

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ THANH TRÂM

**BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ  
TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ Ở VIỆT NAM**

*Chuyên ngành: Pháp luật về Quyền con người  
Mã số: Chuyên ngành đào tạo thí điểm*

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

*Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. LÊ THỊ HOÀI THU*

HÀ NỘI - 2014

## LỜI CAM ĐOAN

*Tôi xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu trích dẫn trong Luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực.*

*Vậy tôi viết Lời cam đoan này đề nghị Khoa Luật xem xét để tôi có thể bảo vệ Luận văn.*

*Tôi xin chân thành cảm ơn!*

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

**Nguyễn Thị Thanh Trâm**

# MỤC LỤC

Trang

Trang phụ bìa

Lời cam đoan

Mục lục

**MỞ ĐẦU** ..... 1

**Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ QUYỀN VÀ BẢO ĐẢM QUYỀN**

**CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ** ..... 6

1.1. KHÁI NIỆM LAO ĐỘNG DI CƯ ..... 6

1.1.1. Định nghĩa lao động di cư ..... 6

1.1.2. Phân loại lao động di cư ..... 7

1.1.3. Thực trạng di cư từ nông thôn ra thành phố ..... 9

1.2. QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA  
PHÁP LUẬT ..... 11

1.2.1. Quyền của người lao động di cư trong các văn kiện của Liên Hợp Quốc ..... 11

1.2.2. Quan niệm về quyền của người lao động di cư ..... 13

1.2.3. Các quyền của người lao động di cư theo pháp luật lao động quốc tế ..... 15

1.3. BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ  
NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ ..... 22

1.3.1. Sự cần thiết phải bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn  
ra thành phố ..... 22

1.3.2. Quan niệm về việc bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn  
ra thành phố ..... 27

1.3.3. Các biện pháp bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra  
thành phố ..... 29

**Chương 2: BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ**

**NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ Ở VIỆT NAM** ..... 37

2.1. BẢO ĐẢM QUYỀN TỰ DO VIỆC LÀM ..... 37

2.1.1. Quy định về tự do lựa chọn việc làm .....	37
2.1.2. Bảo đảm thông qua chế định hợp đồng lao động.....	40
2.2. BẢO ĐẢM QUYỀN THU NHẬP VÀ ĐỜI SỐNG .....	46
2.2.1. Bảo đảm thông qua việc quy định và ban hành chính sách tiền lương.....	47
2.2.2. Bảo đảm thông qua việc quy định và ban hành chế độ bảo hiểm xã hội.....	51
2.3. BẢO ĐẢM AN TOÀN SỨC KHỎE, TÍNH MẠNG, NHÂN PHẨM DANH DỰ VÀ NHÂN CÁCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG .....	60
2.3.1. Bảo đảm thông qua việc sắp xếp công việc phù hợp.....	60
2.3.2. Bảo đảm thông qua việc quy định thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lý.....	62
2.3.3. Bảo đảm điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh.....	64
2.4. BẢO ĐẢM QUYỀN TỰ DO CÔNG ĐOÀN.....	67
<b>Chương 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ.....</b>	<b>72</b>
3.1. NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH VỀ VIỆC ĐẢM BẢO QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ .....	72
3.1.1. Về kinh tế - xã hội.....	72
3.1.2. Về pháp lý .....	74
3.2. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH VỀ VIỆC ĐẢM BẢO QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ .....	75
3.2.1. Về quy định pháp luật .....	75
3.2.2. Về tổ chức thực hiện .....	84
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>91</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>92</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Di cư giữ một vai trò quan trọng trong quá trình phát triển dân số và phát triển kinh tế - xã hội của con người. Từ khi có loài người đến nay, di cư luôn luôn diễn ra, nó gắn liền với sự hình thành và phát triển của các quốc gia, dân tộc. Di cư không chỉ giúp cho con người thoát khỏi những thảm họa do thiên tai gây ra như lũ lụt, động đất, núi lửa, hoặc do chiến tranh gây ra, khi mà họ không đủ sức chế ngự hay để thoát ra khỏi cuộc sống bần hàn do đất chật người đông, đất đai khô cằn, tài nguyên cạn kiệt ở nơi cũ, tìm kiếm một cuộc sống tốt đẹp tại nơi ở mới mà di cư còn tham gia vào việc thay đổi cả một cơ cấu dân cư, cơ cấu kinh tế - xã hội của quốc gia, dân tộc, của thời đại tùy vào tính chất, mức độ của mỗi cuộc di cư.

Có thể thấy di cư là một phương thức giải quyết những vấn đề đặt ra cho sự tồn tại, phát triển của cá nhân, cộng đồng, quốc gia, dân tộc. Do vậy, di cư không chỉ có ảnh hưởng tới đời sống của người dân mà còn tác động tới những cộng đồng nơi có các làn sóng người di cư đi và đến. Những tác động của hiện tượng di cư mang lại cho đời sống xã hội ở cả nơi đi và nơi đến hết sức khác biệt nhau, phụ thuộc vào trình độ phát triển của người di cư và người bản địa, vào số lượng người di cư tới, vào khả năng tiếp cận của nơi ở mới trong mối quan hệ với người di cư, vì vậy có rất nhiều cách nhìn nhận đánh giá khác nhau. Bởi thế, cũng có nhiều cách đối xử khác nhau với người di cư. Nhưng chúng ta không thể phủ nhận được di cư là một quy luật của quá trình phát triển dân số, một hiện tượng kinh tế xã hội phổ biến có tính khách quan trong lịch sử phát triển của xã hội loài người. Đặc biệt trong giai đoạn công nghiệp hóa, phát triển kinh tế thị trường, di cư của một số lượng lớn lao động từ nông thôn vào thành phố là một điều không tránh khỏi.

Ở Việt Nam di cư trong nước luôn diễn ra, gắn liền với quá trình phát

triển lịch sử của đất nước. Những cuộc di cư trong lịch sử mang nhiều sắc thái chung của cả khu vực. Trong thời kỳ hiện đại, quá trình di cư ở Việt Nam đã có những sự thay đổi, chủ yếu do những tác động liên tục của chiến tranh và vai trò chủ đạo của nhà nước đối với vấn đề này trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Vào thời kỳ kế hoạch hóa tập trung bao cấp, bên cạnh dòng di dân theo kế hoạch của nhà nước tới các vùng kinh tế mới đã tồn tại xu hướng lao động nông thôn muốn thoát ly ra thành phố. Tuy nhiên, do những khó khăn trong việc đăng ký hộ khẩu, bố trí việc làm nên quá trình di cư thường diễn ra qua con đường nhập ngũ, đi công nhân. Nhiều học sinh, sinh viên sau tốt nghiệp thường không nhận quyết định đi công tác xa, tìm mọi cách để được ở lại thành phố. Số ít còn lại là những người già theo con cái ra thành phố để có nơi nương tựa và hợp lý hóa gia đình. Di cư tự do đến các đô thị, thành phố lớn đang tăng lên. Xu hướng này đặc biệt tăng mạnh từ giữa năm 90 đến nay và sẽ tiếp tục tăng với mức độ như thế trong nhiều năm tới, khi mà kinh tế thị trường, công nghiệp hóa, tiếp tục phát triển mạnh, trong khi đó những điều kiện đảm bảo về việc làm và cuộc sống của người lao động nông thôn vẫn còn hạn chế, chưa bắt kịp với cuộc sống của thành phố. Tuy nhiên, vấn đề này chưa được Nhà nước quan tâm đúng mức, đặc biệt là chưa có một hệ thống quy định pháp luật rõ ràng dành riêng cho lao động di cư trong khi họ đang gặp nhiều khó khăn. Nhiều vấn đề đặt ra như thiếu đi sự bảo trợ xã hội, chưa được tiếp cận các dịch vụ cơ bản, chịu nhiều thành kiến và kỳ thị. Người di cư còn thiếu hiểu biết về luật pháp, quyền lợi của mình cũng như chưa biết cách tiếp cận các dịch vụ sẵn có.

Chính vì lý do đó, tác giả đã lựa chọn đề tài: ***“Bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố ở Việt Nam”*** làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sĩ của mình với mong muốn hiểu rõ hơn về đối tượng này cũng như tìm ra những giải pháp hợp lý để bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho nhóm lao động ***“dễ bị tổn thương”*** trong xã hội.

## 2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Lao động di cư hay quyền của người lao động di cư là một đề tài được khá nhiều nhà nghiên cứu quan tâm, phân tích và có bài viết liên quan.

Có thể kể đến các nghiên cứu chuyên sâu như “*Nghiên cứu di dân ở Việt Nam*” nhà xuất bản Hà Nội, Đỗ Khắc Hoà, Trịnh Khắc Thẩm chủ biên; “*Tác động xã hội của di cư tự do vào thành phố Hồ Chí Minh thời kỳ đổi mới*” nhà xuất bản Khoa học xã hội Tp Hồ Chí Minh 2002, của tác giả Trần Hồng Vân; “*Lao động nữ di cư tự do nông thôn thành thị*”, Nhà xuất bản phụ nữ Hà Nội 2000 của tác giả Hà Thị Phương Tiên, Hà Quang Ngọc; “*Di dân đến khu đô thị và các khu công nghiệp- Thực trạng và một số vấn đề chính sách qua nghiên cứu đánh giá tư liệu 2004 – 2009*” của PGS.TS Đặng Nguyên Anh; “*Đảm bảo quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*”, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, 2013 Lê Thị Hoài Thu chủ biên..

Ngoài ra còn có nhiều bài viết về lao động di cư trên các tạp chí lớn như bài viết: “*Thực trạng và nhu cầu về dịch vụ hỗ trợ đối với lao động di cư*” tạp chí Lao động và xã hội số 372 của tác giả Đặng Doanh; “*Những vấn đề đặt ra trước thực trạng lao động di cư trong nước*” tạp chí nghiên cứu lập pháp của PGS.TS Lê Thị Hoài Thu; “*Bảo hiểm xã hội cho lao động di cư: vấn đề cần được quan tâm*”, của Ths. Bùi Sỹ Tuấn Viện Khoa học Lao động và xã hội..

Nhìn chung các nghiên cứu này mới chỉ dừng lại ở việc phân tích thực trạng lao động di cư trong nước hay di cư và các vấn đề chính sách pháp luật một cách chung chung mà chưa có một nghiên cứu chuyên sâu về quyền con người của người lao động di cư trong quan hệ lao động. Đặc biệt là việc nhìn nhận những thành tựu và chỉ ra những bất cập hạn chế của hệ thống pháp luật hiện hành trong việc đảm bảo quyền của người lao động di cư trong lĩnh vực lao động để từ đó đề ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao việc bảo đảm các quyền này.

### **3. Nhiệm vụ của luận văn**

Nhiệm vụ của luận văn là phân tích, làm rõ cả về phương diện lý luận về quyền của người lao động di cư trong nước ở Việt Nam cũng như các biện pháp bảo đảm quyền cho họ. Ngoài ra luận văn còn làm rõ thực trạng bảo đảm quyền của người lao động di cư hiện nay. Trên cơ sở đó, luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả các quy định pháp luật trong việc bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố ở nước ta.

Để hoàn thành mục đích đặt ra, luận văn tập trung giải quyết các nhiệm vụ sau:

*Một là*, luận văn làm rõ khái niệm về quyền và bảo đảm quyền của lao động di cư trên phương diện pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam. Đồng thời, tác giả luận văn cũng chỉ rõ sự cần thiết phải bảo đảm quyền của người lao động di cư trong nước trên khía cạnh kinh tế - xã hội và pháp lý.

*Hai là*, phân tích, đánh giá các quy định pháp luật hiện hành quy định về quyền của người lao động di cư trong lĩnh vực lao động, những thành tựu đạt được hay những bất cập hạn chế. Từ đó đưa ra các kiến nghị nhằm cải thiện vấn đề đảm bảo quyền con người trong lĩnh vực lao động.

### **4. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Để hoàn thành mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu, luận văn sử dụng các phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp so sánh, khái quát hóa, hệ thống hóa để nghiên cứu các vấn đề lý luận; sử dụng phương pháp điều tra xã hội học (phương pháp phỏng vấn) để thu thập các thông tin, số liệu thực tế phục vụ cho việc phân tích, đánh giá thực trạng, nguyên nhân của vấn đề nghiên cứu.

Luận văn cũng khai thác thông tin tư liệu của các công trình nghiên cứu đã công bố để chứng minh cho các luận điểm.



## **5. Những nét mới của luận văn**

- Luận văn đi sâu vào phân tích theo các nhóm quyền của người lao động di cư như: quyền việc làm; quyền được đảm bảo thu nhập đời sống, quyền được tôn trọng và đảm bảo an toàn sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm và danh dự, quyền tự do công đoàn.. từ đó phân tích thực trạng thực thi những quyền đó trên thực tế.

- Trên cơ sở các kết quả nghiên cứu, phân tích, đánh giá, luận văn cũng đưa ra những kiến nghị nhằm thúc đẩy, bảo đảm quyền cho lao động di cư từ nông thôn ra thành phố ở Việt Nam trong điều kiện hiện nay, cũng như đưa ra những giải pháp toàn diện lâu dài.

## **6. Kết quả nghiên cứu và ý nghĩa của luận văn**

Kết quả nghiên cứu của Luận văn sẽ góp phần cung cấp những tri thức khoa học cơ bản mang tính lý luận về quyền của nhóm người di cư và các biện pháp bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố ở Việt Nam.

Luận văn cũng nêu lên những thực trạng bảo đảm quyền cho người lao động di cư; những bất cập trong việc bảo đảm thực hiện quyền của họ; từ đó nêu ra một số kiến nghị cơ bản tiếp tục bảo đảm quyền cũng như nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động di cư.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu và kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn kết cấu gồm 3 chương như sau:

- *Chương 1*: Khái quát chung về quyền và bảo đảm quyền của lao động di cư từ nông thôn ra thành phố.

- *Chương 2*. Bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố ở Việt Nam.

- *Chương 3*. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định về bảo đảm quyền của lao động di cư từ nông thôn ra thành phố.

## *Chương 1*

# **KHÁI QUÁT CHUNG VỀ QUYỀN VÀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ**

### **1.1. KHÁI NIỆM LAO ĐỘNG DI CƯ**

#### **1.1.1. Định nghĩa lao động di cư**

Theo Đại từ điển Tiếng Việt di cư có hai nghĩa, nghĩa thứ nhất là “*dời, chuyển đến nơi khác để sinh sống*” và nghĩa thứ hai là “*hiện tượng di chuyển đi lại theo chu kỳ và theo tuyến ổn định của một bộ phận hay toàn thể một quần thể động vật*” [24, tr.533].

Di cư được hiểu là hiện tượng di chuyển nơi cư trú từ đơn vị hành chính lãnh thổ này sang đơn vị hành chính lãnh thổ khác, thông thường trong một khoảng thời gian tương đối dài, gắn liền với việc tìm kiếm những điều kiện, khả năng tồn tại, phát triển của cá nhân hay một cộng đồng người nhất định.

Khái niệm di cư cũng gắn với khái niệm di dân “*di chuyển dân cư khỏi một ranh giới hành chính nào đó đến nơi định sẵn theo những mục đích nhất định*”. Có tác giả cho rằng, thuật ngữ nhập cư, di cư, di dân, di trú, di chuyển, chuyển cư... là những cách hiểu khác nhau về bản chất của sự di cư, do vậy, đều chỉ một khái niệm có nhiều tên gọi; và tác giả sử dụng thuật ngữ di cư để: “*chỉ chung cho sự xuất cư khỏi nơi ở cũ và sự nhập cư vào nơi ở mới và như vậy nó được hiểu như là một quá trình xuất cư – nhập cư, bởi xuất cư bao giờ cũng gắn kết với nhập cư, xuất cư từ đâu và nhập cư vào đâu*” [21, tr.32].

Theo Liên Hợp Quốc, di cư hay di dân là sự dịch chuyển từ khu vực này sang khu vực khác thường là qua một địa giới hành chính hoặc là sự dịch chuyển theo một khoảng cách xác định nào đó thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định kèm theo sự thay đổi nơi cư trú. Sự chuyển dịch

nơi cư trú có thể diễn ra bên trong phạm vi biên giới quốc gia, gọi là di cư nội địa, hoặc sự dịch chuyển đó có thể diễn ra giữa các quốc gia khác nhau, gọi là di cư quốc tế.

Ở đây, luận văn muốn đề cập đến vấn đề di cư nội địa, mà trường hợp điển hình là quá trình di cư tự do từ nông thôn ra thành thị. Cùng với đà tăng trưởng và phát triển kinh tế, xu hướng tăng lên của quá trình di cư tự do từ nông thôn lên thành thị đang là một trong bốn đặc điểm quan trọng trong phương thức di cư ở nước ta hiện nay.

Di cư tự do nông thôn – thành thị gồm hai hình thức là di cư đến định cư lâu dài và di cư tạm thời (di cư mùa vụ) nhằm tìm kiếm việc làm trong thời kì nông nhàn. Thuật ngữ mùa vụ không nhất thiết mang nghĩa vụ mùa thu hoạch mà còn hàm ý nhiều hoạt động mùa vụ khác như mùa xây dựng, mùa du lịch...[1].

Như vậy, trong nghiên cứu này, quá trình di cư tự do nông thôn – thành thị bao gồm cả hai hình thức di cư nói trên.

Có thể đưa ra khái niệm cụ thể về lao động di cư như sau:

Lao động di cư là những lao động di chuyển ra khỏi đơn vị hành chính lãnh thổ nơi sinh sống để làm việc tại đơn vị hành chính lãnh thổ mới, trong một thời gian tương đối dài.

Lao động di cư từ nông thôn ra thành phố là những lao động di chuyển từ nông thôn ra thành phố trong một khoảng thời gian nhất định. Là một quá trình di chuyển từ khu vực kém phát triển hơn đến khu vực phát triển hơn.

### **1.1.2. Phân loại lao động di cư**

Di cư diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau gồm: di cư trong nước và di cư quốc tế. Trọng tâm nghiên cứu của đề tài là tập trung phân tích luồng di cư nông thôn ra thành thị hay di cư trong nước. Do vậy, di cư được chia thành các loại hình theo căn cứ sau:

### ***1.1.2.1. Theo pháp lý***

Bao gồm: di cư có tổ chức hay di cư tự do hợp pháp và di cư không hợp pháp.

- Di cư có tổ chức: diễn ra trong khuôn khổ chương trình của nhà nước, trong trường hợp này những người di cư thường nhận một khoản trợ cấp hỗ trợ và thường di chuyển nơi ở thường trú của gia đình.

- Di cư tự do hợp pháp: là việc chuyển đến nơi sinh sống mới do bản thân người di cư tự quyết định bao gồm cả việc lựa chọn địa bàn nhập cư, tổ chức di chuyển, cũng như trang trải mọi phí tổn và tìm việc làm...

- Di cư bất hợp pháp: là việc chuyển đến nơi ở mới giống như di cư tự do hợp pháp, tuy nhiên người di cư lờ đi các quy định và cố gắng tránh liên lạc với các cấp chính quyền.

### ***1.1.2.2. Theo nơi đi và nơi đến***

Dựa theo nơi đi và nơi đến có 4 loại hình: nông thôn – nông thôn, nông thôn – thành thị, thành thị – thành thị và thành thị – nông thôn.

### ***1.1.2.3. Theo thời gian***

Theo thời gian, di cư có thể chia thành: di cư lâu dài, di cư tạm thời và di cư theo mùa vụ.

- Di cư lâu dài: Là nhóm những người di cư đến một khoảng thời gian tương đối dài và có ý định ở lại nơi đến.

- Di cư tạm thời: những người tới một địa bàn trong một thời gian nhất định (để học tập, làm việc) trước khi có quyết định liệu có sống ở đó hay không.

- Di cư theo mùa vụ: Là trường hợp đặc biệt của di dân tạm thời. Thuật ngữ “mùa vụ” không nhất thiết mang nghĩa mùa vụ thu hoạch, mặc dù nó có thể là như vậy đối với người di dân. Thuật ngữ này còn hàm ý những hoạt động mùa khác như mùa xây dựng hoặc mùa du lịch bao gồm cả loại hình đi làm ăn xa ở nông thôn. Có thể nói, di cư theo mùa vụ là những người

ra thành phố trong những lúc nông nhàn để tìm kiếm việc làm, không có ý định cư trú lâu dài và sẽ quay về khi có nhu cầu lao động và công việc gia đình ở quê hương.

### **1.1.3. Thực trạng di cư từ nông thôn ra thành phố**

Thống kê của Dự án "Tình hình di chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị và các khu công nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO" công bố mới đây cũng cho thấy trong vòng 5 năm gần đây, có 6,5 triệu lao động đã di cư từ nông thôn ra thành thị, các khu công nghiệp; Tính đến năm 2010, dân cư ở khu vực thành thị là 25.436.896 người (chiếm 29,6%) và nông thôn là 60.410.101 người (chiếm 70,4%) trong tổng dân số; dân số thành thị đã tăng với tốc độ trung bình là 3,4% mỗi năm trong khi tốc độ này ở khu vực nông thôn chỉ là 0,4% mỗi năm [25].

Cũng theo số liệu Tổng điều tra dân số và nhà ở công bố ngày 21/7/2010, năm 2003 số lao động ngoại tỉnh tới các KCN là 731.000 người. Thời kỳ 2001-2005 số lao động ngoại tỉnh đến vùng trọng điểm là 4.389.609 người. Việc hình thành và phát triển của các khu đô thị, KCN và khu chế xuất đã tạo động lực mạnh mẽ cho việc di dân, di chuyển lao động, nhất là giai đoạn 2004-2009. Trong thời gian này, lượng di cư tới địa bàn hành chính cùng cấp huyện tăng 275.000 người, di cư cùng tỉnh tăng 571.000 người, di cư khác tỉnh tăng 1,4 triệu người và di cư khác vùng tăng hơn 1 triệu người. Thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là hai địa bàn có số lượng nhập cư lớn và có tốc độ nhập cư cao trong cả nước.

Thống kê của Dự án "Tình hình di chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị và các khu công nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO", khoảng 85% người di dân thuộc độ tuổi từ 15-29 tuổi, đặc biệt cao nhất là ở độ tuổi từ 20-24 tuổi chiếm 37,14% và

độ tuổi từ 15-19 tuổi chiếm 28,27%, tiếp theo là độ tuổi 25 - 29 tuổi chiếm 10,88%[25].

Như vậy, di dân chủ yếu là người trong độ tuổi lao động trẻ, khỏe. Hiện tượng này có thể là do yêu cầu đối với lao động di cư, tính cạnh tranh trên thị trường lao động và một phần tâm lý người trẻ thường thích sống ở các thành phố lớn. Nhìn về tổng thể, nam có xu hướng di cư nhiều hơn đôi chút so với nữ. Tuy nhiên, nhìn vào từng nhóm tuổi thì nữ chiếm ưu thế hơn ở các nhóm tuổi trên 30; còn ở các nhóm tuổi dưới 30 số di dân nam nhiều hơn số di dân nữ. Sự gia tăng tỷ lệ nữ so với nam giới ở độ tuổi trên 30 trong số di dân có thể liên quan tới việc đoàn tụ gia đình cũng như sự phát triển nhanh chóng của các loại hình kinh tế dịch vụ...

