

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



TRƯƠNG VĂN VŨ

**PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO TỪ
TRONG NƯỚC RA NƯỚC NGOÀI**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Lê Thị Nga**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp
tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
5. Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu.....	4
6. Phương pháp nghiên cứu và quan điểm tiếp cận.....	5
7. Ý nghĩa của luận văn	6
8. Kết cấu của luận văn.....	6
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO TỪ TRONG NƯỚC RA NƯỚC NGOÀI	6
1.1. Khái niệm và phân loại của lao động di cư tự do.....	6
1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của lao động di cư tự do.....	6
1.1.2. Phân loại lao động di cư tự do.....	6
1.1.2.2. Lao động di cư tự do bất hợp pháp.....	6
1.2. Pháp luật điều chỉnh về bảo đảm quyền của lao động di cư	7
1.2.1. Đối tượng điều chỉnh của pháp luật đối với lao động di cư tự do .	7
1.2.2. Phương pháp, mục tiêu điều chỉnh của pháp luật đối với lao động di cư tự do	7
1.3. Quyền của lao động di cư tự do trong pháp luật	8
1.3.1. Quyền của lao động di cư tự do theo pháp luật quốc tế.....	8
1.3.2. Quyền của lao động di cư tự do theo pháp luật Việt Nam.....	9
1.4. Khái niệm pháp luật bảo đảm quyền của lao động di cư tự do.....	9
1.5. Các yếu tố đảm bảo quyền của lao động di cư tự do	9
1.5.1. Đảm bảo về chính trị	9
1.5.2. Đảm bảo về kinh tế.....	9
1.5.3. Đảm bảo về tổ chức	9
1.5.4. Đảm bảo về xã hội.....	10
Kết luận chương 1.....	10
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CHO LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO TỪ TRONG NƯỚC RA NƯỚC NGOÀI	11
2.1. Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về các biện pháp đảm bảo quyền của lao động di cư tự do.....	11
2.1.1. Đảm bảo nhóm quyền chính trị	11
2.1.2. Đảm bảo nhóm quyền kinh tế, văn hoá, xã hội.....	12

2.1.3. Đảm bảo nhóm quyền về tự do cá nhân.....	13
2.1.4. Đảm bảo nhóm quyền đặc thù.....	14
2.2. Thực trạng pháp luật bảo đảm quyền đối với lao động di cư tự do.	14
2.2.1. Đánh giá hoạt động của các cơ quan, tổ chức thực thi đảm bảo quyền đối với lao động di cư tự do	14
2.2.2. Bất cập trong thực thi pháp luật đảm bảo quyền đối với lao động di cư tự do.....	16
Kết luận chương 2	17
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CHO LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO TỪ TRONG NƯỚC RA NƯỚC NGOÀI.....	18
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài.....	18
3.1.1. Dự báo về tình hình di cư từ trong nước ra nước ngoài trong tương lai	18
3.1.2. Việc hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài nhằm thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội.....	18
3.1.3. Việc hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài phải đảm bảo tối đa lợi ích và tối thiểu rủi ro để tạo điều kiện cho người lao động	18
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài	18
3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật.....	18
3.2.2. Hoàn thiện các cơ chế liên kết hợp tác để đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài	19
3.2.3. Hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ nhằm đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài.....	20
Kết luận chương 3	22
KẾT LUẬN CHUNG	22

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Người lao động (NLD) đi làm việc ở nước ngoài đã góp phần tích cực cho công cuộc phát triển kinh tế của chính gia đình họ và đất nước. Khi trở về, họ mang theo những kỹ năng nghề nghiệp, kiến thức, kinh nghiệm học hỏi, tích lũy trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Song, NLD đi làm việc tại nước ngoài vẫn phải đối mặt với những rủi ro do cơ chế bảo vệ chưa thật sự đầy đủ, đúng mức. Đặc biệt là đối tượng người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài. Rủi ro mà NLD có thể gặp phải là làm việc trong môi trường độc hại, nguy hiểm, bị đánh đập, bóc lột sức lao động hay lạm dụng... mà không được bảo vệ, bị trả lương không tương xứng, bị phân biệt đối xử về lương so với người lao động sở tại. Ngoài ra, trình độ văn hóa, hiểu biết thấp, hạn chế về ngôn ngữ, chưa được đào tạo nghề, không được phổ biến về luật pháp, phong tục của nước sở tại... là những rào cản khiến lao động xuất khẩu chịu thêm nhiều thiệt thòi.

Theo số liệu của cơ quan chức năng, hằng năm, Việt Nam đưa khoảng 80 đến 90 nghìn lao động ra nước ngoài làm việc, chiếm khoảng 5% tổng số lao động được giải quyết việc làm. Hiện có khoảng 500 nghìn lao động Việt Nam đang làm việc hợp pháp tại hơn 40 quốc gia, vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề khác nhau. Có tới 75% số NLD không biết đơn vị tuyển dụng hợp pháp; 72% không có thông tin đầy đủ về điều kiện làm việc nơi mình sẽ tới; 91% không biết đầy đủ các khoản chi tiết chi phí cũng như mức quy định đối với tiền môi giới, dịch vụ, các khoản bồi hoàn. 45% số NLD cho rằng, họ gặp phải rủi ro do thiếu thông tin, không biết tìm kiếm thông tin tin cậy từ đâu.¹ Tuy nhiên, đó chỉ là số liệu thống kê của lực lượng lao động di cư theo đầu mối còn lực lượng lao động di cư tự do có con số lớn hơn nhiều vì đặc thù Việt Nam có chung đường biên giới trên bộ với nhiều nước như: Trung Quốc, Lào, Campuchia. Lao động di cư đang là một phần tất yếu của các quốc gia trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng. Vấn đề bảo vệ quyền lợi cho NLD ngày càng trở thành đòi hỏi cấp bách đối với các quốc gia. Nhằm có cơ sở vững chắc trong bảo vệ quyền của NLD di cư, cộng đồng quốc tế đã không ngừng xây dựng, hoàn thiện hành lang pháp lý thông qua việc ban hành công ước quốc tế, các hiệp định đa phương, song phương. Trong đó, quyền của NLD di cư được đề cập trực tiếp thông qua hai công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO): Công ước số 97 và Công ước số 143 về lao động di cư... Ở Việt Nam, Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được ban hành, có hiệu lực từ 1/7/2007 hướng tới việc thúc đẩy, bảo vệ quyền của NLD di cư là một trong những động thái tích cực cho thấy sự quan tâm của Nhà nước ta đến vấn đề bảo vệ quyền lợi của NLD di cư trong bối cảnh hội nhập. Tuy nhiên, dù đã có nhiều cố gắng song thực tế phần lớn NLD Việt Nam đi làm việc, di cư tự do ra nước ngoài chưa được tổ chức nào bảo vệ cụ thể. Đây là một

¹ Tổng Liên Đoàn Lao động Việt Nam, Báo cáo tổng kết số 12/BC-TLĐ ngày 03/02/2017

thách thức đối với cơ quan quản lý nhà nước và cơ quan ngoại giao vì phần lớn số lao động di cư là lao động nông thôn, trình độ hiểu biết pháp luật hạn chế và số lượng khó kiểm soát do tự do nên việc nắm bắt tình hình NLD để bảo vệ rất khó thực hiện. Chính vì thế đề tài “**Pháp luật về đảm bảo quyền của người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài**” được tác giả chọn để làm luận văn Thạc sỹ Luật kinh tế.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Các công trình nghiên cứu liên quan đến lao động di cư nói chung và pháp luật về bảo vệ quyền của lao động di cư tự do nói riêng tương đối đa dạng ở cả các nước trên thế giới và ở Việt Nam. Một cách khái quát, có thể liệt kê một số công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài như sau:

Các công trình của các tác giả trong nước liên quan đến di cư lao động nói chung:

- TS. Nguyễn Thị Hồng Bích (2007): Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á kinh nghiệm và bài học, trung tâm nghiên cứu quốc tế Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ đưa ra các nội dung về tình hình xuất khẩu lao động và lao động di trú tại các nước Đông Nam Á trong đó có Việt Nam và kinh nghiệm, bài học quản lý của một số nước trên thế giới.

- PGS.TS. Phan Huy Đường (2009): Nâng cao chất lượng dịch vụ của nhà nước về bảo vệ quyền lợi người lao động Việt Nam ở nước ngoài – Tạp chí Kinh tế và phát triển, tác giả đề cập đến các quyền của lao động di cư Việt Nam tại nước ngoài và đề xuất một số giải pháp khắc phục những tồn tại trong việc bảo vệ quyền của đối tượng đó.

- PGS.TS. Phan Huy Đường làm chủ nhiệm từ tháng 04/2008 đến tháng 04/2010: Đề tài nghiên cứu Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở Việt Nam (QK.08.03), nghiên cứu sâu về vấn đề quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở Việt Nam trong đó đề cập đến vấn đề quản lý lao động di trú hợp pháp ra nước ngoài tương đối toàn diện.

- Phúc Quân (2016): Bảo vệ quyền lợi người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Báo Nhân Dân 12/2016, bài viết đề cập đến một số thực trạng của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bị xâm hại về quyền và kiến nghị các giải pháp khắc phục.

- Hoàng Kim Khuyên (2011): Bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam và pháp luật một số nước hữu quan, Luận văn Thạc sỹ Đại học Quốc gia Hà Nội. Đề cập đến thực trạng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động di trú từ Việt Nam ra nước ngoài, thông qua pháp luật của một số nước có lao động Việt Nam làm việc nhằm đưa ra những kiến nghị, giải pháp.

