

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU TRONG CÁC HIỆP ĐỊNH SONG PHƯƠNG VIỆT NAM ĐÃ KÝ VỚI MỘT SỐ NƯỚC

*Trương Thị Hồng Hà**

Nếu như, những năm đầu tiên của thập kỷ 80 của thế kỷ XX, xuất khẩu người lao động được xem là một cụm từ mới lạ, một hiện tượng mới mẻ của xã hội thì ngày nay, xuất khẩu lao động không còn xa lạ với xã hội Việt Nam mà trở thành câu chuyện thường ngày, thậm chí là nỗi lo của mỗi gia đình Việt Nam, đặc biệt là các gia đình có thành viên đi lao động xuất khẩu. Trên thực tế, làn sóng đưa người đi nước ngoài lao động thu hút sự quan tâm không chỉ của Đảng, Nhà nước, của người lao động mà còn sự quan tâm của các nhà khoa học trong nước và ngoài nước. Vấn đề thất nghiệp và giải quyết công ăn việc làm cho người đến tuổi lao động đang là vấn đề có tính thời sự và xã hội bức xúc. Hơn thế nữa, trước biến động của thị trường lao động ngoài nước, sự cạnh tranh giữa các nước xuất khẩu lao động trong khu vực ngày càng gay gắt, cơ chế, chính sách của các nước tiếp nhận lao động chưa rõ ràng đặt người lao động Việt Nam đi làm ở nước ngoài vào những tình huống bất lợi. Thực tiễn này đòi hỏi phải có sự nghiên cứu, tổng kết và hệ thống hoá các quy định pháp luật trong nước và quốc tế do Việt Nam ban hành hoặc ký kết để đảm bảo chắc chắn rằng đó là cơ sở pháp lý cho việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của những người lao động xuất khẩu Việt Nam. Năm 2006, Quốc hội Việt Nam đã ban hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đây là sự cụ thể hóa quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về tạo việc làm,

tăng thu nhập, nâng cao trình độ tay nghề, tiếp cận công nghệ tiên tiến cho người lao động. Đồng thời tạo cơ sở pháp lý hữu hiệu bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam ở nước ngoài từ giai đoạn tiếp nhận, xuất khẩu lao động, sinh hoạt ở nước ngoài và trở về nước khi hết hạn hợp đồng. Tuy nhiên, bên cạnh Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng chúng ta còn thiếu các Hiệp định song phương và đa phương đối với những nước có người Việt Nam đi lao động. Đây là lĩnh vực pháp luật có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi hợp pháp của người lao động xuất khẩu của Việt Nam. Do đó, bài viết tập trung hệ thống lại các quy định pháp luật trong các Hiệp định song phương mà Việt Nam đã ký kết với một số nước. Trên cơ sở đó đưa ra các nhận xét và khuyến nghị trong việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

1. Các Hiệp định, thoả thuận mà Việt Nam đã ký với một số nước nhằm bảo vệ người lao động xuất khẩu (người lao động đi cư)

a) Các Hiệp định có liên quan đến việc bảo vệ người lao động xuất khẩu

Bên cạnh việc ký kết các Công ước quốc tế bảo vệ quyền con người trong đó đặc biệt là bảo vệ quyền lợi của người lao động, Việt Nam đã tham gia ký kết các Hiệp định song phương và đa phương với một số nước về các lĩnh vực liên quan đến bảo vệ người lao động xuất khẩu, đó là:

- Hiệp định phòng, chống tội phạm trong đó có tội buôn bán phụ nữ và trẻ em giữa Bộ Công an Việt Nam với Bộ Công an Trung Quốc và Liên bang Nga năm 1993;

* TS. Luật học, Viện Nhà nước và Pháp luật, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

- Hiệp định giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa về hợp tác phòng chống tội phạm và giữ gìn trật tự an toàn xã hội;

- Hiệp định Tương trợ tư pháp về các vấn đề dân sự và hình sự giữa Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa;

- Hiệp định Hợp tác giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ liên bang Myanmar trong lĩnh vực phòng, chống tội phạm;

- Hiệp định Phòng, chống tội phạm trong đó có tội phạm buôn bán phụ nữ và trẻ em, đưa người đi lao động bất hợp pháp giữa Việt Nam với Lào và Campuchia năm 1997;