Về trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật, có thể thấy rằng, trình độ học vấn của người di dân lâu dài tương đối khá, không hề thua kém với dân sở tại. Còn trình độ của nhóm di dân mùa vụ thì thấp hơn. Tuy nhiên, tỷ lệ những người di dân có trình độ học vấn phổ thông cũng chiếm tới hơn 70%; chất lượng của dân số không những được đánh giá qua trình độ học vấn phổ thông mà còn qua các cấp đào tạo về chuyên môn. Số người di cư ra thành phố có một bộ phận khá lớn là không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, họ làm việc theo thời vụ hoặc không có nghề nghiệp cố định. Đây cũng là một vấn đề đòi hỏi các nhà quản lý phải quan tâm. Thực tế cũng cho thấy số lao động giản đơn chiếm một tỷ lệ khá cao và họ làm đủ các nghề: nghề xây dựng và sản xuất thủ công; đập xích lô và xe ôm, thu gom phế liệu, dịch vụ trong các nhà hàng... Những người lao động này thường tập trung chờ việc ở các tụ điểm mà người ta quen gọi là các chợ lao động, họ có thể thuê nhà trọ hoặc có nhiều người nghỉ qua đêm ngay trên vỉa hè, lề đường một cách tạm bợ. Họ làm thuê bất cứ nghề gì, kể cả việc nặng nhọc với tiền công thấp.

Việt Nam đang xây dựng nền kinh tế thị trường trên đà hội nhập với

nền kinh tế thế giới, điều này đã làm xuất hiện thêm nhiều các khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế cùng với sự gia tăng của các nhà đầu tư, nhất là các nhà đầu tư nước ngoài... từ đó dẫn đến nhu cầu rất lớn về lao động. Đồng thời cũng chính quá trình công nghiệp hoá và đô thị hoá làm cho một bộ phận nông dân mất đất phải tìm việc làm ở các khu công nghiệp và khu vực thành thị. Việc này giúp phân bổ lại lực lượng lao động, bù đắp vào những phần thiếu hụt trong lực lượng lao động ở thành thị, khu công nghiệp, góp phần đẩy mạnh quá trình phát triển công nghiệp dịch vụ. Tuy nhiên, một hệ quả tất yếu của việc di cư tập trung quá nhiều vào khu vực thành thị, sẽ kéo theo tình trạng quá tải về dân số ở các khu vực này, gây sức ép cho hệ thống cơ sở hạ tầng, bảo đảm về an sinh xã hội cho lao động di cư và cũng ảnh hưởng đến tình hình an ninh, chính trị, trật tự xã hội mà người lao động di cư đến. Đối với khu vực nông thôn cũng có nhiều vấn đề đặt ra, khi một bộ phận không nhỏ lao động trẻ khỏe, có trình độ văn hoá đi làm việc ở khu vực thành thị, ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội ở nông thôn, tạo ra sự chênh lệch giữa nông thôn và thành thị, sự phân hóa giàu nghèo ngày càng lớn.

## **1.2. QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT**

### **1.2.1. Quyền của người lao động di cư trong các văn kiện của Liên Hợp Quốc**

Để có cơ sở vững chắc trong việc bảo vệ quyền của người lao động di cư, cộng đồng quốc tế đã không ngừng xây dựng và hoàn thiện hành lang pháp lý vững chắc thông qua việc ban hành công ước quốc tế, các Hiệp định đa phương, song phương về bảo vệ quyền của người lao động di cư. Quyền con người nói chung, quyền của người lao động di cư nói riêng được ghi nhận trong Tuyên ngôn thế giới về quyền con người (UDHR), Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội, văn hóa (ICESCR), Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị (ICCPR), và hai nghị định thư bổ sung của công ước này.

Bản tuyên ngôn gồm lời nói đầu và 30 điều, đề cập đến quyền con người nói chung trong đó bao gồm cả quyền của đối tượng người lao động di cư, với nguyên tắc bình đẳng trong việc thụ hưởng các quyền. Trong đó có thể thấy nổi bật quy định về các quyền dân sự và chính trị hay các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa trong đó có quyền của người lao động: quyền được bảo đảm an ninh xã hội (Điều 22), quyền làm việc và trả lương ngang nhau cho những công việc như nhau, được trả lương xứng đáng và hợp lý cho một cuộc sống có giá trị như một con người, được thành lập và gia nhập công đoàn (Điều 23), quyền nghỉ ngơi, giải trí (Điều 24).

Hai công ước ICESCR với 31 điều quy định về quyền lao động bao gồm: quyền được làm việc (Điều 6), quyền được hưởng các điều kiện lao động thích đáng và thuận lợi (Điều 7), quyền được thành lập và gia nhập công đoàn (Điều 8), quyền được an sinh xã hội bao gồm cả bảo hiểm xã hội (Điều 9).

ILO là tổ chức quốc tế đi tiên phong trong việc bảo vệ những người lao động di cư. Ngay từ cuối thập kỷ 1940, tổ chức này đã ban hành điều ước đầu tiên nhằm tạo vị thế bình đẳng cho người lao động di cư (Công ước số 97 năm 1949 về Lao động di trú). Ngoài ra, còn có Công ước số 143, Khuyến nghị số 151, Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc số 29... Ngày 18/12/1990, Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua Công ước quốc tế về quyền của người lao động di cư và các thành viên trong gia đình họ. Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy các quyền của người lao động di cư cũng là một văn bản quan trọng khác mà Việt Nam đã tham gia và nội luật hóa trong các nghị định, thông tư hướng dẫn. Trong các văn bản này có đề cập đến vấn đề lao động di cư quốc tế, nhưng chúng ta có thể tham khảo để áp dụng với đối tượng lao động di cư trong nước – nhóm đối tượng dễ bị tổn thương, bóc lột và phân biệt đối xử với lao động bản địa.

Trong hệ thống các văn kiện pháp lý do Tổ chức Lao động quốc tế



(ILO) thông qua từ trước đến nay có khá nhiều văn kiện đề cập đến việc bảo vệ người lao động di cư, trong đó có hai công ước quan trọng nhất là Công ước số 97 về lao động di cư vì việc làm (sửa đổi năm 1949), Công ước số 143 (1975) về người lao động di cư trong hoàn cảnh bị lạm dụng và về việc thúc đẩy cơ hội và sự đối xử bình đẳng với người lao động di cư (các quy định bổ sung). Hai công ước này khẳng định, người lao động di cư được đối xử bình đẳng với người lao động bản địa, được hưởng các điều kiện lao động; các chế độ về an sinh xã hội, về giáo dục.

### **1.2.2. Quan niệm về quyền của người lao động di cư**

Quyền của người lao động di cư hay quyền của người lao động là một bộ phận trong hệ thống quyền con người nói chung, trong đó lao động di cư lại là một đối tượng đặc thù của quan hệ lao động. Là một hệ thống trong quyền con người song quyền lao động có sự gắn bó chặt chẽ với các quyền con người khác. Có thể thấy các quyền lao động có thể được nhìn nhận và diễn giải ít nhiều khác nhau ở các quốc gia khác nhau nhưng về cơ bản, các quyền này liên quan đến điều kiện lao động bao gồm như việc làm, tiền lương, an toàn lao động, hoạt động công đoàn, an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng.

Các quyền này được ghi nhận và định nghĩa trong các điều ước quốc tế như tuyên ngôn, công ước, khuyến nghị hay trong hệ thống pháp luật quốc gia như Hiến pháp và các đạo luật. Với tư cách là quyền quan trọng, các quyền này tạo ra nghĩa vụ pháp lý của các bên tham gia trong việc bảo đảm mọi người lao động nói chung hay lao động di cư nói riêng đều được thụ hưởng những quyền đó và đưa ra các giải pháp pháp lý khi những quyền của họ bị xâm phạm.

Mặc dù, chưa có quy định trực tiếp đề cập đến đối tượng lao động di cư trong nước, nhưng các quy định pháp luật của Việt Nam cũng đã gián tiếp đề

cập đến đối tượng này. Hiến pháp 2013 cũng đã ghi nhận các quyền cơ bản của công dân, nhất là những quyền trực tiếp liên quan đến người lao động di cư trong nước như: quyền tự do đi lại, cư trú, quyền được chăm sóc y tế và bảo vệ sức khỏe; quyền được học tập và phát triển trí tuệ, tiếp cận tri thức; quyền lao động và có việc làm; quyền có chỗ ở và sở hữu tài sản hợp pháp của cải để dành; quyền hưởng thụ các dịch vụ xã hội một cách bình đẳng.

Ngoài ra, các quyền cơ bản của người lao động di cư còn được thể hiện trong các văn bản pháp luật, bộ luật và các văn bản hướng dẫn thi hành, trước hết phải kể đến các văn bản sau:

Điều 5 Bộ luật Lao động năm (BLLĐ) quy định:

BLLĐ được áp dụng đối với mọi người lao động, mọi tổ chức, cá nhân có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động”. Ngoài ra, “Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử[2].

Đồng thời, Khoản 1 Điều 10 BLLĐ quy định “*người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm*”[2]; khoản 1 Điều 59 “*người lao động được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm phù hợp với nhu cầu việc làm của mình*” [2].

Trong việc trả lương, trả công thì tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả lương theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Điều 90 quy định “*Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định*”[2], quy định này được áp dụng thống nhất trong cả nước, trên cơ sở các quy định của pháp luật lao động, người lao động có quyền thoả thuận về tiền lương, tiền công với chủ sử dụng lao động (trừ cán bộ, công chức nhà nước). Hơn thế, Bộ luật Lao động còn quy định tất cả mọi người làm việc theo hợp

đồng lao động có thời hạn từ ba tháng trở lên đều có quyền tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, các chế độ trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất.. không có sự phân biệt giữa lao động ngoại tỉnh và lao động sở tại.

Từ các quy định của pháp luật cho thấy, hệ thống các văn bản pháp luật lao động đã quy định các chính sách pháp luật lao động đối với mọi người nói chung và người lao động di cư nói riêng, đặc biệt là những vấn đề liên quan đến quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, tiền lương, bảo hiểm... không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc. Mọi hoạt động lao động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút lao động đều được Nhà nước khuyến khích, lao động nhập cư vào các khu đô thị, khu công nghiệp tại các địa phương, góp phần vào quá trình phát triển kinh tế, xã hội.

### **1.2.3. Các quyền của người lao động di cư theo pháp luật lao động quốc tế**

Trong quan hệ lao động, có thể thấy quyền của người lao động là những quyền liên quan đến điều kiện lao động bao gồm việc làm, tiền lương, an toàn lao động hoặc công đoàn, an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng. Các quyền của người lao động di cư mà cụ thể là lao động di cư trong nước hiện nay vẫn đang được đề cập và đối chiếu theo các quyền cơ bản của người lao động. Vì vậy, trong phần này tác giả tập trung nêu và phân tích các quyền lao động cơ bản được ghi nhận và đề cập trong các văn bản pháp lý quốc tế về quyền con người và mặc nhiên áp dụng cho đối tượng là người lao động di cư. Có thể liệt kê các quyền như sau:

#### ***1.2.3.1. Quyền được làm việc***

Quyền được làm việc hiểu theo nghĩa rộng là một nhóm quyền cơ bản

trong lao động. Nó là một yếu tố cơ bản bảo đảm sự tồn tại thực tế của con người và là điều kiện thực hiện các quyền như quyền có lương thực, thực phẩm, quần áo, nhà ở. *“Quyền về việc làm là yếu tố cơ bản để bảo đảm nhân phẩm và lòng tự trọng của con người. Không có việc làm đối với người có khả năng lao động không khác gì đẩy người đó ra rìa của xã hội”*[19]. Do vị trí và tầm quan trọng của nó, quyền làm việc được ghi nhận trong nhiều văn kiện pháp lý quốc tế.

Quyền làm việc được ghi nhận trong Tuyên ngôn về quyền con người (UDHR). Quy định mọi người đều có quyền tự do làm việc, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp.

Quyền tự do lựa chọn việc làm của con người còn được cụ thể hóa trong các Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa 1966 (ICESCR). Tại điều 6, điều 7, điều 8 của công ước quy định quyền con người của người lao động trong lĩnh vực việc làm bao gồm: cơ hội làm việc; tự do lựa chọn việc làm; điều kiện làm việc thuận lợi, không phân biệt đối xử; quyền tự do làm việc và gia nhập công đoàn.

Theo tinh thần các văn kiện của Liên hợp quốc, quyền được làm việc là quyền của mỗi người được quyết định tự cho chấp nhận và lựa chọn việc làm, có việc làm chính đáng, việc làm phải tạo ra thu nhập và cho phép người lao động nuôi sống bản thân và gia đình. Mọi sự phân biệt đối xử trong việc tiếp cận và phát triển công việc đều bị nghiêm cấm. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã thông qua một số công ước, khuyến nghị nhằm đảm bảo quyền làm việc như: Công ước số 88 (1984) *“Khuyến nghị về tổ chức dịch vụ việc làm”*; Công ước số 111 (1958) về *“Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp”*; Công ước 122 về *“Chính sách việc làm”*; Công ước 142 (1975) về *“Hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc phát triển nguồn nhân lực”*...

Trên cơ sở các công ước của Liên hợp quốc, các quốc gia đã có trách nhiệm thực hiện các biện pháp nhằm đảm bảo quyền làm việc cho con người.

### ***1.2.3.2. Quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống***

Tiền lương được xem là quyền lợi mà người lao động được hưởng khi thực hiện nghĩa vụ trong quan hệ lao động, là trách nhiệm mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động khi sử dụng sức lao động của người lao động. Chính vì vậy để đảm bảo thu nhập và đời sống của người lao động, cộng đồng quốc tế đã đề ra các nguyên tắc để đảm bảo quyền thu nhập và đời sống như nguyên tắc trả lương công bằng, hợp lý, trả công ngang nhau cho những công việc như nhau. Đồng thời, vấn đề tiền lương tối thiểu cũng được quan tâm điều chỉnh để thỏa mãn nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Điều 23 UDHR quy định mọi người đều có quyền được trả công ngang nhau cho những công việc như nhau mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào; Mọi người lao động đều có quyền được hưởng chế độ thù lao công bằng và hợp lý nhằm đảm bảo sự tồn tại của bản thân và gia đình xứng đáng với nhân phẩm và được trợ cấp khi cần thiết bằng các biện pháp bảo trợ xã hội...

Điều 7 ICESCR có quy định: *“thù lao cho tất cả mọi người làm công tối thiểu phải đảm bảo thỏa đáng và công bằng, đảm bảo cuộc sống tương đối đầy đủ cho họ và gia đình họ”*[13].

Công ước số 95 (1949) của ILO về *“bảo vệ tiền lương”* cũng có những quy định điều chỉnh một cách chi tiết: Điều 3 quy định tiền lương được trả bằng tiền lưu hành hợp pháp, việc trả lương dưới hình thức kỳ phiếu, trái phiếu, tem phiếu hoặc dưới bất kỳ hình thức nào khác thay cho tiền lương đang lưu hành hợp pháp đều bị cấm. Điều 5 quy định tiền lương phải được trả trực tiếp cho người lao động. Ngoài ra còn có các quy định về việc cấm chủ sử dụng lao động hạn chế quyền sử dụng tiền lương của người lao động, chỉ

được khấu trừ lương trong những điều kiện và giới hạn quy định, cấm mọi sự khấu trừ lương nhằm đòi người lao động trả một khoản để xin được việc làm hoặc giữ được việc làm...

Công ước 131(1970) của ILO về “*án định lương tối thiểu, đặc biệt lương tối thiểu đối với các nước đang phát triển*” với quan điểm chống lại sự trả công quá thấp đặc biệt chú ý đến nhu cầu của các nước đang phát triển. Công ước 100 (1951) quy định về việc đảm bảo nguyên tắc “*trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau*”...

Ngoài những quy định về vấn đề tiền lương, quyền được đảm bảo về thu nhập và đời sống còn được thể hiện thông qua chế định bảo hiểm xã hội. Quyền này được đề cập trong các văn kiện quốc tế như UDHR, ICESCR hay các công ước của ILO.

Có thể thấy, công ước quy định rõ mọi người đều có quyền được hưởng an sinh xã hội cũng như được thực hiện các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa không thể thiếu đối với nhân phẩm và tự do phát triển nhân cách của mình thông qua nỗ lực quốc gia, hợp tác quốc tế và phù hợp với hệ thống tổ chức và quyền lực của mỗi quốc gia (Điều 22 UDHR)

Tuyên ngôn Philadelphia đã nêu nghĩa vụ trang trọng của ILO là phải giúp cho các nước trên thế giới thực hiện các chương trình “*Mở rộng việc áp dụng biện pháp an sinh xã hội*” nhằm đảm bảo mức thu nhập cơ bản cho mọi người cần có sự bảo vệ này, và sự chăm sóc y tế đầy đủ.

### ***1.2.3.3. Quyền được tôn trọng và đảm bảo an toàn sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm danh dự và nhân cách của người lao động***

Quan hệ lao động là quan hệ gắn liền với nhân thân của người lao động, tức là gắn liền với sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm và nhân cách của người lao động. Trong các công ước quốc tế về quyền con người, quyền nhân

thân luôn được xem là nhóm quyền cơ bản và cần được bảo vệ. Nội dung quyền này bao gồm các nhóm chính sau:

- Quyền được đảm bảo về tính mạng, sức khỏe khi tham gia quan hệ lao động.
- Quyền làm việc, nghỉ ngơi hợp lý.
- Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh.
- Quyền được đảm bảo về danh dự và nhân phẩm.

Điều 23 UDHR nêu rõ: *“Mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp cũng như việc được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp”*[6].

ICESCR tại điều 7 khẳng định các quốc gia thành viên Công ước thừa nhận quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi, đặc biệt đảm bảo những điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh; Điều 12 quy định quyền về sức khỏe, tại khoản 2(b) cũng yêu cầu các quốc gia thành viên cải thiện tất cả các yếu tố trong vệ sinh môi trường và điều kiện vệ sinh nơi làm việc.

Tại lời nói đầu Điều lệ của ILO có đặt ra *“Bảo vệ công nhân đối với những bệnh thông thường, bệnh nghề nghiệp và tai nạn lao động, bảo hộ thiếu niên, thanh niên và phụ nữ”*. Tuyên ngôn Philadelphia 1944 cũng tuyên bố *“Bảo vệ đích đáng cuộc sống và sức khỏe của người lao động trong mọi loại công việc”*.

Công ước số 155 (1981) về *“An toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc”* nhằm phòng ngừa tai nạn lao động và tổn thương về sức khỏe phát sinh từ công việc.

Ngoài ra còn có một số công ước được thông qua có đề cập đến quyền này như: Công ước 161 (1985) về *“Dịch vụ y tế lao động”*, số 167 (1988) về *“An toàn sức khỏe trong xây dựng”*, số 176 (1995) về *“An toàn sức khỏe trong hầm mỏ”*...

Quyền nghỉ ngơi thư giãn là một bộ phận của quyền sức khỏe, được đề cập tại Điều 25, khoản 1 UDHR và điều 12 ICCPR. Trong lĩnh vực lao động quyền nghỉ ngơi thư giãn thuộc về điều kiện lao động và sử dụng lao động, liên quan trực tiếp đến quyền làm việc.

Điều 24 UDHR tuyên bố mọi người đều có quyền nghỉ ngơi và thư giãn, kể cả quyền giới hạn hợp lý số giờ làm việc và được hưởng những ngày nghỉ định kỳ và có trả lương.

Điều 7 ICESCR quy định sự nghỉ ngơi, thời gian rảnh rỗi, giới hạn hợp lý số giờ làm việc, những ngày nghỉ thường kỳ được hưởng lương cũng như thù lao cho những ngày nghỉ lễ.

Công ước số 1 của ILO (1919) về thời giờ làm việc trong công nghiệp đã quy định ngày làm việc 8 hoặc 9 giờ, tuần làm việc 48 giờ. Năm 1962, ILO lại đưa ra khuyến nghị về “*giảm thời giờ làm việc*”. Ngày nay, do năng suất lao động tăng, việc điều thiết thời giờ làm việc đã có những sự điều chỉnh phù hợp với nhu cầu sống và nghỉ ngơi của người lao động. Các quốc gia đề cao việc tăng thời gian nghỉ ngơi và giảm thời giờ làm việc.

Điều 23 UDHR cũng có những quy định để đảm bảo về danh dự và nhân phẩm cho người lao động như:

Mọi người đều có quyền được trả công ngang nhau cho những công việc như nhau mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào ngoài ra còn có quyền được hưởng chế độ thù lao công bằng và hợp lý nhằm bảo đảm sự tồn tại của bản thân và gia đình xứng đáng với nhân phẩm, và được trợ cấp khi cần thiết bằng các biện pháp bảo trợ xã hội[6].

#### **1.2.3.4. Quyền tự do công đoàn**

Quyền công đoàn là quyền có tính chất tập thể của người lao động.



Hiểu đầy đủ thì quyền công đoàn bao gồm quyền được thành lập và tham gia công đoàn, được thương lượng tập thể và được đình công. Quyền công đoàn của người lao động xét về tổng thể chỉ là một khía cạnh của quyền tự do lập hội của con người nói chung được tuyên bố tại Điều 20 của UDHR: “1. Mọi người đều có quyền tự do hội họp và lập hội một cách ôn hòa; 2. Không ai bị ép buộc phải tham gia bất cứ tổ chức nào”[6].

Tại điều 23, khoản 4 UDHR khẳng định rằng: “mọi người đều có quyền thành lập hoặc gia nhập công đoàn để bảo vệ các quyền lợi của mình”[6].

Điều 8 ICESCR, các quốc gia thành viên Công ước cam kết bảo đảm:

Quyền mọi người được thành lập và gia nhập công đoàn do mình lựa chọn, theo quy chế của tổ chức đó, để thúc đẩy và bảo vệ các lợi ích kinh tế và xã hội của mình. Việc thực hiện quyền này chỉ bị những hạn chế vì lợi ích của an ninh quốc gia và trật tự công cộng, hoặc vì mục đích bảo vệ quyền và tự do của những người khác”[13].

Năm 1948, ILO đã thông qua công ước số 87 về “Quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức” theo đó những người lao động và những người sử dụng lao động không phải xin phép trước mà vẫn có quyền hợp thành những tổ chức theo sự lựa chọn của mình, có quyền lập ra điều lệ và tổ chức việc điều hành hoạt động.

Cùng với quyền tự do liên kết theo công ước số 87, công ước số 98 (1949) về “Quyền tổ chức và thương lượng tập thể” còn yêu cầu các nước phải đảm bảo việc thực hiện quyền này bằng các biện pháp hữu hiệu để: Bảo vệ những người lao động đối với mọi hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ; Bảo vệ chống lại mọi hành vi can thiệp vào công việc nội bộ của nhau.

### 1.3. BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ

#### 1.3.1. Sự cần thiết phải bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố

##### 1.3.1.1. Về kinh tế - xã hội

Trong quá trình xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội, Nhà nước ta đã tiến hành nhiều cuộc di chuyển lao động có kế hoạch lớn nhằm đưa lao động từ các tỉnh có mật độ dân số cao ở đồng bằng Bắc Bộ lên các vùng núi phía Bắc vào đầu những năm 60 của thế kỷ XX và tới các vùng Tây Nguyên và đồng bằng Nam Bộ từ sau những năm 1975 đến nay. Trong thời kỳ kinh tế tập trung bao cấp, kế hoạch chuyển dân của nhà nước tới các vùng kinh tế mới được xem là phương thức di cư độc tôn trong xã hội.

