

CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ BẢO VỆ CÁC QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI TRÚ VÀ THÀNH VIÊN TRONG GIA ĐÌNH CỦA HỌ VÀ SỰ CẦN THIẾT GIA NHẬP CỦA VIỆT NAM

Bành Quốc Tuấn

Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP. HCM

tuanbq@uef.edu.vn

TÓM TẮT— Quá trình chuyển dịch lực lượng lao động từ quốc gia này sang quốc gia khác trong bối cảnh hội nhập quốc tế đã làm phát sinh các vấn đề liên quan đến lực lượng lao động di trú và yêu cầu bảo vệ lao động di trú bằng pháp luật. Để đáp ứng yêu cầu của thực tế này, các văn kiện quốc tế liên quan đến vị thế và việc bảo vệ người lao động di trú đã được ban hành trên phạm vi toàn cầu, trong đó có Công ước quốc tế về bảo vệ các quyền của tất cả những người lao động di trú và thành viên trong gia đình của họ (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families - ICRMW) năm 1990. Đến thời điểm hiện tại Việt Nam vẫn chưa gia nhập Công ước mặc dù Việt Nam có số lượng lao động di trú ở nước ngoài khá lớn. Trong bài viết, tác giả đã phân tích những nội dung cơ bản cũng như sự cần thiết phải gia nhập Công ước của Việt Nam.

Từ khóa— lao động di trú, công ước quốc tế về bảo vệ lao động di trú, quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài, bảo vệ người lao động di trú, lao động di trú Việt Nam

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Công ước quốc tế về bảo vệ các quyền của tất cả những người lao động di trú và thành viên trong gia đình của họ năm 1990 (viết tắt là Công ước quốc tế 1990) bao gồm lời nói đầu và 93 điều, bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/7/2003. Tính đến ngày 01/10/2005, Công ước đã có 33 quốc gia phê chuẩn hoặc gia nhập. Công ước là văn kiện toàn diện, tập trung vào việc bảo vệ các quyền của người lao động di trú. Nội dung công ước tập trung vào mối liên hệ giữa di cư và quyền con người. Công ước là kết quả của quá trình thảo luận kéo dài hơn 30 năm cũng như là kết quả của quá trình nghiên cứu về quyền con người của Liên hiệp quốc, các kết luận và khuyến nghị từ các cuộc họp và hội thảo của các chuyên gia, và các nghị quyết của Liên hiệp quốc về người lao động di trú.

Công ước quốc tế 1990 đã củng cố, bổ sung nhiều quy định theo các điều ước chủ yếu của Liên hiệp quốc về quyền con người. Công ước cố gắng thiết lập những chuẩn mực tối thiểu mà các quốc gia thành viên nên áp dụng đối với người lao động di trú và các thành viên gia đình họ. Cơ sở của việc thừa nhận quyền của những người lao động di trú không có giấy tờ tùy thân cũng được tái khẳng định trong lời mở đầu, trong đó các quốc gia thành viên công nhận rằng người lao động có địa vị không chính thức thường bị bóc lột và chịu những sự vi phạm nhân quyền nghiêm trọng; và rằng cần khuyến khích những hành động thích hợp nhằm ngăn ngừa và loại trừ sự di chuyển, nhập cư trái phép người lao động di trú đồng thời bảo vệ các quyền của họ.

Nội dung Công ước quốc tế năm 1990 gồm 9 phần: Phần I: Phạm vi và định nghĩa (Điều 1 – Điều 6); Phần II: Nguyên tắc không phân biệt đối xử (Điều 7); Phần III: Quyền con người của tất cả những người lao động di trú (Điều 8 – Điều 35); Phần IV: Các quyền khác của người lao động di trú và các thành viên của gia đình họ - những người có giấy tờ tùy thân hoặc có địa vị chính thức (Điều 36 – Điều 56); Phần V: Các quy định có thể áp dụng đối với những loại hình lao động di trú nhất định (Điều 57 – Điều 63); Phần VI: Việc thúc đẩy các điều kiện hợp lý, công bằng, nhân văn và hợp pháp liên quan đến hoạt động di trú quốc tế (Điều 64 – Điều 71); Phần VII: Việc áp dụng công ước (Điều 72 – Điều 78); Phần VIII: Những quy định chung (Điều 79 – Điều 84); Phần IX: Các điều khoản cuối cùng (Điều 85 – Điều 93).

