

NHỮNG THÁCH THỨC ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ ẤN ĐỘ TẠI KHU VỰC VÙNG VỊNH: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ỨNG PHÓ

Challenges for Indian migrant workers in the Gulf region: current situation and responses

NGUYỄN LÊ THY THƯƠNG*

Ngày nhận bài: 02/9/2025, ngày gửi phản biện: 14/9/2025, ngày duyệt đăng: 26/9/2025

Ấn Độ hiện là quốc gia có cộng đồng di cư lớn nhất thế giới, trong đó lao động di cư sang các nước vùng Vịnh chiếm tỷ trọng đáng kể. Từ thập niên 1970, dòng di cư này gia tăng mạnh mẽ cùng với sự bùng nổ kinh tế dầu mỏ ở vùng Vịnh, góp phần quan trọng vào nguồn kiều hối và phát triển kinh tế của Ấn Độ. Tuy nhiên, người lao động Ấn Độ tại đây vẫn đối mặt với nhiều khó khăn như điều kiện làm việc khắc nghiệt, hạn chế trong bảo vệ pháp lý và bất bình đẳng trong hệ thống lao động. Nghiên cứu này chỉ ra rằng, để bảo vệ quyền lợi lao động ở nước ngoài, Chính phủ Ấn Độ đã ban hành nhiều biện pháp, như hoàn thiện pháp luật, xây dựng cơ chế phúc lợi và tăng cường hợp tác với các nước tiếp nhận. Kết quả cho thấy, mặc dù hệ thống bảo hộ đã được củng cố, việc đảm bảo an sinh xã hội cho lao động Ấn Độ ở vùng Vịnh vẫn còn hạn chế do khác biệt thể chế và quyền lực bất cân xứng giữa nước gửi và nước tiếp nhận lao động.

Từ khóa: An sinh xã hội, di cư, GCC, lao động, phúc lợi xã hội.

India currently has the largest diaspora population in the world, with migrant workers in the Gulf countries accounting for a significant proportion. Since the 1970s, this migration flow has expanded rapidly alongside the oil-driven economic boom in the Gulf, contributing substantially to India's remittances and national development. However, Indian migrant workers continue to face numerous challenges, including harsh working conditions, limited legal protection, and structural inequalities in labor systems. This article indicates that, in order to protect the rights of overseas workers, the Government of India has implemented various measures such as improving migration laws, establishing welfare mechanisms, and strengthening cooperation with destination countries. The findings show that, although the protection system has been reinforced, ensuring social security for Indian workers in the Gulf region remains limited due to institutional differences and asymmetric power relations between the sending and receiving countries.

Keywords: Social security, migration, GCC, labor, social welfare.

* Thạc sĩ, Viện Nghiên cứu Nam Á, Tây Á và Châu Phi; Email: thythuong2101@gmail.com

Mở đầu

Với khoảng 17,9 triệu cư dân ở nước ngoài, Ấn Độ là quốc gia có số lượng người di cư quốc tế lớn nhất trên thế giới (Fleck, 2023). Di cư lao động là hình thức di cư chủ yếu của người Ấn Độ ra nước ngoài, với hành trình lan tỏa qua nhiều quốc gia và khu vực khác nhau. Khu vực Vịnh Ba Tư nằm liền kề với tiểu lục địa Ấn Độ, và mối liên hệ giữa hai bên đã có từ rất sớm. Khoảng năm 2500 trước Công nguyên, các tuyến hàng hải đã kết nối nền văn minh Nam Á với nền văn minh Dilmun, mở đầu cho quá trình giao thương và giao lưu văn hóa giữa hai khu vực. Cũng từ đó, những dòng người đầu tiên từ Nam Á bắt đầu di cư đến vùng Vịnh Ba Tư. Đối với Ấn Độ, khu vực vùng Vịnh không chỉ có vị trí địa lý gần gũi mà còn là khu vực láng giềng mở rộng - nơi nước này tìm cách phát huy lợi ích và ảnh hưởng ra bên ngoài. Lao động di cư Ấn Độ đã trở thành một lực lượng quan trọng trong thị trường lao động của các nước thuộc Hội đồng Hợp tác vùng Vịnh (GCC), đặc biệt trong các ngành xây dựng, dịch vụ gia đình và nông nghiệp. Từ những năm 1970 đến nay, dòng lao động di cư Ấn Độ sang các nước vùng Vịnh đã không ngừng tăng lên, thích ứng với những biến động kinh tế của khu vực, đồng thời cũng đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức mới. Bài viết sử dụng phương pháp phân tích chính sách, nhằm đánh giá thực trạng, thách thức và hiệu quả các biện pháp bảo vệ lao động di cư Ấn Độ tại khu vực vùng Vịnh.

1. Làn sóng lao động di cư Ấn Độ tại khu vực vùng Vịnh

Vào những năm 1830, sau khi người Anh xâm nhập vào khu vực Nam Á, nhiều lao động Ấn Độ đã bị cưỡng bức rời khỏi quê hương sang làm việc trong các thuộc địa hải ngoại của đế quốc Anh, mở đầu cho “thời kỳ di cư cũ” kéo dài từ đầu thế kỷ XIX đến nửa đầu thế kỷ XX. Sau Chiến tranh Thế giới thứ hai, nhu cầu của Anh về nhân lực có trình độ để tái thiết đất nước đã thúc đẩy làn sóng di cư mới từ Ấn Độ sang Anh trong giai đoạn 1955 - 1965, được gọi là “thời kỳ di cư mới”.

