

HOÀN THIỆN KHUNG KHỔ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI TRÚ

ĐOÀN MINH TRANG*

Tóm tắt: Lao động di trú có những đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế của cả những nước gửi và nhận lao động, song cũng là một trong những nhóm xã hội dễ bị tổn thương nhất về quyền con người. Theo luật nhân quyền quốc tế, tất cả người lao động di trú (NLDDT) đều có quyền được tôn trọng, bảo vệ và hưởng đầy đủ các quyền con người của mình, bất kể tình trạng di trú của họ. Việt Nam đã xây dựng được một khung pháp luật tương đối toàn diện về quyền của NLDDT, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế nhất định. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện khung khổ pháp luật nhằm tăng cường bảo đảm quyền của NLDDT ở Việt Nam, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế của đất nước trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Người lao động di trú; quyền con người; quyền của người lao động di trú; Việt Nam

Ngày nhận bài: 22/10/2024; Biên tập xong: 25/10/2024; Duyệt đăng: 28/10/2024

IMPROVING VIETNAM'S LEGAL FRAMEWORK ON RIGHTS OF MIGRANT WORKERS

Abstract: Migrant workers, despite their significant contributions to the economic development of both sending and receiving countries, are also one of the most vulnerable social groups in terms of human rights. According to international human rights law, all migrant workers have the right to respect, protection and full enjoyment of their human rights, regardless of their immigration status. Vietnam has built a relatively comprehensive legal framework on the rights of migrant workers, but there are still certain limitations. Based on the analysis of the current situation, the article proposes solutions to improve the legal framework to enhance the protection of migrant workers' rights in Vietnam, meeting the requirements of development and international integration of the country in the new period.

Keywords: Migrant workers; Human Rights; migrant workers' rights; Vietnam

Received: Oct 22th, 2024; **Editing completed:** Oct 25th, 2024; **Accepted for publication:** Oct 28th, 2024

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, sự chuyển dịch lao động từ nước này sang nước khác (gọi là “lao động di trú”) là một đặc điểm nổi bật, vì thế đã trở thành một trong những vấn đề nhận được sự quan tâm nhất của các quốc gia. Chưa có thời kỳ nào trong lịch sử nhân loại, tình trạng lao động di trú lại diễn ra với quy mô lớn như hiện nay. NLDDT đã góp phần đáng kể vào sự tăng trưởng kinh tế nói chung của thế giới và phát triển của nhiều quốc gia nói riêng, kể cả những nước tiếp nhận và gửi (xuất khẩu) lao động. Nhận thức được vai trò của nhóm xã hội này, các quốc gia và các tổ chức quốc tế, bao gồm Liên hợp quốc và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đã rất nỗ lực bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NLDDT và gia đình họ¹. Liên hợp quốc và ILO đã ban hành nhiều điều ước và văn kiện, trong đó nổi bật nhất là Công ước của Liên hợp quốc về các quyền của NLDDT và các thành viên trong gia đình họ (ICRMW), trong khi ILO đã ban hành một số công ước, mà tiêu biểu là Công ước số 97 (Di trú vì việc làm, năm 1949) và Công ước số 143 (về Người di trú

trong môi trường bị lạm dụng và việc thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và trong đối xử với người lao động di trú năm 1975) của ILO.

Tương tự như ở nhiều quốc gia khác, trong những thập kỷ gần đây, xu hướng người lao động Việt Nam đi làm việc ở các nước khác đang ngày càng tăng lên. Hiện nay, ước tính có khoảng hơn 1 triệu người lao động Việt Nam đang làm việc hợp pháp ở hơn 40 quốc gia trên thế giới² và đóng góp vào tổng thu nhập quốc dân của Việt Nam khoảng 2,5 - 3 tỷ USD mỗi năm³. Tuy nhiên, có một số trường hợp người lao động Việt Nam đi làm việc nước ngoài bị xâm phạm đến quyền con người (như bị lừa đảo xuất khẩu lao động, bị thu phí dịch vụ, tiền môi giới quá cao so với quy định; công việc, thời gian, tiền lương lao động không đúng như trong hợp đồng; tình trạng lao động không có việc làm hay người lao động bị

* Email: Doantrangdhv@gmail.com

Nghiên cứu sinh Trường Đại học Luật Hà Nội; Khoa Luật - Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Trường Đại học Vinh

² Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2020), Báo cáo tổng kết thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tr.31.

³ Nhật Dương (2019), Kiểu hối gửi về Việt Nam từ xuất khẩu lao động mỗi năm khoảng 3 tỷ USD, VnEconomy.

¹ Bộ Ngoại giao (2020), Báo cáo Tổng quan di cư của công dân Việt Nam ra nước ngoài, <http://dicu.gov.vn/CMSPages/BaiViet/Default.aspx?IDBaiViet=1567>.

chủ đánh đập, chửi bới, lăng mạ, bị xâm hại tình dục,...) và một số người phải đối mặt với nhiều khó khăn như thiếu hiểu biết pháp luật, trình độ văn hóa hạn chế, ngôn ngữ, tài chính, mặc cảm xã hội⁴.

Bối cảnh nêu trên đặt ra những yêu cầu cấp thiết trong việc tăng cường bảo vệ các quyền của NLDDT Việt Nam. Trong thực tế, thời gian qua ở Việt Nam đã có một số nghiên cứu về vấn đề này nhưng còn thiếu toàn diện và chưa tiếp cận từ góc độ tham chiếu với luật nhân quyền quốc tế, vì vậy vẫn cần thêm những nghiên cứu sâu hơn. Bài viết phân tích làm rõ các khái niệm NLDDT và quyền của NLDDT, sau đó đánh giá khung khổ pháp luật hiện hành của Việt Nam về quyền của người lao động di trú, trên cơ sở đó đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật để nâng cao hiệu quả bảo đảm các quyền của NLDDT Việt Nam trong thời gian tới.

