**Bảo vệ quyền lợi người lao động đi làm việc ở nước ngoài**

Với khoảng hơn hai tỷ USD gửi về gia đình hằng năm, người lao động (NLĐ) đi làm việc ở nước ngoài đã góp phần tích cực cho công cuộc phát triển kinh tế của chính gia đình họ và đất nước. Khi trở về, họ mang theo những kỹ năng nghề nghiệp, kiến thức, kinh nghiệm học hỏi, tích lũy trong thời gian làm việc ở nước ngoài... Song, NLĐ đi làm việc tại nước ngoài vẫn phải đối mặt với những rủi ro do cơ chế bảo vệ chưa thật sự đầy đủ, đúng mức.

**Nhiều rủi ro và rào cản**

Năm 2015, chị Vũ Thị Hoạt, 46 tuổi được giới thiệu tới một công ty xuất khẩu lao động (XKLĐ) để sang A-rập Xê-út làm giúp việc gia đình với mức lương 1.500 Ria (chín triệu đồng/tháng). Tuy nhiên, khi sang tới nơi, chị chỉ nhận được mức lương 1.000 Ria. Không đồng ý, sau bốn tháng chị Hoạt trở về nước, phải trả công ty môi giới 60 triệu đồng và ba tháng làm không công. Không còn sự lựa chọn nào khác, chị vay mượn thêm 200 triệu đồng trang trải chi phí cho vợ chồng con trai, con dâu đi giúp việc tại Đài Loan (Trung Quốc) với hy vọng kiếm tiền về trả cho số tiền chị vay đi A-rập Xê-út.

Gần đây, báo chí đăng tải vụ việc bà Nguyễn Thị Hòa (SN 1967, An Giang) làm giúp việc gia đình tại A-rập Xê-út, bị ngược đãi. Gia đình bà Hòa phải đi vay 33 triệu đồng nộp cho Công ty Cổ phần dịch vụ quốc tế Tân Hoàng Minh nhưng bà Hòa vẫn chưa được về nước. Đau lòng hơn là cái chết của một lao động Việt Nam ở Ăng-gô-la bị cướp, bị tẩm xăng đốt hôm 7-12 đang gây xôn xao dư luận... Trên đây chỉ là một vài thí dụ điển hình về những rủi ro mà những người XKLĐ gặp phải. Số phận những NLĐ này không chỉ làm “đau đầu” nước sở tại, mà cả cơ quan hữu quan trong nước.

Phần lớn những người đã đi làm việc ở nước ngoài đều cho rằng, điều kiện liên hệ, tiếp xúc với các cơ quan trong nước và ngoài nước nhằm can thiệp, bảo vệ quyền, lợi ích bảo đảm cho bản thân rất hạn chế. Hiện nay, việc bảo đảm quyền, lợi ích cho lao động xuất khẩu chủ yếu thông qua Đại sứ quán Việt Nam ở nước đó. Đối với nước có đông lao động Việt Nam đang làm việc thì thông qua Ban quản lý lao động Việt Nam thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Tuy nhiên, rất ít nước có ban này.

Rủi ro mà NLĐ hay gặp phải là làm việc trong môi trường độc hại, nguy hiểm, bị đánh đập, bóc lột sức lao động hay lạm dụng mà không được bảo vệ, bị trả lương không tương xứng, bị phân biệt đối xử về lương so với người lao động sở tại. Ngoài ra, trình độ văn hóa, hiểu biết thấp, hạn chế về ngôn ngữ, chưa được đào tạo nghề, không được phổ biến về luật pháp, phong tục của nước sở tại… là những rào cản khiến lao động xuất khẩu chịu thêm nhiều thiệt thòi.

Khi trở về Việt Nam, nhiều NLĐ không thể tìm nghề tương tự hoặc có nghề đó nhưng máy móc, công nghệ khác biệt… Một số khác thì tình cảm gia đình bị đổ vỡ, sứt mẻ, rạn nứt trong quan hệ với người thân, con cái học hành sa sút. Một số người gặp phải các vấn đề về sức khỏe do hậu quả của thương tật, bệnh tật, tai nạn, bạo hành khi sống và làm việc ở nước ngoài...

**Nỗ lực bảo vệ người lao động**

Lao động di cư đang là một phần tất yếu của các quốc gia trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng. Vấn đề bảo vệ quyền lợi cho NLĐ ngày càng trở thành đòi hỏi cấp bách đối với các quốc gia XKLĐ. Nhằm có cơ sở vững chắc trong bảo vệ quyền của NLĐ di cư, cộng đồng quốc tế đã không ngừng xây dựng, hoàn thiện hành lang pháp lý thông qua việc ban hành công ước quốc tế, các hiệp định đa phương, song phương.