Người di cư sang các quốc gia vùng Vịnh cũng là một phần của “thời kỳ di cư mới” này và là nhóm phát triển nhanh nhất và đông đảo nhất, hình thành nên cộng đồng lao động di cư Ấn Độ lớn nhất thế giới (Bortolazzi and Khan, 2023). Hành lang di cư Ấn Độ - vùng Vịnh hiện là tuyến di cư lớn thứ hai toàn cầu, với sự bùng nổ trong thế kỷ XX. Sau khi phát hiện dầu mỏ vào đầu thế kỷ này, nhiều lao động Ấn Độ bắt đầu đến vùng Vịnh làm việc. Năm 1910, Công ty Thăm dò Dầu mỏ Anh - Ba Tư đã tuyển 368 lao động Ấn Độ, đến thập niên 1930 - 1940, con số này tiếp tục tăng, và đến thập niên 1950 đã đạt khoảng 15.000 người (Jain, 2005).

Đến những năm 1970, cơn sốt dầu mỏ và quá trình đô thị hóa nhanh ở các nước GCC tạo ra nhu cầu khổng lồ về lao động. Lúc này, lao động Ấn Độ từ phổ thông đến có tay nghề và chuyên nghiệp đổ về khu vực này, chiếm đến 90% trong tổng số lao động Ấn Độ đang cư trú tại GCC (International Labour Organization, 2018). Di cư lao động dần trở thành hình thức nhập cư chủ đạo của người Ấn Độ trong khu vực này và kéo dài

cho đến nay. Quá trình di cư lao động của Ấn Độ sang các nước GCC có thể chia thành ba giai đoạn:

Giai đoạn thứ nhất (1970 - 1999): Thời kỳ tăng trưởng mạnh của các nền kinh tế vùng Vịnh, chính sách nhập cư cởi mở, và việc Ấn Độ ban hành Đạo luật Di cư năm 1983 để bảo vệ quyền lợi của lao động ở nước ngoài đã thúc đẩy làn sóng di cư ồ ạt sang Saudi Arabia, Kuwait và các Tiểu Vương quốc Arab Thống nhất (UAE). Năm 1990, người lao động Ấn Độ tại Saudi Arabia chiếm 40% tổng số lao động Ấn Độ tại GCC, Kuwait chiếm 23% và UAE chiếm 19% (Chanda and Gupta, 2020). Tuy nhiên, từ giữa thập niên 1990, cùng với việc hoàn thành các dự án lớn và áp dụng chính sách “nội địa hóa lao động”, số lượng lao động Ấn Độ giảm mạnh do các yếu tố kinh tế toàn cầu, khủng hoảng tài chính Đông Nam Á, Chiến tranh vùng Vịnh và Chiến tranh Iraq. Đến năm 1999, số lao động Ấn Độ tại GCC giảm từ 4,47 triệu người (1990) xuống còn khoảng 2 triệu người (Ministry of External Affairs, Government of India, 2023).

Giai đoạn thứ hai (2000 - 2008): Khi giá dầu tăng vọt, kinh tế vùng Vịnh phục hồi, nhu cầu nhân công - đặc biệt là lao động tay nghề thấp và trung bình - lại tăng nhanh. Năm 2008, số người Ấn Độ tại GCC đạt 8,49 triệu, trong đó gần 70% làm việc trong các ngành xây dựng, khách sạn, dệt may, sản xuất, vận tải và giúp việc gia đình (Migration Data Portal, 2023). Dù thị trường lao động có biến động theo chu kỳ kinh tế và chính sách, Ấn Độ vẫn là nguồn cung lao động lớn nhất cho các nước GCC.

Giai đoạn thứ ba (2009 đến nay): Các nước GCC áp dụng luật lao động mới, ưu tiên người bản địa, khiến cơ hội việc làm cho lao động nước ngoài giảm dần. Từ năm 2014, giá dầu sụt giảm kéo dài đã ảnh hưởng nặng nề đến kinh tế khu vực, buộc các nước vùng Vịnh tiếp tục cắt giảm lao động nước ngoài. Đến năm 2015, tỷ lệ lao động Ấn Độ tại Saudi Arabia giảm còn 35%, và tại Kuwait chỉ còn 9,7% (Ministry of External Affairs, Government of India, 2023). Tuy vậy, sau khi Thủ tướng Modi lên nắm quyền năm 2014, quan hệ Ấn Độ - UAE được nâng cấp thành đối tác chiến lược toàn diện, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho lao động Ấn Độ. Ngày nay, người Ấn Độ là cộng đồng nhập cư lớn nhất tại UAE, và UAE trở thành nguồn kiều hối hàng đầu gửi về Ấn Độ.