- Hiệp định Phòng chống tội phạm giữa Việt Nam với Ukraina năm 1999;

- Hiệp định Phòng chống tội phạm giữa Việt Nam với Belarus năm 2000;

- Hiệp định Phòng chống tội phạm và tương trợ tư pháp với các nước khu vực ASEAN: với Lào năm 1998, với Thái Lan năm 2004;

- Bản ghi nhớ phòng chống tội phạm giữa Việt Nam với Indonesia năm 2005;

- Bản ghi nhớ hợp tác song phương giữa Việt Nam và Campuchia trong việc loại trừ tệ nạn buôn bán phụ nữ và trẻ em và trợ giúp cho nạn nhân của nạn buôn người năm 2005;

- Biên bản ghi nhớ về hợp tác đấu tranh chống tội phạm trong đó đề cập đến đấu tranh chống tội phạm buôn bán phụ nữ và trẻ em, đưa người lao động đi ra nước ngoài trái pháp luật;

- Triển khai dự án với ILO/IPEC về việc giảm các nhóm dễ bị tổn thương thông qua việc phổ biến thông tin, các hoạt động dạy nghề và tạo việc làm đồng thời thúc đẩy các biện pháp về mặt pháp lý đối với nạn buôn bán người và di cư trái phép.

b) Các Hiệp định song phương liên quan trực tiếp đến lao động xuất khẩu và bảo vệ người lao động xuất khẩu

Trong thời gian vừa qua, Việt Nam đã thiết lập quan hệ hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động với gần 50 nước và đã trực tiếp ký kết một số điều ước quốc tế dưới các hình thức Hiệp định, Bản ghi nhớ với một số nước trên thế giới. Các Hiệp định và Bản ghi nhớ song phương có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo cơ sở pháp lý vững chắc để bảo vệ quyền cơ bản và hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Điển hình là các Hiệp định và Bản ghi nhớ sau:

- *Hiệp định giữa Chính phủ Nhà nước Qatar và Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam về việc tuyển dụng lao động Việt Nam đi làm việc tại Qatar*

Trên cơ sở tăng cường mối quan hệ hợp tác quốc tế toàn diện và đảm bảo những chế độ pháp lý và xã hội đối với các đối tượng lao động của Việt Nam làm việc tại Qatar, Việt Nam và Qatar đã đi đến ký kết Hiệp định gồm 21 điều khoản quy định các vấn đề chung nhất về tuyển dụng lao động Việt Nam làm việc tại Qatar. Hiệp định là cơ sở pháp lý khẳng định sự cam kết của hai Nhà nước về việc đưa ra các biện pháp phù hợp không giới hạn trong khuôn khổ Luật Lao động của Qatar. Hiệp định cũng khẳng định: “việc tuyển dụng lao động tại Việt Nam, thủ tục nhập cảnh và việc làm của lao động Việt Nam tại Qatar sẽ tuân thủ theo luật pháp và quy định của cả hai nước”. Đây là vấn đề hết sức cần thiết và quan trọng. Bởi lẽ, mục đích chính của Hiệp định nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam đang tìm kiếm việc làm hoặc đang làm việc tại Qatar. Để bảo đảm mục đích đó, hai Nhà nước đã xác định xây dựng một cơ chế pháp lý đảm bảo cho hoạt động tuyển dụng lao động được thực hiện đúng theo quy định pháp luật của hai nước và những vấn đề liên quan đến bảo vệ người lao động Việt Nam tại Qatar. Đó là:

+ Về cơ quan đại diện: chỉ định hai cơ quan đại diện cho hai Nhà nước để ra các quy định và nguyên tắc cần thiết phục vụ thực hiện các điều khoản của Thỏa thuận: Bộ Nhà ở và dịch vụ dân sự Nhà nước Qatar

và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam.

+ Về cơ chế thực hiện Hiệp định:

Hai bên sẽ thành lập một ủy ban phối hợp bao gồm không quá 3 đại diện từ Chính phủ của mỗi bên để thực hiện các nhiệm vụ như phối hợp thực hiện thỏa thuận cũng như tiến hành các biện pháp cần thiết cho việc phối hợp, giải thích các điều khoản của thỏa thuận trong trường hợp có sự khác biệt về cách hiểu, đưa ra các khuyến nghị để sửa đổi toàn bộ hoặc bất kỳ điều khoản nào của thỏa thuận khi cần thiết.

