# NHỮNG THÁCH THỨC VỚI VIỆC BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI TRÚ NỮ VÀ NỖ LỰC CỦA VIỆT NAM

ĐOÀN MINH TRANG*

*Hiện nay, di cư quốc tế vì việc làm đã nổi lên như là một vấn đề toàn cầu. Đây là hệ quả tất yếu và là một yêu cầu của quá trình toàn cầu hóa về kinh tế. Tính đến năm 2021, có khoảng 5,3 triệu người Việt Nam di cư, sinh sống và làm việc trên 130 quốc gia và vùng lãnh thổ, trong đó hơn 80% là ở các nước phát triển và con số thực tế có thể còn cao hơn[1]. Bài viết phân tích những nguy cơ bị phân biệt đối xử, bóc lột và lạm dụng của lao động di trú nữ hiện nay, khái quát về những nỗ lực của Việt Nam và đề ra một số giải pháp nhằm giảm thiểu những nguy cơ bị phân biệt đối xử, bóc lột và lạm dụng lao động di trú nữ.*

*Từ khóa: Bảo vệ quyền của lao động; lao động di trú nữ; phân biệt đối xử; bóc lột; lạm dụng.*

*Currently, international migration for employment purposes has emerged as a global problem. This is both an inevitable consequence and a requirement of the economic globalization process. As of 2021, there are approximately 5,3 million Vietnamese people migrating, living and working in 130 countries and territories, over 80% of whom stay in developed countries, even the actual figure may be higher. The article analyzes the potential risks of being discriminated, exploited and abused among women migrant workers, provides the overview of Vietnam's efforts, and proposes a number of solutions to minimize these potential risks.*

*Keywords: Protecting labor rights; female migrant workers; discrimination; exploitation; abuse.*

NGÀY NHẬN: 02/01/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/02/2024 NGÀY DUYỆT: 18/3/2024

DOI: https://doi.org/10.59394/qlnn.338.2024.795

## 1. Đặt vấn đề

Hiện nay, ngày càng có nhiều lao động nữ của Việt Nam di trú nhằm mục đích tìm kiếm việc làm thu nhập cao hơn thu nhập hiện tại ở các nước đang phát triển hoặc các nước phát triển. Theo Báo cáo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tuy chỉ chiếm khoảng 30% nhưng lại đóng góp tới 50% lượng kiều hối...[2]. Mặc dù tỷ lệ lao động di trú nữ thấp hơn nam, song lao động di trú nữ thường bị ràng buộc, phụ thuộc chặt chẽ hơn vào người sử dụng lao động và nhiều người phải làm việc trong những bối cảnh rủi ro cao, ít được bảo vệ bởi pháp luật của nước tiếp nhận lao động (ví dụ trong lĩnh vực giúp việc gia đình).

Trên thế giới, việc tham gia của phụ nữ vào thị trường lao động ngoài nước đã đem lại cơ hội thoát nghèo cho nhiều hộ gia đình.

* *ThS, Trường Đại học Vinh*

Tuy nhiên, bên cạnh đó, việc di trú lao động cũng gây ra một số ảnh hưởng tiêu cực cho bản thân nữ lao động di trú và các thành viên trong gia đình họ. Những rủi ro đó còn ít được nghiên cứu trên thế giới, đặc biệt là ở Việt Nam.

**2. Khái lược về lao động di trú và quyền của người lao động di trú**

Lao động di trú (migrant worker) là thuật ngữ được sử dụng phổ biến trên thế giới và trong hệ thống pháp luật quốc tế để chỉ những người lao động di chuyển đến một quốc gia khác để làm việc một cách tạm thời trong một thời gian nhất định rồi lại hồi hương về nước mình. Điều 2 Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động di trú và những thành viên trong gia đình họ (ICRMW, 1990) xác định: "Lao động di trú là một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân". Khái niệm "lao động di trú" được xác định tại Điều 2 ICRMW, bao gồm cả những người lao động có giấy tờ hợp pháp và người lao động bất hợp pháp. Trong cả hai trường hợp, hợp pháp và không hợp pháp, người lao động di trú vẫn là chủ thể có quyền được bảo vệ theo ICRMW nhưng với mức độ khác nhau.

