

PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM LÀM VIỆC BẤT HỢP PHÁP TẠI NƯỚC NGOÀI

ĐỖ THỊ QUỲNH TRANG*

Ngày nhận bài: 29/08/2017

Ngày phản biện: 16/09/2017

Ngày đăng bài: 30/09/2017

Tóm tắt:

Trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay, lao động xuất khẩu đã trở thành một vấn đề lớn của thời đại. Quy luật cung - cầu về sức lao động, dịch vụ, chênh lệch mức sống và thu nhập,... đã thúc đẩy quá trình dịch chuyển các nguồn lao động. Vấn đề về lao động di trú đã và đang trở thành mối quan tâm của toàn cầu. Việt Nam không nằm ngoài xu thế đó, việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài là một trong những chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước trong xu thế mở cửa, phù hợp với xu hướng quốc tế. Và như một hệ quả tất yếu, số lượng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cũng ngày càng gia tăng. Pháp luật quốc tế đã có những quy định về quyền của người lao động di trú và đã tạo ra một hành lang pháp lý cần thiết để bảo vệ quyền lợi của nhóm người lao động này. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam còn những điểm thiếu sót quan trọng khiến cho hệ thống pháp luật về người lao động di trú thiếu đồng bộ và gây nhiều khó khăn cho việc áp dụng trên thực tế. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả tập trung vào làm rõ các nội dung: pháp luật quốc tế về

Abstract:

In the context of integration and globalization today, exporting labor has become a major issue of the times. The law of labor supply and demand, services, living standard and income disparities, etc. have promoted the movement of labor resources. The issue of migrant workers has become a global concern. Vietnam is not out of the trend, sending Vietnamese workers to work abroad is one of the major policies of the Party and our country in the trend of opening, in line with the international trend. As a consequence, the number of foreign workers working in Vietnam is also growing. International law contains provisions on the rights of migrant workers and has created a legal framework necessary to protect the interests of this group of workers. However, there are significant shortcomings in Vietnamese law that make the legal system of migrant workers incomprehensible and difficult to apply in practice. Within the framework of the article, the author focuses on clarifying the contents of: the international law on the rights of illegal

* CN., Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: miutrang.91@gmail.com

quyền của người lao động di trú bất hợp pháp, pháp luật Việt Nam và thực trạng về quyền của người lao động làm việc tại nước ngoài bất hợp pháp từ đó đưa ra một số giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật.

Từ khóa:

Người lao động Việt Nam, làm việc ở nước ngoài.

migrant workers, the law of Vietnam and the status of the rights of workers working illegally in foreign countries; hence, offering a number of solutions to perfect the legal system.

Keywords:

Vietnamese labourer, working abroad.

Đặt vấn đề

Từ đầu thế kỷ XXI, tình trạng người lao động từ nước này sang nước khác làm việc, đã nổi lên như là một hiện tượng tất yếu và trở thành vấn đề của tất cả các quốc gia. Đi kèm với vấn đề toàn cầu hóa, việc người lao động tìm kiếm cho mình một công việc có hưởng lương tại một quốc gia khác không còn là điều mới mẻ. Con người có thể vì nhiều lý do khác nhau mà tìm một công việc không tại quốc gia mà mình sinh sống, các nguyên nhân đó có thể là: thị trường công việc trong nước không đáp ứng đủ nhu cầu công việc của lực lượng lao động, công việc ở quốc gia sở tại không thỏa mãn khả năng, năng lực của bản thân... Thực tiễn cho thấy, lực lượng lao động này đã và đang mang đến nhiều tác động tích cực cho cả quốc gia gửi lao động và cả quốc gia nhận lao động như: giải quyết được vấn đề thiếu việc làm, giảm chi phí nhân công... Không nằm ngoài xu thế đó, những năm gần đây, số lượng người Việt Nam ra nước ngoài làm việc càng tăng cao. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, hiện Việt Nam có khoảng gần 600 nghìn người đang làm việc hợp pháp tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề khác nhau, chủ yếu là cơ khí, chế tạo, thiết kế nội thất, xây dựng, giúp việc gia đình, nông nghiệp...¹