+ Về cơ chế tuyển dụng và phối hợp tuyển dụng:

- Bộ Nhà ở và dịch vụ dân sự của Qatar thông báo nhu cầu lao động của chủ sử dụng lao động về tuyển dụng lao động cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam;

- Chủ sử dụng lao động gửi đơn xin tuyển dụng lao động cho Bộ Nhà ở và dịch vụ dân sự Qatar bao gồm cả mô tả yêu cầu về phẩm chất, trình độ chuyên môn đặc thù, thời hạn hợp đồng, điều kiện làm việc, mức tiền lương, tiền thưởng khi kết thúc hợp đồng, thời gian thử việc và các điều kiện đi lại, nhà ở và các thông tin về người lao động;

- Chủ sử dụng trực tiếp hoặc ủy quyền cho nhân viên hoặc thông qua văn phòng tuyển dụng được Bộ Nhà ở và dịch vụ dân sự Qatar cho phép hoàn tất các thủ tục;

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam tiến hành các biện pháp cần thiết để tạo điều kiện thuận lợi về kiểm tra sức khỏe, giấy tờ hành chính về thông tin cho người lao động Việt Nam có nhu cầu đi làm ở Qatar;

- Chủ sử dụng lao động đài thọ chi phí đưa người lao động từ Việt Nam đến nơi làm việc và chi phí đưa người lao động trở về nước cũng như chi phí về nghỉ phép nếu hợp đồng lao động quy định;

- Chính phủ Qatar quyết định việc hồi hương của người lao động Việt Nam khi kết thúc hợp đồng.

Hiệp định cũng khẳng định rằng, mọi vấn đề về quyền lợi của người lao động Việt Nam đều phát sinh và chấm dứt xuất phát từ nội dung của hợp đồng lao động như điều kiện việc làm, trách nhiệm trợ cấp nhà ở cũng như việc khám chữa bệnh. Hợp đồng lao động được ký kết ở Qatar sẽ được Bộ Nhà ở và dịch vụ dân sự Qatar và Đại sứ quán nước phái cử lao động tại Doha xác nhận và ngược lại, nếu ký kết tại Việt Nam sẽ được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam và Đại sứ quán hoặc Lãnh sự quán Qatar Việt Nam xác nhận. Trường hợp có tranh chấp về hợp đồng lao động sẽ được tiến hành theo trình tự hòa giải tại cơ quan hữu quan của Bộ Nhà ở và dịch vụ dân sự Qatar. Nếu không hòa giải được sẽ chuyển đến cơ quan tư pháp có thẩm quyền của nhà nước Qatar.

Bên cạnh các điều khoản quy định đảm bảo thực hiện từ phía cơ quan Nhà nước, Hiệp định cũng xác định các vấn đề cơ bản về thời điểm chấm dứt hợp đồng, các điều kiện chấm dứt hợp đồng hoặc kéo dài hợp đồng, quyền tài chính của người lao động trong quá trình lao động và khi kết thúc hợp đồng như lương và các quyền lợi khác quy định tại hợp đồng và Luật Lao động của Qatar đối với toàn bộ thời gian còn lại của hợp đồng (đối với trường hợp kết thúc hợp đồng sớm).

Một nội dung cơ bản của Hiệp định (Điều 9) là cam kết của hai Chính phủ trong trường hợp người lao động xin chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và vi phạm hợp đồng dẫn đến việc bị sa thải thì người chủ sử dụng lao động không phải chi tiền vé về nước cho người lao động.

Theo đánh giá của chúng tôi thì đây là một quy định không có lợi cho người lao động. Người lao động Việt Nam muốn được bảo vệ quyền lợi đúng theo hợp đồng lao động và tinh thần của Hiệp định thì điều cần thiết là không được chấm dứt hợp đồng trước thời hạn, không được vi phạm hợp đồng ở mức sa thải. Do đó, muốn bảo vệ quyền lợi

người lao động, cần phải có các quy định dẫn chiếu những trường hợp nào được xem vi phạm hợp đồng dẫn đến bị sa thải để không chỉ người lao động biết mà còn bắt buộc chủ sử dụng lao động phải làm việc phù hợp với quy định của pháp luật, khắc phục tình trạng sai thải lao động bừa bãi, vi phạm quyền lợi chính đáng của người lao động và giảm tỷ lệ của các vụ án tranh chấp lao động xảy ra giữa người lao động Việt Nam đối với chủ sử dụng lao động Qatar.