Các quyền của người lao động di trú bắt nguồn từ nguyên tắc cơ bản của *Luật Nhân quyền quốc tế*. Theo Tuyên ngôn thế giới về quyền con người của Liên hiệp quốc năm 1948, tất cả mọi người, bất kể dân tộc, chủng tộc, giới tính, tôn giáo, giai cấp, xuất thân..., đều bình đẳng về các quyền con người. Do vậy, lao động di trú cũng được hưởng các quyền con người như tất cả mọi người.

Tuy nhiên, lao động di trú trên thế giới từ trước tới nay luôn gặp phải nhiều rủi ro, khiến họ dễ bị tổn thương hơn so với lao động bản địa. Điều này xuất phát từ nhiều yếu tố khác nhau, như: thiếu thông tin chính xác về cơ hội việc làm ở nước ngoài; rào cản về ngôn ngữ, văn hóa; thiếu hiểu biết pháp luật của quốc gia nơi làm việc; sự phụ thuộc trong quan hệ với người sử dụng lao động và những người lao động khác, đặc biệt là lao động bản địa. Đặc biệt, đối với lao động di trú nữ, sự bảo vệ càng cần phải được chú trọng, vì họ dễ bị tổn thương hơn so với lao động di trú là nam giới. Tính dễ bị tổn thương hơn của lao động di trú nữ thể hiện ở chỗ họ thường phải làm những công việc mà luật pháp và xã hội ít có khả năng bảo vệ hiệu quả, chẳng hạn: giúp việc gia đình; lao động chân tay trong các nông trại, nhà máy hoặc khu chế xuất; làm tiếp viên hoặc nghệ sĩ giải trí trong hộp đêm hoặc quán rượu. Trong những công việc này, lao động di trú nữ thường rơi vào tình trạng phụ thuộc người sử dụng lao động, mất hoặc thiếu quyền tự chủ. Họ không có người thân thích để động viên, an ủi và bảo vệ, trong khi nhiều người không biết hoặc không sử dụng thành thạo được ngôn ngữ của quốc gia nơi họ làm việc nên đôi khi không biết mình có những quyền đang bị xâm phạm. Những lao động nữ thiếu hiểu biết nhưng tự tìm kiếm việc làm hoặc bị lừa gạt ra nước ngoài làm việc một cách bất hợp pháp có thể rơi vào tình trạng rất bi thảm, bị bóc lột, lạm dụng, mua bán như là những nô lệ hiện đại.

Kể từ khi Liên hiệp quốc được thành lập (năm 1945), các chuẩn mực nhân quyền bắt đầu được ghi nhận và áp dụng rộng rãi trên thế giới. Những văn kiện quốc tế về nhân quyền lần lượt được Liên hiệp quốc thông qua, hình thành ngành luật quốc tế mới là *Luật Nhân quyền quốc tế* (International Human rights Law), trong đó nòng cốt là Tuyên ngôn quốc tế về Nhân quyền (UDHR) năm 1948, Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị (ICCPR) và Công ước về các quyền kinh tế, xã hội, văn hóa (ICESCR) (cùng vào năm 1966). Bên cạnh đó, nhiều văn bản pháp luật do các tổ chức chuyên môn của Liên hiệp quốc (ví dụ: Tổ chức Lao động quốc tế - ILO, Tổ chức Văn hóa, Khoa học và Giáo dục Liên hiệp quốc - UNESCO...) cũng được xem là những văn kiện nhân quyền quốc tế[3]. Công ước số 98 năm 1949 và

Công ước số 143 năm 1975 về lao động di trú bước đầu đã thể chế hóa quyền của lao động di trú. Trên cơ sở đó, Liên hệp quốc đã thông qua Công ước quốc tế về quyền của tất cả những người lao động di trú và các thành viên gia đình họ (ICRMW) năm 1990. Công ước này đã có những quy định cụ thể về quyền làm việc của lao động di trú tại các quốc gia thực hiện các cam kết quốc tế về bảo đảm quyền làm việc của lao động di trú trong thực tế.

