

**HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM
VỀ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC**

MAI ĐĂNG LƯU*

Ngày nhận bài: 05/04/2019

Ngày phản biện: 12/04/2019

Ngày đăng bài: 15/06/2019

Tóm tắt:

Cưỡng bức lao động là một trong những mặt trái của quan hệ lao động, xâm phạm quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động, trong nhiều trường hợp trực tiếp xâm phạm tới nhân phẩm, các quyền tự do thân thể của người lao động. Khi tồn tại tình trạng cưỡng bức lao động, người sử dụng lao động không tôn trọng và không tính tới quyền lợi chính đáng của người lao động, do đó cưỡng bức lao động là một biểu hiện của sự bất công và không khuyến khích được tính tích cực, sáng tạo của người lao động. Chính vì thế, duy trì tình trạng cưỡng bức lao động làm giảm năng suất lao động, không có lợi ích cho sự phát triển chung của xã hội. Việc phòng chống lao động cưỡng bức, phát hiện và ngăn chặn kịp thời các hành vi cưỡng bức lao động mang lại nhiều lợi ích quan trọng, cụ thể như: Bảo đảm công bằng cho người lao động, bảo đảm sự bù đắp tương xứng cho công sức mà người lao động đã bỏ ra trong quá trình làm việc; ngăn chặn tình trạng bóc lột người trong quan hệ xã hội nói chung và trong quan hệ lao động nói riêng

Bài báo khoa học tập trung vào các nội dung: khái quát pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức và xóa bỏ lao động cưỡng bức qua việc phân tích cơ sở pháp lý từ Bộ

Abstract:

Forced labor is one of the labor relations' downsides, infringing upon the labors' right to freely choose jobs, in many cases directly violating human dignity and physical freedoms of labors. Under the forced labor, labors are not respected and not guaranteed legitimate rights. Forced labor is an expression of injustice and obviously it does not encourage the positivity and creativeness of labors. Therefore, maintaining forced labor status reduces labor productivity without benefits for the general development of society. The prevention and timely detection of forced labor bring many important benefits, namely, ensuring fairness for labors or adequate compensation for the effort that labors spent in the process of working; preventing exploitation of people in social relations in general and in labor relations in particular.

This scientific paper focuses on the following contents: generalizing Vietnamese law on forced labor and abolition of forced labor through analyzing the legal basis from the Labor Code 2012, the Criminal Code 2015, The Law on Vietnamese workers working overseas under contract 2006.; analyzing the current situation of forced labor

* ThS., Giảng viên Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: mdluu@hul.edu.vn

luật Lao động 2012, Bộ luật Hình sự 2015, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006... Đồng thời, phân tích thực trạng các hình thức lao động cưỡng bức còn tồn tại ở Việt Nam hiện nay. Từ những nghiên cứu đó chỉ ra các hạn chế và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật.

in Vietnam today and then indicating limitations and some solutions to improve the laws.

Từ khóa:

Lao động cưỡng bức, xóa bỏ lao động cưỡng bức.

Keywords:

Forced labor, abolition of forced labor.

Mở đầu

Lao động cưỡng bức (LĐCB) xâm phạm quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động (NLĐ), trong nhiều trường hợp trực tiếp xâm phạm tới nhân phẩm, các quyền tự do thân thể của NLĐ. Khi tồn tại tình trạng cưỡng bức lao động, người sử dụng lao động (NSDLĐ) không tôn trọng và không tính tới quyền lợi chính đáng của NLĐ, do đó cưỡng bức lao động là một biểu hiện của sự bất công và không khuyến khích được tính tích cực, sáng tạo của NLĐ. Chính vì thế, duy trì tình trạng cưỡng bức lao động làm giảm năng suất lao động, không có lợi ích cho sự phát triển chung của xã hội. Trong phạm vi bài viết này tác giả xin đề cập đến những vấn đề cơ bản liên quan đến các quy định của pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức cần hoàn thiện đáp ứng yêu cầu hội nhập và phù hợp với các quy định của pháp luật quốc tế.