Cơ cấu lao động di cư của Ấn Độ sang vùng Vịnh cũng có nhiều thay đổi. *Thứ nhất*, nguồn lao động chuyển dịch từ các bang miền Nam như Kerala - vốn là trung tâm di cư truyền thống - sang các bang miền Bắc và miền Đông nghèo hơn như Uttar Pradesh và Bihar, nơi cung cấp lực lượng lao động trẻ và có tay nghề thấp. *Thứ hai*, số lượng phụ nữ tham gia di cư tăng lên rõ rệt. Xu hướng “nữ hóa lao động di cư” xuất hiện từ thập niên 1980 và 1990, đặc biệt tại các bang Kerala và Andhra Pradesh; số lao động nữ Ấn Độ tại GCC tăng từ 700.000 (năm 1990) lên 1,6 triệu người (năm 2013) (Chanda and Gupta, 2020). *Thứ ba*, thành phần nghề nghiệp của lao động Ấn Độ đã mở rộng, không chỉ giới hạn ở lao động phổ thông mà còn bao gồm các nhóm chuyên môn và quản lý. Trong thế hệ nhập cư đầu tiên (1970 - 1980), khoảng 90% là lao động phổ thông, nhưng ở các thế hệ sau, tỷ lệ người có trình độ chuyên môn ngày càng cao. Tại UAE, khoảng

30% người nhập cư Ấn Độ hiện nay là lao động tay nghề cao, và 10% là chuyên gia. Họ đã thành lập các tổ chức nghề nghiệp như Hiệp hội Kỹ sư, Hiệp hội Y khoa và Viện Kế toán Công chứng (Bortolazzi and Khan, 2023).

2. Những thách thức chính đối với lao động di cư Ấn Độ tại các nước GCC

Nhiều quốc gia, dưới sự vận động của các tổ chức quốc tế, đã ban hành các luật và quy định để bảo vệ quyền và lợi ích an sinh xã hội của người lao động nước ngoài. Tuy nhiên, do ranh giới chưa rõ ràng của quyền lao động di cư quốc tế, các nước GCC đã bị chỉ trích rộng rãi vì sự bóc lột đối với người lao động nước ngoài, trong đó có người di cư đến từ Ấn Độ, khiến cho lao động di cư Ấn Độ phải đối mặt với những thách thức không nhỏ.

Thứ nhất, sự bất hợp lý của hệ thống bảo lãnh lao động nước ngoài

Hệ thống bảo lãnh (còn được gọi là hệ thống Kafala) là một hệ thống quan trọng để quản lý người lao động nước ngoài tại các nước GCC. Theo hệ thống này, người sử dụng lao động chịu trách nhiệm pháp lý và tài chính đối với người lao động nước ngoài, và việc xử lý thị thực nhập cảnh, giấy phép cư trú trong thời hạn hợp đồng và giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài đều liên quan đến người sử dụng lao động của họ (Minister of Labour and Social Affairs, 2001). Người sử dụng lao động có quyền kiểm soát toàn diện đối với điều kiện làm việc, sinh hoạt và khả năng di chuyển của người lao động nước ngoài, dẫn đến việc người lao động di cư Ấn Độ phải đối mặt với những rủi ro nghiêm trọng về bóc lột, chẳng hạn như bị ép ký hợp đồng gian lận, nhận lương thấp, làm việc quá giờ, hạn chế quyền tự do di chuyển và lập hội, hoặc gặp những bất ổn tại nơi làm việc. Trong những năm gần đây, các nước GCC đã liên tục thực hiện các cải cách chính sách lao động, lần lượt cải cách hoặc bãi bỏ hệ thống bảo lãnh này. Năm 2009, Bahrain là nước đầu tiên tuyên bố bãi bỏ hệ thống bảo lãnh dành cho người lao động nước ngoài. Kể từ năm 2020, Qatar, UAE và Saudi Arabia cũng đã thông qua một loạt luật và quy định để cải cách hoặc bãi bỏ hệ thống bảo lãnh. Ví dụ, vào tháng 3 năm 2021, Saudi Arabia đã bãi bỏ hệ thống bảo lãnh và thực hiện các cải cách lao động, chủ yếu cho phép người lao động nước ngoài tự do di chuyển để làm việc, cải cách thị thực xuất cảnh và tái nhập cảnh, và cải cách thị thực xuất cảnh cuối cùng. Tuy nhiên, các cải cách này tại các nước GCC vẫn giữ nguyên khuôn khổ cơ bản của hệ thống, và sự mất cân bằng quyền lực giữa người sử dụng lao động và người lao động vẫn chưa được xóa bỏ.

Thứ hai, vấn đề nghèo đói và thất nghiệp

Sự chênh lệch về phát triển kinh tế và quy mô dân số giữa Ấn Độ và các nước GCC là động lực thúc đẩy di cư lao động của Ấn Độ. Người lao động di cư Ấn Độ chủ yếu đến từ các bang nghèo ở miền Bắc như Uttar Pradesh và Bihar và có trình độ học vấn thấp hoặc không có bằng cấp. Một số người rơi vào cảnh nợ nần hoặc buộc phải bán nhà và đất nông nghiệp ở quê nhà để trả phí thị thực rất cao do các công ty tuyển dụng thu (Shahab, 2021). Những người lao động di cư này vẫn chủ yếu làm các công việc phổ