Dưới góc độ pháp lý, phần lớn các công trình của các tác giả trong nước liên quan đến di cư lao động đã tập trung nghiên cứu khái quát vài số liệu về tình hình và những khó khăn của lao động di cư nói chung, kiến nghị một số giải pháp tầm vĩ mô để giải quyết vấn đề; Nghiên cứu pháp luật quốc tế, pháp luật của một số nước như Hàn Quốc và Đài Loan trong việc điều chỉnh về quan

hệ bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài trong đó có lao động Việt Nam sẽ và đang làm việc tại các quốc gia này. Mặc dù các công trình đã tập trung nghiên cứu khái quát các quy định thực tiễn của một số vấn đề như cơ chế bảo vệ người lao động, tuy nhiên chưa cụ thể.

Ngoài ra, còn có một số công trình đề cập tới các vấn đề lao động di cư dưới góc độ pháp lý như:

- Luận văn thạc sỹ luật học (2009), “*Giải quyết tranh chấp về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*”, của Nguyễn Thị Như Quỳnh - học viên chuyên ngành Luật Kinh tế, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội. Nghiên cứu tập trung và khía cạnh giải quyết tranh chấp về hợp đồng lao động đi làm việc tại nước ngoài.

- Luận văn thạc sỹ luật học (2010), “*Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*”, của Lô Thị Phương Châm - học viên chuyên ngành Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội, đề cập đến lao động di cư từ trong nước ra nước ngoài theo hợp đồng, thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm bảo vệ đối tượng này.

- Luận văn thạc sỹ luật học (2011), “*Pháp luật về sử dụng lao động nước ngoài tại Việt Nam*”, của Trần Thu Hiền, học viên chuyên ngành Luật Kinh tế, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội. Nội dung luận văn là bảo đảm quyền của lao động di trú nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam.

- Khóa luận tốt nghiệp (2012), “*Quyền của người lao động di trú trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam: phân tích so sánh*”, của Phạm Thùy Dung – sinh viên lớp K53B, chuyên ngành Lý luận – Hiến pháp – Hành chính Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, nghiên cứu các vấn đề về lý luận về quyền của lao động di trú trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam.

- Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội, 2011. Đề cập đến một số vấn đề lý luận về lao động di trú theo pháp luật.

- Trung tâm Quyền con người – Quyền công dân thuộc Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội, PGS.TS Lê Thị Hoài Thu (Chủ biên), Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2013.

Các công trình nghiên cứu nước ngoài:

- Somphong Chanthavong (2004), Participatory Forest Management: a Research Study in Savannakhet Province, Laos. Institute for Global Environmental Strategies Japan.

- Dang Nguyen Anh (2005). Migration in Vietnam: Theoretical Approaches and Evidence from a survey.

- Dang Nguyen Anh, Tran Thi Bich, Nguyen Ngoc Quynh, and Dao The Son, 2010. Development on the Move: Measuring and Optimizing Migration’s Economic and Social Impacts in Vietnam. Global Development Network and the Institute for Public Policy Research.

- General Statistics Office and United Nation Population Fund. The 2004 Vietnam migration survey: Internal migration and related life course events. Hanoi.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu đã phần nào làm sáng tỏ những tri thức về người lao động di trú dưới cả góc độ các quy định pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam và cả dưới góc độ pháp lý và thực tiễn. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu đó chưa quan tâm nhiều đến vấn đề **“Pháp luật về đảm bảo quyền của người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài”** nên tác giả đi sâu vào vấn đề này để nghiên cứu. Luận văn này sẽ là sản phẩm của sự kế thừa những tri thức đó, đồng thời sẽ có những phân tích cụ thể và rõ hơn về pháp luật về đảm bảo quyền của người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài, nhằm hướng tới việc hoàn thiện các quy định đó.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

Từ việc nghiên cứu thực tiễn các quy định pháp luật về pháp luật đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ Việt Nam ra nước ngoài, luận văn làm rõ những điểm hạn chế, bất cập và những nguyên nhân của những hạn chế, bất cập; Đề ra các giải pháp nhằm hoàn thiện khung khổ pháp lý và tăng cường hiệu quả, hiệu lực điều chỉnh của các quy phạm pháp luật đảm bảo quyền của người lao động di cư.

Để đạt được mục đích nêu trên, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn là:

- Xây dựng được khái niệm về quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài và chỉ ra những đặc điểm mang tính bản chất quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài;

- Phân loại được các loại lao động di cư ra nước ngoài, các loại quyền cụ thể và quyền của lao động di cư tự do; phân tích và làm rõ cơ chế điều chỉnh pháp luật đối với việc đảm bảo quyền lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài cũng như các yếu tố tác động, chi phối đến việc thực thi quyền đó;

- Đánh giá thực trạng pháp luật về vai trò của các cơ quan nhà nước đối với việc thực thi bảo đảm quyền lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài và đề xuất những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các quy định pháp luật bảo đảm quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài qua thực tiễn cả nước và tại các tỉnh miền trung có tuyến biên giới trên bộ kéo dài.

Phạm vi nghiên cứu là các quy định pháp luật trong nước và quốc tế về pháp luật bảo đảm quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài. Luận văn không đề cập tất cả các vấn đề về nội dung của hoạt động lao động trong nước di cư ra nước ngoài mà chỉ nghiên cứu vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam di cư tự do ra nước ngoài. Trên cơ sở đánh giá thực trạng của điều chỉnh pháp luật đối với việc bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động đi làm việc tự do ở nước ngoài ở Việt Nam và ở một số quốc gia liên quan.

5. Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu

5.1. Câu hỏi nghiên cứu

Để tiếp cận mục tiêu và nhiệm vụ đặt ra, câu hỏi nghiên cứu xuyên suốt mà luận văn phải giải quyết là:

1. Quyền của người lao động và quyền của người lao động di cư là gì? Có sự khác biệt về quyền của người lao động nói chung, quyền của người lao động di cư và quyền của người lao động di cư tự do hay không?

2. Các yếu tố đảm bảo quyền của người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài?

3. Thực trạng các quy định của pháp luật về đảm bảo quyền của người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài hiện nay như thế nào?

4. Cần phải làm gì để hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho người lao động di cư tự do từ Việt Nam ra nước ngoài?

5.2. Giả thuyết nghiên cứu

Hiện nay người lao động di cư tự do từ Việt Nam ra nước ngoài đang đối mặt với nhiều vấn đề thách thức, trong đó có tình trạng các quyền của người lao động không được bảo đảm. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là do khung pháp lý về bảo đảm quyền của người lao động di cư tự do còn những bất cập, khiếm khuyết, chưa hoàn thiện và đồng bộ.

6. Phương pháp nghiên cứu và quan điểm tiếp cận

Việc nghiên cứu, đánh giá các vấn đề trong luận văn dựa trên cơ sở phương pháp luận của Chủ nghĩa duy vật biện chứng và Chủ nghĩa duy vật lịch sử của Chủ nghĩa Mác – Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật.

Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, các phương pháp tiếp cận được sử dụng trong quá trình nghiên cứu cụ thể:

- Phương pháp tiếp cận dựa trên quyền: Là phương pháp tiếp cận lấy các tiêu chuẩn về quyền con người làm cơ sở để xác định các kết quả mong đợi và lấy các nguyên tắc về quyền con người làm điều kiện, khuôn khổ cho quá trình tiến tới các kết quả đó. Theo đó, các hoạt động được thiết kế trong đó dành sự quan tâm như nhau giữa một bên là nội dung hoạt động và bên kia là cách thức thực hiện các hoạt động đó.

- Phương pháp tiếp cận liên ngành do việc bảo đảm quyền của người lao động di cư cần phải soi chiếu dưới các góc độ: Khoa học pháp lý, xã hội học, công tác xã hội, chính trị, kinh tế

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong luận văn: Phương pháp phân tích văn bản, phương pháp đối chiếu pháp luật chủ yếu được sử dụng trong Chương 1, chương 2 để làm sáng tỏ các vấn đề lý luận về quyền của người lao động di cư. Phương pháp phân tích quy phạm, phân tích định lượng được sử dụng chủ yếu trong chương 2 để phân tích số liệu thứ cấp nhằm bổ sung làm sáng tỏ các nhận định có được từ phương pháp phân tích định tính. Phương pháp nghiên cứu trường hợp cũng được sử dụng để bổ sung cho phương pháp phân tích định lượng.

Trong chương 3, phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng là phương pháp dự báo, phỏng đoán khoa học để đề xuất các giải pháp trên cơ sở những luận điểm khoa học được làm sáng tỏ tại chương 1 và chương 2.

7. Ý nghĩa của luận văn

7.1. Ý nghĩa về mặt lý luận

Luận văn góp phần hoàn thiện các vấn đề lý luận về quyền của người lao động di cư và pháp luật bảo đảm quyền của LĐDC; Góp phần hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho người lao động di cư tự do từ Việt Nam ra nước ngoài

7.2. Ý nghĩa thực tiễn

Các kết quả của luận văn có thể làm tài liệu tham khảo phục vụ việc nghiên cứu, giảng dạy, học tập trong các cơ sở đào tạo về luật học và phần nào có ý nghĩa đối với cán bộ làm công tác thực tiễn trong lĩnh vực pháp luật có thể tìm hiểu, vận dụng để xây dựng quy định và thực hiện các quy định bảo vệ quyền của người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài.

8. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn có kết cấu gồm 3 chương như sau:

Chương 1. Những vấn đề lý luận về đảm bảo quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài

Chương 2. Thực trạng pháp luật về đảm bảo quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài

Chương 3. Định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO TỪ TRONG NƯỚC RA NƯỚC NGOÀI

1.1. Khái niệm và phân loại của lao động di cư tự do

1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của lao động di cư tự do

Lao động di cư tự do được hiểu là một cá nhân hay một nhóm di chuyển địa bàn lao động, cư trú không theo kế hoạch của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền, không theo một phương án, chương trình và sự quản lý, điều hành của bất kỳ một cơ quan hoặc tổ chức nào. Di cư tự do là một hiện tượng kinh tế - xã hội tất yếu được diễn ra dưới nhiều nền kinh tế khác nhau và đặc biệt ngày càng mạnh mẽ trong nền kinh tế thị trường trong thời kỳ hội nhập thế giới.

1.1.2. Phân loại lao động di cư tự do

Lao động di cư tự do hợp pháp (documented migrant) được hiểu là những người “... đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân.

1.1.2.2. Lao động di cư tự do bất hợp pháp

Lao động di cư tự do bất hợp pháp được hiểu là người lao động di cư không có giấy tờ (*undocumented migrant*), trong đó, họ là những người không được trao các quyền được một nước cho phép vào, ở lại và làm một công việc được trả lương tại quốc gia đó.

1.2. Pháp luật điều chỉnh về bảo đảm quyền của lao động di cư

1.2.1. Đối tượng điều chỉnh của pháp luật đối với lao động di cư tự do

Khi tiến hành hoạt động quản lý, người quản lý cần phân loại các đối tượng bị quản lý để sử dụng các phương thức quản lý khác nhau đối với từng đối tượng bị quản lý. Cũng như vậy, pháp luật dựa trên căn bản từng đối tượng bị quản lý để thiết lập các quy chế pháp lý khác nhau cho từng đối tượng này. Nếu hiểu quản lý là một quá trình tác động của chủ thể quản lý tới đối tượng bị quản lý nhằm các mục đích quản lý, thì có thể định nghĩa: Quản lý lao động di trú là một quá trình tác động của chủ thể quản lý vào quan hệ lao động giữa một bên là người sử dụng lao động và một bên là người lao động không phải là công dân nước sở tại (nơi tiến hành hoạt động quản lý) làm việc tại nước sở tại có hoặc không hưởng lương trong một khoảng thời gian nhất định. Lao động nước ngoài là một đối tượng đặc biệt, do đó, quản lý lao động nước ngoài có những đặc điểm riêng, bao gồm:

Thứ nhất, quản lý lao động di cư từ nước ngoài là một quá trình gắn bó chặt chẽ với việc bảo vệ quyền con người và có tính quốc tế sâu sắc.

Thứ hai, quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là một quá trình liên quan tới nhiều ngành, tất cả các địa phương và nhiều quan hệ lao động.

1.2.2. Phương pháp, mục tiêu điều chỉnh của pháp luật đối với lao động di cư tự do

Phân tích các nội dung chủ yếu của mô hình quản lý lao động di cư và di cư tự do ở một số nước có thể thấy các quan hệ giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tư nhân là người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động nước ngoài. Trong hoạt động quản lý còn cho thấy sự tác động có tính chất định hướng và hỗ trợ cho mối quan hệ hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài. Vì vậy, các quy tắc pháp luật quản lý lao động nước ngoài có cả các quy tắc của luật công và các quy tắc của luật tư, nên phương pháp điều chỉnh của lĩnh vực pháp luật này là tổng thể các phương pháp điều chỉnh của cả luật công và luật tư. Tuy nhiên, dù có các quy tắc của luật tư, thì phương pháp điều chỉnh cũng không hoàn toàn là tự do thỏa thuận, tự định đoạt.

Do đó nguồn pháp luật quản lý lao động nước ngoài khá phong phú, có thể bao gồm: (i) Văn bản quy phạm pháp luật như Hiến pháp, điều ước quốc tế, đạo luật và các văn bản lập pháp ủy quyền; (ii) Tiền lệ pháp cả trên bình diện quốc tế và quốc gia; (iii) Tập quán pháp (cả quốc tế và cả quốc gia); (iv) Học thuyết pháp lý; (v) Lễ công bằng. Các nguồn này là nơi chứa đựng các quy tắc hay tiêu chuẩn xử sự đối với lao động nước ngoài nói chung và quản lý lao động nước ngoài nói riêng. Tuy nhiên, là một lĩnh vực pháp luật dành cho việc quản lý mà

luôn luôn gắn chặt với chính sách trong từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội, nên các quy tắc hay tiêu chuẩn phải được giải thích theo những nguyên tắc phù hợp với các mục tiêu cụ thể.

Một là, hỗ trợ đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động di cư tự do một cách hợp lý.

Hai là, gắn việc sử dụng lao động di cư và di cư tự do của từng người sử dụng lao động với lợi ích chung của các quốc gia.

1.3. Quyền của lao động di cư tự do trong pháp luật

Thứ nhất, là xuất phát từ vấn đề nhân quyền: Theo Tuyên ngôn thế giới về quyền con người của Liên hợp quốc năm 1948, mọi người bất kể dân tộc, chủng tộc, giới tính, tôn giáo, giai cấp, xuất thân... đều bình đẳng về các quyền con người.

Thứ hai, xuất phát từ thực tế: Lao động di cư tự do, do phải sinh sống và làm việc tại một đất nước khác, xa gia đình, xa quê hương, xa đất nước nên vấn đề được nhà nước bảo đảm đầy đủ các quyền lợi cho họ tại một đất nước khác cũng sẽ gặp nhiều trở ngại nhất định.

Thứ ba, xuất phát từ tình trạng lao động di cư tự do bất hợp pháp: Đối với các quốc gia nghèo, thì người lao động di trú khi tới quốc gia họ làm việc thường là tới bằng con đường không chính thức, nên các quốc gia này rất khó có thể quản lý cũng như bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ.

1.3.1. Quyền của lao động di cư tự do theo pháp luật quốc tế

Để có cơ sở vững chắc trong việc bảo vệ quyền của người lao động di cư nói chung và lao động di cư tự do nói riêng, cộng đồng quốc tế đã không ngừng xây dựng và hoàn thiện hành lang pháp lý vững chắc thông qua việc ban hành Công ước quốc tế, các Hiệp định đa phương, song phương về bảo vệ quyền của người lao động di cư. Quyền con người nói chung, quyền của người lao động di cư nói riêng được ghi nhận trong Tuyên ngôn thế giới về quyền con người. Quyền của người lao động di cư một lần nữa được đề cập một cách sâu sắc và trực tiếp hơn thông qua hai công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) là Công ước số 97 (1949) và Công ước số 143 (1975) về lao động di cư.

Các văn kiện pháp lý quốc tế về lao động di cư tập trung vào ba khía cạnh cơ bản, đó là:

Thứ nhất, hỗ trợ việc làm, đời sống và bảo vệ người lao động di trú khỏi sự phân biệt đối xử và ngược đãi (mà tiêu biểu là các Công ước số 97, Công ước số 143 của ILO và bao gồm một phần của Công ước Liên Hợp Quốc về quyền của người lao động di trú và gia đình họ).

Thứ hai, xác lập và bảo vệ các quyền của người lao động di trú (mà tiêu biểu là Công ước của Liên Hợp Quốc về quyền của người lao động di trú và gia đình họ).

Thứ ba, ngăn chặn tình trạng buôn bán người nhập cư (mà tiêu biểu là Nghị định thư về chống buôn bán người nhập cư bằng đường biển, đường bộ và đường hàng không bổ sung Công ước của Liên Hợp Quốc về chống các tội phạm xuyên quốc gia).

1.3.2. Quyền của lao động di cư tự do theo pháp luật Việt Nam

Tại Việt Nam, Luật Người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài được ban hành và có hiệu lực từ tháng 7 năm 2007 hướng tới việc thúc đẩy và bảo vệ quyền của người lao động và chấm dứt việc di cư bất hợp pháp là một trong những động thái tích cực cho thấy sự quan tâm của Chính phủ Việt Nam liên quan đến vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động di cư trong bối cảnh hội nhập.

Về cơ bản, pháp luật Việt Nam đã phù hợp với quy định của nhiều điều ước quốc tế về quyền của người lao động di cư và di cư tự do. Các bản Hiến pháp của Việt Nam từ trước tới nay, Bộ luật Lao động cùng các văn bản hướng dẫn thi hành và các văn bản pháp luật liên quan đều ghi nhận, bảo đảm, bảo vệ quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và các quyền cơ bản khác của người lao động, chẳng hạn như:

- Quyền dân sự và chính trị.
- Quyền lao động.
- Quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa.
- Các quyền đặc biệt của người lao động di cư.