1. Quan niệm của Tổ chức Lao động Quốc tế về lao động cưỡng bức và xóa bỏ lao động cưỡng bức

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) được thành lập năm 1919 là một tổ chức quốc tế liên chính phủ nằm trong cơ cấu Liên Hợp Quốc. ILO có mục tiêu thúc đẩy cải thiện các quyền của NLĐ tại nơi làm việc, các điều kiện làm việc của NLĐ, đấu tranh chống nạn thất nghiệp, bảo vệ lao động phụ nữ, trẻ em, NLĐ cao tuổi, tự do nghiệp đoàn, thúc đẩy nâng cao mức sống của NLĐ; thừa nhận quyền ký kết thỏa ước lao động tập thể. Tính đến ngày 01/07/2017, ILO đã thông qua 188 Công ước, trong đó có 8 Công ước cơ bản trực tiếp thể hiện các tinh thần, giá trị nền tảng của Tổ chức này. Công ước về lao động cưỡng bức (Công ước 29) được Hội nghị toàn thể của ILO thông qua ngày 28/06/1930 tại kỳ họp thứ 14 và Công ước về xóa bỏ LĐCB (Công ước 105) thông qua ngày 25/06/1957 là hai trong tám Công ước cơ bản đó.

Theo Công ước 29, LĐCB được hiểu là “mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm”. Như vậy, một hoạt động lao động được coi là LĐCB khi thỏa mãn đồng thời cả ba yếu tố sau:

Thứ nhất, một người thực hiện một công việc hoặc một dịch vụ cho người khác;

Thứ hai, người đó không tự nguyện mà bắt buộc phải làm công việc hoặc dịch vụ đó. Trên thực tế, sự thiếu tự nguyện của người bị cưỡng bức lao động có thể dưới các dạng: bị bắt cóc; bị buôn bán; bị cầm tù tại nơi làm việc hay bị lừa gạt về điều kiện làm việc.

Thứ ba, người thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó bị đe dọa sẽ phải chịu một hình phạt nếu không thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó.

Theo tổng kết của ILO, nạn nhân của tình trạng cưỡng bức có thể gặp rất nhiều hình thức đe dọa khác nhau từ phía người cưỡng bức, trong đó có các dạng chủ yếu như:

- Sử dụng vũ lực chống lại NLD hoặc thân nhân của họ.
- Đe dọa bắt, giam giữ NLD hoặc thân nhân của người đó.
- Đe dọa áp dụng các trừng phạt tài chính đối với NLD hoặc thân nhân của người đó.
- Đe dọa tố cáo với cơ quan có thẩm quyền về hành vi trái pháp luật của NLD hoặc thân nhân của người đó.
- Đe dọa sa thải hoặc phân biệt đối xử khi tuyển dụng đối với NLD hoặc thân nhân của người đó.
- Đe dọa ngăn cản NLD hoặc thân nhân của người đó trong việc tham gia sinh hoạt cộng đồng và xã hội.
- Đe dọa tước bỏ các đặc quyền mà đáng lẽ NLD hoặc thân nhân của người đó được hưởng.
- Đe dọa tước đoạt nhu yếu phẩm, đuổi khỏi nơi cư trú đối với NLD hoặc thân nhân của người đó.
- Đe dọa chuyển NLD hoặc thân nhân của họ sang làm công việc có điều kiện tồi tệ hơn.
- Đe dọa làm mất vị thế xã hội của NLD hoặc thân nhân của người đó.

Trong pháp luật Việt Nam, khái niệm “Cưỡng bức lao động” được quy định tại Khoản 10, Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012 như sau: “*Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ.*” So với khái niệm cưỡng bức lao động trước đây được ghi nhận tại Khoản 1 Điều 11 Nghị định 44/2003/NĐ-CP: “*Cưỡng bức lao động là trường hợp NLD, ... bị ép buộc làm những công việc không phù hợp với giới tính, ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của NLD*”. Thì khái niệm được ghi nhận trong BLLĐ năm 2012 đã cơ bản tương thích với quan niệm về LĐCB của ILO khi đã quy định cụ thể các hình thức của sự ép buộc bao gồm việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ.

2. Tính tương thích của pháp luật Việt Nam đối với Công ước 29 về lao động cưỡng bức

Quan điểm về LĐCB và đã được Đảng và Nhà nước ta thể hiện một cách nhất quán trong các văn kiện Đại hội Đảng và các bản Hiến pháp. Tuy không có luật riêng về LĐCB

nhưng các quy định về LĐCB của nước ta được ghi nhận ở các văn bản pháp luật khác nhau. Trong những năm vừa qua, pháp luật Việt Nam đã ngày càng hoàn thiện nhằm phù hợp với các quy định của ILO về lao động cưỡng bức. Cụ thể:

Pháp luật Việt Nam quan niệm nạn nhân bị mua bán người là những đối tượng bị LĐCB và hiện tượng này cần được xóa bỏ. Tại Khoản 4 Điều 1 thông tư liên tịch số 01/2013/TTLT/TANDTC-VKSNDTC-BCA-BQP-BTP đã xác định “*mua bán người là hành vi dùng tiền, tài sản hoặc các lợi ích vật chất khác để trao đổi người (từ đủ 16 tuổi trở lên) như một loại hàng hóa, cụ thể là: Mua người để bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc vì các mục đích trái pháp luật khác*”. Hành vi này là một loại tội phạm nguy hiểm đã được quy định tại Điều 150 (Tội mua bán người) và Điều 151 (Tội mua bán người dưới 16 tuổi) BLHS năm 2015. Tùy theo mức độ vi phạm có thể bị phạt tiền, phạt quản chế, cấm cư trú từ 01 năm đến 05 năm, tịch thu một phần hoặc toàn bộ tài sản hoặc bị phạt tù từ 05 năm đến 20 năm đối với tội mua bán phụ nữ và từ 7 năm đến 20 năm hoặc tù chung thân đối với tội mua bán người dưới 16 tuổi. Như vậy, việc Bộ luật Hình sự 2015 tiếp tục hoàn thiện các quy định về hành vi mua bán người đã thể hiện tinh thần của Nhà nước trong vấn đề hạn chế, ngăn chặn loại tội phạm liên quan đến lao động cưỡng bức.

Theo quy định của Công ước 29, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc không bao gồm các công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm theo các luật về nghĩa vụ quân sự bắt buộc và trong những công việc có tính chất quân sự thuần túy; các công việc hoặc dịch vụ mà một người buộc phải làm do một quyết định của tòa án, với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của những cơ quan có thẩm quyền; các công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm trong những trường hợp khẩn cấp như trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai họa hoặc có nguy cơ xảy ra tai họa như là cháy, lụt, đói, động đất, dịch bệnh dữ dội của người và gia súc, sự xâm hại của thú vật, côn trùng hoặc ký sinh trùng. Nói chung, mọi tình thế gây nguy hiểm cho đời sống hoặc cho sự bình yên của toàn thể hoặc một phần dân cư; các công việc của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của tập thể. Trên cơ sở đó, một số công việc mà công dân phải thực hiện như là nghĩa vụ không được coi là lao động cưỡng bức được quy định rải rác trong các Luật chuyên ngành. Tùy theo từng lĩnh vực cụ thể, các luật sẽ quy định nghĩa vụ bắt buộc đối với công dân như:

Về những công việc liên quan đến nghĩa vụ quân sự, pháp luật quy định công dân có bốn phận làm nghĩa vụ quân sự bao gồm phục vụ tại ngũ và phục vụ trong ngạch dự bị của quân đội và tham gia xây dựng quốc phòng toàn dân. Theo đó, công dân nam không phân biệt dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng tôn giáo, trình độ văn hóa, nghề nghiệp, nơi cư trú, có nghĩa vụ phục vụ tại ngũ trong Quân đội nhân dân Việt Nam và công dân nữ có chuyên môn cần cho quân đội, trong thời bình phải đăng ký nghĩa vụ quân sự và được gọi huấn luyện; trong thời chiến, công dân nữ được gọi nhập ngũ và đảm nhiệm công tác thích hợp. Về điểm này, quy định của pháp luật Việt Nam phù hợp với quy định của Công ước 29 về lao động cưỡng bức.

Về nghĩa vụ công dân bình thường, pháp luật Việt Nam trước đây có quy định trong Pháp lệnh Nghĩa vụ lao động công ích năm 1999 về nghĩa vụ của người dân đóng góp ngày công để làm những việc vì lợi ích cộng đồng. Tuy nhiên, cùng với điều kiện kinh tế - xã hội thay đổi, Pháp lệnh này đã được bãi bỏ. Hiện nay, quyền cũng như nghĩa vụ của công dân trong từng lĩnh vực được pháp luật điều chỉnh trong lĩnh vực đó quy định rõ ràng, cụ thể. Về cơ bản, công dân chỉ cần đảm bảo những nghĩa vụ bình thường trong chế độ xã hội chủ nghĩa tự do, tự nguyện, bình đẳng. Quy định về vấn đề này phù hợp với quy định về mọi công việc hoặc dịch vụ thuộc những nghĩa vụ công dân bình thường của công dân trong một nước tự quản hoàn toàn không được coi là lao động cưỡng bức.

