

BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NHẬP CƯ TRONG KHUÔN KHỔ PHÁP LUẬT ASEAN: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

● **TRẦN HOÀNG HẠNH¹ - NGUYỄN TẤN PHƯỚC²**

¹Phó trưởng Bộ môn Luật hành Hành chính - Nhà nước, Trường Đại học Văn Lang

²Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

TÓM TẮT:

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập khu vực, lao động nhập cư đang đóng vai trò ngày càng quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam. Nhằm bảo đảm quyền lợi và nâng cao điều kiện làm việc của người lao động nhập cư, Hiệp hội Các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) đã thiết lập một số khuôn khổ pháp lý mang tính khu vực. Trên cơ sở phân tích các quy định hiện hành của ASEAN về bảo vệ người lao động nhập cư, bài viết đánh giá các cơ hội và thách thức đặt ra cho Việt Nam trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến người lao động trong giai đoạn sắp tới.

Từ khóa: lao động nhập cư, ASEAN, quyền lao động, người lao động, pháp luật.

1. Đặt vấn đề

Trước tình hình toàn cầu hóa và hội nhập khu vực ngày càng sâu rộng, lao động nhập cư đã trở thành một hiện tượng phổ biến, đóng vai trò quan trọng trong khu vực ASEAN. Lao động nhập cư không chỉ góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chuyển giao nguồn lực và kỹ năng, mà còn trở thành cầu nối giữa các quốc gia thành viên trong khu vực và trên phạm vi quốc tế. Tuy nhiên, cùng với những lợi ích đó là hàng loạt vấn đề pháp lý và xã hội phát sinh, đặc biệt liên quan đến việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nhập cư, nhất là những người làm việc trong khu vực phi chính thức hoặc không có giấy tờ hợp lệ.

Theo Tổ chức Di cư Quốc tế (2023), ASEAN hiện có hơn 10 triệu lao động nhập cư nội khối, chiếm khoảng 15% tổng số lao động nhập cư toàn cầu, trong đó phần lớn đến từ Việt Nam, Myanmar, Campuchia và Lào (Tổ chức Di cư Quốc tế - IOM, Lao động di cư trong khu vực ASEAN, Báo cáo năm 2023, tr. 5). Lao động Việt Nam chủ yếu làm việc tại Malaysia, Thái Lan và Singapore vốn là những thị trường có hệ thống pháp luật và điều kiện làm việc khác biệt đáng kể so với Việt Nam, dẫn đến nhiều thách thức trong việc bảo vệ quyền lợi, nhất là khi các vụ việc liên quan đến cưỡng bức lao động, bóc lột, nợ phí môi giới bất hợp lý và các vấn đề tiêu cực khác vẫn diễn ra phổ biến.

Trước những thách thức này, ASEAN đã thiết lập một số khuôn khổ pháp lý và chính sách quan trọng, tiêu biểu là Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động nhập cư (2007) và Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động nhập cư (2017). Đây là các văn kiện định hướng, thể hiện cam kết chính trị cấp cao của khu vực trong bảo vệ quyền người lao động nhập cư. Tuy nhiên, cả 2 văn kiện đều chưa có giá trị ràng buộc pháp lý, thiếu cơ chế thực thi và giám sát rõ ràng, dẫn đến hiệu quả bảo vệ trên thực tế còn hạn chế. Việc nghiên cứu và phân tích khung pháp lý khu vực ASEAN do đó trở nên cần thiết, nhằm làm rõ các cơ hội, thách thức và khả năng áp dụng vào thực tiễn bảo vệ quyền lợi người lao động, đặc biệt là công dân Việt Nam.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu này tập trung phân tích khung pháp lý của các nước ASEAN về bảo vệ người lao động nhập cư, đánh giá tác động và khả năng áp dụng đối với Việt Nam, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật của Việt Nam và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Mục tiêu cuối cùng là hỗ trợ Việt Nam tham gia tích cực và hiệu quả vào tiến trình xây dựng khu vực ASEAN lấy con người làm trung tâm, đồng thời đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nhập cư trong khu vực và trên phạm vi quốc tế.

