác với các tổ chức tài chính, Bộ Thương mại và Công nghiệp, TESDA và Văn phòng lao động ngoài nước của Phi-lip-pin.</p>	<p>Bộ Lao động và Việc làm, Chính phủ Phi-lip-pin: “Dịch vụ tái hòa nhập cho người lao động Phi-lip-pin làm việc ở nước ngoài”, https://www.dole.gov.ph/reintegration-services-for-overseas-philipino-worker/</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chinh sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
<p>Chứng nhận kỹ năng và công nhận kỹ năng của người lao động di cư G-7.3</p>	<p>Phi-lip-pin: Cơ quan phát triển kỹ năng và giáo dục kỹ thuật (TESDA) Chương trình Đánh giá tại chỗ (TOAP), thể chế hóa trong năm 2015</p>	<p>Nhằm mục đích tạo cơ hội cho Người lao động Phi-lip-pin ở nước ngoài (OFWs) đạt được chứng chỉ hoặc công nhận về trình độ kỹ năng kỹ thuật và kiến thức. Mục tiêu là cho phép OFWs duy trì và cải thiện sinh kế và sự nghiệp của họ, cho dù là người lao động hay doanh nhân, thông qua việc cấp chứng chỉ. TESDA cũng thực hiện các đánh giá ở nước ngoài, phối hợp với với các cơ quan đánh giá được sở tại công nhận.</p>	<p>Cơ quan Phát triển Kỹ năng và Giáo dục Kỹ thuật (TESDA), Chính phủ Phi-lip-pin: "TESDA xây dựng Đánh giá tại chỗ cho OFWs", ngày 19 tháng 4 năm 2017, http://www.tesda.gov.ph/News/Chi-tiet/17644</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
<p>Nguyên tắc đoàn kết với tất cả những người di cư trở về bao gồm cả những người bị trục xuất, người di cư không hợp pháp, người bị lạm dụng và cung cấp các dịch vụ tổng hợp</p> <p>P-5.2; P-5.3; P-5.4; P-5.9;</p>	<p>Mê-hi-cô: Somos Mexicanos (Chúng ta là người Mê xi cô)</p>	<p>Nỗ lực quốc gia đầu tiên của Mê-hi-cô nhằm thúc đẩy sự tái hòa nhập của người di cư hồi hương với một cách tiếp cận đa hướng phối hợp hoạt động của các bên liên quan chính. Chương trình cung cấp các dịch vụ sau nhập cảnh để người di cư trở về tái hòa nhập và sử dụng các kỹ năng có được của họ. Chương trình tạo điều kiện:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiếp cận các giấy tờ tùy thân; • chứng nhận bằng cấp ở nước ngoài; • đào tạo lại kỹ năng, chế độ chăm sóc sức khỏe; • thông tin về việc làm và công thông tin việc làm trực tuyến; và • thông tin về các cơ hội đầu tư. <p>Chiến lược Somos Mexicanos gồm một văn phòng điều phối quốc gia, cũng như 32 đầu mối liên hệ toàn quốc. Đây là một chương trình toàn diện và kết hợp (tất cả những người di cư, không phân biệt tình trạng).</p>	<p>R. Dominguez-Villegas: "Bảo vệ và tái hòa nhập: Chương trình cải cách di cư của Mexico trong kỳ nguyên ngày càng phức tạp", trong Nguồn thông tin di cư ngày 7 tháng 3 năm 2019, https://www.migrationpolicy.org/article/Protection-and-reintegration-mexico-cải cách-di cư-chương trình nghị sự</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
	<p>Ecuador: Chương trình Chào mừng về nhà: Vì sự hồi hương tự nguyện, đảng hoàng và bền vững (Plan Bienvenid @s a Casa: Por un regreso voluntario , digno y sostenible)</p>	<p>Bắt đầu vào năm 2007, một chiến dịch trên diện rộng nhằm tiếp cận với những người Ecuador ở nước ngoài, bao gồm ba chương trình:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chương trình liên kết 2. Chương trình khuyến khích và định hướng; và 3. Chương trình hồi hương <p>Điểm tốt của chương trình là tiếp cận được cả người di cư ra nước ngoài và người hồi hương. Chương trình hồi hương được phối hợp hỗ trợ từ hơn 30 tổ chức chính phủ để đưa người di cư trở về, bao gồm đăng ký, chứng nhận và công nhận các kỹ năng người lao động tích lũy ở nước ngoài, và tiếp cận với đào tạo nghề.</p>	<p>B.D. Jokisch: "Ecuador: Từ di cư quy mô lớn đến khi Hồi hương?", in Migration Information Source, 24 Nov. 2014, https://www.migrationpolicy.org/article/ecuador-return-migration</p> <p>S. Dolnickdec: "Ecuador Tries to Lure Emigrants Home", in The New York Times, 2 Dec. 2010, http://www.nytimes.com/2010/12/03/nyregion/3ecuador.html?_r=0</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
<p>Đưa các cấu phần thử của dự án thử nghiệm vào quy định luật pháp hoặc khung khổ G-6.1.1</p>	<p>Cabo Verde: Trung tâm hỗ trợ người di cư tại điểm đi (CAMPO)</p>	<p>CAMPO bắt đầu như một dự án hợp tác kỹ thuật trong lĩnh vực di cư nhằm thúc đẩy sự di chuyển thường xuyên giữa Cabo Verde và Châu Âu.</p> <p>Liên minh (EU) thông qua hợp tác về dịch chuyển. Dự án cung cấp dịch vụ tư vấn miễn phí cho những người từ Cabo Verde có kế hoạch di cư đến EU, đặc biệt là đến Bồ Đào Nha, đồng thời cung cấp thông tin về tái hòa nhập cho những người di cư trở về từ EU.</p> <p>Một tình năng sáng tạo là việc kết hợp các trung tâm hỗ trợ di cư CAMPO vào cơ quan quản lý lao động thường xuyên ở nước ngoài của Cabo Verde khi kết thúc dự án, do đó đảm bảo tính bền vững. Với sự trở lại ngày càng tăng của công dân từ châu Âu trong thời gian gần đây, CAMPO đã trở nên phù hợp hơn và chủ trong nhiều hơn vào việc tái hòa nhập và thu hút cộng đồng người hồi hương để phát triển.</p> <p>Một tình năng tốt khác là trung tâm được hỗ trợ bởi các đối tác từ cả hai quốc gia (tức là Bồ Đào Nha và Cabo Verde).</p>	<p>IOI: "Cabo Verde", https://www.iom.int/countries/cabo-verde</p> <p>A.C. Suh and F. Rodrigues: Manual for the Socio-Professional Reintegration of Cape Verdeans from the Netherlands (Ministry of the Communities, undated), https://www.diaspora-centre.org/wp-content/uploads/2013/10/Manual-of-Reintegration-The-Netherlands-Cabo-Verde.pdf IOI: "Cabo Verde", https://www.iom.int/country/cabo-verde</p> <p>AC Suh và F. Rodrigues: Cẩm nang Tái hòa nhập Xã hội-Nghề nghiệp của Cape Verdeans từ Hà Lan (Bộ Công đồng, chưa ghi ngày tháng), https://www.diaspora-centre.org/wp-content/uploads/2013/10/Manual-of-Reintegration-The-Netherlands-Cabo-Verde.pdf</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
	E-ti-ô-pia: Chỉ thị về Tái hòa nhập được cấp Bộ thông qua vào tháng 9 năm 2018	Chỉ thị đã định hướng tới những người nhập cư về là nạn nhân, là cơ sở pháp lý và hướng dẫn thực hành toàn diện cho Chính phủ E-ti-ô-pia và các bên liên quan khác tham gia vào việc tái hòa nhập của những người bị buộc phải hồi hương cũng như những đối tượng hồi hương khác ở E-ti-ô-pia.	D. Lindgren, T. Uaumnay, K. Emmons: Khảo sát cơ bản: Cải thiện quản trị di cư lao động để bảo vệ người lao động di cư và chống di cư bất thường ở Dự án Ethiopia (Addis Ababa, ILO, 2018)
	Bồ Đào Nha: Chỉ trả cho người di cư trở về	Chính phủ Bồ Đào Nha đã tái khẳng định rằng đất nước chào đón với "vòng tay rộng mở" đối với tất cả những người di cư. Đặc điểm ưu việt là tính toàn diện của thước đo - chào đón sự trở lại của mọi thể hệ và mọi tầng lớp xã hội. Giải hòa dân số và suy giảm dân số, và nhu cầu lao động tăng cao trong các ngành công nghiệp đã kích hoạt chính sách mới. Cung cấp các ưu đãi khác nhau, chẳng hạn như miễn thuế và trợ cấp tiền mặt để tái định cư.	D. Elliot: "Bồ Đào Nha muốn người di cư trở lại - Vì vậy, Chính phủ chỉ trả để công dân hồi hương", ngày 15 tháng 8 năm 2019 (Diễn đàn Kinh tế Thế giới), https://www.weforum.org/agenda/2019/08/portugal-emigration-liberation-people/ Tin tức Bồ Đào Nha: "Bồ Đào Nha chào đón tất cả những người di cư trở về bằng 'Vòng tay rộng mở'", ngày 10 tháng 6 năm 2019, https://www.theportugalsnews.com/news/portugal-welcome-all-return-digrants-with-open-arms/49853