Tuy nhiên trên thực tế, người lao động Việt Nam hiện nay làm việc tại nước ngoài có thể là làm việc hợp pháp hoặc làm việc bất hợp pháp vì nhiều nguyên nhân khác nhau cả chủ quan lẫn khách quan. Người lao động có thể là nạn nhân của những hành vi lừa đảo, đe dọa, ép buộc,... dẫn đến việc họ trở thành bất hợp pháp. Ví dụ như, nạn “cò lao động xuất khẩu” hay người sử dụng lao động tịch thu các giấy tờ liên quan... Họ cũng có thể là nạn nhân của nạn buôn bán người xuyên quốc gia, là nạn nhân của cưỡng ép lao động, là nạn nhân của các hành vi bất hợp pháp như bị người sử dụng lao động tịch thu giấy tờ tùy thân,... chính vì thế việc bảo vệ quyền lợi của nhóm người lao động bất hợp pháp này là rất cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

Một trong những vấn đề đặt ra, khi tình hình người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bất hợp pháp ngày càng gia tăng thì việc chưa có các quy định quyền của nhóm người lao động này là một điểm hạn chế cần được khắc phục.

¹ <http://www.baomoi.com/lang-phi-nguon-nhan-luc-hau-xuat-khau/c/22514536.epi>, ngày 07/7/2017.

1. Pháp luật quốc tế về quyền của người lao động di trú bất hợp pháp

Kể từ thập kỷ 1930 đến nay, các tổ chức quốc tế, trong đó đặc biệt là Tổ chức lao động thế quốc tế (ILO) và Liên Hợp Quốc, đã xây dựng và thông qua được một hệ thống khá toàn diện và cụ thể các tiêu chuẩn và cơ chế pháp lý quốc tế để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động di trú. Những tiêu chuẩn và cơ chế đó là một phần của cả hai hệ thống: Các điều ước quốc tế về quyền con người của Liên Hợp Quốc và các điều ước quốc tế về quyền lao động của ILO. Ở góc độ nhận văn, quyền con người phải được bảo vệ, chính vì vậy việc người lao động di trú ở trong trong tình trạng hợp pháp hay không hợp pháp cũng phải được bảo vệ.

Ở cấp độ quốc tế, nhiều quốc gia công nhận khái niệm lao động di trú được đề cập đến trong Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên trong gia đình của họ (Công ước 1990) được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua vào ngày 18/12/1990. Theo Điều 1 và Điều 2 của Công ước, *lao động di trú là 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.*

Theo Công ước 1990, người lao động di trú được xem là có giấy tờ hoặc hợp pháp khi họ được phép vào, ở lại và tham gia làm một công việc được trả lương tại quốc gia nơi có việc làm theo pháp luật quốc gia đó và theo những hiệp định quốc tế mà quốc gia đó là thành viên; Người lao động di trú được xem là không có giấy tờ hoặc bất hợp pháp khi họ không tuân thủ theo những điều kiện của người lao động có giấy tờ hoặc hợp pháp. Như vậy, Công ước 1990 điều chỉnh cả nhóm người lao động di trú hợp pháp và bất hợp pháp.

Quyền chung của người lao động di trú được tập trung quy định trong Phần III “Các quyền con người của người lao động di trú và các thành viên gia đình họ” và Phần IV “Các quyền khác của người lao động di trú và các thành viên gia đình họ là những người có giấy tờ hoặc ở trong tình trạng hợp pháp”.

Trong Phần III Công ước quy định một hệ thống quyền con người trên các lĩnh vực cơ bản về dân sự, chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của người lao động di trú khá toàn diện và cụ thể, đóng vai trò là nền tảng pháp lý cho việc bảo vệ các quyền và lợi ích của người lao động di trú trên thực tế. Ví dụ: Quyền sống (Điều 9); Quyền tự do và an toàn cá nhân (không bị tra tấn, đối xử hay trừng phạt tàn ác, vô nhân đạo hoặc hạ thấp nhân phẩm, không bị bắt làm nô lệ hoặc nô dịch, không bị cưỡng bức lao động, không bị tịch thu, hủy giấy tờ tùy thân hoặc giấy phép lao động) (Điều 10, 11, 16, 21); Quyền sở hữu tài sản (Điều 15); Quyền tự do rời khỏi hoặc trở về bất kỳ quốc gia nào, kể cả nước gốc (Điều 8); Quyền được gửi hoặc mang theo số tiền kiếm được (Điều 26); Quyền được bảo đảm về an sinh xã hội (Điều 27)...