2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Hệ thống cơ sở lý luận liên quan

Hệ thống cơ sở lý luận của nghiên cứu này được xây dựng trên nền tảng các lý thuyết về lao động nhập cư, quyền con người và pháp luật lao động quốc tế, kết hợp với quan điểm quản trị quốc gia và khu vực trong bảo vệ quyền lợi người lao động. Nghiên cứu dựa vào các lý thuyết về nguồn nhân lực lao động bao gồm các yếu tố kinh tế, xã hội và chính trị ảnh hưởng đến quá trình nhập cư và làm việc của người lao động. Đồng thời, các công cụ pháp lý khu vực và quốc tế, tiêu biểu như Tuyên bố ASEAN năm 2007, Đồng thuận ASEAN năm 2017, Công ước ILO về lao động nhập cư và các văn kiện, hệ thống pháp lý liên quan đến lao động tại Việt Nam được xem là nền tảng lý luận để đánh giá hiệu quả bảo vệ quyền lợi người lao động nhập cư. Hệ thống cơ sở lý luận này giúp định hướng phân tích các cơ hội,

thách thức và khoảng trống pháp lý trong khuôn khổ ASEAN cũng như khả năng vận dụng vào thực tiễn của Việt Nam.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng cách tiếp cận tổng hợp nhằm đảm bảo tính toàn diện, khoa học và khách quan. Trước hết, phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp được áp dụng để thu thập, hệ thống hóa và đánh giá các văn bản pháp luật quốc tế, khu vực và quốc gia liên quan đến lao động nhập cư, bao gồm Tuyên bố ASEAN năm 2007, Đồng thuận ASEAN năm 2017, các Công ước ILO, cùng các văn bản pháp luật của Việt Nam. Tiếp đó, phương pháp so sánh được sử dụng để đối chiếu cơ chế pháp lý và chính sách bảo vệ quyền lợi người lao động nhập cư giữa các quốc gia ASEAN. Qua đó, nghiên cứu rút ra các bài học kinh nghiệm và đánh giá khả năng áp dụng phù hợp cho Việt Nam, nhằm tăng cường hiệu quả bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Bên cạnh đó, phương pháp phân tích logic và tổng hợp được sử dụng để kết nối hệ thống lý thuyết, dữ liệu thực tiễn và các văn kiện pháp lý. Phương pháp này cho phép nhận diện cơ hội, thách thức, khoảng trống pháp lý, từ đó hình thành các đề xuất nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách bảo vệ người lao động nhập cư.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Khái quát về lao động di cư và quyền được bảo vệ

3.1.1. Lao động di cư trong khu vực ASEAN

Lao động nhập cư là những người di chuyển từ nơi cư trú thường xuyên sang một quốc gia khác để làm việc, có thể hợp pháp hoặc phi pháp, với hoặc không có hợp đồng lao động và có giấy tờ cư trú hợp lệ hoặc không; theo định nghĩa của Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM, 2019), lao động di cư bao gồm tất cả những người tham gia vào quá trình di cư nhằm mục đích làm việc, bất kể tình trạng pháp lý tại nước tiếp nhận. Tại khu vực Đông Nam Á, xu hướng này chủ yếu diễn ra từ các quốc gia có thu nhập thấp hoặc trung bình thấp như Myanmar, Campuchia, Lào, Philippines và Việt Nam đến các quốc gia có thu nhập trung bình cao hoặc cao hơn như Thái Lan, Malaysia, Singapore và Brunei, trong đó Thái Lan và Malaysia là 2 nước tiếp nhận lao động nhập cư lớn nhất với hàng triệu người đến từ các nước trong khu vực.