1.4. Khái niệm pháp luật bảo đảm quyền của lao động di cư tự do

Quyền con người, hay nhân quyền, là một giá trị cơ bản và quan trọng của nhân loại. Đó là thành quả của sự phát triển lịch sử, là đặc trưng của xã hội văn minh. Quyền con người cũng là một quy phạm pháp luật, đương nhiên nó đòi hỏi tất cả mọi thành viên của xã hội, không loại trừ bất cứ ai, đều có quyền và nghĩa vụ phải tôn trọng các quyền và tự do của mọi người. Bảo đảm quyền con người đã có từ lâu trong lịch sử, đó là việc tạo ra các tiền đề, điều kiện về kinh tế, chính trị, xã hội, pháp lý và tổ chức để cá nhân thực hiện được các quyền, tự do, lợi ích chính đáng được pháp luật ghi nhận. Bảo đảm quyền con người trong đó có quyền của lao động di cư tự do là bảo đảm dân chủ, bảo đảm hiệu quả, hiệu lực nhà nước cũng như quyền và lợi ích hợp pháp của công dân. Theo định nghĩa của từ điển Tiếng Việt: “*Bảo đảm là tạo điều kiện để chắc chắn giữ gìn được, hoặc thực hiện được, hoặc có được những gì cần thiết*”.

1.5. Các yếu tố đảm bảo quyền của lao động di cư tự do

1.5.1. Đảm bảo về chính trị

Đảm bảo về chính trị trong việc bảo đảm quyền của người lao động di cư tự do là việc nhà nước thực hiện các chính sách bảo đảm người lao động di cư tự do không bị phân biệt đối xử, được hưởng các quyền lợi như lao động của nước đi cư đến, bảo đảm sự bảo vệ các quyền của người lao động di cư.

1.5.2. Đảm bảo về kinh tế

Đảm bảo về kinh tế của người lao động di cư tự do tức là đảm bảo về vấn đề có việc làm và những khía cạnh liên quan.

1.5.3. Đảm bảo về tổ chức

Cần có thiết chế chính thức của Nhà nước để đảm bảo hỗ trợ người lao động di dân, ở một số quốc gia có một số cơ quan, tổ chức cụ thể phụ trách vấn đề này. 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. Tại các quốc gia nếu có các tổ chức công đoàn, các công đoàn đó chắc chắn nắm một vai trò nhất định. Tại Châu Á cũng như nhiều nước khác trên thế giới, các tổ chức ngoài chính phủ; phụ trách về những vấn đề như di dân, phụ nữ hoặc quyền bình đẳng chẳng hạn, thường cảnh báo giới truyền thông hoặc công chúng.

1.5.4. Đảm bảo về xã hội

Lao động di cư tự do là đối tượng thuộc nhóm yếu thế. Họ khó tiếp cận với các chính sách, pháp luật, của Nhà nước sở tại nói chung và chính sách, pháp luật về an sinh xã hội nói riêng. Nhóm đối tượng này cũng gặp nhiều bất lợi khi sống tại các quốc gia sở tại, mức phí sinh hoạt cao, điều kiện sống ở các khu nhà trọ chật hẹp, ẩm thấp, không bảo đảm an ninh, thiếu các điều kiện thiết yếu.

Kết luận chương 1

Trong dòng chảy của lịch sử nhân loại, lao động di cư tự do là một hiện tượng có tính phổ biến, tất yếu đối với tất cả các quốc gia, các dân tộc. Hơn thế càng về sau này lao động di cư tự do càng diễn ra với qui mô lớn hơn và ồ ạt hơn. Lịch sử nhân loại cũng đã từng chứng kiến nhiều cuộc di cư tự do với những hình thức khác nhau cùng với những hệ lụy của nó. Theo tổ chức Liên Hiệp Quốc (1958), di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài là một hình thức di chuyển trong không gian của con người từ một đơn vị lãnh thổ của quốc gia này tới một đơn vị lãnh thổ của quốc gia khác. Do đó, bảo vệ quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài là một vấn đề pháp lý nhằm đảm bảo quyền lợi ích hợp pháp cho những người đã đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân, nhằm tạo nên sự bình đẳng giữa những người này với công dân nước sở tại mà họ đang làm việc. Xét theo tính chất pháp lý thì lao động di cư tự do chia thành hai dạng: Lao động di cư tự do hợp pháp (documented migrant) được hiểu là những người “... đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân”. Bên cạnh khái niệm trên, Điều 4 Công ước còn đưa ra định nghĩa về “các thành viên gia đình”, mà được hiểu là những người kết hôn với những người lao động di trú hoặc có quan hệ tương tự như quan hệ hôn nhân, theo pháp luật hiện hành, cũng như con cái và những người sống phụ thuộc khác được công nhận là thành viên của gia đình theo pháp luật hiện hành và theo các hiệp định song phương và đa phương giữa các quốc gia liên quan. Lao động di cư tự do bất hợp pháp được hiểu là người lao động di cư không có giấy tờ (hoặc bất hợp pháp) (undocumented migrant), trong đó là họ là những người không được trao các quyền được một nước cho phép vào, ở lại và làm một công việc được trả lương tại quốc gia đó. Việc nắm rõ các khái niệm về mặt lý luận sẽ có ý nghĩa quan trọng trong việc hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về di cư lao động và bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động di cư nói chung và di cư tự do nói riêng, vì thực tế cho thấy trong rất nhiều trường hợp, người lao

động di trú đang làm việc ở nước ngoài mang theo cả bố, mẹ, vợ, con và những người thân khác trong gia đình họ, vì đây là đối tượng yếu thế trong xã hội và tất cả điều cần được bảo vệ.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CHO LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO TỪ TRONG NƯỚC RA NƯỚC NGOÀI

2.1. Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về các biện pháp đảm bảo quyền của lao động di cư tự do

2.1.1. Đảm bảo nhóm quyền chính trị

Việt Nam đang ngày càng chủ động và tích cực hơn tại các cơ chế của Liên hợp quốc về quyền con người nói chung và lao động di cư tự do nói riêng, đặc biệt là đảm nhiệm vai trò thành viên Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc nhiệm kỳ 2014-2016 nhằm góp phần thực thi các biện pháp đảm bảo quyền con người và quyền của người lao động di cư ra nước ngoài. Ở cấp độ khu vực, Việt Nam tham gia nghiêm túc vào quá trình xây dựng Tuyên ngôn Nhân quyền ASEAN, Ủy ban liên chính phủ ASEAN về quyền con người, đóng góp tích cực trong các Ủy ban ASEAN về phụ nữ và trẻ em, về lao động di cư... Ở cấp độ song phương, Việt Nam hiện có cơ chế Đối thoại nhân quyền chính thức với năm nước/đối tác, bao gồm Mỹ, EU, Thụy Sĩ, Na Uy và Australia. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng có nhiều kênh trao đổi không chính thức về các vấn đề quyền con người, tham gia nhiều diễn đàn liên quan đến các khía cạnh khác nhau của quyền con người. Nhìn chung, trong các hoạt động hợp tác song phương cũng như tại các diễn đàn đa phương về quyền con người, Việt Nam luôn thể hiện hình ảnh tích cực, chủ động và có những đóng góp thiết thực nhằm thúc đẩy nỗ lực chung của cộng đồng quốc tế trong lĩnh vực quyền con người trên tinh thần đối thoại, tăng cường hiểu biết lẫn nhau nhằm tranh thủ sự hỗ trợ sự hợp tác quốc tế trong vấn đề đảm bảo quyền của lao động di cư tự do từ Việt Nam ra nước ngoài. Việc hướng đến những chuẩn mực cơ bản và phổ quát về quyền con người, đưa những qui định chung đã được quốc tế thừa nhận rộng rãi về các quyền con người vào pháp luật, chính sách của Việt Nam, phù hợp điều kiện đặc thù của Việt Nam, là một công tác trọng tâm trong việc triển khai chủ trương tăng cường hợp tác quốc tế về quyền con người nhằm bảo vệ công dân Việt Nam ở nước ngoài và ngược lại.

Với chủ trương nhất quán không ngừng nỗ lực bảo đảm ngày càng tốt hơn các quyền con người, quyền của người lao động di cư tự do, đồng thời chủ động thúc đẩy hợp tác quốc tế trong thời gian tới, Việt Nam thực hiện một số công việc như:

Một là, Việt Nam sẽ nghiêm túc triển khai các cam kết quốc tế và nghĩa vụ quy định tại điều ước quốc tế về quyền con người, quyền của người lao động di cư, nhất là việc thực hiện các khuyến nghị UPR. Đồng thời, Việt Nam sẽ tiếp

tục nghiên cứu khả năng gia nhập thêm một số điều ước quốc tế trong lĩnh vực nói trên.

Hai là, Việt Nam sẽ tiếp tục phát huy vai trò và đóng góp tại các diễn đàn đa phương về quyền con người, quyền người lao động di cư, đặc biệt là tại các cơ quan Liên hợp quốc mà Việt Nam đang là thành viên như Hội đồng Nhân quyền (2014-2016), Hội đồng Kinh tế-Xã hội (2016-2018) và Hội đồng chấp hành UNESCO (2015-2019), cũng như trong khuôn khổ các cơ chế của ASEAN, nhằm tiến tới một cộng đồng ASEAN hướng về con người và lấy con người làm trung tâm.

Ba là, tăng cường phối hợp, trao đổi, tham vấn giữa các bộ, ngành liên quan nhằm đảm bảo việc triển khai hiệu quả các công ước và cam kết quốc tế về quyền con người, quyền của người lao động di cư Việt Nam tại nước ngoài, trong đó có khuyến nghị UPR, trong đó đặc biệt chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên sâu về lĩnh vực trên.