Có thể nhận thấy, Công ước 1990 đã tạo ra một hành lang pháp lý cơ bản để các quốc gia bảo vệ quyền của người lao động di trú bất kể là hợp pháp hay bất hợp pháp. Đây là các quyền cơ bản nhất của con người, đảm bảo cho người lao động bất hợp pháp có một hành lang pháp lý căn bản để đảm bảo được các cuộc sống cơ bản.

2. Pháp luật Việt Nam và thực trạng về vấn đề quyền của người lao động làm việc bất hợp pháp tại nước ngoài

Đối với người lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài hợp pháp thì pháp luật Việt Nam đã có các quy định của Bộ Luật Lao động 2012, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng 2006 và các văn bản hướng dẫn thi hành quy định cụ thể về quyền của nhóm người lao động này². Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam vẫn chưa có những quy định cụ thể về quyền của người lao động đang làm việc bất hợp pháp tại nước ngoài, điều này tạo ra sự thiếu đồng bộ trong hệ thống pháp luật về quyền của người lao động di trú của Việt Nam cũng như không có hành lang pháp lý để có thể bảo vệ quyền của nhóm người lao động này trên thực tế.

Tình trạng người lao động Việt Nam làm việc bất hợp pháp tại nước ngoài đã và đang gây ra một số ảnh hưởng nhất định đến uy tín của nguồn lao động Việt Nam. Năm 2004, Việt Nam và Hàn Quốc đã ký thỏa thuận hợp tác tuyển chọn, đưa lao động Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc nhưng đến năm 2012, do tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ trốn tại Hàn Quốc quá cao, vượt trên 50% nên Hàn Quốc đã ngưng ký thỏa thuận lại với Việt Nam. Đến tháng 5/2016, sau nhiều nỗ lực của hai phía, tỷ lệ trên đã giảm xuống dưới 35% và phía Hàn Quốc đã ký lại thỏa thuận với Việt Nam. Tuy nhiên, đến hết tháng 12/2016, tỷ lệ lao động bất hợp pháp người Việt tại nước này đã vượt con số 39%. Hiện có khoảng 40.000 lao động Việt Nam đang làm việc tại Hàn Quốc và 39% trong số này đang làm việc bất hợp pháp, hết hạn hợp đồng làm việc nhưng không về nước, ở lại đi “làm chui”. Trong năm 2017, 58 quận, huyện bị tạm dừng tuyển lao động đi Hàn Quốc làm việc trong là vì các địa phương này có tỷ lệ lao động bất hợp pháp tại Hàn Quốc quá cao³. Ngoài ra, có rất nhiều quốc gia mà tỷ lệ người lao động Việt Nam đang làm việc bất hợp pháp là rất cao như Anh, Đài Loan...

Từ yêu cầu của nền kinh tế, nhu cầu của mỗi cá nhân và từ những điều kiện khác, nhu cầu ra nước ngoài lao động là không thể tránh khỏi. Tuy nhiên, trong khi lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài đã có những quy định của pháp luật, có những thỏa thuận song phương cụ thể để đảm bảo được phần nào quyền và lợi ích hợp pháp của họ, thì người lao động bất hợp pháp lại chưa có các quy định về quyền cụ thể để đảm bảo được quyền lợi của mình. Việc trở thành lao động bất hợp pháp có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân: Bản thân người lao động bằng các cách khác nhau để ra nước ngoài làm việc hoặc người lao động là nạn nhân của cá nhân, tổ chức khác khiến họ trở thành lao động bất hợp pháp; một số người lao động hiện nay đang tìm mọi cách để được ra nước ngoài như du lịch, học tập, thăm người thân,... và sau đó bỏ trốn để ở lại, hoặc hết hạn hợp đồng lao động tìm cách bỏ trốn ra ngoài để tiếp tục làm việc. Đặc biệt, có thể do là nạn nhân của nạn buôn bán người mà những người này bị ép buộc trở thành những người lao động bất hợp pháp. Do làm việc bất hợp pháp nên họ phải

² Điều 168 BLLĐ 2012; Điều 44, 46, 47, 48, 49 Luật người lao động Việt Nam đi làm việc theo hợp đồng 2006

³ <http://tuoitre.vn/tin/chinh-tri-xa-hoi/20170403/han-quoc-canh-bao-lao-dong-chui-nguoi-viet/1291535.html>, truy cập ngày 06/07/2017

đổi mặt với rất nhiều mối nguy hiểm thậm chí còn đánh đổi cả tính mạng. Họ phải làm việc trong những điều kiện khắc nghiệt, khó khăn, đối mặt với nhiều sự đe dọa, bóc lột, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động,... người lao động bất hợp pháp không thể thông báo với các cơ quan chính quyền địa phương các nước sở tại bảo vệ quyền lợi của mình vì không có điều kiện trốn thoát hoặc vì không muốn bị phát hiện họ có thể bị phạt và bị trục xuất về nước - điều mà họ không mong muốn trong thời điểm đó.