Theo báo cáo của IOM (2023), ASEAN hiện có hơn 10 triệu lao động di cư nội khối, trong đó hơn 70% là lao động kỹ năng thấp hoặc làm việc trong khu vực phi chính thức như xây dựng, nông nghiệp, chế biến và giúp việc gia đình (IOM, 2023); lao động Việt Nam chiếm khoảng 15% tổng số lao động xuất khẩu ra nước ngoài, chủ yếu nhập cư lao động tại Malaysia và Thái Lan (Bộ Nội vụ, 2022). Thực tế này cho thấy, lao động nhập cư đóng vai trò quan trọng trong việc bù đắp nguồn lực lao động, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cho các nước tiếp nhận, đồng thời mang lại nguồn thu nhập quan trọng cho quốc gia xuất khẩu lao động.

Tuy nhiên, phần lớn lao động này chưa được tiếp cận đầy đủ các dịch vụ pháp lý, y tế, bảo hiểm xã hội và thường xuyên đối mặt với các rủi ro như cưỡng bức lao động, điều kiện làm việc không an toàn hoặc bị hạn chế quyền khiếu kiện tại nước sở tại. Điều này không chỉ phản ánh những hạn chế trong cơ chế bảo vệ người lao động nhập cư ở cấp quốc gia và khu vực mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế bảo vệ quyền lợi hợp pháp, nhằm đảm bảo an toàn, quyền lợi và phúc lợi lâu dài cho lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập ASEAN và toàn cầu.

3.1.2. Quyền của người lao động di cư theo pháp luật quốc tế

Trong hệ thống pháp luật quốc tế, quyền của người lao động nhập cư được thừa nhận và bảo vệ thông qua nhiều văn kiện quan trọng, phản ánh cam kết toàn cầu về việc đảm bảo điều kiện làm việc công bằng, an toàn và không phân biệt đối xử. Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động nhập cư và thành viên gia đình họ năm 1990, có hiệu lực từ năm 2003 được xem là văn kiện toàn diện nhất, bao trùm các quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội và văn hóa. Công ước quy định mọi lao động nhập cư, bất kể tình trạng pháp lý, đều phải được đối xử công bằng, tiếp cận giáo dục, y tế, lao động trong điều kiện an toàn và quyền tiếp cận công lý (UN, 1990). Tuy nhiên, Việt Nam đến nay vẫn chưa phê chuẩn công ước này, điều này thể hiện khoảng trống pháp lý trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động di cư ở cấp quốc gia.

Bên cạnh đó, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã ban hành nhiều công ước chuyên ngành liên quan

trực tiếp đến lao động nhập cư, bao gồm Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (C97), Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (C143) và Private Employment Agencies Convention, 1997 (C181). Các công ước này đặt ra các nghĩa vụ đối với quốc gia tiếp nhận, bao gồm: đảm bảo đối xử bình đẳng, bảo vệ khỏi bóc lột, phân biệt đối xử, đồng thời quản lý hoạt động môi giới việc làm ra nước ngoài. Việt Nam đã phê chuẩn một số công ước cơ bản của ILO như C29, C105 và C111, đồng thời đang điều chỉnh pháp luật quốc gia để tiệm cận với chuẩn mực quốc tế, nhưng vẫn chưa tham gia C143 và C181, điều này đặt ra thách thức trong việc bảo vệ toàn diện quyền lợi người lao động.

Ngoài các công ước chuyên ngành, quyền cơ bản của lao động nhập cư còn được bảo vệ thông qua các văn kiện quốc tế tổng quát như Tuyên ngôn Nhân quyền quốc tế (1948), Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) và Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR), tất cả đã được Việt Nam phê chuẩn và đặt ra nghĩa vụ tuân thủ. Thực tiễn này cho thấy, việc nghiên cứu, vận dụng các chuẩn mực quốc tế là cần thiết để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật, tăng cường cơ chế bảo vệ quyền lợi người lao động nhập cư và nâng cao khả năng tham gia hiệu quả vào các cơ chế hợp tác quốc tế, đồng thời giảm thiểu các rủi ro pháp lý và xã hội mà người lao động đang phải đối mặt.