- *Bản Ghi nhớ giữa Chính phủ Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất và Chính phủ Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong lĩnh vực nhân lực*

Nhân lực theo Bản Ghi nhớ giữa hai Chính phủ được hiểu là người lao động nước ngoài làm việc có thời hạn tại Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất theo hợp đồng lao động. Theo tinh thần của Bản ghi nhớ, Bộ Lao động Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam sẽ là hai cơ quan có chức năng triển khai bản ghi nhớ để đảm bảo không chỉ mối quan hệ hợp tác tốt đẹp giữa hai nước mà nhằm mục đích bảo đảm quyền của người lao động Việt Nam tại Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất được bảo hộ theo pháp luật và các quy định lao động hiện hành của hai nước.

Để đảm bảo quyền lợi cho người lao động Việt Nam đáp ứng các yêu cầu tuyển dụng, Bản Ghi nhớ quy định việc tuyển dụng nhân lực tại Việt Nam và việc người lao động nhập cảnh vào Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất xuất phát từ hợp đồng lao động tiêu chuẩn hoặc hợp đồng lao động mẫu được Ủy ban hỗn hợp dự thảo. Đây là Ủy ban được thành lập để thực hiện các điều khoản của Bản Ghi nhớ.

Cũng cần phải nói thêm rằng, dưới hình thức là Bản Ghi nhớ, nên hiệu lực của Bản Ghi nhớ có giá trị 5 năm và chỉ được gia hạn vào thời hạn tương tự ngoại trừ trường hợp một trong hai bên chính thức thông báo với

bên kia ý định tạm dừng hoặc chấm dứt hiệu lực của Bản Ghi nhớ này trong thời hạn 6 tháng trước thời điểm mong muốn chấm dứt hiệu lực của Bản Ghi nhớ.

- *Thỏa thuận giữa Văn phòng Kinh tế và Văn hóa Đài Bắc tại Hà Nội và Văn phòng Kinh tế và Văn hóa Việt Nam tại Đài Bắc về việc tiếp nhận lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng*

Trên cơ sở của việc hợp tác quốc tế và tình hữu nghị giữa hai nước và nhằm mục đích chính là bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam xuất khẩu sang Đài Loan, một Bản Thỏa thuận bao gồm 12 điều đã được ký kết năm 1999. Bản Thỏa thuận có giá trị pháp lý quan trọng khi khẳng định người lao động sẽ được pháp luật giữa hai nước bảo hộ cũng như các bảo đảm về điều kiện làm việc phù hợp cho người lao động Việt Nam ở Đài Loan. Khác với các Hiệp định song phương và các thỏa thuận Việt Nam ký kết với các nước trong khu vực, Bản Thỏa thuận đã xác định mọi tranh chấp trong hợp đồng lao động sẽ được xử lý theo pháp luật và quy định của Đài Loan. Trách nhiệm của Việt Nam trong Bản Thỏa thuận được xác định phải có các biện pháp cụ thể và hiệu quả để đảm bảo người lao động Việt Nam tuân thủ pháp luật và quy định của Đài Loan cũng như việc giữ liên lạc thường xuyên với người lao động, đảm bảo gửi người lao động sang Đài Loan trong vòng 1 tháng kể từ ngày ký hợp đồng.

Về phía người lao động xuất khẩu sang Đài Loan, Bản Thỏa thuận quy định ngoài việc cung cấp các số liệu cá nhân, người lao động Việt Nam còn phải có chứng nhận không phạm tội hình sự. Mọi chi phí y tế phát sinh của người lao động Việt Nam trong thời gian ở Đài Loan khi họ không đủ điều kiện hưởng bảo hiểm y tế sẽ do công ty Việt Nam cử lao động đi chi trả từ một quỹ do công ty thành lập.

Quy định này cho thấy vấn đề y tế và các phát sinh về y tế được xem là một trong những lĩnh vực cơ bản cần phải được đảm

bảo vệ người lao động Việt Nam ở Đài Loan thụ hưởng.