1. Khái niệm người lao động di trú và quyền của người lao động di trú

1.1. Khái niệm người lao động di trú

Thuật ngữ “người di trú” trong tiếng Anh là “migrant”, theo Từ điển Oxford Advanced Learner’s Dictionary, có nghĩa là một người chuyển từ nơi này đến nơi khác để tìm việc làm tốt hơn⁵. Trên cơ sở thuật ngữ “migrant”, nhiều văn kiện pháp luật quốc tế sử dụng từ “migrant worker” (NLDDT).

Ở Việt Nam, hai khái niệm “di trú” và “di cư” thường không có sự phân biệt rõ ràng. Chính vì vậy, thuật ngữ “migrant worker” đôi khi được dịch là “người lao động di cư”. Tuy nhiên, theo Từ điển tiếng Việt, “di trú” có nghĩa là: Dời chỗ ở để qua trú ngụ một nơi khác⁶; “di cư” có nghĩa là: Đi ở nơi khác⁷. Như vậy, “di trú” và “di cư” đều có nghĩa là di chuyển đến một nơi khác so với nơi mình đang sinh sống, song khái niệm “di trú” mang tính tạm thời, còn khái niệm “di cư” mang tính ổn định lâu dài. Người có hành động di chuyển như vậy, tùy trường hợp, được gọi là “người di trú” hay “người di cư”.

Từ những phân tích ở trên, có thể thấy việc dịch “migrant worker” thành “NLDDT” tỏ ra chính xác và chặt chẽ hơn so với “người lao động di cư”. Vì vậy, bài viết này sử dụng thuật ngữ “lao động di trú”, “NLDDT” để nói đến các từ “migrant”, “migrant worker” trong các văn kiện

quốc tế về quyền con người.

Theo Điều 2 Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của NLDDT và các thành viên trong gia đình họ năm 1990 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families - ICRMW): NLDDT 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 dân⁸. Như vậy, theo ICRMW, NLDDT không bao gồm những trường hợp di trú lao động trong nước (“domestic migrant” - người di trú nội địa). Đây cũng là cách tiếp cận của ILO trong các Công ước số 97 và Công ước số 143 mà ở đó đều xem “lao động di trú là người đã hoặc đang di chuyển từ quốc gia này sang quốc gia khác không phải để làm việc cho chính mình mà để làm việc cho một ai đó”⁹.

Mặc dù một đặc trưng của NLDDT là làm việc ở nước ngoài, song cần lưu ý là theo ICRMW, không phải bất kỳ ai đi làm việc có hưởng lương tại một quốc gia khác cũng được xem là lao động di trú. Cũng theo Điều 2 ICRMW, có 08 dạng người được xem là NLDDT, bao gồm¹⁰: (1) “Nhân công vùng biên” - chỉ những NLDDT thường trú tại một nước láng giềng nơi họ thường trở về hàng ngày hoặc ít nhất mỗi tuần một lần; (2) “Nhân công theo mùa” - chỉ những NLDDT làm những công việc có tính chất mùa vụ và chỉ làm một thời gian nhất định trong năm; (3) “Người đi biển” - chỉ những NLDDT làm việc trên một chiếc tàu đăng ký tại nước khác; (4) “Nhân công lưu động” - chỉ những NLDDT sống thường trú ở một nước phải đi đến một hoặc nhiều nước khác nhau trong những khoảng thời gian do tính chất công việc của người đó; (5) “Nhân công làm việc tại một công trình trên biển” - chỉ những NLDDT được tuyển dụng làm việc trên một công trình trên biển thuộc quyền tài phán của một quốc gia mà họ không phải là công dân; (6) “Nhân công theo dự án” - chỉ những NLDDT được nhận vào quốc gia nơi có việc làm trong một thời gian nhất định để chuyên làm việc cho một dự án cụ thể đang được người sử dụng lao động của mình thực hiện tại quốc gia đó; (7) “Nhân công lao động chuyên dụng” - chỉ những NLDDT mà được người sử dụng lao động của mình cử đến quốc gia nơi có việc làm trong một khoảng thời gian hạn chế nhất định để đảm nhiệm một công việc hoặc nhiệm vụ cụ thể mang tính chuyên môn kỹ thuật ở quốc gia nơi

⁴ Nguyễn Lâm Sơn, “Bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”, Tạp chí Khoa học Kiểm Sát, số chuyên đề 03/2021, tr.111.

⁵ Nguồn: https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/migrant_1?q=migrant.

⁶ Nguồn: <https://vtudien.com/viet-viet/dictionary/nghia-cua-tu-di-20tr%C3%BA>.

⁷ Nguồn: <https://vtudien.com/viet-viet/dictionary/nghia-cua-tu-di-20c%C6%B0>.

⁸ Hội Luật gia Việt Nam, Bảo vệ quyền của NLDDT - Pháp luật và thực tiễn quốc tế, khu vực và quốc gia, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội, 2008, tr.23.

⁹ Bora Balun, Yener Sisman, “International Labour Organization (ILO) and Migrant Workers”, Social Paradigm, 01/2020, tập 3, tr.22.

¹⁰ Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao, Lê Khánh Tùng (Đồng chủ biên), Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, 2011, tr.307-309.

có việc làm; (8) “*Nhân công tự chủ*” - chỉ những NLĐDT tham gia làm một công việc có hưởng lương nhưng không phải dưới dạng hợp đồng lao động mà thường là bằng cách làm việc độc lập hoặc cùng với các thành viên gia đình của mình, hoặc dưới hình thức khác mà được coi là nhân công tự chủ theo pháp luật quốc gia nơi có việc làm hoặc theo các hiệp định song phương và đa phương.