Trong đó, quyền của NLĐ di cư được đề cập trực tiếp thông qua hai công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO): Công ước số 97 và Công ước số 143 về lao động di cư… Ở Việt Nam, Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được ban hành, có hiệu lực từ 1-7-2007 hướng tới việc thúc đẩy, bảo vệ quyền của NLĐ và chấm dứt việc di cư bất hợp pháp là một trong những động thái tích cực cho thấy sự quan tâm của Nhà nước ta đến vấn đề bảo vệ quyền lợi của NLĐ di cư trong bối cảnh hội nhập.

Là tổ chức bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ, trước những nguy cơ tiềm ẩn rủi ro đối với lao động xuất khẩu, tổ chức công đoàn Việt Nam ngày càng quan tâm tới việc bảo vệ NLĐ di cư, coi đó là nội dung quan trọng trong hoạt động của mình. Năm 2012, Luật Công đoàn ban hành nhấn mạnh tới vai trò của công đoàn trong tư vấn cho NLĐ về hợp đồng lao động và pháp luật, giải quyết tranh chấp, đại diện cho NLĐ trong việc khởi kiện, tham gia tố tụng trong các vụ án lao động. Đáng chú ý là tháng 7-2016, Tổng Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) Việt Nam phối hợp Quỹ châu Á triển khai dự án “Tăng cường bảo vệ quyền cho lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc” với mục tiêu tăng cường bảo vệ quyền lao động cho những người chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài và hỗ trợ họ khi trở về nước.

Tuy nhiên, dù đã có nhiều cố gắng song thực tế phần lớn NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa được tổ chức công đoàn bảo vệ. Đây là một thách thức đối với tổ chức công đoàn Việt Nam do hạn chế về tài chính, nhân lực, không thuộc các thỏa thuận ký kết giữa các chính phủ. Đại diện công đoàn tỉnh Phú Thọ, nơi có số người lao động xuất khẩu cao trong cả nước cho biết, LĐLĐ tỉnh không phải là thành viên trong Ban Chỉ đạo XKLĐ của tỉnh. Đối tượng lại là lao động nông thôn, không do các cấp công đoàn quản lý, cho nên việc nắm bắt tình hình NLĐ để bảo vệ rất khó thực hiện. Cơ chế để công đoàn tham gia kiểm tra hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp XKLĐ chưa có…

Thời gian tới, công đoàn cần khẳng định vai trò lớn hơn trong việc giúp đỡ NLĐ làm việc ở nước ngoài vượt qua những khó khăn trước khi xuất cảnh, trong quá trình làm việc ở nước ngoài cũng như sau khi trở về nước. Đáng chú ý là cần có giải pháp giúp NLĐ tìm tới những tổ chức, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài có những đơn hàng tốt với chi phí phù hợp. Chương trình hợp tác giữa Công đoàn Việt Nam và công đoàn các nước tiếp nhận lao động cần được đẩy mạnh hơn nữa trong thời gian tới.

Bên cạnh những nỗ lực của tổ chức công đoàn, Trưởng phòng Chính sách kinh tế - xã hội Tổng LĐLĐ Việt Nam Trần Văn Tư kiến nghị: Để bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng cho lao động xuất khẩu, trước hết cần củng cố, nâng cao trách nhiệm và quản lý chặt chẽ các hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ được cấp giấy phép hoạt động XKLĐ, chống nạn “cò mồi” làm méo mó chính sách, pháp luật của nhà nước.

Nhằm hỗ trợ NLĐ trong quá trình hoàn thiện hồ sơ XKLĐ, Phó Chủ tịch LĐLĐ huyện Bình Sơn (Quảng Ngãi) đề nghị công đoàn tăng cường phối hợp Ngân hàng Chính sách xã hội, Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam chuẩn bị đủ vốn vay cho số lao động khi có hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài, thông báo rộng rãi, phổ biến rõ các thủ tục cho NLĐ vay vốn được thuận tiện. Khi NLĐ trở về, công đoàn cần quan tâm phối hợp doanh nghiệp trên địa bàn, giới thiệu việc làm, kết nạp trở thành đoàn viên công đoàn (nếu chưa là đoàn viên) nhằm tiếp tục bảo vệ quyền lợi cho NLĐ.

Theo số liệu của cơ quan chức năng, hằng năm, Việt Nam đưa khoảng 80 đến 90 nghìn lao động ra nước ngoài làm việc, chiếm khoảng 5% tổng số lao động được giải quyết việc làm. Hiện có khoảng 500 nghìn lao động Việt Nam đang làm việc hợp pháp tại hơn 40 quốc gia, vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề khác nhau.

Có tới 75% số NLĐ không biết đơn vị tuyển dụng hợp pháp; 72% không có thông tin đầy đủ về điều kiện làm việc nơi mình sẽ tới; 91% không biết đầy đủ các khoản chi tiết chi phí cũng như mức quy định đối với tiền môi giới, dịch vụ, các khoản bồi hoàn. 45% số NLĐ cho rằng, họ gặp phải rủi ro do thiếu thông tin, không biết tìm kiếm thông tin tin cậy từ đâu

|  |
| --- |
|  |