Giá trị của Bản Thỏa thuận là ba năm và có thể gia hạn thêm hoặc chấm dứt nếu có sự thỏa thuận khác.

- *Bản Ghi nhớ về tuyển dụng lao động Việt Nam giữa Chính phủ Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ Malaysia năm 2003*

Trên cơ sở cho rằng việc tuyển dụng lao động từ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam sang làm việc tại Malaysia là một lĩnh vực hợp tác cùng có lợi cho cả hai quốc gia nên hai Chính phủ đã đi đến ký kết Bản Ghi nhớ thiết lập một cơ chế thuận lợi cho việc tuyển chọn, đưa và sử dụng lao động Việt Nam sang Malaysia. Bản Ghi nhớ không chỉ gồm 13 điều khoản mà còn có các biểu đồ quy định tại các Phụ lục. Bản Ghi nhớ đi đến thống nhất cách hiểu người lao động Việt Nam làm việc tại Malaysia là công dân Việt Nam đã hoặc đang ký hợp đồng làm việc có thời hạn tại Malaysia ngoại trừ nghề giúp việc gia đình.

Trong các điều khoản của Bản Ghi nhớ, quyền của người lao động Việt Nam được đảm bảo bằng cam kết của Chính phủ Việt Nam về việc đảm bảo cho người sử dụng lao động những điều kiện về độ tuổi, tay nghề, hiểu biết phong tục, tập quán, giao tiếp, tuân thủ thủ tục nhập cư của Malaysia và các yêu cầu về sức khỏe cũng như lý lịch tư pháp trong sáng.

Bản Ghi nhớ giành một phần riêng quy định trách nhiệm của người lao động trong việc đảm bảo các quyền của người lao động Việt Nam về kinh tế, xã hội, chi phí đưa người lao động sang Malaysia, nộp đặt cọc về an sinh theo yêu cầu của Cục Nhập cư Malaysia, cung cấp chỗ ở, bảo hiểm theo Bộ luật về Bồi thường cho lao động, trao Thẻ lao động cho người lao động. Bên cạnh đó, trách nhiệm của người lao động, trách nhiệm của đại lý tuyển dụng có giấy phép Việt Nam.

Bản Ghi nhớ không quy định thời gian hết hiệu lực mà chỉ xác định thời điểm có

hiệu lực của Bản Ghi nhớ kể từ ngày do hai bên thống nhất thông qua trao đổi công hàm ngoại giao.

2. Nhận xét

Sự tham gia của Việt Nam vào các thỏa thuận, chương trình và cơ chế khu vực về bảo vệ người lao động cần phải được xét dưới sự tương quan với các nước trong khu vực và xuất phát từ điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của Việt Nam.

So với những 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, đảm bảo độc lập chủ quyền và toàn vẹn lãnh thổ. Chính vì lẽ đó, trên thực tế, Việt Nam đã thể hiện là một quốc gia tham gia phê chuẩn nhiều Công ước quốc tế, đặc biệt là trong lĩnh vực bảo vệ quyền phụ nữ và trẻ em, chống tội phạm buôn bán phụ nữ và trẻ em. Hơn thế nữa, so với các nước trong khu vực, Việt Nam là nước quan tâm nhiều đến việc tạo hành lang pháp lý đảm bảo cho quyền của người lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam và người lao động xuất khẩu Việt Nam làm việc ở nước ngoài. Nếu như Myanmar là một quốc gia chưa tham gia phê chuẩn Công ước quốc tế nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (CU 182) thì Việt Nam đã tham gia phê chuẩn chỉ sau ngày Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua 6 tháng (1 tháng trước khi Công ước có hiệu lực). Việt Nam có thể so với Thái Lan, Philipin là những nước trong khu vực tích cực thực hiện việc nội luật hóa tinh thần của Công ước quốc tế, đặc biệt là các Công ước về bảo vệ quyền con người.

Tuy nhiên, đối với một số Công ước quan trọng bảo vệ trực tiếp quyền lợi của người lao động xuất khẩu thì Việt Nam chưa phải là thành viên. Ví dụ như, trong khi hầu hết các nước trong khu vực như Thái Lan, Campuchia, Lào, Indonesia, Malaysia, Singapor, Thái Lan đã tham gia phê chuẩn

Công ước quốc tế về chống lao động cưỡng bức (CU 29) thì Việt Nam lại chưa phải là thành viên của Công ước này.

