Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ NGỌC YẾN

PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC HOẶC BẮT BUỘC

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

HÀ NỘI - 2012

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ NGỌC YẾN

PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC HOẶC BẮT BUỘC

Chuyên ngành **: Luật quốc tế**

Mã số **:603860**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học**: TS. Nguyễn Thị Thuận**

HÀ NỘI - 2012

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỤC LỤC

		Trang
	Trang phụ bìa	
	Lời cam đoan	
	Mục lục	
	Danh mục các bảng	
	MỞ ĐẦU	1
	Chương 1: **KHÁI QUÁT VỀ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC VÀ PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VỀ XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC**	5
1.1.	Thực trạng lao động cưỡng bức	5
1.1.1.	Sự ra đời và tồn tại của lao động cưỡng bức	5
1.1.2.	Xu hướng và diễn biến của lao động cưỡng bức trên thế giới	9
1.2.	Pháp luật quốc tế về lao động cưỡng bức	12
1.2.1.	Định nghĩa về lao động cưỡng bức	12
1.2.2.	Vai trò của pháp luật quốc tế đối với việc phòng, chống lao động cưỡng bức	14
1.2.3.	Một số văn bản pháp luật quốc tế về lao động cưỡng bức	16
1.3.	Pháp luật một số nước trên thế giới về xóa bỏ lao động cưỡng bức	21
	Chương 2: **PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC**	24
2.1.	Thực trạng lao động cưỡng bức và pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức	24
2.1.1.	Lao động di trú (người lao động đi làm việc ở nước ngoài)	25

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

2.1.2.	Lao động là nạn nhân của tệ nạn buôn bán người	33
2.1.3.	Lao động là người bán dâm, người nghiện ma túy trong các trung tâm chữa bệnh, giáo dục lao động xã hội và lao động trong các trường giáo dưỡng	38
2.1.4.	Lao động là phạm nhân tại các trại giam	44
2.1.5.	Lao động trong các doanh nghiệp	47
2.2.	Đánh giá pháp luật việt nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức	50
2.2.1.	Về định nghĩa lao động cưỡng bức	51
2.2.2.	Về các công việc không được coi là lao động cưỡng bức	52
2.2.3.	Cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức nào	57
2.2.4.	Về chế tài đối với việc cưỡng bức lao động	60
	Chương 3: **MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC TẠI VIỆT NAM**	63
3.1.	Đặc điểm pháp luật về lao động cưỡng bức của Việt Nam	63
3.2.	Một số giải pháp nhằm hạn chế và tiến tới xóa bỏ lao động cưỡng bức tại Việt Nam	66
3.2.1.	Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động cưỡng bức	66
3.2.2.	Các giải pháp phòng ngừa khác	73
	KẾT LUẬN	77
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	78

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

DANH MỤC CÁC BẢNG

Số hiệu bảng	Tên bảng	Trang
2.1	Phân bố lao động cưỡng bức bị buôn bán theo các khu vực trên thế giới	10

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lao động cưỡng bức là một trong những hình thức lao động tồi tệ nhất, vi phạm nghiêm trọng quyền con người. Ngày nay, toàn thế giới có khoảng 12,3 triệu người đang là nạn nhân của lao động cưỡng bức. Trong số đó, 9,8 triệu người bị tư nhân bóc lột với hơn 2,4 triệu lao động cưỡng bức là nạn nhân của buôn người. Số 2,5 triệu người còn lại bị nhà nước hay các nhóm vũ trang nổi dậy bắt buộc làm việc. Lao động cưỡng bức được chia thành hai dạng chính: lao động cưỡng bức do Nhà nước áp đặt (gồm lao động cưỡng bức do quân đội áp đặt, bắt buộc tham gia lao động cưỡng bức, lao động cưỡng bức do các nhóm nổi loạn áp đặt); lao động cưỡng bức do các cá nhân áp đặt vì mục đích kinh tế. Trên thế giới, chỉ có 20% tổng số lao động cưỡng bức là do nhà nước hoặc các lực lượng vũ trang áp đặt. Còn lại bị áp đặt bởi các cá nhân chuyên lạm dụng những người yếu thế. Bóc lột tình dục nhằm mục đích thương mại chiếm 11% trong tổng số các vụ lao động cưỡng bức và 64% trong tổng số các vụ lao động cưỡng bức là do các cá nhân áp đặt vì mục đích kinh tế. Khoảng 5% hình thức lao động cưỡng bức không thể xác định rõ ràng [40].

Kể từ khi Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) công bố báo cáo toàn cầu lần đầu tiên về lao động cưỡng bức, thế giới đã nhận ra rằng lao động cưỡng bức dưới mọi hình thức khác nhau của nó có thể tràn ngập ở mọi xã hội, dù là nước đang phát triển hay công nghiệp phát triển và không chỉ hạn chế ở một số nơi trên toàn cầu. Tuy nhiên, đây cũng là một chủ đề nhạy cảm, do đó chính phủ các nước đôi khi còn ngần ngại điều tra và thừa nhận sự tồn tại của lao động cưỡng bức trong phạm vi quốc gia hoặc có quy định về lao động cưỡng bức nhưng chưa đầy đủ. Ngày nay, trong thế giới hiện đại, mức độ hạn chế và tiến tới chấm dứt việc sử dụng lao động cưỡng bức trở thành một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá trình độ văn minh, tiến bộ xã hội của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

mỗi quốc gia. Để góp phần xây dựng thế giới hòa bình, ổn định, văn minh và cùng tiến bộ, mỗi quốc gia thành viên cần có ý thức phấn đấu để hướng đến thực hiện ngày càng tốt hơn quy định của quốc tế về hạn chế, tiến đến xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức. Là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam đã và đang tích cực nỗ lực để hạn chế và xóa bỏ hoàn toàn mọi hình thức lao động cưỡng bức.

Với đề tài "***Pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc***", hy vọng bản luận văn này sẽ là một nghiên cứu cơ bản về lao động nói chung và lao động cưỡng bức nói riêng với mong muốn góp phần vào hoạch định chính sách pháp luật của các cơ quan lập pháp, làm bước đệm cho quá trình Việt Nam nghiên cứu phê chuẩn Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Vấn đề lao động cưỡng bức đã thu hút được một số đối tượng nghiên cứu. Trên thực tế, ở nước ta đã có một số tài liệu khoa học ở các cấp độ khác nhau về vấn đề này. Trong đó, điển hình phải kể đến các tài liệu:

- Một số vấn đề liên quan đến lao động cưỡng bức và xóa bỏ lao động cưỡng bức - Vụ Pháp chế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Luận về lao động và bóc lột - Phùng Văn Hòa;

- Một số báo cáo của Tổ chức Theo dõi nhân quyền (Human Right Watch);

- Một số bài viết trên các báo, tạp chí, ví dụ Tạp chí Lao động - Xã hội, Báo điện tử Dân trí...

Nhìn chung, lao động cưỡng bức không phải là một hiện tượng mới nhưng lại là một đề tài được coi là "nhạy cảm", cần có sự nghiên cứu nghiêm túc và kỹ lưỡng để có thể phản ánh chân thực, toàn diện các khía cạnh của vấn đề.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đối với luận văn này, trên cơ sở tham khảo một số tài liệu có liên quan, tác giả đã tiếp cận vấn đề một cách nghiêm túc. Từ việc nghiên cứu pháp luật quốc tế, pháp luật của một số quốc gia trên thế giới về lao động cưỡng bức, pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức và đưa ra một số giải pháp để hạn chế, tiến tới xóa bỏ lao động cưỡng bức tại nước ta.

3. **Mục đích nghiên cứu**

Làm rõ những vấn đề cơ bản về thực trạng lao động cưỡng bức cũng như xu hướng, diễn biến của lao động cưỡng bức trên thế giới, tại Việt Nam; từ đó đi sâu nghiên cứu pháp luật quốc tế, pháp luật của một số quốc gia trên thế giới và đánh giá pháp luật Việt Nam về vấn đề này. Trên cơ sở đó, nghiên cứu, đưa ra những giải pháp để xóa bỏ lao động cưỡng bức.

4. **Phạm vi nghiên cứu**

Phạm vi nghiên cứu của luận văn được xác định như sau:

- Nghiên cứu thực trạng lao động cưỡng bức trên thế giới;

- Nghiên cứu pháp luật quốc tế và pháp luật một số nước trên thế giới về lao động cưỡng bức;

- Tập trung đi sâu vào phân tích, đánh giá thực trạng lao động cưỡng bức và pháp luật về lao động cưỡng bức của Việt Nam;

- Đưa ra một số giải pháp xóa bỏ lao động cưỡng bức tại Việt Nam.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài luận văn được nghiên cứu dựa trên các phương pháp truyền thống của ngành khoa học và xã hội như: phương pháp luận cơ bản của triết học Mác - Lênin, hệ thống hóa, rà soát hệ thống pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức. Các phương pháp cụ thể như: lịch sử, logic, phân tích, quy nạp, so sánh, tổng hợp thực tiễn, thống kê, dự báo... được sử dụng phù hợp với từng lĩnh vực của đề tài luận văn.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Khái quát về lao động cưỡng bức và pháp luật quốc tế về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

Chương 3: Pháp luật Việt Nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

Chương 3: Một số giải pháp xóa bỏ lao động cưỡng bức tại Việt Nam.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chương 1

KHÁI QUÁT VỀ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC VÀ PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VỀ XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

1.1. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

1.1.1. Sự ra đời và tồn tại của lao động cưỡng bức

Lao động cưỡng bức có nguồn gốc xa xưa từ chế độ nô lệ. Trong chế độ đó, nô lệ được coi như một loại công cụ biết nói, một loại tài sản mà người khác có thể tự do sở hữu, khai thác và trao đổi. Họ có thể bị đánh đập, thậm chí bị giết nếu không thực hiện các công việc mà chủ nô yêu cầu. Khi xã hội phát triển, mọi người đều bình đẳng trước pháp luật, mọi hình thức chiếm hữu, buôn bán và sử dụng nô lệ, ép buộc người khác lao động đều bị coi là bất hợp pháp. Tuy nhiên, trên thực tế vì nhiều lý do khác nhau không phải lúc nào sự bình đẳng đó cũng được đảm bảo. Một số người lợi dụng tình trạng bất bình đẳng về kinh tế, về địa vị hoặc các bất bình đẳng khác để ép buộc, cưỡng bức người khác lao động. Điều này không chỉ diễn ra ở các nước nghèo, kém phát triển mà diễn ra ngay ở các quốc gia phát triển. Theo Các Mác, trong chế độ tư bản, các nhà tư sản đã bóc lột công nhân thông qua phần giá trị thặng dư do lao động của công nhân làm thuê sáng tạo ra thêm ngoài giá trị sức lao động của họ.

Lao động cưỡng bức tồn tại dưới rất nhiều hình thức khác nhau:

Hình thức thứ nhất là lao động cưỡng bức để trả nợ thường được đề cập như là "lao động gán nợ" rất phổ biến ở Nam Á, cũng như được biết đến rộng rãi như "nô lệ gán nợ". Hình thức này liên quan đến một khoản vay hoặc ứng trước tiền công cho một người lao động từ một chủ sử dụng lao động hoặc người thuê tuyển lao động, đổi lại người lao động cầm cố sức lao động của mình và đôi khi sức lao động của thành viên gia đình để trả cho khoản

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

vay. Tuy nhiên, thời hạn của khoản vay hoặc công việc có thể là thời hạn mà người lao động có thể bị mắc kẹt trong nhiều năm mà không có khả năng trả được khoản vay. Nô lệ gán nợ được định nghĩa trong Công ước bổ sung của Liên hiệp quốc về Xóa bỏ tình trạng nô lệ, buôn bán nô lệ và các thiết chế và thực tiễn tương tự như nô lệ là vị thế hay điều kiện nảy sinh từ sự thế chấp của người mắc nợ bằng các dịch vụ của cá nhân họ hoặc các dịch vụ của một người dưới sự kiểm soát của người mắc nợ như một sự bảo đảm đối với khoản nợ, nếu giá trị của các dịch vụ đó được đánh giá là không áp dụng cho việc thanh toán khoản nợ hoặc thời gian và bản chất của các dịch vụ đó không bị giới hạn và không được xác định.

Hình thức phổ biến thứ hai là lao động cưỡng bức trong các nhà tù. Theo pháp luật quốc tế, lao động bắt buộc đối với tù nhân nói chung không được coi là lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, nếu công việc không mang tính tự nguyện do những người chưa bị tòa kết án thực hiện và không được một cơ quan công quyền giám sát thì được coi là lao động cưỡng bức. Tương tự như vậy, công việc không tự nguyện do một tù nhân thực hiện vì lợi ích của một cơ sở tư nhân cũng được coi là lao động cưỡng bức.

Hình thức phổ biến thứ ba là lao động cưỡng bức do hậu quả của buôn bán người. Buôn bán người là di chuyển một người qua biên giới vì mục đích bóc lột. Trong những năm gần đây, lợi dụng sự phát triển của công nghệ thông tin, giao thông vận tải, buôn bán người đã diễn ra dưới nhiều hình thức và phương diện mới tinh vi hơn. Buôn bán người ảnh hưởng đến các nước đang phát triển, các nước trong quá trình chuyển đổi và cả các nước phát triển. Định nghĩa cơ bản về buôn bán người được ghi nhận trong Nghị định thư Palermo năm 2000. Định nghĩa phân biệt buôn bán người từ hành vi buôn lậu bằng cách tập trung vào các yếu tố bóc lột, lừa đảo và ép buộc. Theo Nghị định thư này:

> Buôn bán người có nghĩa là việc tuyển chọn, vận chuyển, chuyển giao, chứa chấp hoặc nhận người bằng các phương thức đe

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

dọa hoặc sử dụng vũ lực hoặc các hình thức khác của ép buộc, bắt cóc, lừa đảo, gian lận, lạm dụng quyền lực hoặc vị thế dễ bị tổn thương, hoặc bằng cách đưa hoặc nhận các khoản thanh toán hoặc trợ cấp để đạt được sự đồng ý của một người có quyền kiểm soát đối với người khác với mục đích bóc lột. Bóc lột bao gồm, ở mức độ tối thiểu, là sự bóc lột mại dâm những người khác hoặc các hình thức khác của bóc lột tình dục, lao động hoặc các dịch vụ bị cưỡng bức, nô lệ hoặc các thực tiễn tương tự như nô lệ, khổ sai hoặc loại bỏ các bộ phận cơ thể [39].

Định nghĩa buôn bán người được quy định trong Nghị định thư năm 2000 không như khái niệm buôn bán người di cư bằng đường bộ, đường biển và đường hàng không được bổ sung trong Công ước của Liên hiệp quốc về chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia. Theo đó, buôn bán người di cư có nghĩa là mua bán để đạt được, trực tiếp hay gián tiếp, lợi ích về tài chính hoặc vật chất khác, đối với một người được đưa bất hợp pháp tới một quốc gia mà người đó không phải là công dân hoặc cư dân lâu dài. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) điều quan trọng là xác định rõ không phải tất cả các biểu hiện của lao động cưỡng bức đều là kết quả của buôn bán người và không phải tất cả các hoạt động liên quan đến buôn bán người cũng dẫn đến lao động cưỡng bức, nhưng buôn bán người là một trong những con đường chủ yếu dẫn đến cưỡng bức lao động.

Một hình thức cưỡng bức lao động rất phổ biến khác đó là ép buộc trong việc làm. Có rất nhiều hình thức gian lận và ép buộc trong việc làm có thể coi là cưỡng bức lao động trong các hoàn cảnh cụ thể: giữ hoặc không trả công, giữ các giấy tờ tùy thân và lừa người khác để ép nợ là một số ví dụ của sự ép buộc trong việc làm.

Ngoài ra, hình thức cưỡng bức lao động gắn với hợp đồng lao động mang tính bóc lột cũng là một trong các hình thức cưỡng bức lao động phổ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

biến trên thế giới. Ngày nay, hình thức này có thể được phát hiện thấy ở bất cứ đâu trên thế giới. Ví dụ lao động di cư ký hợp đồng lao động với chủ thầu lao động nhưng lại làm việc cho một chủ sử dụng lao động khác. Hợp đồng lao động mà họ ký với những điều kiện thấp hơn nhiều so với công sức lao động mà họ bỏ ra khi làm việc trực tiếp với chủ sử dụng lao động.

Trên thực tế, nạn nhân của tình trạng cưỡng bức lao động có thể gặp phải rất nhiều hình thức đe dọa khác nhau từ phía người cưỡng bức lao động, có thể kể đến một số dạng đe dọa thường gặp sau:

- Sử dụng vũ lực chống lại người lao động hoặc thân nhân của người lao động;

- Đe dọa bắt, giam giữ người lao động hoặc thân nhân của người đó;

- Đe dọa áp dụng các trừng phạt tài chính đối với người lao động hoặc thân nhân của người đó;

- Đe dọa tố cáo với cơ quan có thẩm quyền về hành vi trái pháp luật của người lao động hoặc thân nhân của người đó;

- Đe dọa sa thải hoặc phân biệt đối xử khi tuyển dụng đối với người lao động hoặc thân nhân của người đó;

- Đe dọa ngăn cản người lao động hoặc thân nhân của người đó trong việc tham gia sinh hoạt cộng đồng, xã hội;

- Đe dọa tước bỏ các đặc quyền mà đáng lẽ người lao động hoặc thân nhân của người đó được hưởng;

- Đe dọa tước đoạt nhu yếu phẩm, đuổi khỏi nơi cư trú đối với người lao động hoặc thân nhân của người đó;

- Đe dọa chuyển người lao động hoặc thân nhân của người đó sang làm công việc có điều kiện tồi tệ hơn;

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- Đe dọa làm mất vị thế xã hội của người lao động hoặc thân nhân của người đó.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng cưỡng bức lao động. Đầu tiên phải kể đến là nguyên nhân chủ quan từ phía người sử dụng lao động với mong muốn tối đa hóa lợi nhuận, một số người sử dụng lao động tìm các thủ đoạn buộc người lao động bị rơi vào tình trạng yếu thế phải phục vụ theo ý muốn của mình mà không có sự tự nguyện thực sự của người lao động. Người lao động đặc biệt là người lao động nghèo khổ trong nhiều trường hợp phải chấp nhận sự áp đặt của một số người giàu để duy trì sự tồn tại của mình. Bên cạnh đó còn có một số nguyên nhân khác cũng góp phần duy trì sự tồn tại của lao động cưỡng bức như sự lỏng lẻo của hệ thống pháp luật về bảo vệ quyền lợi con người, nhất là các quy định về việc xóa bỏ bất công trong quan hệ lao động; năng lực tuyên truyền và thực thi pháp luật của các cơ quan chức năng

ởcác quốc gia, các vùng lãnh thổ không đồng đều; ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động chưa cao; nhận thức pháp luật của người lao động còn thấp...

1.1.2. Xu hướng và diễn biến của lao động cưỡng bức trên thế giới

Lao động cưỡng bức hiện có mặt trong mọi khu vực và loại hình kinh tế và chủ thể của lao động cưỡng bức kiểu mới là tư nhân chứ không phải là nhà nước. Theo ILO, có một số khu vực kinh tế nhạy cảm, dễ xảy ra hiện tượng cưỡng bức lao động đó là: nông nghiệp và làm vườn; xây dựng; dệt may trong điều kiện lao động tồi tệ; vui chơi và giải trí; khai mỏ và khai thác gỗ; chế biến thực phẩm và đóng gói; vận tải; giúp việc gia đình và các công việc chăm sóc và làm vệ sinh khác. Đặc biệt lao động cưỡng bức là hệ quả của buôn bán người có tác động rất lớn đến những người lao động làm việc ở những khu vực bên lề nền kinh tế chính thức, với việc làm bất hợp pháp hoặc tình trạng di cư. Tuy nhiên, ngày càng có nhiều bằng chứng cho thấy thực tiễn về tuyển dụng và việc làm mang tính ép buộc cũng có thể ảnh hưởng đến những lao động di cư ở các khu vực kinh tế chủ đạo khác, ví dụ chăm sóc sức khỏe, chế biến thực phẩm, công nghệ thông tin...

