

# QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI TRÚ VÀ VẤN ĐỀ BẢO ĐẢM QUYỀN TỰ DO DỊCH CHUYỂN LAO ĐỘNG CÓ KỸ NĂNG TRONG CỘNG ĐỒNG ASEAN

VŨ THỊ LOAN \*

Email: vuthiloan.vtv80@yahoo.com.vn

## Tóm tắt:

Quyền của người lao động được coi là một trong những quyền cơ bản nhất trong phạm trù quyền con người mà các quốc gia đã ghi nhận trong các văn bản pháp lý quốc tế nói chung và trong hệ thống pháp luật của từng nước nói riêng. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng trên cơ sở coi người lao động là trực tiếp làm ra sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên họ phải là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này, họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Tham gia cộng đồng ASEAN tạo cơ hội tự do dịch chuyển cho người lao động có kỹ năng. Tuy nhiên, hành lang pháp lý đảm bảo quyền tự do dịch chuyển của người lao động vẫn còn những bất cập.

Bài viết tập trung làm rõ quyền tự do dịch chuyển lao động của người lao động đồng thời đưa ra một số giải pháp đảm bảo quyền tự do dịch chuyển của người lao động trong Cộng đồng ASEAN, góp phần thúc đẩy thực thi quyền của người lao động trong thời gian tới.

*Từ khóa:* Quyền của người lao động, Cộng đồng kinh tế ASEAN, dịch chuyển lao động

Ngày nhận bài: 18/02/2019 Ngày phản biện: 20/03/2019 Ngày đăng: Tháng 03/2019

Quyền của người lao động (NLĐ) là vấn đề có ý nghĩa rất lớn cả về lý luận và thực tiễn không chỉ đối với cá nhân con người, tập thể NLĐ, mà còn có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của đất nước, dân tộc và toàn nhân loại. Quyền của NLĐ là những quyền liên quan đến NLĐ và người sử dụng lao động. Các quyền của NLĐ được ghi nhận trong các Điều ước quốc tế như: Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền; Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa; Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị và các khuyến nghị của ILO.

## 1. Nội dung quyền tự do dịch chuyển của người lao động

Dưới góc độ luật pháp quốc tế, người lao động có các quyền cơ bản như sau:

- Quyền tự do rời khỏi nước mình mang quốc tịch, đang sinh sống để đến bất cứ nước nào

Theo Điều 12 Công ước quốc tế về Các quyền dân sự, chính trị (ICCPR) thì: Mọi người (bao gồm NLĐ) đều có quyền tự do rời khỏi bất kỳ nước nào, kể cả nước mình. Không ai bị tước đoạt một cách tùy tiện quyền được trở về

\* Vũ Thị Loan - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

nước mình (các khoản 1, 2, 4 Điều 12 ICCPR). Tự do đi khỏi bất kỳ nước nào, kể cả nước mình, tự do trở về nước mình là một trong 04 dạng tự do cụ thể được đề cập trong điều 12 ICCPR. Cũng giống như quyền tự do đi lại, quyền tự do dịch chuyển của NLD là điều kiện khẳng định và thể hiện sự phát triển tự do cá nhân.

Do việc đi lại giữa các nước thường đòi hỏi những giấy tờ thông hành như hộ chiếu nên quyền được đi khỏi một nước phải bao hàm cả quyền có được những giấy tờ thông hành cần thiết. Việc từ chối cấp hoặc gia hạn hộ chiếu cho một người có thể tước đoạt quyền được rời khỏi nước mà họ đang sinh sống để đi nơi khác, bao gồm quyền được trở về nước mình.

Quyền được trở lại nước mình không chỉ là quyền của một người được trở lại sau khi rời đất nước mình mà còn quyền của một người có quốc tịch nước đó sinh ra ở nước ngoài lần đầu tiên trở về nước mình mang quốc tịch.

NLD có quyền tự do dịch chuyển để tìm kiếm việc làm và chống phân biệt đối xử (trong việc làm và nghề nghiệp).

Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948 ghi nhận các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa, trong đó ghi nhận rõ quyền lao động của con người bao gồm: Quyền được bảo đảm an sinh xã hội (Điều 22), quyền làm việc, tự do chọn nghề và được trả lương ngang nhau cho những công việc như nhau, được trả lương xứng đáng và hợp lý để bảo đảm cho một cuộc sống có đầy đủ giá trị nhân phẩm, được thành lập hoặc gia nhập công đoàn (Điều 23), quyền được nghỉ ngơi, giải trí (Điều 24).

Quyền được bảo vệ của lao động di trú và thành viên gia đình họ.

Quyền của NLD di cư 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. Ngoài ra, NLD 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.

Quyền của NLD di cư 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. Hai công ước này khẳng định NLD di cư được đối xử bình đẳng với NLD bản địa, được hưởng các điều kiện lao động; các chế độ về an sinh xã hội, về giáo dục.