Tuy nhiên, khi tiến hành công cuộc đổi mới và nhất là từ đầu những năm 90 của thế kỷ XX đến nay, xu hướng trên bắt đầu chững lại. Thay vào đó, những hoạt động di cư tự do, theo nghĩa nằm ngoài chương trình, kế hoạch của nhà nước ngày một tăng nhanh. Các cuộc di cư này diễn ra theo nhiều hướng, nhiều quy mô, cường độ, tính chất khác nhau. Nhưng di cư từ nông thôn vào thành phố là xu hướng nổi trội hơn cả. Xu hướng này lôi kéo nhiều đối tượng khác nhau, nam có nữ có, già có trẻ có, người có học vấn cao và người thất học, người có trình độ tay nghề và người vô nghề, đi riêng lẻ hay cả gia đình với tính chất thay đổi nơi cư trú thường xuyên và có ý định thông thường ở lại thành phố (di cư thông thường) hay chỉ di cư tạm thời đến thành phố kiếm sống trong một thời gian lúc nông nhàn hoặc rỗi rãi, không hoặc chưa có ý định ở lại thông thường thành phố, vẫn quay về làm việc trong những lúc có nhu cầu lao động ở quê.

Theo thông tin từ Tổng cục Thống kê, phần lớn lao động di cư chỉ đăng ký tạm trú, không có hộ khẩu, kéo theo đó là các khó khăn về nhà ở, học tập,

chữa bệnh và các phúc lợi xã hội khác. “*Đa số sống tạm bợ, chật chội, các tiện nghi phụ trợ rất kém; đời sống vật chất, tinh thần rất thiếu thốn; vệ sinh môi trường và an ninh trật tự không được đảm bảo*”[3]...

Tình trạng di dân tự do tìm việc làm cũng đang đặt ra những vấn đề cấp bách trong quá trình phát triển kinh tế xã hội ở những thành phố có người lao động di cư tới. Có thể đưa ra những vấn đề nổi bật sau: *thứ nhất*, là vấn đề gia tăng sức ép về việc làm. Tình trạng thiếu việc làm, thất nghiệp ở các thành phố lớn như Hà Nội thực tế đã tồn tại nay lại được bổ sung thêm do tình trạng di dân ngoại thành vào thành phố, điều đó làm cho số người có nhu cầu giải quyết việc làm mỗi năm tăng nhanh. Đồng thời đây cũng là nguyên nhân dẫn tới những mặt tiêu cực khác phát sinh, tạo ra gánh nặng về mặt kinh tế xã hội. *Thứ hai*, là gây quá tải về sử dụng các công trình hạ tầng cơ sở: Những năm trở lại đây, các thành phố lớn tuy đã được Nhà nước chú ý đầu tư về cơ sở hạ tầng, về điều kiện nhà ở nhưng vẫn thiếu và không đồng bộ. Thực tế quỹ nhà ở, công trình công cộng mới xây dựng mặc dù tăng nhanh nhưng không đáp ứng được nhu cầu đô thị hóa (trường học, chăm sóc sức khỏe, cấp thoát nước, điện sinh hoạt và vệ sinh môi trường đô thị).

Hà Nội là một ví dụ tiêu biểu. Tuy đã xây dựng mới hàng triệu m<sup>2</sup> nhà để phục vụ nhu cầu của nhân dân song dân số đô thị tăng nhanh đã làm giảm diện tích bình quân nhà ở. Bên cạnh đó, hiện nay nhiều khu nhà hư hỏng và xuống cấp, không an toàn hoặc đã hết hạn sử dụng. Người di dân tự do vào Hà Nội thì vấn đề nhà ở là vấn đề lo ngại nhất, một số người di dân mùa vụ do mục đích của họ là kiếm việc lúc nông nhàn, cùng với trình độ chuyên môn tay nghề thấp, họ không đủ tiền thuê nhà. Họ thường tập trung ở các vỉa hè hoặc ở các khu nhà trọ rẻ tiền, điều kiện ăn ở rất khó khăn[7].

Về môi trường, quá trình đô thị hóa diễn ra nhanh và điều đó cũng tất

yếu dẫn tới mâu thuẫn giữa môi trường và sự gia tăng dân số. Những mâu thuẫn đó đã tác động không tốt tới đời sống của người dân thành phố, có thể đưa ra các minh chứng sau:

- Chất thải sinh hoạt, mức gia tăng dân số quá nhanh hiện nay luôn gắn với việc ô nhiễm môi trường và gây bất lợi cho hệ sinh thái.

- Nước sinh hoạt, mặc dù có những cải thiện về hệ thống cấp nước, nhưng lượng nước sạch bình quân đầu người của các thành phố lớn vẫn không tăng vì dân số tăng nhanh.

- Không khí và tiếng ồn, cùng với quá trình đô thị hóa, với sự phát triển của công nghiệp và giao thông vận tải đã làm tăng các loại khí gây độc hại trong thành phố. Sự phát triển của dân số và các phương tiện giao thông vận tải kéo theo sự gia tăng tiếng ồn. Các khu công nghiệp và khu dân cư đông đúc bị chịu tiếng ồn đã vượt quá mức độ cho phép.

Ngoài ra, một vấn đề lớn *thứ ba* mà tình trạng di dân có nguy cơ gây ra là tình trạng mất trật tự công cộng và gia tăng sức ép về quản lý cho các cấp chính quyền. Các cuộc điều tra cho thấy, những người di chuyển về Hà Nội có những hạn chế nhất định về chuyên môn, tay nghề nên phần đông trong số họ phải làm đủ các loại công việc. Cuộc sống tạm bợ qua ngày của những người lang thang và di dân tự do hình thành nên các tụ điểm chợ lao động gây mất trật tự công cộng và mỹ quan thành phố. Sau khi làm việc căng thẳng và mệt mỏi, người lao động thường tập trung qua đêm ở các xóm lao động và nhà trọ bình dân rẻ tiền. Điều kiện nghỉ ngơi và sinh sống trong các khu vực này không được đảm bảo. Do tính chất công việc, hàng ngày họ phải tiếp xúc với nhiều tầng lớp trong xã hội, họ dễ dàng tiếp thu cả cái tốt và cái xấu. Vì vậy, ở họ rất dễ mắc các tệ nạn xã hội gây ảnh hưởng cho vấn đề an ninh trật tự và khó khăn cho các nhà quản lý. *“Vấn đề lao động di cư đang đặt ra các bài toán đau đầu cho các nhà quản lý, không chỉ về mặt*

*đảm bảo quyền lợi hợp pháp chính đáng của họ mà còn là các giải pháp toàn diện, tổng thể với tầm nhìn xa cho các vấn đề hiện nay*”[9]. Chính vì thế, nghiên cứu pháp luật Việt Nam về các quyền cho người lao động di cư là việc làm cần thiết để cải thiện cuộc sống của họ, cũng là góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

### ***1.3.1.2. Về mặt pháp lý***

*“Chế độ là hệ thống các quy định pháp luật cần phải tuân theo trong một quan hệ xã hội nhất định”*[22]. Chế độ lao động có thể được hiểu là hệ thống các quy phạm pháp luật có liên quan đến việc làm, hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội và các quy định khác, mà hai bên của quan hệ là động là người lao động và người sử dụng lao động cần phải tuân theo. Chế độ lao động đối với người lao động di cư nói chung và với người lao động di cư trong nước nói riêng là một vấn đề đang được xã hội quan tâm vì đây là nhóm đối tượng yếu thế.

ILO là tổ chức quốc tế đi tiên phong trong việc bảo vệ những người lao động di cư. Ngay từ cuối thập kỷ 1940, tổ chức này đã ban hành điều ước đầu tiên nhằm tạo vị thế bình đẳng cho người lao động di cư (Công ước số 97 năm 1949 về Lao động di trú). Ngoài ra, còn có Công ước số 143, Khuyến nghị số 151, Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc số 29... Ngày 18/12/1990, Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua Công ước quốc tế về quyền của người lao động di cư và các thành viên trong gia đình họ. Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy các quyền của người lao động di cư cũng là một văn bản quan trọng khác mà Việt Nam đã tham gia và nội luật hóa trong các nghị định, thông tư hướng dẫn. Trong các văn bản này có đề cập đến vấn đề lao động di cư quốc tế, nhưng chúng ta có thể tham khảo để áp dụng với đối tượng lao động di cư trong nước – nhóm đối tượng dễ bị tổn thương, bóc lột và phân biệt đối xử với lao động bản địa.

Từ trước đến nay, đã có rất nhiều nghiên cứu về lao động di cư trong nước trên khía cạnh xã hội học tuy nhiên những kết quả này cũng có thể khai thác trên khía cạnh pháp lý để thấy được thực trạng của người lao động di cư hiện nay. Đó là những kết quả phản ánh chế độ lao động hiện nay với người lao động di cư với các khía cạnh như học nghề, việc làm, hợp đồng lao động, tiền lương, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội và các quy định khác. Trong đó, các tiêu chuẩn lao động tối thiểu cho người lao động di cư chưa được thực hiện tốt. Với người lao động di cư làm việc trong các doanh nghiệp, có rất nhiều trường hợp không được ký hợp đồng, hoặc chịu nhiều thiệt thòi hơn về quyền lợi so với công nhân chính thức ví dụ như tiền lương ít hơn, phúc lợi thấp hoặc không có, không tham gia công đoàn, dễ bị mất việc làm... Trong thời gian gần đây, nhiều doanh nghiệp nơi có người lao động di cư làm việc còn cố tình đưa ra đơn giá sản phẩm thấp hoặc đặt ra những chỉ tiêu sản xuất cao hơn. Công nhân buộc phải làm việc nhanh hơn, thời gian vất vả hơn nhưng tiền công không tăng hơn so với trước. Đặc biệt đối với người lao động di cư là nữ, tuy họ có mang thai hoặc có nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi nhưng vẫn phải làm các công việc thuộc danh mục có tính chất độc hại, nguy hiểm, làm việc vào ban đêm, thực hiện ca kíp như nam giới. Không chỉ là về chế độ lao động mà các quyền của người lao động, như quyền đại diện, đối thoại tại nơi làm việc chưa được thực hiện chính thức và môi trường, điều kiện sống gặp rất nhiều khó khăn, trở ngại gây nhiều lo lắng, thiếu sự quan tâm, bảo vệ hiệu quả.

Hiện nay, Việt Nam đang xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Nhà nước pháp quyền là nhà nước quản lý theo pháp luật và đề cao quyền của con người, quyền của công dân.

Đó là nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật, tăng cường pháp chế, xử lý nghiêm minh mọi hành vi vi phạm pháp luật nhằm

thực hiện các quyền tự do dân chủ và lợi ích hợp pháp của công dân. Mọi công dân đều có nghĩa vụ chấp hành hiến pháp và pháp luật, phải sống và làm việc theo pháp luật[12].

Với tình trạng vi phạm pháp luật đối với người lao động di cư hiện nay, đòi hỏi nhà nước cần phải xử lý nghiêm minh hơn nữa, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra giám sát việc thực thi pháp luật lao động. Song song với đó là việc rà soát các quy định của pháp luật lao động để kịp thời điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn cũng như nhằm đảm bảo cao nhất quyền lợi của người lao động nói chung và người lao động di cư nói riêng.

### **1.3.2. Quan niệm về việc bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố**

Quyền con người là những giá trị xã hội được con người nhận thức, thừa nhận và dần được thể chế hóa trong các văn kiện quốc tế về quyền con người và được các quốc gia thừa nhận, cam kết thực hiện. Theo từ điển tiếng Việt thì quyền là *“điều mà pháp luật hoặc xã hội công nhận cho được hưởng, được làm, được đòi hỏi”*[23]. Như vậy, quyền con người là những điều mà pháp luật hoặc xã hội công nhận cho mỗi con người được hưởng. Quyền con người được đặt trong mối quan hệ với nghĩa vụ, trách nhiệm của mỗi cá nhân đối với xã hội và được giải quyết trên cơ sở đảm bảo lợi ích xã hội.

Bảo đảm theo định nghĩa của từ điển tiếng việt: *“tạo điều kiện để chắc chắn giữ gìn được, hoặc thực hiện được, hoặc có được những gì cần thiết”*[23]. Bảo đảm quyền con người đã có từ lâu trong lịch sử, hiểu một cách cụ thể đó là việc tạo ra các tiền đề, điều kiện về chính trị, kinh tế, xã hội pháp lý và tổ chức để cá nhân thực hiện được các quyền, tự do, lợi ích chính đáng đã được pháp luật ghi nhận. Bảo đảm quyền con người là bảo đảm dân chủ, bảo đảm hiệu quả, hiệu lực nhà nước cũng như quyền và lợi ích hợp pháp của công dân. Đây là mục tiêu mà Đảng và Nhà nước ta luôn hướng tới. Vì

vậy, trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền ở nhà nước ta, các bảo đảm quyền con người có ý nghĩa đặc biệt quan trọng và mang tính quyết định, là sự thể chế các đảm bảo chính trị, kinh tế, xã hội, tổ chức thành các chuẩn mực có tính bắt buộc nhà nước, các cơ quan nhà nước và xã hội phải đảm bảo thực hiện. Các bảo đảm pháp lý rất đa dạng, trước hết là ghi nhận các quyền con người đến việc tạo ra các điều kiện pháp lý, các điều kiện tổ chức, việc thiết lập cơ chế, bộ máy chuyên trách bảo đảm các quyền con người..

Trong các quyền con người, quyền dân sự được thể hiện ở nhiều lĩnh vực khác nhau, một trong những lĩnh vực cốt yếu nhất là lao động, bởi chỉ có tham gia quan hệ lao động thì con người mới tồn tại và phát triển. Thông qua việc xây dựng và không ngừng hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động và thực thi các biện pháp cụ thể, quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố ở Việt Nam luôn được coi trọng và bảo đảm trên nhiều phương diện của đời sống. Người lao động di cư được xem là đối tượng yếu thế và chịu nhiều thiệt thòi vì vậy khi tham gia vào quan hệ lao động cần được thụ hưởng các quyền nhất định và có cơ chế đảm bảo thực hiện một cách hiệu quả các quyền đó. Pháp luật lao động là một lĩnh vực khá rộng, nó bao hàm các quy định điều chỉnh các quan hệ lao động, góp phần bảo đảm và bảo vệ quyền con người thông qua những chế định riêng của nó như: chế định hợp đồng, bảo hiểm xã hội, chế định tiền lương.. Trong phạm vi điều chỉnh của mình, việc đảm bảo quyền của người lao động di cư chủ yếu được thể hiện thông qua mối quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động để chống lại nguy cơ bóc lột, bị đối xử bất công hay lao động trong điều kiện không đảm bảo cũng như thái độ thiếu tôn trọng của chủ sử dụng lao động.

Trong nghiên cứu này có thể đưa ra khái niệm:

*Bảo đảm quyền của người lao động di cư là việc ghi nhận các quyền của người lao động di cư trong lao động như quyền làm việc; quyền được bảo*



*vệ thu nhập và đời sống; quyền được bảo vệ sức khỏe, tính mạng, danh dự và nhân cách; quyền được tự do công đoàn trong quá trình lao động.. đồng thời tạo ra các điều kiện pháp lý, các điều kiện tổ chức, việc thiết lập cơ chế, bộ máy chuyên trách bảo đảm các quyền đó.*

### **1.3.3. Các biện pháp bảo đảm quyền của người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố**

Để đảm bảo cho các quyền con người trong pháp luật được thực thi trên thực tế, pháp luật lao động đã có những quy định khá rõ ràng giúp thể hiện các quyền trên nhiều khía cạnh và nhiều lĩnh vực: việc làm, thu nhập, danh dự, nhân phẩm.. Có thể liệt kê một số biện pháp cơ bản sau:

#### ***1.3.3.1. Biện pháp tạo sức mạnh tập thể để tự bảo đảm quyền của người lao động***

Trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị trí yếu thế so với người sử dụng lao động, một cá nhân khó có thể có tiếng nói để bảo vệ quyền và lợi ích của mình khi các quyền và lợi ích đó bị vi phạm. Trước thực tế đó, họ cần phải liên kết sức mạnh tập thể để đảm bảo các quyền con người của mình trong những trường hợp cần thiết. Trong pháp luật lao động Việt Nam biện pháp này được thể hiện ở hai khía cạnh: người lao động liên kết tạo sức mạnh tập thể, tự đảm bảo quyền con người của mình thông qua hoạt động của tổ chức công đoàn và tiến hành đình công.

Do tương quan cung cầu lao động trên thị trường và do đặc điểm của quan hệ lao động, bản thân cá nhân người lao động không thể tự bảo vệ các quyền con người của mình trước người sử dụng lao động. Một cá nhân khó có thể tự bảo vệ mình một cách có hiệu quả, vì việc làm và cuộc sống nhiều khi người lao động di cư buộc phải chấp nhận làm việc trong những điều kiện lao động không bảo đảm thậm chí là bị vi phạm các quyền con người. Chính vì vậy pháp luật lao động Việt Nam cũng như pháp luật lao động của

nhều nước khác đều thừa nhận các quyền liên kết trong tổ chức công đoàn để có thể bảo vệ các quyền con người của mình trong lĩnh vực lao động. Để đảm bảo quyền lợi của người lao động, đòi hỏi những điều kiện lao động tốt hơn cho người lao động thì tổ chức đại diện của tập thể người lao động có vai trò đặc biệt quan trọng.

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động Việt Nam, có vai trò đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, có trách nhiệm tham gia với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động. Công đoàn cũng tổ chức và đại diện người lao động tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, tổ chức, quản lý kinh tế - xã hội, quản lý Nhà nước, trong phạm vi chức năng của mình thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định pháp luật.

Có thể nói, Công đoàn Việt Nam rất quan tâm đến lao động di cư. Trong những năm qua, Công đoàn các cấp, nhất là Tổng liên đoàn, Công đoàn các ngành, địa phương có đông lao động di cư, các cơ sở giới thiệu việc làm, dạy nghề và xuất khẩu lao động của Công đoàn đã và đang tham gia phối hợp với Nhà nước, chính quyền các cấp và các cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động di cư, phát huy các mặt mạnh, khắc phục các tồn tại của lao động di cư. Công đoàn tham gia và kiến nghị với Nhà nước giải quyết các vấn đề đặt ra với lao động di cư, các tranh chấp, khiếu nại tố cáo của người lao động di cư. Công đoàn tuyên truyền, giáo dục người lao động di cư thực hiện nghĩa vụ của mình ở nơi làm việc và nơi cư trú.

Khoản 1 Điều 189 Bộ luật Lao động 2012 quy định: “*Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn*”[2]. Để tạo điều

kiện cho công đoàn bảo vệ các quyền con người của người lao động, pháp luật Việt Nam quy định cho tổ chức này được tham gia vào nhiều lĩnh vực có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động trong đó bao trùm nhất là công đoàn được quyền đại diện cho tập thể lao động để thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động ở các cấp. Thông qua việc thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước cá quyền con người trong lĩnh vực lao động sẽ được bảo đảm như vấn đề việc làm, tiền lương, thu nhập, an toàn lao động, vệ sinh lao động..

Điều 199 Bộ luật Lao động 2012, Bộ Luật Tố tụng dân sự quy định công đoàn còn có quyền đại diện cho người lao động tham gia giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động.

Khoản 4 Điều 188 và khoản 5 Điều 192 Bộ Luật Lao động năm 2012 quy định tổ chức công đoàn các cấp còn được quyền tham gia với cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp và tổ chức đại diện người sử dụng lao động để trao đổi giải quyết các vấn đề lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tham khảo ý kiến ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động.

Đình công là một quyền quan trọng của người lao động Việt Nam, được nhà nước thừa nhận thông qua việc quy định quyền đình công của người lao động tại điều 209 Bộ luật lao động năm 2012. Từ khi Việt Nam chuyển hướng phát triển kinh tế thị trường, đình công đã xuất hiện như một tất yếu khách quan. Với việc hiện thực hóa quyền đình công trên thực tế, những người lao động thực sự đã có một thứ “vũ khí” hữu hiệu để tự bảo vệ mình. Khi có tranh chấp xảy ra hay khi quyền và lợi ích chính đáng của người lao động bị xâm hại thì người lao động cần được bảo vệ. Nếu từng người lao động đơn độc tự bảo vệ quyền lợi của mình trước người sử dụng lao động sẽ không chỉ không có hiệu quả mà thậm chí còn mang lại những điều bất lợi cho chính bản thân họ. Nhưng nếu tập thể lao động liên kết lại tạo sức mạnh

tập thể, đình công chống lại người sử dụng lao động thì lại có thể bảo vệ được các quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Vì vậy pháp luật lao động Việt Nam đã ghi nhận quyền đình công của người lao động và nó đã trở thành một nội dung quan trọng trong quyền tự do liên kết của người lao động.

ILO cho rằng quyền đình công là một trong những biện pháp thiết yếu mà người lao động và các tổ chức của họ có thể sử dụng để xúc tiến và bảo vệ các lợi ích kinh tế xã hội của mình, không chỉ đạt tới những điều kiện làm việc tốt hơn mà còn nhằm tìm ra giải pháp cho các vấn đề kinh tế xã hội, lao động, những vấn đề người lao động trực tiếp quan tâm.

Theo PS.TS Lê Thị Hoài Thu, để đưa ra một định nghĩa tương đối chuẩn xác cần phải xem xét đình công dưới các góc độ.

Dưới góc độ kinh tế xã hội, đình công là một biện pháp phản ứng tập thể của người lao động nhằm gây sức ép buộc người sử dụng lao động phải giải quyết và đáp ứng các vấn đề thuộc quyền lợi của người lao động phát sinh trực tiếp từ quan hệ lao động như: tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi.. do vậy mỗi cuộc đình công đều ít nhiều mang lại hậu quả kinh tế xã hội nhất định.

Dưới góc độ pháp lý, đình công là một quyền tập thể do pháp luật quy định, theo đó những người lao động có quyền được nghỉ việc tập thể nhằm buộc người sử dụng lao động thực hiện những yêu sách của mình.

Theo nghiên cứu này, có thể thấy đình công là một biện pháp mà pháp luật cho phép nhằm giải quyết tranh chấp lao động một cách nhanh chóng theo hướng có lợi cho người lao động.

Khoản 3 Điều 206 Bộ luật Lao động 2012 quy định:

Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, sau thời hạn 5 ngày kể từ ngày Hội đồng hòa giải lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đạt được thì tập thể

lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công. Đối với trường hợp Hội đồng trọng tài lập biên bản hòa giải thành thì sau thời hạn 3 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công[2].

Người lao động khi tiến hành đình công hợp pháp được sự bảo hộ của pháp luật tránh những hệ quả bất lợi. Khoản 4, 5 Điều 219 Bộ luật Lao động 2012 quy định “*người sử dụng lao động không được chấm dứt hợp đồng, xử lý kỷ luật lao động với người lao động và người lãnh đạo đình công; trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công*”[2].