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Hành vi cưỡng bức lao động, mặc dù đã được pháp luật quốc gia nghiêm cấm, cũng hiếm khi bị trừng phạt. Bên cạnh đó, khi các vụ cưỡng bức lao động bị khởi tố, các chế tài dường như rất nhẹ so với mức độ nghiêm trọng của hành vi.

Lao động cưỡng bức tồn tại ở các quốc gia công nghiệp hóa cũng như các quốc gia đang phát triển. Đây là một vấn đề toàn cầu, ở mức độ lớn hay nhỏ đều ảnh hưởng tới tất cả các quốc gia - quốc gia có công dân là nạn nhân của lao động cưỡng bức và quốc gia hiện diện lao động cưỡng bức.

Bảng 1.1: Phân bố lao động cưỡng bức bị buôn bán theo các khu vực trên thế giới

Khu vực	Tổng số lao động cưỡng bức	Tổng số lao động cưỡng bức bị buôn bán
Châu Á và Thái Bình Dương	9.490.000	9.490.000
Mỹ La tinh và Caribê	1.320.000	1.320.000
Tiểu vùng Sahara Châu Phi	660.000	660.000
Các nước công nghiệp hóa	360.000	360.000
Trung Đông và Bắc Phi	260.000	260.000
Các quốc gia đang chuyển đổi	210.000	210.000
Toàn thế giới	12.300.000	12.300.000

Nguồn: [40].

Trong số hơn 2,4 triệu nam giới, phụ nữ và trẻ em là nạn nhân của nạn buôn bán người ở bất cứ thời điểm nào, ít nhất có 1/3 trong số họ bị buôn bán vì mục đích kinh tế hơn là bóc lột tình dục. Ước tính tổng số lợi nhuận bất hợp pháp thu được từ lao động cưỡng bức bị buôn bán là khoảng 32 tỉ USD. Một nửa số lợi nhuận này được thực hiện tại các nước công nghiệp hóa và gần 1/3 tại Châu Á. Ở cấp độ toàn cầu, con số này cho thấy lợi nhuận bình quân hàng năm đạt xấp xỉ 13.000 USD trên một lao động cưỡng bức hoặc 1.100 USD mỗi tháng [40].

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Trong số những người bị cưỡng bức lao động, có những nhóm lao động nhất định bị yếu thế hơn so với những nhóm khác. Một số nhóm có nguy cơ bị ép buộc vì là người dân tộc, trong tình trạng tương đối nghèo hoặc di cư không hợp pháp. Những người lao động thuộc nhóm chịu ảnh hưởng của hình thức phân biệt đối xử lâu dài, chẳng hạn như dân bản địa và bộ tộc ở Mỹ La tinh, người thuộc tầng lớp thấp ở Nam Á, đặc biệt là phụ nữ, cụ thể:

Thứ nhất, những người lao động di cư, đặc biệt là những người lao động di cư bất hợp pháp, với tình trạng yếu thế có thể bị bóc lột thông qua ép buộc;

Thứ hai, những người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, bao gồm những người lao động tại nhà và những người lao động ở những vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa làm việc ở những khu vực bên lề nền kinh tế chính thức;

Thứ ba, những thanh thiếu niên và những lao động phổ thông hoặc những người lao động mù chữ có thể nhận thức kém hơn về quyền lợi hợp pháp của họ so với các lao động trưởng thành, có tay nghề cao hơn và có trình độ giáo dục cao hơn.

Ở các quốc gia đang phát triển, hầu hết những nạn nhân lao động cưỡng bức là người nghèo. Trong nhiều trường hợp, sự ép buộc lao động cưỡng bức còn gắn với một trong những hình thức phân biệt đối xử nào đó. Đói nghèo và phân biệt đối xử do đó là một khía cạnh để đánh giá các hình thức lao động cưỡng bức hàng ngày cũng như các đối sách và chương trình được các quốc gia thông qua để đối phó với những vấn đề này. Ở tất cả các quốc gia và khu vực, người lao động di trú, đặc biệt là lao động di trú bất hợp pháp, đang có nguy cơ phải đối mặt với những hành vi ép buộc trong tuyển dụng.

Hiện nay vẫn chưa có sự đồng thuận đầy đủ về các nguyên nhân mang tính cơ cấu của lao động cưỡng bức. Ở các nước đang phát triển, người ta vẫn tiếp tục tranh cãi liệu sự tồn tại dai dẳng của lao động cưỡng bức và bắt buộc ở các vùng nông thôn có phải là do sự thất bại của thị trường tín dụng hoặc tài

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chính, hay do hệ thống nông nghiệp và các mối liên hệ quyền lực bất bình đẳng. Ở tất cả các quốc gia, một câu hỏi khó trả lời là liệu những mô hình toàn cầu hóa hiện nay có thực sự đang tạo ra hay góp phần tạo ra những hình thức lao động cưỡng bức kiểu mới.

Tháng 11/2001, Hội đồng quản trị ILO đã thông qua Chương trình hành động đặc biệt chống lao động cưỡng bức. Đây là hoạt động tuyên truyền nhằm hỗ trợ các nước thành viên thực hiện áp dụng các nguyên tắc và quyền nền tảng thông qua hỗ trợ kỹ thuật. Mục đích hướng tới đó là những nghiên cứu sâu rộng và các chương trình tuyên truyền nâng cao nhận thức đã làm sáng tỏ nhiều khía cạnh lao động cưỡng bức trong nhiều bối cảnh khác nhau. Chương trình hành động này đã góp phần phát hiện những bất cập trong hệ thống pháp luật và chính sách, từ đó thúc đẩy các nước thành viên của ILO và các nước khác có hành động hiệu quả hơn chống lại lao động cưỡng bức.

1.2. PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VỀ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

1.2.1. Định nghĩa về lao động cưỡng bức

Trong Công ước đầu tiên về lao động cưỡng bức - Công ước số 29 năm 1930 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã định nghĩa lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là "Tất cả các công việc hay dịch vụ mà một người thực hiện dưới sự đe dọa phải chịu một hình phạt và vì hình phạt này người đó không tự nguyện làm việc" [37, Khoản 1 Điều 2].

Một văn kiện nền tảng khác của ILO, Công ước số 105 năm 1957 về xóa bỏ lao động cưỡng bức quy định rằng lao động cưỡng bức không thể được sử dụng vì mục đích phát triển kinh tế hay như một biện pháp giáo dục chính trị, phân biệt đối xử, kỷ luật lao động hay trừng phạt vì đã tham gia đình công (Điều 1 Công ước số 105). Công ước này không thay đổi định nghĩa cơ bản trong luật pháp quốc tế về lao động cưỡng bức mà quy định rõ những mục đích nhất định không bao giờ được cưỡng bức lao động. Không thể đánh đồng một cách giản đơn lao động cưỡng bức với tiền lương thấp hay điều kiện làm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

việc nghèo nàn. Cũng không thể đánh đồng lao động cưỡng bức với việc một người lao động cảm thấy không thể rời bỏ một công việc vì họ không có những lựa chọn việc làm nào khác mặc dù họ không bị ép buộc phải làm chỉ một công việc đó. Lao động cưỡng bức là một sự vi phạm nghiêm trọng quyền con người và hạn chế tự do con người.

Cưỡng bức lao động là trường hợp bên cưỡng bức áp đặt ý chí của mình lên bên bị cưỡng bức và buộc người này phải làm việc theo ý muốn của mình. Chính vì thế, cưỡng bức lao động có thể xảy ra cả trong trường hợp bên cưỡng bức và bên bị cưỡng bức không có quan hệ lao động.

Định nghĩa của ILO về lao động cưỡng bức bao gồm hai yếu tố cơ bản: công việc hoặc dịch vụ được thực hiện dưới sự đe dọa của một hình phạt và được tiến hành một cách không tự nguyện. Công việc hoặc dịch vụ được đề cập ở đây cần được hiểu là mọi loại hình công việc, dịch vụ và việc làm không phân biệt ngành, lĩnh vực hoặc nghề được xác định và việc làm hoàn toàn hợp pháp và chính thức cũng như việc làm bất hợp pháp và phi chính thức.

Hình phạt không nhất thiết phải dưới dạng các chế tài hình sự, mà có thể ở dạng tước quyền tự do và đặc quyền. Hơn nữa có thể có nhiều hình thức đe dọa áp dụng các hình phạt khác nhau. Hình thức cực đoan nhất của sự đe dọa có thể liên quan tới bạo lực hay hạn chế về thân thể, hoặc thậm chí cả đe dọa giết người đối với nạn nhân và người thân. Cũng có những hình thức đe dọa tinh vi hơn, đôi khi đánh vào yếu tố tâm lý ví dụ như đe dọa tố cáo nạn nhân với cảnh sát hay các cơ quan nhập cư vì họ đang làm việc bất hợp pháp hay tố cáo với người quen biết, hàng xóm thân cận của họ về việc các cô gái buộc phải bán thân ở những tỉnh thành xa. Có một số hình phạt lại mang tính tài sản đó là hình phạt kinh tế liên quan tới nợ, không trả lương, hoặc cúp lương kèm theo lời đe dọa đuổi việc nếu người lao động từ chối làm thêm giờ ngoài phạm vi của hợp đồng đã ký theo luật pháp quốc gia. Người sử dụng lao động đôi khi cũng yêu cầu người lao động phải nộp giấy tờ tùy thân và có thể sử dụng hình thức

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đe dọa tịch thu tất cả những giấy tờ đó để thực hiện lao động cưỡng bức. Những đặc điểm chính có thể xem xét về tính chất tự nguyện trong định nghĩa về lao động cưỡng bức cụ thể gồm: sinh ra hoặc xuất thân đã mang thân phận nô lệ hay ràng buộc; lừa đảo hay bắt cóc người; bán cho người khác; giam cầm tại nơi làm việc trong tù hay giam giữ tư nhân; thúc ép về tâm lý, ví dụ một mệnh lệnh làm việc kèm theo một lời đe dọa xử phạt vì không tuân thủ; xui khiến mắc nợ (làm giả tài khoản, giá cả lạm phát, hàng hóa hoặc dịch vụ sản xuất ra bị giảm giá trị, cho vay nặng lãi…); lừa đảo hay hứa hão về loại công việc và điều kiện làm việc; giữ lương và không trả lương; giữ giấy tờ tùy thân hay các tài sản cá nhân có giá trị khác. Những đặc điểm chính về đe dọa áp dụng một hình phạt có thể được xem xét khi xuất hiện dấu hiệu đe dọa thực sự về những khía cạnh sau: bạo lực thân thể đối với người lao động hoặc gia đình hoặc người thân; bạo lực tình dục; đe dọa trả đũa một cách bí ẩn; bỏ tù hoặc biệt giam; phạt tiền; tố cáo với các cơ quan công quyền (cảnh sát, cơ quan nhập cư…) và trục xuất; sa thải khỏi công việc hiện tại; loại trừ khỏi công việc trong tương lai; cách ly khỏi cộng đồng và đời sống xã hội; tước đoạt quyền hay đặc quyền; bắt nhịn ăn, tước đoạt chỗ ở hay các điều kiện thiết yếu khác; điều chuyển sang những điều kiện làm việc tồi tệ hơn; mất vị thế xã hội…

1.2.2. Vai trò của pháp luật quốc tế đối với việc phòng, chống lao động cưỡng bức

Cưỡng bức lao động xâm phạm quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động. Cưỡng bức lao động trong nhiều trường hợp trực tiếp xâm phạm tới nhân phẩm, các quyền tự do thân thể của người lao động. Khi tồn tại tình trạng cưỡng bức lao động, người sử dụng lao động không tôn trọng và không tính tới quyền lợi chính đáng của người lao động, bóc lột sức lao động của người bị cưỡng bức. Cưỡng bức lao động là một trong những biểu hiện của sự bất công. Người lao động phải làm việc khi bị ép buộc nên họ thụ động, tâm lý bị đè nén, khó phát huy được tính tích cực, sáng tạo trong công việc.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Trên phạm vi toàn thế giới, hệ thống pháp luật quốc tế đóng vai trò rất quan trọng trong việc phòng, chống lao động cưỡng bức. Trong xu thế quốc tế hóa mọi mặt của đời sống quốc tế ở cả hai cấp độ, khu vực và toàn cầu, dựa trên cơ sở nền kinh tế trí thức, luật quốc tế hiện đại là kết quả và là sự phản ánh các quan hệ quốc tế trong điều kiện hợp tác, phát triển của cộng đồng thế giới. Sự ra đời của các điều ước quốc tế về xóa bỏ lao động cưỡng bức với sự tham gia của rất nhiều các quốc gia thành viên trên thế giới cùng với những quy phạm mang tính chất ràng buộc, những tiêu chuẩn đối với lao động rõ ràng và cụ thể đã góp phần hiệu quả cho việc phòng, chống tiến tới xóa bỏ lao động cưỡng bức trên thế giới.

Luật quốc tế ghi nhận cam kết của các quốc gia cũng như cơ chế hợp tác trong việc xóa bỏ lao động cưỡng bức. Thông qua việc ký kết, phê chuẩn hay trở thành thành viên của một điều ước quốc tế, mỗi quốc gia đã thể hiện quan điểm, chính sách của chính quốc gia đó đối với vấn đề mà quốc gia quan tâm, trong đó có vấn đề về xóa bỏ lao động cưỡng bức. Không có sự áp đặt mang tính quyền lực quốc tế trong quá trình thực hiện luật quốc tế trừ những cơ chế kiểm soát quốc tế có sự thỏa thuận của các quốc gia.

Trong thực tế thực thi luật quốc tế về phòng, chống và tiến tới xóa bỏ lao động cưỡng bức, các quốc gia phải tự điều chỉnh pháp luật của mình trên cơ sở các quy định của luật quốc tế. Bên cạnh cơ chế phòng, chống lao động cưỡng bức mà luật quốc tế quy định, từng quốc gia đều xây dựng cơ chế riêng để đảm bảo việc thực hiện xóa bỏ lao động cưỡng bức ở quốc gia đó. Luật quốc tế xác lập những quy tắc, chuẩn mực pháp lý đối với hầu hết các quốc gia trên thế giới. Trên cơ sở đó, các quốc gia cần có cơ chế hiệu quả trong việc phát hiện và ngăn chặn kịp thời các hành vi cưỡng bức lao động, bảo đảm công bằng cho người lao động, bù đắp xứng đáng cho công sức mà người lao động bỏ ra trong quá trình làm việc. Cùng với việc ký kết các điều ước quốc tế, để thực hiện nghĩa vụ đã cam kết, các quốc gia thành viên tiến hành nội luật hóa các quy định của các điều ước vào hệ thống pháp luật quốc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

gia. Ở nhiều quốc gia, pháp luật quy định cấm nhập khẩu các loại sản phẩm do lao động cưỡng bức làm ra. Người dân ở một số quốc gia phát triển cũng có thói quen tẩy chay các loại hàng hóa có liên quan đến việc sử dụng lao động cưỡng bức. Chính vì thế, việc phòng, chống các hành vi cưỡng bức lao động khuyến khích doanh nghiệp không thực hiện các hành vi cưỡng bức lao động, góp phần giúp cho hàng hóa của các doanh nghiệp khi xuất khẩu sang thị trường nước ngoài tránh được các rủi ro bị cấm nhập hoặc bị tẩy chay bởi quốc gia nhập khẩu hàng hóa đó. Việc không sử dụng lao động cưỡng bức trong quá trình sản xuất ra các loại hàng hóa, dịch vụ cũng được coi là một thành phần của "giấy thông hành" của hàng hóa, dịch vụ ấy khi tiếp cận thị trường toàn cầu. Luật quốc tế đóng vai trò quan trọng ngăn chặn tình trạng người bóc lột người trong quan hệ xã hội nói chung và trong quan hệ lao động nói riêng, từng bước loại bỏ các hành vi cưỡng bức lao động ra khỏi đời sống, góp phần cải thiện tình trạng bảo vệ quyền con người trong xã hội.

1.2.3. Một số văn bản pháp luật quốc tế về lao động cưỡng bức

Trong các văn bản pháp luật quốc tế về nhân quyền, việc tôn trọng quyền con người trong đó có quyền tự do lao động, không bị áp đặt hay cưỡng bức lao động luôn được quan tâm hàng đầu.

** Một số điều ước quốc tế được thông qua trong khuôn khổ của Liên hợp quốc*

Liên hợp quốc - tổ chức quốc tế lớn nhất hiện nay với hơn 193 nước thành viên đã thông qua những văn kiện pháp lý quan trọng nhất về quyền con người.

Trong Hiến chương Liên hợp quốc năm 1945 đã thể hiện rõ tại Điều 1 về mục đích của Liên hợp quốc là: Thực hiện sự hợp tác quốc tế trong việc giải quyết các vấn đề quốc tế về kinh tế, xã hội, văn hóa và nhân đạo, và trong việc thúc đẩy và khuyến khích sự tôn trọng các quyền của con người và các quyền tự do cơ bản cho tất cả mọi người không phân biệt chủng tộc, giới tính,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ngôn ngữ hoặc tôn giáo. Tiếp nối Hiến chương Liên hợp quốc năm 1945, một số văn bản pháp luật quốc tế khác đều hướng đến quyền tự do lao động, không bị cưỡng bức hay bắt buộc phải lao động, điển hình phải kể đến: Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị năm 1966, Công ước về bảo vệ tất cả mọi người khỏi bị cưỡng bức mất tích năm 2006...

Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 16 tháng 12 năm 1966 và có hiệu lực từ ngày 23 tháng 03 năm 1976 đã nêu rõ: Không ai bị bắt làm nô lệ; mọi hình thức nô lệ và buôn bán nô lệ đều bị cấm. Không ai bị bắt làm nô dịch. Không ai bị yêu cầu phải lao động bắt buộc hoặc cưỡng bức.

Công ước này liệt kê cụ thể những trường hợp loại trừ, không bị coi là cưỡng bức lao động, bao gồm: (i) Lao động cưỡng bức theo bản án của một tòa án có thẩm quyền ở những nước còn áp dụng hình phạt tù kèm lao động cưỡng bức như một hình phạt đối với tội phạm; (ii) Những công việc hoặc sự phục vụ mà thông thường đòi hỏi một người đang bị giam giữ theo quyết định hợp pháp của tòa án hoặc một người khi được trả tự do có điều kiện phải làm; (iii) Những sự phục vụ mang tính chất quân sự và bất kỳ sự phục vụ quốc gia nào do luật pháp của một nước quy định đối với những người từ chối làm nghĩa vụ quân sự vì lý do lương tâm, trong trường hợp quốc gia đó cho phép từ chối thực hiện nghĩa vụ quân sự vì lý do lương tâm; (iv) Những sự phục vụ được yêu cầu trong trường hợp khẩn cấp hoặc thiên tai đe dọa đến tính mạng hoặc đời sống của cả cộng đồng; (v) Những công việc hoặc sự phục vụ là một phần của các nghĩa vụ dân sự thông thường. Cũng cần lưu ý là những quy định về loại trừ phải được áp dụng một cách bình đẳng, không phân biệt đối xử với bất kỳ chủ thể nào và phải phù hợp với các quy định khác có liên quan của ICCPR.

Ra đời sau Công ước về các quyền dân sự và chính trị nhưng lần đầu tiên trên thế giới, Công ước về bảo vệ tất cả mọi người khỏi bị cưỡng bức mất tích đã thiết lập được cơ chế bảo vệ cho nạn nhân của việc cưỡng bức mất

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tích. Công ước được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua năm 2006 và có hiệu lực từ tháng 12/2010.

Theo Công ước về bảo vệ tất cả mọi người khỏi bị cưỡng bức mất tích năm 2006 thì không ai phải chịu cưỡng bức mất tích; không có bất kỳ trường hợp ngoại lệ nào, dù là trong chiến tranh hay đe dọa của chiến tranh, trong tình hình chính trị nội bộ bất ổn hay các trường hợp cấp thiết khác, có thể viện dẫn để biện minh cho việc cưỡng bức mất tích.