3.2. Khung pháp lý của ASEAN về bảo vệ người lao động di cư

3.2.1. Tuyên bố ASEAN năm 2007 về bảo vệ quyền của người lao động di cư

Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động nhập cư, được thông qua tại Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 12 tổ chức tại Cebu, Philippines năm 2007, đánh dấu bước tiến quan trọng trong nỗ lực của ASEAN về bảo vệ quyền lợi lao động nhập cư. Đây là văn kiện chính trị đầu tiên của ASEAN trực tiếp đề cập đến vấn đề lao động nhập cư, tập trung vào việc bảo vệ quyền và phẩm giá của họ, đồng thời khuyến khích các quốc gia thành viên tăng cường hợp tác song phương và đa phương. Tuyên bố nhấn mạnh nguyên tắc tôn trọng chủ quyền, luật pháp và chính sách quốc gia của từng nước thành viên, đồng thời đề xuất các hành động nhằm cải thiện điều kiện làm việc, quyền lợi

xã hội và khả năng tiếp cận dịch vụ pháp lý của người lao động (ASEAN, 2007).

Tuy nhiên, về bản chất pháp lý thì Tuyên bố ASEAN 2007 mang tính định hướng và chính trị hơn là ràng buộc pháp lý. Nó không quy định cơ chế thực thi hay chế tài cưỡng chế đối với các quốc gia thành viên, dẫn đến việc hiệu quả bảo vệ quyền của người lao động nhập cư phụ thuộc chủ yếu vào quan điểm chính trị và năng lực quản lý của từng quốc gia. Đây là một hạn chế đáng kể, bởi thiếu cơ chế giám sát và xử lý vi phạm khiến việc bảo vệ quyền lợi người lao động nhập cư chưa đạt được mức đồng đều và bền vững trong toàn khu vực.

Nhìn chung, Tuyên bố năm 2007 thể hiện cam kết chính trị quan trọng của ASEAN đối với quyền lao động nhập cư, đồng thời đặt nền tảng cho các văn kiện và cơ chế pháp lý trong giai đoạn tiếp theo. Tuy nhiên, việc không ràng buộc pháp lý và thiếu cơ chế thực thi vẫn là những thách thức lớn, đòi hỏi các nỗ lực bổ sung từ phía các quốc gia thành viên và từ các văn kiện ASEAN nhằm tăng cường hiệu quả bảo vệ người lao động nhập cư.

3.2.2. Đồng thuận ASEAN năm 2017 về bảo vệ quyền của người lao động di cư

Tiếp tục kế thừa và phát triển Tuyên bố năm 2007, Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động nhập cư, được thông qua năm 2017 đã thể hiện bước tiến quan trọng trong việc cụ thể hóa các cam kết của khu vực về quyền lao động nhập cư. Khác với Tuyên bố trước đó mang tính định hướng chung, Đồng thuận năm 2017 xác định rõ 10 nguyên tắc nền tảng và 16 nghĩa vụ dành cho cả quốc gia gửi và tiếp nhận người lao động, với trọng tâm là bảo đảm môi trường làm việc an toàn, thanh toán lương đầy đủ và đúng hạn, tiếp cận dịch vụ y tế và pháp lý, bảo vệ quyền lợi gia đình người lao động, đồng thời phòng ngừa và ngăn chặn các hành vi bóc lột sức lao động (ASEAN, 2017). Những nội dung này phản ánh nỗ lực của ASEAN trong việc chuyển từ cam kết chính trị chung sang các tiêu chuẩn cụ thể, nhằm tăng cường khả năng bảo vệ quyền và phúc lợi của người lao động nhập cư trong thực tiễn.