Mặc dù có nhiều dạng như trên, song NLĐDT có những đặc điểm chung sau đây¹¹:

Thứ nhất, tính dễ tổn thương. NLĐDT thường gặp phải nhiều vấn đề khiến họ dễ bị tổn thương. Tính dễ tổn thương của NLĐDT có thể xuất hiện ở rất nhiều giai đoạn trong quá trình NLĐDT bao gồm trước, trong và sau khi họ ra nước ngoài làm việc. Ở giai đoạn trước khi ra nước ngoài làm việc, một số NLĐDT thường thiếu thông tin chính xác về cơ hội việc làm ở nước ngoài, vì vậy có thể bị lừa đảo bởi những kẻ môi giới lao động. Trong giai đoạn làm việc ở nước ngoài, NLĐDT phải sống xa gia đình, xa quê hương, Tổ quốc, trong khi gặp những rào cản về ngôn ngữ, văn hóa và thiếu hiểu biết pháp luật của nước bản địa. Bên cạnh đó, họ còn có thể gặp khó khăn trong quan hệ với người sử dụng lao động và những người lao động khác, đặc biệt là lao động bản địa. Vì vậy, một số NLĐDT có thể bị trả lương thấp hơn so với hợp đồng, bị bắt làm việc nhiều giờ, bị sa thải không có lý do chính đáng, hoặc thậm chí bị đánh đập, lạm dụng hay trở thành nạn nhân của những kẻ buôn người. Giai đoạn sau khi trở về nước cũng có những vấn đề xảy ra, khi mà một số NLĐDT có thể phải vật lộn tìm kiếm việc làm mới ở quê nhà. Ngoài ra, trong trường hợp trở về nhà sau nhiều năm làm việc ở nước ngoài, một số NLĐDT có thể phải trải qua trạng thái “sốc văn hóa” trước khi hội nhập lại với gia đình và cộng đồng.

Thứ hai, là những người có hoàn cảnh khó khăn. NLĐDT thường đến từ các nước nghèo, kém phát triển. Do điều kiện kinh tế của nước xuất xứ khó khăn, thiếu việc làm hoặc mức thu nhập ở trong nước thấp, nhiều NLĐDT muốn có cơ hội làm việc và tăng thu nhập để trang trải cho cuộc sống của bản thân và gia đình, vì vậy họ tìm cách ra nước ngoài làm việc. Hoàn cảnh khó khăn khiến họ phải chấp nhận các công việc nặng nhọc, độc hại, lương thấp mà người lao động bản địa không muốn làm, cũng như những rủi ro tiềm ẩn khác khi đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, hầu hết NLĐDT là người trẻ, có trình

độ học vấn và tay nghề thấp. Hầu hết NLĐDT là những người trẻ tuổi, bởi tuổi trẻ là thể mạnh, và trong nhiều trường hợp, là điều kiện để họ được tuyển dụng đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, chỉ khi còn trẻ tuổi thì NLĐDT mới có động lực và sức khoẻ để ra nước ngoài làm các công việc nặng nhọc, vất vả. Về mặt trình độ, mặc dù cũng có một số NLĐDT có tay nghề và kỹ thuật cao, song thực tế cho thấy hầu hết trong số họ là lao động phổ thông, có trình độ học vấn và tay nghề thấp. Do có trình độ học vấn và tay nghề thấp nên trong khi ra nước ngoài làm việc, NLĐDT thường chỉ được lựa chọn để làm những công việc phổ thông, nặng nhọc, độc hại, tiền lương thấp.

1.2. Khái niệm quyền của người lao động di trú

Khái niệm *quyền* có thể hiểu là những gì mà theo lẽ công bằng, chính đáng, một người hay một nhóm người phải được hưởng, được làm và các chủ thể khác, kể cả nhà nước, phải tôn trọng điều đó. Theo luật nhân quyền quốc tế, các quyền con người có thể mang tính cá nhân (các quyền cá nhân – *individual rights*) và tính chất tập thể (*collective rights* hay *group rights*). Các quyền tập thể hay quyền của nhóm là những quyền chung của một nhóm xã hội có cùng một số đặc điểm nhất định. Quyền của NLĐDT (*human rights of migrant workers* hoặc *migrant workers's rights*) là một trong những ví dụ về quyền của nhóm.

Tính đến tính chất đa dạng của NLĐDT, các điều ước quốc tế về vấn đề này, đặc biệt là ICRMW¹², đã chia NLĐDT thành hai nhóm là NLĐDT có giấy tờ hợp pháp và NLĐDT không có giấy tờ hợp pháp. Trên cơ sở đó, cũng có thể chia các quyền của NLĐDT thành hai nhóm: *Một là*, các quyền chung của NLĐDT; *Hai là*, các quyền của NLĐDT hợp pháp.

Các quyền chung của người lao động di trú

Quyền sống. Tại Điều 9 của ICRMW có nêu rõ: “*Quyền sống của NLĐDT và các thành viên gia đình họ được pháp luật bảo vệ*”. Đây là một quyền cơ bản tối cao của con người mà trong bất cứ hoàn cảnh nào, kể cả trong tình trạng khẩn cấp của quốc gia, cũng không thể bị tạm đình chỉ việc thực hiện.