thông có thu nhập thấp, phải làm việc nhiều giờ và được trả lương thấp ở các nước GCC. Các chủ lao động thường xuyên giữ lại tiền lương hoặc trả lương thấp cho họ, dẫn đến tiền lương và điều kiện làm việc thấp hơn nhiều so với cam kết trước khi họ rời khỏi đất nước. Đồng thời, do các yếu tố như cạnh tranh việc làm gia tăng do chuyển đổi kinh tế của các nước GCC và sự suy thoái kinh tế sau đại dịch COVID-19, tỷ lệ thất nghiệp của lao động nước ngoài tiếp tục tăng, dẫn đến số lượng lao động di cư Ấn Độ trở về tăng lên, tạo ra một “nhóm lao động vùng Vịnh trở về” thất nghiệp. Báo cáo năm 2024 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) với tựa đề “Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng đến năm 2024” lưu ý rằng mặc dù tỷ lệ thất nghiệp và số lượng việc làm hiện đang thấp hơn so với mức trước đại dịch COVID-19, nhưng môi trường kinh tế toàn cầu đã xấu đi, thị trường lao động mất cân bằng, và tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu tăng lên, có khả năng dẫn đến tình trạng nghèo đói dai dẳng trong lao động (International Labour Organization, 2024). Do vấn đề thất nghiệp vốn đã nghiêm trọng của Ấn Độ, sự trở về của lao động di cư có thể làm trầm trọng thêm tình trạng dư cung trên thị trường lao động, đẩy người lao động di cư trở về vào cảnh thất nghiệp và nghèo đói.

Thứ ba, ảnh hưởng tiêu cực của môi trường sống

“Tính dễ bị tổn thương” là một trong những đặc điểm thường thấy của người lao động di cư. Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) định nghĩa tính dễ bị tổn thương của người di cư là khả năng hạn chế của người di cư trong việc tránh né, chống cự, đối phó hoặc phục hồi sau tổn hại (IOM Publications, 2019). Do bản chất nhạy cảm và thiếu khả năng phục hồi trước những biến động bất lợi, người lao động di cư Ấn Độ tại các nước GCC thường bị ảnh hưởng tiêu cực. Tính dễ bị tổn thương của họ chủ yếu thể hiện ở khía cạnh dễ bị tổn thương của môi trường sống, môi trường làm việc và biến đổi khí hậu. Một mặt, sự an toàn của người lao động di cư nước ngoài tại nơi sinh sống và nơi làm việc của các nước GCC rất khó được đảm bảo. Người lao động di cư Ấn Độ có tay nghề thấp và không có tay nghề chủ yếu làm các công việc đòi hỏi nhiều lao động và có rủi ro cao. Lao động nam tập trung chủ yếu trong ngành xây dựng, nơi họ sống trong điều kiện tồi tàn và thiếu vệ sinh, khiến họ trở thành nhóm có nguy cơ mắc bệnh cao. An toàn lao động tại nơi làm việc có tác động trực tiếp đến tính mạng và sức khỏe của người lao động di cư Ấn Độ. Từ năm 2010 (khi Qatar giành được quyền đăng cai World Cup) đến năm 2021, hơn 6.500 công nhân từ Ấn Độ, Pakistan, Nepal, Bangladesh và Sri Lanka đã tử vong tại các công trường xây dựng ở Qatar (Financial Times, 2022). Dữ liệu do Đại sứ quán Ấn Độ tại Doha công bố cho thấy từ năm 2014 đến tháng 9 năm 2016, có 761 công nhân nhập cư Ấn Độ đã tử vong tại các công trường xây dựng ở Qatar (The News Minute, 2019). Vào ngày 12 tháng 6 năm 2024, một vụ hỏa hoạn đã xảy ra tại một tòa nhà nơi 195 công nhân nhập cư làm việc tại tỉnh Ahmadi ở miền nam Kuwait, khiến khoảng 42 công nhân nhập cư Ấn Độ thiệt mạng và hơn 50 người bị thương (Business Today, 2024). Lao động nữ nhập cư, đặc biệt là lao động giúp việc gia đình, phải đối mặt với rủi ro cao hơn và dễ bị bạo lực, lạm dụng tình dục và lạm dụng tâm lý từ phía chủ lao động.

Thêm vào đó, biến đổi khí hậu đã tác động mạnh mẽ đến sinh kế và sự an toàn của lao động nhập cư Ấn Độ. Người lao động nước ngoài tại các nước GCC thường phải đối mặt với các rủi ro sức khỏe liên quan đến nhiệt độ cao, chẳng hạn như say nắng và kiệt sức do nhiệt. Để giải quyết vấn đề này, tất cả các nước GCC đều đã ban hành lệnh cấm làm việc ngoài trời vào buổi trưa mùa hè. Các quy định cụ thể có thể khác nhau, nhưng yêu cầu chung là phải ngừng tất cả các công việc ngoài trời trong vòng ba giờ sau buổi chiều. Do thiếu cơ chế theo dõi và hệ thống trách nhiệm giải trình mạnh mẽ, chính sách cấm làm việc ngoài trời vào buổi trưa mùa hè tại các nước GCC đã không được thực thi nghiêm ngặt. Năm 2019, hàng nghìn trường hợp vi phạm lệnh cấm làm việc ngoài trời vào buổi trưa mùa hè đã xảy ra tại các doanh nghiệp tư nhân trên khắp các nước GCC, trong đó Kuwait chiếm 1.219 trường hợp vi phạm (Migrants Rights, 2019). Bên cạnh thời tiết khắc nghiệt, ô nhiễm không khí, lũ lụt, hỏa hoạn và bão, do biến đổi khí hậu gây ra, cũng đã tác động đáng kể đến quyền con người, sức khỏe và sinh kế của người lao động di cư.