Tuy nhiên, về bản chất pháp lý, Đồng thuận năm 2017 vẫn chưa mang tính ràng buộc và thiếu cơ chế giám sát hoặc chế tài nếu quốc gia thành viên vi phạm. Điều này dẫn đến việc hiệu quả bảo vệ quyền

lợi người lao động phụ thuộc chủ yếu vào quan điểm chính trị, năng lực quản lý và sự phối hợp giữa các quốc gia thành viên. Hậu quả là quyền lợi của lao động nhập cư vẫn chưa được đảm bảo đồng đều và bền vững trên toàn khối ASEAN, đặc biệt trong các lĩnh vực phi chính thức hoặc lao động không có giấy tờ.

Nhìn chung, Đồng thuận năm 2017 là bước tiến quan trọng trong tiến trình hoàn thiện khung pháp lý của ASEAN, tạo nền tảng cho các văn kiện và cơ chế tiếp theo. Tuy nhiên, để chuyển các nguyên tắc và nghĩa vụ thành quyền lợi thực tế, ASEAN cần triển khai các cơ chế giám sát hiệu quả, thúc đẩy sự phối hợp giữa luật pháp của mỗi quốc gia thành viên và toàn khu vực, đồng thời khuyến khích các quốc gia thành viên xây dựng chính sách và cơ chế bảo vệ người lao động nhập cư một cách toàn diện.

3.2.3. Các cơ chế thể chế và kế hoạch hành động liên quan

Bên cạnh Tuyên bố năm 2007 và Đồng thuận năm 2017, ASEAN đã thiết lập một số cơ chế và kế hoạch hành động nhằm hỗ trợ thực thi và thúc đẩy quyền của người lao động di cư trong khu vực. Trong đó, Ủy ban Liên chính phủ ASEAN về Nhân quyền (AICHR) đóng vai trò tư vấn, thúc đẩy thảo luận và giám sát các vấn đề nhân quyền, bao gồm cả quyền lao động. Hội nghị Bộ trưởng Lao động ASEAN (ALMM) là diễn đàn quan trọng để các quốc gia thành viên chia sẻ chính sách, kinh nghiệm và xây dựng định hướng chung trong lĩnh vực lao động, đồng thời thảo luận các biện pháp hợp tác nhằm bảo vệ quyền lợi người lao động nhập cư. Đặc biệt, Kế hoạch hành động giai đoạn 2018 - 2025 được ban hành nhằm hiện thực hóa các cam kết của Đồng thuận năm 2017 thông qua các hoạt động cụ thể như nâng cao năng lực cán bộ, hài hòa hóa pháp luật, chia sẻ thông tin và hỗ trợ pháp lý xuyên biên giới (ASEAN, 2018).

Tuy nhiên, những cơ chế hiện tại vẫn chưa giải quyết triệt để các vấn đề cơ bản về quyền của người lao động nhập cư. ASEAN chưa thiết lập được cơ chế tài phán khu vực hay hệ thống khiếu nại xuyên quốc gia cho người lao động bị xâm phạm quyền lợi. Hậu quả là quyền tiếp cận pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động nhập cư còn hạn chế, đặc biệt khi họ đối mặt với tình trạng bóc lột, cưỡng

bức lao động hoặc ngược đãi tại nước tiếp nhận. Thiếu cơ chế cưỡng chế và bảo vệ người lao động xuyên biên giới làm giảm hiệu quả thực thi của các văn kiện khu vực ASEAN, đồng thời tạo ra khoảng trống pháp lý mà các quốc gia thành viên phải tự xử lý, dẫn đến sự không đồng đều trong bảo vệ quyền lợi người lao động.

Nhìn chung, các cơ chế thể chế và kế hoạch hành động của ASEAN tuy mang tính định hướng và hỗ trợ quan trọng, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế về tính ràng buộc và khả năng thực thi. Để tăng cường hiệu quả, cần xây dựng thêm các cơ chế giám sát, phối hợp pháp luật và hỗ trợ pháp lý xuyên quốc gia, nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động nhập cư được bảo vệ một cách thực chất, đồng đều và bền vững.