Đối với trường hợp lao động trong các cơ sở chữa bệnh như đối với người bán dâm, người nghiện ma túy được đưa vào cơ sở chữa bệnh với mục đích trị liệu chữa bệnh, hướng nghiệp dạy nghề để tái hòa nhập cộng đồng cho họ. Lao động bắt buộc của họ trong các cơ sở chữa bệnh cũng không ngoài mục đích đó. Quy định của pháp luật Việt Nam về các trường hợp đưa vào cơ sở chữa bệnh có nhiều điểm tương đồng với các quy định của tù nhân trong trại giam, đặc biệt là về vấn đề lao động của người bán dâm và người nghiện ma túy trong cơ sở chữa bệnh. Lao động đối với họ là lao động bắt buộc, là nghĩa vụ. Vì vậy, trên thực tế dễ phát sinh cưỡng bức lao động từ các cơ sở chữa bệnh. Tuy nhiên, việc thanh tra, giám sát đối với lao động của người bán dâm và người nghiện ma túy trong các cơ sở này lại chưa được quy định chặt chẽ, cụ thể. Đây là điểm còn khá bất cập và chưa đảm bảo hoàn toàn phù hợp với quy định tại Công ước số 29 về việc không được coi là lao động cưỡng bức đối với mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người buộc phải làm do một quyết định của Tòa án, với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của cơ quan có thẩm quyền, và người đó không bị chuyển giao hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của những tư nhân hoặc doanh nghiệp.

Đối với lao động của người chưa thành niên trong các trường giáo dưỡng thì việc đưa người chưa thành niên vào trường giáo dưỡng không phải là hình phạt mà là một trong những biện pháp tư pháp có tính giáo dục, phòng ngừa do tòa án quyết định. Khi xét xử, tòa án có thể áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng đối với người chưa thành niên phạm tội nếu thấy không cần thiết phải áp dụng hình phạt tù hoặc các hình phạt khác đối với họ. Người được đưa vào trường giáo dưỡng phải chịu sự giám sát, quản lý, giáo dục của nhà trường và phải học tập, rèn luyện, lao động, sinh hoạt dưới sự quản lý, hướng dẫn của cán bộ, giáo viên trường giáo dưỡng. Quyết định đưa vào trường giáo dưỡng đã cách ly người chưa thành niên khỏi môi trường sống của người đó, khỏi gia đình, nhà trường và đưa họ vào một môi trường hoàn toàn mới với kỷ luật chặt chẽ, nghiêm khắc. Người chưa thành niên lại là những người chưa trưởng thành, tâm sinh lý còn đang phát triển và nhận thức chưa đầy đủ. Mặt khác, pháp luật quy định về lao động của người chưa thành niên trong trường giáo dưỡng còn chưa xác định rõ một số vấn đề cơ bản, trực tiếp liên quan đến quyền và nghĩa vụ lao động của các em như nghề phù hợp với người chưa thành niên, giám sát lao động của người chưa thành niên

của các cơ quan có thẩm quyền trong lĩnh vực lao động... Đặc biệt, về vấn đề thực thi các quy định pháp luật liên quan đến lao động trong trường giáo dưỡng thiếu sự quản lý, thanh tra thường xuyên nên đã dẫn đến nhiều trường hợp lợi dụng để cưỡng bức lao động trên thực tế.

Đối với một hình thức lao động khác, theo quyết định của Tòa án là lao động của các phạm nhân trong trại giam. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, các phạm nhân trong tù phải chấp hành nội quy, quy chế trại giam, trong đó phải chấp hành chế độ lao động bắt buộc phù hợp với độ tuổi, sức khỏe và đáp ứng yêu cầu quản lý, giáo dục, hòa nhập cộng đồng. Quy định của pháp luật Việt Nam về cơ bản phù hợp với quy định pháp luật quốc tế về việc lao động theo quyết định của Tòa án không được coi là lao động cưỡng bức. Việc người phạm tội khi chấp hành án phạt tù hoặc người chưa thành niên phải thực hiện nghĩa vụ lao động, học tập nhằm giáo dục, cải tạo họ, ngăn ngừa tái phạm và vi phạm pháp luật. Tuy nhiên, cũng giống như các quy định pháp luật về lao động của người chưa thành niên trong trường giáo dưỡng, lao động của người bán dâm, người nghiện ma túy trong các cơ sở chữa bệnh, quy định về lao động của các phạm nhân trong trại giam còn chung chung, đặc biệt là việc hướng dẫn triển khai thi hành và thi hành trên thực tế còn bất cập và khác xa so với quy định pháp luật, tạo ra những kẽ hở để việc cưỡng bức lao động phát sinh. Những quy định về lao động của phạm nhân trong trại giam cũng chưa quan tâm đến vai trò giám sát, kiểm tra của các cơ quan có thẩm quyền đến lao động của phạm nhân, đặc biệt là tính công khai, minh bạch trong việc sử dụng kết quả lao động đối với phạm nhân của các trại giam. Phạm nhân là những người trực tiếp tạo ra sản phẩm lao động, cho nên họ cần được biết và tham gia vào giám sát việc sử dụng kết quả lao động của chính mình.