Công ước quy định về việc thành lập một Ủy ban về vấn đề cưỡng bức mất tích với nhiệm kỳ bốn năm. Ủy ban này được cung cấp công cụ, phương tiện và đội ngũ nhân viên cho việc thực hiện hiệu quả chức năng của mình.

Bên cạnh một số điều ước quốc tế về nhân quyền, trong khuôn khổ của mình, Liên hợp quốc cũng đã đưa ra Tuyên ngôn nhân quyền thế giới vào năm 1948. Tuyên ngôn đặc biệt chú trọng đến quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, không bị cưỡng bức làm nô lệ hay tôi đòi và khẳng định: Mọi người sinh ra tự do và bình đẳng về phẩm cách và quyền lợi, có lý trí và lương tri và phải đối xử với nhau trong tình bác ái.

Mọi người đều được hưởng tất cả những quyền và tự do được công bố trong Tuyên Ngôn này và không có một sự phân biệt nào, như chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hay tất cả quan điểm khác, quốc tịch hay nguồn gốc xã hội, tài sản, nơi sinh, hay tất cả những hoàn cảnh khác. Hơn nữa, cũng không được có sự phân biệt nào đối với con người sống trên một quốc gia hay trên một lãnh thổ, căn cứ trên cơ chế chính trị, nền tảng luật pháp hay quy chế quốc tế của quốc gia hay lãnh thổ đó. Cho dù quốc gia hay lãnh thổ này độc lập hay dưới sự bảo hộ, không được tự trị hay ở trong tình trạng bị hạn chế về chủ quyền.

Tuyên ngôn nhân quyền đặc biệt nhấn mạnh không ai bị cưỡng bức làm nô lệ hay tôi đòi. Chế độ nô lệ và buôn bán nô lệ dưới mọi hình thức đều bị nghiêm cấm. Mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do chọn việc làm,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

quyền được hưởng các điều kiện làm việc chính đáng và thuận lợi đối với công việc, và quyền được bảo vệ chống thất nghiệp. Mọi người, không vì lý do kỳ thị nào, đều có quyền được hưởng lương bổng như nhau cho cùng một công việc. Mọi người làm việc đều được quyền hưởng thù lao một cách công bằng và thích hợp, khả dĩ bảo đảm cho bản thân và gia đình mình một cuộc sống xứng đáng với nhân phẩm, cũng như được trợ giúp nếu cần, qua các phương thức bảo vệ xã hội khác. Mọi người đều có quyền thành lập và tham gia vào các nghiệp đoàn, để bảo vệ quyền lợi của mình.

* *Một số điều ước quốc tế được thông qua trong khuôn khổ của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) ra đời năm 1919 sau Hiệp ước Versailles. Sau khi chiến tranh thế giới lần thứ 2 kết thúc và Hội Quốc Liên giải tán, năm 1946, ILO trở thành tổ chức chuyên môn của Liên hợp quốc. Với tư cách là một tổ chức chuyên môn của Liên hợp quốc về lao động, ILO đã xây dựng và kêu gọi các nước trên thế giới thông qua nhiều Công ước nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động, bảo đảm điều kiện làm việc tự do, công bằng và an toàn, trong đó có 2 Công ước chuyên biệt về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

Công ước số 29 được Hội nghị toàn thể của ILO thông qua ngày 28/6/1930. Đây là một trong 8 Công ước cơ bản của ILO. Tính đến nay đã có 175 nước trên thế giới phê chuẩn Công ước này. Ngày 29/1/2007, Việt Nam cũng đã gia nhập Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc của ILO.

Công ước số 29 đã đưa ra định nghĩa về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là chỉ mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm. Công ước cũng đưa ra những công việc hoặc dịch vụ không được coi là lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Cơ quan có thẩm quyền không được áp đặt hoặc cho phép áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân. Trách nhiệm đối với mọi quyết định sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là thuộc về cơ quan dân sự cấp cao nhất của lãnh thổ hữu quan. Những người đứng đầu cơ quan hành chính, được nhà chức trách có thẩm quyền cho phép rõ ràng thì có thể sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc nếu chứng tỏ được rằng: công việc hoặc dịch vụ phải thực hiện là thuộc lợi ích trực tiếp và quan trọng đối với tập thể sẽ thực hiện nó; công việc hoặc dịch vụ đó là nhu cầu hiện tại hay tức thời; đã không thể tìm được lao động tự nguyện để thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó, mặc dù muốn cho tiền lương và điều kiện lao động ngang với tiền lương và điều kiện lao động đang áp dụng cho những công việc và dịch vụ tương tự trong vùng đó; công việc hoặc dịch vụ đó sẽ không thành một gánh quá nặng đối với số dân hiện tại, xét theo số lao động có sẵn và khả năng của họ để thực hiện việc đó.

Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc với tính chất thuế và lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc do những người đứng đầu làm chức năng hành chính áp đặt để làm những công trình lợi ích công cộng đều phải dần dần được bãi bỏ.

Chỉ những thanh niên nam giới khỏe mạnh ở độ tuổi không dưới 18 và không quá 45 mới thuộc diện phải huy động đi làm việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, tuy nhiên, phải tuân thủ những giới hạn và những điều kiện sau đây:

- Trong mọi trường hợp có thể thực hiện được, cần có một thầy thuốc do cơ quan hành chính chỉ định, chứng nhận trước là đương sự không có mọi thứ bệnh truyền nhiễm, và đủ sức khỏe để thực hiện được công việc và chịu đựng được những điều kiện thực hiện công việc;

- Miễn cho thầy giáo, học sinh và cho nhân viên hành chính nói chung;

- Duy trì trong mỗi tập thể một số thanh niên nam giới khỏe mạnh cần thiết cho sinh hoạt gia đình và xã hội;

- Tôn trọng quan hệ vợ chồng và quan hệ gia đình.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Không được sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vào những công việc làm dưới mặt đất trong các hầm mỏ. Hành vi huy động bất hợp pháp việc đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc sẽ phải bị áp dụng chế tài hình sự.

Công ước số 105 cũng là một trong 8 Công ước cơ bản của ILO. Công ước này được Hội nghị toàn thể của ILO thông qua ngày 25/6/1957. Tính đến nay đã có 172 nước trên thế giới phê chuẩn Công ước này.

Ra đời sau Công ước số 29, Công ước số 105 chứa đựng những quy định thể hiện cam kết mạnh mẽ về việc xóa bỏ ngay lao động cưỡng bức bắt buộc: mọi nước thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết bãi bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức nào của loại lao động đó. Các nước thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế đã phê chuẩn Công ước cam kết sử dụng các biện pháp có hiệu quả nhằm xóa bỏ ngay và toàn bộ lao động cưỡng bức bắt buộc.

Trước đó, Công ước số 29 vẫn cho phép các nước thành viên cam kết hủy bỏ việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức, trong thời hạn ngắn nhất có thể đạt được và cho phép sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trong một số trường hợp nhất định. Tuy nhiên, Công ước số 105 không cho phép sử dụng bất kỳ hình thức nào của lao động cưỡng bức như là một biện pháp cưỡng chế hay giáo dục chính trị, như một sự trừng phạt đối với việc tham gia đình công hay có phát biểu chính kiến chống đối chế độ, như một biện pháp huy động, như một biện pháp về xử lý vi phạm kỷ luật lao động và như một biện pháp phân biệt đối xử về chủng tộc, tôn giáo, xã hội, dân tộc. Điều này thể hiện hành động mạnh mẽ và dứt khoát hơn của cộng đồng quốc tế đối với việc xóa bỏ lao động cưỡng bức.

1.3. PHÁP LUẬT MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VỀ XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

Ở một số quốc gia Nam Á hiện đã có hệ thống pháp luật riêng để điều chỉnh vấn đề lao động cưỡng bức. Điển hình là pháp luật của Ấn Độ và

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Parkistan đã đưa ra một định nghĩa cụ thể về lao động cưỡng bức bắt buộc và những hệ thống lao động bắt buộc. Luật pháp của Ấn Độ và Parkistan quy định việc áp dụng chế tài hình sự đối với hành vi cưỡng bức lao động. Đạo luật Hệ thống xóa bỏ lao động bắt buộc của Ấn Độ năm 1976 (BLSA) quy định hình phạt tù giam tới ba năm và xử phạt hành chính tới 2000 Rupi đối với bất kỳ ai ép buộc người khác phải thực hiện lao động bắt buộc và thực hiện hành vi xiết nợ. Mặc dù Đạo luật Hệ thống xóa bỏ lao động bắt buộc của Ấn Độ đã định nghĩa hệ thống lao động bắt buộc nhưng vẫn chưa đưa ra được phương pháp để xác định thế nào là người lao động bị bắt buộc. Năm 1982, Tòa án Tối cao Ấn Độ đã diễn giải lao động bắt buộc là hành vi không trả lương tối thiểu. Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện để xóa bỏ lao động bắt buộc chưa được tiến hành và các tổ chức xã hội vẫn lên tiếng về vấn đề này. Một điều quan trọng là phải xác định xem người lao động có bị ép buộc làm việc vì sự ràng buộc hay nợ nần đối với chủ sử dụng lao động hay chỉ thuần túy là lương quá thấp, hay ngược lại là bị bóc lột lao động.

Đạo luật Xóa bỏ hệ thống lao động bắt buộc của Parkistan năm 1992 quy định hình phạt từ hai đến năm năm tù giam hoặc xử phạt hành chính không quá 50.000 PR hoặc áp dụng cả hai, như một sự trừng phạt đối với hành vi ép buộc hay thực hiện lao động bắt buộc. Tuy nhiên, ở Parkistan những tranh chấp về thẩm quyền giữa luật pháp cấp bang và cấp tỉnh đã cản trở việc thực thi pháp luật một cách có hiệu quả.

Ở Vương quốc Anh, luật pháp không quy định hành vi lao động cưỡng bức. Một loạt các biện pháp chính sách và cải cách pháp luật gần đây đã làm tăng phạm vi giải quyết các vụ án lạm dụng lao động, cưỡng bức lao động bằng cách dựa vào những quy định của các luật mới ban hành. Chính phủ định ra một chính sách tổng quan về lao động cưỡng bức và buôn người trong bối cảnh di cư trong một cuốn Sách trắng công bố năm 2002. Sách trắng đánh giá chung rằng lao động di cư bất hợp pháp rất dễ bị bóc lột và gạt ra ngoài lề xã hội do những hành vi của người sử dụng lao động như trả lương

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thấp hơn lương tối thiểu và trốn tránh các trách nhiệm như cung cấp phúc lợi xã hội, đảm bảo sự an toàn hay trốn đóng thuế và bảo hiểm xã hội. Sách trắng phải thừa nhận rằng các vấn đề liên quan tới việc làm cho người lao động di cư bất hợp pháp là đặc biệt nghiêm trọng trong các ngành như nông nghiệp, cung ứng thực phẩm, quét dọn, khách sạn và xây dựng cũng như lập luận rằng việc tăng cường quản lý di cư là một biện pháp cần thiết để đảm bảo nguồn cung lao động hợp pháp để đáp ứng các yêu cầu kinh doanh. Sách trắng còn công bố các biện pháp quản lý di cư và thực thi pháp luật cùng với các luật mới ban hành về bóc lột lao động, bóc lột tình dục và buôn người. Năm 2004, Quốc hội Anh đã thông qua Đạo luật (cấp phép) Trùm băng đảng trong đó quy định một hệ thống cấp phép bắt buộc đối với các trùm băng đảng và các tổ chức việc làm chuyên cung cấp hoặc sử dụng người lao động trong các hoạt động nông nghiệp, nhặt sò biển và các hoạt động chế biến và đóng gói khác. Mục đích đằng sau việc ban hành Đạo luật này là nhằm hạn chế các hoạt động bóc lột của các trùm nông nghiệp. Tuy nhiên, Đạo luật này chỉ áp dụng chung đối với các tổ chức việc làm hoạt động trong ngành nông nghiệp và chế biến sò biển và các công ty, hiệp hội không liên kết, công ty hợp danh. Đạo luật này liệt kê theo nghĩa rộng hàng loạt các thỏa thuận thầu phụ phải đăng ký; quy định là vi phạm luật đối với hành vi hoạt động theo băng nhóm mà không có giấy phép, sử dụng giấy phép giả, hay cản trở người thi hành công vụ; quy định tất cả những người vi phạm phải bị bắt giữ; và cho phép tịch thu tài sản của các trùm băng đảng.

Qua nghiên cứu khái quát pháp luật về lao động cưỡng bức của một số nước trên thế giới cho thấy vấn đề phòng, chống và xóa bỏ lao động cưỡng bức là mối quan tâm chung của các quốc gia. Tuy nhiên, tùy thuộc vào điều kiện và hoàn cảnh của từng quốc gia mà mức độ đồng bộ và thống nhất của các quy định về vấn đề lao động cưỡng bức cũng khác nhau.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chương 2

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

2.1. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

Việt Nam có nguồn lao động dồi dào. Theo thống kê năm 2011 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nước ta là 51,39 triệu người. Nhu cầu việc làm của người trong độ tuổi lao động là rất lớn, tuy nhiên, hiện nay thị trường lao động nước ta chưa đáp ứng được điều này. Vì vậy, số người thất nghiệp tại Việt Nam còn rất cao, năm 2009 là 5,993 triệu người, năm 2010 là 7,206 triệu người và năm 2011 là 7,931 triệu người, trong đó chủ yếu là lao động phổ thông, có trình độ thấp, điều kiện kinh tế khó khăn [16]. Trong những hoàn cảnh như vậy, có nhiều người lao động sẵn sàng đánh đổi, chấp nhận mức lương thấp, điều kiện làm việc tồi tệ, đặc biệt là chấp nhận bị cưỡng bức lao động để có được việc làm và có thêm chút thu nhập cho gia đình.

Tuy nhiên, các quy định của pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức chưa tập trung và hệ thống hóa trong một văn bản quy phạm pháp luật mà nằm rải rác trong các quy định của hệ thống pháp luật Việt Nam, từ Luật, Bộ luật cho đến Nghị định và các văn bản dưới luật. Trong phạm vi luận văn này, xin phép được đề cập đến một số vấn đề nổi bật trong hệ thống pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức và tập trung đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam trên 05 lĩnh vực được coi là nhạy cảm và có khả năng nảy sinh lao động cưỡng bức, đó là:

Lao động di trú;

Lao động là nạn nhân của tệ nạn buôn bán người;

Lao động là người bán dâm, người nghiện ma túy trong các trung tâm chữa bệnh, giáo dục lao động xã hội và lao động trong các trường giáo dưỡng;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Lao động là phạm nhân tại các trại giam;

Lao động trong các doanh nghiệp.

2.1.1. Lao động di trú (người lao động đi làm việc ở nước ngoài)

Lao động di trú là loại lao động dễ phát sinh lao động cưỡng bức bởi vì đặc thù của lao động này là lao động đi làm việc ở nước ngoài - môi trường làm việc có sự khác biệt so với môi trường làm việc tại chính nước họ từ ngôn ngữ, văn hóa, tập quán, các mối quan hệ lao động, cộng đồng. Vì vậy, người lao động khó thích nghi với điều kiện mới, dễ bị lạm dụng, cưỡng bức, quyền lợi của họ dễ bị xâm phạm nếu việc xuất nhập khẩu lao động không được quy định chặt chẽ, không có những cam kết cụ thể, chi tiết của doanh nghiệp sử dụng lao động và giám sát của cơ quan nước sở tại. Mặt khác, không ít người lao động đi làm việc ở nước ngoài thất vọng với hoàn cảnh sống và làm việc ở xứ người nên bỏ trốn, ra ngoài làm việc tự do, dễ dẫn đến việc bị áp đặt, đe dọa và cưỡng bức lao động.

Liên quan đến vấn đề lao động di trú, pháp luật Việt Nam hiện nay điều chỉnh 2 lĩnh vực cụ thể là lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Thứ nhất, về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, theo Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tính đến tháng 5/2011, tổng số người nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam là hơn 74.000 người. Trong khi đó, con số này của năm 2008 là 52.633 người, năm 2009 là 55.428 người và năm 2010 là 56.929 người. Số lao động nước ngoài tại Việt Nam đến từ hơn 60 quốc gia, trong đó gần 60% mang quốc tịch châu Á như Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc; 28,5% mang quốc tịch châu Âu và 13% là các nước khác. Trong đó 48,3% lao động có trình độ đại học, trên đại học; số có chứng chỉ tay nghề là 34,6%; 17,1% lao động là nghệ nhân, nghề truyền thống là 17,1%. Phân theo vị trí công việc, lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam là quản lý điều hành chiếm trên 32%; chuyên gia kỹ thuật 41% và lao động khác là 27% [15].

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Pháp luật Việt Nam quy định tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam tại Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 và Nghị định số 46/2011/NĐ-CP ngày 17/6/2011 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008. Trong đó quy định người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo các hình thức như: thực hiện hợp đồng lao động; di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp có hiện diện thương mại tại Việt Nam; thực hiện các loại hợp đồng về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hóa, thể thao, giáo dục, y tế; nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng; chào bán dịch vụ; người nước ngoài đại diện cho tổ chức phi chính phủ nước ngoài được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam (Khoản 1 Điều 1 Nghị định số 34/2008/NĐ-CP).

Chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước ta trước hết ưu tiên sử dụng lao động Việt Nam, đối với những công việc đòi hỏi có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, lao động trong nước chưa đáp ứng được yêu cầu thì có thể tuyển dụng lao động nước ngoài. Vì vậy, người nước ngoài muốn làm việc tại Việt Nam phải có giấy phép lao động do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ một số trường hợp như: người nước ngoài vào Việt Nam làm việc với thời hạn dưới ba tháng; người nước ngoài là thành viên của công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên; người nước ngoài là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên; người nước ngoài là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần; người nước ngoài vào Việt Nam để thực hiện chào bán dịch vụ; người nước ngoài vào Việt Nam làm việc để xử lý các trường hợp khẩn cấp như: những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được có thời gian trên ba tháng thì hết ba tháng làm việc tại Việt Nam, người nước ngoài phải làm thủ tục đăng ký cấp giấy phép lao động. Trường hợp luật sư nước ngoài đã được Bộ Tư pháp cấp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của pháp luật cũng không phải cấp phép lao động.

Thực tế cũng cho thấy hầu như không có trường hợp lao động nước ngoài bị cưỡng bức lao động tại Việt Nam. Bởi vì, phần lớn người nước ngoài vào Việt Nam làm việc là các chuyên gia trong các lĩnh vực hoặc tự nguyện làm việc tại Việt Nam. Quy trình tuyển dụng đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được quy định khá chặt chẽ, nghiêm ngặt và lao động nước ngoài phải có giấy phép lao động tại Việt Nam trừ trường hợp người nước ngoài làm việc có thời hạn dưới ba tháng. Tuy nhiên, hiện nay ở Việt Nam đang tồn tại một hiện tượng rất nhiều doanh nghiệp nước ngoài đặc biệt là các doanh nghiệp Trung Quốc và Đài Loan sử dụng lao động nước ngoài nhưng không có giấy phép lao động. Những người lao động nước ngoài này nhập cảnh theo hình thức du lịch, được các doanh nghiệp, tổ chức tuyển vào làm thời vụ, giao kết hợp đồng lao động và làm việc ở doanh nghiệp, tổ chức khi chưa có giấy phép lao động. Chính quy định người nước ngoài làm việc có thời hạn dưới 3 tháng không cần xin cấp giấy phép lao động đã tạo kẽ hở cho các doanh nghiệp, tổ chức lợi dụng. Thực tế, các doanh nghiệp, tổ chức không khai báo việc sử dụng lao động thời vụ trước bảy ngày theo quy định thì cơ quan quản lý nhà nước cũng không thể làm gì được. Bên cạnh đó, còn có một số nhà thầu nước ngoài nhận thi công các dự án như dự án cải thiện môi trường nước, các dự án xây dựng cầu đường…sử dụng một lực lượng chuyên gia, lao động phổ thông hùng hậu nhưng các ngành chức năng không theo dõi, quản lý được. Đây là những điều kiện cho việc cưỡng bức lao động, lạm dụng lao động phát sinh.