Quyền tự do và an ninh cá nhân. Trong ICRMW, mọi NLĐDT đều phải được tôn trọng và bảo vệ quyền tự do và an ninh cá nhân, cụ thể là: Quyền không bị tra tấn hoặc đối xử hay trừng phạt tàn ác, vô nhân đạo hoặc hạ thấp nhân phẩm (Điều 10); Quyền không bị bắt làm

¹¹ Hội Luật gia Việt Nam, *Những điều cần biết về người lao động di trú*, Sách tham khảo, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội, 2008, tr.15-16.

¹² *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Member of Theirs Families*, Adopted Resolution A/RES/45/158 of December 18, 1990 of the United Nations General Assembly.

nô lệ hay nô dịch, Quyền không bị cưỡng bức lao động (Điều 11); Quyền không bị tịch thu, hủy giấy tờ tùy thân, các giấy tờ cho phép nhập cảnh hoặc lưu lại, cư trú hoặc lập nghiệp trong lãnh thổ quốc gia hoặc giấy phép lao động (Điều 21)...

Quyền được bảo vệ sự riêng tư. Điều 14 ICRMW bảo vệ quyền này của NLDDT, cụ thể là: Quyền được đảm bảo an toàn bí mật và bất khả xâm phạm cuộc sống gia đình, đời tư, nhà cửa, thư tín hoặc các phương thức giao tiếp khác; Quyền được bảo đảm về danh dự và uy tín.

Quyền sở hữu tài sản. Điều 15 ICRMW quy định NLDDT có quyền được bảo vệ khỏi bị tước đoạt vô cớ tài sản, cho dù tài sản đó là tài sản của cá nhân hay tập thể.

Quyền tự do tư tưởng, tín ngưỡng, tôn giáo, tự do ngôn luận. Điều 12 ICRMW ghi nhận quyền tự do tư tưởng, tín ngưỡng, tôn giáo của NLDDT, bao gồm tự do có hoặc theo một tôn giáo hoặc tín ngưỡng tùy sự lựa chọn của họ, và tự do tự mình hoặc cùng tập thể thể hiện tôn giáo hoặc tín ngưỡng một cách riêng tư hoặc công khai thông qua việc thờ cúng, tuân thủ, thực hành và truyền bá. Quyền tự do ngôn luận được ghi nhận và bảo vệ tại Điều 13 của ICRMW, NLDDT có quyền có chính kiến mà không bị can thiệp; có quyền tự do tìm kiếm, tiếp nhận và truyền bá mọi loại thông tin và tư tưởng không phân biệt lĩnh vực, bằng miệng, bằng văn bản hoặc ấn phẩm, dưới hình thức nghệ thuật hoặc qua bất kỳ phương tiện thông tin đại chúng mà họ lựa chọn.

Quyền tự do rời khỏi hoặc trở về bất kỳ quốc gia nào, kể cả nước gốc. Điều 8 ICRMW nêu rõ, NLDDT được tự do rời khỏi bất kỳ quốc gia nào, kể cả quốc gia xuất xứ của họ, đồng thời họ có quyền trở về hoặc ở lại nước xuất xứ của họ vào mọi thời điểm.

Quyền được chăm sóc y tế. Điều 28 ICRMW nêu rõ, đối với vấn đề y tế, NLDDT sẽ được đối xử bình đẳng như công dân của quốc gia tiếp nhận lao động, cụ thể là có quyền được nhận sự chăm sóc y tế khẩn cấp cần thiết để duy trì cuộc sống của họ hoặc để tránh những thương tổn không thể phục hồi được đối với sức khỏe của họ.

Quyền được tôn trọng và duy trì bản sắc văn hoá. Điều 26 ICRMW quy định, NLDDT có quyền được tôn trọng và duy trì bản sắc văn hoá của dân tộc mình kể cả khi làm việc ở nước ngoài.

Quyền được gửi hoặc mang theo số tiền kiếm được về nước. Điều 26 ICRMW và Điều 8 Công ước 97 của ILO năm 1949 đều ghi nhận và bảo vệ quyền này của NLDDT, cụ thể cho phép NLDDT có quyền được chuyển thu nhập và tiền tiết kiệm của họ ra nước ngoài.

Quyền được nhận sự hỗ trợ, bảo vệ của một cơ quan ngoại giao hoặc lãnh sự của nước mình. Theo Điều 23 ICRMW, trong tình huống quyền của NLDDT bị xâm phạm, thì cơ quan ngoại giao hoặc lãnh sự của nước gốc của NLDDT có nghĩa vụ phải hỗ trợ và bảo vệ công dân của nước mình.

Các quyền về xét xử công bằng trong tố tụng hình sự. Tại các điều 17, 18 và 19 của ICRMW đã nêu rõ, người lao động được đối xử nhân đạo, được xét xử một cách công bằng và được áp dụng những tiêu chuẩn tư pháp của một xã hội văn minh như không bị áp dụng hồi tố, không bị bỏ tù vì không hoàn thành một nghĩa vụ hợp đồng, không bị buộc phải đưa ra lời khai chống lại chính mình hoặc nhận tội, có quyền bào chữa và được nhận các trợ giúp pháp lý cần thiết.

Quyền được đối xử bình đẳng như người lao động bản địa. Các Điều 25, 26 và 27 của ICRMW đã đảm bảo sự bảo vệ bình đẳng giữa NLDDT với người lao động bản địa. Bên cạnh đó, tại Điều 6 Công ước 97 của ILO năm 1949 cũng yêu cầu các nước thành viên áp dụng chế độ đối xử quốc gia với NLDDT, trong đó bao gồm các quyền liên quan đến vấn đề về hành chính, lương tối thiểu, giờ làm việc, giờ nghỉ ngơi, tự do liên kết, bảo vệ an sinh xã hội, quyền được tham gia công đoàn và thỏa ước tập thể, các vấn đề về nơi ở,...