Đối với những công việc của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của tập thể và do những thành viên của tập thể đó thực hiện. Điều 46 Hiến pháp Việt Nam có quy định: “Công dân có nghĩa vụ tuân theo Hiến pháp và pháp luật; tham gia bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội và chấp hành những quy tắc sinh hoạt công cộng”. Trên thực tế, việc thực hiện những công việc của thôn xã là vì lợi ích của tập thể và trên tinh thần tự nguyện, dân chủ của nhân dân, không có quy định ép buộc công dân phải tham gia lao động công ích cho thôn xã.

3. Thực trạng các hình thức lao động cưỡng bức còn tồn tại ở Việt Nam hiện nay

Không có một thống kê chính thức nào về lao động cưỡng bức ở Việt Nam. Nhìn chung, trong hầu hết các lĩnh vực dễ phát sinh LĐCB đều không có biểu hiện của LĐCB. Tuy nhiên, hiện tượng LĐCB vẫn còn tồn tại ở Việt Nam dưới các hình thức khác nhau trong tuyển dụng lao động, vắn nạn buôn người, lao động trong các trung tâm cai nghiện, lao động tù nhân...

Đối với lao động trong các doanh nghiệp, theo quy định của Tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, việc thu giữ giấy tờ tùy thân của NLD là một hành vi vi phạm nhưng ở Việt Nam, các điều tra hiện nay cho thấy rằng theo thủ tục trình tự, 24.28% NLD phải nộp các giấy tờ tùy thân của họ cho người sử dụng lao động để có thể có việc làm¹. Tài liệu của Vụ Pháp Chế

¹ Báo cáo số 146/BC-BLĐTBXH ngày 31/12/2017 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội chuẩn bị cho việc phê chuẩn Công ước 105 với kết quả kiểm tra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam cũng cho thấy 22,72% số lao động khi được tuyển vào doanh nghiệp phải cam kết làm việc trong một thời gian nhất định, không được bỏ việc giữa chừng, 4,54% lao động nữ phải cam kết trong thời gian nhất định không được sinh con.

Trong doanh nghiệp, làm thêm giờ là một hiện tượng khá phổ biến đối với NLD. Theo Báo cáo số 146/BC ngày 31/12/2017 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thì có 81,81% số NLD được hỏi trả lời có làm thêm giờ, trong đó 90,9% lao động đồng ý làm thêm giờ sau khi được NSDLĐ hỏi ý kiến. 95,54% lao động làm thêm giờ trả lời rằng họ tự nguyện làm mà không phải do doanh nghiệp ép buộc, nghĩa là còn tồn tại 4,46% lao động làm thêm giờ do doanh nghiệp ép buộc, 27,3% lao động phải làm thêm quá 200 giờ/năm, trong đó 54,54% phải làm thêm giờ thường xuyên. Đặc biệt, 18% ý kiến cho rằng việc họ phải làm thêm giờ là do định mức lao động quá cao, nếu không làm thêm giờ thì không thể hoàn thành định mức được giao; 15,59% lao động đi làm thêm nhằm “giết thời gian”; 31,81% đi làm thêm để tăng thu nhập cá nhân; 6,81% đi làm thêm là do yêu cầu công việc. Tuy không rõ ràng và số lượng không nhiều nhưng có thể dễ dàng nhận thấy dấu hiệu LDCB trong hiện tượng này.

Một thực tế nữa là thời gian thử việc thực tế của NLD tại các doanh nghiệp được điều tra dài hơn so với luật định và NLD chỉ được nhận mức lương thử việc bằng mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Trong trường hợp này, NSDLĐ đã buộc NLD làm thử việc trong thời gian dài với mức lương thấp và đây cũng là biểu hiện của LDCB.