### **1.3.3.2. Biện pháp bồi thường thiệt hại**

Bồi thường thiệt hại là biện pháp kinh tế để bảo vệ quyền con người của các chủ thể trong quan hệ lao động một cách hữu hiệu trong nền kinh tế thị trường, khi mục đích kinh tế trở thành mục đích cơ bản của các bên trong quan hệ lao động. Một trong những nội dung cơ bản của quyền con người của các chủ thể trong quan hệ lao động chính là vấn đề này. Khi quyền và lợi ích chính đáng của người lao động bị xâm phạm, bồi thường thiệt hại được sử dụng như một biện pháp khắc phục hậu quả ở mức cao nhất.

Bồi thường thiệt hại trong quan hệ lao động bao gồm:

- Bồi thường thiệt hại do người sử dụng lao động vi phạm về tiền lương, thu nhập;
- Bồi thường thiệt hại do ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe và khi người sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động.

Khi tham gia vào quan hệ lao động, mục đích cơ bản của người lao động là để có thu nhập nuôi sống bản thân và các thành viên trong gia đình. Tiền lương là mối quan tâm lớn nhất của người lao động, nó giúp người lao động có được thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình. Vì vậy, nếu người sử dụng lao động có lỗi hoặc gặp rủi ro khách quan, gây ra ngừng việc thì

phải trả lương cho người lao động trong thời gian ngừng việc (Điều 98 Bộ Luật lao động 2012).

Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do ngân hàng nhà nước công bố tại thời điểm trả lương[2].

Điều 145 Bộ luật Lao động 2012 quy định:

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau: a) ít nhất 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động, sau đó cứ tăng 0,1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%; b) ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động[2].

Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm trả đủ lương cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời gian điều trị.

Trường hợp người sử dụng lao động vi phạm hợp đồng lao động cũng được quy định một cách rõ ràng. Cụ thể khi người lao động đã làm việc cho doanh nghiệp từ 12 tháng trở lên bị mất việc làm vì lý do kinh tế hoặc doanh nghiệp sát nhập, hợp nhất, chia, tách) thì được người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm. Theo quy định của pháp luật lao động, người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động không đúng với quy định tại điều 38, 39 bộ luật Lao động năm 2012 sẽ bị coi là trái pháp luật và người sử dụng lao động

có trách nhiệm bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong khoảng thời gian không được làm việc cộng với ít nhất 2 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (Điều 42 Bộ luật lao động). Như vậy có thể thấy pháp luật lao động Việt Nam đã buộc người sử dụng lao động phải bồi thường những thiệt hại mà người sử dụng lao động phải chịu do hành vi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật của người sử dụng lao động gây ra.

#### ***1.3.3.3. Biện pháp xử phạt vi phạm***

Trong quá trình thực hiện các quy định của pháp luật lao động khó tránh khỏi việc các chủ thể vi phạm các quy định của pháp luật lao động, xâm phạm các quyền con người trong lĩnh vực lao động. Bởi vậy xử lý vi phạm chính là biện pháp bảo đảm các quyền con người trong lĩnh vực lao động thông qua hoạt động thanh tra phát hiện và xử lý vi phạm của các cơ quan có thẩm quyền. Mục đích của thanh tra lao động là phát hiện và xử phạt vi phạm để nâng cao mức độ tuân thủ pháp luật, bảo vệ quyền lợi cho các chủ thể bị xâm hại và cao hơn nữa là đảm bảo các quyền con người trong lĩnh vực lao động. Thanh tra nhằm mục đích nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước, phát hiện những bất cập về chính sách, chế độ, công tác quản lý điều hành áp dụng trong thực tiễn; xử lý nghiêm những vi phạm thuộc thẩm quyền hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm thuộc lĩnh vực Lao động.

Điều 239 Bộ luật Lao động 2012 có quy định: “*Người nào có hành vi vi phạm các quy định của bộ luật này, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự..*”[2].

#### ***1.3.3.4. Biện pháp giải quyết tranh chấp***

Các chủ thể khi tham gia quan hệ lao động có các quyền và nghĩa vụ pháp lý nhất định, chủ yếu là các quyền và nghĩa vụ trong lao động. Khi thực

hiện các quyền và nghĩa vụ này, nếu một trong các chủ thể gây thiệt hại về sức khỏe, tính mạng, tài sản, lợi ích của bên kia thì giữa họ phát sinh quan hệ về bồi thường thiệt hại. Những quan hệ về bồi thường thiệt hại do các chủ thể của quan hệ lao động gây thiệt hại cho nhau khi thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động được pháp luật lao động quy định chặt chẽ. Khi có bất đồng tranh chấp các bên của quan hệ lao động có quyền yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền giải quyết để bảo vệ quyền lợi cho mình. Thông qua hoạt động giải quyết tranh chấp của các cơ quan có thẩm quyền, các quyền và lợi ích hợp pháp của bên bị xâm phạm sẽ được khôi phục. Biện pháp này được áp dụng cho cả hai bên chủ thể trong quan hệ lao động và đó cũng là một trong những khía cạnh thể hiện sự bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động. Các chủ thể được bình đẳng với nhau ở nhiều phương diện trong đó có phương diện giải quyết tranh chấp.

Tranh chấp lao động có thể giải quyết bằng những phương thức sau:

- Phương pháp thương lượng: Thương lượng là việc các bên tranh chấp tự đàm phán với nhau mà không cần bên thứ ba. Tuy nhiên, phương thức này khó hiệu quả, bởi các bên đã có bất đồng tranh chấp với nhau lại ngồi với nhau cùng đàm phán thương lượng thì khả năng thành công là rất khó.

- Phương pháp hòa giải: là sự thỏa thuận có sự tham gia của người thứ ba. Phương thức này được đánh giá là phương thức hiệu quả.

- Phương pháp trọng tài: giải quyết thông qua phán quyết của hội đồng trọng tài.

- Phương thức xét xử: là phương thức có khả năng giải quyết tranh chấp lao động thông qua thủ tục tố tụng.

Như vậy, về cơ bản là có 4 phương thức giải quyết tranh chấp trong lao động, tuy nhiên tùy từng loại tranh chấp khác nhau để có thể áp dụng những phương thức giải quyết một cách hợp lý.



## *Chương 2*

# **BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ Ở VIỆT NAM**

### **2.1 . BẢO ĐẢM QUYỀN TỰ DO VIỆC LÀM**

Việc làm luôn là mối quan tâm và trong suốt cuộc đời của người lao động nói chung và người lao động di cư nói riêng. Di cư để tìm kiếm cơ hội việc làm, di cư để có thu nhập, và có được cuộc sống ổn định và hưởng các quyền lợi khác từ quan hệ lao động. Vì vậy việc làm có ý nghĩa hết sức đặc biệt đối với người lao động di cư.

#### **2.1.1. Quy định về tự do lựa chọn việc làm**

*Bảo đảm quyền tự do việc làm trước hết là việc ghi nhận quyền tự do việc làm của người lao động.*

Điều 35 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2013 có nêu rõ: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*”[16]. Lao động là quyền lợi và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động. Theo đó, mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về dân tộc, giới tính, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo. Trên tinh thần đó pháp luật Việt Nam đã tạo ra hành lang pháp lý làm cơ sở để đảm bảo quyền làm việc của người lao động

Thể chế hóa hiến pháp 2013, pháp luật Việt Nam cũng đã có nhiều quy định nhằm đảm bảo việc làm cho người lao động di cư. Khoản 1, Điều 9 Bộ luật Lao động (BLLĐ) cũng quy định “*người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Việc người lao động lựa chọn địa điểm làm việc, loại hình công việc là quyền lợi không ai được phép xâm phạm*”[2]. Họ có thể làm việc tại quê hương hoặc di chuyển lên các thành phố lớn để tìm việc làm phù hợp. Tuy

nhiên, trong thực tế chúng ta đều bắt gặp các thông báo tuyển dụng có ưu tiên đối với lao động sở tại. Điều này không những tồn tại ở các đô thị và thành phố lớn mà hầu hết các tỉnh, thành trong cả nước.

Có việc làm là quyền lợi chính đáng của người lao động di cư. Họ có quyền tìm việc, lựa chọn công việc phù hợp với khả năng và nguyện vọng của mình, hay phát triển hơn nữa là quyền học nghề tại các cơ sở đào tạo nghề để tìm kiếm cơ hội việc làm thích hợp. Khoản 1, Điều 59 BLLĐ quy định: “*Người lao động được lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình*”[2]. Như vậy, mọi công dân không phân biệt dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, giới tính, nguồn gốc gia đình, địa vị xã hội tình trạng thể chất, hoàn cảnh kinh tế đều bình đẳng về cơ hội học nghề và có quyền tự do lựa chọn nghề học, nơi học hay nói cách khác không có các quy định phân biệt đối với các học sinh học nghề là người lao động nhập cư hay lao động sở tại.

Nhằm đảm bảo quyền tự do việc làm của người lao động, pháp luật lao động xác định rõ trách nhiệm của các bên trong việc giải quyết đảm bảo việc làm, đồng thời đưa ra các biện pháp cũng như các cơ chế bảo đảm việc làm cho người lao động. Nhà nước xây dựng các chương trình việc làm, trực tiếp hỗ trợ giải quyết việc làm cho người lao động; ràng buộc trách nhiệm của các đơn vị sử dụng lao động và các đơn vị hữu quan trong việc giải quyết và đảm bảo việc làm cho người lao động. Hiện nay, nhà nước đang tích cực xây dựng các chương trình việc làm, tổ chức dạy nghề, phát triển hoạt động của mạng lưới tổ chức giới thiệu việc làm..nhằm đảm bảo quyền tự do việc làm nhằm phòng ngừa rủi ro cho người lao động. Chính sách việc làm phải hướng đến mục tiêu việc làm bền vững và tạo cơ hội bình đẳng về việc làm cho mọi người trong xã hội, nâng cao trách nhiệm của nhà nước và xã hội đối với vấn đề việc làm, cải thiện điều kiện làm việc, thu nhập công bằng và chất lượng việc làm tốt hơn cho người lao động.

Những năm qua, công tác giải quyết việc làm và phát triển thị trường lao động nông thôn đã đạt được kết quả bước đầu rất quan trọng. Cơ chế, chính sách về lao động di cư, việc làm cho lao động di cư được chú trọng, phù hợp với cơ chế thị trường và từng bước hội nhập với thị trường lao động quốc tế. Hệ thống văn bản quản lý nhà nước về lao động, việc làm được bổ sung ngày càng hoàn thiện đã tạo ra hành lang pháp lý về giải quyết việc làm cho người lao động di cư. Tuy nhiên, trên thực tế việc áp dụng vẫn có những khó khăn nhất định. Những khó khăn đó có thể xuất phát từ bất cập của chính những quy định đó hoặc xuất phát từ phía các chủ thể có liên quan trong việc thi hành, đặc biệt là khi các quy định đó được áp dụng đối với các đối tượng đặc thù là người lao động di cư.

Có thể thấy, lao động di cư ra thành thị và các khu công nghiệp vẫn chủ yếu làm công nhân hoặc lao động làm thuê tự do. Rõ ràng hạn chế về học vấn và chuyên môn là một trong những rào cản khiến cho vị thế của lao động di cư chưa được cải thiện nhiều.

Phần lớn lao động di cư tự tìm kiếm việc làm hoặc thông qua các hỗ trợ từ bạn bè, người thân, có tới 47,1% người lao động di cư “tự thân vận động” tìm kiếm việc làm ở lần di cư đầu tiên. Nhưng cũng có 8,4% lao động di cư từ nông thôn ra thành thị và khu công nghiệp mất phí tìm việc làm trong lần đầu tiên di cư. [25]

Trong khi đó quy định về học nghề đối với một số đối tượng người lao động di cư còn chưa được thực hiện nghiêm chỉnh, đối với cả người lao động di cư làm nghề tự do lẫn làm trong doanh nghiệp. Với thực trạng đó có thể cho thấy việc vận hành các chương trình việc làm của nhà nước ta vẫn chưa thực sự là biện pháp có hiệu quả trong việc hỗ trợ quyền việc làm cho người lao động di cư.

### **2.1.2. Bảo đảm thông qua chế định hợp đồng lao động**

Ký kết hợp đồng là một trong những yếu tố hàng đầu trong quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, thể hiện tính ổn định, khả năng đảm bảo việc làm đối với người lao động cũng như trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động trong thời gian hợp đồng. Thông qua hợp đồng lao động, người lao động được đảm bảo làm việc lâu dài theo đúng thời hạn và công việc đã thỏa thuận, nó tạo cho người lao động tính chủ động trong công việc và yên tâm công tác. Nếu người sử dụng lao động không bố trí đúng công việc, địa điểm như đã thỏa thuận, người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Theo quy định của pháp luật lao động, Điều 22 BLLĐ có nêu rõ, đối với công việc có tính chất thường xuyên lâu dài, chưa xác định được thời điểm kết thúc hoặc có thời hạn trên 36 tháng, người lao động phải được ký kết hợp đồng không xác định thời hạn. Các bên không được ký kết hợp đồng lao động dưới 12 tháng để làm những công việc ổn định từ 12 tháng trở lên trừ trường hợp thay thế người lao động nghỉ việc tạm thời. Nếu hợp đồng lao động có thời hạn đã hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày các bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Nếu không ký hợp đồng mới thì hợp đồng có thời hạn đã ký trở thành hợp đồng không xác định thời hạn. Còn hợp đồng theo mùa vụ, hợp đồng dưới 12 tháng trở thành hợp đồng 24 tháng. Nếu các bên ký hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một hợp đồng xác định thời hạn nữa. Sau đó nếu người lao động tiếp tục làm việc thì phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Như vậy, có thể thấy người lao động có thể làm việc lâu dài, ổn định theo yêu cầu của công việc tránh trường hợp người sử dụng lao động gây khó dễ trong việc sử dụng lao động.

Ngoài ra, để đảm bảo và tận dụng các cơ hội việc làm, Điều 21 BLLĐ

2012 quy định: “*người lao động có thể giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động, với một hoặc nhiều người sử dụng lao động, nếu họ đảm bảo thực hiện đầy đủ các điều đã cam kết*”[2]. Với quy định như vậy đã tạo ra một hành lang thông thoáng giúp người lao động có thể tham gia nhiều quan hệ lao động, tận dụng tối đa quyền làm việc của mình. Ngoài ra, người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động còn có quyền thỏa thuận về việc tạm hoãn hợp đồng lao động trong một khoảng thời gian nhất định để thực hiện những việc cá nhân hay gia đình (Điều 32 BLLĐ 2012); có thể chấm dứt hợp đồng lao động để thực hiện một hợp đồng khác (Điều 37 BLLĐ 2012). Như vậy, với các quy định thông thoáng đó, người lao động có thể tận dụng tốt các cơ hội việc làm của mình.

Pháp luật còn quy định khá chặt chẽ về quyền tạm thời điều chuyển lao động của người sử dụng lao động. Nếu không có sự thỏa thuận với người lao động thì người sử dụng lao động chỉ được quyền tạm thời điều chuyển khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh và thời hạn điều chuyển tối đa là 60 ngày trong một năm cộng dồn (Điều 31 BLLĐ 2012), ngay cả khi người lao động có dấu hiệu vi phạm kỷ luật, trừ trường hợp sự việc có nhiều tình tiết phức tạp cần điều tra xác minh thì người sử dụng lao động được tạm đình chỉ là 15 ngày, tối đa 90 ngày. Hết thời hạn phải nhận người lao động trở lại làm việc (Khoản 2 Điều 129 BLLĐ 2012). Điều đó cho thấy quyền bảo đảm về việc làm của người lao động di cư được điều chỉnh ở mức tối đa, ít bị chi phối bởi quyền điều hành của người sử dụng lao động.

Ngoài những quy định phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người nói chung và quyền tự do việc làm nói riêng, có thể thấy việc bảo đảm quyền tự do việc làm cho người lao động di cư ở Việt Nam hiện nay vẫn còn một số hạn chế nhất định.

Một số quy định về bảo đảm việc làm cho người lao động theo như

thỏa thuận trong hợp đồng còn mang tính nguyên tắc, chưa rõ ràng. Doanh nghiệp có quyền tạm thời điều chuyển người lao động làm việc khác khi gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh. Điều 31 Bộ luật lao động có quy định rõ các trường hợp như thế nào là khó khăn đột xuất (thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, sự cố điện, nước...) nhưng không có sự chỉ dẫn cụ thể về trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh. Đó đôi khi lại là bất cập, tạo kẽ hở cho chủ sử dụng lao động vi phạm quyền làm việc của người lao động.

Điều 44 Bộ luật lao động 2012 quy định, doanh nghiệp khi thay đổi cơ cấu cần bảo đảm việc làm cho người lao động cụ thể là việc xây dựng phương án sử dụng lao động, trường hợp có chỗ việc làm mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng, nếu không giải quyết được việc làm mới thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động (đối với người lao động đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên). Như vậy, quy định này vừa có tính đảm bảo việc làm cho người lao động nhưng đồng thời cũng có sự hạn chế áp dụng với đối tượng là người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng. Họ có thể bị cho thôi việc mà không có một sự hạn chế nào cũng như không được hưởng bất cứ quyền lợi gì trong trường hợp này.

Về việc đào tạo lại người lao động, có thể thấy bất cập trong việc quy định trong bộ luật lao động và các văn bản pháp quy của Chính phủ, không quy định rõ là thời gian đào tạo lại nghề để sử dụng cho công việc mới cho người lao động phải kéo dài bao lâu thì mới được xem là “phù hợp”. Cách quy định của bộ luật lao động buộc người áp dụng pháp luật đặt ra rất nhiều vấn đề như doanh nghiệp có thể tự mình đào tạo lại người lao động hay phải nhờ đến bên cung cấp dịch vụ huấn luyện chuyên nghiệp bên ngoài đào tạo lại, nếu không có công việc gì khác phù hợp trong doanh nghiệp thì có cần

phải qua thủ tục đào tạo lại không, hay người sử dụng lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động luôn. Trường hợp có công việc mới, thậm chí nhiều hơn số người lao động bị cho thôi việc nhưng sau khi đào tạo lại, doanh nghiệp chỉ có thể nhận lại một vài người lao động đạt yêu cầu vào công việc mới, số còn lại phải tuyển thêm từ bên ngoài; những người lao động không được nhận vào các công việc mới có quyền yêu cầu phải đào tạo lại họ cho đến khi họ làm được các công việc mới không. Vì pháp luật lao động không quy định rõ nên thực tế sẽ phát sinh nhiều vấn đề. Người sử dụng lao động có thể lợi dụng quy định của pháp luật làm theo hướng có lợi nhất cho mình, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động bằng cách chỉ đào tạo lại cho người lao động trong thời gian rất ngắn, ví dụ: 1-2 ngày cho có lệ rồi quyết định là người lao động không phù hợp với công việc mới; hoặc người lao động sẽ được cho đào tạo lại những công việc mới mà họ không thể thực hiện được theo khả năng của họ; hoặc đưa những người không có chuyên môn, nghiệp vụ đứng ra đào tạo lại cho người lao động; không có tiêu chí để xác định việc đào tạo...

Các quy định về bảo đảm quyền làm việc của người lao động vẫn có những điểm còn không thống nhất. Điều 21 Bộ luật lao động 2012: *“Người lao động có quyền tự do lựa chọn việc làm, giao kết một hoặc nhiều hợp đồng lao động với một hay nhiều người nếu họ có thể đảm bảo thực hiện đầy đủ được các hợp đồng đã giao kết”* [2]. Tuy nhiên theo Nghị định số 44/2013/NĐ-CP người lao động phải đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật, tức là không quá 8h/ngày. Nó sẽ là bất hợp lý khi lao động di cư tham gia cùng lúc nhiều hợp đồng lao động, tổng số giờ làm việc của các hợp đồng có thể quá 8h/ngày, vượt mức quy định tối đa. Nhìn nhận dưới góc độ quyền làm việc của người lao động thì đây là một quy định không hợp lý và khả thi.

Đối với lao động di cư làm việc tại các doanh nghiệp thì một số quy định của Nhà nước chưa cụ thể, các quy định chưa phân biệt thời gian thử việc đối với nghề hoặc công việc đào tạo phức tạp với công việc giản đơn nên các doanh nghiệp đều áp dụng thời gian thử việc là 60 ngày cho cả lao động kỹ thuật và lao động giản đơn. Nhiều doanh nghiệp đã áp dụng biện pháp kéo dài thời gian thử việc để giảm bớt quyền lợi của người lao động và nghĩa vụ của doanh nghiệp..

Đối với thực trạng đảm bảo quyền việc làm thông qua các quy định về hợp đồng lao động, thực tế cho thấy việc ký kết hợp đồng lao động trong đối tượng lao động di cư là không phổ biến và không bền vững. Tình hình ký kết hợp đồng lao động đối với nhóm di cư từ nông thôn ra thành thị và các khu công nghiệp là vấn đề đáng bàn. *“Các số liệu khảo sát của Cục Việc làm cho thấy chỉ có 46,7% lao động di cư có ký kết hợp đồng lao động. Tỷ lệ người lao động không được ký hợp đồng lao động có nguyên nhân do người sử dụng lao động không ký chiếm 11,8%”*[25]. Trong phần lớn các loại hình lao động có thời gian dài chỉ có một số ít các cơ sở sản xuất lớn, các doanh nghiệp là có ký kết hợp đồng lao động và thực hiện được một số các chế độ theo pháp luật Lao động đối với họ, còn phần lớn họ làm việc không có hợp đồng và không hưởng các chế độ do Nhà nước quy định.

Nghiên cứu của Trung tâm Hợp tác và phát triển nguồn nhân lực (C&D) cũng cho thấy: *“34% người lao động di cư không ký hợp đồng lao động, hoặc lao động miệng, hợp đồng thời hạn dưới 12 tháng ngay cả khi đang làm những công việc có tính chất thường xuyên, không có tính chất thời vụ trong các doanh nghiệp thuộc các khu công nghiệp”*[20]. Chính vì vậy, chỉ quy định và bảo đảm quyền làm việc thông qua chế định hợp đồng thì chưa thể bảo vệ được đối tượng là người lao động di cư khi mà họ hoàn toàn không quan tâm đến hợp đồng lao động.



Ngoài ra, đối với nhóm lao động di cư có ký kết hợp đồng lao động, trên thực tế hợp đồng lao động mà họ tham gia cũng chưa đảm bảo được một cách toàn diện quyền việc làm của họ. Có thể thấy, phần lớn các doanh nghiệp đều có các vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động như: Hợp đồng lao động ký kết không đúng hạn, kéo dài thời gian thử việc, có trường hợp doanh nghiệp chỉ ký hợp đồng ngắn hạn, hợp đồng thời vụ đối với người lao động làm các công việc có tính chất thường xuyên ổn định, hoặc không thực hiện giao kết hợp đồng nhằm trốn tránh một số nghĩa vụ đối với người lao động và với Nhà nước. Có doanh nghiệp ký hợp đồng lao động còn mang tính chất áp đặt, với những nội dung soạn thảo sẵn, có lợi cho chủ doanh nghiệp như quy định nghĩa vụ của người lao động thì quá khắt khe nhưng nghĩa vụ của doanh nghiệp thì sơ sài dẫn đến tình trạng mất cân đối giữa quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động với người sử dụng lao động.