II. CÁC NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ NĂM 1990

A. KHÁI NIỆM LAO ĐỘNG DI TRÚ

Các công trình khoa học đã công bố tại Việt Nam đều đã cố gắng đưa ra một định nghĩa về lao động di trú [3, tr. 306 - 308]. Về mặt ngôn ngữ, lao động di trú được hiểu là người lao động tạm thời di chuyển từ vùng này sang vùng khác để làm việc. Có thể là di chuyển từ vùng này đến vùng khác trong cùng một quốc gia hoặc di chuyển từ quốc gia này đến quốc gia khác. Nếu theo cách hiểu này phạm vi người lao động di trú là rất rộng và được sự điều chỉnh của nhiều văn bản pháp lý từ quốc gia đến quốc tế. Trong khi đó, theo Điều 2 Công ước quốc tế năm 1990 thì “người lao động di trú” (migrant worker) là thuật ngữ dùng để chỉ một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân. Khái niệm lao động di trú của Công ước quốc tế năm 1990 không bao gồm những người lao động đến làm việc ở một khu vực khác mà lao động đó vẫn là công dân. Như vậy, đối tượng điều chỉnh của Công ước quốc tế năm 1990 tương đối hẹp so với cách hiểu thông thường về lao động di trú. Điều này xuất phát từ nguyên nhân cơ bản vì Công ước quốc tế năm 1990

là văn kiện quốc tế, chỉ điều chỉnh những vấn đề mang tính quốc tế. Điều 3 Công ước quốc tế năm 1990 cũng liệt kê hàng loạt những đối tượng không được xem là lao động di trú.

Với việc định nghĩa cụ thể lao động di trú, Công ước quốc tế năm 1990 đã xác định rõ phạm vi lao động di trú cần phải được bảo vệ. Bên cạnh đó, đối tượng điều chỉnh của Công ước quốc tế năm 1990 là lao động di trú không phụ thuộc vào lao động đó đã làm việc ở nước khác chưa, công việc làm là gì, công việc làm có được pháp luật nước sở tại công nhận hay không. Như vậy, Công ước quốc tế năm 1990 tập trung chủ yếu vào việc bảo vệ quyền lợi của lao động di trú hơn là việc quản lý lao động di trú. Công ước quốc tế năm 1990 cũng quan tâm đến cả việc bảo vệ quyền lợi của lao động di trú bất hợp pháp. Điều này cho thấy Công ước quốc tế năm 1990 điều chỉnh tương đối toàn diện và cụ thể các vấn đề liên quan đến bảo vệ quyền của lao động di trú hợp pháp và cả bất hợp pháp.

Đối với Việt Nam, lao động di trú bao gồm lao động Việt Nam ở nước ngoài và lao động nước ngoài ở Việt Nam. Pháp luật Việt Nam đến thời điểm hiện tại vẫn chưa có bất cứ định nghĩa nào về lao động di trú. Điều 6 Luật người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 quy định 4 nhóm hợp đồng đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc: Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề; Hợp đồng cá nhân. Dựa vào quy định này có thể xác định 4 nhóm lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài và đây là lao động di trú hợp pháp. Điều này cũng cho thấy pháp luật Việt Nam đến thời điểm hiện tại chưa có bất cứ quy định nào liên quan đến việc bảo vệ quyền của lao động di trú Việt Nam bất hợp pháp ở nước ngoài.

B. CÁC QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI TRÚ VÀ CÁC THÀNH VIÊN CỦA GIA ĐÌNH HỌ ĐƯỢC BẢO VỆ BỞI CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ NĂM 1990

Một trong những nội dung trọng tâm của Công ước quốc tế năm 1990 là các quyền của người lao động di trú được quy định tại Phần III và Phần IV Công ước. Có thể chia các quyền này thành 3 nhóm cơ bản:

Thứ nhất, nhóm quyền dân sự và chính trị. Bao gồm: Không người lao động di cư nào hoặc thành viên nào của gia đình họ bị tra tấn, đối xử tàn tệ, vô nhân đạo hoặc bị đối xử một cách hèn hạ hoặc bị trừng phạt; Không người lao động di cư nào hoặc thành viên của gia đình họ bị bắt làm nô lệ, bị ép buộc hoặc cưỡng bách lao động; Cơ chế bảo vệ chống lại sự trục xuất cá nhân được áp dụng đối với tất cả các lao động di cư.