Hiện tượng buôn bán người còn tồn tại khá nghiêm trọng. Trong bản báo cáo thường niên về tình trạng buôn người trên thế giới 2018 được Bộ Ngoại giao Mỹ công bố hồi tháng 12/2018, Việt Nam bị xếp vào Bậc 2, tức các quốc gia có vấn đề trong địa hạt buôn người. Theo bản báo cáo này, các công ty xuất khẩu lao động Việt Nam và các cá nhân môi giới lao động trung gian không có giấy phép hoạt động, đã bắt NLD phải đóng những khoản phí vượt quá mức quy định của pháp luật để được đi xuất khẩu lao động. Kết quả là NLD Việt Nam phải gánh chịu những khoản nợ cao nhất trong số những lao động người châu Á, và họ rất dễ rơi vào hoàn cảnh bị cưỡng ép lao động, bao gồm việc phải làm công trừ nợ. Theo Bộ Ngoại giao, Bộ Công an, Bộ đội Biên phòng Việt Nam (thuộc Bộ Quốc phòng) và các cơ quan ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài thường hợp tác với đối tác nước ngoài đã xác định 350 vụ buôn người, bắt hơn 400 đối tượng bị cáo buộc là buôn bán người (con số tương ứng năm 2016 là 234 vụ và 308 người bị cáo buộc). Viện kiểm sát nhân dân các cấp báo cáo đã truy tố 245 bị can về tội mua bán người (con số này năm 2016 là 295 bị can) và hệ thống tòa án đã kết án 244 bị cáo (con số này năm 2016 là 244 bị cáo); tuyên án từ dưới 3 năm tù đến 30 năm tù. Một số nghiên cứu cho thấy nhiều lao động Việt Nam di cư đi xuất khẩu lao động phải nộp mức phí tuyển dụng rất cao², khiến họ rơi vào tình trạng nợ nần trong nhiều năm; phần lớn

² Báo cáo tình hình buôn người năm 2018, Đại sứ quán Hoa Kỳ tại Việt Nam.

những người về nước sớm hơn dự kiến, sau 1 đến 2 năm làm việc tại nước ngoài - đều không kiếm đủ tiền để trả những khoản nợ này. Sau khi đến nước tiếp nhận lao động, một số người mới nhận ra rằng họ bị bắt buộc phải làm việc trong những điều kiện dưới chuẩn, được trả lương rất ít hoặc không được trả lương, bất chấp những khoản nợ đang đè nặng trên vai, cũng như không được tiếp cận với kênh trợ giúp pháp lý đáng tin cậy nào. Một số công ty tuyển dụng không cho người lao động xem trước hợp đồng cho đến tận ngày cuối cùng trước ngày dự định khởi hành và một số người lao động cho biết họ phải ký kết hợp đồng được soạn thảo bằng những thứ tiếng mà họ không hiểu. Đã có một số trường hợp được ghi nhận về việc các công ty tuyển dụng không đáp ứng yêu cầu trợ giúp của người lao động khi họ bị bóc lột.

Trẻ em Việt Nam từ các vùng nông thôn dễ bị bóc lột tình dục vì mục đích thương mại. Tài liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội chuẩn bị cho việc phê chuẩn Công ước 105 nêu rõ phần lớn các đối tượng là những em gái 16 tuổi, hầu hết có hoàn cảnh gia đình rất khó khăn, không có nghề nghiệp (53,3%), số còn lại là làm ruộng (20%), buôn bán, công nhân... Phần lớn họ mới chỉ tốt nghiệp tiểu học, một vài người đang học cấp II. Chủ yếu từ nông thôn ra thành phố, từ các tỉnh đổ về các thành phố lớn để hoạt động mại dâm chiếm 55,6%. Các em cũng bị bắt phải đi bán hàng rong, ăn xin, hoặc bị bắt phải làm việc tại các quán ăn, nhà hàng ở các thành phố lớn tại Việt Nam, mặc dù một số nguồn tin cho biết hiện tượng này không còn nghiêm trọng như những năm trước đây. Một số trẻ em Việt Nam là nạn nhân bị cưỡng ép lao động hoặc phải làm công trừ nợ tại các nhà xưởng của các gia đình ở đô thị hoặc tại các mỏ khai thác vàng của tư nhân ở vùng nông thôn.

Đối với lao động tù nhân trong trại cải tạo, thực tế trong thời gian ở đây, nếu phạm nhân chây lười lao động thì có thể bị xử lý và chịu các hình thức kỉ luật như: cảnh cáo; hạn chế số lần và lượng thư quà được nhận, số lần và thời gian gặp thân nhân; bị tạm giam tại “buồng kỷ luật” đến 7 ngày và có thể bị giam hạn đến 15 ngày. Phạm nhân bị giam tại “buồng kỉ luật” phải lao động trong khu vực có rào vây. Đây là biểu hiện rõ rệt của cưỡng bức lao động.