NLD di cư có quyền được hưởng chế độ lao động bình đẳng như những người lao động tại nước sở tại: Giờ làm việc, thời gian nghỉ, an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe... phù hợp với các quy định của luật lệ nước bản địa; NLD 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, NLD di cư có quyền được hưởng các thành quả lao động; có quyền được bảo đảm về an sinh xã hội.

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

2. Thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong vấn đề bảo đảm quyền tự do dịch chuyển của người lao động:

Vấn đề đảm bảo quyền của NLD trong ASEAN đã đạt được một số thành tựu nhất định, thể hiện qua những nỗ lực trong việc tạo dựng mối liên kết chặt chẽ hơn giữa các quốc gia đối với vấn đề lao động di trú. ASEAN đã thực hiện được các hoạt động cụ thể như triển khai hoạt động của Ủy ban ASEAN về thực hiện Tuyên bố ASEAN về thúc đẩy và bảo vệ quyền của lao động di cư; đẩy mạnh nỗ lực bảo vệ các quyền con người cơ bản, thúc đẩy lợi ích và giữ gìn phẩm giá con người của lao động di cư qua hỗ trợ chức năng lãnh sự của cơ quan lãnh sự hoặc ngoại giao khi có lao động di cư bị bắt, hoặc bị tù hoặc bị giam giữ dưới bất kỳ cách thức nào theo luật và quy định của nước tiếp nhận lao động và theo Công ước Viên và Quan hệ Lãnh sự; đưa Chương trình thúc đẩy trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm đảm bảo trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) vào chương trình nghị sự của doanh nghiệp và nhằm đóng góp vào sự phát triển kinh tế-xã hội bền vững tại các quốc gia thành viên ASEAN... Thông qua các hoạt động đó, việc triển khai thực hiện việc bảo vệ quyền lao động di trú đã thuận lợi hơn.

So với các nước trong khu vực, Việt Nam là quốc gia có nhiều nỗ lực trong việc tăng cường các biện pháp quốc tế nhằm thúc đẩy mối quan hệ hữu nghị giữa các nước trên tinh thần hợp tác, cùng có lợi và bảo đảm các quyền cơ bản của con người. Hơn thế nữa, so với các nước trong khu vực, Việt Nam cũng đã quan tâm nhiều đến tạo hành lang pháp lý đảm bảo cho quyền NLD xuất khẩu của Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Trong các quan hệ hợp tác song phương về bảo vệ quyền lợi NLD xuất khẩu, Việt Nam là nước tham gia hàng hái, có nhiều bước tiến

quan trọng trong hoạt động lập pháp như: Đàm phán, phân tích thị trường, phân tích chính sách với tinh thần chủ động, xây dựng và trách nhiệm. Việt Nam cũng đã đóng góp tích cực vào các công việc trọng tâm của việc duy trì đoàn kết, thống nhất, củng cố các nguyên tắc cơ bản về bảo vệ quyền con người, quyền phụ nữ, quyền trẻ em nói chung và quyền của NLD đi làm việc ở nước ngoài nói riêng.

Mặc dù đã có những nỗ lực nhất định trong việc thực hiện các chương trình và hoạt động nhằm bảo vệ quyền lao động di trú theo tuyên bố Cebu, nhưng vẫn còn có các hạn chế. Hiện nay, sự liên kết giữa các quốc gia ASEAN chủ yếu vẫn chỉ mang tính hình thức. Trên thực tế, các nước ASEAN vẫn chưa thể đạt được một thỏa thuận cụ thể nào trong vấn đề quyền lao động di trú do có quá nhiều sự khác biệt trong định hướng cũng như lợi ích giữa các quốc gia thành viên

Xung đột pháp luật giữa giữa quyền và lợi ích của các nước nhận và gửi lao động cư trú do đó, bất đồng ý kiến. Phần lớn các nước ASEAN, đặc biệt là các nước có nhiều lao động di trú ở nước khác như Việt Nam, Indonesia hay Philippines luôn muốn thúc giục ASEAN nhanh chóng có những hành động cụ thể và thực tế để thực hiện Tuyên bố Cebu, nhưng bên cạnh đó vẫn có các nước nhận nhiều lao động di trú như Malaysia lại chỉ muốn có quyền kiểm soát hoàn toàn đối với các chính sách lao động di trú ở nước mình. Không có những quy định cụ thể mang tính ràng buộc đối với tất cả các quốc gia ASEAN trong bảo vệ quyền của NLD di trú. Do đó, NLD vẫn tiếp tục phải đối mặt với sự phân biệt đối xử; nạn buôn người; nguy cơ bị bóc lột sức lao động cao hơn, trong khi khả năng tiếp cận các hình thức bồi thường còn hạn chế. Trong khi đó ASEAN vẫn chưa thể đưa ra các giải pháp giải quyết cụ thể.