3. Giải pháp ứng phó của Ấn Độ

Trong những năm 1990, Ấn Độ đã thúc đẩy toàn diện các cải cách kinh tế theo định hướng thị trường và lồng ghép chiến lược di cư vào chiến lược quốc gia tổng thể. Chính phủ Ấn Độ cũng chủ động tiếp cận lao động di cư, bắt đầu củng cố cơ sở hạ tầng nhập cư và bảo vệ quyền lợi của những người di cư này. Sau khi Chiến tranh vùng Vịnh bùng nổ, Chính phủ Ấn Độ đã thuê một máy bay để sơ tán khẩn cấp công dân Ấn Độ khỏi khu vực vùng Vịnh, đây được coi là sự kiện mang tính bước ngoặt trong chính sách của Ấn Độ đối với lao động ở nước ngoài. Kể từ khi Chính phủ Modi lên nắm quyền vào năm 2014, nhiều biện pháp chủ động trong việc đáp ứng nhu cầu an sinh xã hội của lao động di cư Ấn Độ tại các nước GCC như sau:

(1) Thành lập các cơ quan quản lý và hỗ trợ lao động di cư

Kể từ những năm đầu thế kỷ XXI, cùng với sự tham gia ngày càng tăng của Ấn Độ vào các vấn đề toàn cầu, Ấn Độ đã thành lập và liên tục cải cách các cơ quan quản lý di cư lao động, nhằm tăng cường khả năng đáp ứng và xử lý các quyền và lợi ích an sinh xã hội của lao động di cư, đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo việc làm xuyên biên giới lâu dài và hiệu quả cho lao động di cư tại các nước GCC.

Sự hỗ trợ mạnh mẽ về mặt thể chế là rất quan trọng để đảm bảo và đạt được an sinh xã hội cho lao động di cư. Năm 2004, sau khi trở lại nắm quyền, Đảng Quốc đại Ấn Độ đã thành lập Bộ Các vấn đề người Ấn Độ ở nước ngoài (MIA), chịu trách nhiệm cụ thể về mọi vấn đề liên quan đến người di cư Ấn Độ. Vào tháng 12 cùng năm, Tổng cục Bảo hộ người di cư (PGE) và các Cơ quan Bảo hộ người di cư (PGE), trước đây thuộc trách nhiệm của Bộ Lao động Ấn Độ, đã được sáp nhập vào MIA. Tổng cục Bảo vệ người Ấn Độ (DGP) chịu trách nhiệm thi hành Đạo luật Di trú năm 1983, giám sát và quản lý việc làm lao động xuyên quốc gia và giám sát các cơ quan bảo vệ di trú khác. DGP chủ yếu chịu trách nhiệm bảo vệ quyền lợi cho người lao động di cư có tay nghề thấp và không

có tay nghề tại Ấn Độ. Vào tháng 3 năm 2006, Bộ Các vấn đề người Ấn Độ ở nước ngoài chính thức thành lập Ban Dịch vụ Di cư, chịu trách nhiệm xây dựng các biện pháp quản lý cho người lao động ở nước ngoài, sửa đổi các luật và quy định có liên quan và tăng cường hợp tác lao động quốc tế song phương và đa phương. Năm 2015, Chính phủ Modi đã sáp nhập Bộ Các vấn đề người Ấn Độ ở Nước ngoài vào Bộ Ngoại giao, nhằm hợp nhất nguồn lực, giảm thiểu sự chông chéo về thể chế và tiết kiệm chi phí hành chính để nâng cao hiệu quả công việc và phúc lợi xã hội. Các đại sứ quán và lãnh sự quán Ấn Độ ở nước ngoài đều có Trung tâm Dịch vụ Công dân Nước ngoài và Tùy viên Lao động Di cư, chịu trách nhiệm kiểm tra và báo cáo về các vấn đề lao động di cư, đồng thời liên lạc và phối hợp với chính phủ sở tại về các vấn đề liên quan.

Vào tháng 7 năm 2008, Bộ Ngoại giao Ấn Độ đã thành lập Hội đồng Xúc tiến Việc làm ở Nước ngoài, sau này đổi tên thành Trung tâm Di cư Ấn Độ. Cơ quan này chịu trách nhiệm theo dõi và phân tích các xu hướng và động lực trên thị trường lao động quốc tế, cải thiện kỹ năng nghề nghiệp của người lao động di cư có mục tiêu và cung cấp đào tạo trước khi xuất cảnh để nâng cao kỹ năng làm việc ở nước ngoài (Ministry of External Affairs, Government of India, 2017).

Năm 2010, Ấn Độ đã mở Trung tâm Nguồn lực Lao động Ấn Độ (IWRC) tại Dubai, vận hành đường dây nóng miễn phí 24 giờ để cung cấp dịch vụ tư vấn pháp lý, tâm lý và tài chính miễn phí cho người lao động di cư Ấn Độ và hỗ trợ họ xác minh tính xác thực của các thông tin tuyển dụng tại UAE (Ministry of External Affairs, Government of India, 2023).