### 3. Lao động di trú nữ - nguy cơ bị phân biệt đối xử, bóc lột và lạm dụng

Mặc cho những nỗ lực không ngừng của cộng đồng quốc tế, bất bình đẳng giới và phân biệt đối xử với phụ nữ vẫn còn tồn tại ở hầu hết các quốc gia. Trong gia đình, nơi làm việc, ngoài xã hội và trong nước, nhiều phụ nữ và trẻ em gái vẫn chưa có quyền và cơ hội bình đẳng như nam giới và trẻ em trai.

Ở nhiều nước, cùng với thái độ cứng rắn của chính quyền đối với người lao động di trú nói chung và sự bất mãn ngày càng tăng của người dân trong nước đối với người lao động nước ngoài, lao động di trú nữ chỉ được nhận vào làm những công việc có địa vị thấp hơn mà là những công việc không hấp dẫn đối với lao động nữ địa phương. Có nhiều công việc được dành cho lao động di trú nữ, chẳng hạn: giúp việc gia đình, hộ sinh, điều dưỡng, hay phục vụ trong khách sạn, trung tâm giải trí...

Ở nhiều nước tiếp nhận lao động, luật pháp quốc gia mới chỉ xác định và bảo vệ quyền của những người di trú có tay nghề cao (lao động kỹ thuật) mà tỷ lệ lớn là nam giới. Trong khi đó, quyền của "người lao động 3D" (trong các công việc ô nhiễm, nguy hiểm và hạ thấp phẩm giá - là những công việc mà tỷ lệ lao động di trú nữ chiếm đa số), thường không được chú trọng bảo vệ. Đối với lao động di trú nữ, việc không có sự bảo trợ về mặt pháp lý và xã hội cho những công việc này. Ví dụ như giúp việc gia đình và làm việc trong các cơ sở giải trí, là nguyên nhân cơ bản khiến họ bị lạm dụng và bóc lột, cả về sức lao động và tình dục. Họ thường không được hưởng các tiêu chuẩn lao động tối thiểu theo quy định của pháp luật; điều kiện làm việc của họ không được giám sát bởi thanh tra lao động và họ không có quyền kiện lên tòa án lao động. Nguy cơ lao động di trú nữ bị bóc lột và lạm dụng ngày càng cao và đa dạng khi mà hầu hết quốc gia tiếp nhận lao động đang áp dụng "quy tắc một người sử dụng lao động" - một quy tắc mà đã đặt người lao động gần như hoàn toàn dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động. Nếu không muốn mất khả năng tiếp tục ở lại nước tiếp nhận, nhiều lao động di trú nữ có thể phải chịu đựng bất kỳ hình thức bóc lột, lạm dụng nào diễn ra trong quá trình làm việc ở nước ngoài.

Những lao động di trú nữ làm việc bất hợp pháp ở nước ngoài, họ không có giấy phép lao động ở quốc gia đến nên họ thường không dám vận dụng luật pháp và nhờ cậy các cơ quan bảo vệ pháp luật của nước sở tại giúp đỡ trong trường hợp các quyền của họ bị vi phạm.

### 4. Nỗ lực của Việt Nam nhằm bảo vệ lao động di trú nữ đang làm việc ở nước ngoài

Ở Việt Nam, việc bảo vệ lao động di trú nữ đang làm việc ở nước ngoài nằm trong khuôn khổ chính sách, pháp luật chung về bảo hộ công dân Việt Nam ở nước ngoài. Về vấn đề này, Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã xác định: "Làm tốt công tác bảo hộ công dân Việt Nam ở nước ngoài"[4]. Chủ trương này nhằm tăng cường công tác bảo hộ quyền, lợi ích hợp pháp của công dân, tạo mọi điều kiện thuận lợi để công dân Việt Nam có thể đi làm việc ở nước ngoài cũng như nỗ lực không ngừng để bảo đảm quyền lợi, hỗ trợ tối đa người lao động ở các nước sở tại. Đây là cơ sở chính trị rất quan trọng để tăng cường bảo vệ quyền của người lao động di trú nói chung, người lao động di trú nữ nói riêng của Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài.