Cộng đồng kinh tế ASEAN ra đời với việc đề cao sự tự do dịch chuyển của lao động kỹ năng, kể cả là các chuyên gia. Tuy nhiên, Việt Nam chưa có các thỏa thuận song phương về vấn đề này. Ngoài ra, cũng có thể thấy, pháp luật trong nước chưa có sự nội luật hóa điều chỉnh một cách thống nhất và đồng bộ các quan hệ xã hội trong lĩnh vực xuất khẩu lao động. Luật đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mới chỉ là sự điều chỉnh về mặt nguyên tắc những nội dung và tinh thần chứ chưa hàm chứa các quy định đảm bảo thực hiện trên thực tế. Hiện tượng NLD chết ở nước ngoài với nhiều lý do khác nhau nhưng việc xây dựng một cơ chế pháp lý quốc gia và quốc tế để bảo vệ tính mạng, nhân phẩm, danh dự của NLD Việt Nam lại chưa được quan tâm đúng mức. Quyền của NLD tự do đi trú mới chỉ dừng lại ở mức quan tâm đến các đối tượng dễ bị tổn thương là phụ nữ, trẻ em chứ chưa mang tính toàn diện.

Chưa có chế tài thích đáng đối với các doanh nghiệp vi phạm trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Mặc dù đã có Nghị định về xử phạt hành chính đối với các doanh nghiệp vi phạm xong trên thực tế, chưa có tính răn đe. Nước ta cũng chưa có chính sách pháp lý cụ thể nào trong việc đề ra các quy định nhằm bảo đảm và tăng cường khả năng dịch chuyển của NLD mà vẫn thực hiện theo các quy định hiện có của Bộ Luật Lao động và các văn bản có liên quan.

Có những hạn chế nêu trên là do, lợi ích của các nước nhận và gửi lao động cư trú là không giống nhau. Hơn nữa, pháp luật các nước quy định về vấn đề này cũng có nhiều điểm khác biệt. Do vậy mà các nước ASEAN chưa tìm được tiếng nói chung trong giải quyết các vấn đề bảo vệ quyền lợi cho những NLD đi trú.

Để lao động trình độ cao có thể tự do di chuyển trong nội khối AEC, lao động đó phải chứng minh được trình độ kỹ thuật của mình;

chứng minh được khả năng ngôn ngữ, trong đó là tiếng Anh, hoặc có thể là tiếng của nước sở tại. Và cuối cùng là những kỹ năng mềm khác như làm việc theo nhóm, kỹ năng máy tính, hiểu về văn hóa của nước sở tại cũng là những điều rất quan trọng. Song, việc khó nhất là làm sao để lao động có thể chứng minh được khả năng của mình. Hiện nay, AEC phải có một thước đo chung cho mỗi ngành nghề và công nhận lẫn nhau về trình độ đó, tức là MRA.

Hơn nữa, còn nhiều rào cản về văn hóa, ngôn ngữ, tiếp nhận của xã hội, tôn giáo, kỹ năng sống đối với lao động di cư; sự khác biệt về cơ chế đào tạo, trình độ, quản lý, đánh giá, cấp văn bằng chứng chỉ của mỗi quốc gia vẫn có sự khác nhau. Việc xây dựng niềm tin để công nhận trình độ, kỹ năng của lao động mỗi quốc gia cũng là cả một vấn đề lớn. Thực tế, ngay cả việc xây dựng niềm tin trong nước cũng đã rất khó khăn khi hiện nay, tình trạng học giả bằng thật vẫn đang diễn ra ngay trong nước khiến cộng đồng doanh nghiệp mất niềm tin.

### 3. Giải pháp đảm bảo quyền tự do dịch chuyển của người lao động Việt Nam trong Cộng đồng ASEAN

Để bảo đảm quyền tự do dịch chuyển của NLD, nước ta phải xây dựng được hành lang pháp lý và thực thi pháp luật về tự do dịch chuyển lao động một cách hiệu quả. Pháp luật về đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là công cụ pháp lý khẳng định việc đảm bảo quyền tự do dịch chuyển của NLD. Tuy nhiên, quyền này chỉ thực sự được bảo đảm thực thi khi hệ thống pháp luật về kỹ năng tay nghề, các thỏa thuận về công nhận lẫn nhau hoàn thiện pháp luật và thực hiện; các văn kiện quan trọng của ASEAN và quốc tế mà Việt Nam tham gia được thực thi một cách hiệu quả. Pháp luật về bảo đảm quyền tự do dịch chuyển của NLD cần được đặt trong bối cảnh điều kiện kinh tế chính trị xã hội ở Việt Nam. Đồng thời, là thành viên của tổ chức lao động quốc tế, khi hoàn

thiện pháp luật và thực hiện pháp luật về tự do dịch chuyển, Việt Nam cần phải bảo đảm các tiêu chuẩn lao động quốc tế, các điều ước mà Việt Nam tham gia kí kết.