Thứ hai, nhóm quyền lao động. Bao gồm: Người lao động di cư có quyền được hưởng chế độ lao động bình đẳng như những người lao động tại nước sở tại: giờ làm việc, thời gian nghỉ, an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe... phù hợp với các quy định của luật lệ nước bản địa; Người lao động di cư được tự do lập hội theo quy định của pháp luật để tăng cường và bảo vệ kinh tế cũng như văn hóa, xã hội và các lợi ích khác của mình; Người lao động di cư có quyền được hưởng các thành quả lao động; có quyền được bảo đảm về an sinh xã hội.

Thứ ba, nhóm quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa. Bao gồm: Tất cả lao động di cư và gia đình họ đều được hưởng sự chăm sóc về sức khỏe; Quyền được hưởng sự giáo dục tương đương với người dân ở nước bản địa; Quyền được đảm bảo việc tôn trọng văn hóa tín ngưỡng của người lao động di cư và các thành viên gia đình họ và không được can thiệp trong việc ngăn cấm họ giữ mối liên hệ về văn hóa với quốc gia gốc.

Bên cạnh đó, Công ước quốc tế 1990 cũng quy định hai nhóm quyền đặc biệt dành cho người lao động di trú:

Thứ nhất, các quyền liên quan đến chỗ ở đối với người di cư có chỗ ở hợp pháp tại nước sở tại. Bao gồm: Được hưởng quyền về nhà ở, kể cả nhà ở xã hội và được bảo vệ trong việc khai thác nhà để cho thuê; Được hưởng các dịch vụ về xã hội và sức khỏe, với điều kiện phải tham gia vào các hệ thống tương ứng; Các quốc gia thành viên cam kết thực hiện các biện pháp để đảm bảo việc tự hợp của gia đình người lao động di cư phù hợp với luật áp dụng.

Thứ hai, nhóm các quyền đặc biệt của người lao động di cư. Bao gồm: Các cơ quan công quyền không được phép tịch thu các giấy tờ tùy thân cũng như giấy tờ thông hành của người lao động di cư; Lao động di cư và các thành viên gia đình họ có quyền yêu cầu sự bảo vệ và trợ giúp của cơ quan lãnh sự hoặc cơ quan ngoại giao của nước mình tại nước sở tại để đảm bảo các quyền lợi của mình; Dựa trên kết quả lao động tại nước sở tại, người lao động di cư và các thành viên của gia đình họ có quyền chuyển số tiền họ kiếm được cũng như họ tiết kiệm được, tài sản cá nhân và đồ dùng cá nhân phù hợp với luật áp dụng của quốc gia có liên quan.

Với một sự điều chỉnh toàn diện các quyền của người lao động di trú, Công ước quốc tế năm 1990 đã cố gắng thiết lập những chuẩn mực tối thiểu mà các quốc gia thành viên nên áp dụng đối với lao động di trú và thành viên gia đình họ, cho dù họ có địa vị là người nhập cư. Phần III của Công ước quy định cụ thể các quyền con người của tất cả những người lao động di trú cũng như các thành viên của gia đình họ mà không phân biệt địa vị

của họ. Nhiều quyền trong phần này chính là sự cụ thể hoá các quyền con người đã được quy định trong Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (Quyền sống, cấm tra tấn, cấm lao động nô lệ hay cưỡng bức, ...) và Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (Được hưởng quyền về nhà ở, kể cả nhà ở xã hội và được bảo vệ trong việc khai thác nhà để cho thuê; Được hưởng các dịch vụ về xã hội và sức khỏe, với điều kiện phải tham gia vào các hệ thống tương ứng ...). Bên cạnh đó, Công ước quốc tế năm 1990 cũng điều chỉnh cả vấn đề bảo vệ quyền của người lao động di trú không có giấy tờ tùy thân, trong đó các quốc gia thừa nhận rằng người lao động có địa vị không chính thức thường bị bóc lột và chịu những sự vi phạm nhân quyền nghiêm trọng. Công ước thừa nhận rằng cần khuyến khích những hành động thích hợp nhằm ngăn ngừa và loại trừ sự di chuyển và đưa vào trái phép người lao động di trú, đồng thời bảo vệ các quyền con người của họ [5, tr. 483 - 484].