Năm 2017, Ấn Độ cũng thành lập một IWRC tại Sharjah. Kể từ năm 2016, Ấn Độ đã nhận được hơn 90.000 khiếu nại từ người lao động Ấn Độ tại các nước GCC, trong đó số khiếu nại nhiều nhất được đệ trình ở Saudi Arabia, tiếp theo là Kuwait, Oman, Qatar, UAE và Bahrain (Arabian Post, 2024). Để giải quyết các khiếu nại của người lao động nhập cư, Chính phủ Ấn Độ đã thành lập Dịch vụ hỗ trợ công dân ở nước ngoài (Pravasi Bharatiya Sahayata Kendra - PBSK). Ngoài việc vận hành đường dây nóng 24 giờ, PBSK còn xử lý việc hồi hương khẩn cấp cho người lao động nhập cư, vận hành quỹ bảo lãnh cho vay và đảm bảo rằng người lao động nhập cư tham gia vào các chương trình bảo hiểm nhân thọ, tai nạn và sức khỏe (Gulf News, 2020).

(2) Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động di cư

Ngay từ thập niên 1980, trước thực trạng hàng triệu công dân ra nước ngoài làm việc, đặc biệt là tại các quốc gia vùng Vịnh, Ấn Độ đã nhận thấy nhu cầu cần thiết phải thiết lập một khuôn khổ pháp lý thống nhất để điều chỉnh các hoạt động di cư lao động và bảo vệ quyền lợi cho người lao động ở nước ngoài. Năm 1983, Ấn Độ ban hành Luật Di cư (Emigration Act 1983) cùng với Quy tắc Di cư 1983, đặt nền móng cho việc quản lý hoạt động tuyển dụng, cấp phép và bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Luật quy định hai loại hộ chiếu là ECR (Emigration Check Required) - dành cho người lao động có trình độ thấp, phải được cơ quan nhà nước kiểm tra và phê duyệt trước khi

ra nước ngoài, và ECNR (Emigration Check Not Required) - dành cho người có trình độ cao hơn, được miễn thủ tục kiểm tra di cư. Đây được xem là cơ chế nhằm ngăn chặn tình trạng môi giới, buôn người và lừa đảo trong quá trình xuất khẩu lao động.

Đến năm 2014, Chính phủ Ấn Độ triển khai chính sách “Di cư điện tử” (e-Migrant Policy), đánh dấu bước tiến lớn trong quá trình hiện đại hóa quản lý lao động di cư. Hệ thống này cho phép liên kết trực tuyến giữa Cục Bảo vệ người di cư (Protector General of Emigrants), các Cục Bảo vệ khu vực, Bộ Ngoại giao, các cơ quan đại diện ngoại giao ở nước ngoài, các công ty môi giới, chủ sử dụng lao động nước ngoài và các tổ chức bảo hiểm. Toàn bộ quy trình tuyển dụng, kiểm tra và cấp phép cho người lao động di cư đều được số hóa, giúp tăng cường minh bạch, hạn chế gian lận và cho phép cơ quan chức năng dễ dàng giám sát điều kiện lao động của công dân Ấn Độ tại nước ngoài. Từ năm 2019, Chính phủ Ấn Độ trình Dự luật Di cư 2019 (Draft Emigration Bill 2019) và sau đó là Dự luật Di cư 2021 (Draft Emigration Bill 2021) nhằm thay thế Luật 1983. Dự luật mới mở rộng phạm vi điều chỉnh sang các lĩnh vực phúc lợi xã hội, đào tạo nghề và cung cấp dịch vụ công cho người di cư. Đồng thời, nó quy định rõ trách nhiệm của nhà tuyển dụng, môi giới và các cơ quan bảo hiểm, hướng đến việc thiết lập một hệ thống pháp lý toàn diện hơn, bảo đảm quyền lợi và an toàn cho người lao động Ấn Độ làm việc ở nước ngoài.

(3) Xây dựng và thực thi chính sách bảo vệ xã hội cho người lao động di cư

Trụ cột đầu tiên trong hệ thống chính sách này là Quỹ Phúc lợi Cộng đồng Ấn Độ (Indian Community Welfare Fund - ICWF) được thành lập năm 2009. Quỹ này sử dụng nguồn tài chính từ các cơ quan ngoại giao để hỗ trợ người lao động Ấn Độ gặp khó khăn tại nước ngoài. Các hình thức hỗ trợ bao gồm: chi phí ăn ở tạm thời, chăm sóc y tế khẩn cấp, hỗ trợ pháp lý, chi phí hồi hương trong trường hợp bị mất việc hoặc mắc kẹt, cũng như giúp đỡ gia đình người lao động trong trường hợp tử vong. Đến năm 2017, phạm vi của quỹ được mở rộng hơn nữa, bao gồm cả chi phí vận chuyển thi thể, hỗ trợ thủ tục bảo hiểm và tài chính cho gia đình người mất. Song song với đó, Chính phủ Ấn Độ cũng triển khai chương trình bảo hiểm bắt buộc cho người lao động di cư (Pravasi Bharatiya Bima Yojana - PBBY). Theo chương trình này, mỗi lao động có hợp đồng làm việc ở nước ngoài đều được hưởng bảo hiểm nhân thọ trị giá khoảng 1 triệu rupee trong trường hợp tử vong hoặc thương tật vĩnh viễn, cùng các khoản trợ cấp y tế và thai sản cho phụ nữ di cư. Đây là chính sách an sinh bắt buộc, giúp giảm gánh nặng tài chính cho người lao động và gia đình họ khi gặp rủi ro tại nước ngoài (Ministry of External Affairs, 2025).