Ngoài ra, việc hoàn thiện pháp luật sẽ không toàn diện nếu không đặt trong việc hoàn thiện chế định về doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị sự nghiệp được đưa NLD và các chế định khác được điều chỉnh trong Bộ luật Lao động và Luật đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời, việc thực thi pháp luật để bảo đảm quyền tự do dịch chuyển của NLD cần được bảo đảm thực hiện đồng bộ, nghiêm túc...

Hoàn thiện pháp luật về điều kiện tự do dịch chuyển của NLD. Việc hoàn thiện các quy định bảo đảm tự do dịch chuyển của NLD là một tất yếu khách quan tạo cơ sở pháp lý cho NLD được thực hiện quyền tự do dịch chuyển lao động, khẳng định sự tồn tại thực sự của quyền này về mặt pháp lý và trên thực tiễn.

Vấn đề đầy nhanh quá trình chuẩn bị về mặt luật pháp và cơ chế để phê chuẩn và thực hiện các công ước của ILO về các quyền đối với lao động di trú cũng cần được lưu ý. Đặc biệt là công ước bảo vệ quyền của người lao động di trú và thành viên gia đình họ. Đồng thời, xây dựng những bước cụ thể để thực hiện các thỏa thuận, cam kết trong ASEAN về đảm bảo quyền của người lao động di trú. Do pháp luật chưa có quy định nào nói về quyền tự do dịch chuyển của NLD, nhưng với tiến trình phát triển của ASEAN, việc chuẩn bị các điều kiện để quy định về quyền này là cần thiết nhằm đảm bảo quyền của người lao động đồng thời có cơ sở pháp lý để bảo vệ khi xảy ra những hiện tượng vi phạm quyền của người lao động. Theo thời gian, khi mà ASEAN dần hình thành một cộng đồng chung với khoảng cách phát triển bị xóa nhòa, quyền tự do dịch chuyển của người lao động, cũng giống như quyền tự do đi lại, tự do cư trú, sẽ là một trong

những quyền nền tảng cơ bản nhất mà thiếu nó thì các quyền khác của NLD sẽ không thể bị ảnh hưởng hoặc không được thực hiện đầy đủ, do đó cần phải chú trọng đến vấn đề này □

### Tài liệu tham khảo

1. Bộ Ngoại giao (2005), Sách Trắng về thành tựu quyền con người của Việt Nam.
2. Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (1948), Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền.
3. Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (1989), Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị năm 1989.
4. Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (1990), Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những NLD di trú và các thành viên gia đình họ.
5. Hội nghị cấp cao ASEAN (2007), Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy các quyền của lao động di trú (Tuyên bố Cebu).
6. Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội (2010), Sách: Quyền của NLD di trú, Nxb bản Hồng Đức.
7. Nguyễn Bình An, "Quyền của người lao động theo pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam", Tạp chí dân chủ và pháp luật online, <http://tcdcp.l.moj.gov.vn/ql/tintuc/Pages/xay-dung-phap-luat.aspx?ItemID=256>.
8. Quốc hội (2006), Luật Cư trú, Hà Nội.
9. Quốc hội (2006), Luật về NLD VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội.
10. Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động, Hà Nội.
11. Quốc hội (2013), Hiến pháp, Hà Nội.
12. Vũ Thị Loan, "Dịch chuyển lao động có tay nghề trong quá trình Việt Nam tham gia Cộng đồng Kinh tế ASEAN", 2018

## **RIGHTS OF IMMIGRANT WORKERS AND ISSUES TO ENSURE RIGHTS TO TRANSFER SKILLED LABORERS IN THE ASEAN COMMUNITY**

Vu Thi Loan \*

Email: vuthiloan.vtv80@yahoo.com.vn

### **Abstract:**

*Worker's rights are considered as one of the most fundamental rights in the category of human rights that countries have recognized in international legal documents in general and in the legal system of each country in particular. In the context of globalization, the issue of ensuring the rights of workers is increasingly valued on the basis of considering employees to directly make goods and services in international trade, so they must be the beneficiaries of the achievement of this process, and they must have basic rights, benefits and working conditions. Joining the ASEAN community creates an opportunity to free skilled labor mobility. However, legal regulations to ensure employees' free mobility remains inadequate. This paper focuses on clarifying the freedom of labor movement of employees and provides some solutions to ensure the movement freedom of workers in the ASEAN Community, contributing to promoting the implementation of worker s' rights in future.*

**Keywords:** *Worker's rights, ASEAN economic community, labor mobility.*

---

\* Vu Thi Loan - Vietnam General Confederation of Labour