Về mặt pháp lý, *Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài* theo hợp đồng năm 2020 và *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã tạo khung pháp lý thúc đẩy việc bảo vệ quyền của người lao động di trú theo tiêu chuẩn quốc tế. Chủ trương của Đảng về người lao động đi làm việc ở nước ngoài là không đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài bằng mọi giá mà bảo đảm hỗ trợ, tạo điều kiện để người dân ra nước ngoài làm việc cũng như sau khi về nước có việc làm phù hợp. Theo đó, chính sách của Nhà nước Việt Nam là người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhất là lao động di trú nữ được bảo đảm về quyền, lợi ích theo quy định của pháp luật.

Các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức cá nhân đưa người đi lao động ở nước ngoài phải đáp ứng đủ điều kiện và thực hiện trách nhiệm theo quy định của pháp luật. Nhà nước nghiêm cấm và xử lý nghiêm minh các hành vi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trái pháp luật; đồng thời, bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân Việt Nam ở nước ngoài. Nhà nước cũng luật hóa trách nhiệm của các cơ quan đại diện ngoại giao trong công tác bảo hộ công dân.

Bên cạnh đó, Nhà nước đã thành lập Quỹ Bảo hộ công dân và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài (theo Quyết định số 119/2007/QĐ-TTg ngày 25/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ) để thực hiện hiệu quả hơn công tác bảo hộ các quyền và lợi ích chính đáng của công dân Việt Nam ra nước ngoài, cũng như để hỗ trợ tối đa cho cộng đồng người Việt Nam tại nước ngoài nói chung, lao động di trú và lao động di trú nữ nói riêng. Việt Nam cũng đã trở thành thành viên chính thức của IMO từ tháng 11/2007 và tham gia tích cực các hoạt động của ILO cũng như các diễn đàn quốc tế trên lĩnh vực lao động di trú.

**5. Một số giải pháp**

Trước những khó khăn, thách thức và nguy cơ cao về bất bình đẳng, bị bóc lột và lạm dụng đối với lao động nữ trong quá trình làm việc ở nước ngoài, thời gian tới, cần thực hiện thêm một số giải pháp sau:

*Thứ nhất,* cần nỗ lực giúp lao động di trú nữ nhận diện rõ bức tranh thực tế về công việc và những thách thức ở các nước tiếp nhận lao động. Chính phủ, các tổ chức phi chính phủ và Công đoàn Việt Nam cần thực hiện các chiến dịch truyền thông và giáo dục để cung cấp thông tin cho những người lao động di trú nữ về các quyền cơ bản của người lao động di trú, bao gồm thông tin về các biện pháp chống tuyển dụng bất hợp pháp, các quyền và nghĩa vụ theo luật di cư quốc tế và những tiêu chuẩn lao động ở các quốc gia tiếp nhận. Cũng cần có những nỗ lực giáo dục nhằm trao quyền cho người lao động di trú nữ chống lại các hành vi vi phạm quyền của họ. Làm cho mọi phụ nữ lao động di trú biết một bức tranh rõ ràng về các giai đoạn và thủ tục khác nhau trong quá trình di trú lao động, chi phí và lợi ích của việc di trú lao động, những nguy hiểm và cạm bẫy cũng như tác động mà di trú lao động có thể gây ra đối với cuộc sống cá nhân và gia đình của họ.

Chính phủ và các chủ thể khác trong xã hội, đặc biệt là các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, tổ chức phi chính phủ, tổ chức tôn giáo, hiệp hội dựa vào cộng đồng, các cơ quan truyền thông - nên tích cực phát triển các chiến lược để tiếp cận những phụ nữ lao động di trú Việt Nam có nguy cơ cao bị phân biệt đối xử, bóc lột và lạm dụng, cùng gia đình và cộng đồng của họ, để bảo đảm không một ai bị bỏ lại phía sau.

*Thứ hai,* cần tăng cường ký kết các hiệp định lao động song phương hoặc đa phương với các nước tiếp nhận lao động di trú Việt Nam để phòng, chống phân biệt đối xử, bóc lột và lạm dụng. Trong các hiệp định này cần quy định các tiêu chí tiếp nhận, các điều khoản và điều kiện cũng như các quyền và nghĩa vụ của người lao động di trú và người sử dụng lao động bản địa, cam kết xóa bỏ sự phân biệt đối xử lao động di trú nữ, đặc biệt

là xóa bỏ các quy tắc tương tự "quy tắc một người sử dụng lao động" trong trường hợp chủ sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật trong quá trình sử dụng lao động.