Thứ hai, về lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài, hiện nay, Việt Nam có khoảng 500.000 lao động đang làm việc ở 40 nước và vùng lãnh thổ trên thế giới, trung bình một năm số lượng ngoại tệ lao động gửi về nước khoảng 2 tỷ USD. Mỗi năm có từ 70.000 - 80.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài [15]. Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với ngành

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nghề rất đa dạng bao gồm các lĩnh vực: công nghiệp, nông nghiệp và cả dịch vụ (chủ yếu là dịch vụ giúp việc gia đình).

Việt Nam đã ban hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 và các văn bản hướng dẫn thực hiện luật. Chính sách của nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhà nước Việt Nam tạo điều kiện thuận lợi để công dân Việt Nam có đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài, bảo hộ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, hỗ trợ đầu tư mở thị trường lao động mới, thị trường có thu nhập cao, thị trường tiếp nhận nhiều người lao động; hỗ trợ đào tạo cán bộ quản lý, dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động, có chính sách tín dụng ưu đãi cho các đối tượng chính sách xã hội đi làm việc ở nước ngoài đồng thời khuyến khích đưa nhiều người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài, đưa người lao động đi làm việc ở thị trường có thu nhập cao; khuyến khích đưa người lao động đi làm việc tại công trình, dự án, cơ sở sản xuất, kinh doanh do doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trúng thầu, nhận thầu, đầu tư thành lập ở nước ngoài. Để phòng, chống lạm dụng xuất khẩu lao động nhằm mục đích trục lợi trên cơ sở bóc lột, cưỡng bức lao động, pháp luật Việt Nam quy định khá chặt chẽ về điều kiện cũng như quy trình và thủ tục đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Trước hết, hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải có vốn pháp định theo quy định của Chính phủ và được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Pháp luật quy định doanh nghiệp được cấp Giấy phép phải trực tiếp tổ chức hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, không được ủy quyền cho doanh nghiệp khác trực tiếp tổ chức hoạt động này. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn tồn tại trường hợp người môi giới mượn danh một doanh nghiệp để

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tuyển lao động, sau đó "bán" lại nguồn cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp còn ký "hợp đồng liên kết" tuyển chọn qua người đại diện tại các địa phương, trích cho họ một khoản tiền (2,5 - 3 triệu đồng/người), gọi là phí tạo nguồn. Mặc dù, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nghiêm cấm doanh nghiệp tuyển qua môi giới nhưng lại không quy định về hình thức liên kết này, do vậy những tổ chức, cá nhân được doanh nghiệp ủy quyền tuyển lao động đã có những hành vi vượt quá thẩm quyền, tuyển, đào tạo và thu tiền của người lao động. Môi giới, cò mồi cũng sinh ra từ đây. Vì thế, hầu như không có lao động Việt Nam nào muốn đi làm việc tại nước ngoài được xuất cảnh với đúng mức phí quy định. Nhưng do mức lương làm việc tại nước ngoài được trả cao nên một số người lao động vẫn chấp nhận trả chi phí cho cò mồi, thậm chí nhiều lao động nghèo ở nông thôn phải đi vay nợ để trả chi phí cho những cò mồi này. Hệ lụy của nó là sau khi người lao động được đi làm việc tại nước ngoài, họ phải chấp nhận làm những công việc không như cam kết, buộc phải làm thêm ngoài giờ rất cực nhọc, chấp nhận làm việc bất hợp pháp trong những điều kiện không được bảo vệ để có tiền gửi về trang trải nợ nần đã vay trước đó. Chính điều đó dẫn đến việc người lao động Việt Nam dễ bị lạm dụng, cưỡng bức lao động. Theo Báo cáo của Tổ chức Action Aid: 88% lao động di cư Việt Nam bị buộc phải làm việc ngoài giờ để trả nợ [20].

Pháp luật Việt Nam có những quy định cụ thể về xuất khẩu lao động nhằm bảo vệ người lao động tránh bị lạm dụng và điều này được thể hiện rất rõ trong Bộ luật Lao động, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng như các văn bản hướng dẫn về việc xuất khẩu lao động, về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp xuất khẩu lao động, của người lao động. Doanh nghiệp xuất khẩu lao động phải công bố công khai các tiêu chuẩn điều kiện tuyển chọn, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động; phải tổ chức việc đào tạo, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật; phải ký hợp đồng đi làm việc ở nước

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ngoài với người lao động; tổ chức cho người lao động đi và về nước theo đúng hợp đồng đã ký và quy định của pháp luật; quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong thời gian làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài phù hợp với pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại và phải bồi thường thiệt hại cho người lao động do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra. Người lao động có quyền được cung cấp các thông tin liên quan tới chính sách, pháp luật về lao động, điều kiện tuyển dụng, thời hạn hợp đồng, loại công việc sẽ làm và nơi làm việc, điều kiện làm việc, sinh hoạt, tiền lương, tiền làm thêm giờ và các phụ cấp khác (nếu có), chế độ bảo hiểm, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động làm việc ở nước ngoài và những thông tin cần thiết khác theo hợp đồng cung ứng lao động. Ngoài ra, người lao động còn được đào tạo, giáo dục định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài, được đảm bảo quyền lợi trong hợp đồng đã ký theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại và được bảo hộ về lãnh sự và tư pháp. Bên cạnh đó, họ cũng có quyền khiếu nại, tố cáo, khởi kiện với cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam hoặc của nước sở tại về các vi phạm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động và người sử dụng lao động nước ngoài, được bồi thường thiệt hại do doanh nghiệp vi phạm hợp đồng gây ra.

Mặc dù quy định của pháp luật như vậy, nhưng trên thực tế, rất nhiều người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan vẫn bị cưỡng bức lao động. Một số người lao động do không tìm được việc làm ở trong nước hoặc có việc làm nhưng thu nhập thấp, với mong muốn có được việc làm với thu nhập hấp dẫn ở nước ngoài và bị bọn cò mồi, lừa đảo thuyết phục nên đã bỏ ra một số tiền lớn để được đi xuất khẩu lao động. Ông Andre Baker - Phó Giám đốc cơ quan Chuyên trách tội phạm có tổ chức vương quốc Anh (SOCA) cho biết: ước tính riêng ở vương quốc Anh có khoảng 35.000 người Việt nhập cư bất hợp pháp. Ông André Baker khẳng định người Việt nhập cư bất hợp pháp phải trả số tiền lên tới 21.500 euro để đến châu Âu. Những ai không có khả năng chi trả số tiền lớn đó bị cưỡng bức lao động, thường là tại các trại trồng cần sa để trả nợ [19].

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Báo chí và các phương tiện thông tin đại chúng đã phản ánh rất nhiều về hiện tượng người lao động phải bỏ ra một chi phí lớn để đi xuất khẩu lao động rồi sau đó vì gánh nặng tài chính, họ lại chấp nhận mọi điều kiện để kiếm tiền bên nước ngoài kể cả việc bị cưỡng bức lao động, đặc biệt là tại một số thị trường lao động như Đài Loan, Hàn Quốc, Ba Lan... Lấy ví dụ thị trường xuất khẩu lao động Đài Loan: theo quy định, mức phí đối với người lao động đi làm việc tại Đài Loan tối đa là 4.500 USD/người/hợp đồng 3 năm trong các ngành công nghiệp, trong đó phí môi giới không quá 1.500 USD; không quá 3.800 USD/người/hợp đồng 3 năm khi đi làm việc trong gia đình và chăm sóc sức khỏe, trong đó phí môi giới tối đa không quá 800 USD. Theo quy định, mức phí đi làm công nhân nhà máy và xây dựng với hợp đồng 3 năm tại Đài Loan là 4.500 USD/hợp đồng; nghề giúp việc gia đình, chăm sóc sức khỏe là 3.600 USD/hợp đồng. Tuy nhiên, theo số liệu điều tra thực tế của Ủy ban Lao động Đài Loan, mức phí để người lao động Việt Nam nộp trung bình từ 5.000-6.000 USD; thậm chí rất nhiều lao động phải nộp tới 7.000 USD [35]. Đây là một số tiền quá lớn đối với những gia đình ở vùng nông thôn Việt Nam. Tiền đi vay để chi cho môi giới quá lớn đã đẩy người lao động vào hoàn cảnh bị chủ sử dụng lao động đánh đập, ngược đãi, cưỡng bức. Ngày 04/10/2011, Tòa án tối cao Đài Loan đã tổ chức xét xử vụ án 6 lao động nữ Việt Nam bị chủ sử dụng lao động cưỡng bức lao động. Tại Trung tâm dưỡng lão và Nhà hộ lý - Thành phố Cao Hùng, Đài Loan do hai vợ chồng ông Lâm Hồng Khôn và bà Ngô Tịnh Huệ làm chủ, 6 lao động nữ Việt Nam đã bị ép buộc, cưỡng bức lao động ngoài giờ làm việc với các công việc như: lau, rửa xác chết, đào huyệt, bốc mộ... nhưng 6 lao động này không được tính tiền tăng ca theo quy định của Đài Loan (50 Đài tệ/1 giờ tăng ca) [2].

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định rõ về trách nhiệm và cơ chế phối hợp của các cơ quan nhà nước đối với hoạt động xuất khẩu lao động nhằm bảo vệ người lao động tránh bị lạm dụng khi làm việc ở nước ngoài, trong đó Chính phủ thống nhất quản

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Bộ, cơ quan ngang Bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo sự phân công của Chính phủ; Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo sự phân cấp của Chính phủ. Ngoài ra, pháp luật còn quy định trách nhiệm của cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài trong việc bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài; xử lý hành vi vi phạm của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; nghiên cứu, tìm hiểu thị trường, chính sách và phương thức tiếp nhận lao động nước ngoài của nước sở tại và thông tin, hướng dẫn các doanh nghiệp tiếp cận thị trường để ký kết Hợp đồng cung ứng lao động theo pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước sở tại.

Tuy nhiên, cơ chế quản lý cũng như phối hợp của các Bộ, ngành có liên quan trong lĩnh vực này còn lỏng lẻo, thiếu đồng bộ và chậm. Thực tế, ngày càng có nhiều người tham gia xuất khẩu lao động phải đối mặt với rủi ro, bị đối xử không công bằng, bị lạm dụng; thậm chí bị bóc lột, cưỡng bức lao động, làm việc trong điều kiện tồi tệ với mức lương thấp nhưng lại không nhận được sự hỗ trợ kịp thời của các cơ quan đại diện Việt Nam tại nước ngoài. PGS.TS Đặng Nguyên Anh, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, đưa ra số liệu về lao động nước ngoài, trong đó có lao động VN bị phân biệt đối xử ở Hàn Quốc: 11,6% bị đánh, đá, phạt thể xác; 50% bị chửi bới, lăng mạ; 10,2% bị khám xét người; 17,9% không cho rời vị trí làm việc; 2,3% bị xâm hại tình dục, cưỡng bức... Báo cáo sơ bộ về tình hình lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của Ủy ban Các vấn đề xã hội của Quốc hội cho thấy rất nhiều khó khăn mà lao động Việt Nam phải thường xuyên đối mặt ở nước ngoài, rất nhiều

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hành vi cưỡng bức lao động mà người lao động Việt Nam gặp phải như không được chủ sử dụng lao động trả lương hoặc trả lương không đúng thỏa thuận; bị hành hạ và lạm dụng, kể cả lạm dụng tình dục, nhất là đối với lao động nữ; bị thu giữ hộ chiếu, giấy tờ tùy thân; bị bỏ rơi khiến các quyền lợi chính đáng không được bảo vệ hoặc bảo vệ không đầy đủ và không hiệu quả…[21].

Gần đây nhất, ngày 04/6/2012, tờ nhật báo Wyborcza cùng một loạt các báo nhỏ và đài truyền hình quốc gia TVP của Ba Lan đã đưa tin về một vụ việc cưỡng bức lao động Việt Nam tại Ba lan. Sự việc xảy ra như sau: một công ty Ba Lan ở thành phố Bydgoszcz bị cáo buộc là đã ép buộc công nhân may người Việt Nam lao động như nô lệ. Những công nhân may Việt Nam bỏ trốn được, đã kể với phóng viên Ba Lan rằng, ngay cả việc đi vệ sinh của họ cũng bị khống chế về thời gian và có người mệt trong lúc làm việc thì còn bị ép uống rượu vodka, vì ông chủ nghĩ rằng như vậy sẽ ngay lập tức bình phục và làm việc tốt trở lại. Công nhân bị chủ lao động giữ hộ chiếu và liên tục đe dọa sẽ trục xuất, nếu không nghe lời. Họ không có cách nào khác hơn là bỏ trốn [17].

2.1.2. Lao động là nạn nhân của tệ nạn buôn bán người

Hiện nay, thực trạng buôn bán người tại Việt Nam diễn ra khá phức tạp, chủ yếu là buôn bán phụ nữ và trẻ em. Việt Nam được coi là nơi cung cấp "hàng sống" tới một số quốc gia khác trong tiểu vùng sông Mêkông và các nước xa hơn nữa. Với đặc điểm địa lý là quốc gia có đường biên giới trên biển dài gần 3.260 km và trên bộ dài khoảng 4.067 km, 156 cửa khẩu quốc tế và đặc biệt có hơn 14.000 con đường mòn dọc tuyến biên giới trên bộ đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc đi lại, giao lưu buôn bán, hoạt động thương mại giữa các tỉnh biên giới của Việt Nam - Trung Quốc, Việt Nam - Campuchia, Việt Nam - Lào. Đây là một trong những điểm thuận lợi mà bọn tội phạm lợi dụng triệt để để thực hiện hành vi buôn bán người qua biên giới, đưa người qua nước láng giềng hoặc trung chuyển qua nước thứ ba.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Hoạt động buôn bán người ở Việt Nam chủ yếu được thực hiện qua các tuyến chính là:

- Tuyến Việt Nam - Trung Quốc: Đây là một tuyến trọng điểm của hoạt động buôn bán người. Theo thống kê của Bộ Công an, 60% số vụ buôn bán người qua biên giới của Việt Nam được thực hiện trên tuyến này. Đặc biệt, trong những năm gần đây, các cơ quan chức năng địa phương còn phát hiện được một số vụ buôn bán đàn ông qua các tuyến biên giới Việt Nam - Trung Quốc để bán cho các khu mỏ khai thác quặng, các chủ lò gạch...Nạn nhân trong các trường hợp này bị bóc lột, cưỡng bức lao động trong những điều kiện tồi tệ. Hiện nay, đã có nhiều người Việt Nam sinh sống tại các địa phương của Trung Quốc câu kết với một số đối tượng buôn bán người trong nước tạo thành một đường dây rất khó kiểm soát, là một yếu tố tiếp tay cho hoạt động tội phạm buôn bán người phát triển dọc theo các tuyến biên giới trên bộ.

- Tuyến Việt Nam - Campuchia: Ở tuyến này, tuy không sôi động như tuyến biên giới Việt Nam - Trung Quốc nhưng việc buôn bán người cũng diễn ra hàng ngày. Nạn nhân bị bán sang Campuchia chủ yếu vì mục đích mại dâm hoặc cũng có thể bị bán qua nước thứ ba như Thái Lan, Malaysia... Họ bị bóc lột, cưỡng bức về tình dục, cưỡng bức hành nghề mại dâm để kiếm sống và nuôi các chủ chứa.

Theo Báo cáo tổng kết chương trình hành động phòng chống buôn bán phụ nữ và trẻ em của Ban chỉ đạo 130/CP năm 2004-2010 của Bộ Công an thì 6 năm qua, lực lượng công an và bộ đội biên phòng đã giải cứu được 1.450 nạn nhân, đưa 3.290 nạn nhân tái hồi hương hòa nhập cộng đồng, khám phá 1.750 vụ buôn bán, bắt 5.640 đối tượng, xóa 540 đường dây buôn bán người. Trong số đó có 1.528 vụ buôn bán phụ nữ với 3.719 nạn nhân và 2.810 đối tượng, số vụ buôn bán trẻ em là 251 vụ với 368 đối tượng và 591 nạn nhân. So với những năm trước thì giai đoạn này đã tăng hơn 1.290 vụ, 2.517 đối

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tượng và 3.9355 nạn nhân [1]. Đây mới chỉ là con số mà các cơ quan chức năng có được từ việc giải quyết các vụ án. Trong thực tế, số vụ buôn bán người và số nạn nhân còn lớn hơn nhiều vì có rất nhiều nạn nhân trốn thoát trở về nhưng do tâm lý e sợ bọn tội phạm và dư luận xã hội mà không khai báo với cơ quan chức năng. Buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em đang trở thành hiểm họa cho một số quốc gia, trong đó có Việt Nam. Mục đích của các vụ buôn bán người phần lớn là để cưỡng bức lao động, đặc biệt là lao động nữ và lao động trẻ em. Bọn buôn người phần lớn núp dưới danh nghĩa những công ty môi giới và xuất khẩu lao động ra nước ngoài, kết hôn giả, cho nhận con nuôi có yếu tố nước ngoài hoặc hứa hẹn một công việc và cuộc sống tốt đẹp ở nước ngoài...Khi đưa được nạn nhân ra nước ngoài, chúng đã trực tiếp tiến hành cưỡng bức bóc lột sức lao động, bóc lột tình dục hay kể cả cưỡng bức lấy đi một hoặc nhiều bộ phận cơ thể của nạn nhân. Hầu hết các nạn nhân này đều bị cưỡng bức lao động dưới hình thức này hoặc dưới hình thức khác để làm những công việc không như ý muốn với mức lương bèo bọt hoặc không có thù lao, thậm chí bị đánh đập thậm tệ nếu có ý định bỏ trốn về Việt Nam.

Theo khảo sát của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các công việc mà họ làm chủ yếu là làm vợ người nghèo (làm công việc nội trợ, đồng áng, các công việc khác trong gia đình nhà chồng, sinh con đẻ cái cho gia đình nhà chồng...); giúp việc gia đình; làm ruộng; phục vụ quán ăn... Đa số các nạn nhân xác nhận nguyên nhân bị bán là vì hoàn cảnh kinh tế khó khăn (chiếm tỷ lệ 70,5%) và họ cũng cho biết khó có ai có thể từ chối viễn cảnh về việc làm có thu nhập cao trong khi điều kiện kinh tế gia đình khó khăn. Vì vậy, họ dễ dàng bị bọn xấu lừa gạt buôn bán qua biên giới để cưỡng bức lao động [36].

Bộ luật Hình sự Việt Nam quy định buôn bán người là một hành vi xâm hại nghiêm trọng đến quyền, lợi ích và nhân phẩm, có khi là cả tính

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

mạng con người. Vì thế, các tội danh liên quan đến mua bán người được quy định rất rõ và có mức hình phạt nghiêm khắc. Điều 119 quy định tội mua bán người vì các mục đích mại dâm, có tổ chức, có tính chất chuyên nghiệp, để đưa ra nước ngoài, mua bán nhiều người, mua bán nhiều lần với hình phạt cao nhất là 20 năm tù, ngoài ra người phạm tội còn bị phạt tiền từ 5 triệu đến 50 triệu đồng, phạt quản chế hoặc cấm cư trú từ 1 - 5 năm. Điều 120 Bộ luật Hình sự quy định về tội mua bán, đánh tráo hoặc chiếm đoạt trẻ em với các trường hợp có tổ chức, có tính chất chuyên nghiệp, vì động cơ đê hèn, mua bán, đánh tráo hoặc chiếm đoạt nhiều trẻ em, để đưa ra nước ngoài, để sử dụng vào mục đích vô nhân đạo, để sử dụng vào mục đích mại dâm, tái phạm nguy hiểm, gây hậu quả nghiêm trọng mức hình phạt cao nhất là tù chung thân. Ngoài ra, người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 5 triệu đến 50 triệu đồng, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 1 năm đến 5 năm, phạt quản chế từ 1 - 5 năm.