Ngoài ra, một số bang của Ấn Độ, đặc biệt là bang Kerala - nơi có truyền thống xuất khẩu lao động lớn nhất cả nước - còn thiết lập các quỹ phúc lợi cấp bang như Kerala Pravasi Welfare Board, cung cấp các chế độ hưu trí, hỗ trợ y tế, bảo hiểm thất nghiệp và học bổng cho con em người lao động di cư. Việc kết hợp giữa chính sách an sinh ở cấp quốc gia và địa phương đã tạo nên mạng lưới bảo vệ xã hội đa tầng, vừa giúp người lao động yên tâm làm việc ở nước ngoài, vừa duy trì mối liên kết giữa họ với quê hương.

(4) Tăng cường hợp tác quốc tế về lao động di cư

Nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các nước tiếp nhận, Chính phủ Ấn Độ đã tích cực ký kết các hiệp định và biên bản ghi nhớ song phương với các quốc gia như Saudi Arabia, Qatar, Kuwait, Oman và UAE (Ministry of External Affairs, 2025). Các văn bản này quy định rõ về mức lương tối thiểu, điều kiện lao động, bảo hiểm y tế, thời gian làm việc, và cơ chế giải quyết tranh chấp. Một số thỏa thuận còn yêu cầu các nước tiếp nhận lao động cho phép đại diện ngoại giao Ấn Độ được tham gia hỗ trợ pháp lý trong các vụ việc liên quan đến công dân Ấn Độ.

Bên cạnh hợp tác song phương, Ấn Độ còn tham gia các cơ chế đối thoại và tham vấn khu vực, tiêu biểu là Colombo Process - diễn đàn dành cho các quốc gia xuất khẩu lao động ở Nam và Đông Nam Á. Trong nhiệm kỳ Ấn Độ làm chủ tịch luân phiên giai đoạn 2024 - 2026, nước này đã thúc đẩy các chủ đề trọng tâm như nâng cao chất lượng tuyển dụng, chuẩn hóa quy trình lao động di cư, quản lý chuyển tiền kiều hối, và mở rộng bảo hiểm xã hội xuyên biên giới. Thông qua các hoạt động này, Ấn Độ không chỉ bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho người lao động của mình mà còn góp phần định hình các chuẩn mực quốc tế về lao động di cư, khẳng định vai trò của một quốc gia xuất khẩu lao động lớn trong cấu trúc quản trị lao động toàn cầu.

Mặc dù Ấn Độ đã thiết lập hệ thống quản lý, luật pháp và chính sách tương đối toàn diện, nhưng tác động thực tế vẫn còn hạn chế do sự khác biệt lớn giữa thiết kế chính sách trong nước và môi trường pháp lý của các nước tiếp nhận lao động. Các quốc gia thuộc GCC vẫn duy trì chế độ Kafala (bảo lãnh), trao cho người chủ sử dụng lao động quyền kiểm soát cao đối với người lao động ngoại quốc. Điều này khiến các biện pháp bảo vệ của Ấn Độ khó phát huy hiệu lực.

Kết luận

Vấn đề lao động di cư quốc tế là một chủ đề quan trọng trong quan hệ quốc tế và quản trị toàn cầu đương đại. Cùng với sự phát triển nhanh chóng của làn sóng di cư xuyên quốc gia, việc bảo vệ xã hội đối với người lao động di cư ở nước ngoài ngày càng thu hút sự quan tâm. Tại các quốc gia GCC, chính sách và biện pháp quản lý lao động nước ngoài thường gây nhiều tranh cãi do mang tính áp chế. Trong bối cảnh đó, vấn đề đảm bảo quyền an sinh xã hội cho người lao động trở nên đặc biệt nổi bật đối với Ấn Độ. Nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cơ bản của công dân mình đang làm việc tại các nước GCC, Chính phủ Ấn Độ đã tích cực xây dựng hệ thống cơ sở hạ tầng phục vụ quản lý di cư, thành lập các cơ quan chuyên trách về lao động di cư, sửa đổi các quy định pháp luật liên quan, ban hành chính sách bảo vệ xã hội cho lao động di cư, đồng thời tăng cường hợp tác và đối thoại lao động với các quốc gia GCC. Những chính sách này, ở một mức độ nhất định, đã giúp cải thiện việc bảo đảm quyền lợi an sinh cho người lao động Ấn Độ ở nước ngoài. Tuy nhiên, do hạn chế về năng lực kinh tế, sự khác biệt và bất cập trong hệ thống an sinh xã hội giữa Ấn Độ và các nước GCC, cùng với thái độ chưa thực sự quan tâm của chính quyền sở tại đối với bảo trợ xã hội cho lao động nước ngoài, công tác bảo trợ người lao động Ấn Độ tại các nước

GCC vẫn đối mặt với nhiều trở ngại và thách thức. Việc nâng cao hiệu quả bảo trợ xã hội cho người lao động di cư Ấn Độ không chỉ phụ thuộc vào sự đổi mới thể chế và năng lực thực thi của Chính phủ Ấn Độ và các nước GCC, mà còn đòi hỏi sự phối hợp đa tầng nấc giữa các chủ thể bao gồm hợp tác song phương và đa phương quốc tế, cùng với sự tham gia tích cực của các tổ chức xã hội và khu vực tư nhân.