Các quyền đặc thù của người lao động di trú hợp pháp

Ngoài các điều nêu trên, NLDDT có giấy tờ hợp pháp còn được hưởng các quyền được nêu ra từ Điều 36 đến điều 56 tại phần IV của ICRMW, cụ thể¹³ bao gồm: Quyền được thông báo đầy đủ về mọi điều kiện liên quan đến việc cư trú và các công việc mà họ sẽ phải làm (Điều 37); Quyền được vắng mặt tạm thời mà không ảnh hưởng đến việc được phép cư trú hoặc lao động (Điều 38); Quyền tự do đi lại và tự do lựa chọn nơi cư trú trong lãnh thổ của quốc gia nơi có việc làm (Điều 39); Quyền lập hội và các nghiệp đoàn tại quốc gia nơi có việc làm nhằm thúc đẩy và bảo vệ các lợi ích về kinh tế, xã hội, văn hóa và các lợi ích khác của họ (Điều 40); Quyền tham gia vào các vấn đề công, bầu cử và được bầu cử trong các cuộc bầu cử tại quốc gia xuất xứ (Điều 41); Quyền được bảo vệ và hỗ trợ để có cuộc sống gia đình hợp nhất (Điều 44); Quyền được chuyển thu nhập để chu cấp cho gia đình từ quốc gia nơi có việc làm đến quốc gia xuất xứ hoặc bất cứ một quốc gia nào khác (Điều 47); Quyền được đối xử bình đẳng như công dân sở

¹³ Nguyễn Đăng Dung, Phạm Hồng Thái, Vũ Công Giao (Đồng chủ biên), *Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*, Sách chuyên khảo, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội, 2011, tr.33.

tại trong các vấn đề về thuế (Điều 48); Quyền tự do lựa chọn công việc có hưởng lương của họ, chỉ phải theo những điều kiện và hạn chế nhất định (Điều 52); Quyền được đối xử bình đẳng như với công dân của nước sở tại trong các vấn đề về lao động, việc làm (Điều 54, 55); Quyền không bị trục xuất một cách tùy tiện (Điều 56); Quyền được hỗ trợ thiết lập và tham gia các thủ tục hay thể chế nhằm thực hiện những nhu cầu, nguyện vọng và các nghĩa vụ đặc biệt của NLĐDT và các thành viên gia đình họ ở cả các quốc gia xuất xứ và các quốc gia nơi có việc làm (Điều 42); Quyền được đối xử bình đẳng như công dân của quốc gia nơi có việc làm liên quan đến việc tiếp cận các tổ chức và dịch vụ giáo dục, các dịch vụ hướng nghiệp và việc làm, các cơ sở, tổ chức đào tạo và tái đào tạo nghề, nhà ở, các dịch vụ xã hội và y tế, tham gia các hợp tác xã và doanh nghiệp tự quản, tham gia đời sống văn hóa (Điều 43); Quyền bình đẳng của các thành viên trong gia đình của NLĐDT với người dân bản địa trong các vấn đề: (i) Tiếp cận các tổ chức và dịch vụ giáo dục; (ii) Tiếp cận các tổ chức, dịch vụ hướng nghiệp và đào tạo nghề; (iii) Tiếp cận các dịch vụ y tế và xã hội; (iv) Tiếp cận và tham gia đời sống văn hóa (Điều 45); Quyền được miễn các loại thuế và phí xuất nhập khẩu đối với các thiết bị, đồ dùng gia đình và cá nhân, cũng như các thiết bị cần thiết phục vụ làm một công việc có hưởng lương trong các trường hợp: (i) Khi rời quốc gia xuất xứ hoặc quốc gia thường cư trú; (ii) Khi được nhận vào quốc gia nơi có việc làm lần đầu; (iii) Khi rời quốc gia nơi có việc làm lần đầu; (iv) Khi quay trở về quốc gia xuất xứ hoặc quốc gia cư trú lần cuối (Điều 46); Quyền được cấp giấy phép cư trú trong khoảng thời gian ít nhất bằng với thời hạn được phép làm công việc có hưởng lương (Điều 49).

2. Đánh giá khung khổ pháp luật hiện hành của Việt Nam về quyền của người lao động di trú

2.1. Khái quát khung khổ pháp luật hiện hành của Việt Nam về quyền của người lao động di trú

Mặc dù khái niệm NLĐDT bao hàm những người có giấy tờ hợp pháp và không có giấy tờ hợp pháp cùng các thành viên của gia đình họ. Tuy nhiên, trong bối cảnh của Việt Nam, nhóm NLĐDT có giấy tờ hợp pháp (đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) chiếm phần lớn trong tổng số NLĐDT, và chỉ có một số ít người trong số họ mang theo gia đình vì thời hạn lao động ngắn (thường chỉ 03 năm). Vì vậy, trong bài viết này chỉ tập trung phân tích khung pháp luật và thực hiện pháp luật về quyền của người lao động Việt

Nam (NLĐVN) đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Trong hệ thống pháp luật hiện hành về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 69 năm 2020, sau đây gọi tắt là Luật số 69/2020) là các văn bản quan trọng nhất. Đạo luật này bảo vệ quyền của người lao động theo hai hình thức cơ bản: *Quy định các quyền của người lao động và quy định các nghĩa vụ của các cơ quan, tổ chức có liên quan*, bao gồm các cơ quan quản lý nhà nước và các doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Theo Điều 6 Luật số 69/2020, NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được bảo đảm 09 quyền cụ thể sau đây:

(1) Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chính sách, pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

(2) Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề;

(3) Được hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo hợp đồng lao động; chuyển về nước tiền lương, tiền công, thu nhập, tài sản hợp pháp khác của cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động;

(4) Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế;

(5) Được đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hay có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài;

(6) Được hưởng chính sách hỗ trợ về lao động, việc làm và quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật;

(7) Không phải đóng bảo hiểm xã hội hoặc thuế thu nhập cá nhân hai lần ở Việt Nam và ở nước tiếp nhận lao động nếu Việt Nam và nước đó đã ký hiệp định về bảo hiểm xã hội hoặc hiệp định tránh đánh thuế hai lần;

(8) Được khiếu nại, tố cáo, khởi kiện về hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực NLĐVN đi

làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

(9) Được tư vấn và hỗ trợ tạo việc làm, khởi nghiệp sau khi về nước và tiếp cận dịch vụ tư vấn tâm lý xã hội tự nguyện.