Trên cơ sở các điều luật quốc tế đã tham gia, Hiến pháp năm 2013 đã quy định cụ thể về các quyền chính trị của công dân như: Về quyền bầu cử, ứng cử và quyền tham gia công việc quản lý nhà nước và xã hội: Các quyền này được quy định tại Điều 27, 28, 29 Hiến pháp năm 2013. Theo đó, công dân đủ mười tám tuổi trở lên có quyền bầu cử và đủ hai mươi một tuổi trở lên có quyền ứng cử vào Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp.

Nhà nước ta đang *đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giải thích, giáo dục các quy phạm hiến pháp về các quyền chính trị của công dân và bảo đảm của Nhà nước để mọi người nhận thức đúng đắn, sâu sắc, thống nhất hơn nữa giá trị, vai trò của các quy phạm hiến pháp trong việc bảo đảm các quyền chính trị của công dân, trong đó có cả đối tượng người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài.* Bảo đảm các quyền chính trị của công dân ở nước ta là nhiệm vụ chung của hệ thống pháp luật, *Thực hiện đầy đủ, nghiêm chỉnh và thống nhất các quy phạm hiến pháp hiện hành về các quyền chính trị của công dân và bảo đảm của Nhà nước.*

2.1.2. Đảm bảo nhóm quyền kinh tế, văn hoá, xã hội

Để bảo đảm các nhóm quyền về kinh tế, văn hoá, xã hội nói riêng và quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài nói chung Nhà nước ta đã không ngừng tăng cường hợp tác quốc tế với các nước trong khu vực và trên thế giới, đã có những quy định pháp luật cụ thể, đồng thời có những cơ quan chuyên trách nhằm bảo đảm quyền của đối tượng lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài, thực tiễn triển khai các quy định và hoạt động tuy còn bộ lộ một số hạn chế nhưng vẫn đem lại một số kết quả nhất định.

Cục Quản lý lao động ngoài nước là đơn vị thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, được thành lập ngày 03/01/1980 (theo Quyết định số 04/CP ngày 03/01/1980 của Hội đồng Chính phủ về việc thành lập Cục Hợp tác quốc tế về lao động trực thuộc Bộ Lao động - nay được gọi là Cục Quản lý lao động ngoài nước).

Bộ Ngoại giao và các cơ quan liên quan được quy định trong Nghị định số 26/2017/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Ngoại giao. Bộ Ngoại giao là cơ quan của Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước về đối ngoại gồm: Công tác ngoại giao, biên giới, lãnh thổ quốc gia, công tác đối với cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài, ký kết và thực hiện điều ước quốc tế, thỏa thuận quốc tế, quản lý các cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài (cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài) và hoạt động của các cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam; quản lý nhà nước các dịch vụ công trong các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Ngoại giao theo quy định của pháp luật.

Đặc biệt, Quỹ Bảo hộ công dân và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài được thành lập theo Quyết định số 119/2007/QĐTTg ngày 25/07/2007 của Thủ tướng Chính phủ, nhằm thực hiện hiệu quả hơn công tác bảo hộ công dân. Quỹ có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng và chịu sự quản lý Nhà nước của Bộ Ngoại giao về tổ chức và hoạt động.

Về hợp tác quốc tế, để bảo vệ các quyền về kinh tế, văn hoá, xã hội của lao động di cư Việt Nam ở nước ngoài, Bộ Ngoại giao đã kiến nghị Thủ tướng Chính phủ cho phép Việt Nam trở thành thành viên chính thức của Tổ chức di cư quốc tế (IOM) tháng 11/2007, tham gia tích cực các hoạt động tổ chức lao động quốc tế (ILO) cũng như tham gia các diễn đàn trong nước và quốc tế trong lĩnh vực này.

Bộ Ngoại giao đã phối hợp với Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội rà soát ký kết Hiệp định lao động với các nước: Ô-man năm 2007, Qatar năm 2008, LB Nga năm 2008, Kazakstan 2008, UAE 2009, Canada 2010... Đây là những hành lang pháp lý quan trọng, là cơ sở để bảo hộ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động di cư tự do Việt Nam ở nước ngoài.

Đối với các nước có chung đường biên giới, Việt Nam đã ký Thỏa thuận hợp tác về lao động với 3 nước: Thái Lan, Lào, Campuchia để quản lý lao động Việt Nam đi làm việc tại 3 nước này.

2.1.3. Đảm bảo nhóm quyền về tự do cá nhân

Phù hợp với các quy định của pháp luật quốc tế, Nhà nước Việt Nam luôn tôn trọng và bảo đảm quyền dân sự và chính trị của lao động di cư tự do, thể hiện xuyên suốt trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Quyền tự do đi lại, cư trú của công dân được quy định tại Điều 10 Hiến pháp năm 1946, Điều 28 Hiến pháp năm 1959, Điều 71 Hiến pháp năm 1980, Điều 68 Hiến pháp 1992 và Điều 48 Hiến pháp năm 2013.

Ở Việt Nam, từ khi thành lập cho đến nay, Nhà nước luôn luôn tôn trọng các quyền tự do cơ bản của cá nhân và coi đó là một trong những nguyên tắc xây dựng pháp luật của Nhà nước. Nhà nước ta đã ghi nhận các quyền tự do cơ bản của công dân trong Hiến pháp và pháp luật. Mỗi công dân được quyền tự mình lựa chọn và thực hiện các quyền tự do cơ bản của mình trong khuôn khổ của pháp luật mà không có sự ngăn cản, hạn chế nào. Các quyền con người do pháp luật quy định gồm có: Quyền bình đẳng trước pháp luật, quyền có nơi ở

hợp pháp, quyền tự do cư trú, tự do kinh doanh, tự do đi lại, tự do tín ngưỡng, tự do ngôn luận và báo chí, tiếp cận thông tin, hội họp, lập hội, biểu tình, tự do nghiên cứu, sáng tác, tự do lựa chọn nghề nghiệp mưu sinh, tự do hôn nhân...

2.1.4. Đảm bảo nhóm quyền đặc thù

Lao động di cư đã trở thành vấn đề toàn cầu, tác động mạnh mẽ đến sự phát triển mỗi quốc gia. Thúc đẩy lao động di cư hợp pháp, phòng chống lao động di cư trái phép, đảm bảo lao động di cư an toàn và bảo hộ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động di cư là chính sách nhất quán của Chính phủ Việt Nam. Việc cho phép người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một trong những chủ trương chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta trong xu thế hội nhập, mở cửa, phù hợp với xu hướng di cư quốc tế hiện nay, góp phần phát triển quan hệ mọi mặt với các nước trên thế giới, trên nguyên tắc bình đẳng, cùng có lợi, vì lợi ích quốc gia, dân tộc. Hoạt động này ngày càng mở rộng đến nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ, tạo nhiều cơ hội làm việc với thu nhập khá hơn cho người lao động Việt Nam, góp phần nâng cao đời sống của một bộ phận dân cư, xóa đói giảm nghèo, ổn định xã hội và xây dựng một đội ngũ lao động có trình độ tay nghề và kỹ năng. Việc đảm bảo quyền của lao động di cư tự do cần thiết cần có những quy định đặc thù.

Hệ thống pháp luật về người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài bao gồm Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72/2006/QH11) được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29/11/2006, có hiệu lực thi hành từ 1/7/2007; Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và một loạt các văn bản, quy phạm pháp luật liên quan đến lĩnh vực này đã tạo khung pháp lý tương đối hoàn chỉnh cho hoạt động đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài.

2.2. Thực trạng pháp luật bảo đảm quyền đối với lao động di cư tự do

2.2.1. Đánh giá hoạt động của các cơ quan, tổ chức thực thi đảm bảo quyền đối với lao động di cư tự do

Cục Quản lý lao động ngoài nước là cơ quan chuyên trách thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội có nhiệm vụ nghiên cứu, xây dựng trình Bộ như: Các dự án luật, pháp lệnh và các văn bản quy phạm pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Chiến lược, chương trình, kế hoạch dài hạn và hàng năm, dự án, đề án về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; cơ chế, chính sách đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; Các văn bản thỏa thuận, nội dung đàm phán về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng giữa Việt Nam với các nước, vùng lãnh thổ và các tổ chức quốc tế; Tiêu chuẩn, quy trình, quy chuẩn, định mức kinh tế- kỹ thuật đối với hoạt động tổ chức cung ứng dịch vụ công trong lĩnh vực được giao.

Bộ Ngoại giao có nhiệm vụ chủ trì, phối hợp với các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan có liên quan và các địa phương bảo vệ chủ quyền và lợi ích của Nhà

nước, quyền và lợi ích hợp pháp của các tổ chức và công dân Việt Nam ở nước ngoài theo quy định của pháp luật Việt Nam và luật pháp quốc tế. Bên cạnh đó, Bộ Ngoại giao đại diện cho Nhà nước trong quan hệ ngoại giao với các nước, các tổ chức quốc tế liên chính phủ; tiến hành các hoạt động đối ngoại của Nhà nước theo quy định của pháp luật.

Về công tác lãnh sự, Bộ Ngoại giao bảo hộ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài theo quy định của pháp luật Việt Nam và luật pháp quốc tế; thực hiện công tác hợp pháp hóa lãnh sự, chứng nhận lãnh sự, ủy thác tư pháp, hộ tịch, quốc tịch, xuất, nhập cảnh của công dân Việt Nam và người nước ngoài thuộc đối tượng do Bộ Ngoại giao quản lý theo quy định của pháp luật.