3.3. Cơ hội và thách thức đối với Việt Nam

3.3.1. Cơ hội

Việt Nam đã tham gia tích cực vào các cơ chế và văn kiện của ASEAN về lao động nhập cư mở ra nhiều cơ hội quan trọng.

Một là, tham gia xây dựng chính sách khu vực, thực tiễn Việt Nam có cơ hội đóng góp vào quá trình thương lượng, định hình các chính sách chung liên quan đến lao động nhập cư. Thông qua các diễn đàn như Hội nghị Bộ trưởng Lao động ASEAN (ALMM) hay Nhóm công tác ASEAN về lao động nhập cư (SLOM-WG), Việt Nam có thể bảo đảm lợi ích quốc gia được lồng ghép vào quá trình ra quyết định chung của khu vực, đồng thời học hỏi kinh nghiệm và chuẩn mực thực tiễn từ các nước thành viên khác (ASEAN Secretariat, 2017).

Hai là, tăng cường khả năng đàm phán song phương với các nước tiếp nhận lao động. Các văn kiện như Đồng thuận ASEAN năm 2017 cung cấp nền tảng chính trị và đạo đức để Việt Nam thúc đẩy các thỏa thuận song phương bảo vệ quyền lợi người lao động. Trong thực tiễn, Việt Nam đã ký kết nhiều Bản ghi nhớ (MOU) về lao động với Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan (Trung Quốc), Malaysia và gần đây là Israel, trong đó một phần nội dung chịu ảnh hưởng từ các cam kết và tiêu chuẩn khu vực, tạo điều kiện nâng cao hiệu quả bảo vệ công dân làm việc ở nước ngoài (Cục Quản lý Lao động Ngoại nước - Bộ Nội vụ, 2023).

Ba là, nâng cao hình ảnh và vị thế quốc tế. Việc thực hiện nghiêm túc các cam kết của ASEAN về bảo

vệ quyền lao động nhập cư giúp Việt Nam thể hiện trách nhiệm quốc tế, tăng cường uy tín đối ngoại và củng cố niềm tin của công dân và các tổ chức quốc tế. Đây là yếu tố quan trọng trong bối cảnh Việt Nam theo đuổi chiến lược “ngoại giao công dân” và xây dựng chính sách “di cư an toàn, có trật tự và hợp pháp”, phù hợp với tinh thần của Hiệp ước toàn cầu về Di cư của Liên hợp quốc (GCM) (UN, 2018).

3.3.2. Thách thức

Mặc dù ASEAN đã thiết lập các văn kiện và cơ chế hỗ trợ quyền lao động di cư, Việt Nam vẫn phải đối mặt với nhiều thách thức đáng kể trong việc bảo vệ người lao động xuất khẩu ra nước ngoài. Trước hết, thiếu cơ chế ràng buộc ở cấp khu vực là hạn chế cơ bản. Các văn kiện như Tuyên bố năm 2007 hay Đồng thuận năm 2017 mang tính định hướng chính trị, không có cơ chế cưỡng chế hay tài phán xuyên biên giới. Do đó, nếu các nước tiếp nhận không thực hiện đầy đủ các cam kết, người lao động Việt Nam khó có khả năng yêu cầu trách nhiệm hay tìm kiếm công lý, khiến việc bảo vệ quyền lợi chủ yếu phải dựa vào thỏa thuận song phương hoặc luật pháp quốc gia nơi tiếp nhận lao động.

Bên cạnh đó, Việt Nam chưa phê chuẩn một số công ước quốc tế quan trọng, bao gồm Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội, Công ước số 98 về quyền thương lượng tập thể của ILO và Công ước quốc tế năm 1990 về quyền của tất cả người lao động nhập cư và gia đình họ. Việc chưa tham gia các công ước này giới hạn vị thế đàm phán quốc tế, đồng thời làm giảm tính nhất quán giữa chính sách đối nội và đối ngoại liên quan đến lao động nhập cư.