Xét về nghĩa vụ của các doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Luật số 69/2020 quy định những nghĩa vụ chung bao gồm: (i) Thông tin đầy đủ, chính xác, rõ ràng về việc làm ở nước ngoài, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động và các chế độ lao động; (ii) Tổ chức khóa học giáo dục định hướng để người lao động tham gia và cấp giấy chứng nhận hoàn thành khóa học cho người lao động; (iii) Tổ chức quản lý và phối hợp với cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam để quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài; (iv) Thực hiện yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và phối hợp với cơ quan, tổ chức có liên quan của nước tiếp nhận lao động giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động; giải quyết vấn đề phát sinh trong trường hợp người lao động chết, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản hoặc trong trường hợp thiên tai, dịch bệnh, chiến tranh, bất ổn chính trị, suy thoái kinh tế, tình trạng khẩn cấp hoặc vì lý do bất khả kháng khác (Điều 26, 32, 35, 41, 43). Bên cạnh những nghĩa vụ chung đó, Luật số 69/2020 còn quy định những nghĩa vụ riêng đối với từng chủ thể. Ví dụ, doanh nghiệp dịch vụ có nghĩa vụ: Trực tiếp tuyển chọn lao động và không thu phí tuyển chọn; thực hiện đúng các nội dung đăng ký hợp đồng cung ứng lao động; hướng dẫn người lao động tham gia bảo hiểm xã hội; cung cấp trợ giúp pháp lý khi người lao động có nhu cầu; bồi thường cho người lao động về những thiệt hại do doanh nghiệp và chi nhánh gây ra; tư vấn, hỗ trợ cho người lao động và thực hiện các thủ tục liên quan đến hợp đồng lao động và đưa người lao động về nước (Điều 26)...

Liên quan đến nghĩa vụ của các cơ quan quản lý nhà nước, Luật số 69/2020 quy định: Chính phủ thống nhất quản lý, Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước trong phạm vi địa phương; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm chính về quản lý nhà nước đối với NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó nhấn mạnh trách nhiệm tăng cường ứng dụng công nghệ trong thực hiện đăng ký trực tuyến, hỗ trợ người lao động giải quyết các vấn đề phát sinh trong các bối cảnh khẩn cấp trên nền tảng dữ liệu số (Điều 26, 69, 70). Ngoài ra, các cơ quan quản lý nhà nước khác, theo chức năng và nhiệm vụ, có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong các

hoạt động như kiểm tra, thanh tra, xử lý hành vi vi phạm, giải quyết tranh chấp, khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực này. Đặc biệt, Luật số 69/2020 còn dành riêng một điều quy định về trách nhiệm của cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài trong việc hỗ trợ, bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động làm việc ở nước ngoài (Điều 71).

2.2. Những khoảng trống trong khung khổ pháp luật Việt Nam về quyền của người lao động di trú

Về mặt pháp luật, nhìn tổng thể, các luật có liên quan, đặc biệt là Luật số 69/2020, cùng hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành đã thiết lập một khuôn khổ pháp luật tương đối toàn diện để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐVN cả trước, trong và sau khi xuất cảnh ra nước ngoài làm việc. Các quy định pháp luật hiện hành cũng đã xác định cơ chế tổ chức, quyền và trách nhiệm của các chủ thể có liên quan trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài, làm cơ sở cho kiểm tra, giám sát các hoạt động này trên thực tế. Nhìn chung, hệ thống các quy định pháp luật liên quan đến quyền của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của Việt Nam đã tương thích với các yêu cầu cơ bản của ICRMW và các Công ước số 97, 143 của ILO. Nói cách khác, xét tổng quát, trong vấn đề này, Việt Nam cơ bản đã bảo đảm yêu cầu về *tính sẵn có* của khung khổ pháp luật. Mặc dù vậy, hiện nay khung khổ pháp luật Việt Nam vẫn còn một số khoảng trống sau:

Thứ nhất, đến thời điểm hiện tại, pháp luật Việt Nam vẫn chưa có định nghĩa về NLĐDT. Như đã đề cập ở phần trên, khái niệm NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài chưa bao quát đầy đủ các nhóm đối tượng NLĐDT. Việc chưa có định nghĩa NLĐDT sẽ ảnh hưởng nhất định đến việc bảo vệ các chủ thể được xem là NLĐDT Việt Nam ở nước ngoài và NLĐDT nước ngoài ở Việt Nam. Việc định nghĩa một cách chính xác các đối tượng NLĐDT sẽ giúp họ nhận được hỗ trợ từ nhà nước Việt Nam trong những trường hợp quyền và lợi ích hợp pháp cơ bản của họ bị vi phạm theo quy định của pháp luật nước sở tại nơi họ đang cư trú, cũng như giúp các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm ở Việt Nam có phản ứng kịp thời và phù hợp với đối tượng cần bảo vệ, bởi lẽ người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài ở Việt Nam bao gồm rất nhiều thành phần khác nhau, với nhiều mục đích khác nhau, địa vị pháp lý khác nhau và nhất là nhu cầu cần được hỗ trợ từ phía Nhà nước Việt Nam cũng khác nhau. Do thiếu định nghĩa cụ thể nên chưa xác định các chủ thể nào là NLĐDT để ghi nhận và bảo vệ quyền trong hệ thống pháp luật Việt Nam, đặc biệt là so với 08 dạng NLĐDT tại Điều 2 ICRMW

thì có một số dạng chưa được pháp luật Việt Nam bảo vệ trực tiếp.