C. CÁC VẤN ĐỀ KHÁC CÓ LIÊN QUAN ĐẾN BẢO VỆ LAO ĐỘNG DI TRÚ

Bao gồm hai vấn đề chính:

Thứ nhất, việc thúc đẩy các điều kiện hợp lý, công bằng, nhân đạo và hợp pháp liên quan đến việc di trú quốc tế của người lao động và các thành viên trong gia đình họ (Phần VI của Công ước). Theo nội dung công ước, các quốc gia thành viên công ước cam kết duy trì cơ chế tham khảo ý kiến và hợp tác nhằm thúc đẩy các điều kiện hợp lý, công bằng, nhân đạo, và hợp pháp liên quan tới việc di trú quốc tế của người lao động và các thành viên gia đình họ. Điều này được thực hiện không chỉ đối với các nhu cầu lao động và nguồn lao động cũng như mà còn đối với những nhu cầu về xã hội, kinh tế, văn hóa và các nhu cầu khác của người lao động di trú và các thành viên gia đình họ, cũng như hệ quả của việc di cư đó với các cộng đồng liên quan. Bên cạnh đó, các quốc gia thành viên sẽ duy trì các dịch vụ thích hợp để giải quyết những vấn đề liên quan đến di trú quốc tế của người lao động và các thành viên gia đình họ.

Thứ hai, các vấn đề liên quan đến cuộc sống của lao động di trú, bao gồm hồi hương, tái định cư, chuyển thị hài của lao động di trú về nước, ... Theo đó, các quốc gia thành viên liên quan sẽ hợp tác, nếu thích hợp, trong việc áp dụng các biện pháp liên quan đến việc hồi hương có trật tự của người lao động di trú và các thành viên gia đình họ khi họ quyết định quay trở về, hoặc do giấy phép cư trú hay làm việc của họ hết hạn hoặc khi họ ở quốc gia nơi có việc làm trong tình trạng bất hợp pháp; Thúc đẩy các điều kiện kinh tế đầy đủ cho việc tái định cư của lao động di trú và tạo điều kiện thuận lợi cho việc tái hòa nhập xã hội và văn hóa lâu bền của họ tại quốc gia xuất xứ; Các quốc gia thành viên, bất cứ khi nào cần thiết, sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển thị hài của người lao động di trú hoặc thành viên gia đình họ về quốc gia xuất xứ; Đối với vấn đề bồi thường liên quan đến cái chết của người lao động di trú hay một thành viên gia đình họ, các Quốc gia thành viên, khi thích hợp, sẽ đưa ra sự hỗ trợ cho người có liên quan nhằm giải quyết nhanh chóng vấn đề này.

III. SỰ CẦN THIẾT PHẢI GIA NHẬP CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ BẢO VỆ CÁC QUYỀN CỦA TẤT CẢ NHỮNG NGƯỜI LAO ĐỘNG DI TRÚ VÀ THÀNH VIÊN TRONG GIA ĐÌNH CỦA HỌ (ICRMW) NĂM 1990 CỦA VIỆT NAM

Việt Nam là một trong những quốc gia có lực lượng lao động di trú ở nước ngoài lớn. Theo các số liệu do ILO công bố, hàng năm có khoảng 80.000 lao động Việt Nam ra nước ngoài lao động. Tổng cộng hiện tại đang có khoảng 400.000 người lao động Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài, mỗi năm gửi một lượng tiền khoảng 2 tỷ USD về nước [2]. Thực tiễn cho thấy lao động di trú người Việt Nam đóng vai trò quan trọng đối với nguồn tài chính của đất nước. Để quản lý lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài nhiều quy định pháp luật đã được ban hành, từ Hiến pháp 2013, đến Bộ luật Lao động 2019. Đặc biệt, đạo luật quan trọng nhất liên quan trực tiếp đến vấn đề này là Luật người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành mà quan trọng nhất là Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Các văn bản pháp luật cùng với hoạt động của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã bảo vệ kịp thời, hiệu quả quyền của người lao động Việt Nam ở nước ngoài. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hoá, đối với một vấn đề luôn mang tính quốc tế, liên quan đến nhiều quốc gia như lao động di trú, để sự quản lý cũng bảo vệ quyền của người lao động di trú hiệu quả, một trong những vấn đề quan trọng là cơ chế ràng buộc trách nhiệm của các quốc gia có liên quan thông qua một cam kết quốc tế đa phương bởi lẽ Việt Nam có lao động di trú ở nước ngoài thì ngược lại nhiều quốc gia cũng có lao động di trú tại Việt Nam. Đối với Việt Nam, giải pháp tối ưu giải quyết vấn đề này chính là gia nhập các công ước quốc tế đa phương có liên quan đến bảo vệ quyền của lao động di trú mà Công ước quốc tế năm 1990 là công ước điều chỉnh đầy đủ và toàn diện nhất.