Quỹ Bảo hộ công dân là quỹ đặc thù dành cho những đối tượng công dân Việt Nam ở nước ngoài trong đó bao gồm lao động di cư tự do. Quỹ này không vì mục đích lợi nhuận mà nhằm hỗ trợ các hoạt động của các Cơ quan đại diện ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài để thực hiện việc bảo hộ các quyền lợi, lợi ích hợp pháp, chính đáng của công dân và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài; Hỗ trợ nhân đạo khẩn cấp cho công dân, pháp nhân Việt Nam gặp hoàn cảnh đặc biệt khó khăn mà họ không thể tự khắc phục được tại thời điểm đó. Đặc biệt, Quỹ này áp dụng cho tất cả các công dân Việt Nam sinh sống ở nước ngoài trừ các đối tượng công dân Việt Nam thường trú ở nước ngoài đã đóng bảo hiểm ở nước ngoài không thuộc phạm vi áp dụng của Quỹ này. Đây chính là một trong những Quỹ hỗ trợ của nhà nước nhằm hướng tới các đối tượng lao động Việt Nam di cư tự do ra nước ngoài kể cả là lao động di cư tự do bất hợp pháp nhằm bảo vệ tối đa họ trong điều kiện bất lợi.

Thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước ta trong công tác BHCD và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài, Nhà nước ta đã ký kết hoặc tham gia nhiều điều ước quốc tế, thể chế hóa nhiều văn bản pháp luật. Đến nay, Chính phủ đã mở 67 Đại sứ quán, 23 Tổng Lãnh sự quán và 7 Cơ quan Lãnh sự danh dự ở khắp các châu lục. Chính phủ đã cho phép tiếp tục mở thêm một số CQĐD trong vòng ba năm tới, đưa con số Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài lên gần 100 cơ quan. Với bộ máy này, công tác bảo hộ, giúp đỡ lao động di cư tự do Việt Nam ở nước ngoài chắc chắn sẽ đạt được nhiều kết quả tích cực. Tại các Đại sứ quán ở địa bàn có đông lao động Việt Nam như: Malaysia, Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Qatar, UAE, Séc..., đều đã thành lập Ban Quản lý lao động.

Ở nước ngoài: Cử viên chức Lãnh sự tiến hành thăm lãnh sự đối với công dân bị giam giữ, bị tù; gặp gỡ, đấu tranh trực tiếp, can thiệp, bày tỏ quan điểm pháp lý với cơ quan chức năng sở tại; gửi thư, công hàm trực tiếp cho cơ quan chức năng hoặc Bộ Ngoại giao sở tại; gửi thư cá nhân hoặc Đại sứ, Tổng Lãnh sự trực tiếp gặp gỡ, tiếp xúc với đại diện cơ quan hữu quan sở tại hoặc gửi công hàm Đại sứ quán, Tổng Lãnh sự quán để bảo vệ quyền lợi chính đáng của công dân và pháp nhân Việt Nam.

Ở trong nước: Lãnh đạo Bộ Ngoại giao triệu đại sứ, trao công hàm; trả lời phỏng vấn báo chí của Người phát ngôn Bộ Ngoại giao hoặc Tuyên bố của Người phát ngôn Bộ Ngoại giao về vấn đề bảo vệ quyền lợi của công dân; Cục Lãnh sự (Bộ ngoại giao) gửi công hàm cho Đại sứ quán nước ngoài tại Hà Nội hoặc Cục trưởng Cục Lãnh sự mời Đại sứ nước liên quan trao công hàm; Bộ Ngoại giao ta gửi công hàm cho Bộ Ngoại giao nước ngoài liên quan; cử Đoàn công tác liên ngành trong nước ra nước ngoài thực hiện bảo hộ.

Ngoài ra, một số bộ, ngành hoặc hội nghề nghiệp, đoàn thể quần chúng hoặc một số chính khách của ta phát biểu hoặc ra tuyên bố công khai phản đối, lên án việc xâm phạm lợi ích hoặc đối xử thô bạo với công dân, pháp nhân của ta.

2.2.2. Bất cập trong thực thi pháp luật đảm bảo quyền đối với lao động di cư tự do

Đối chiếu các quy định của pháp luật hiện hành với thực trạng thực thi pháp luật đối với người lao động di cư tự do ở nơi đi và nơi đến đã thể hiện những bất cập như sau:

Thứ nhất, cơ chế đảm bảo pháp luật còn lỏng lẻo, thiếu sự phối hợp và kiểm tra giữa các cơ quan chức năng dẫn đến hệ quả việc khai báo tạm trú của người lao động chưa thực hiện đầy đủ.

Thứ hai, do không có cơ quan chuyên trách, thiếu chế tài đối với chủ sử dụng lao động trong trường hợp chủ sử dụng không thực hiện việc ký kết hợp đồng và các quyền lợi đối với người lao động.

Thứ ba, quy định các điều kiện về vệ sinh lao động, an toàn lao động trong các cơ sở sản xuất nhỏ, các hộ gia đình sử dụng lao động chưa được đảm bảo.

Thứ tư, người lao động di cư tự do từ Việt Nam ra nước ngoài ít có điều kiện tiếp cận với các văn bản pháp luật lao động nên không ý thức được các quyền và lợi ích chính đáng của mình.

Thứ năm, mặc dù đã có Hiệp định được ký kết giữa Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và một số nước trong khu vực và trên thế giới về việc cho phép công dân được lao động giữa hai quốc gia, nhưng về vấn đề này pháp tại một số nước lại thiếu sự thống nhất do phía một số nước sở tại chỉ chấp nhận lao động phải do các doanh nghiệp có dự án tại nước đó đưa sang, và lao động phổ thông chỉ chiếm tỷ lệ 10%, chuyên gia là 20% so với tổng số lao động; hệ quả là lao động di cư sang các nước đó phần lớn là tự phát nên quy định đã được hai nước thoả thuận trong Hiệp định đã bị vô hiệu hoá.

Thứ sáu, thủ tục tạm trú và cấp thẻ lao động tại một số quốc gia phức tạp và tốn kém. Người lao động đi theo hợp đồng phải đóng thuế thu nhập thường trên 10%, đóng các khoản tạm trú rất cao.

Thứ bảy, với người lao động hợp pháp tại một số nước do các doanh nghiệp Việt Nam đưa sang, theo quy định của pháp luật sẽ đóng bảo hiểm xã hội theo pháp luật Việt Nam, vì thế hợp đồng lao động được ký kết tại công ty mẹ, đóng bảo hiểm trong nước theo hình thức tự nguyện, và chỉ được hưởng hai chế độ: hưu trí tử tuất còn các chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động thường bị bảo hiểm xã hội Việt Nam từ chối chi trả.

Thứ tám, việc pháp luật quy định người lao động có hợp đồng khi ốm đau phải chữa trị tại các cơ sở y tế của các nước sở tại.

Thứ chín, do không đọc và viết được tiếng nước mà họ lao động nên người lao động di cư tự do không tiếp cận được với các văn bản pháp luật của nước lao động di cư tự do đến làm việc.

Kết luận chương 2

Tình trạng di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài càng ngày càng phổ biến, thực trạng pháp luật quốc tế đã có nhiều quy định nhằm đảm bảo đối tượng này và đang dần hoàn thiện để phù hợp với tình hình mới. Tuy nhiên, luật pháp về bảo vệ quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài luôn tôn trọng một số nguyên tắc làm nền tảng. Thứ nhất, là xuất phát từ vấn đề nhân quyền: Theo Tuyên ngôn thế giới về quyền con người của Liên hợp quốc năm 1948, mọi người bất kể dân tộc, chủng tộc, giới tính, tôn giáo, giai cấp, xuất thân... đều bình đẳng về các quyền con người. Mà lao động di cư tự do cũng là con người, do đó, lao động cư trú cũng cần được bảo vệ; nhất là trong tình trạng lao động di cư tự do đang bị xâm phạm nghiêm trọng về các quyền lợi chính đáng của mình. Thứ hai, xuất phát từ thực tế: Lao động di cư tự do, do phải sinh sống và làm việc tại một đất nước khác, xa gia đình, xa quê hương, xa đất nước nên vấn đề được nhà nước bảo đảm đầy đủ các quyền lợi cho họ tại một đất nước khác cũng sẽ gặp nhiều trở ngại nhất định. Không những thế, do có nhiều sự khác biệt về dân tộc, ngôn ngữ, văn hóa, nên họ rất dễ bị bóc lột, phân biệt đối xử và xâm phạm các quyền. Khắp các khu vực trên thế giới, họ phải đối mặt với những vấn đề nghiêm trọng như: phải làm những công việc nguy hiểm, độc hại, điều kiện lao động thấp kém, bị bóc lột và phải chấp nhận lương thấp, tình trạng bị phân biệt đối xử nặng nề so với lao động bản địa về điều kiện lao động, tiền công lao động, trợ cấp xã hội... bị kì thị, không được trả lương hoặc không trả lương theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng, tình trạng bị lạm dụng sức lao động, thậm chí lạm dụng tình dục, nhất là đối với lao động nữ. Trong khi, thực tế đó là các nước nhận lao động đang được hưởng lợi ích rất nhiều từ người lao động di trú, bởi họ sẵn sàng làm những công việc lương thấp, nguy hiểm, độc hại, hay làm việc trong các ngành bị coi là thấp kém, mà lao động bản địa không muốn làm. Đối với nhiều nước gốc, thu nhập gửi về nước của lao động di trú chiếm tỷ lệ lớn trong tổng thu nhập quốc dân. Thứ ba, xuất phát từ tình trạng lao động di trú bất hợp pháp: Đối với các quốc gia nghèo, thì người lao động di trú khi tới quốc gia họ làm việc thường là tới bằng con đường không chính thức, nên các quốc gia này rất khó có thể quản lý cũng như bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ. Do đó thực tiễn yêu cầu, cần phải xây dựng một cơ chế pháp lý chặt chẽ để bảo vệ quyền lợi của nhóm những người này.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CHO LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO

TỪ TRONG NƯỚC RA NƯỚC NGOÀI

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài

3.1.1. Dự báo về tình hình di cư từ trong nước ra nước ngoài trong tương lai

Đối với việc đi ra nước ngoài tìm kiếm cơ hội làm việc tiếp tục là xu thế trong điều kiện hội nhập vì ở các quốc gia đó dễ kiếm việc làm và có thu nhập cao hơn ở trong nước. Hơn nữa, ở một số nước thủ tục và lệ phí cấp hộ chiếu đã được đơn giản hoá và do hai nước đã miễn thị thực cho công dân đi theo dạng du lịch nên việc xuất - nhập cảnh của người lao động không gặp nhiều khó khăn, vì thế lao động di cư tự do lại có điều kiện phát triển.

3.1.2. Việc hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài nhằm thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội

Thuật ngữ An sinh xã hội đã được sử dụng trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng ***“Thực hiện có hiệu quả tiến bộ và công bằng xã hội, đảm bảo an sinh xã hội trong từng bước và từng chính sách phát triển”*** đã chính thức sử dụng thuật ngữ an sinh xã hội và đã hiến định những nội hàm cơ bản của nó mà Đại hội XI của Đảng đã xác định. Việc hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài nhằm thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội mà hiến pháp đã quy định.

3.1.3. Việc hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài phải đảm bảo tối đa lợi ích và tối thiểu rủi ro để tạo điều kiện cho người lao động

Quản lý quá trình di cư lao động và bảo vệ người lao động di trú là một yêu cầu tất yếu và rất cần thiết với các quốc gia trong thời đại hiện nay. Đáng tiếc là theo các nghiên cứu về vấn đề này, chỉ có rất ít quốc gia trên thế giới làm tốt việc quản lý quá trình di trú lao động và bảo vệ người lao động di trú.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó, cụ thể:

Thứ nhất, để làm được việc này đòi hỏi các quốc gia phải có một chiến lược, chính sách quốc gia và một khuôn khổ pháp luật tốt về lao động di trú – đây là điều mà chỉ có một số quốc gia đã và đang thực hiện.

Thứ hai, quản lý di cư lao động và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động di trú còn đòi hỏi các quốc gia, đặc biệt là các quốc gia xuất khẩu lao động, phải thành lập những cơ quan và đào tạo đội ngũ cán bộ chuyên trách có đủ năng lực, tận tụy và có tâm với người lao động.

Thứ ba, quản lý di cư lao động quốc tế và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động di trú cũng đòi hỏi có sự hợp tác chặt chẽ giữa các quốc gia, bao gồm hợp tác giữa các quốc gia nhận và gửi lao động và giữa các quốc gia gửi lao động với nhau.

3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài

3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật

Là một xu hướng toàn cầu, việc quản lý vấn đề lao động di trú nói chung, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động di trú nói riêng cũng đòi hỏi những nỗ lực toàn cầu, mà cụ thể là thiện chí, sự quan tâm và hợp tác giữa các quốc gia, đặc biệt là những quốc gia tiếp nhận và gửi lao động.

(1) Bộ luật Lao động của Việt Nam được ban hành năm 2012, tuy nhiên trong điều kiện Việt Nam tiếp tục tham gia nhiều tổ chức, hiệp ước quốc tế và đặt quan hệ ngoại giao với một số nước vì thế có nhiều quy định không còn phù hợp do thực tế có nhiều thay đổi. Theo đó, để đáp ứng yêu cầu bảo đảm và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động di cư tự do, cần phải ban hành các quy định đối với các doanh nghiệp, tổ chức giới thiệu việc làm có nhiệm vụ tư vấn cần phải cung cấp những thông tin đầy đủ cho người lao động lựa chọn.

(2) Việt Nam phải tiếp tục “nội luật hoá” các quy định của Công ước quốc tế về quyền của người lao động di cư và di cư tự do và các thành viên trong gia đình năm 1990.

(3) Hệ thống pháp luật lao động khi xây dựng và hoàn thiện phải đáp ứng các nguyên tắc: Bảo đảm an sinh xã hội; thị trường lao động linh hoạt dễ dàng; chính sách thị trường lao động chủ động.

3.2.2. Hoàn thiện các cơ chế liên kết hợp tác để đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài

Hoàn thiện các cơ chế liên kết hợp tác để đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài là một nhu cầu cấp thiết, từ đó mang lại lợi ích cho tất cả các quốc gia và người lao động có liên quan. Những cải tổ trong vấn đề này, cả ở tầm quốc gia, khu vực và quốc tế, cần được định hướng bởi Khuôn khổ đa chiều về di trú lao động của ILO. Để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động di cư tự do và gia đình của họ, cần phải tiến hành đồng bộ các giải pháp sau:

Đối với người lao động di cư tự do ở nước ngoài, các cơ quan ngoại giao, các tổ chức Việt Kiều và các tổ chức tự nguyện nên cần tăng cường các hoạt động tuyên truyền, giúp đỡ và tạo các kênh thông tin thông suốt để hỗ trợ pháp luật cho người lao động khi cần thiết và thường xuyên, giúp lao động di cư tự do luôn yên tâm khi lao động ở nước ngoài.

Thứ nhất, nhanh chóng xây dựng một hệ thống quản lý của quốc gia có sự liên kết hợp tác quốc tế về lao động nói chung và lao động di cư tự do nói riêng. Nếu không có hệ thống quản lý này việc hỗ trợ người lao động sẽ rất khó khăn.

Thứ hai, nhanh chóng hoàn thiện các qui định của pháp luật, trong đó các quy định phải có những chế tài nghiêm khắc, cụ thể đối với các doanh nghiệp, chủ cơ sở lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động xâm hại tới quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động di cư tự do.

Thứ ba, Nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam và các nước có lao động Việt Nam di cư tự do cần rà soát lại các văn bản có liên quan đến vấn đề trao đổi lao động, qui định đối với người lao động nước ngoài, qui định về giao

thương trong điều kiện hội nhập hiện nay nhằm tạo điều kiện cho công dân của hai quốc gia được hưởng các quyền và lợi ích hợp pháp theo pháp luật quốc tế và pháp luật hiện hành của mỗi quốc gia. Mặt khác, để bảo đảm hài hoà giữa lợi ích quốc gia cần có những hợp tác và ký kết riêng phù hợp với thực tiễn về nhu cầu lao động ở các địa phương.

Để hợp tác lao động quốc tế và quản lý di trú lao động một cách hiệu quả cần phải:

- Xây dựng quan hệ hợp tác lao động quốc tế để thúc đẩy sự di trú vì mục đích việc làm có quản lý.

- Kiến tạo sự trao đổi thông tin, sự đối thoại ba bên liên chính phủ ở cấp khu vực, quốc tế và nhiều bên, và thúc đẩy việc thông qua các thỏa thuận song phương, đa phương.

- Xây dựng và thực hiện các chính sách toàn diện, minh bạch, nhất quán và có tính liên kết để quản lý có hiệu quả việc di trú lao động, được định hướng bởi các tiêu chuẩn quốc tế về lao động, về quyền con người và mang tính nhạy cảm giới, mà có thể mang lại lợi ích cho cả phụ nữ và nam giới ở những nước gửi và nhận lao động.

- Mở rộng các địa chỉ di trú lao động thường xuyên có tính đến các nhu cầu của thị trường lao động, các vấn đề về giới và các xu hướng biến động về dân số nhằm quản lý có hiệu quả sự di trú lao động.

- Ban hành và thực hiện các thủ tục quốc gia về đối thoại xã hội với các đối tác ba bên, các tổ chức xã hội dân sự và các tổ chức của người lao động di trú; thu hút sự tham gia của các tổ chức này vào quá trình xây dựng quản lý và thực hiện các chính sách về di trú.

3.2.3. Hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ nhằm đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài

Hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ nhằm đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài nhằm bảo đảm rằng pháp luật và thực tiễn quốc gia thúc đẩy và bảo vệ các quyền của tất cả mọi người lao động di trú trong đó sử dụng các tiêu chuẩn lao động và quyền con người quốc tế như là những hướng dẫn cho việc này. Cụ thể:

- Cung cấp thông tin về các quyền lao động và quyền con người cho người lao động di trú và hỗ trợ họ thực hiện các quyền này.

- Tạo lập các cơ chế thực thi có hiệu quả nhằm bảo vệ các quyền của người lao động di trú và tập huấn về quyền con người cho tất cả các quan chức chính phủ và phi chính phủ có liên quan đến vấn đề di trú lao động.

- Thúc đẩy sự hội nhập, hòa nhập về kinh tế, xã hội, văn hóa của người lao động di trú và các thành viên gia đình họ ở nước tiếp nhận lao động.