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
Nghiên cứu về di cư hồi hương được đưa vào hoạch định chính sách P-5.11; G-6.1.3	Nền tảng Phát triển và Di cư Trở về (RDP), Dự án Đại học Florence	Đây là công trình nghiên cứu tiên phong về lao động di cư trở về dựa trên các nghiên cứu thực địa ở các nước Maghreb (Algeria, Morocco và Tunisia). Mục tiêu chính của dự án là tìm hiểu những thách thức liên quan đến việc di cư hồi hương và tác động đối với sự phát triển. Nền tảng Phát triển và Di cư Trở về (RDP) kết hợp phương pháp tiếp cận từ trên xuống với cách tiếp cận từ dưới lên đối với vấn đề di cư hồi hương và tái hòa nhập. Đây là một nền tảng để trao đổi và chia sẻ kiến thức về thực tế của những người di cư trở về.	The Economist: "Bổ Đào Nha cố gắng thu hút người nhập cư trở lại", ngày 1 tháng 8 năm 2019, https://www.economist.com/finance-and-economics/2019/08/01/portugal-try-to-lure-emigrants-back J.-P. Cassarino (ed.): Reintegration and Development (Florence, Robert Schuman Centre For Advanced Studies, European University Institute, 2014). J.-P. Cassarino (ed.): Tái hòa nhập và Phát triển (Florence, Trung tâm nghiên cứu nâng cao Robert Schuman, Viện Đại học Châu Âu, 2014).