Những vấn đề xuất phát từ thực tiễn áp dụng pháp luật cũng như quản lý lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài cho thấy để bảo vệ quyền các quyền cũng như giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài, bên cạnh việc hoàn thiện các quy định pháp luật trong nước, cơ chế áp dụng pháp luật, cũng như cơ chế giám sát, kiểm tra của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, còn cần đến sự hợp tác quốc tế với các quốc gia có lao động di trú Việt Nam làm việc để bảo vệ hữu hiệu các quyền của tất cả những người lao động di trú và thành viên trong gia đình của họ.

A. NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁT SINH TỪ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

Thứ nhất, các hình thức đi làm việc ở nước ngoài. Điều 6 Luật người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 (viết tắt là Luật năm 2006) quy định người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo một trong các hình thức: Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề; Hợp đồng cá nhân.

Như vậy, dù đi lao động nước ngoài theo hình thức nào người lao động đều phải có hợp đồng lao động. Nói cách khác, trong quan hệ này chủ thể gồm người sử dụng lao động và người lao động phải được xác định cụ thể. Quy định này của pháp luật nhằm đảm bảo các quan hệ lao động diễn ra trong khuôn khổ pháp luật, kiểm soát được và quan trọng nhất là quản lý được số lượng cụ thể người lao động Việt Nam ra nước ngoài lao động, địa điểm lao động ở nước ngoài cũng như các vấn đề liên quan đến nội dung của quan hệ lao động được rõ ràng, cụ thể nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động di trú Việt Nam. Trong trường hợp cần thiết, quy định của pháp luật về các hình thức đi làm việc ở nước ngoài là cơ sở pháp lý để cơ quan có thẩm quyền xử lý những hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động di trú gây ra bởi chủ thể đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài.

Thứ hai, quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài, bao gồm quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định tại Điều 27 Luật năm 2006; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu đưa người lao động đi làm việc tại công trình, dự án mà doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu ở nước ngoài được quy định tại Điều 30 Luật năm 2006; Quyền và nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định tại Điều 33 Luật năm 2006; Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề được quy định tại Điều 33 Luật năm 2006; Quyền và nghĩa vụ của tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được quy định tại Điều 33 Luật năm 2006. Đây là những quy định cụ thể dành cho chủ thể đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài, làm khuôn khổ pháp lý để quan hệ lao động diễn ra trong khuôn khổ kiểm soát được, tăng cường khả năng kiểm soát của cơ quan nhà nước có thẩm quyền đối với quan hệ lao động của Việt Nam ở nước ngoài.

Thứ ba, quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam ở nước ngoài, được quy định tại Điều 44 – Điều 49, Điều 53 Luật năm 2006. Những quyền và nghĩa vụ cụ thể được quy định trong Luật năm 2006 một mặt đảm bảo cho lợi ích của người lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài. Mặt khác, những quy định này tạo điều kiện thuận lợi cho cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam tiến hành các biện pháp bảo hộ cần thiết trong trường hợp quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam ở nước ngoài bị xâm phạm.

Thứ tư, nội dung quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài, được quy định tại Điều 69 Luật năm 2006. Nội dung các quy định này bao trùm lên các hoạt động của cơ quan nhà nước có thẩm quyền: Chính phủ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, Ủy ban nhân dân các cấp, cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài. Nội dung quản lý nhà nước tập trung vào hoạt động thực thi pháp luật, bảo hộ người lao động Việt Nam ở nước ngoài cũng như xử lý các hành vi vi phạm pháp luật có liên quan.