Trong các quan hệ hợp tác song phương về bảo vệ quyền lợi của người lao động xuất khẩu, Việt Nam là nước tham gia hàng hái, có nhiều bước tiến quan trọng trong hoạt động lập pháp. Đây là một thành công lớn của Việt Nam. Ở lĩnh vực này, Việt Nam đang nổi lên với những hoạt động đàm phán, ký kết, đi đến các hiệp định song phương với những nước đang là thị trường xuất khẩu lao động tiềm năng của Việt Nam như: Đài Loan, Malaysia, Qatar, Các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất v.v.

Cần phải thấy rằng, trong hợp tác quốc tế để bảo vệ quyền của người lao động xuất khẩu, Việt Nam đã tham gia các hoạt động đàm phán, phân tích thị trường, phân tích chính sách với tinh thần chủ động, xây dựng và trách nhiệm. Việt Nam 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 và trẻ em nói chung và quyền của người lao động xuất khẩu nói riêng. Đây cũng chính là việc thể chế hóa quan điểm của Đảng về lao động xuất khẩu gắn với phát triển bền vững và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế.

Tuy nhiên, cũng phải thấy rằng, trước nhu cầu của hoạt động lao động xuất khẩu ngày càng gia tăng, Việt Nam đang là một đối tác tin cậy đối với các nước có nhu cầu nhập khẩu sức lao động thì việc tìm kiếm thị trường lao động phải gắn liền với việc mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực bảo vệ quyền của người lao động xuất khẩu. Việc ký kết với 4 nước trong khuôn khổ Hiệp định và Bản Ghi nhớ mặc dù đối với khu vực là nhiều song thực tế xét với tổng thể các nước đang có quan hệ với Việt Nam về xuất khẩu lao động thì 4 Hiệp định và Bản Ghi nhớ là quá ít và chưa tạo ra cơ chế pháp lý cần và đủ để đảm bảo cho tất cả người lao động xuất khẩu được bảo vệ một

cách hữu hiệu. Trên thực tế, lao động xuất khẩu còn được hiểu là bao gồm cả xuất khẩu chuyên gia. Đây là một nội dung quan trọng song chưa có sự tham gia của Việt Nam dưới hình thức các thỏa thuận song phương với các nước trong khu vực về vấn đề này. Tuy nhiên, cũng phải thấy rằng, trong khu vực, nhu cầu nhập khẩu chuyên gia Việt Nam chưa thực sự phát triển như nhu cầu về nhập khẩu lao động phổ thông.

Hơn thế nữa, cũng phải thấy rằng, 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. Thời gian vừa qua, Luật Người đi lao động ở nước ngoài đã được Quốc hội ban hành song hầu như 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. Bởi lẽ, khi tham gia vào quan hệ lao động nước ngoài, người lao động đang đứng trước thực trạng của các nạn cưỡng bức lao động, điều kiện lao động khó khăn, môi trường lao động không phù hợp với tình trạng sức khỏe của người Việt Nam. Hơn thế nữa, hiện nay, trước thực trạng nhiều lao động Việt Nam chết ở nước ngoài với nhiều lý do khác nhau, việc xây dựng một cơ chế pháp lý của quốc gia và quốc tế để bảo vệ tính mạng, nhân phẩm, danh dự của người lao động Việt Nam lại càng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết.

Trong khi đó, quyền của người lao động xuất khẩu trong sự tham gia của Việt Nam vào các thỏa thuận, chương trình và cơ chế khu vực mới chỉ tập trung chủ yếu vào các đối tượng dễ bị tổn thương đó là phụ nữ và trẻ em. Việt Nam đã thông qua Luật Bình đẳng giới đòi hỏi quyền lợi của phụ nữ, nam giới và ngược lại giữa nam giới và phụ nữ phải được cân nhắc, xem xét trong việc điều chỉnh pháp luật. Do đó, đòi hỏi sự tham gia của Việt Nam đối với các thỏa thuận và chương trình cũng như cơ chế khu vực về bảo vệ người lao động xuất khẩu phải toàn diện hơn.