Do sức ép về việc làm nên người lao động di cư vẫn ký kết với người sử dụng lao động loại hợp đồng có thời hạn xác định mặc dù công việc đảm nhận mang tính chất thường xuyên, ổn định và lâu dài. Thêm vào đó còn tồn tại tình trạng người lao động chấp nhận khi bị người sử dụng lao động chuyển sang làm việc trái nghề với thời gian dài hơn so với quy định của Luật Lao động, thậm chí chuyển hẳn sang làm việc khác mà hai bên không thương lượng và ký kết hợp đồng lao động mới. Nguyên nhân của tình trạng trên có nhiều, song về phía người lao động có một nguyên nhân quan trọng là do sự kém hiểu biết về pháp luật lao động hoặc không có cơ hội tìm hiểu về các quyền lợi chính đáng của mình dẫn đến khi tham gia vào quan hệ pháp luật lao động, họ đã vô tình tước bỏ đi những quyền lợi chính đáng mà họ được hưởng. Mặt khác, một số chủ doanh nghiệp lợi dụng tình trạng nhu cầu việc làm cao của lực lượng lao động và những kẽ hở trong quản lý của Nhà nước đã vi phạm quyền lợi của người lao động như tăng cường độ lao động, trả lương đồng loạt theo mức lương tối thiểu.

Trong khi đó, pháp luật Lao động đã có nhiều quy định về vấn đề này. Ngoài bộ luật Lao động, Nghị định 44/2013/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật Lao động về hợp đồng lao động có quy định rõ các đối tượng khi sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động (doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật doanh nghiệp...) và hình thức, nội dung hợp đồng...

Việc vi phạm các quy định về pháp luật lao động của các doanh nghiệp là một thực tế, tuy nhiên công tác kiểm tra, quản lý còn chưa được quan tâm đúng mức. Nhất là đối với lao động di cư, trình độ nhận thức pháp luật của họ còn hạn chế, họ không biết quyền lợi của mình theo pháp luật. Điều này dẫn đến hệ quả là khi tranh chấp phát sinh về quyền và nghĩa vụ của các bên, hoặc đơn giản là điều kiện lao động, tiền công, hai bên không thể giải quyết. Trong khi đó, người lao động di cư thường là đối tượng yếu thế hơn trong những trường hợp như thế này.

## **2.2. BẢO ĐẢM QUYỀN THU NHẬP VÀ ĐỜI SỐNG**

Một trong những quyền cơ bản của người lao động khi tham gia quan hệ lao động là quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống. Người lao động di cư tham gia vào quan hệ lao động với mong muốn có được nguồn thu nhập ổn định để có thể đảm bảo đời sống cho bản thân và gia đình. Pháp luật lao động ghi nhận quyền được bảo đảm thu nhập và đời sống của người lao động thông qua các khía cạnh sau:

- Quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ thu nhập cho người lao động: quy định mức lương tối thiểu mà người sử dụng lao động phải trả cho một lao động giản đơn; người lao động được nhận lương đầy đủ, đúng hạn, đáp ứng tốt nhất nhu cầu cuộc sống; khuyến khích đảm bảo quyền lợi cho người lao động ở mức cao hơn luật định.

- Bảo đảm khi ốm đau, tai nạn lao động, mắc bệnh nghề nghiệp, đến tuổi nghỉ hưu, thất nghiệp thông qua chế độ bảo hiểm.

### **2.2.1. Bảo đảm thông qua việc quy định và ban hành chính sách tiền lương**

*Pháp luật lao động quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động nhằm đảm bảo cho người lao động di cư được nhận lương đầy đủ, đúng hạn, đáp ứng tốt nhất nhu cầu cuộc sống.*

Điều 96 Bộ luật Lao động quy định người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc. Trong trường hợp đặc biệt trả lương chậm, thì không được chậm quá một tháng và người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất tiền gửi tiết kiệm do ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Đây cũng là trách nhiệm quan trọng nhằm đảm bảo thu nhập cho người lao động. Ngoài ra Điều 95 Bộ luật Lao động quy định người sử dụng lao động phải đảm bảo trả lương cho người lao động ít nhất một tháng một lần. Quy định này nhằm đảm bảo cho người lao động trước tình trạng chiếm dụng tiền lương, ảnh hưởng đến việc duy trì cuộc sống hàng ngày của lao động di cư và gia đình họ.

*Không chỉ được bảo đảm về những thu nhập đã thỏa thuận, pháp luật lao động còn quy định người lao động được trả lương cao hơn khi làm thêm, làm đêm nhằm tính đến một cách đầy đủ các hao phí lao động trên thực tế.*

Điều 97 Bộ luật Lao động quy định người lao động làm thêm vào ngày thường được hưởng ít nhất bằng 150% theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm; Làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần được hưởng ít nhất bằng 200%; Làm việc vào ngày lễ hưởng ít nhất bằng 300%. Sau một thời gian làm việc, nếu người lao động đủ điều kiện, họ được nâng lương theo quy định của pháp luật. Với quy định này pháp luật vừa bảo vệ thu nhập cho người lao động khi làm thêm giờ vừa hạn chế tình trạng bóc lột sức lao động khi huy động làm thêm giờ quá nhiều

trong tình trạng tỷ lệ thất nghiệp tương đối cao nhằm giải quyết việc làm cho người lao động. Ngoài ra, trong trường hợp người lao động làm việc tích cực, có hiệu quả thì người sử dụng lao động có thể nâng bậc sớm hơn thời hạn quy định. Trường hợp vì lý do nào đó mà người lao động sang làm việc ở nơi khác hoặc công việc khác thì họ được trả lương không thấp hơn mức lương của công việc trước đó.

Theo quy định của pháp luật, tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định. Các quy định về tiền lương tối thiểu, thang bảng lương cũng như hệ thống các văn bản pháp luật về tiền lương được sử dụng thống nhất trong cả nước, chính vì vậy không có các quy định khác nhau với lao động nhập cư và lao động sở tại.

*Ngoài ra, để đảm bảo quyền lợi cho người lao động pháp luật quy định về lương tối thiểu.*

Điều 91 BLLĐ 2012 quy định: *“Lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu cho người lao động và gia đình họ”*[2]. Người sử dụng lao động không được trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu. Tiền lương tối thiểu là cơ sở để các bên thỏa thuận trong hợp đồng, đây được xem là một trong những quy định quan trọng nhất của luật lao động nhằm đảm bảo quyền của người lao động trong lĩnh vực tiền lương, nhằm bảo đảm nguồn thu nhập cho người lao động trước sự gia tăng của lạm phát và sự biến động của thị trường.

Điều 91, Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định rõ lương tối thiểu phải đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động, nhưng thực tế, sau nhiều lần tăng vẫn chỉ đáp ứng khoảng 72% mức sống tối thiểu. Bên cạnh đó,

Điều 90, Bộ luật Lao động năm 2012 cũng quy định: “*Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận*”[2]. Nghĩa là mức đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp cho người lao động phải dựa trên mức tiền lương thực lĩnh, nhưng hiện tại, lương tối thiểu lại được dùng làm căn cứ để doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Như vậy, người lao động càng thiệt hơn, việc tăng lương đồng nghĩa với việc tăng chi phí của người sử dụng lao động cho nên người sử dụng lao động thường cắt xén ở những cơ cấu lương khác để bù vào lương cơ bản đó. Thậm chí nhiều doanh nghiệp còn cắt xén cả các cơ cấu lương khác để bù vào khoản tiền đóng bảo hiểm doanh nghiệp tăng khi lương tối thiểu tăng làm giảm đáng kể thu nhập của người lao động.

Có thể thấy các quy định của pháp luật về vấn đề tiền lương rất rõ ràng, tuy nhiên việc áp dụng trong thực tế với người lao động di cư làm việc tại khu vực chính thức thường dễ dàng hơn so với khu vực phi chính thức. Nhất là đối với khu vực hưởng lương ngoài ngân sách Nhà nước, khi mà người chủ sử dụng lao động có quyền thỏa thuận về tiền lương tiền công với người lao động. “*Tuy làm việc vất vả nhưng mức thu nhập của lao động di cư từ nông thôn ra thành thị và các khu công nghiệp đạt khoảng 3,17 triệu đồng/tháng*”[25]. Trong quá trình thảo luận giữa người chủ và người làm thuê, trừ một số loại hình việc làm đã xác định được định mức công chung trong xã hội, như giúp việc nhà, phụ hồ, thường thì những chị em lớn tuổi, có kinh nghiệm đạt được giá ngày công cao, còn phần đông chị em trẻ, mới tới thành phố thì phải chịu thiệt thòi, bị chủ thuê bắt chẹt. Ngoài ra, nhiều em nhỏ còn bị chủ tận dụng, bóc lột tối đa sức lực, bắt các em phải làm việc không ngơi tay, không có giờ giấc, phải làm quần quật suốt ngày, không có cả giờ nghỉ để ăn uống.

Một số trường hợp để giữ chân người làm thuê, nhiều người đã tìm cách giữ bớt số tiền công hàng tháng của người lao động. Họ chỉ đưa cho

người lao động một số tiền ít ỏi với lý do giữ hộ khi nào về nhà thì lấy. Có những trường hợp khác, do bất đồng về giá cả hoặc những vấn đề khác, người lao động muốn thay đổi công việc liền bị chủ thuê tìm cách quỵt luôn cả số tiền công mà chủ giữ lại. Đây chính là một bất cập trong quy định của pháp luật, nhất là trong trường hợp để hai bên tự thỏa thuận và không có sự giám sát, kiểm tra của các cơ quan nhà nước dẫn đến người lao động không được bảo đảm quyền được nhận lương đầy đủ và đúng hạn.

Mới đây, Viện Công nhân - Công đoàn cũng vừa công bố kết quả điều tra tiền lương và mức sống tối thiểu của người lao động. Theo đó, cuộc sống của người lao động di cư vẫn hết sức chật vật. PGS.TS. Nguyễn Quang Thọ, Viện trưởng Viện Công nhân - Công đoàn cho biết, cuộc khảo sát được thực hiện với 1.500 công nhân tại 60 doanh nghiệp thuộc đủ các loại hình các tỉnh trên cả nước. Theo đó, tiền lương trung bình của người lao động, bao gồm cả các loại phụ cấp và làm thêm giờ hiện mới đạt 3,728 triệu đồng/tháng. Trong khi đó, mức chi tiêu trung bình cho nhu cầu sinh hoạt hàng tháng của họ (có nuôi con) đã lên tới 4,1 triệu đồng/tháng.

Trong đó, vùng 1 là 4,78 triệu đồng, tăng 6,8% so với 2013, vùng 2 là 4,13 triệu đồng, tăng 10,5%, vùng 3 là 3,85 triệu, tăng 8,5%, và vùng 4 là 3,31 triệu đồng, tăng so với 2013 là 6,2%. Có tới hơn 13% người lao động di cư cho biết, thu nhập không đủ sống, gần 25% phải chi tiêu hết sức tằn tiện và gần 50% cho biết thu nhập chỉ vừa đủ chi trả các sinh hoạt thiết yếu nhất. Chỉ có 12,3% cho biết có dư dật và tích lũy, nhưng phần lớn trong đó số tiền tích lũy rất nhỏ (chỉ từ 200.000 đến 500.000 đồng/tháng)[26].

Như vậy, mục tiêu nêu ra trong Bộ luật LĐ 2012 (Điều 91) là mức lương tối thiểu phải đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ có thể thấy không khả thi và khó có thể thực hiện được trên thực tế.

### **2.2.2. Bảo đảm thông qua việc quy định và ban hành chế độ bảo hiểm xã hội**

Bảo hiểm xã hội ra đời có một ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với những người lao động nói chung và đối với bộ phận lao động di cư nói riêng. Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội.

Về đối tượng thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội là mọi người lao động nói chung không phân biệt ngành nghề, lĩnh vực hay khu vực làm việc. Điều này đồng nghĩa với việc lao động di cư có quyền bình đẳng trên phương diện được bảo vệ thu nhập như những lao động bản địa khác.

Theo Điểm a, b khoản 1 Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 thì bảo hiểm xã hội bao gồm bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện. Trong số các đối tượng thuộc diện bắt buộc tham gia có: *“người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ ba tháng trở lên, các công chức, viên chức”* [14].

Với quy định trên thì các đối tượng lao động di cư khi được ký kết hợp đồng có đủ điều kiện hoặc khi được tuyển vào biên chế, họ sẽ thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, mà không phân biệt họ có phải là người lao động di cư hay không.

Tuy nhiên, hiện nay tình trạng doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội còn chưa phổ biến trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Đối với loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện các đối tượng tham gia gồm:

Theo Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội, Công dân Việt Nam trong độ tuổi lao động, không thuộc diện áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bao gồm:

Người lao động làm việc theo hợp đồng có thời hạn dưới 3

tháng; cán bộ không chuyên trách cấp xã; người tham gia các hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ, kể cả các xã viên không hưởng tiền lương, tiền công trong các hợp tác xã, liên hợp hợp tác xã, người lao động tự tạo việc làm; người lao động làm việc có thời hạn ở nước ngoài mà trước đó chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc đã nhận bảo hiểm xã hội một lần, người tham gia khác [14].

Như vậy, phạm vi các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện là rất rộng bao gồm tất cả những người lao động không thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà không có sự phân biệt khu vực, ngành nghề, lĩnh vực làm việc. Có thể nhận thấy bảo hiểm xã hội tự nguyện là loại hình thích hợp và đã đảm bảo bao quát được các đối tượng là lao động có nhu cầu. Phần lớn lao động di cư đặc biệt là lao động di cư làm việc trong khu vực phi kết cấu thuộc nhóm đối tượng tham gia vào loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện khi họ có nhu cầu. Điều này có ý nghĩa vô cùng to lớn giúp cho các đối tượng lao động di cư được bảo vệ thu nhập trong trường hợp họ đã hết khả năng lao động và có được sự trợ giúp chi phí khi chết.

Về chế độ hưởng: theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội 2006 người lao động khi tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc sẽ được hưởng các chế độ: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất khi đủ điều kiện. Người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện sẽ được hưởng chế độ hưu trí và tử tuất khi có đủ điều kiện.

Đối với lao động di cư có ký kết hợp đồng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội 2006 khi có đủ điều kiện. Khi đó họ được đảm bảo việc được bù đắp thu nhập bị giảm hoặc bị mất do gặp các rủi ro về ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, được hưởng chế độ hưu trí và tử tuất theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2006.



Về bảo hiểm xã hội tự nguyện, theo quy định tại Nghị định 190/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2007 thì bảo hiểm xã hội tự nguyện bao gồm hai chế độ là chế độ hưu trí và chế độ tử tuất. Khi tham gia loại hình bảo hiểm này, người lao động sẽ được đảm bảo thu nhập hàng tháng khi đã hết tuổi lao động với điều kiện có đủ tuổi đời và có đủ số năm tham gia đóng bảo hiểm, đồng thời sẽ được hưởng chế độ tử tuất khi họ qua đời. Bảo hiểm xã hội tự nguyện góp phần đáp ứng cho nhu cầu của người lao động muốn được đảm bảo thu nhập trong trường hợp đã hết tuổi lao động trong điều kiện họ có đủ tuổi đời và có đủ số năm tham gia đóng bảo hiểm, đồng thời sẽ được hưởng chế độ tử tuất khi họ qua đời. Bảo hiểm xã hội tự nguyện góp phần đáp ứng cho nhu cầu của người lao động muốn được đảm bảo thu nhập trong trường hợp đã hết tuổi lao động, trong điều kiện họ không phải là đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc. Điều này cho phép họ được bình đẳng như các đối tượng như các đối tượng lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội trong việc được bảo vệ thu nhập với chế độ hưu trí. Đây là một ý nghĩa rất lớn của bảo hiểm xã hội tự nguyện không chỉ với lao động di cư mà với nhiều đối tượng lao động khác nhau.

Bảo hiểm xã hội tự nguyện thực hiện trên cơ sở tự nguyện của người tham gia. Người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện được lựa chọn mức đóng và phương thức đóng phù hợp với thu nhập của mình. Trong khi các đối tượng thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì mức đóng lại được tính trên cơ sở mức tiền lương, tiền công mà họ nhận được, các đối tượng này không được lựa chọn mức đóng, cũng như phương thức đóng.

Quy định của bảo hiểm xã hội tự nguyện đã tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động di cư có được cơ hội tham gia bảo hiểm xã hội phù hợp với nhu cầu và khả năng kinh tế của họ (do họ có quyền tự mình lựa chọn mức đóng bảo hiểm cho phù hợp với bản thân), nhằm đáp ứng một phần nhu cầu

về an sinh xã hội của họ. Điều này tạo cơ hội cho những lao động di cư có thu nhập thấp cũng có thể lựa chọn tham gia bảo hiểm xã hội với mức đóng phù hợp với khả năng kinh tế của mình.

Thông qua các chế độ của hai loại hình bảo hiểm trên cho thấy lao động di cư khi thuộc đối tượng tham gia loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc thì quyền lợi của họ sẽ được đảm bảo hơn so với người lao động không được tham gia loại hình này thể hiện ở những điểm như:

Ngoài việc được hưởng chế độ tử tuất và chế độ hưu trí khi có đủ điều kiện về tuổi đời và số năm tham gia đóng bảo hiểm xã hội (Điều 50 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006). Họ còn được đảm bảo thu nhập và được hưởng các chế độ bảo hiểm y tế trong trường hợp ốm đau, thai sản, gặp phải tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, được đảm bảo việc khám chữa bệnh, điều trị bệnh, có chế độ chăm sóc phù hợp. Đặc biệt, các đối tượng thuộc diện tham gia bảo hiểm bắt buộc cũng thường thuộc diện tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi đó họ được hưởng trợ cấp thất nghiệp cùng những hỗ trợ về học nghề, giới thiệu việc làm khi lâm vào tình trạng thất nghiệp. Đây là điều mà các đối tượng không thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc không có được khi rơi vào hoàn cảnh tương tự. Bảo hiểm xã hội bắt buộc góp phần đảm bảo cuộc sống cho người lao động tốt hơn.

Tuy nhiên, trên thực tế các đối tượng lao động di cư thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là không lớn. Mặc dù bảo hiểm xã hội bắt buộc đã được triển khai thực hiện từ rất lâu nhưng số lượng các đối tượng là lao động di cư thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trong mối tương quan với lao động bản địa là rất thấp. Xuất phát từ tính chất đặc trưng riêng của lao động di cư với phần lớn là những lao động có trình độ chuyên môn thấp, chủ yếu lao động trong khu vực phi kết cấu với các công việc theo mùa vụ, các công việc tự tạo... Họ thường không có chủ sử dụng lao động, rất ít

người được ký kết hợp đồng lao động hay hợp đồng làm việc, hoặc có nhưng chủ yếu là những hợp đồng có thời hạn dưới 3 tháng. Nên rất ít lao động di cư thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Theo thống kê thì có tới 46.2% tổng số lao động không tham gia bất cứ loại bảo hiểm và hợp đồng lao động nào cả. Điều này ảnh hưởng rất lớn tới quyền và lợi ích của người lao động, nhất là đối với những người lao động di cư có cuộc sống bấp bênh. Có đến 94% số lao động di cư trong các doanh nghiệp nhỏ được khảo sát chưa bao giờ đi khám bệnh hoặc được kiểm tra sức khỏe ở nơi làm việc. Hầu như tất cả người trả lời (99%) đều không có bảo hiểm xã hội hoặc bảo hiểm tai nạn tại nơi làm việc. Khoảng 72% lao động di cư không có phúc lợi gì, dù dưới bất kỳ hình thức nào [8].

Quy định về bảo hiểm xã hội tự nguyện có ý nghĩa rất quan trọng trong việc đảm bảo thu nhập cho lao động di cư khi họ hết khả năng lao động, góp phần đảm bảo cho cuộc sống của họ và gia đình. Mặc dù bảo hiểm xã hội tự nguyện đã góp phần đáp ứng nhu cầu bảo vệ thu nhập cho những người lao động đặc biệt là các đối tượng thuộc khu vực phi kết cấu. Tuy nhiên, với các quy định hiện tại của bảo hiểm xã hội tự nguyện thì vẫn chưa thể đáp ứng đủ so với nhu cầu cần được bảo vệ thu nhập của lao động di cư thể hiện ở những điểm sau:

*Thứ nhất:* hiện nay bảo hiểm xã hội tự nguyện mới chỉ bao gồm hai chế độ là hưu trí và tử tuất, trong khi lao động di cư là những người đứng trước những nguy cơ mất việc làm cao, thu nhập dễ bị giảm sút do gặp các rủi ro trong cuộc sống như ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp... Vì vậy, lao động di cư có nhu cầu rất lớn được bảo vệ thu nhập trong trường hợp do ốm đau, thai sản, tai nạn, bệnh nghề nghiệp, vấn đề này bảo hiểm xã hội tự nguyện lại chưa có quy định, chưa đáp ứng so với nhu cầu bức thiết trên thực tế của người lao động

*Thứ hai:* Về mức đóng khi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện

Hiện nay Luật bảo hiểm xã hội quy định mức đóng tối thiểu mà người lao động lựa chọn tham gia là “*thấp nhất phải bằng mức lương tối thiểu*”. Tuy nhiên, thu nhập của nhiều lao động di cư trong đó tập trung chủ yếu vào lao động di cư ở khu vực phi kết cấu, do phần lớn họ xuất thân từ những người nông dân nghèo, thu nhập rất thấp có khi dưới mức lương tối thiểu thì vấn đề tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện với họ là không được tính đến. Bên cạnh đó Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 cũng quy định không chế mức đóng tối đa mà người lao động có thể lựa chọn khi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện là: cao nhất bằng hai mươi tháng lương tối thiểu chung (khoản 1 Điều 100). Điều này chứng tỏ không phù hợp và chưa đáp ứng được nhu cầu bảo vệ thu nhập của mọi đối tượng lao động khi tự nguyện tham gia bảo hiểm xã hội, bởi có những lao động di cư có mức thu nhập cao có nhu cầu được bảo vệ thu nhập ở mức độ cao hơn thì bảo hiểm xã hội tự nguyện lại chưa đáp ứng được.

*Thứ ba:* tại điểm b khoản 2 Điều 8 NĐ số 190/2007NĐ-CP quy định tổ chức bảo hiểm có trách nhiệm tổ chức thu tiền đóng bảo hiểm xã hội của người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Điều này sẽ trở nên vô cùng phức tạp đối với các đối tượng là lao động di cư do các đối tượng này chủ yếu sống rải rác không tập trung như lao động trong các đơn vị hành chính sự nghiệp và các doanh nghiệp.

Ngoài ra trong quá trình tổ chức triển khai, vận động người lao động di cư tham gia vào loại hình bảo hiểm này còn có một số khó khăn như:

Về khả năng tham gia của người lao động di cư vào loại hình bảo hiểm này còn thấp do: Một bộ phận lớn người lao động di cư là những người có đời sống rất khó khăn do thu nhập thấp, lại phải trang trả rất nhiều các khoản chi phí lớn cho cuộc sống ở các đô thị nên việc tham gia bảo hiểm xã hội đối với họ là vấn đề xa vời.

Trong khi đó Luật quy định mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện bằng 16% mức thu nhập do người lao động lựa chọn và điều chỉnh tăng lên đến 22%. Mức đóng như trên đối với nhiều người lao động di cư là cao và họ khó có khả năng tham gia[5].