Các văn bản pháp luật cùng với hoạt động của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã bảo vệ kịp thời, hiệu quả quyền của người lao động Việt Nam ở nước ngoài. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hoá, đối với một vấn đề luôn mang tính quốc tế, liên quan đến nhiều quốc gia như lao động di trú, để sự quản lý cũng bảo vệ quyền của người lao động di trú hiệu quả, một trong những vấn đề quan trọng là cơ chế ràng buộc trách nhiệm của các quốc gia có liên quan thông qua một cam kết quốc tế đa phương bởi lẽ Việt Nam có lao động di trú ở nước ngoài thì ngược lại nhiều quốc gia cũng có lao động di trú tại Việt Nam. Đối với Việt Nam, giải pháp tối ưu giải quyết vấn đề này chính là gia nhập các công ước quốc tế đa phương có liên quan đến bảo vệ quyền của lao động di trú mà Công ước quốc tế năm 1990 là công ước điều chỉnh đầy đủ và toàn diện nhất.

B. NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁT SINH TỪ THỰC TIỄN

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam đến thời điểm hiện tại vẫn chưa có bất cứ định nghĩa nào về lao động di trú. Đây là vấn đề đầu tiên pháp luật Việt Nam có thể kế thừa khi gia nhập Công ước quốc tế năm 1990. Việc định nghĩa đầy đủ và chính thức lao động di trú sẽ góp phần quan trọng xác định rõ phạm vi các chủ thể được xem là lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài cần phải được bảo vệ. Nói cách khác, việc định nghĩa một cách chính xác các đối tượng người lao động Việt Nam ở nước ngoài cần được hỗ trợ từ nhà nước Việt Nam trong những trường hợp quyền và lợi ích hợp pháp cơ bản của họ bị vi phạm theo quy định của pháp luật nước sở tại nơi họ đang cư trú và lao động sẽ giúp Việt Nam có sự phản ứng kịp thời và phù hợp với đối tượng cần bảo vệ bởi lẽ người Việt Nam ở nước ngoài bao gồm rất nhiều bộ phận khác nhau, với nhiều mục đích khác nhau, địa vị pháp lý khác nhau và nhất là nhu cầu cần được hỗ trợ từ phía nhà nước Việt Nam cũng khác nhau.

Như vậy, việc định nghĩa chính xác và đầy đủ lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài vừa có ý nghĩa lý luận, vừa có ý nghĩa thực tiễn lớn, góp phần quan trọng hoàn thiện quy định của pháp luật có liên quan và nâng cao sự phù hợp của pháp luật Việt Nam với các chuẩn mực pháp lý quốc tế, một trong những yêu cầu quan trọng của pháp luật phục vụ cho quá trình hội nhập.

Thứ hai, vấn đề thực trạng lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài và vấn đề quản lý lao động Việt Nam bất hợp pháp ở nước ngoài. Hiện nay có khoảng 540.000 lao động Việt Nam hiện đang làm việc ở nước ngoài. Hầu hết trong số này là nam và nữ lao động trẻ đến từ các vùng nông thôn, tay nghề thấp. Đài Loan (Trung Quốc), Nhật bản, Hàn Quốc, Ả Rập Xê-Út và Malaysia là những nước có đông lao động Việt Nam đến làm việc. Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, có khoảng 134.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hàng năm. Số lượng lao động nữ tăng liên tục hàng năm, nhiều người trong số này làm việc trong lĩnh vực giúp việc gia đình, tại các quốc gia trong đó có Ả Rập Xê Út. Lao động Việt Nam chủ yếu làm trong các lĩnh vực như sản xuất, xây dựng, thuyền viên tàu cá, nông nghiệp, giúp việc gia đình và dịch vụ.

Một số báo cáo cho biết có một số lượng lao động Việt Nam hiện đang làm việc với tư cách không hợp pháp ở nước ngoài bao gồm trong số đó là các lao động đi qua các kênh không chính thức tới các quốc gia như Bắc Phi, châu Âu và một số nước có chung đường biên giới với Việt Nam. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài đóng góp đáng kể vào sự phát triển kinh tế của Việt Nam thông qua lượng kiều hối gửi về, nguồn thu ngoại tệ và kỹ năng tay nghề được nâng cao. Trong năm 2016, Ngân hàng Thế giới ước tính khoảng 11,9 tỷ đô la Mỹ kiều hối được gửi về Việt Nam. Con số này chiếm hơn sáu phần trăm GDP của Việt Nam và đưa Việt Nam trở thành nước đứng thứ hai trong khu vực Đông Nam Á là nước nhận được lượng kiều hối lớn nhất, chỉ sau Philippines (theo Ngân hàng Thế giới, 2018). Tuy nhiên người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vẫn còn phải đối mặt với những rủi ro và thách thức như chi phí cao, bị lừa đảo trong quá trình tuyển dụng, phải chịu một số hình thức vi phạm quyền lao động và tiếp cận rất hạn chế với cơ chế giải quyết khiếu nại hiệu quả. Thông tin tin cậy về cách thức di cư hợp pháp và giảm rủi ro trong khi di cư thường chưa đến được với người lao động Việt Nam [6].