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
	<p>Băng-la-đét Khảo sát về người di cư Banglade sh trở về - 2015</p>	<p>Một sáng kiến hợp tác của Bộ Phúc lợi Người Băng-la-đét ở nước ngoài và Việc làm ngoài nước (MEWOE) với các đối tác xã hội, Viện Nghiên cứu lao động Băng-la-đét (BILS) và ILO. Đánh giá kỹ năng và nhu cầu khởi nghiệp trong nền kinh tế trong nước nhằm tái hòa nhập hiệu quả người lao động vào thị trường lao động. Một kết quả rất tốt của nghiên cứu này là sáng kiến của Liên đoàn Người sử dụng lao động Băng-la-đét (BEF) thành lập Bộ phận trợ giúp Băng-la-đét để hỗ trợ những người hỏi hương quay trở lại hoạt động kinh tế.</p>	<p>S.R. Rashid và A.A. Ashraf: Khảo khổ Dịch vụ Tái hòa nhập và Di cư của Người Di cư Lao động Quốc tế từ Bangladesh (Dhaka, IOM, 2018)</p>
	<p>ASEAN Hệ thống thông tin của Hội đồng Công đoàn (ATUC) (ATIS) cho người lao động di cư</p>	<p>ATIS là một cơ chế khiếu nại trực tuyến và hệ thống giới thiệu do ATUC thúc đẩy với sự hỗ trợ của ILO. Cơ chế này tiếp nhận các khiếu nại và chuyển chúng đến các cơ quan chính phủ thích hợp và các đối tác ATUC để có biện pháp xử lý.</p>	<p>R. Mapalo: "Hướng tới việc làm bền vững cho người lao động nhập cư. Sáng kiến ATUC"; bài thuyết trình, https://actray-courses.italco.org/en/a3-58344/a3-58344-Presentation/well-work-for-migrant-worker-atuc-Initiative/at_download/file</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
<p>Nhằm mục tiêu lao động di cư là phụ nữ trở về</p> <p>P-5,5; P-5,4; P-5,11; G-6.1,4; G-6.3</p>	<p>Phi-lip-pin; Balik Pinay!</p> <p>Balik Hanapbuhay! (Chương trình đặc biệt dành cho lao động nữ di cư trở về, Philippines)</p>	<p>Chương trình can thiệp đảo tạo kiếm việc làm nhằm mục đích cải thiện phúc lợi kinh tế xã hội của phụ nữ Phi-lip-pin làm việc ở nước ngoài (OFW) trở về. Chương trình cung cấp gói hỗ trợ/hỗ trợ sinh kế nhằm cứu trợ ngay lập tức cho các lao động đi làm việc ở nước ngoài là thành viên trở về (do khủng hoảng/mất nơi làm việc) với số tiền tối đa 20.000 peso khi khởi động hoặc bổ sung vốn cho một dự án sinh kế.</p>	<p>ASEAN: Tổng hợp về hoạt động định hướng cho Người lao động Di cư và Các Chương trình Di cư An toàn (Ban Thư ký ASEAN, Jakarta, 2017).</p>