Vì vậy, tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đối với họ vẫn còn là một vấn đề rất xa xỉ. Rất ít người lao động di cư tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện mặc dù nhu cầu được đảm bảo thu nhập khi hết khả năng lao động của họ là rất lớn. Phần lớn bộ phận này khi còn trẻ họ phải lao động hết sức vất vả để kiếm sống nhưng khi đã hết khả năng lao động thì vấn đề về thu nhập đối với họ lại không được đảm bảo đầy đủ.

Mặt khác bảo hiểm xã hội tự nguyện là loại hình còn khá mới mẻ với người dân nói chung và bộ phận lao động di cư nói riêng. Trong khi đó, sự tuyên truyền phổ biến của nhà nước về loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện đối với bộ phận người lao động người lao động di cư vẫn còn hạn chế, sự hiểu biết và nắm bắt thông tin của bộ phận này còn thấp nên họ thường không hiểu biết, chưa nhận thức được đầy đủ ý nghĩa, những lợi ích của loại hình bảo hiểm này nên ít quan tâm đến và chưa tích cực tham gia. Có lẽ do những nguyên nhân trên mà thời gian qua số lượng người lao động tham gia vào loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện còn rất khiêm tốn, chưa tương xứng với nhu cầu và khả năng tham gia của người lao động.

Vì vậy, để bảo hiểm xã hội tự nguyện thu hút được nhiều người lao động trong đó có lao động di cư tham gia thì thời gian tới Luật bảo hiểm xã hội cần từng bước có những bổ sung cho phù hợp với nhu cầu của lao động di cư và tình hình phát triển kinh tế xã hội của quốc gia.

*Bên cạnh hai loại hình bảo hiểm trên Luật bảo hiểm xã hội 2006 còn quy định về bảo hiểm thất nghiệp.*

Bảo hiểm thất nghiệp có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với người lao

động bởi nó không chỉ là sự bảo đảm bù đắp thu nhập cho người lao động khi học rơi vào tình trạng thất nghiệp mà còn tạo điều kiện cho người bị thất nghiệp có cơ hội quay trở lại thị trường lao động, kích thích người thất nghiệp tích cực tìm kiếm việc làm và sẵn sàng đi làm việc theo sự giới thiệu của cơ quan lao động. Đây là một loại hình bảo hiểm mới được ban hành và để tạo điều kiện cho quá trình triển khai thực hiện trên thực tế đã có nhiều văn bản pháp luật được ban hành như: Luật bảo hiểm xã hội 2006; Nghị định 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp, Thông tư số 04/2009/TTLT-BLĐTB&XH hướng dẫn Nghị định số 127/2008/NĐ-CP.

Theo quy định tại Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp thì: người lao động thuộc đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp gồm:

Công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà các hợp đồng này không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ đủ mười hai tháng đến ba mươi sáu tháng với người sử dụng lao động quy định tại khoản 4 Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội[4].

Tham gia loại hình bảo hiểm thất nghiệp người lao động khi rơi vào tình trạng thất nghiệp mà không do lỗi của bản thân sẽ được hưởng các chế độ như: trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ học nghề, hỗ trợ tìm việc làm, được hưởng bảo hiểm y tế (Điều 16,17,18,19). Điều này có ý nghĩa to lớn trong việc góp phần ổn định cuộc sống cho người lao động, khắc phục những khó khăn về tâm lý do thất nghiệp, đồng thời tạo cơ hội nhanh chóng giúp người lao động quay trở lại lao động.

Bảo hiểm thất nghiệp là một biện pháp hỗ trợ người lao động trong nền

kinh tế thị trường. Đây là một trong những chính sách xã hội thể hiện đường lối chủ trương của Đảng và Nhà nước ta hướng vào mục tiêu phát triển con người, thúc đẩy công bằng và tiến bộ xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân. Hiện nay, trên thực tế các điều kiện về kinh tế xã hội cũng đã tạo điều kiện cho chúng ta tổ chức triển khai thực hiện bảo hiểm thất nghiệp như: nền kinh tế thị trường ở nước ta đang phát triển mạnh, đời sống của người dân ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên, bảo hiểm thất nghiệp đối với lao động di cư đặc biệt là những lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức vẫn còn tồn tại một số vấn đề như: Đối tượng quy định áp dụng bảo hiểm thất nghiệp chỉ bao gồm: người lao động có ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc có thời hạn từ đủ mười hai tháng đến ba mươi sáu tháng; người lao động ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn.

Như vậy, bảo hiểm thất nghiệp chỉ áp dụng đối với các đối tượng là lao động được ký kết hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc dài hạn. Đó chủ yếu là những lao động có thu nhập ổn định và có thể dễ dàng kiểm soát được. Quy định trên đã loại bỏ các đối tượng lao động làm các công việc theo mùa vụ, các công việc tự tạo, lao động có nguy cơ thất nghiệp cao ra khỏi diện tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Trong khi đó, lao động di cư đặc biệt là lao động di cư làm việc trong khu vực phi kết cấu chủ yếu là những đối tượng không có hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc có nhưng chủ yếu là những hợp đồng có thời hạn dưới 3 tháng, đa phần các lao động này không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Nhưng đây lại là những đối tượng phải đối mặt với nguy cơ thất nghiệp cao nhất và có nhu cầu được bảo vệ thu nhập lớn nhất. Với cơ chế hiện nay thì bảo hiểm thất nghiệp vẫn chưa bao phủ hết được các đối tượng có nhu cầu cao được tham gia đặc biệt là đối với người lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức.

Bảo hiểm thất nghiệp là loại hình bảo hiểm mới được triển khai, do đó sự hiểu biết của người lao động đặc biệt là đối với các lao động di cư còn chưa cao. Vì vậy, người lao động thường gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của mình khi có sự vi phạm từ phía người sử dụng lao động và họ cũng không hiểu biết đầy đủ về quyền lợi mà họ được hưởng cũng như nghĩa vụ phải thực hiện khi bị thất nghiệp dẫn đến không ít những khó khăn trong việc thụ hưởng các chế độ theo bảo hiểm thất nghiệp khi các đối tượng này lâm vào tình trạng thất nghiệp.

Bảo hiểm thất nghiệp là một loại hình bảo hiểm rất khó thực hiện do phụ thuộc rất lớn vào sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, mặt khác quy mô và tỉ lệ thất nghiệp cũng không thể dự đoán một cách chính xác, lại thường xuyên có sự thay đổi lao động giữa các khu vực gây khó khăn rất lớn cho quản lý và cân đối thu chi của quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Do đó, trong quá trình triển khai thực hiện chúng ta cần phải xác định được những bước đi phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước trong từng thời kỳ.

### **2.3. BẢO ĐẢM AN TOÀN SỨC KHỎE, TÍNH MẠNG, NHÂN PHẨM DANH DỰ VÀ NHÂN CÁCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Tính mạng, sức khỏe của là điều quan trọng nhất đối với người lao động di cư vì đó là điều kiện để có thể mưu sinh cho bản thân và gia đình. Bảo đảm tính mạng, sức khỏe cho người lao động nói chung và lao động di cư nói riêng được thể hiện ở một số khía cạnh sau:

- \* Người lao động được sắp xếp công việc phù hợp để bảo vệ sức khỏe.*
- \* Người lao động được quyền làm việc, nghỉ ngơi hợp lý.*
- \* Người lao động được quyền làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh.*

#### **2.3.1. Bảo đảm thông qua việc sắp xếp công việc phù hợp**

Trong quá trình tuyển dụng lao động, người lao động phải có chứng nhận đủ sức khỏe để có thể đảm bảo yêu cầu công việc, đây cũng là điều kiện



tối thiểu để người sử dụng lao động có căn cứ bố trí công việc phù hợp với sức khỏe của người lao động. Bên cạnh đó người lao động cũng được quyền huấn luyện, hướng dẫn thông báo về các quy định, biện pháp làm việc an toàn, phòng tránh các nguy cơ tai nạn lao động.

Điều 152 BLLĐ quy định:

2. Hằng năm người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động là người chưa thành niên, người lao động là người cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần[2].

Mục đích của việc khám sức khỏe là nhằm kịp thời phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động để có hướng điều trị đúng đắn và chuyển họ làm công việc khác phù hợp hơn nhằm đảm bảo sức khỏe cho người lao động. Khi người lao động bị bệnh nghề nghiệp thì được điều trị và toàn bộ chi phí do người sử dụng lao động chi trả.

Trong trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, tai nạn nghề nghiệp, người lao động sẽ được chi trả toàn bộ chi phí từ sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong. Nếu sau khi điều trị ổn định người lao động bị suy giảm khả năng lao động còn được bồi thường. Điều 145 BLLĐ quy định:

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau: a) ít nhất 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động, sau đó cứ tăng 0,1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%; b) ít nhất 30

tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động[2].

### **2.3.2. Bảo đảm thông qua việc quy định thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lý**

*Thứ hai, người lao động được quyền làm việc, nghỉ ngơi hợp lý để bảo đảm an toàn sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm..khi tham gia quan hệ lao động.*

Để có thể sử dụng lao động ở mức cao nhất người lao động thường có xu hướng kéo dài thời gian làm việc và giảm bớt thời gian nghỉ, điều đó không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe mà còn ảnh hưởng đến các nhu cầu khác của người lao động. Chính vì thế mà pháp luật lao động đã có những quy định về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi cho người lao động. Theo quy định của Bộ luật Lao động, thời giờ làm việc của bất kỳ người lao động nào cũng không quá tám giờ một ngày hoặc bốn mươi tám giờ một tuần, nếu làm thêm cũng không quá bốn giờ một ngày, 200 giờ một năm. Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ). Người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất nửa giờ, tính vào giờ làm việc; người làm ca đêm thì được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác . Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục). Mỗi người lao động được nghỉ nguyên lương trong những ngày lễ tết trong năm (8 ngày), nếu những ngày nghỉ trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo. Những trường hợp người lao động được nghỉ làm việc 3 ngày, vẫn hưởng nguyên lương đó là khi : Kết hôn, bố mẹ (bên chồng và bên vợ) chết hoặc vợ , chồng, con chết. Người lao động được nghỉ một ngày hưởng nguyên lương trong trường hợp con kết hôn . Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ vì những việc riêng khác mà không hưởng lương. Ngoài ra, người lao động được nghỉ phép hàng năm : đối với

người lao động làm việc trong điều kiện bình thường là 12 ngày, những người lao động làm công việc độc hại nặng nhọc là 14 ngày, 16 ngày đối với người làm công việc đặc biệt độc hại, nặng nhọc (Điều 111 Bộ luật Lao động). Đây được xem là những giải pháp nhằm góp phần hạn chế bóc lột sức lao động, đảm bảo quyền của người lao động phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội.

Pháp luật quy định một cách chi tiết như trên, tuy nhiên thực thi trên thực tế là một điều rất khó với lao động di cư. Điển hình là người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, có thời gian làm việc cao hơn rất nhiều so với quy định. Nhiều doanh nghiệp vi phạm về pháp luật lao động về thời gian làm việc và nghỉ ngơi, các trường hợp làm thêm ca, thêm giờ và các vi phạm pháp luật lao động về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi trong doanh nghiệp chủ yếu xảy ra với công nhân lao động trực tiếp sản xuất, lao động thủ công hay đơn giản.

Thực tế cho thấy phần lớn lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đều phải làm vượt thời gian so với quy định của Bộ luật Lao động. Các trường hợp phải làm thêm ca, thêm giờ, các vi phạm quy định của pháp luật về thời gian làm việc, nghỉ ngơi trong doanh nghiệp chủ yếu xảy ra với công nhân lao động trực tiếp sản xuất, lao động nữ, lao động thủ công. Tỷ lệ lao động phải làm thêm giờ, thêm ca nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore. Có một số doanh nghiệp người lao động phải làm việc từ 12–16 giờ/ngày, vượt thời gian làm việc thêm giờ từ 500–600 giờ/năm mà không có sự thỏa thuận của người lao động. Ngoài ra, tình trạng làm việc nhiều, ăn uống kham khổ, không ít công nhân đang đánh cược sức khỏe và tính mạng của mình. Các số liệu khảo sát của Cục Việc làm cho thấy, nhóm lao động di cư ra thành thị và các khu công nghiệp có số giờ làm việc trung bình/tuần là 57,8 giờ. *“Trong bối cảnh khó khăn về kinh tế, với đồng lương ít ỏi buộc người lao động phải “tự nguyện” tăng ca, tăng số giờ*

*làm việc để có thêm thu nhập. Số giờ làm việc nhiều, điều kiện sinh hoạt kham khổ khiến cho sức khỏe của người lao động bị giảm sút nghiêm trọng”[18].* Nhiều doanh nghiệp cũng tiết giảm chi phí, trong đó có cả cắt giảm mức phí phí cho suất ăn công nhân. Lao động di cư nói chung, nhất là nhóm lao động tự do và công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp sẽ phải đối mặt thường xuyên với những rủi ro về sức khỏe và điều kiện làm việc.

### **2.3.3. Bảo đảm điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh**

*Thứ ba, người lao động được quyền làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh để có thể bảo đảm an toàn sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm.. khi tham gia quan hệ lao động.*

Trong mọi hoạt động sản xuất, phương tiện lao động và môi trường lao động là những yếu tố tác động trực tiếp có lợi hay bất lợi đối với người lao động. Với mục tiêu bảo vệ an toàn cho người lao động tránh khỏi những ảnh hưởng của những yếu tố nguy hiểm có hại và tạo ra điều kiện làm việc thuận lợi nhằm đảm bảo sức khỏe cho người lao động, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm góp phần thúc đẩy quá trình phát triển chung của đất nước, việc đảm bảo an toàn vệ sinh lao động là một chính sách kinh tế - xã hội lớn của Đảng và Nhà nước, là một phần quan trọng, là bộ phận không thể tách rời của chiến lược phát triển kinh tế xã hội của nước ta. Nội dung về an toàn vệ sinh lao động được quy nhằm bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động, phòng chống tai nạn và bệnh nghề nghiệp đối với người lao động. Thực hiện tốt an toàn vệ sinh lao động nhằm bảo đảm sức khỏe và tính mạng của người lao động, góp phần quan trọng vào việc phát triển sản xuất và đời sống xã hội. Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động bao gồm:

Thứ nhất, bảo đảm tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động là trách nhiệm chung của các tổ chức, cá nhân khi thuê mướn lao động nhằm tạo ra và đảm bảo môi trường

làm việc an toàn cho người lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tuân thủ các yêu cầu về an toàn lao động và vệ sinh lao động trong toàn bộ quá trình sản xuất như xây dựng cải tạo cơ sở vật chất, sử dụng vận chuyển các loại máy móc phải đảm bảo tiêu chuẩn an toàn lao động và vệ sinh lao động. Đảm bảo nơi làm việc đạt tiêu chuẩn nhằm tránh nguy cơ gây tai nạn lao động, phòng ngừa bệnh nghề nghiệp cho người lao động.

Khoản 2 Điều 140 BLLĐ 2012 quy định: “*Người lao động có quyền từ chối công việc và từ bỏ nơi làm việc; Tổ chức công đoàn cũng có quyền đình chỉ lao động sản xuất nếu thấy rõ nguy cơ không đảm bảo an toàn cho tính mạng, sức khỏe của người lao động*”[2].

Bên cạnh việc được đảm bảo làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh người lao động còn được trang bị những phương tiện bảo vệ cá nhân đảm bảo để sử dụng khi làm việc trong điều kiện có các yếu tố nguy hiểm độc hại (Điều 149 BLLĐ).

Thứ hai, khám, chăm sóc sức khỏe cho người lao động và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe của người lao động.

Trước khi tuyển dụng lao động, người lao động phải có chứng nhận sức khỏe để làm việc. Đây là điều kiện, là cơ sở để người sử dụng lao động có căn cứ giao công việc cho người lao động thực hiện. Đặc biệt có các quy định chăm sóc sức khỏe cho người lao động, khám sức khỏe định kỳ, khám sức khỏe sớm phát hiện bệnh nghề nghiệp, giám định sức khỏe cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Thứ ba, tổ chức huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động. Tổ chức cấp cứu, điều trị, trợ cấp cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Tai nạn lao động xảy ra là gây thiệt hại lớn về người và tài sản cũng như những mất mát về tinh thần rất khó bù đắp đối với nhiều gia đình và xã

hội, đồng thời ảnh hưởng đến đời sống sức khỏe của cộng đồng. Một khi việc bảo đảm an toàn vệ sinh lao động đi vào thực chất và là hoạt động thường xuyên thì những chương trình nhằm giải quyết vấn đề an toàn vệ sinh lao động sẽ đạt được kết quả mong đợi và tích cực góp phần bảo vệ, chăm sóc sức khỏe người lao động cũng như sự phát triển của xã hội.

Trên thực tế, việc đảm bảo quyền sức khỏe thông qua các quy định về vệ sinh an toàn lao động cho người lao động di cư vẫn chưa được chú trọng. Hiện nay vẫn còn nhiều đơn vị, doanh nghiệp... xem nhẹ công tác đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, chưa thực sự thấy rõ ích lợi, thấy rõ được tầm quan trọng để đảm bảo công tác an toàn vệ sinh lao động. Có một thực tế đáng buồn là nhiều đơn vị thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động kiểu đối phó, tuy có trang thiết bị nhưng không tập huấn, không phân công người thực hiện hoặc không giao trách nhiệm cụ thể, khiến công tác này bị bỏ lửng.

Ngoài ra, phần lớn lao động di cư đặc biệt là nhóm lao động tự do thì quyền này còn có rất nhiều hạn chế một phần do các quy định này chỉ điều chỉnh và áp dụng với đối tượng lao động làm việc trong các tổ chức, doanh nghiệp có ký kết hợp đồng lao động.

Kết quả nghiên cứu từ dự án “Tình hình di chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị và các khu công nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO” cũng chỉ ra thực tế là 66,1% lao động di cư không có chuyên môn kỹ thuật, tỷ lệ tốt nghiệp đại học là 6,5%. Điều này mang lại những rủi ro cho người lao động di cư khi công việc của họ thường mang tính chất độc hại, nguy hiểm và thiếu ổn định. Đáng lo ngại nhất là có tới 30,5% người lao động di cư làm các công việc có đặc điểm ô nhiễm tiếng ồn, bụi bẩn; 14,1% làm công việc độc hại; 10,4% làm công việc có tính chất nguy hiểm.[25]

Với sức ép tâm lý về tăng thêm thu nhập người lao động di cư phải

chấp nhận làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm với thời gian làm việc kéo dài. Và chế độ dinh dưỡng của họ không được đảm bảo. Đây là nguy cơ tiềm tàng làm suy giảm, thậm chí huỷ hoại sức khoẻ đối với những người lao động di cư. Mặc dù sức khoẻ là vấn đề vô cùng quan trọng và được cả xã hội hướng tới, tuy nhiên đối với người lao động di cư thì đây lại là thiệt thòi rất lớn. Bởi việc tiếp cận và sử dụng các dịch vụ xã hội cơ bản như y tế, giáo dục là điều rất xa vời, những chương trình y tế, các dịch vụ chăm sóc sức khoẻ thường ít khi đề cập đến người nhập cư, thậm chí bỏ qua người lao động nhập cư do vị thế không chính thức của họ về mặt pháp lý ở nơi nhập cư.

#### 2.4. BẢO ĐẢM QUYỀN TỰ DO CÔNG ĐOÀN

Quyền tự do công đoàn là quyền cơ bản của người lao động. Quyền này là một trong những yếu tố thể hiện nền dân chủ và sự phát triển của một quốc gia. Nói cách khác, nền dân chủ và sự phát triển bền vững về kinh tế của một quốc gia sẽ không tồn tại nếu một bộ phận dân cư bị tước đi quyền được tự thành lập các tổ chức để bảo vệ quyền và lợi ích của mình.

Nhà nước ghi nhận quyền tự do công đoàn của người lao động đồng thời nhà nước cũng là người đảm bảo cho quyền tự do công đoàn được thực hiện trên thực tế. Bản chất sự đảm bảo quyền tự do công đoàn là đảm bảo cho tổ chức và hoạt động công đoàn. Thể hiện cụ thể qua các biện pháp sau:

*Thứ nhất, ghi nhận quyền tự do công đoàn trong hiến pháp, luật và các văn bản hướng dẫn thi hành.*

Quyền tự do công đoàn là một trong những quyền cơ bản và quan trọng của người lao động, là quyền Hiến định và cụ thể hóa bằng luật và các văn bản dưới luật trong đó phải kể đến là Luật Công đoàn năm 1957, Luật công đoàn 1990 và Luật công đoàn 2012.

Điều 1 Luật Công đoàn 2012 quy định:

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp

công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam..[15]

Điều 3 Luật Công đoàn 2012 quy định:

1. Quyền công đoàn là quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động, đoàn viên công đoàn và quyền của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của cơ quan có thẩm quyền[15].

Theo quy định của pháp luật, mọi người lao động đều có thể tham gia vào tổ chức công đoàn mà không bị ràng buộc bởi các điều kiện về độ tuổi, giới tính, nghề nghiệp.. Pháp luật lao động quy định cho phép công đoàn được tham gia vào nhiều lĩnh vực có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động. Cụ thể, công đoàn có quyền đại diện cho tập thể lao động trong việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, đại diện cho người lao động, tập thể lao động tham gia giải quyết tranh chấp lao động. Ngoài ra công đoàn còn có quyền tham gia vào các lĩnh vực khác như xây dựng nội quy lao động, quy chế trả lương, thưởng; được tham khảo ý kiến trước khi sa thải người lao động...

*Thứ hai, quy định các hành vi cấm đối với các thủ thế có liên quan để không gây tổn hại đến quyền tự do công đoàn của người lao động.*

Điều 190 bộ luật lao động 2012 quy định:

Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn

1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.
2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập công đoàn.
3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ



chức công đoàn khi tuyển dụng vào làm việc hoặc khi giao kết hợp đồng lao động.

4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động[2].

*Thứ ba, bảo đảm về tổ chức, cán bộ công đoàn nhằm nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động.*

Theo quy định tại Điều 23 Luật công đoàn năm 2012, công đoàn các cấp được bảo đảm về tổ chức và số lượng cán bộ, công chức để thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật. Việc xây dựng cơ cấu tổ chức và xác định chức danh cán bộ công đoàn thuộc thẩm quyền của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Đối với công đoàn cấp cơ sở, căn cứ yêu cầu nhiệm vụ của từng công đoàn cơ sở, cơ quan quản lý cán bộ công đoàn quyết định bố trí các cán bộ công đoàn chuyên trách.