- Bảo đảm sự tôn trọng các tiêu chuẩn về tuổi lao động tối thiểu, bảo vệ các điều kiện lao động và chống buôn bán người.

- Áp dụng các tiêu chuẩn về quyền con người một cách bình đẳng với mọi người lao động di trú, và các tiêu chuẩn này phải được thể hiện trong pháp luật quốc gia.

- Phê chuẩn và thực hiện đầy đủ các văn bản pháp luật quốc tế về người lao động di trú.
- Phòng chống lao động cưỡng bức, buôn bán, tuyển dụng bóc lột, đào tạo, sử dụng lao động gán nợ, việc thu giữ giấy tờ tùy thân và lương của người lao động di trú.
- Xây dựng các cơ chế khiếu nại hiệu quả và bảo đảm quyền tiếp cận với công lý, quyền được bồi thường và phục hồi cho người lao động di trú bất kể vị thế di trú của họ và trừng phạt những kẻ vi phạm.
- Nâng cao nhận thức về những nguy cơ có thể gặp phải trong di trú lao động cho người lao động di trú.
- Hỗ trợ người lao động trong tất cả các giai đoạn di trú thông qua việc cung cấp thông tin, tập huấn và dạy tiếng cho họ. Bảo đảm người lao động di trú có thể hiểu và thực hiện các hợp đồng lao động.
- Hỗ trợ việc đi lại của người lao động di trú từ nước gốc đến nước tiếp nhận, cho phép họ duy trì quan hệ và liên hệ với gia đình.
- Đơn giản hóa các thủ tục và giảm các loại phí mà người lao động di trú và người tuyển dụng lao động phải đóng. Bảo đảm rằng người lao động di trú không phải gánh vác một cách trực tiếp hoặc gián tiếp các loại phí cho các cơ quan có liên quan.
- Bảo đảm sự công nhận các kỹ năng của người lao động di trú. Chuẩn hóa cơ chế cấp chứng chỉ sau khi được tư vấn.
- Bảo đảm rằng các hoạt động phi pháp và trái đạo đức được ngăn chặn và trừng trị.
- Bảo đảm rằng người lao động di trú bị thiệt hại do việc vi phạm hợp đồng được đền bù bởi cơ quan giữ tiền đặt cọc.
- Thúc đẩy sự hội nhập, hòa nhập xã hội của người lao động di trú và các thành viên gia đình họ ở những nước tiếp nhận lao động.
- Xây dựng và thành lập các văn bản pháp luật/chính sách/cơ quan về chống phân biệt đối xử.
- Cử đại diện và cho phép thành lập hiệp hội của người lao động di trú.
- Hướng dẫn cho người lao động di trú về ngôn ngữ và văn hóa của nước tiếp nhận lao động.
- Hỗ trợ người lao động di trú trong quan hệ gia đình và cộng đồng.
- Nâng cao nhận thức trong xã hội về sự đóng góp của người lao động di trú.
- Bảo đảm quyền khai sinh, có quốc tịch, bảo hiểm xã hội và hỗ trợ giáo dục cho con cái của người lao động di trú.
- Thừa nhận và nhận thức đầy đủ về sự đóng góp của người lao động di trú với sự tăng trưởng kinh tế và sự phát triển của cả hai nước gửi và nhận lao động.
- Hội nhập và hòa nhập người lao động di trú vào việc làm, thị trường lao động và các chính sách phát triển kinh tế vĩ mô và vi mô.

- Thúc đẩy vai trò của người lao động di trú trong sự hội nhập khu vực. Có lộ trình hòa nhập cho người lao động di trú vào xã hội nước tiếp nhận lao động để thúc đẩy vị thế pháp lý của họ.

- Hỗ trợ người lao động di trú trong việc chuyển thu nhập và tiếp cận với dịch vụ ngân hàng thông qua việc cạnh tranh và cung cấp cơ hội đầu tư có lợi thu nhập, các lợi ích về thuế.

Kết luận chương 3

Cho dù những người lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài theo con đường hợp pháp thì họ vẫn phải đối mặt với nhiều nguy cơ bị xâm hại. Mặc dù lao động di cư tự do cũng có những đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế ở nước tiếp nhận lao động và vị thế, các quyền của họ được bảo vệ bởi Công ước của Liên Hợp Quốc về quyền của những người lao động di trú, nhưng họ vẫn bị phân biệt đối xử so với người lao động bản địa, đồng thời phải đối mặt với hàng loạt khó khăn như sự bấp bênh về việc làm, tình trạng thiếu nhà ở, thiếu các dịch vụ chăm sóc y tế và giáo dục... Ngoài ra, lao động di cư tự do còn phải đối mặt với những xung đột, mâu thuẫn về văn hóa hay pháp lý với chính quyền và người dân bản địa, cũng như nhu cầu phải bảo đảm cuộc sống cho các thành viên trong gia đình đi kèm (với những người mang theo hoặc lập gia đình với những người lao động di trú khác ở nước ngoài). Từ tất cả các khía cạnh về xu thế phát triển, thực trạng và những đóng góp của người lao động di trú, có thể thấy việc xác lập và hoàn thiện các khuôn khổ pháp lý để bảo đảm di cư lao động an toàn và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động di cư tự do và các thành viên trong gia đình họ dù ở bất cứ đất nước nào là rất cần thiết. Để giải quyết vấn đề này đòi hỏi những nỗ lực cả ở ba cấp độ: Quốc gia, khu vực và quốc tế, cả trong quan hệ đa phương và song phương. Ở hai cấp độ quốc tế và khu vực, trong khoảng hơn nửa thế kỷ qua, đã có hàng trăm văn kiện pháp lý đề cập trực tiếp hoặc gián tiếp đến vấn đề quyền và bảo vệ quyền của người lao động di trú. Bên cạnh đó, một số cơ chế mang tầm quốc tế và khu vực cũng đã được các tổ chức liên chính phủ và phi chính phủ quốc tế và khu vực lập ra nhằm thúc đẩy việc thực hiện các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan. Ở cấp độ quốc gia, hầu hết các quốc gia trên thế giới đều đã có những văn bản, quy định pháp luật trực tiếp hoặc gián tiếp đề cập đến vấn đề di trú tìm việc làm ở nước ngoài hoặc của người nước ngoài, việc hoàn thiện các quy định về bảo đảm quyền của lao động di cư tự do sẽ giúp cho Việt Nam và các nước trên thế giới thực hiện tốt việc bảo đảm quyền con người nói chung và quyền của người di cư nói riêng, trong đó có quyền của lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài.

KẾT LUẬN CHUNG

Tiến trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, lao động di cư tự do từ trong nước là một phần không thể tách rời giữa các nền kinh tế. Từ thực tiễn, lao động di cư tự do đã có những đóng góp tích cực vào sự phát triển

kinh tế của các nước nơi mà lao động di cư tự do đến làm việc. Tuy nhiên lao động di cư tự do là đối tượng yếu thế, lao động trong môi trường độc hại, nguy hiểm, bị đánh đập hay lạm dụng mà không được bảo vệ, bị trả lương không xứng đáng và bị phân biệt đối xử về lương so với người bản địa... là những khó khăn mà người lao động di cư tự do thường phải đối mặt, hạn chế về ngôn ngữ và sự khác biệt về văn hóa cũng là rào cản khiến lao động di cư chịu thêm nhiều thiệt thòi. Hiện nay người lao động di cư tự do từ Việt Nam ra nước ngoài cũng đang đối mặt với nhiều vấn đề thách thức, trong đó có tình trạng các quyền của người lao động không được bảo đảm. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là do khung pháp lý về bảo đảm quyền của người lao động di cư tự do chưa hoàn thiện. Đây cũng chính là những thách thức nhằm thúc đẩy việc cải tổ chính sách, pháp luật và sự hợp tác ở tất cả các cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế, để đảm bảo quyền của lao động di cư tự do, một đối tượng cần bảo đảm quyền mang tính chất toàn cầu. Mặc dù, quyền con người nói chung, quyền của người lao động di cư nói riêng được ghi nhận trong Tuyên ngôn thế giới về quyền con người: được hưởng các quyền cơ bản của con người, không bị phân biệt đối xử; người lao động di cư và các thành viên gia đình họ còn được hưởng một số quyền đặc biệt: quyền đến và rời khỏi một đất nước; quyền tự do hội họp và lập hội; quyền có công việc và các điều kiện làm việc tương xứng; quyền được giáo dục và chăm sóc sức khỏe; quyền được có cuộc sống gia đình. Tuy nhiên việc xâm hại các quyền đó vẫn diễn ra hằng ngày và cần nhiều giải pháp để hoàn thiện khung pháp lý nhằm đảm bảo quyền của lao động tự do trong nước ra nước ngoài. Để có cơ sở vững chắc trong việc bảo vệ quyền của người lao động di cư, cộng đồng quốc tế phải tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hành lang pháp lý vững chắc thông qua việc ban hành công ước quốc tế, các Hiệp định đa phương, song phương về bảo đảm quyền của người lao động di cư tự do; tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ nhằm đảm bảo quyền cho lao động di cư tự do từ trong nước ra nước ngoài, các cơ chế liên kết hợp tác để đảm bảo quyền cho đối tượng này để khi đó những quyền và lợi ích của người lao động di cư Việt Nam mới được bảo đảm một cách vững chắc, tránh sự phân biệt đối xử và bóc lột.