Loại hình cách làm điển hình	Chính sách điển hình	Đặc điểm chính	Nguồn thông tin
<p>Hướng dẫn khu vực về hỏi hương và tái hòa nhập của người lao động di cư G-6.1; G-VIII</p>	<p>Hướng dẫn khu vực về hỏi hương và tái hòa nhập của người lao động di cư tham gia Chương trình EPS của Hàn Quốc. Ra mắt vào năm 2015</p>	<p>Mục tiêu là thiết lập một khuôn khổ cho các Quốc gia điểm đi của lao động lao động sang Hàn Quốc theo Chương trình EPS về phân hỏi chính sách, cơ chế thể chế và các chương trình hoặc dịch vụ cần thiết cho việc hỏi hương và tái hòa nhập thành công của người lao động di cư. Hướng dẫn bao gồm toàn bộ chu kỳ di cư tạm thời trước khi xuất cảnh, làm việc ở nước ngoài, trở về và tái hòa nhập. Các lựa chọn tương lai sau khi hỏi hương (bắt đầu kinh doanh, tiết kiệm và đầu tư, v.v.) được đề cập từ giai đoạn định hướng trước khi xuất cảnh. Văn phòng điều phối quốc gia tại nước xuất cư và cơ sở dữ liệu về người lao động theo Chương trình EPS là điều kiện tiên quyết của Chương trình. Nhưng việc giám sát và theo dõi về hoạt động của hệ thống này chưa rõ ràng.</p>	<p>ILO: Hướng dẫn khu vực về hỏi hương và tái hòa nhập của người lao động di cư làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình EPS (Bangkok, 2015).</p>

Gi chú: Việc tham khảo các Nguyên tắc Hướng dẫn Chung (P-) và Hướng dẫn (G-) có liên quan đã được đề cập trong từng trường hợp điển hình được áp dụng
 Thông tin chi tiết hơn có thể được tìm tại tài liệu: P. Wickramasekara: Hỏi hương và Tái hòa nhập hiệu quả của người lao động di cư với trọng tâm đặc biệt là các quốc gia thành viên ASEAN (Bangkok, ILO, 2019)



ASEAN: A Community of Opportunities for All

 ASEAN

 ASEAN

 @ASEAN

 www.asean.org