Thứ hai, khung khổ pháp luật chưa có đầy đủ các quy định điều chỉnh các nhóm người lao động di trú. Pháp luật hiện hành về di trú lao động của Việt Nam mới chỉ đề cập đến NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tức là NLĐDT có giấy tờ (hợp pháp). Pháp luật Việt Nam còn thiếu nhiều quy định điều chỉnh các vấn đề liên quan đến quyền và nghĩa vụ của NLĐVN làm việc ở nước ngoài không có giấy tờ (không hợp pháp), quyền và nghĩa vụ của NLĐDT nước ngoài đến làm việc ở Việt Nam, và thành viên trong gia đình của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Mặc dù trong một số lĩnh vực, ví dụ như bảo hộ công dân hay tố tụng tư pháp, các nhóm này đã được bảo vệ bởi các văn bản pháp luật chung của Việt Nam, song việc họ chưa phải là đối tượng được bảo vệ trong các văn bản pháp luật riêng về di trú lao động, cụ thể là trong Luật số 69/2020 và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật này đã làm hạn chế khả năng bảo đảm các quyền của họ.

Thứ ba, hệ thống chính sách, pháp luật hiện hành liên quan đến NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài chưa đồng bộ và nằm rải rác trong nhiều đạo luật¹⁴. Tính chất thiếu đồng bộ còn thể hiện ở chỗ Luật số 69/2020 được Quốc hội thông qua ngày 13/11/2020 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2022, tuy nhiên, hiện nay vẫn thiếu văn bản pháp quy hướng dẫn thi hành, vì vậy có một số quy định của Luật chưa thể áp dụng trong thực tế. Việc có nhiều quy định rải rác trong nhiều văn bản pháp luật cũng gây khó khăn nhất định trong việc áp dụng để bảo đảm quyền của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ tư, khung khổ pháp luật Việt Nam về khiếu nại, tố cáo khó áp dụng, quy trình phức tạp, khó tiếp cận đối với người lao động di trú. Cơ chế khiếu nại, tố cáo vốn rất quan trọng đối với bảo đảm quyền của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, Luật Khiếu nại năm 2011 có phạm vi điều chỉnh là các quyết định hành chính, hành vi hành chính của cơ quan hành chính nhà nước, của người có thẩm quyền trong cơ quan hành chính nhà nước hoặc quyết định kỷ luật cán bộ, công chức. Do đó, pháp luật chung về khiếu nại hầu như không áp dụng được với NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài bởi vì khiếu nại của họ thường là với những vi

phạm của doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, tổ chức, cá nhân Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, cơ chế, quy trình khiếu nại, tố cáo, giải quyết khiếu nại, tố cáo thường phức tạp, kéo dài, không dễ tiếp cận đối với nhiều NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài.

3. Kết luận và khuyến nghị

Bảo đảm quyền của NLĐDT là một yêu cầu quan trọng của di trú lao động an toàn. NLĐDT là một nhóm xã hội dễ bị tổn thương xét trên phương diện quyền con người, chính vì vậy, quyền của NLĐDT đã được ghi nhận và bảo vệ trong nhiều điều ước quốc tế, đặc biệt là ICRMW, cũng như trong pháp luật của các quốc gia gửi và nhận lao động, đặc biệt là các quốc gia gửi lao động, bao gồm Việt Nam. Việc bảo đảm quyền của NLĐDT gắn với nghĩa vụ, trách nhiệm của nhiều chủ thể, trong đó quan trọng nhất là các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tư pháp, lãnh sự; các tổ chức, doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Điều này cũng đòi hỏi sự tham gia của các tổ chức công đoàn, tổ chức xã hội khác, cũng như các văn phòng luật sư, công ty luật... của cả quốc gia xuất xứ và quốc gia mà NLĐDT đang làm việc.

Trong khi đó, hệ thống pháp luật quốc tế đã xây dựng các văn kiện trong đó ghi nhận bảo vệ quyền của NLĐDT rất đầy đủ, bao quát và toàn diện, bao gồm: Hiến chương Liên hợp quốc 1945; Tuyên ngôn thế giới về quyền con người 1948; Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị năm 1966; Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội, văn hóa năm 1966 và hàng trăm văn kiện khác. Hệ thống hàng trăm văn kiện của luật nhân quyền quốc tế ghi nhận và bảo vệ các quyền cơ bản của mọi cá nhân con người về 05 lĩnh vực: dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá (đôi khi được chia thành hai nhóm quyền có tính liên kết với nhau là: các quyền dân sự, chính trị; các quyền kinh tế - xã hội - văn hoá). Bên cạnh đó, hệ thống văn kiện của luật nhân quyền quốc tế còn đề cập đến quyền của các nhóm dễ bị tổn thương, như phụ nữ, trẻ em, người thiểu số, người tị nạn, người khuyết tật, NLĐDT... Những nhóm xã hội này, bên cạnh việc được hưởng các quyền phổ quát của mọi cá nhân, còn được hưởng một số quyền đặc thù với từng nhóm, xuất phát từ những quyền đặc thù đó để xoá bỏ những thách thức riêng mà mỗi nhóm phải đối mặt trong việc hưởng thụ các quyền phổ quát của họ. Những quyền đặc thù này được đề cập trong những điều ước và văn kiện pháp lý quốc tế chuyên biệt về quyền của từng nhóm, chẳng hạn như Công ước về quyền của trẻ em 1989, Công ước về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ 1979,

¹⁴ Các quy định về NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài được quy định trong nhiều đạo luật khác nhau: Bộ luật Lao động năm 2019, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 (Điều 67), Luật Việc làm năm 2013 (Điều 20),... tạo thành một hệ thống văn bản quy phạm pháp luật phức tạp, chưa đồng bộ, chồng chéo, gây khó khăn cho việc thực thi và áp dụng pháp luật.