*Thứ ba,* Nhà nước cần phát triển kỹ năng số cho lao động di trú nữ. Thông qua các công cụ số, lao động di trú nữ có thể tiếp cận các thông tin, dữ liệu về quyền và lợi ích hợp pháp của mình, tiếp cận các dịch vụ quan trọng, như: ngân hàng, chăm sóc sức khỏe, vận chuyển, hỗ trợ pháp lý, từ đó sẽ giúp họ tìm kiếm được thông tin phù hợp nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của mình tại nước tiếp nhận lao động. Bên cạnh đó, việc thúc đẩy sử dụng và đào tạo kỹ năng số sẽ góp phần phát triển lực lượng lao động di trú nữ trong tương lai, đồng thời bảo vệ họ khỏi bạo lực và các mối nguy hiểm trên không gian mạng. Việc nâng cao năng lực số này có thể giao cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động, yêu cầu họ phải có trách nhiệm đào tạo cho lao động nữ trước khi xuất cảnh ra nước ngoài làm việc.

*Thứ tư,* Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với các tổ chức Liên đoàn lao động nước ngoài tại các nước tiếp nhận lao động. Sự phối hợp này sẽ giúp Nhà nước nắm bắt thông tin và phối hợp để bảo vệ quyền và lợi ịch hợp pháp của lao động di trú nữ Việt Nam ở nước ngoài. Xu hướng hiện nay trên thế giới là ngày càng có nhiều tổ chức phụ nữ tham gia phong trào bảo vệ người lao động di trú nữ, vì thế các tổ chức công đoàn và chính quyền cần tận dụng cơ hội để phối hợp với các tổ chức đó.

**6. Kết luận**

Lao động di trú nữ là nhóm dễ bị tổn thương trong một nhóm xã hội dễ bị tổn thương là người lao động di trú. Thực tế trên thế giới đã và vẫn đang tồn tại sự phân biệt đối xử, bóc lột và lạm dụng đối với người lao động di trú nữ trong quá trình họ làm việc và sinh sống ở nước tiếp nhận. Nhiều người lao động di trú nữ của Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài cũng rơi vào hoàn cảnh đó. Những vi phạm như vậy trái với quy định của pháp luật quốc tế về quyền con người nói chung và quyền của người lao động di trú nữ nói riêng. Đối với những hành vi đó, Nhà nước, các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp và toàn thể người dân Việt Nam cần phải thể hiện rõ ràng lập trường lên án, phản đối và phối hợp thực hiện những giải pháp toàn diện, cụ thể để bảo vệ hiệu quả các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động di trú nữ là công dân Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài❐

---

*Chú thích:*

1. *Phối hợp tuyên truyền, thông tin đối ngoại về công tác người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới.* https://tuyengiao.vn, ngày 22/9/2021.

2. *Bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho lao động nữ làm việc ở nước ngoài.* https://vov.vn, ngày 13/5/2023.

3. Vũ Công Giao - Đoàn Văn Nhật. *Tác động của khoa học - công nghệ đến nhân quyền: nhìn từ góc độ luật quốc tế.* Kỷ yếu Hội thảo về vấn đề nhân quyền hiện đại. H. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2022, tr. 10.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I.* H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 70.

*Tài liệu tham khảo:*

1. Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao - Lã Khánh Tùng (đồng chủ biên). *Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người.* Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (tái bản lần thứ hai có sửa chữa, bổ sung). H. NXB Chính trị quốc gia, 2015.

2. Vũ Công Giao - Đoàn Minh Trang. *Quyền của người lao động di trú theo luật nhân quyền quốc tế.* Tạp chí Nhân quyền Việt Nam, số tháng 3/2022.

3. Hội Luật gia Việt Nam. *Bảo vệ quyền của người lao động di trú, pháp luật & thực tế quốc tế, khu vực và quốc gia (sách tham khảo).* H. NXB Hồng Đức, 2008.