Thông tin từ Đại sứ quán Việt Nam tại Angola cho biết, anh Trần Đình Sáu (48 tuổi, quê quán tỉnh Quảng Bình) vừa bị cướp đâm trọng thương, cấp cứu tại Bệnh viện Josina Machel, Maianga, Luanda, Angola nhưng đã tử vong lúc 5 giờ ngày 24/8/2016. Trước đó, lúc 3 giờ ngày 3/3/2016, anh Đặng Quốc Nghĩa (44 tuổi, quê quán tại xã Cẩm Nam, huyện Cẩm Xuyên, tỉnh Hà Tĩnh) cũng tử vong tại Luanda, Angola, do bị cướp đánh; anh Nguyễn Việt Hậu (33 tuổi, quê quán xã Sơn Thọ, huyện Vũ Quang, tỉnh Hà Tĩnh) tử vong lúc 16 giờ ngày 5/3/2016 do bị cướp bắn tại tỉnh Uige, Angola; lúc 11 giờ 30 ngày 7/1/2016 anh Phan Văn Duy (31 tuổi, quê quán tại Xuân Trường, tỉnh Nam Định) bị cướp đánh chấn thương sọ não, dẫn đến tử vong tại Lubango, tỉnh Huila, Angola... Từ năm 2013 đến nay, đã có hàng trăm lao động quê ở các tỉnh miền Trung của Việt Nam không may bị tử vong tại Angola do bị sát hại ác tính, tai nạn, bị cướp sát hại... Người lao động từ Việt Nam đi sang Angola chủ yếu theo đường xuất khẩu lao động “chui” với chi phí khoảng 6.500 - 7.000 USD/người. Khi không may bị nạn thì gia đình phải tự chịu hậu quả. Đặc biệt, chi phí để đưa thi thể về Việt Nam tốn hàng trăm triệu đồng⁴.

Như vậy, có thể thấy, làm việc bất hợp pháp ở nước ngoài khiến cho người lao động phải đối mặt với nhiều rủi ro khác nhau và vấn đề pháp luật chưa có các quy định cụ thể điều chỉnh quyền của nhóm người lao động này khiến cho việc bảo vệ quyền lợi của họ rất khó khăn.

3. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bất hợp pháp

Như vậy, thế giới đã và đang quan tâm rất lớn đến vấn đề người lao động làm việc tại nước ngoài. Chính vì thế, việc hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam về quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài bất hợp pháp ngoài việc xích lại gần hơn với các quy định của pháp luật quốc tế, còn cho thấy sự nỗ lực của Việt Nam nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật. Ngoài ra, điều này còn nâng cao tính cạnh tranh của thị trường lao động Việt Nam đối với lao động các nước.

Để hoàn thiện hệ thống pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc bất hợp pháp tại nước ngoài, Việt Nam cần có các biện pháp cụ thể sau:

Thứ nhất, Việt Nam cần xem xét các điều kiện để tham gia vào các Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động di trú mà Việt Nam chưa là thành viên để từ đó có thể bổ

⁴ <http://www.sggp.org.vn/lao-dong-xuat-khau-bi-quyt-luong-27936.html>, truy cập ngày 07/07/2017.