Liên quan đến hành vi phạm tội buôn bán người còn có các quy định như điều 20 tội đồng phạm, điều 254 tội chứa mại dâm, điều 255 tội môi giới mại dâm, điều 256 tội mua dâm với người chưa thành niên, điều 273 tội vi phạm quy chế khu vực biên giới, điều 274 tội xuất cảnh, nhập cảnh trái phép,

ởlại nước ngoài trái phép, điều 275 tội tổ chức, cưỡng ép người khác trốn đi nước ngoài hoặc ở lại nước ngoài trái phép, điều 251 nghiêm cấm hành vi hợp pháp hóa tiền, tài sản do phạm tội mà có, điều 17, điều 18 hành vi phạm tội chưa đạt...[32].

Những quy định trong Bộ luật Hình sự đã thể hiện tinh thần kiên quyết trong đấu tranh loại bỏ tội phạm này ra khỏi đời sống xã hội, ngăn ngừa và tiến tới xóa bỏ dấu hiệu lao động cưỡng bức qua hành vi buôn bán người và trừng phạt thích đáng đối với hành vi phạm tội.

Điều 3 Luật Phòng chống mua bán người quy định các hành vi bị cấm như: mua bán người; cưỡng bức người khác thực hiện hành vi mua bán người;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trả thù, đe dọa trả thù nạn nhân, người đang chờ được xác minh là nạn nhân; tiết lộ các thông tin cá nhân của nạn nhân...[29]. Việc khởi tố điều tra xét xử theo quy định của Bộ luật Hình sự, Bộ luật Tố tụng hình sự. Tuy nhiên, Luật Phòng chống mua bán người chưa đưa ra khái niệm về buôn bán người. Vì vậy dễ dẫn đến cách hiểu khác nhau của các cơ quan, cán bộ thực thi luật pháp dẫn đến bỏ lọt tội phạm.

Bên cạnh Luật Phòng chống mua bán người và Bộ luật Hình sự, Luật Hôn nhân và gia đình năm 2000, đặc biệt trong Nghị định 68/2002/CP ngày 10/7/2002 quy định chi tiết và thi hành một số điều của Luật Hôn nhân và gia đình có yếu tố nước ngoài có nhiều điều khoản liên quan đến phòng, chống buôn bán người như: điều 2, điều 18, điều 21, điều 35, điều 50, điều 58. Các điều khoản này quy định rõ việc nghiêm cấm lợi dụng kết hôn, nhận cha mẹ nuôi, con nuôi nhằm mục đích mua bán, bóc lột sức lao động, xâm hại tình dục đối với phụ nữ và trẻ em hoặc các mục đích trục lợi khác.

Nhìn chung, pháp luật Việt Nam đã quy định tương đối đầy đủ các hành vi phạm tội có liên quan đến tội buôn bán người và những hành vi đó đều chịu những mức xử lý nghiêm khắc. Tuy nhiên, phòng chống buôn bán người và phòng chống lao động cưỡng bức không chỉ dừng lại ở việc đưa ra các biện pháp, chính sách để trừng trị kẻ thực hiện hành vi buôn bán người, cưỡng bức lao động mà phải dành rất nhiều sự quan tâm đến nạn nhân. Vì nạn nhân của hoạt động buôn bán người mới là người phải chịu hậu quả nặng nề từ hành vi phạm tội này. Họ không chỉ bị cưỡng bức, bóc lột lao động mà còn bị tổn thương về mặt thể chất, tinh thần, bị xúc phạm chà đạp lên nhân phẩm...Sau khi bị buôn bán, nạn nhân còn phải chịu rất nhiều áp lực từ phía xã hội, gia đình, chịu sự đe dọa của tổ chức phạm tội đặc biệt là chịu sự mất mát và thiếu thốn về kinh tế, việc làm...Liên quan đến vấn đề này, hiện nay, quy định pháp luật Việt Nam mới chỉ đề cập đến vấn đề xác minh và tiếp nhận nạn nhân mà chưa quy định cụ thể về việc hồi hương của họ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Nhà nước ta cũng đã triển khai một số chương trình có hiệu quả để ngăn chặn tình trạng buôn bán người đặc biệt là buôn bán người để cưỡng bức lao động như: Chương trình quốc gia phòng, chống tội phạm, Chương trình ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị xâm hại tình dục và trẻ em phải lao động nặng nhọc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm giai đoạn 2004-2010, Chương trình hành động quốc gia vì trẻ em Việt Nam giai đoạn 2001-2010, Chương trình hành động phòng chống tội phạm buôn bán phụ nữ và trẻ em giai đoạn 2004-2010, Chương trình hành động phòng, chống mại dâm giai đoạn 2011 - 2015... Đặc biệt là Quyết định số 17/2007/QĐ-TTg ngày 29/01/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế tái hòa nhập cộng đồng cho phụ nữ và trẻ em từ nước ngoài trở về. Tuy nhiên, trong các văn bản này, nạn nhân vẫn chỉ quy định là phụ nữ và trẻ em bị buôn bán nước ngoài. Bên cạnh đó, việc thực thi và triển khai các quy định này trên thực tế còn gặp nhiều khó khăn vì thủ đoạn ngày càng tinh vi và biến tướng của tội phạm mua bán người để cưỡng bức lao động cũng như khả năng và nguồn lực của nhà nước còn hạn chế...

2.1.3. Lao động là người bán dâm, người nghiện ma túy trong các trung tâm chữa bệnh, giáo dục lao động xã hội và lao động trong các trường giáo dưỡng

Lao động là người bán dâm, người nghiện ma túy và người chưa thành niên trong các trung tâm chữa bệnh, giáo dục lao động xã hội và trường giáo dưỡng dễ trở thành đối tượng bị cưỡng bức lao động. Bởi vì, người bán dâm, người nghiện ma túy, người chưa thành niên khi được đưa vào các trung tâm hoặc trường giáo dưỡng họ bị hạn chế một phần quyền tự do và phải tuân thủ quy định của trung tâm chữa bệnh, giáo dục lao động xã hội và trường giáo dưỡng trong đó bao gồm cả việc phải lao động theo quy định.

Đối với người bán dâm, Pháp lệnh phòng, chống mại dâm năm 2003 có quy định về việc người bán dâm, tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

xử phạt hành chính, bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh. Người bán dâm là người nước ngoài thì tùy theo tính chất mức độ vi phạm mà bị xử phạt hành chính bằng hình thức cảnh cáo, phạt tiền, trục xuất [34].

Đối với người nghiện ma túy, Luật Phòng, chống ma túy quy định người nghiện ma túy từ đủ 18 tuổi trở lên đã được cai nghiện ma túy tại gia đình và cộng đồng hoặc đã được giáo dục nhiều lần tại xã phường thị trấn mà vẫn còn nghiện hoặc người nghiện không có nơi cư trú nhất định phải được đưa vào các cơ sở cai nghiện bắt buộc. Đối với người nghiện ma túy từ đủ 12 tuổi đến dưới 18 tuổi đã được cai nghiện tại gia đình và cộng đồng hoặc đã được giáo dục nhiều lần tại xã, phường, thị trấn mà vẫn còn nghiện hoặc không có nơi cư trú nhất định thì được đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc dành riêng cho họ [31].

Nghị định số 135/2004/NĐ-CP ngày 10/6/2004 của Chính phủ quy định chế độ áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh, tổ chức hoạt động của cơ sở chữa bệnh theo Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính và chế độ áp dụng đối với người chưa thành niên, người tự nguyện vào cơ sở chữa bệnh, trong đó dành riêng Chương III quy định về chế độ lao động, học tập, chữa trị, cai nghiện tại Trung tâm Chữa bệnh - Giáo dục - Lao động xã hội. Nghị định số 135/2004/NĐ-CP quy định người bị áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh phải tuân thủ chế độ, thời gian làm việc theo quy định của pháp luật lao động và được trang bị bảo hộ lao động, bảo đảm vệ sinh, an toàn lao động theo quy định. Người bị áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh được hưởng tiền công lao động theo định mức lao động và kết quả công việc hoàn thành. Tiền công lao động được dùng để cải thiện đời sống và sinh hoạt. Số tiền còn lại được Trung tâm Chữa bệnh - Giáo dục - Lao động xã hội đại diện gửi vào quỹ tiết kiệm. Khi đối tượng chấp hành xong quyết định thì được nhận lại số tiền đã gửi tiết kiệm.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đối với người chưa thành niên ngoài giờ học tập, chữa bệnh, họ phải tham gia lao động trị liệu do Trung tâm Chữa bệnh - Giáo dục - Lao động xã hội tổ chức. Trung tâm có trách nhiệm sắp xếp công việc lao động trị liệu phù hợp với lứa tuổi và sức khỏe của người chưa thành niên để bảo đảm sự phát triển bình thường về thể chất, trí tuệ và đạo đức của người chưa thành niên. Không được sử dụng người chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành. Thời gian lao động trị liệu của người chưa thành niên không được nhiều hơn thời gian học tập, chữa bệnh. Thời gian lao động và học tập không quá 7 giờ trong một ngày. Người chưa thành niên được nghỉ lao động trong các ngày thứ bảy, chủ nhật, ngày lễ, ngày tết theo quy định của pháp luật về lao động. Đối với người tự nguyện xin vào Trung tâm Chữa bệnh - Giáo dục - Lao động xã hội thì phải chịu sự quản lý, giáo dục, tuân theo chế độ lao động, học tập và cai nghiện, chữa trị do Trung tâm Chữa bệnh - Giáo dục - Lao động xã hội quy định, tuân thủ nội quy của Trung tâm và các quy định của pháp luật có liên quan [8].

Pháp luật quy định tất cả những người được đưa vào Trung tâm Chữa bệnh - Giáo dục - Lao động xã hội đều được học văn hóa, học nghề và lao động. Những hoạt động này không nhằm mục đích kinh doanh mà là hoạt động lao động hướng nghiệp dạy nghề, biện pháp trị liệu chữa bệnh, cắt cơn nghiện và tái hòa nhập cộng đồng cho họ. Đồng thời, đây cũng là biện pháp giáo dục nhằm giúp cho những người nghiện ma túy, người bán dâm hiểu được giá trị sức lao động cũng như tăng cường sức khỏe của mình và cải thiện đời sống của họ tại các trung tâm này. Các nghề được dạy bao gồm: mộc, xây dựng, cơ khí. Nhóm cai nghiện, đối tượng bán dâm trẻ em được học các nghề như mây tre đan, thêu, may…

Qua khảo sát của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho thấy người được đưa vào Trung tâm cai nghiện theo hình thức tự nguyện chiếm 26% và người được đưa vào trung tâm cai nghiện theo hình thức bắt buộc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chữa bệnh theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền chiếm 74%. Đối với những người bán dâm có 53,3% đối tượng được đưa vào trung tâm theo Quyết định của cơ quan có thẩm quyền [36]. Theo Tổ chức Theo dõi nhân quyền, hiện nay, một số công việc mà các học viên tại trung tâm thường làm như: bóc hạt điều, trồng khoai tây, cà phê, gia công hàng mây tre... Theo báo cáo của Tổ chức này được công bố ngày 7/9/2011 dài 121 trang, với tiêu đề "Quần đảo Cai nghiện: Lao động cưỡng bức và các hình thức lạm dụng khác trong các trung tâm cai nghiện ma túy ở miền Nam Việt Nam", việc cưỡng bức lao động thường xuyên diễn ra tại các trung tâm cai nghiện. Những học viên của trung tâm đã lao động nhưng không được trả công cho lao động hoặc trả công thấp hơn rất nhiều so với mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định. Các trung tâm cũng giữ lại tiền công của họ để khấu trừ vào tiền ăn, ở và phí quản lý. Những khoản đó thường chiếm đáng kể, nhiều khi là tất cả tiền công lao động của học viên. Nhiều học viên, khi thi hành xong quyết định đưa vào trung tâm còn nợ tiền trung tâm mặc dù trong đó, họ lao động hàng ngày và đều có sản phẩm có lợi nhuận. Nếu từ chối lao động, học viên sẽ bị kỷ luật vì không tuân theo nội quy, quy chế của trung tâm. Bản báo cáo còn trích lời của một số cá nhân được phỏng vấn như: Lý Nhân, bị quản chế bốn năm ở Trung tâm Nhị Xuân (Thành phố Hồ Chí Minh) phát biểu "Tôi được khoán chỉ tiêu 30 kí-lô (điều) một ngày và phải làm bằng xong. Nếu từ chối làm việc sẽ bị đưa vào phòng kỷ luật, và sau một tháng (ở đó) sẽ chấp nhận làm việc lại". Một người khác tên là Vụ Bản, bị quản chế năm năm ở Trung tâm số 2 (tỉnh Lâm Đồng) khi được phỏng vấn đã trả lời "Làm việc là bắt buộc. Chúng tôi làm đồ nội thất và các sản phẩm bằng tre, và ống hút nhựa. Chúng tôi được trả công theo giờ, làm tám tiếng mỗi ngày, sáu ngày một tuần" [18]. Điều này cho thấy pháp luật Việt Nam tuy quy định tương đối cụ thể về lao động là người bán dâm, người nghiện ma túy trong Trung tâm Chữa bệnh - Giáo dục - Lao động xã hội nhưng việc thực thi pháp luật trong các trung tâm này còn nhiều bất cập, vẫn có sự tồn tại của các hành vi cưỡng bức lao động.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đối với lao động trong các trường giáo dưỡng bao gồm những người chưa thành niên vi phạm pháp luật chưa đủ tuổi chịu trách nhiệm hình sự hoặc đã đủ tuổi chịu trách nhiệm hình sự trong các trường hợp sau đây:

- Người từ đủ 12 tuổi đến dưới 14 tuổi thực hiện hành vi có dấu hiệu của một tội phạm rất nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng quy định tại Bộ luật Hình sự;

- Người từ đủ 12 tuổi đến dưới 16 tuổi thực hiện hành vi có dấu hiệu của một tội phạm ít nghiêm trọng hoặc tội phạm nghiêm trọng quy định tại Bộ luật Hình sự mà trước đó đã bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc chưa bị áp dụng biện pháp này nhưng không có nơi cư trú nhất định;

- Người từ đủ 14 tuổi trở lên nhiều lần thực hiện hành vi trộm cắp vặt, lừa đảo nhỏ, đánh bạc nhỏ, gây rối trật tự công cộng mà trước đó đã bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc chưa bị áp dụng biện pháp này nhưng không có nơi cư trú nhất định.

Quyết định đưa người chưa thành niên vào trường giáo dưỡng do các cơ quan quản lý hành chính hoặc Tòa án quyết định. Đối với trường hợp đưa người chưa thành niên vào trường giáo dưỡng do các cơ quan quản lý hành chính quyết định là một điểm bất cập của quy định pháp luật bởi vì quyết định này không được kháng cáo, kháng nghị như đối với các bản án, quyết định của Tòa án. Quyết định này tước đoạt quyền tư pháp của người chưa thành niên và là khởi nguồn làm phát sinh lạm dụng, cưỡng bức sức lao động của người chưa thành niên trong các trường giáo dưỡng.

Thời hạn áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng đối với người chưa thành niên tùy từng trường hợp cụ thể mà có thể từ 6 tháng đến 2 năm. Mục đích của biện pháp tư pháp hoặc biện pháp hành chính đưa vào trường giáo dưỡng là nhằm răn đe, giáo dục người chưa thành niên, ngăn ngừa vi phạm pháp luật và tái phạm. Những người chưa thành niên trong thời gian

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chấp hành quyết định đưa vào trường giáo dưỡng phải tuân thủ quy chế của nhà trường bao gồm cả việc học tập, sinh hoạt và lao động.

Trường giáo dưỡng có trách nhiệm sắp xếp công việc phù hợp với lứa tuổi người chưa thành niên từ đủ 12 tuổi đến dưới 15 tuổi và từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và phù hợp với sức khỏe của học sinh để bảo đảm sự phát triển bình thường về thể lực, trí lực và nhân cách của các em. Nghiêm cấm sử dụng học sinh làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của học sinh theo Danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành [6].

Mục đích của việc bắt buộc lao động trong trường giáo dưỡng là một trong những hình thức giáo dục, cải tạo đối với người chưa thành niên vi phạm pháp luật. Vì vậy, thời gian lao động, học tập trên lớp và học nghề của học sinh trong trường giáo dưỡng không quá bảy giờ trong một ngày. Thời gian học nghề được tính vào thời gian lao động. Thời gian lao động của các em không được nhiều hơn thời gian học tập. Trường giáo dưỡng chỉ được sử dụng học sinh làm thêm giờ, làm việc ban đêm trong những trường hợp thật cần thiết theo quy định của pháp luật lao động và hướng dẫn của Bộ Công an. Học sinh cũng được nghỉ lao động trong các ngày thứ bảy, chủ nhật, ngày lễ, ngày Tết theo quy định của pháp luật. Ngoài ra, học sinh được nghỉ lao động khi ốm đau theo chỉ định của y sĩ, bác sĩ. Trường hợp học sinh phải làm việc ban đêm thì được bồi dưỡng theo quy định của pháp luật.

Bên cạnh đó, pháp luật cũng có quy định cụ thể về việc sử dụng kết quả lao động của trường giáo dưỡng. Sau khi trừ những chi phí hợp lý, kết quả lao động này được sử dụng để hỗ trợ cho việc học tập, ăn uống, sinh hoạt, khám, chữa bệnh cho học sinh; khen thưởng cho học sinh có thành tích xuất sắc trong học tập, lao động, rèn luyện nhân cách; khen thưởng cho cán bộ, giáo viên có thành tích xuất sắc trong việc tổ chức quản lý sản xuất; bổ sung

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cho quỹ phúc lợi của trường giáo dưỡng; đầu tư mở rộng sản xuất, dạy nghề; mua sắm trang thiết bị bảo hộ lao động và hỗ trợ cho việc sửa chữa cơ sở vật chất của trường giáo dưỡng. Kết quả lao động, việc quản lý, sử dụng kết quả lao động của trường giáo dưỡng phải có báo cáo cụ thể về Bộ Công an [3].

Quy định pháp luật cho thấy chế độ lao động của người chưa thành niên trong trường giáo dưỡng đều được đặt dưới sự giám sát của nhà trường. Không có quy định pháp luật cho phép các em lao động dưới quyền sử dụng của công ty hay doanh nghiệp tư nhân. Tuy nhiên, việc triển khai các quy định này trên thực tế có rất nhiều trường hợp lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên trong các trường giáo dưỡng để phục vụ mục đích trục lợi, kiếm lời. Kết quả từ công sức lao động của các em không được bù đắp xứng đáng, thường bị nhà trường giữ lại sử dụng vào các mục đích khác. Quy định về việc định kỳ trường giáo dưỡng phải báo cáo cụ thể kết quả lao động, việc quản lý, sử dụng kết quả lao động của cơ sở mình về Bộ Công an chỉ mang tính chất hình thức. Đối với những báo cáo và triển khai thực tế các quy định này cần phải có sự thanh kiểm tra một cách thường xuyên và khách quan để tránh trường hợp lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên.

2.1.4. Lao động là phạm nhân tại các trại giam

Lao động là phạm nhân tại các trại giam cũng là một trong những hình thức lao động dễ làm phát sinh lao động cưỡng bức. Trong thời gian chấp hành hình phạt tù tại trại giam, phạm nhân phải lao động theo quy định của pháp luật để cải tạo. Tuy nhiên, do xuất phát từ những đặc thù của phạm nhân là người đang bị giam giữ, bị mất tự do và bị hạn chế một số quyền công dân nên dễ dẫn đến việc phạm nhân bị cưỡng bức lao động.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, căn cứ vào sức khỏe, lứa tuổi, giới tính, mức án, tính chất tội phạm của phạm nhân, giám thị trại giam bố trí công việc cho từng phạm nhân một cách thích hợp. Phạm nhân lao động 8 giờ trong 1 ngày, được nghỉ các ngày lễ, tết, chủ nhật và tổ chức học tập vào ngày

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thứ bảy. Thời gian phạm nhân học văn hóa, học nghề, nghe phổ biến thời sự, chính sách, pháp luật, học chương trình giáo dục công dân, được trừ vào thời gian lao động. Khi thời vụ hoặc trong trường hợp đột xuất khác, giám thị trại giam có thể yêu cầu phạm nhân làm thêm giờ nhưng không được quá 2 giờ trong một ngày, nếu lao động trong ngày thứ bảy, chủ nhật, thời gian lao động không vượt quá 8 giờ trong 1 ngày. Thời gian phạm nhân lao động thêm giờ hoặc lao động trong các ngày thứ bảy, chủ nhật sẽ được nghỉ bù hoặc bồi dưỡng bằng tiền hoặc hiện vật.