Đồng thời hạn chế trong công tác hỗ trợ và giám sát thực tiễn là trở ngại đáng kể. Hệ thống hỗ trợ pháp lý và bảo hộ công dân của Việt Nam ở nước ngoài vẫn thiếu nguồn nhân lực, kinh phí và cơ chế phối hợp hiệu quả. Các Tổng lãnh sự quán hoặc Đại sứ quán đôi khi khó tiếp cận người lao động bị vi phạm hoặc bị giam giữ, trong khi công tác thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm của doanh nghiệp phải cử trong nước còn lỏng lẻo, dẫn đến tình trạng thu phí môi giới cao, lừa đảo hoặc bỏ mặc người lao động sau khi xuất cảnh.

Cuối cùng, pháp luật trong nước chưa đồng bộ với chuẩn mực quốc tế. Mặc dù Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sửa đổi

năm 2020) đã được ban hành nhưng vẫn còn nhiều khoảng trống, do thiếu cơ chế hỗ trợ lao động xuất khẩu tham gia các ngành nghề phi chính thức, chưa mở rộng đầy đủ quyền tiếp cận bảo hiểm xã hội hoặc dịch vụ y tế sau khi về nước và chưa có chính sách tái hòa nhập bền vững. Những hạn chế này làm giảm hiệu quả thực thi các cam kết quốc tế và khu vực, đồng thời ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động Việt Nam. Hệ thống an sinh xã hội cùng với mạng lưới liên ngành, đặc biệt là công tác xã hội cần đóng vai trò chủ động trong việc hỗ trợ, giám sát và tái hòa nhập người lao động sau khi trở về, nhằm đảm bảo quyền lợi, ổn định cuộc sống và giảm thiểu rủi ro xã hội cho người lao động.

4. Kết luận và khuyến nghị

Khung pháp lý của ASEAN về bảo vệ người lao động nhập cư phản ánh cam kết chung của khu vực đối với quyền con người và phát triển bền vững. Tuyên bố ASEAN năm 2007 và Đồng thuận ASEAN năm 2017 đã xác lập các nguyên tắc và nghĩa vụ cơ bản, nhấn mạnh việc bảo vệ quyền lợi, điều kiện làm việc và phẩm giá của người lao động nhập cư. Bên cạnh đó, các cơ chế thể chế như Ủy ban Liên chính phủ ASEAN về Nhân quyền (AICHR), Hội nghị Bộ trưởng Lao động ASEAN (ALMM) và Kế hoạch hành động 2018 - 2025 tạo ra nền tảng hợp tác và định hướng thực thi các cam kết khu vực. Tuy nhiên, do các văn kiện hiện hành mang tính chính trị, thiếu cơ chế ràng buộc pháp lý và chưa có hệ thống giám sát, khiếu nại xuyên quốc gia, hiệu quả bảo vệ quyền lợi người lao động vẫn còn hạn chế, đặc biệt với nhóm lao động phi chính thức vốn là nhóm dễ bị tổn thương nhất.

Trước bối cảnh này, ASEAN cần hướng tới việc xây dựng một hiệp định mang tính ràng buộc pháp lý,

đảm bảo các quốc gia thành viên không chỉ cam kết về mặt chính trị mà còn có nghĩa vụ thực thi cụ thể. Song song với đó, việc thiết lập cơ chế giám sát và phản hồi độc lập, mở rộng vai trò của AICHR hoặc thành lập cơ quan chuyên trách về quyền lao động nhập cư là cần thiết. Các biện pháp hỗ trợ minh bạch thông tin, đào tạo pháp lý và tăng cường hợp tác xuyên biên giới giữa các cơ quan chức năng sẽ giúp ngăn chặn bóc lột, buôn bán lao động và bảo vệ người lao động phi chính thức. Đối với Việt Nam, để nâng cao hiệu quả bảo vệ công dân lao động tại nước ngoài, cần xem xét phê chuẩn các công ước quốc tế quan trọng mà Việt Nam chưa tham gia, đặc biệt là Công ước số 87 và 98 của ILO, cũng như Công ước quốc tế năm 1990 về quyền của tất cả người lao động di cư và thành viên gia đình họ.