Trong khi đó, hệ thống pháp luật hiện hành mới chỉ quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động Việt Nam đi nước ngoài hợp pháp mà chưa có bất cứ quy định nào điều chỉnh người lao động đi ra nước ngoài bất hợp pháp (còn gọi là lao động ‘chui’). Trong khi thực tiễn cho thấy mỗi năm số lượng người lao động Việt Nam ra nước ngoài bất hợp pháp là rất lớn và chính điều này đã làm phát sinh nhiều vấn đề phức tạp, thậm chí là thảm họa nhân đạo. Vụ việc 39 người lao động bất hợp pháp của Việt Nam chết trong container ở Anh là một trong những thảm kịch tồi tệ nhất liên quan đến lao động bất hợp pháp Việt Nam ở nước ngoài. Bên cạnh đó, lực lượng lao động nước ngoài vào Việt Nam cũng gia tăng nhanh chóng trong thời gian vừa qua xuất phát từ nhu cầu của nền kinh tế. Thực tiễn cho thấy nhiều lao động nước ngoài vào Việt Nam bằng con đường không hợp pháp. Điều này cũng đặt ra nhiều thách thức đối với vấn đề quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thứ ba, vấn đề cụ thể hoá các cơ chế cần thiết bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam ở nước ngoài, đặc biệt là kênh liên lạc cụ thể trong những tình huống khẩn cấp. Vấn đề này liên quan đến cơ chế hợp tác quốc tế của Việt Nam trong khuôn khổ các điều ước quốc tế cũng như các thiết chế quốc tế có liên quan. Khoản 5 Điều 19 Luật năm 2006 về “*Nội dung quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài*” quy định một trong những nội dung quản lý nhà nước đối với lao động Việt Nam ở nước ngoài là “*Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực người lao động đi làm việc ở nước ngoài; đàm phán, ký kết các điều ước quốc tế, thoả thuận quốc tế về người lao động đi làm việc ở nước ngoài*”. Tuy nhiên, để triển khai nội dung này trên thực tế phải có sự phối hợp của nhiều cơ quan nhà nước Việt Nam khác nhau trong nước cũng như ở nước ngoài. Quá trình xử lý vụ việc 39 người lao động bất hợp pháp của Việt Nam ở Anh cũng như nhiều vụ việc khác đã cho thấy sự cần thiết phải thiết lập một cơ chế phối hợp mang tính quốc tế nhằm can thiệp nhanh chóng khi có vấn đề liên quan đến lao động di trú xảy ra trên thực tế.

Thứ tư, công tác thanh tra, kiểm tra đối với hoạt động đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài. Hạn chế đến mức thấp nhất việc ra nước ngoài lao động bằng con đường bất hợp pháp hoặc sự dụng các con đường hợp pháp để ra nước ngoài lao động bất hợp pháp như đi du lịch, du học, ... Đây cũng là một trong những nội dung của quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài, được quy định tại khoản 8 Điều 69 Luật năm 2006. Thực tiễn cho thấy vấn đề này ngày càng gia tăng về số lượng và phức tạp về tính chất đòi hỏi phải có sự tham gia đồng bộ của tất cả các cơ quan có thẩm quyền trong bộ máy nhà nước.

IV. KẾT LUẬN

Với những nội dung cơ bản đã phân tích ở trên, rõ ràng Công ước quốc tế năm 1990 là một trong những thành tựu lập pháp đầy tính nhân bản của quốc tế góp phần bảo vệ lao động di trú trên phạm vi toàn thế giới. Những quy định tiến bộ của Công ước quốc tế năm 1990 cần được nhanh chóng áp dụng rộng rãi đối với tất cả những nước có lao động di trú và nước có tiếp nhận lao động di trú và cũng cần nhanh chóng được tiếp thu và nội luật