Trong những năm gần đây, hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp đã có nhiều chuyển biến tích cực. Dưới sự chỉ đạo trực tiếp của công đoàn cấp trên cơ sở, công đoàn tập trung chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, nắm bắt kịp thời những mâu thuẫn bức xúc phát sinh trong quan hệ lao động, phản ánh với người sử dụng lao động để tập trung giải quyết, kiến nghị với người sử dụng lao động thực hiện tốt các chính sách theo quy định của pháp luật như tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, cải thiện điều kiện làm việc, thực hiện an toàn, vệ sinh lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi... Tuy nhiên, thực tế ở một số doanh nghiệp, vai trò quản lý, đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho người lao động của Công đoàn còn mờ nhạt và chưa đạt hiệu quả. Hoạt động của công đoàn cơ sở còn bị động, lúng

túng. Công tác kiểm tra, giám sát và phối hợp kiểm tra giám sát việc thực hiện chế độ chính sách đối với công nhân lao động nhiều nơi thực hiện chưa thường xuyên, chất lượng công tác kiểm tra còn có mặt hạn chế. Nhiều ban chấp hành công đoàn chưa phối hợp với chủ doanh nghiệp xây dựng quy chế hoạt động để tạo cơ sở pháp lý trong việc thương lượng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động di cư. Một số chủ tịch công đoàn cơ sở không dám đấu tranh nên những bức xúc của người lao động kéo dài mà không được Công đoàn đứng ra bảo vệ dẫn đến người lao động thiếu tin tưởng vào công đoàn, ở nhiều doanh nghiệp, công đoàn cơ sở còn hạn chế, chưa có thỏa ước lao động tập thể, chưa xây dựng được quy chế trả lương, thường dẫn đến tình trạng người lao động bị khấu trừ lương một cách tùy tiện. Một số vi phạm của chủ doanh nghiệp, cán bộ Công đoàn trong doanh nghiệp đều biết nhưng chưa có biện pháp đấu tranh bảo vệ. Sự bất lực của tổ chức Công đoàn cơ sở đã làm cho đoàn viên Công đoàn, công nhân lao động giảm lòng tin vào tổ chức Công đoàn. Nhiều cuộc đình công đã nổ ra nhưng đều do công nhân lao động tự phát, không có sự lãnh đạo của tổ chức Công đoàn.

Nội dung và hình thức hoạt động Công đoàn ở một số cơ sở chưa xuất phát từ đặc điểm của loại hình doanh nghiệp và trình độ cũng như nguyện vọng chính đáng của người lao động, chưa có nhiều hình thức đa dạng, phong phú, hấp dẫn đối với người lao động, chưa thu hút được đông đảo công nhân lao động tham gia hoạt động công đoàn, chưa có tính thuyết phục cao đối với người sử dụng lao động.

Cán bộ Công đoàn cơ sở làm việc không chuyên trách, hầu hết là kiêm nhiệm nên thiếu thời gian để làm công tác Công đoàn; thường xuyên bị luân chuyển, thay đổi nên thiếu kinh nghiệm; chưa được đào tạo nghiệp vụ một cách bài bản, chuyên nghiệp nên thiếu bản lĩnh, kỹ năng thương lượng, hòa giải; ít am hiểu về Luật Công đoàn, Luật Lao động để hỗ trợ kịp thời cho công

nhân lao động; Bên cạnh đó, một bộ phận cán bộ Công đoàn còn mắc bệnh quan liêu, hành chính, xa rời cơ sở và thiếu nhiệt tình, nhiệt huyết trong công tác Công đoàn... Do đó, cán bộ Công đoàn khó có thể làm tốt chức năng đại diện, bảo vệ, đấu tranh đòi quyền lợi cho người lao động di cư là đối tượng yếu thế trong quan hệ lao động với chủ sử dụng lao động.

### *Chương 3*

## **MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ**

**3.1. NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH VỀ VIỆC ĐẢM BẢO QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ**

### **3.1.1. Về kinh tế - xã hội**

Di cư là một quá trình điều chỉnh, cân bằng và kết hợp lại các nguồn lực vật chất và nguồn lực con người tạo điều kiện cho một nền kinh tế có thể phát triển mạnh mẽ hơn. Di cư từ nông thôn ra thành thị cũng là một quá trình cân đối lại các nguồn lực vật chất ở các khu vực thành thị và nguồn lực lao động đang bị dư thừa ở nông thôn. *“Xem xét di cư như là một quá trình tích cực thường cho rằng di cư đem lại lợi ích cho xã hội bởi vì nguồn nhân lực sẽ di chuyển tới nơi mà chúng sẽ thu được lợi ích cao nhất và đó cũng là những nơi khan hiếm nhân tố”*[11]. Có thể thấy khi diễn ra quá trình di dân nông thôn – thành thị thì các thành phố lớn sẽ là đối tượng hưởng thụ các đặc điểm do người di cư mang đến, như là: bổ sung lao động vào các hoạt động kinh tế đa dạng ở thành phố với đặc điểm lao động phong phú, dồi dào và dễ thuê mướn với mức lương thấp hơn. Hơn nữa, dân di cư có nhu cầu kiếm sống cho nên họ sẵn sàng làm những công việc khó khăn và nặng nhọc mà lực lượng lao động sở tại không muốn làm. Mặt lợi ích nữa của quá trình di cư còn thể hiện ở cả nơi xuất cư, bao gồm: giảm bớt áp lực về việc làm ở nông thôn (do thiếu đất canh tác, thiếu nguồn nước, môi trường tự nhiên bị suy thoái...); mặt khác, những người di cư khi làm việc ở thành thị còn có thể tiết kiệm và gửi tiền cho người thân họ ở nông thôn. Từ những vấn đề đã nêu cần thống nhất quan điểm coi di dân là động lực tích cực thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã

hội, góp phần phân bổ lại dân cư chuyển dịch cơ cấu kinh tế - lao động và đồng thời giải quyết việc làm, nâng cao mức sống để di cư có thể trở thành chiến lược phát triển của người di cư nói riêng và của đất nước nói chung.

Sự phát triển ngày càng tăng của nhiều hoạt động kinh tế đa dạng đặc biệt với nhiều nhu cầu của dịch vụ mới xuất hiện mà những công việc này lao động ở đô thị không muốn làm hoặc không đáp ứng được; trong khi đó lao động ngoại tỉnh và đặc biệt các lao động có quyết định di cư sẵn sàng làm tất cả các công việc giản đơn, nặng nhọc, mức lương thấp để kiếm sống và nâng cao thu nhập của họ; một số người nhập cư có trình độ học vấn, tay nghề cao, có tiềm lực về kinh tế lớn di chuyển đến đô thị để đầu tư và tìm việc làm sẽ góp phần giải quyết “câu” lao động có chất lượng của thành phố.

Bên cạnh vai trò tích cực của những người di cư trái lại cũng có những ý kiến về tác động tiêu cực không mong muốn của dòng di cư như: những người di cư tạo ra sức ép về cơ sở hạ tầng, tăng thêm gánh nặng trong việc quản lý trật tự an toàn xã hội, thiếu ý thức vệ sinh trật tự an ninh... Do đó mà nhiều quan điểm cho rằng, người dân di cư từ nông thôn ra đô thị đang bị xã hội nhìn nhận như là nguyên nhân của sự mất ổn định, thiếu mỹ quan đô thị...

Di cư từ nông thôn ra thành thị gây ra những tác động tiêu cực là một thực tế ở nhiều nước, song việc kiểm soát các dòng di cư đi tìm việc làm là không thực tế và không thể thực hiện được. Một phần dân nhập cư nhận công việc giản đơn trong các xí nghiệp, khu chế xuất. Họ may mắn vì đảm bảo được mức độ ổn định trong thu nhập hàng tháng hay hằng năm so với thành phần nhập cư thứ hai. Những người khác, do nhiều lý do, buộc phải tham gia vào khu vực mà các kinh tế gia gọi nôm na là “khu vực phi chính thức” bao gồm các hoạt động buôn bán vỉa hè, bán hàng rong, bốc vác, lượm ve chai... Thu nhập thấp, bấp bênh, tính không ổn định của công việc,

cộng với sự thiếu vắng những đảm bảo pháp lý về chỗ ở, quyền công dân, bảo hiểm khi ốm đau, tuổi già... đặt nhóm này vào tình trạng gần như cô lập với xã hội [11].

Từ thực tế đó, dân nhập cư một mặt không thể hội nhập vào xã hội mới, một mặt mới hiểm họa từ sức ép cơm áo gạo tiền nhiều khả năng dẫn con người đến hành động đi ngược lại lợi ích chung. Do vậy, cần có các biện pháp hỗ trợ người di cư hơn nữa, đánh giá cao vai trò đóng góp phát triển xã hội của họ để cuộc sống của họ bớt khó khăn trong tiếp cận các dịch vụ an sinh xã hội cũng như được đối xử công bằng như những người không di cư.

### **3.1.2. Về pháp lý**

Di dân là một bộ phận hợp thành của quá trình phát triển và là hệ quả tất yếu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Dòng di dân từ nông thôn ra thành thị ở Việt Nam có xu hướng ngày càng mạnh và trở thành một hướng quan trọng phân bố lại nguồn lực, nguồn nhân lực, góp phần quan trọng giảm sức ép về việc làm trong nông nghiệp, nông thôn, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, đáp ứng nhu cầu lao động ngày càng tăng trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ. Tuy nhiên, người di cư cũng đang phải đối mặt với nhiều vấn đề xã hội bức xúc, trong đó có vấn đề bảo đảm thực thi quyền của người lao động di cư trong quan hệ lao động. Lao động di cư luôn là đối tượng yếu thế, là người trực tiếp thực hiện các nghĩa vụ lao động nên thường phải đối mặt với các rủi ro dẫn đến quyền con người trong lao động của họ rất dễ bị vi phạm. Trong khi đó, lao động di cư luôn được xem là một lực lượng đông đảo và quan trọng trong việc quyết định sự phát triển kinh tế, ổn định xã hội của đất nước.

Đứng trước thực trạng đó, vấn đề cấp thiết đặt ra là hoàn thiện hệ thống chính sách, tạo môi trường pháp lý nhằm hỗ trợ cho người lao động di cư khi tham gia vào quan hệ lao động. Các vấn đề đặt ra có liên quan việc tôn trọng

và bảo đảm thực thi quyền con người trong lĩnh vực lao động cần được giải quyết một cách hợp lý như: bảo đảm quyền tự do việc làm, bảo đảm quyền thu nhập và đời sống; bảo đảm về an toàn tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự và nhân cách của người lao động di cư; quyền tự do lập hội.. Nền tảng để thực thi và bảo đảm các quyền trên chính là hệ thống pháp luật lao động của nhà nước.

Chính vì vậy, các chính sách xã hội liên quan đến người lao động trong điều kiện di dân nông thôn - thành thị cần được quy định cụ thể, có tính khả thi và ngày càng hài hòa, bắt kịp các quy định về vấn đề lao động trong các Điều ước Quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Xây dựng hệ thống chính sách góp phần hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh các vấn đề về quan hệ lao động và tiêu chuẩn lao động ở Việt Nam, đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Trong quá trình phát triển, những vấn đề mới phát sinh liên quan đến những chính sách xã hội cần được bổ sung, sửa đổi trong Hiến pháp, cần xây dựng các quy định chuyên biệt dành cho đối tượng là người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố; hay cụ thể hơn là chính sách phân phối tiền lương và thu nhập theo cơ chế thị trường có sự quản lý, điều tiết của Nhà nước; chính sách an sinh hoàn chỉnh theo hướng đa tầng và linh hoạt, có thể hỗ trợ lẫn nhau, tạo điều kiện cho nhóm di dân nông thôn - thành thị đều có cơ hội tiếp cận nhằm phòng ngừa, hạn chế và khắc phục các rủi ro khi tham gia vào quan hệ lao động... trách nhiệm thực thi pháp luật của các bên trong quan hệ lao động..

### **3.2. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH VỀ VIỆC ĐẢM BẢO QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TỪ NÔNG THÔN RA THÀNH PHỐ**

#### **3.2.1. Về quy định pháp luật**

Tổ chức lao động quốc tế đưa ra những tiêu chuẩn lao động cơ bản và khuyến nghị mọi quốc gia thành viên, kể cả đã tham gia hoặc chưa tham gia các công ước liên quan, thực hiện là:

Bảo đảm quyền tự do, tự nguyện trong lao động và sử dụng lao động, cấm cưỡng bức, ngược đãi, phân biệt đối xử trong lao động; bảo đảm quyền tổ chức, tự do liên kết của người lao động và người sử dụng lao động, bảo đảm quyền tự do đối thoại, thương lượng; cấm sử dụng một số lao động đặc thù (phụ nữ, trẻ em, người tàn tật...) vào các công việc, ngành nghề nguy hiểm, độc hại hoặc làm việc ban đêm; bảo vệ tiền lương: lương tối thiểu, không phân biệt giới tính; bảo vệ tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm của người lao động; bảo đảm an sinh xã hội (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ an sinh khác).

Việc sửa đổi, bổ sung hoàn thiện pháp luật về chế độ lao động với người lao động nói chung và người lao động di cư nói riêng cần thể chế hóa những tiêu chuẩn lao động căn bản nêu trên. *“Có thể nói, công tác tập hợp hóa và pháp điển hóa pháp luật chưa được chú trọng để đảm bảo tính rõ ràng, dễ hiểu của văn bản luật vì bộ luật Lao động qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung đã trở nên khó tham khảo với phần đông người lao động”*[17]. Việc sửa đổi, bổ sung này cũng thường kéo theo hàng loạt các văn bản hướng dẫn thay đổi theo. Khi ban hành văn bản mới, cơ quan có thẩm quyền trong nhiều trường hợp không tiến hành rà soát các văn bản đang áp dụng liên quan đến vấn đề điều chỉnh. Hậu quả là khi nội dung đó được sửa đổi, điều chỉnh lại không tương ứng với các văn bản liên quan khác. Mặt khác, một số nội dung điều chỉnh còn mang tính hình thức, chưa mang tính thực tiễn, như vấn đề sổ lao động, giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Sự phát triển nhanh của kinh tế đất nước đòi hỏi hệ thống pháp luật cần phải được rà soát, điều chỉnh kịp thời để đáp ứng yêu cầu mới.

### ***3.2.1.1. Quy định về quyền tự do việc làm***

*Thứ nhất*, nhà nước cần tạo ra sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống



các văn bản pháp luật về việc làm từ Hiến pháp đến các đạo luật và các văn bản pháp luật khác có liên quan, đồng thời tiếp cận các tiêu chuẩn quốc tế về việc làm. Xây dựng các quy định cụ thể về quyền có việc làm, chính sách hỗ trợ việc làm cho người lao động di cư. Tập trung vào các quy định về bên pháp tạo việc làm, chính sách giải quyết việc làm và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc tạo việc làm, tạo cơ hội cho người lao động di cư đều có cơ hội làm việc.

*Thứ hai*, tăng cường tạo việc làm bền vững thông qua đào tạo nghề, bồi dưỡng, tuyên truyền kiến thức về kỹ năng sống cho người lao động. Lao động trẻ nông thôn hiện nay không chỉ thiếu chuyên môn mà cả kiến thức xã hội, giao tiếp cộng đồng. Đối với họ, dạy nghề không thôi chưa đủ mà cần đưa cả kỹ năng sống vào chương trình giảng dạy, giúp họ có được tác phong làm việc nghiêm túc, tuân thủ kỷ luật lao động và có tinh thần đồng đội khi làm việc ở bất cứ môi trường nào. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh công tác tư vấn hướng nghiệp ngay từ các trường phổ thông, các tổ chức hỗ trợ trước khi di cư.

*Thứ ba*, cần hoàn thiện các quy định về hợp đồng lao động để bảo vệ quyền làm việc cho người lao động di cư khi tham gia quan hệ lao động:

- Xác định cụ thể những trường hợp nào của doanh nghiệp thì được coi là “*do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế*”. (khoản 10 Điều 36; Điều 44 BLLĐ 2012); Người lao động “*thường xuyên không hoàn thành công việc*” (Điều 38 BLLĐ 2102).

- Vấn đề HĐLĐ hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc làm việc (khoản 2 Điều 22) hiện đang có nhiều cách hiểu khác nhau. Một số cho rằng khi hợp đồng lao động hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 22 trở

thành hợp đồng lao động xác định thời hạn 24 tháng. Cách hiểu khác cho rằng phải sau 30 ngày khi hợp đồng lao động hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà không ký kết hợp đồng lao động mới thì khi đó hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 22 trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn 24 tháng. Cần phải có cách hiểu thống nhất trong trường hợp này.

- Xem xét lại chế độ hỗ trợ cho người lao động làm việc dưới 12 tháng bị mất việc làm không do lỗi của người lao động như: doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 44); sát nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã (Điều 45). Nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho người lao động vừa hạn chế trường hợp doanh nghiệp lợi dụng quy định này để chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động một cách tùy tiện.

- Trong trường hợp cần đào tạo lại người lao động Bộ luật lao động cần phải được sửa đổi, bổ sung theo hướng quy định rõ về việc đào tạo lại bao gồm các nội dung về: trình độ của người phụ trách đào tạo; thời gian đào tạo lại; người đứng ra tổ chức đào tạo lại; nội dung đào tạo lại; các tiêu chí cụ thể để xác định được là người lao động có thỏa mãn các yêu cầu của công việc mới hay không. Những quy định này cần chặt chẽ để tránh các trường hợp tranh chấp không đáng có giữa người sử dụng lao động và người lao động.

### ***3.2.1.2. Quy định về quyền đảm bảo thu nhập và đời sống***

*Thứ nhất, với quy định về tiền lương:*

- Cần áp dụng cơ chế thỏa thuận thực sự, định kỳ hàng năm giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp bao gồm thỏa thuận về tiền lương tối thiểu, định mức lao động, đơn giá tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, thỏa ước lao động tập thể... Trong trường hợp bất thường, nhất là do biến động giá cả tiêu dùng hoặc tình hình sản xuất, kinh doanh của

doanh nghiệp gặp khó khăn, người lao động và người sử dụng lao động cần tiến hành thỏa thuận lại để điều chỉnh cho phù hợp. Ngoài ra, nhà nước cũng phải đưa ra cơ chế để hỗ trợ cho các thỏa thuận trong quá trình thương lượng đồng thời quy định thang lương bảng lương và có sự kiểm tra kiểm soát để đảm bảo sự hợp lý của tiền lương đối với người lao động

- Cần làm rõ quy định về “*nhu cầu sống tối thiểu*” của người lao động và gia đình họ theo quy định tại Khoản 1 Điều 91: “*Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ*” [2] gồm những yếu tố nào, tiêu chí nào và do cơ quan nào xác định.

- Có sự cân nhắc điều chỉnh mức lương tối thiểu, đảm bảo thu nhập thực tế của người lao động di cư. Khi chỉ số giá cả sinh hoạt tăng cao dẫn đến việc giảm sút tiền lương thực tế của người lao động thì phải điều chỉnh mức lương tối thiểu, để đảm bảo thu nhập thực tế cho họ. Thực tế là trong những năm qua giá cả sinh hoạt tăng cao nhưng việc điều chỉnh tiền lương chưa tương ứng với mức tăng đó.

Thứ hai, các quy định về bảo hiểm xã hội cũng chưa hợp lý. Các đối tượng của lao động di cư do đặc thù riêng của mình nên chủ yếu thuộc đối tượng tham gia vào loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện. Để bảo hiểm xã hội tự nguyện thực sự thu hút sự tham gia của đông đảo người lao động di cư và góp phần tích cực vào việc bảo vệ thu nhập của người lao động di cư thì trong thời gian tới bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp cần phải:

- Từng bước bổ sung thêm các chế độ như: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Đây là nhu cầu thiết yếu vì lao động di cư cũng có quyền được bảo vệ thu nhập, có quyền được đảm bảo cuộc sống đây là nhu cầu chính đáng bởi họ cũng là những người lao động và những rủi ro về thu

nhập không loại trừ bất kỳ ai. Mặt khác, mở rộng các chế độ của bảo hiểm tự nguyện góp phần xóa bỏ sự bất bình đẳng giữa các nhóm đối tượng lao động khác nhau trong vấn đề bảo vệ thu nhập. Lao động di cư khi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện cần có cơ hội được bình đẳng trong việc có một cơ chế phù hợp bảo vệ thu nhập trong trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp đòi hỏi: khi kinh tế đất nước đã phát triển ở mức độ nhất định cần tính đến việc mở rộng diện các đối tượng lao động tham gia vào loại hình bảo hiểm thất nghiệp trong đó có lao động di cư trong các khu vực phi kết cấu như: lao động làm việc theo mùa vụ, lao động tự tạo việc làm.

- Xuất phát từ điều kiện kinh tế - xã hội của nước ta, để mở rộng hơn nữa chế độ của bảo hiểm xã hội tự nguyện và đối tượng của bảo hiểm thất nghiệp thì cần phải được xem xét trong mối tương quan với sự phát triển xã hội của quốc gia. Hiện nay mặc dù nền kinh tế của nước ta đã và đang có những bước phát triển đáng kể, đời sống người dân được nâng cao hơn. Tuy nhiên, về cơ bản nước ta vẫn là một nước nghèo nếu hiện tại ngay một lúc chúng ta bổ sung tất cả các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp vào bảo hiểm xã hội tự nguyện và mở rộng đối tượng lao động được tham gia vào bảo hiểm thất nghiệp thì nguồn kinh phí để thực hiện sẽ không thể đảm đương nổi, dễ dẫn đến nguy cơ vỡ quỹ. Do đó, việc mở rộng các chế độ của bảo hiểm xã hội tự nguyện và đối tượng của bảo hiểm thất nghiệp là việc chúng ta cần và sẽ tính đến khi kinh tế - xã hội đã phát triển đến một mức độ nhất định.

- Tạo điều kiện cho người lao động có thu nhập thấp (dưới mức tối thiểu) đặc biệt là người lao động di cư rơi vào đói nghèo có cơ hội được tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Điều này có thể giải quyết thông qua việc nhà nước hỗ trợ cho các đối tượng này một phần kinh phí đóng góp, không quy

định mức lương tối thiểu mà người lao động được lựa chọn khi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Xóa bỏ việc khống chế mức đóng tối đa mà người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện được lựa chọn. Bảo hiểm xã hội tự nguyện phải thu hút được sự tham gia của nhiều đối tượng lao động có khả năng đóng góp khác nhau nhất là lao động có thu nhập cao, đây cũng là một biện pháp để tăng nguồn vốn góp vào quỹ bảo hiểm xã hội tự nguyện. Luật nên quy định nhiều mức đóng khác nhau để những người lao động di cư có nhu cầu được bảo vệ thu nhập ở mức độ cao hơn có thể tham gia.

- Để tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình đóng góp bảo hiểm xã hội của các đối tượng lao động di cư trong đó có đối tượng là lao động làm việc trong khu vực phi kết cấu thì nên ban hành quy chế đại lý bảo hiểm xã hội tự nguyện nhằm tạo cầu nối liền giữa người đóng và cơ quan bảo hiểm.

- Pháp luật cũng nên linh hoạt trong việc quy định có sự liên thông giữa hai loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện. Hiện nay luật bảo hiểm xã hội mới chỉ quy định trường hợp người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện mà trước đó đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì thời gian đó được cộng dồn để tính hưởng chế độ hưu trí và tử tuất. Còn với chiều ngược lại tức là người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà trước đó đã tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện thì còn bỏ ngỏ. Vì vậy trong thời gian tới pháp luật cần có những quy định cụ thể nhằm bảo vệ một cách tốt nhất quyền lợi của người lao động.

Để tạo điều kiện cho lao động thuộc khu vực phi kết cấu có cơ hội được bảo vệ thu nhập, pháp luật có thể quy định người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện khi có công việc ổn định có thể được chuyển thành loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc. Đặc biệt, để đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động di cư nói riêng và những người lao động nói chung trong thời gian tới, khi điều kiện kinh tế, xã hội cho phép chúng ta

có thể tiến tới quy định việc tham gia bảo hiểm xã hội là bắt buộc với mọi người lao động.