Ghi chú

Bài viết là kết quả nghiên cứu của nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp cơ sở năm 2025: “Vấn đề di cư ở Nam Á”, Viện Nghiên cứu Nam Á, Tây Á và Châu Phi là tổ chức chủ trì.

Tài liệu tham khảo

1. Bortolazzi, O., & Khan, N. (2023). Social change in the Gulf region. In M. M. Rahman & A. Al-Azm (Eds.). *Social change in the Gulf region: Multidisciplinary perspectives* (p.232). Springer.
2. Business Today (2024). *Kuwait: Over 40 Indians killed in fire at building housing migrant workers*. <https://www.businesstoday.in/india/story/kuwait-over-40-indians-killed-in-fire-at-building-housing-migrant-workers-mea-issues-update-433093-2024-06-13>. Ngày truy cập 08/8/2025.
3. Chanda, R., & Gupta, P. (2020). *Indian migration to the Gulf: Overview of trends and policy initiatives by India*. Indian Institute of Management Bangalore. https://repository.iimb.ac.in/bitstream/2074/12591/1/Chanda_GRC_2018_P.179_197.pdf, 2020, July 4. Ngày truy cập 01/8/2025.
4. Financial Times (2022). *Qatari World Cup chief says 400 workers killed during construction*. <https://www.ft.com/content/97b4504b-749b-4c11-97d6-1f7226b94058>, 2022, November 30. Ngày truy cập 06/7/2025.
5. Fleck, A. (2023). *India has the world's biggest diaspora*. Statista. <https://www.statista.com/chart/30803/top-countries-of-origin-for-international-migrants/>, 2023, September 12. Ngày truy cập 08/8/2025.
6. Gulf News (2020). *Now, 365 days-a-year walk-in facility to provide free legal aid, address grievances of Indian expats in UAE*. <https://gulfnews.com/uae/now-365-days-a-year-walk-in-facility-to-provide-free-legal-aid-address-grievances-of-indian-expats-in-uae-1.74974940>, 2020, November 1. Ngày truy cập 08/5/2025.
7. International Labour Organization (2018). *India labour migration update 2018*. <https://www.ilo.org/publications/india-labour-migration-update-2018>, 2018, June 6. Ngày truy cập 08/8/2025.
8. International Labour Organization (2024). *World employment and social outlook: Trends 2024*. <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends2024>, 2024, January 10. Ngày truy cập 03/8/2025.

9. International Organization for Migration (2019). *International migration law no. 34: Glossary on migration*. <https://publications.iom.int/books/international-migration-law-ndeg34-glossary-migration>. Ngày truy cập 16/8/2025.
10. Jain, P. C. (2005). Indian migration to the Gulf countries: Past and present. *India Quarterly*, 61(2), 50-81.
11. Migration Data Portal (2023). *Migration data in Western Asia*. <https://www.migrationdataportal.org/regional-data-overview/migration-data-western-asia>, 2023, May 31. Ngày truy cập 03/7/2025.
12. Ministry of External Affairs, Government of India (2017). *India Centre for Migration*. https://www.mea.gov.in/images/ICM_AR_FINAL_for_21032017.pdf, 2017, November 17. Ngày truy cập 16/8/2025.
13. Ministry of External Affairs, Government of India (2023). *Annual report 2012–13*. <https://meacms.mea.gov.in/images/pdf/annual-report-2012-13.pdf>, 2023, February 3. Ngày truy cập 31/8/2025.
14. Ministry of External Affairs, Government of India (2023). *Consular complaints and grievances*. <https://www.mea.gov.in/consular-complaints-and-grievances.htm>, 2023, February 15. Ngày truy cập 07/7/2025.
15. Ministry of External Affairs, Government of India (2025). *Indian diaspora overseas including NRIs, PIOs, OCIs and migrant workers: All aspects of their conditions and welfare, including the status of the Emigration Bill (Sixth report)*. Lok Sabha Secretariat
16. Migrants Rights (2019). *Summer outdoor work bans end across the GCC, but heat stress continues*. <https://www.migrant-rights.org/2019/10/summer-outdoor-work-ban-end-across-the-gcc-but-heat-stress-continues/>, 2019, October 2. Ngày truy cập 03/8/2025.
17. Press Information Bureau (2010). *Amendment in Emigration Act, 1983*. <https://pib.gov.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=68013>, 2010, December 2. Ngày truy cập 06/8/2025.
18. Shahab, W. (2021). An assessment of the problems and challenges faced by Indian migrants living in Gulf countries. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 9(7), 89-94.
19. The Arabian Post (2024). *Nine million Indians in GCC countries*. <https://thearabianpost.com/nine-million-indians-in-gcc-countries-html/>, 2024, August 22. Ngày truy cập 03/8/2025.
20. The News Minute (2019, February 25). *Why India must safeguard migrant workers in Qatar against exploitation*. <https://www.thenewsminute.com/news/why-india-must-safeguard-migrant-workers-qatar-against-exploitation-97349>, 2019, February 25. Ngày truy cập 03/8/2025.
21. Minister of Labour and Social Affairs (2001). *U.A.E. Labour Law: Federal Law No. (8) of 1980 labour law and its amendments*. <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/11956/ARE11956.pdf>. Ngày truy cập 03/8/2025.