Công ước về quyền của người khuyết tật 2007...

Qua đó, nhận thấy Việt Nam hiện đã có một khung khổ pháp luật khá toàn diện về bảo đảm quyền của NLĐDT đối với nhóm người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Song bên cạnh đó, khung khổ pháp luật về bảo đảm quyền của các nhóm NLĐDT khác thì vẫn còn nhiều điểm hạn chế, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến việc ghi nhận quyền và nghĩa vụ của Nhà nước Việt Nam đối với NLĐDT Việt Nam. Nhằm khắc phục những tồn tại đó, tác giả đề xuất:

- Tiếp tục sửa đổi, bổ sung Luật số 69/2020 và các luật chuyên ngành có liên quan để mở rộng phạm vi điều chỉnh bao gồm NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài không có giấy tờ, người lao động nước ngoài đến làm việc ở Việt Nam, cũng như đến các thành viên trong gia đình NLĐVN làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, nhằm tạo nền tảng cho việc bảo đảm các quyền của tất cả mọi NLĐDT.

- Nghiên cứu sớm tham gia ICRMW và các Công ước số 97 và 143 của ILO về di trú lao động, và ký kết thêm các hiệp định lãnh sự và hiệp định tương trợ tư pháp với các quốc gia khác, đặc biệt là những nước có nhiều công dân và NLĐVN đang sinh sống và làm việc, qua đó tạo cơ sở thuận lợi cho việc bảo hộ công dân và bảo vệ các quyền nói chung, trong đó có quyền được tiếp cận tư pháp nói riêng của công dân và NLĐVN đang làm việc ở nước ngoài.

- Nghiên cứu ban hành các văn bản pháp quy cụ thể hoá và hướng dẫn thi hành Luật số 69/2020, trong đó bao gồm các quy định có liên quan đến việc bảo đảm quyền của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là các quy định về cơ chế khiếu nại, tố cáo; về trách nhiệm của các cơ quan nhà nước có liên quan, bao gồm chính quyền địa phương; về thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của các tổ chức, doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Nghiên cứu mở rộng mạng lưới cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và bổ sung nguồn nhân lực và tài chính cho các cơ quan đó để đóng vai trò hiệu quả hơn trong việc bảo hộ công dân nói chung, NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài nói riêng.

- Hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các cơ quan nhà nước hữu quan và giữa các cơ quan nhà nước với các doanh nghiệp, đồng thời huy động sự tham gia của các tổ chức xã hội trong nước, tổ chức quốc tế nhằm nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là trong những tình huống khẩn cấp./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2020), *Báo cáo tổng kết thi hành luật người Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*;
2. Bộ luật Lao động năm 2019;
3. Bộ Ngoại giao (2020), *Báo cáo Tổng quan di cư của công dân Việt Nam ra nước ngoài*, <http://dicu.gov.vn/CMSPages/BaiViet/Default.aspx?IDBaiViet=1567>;
4. Bora Balun, Yener Sisman, "International Labour Organization (ILO) and Migrant Workers", *Social Paradigm*, 01/2020, tập 3, tr.22;
5. Hiến pháp năm 2013;
6. Hội Luật gia Việt Nam, *Bảo vệ quyền của người lao động di trú - pháp luật và thực tiễn quốc tế, khu vực và quốc gia*, Nxb. Hồng Đức, 2008;
7. Hội Luật gia Việt Nam, *Luật quốc tế về quyền của các nhóm người dễ bị tổn thương*. Nxb. Lao động - Xã hội, 2011;
8. Hội Luật gia Việt Nam, *Những điều cần biết về người lao động di trú*, Sách tham khảo, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội, 2008;
9. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Member of Theirs Families*, Adopted Resolution A/RES/45/158 of December 18, 1990 of the United Nations General Assembly;
10. Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015;
11. Luật Trợ giúp pháp lý 2017;
12. Luật Việc làm năm 2013;
13. [https://vtudien.com/viet-viet/dictionary/nghia-cua-tu-di%20tr%C3%BA](https://vtudien.com/viet-viet/dictionary/nghia-cua-tu-di%20tr%C3%BA;);
14. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/migrant_1?q=migrant.
15. Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao, Lê Khánh Tùng (đồng chủ biên), *Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, 2011;
16. Nguyễn Đăng Dung, Phạm Hồng Thái, Vũ Công Giao (Đồng chủ biên), *"Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam"*, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội, 2011;
17. Nguyễn Lâm Sơn, "Bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng", *Tạp chí Khoa học Kiểm Sát*, Số chuyên đề 03/2021, tr.111-120.
18. Nhật Dương (2019), *Kiểu hối gửi về Việt Nam từ xuất khẩu lao động mỗi năm khoảng 3 tỷ USD*, VnEconomy.
19. Vũ Công Giao, Đoàn Minh Trang, "Quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật Việt Nam", *Tạp chí Nhân quyền*, số 03/2022.