Mặc dù không có quy định cụ thể về sự đồng ý của phạm nhân nhưng có thể đánh giá pháp luật Việt Nam thiên về việc quy định lao động của phạm nhân như một nghĩa vụ bắt buộc hơn là tìm kiếm một sự đồng ý của họ. Phạm nhân bắt buộc phải làm vì đó là quy chế của trại giam. Quy định pháp luật Việt Nam khá chặt chẽ đối với việc lao động của phạm nhân trong trại giam. Nhưng trên thực tế triển khai các quy định này có rất nhiều bất cập đã được các Tổ chức nhân quyền phản ảnh trong nhiều báo cáo nhân quyền gần đây. Đó là tình trạng cưỡng bức, ép buộc các phạm nhân lao động trong trại giam. Phạm nhân nào không làm việc hoặc lười làm việc sẽ bị xử lý kỷ luật cảnh cáo hoặc tước một số quyền như nhận thư, quà, thăm gặp thân nhân hoặc một số bất lợi khác.

Đài phát thanh của Pháp (RFI) đã đưa tin: ngày 13/06/2012, Liên minh Bài trừ Nô lệ mở chiến dịch báo động công luận và kêu gọi tẩy chay hạt điều "máu" Việt Nam vì sử dụng lao động tù nhân như khổ sai. RFI đã phỏng vấn ông Vũ Quốc Dụng - Tổng thư ký Hiệp hội nhân quyền quốc tế (thành viên của Liên minh Bài trừ Nô lệ) về vấn đề này. Ông Vũ Quốc Dụng cho biết

ởtrại Xuân Lộc thuộc tỉnh Đồng Nai, các tù nhân bắt đầu làm từ 6 giờ sáng đến 5 giờ chiều, buổi trưa chỉ được nghỉ 3 tiếng. Chỉ tiêu đối với mỗi phạm nhân là phải bóc khoảng 30 kg hạt điều loại vừa mỗi ngày. Nếu hạt điều loại to thì khối lượng mà các phạm nhân phải làm tăng lên là 60kg, nếu hạt điều loại nhỏ thì là 20kg. Trung bình cứ 5 kg hạt tươi thì cho 1 kg nhân và sức

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

người trung bình chỉ làm được một nửa so với các phạm nhân. Tuy nhiên, các phạm nhân trong trại giam Xuân Lộc bị cưỡng bức làm nhiều hơn để lấy điểm thi đua cho việc xét ân xá. Phạm nhân nào chống đối lao động thì bị kỷ luật. Phạm nhân nào viện cớ ốm thì phải có giấy phép của bác sĩ mới được nghỉ. Nếu không có giấy phép bác sĩ mà phạm nhân nghỉ thì sẽ bị kỷ luật bằng cách biệt giam và cùm 2 chân vào ban đêm, nếu nặng thì có thể bị cùm thêm 1 chân vào ban ngày [13].

Pháp luật Việt Nam có quy định về một số trường hợp phạm nhân được miễn lao động nặng nhọc, độc hại như: phạm nhân là nam từ 55 tuổi trở lên; phạm nhân là người chưa thành niên; phạm nhân là nữ; phạm nhân được y tế của trại giam xác định không đủ sức khỏe để lao động nặng nhọc, độc hại. Một số trường hợp phạm nhân được nghỉ lao động như: phạm nhân nữ có thai; phạm nhân đang nằm điều trị tại trạm xá, bệnh xá hoặc bệnh viện; phạm nhân có con nhỏ dưới 2 tuổi đang ở cùng trong trại giam bị ốm đau được y tế của trại giam xác định; phạm nhân ốm đau được y tế của trại giam xác định không đủ sức khỏe để lao động. Tuy nhiên, những trường hợp phạm nhân như vậy chiếm số lượng rất ít. Hầu hết phạm nhân đều phải lao động dưới sự quản lý của trại giam.

Chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước ta coi việc lao động của các phạm nhân trong trại giam không phải là hoạt động nhằm mục đích kinh doanh mà là hoạt động lao động hướng nghiệp dạy nghề. Đồng thời là một biện pháp giáo dục nhằm giúp cho các đối tượng hiểu được giá trị sức lao động cũng như tăng cường sức khỏe của mình và cải thiện đời sống của các đối tượng tại trại giam. Pháp luật cũng có quy định đối với việc sử dụng kết quả lao động, dạy nghề của phạm nhân sau khi trừ các chi phí hợp lý thì được phân phối và trích lại để bổ sung mức ăn cho phạm nhân; thưởng cho phạm nhân có kết quả lao động vượt chỉ tiêu kế hoạch, tăng năng suất lao động, làm thêm giờ, lao động ngày thứ bảy, chủ nhật; lập Quỹ phúc lợi chung của trại giam để hỗ trợ cho phạm nhân khi đau ốm, khi gặp rủi ro, tai nạn lao động; hỗ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trợ cho cán bộ, chiến sĩ khi đau ốm, khi gặp rủi ro, tai nạn lao động; hỗ trợ các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao của phạm nhân và của cán bộ, chiến sĩ; hỗ trợ các hoạt động phúc lợi tập thể khác của trại giam...Nhưng việc triển khai các quy định này không được kiểm tra, giám sát thường xuyên. Thực tế thì phần lớn lao động trong các trại giam không được hưởng thành quả từ công sức lao động của họ. Nhiều trại giam đã kết nối với các công ty hoặc doanh nghiệp tư nhân để thu mua các sản phẩm do các tù nhân làm ra. Tổ chức theo dõi nhân quyền đã có những phản ánh về hiện tượng này tại Việt Nam và kiến nghị về việc không thu mua những sản phẩm làm ra từ việc cưỡng bức lao động của các phạm nhân trong trại giam Việt Nam.

2.1.5. Lao động trong các doanh nghiệp

Bên cạnh những loại hình lao động dễ phát sinh cưỡng bức lao động như đã phân tích trên đây, qua nghiên cứu cho thấy lao động trong các doanh nghiệp tại Việt Nam cũng đã phát sinh hiện tượng cưỡng bức lao động. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến hiện tượng này, trong đó không thể không kể đến sự mất cân đối giữa cung và cầu lao động. Tình trạng "thừa người, thiếu việc" luôn là một trong những vấn đề nan giải của thị trường lao động Việt Nam. Vì vậy, người lao động đặc biệt là những người lao động phổ thông không có nhiều cơ hội lựa chọn việc làm. Trong một số trường hợp, họ buộc phải chấp nhận bị chủ sử dụng lao động bóc lột sức lao động hoặc thậm chí họ không biết là mình bị bóc lột, cưỡng bức lao động bằng những hình thức tinh vi.

Pháp luật Việt Nam quy định khá cụ thể về quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động và nghiêm cấm các hành vi cưỡng bức lao động. Ngay từ khi giao kết hợp đồng lao động, các bên trong quan hệ lao động phải tuân thủ các nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Các bên được tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội. Bộ luật Lao động quy định có 3 loại hợp đồng: hợp đồng lao động không xác định thời

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, căn cứ vào công việc mà ký từng loại hợp đồng cho phù hợp. Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn, các bên trong quan hệ lao động phải giao kết bằng văn bản. Riêng đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói [23]. Tuy nhiên, trên thực tế thực hiện quy định này, rất nhiều trường hợp người lao động không bảo vệ được quyền lợi chính đáng của mình, bị chủ sử dụng lao động lạm dụng, cưỡng bức lao động vì không có căn cứ rõ ràng về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động nếu chỉ căn cứ vào lời nói. Đối với loại công việc mang tính chất tạm thời hoặc mùa vụ, cơ chế kiểm tra, giám sát tại Việt Nam hiện nay chưa có và quản lý rất lỏng lẻo. Năm 2010, rất nhiều báo chí đã phản ảnh hiện tượng cưỡng bức lao động phát sinh từ loại công việc này. Ví dụ như trường hợp 32 người lao động phổ thông ở huyện Phước Sơn, tỉnh Quảng Nam. Họ được một người đàn ông thuê để đi trồng keo lai tại tỉnh Đăk Nông. Lương tháng được hứa hẹn là hơn 1,8 triệu đồng, bao cơm ăn hằng ngày. Song khi đến xã Đăk R'măng, tỉnh Đăk Nông, mọi người mới biết mình bị lừa vì phải sống giữa rừng, mọi liên lạc với gia đình bị cắt đứt. Họ bị ép làm việc cực khổ mà không được trả lương. Suốt nửa năm trời, họ bơ vơ giữa rừng còn người đàn ông đã thuê họ sau đó bỏ trốn. Hoặc ví dụ như trường hợp lao động giúp việc gia đình. Họ không ký hợp đồng lao động với chủ nhà, chỉ đơn thuần giao kết bằng miệng nên xảy ra tình trạng người lao động giúp việc gia đình phải làm rất nhiều công việc hàng ngày cho đến tận tối khuya hoặc phải phụ giúp cả công việc kinh doanh, buôn bán nhỏ với chủ nhà mà vượt quá thỏa thuận lúc đầu giữa hai bên [9].

Bên cạnh đó, các phương tiện thông tin đại chúng tại Việt Nam đã phản ánh khá nhiều về hiện tượng cho thuê lại lao động giữa các doanh nghiệp,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thường phổ biến trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Các tập đoàn lớn khi đầu tư vào Việt Nam để thực hiện các dự án có quy mô lớn thường sử dụng các nhà thầu phụ cho các hạng mục thi công. Thay vì giao kết hợp đồng lao động với mức lương cao, họ có thể thông qua doanh nghiệp cung ứng lao động mà doanh nghiệp này quy định mức lương tối thiểu thấp hơn, qua đó người lao động đã bị bóc lột với mức lương thấp hơn trong môi trường và công việc tương ứng. Trong hoạt động cho thuê lại lao động, người lao động thường khó bảo vệ được quyền lợi của mình, nhất là khi quyền và lợi ích bị xâm hại. Vì nhu cầu việc làm, không ít người lao động không quan tâm tới thỏa thuận giữa doanh nghiệp thuê lại lao động và doanh nghiệp cho thuê lao động về mức lương, điều kiện làm việc mà chỉ cần thỏa mãn các thỏa thuận với công ty cho thuê mà mình ký hợp đồng, đến khi thực hiện công việc họ phải đối mặt với thực tế bằng những cam kết mà họ "bất ngờ" biết đến mang tính bất lợi. Ở vị thế của mình và những hiểu biết hạn chế, họ đành lòng chấp nhận thực hiện hợp đồng đồng nghĩa với việc họ bị cưỡng bức lao động nhưng buộc phải chấp nhận. Không ít doanh nghiệp hiện nay chỉ ký hợp đồng với đội ngũ lao động nòng cốt, còn lại đi thuê. Như vậy, doanh nghiệp tránh được những trách nhiệm đóng góp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thất nghiệp...bởi nghĩa vụ này được chuyển giao cho doanh nghiệp cho thuê lao động. Song, thực tế, các doanh nghiệp cho thuê lao động không dại gì thực hiện nghĩa vụ này, họ lảng tránh bất cứ ràng buộc nào về người lao động nếu có thể được. Đối với nhóm lao động phổ thông, nhận thức pháp luật hạn chế các doanh nghiệp cung ứng lao động thường "lập lờ" về nghĩa vụ này nhằm bớt xén, trốn tránh những giải thích về hình thức khoán việc. Ví dụ như sự cố sập cầu Cần thơ với nhiều lao động bị chết đã lộ ra hàng loạt các công ty sử dụng dịch vụ cho thuê lại lao động giữa nhà thầu với các nhà thầu phụ khác khiến cơ quan có thẩm quyền thực sự khó khăn trong việc xác định trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Hoạt động cho thuê lại lao động hiện nay đã được điều chỉnh trong Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 (có hiệu lực thi hành từ 01/5/2013).

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bộ luật Lao động năm 2012 đã đưa ra định nghĩa về cho thuê lại lao động, quy định về doanh nghiệp cho thuê lại lao động, hợp đồng cho thuê lại lao động, quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lao động, doanh nghiệp thuê lại lao động và của người lao động được thuê lại. Tuy nhiên, từ nay cho tới khi Bộ luật Lao động được chính thức có hiệu lực và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động được ban hành thì lĩnh vực này vẫn tiếp tục xảy ra các trường hợp cưỡng bức lao động.

Một lĩnh vực khác cũng dễ phát sinh lao động cưỡng bức đó là việc đào tạo nghề và thử việc. Bộ luật Lao động quy định doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động và doanh nghiệp tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp theo thời hạn cam kết thì không được thu học phí (người sử dụng lao động trả tiền). Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận việc làm thử, thời gian thử việc, tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc ít nhất bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và 30 ngày đối với lao động khác. Các doanh nghiệp đều thực hiện đúng quy định về thử việc đối với người lao động, tuy nhiên, thời gian thử việc của các doanh nghiệp kéo dài hơn so với quy định của Bộ luật Lao động. Xét ở góc độ biểu hiện lao động cưỡng bức, người sử dụng lao động đã buộc người lao động phải làm thử với thời gian dài, như vậy người lao động trong thời gian đó chỉ được hưởng mức lương thấp (ít nhất bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó).

2.2. ĐÁNH GIÁ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC

Để đánh giá pháp luật Việt Nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức cần có sự so sánh, đánh giá toàn diện với các chuẩn mực pháp luật quốc tế về lao động cưỡng bức. Công ước số 29 và Công ước số 105 của ILO được coi là hai văn bản cơ bản về lao động cưỡng bức. Công ước số 29 của ILO được Hội

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nghị toàn thể ILO thông qua ngày 28/6/1930 và Công ước số 105 của ILO được Hội nghị toàn thể ILO thông qua ngày 25/6/1957. Hiện nay, Việt Nam đã gia nhập Công ước số 29 và đang nghiên cứu để xem xét việc phê chuẩn Công ước số 105 của ILO.

2.2.1. Về định nghĩa lao động cưỡng bức

Công ước số 29 của ILO đã đưa ra định nghĩa khá đầy đủ về lao động cưỡng bức. Theo đó, tại khoản 1 Điều 2 Công ước số 29 quy định: "Tất cả các công việc hay dịch vụ mà một người thực hiện dưới sự đe dọa phải chịu một hình phạt và vì hình phạt này người đó không tự nguyện làm việc" [37]. Như vậy, một hoạt động lao động được coi là lao động cưỡng bức khi có sự hiện diện của cả 3 yếu tố:

Thứ nhất, một người thực hiện một công việc hoặc dịch vụ cho người khác;

Thứ hai, người này không tự nguyện thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó;

Thứ ba, người thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó bị đe dọa sẽ chịu một hình phạt nào đó nếu không tiến hành công việc hoặc dịch vụ đó.

Về phạm vi, khái niệm mà Công ước 29 đưa ra không bó hẹp dưới dạng các hành động cụ thể là "đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép buộc" người lao động mà nó thể hiện dưới dạng cả đe dọa và cả hành động liên quan tới bạo lực, hay hạn chế về thân thể, hay tước đoạt quyền tự do và các đặc quyền khác của người lao động. Về đối tượng của đe dọa hay áp dụng các hình phạt nhằm ép buộc người lao động phải làm những công việc mà bản thân họ không tự nguyện hoặc trong những điều kiện lao động tồi tàn theo khái niệm của Công ước 29 không chỉ đối với người lao động mà còn có thể đối với cả thân nhân của họ. Về công việc sử dụng lao động cưỡng bức theo khái niệm của Công ước 29 cũng không chỉ bó hẹp trong phạm vi giao kết và thực hiện

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hợp đồng lao động hay trong quan hệ lao động mà đó có thể là bất kỳ một "công việc hoặc dịch vụ" nào "mà một người ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó mà bản thân người đó không tự nguyện làm" [37].

Trong pháp luật Việt Nam, khái niệm lao động cưỡng bức được quy định tại khoản 1 Điều 11 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP của Chính phủ ngày 9/5/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động: "Bị ngược đãi, cưỡng bức lao động là trường hợp người lao động bị đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép buộc làm những công việc không phù hợp với giới tính, ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của người lao động" [5]. Về thực chất đây là sự giải thích cho cụm từ "ngược đãi, cưỡng bức lao động" trong phạm vi giao kết và thực hiện hợp đồng lao động hơn là một định nghĩa. Hiện nay, Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 đã đưa ra khái niệm cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái

ýmuốn của họ (khoản 3 Điều 10 Bộ luật Lao động). Khái niệm này đã thể hiện được đặc điểm "không tự nguyện" của người lao động và tiếp cận gần hơn với khái niệm về lao động cưỡng bức trong Công ước số 29 của ILO.

2.2.2. Về các công việc không được coi là lao động cưỡng bức

Theo quy định của Công ước 29, lao động cưỡng bức và bắt buộc không bao gồm:

- Mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm theo các đạo luật về nghĩa vụ quân sự bắt buộc và trong những công việc có tính chất quân sự thuần túy;

- Mọi công việc hoặc dịch vụ thuộc những nghĩa vụ công dân bình thường của công dân trong một nước tự quản hoàn toàn;

- Mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người buộc phải làm do một quyết định của Tòa án, với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của những nhà chức trách công cộng, và

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

người đó không bị chuyển nhượng hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân;

- Mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm trong những trường hợp khẩn cấp, nghĩa là trong những trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai họa hoặc có nguy cơ xảy ra tai họa như là cháy, lụt, đói, động đất, dịch bệnh dữ dội của người và gia súc, sự xâm hại của thú vật, côn trùng hoặc ký sinh trùng, và nói chung là mọi tình thế gây nguy hiểm cho đời sống hoặc cho sự bình yên của toàn thể hoặc một phần dân cư;

- Những công việc của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của tập thể và do những thành viên của tập thể đó thực hiện, và vì vậy có thể coi như là nghĩa vụ công dân bình thường của các thành viên tập thể, với điều kiện là những thành viên trong tập thể đó hoặc những người đại diện trực tiếp của họ có quyền được tham khảo ý kiến về sự cần thiết của công việc ấy.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam rải rác trong Bộ luật, Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành thì có một số công việc mà công dân phải thực hiện như nghĩa vụ, không được coi là lao động cưỡng bức.

Thứ nhất, về những công việc liên quan đến nghĩa vụ quân sự, pháp luật quy định công dân có bổn phận làm nghĩa vụ quân sự (bao gồm phục vụ tại ngũ và phục vụ trong ngạch dự bị của quân đội) và tham gia xây dựng quốc phòng toàn dân. Theo đó, công dân nam không phân biệt dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng tôn giáo, trình độ văn hóa, nghề nghiệp, nơi cư trú, có nghĩa vụ phục vụ tại ngũ trong Quân đội nhân dân Việt Nam và công dân nữ có chuyên môn cần cho quân đội, trong thời bình, phải đăng ký nghĩa vụ quân sự và được gọi huấn luyện, trong thời chiến, công dân nữ được gọi nhập ngũ và đảm nhiệm công tác thích hợp [25]. Về điểm này, quy định của pháp luật Việt Nam phù hợp với quy định của Công ước 29 về lao động cưỡng bức.

Thứ hai, về nghĩa vụ công dân bình thường, pháp luật Việt Nam trước đây có quy định trong Pháp lệnh Nghĩa vụ lao động công ích năm 1999 về

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nghĩa vụ của người dân đóng góp ngày công để làm những việc vì lợi ích cộng đồng. Tuy nhiên, cùng với điều kiện kinh tế - xã hội thay đổi, Pháp lệnh này đã được bãi bỏ. Hiện nay, quyền cũng như nghĩa vụ của công dân trong từng lĩnh vực được pháp luật điều chỉnh trong lĩnh vực đó quy định rõ ràng, cụ thể. Về cơ bản, công dân chỉ cần đảm bảo những nghĩa vụ bình thường trong chế độ xã hội chủ nghĩa tự do, tự nguyện, bình đẳng. Quy định về vấn đề này phù hợp với quy định về mọi công việc hoặc dịch vụ thuộc những nghĩa vụ công dân bình thường của công dân trong một nước tự quản hoàn toàn không được coi là lao động cưỡng bức.