3. Các khuyến nghị về sự tham gia của Việt Nam vào các thỏa thuận, chương trình và cơ chế khu vực về bảo vệ người lao động xuất khẩu

Thứ nhất, bên cạnh việc nỗ lực tham gia vào các Công ước về quyền con người do Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua, Việt Nam cần tham gia phê chuẩn các Công ước quan trọng về bảo vệ người lao động xuất khẩu do Tổ chức Lao động quốc tế thông qua như Công ước 97, Công ước 29, Công ước 143. Việc gia nhập các công ước này cần phải tiến hành trên cơ sở kế hoạch định sẵn theo lộ trình khoa học và hợp lý, phù hợp với đặc thù của Việt Nam về kinh tế, chính trị, xã hội, văn hóa và truyền thống, lịch sử dân tộc.

Thứ hai, trên cơ sở Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, Quốc hội cần ban hành Luật Bảo vệ quyền của người lao động xuất khẩu trong đó điều chỉnh một cách toàn diện đối với không chỉ người lao động đi làm việc ở nước ngoài mà còn phải đối với những người lao động làm việc tại Văn phòng đại diện của các tổ chức kinh tế của Việt Nam ở nước ngoài, cán bộ của các viện nghiên cứu, các trường đại học đi nghiên cứu, giảng dạy ở nước ngoài (xuất khẩu chuyên gia).

Thứ ba, tăng cường các hoạt động hợp tác quốc tế trong lĩnh vực xuất khẩu lao động để tìm kiếm thị trường, mở rộng thị trường lao động, phân tích thị trường, đưa ra các giải pháp, phương hướng cho Chính phủ Việt Nam đàm phán, ký kết các thỏa thuận song phương và đa phương với những nước có lao động xuất khẩu Việt Nam đến làm việc. Trong đó chú ý đến việc xuất khẩu lao động làm việc trong các gia đình ở các nước trong khu vực. Vấn đề này cần phải có sự phân tích chính sách xuất khẩu lao động một cách kỹ lưỡng mới có thể tiến hành ký kết các bản ghi nhớ với các nước trong khu vực để tạo công cụ pháp lý bảo đảm cho các lao động xuất khẩu trong lĩnh vực này.

Thứ tư, thiết lập và tạo hệ thống thông tin cần thiết, tạo lập cơ chế hữu hiệu để người lao động xuất khẩu biết cách tự mình hoặc yêu cầu cơ quan có thẩm quyền bảo vệ quyền lợi cho mình. Tránh tình trạng ưu tiên bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động là người bản xứ hơn là bảo vệ người lao động xuất khẩu.

Thứ năm, thiết lập bộ máy cơ quan nhà nước, cơ quan đại diện người lao động, các văn phòng, công ty môi giới lao động một cách chính quy và hiện đại, trên cơ sở các quy định của pháp luật và hiệp định, thỏa thuận, bản ghi nhớ mà Việt Nam đã ký với các nước trong khu vực. Đặc biệt chú trọng tới việc xây dựng cơ quan giám sát các việc thực hiện pháp luật về xuất khẩu lao động tại các nước có người Việt Nam lao động. Cũng đã đến lúc chúng ta phải nghĩ đến việc thiết lập chức danh tùy viên lao động của Việt Nam ở nước ngoài bên cạnh các chức danh tùy viên văn hoá, tùy viên thương mại, v.v. để hỗ trợ người lao động Việt Nam tại các nước đó.

Thứ sáu, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật cho người lao động về quyền lợi và nghĩa vụ của họ ở nước dự định đến lao động. Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho người lao động xuất khẩu phải hướng đến các văn bản, quy định, luật của nước ngoài điều chỉnh trực tiếp quan hệ xã hội và quan hệ lao động mà người lao động xuất khẩu thường xuyên tham gia. Phương thức giáo dục cũng phải đổi mới theo hướng đưa tình huống và giải quyết tình huống để định hướng hành vi của họ trong những trường hợp cụ thể. Đặc biệt, việc giải thích các điều khoản trong hợp đồng lao động mà người lao động xuất khẩu Việt Nam ký kết phải được các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cung cấp, làm rõ quyền và nghĩa vụ để người lao động hiểu một cách cụ thể.