4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về lao động cưỡng bức và xóa bỏ lao động cưỡng bức

Ngày 05/03/2007, Việt Nam đã trở thành thành viên chính thức của Công ước số 29, về cơ bản các quy định của pháp luật nước ta phù hợp với các quy định của Công ước đó. Tuy nhiên, đối chiếu với những quy định của Công ước 105 thì nước ta còn nhiều điểm chưa phù hợp, do đó cần hoàn thiện pháp luật về LĐCB và xóa bỏ LĐCB trong các lĩnh vực:

Thứ nhất, về việc mua bán người

Hiện nay, tình trạng mua bán người ở nước ta, đặc biệt ở các địa phương sát biên giới diễn ra rất phức tạp, có xu hướng gia tăng, đối tượng bị mua bán chủ yếu là phụ nữ. Bộ luật Hình sự 2015 đã có những điều chỉnh kịp thời để tăng cường tính răn đe phòng ngừa đối với loại tội phạm này. Bên cạnh đó, Nhà nước cần tăng cường sử dụng các biện pháp khác để ngăn chặn hành vi này như tăng cường sự quản lý của địa phương, giáo dục tuyên truyền,

nâng cao trình độ dân trí cho đồng bào ở các vùng biên giới nhằm tránh bị các đối tượng xấu lợi dụng sự thiếu hiểu biết để thực hiện hành vi mua bán người.

Thứ hai, về lao động của các phạm nhân

Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành thì 60% kết quả lao động của phạm nhân được gộp vào Ngân sách Nhà nước để đầu tư trở lại cho trại giam, thực chất là trả lương cho phạm nhân bằng hình thức gián tiếp. Nhà nước cần cân nhắc tính toán kỹ trước khi sửa đổi quy định này cho phù hợp, tạo điều kiện để gia nhập Công ước 105 của ILO. Toàn bộ số tiền thu được từ kết quả lao động của phạm nhân trong trại giam nên để trại giam trực tiếp sử dụng, không nên thông qua một bước trung gian nữa là nộp vào Ngân sách Nhà nước nhằm tạo điều kiện chủ động trong việc tổ chức, quản lý trại giam.

Thứ ba, về lao động đối với người nghiện ma túy, người mại dâm, người chưa thành niên vi phạm pháp luật

Biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh đối với người nghiện ma túy, người bán dâm; đưa vào trường giáo dưỡng đối với người chưa thành niên có hành vi vi phạm pháp luật theo quy định của pháp luật nước ta đã đảm bảo một trình tự thủ tục tổ tụng luật định, song lại được thực hiện bởi một cơ quan hành chính - Chủ tịch UBND cấp huyện. Sở dĩ như vậy là do nước ta quan niệm hành vi bán dâm, hành vi sử dụng trái phép chất ma túy, hành vi trộm cắp vặt, lừa đảo nhỏ... là hành vi vi phạm hành chính mà không phải là tội phạm. Đối chiếu với quy định của Công ước 105 của ILO, việc áp dụng các biện pháp cưỡng chế mang tính quyền lực nhà nước phải do Tòa án thực hiện thì quy định của pháp luật nước ta là chưa phù hợp. Trong thời gian tới muốn gia nhập Công ước này thì nước ta phải quy định lại thẩm quyền áp dụng các biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh, trường giáo dưỡng thuộc về Tòa án cho tương thích với cam kết quốc tế.

Thứ tư, chuẩn bị đội ngũ làm công tác phòng chống LDCB

Công đoàn, Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân cùng đội ngũ cộng tác viên chính là những tổ chức gần gũi với NLD nhất và đây sẽ là những cơ sở đầu tiên cung cấp những kiến thức cơ bản cho NLD về LDCB để họ tự bảo vệ mình và cũng là nơi sinh hoạt của những nạn nhân LDCB sau khi trở về. Bên cạnh đó, các tổ chức khác như thanh tra lao động; Cục Quản lý lao động ngoài nước; các tổ chức của NLD; công an sẽ là những cơ quan có vai trò quan trọng trong việc phát hiện, ngăn chặn và xử lý những biểu hiện của sự cưỡng bức lao động.