### ***3.2.1.3. Quy định về quyền được tôn trọng và bảo đảm an toàn sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm, danh dự và nhân cách của người lao động***

*Thứ nhất*, với Điều 104 và Điều 106 Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi thì đề nghị cần có quy định rõ người lao động được hưởng tiền lương làm thêm giờ và người sử dụng lao động nào sẽ thanh toán cho người lao động khoản tiền này.

*Thứ hai*, theo quy định tại Điều 106 Bộ luật Lao động các doanh nghiệp phản ánh mức khống chế thời gian làm thêm 200 – 300 giờ/năm là không phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và mong muốn của người lao động. Vì vậy, đề nghị cần sửa đổi luật theo hướng tăng thời gian làm thêm giờ trong năm.

*Thứ ba*, quy định về việc làm của lao động nữ cần được sửa đổi cho sát với mục đích bảo vệ sự bình đẳng không phân biệt đối xử đối với lao động di cư là nữ. Một số quy định thể hiện sự ưu ái nên không có tính khả thi dẫn đến sự định kiến về lao động nữ, phân biệt đối xử trong cơ hội việc làm. Chẳng hạn, quy định danh mục những công việc không được phép sử dụng lao động nữ cũng cần có những thay đổi để bảo đảm nguyên tắc bình đẳng cơ hội việc làm.

### ***3.2.1.4 Quy định về quyền tự do công đoàn***

- Kinh phí công đoàn nhằm góp phần bảo đảm hoạt động của công đoàn tổ chức đại diện cho người lao động làm việc tại các doanh nghiệp để chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; Pháp luật quy định trách nhiệm của doanh nghiệp phải trích nộp 2% từ quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động (Điều 29 Luật Công đoàn năm 2012 và Nghị định 191/2013/NĐ-CP của Chính phủ). Ở

một góc độ khác với việc đảm bảo thuận lợi cho hoạt động công đoàn thì nó là một sự hạn chế khi phần lớn các điều kiện về vật chất để công đoàn cấp cơ sở hoạt động và nguồn sống của cán bộ công đoàn phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Nên chăng cần có những đảm bảo về sự độc lập tương đối về kinh tế so với người sử dụng lao động để có điều kiện khách quan công bằng hơn trong hoạt động công đoàn.

- Về việc bảo đảm cho cán bộ công đoàn hoạt động, cán bộ công đoàn không chuyên trách vừa phải thực hiện trách nhiệm đối với người sử dụng lao động như đã cam kết trong hợp đồng lao động, vừa có trách nhiệm thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động với tư cách là cán bộ công đoàn. Trong quan hệ với người sử dụng lao động, cán bộ công đoàn luôn ở vị trí yếu thế. Do đó, cần phải có các chính sách, ưu đãi để thu hút người lao động tham gia tổ chức công đoàn góp phần bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của cán bộ công đoàn không chuyên trách trong quan hệ với người sử dụng lao động.

- Tiếp tục đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động công đoàn, đảm bảo cho hoạt động công đoàn phù hợp với cơ chế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của nước ta, đặc biệt là thực hiện có hiệu quả vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động, cũng như vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc hỗ trợ công đoàn cơ sở và đại diện chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở;

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực và bản lĩnh cho đội ngũ cán bộ công đoàn. Thực hiện nghiêm cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn, nhất là đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách ở các doanh nghiệp.

### **3.2.2. Về tổ chức thực hiện**

#### ***3.2.2.1. Tăng cường công tác thanh tra, quản lý của nhà nước***

Vấn đề nổi lên, đến mức có tính đặc trưng, trong việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động ở nhiều nơi chính là ý thức chấp hành và sự ngăn chặn, tính răn đe của pháp luật đối với các hành vi vi phạm còn ở mức thấp. Công tác quản lý, thanh tra lao động còn chưa được tiến hành tốt. Chính vì vậy, công tác này cần phải được củng cố, tăng cường hơn nữa, đặc biệt là đối với các cơ sở sản xuất nhỏ, các nhà hàng, quán ăn nơi lao động di cư ngoại tỉnh làm việc, gia đình nơi có người giúp việc... Một cơ chế ngăn chặn sự vi phạm cũng như những chế tài xử lý cần thể hiện sự kiên quyết, hiệu quả hơn nữa từ phía cơ quan nhà nước và tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Công đoàn, người lao động cùng với các cơ quan quản lý nhà nước, có vai trò kiểm tra, giám sát việc thực hiện tiêu chuẩn lao động. Điều này sẽ giúp cho các sai phạm được kịp thời phát hiện và quyền lợi của người dân di cư được bảo vệ.

Nên chăng cần lập một bộ phận chuyên trách có chức năng theo dõi, trợ giúp/hỗ trợ, quản lý lao động di cư tại cả nơi đi và nơi đến thông qua việc thêm chức năng cho ủy ban nhân dân các xã/phường, các trung tâm giới thiệu việc làm và cơ quan lao động địa phương[10].

Chính quyền ở nơi có người dân di cư đến nên có biện pháp hữu hiệu và phù hợp hơn trong việc đáp ứng nhu cầu nhà ở cho họ. Nên có quy định đối với các doanh nghiệp phải bảo đảm chỗ ở cho người lao động gắn trụ sở của mình và theo quy hoạch chung, không để họ rơi vào tình trạng thuê nhà không đủ điều kiện sống tối thiểu. Tăng cường quản lý về trật tự an ninh xã hội trong vùng có đông người lao động di cư. Cần có quy định khi quy hoạch các khu công nghiệp phải có quỹ đất và danh mục đầu tư cho xây dựng nhà ở cho công nhân và các khu dịch vụ.



Ngoài ra, để quản lý lao động di cư làm trong khu vực kết cấu (như các doanh nghiệp), vai trò của tổ chức công đoàn rất quan trọng. Cụ thể là tổ chức công đoàn cần tham gia với Nhà nước trong việc sửa đổi, bổ sung pháp luật, chế độ chính sách đối với người lao động; phối hợp với các cơ quan liên quan trong việc quan tâm đến đời sống người lao động, nâng cao nhận thức của người lao động về quan hệ lao động; tham gia các chương trình xây dựng nhà ở cho công nhân... Hiện nay, một kế hoạch hành động của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của lao động di cư đang được soạn thảo. *“Trong đó có việc kiến nghị Chính phủ có chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong phạm vi cả nước, đặc biệt là khu vực nông thôn. Khuyến khích phát triển ngành nghề phi nông nghiệp ở nông thôn để tạo việc làm tại chỗ, hạn chế dòng lao động di cư từ nông thôn đến thành thị”*[8].

#### **3.2.2.2. *Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật***

Giáo dục pháp luật cho người dân di cư là một việc là cần thiết nhằm nâng cao ý thức của họ về pháp luật. Hiện nay, có rất nhiều chương trình của chính phủ và tổ chức phi chính phủ nhằm phổ biến, tuyên truyền pháp luật giúp người lao động di cư nhận biết được các quyền của mình từ đó tự bản thân họ sẽ biết cách bảo vệ mình khi quyền lợi của mình bị xâm phạm.

Tăng cường công tác tuyên truyền trực tiếp, tập huấn kỹ năng tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động đến mọi đối tượng; thường xuyên cập nhật, giới thiệu các văn bản pháp luật mới và các văn bản pháp luật có liên quan như: chế độ tiền lương mới, bảo hiểm thất nghiệp, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động,... đổi mới phương pháp giới thiệu văn bản pháp luật theo hướng tăng cường trao đổi, thảo luận, giải đáp những thắc mắc từ đối tượng chịu sự điều chỉnh nhằm nâng cao hiệu quả trong việc tiếp thu kiến thức.

Tăng cường phổ biến pháp luật lao động trong các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh và các hợp tác xã. Thực hiện thường xuyên, liên

tục công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động và nghĩa vụ, quyền lợi của người lao động; tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật lao động trong các doanh nghiệp bằng nhiều hình thức phong phú, thích hợp nhằm đẩy mạnh tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động đến toàn thể người lao động và người sử dụng lao động.

Ngoài ra, cần có những biện pháp khuyến khích người lao động di cư tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Trong quá trình tổ chức thực hiện còn cần phải đẩy mạnh những công tác sau:

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến rộng rãi về chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp cho mọi tầng lớp nhân dân trong đó đặc biệt lưu ý các đối tượng lao động thuộc khu vực phi kết cấu. Tuyên truyền về bản chất ưu việt của bảo hiểm xã hội tự nguyện để họ thấy được vai trò thiết thực của nó đối với bản thân và gia đình họ. Tuyên truyền về lợi ích mà họ được hưởng khi họ đóng góp với mức phí là bao nhiêu, các chế độ hưởng cụ thể. Đồng thời phổ biến rộng rãi về nội dung bảo hiểm thất nghiệp như đối tượng tham gia, những nghĩa vụ phải thực hiện khi rơi vào tình trạng thất nghiệp, quyền lợi được hưởng cho người lao động.

Hình thức tuyên truyền: sử dụng các phương tiện thông tin đại chúng như vô tuyến, phát thanh, truyền hình, quảng cáo bằng tờ rơi, thành lập các đội tuyên truyền viên tự nguyện. Khuyến khích các đoàn thể, tổ chức thường xuyên thực hiện việc tuyên truyền cho các thành viên của mình.

Bên cạnh đó đối với bảo hiểm thất nghiệp đòi hỏi cơ quan bảo hiểm thất nghiệp phải có mối quan hệ mật thiết với hệ thống đào tạo nghề, các trung tâm giới thiệu việc làm, thường xuyên cung cấp thông tin liên quan đến thị trường lao động hoặc giúp việc cho người thất nghiệp được đào tạo nghề cho phù hợp, để các đối tượng lao động thất nghiệp có thể sớm quay lại thị trường lao động.

Ngoài ra, cần khuyến khích người lao động di cư tham gia bảo hiểm y tế. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bảo hiểm y tế và những lợi ích của bảo hiểm y tế nhằm nâng cao nhận thức của người lao động di cư về vai trò, ý nghĩa của việc tham gia bảo hiểm y tế. Từ đó, giúp họ có ý thức cao, chủ động thực hiện việc chăm sóc và bảo vệ sức khỏe. Phải có cơ chế thích hợp trong việc thực hiện quản lý đối với các đối tượng lao động di cư để đưa họ tham gia bảo hiểm y tế. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp chính quyền nơi họ di cư đến và nơi xuất cư đảm bảo thuận lợi việc quản lý giúp họ được tham gia mua bảo hiểm y tế và được cấp thẻ khám bệnh một cách thuận lợi nhất bởi đặc trưng của người lao động di cư là sống xa quê hương, lại thường xuyên dịch chuyển nên rất khó quản lý các đối tượng này.

### ***3.2.2.3. Phát triển kinh tế, nâng cao mức sống của người lao động di cư***

Giải pháp đẩy mạnh phát triển kinh tế, nâng cao mức sống của người lao động di cư là một biện pháp tiên quyết và lâu dài để giải quyết mọi vấn đề của người dân lao động di cư hiện nay. Chính sách đối với lao động di cư không chỉ đơn giản chỉ là tạo việc làm, mà cần phải đảm bảo cho họ quyền được thụ hưởng và tiếp cận các dịch vụ cơ bản như: giáo dục, chăm sóc sức khỏe, an sinh xã hội... đảm bảo, phát huy và khai thác có hiệu quả lợi ích của di cư lao động trong phát triển kinh tế nhanh, hài hòa và bền vững. Muốn vậy cần có một khung pháp lý cụ thể để điều chỉnh những bất cập hiện nay (đặc biệt trong đảm bảo quyền tiếp cận các dịch vụ xã hội cho người lao động di cư) nhằm tránh xảy ra những hậu quả lâu dài ngoài tầm kiểm soát. Có như vậy người lao động nhập cư không có nguy cơ trở thành một lực lượng lao động bị thua thiệt vĩnh viễn.

Cải thiện thu nhập cho người lao động di cư thông qua việc triển khai thực hiện có hiệu quả các chương trình quốc gia về giải quyết việc làm, mở

rộng hơn nữa loại hình dịch vụ mới, đa dạng hóa các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ để thu hút lao động làm việc là những việc làm Nhà nước cần tiến hành hiện nay. Ngoài ra cần mở rộng quỹ tín dụng đối với lao động di cư rơi vào tình trạng đói nghèo để phát triển sản xuất, đẩy mạnh công tác giới thiệu việc làm giúp cho lao động di cư dễ dàng tìm kiếm được việc làm.

Giảm dòng di cư tự do thông qua đẩy nhanh tiến độ đô thị hóa và phát triển mạnh các khu kinh tế vệ tinh và các làng nghề nhằm thu hút lao động nông thôn tại chỗ, tạo sự liên kết kinh tế giữa các khu công nghiệp với nông thôn, giữa sản xuất công nghiệp với nông nghiệp và dịch vụ, đặc biệt là cần khai thác mối liên kết kinh tế giữa các thành phố lớn với các khu vực phụ cận, nhất là các vùng đệm cho thành phố (về mặt dịch vụ, các khu sản xuất đặt ở nông thôn...) nhằm giảm thiểu di cư. Phát triển mạnh doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong đó có làng nghề và kinh tế trang trại nhằm tăng giá trị sản phẩm theo hướng xuất khẩu và hình thành các thị trường nông sản ngay tại địa phương, đồng thời cũng tạo ra thu nhập và việc làm ổn định hơn.

Hiện nay lao động di cư phải đối mặt với rất nhiều nguy cơ như: tệ nạn xã hội, dễ bị hấp thụ những lối sống tiêu cực... họ rất dễ bị sa ngã và rời khỏi các chuẩn mực xã hội. Do đó, để giúp các lao động này có khả năng phòng ngừa, đối mặt với những cám dỗ của môi trường sống mới thì cần phải có sự trợ giúp cả trên phương diện xã hội cho các đối tượng này như: trợ giúp về kỹ năng nhằm giúp họ dễ dàng thích nghi với cuộc sống ở môi trường mới, trang bị cho họ những kỹ năng tự bảo vệ mình trong môi trường sống phức tạp. Tạo điều kiện cho các đối tượng lao động di cư có cơ hội tiếp cận với các dịch vụ xã hội, được tham gia các hoạt động văn hóa, vui chơi giải trí, tham gia sinh hoạt trong cộng đồng nhằm nâng cao đời sống tinh thần. Phối hợp với các đoàn thể như Hội phụ nữ, đoàn thanh niên thường xuyên tuyên truyền pháp luật, tổ chức các hoạt động văn hóa nghệ thuật, các phong trào vui chơi, giải

trí dành cho các đối tượng lao động di cư nâng cao đời sống tinh thần, hướng họ đến lối sống lành mạnh tạo cơ hội cho họ được có cơ hội phát triển bình đẳng với các thành viên khác trong xã hội.

#### ***3.2.2.4. Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn***

Để đảm bảo quyền lợi của người lao động, đòi hỏi những điều kiện lao động tốt hơn cho người lao động thì tổ chức đại diện của tập thể người lao động có vai trò đặc biệt quan trọng. Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và người lao động Việt Nam, có vai trò đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, có trách nhiệm tham gia với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động. Công đoàn cũng tổ chức và đại diện người lao động tham gia quản lý cơ quan, đơn vị, tổ chức, quản lý kinh tế - xã hội, quản lý Nhà nước, trong phạm vi chức năng của mình thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định pháp luật.

Có thể nói, Công đoàn Việt Nam rất quan tâm đến lao động di cư. Trong những năm qua, Công đoàn các cấp, nhất là Tổng liên đoàn, Công đoàn các ngành, địa phương có đông lao động di cư, các cơ sở giới thiệu việc làm, dạy nghề và xuất khẩu lao động của Công đoàn đã và đang tham gia phối hợp với Nhà nước, chính quyền các cấp và các cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động di cư, phát huy các mặt mạnh, khắc phục các tồn tại của lao động di cư. Công đoàn tham gia và kiến nghị với Nhà nước giải quyết các vấn đề đặt ra với lao động di cư, các tranh chấp, khiếu nại tố cáo của người lao động di cư. Công đoàn tuyên truyền, giáo dục người lao động di cư thực hiện nghĩa vụ của mình ở nơi làm việc và nơi cư trú.

Các liên đoàn Lao động địa phương, nhất là những nơi có đông lao

động di cư đến làm việc như thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bình Dương, Đồng Nai, các tỉnh Tây Nguyên đã chủ động phối hợp với các ban ngành địa phương giải quyết vướng mắc, chăm lo đời sống, bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung và người lao động di cư nói riêng.

Để phát huy hơn nữa vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi, xây dựng chính sách liên quan đến lao động di cư, phát huy mặt tích cực, khắc phục mặt hạn chế của lao động di cư. Về phía Nhà nước, cần coi trọng và quan tâm hơn nữa đối với lao động di cư, coi đây là một quốc sách lớn về kinh tế - xã hội, cần ban hành một đạo luật riêng về lao động di cư; chỉ đạo các ngành, các địa phương tổ chức tốt việc di cư lao động có tổ chức và giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh. Về phía Công đoàn, tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Công đoàn các cấp chủ động tham gia xây dựng và phối hợp tổ chức, kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến lao động di cư. Kiến nghị Nhà nước có chính sách thu hút, quan tâm, giải quyết kịp thời những phát sinh liên quan đến lao động di cư. Ngoài ra, Công đoàn cần tham gia với Nhà nước nâng cao chất lượng lao động, đào tạo nghề, tuyển chọn, giới thiệu việc làm, cung ứng lao động trong và ngoài nước. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam tiếp tục tham gia xây dựng Luật dạy nghề, Luật xuất khẩu lao động và các chính sách, luật pháp khác liên quan đến lao động di cư, chủ động tuyên truyền tham gia kiểm tra giám sát khi thực hiện.

## KẾT LUẬN

Cùng với các thành phần khác trong xã hội, lao động di cư đang tham gia vào công cuộc đổi mới với tất cả niềm tin, sức lực và bằng những hành động tích cực, hòa nhập vào giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đóng góp phần mình vào những thành tựu kinh tế - xã hội của đất nước.

Tuy nhiên, lao động di cư cũng đang gặp phải nhiều vấn đề khó khăn, trở ngại trong cuộc sống. Sự bất cập giữa quyền lợi và nghĩa vụ, giữa năng lực và yêu cầu, giữa khả năng cống hiến và điều kiện sức khỏe, giữa đóng góp và hưởng thu, giữa việc gia đình và việc xã hội ngày càng trở nên gay gắt. Những vấn đề đó cần được quan tâm giải quyết bằng các chính sách cụ thể, tạo điều kiện để người lao động ổn định cuộc sống, bình đẳng và được hưởng đầy đủ quyền lợi, nghĩa vụ của người công dân nhằm nâng cao khả năng đóng góp và vị thế xã hội của họ.

Mặt khác, việc bảo đảm quyền lợi của người lao động di cư bằng công cụ pháp luật là một nhiệm vụ cấp bách. Pháp luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng đã có những quy định rõ ràng về vấn đề này nhưng việc thanh tra kiểm tra công tác thực hiện chưa được tốt, nhất là với đặc thù của người lao động di cư là hay thay đổi công việc, khó kiểm soát quản lý.

Trong tương lai, quá trình di cư ra thành thị ở Việt Nam sẽ diễn ra mạnh mẽ hơn nữa. Chính vì thế, việc làm rõ bản chất của sự di cư này, phát hiện, giải quyết đúng đắn những vấn đề pháp lý với người di cư có ý nghĩa lý luận và thực tiễn hết sức to lớn đối với sự nghiệp đổi mới và phát triển kinh tế xã hội bền vững ở nước ta.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Nguyên Anh (2005), *Di dân trong nước: Vận hội và thách thức đối với công cuộc đổi mới và phát triển ở Việt Nam*, Hà Nội.
2. Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đã được sửa đổi, bổ sung năm 2012 (2013), NXB lao động, Hà Nội.
3. Huệ Chi, *Lao động di cư dễ kiếm việc – khó kiếm tiền*, <http://www.anninhthudo.vn/tianyon/Index.aspx?ArticleID=29828&ChannelID=21>.
4. Chính phủ (2008), *Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008*.
5. Lê Bạch Dương, Đặng Nguyên Anh, Khuất Thu Hồng, Lê Hoài Trung, Robert Leroy Bach (2005), *Bảo trợ xã hội cho những nhóm thiệt thòi ở Việt Nam*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
6. Gudmundur Alfredsson & Asbjorn Eide (2011), “*Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền 1948 – mục tiêu chung của nhân loại*”, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
7. Đinh Quang Hà, *Ảnh hưởng của di cư tự do tới kinh tế xã hội ở Hà Nội*. <http://www.gopfp.gov.vn/so-7-112>.
8. Dũng Hiếu, *Có bỏ quên lao động di cư*, <http://vneconomy.vn/20080826100354501P5C11/co-bo-quen-lao-dong-di-cu.htm>.
9. Đỗ Văn Hòa, Trịnh Khắc Thâm (chủ biên) (1999), *Nghiên cứu di dân ở Việt Nam*, Nxb Nông nghiệp, Hà Nội.
10. Nguyễn Huyền Lê, *Rủi ro của lao động di cư và một số kiến nghị*. [vsfo.molisa.gov.vn/upload/ASNT\\_Di%20cu\\_Le.doc](http://vsfo.molisa.gov.vn/upload/ASNT_Di%20cu_Le.doc).
11. Trịnh Duy Luân (2000), “*Những yếu tố xã hội của sự phát triển đô thị bền vững ở Việt Nam*”, *Tạp chí Xã hội học*, (3), (71).



12. Trần Đức Lương (2002), “Xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân ngày càng trong sạch, vững mạnh là nhiệm vụ quan trọng thường xuyên của Đảng, nhà nước và nhân dân ta”, *Tạp chí cộng sản*, (1).
  13. Liên hợp quốc (1966), *Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*.
  14. Quốc hội (2006), *Luật bảo hiểm xã hội*.
  15. Quốc hội (2012), *Luật công đoàn*.
  16. Quốc hội (2013), *Hiến pháp*, Hà Nội.
  17. Lê Thành Tâm (2009), “Đề pháp luật phù hợp hơn với thực tiễn”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (372).
  18. Hà Thị Phương Tiên – Hà Quang Ngọc (2000), *Lao động nữ di cư tự do nông thôn thành thị*, NXB phụ nữ, Hà Nội.
  19. Lê Thị Hoài Thu (chủ biên) (2013), *Đảm bảo quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
  20. Trung tâm hợp tác và phát triển nguồn nhân lực (2009), Kết quả từ bản báo cáo “*Một số kết quả nghiên cứu về đời sống, việc làm của công nhân nữ nhập cư hiện nay*”.
  21. Trần Hồng Vân (2002), *Tác động xã hội của di cư tự do vào TP HCM thời kỳ đổi mới*, Nxb Khoa học xã hội, Tp Hồ Chí Minh.
  22. Viện khoa học pháp lý, Bộ tư pháp (2006), *Từ điển Luật học*, NXB Tư pháp.
  23. Viện ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng - Trung tâm từ điển học, Hà Nội.
  24. Nguyễn Như Ý (chủ biên) (1998), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb Bộ Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.
- Các bài báo trên trang web**
25. <http://laodong.com.vn/xa-hoi/80-lao-dong-viet-nam-di-cu-vi-muc-dich-kinh-te-122746.bld>.
  26. <http://dantri.com.vn/chinh-sach/tang-luong-bao-nhieu-moi-du-song-toi-thieu-894411.htm>.