Đồng thời, việc hoàn thiện Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (sửa đổi năm 2020), đặc biệt về chế tài đối với doanh nghiệp vi phạm hợp đồng hoặc bỏ mặc người lao động là hoàn toàn cấp thiết. Việt Nam cũng cần nâng cao năng lực cho các cơ quan đại diện ngoại giao và tư pháp tại nước tiếp nhận lao động, đảm bảo họ có đủ nguồn lực và quyền hạn để hỗ trợ pháp lý, bảo hộ và can thiệp kịp thời. Ngoài ra, việc nội luật hóa các cam kết của ASEAN liên quan đến quyền lao động sẽ giúp tạo sự tương thích giữa chính sách khu vực và hệ thống pháp luật, từ đó nâng cao hiệu quả thực thi trong thực tiễn.

Nhìn chung, việc kết hợp giữa cải thiện khung pháp lý khu vực và nâng cao năng lực, chính sách trong nước sẽ giúp Việt Nam bảo vệ tốt hơn quyền lợi người lao động, đồng thời góp phần xây dựng một khu vực ASEAN bao trùm, nhân văn và phát triển bền vững, hướng tới một mô hình quản trị lao động hiệu quả, minh bạch và có trách nhiệm ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Ban Thư ký Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (2017). Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Ban Thư ký Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (2018). Kế hoạch hành động thực hiện Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư (2018-2025). Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Bộ Nội vụ (2022). Báo cáo công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2022 (tr. 6). Hà Nội.
- Cục Quản lý Lao động Ngoài nước - Bộ Nội vụ (2023). Báo cáo công tác lao động ngoài nước năm 2023. Hà Nội.

Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á 2007). Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư. Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 12, Cebu, Philippines.

Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (2017). Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư. Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 31, Manila, Philippines.

Liên hợp quốc (2018). Hiệp ước toàn cầu về di cư an toàn, trật tự và hợp pháp (Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration). New York: United Nations.

Tổ chức Di cư Quốc tế (2019). Thuật ngữ về di cư (Ấn bản lần thứ ba, tr. 132). Geneva: International Organization for Migration.

Tổ chức Di cư Quốc tế (2023). Di cư lao động trong khu vực ASEAN - Báo cáo năm 2023 (tr. 3-5). Geneva: International Organization for Migration.

Tổ chức Lao động Quốc tế (1949). Công ước về di cư vì mục đích làm việc (sửa đổi), năm 1949 (Số 97). Geneva: International Labour Organization.

Tổ chức Lao động Quốc tế (1997). Công ước về các tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân, năm 1997 (Số 181). Geneva: International Labour Organization.

Ngày nhận bài: 15/01/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 30/01/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 05/02/2026

PROTECTING MIGRANT WORKERS' RIGHTS UNDER THE ASEAN LEGAL FRAMEWORK: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR VIETNAM

● **TRAN HOANG HANH¹**

● **NGUYEN TAN PHUOC²**

¹Deputy Head, Department of Administrative and State Law,
Van Lang University

²Ho Chi Minh City Academy of Cadres

ABSTRACT:

Amid globalization and regional integration, migrant workers have become increasingly vital to the socio-economic development of Southeast Asian countries, including Vietnam. To safeguard their rights and enhance working conditions, the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) has developed several regional legal frameworks. Drawing on an analysis of current ASEAN regulations on migrant worker protection, this study evaluates the opportunities and challenges Vietnam faces in upholding workers' rights and outlines strategies to strengthen the national legal framework in the forthcoming period.

Keywords: migrant workers, ASEAN, labor rights, workers' rights.