Đội ngũ làm công tác phòng chống LDCB cần có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần phục vụ tận tụy. Nhà nước cũng cần có các biện pháp ràng buộc về chế độ trách nhiệm, quyền lợi của đội ngũ này để đảm bảo vừa thực hiện nhiệm vụ do Nhà nước giao phó, vừa kích thích tinh thần phục vụ vì lợi ích nhân dân như: khen thưởng khi có thành tích tốt, xử lý cá nhân khi có hành vi vi phạm, thực hiện chính sách ưu đãi về lương...

Thứ năm, thực hiện tốt công tác tuyên truyền về phòng chống lao động cưỡng bức

Cần tiến hành tuyên truyền rộng rãi về các biểu hiện của LDCB trong quan hệ lao động; các biểu hiện, thủ đoạn của tội phạm buôn bán người; các hậu quả của việc nghiện ma túy...

cũng như tuyên truyền các chính sách pháp luật về các vấn đề liên quan cho tất cả các tầng lớp nhân dân, trong đó đặc biệt chú ý đến những người vùng sâu, vùng xa, hoàn cảnh khó khăn... bởi đây là những đối tượng dễ bị dụ dỗ thành nạn nhân của nạn buôn bán người, ma túy, mại dâm. Cần đưa thêm nội dung LĐCB vào chương trình phổ cập pháp luật tại các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, các cơ sở dạy nghề.

Lao động di trú cũng là đối tượng dễ bị lợi dụng cưỡng bức lao động, do vậy các doanh nghiệp dịch vụ xuất khẩu lao động cần có các chính sách, biện pháp bảo vệ NLD của mình; tổ chức các lớp truyền đạt kinh nghiệm, các kiến thức cơ bản về văn hóa, hiểu biết pháp luật, quan hệ lao động của nước mà NLD sắp sang làm việc.

Ngoài ra, nhà nước nên triển khai thực hiện có hiệu quả các chương trình quốc gia giải quyết việc làm cho NLD, người sau cai nghiện, người sau khi tù trại giáo dưỡng, trung tâm,... về hòa nhập tái cộng đồng. Triển khai các mô hình kinh tế nhỏ tạo việc làm tại chỗ cho các đối tượng đó. Mở rộng hơn nữa nhiều loại hình dịch vụ mới, đa dạng hóa các loại hình sản xuất kinh doanh, dịch vụ để thu hút lao động, giải quyết việc làm, tạo thu nhập. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng phải có các biện pháp quản lý tốt lực lượng lao động chưa có việc làm bằng cách giao cho các địa phương theo dõi, kiểm tra, đưa ra các giải pháp về việc đăng ký, tìm việc cho họ.

Các Bộ, ngành, địa phương phải quản lý chặt chẽ nguồn kinh phí của Trung ương cấp, cũng như nguồn tài trợ của các tổ chức quốc tế cho công tác phòng chống tệ nạn ma túy, mại dâm nhằm tránh tình trạng thất thoát, lãng phí, đảm bảo hiệu quả của công tác này.

5. Kết luận

Công ước 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc năm 1930 đã được nội luật hóa trong pháp luật Việt Nam tạo nền tảng vững chắc để đảm bảo những giá trị cơ bản nhất của quyền con người tại nơi làm việc. Những nội dung cơ bản của Công ước đã được chuyển tải và phản ánh tương đối rõ nét trong pháp luật Việt Nam. Vẫn còn những khoảng trống và hạn chế về xóa bỏ lao động cưỡng bức cần phải được tiếp tục xem xét hoàn thiện cho phù hợp với yêu cầu trong Công ước. Để các quy phạm điều chỉnh về vấn đề này đạt hiệu quả cao, trong thời gian tới Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật nhằm phù hợp với pháp luật quốc tế trong giai đoạn hội nhập.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ILO (1930), *Công ước về Lao động cưỡng bức*.
2. ILO (1957), *Công ước về xóa bỏ Lao động cưỡng bức*.
3. Báo cáo số 146/BC - BLĐT BXH ngày 31/12/2017 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

4. Chính phủ (2014), *Nghị định 02/2014/NĐ-CP ngày 10/1/2014 quy định chế độ áp dụng, thi hành biện pháp xử lý hành chính đưa vào trường giáo dưỡng và cơ sở giáo dục bắt buộc.*
5. Chính phủ (2013), *Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 quy định về xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*
6. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động năm 2012.*
7. Quốc hội (2015), *Bộ luật Hình sự năm 2015.*
8. Đại sứ quán Hoa Kỳ tại Việt Nam (2018), *Báo cáo tình hình buôn bán người.*