sung cơ sở pháp lý cho hoạt động bảo vệ nhóm người lao động này của mình. Hiện nay, Công ước 1990 là một công ước quy định chi tiết và đầy đủ về quyền của người lao động di trú và được nhiều quốc gia trên thế giới thừa nhận, tuy nhiên Việt Nam vẫn chưa là thành viên. Chính vì thế, Nhà nước cần chuẩn bị các điều kiện phù hợp nhanh chóng xem xét và tham gia vào công ước, để có cơ sở pháp lý làm căn cứ cho việc bảo vệ quyền của người lao động di trú hiện nay. Bên cạnh đó, tiến hành ký kết các Biên bản ghi nhớ hoặc Thỏa thuận song phương đối với tất cả các quốc gia mà Việt Nam có gửi và nhận người lao động, nhằm đảm bảo cho người lao động có những quy định chung để bảo vệ quyền lợi của mình khi đi làm việc tại một quốc gia cụ thể. Việt Nam đã ký kết và triển khai nhiều hiệp định và thỏa thuận về hợp tác lao động mới với một số nước tiếp nhận lao động như: Chương trình lao động kết hợp kỳ nghỉ tại Australia; Hiệp định hợp tác lao động Việt - Lào; Thỏa thuận phái cử và tiếp nhận lao động giữa Việt Nam và Thái Lan. Quan trọng nhất là ký lại Bản Ghi nhớ về phái cử và tiếp nhận lao động Việt Nam sang làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình EPS (MOU) vào ngày 17/5/2016... Tuy nhiên, hiện nay lao động Việt Nam đã và đang làm việc tại nhiều quốc gia khác mà chúng ta chưa có các bản thỏa thuận hay hợp tác về lao động di trú, điều này làm ảnh hưởng khá nhiều đến quyền của nhóm người lao động trên cụ thể như: Thổ Nhĩ Kỳ (Năm 2016 có 136 người đi làm việc tại Thổ Nhĩ Kỳ) và CHLB Đức (Năm 2016 có 78 người đi làm việc tại Đức)⁵... Ngoài ra, các cơ quan Nhà nước xem xét để nội luật hóa các quy định của Công ước quốc tế, Biên bản ghi nhớ, Thỏa thuận song phương nếu các quy định đó phù hợp với tình hình của Việt Nam.

Thứ hai, có những quy định cụ thể về quyền của những người lao động Việt Nam làm việc bất hợp pháp tại nước ngoài. Trong điều kiện kinh tế, xã hội của Việt Nam hiện nay, việc người lao động ra nước ngoài tìm việc là một xu thế tất yếu, con đường lao động của họ có thể hợp pháp cũng có thể không hợp pháp với nhiều lý do khác nhau. Thiếu những quy định bảo vệ nhóm người lao động này đã khiến cho một bộ phận không nhỏ người lao động rơi vào hoàn cảnh khó khăn. Bên cạnh đó, khi có những quy định bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam làm việc bất hợp pháp tại nước ngoài đã tạo được sự đồng bộ trong hệ thống pháp luật về quyền của người lao động di trú, tạo ra một hành lang pháp lý đầy đủ, từ đó nâng cao hiệu quả của việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài.

Kết luận

Trong điều kiện kinh tế, xã hội của Việt Nam hiện nay, việc người lao động ra nước ngoài vừa là chính sách lớn của Đảng và Nhà nước Việt Nam nhằm giảm sức ép cho thị trường việc làm trong nước, vừa giải quyết tình trạng dư thừa lao động trong nước, vừa tạo việc làm cho người lao động... Với những ý nghĩa như vậy, việc người lao động đi làm việc tại nước ngoài là một xu thế tất yếu. Nhằm đảm bảo quyền lợi của nhóm người lao động này

⁵ <https://laodong.vn/xuat-khau-lao-dong/hon-126000-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-trong-nam-2016-630984.bld>, truy cập 07/7/2017.

được tối đa, hoàn thiện các chế định về quyền con người và đồng bộ hệ thống pháp luật lao động Việt Nam thì việc bổ sung, hoàn thiện các quy định về người lao động đi làm việc tại nước ngoài bất hợp pháp là một vấn đề vô cùng quan trọng và cấp thiết.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Liên Hợp Quốc, Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động di trú và các thành viên trong gia đình của họ 1990.
2. <http://www.baomoi.com/lang-phi-nguon-nhan-luc-hau-xuat-khau/c/22514536.epi>, truy cập ngày 07/7/2017.
3. <http://tuoitre.vn/tin/chinh-tri-xa-hoi/20170403/han-quoc-can-hao-lao-dong-chui-nguoi-viet/1291535.html>, truy cập ngày 06/7/2017.
4. <http://www.sggp.org.vn/lao-dong-xuat-khau-bi-quyt-luong-27936.html>, truy cập ngày 07/07/2017.
5. <https://laodong.vn/xuat-khau-lao-dong/hon-126000-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoi-trong-nam-2016-630984.bld>.