hóa vào pháp luật quốc gia để nâng cao hiệu lực áp dụng đối với những trường hợp thực tiễn. Đối với Việt Nam, khi lượng lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài lớn hơn lượng lao động di trú nước ngoài ở Việt Nam thì rõ ràng việc gia nhập Công ước quốc tế năm 1990 sẽ mang lại nhiều thuận lợi cho Việt Nam trong việc bảo vệ lao động di trú Việt Nam ở nước ngoài bởi lẽ khi cả Việt Nam và quốc gia có liên quan đều đã là thành viên của Công ước quốc tế năm 1990 thì các quy định này có giá trị bắt buộc thi hành đối với cả hai bên và khi đó Việt Nam sẽ có cơ chế thuận lợi để can thiệp hoặc buộc quốc gia sở tại phải can thiệp khi có lao động di trú Việt Nam ở quốc gia đó bị vi phạm các quyền và nghĩa vụ lao động bởi người sử dụng lao động hoặc bất cứ bên thứ ba nào có liên quan.

Tóm lại, bảo vệ lao động di trú bằng pháp luật là một vấn đề quan trọng và cấp thiết trong giai đoạn hiện nay cũng như sắp tới. Đây là vấn đề mang tính toàn cầu mà Việt Nam là một mắc xích quan trọng do lực lượng lao động Việt Nam ở nước ngoài cũng như lực lượng lao động nước ngoài ở Việt Nam ngày càng gia tăng và ngày càng phát sinh nhiều vấn đề phức tạp trên thực tế. Chính vì vậy, việc gia nhập Công ước quốc tế năm 1990 là cần thiết cho việc giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động di trú bất hợp pháp Việt Nam ở nước ngoài cũng như hoàn thiện các quy định của pháp luật trong nước có liên quan trong giai đoạn sắp tới./.

V. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Khoa Luật, Đại học quốc gia Hà Nội - Trung tâm nghiên cứu quyền con người, Quyền công dân, Bảo vệ người lao động di trú – Tập hợp các văn kiện quan trọng của quốc tế, khu vực ASEAN và của Việt Nam liên quan đến vị thế và việc bảo vệ người lao động di trú, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội, 2009.
- [2] Labour migration in Viet Nam, <https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/labour-migration/lang-en/index.htm>.
- [3] Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao - Lê Khánh Tùng, *Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người*, Nhà xuất bản Đại học quốc gia Hà Nội, 2011.
- [4] Khoa Luật, Đại học quốc gia Hà Nội, *Quyền con người – Tập hợp những bình luận, khuyến nghị chung của Ủy ban công ước Liên hiệp quốc (Sách tham khảo)*, Nhà xuất bản Công an nhân dân, Hà Nội, 2010.
- [5] Khoa Luật, Đại học quốc gia Hà Nội, *Quyền con người – Tập tài liệu chuyên đề của Liên hiệp quốc*, Nhà xuất bản Công an nhân dân, Hà Nội, 2010.
- [6] Lao động di cư, <https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/labour-migration/lang-vi/index.htm#:~:text=Hi%E1%BB%87n%20nay%20c%C3%B3%20kho%E1%BA%A3ng%20540.000,Vi%E1%BB%87t%20Nam%20C4%91%E1%BA%BFn%20l%C3%A0m%20vi%E1%BB%87c>.

THE INTERNATIONAL CONVENTION ON THE PROTECTION OF THE RIGHTS OF ALL MIGRANT WORKERS AND MEMBERS OF THEIR FAMILIES, 1990 (ICRMW) AND THE NEED FOR ACCESSION TO THIS CONVENTION OF VIETNAM

Banh Quoc Tuan

ABSTRACT— In the context of extensive international integration, the labor force shifts from one country to another have generated issues related to the migrant workforce and the requirement to protect migrant workers by law. Fundamentally, international instruments related to the status and protection of migrant workers have been issued globally, including the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990 (ICRMW). So far, Vietnam has not joined this convention although Vietnam has a large number of migrant workers. The author, in this paper, analyzed the basic content of the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families as well as the need for accession to this Convention for Vietnam.

Keywords: migrant workers, protection of migrant workers, International Convention on the Protection of Migrant Workers, labor relations with foreign elements



Bành Quốc Tuấn. Ngày sinh: 10/5/1979
PGS.TS Luật học, chuyên ngành Luật Quốc tế
Công tác: Khoa Luật – Trường ĐH Kinh tế - Tài chính TP.HCM (UEF)
Tel: 0918372115
Email: CQ: tuanbq@uef.edu.vn, CN: quoctuan178@yahoo.com