Thứ ba, về việc lao động theo quyết định của Tòa án, theo quy định của pháp luật Việt Nam bao gồm các trường hợp sau: lao động trong các cơ sở chữa bệnh (theo quyết định đưa vào cơ sở điều trị chuyên khoa của Tòa án đối với trường hợp người thực hiện hành vi nguy hiểm cho xã hội trong khi mắc bệnh); lao động trong các trường giáo dưỡng (theo quyết định đưa vào trường giáo dưỡng của Tòa án đối với trường hợp người chưa thành niên phạm tội); lao động trong trại giam (theo bản án, quyết định phạt tù của Tòa án đối với trường hợp người phạm tội theo quy định của Bộ luật Hình sự).

Trước hết là đối với trường hợp lao động trong các cơ sở chữa bệnh. Người bán dâm, người nghiện ma túy được đưa vào cơ sở chữa bệnh với mục đích trị liệu chữa bệnh, hướng nghiệp dạy nghề để tái hòa nhập cộng đồng cho họ. Lao động bắt buộc của họ trong các cơ sở chữa bệnh cũng không ngoài mục đích đó. Qua nghiên cứu cho thấy, quy định của pháp luật Việt Nam về các trường hợp đưa vào cơ sở chữa bệnh có nhiều điểm tương đồng với các quy định của tù nhân trong trại giam, đặc biệt là về vấn đề lao động của người bán dâm và người nghiện ma túy trong cơ sở chữa bệnh. Lao động đối với họ là lao động bắt buộc, là nghĩa vụ. Vì vậy, trên thực tế dễ phát sinh cưỡng bức lao động từ các cơ sở chữa bệnh. Tuy nhiên, việc thanh tra, giám sát đối với lao động của người bán dâm và người nghiện ma túy trong các cơ sở này lại chưa được quy định chặt chẽ, cụ thể. Đây là điểm còn khá bất cập và chưa

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đảm bảo hoàn toàn phù hợp với quy định tại Công ước số 29 về việc không được coi là lao động cưỡng bức đối với mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người buộc phải làm do một quyết định của Tòa án, với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của những nhà chức trách công cộng, và người đó không bị chuyển nhượng hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân.

Đối với lao động của người chưa thành niên trong các trường giáo dưỡng. Theo quy định tại Điều 70 Bộ luật Hình sự thì việc đưa người chưa thành niên vào trường giáo dưỡng không phải là hình phạt mà là một trong những biện pháp tư pháp có tính giáo dục, phòng ngừa do tòa án quyết định, áp dụng đối với người chưa thành niên từ đủ 14 tuổi đến dưới 18 tuổi phạm tội. Khi xét xử, tòa án có thể áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng từ một năm đến hai năm đối với người chưa thành niên phạm tội nếu thấy không cần thiết phải áp dụng hình phạt tù hoặc các hình phạt khác đối với họ. Người được đưa vào trường giáo dưỡng phải chịu sự giám sát, quản lý, giáo dục của nhà trường và phải học tập, rèn luyện, lao động, sinh hoạt dưới sự quản lý, hướng dẫn của cán bộ, giáo viên trường giáo dưỡng. Quyết định đưa vào trường giáo dưỡng đã cách ly người chưa thành niên khỏi môi trường sống của người đó, khỏi gia đình, nhà trường và đưa họ vào một môi trường hoàn toàn mới với kỷ luật chặt chẽ, nghiêm khắc. Người chưa thành niên lại là những người chưa trưởng thành, tâm sinh lý còn đang phát triển và nhận thức chưa đầy đủ. Mặt khác, pháp luật quy định về lao động của người chưa thành niên trong trường giáo dưỡng còn chưa xác định rõ một số vấn đề cơ bản, trực tiếp liên quan đến quyền và nghĩa vụ lao động của các em như nghề phù hợp với người chưa thành niên, giám sát lao động của người chưa thành niên của các cơ quan có thẩm quyền trong lĩnh vực lao động…Đặc biệt, về vấn đề thực thi các quy định pháp luật liên quan đến lao động trong trường giáo dưỡng thiếu sự quản lý, thanh tra thường xuyên nên đã dẫn đến nhiều trường hợp lợi dụng để cưỡng bức lao động trên thực tế.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đối với một hình thức lao động khác theo quyết định của Tòa án là lao động của các phạm nhân trong trại giam. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, các phạm nhân trong tù phải chấp hành nội quy, quy chế trại giam trong đó phải chấp hành chế độ lao động bắt buộc phù hợp với độ tuổi, sức khỏe và đáp ứng yêu cầu quản lý, giáo dục, hòa nhập cộng đồng. Quy định của pháp luật Việt Nam về cơ bản phù hợp với quy định pháp luật quốc tế về việc lao động theo quyết định của Tòa án không được coi là lao động cưỡng bức. Việc người phạm tội khi chấp hành án phạt tù hoặc người chưa thành niên phải thực hiện nghĩa vụ lao động, học tập nhằm giáo dục, cải tạo họ, ngăn ngừa tái phạm và vi phạm pháp luật. Tuy nhiên, cũng giống như các quy định pháp luật về lao động của người chưa thành niên trong trường giáo dưỡng, lao động của người bán dâm, người nghiện ma túy trong các cơ sở chữa bệnh, quy định về lao động của các phạm nhân trong trại giam còn chung chung, đặc biệt là việc hướng dẫn triển khai thi hành và thi hành trên thực tế còn bất cập và khác xa so với quy định pháp luật, tạo ra những khoảng hở để việc cưỡng bức lao động phát sinh. Những quy định về lao động của phạm nhân trong trại giam cũng chưa quan tâm đến vai trò giám sát, kiểm tra của các cơ quan có thẩm quyền đến lao động của phạm nhân, đặc biệt là tính công khai, minh bạch trong việc sử dụng kết quả lao động đối với phạm nhân của các trại giam. Phạm nhân là những người trực tiếp tạo ra sản phẩm lao động cho nên họ cần được biết và tham gia vào giám sát việc sử dụng kết quả lao động của chính mình.

Thứ tư, về mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm trong những trường hợp khẩn cấp, nghĩa là trong những trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai họa hoặc có nguy cơ xảy ra tai họa như là cháy, lụt, đói, động đất, dịch bệnh dữ dội của người và gia súc, sự xâm hại của thú vật, côn trùng hoặc ký sinh trùng, và nói chung là mọi tình thế gây nguy hiểm cho đời sống hoặc cho sự bình yên của toàn thể hoặc một phần dân cư. Luật Quốc phòng Việt Nam tại Điều 37 có quy định: "Công dân Việt Nam là nguồn nhân lực cơ bản, chủ yếu của quốc phòng". Khi có chiến tranh hoặc tình trạng khẩn cấp, Ủy ban Thường vụ Quốc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hội có thể xem xét, quyết định tổng động viên hoặc động viên cục bộ (Điều 30 Luật Quốc phòng). Đây là việc huy động sức dân trong đảm bảo an ninh chung cho toàn xã hội, bảo vệ tài sản chung của nhân dân, của nhà nước, phù hợp với quy định của pháp luật quốc tế và không được coi là cưỡng bức lao động.

Thứ năm, về những công việc của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của tập thể và do những thành viên của tập thể đó thực hiện. Điều 79 Hiến pháp Việt Nam có quy định: "Công dân có nghĩa vụ tuân theo Hiến pháp, pháp luật, tham gia bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, giữ gìn bí mật quốc gia, chấp hành những quy tắc sinh hoạt công cộng" [22]. Trên thực tế, việc thực hiện những công việc của thôn xã là vì lợi ích của tập thể và trên tinh thần tự nguyện, dân chủ của nhân dân, không có quy định ép buộc công dân phải tham gia lao động công ích cho thôn xã.

2.2.3. Cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức nào

Công ước số 105 của ILO về xóa bỏ lao động cưỡng bức quy định về việc cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức nào như một trong các biện pháp sau đây:

- Như là một biện pháp cưỡng chế hay giáo dục chính trị, hoặc như một sự trừng phạt đối với những ai đang có hoặc đang phát biểu chính kiến, hay ý kiến chống đối về tư tưởng đối với trật tự chính trị, xã hội hoặc kinh tế đã được thiết lập;

- Như là một biện pháp huy động và sử dụng nhân công vào mục đích phát triển kinh tế;

- Như là một biện pháp về xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

- Như là một sự trừng phạt đối với việc đã tham gia đình công;

- Như là một biện pháp phân biệt đối xử về chủng tộc, xã hội, dân tộc và tôn giáo.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Pháp luật Việt Nam không có quy định việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc như là một sự trừng phạt những ai đang có hoặc phát biểu chính kiến hay ý kiến chống đối về tư tưởng đối với trật tự xã hội hoặc kinh tế đã thiết lập. Hiến pháp Việt Nam đã quy định: "Công dân có quyền tự do ngôn luận, tự do báo chí; có quyền được thông tin; có quyền hội họp, lập hội, biểu tình theo quy định của pháp luật" [22, Điều 69]. Tuy nhiên, đối với quy định của Công ước số 105 về việc không sử dụng lao động cưỡng bức như là một biện pháp cưỡng chế hay giáo dục cần được xem xét lại một cách kỹ lưỡng. Đây cũng là một vấn đề trở ngại khi Việt Nam phê chuẩn Công ước số

105. Việt Nam hiện nay vẫn tồn tại trong cả pháp luật và thực tiễn việc đưa người chưa thành niên vi phạm pháp luật vào trường giáo dưỡng để giáo dục. Người chưa thành niên buộc phải chấp hành mọi nội quy, quy chế của trường giáo dưỡng, trong đó có quy định về việc bắt buộc lao động.

Pháp luật Việt Nam cũng không có quy định việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc như một biện pháp huy động và sử dụng nhân công vào mục đích phát triển kinh tế.

Đối với việc cam kết không sử dụng lao động cưỡng bức như là một biện pháp về xử lý kỷ luật lao động, pháp luật Việt Nam mặc dù chưa ghi nhận trực tiếp về vấn đề này, nhưng cũng quy định khá chặt chẽ và cụ thể về vấn đề xử lý kỷ luật lao động để hạn chế xảy ra cưỡng bức lao động. Các hình thức kỷ luật lao động được quy định trong Bộ luật Lao động bao gồm: khiển trách; kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức; sa thải. Khi tiến hành việc xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động. Người lao động có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân hoặc người khác bào chữa. Khi xem xét xử lý kỷ luật lao động phải có mặt đương sự và phải có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp và phải được ghi thành biên bản. Những quy định trên đã phần nào hạn chế được

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

những hành vi mang tính chất cưỡng bức lao động mà người sử dụng lao động áp đặt đối với người lao động khi họ vi phạm kỷ luật lao động. Tuy nhiên, việc triển khai trên thực tế các quy định này trong doanh nghiệp cần phải có sự giám sát và cần phải có chế tài đủ mạnh để thực hiện đúng mục đích không sử dụng lao động cưỡng bức như là một biện pháp về xử lý kỷ luật lao động.

Đối với việc cam kết không sử dụng lao động cưỡng bức như một sự trừng phạt đối với việc đã tham gia đình công, pháp luật Việt Nam quy định nghiêm cấm tất cả các hành động trù dập, trả thù người tham gia đình công hoặc lãnh đạo cuộc đình công. Người cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc ép buộc người khác đình công, người có hành vi bất hợp pháp trong khi đình công, người không thi hành Quyết định của Thủ tướng chính phủ, Quyết định của Tòa án nhân dân, thì tùy theo mức độ vi phạm, phải bồi thường thiệt hại, bị xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Những quy định này thể hiện cam kết mạnh mẽ của Việt Nam trong việc không sử dụng lao động cưỡng bức như một sự trừng phạt đối với việc tham gia đình công. Tuy nhiên, thực tế của các cuộc đình công xảy ra tại Việt Nam, chủ sử dụng lao động thường trừng phạt người lao động bằng rất nhiều hình thức rất tinh vi. Một trong số đó là việc ép buộc người lao động chuyển sang làm một công việc khác với mức lương thấp hơn, điều kiện làm việc kém hơn, bóc lột sức lao động hoặc sử dụng những nội quy khắc nghiệt để buộc người lao động phải nghỉ việc.

Đối với việc loại bỏ việc sử dụng lao động cưỡng bức làm phương tiện phân biệt đối xử. Pháp luật Việt Nam không có quy định việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc như một biện pháp phân biệt đối xử về chủng tộc, xã hội, dân tộc hoặc tôn giáo. Hiến pháp Việt Nam quy định: "...Nghiêm cấm mọi hành vi kỳ thị, chia rẽ dân tộc".

Như vậy, về cơ bản quy định của pháp luật Việt Nam phù hợp với tinh thần của pháp luật quốc tế về việc cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức nào của lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật Việt Nam còn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chưa đầy đủ và thiếu chế tài xử lý nghiêm khắc đối với việc cưỡng bức lao động. Bên cạnh đó, việc thực thi pháp luật trong lĩnh vực này cũng chưa nghiêm túc và thiếu sự giám sát của các cơ quan có thẩm quyền.

2.2.4. Về chế tài đối với việc cưỡng bức lao động

Pháp luật quốc tế có quy định về việc áp dụng chế tài đối với việc cưỡng bức lao động. Điều 25 Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc quy định: "Hành vi huy động bất hợp pháp việc đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc sẽ phải bị chế tài hình sự" [37] và chế tài do pháp luật quy định phải có đủ hiệu lực thực sự và được áp dụng nghiêm ngặt. Điều 2 Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức quy định: "Mọi nước thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế phê chuẩn Công ước này cam kết sử dụng các biện pháp có hiệu quả nhằm xóa bỏ ngay và toàn bộ lao động cưỡng bức bắt buộc" [38].

Theo pháp luật Việt Nam, cưỡng bức lao động là hành vi trái pháp luật. Người thực hiện hành vi này có thể phải chịu các chế tài về dân sự, hành chính và hình sự.

Về chế tài dân sự: Điều 604 Bộ luật Dân sự Việt Nam quy định: "Người nào do lỗi cố ý hoặc vô ý xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân, xâm phạm danh dự, uy tín, tài sản của pháp nhân hoặc chủ thể khác mà gây thiệt hại thì phải bồi thường" [27].

Về chế tài hành chính: Bộ luật Lao động Việt Nam quy định cấm ngược đãi người lao động, cấm cưỡng bức lao động dưới bất kỳ hình thức nào đồng thời đưa ra các quy định về thanh tra nhà nước về lao động và việc xử phạt vi phạm pháp luật lao động, trong đó bao gồm cả việc xử phạt hành chính và kỷ luật.

Bên cạnh đó, Nghị định số 47/2010/NĐ-CP của Chính phủ ngày 6/5/2010 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

cũng quy định việc xử phạt tiền và áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả đối với:

- Hành vi của người sử dụng lao động bắt người lao động đặt cọc tiền không tuân theo quy định của pháp luật (Khoản 4 Điều 8).

- Hành vi của người sử dụng lao động buộc người lao động làm việc quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần hoặc buộc làm việc quá 7 giờ trong một ngày hoặc 42 giờ trong một tuần đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người tàn tật; không giảm thời gian làm việc cho người lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa; không chuyển làm việc nhẹ hơn hoặc không giảm bớt 1 giờ làm việc hàng ngày đối với người lao động nữ làm công việc nặng nhọc có thai đến tháng thứ 7; không rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc không áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu của người lao động cao tuổi; không bố trí để người lao động nghỉ nửa giờ được tính vào giờ làm việc đối với người lao động làm việc 8 giờ liên tục; không bố trí để người lao động làm ca đêm nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút được tính vào giờ làm việc; không bố trí để người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác; không bố trí để người lao động nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục) cho mỗi tuần làm việc hoặc bình quân 1 tháng ít nhất là 4 ngày đối với trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần; không bố trí để người lao động nghỉ làm việc vào những ngày lễ tết theo quy định; không bố trí để người lao động có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động nghỉ hàng năm hoặc nghỉ vì việc riêng theo quy định (khoản 1 Điều 11).

- Hành vi của người sử dụng lao động buộc người lao động làm thêm giờ mà không có thỏa thuận; sử dụng người lao động làm thêm không thuộc một trong các trường hợp được pháp luật cho phép (Khoản 2 Điều 11).

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Ngoài ra, đối với người có hành vi ngược đãi, cưỡng bức lao động theo quy định của pháp luật lao động thì bị xử phạt hành chính theo một trong những mức cao nhất của Nghị định này (Điều 17).

Về chế tài hình sự: Bộ luật Hình sự Việt Nam có quy định việc áp dụng chế tài hình sự đối với một số trường hợp cưỡng bức lao động nếu có các dấu hiệu như giam giữ người trái pháp luật, cưỡng ép bán dâm, buôn bán phụ nữ, trẻ em...

So sánh quy định về chế tài đối với cưỡng bức lao động của pháp luật quốc tế với pháp luật Việt Nam có nhiều điểm tương đồng về việc thực hiện các chế tài này. Tuy nhiên, có một số hành vi cưỡng bức lao động theo tiêu chuẩn của pháp luật quốc tế như cưỡng bức lao động bằng việc sử dụng các biện pháp đe dọa tài chính, cưỡng bức lao động bằng việc sử dụng các biện pháp đe dọa về mặt tâm lý....vẫn chưa được quy định trong pháp luật Việt Nam và có chế tài xử phạt thích đáng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC TẠI VIỆT NAM

3.1. ĐẶC ĐIỂM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC CỦA VIỆT NAM

Giám đốc Chương trình hành động đặc biệt của ILO về cưỡng bức lao động Beate Andrees nêu rõ, mặc dù hầu hết các nước thành viên Liên hợp quốc đều ban hành luật trừng phạt với các chế tài hình sự đối với các tội cưỡng bức lao động, buôn người và các hình thức nô lệ hiện đại nhưng hiện tại cứ 1.000 người trên thế giới thì có tới 3 người phải chịu tình cảnh cưỡng bức lao động mà không thể thoát ra. Trong đó, Châu Á - Thái Bình Dương có số người bị cưỡng bức lao động lớn nhất với 11,7 triệu người. Nằm trong xu hướng đó, lao động cưỡng bức tại Việt Nam ngày càng gia tăng. Tuy nhiên, hiện nay Việt Nam chưa có nguồn thông tin chính thức cũng như cơ chế thu thập thông tin về lao động cưỡng bức (mới chỉ có một mảng thông tin về buôn bán người được Bộ Công an thu thập). Các thông tin về lao động cưỡng bức chủ yếu được thu thập qua các phương tiện thông tin đại chúng và thông qua các Báo cáo của một số Tổ chức về nhân quyền trong thời gian gần đây, đặc biệt là Tổ chức Theo dõi nhân quyền đã có những Báo cáo về vấn nạn cưỡng bức lao động tại Việt Nam.

Việt Nam chưa có văn bản pháp luật chuyên biệt trong lĩnh vực lao động cưỡng bức. Vấn đề lao động cưỡng bức được quy định rải rác trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật như Bộ luật Hình sự, Bộ luật Lao động, Luật Phòng chống mua bán người, Bộ luật Dân sự và các văn bản hướng dẫn thi hành các Luật trên... Đây cũng là một khó khăn trong việc tiếp cận các quy định pháp luật về vấn đề này và dễ dẫn đến người sử dụng lao động nhiều khi không biết là họ đã vi phạm pháp luật lao động, cưỡng bức lao động. Ngay chính bản thân người lao động trong nhiều trường hợp cũng không biết họ bị

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cưỡng bức lao động. Việc quy định rải rác trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau cũng dễ dẫn đến việc bỏ lọt tội phạm khi xử lý và việc xác định nạn nhân của lao động cưỡng bức khó khăn hơn.

Qua nghiên cứu, quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về cơ bản phù hợp với pháp luật quốc tế về lao động cưỡng bức. Xóa bỏ lao động cưỡng bức là một trong những tiêu chuẩn lao động cơ bản được ILO thông qua ngày 18/6/1998 tại Tuyên bố về các nguyên tắc cơ bản và các quyền tại nơi làm việc, bao gồm:

- Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể;

- Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc;

- Xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em;

- Xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc.

Tiêu chuẩn lao động cơ bản này cũng đã được cụ thể hóa trong các Công ước của ILO: Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

Đối với Việt Nam, kể từ khi đổi mới, nhân tố con người luôn được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt coi trọng. Trong cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội được bổ sung phát triển năm 2011, Đảng ta xác định rõ: Con người là trung tâm của chiến lược phát triển, đồng thời là chủ thể phát triển; tôn trọng và bảo vệ quyền con người, gắn quyền con người với quyền và lợi ích của dân tộc, đất nước và quyền làm chủ của nhân dân. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 cũng đã đưa con người là vị trí trung tâm của chiến lược phát triển: Phải bảo đảm quyền con người, quyền công dân và các điều kiện để mọi người được phát triển toàn diện. Nâng cao năng lực và tạo cơ chế để nhân dân thực hiện đầy đủ quyền làm chủ, nhất là dân chủ trực tiếp để phát huy mạnh mẽ mọi khả năng sáng tạo và bảo đảm đồng thuận cao trong xã hội, tạo động lực phát triển đất

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nước. Trong quyền con người, quyền tự do lao động là một trong những quyền được ưu tiên hàng đầu. Lao động là không chỉ là nghĩa vụ mà còn là quyền lợi của mỗi người dân. Hiến pháp năm 1992 (được sửa đổi bổ sung vào năm 2001), Điều 55 quy định: "Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động" [26]; Điều 56 quy định

> Nhà nước ban hành chính sách, chế độ bảo hộ lao động. Nhà nước quy định thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ nghỉ ngơi và chế độ bảo hiểm xã hội đối với viên chức Nhà nước và những người làm công ăn lương; khuyến khích phát triển các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động [26].

Bộ luật Lao động của Việt Nam năm 2002 đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2006, 2007, 2012 cũng đã khẳng định: 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 về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo. Bộ luật Lao động cấm ngược đãi người lao động; cấm cưỡng bức người lao động dưới bất kỳ hình thức nào. Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động đều được Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ.

Tuy nhiên, trên thực tế, việc triển khai thi hành các quy định pháp luật về xóa bỏ lao động cưỡng bức tại Việt Nam còn rất nhiều bất cập. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng này đó là: cơ chế phối hợp giữa các cơ quan thi hành pháp luật chưa đồng bộ, quy định của pháp luật còn thiếu, những kẽ hở của luật pháp dẫn đến việc lạm dụng các quy định của pháp luật, nhận thức của người dân về vấn đề lao động cưỡng bức còn chưa cao, hệ thống theo dõi, giám sát thi hành pháp luật còn chưa đủ mạnh… Tất cả điều đó đòi hỏi phải có những giải pháp thiết thực hoàn thiện hệ thống pháp luật, thực thi có hiệu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

quả các quy định pháp luật để hạn chế và tiến tới xóa bỏ lao động cưỡng bức tại Việt Nam.

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM HẠN CHẾ VÀ TIẾN TỚI XÓA BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC TẠI VIỆT NAM

Sau khi nghiên cứu thực tiễn lao động cưỡng bức và các văn bản pháp luật Việt Nam cũng như xem xét một số văn kiện pháp lý quốc tế có liên quan đến công tác phòng ngừa, ngăn chặn, trừng trị tội phạm và bảo vệ nạn nhân bị cưỡng bức lao động, có thể thấy trên thực tế, công tác đấu tranh phòng chống lao động cưỡng bức vẫn còn không ít những thách thức và trở ngại. Trong phạm vi đề tài và dựa trên thực tiễn triển khai các quy định về lao động cưỡng bức, luận văn xin đưa ra một số giải pháp nhằm hạn chế tiến tới xóa bỏ lao động cưỡng bức tại Việt Nam.

3.2.1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động cưỡng bức

Để công tác đấu tranh phòng ngừa và trấn áp tội phạm cưỡng bức lao động được thực hiện tốt trong thời gian tới đòi hỏi chúng ta phải có một hệ thống pháp luật hoàn thiện, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn và làm cơ sở pháp lý cho công tác này được thực thi có hiệu quả. Vì vậy, theo tác giả luận văn, chúng ta cần tiến hành nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng: hoàn thiện các văn bản pháp luật trong nước và tăng cường hợp tác quốc tế (thông qua việc ký kết điều ước quốc tế, tham gia các hội nghị, diễn đàn khu vực và thế giới về vấn đề đấu tranh chống lao động cưỡng bức).

Trước hết, pháp luật Việt Nam cần có một định nghĩa đầy đủ và chính xác về lao động cưỡng bức và các hình thức lao động cưỡng bức cũng như các hình thức lao động không được coi là cưỡng bức. Để đấu tranh, hạn chế và xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, vấn đề then chốt là chúng ta phải nhận diện được hành vi này thông qua các quy định cụ thể, nhất quán của pháp luật về định nghĩa lao động cưỡng bức cũng như các hình thức cưỡng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bức hoặc bắt buộc lao động trong bối cảnh quan hệ lao động của nền kinh tế thị trường và mang tính đặc thù ở Việt Nam. Thực tế, cách hiểu và những biểu hiện của lao động cưỡng bức ở mỗi một khu vực địa lý, mỗi điều kiện kinh tế - xã hội khác nhau của các quốc gia trên thế giới lại có những đặc thù khác nhau. Nếu thiếu những quy định này sẽ gây khó khăn cho các chủ thể liên quan trong việc nhận diện, phát hiện hành vi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trên thực tế, từ đó khó có thể giúp họ phòng tránh chúng, hay giúp các nạn nhân tố cáo các hành vi cưỡng bức lao động, đồng thời giúp cơ quan có thẩm quyền xử lý chúng một cách hiệu quả. Cụ thể, cần đề xuất định nghĩa và quy định về danh mục các hình thức được coi là lao động cưỡng bức và bị pháp luật nghiêm cấm. Đối với định nghĩa về lao động cưỡng bức, định nghĩa của ILO được coi là chuẩn mực quốc tế, được đa số các quốc gia trên thế giới thừa nhận và áp dụng khả thi trên thực tế, Việt Nam có thể học tập: lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc chỉ mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm. Đối với danh mục các hình thức được coi là lao động cưỡng bức, pháp luật cần đặc biệt nghiêm cấm hình thức cò mồi, trung gian lao động, bắt ép người lao động đặt cọc, thế chấp hoặc chi trả tiền, tài sản vượt quá mức pháp luật cho phép để được đi xuất khẩu lao động, tổ chức đưa người qua biên giới nhằm mục đích lao động mà không có giấy phép lao động…

Thứ hai, về thời gian làm việc, Bộ luật Lao động đã có những quy định chặt chẽ về giờ làm thêm của người lao động để tránh tình trạng bóc lột sức lao động, cưỡng bức lao động. Tuy nhiên, nhu cầu sử dụng lao động làm thêm giờ của doanh nghiệp là rất lớn, điều đó dẫn đến một thực tế là nhiều doanh nghiệp huy động lao động làm thêm quá số giờ quy định mà không có sự thỏa thuận với người lao động, hoặc nếu người lao động không đồng ý sẽ bị đe dọa xử lý kỷ luật. Trong khi đó, giới hạn của thời giờ làm thêm vẫn có thể mở rộng hơn nữa, trên phạm vi đồng đều hơn nhưng vẫn nằm trong giới hạn cho phép để tránh và hạn chế tai nạn lao động cũng như đảm bảo được

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

sức khỏe và sự tái tạo sức lao động cho người lao động. Qua đó, nhu cầu về huy động lao động làm thêm giờ của doanh nghiệp được đáp ứng, cũng là cách thức chúng ta hạn chế và chấm dứt hình thức lao động cưỡng bức liên quan đến vấn đề thời giờ làm thêm. Ví dụ như đối với một số ngành nghề với đặc thù công việc cần phải huy động làm thêm giờ theo mùa vụ như dệt may, da giầy, chế biến thủy hải sản…pháp luật cần có những quy định mang tính linh hoạt, dựa trên sự thỏa thuận thống nhất giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Thứ ba, về việc bổ sung, điều chỉnh các quy định pháp luật đối với lao động nước ngoài tại Việt Nam. Trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, nhất là khi Việt Nam đã trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) và đang trên đường cùng ASEAN xây dựng một Cộng đồng ASEAN vào năm 2015, Ưcăn cứ vào thực tế lao động nước ngoài tại Việt Nam thì việc dần dần phải loại bỏ các rào cản, tiến tới mở cửa thị trường lao động là xu hướng không thể tránh khỏi. Chính sách đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cần được đặt trong chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Một mặt, cần có cơ chế khuyến khích, chào đón những nhân sự có trình độ cao gia nhập thị trường lao động Việt Nam phục vụ mục tiêu hiện đại hóa đất nước. Mặt khác, cần hình thành một "bộ lọc tốt" để những lao động phổ thông, chất lượng thấp của nước ngoài không thể thẩm thấu vào thị trường nội địa. Đối với việc cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam cần sửa đổi, bổ sung quy định cấp giấy phép đối với lao động nước ngoài làm việc có thời hạn dưới 3 tháng để đảm bảo quản lý và giám sát được đội ngũ lao động này, tránh để xảy ra tình trạng cưỡng bức lao động phát sinh.

Thứ tư, cần sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện các quy định pháp luật về lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Các quy định hiện nay về hợp đồng, vấn đề chi phí môi giới, dịch vụ, tiền dịch vụ mà doanh nghiệp xuất khẩu lao động thỏa thuận với người lao động cần sửa đổi theo hướng chặt chẽ và cụ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thể hơn. Bên cạnh đó, cần bổ sung quy định để quản lý hình thức liên kết giữa doanh nghiệp xuất khẩu lao động và cá nhân hoặc tổ chức trực tiếp tuyển lao động để đảm bảo nghĩa vụ pháp lý của các cá nhân, doanh nghiệp và tổ chức này, để minh bạch hóa hoạt động xuất khẩu lao động. Đặc biệt cần có chế tài xử phạt đủ mạnh đối với những doanh nghiệp xuất khẩu lao động vi phạm pháp luật. Pháp luật hiện nay chỉ quy định duy nhất trường hợp người lao động được bồi thường thiệt hại do doanh nghiệp xuất khẩu lao động gây ra. Thực tế, trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bị phá hợp đồng... do lỗi của phía sử dụng lao động nước ngoài cũng cần quy định chế tài xử phạt cụ thể, nghiêm minh. Bên cạnh đó, để đảm bảo vai trò của doanh nghiệp trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, cần quy định doanh nghiệp hoạt động dịch vụ xuất khẩu lao động ký quỹ thế chấp để khi xảy ra sự kiện ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động, Chính phủ sẽ sử dụng quỹ này để hỗ trợ quyền lợi cho người lao động.

Thứ năm, về việc bổ sung một số quy định mới để điều chỉnh kịp thời những biểu hiện của lao động cưỡng bức trong bối cảnh quan hệ lao động đa dạng, phức tạp của nền kinh tế thị trường, nhưng cũng đảm bảo cho quan hệ lao động phát triển hài hòa, ổn định và linh hoạt hơn. Một thời gian dài ở Việt Nam, vấn đề cho thuê lại lao động nảy sinh như một nhu cầu tất yếu của nền kinh tế thị trường bởi nó giúp cho người sử dụng lao động có thể ứng phó với các thay đổi trong nhu cầu về lao động, khi nhu cầu lao động của doanh nghiệp thay đổi theo mùa vụ hoặc phụ thuộc vào đơn đặt hàng từ phía đối tác. Thông qua hình thức này, người sử dụng lao động có thể tiết kiệm được chi phí tuyển dụng, giảm thiểu được chi phí cho lao động dôi dư khi nhu cầu lao động giảm, qua đó góp phần hạ giá thành sản phẩm. Tuy nhiên, trong quá trình cho thuê lại lao động, người lao động đã không được bảo vệ một cách đầy đủ cả về mặt luật pháp và cả từ phía người sử dụng lao động. Vấn đề này tuy đã được Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 (có hiệu lực thi hành từ 01/5/2013) điều chỉnh nhưng chưa cụ thể và chưa bao quát được tình

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trạng cho thuê lại lao động tại Việt Nam. Thực tế, người lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động đôi khi làm việc trong những điều kiện không được đảm bảo trên nhiều phương tiện như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ổn định việc làm, trách nhiệm trợ cấp hay bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tham gia bảo hiểm xã hội… khi doanh nghiệp sử dụng lao động và trung tâm giới thiệu việc làm hay doanh nghiệp dịch vụ giới thiệu việc làm đùn đẩy trách nhiệm cho nhau. Tình trạng doanh nghiệp không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động, không đảm bảo chế độ nghỉ phép, thai sản, tiền thưởng cho người lao động là tương đối phổ biến. Mặt khác, người lao động trong quan hệ cho thuê lại lao động thường là lao động phổ thông, khả năng tiếp cận và lựa chọn việc làm của họ hạn chế bởi chính trình độ nghề nghiệp của họ và đôi khi họ buộc phải chấp nhận những công việc trong điều kiện lao động không được đảm bảo vì cuộc sống mưu sinh của họ và vì nguy cơ mất việc làm. Thiết nghĩ, vấn đề cho thuê lại lao động nếu được pháp luật điều chỉnh một cách đầy đủ và phù hợp sẽ tạo cơ hội cho người lao động có khả năng tiếp cận với việc làm nhiều hơn, trong điều kiện lao động được đảm bảo và giảm thiểu được nguy cơ người lao động bị bóc lột sức lao động, qua đó doanh nghiệp cũng được hưởng lợi mà thị trường lao động sẽ phát triển năng động và linh hoạt hơn.

Thứ sáu, cần có những quy định về điều kiện đảm bảo cho hoạt động của tổ chức công đoàn một cách hiệu quả và có cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn khi họ bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động nói chung, trong đấu tranh với hiện tượng cưỡng bức lao động đối với người lao động nói riêng. Điều đó không chỉ góp phần hoàn thiện thêm cơ chế ba bên trong quan hệ lao động mà còn để tránh tình trạng phân biệt đối xử đã xảy ra trong thực tiễn với chính cán bộ công đoàn dưới góc độ là một trong những biểu hiện về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lý do tham gia hoạt động công đoàn.

Thứ bảy, cần sửa đổi, bổ sung các quy định về thanh tra, kiểm tra và giám sát đối với việc sử dụng lao động trong các trường giáo dưỡng, các cơ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

sở chữa bệnh và trại giam. Việc tiến hành thanh tra, kiểm tra và giám sát này cần có sự phối kết hợp của nhiều cơ quan chức năng. Triển khai nghiên cứu xây dựng cơ chế phù hợp đối với việc đưa người nghiện ma túy, người bán dâm vào các cơ sở chữa bệnh hoặc đưa người chưa thành niên vào trường giáo dưỡng. Dưới góc độ pháp lý quốc tế, quyết định hành chính của các cơ quan quản lý nhà nước thực sự không "thuyết phục". Thực tiễn này của Việt Nam trong suốt thời gian qua đã gặp khá nhiều phản ứng từ phía các tổ chức và các nhà hoạt động nhân quyền quốc tế.

Thứ tám, đối với những hành vi cưỡng bức lao động, pháp luật cần có chế tài nghiêm minh để vừa phòng ngừa tái phạm vừa mang tính chất răn đe, ngăn chặn, tiến tới xóa bỏ hoàn toàn mọi hành vi cưỡng bức lao động đồng thời cần đa dạng hóa các chế tài xử phạt, không chỉ có chế tài xử phạt về hành chính mà còn có cả chế tài về hình sự và các chế tài khác. Ví dụ, mặc dù pháp luật đã nghiêm cấm, nhưng chưa có chế tài cụ thể nên tình trạng buộc người lao động phải đặt cọc tiền trước khi vào làm việc hay giữ văn bằng, chứng chỉ gốc của người lao động nhằm trói buộc người lao động trong quan hệ lao động tại một số doanh nghiệp tư nhân vẫn xảy ra. Hay mức bồi thường tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp chưa đủ để nâng cao ý thức, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động. Bên cạnh đó, chúng ta cần tiếp tục hoàn thiện các quy định trong Bộ luật Hình sự liên quan đến cưỡng bức lao động, bổ sung thêm tội danh đưa người đi lao động với mục đích bóc lột sức lao động. Trên cơ sở quy định về các hình thức cưỡng bức hoặc bắt buộc lao động, cần quy định rõ ràng và cụ thể chế tài phù hợp với mức độ nguy hiểm của từng hình thức. Cần xác định cưỡng bức lao động ở một góc độ nào đó là một loại hành

vi nguy hiểm cho xã hội, nên ngoài trách nhiệm hành chính thì tùy thuộc mức độ nguy hiểm của hành vi, có thể quy định một cách cụ thể rõ ràng trách nhiệm hình sự liên quan đến tội danh huy động bất hợp pháp lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Thứ chín, hoàn thiện các quy định của pháp luật về vấn đề hỗ trợ nạn nhân và bảo vệ nạn nhân của cưỡng bức lao động, đặc biệt là các văn bản về vấn đề hồi hương và tái hòa nhập cộng đồng cho người lao động bị cưỡng bức bởi vì hầu hết nạn nhân của cưỡng bức lao động là người lao động đi xuất khẩu lao động hoặc người lao động bị buôn bán ra nước ngoài.

Song song với việc hoàn thiện pháp luật trong nước cũng cần tăng cường hợp tác quốc tế thông qua việc tổ chức nghiên cứu để xem xét phê chuẩn các điều ước quốc tế liên quan đến lao động cưỡng bức ví dụ như Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức của Tổ chức ILO. Sau khi phê chuẩn các điều ước quốc tế cần tiến hành áp dụng ngay hoặc nội luật hóa các quy định của điều ước vào các văn bản pháp luật trong nước, làm cơ sở pháp lý cho việc đấu tranh phòng chống lao động cưỡng bức. Bên cạnh đó, cần tăng cường hợp tác song phương trong đấu tranh xóa bỏ cưỡng bức lao động bằng hình thức ký kết một số hiệp định song phương với các quốc gia, tổ chức trong khu vực và trên thế giới đặc biệt là các quốc gia có chung đường biên giới với Việt Nam để tạo cơ sở pháp lý cho các lực lượng bảo vệ pháp luật trong vấn đề thực thi, phối hợp đấu tranh phòng chống tội phạm, trao đổi thông tin, chia sẻ kinh nghiệm cũng như tranh thủ sự giúp đỡ của quốc gia, tổ chức quốc tế mà đặc biệt là Tổ chức ILO.

Triển khai thực hiện đầy đủ các nội dung văn kiện mà Việt Nam đã ký kết, điển hình là Công ước số 29 về lao động cưỡng bức. Trước yêu cầu của hội nhập và toàn cầu hóa, khi pháp luật quốc tế cũng như pháp luật ở nhiều quốc gia quy định việc sử dụng lao động cưỡng bức trong sản xuất, kinh doanh là vi phạm một trong những tiêu chuẩn đối với hàng hóa xuất, nhập khẩu thì việc phòng, chống và xóa bỏ các hành vi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc không chỉ dừng lại ở nghĩa vụ thực hiện các cam kết quốc tế của quốc gia thành viên Công ước 29 của ILO trong đó có Việt Nam, mà là vấn đề có tính cấp bách phải thực hiện để đảm bảo "giấy thông hành" cho hàng hóa và dịch vụ của các doanh nghiệp Việt Nam tiếp cận thị trường quốc tế. Trên thực

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tế, Việt Nam đã và đang gặp khá nhiều rắc rối liên quan vấn đề lao động cưỡng bức. Điển hình, ngày 26/09/2012, Bộ Lao động Hoa Kỳ công bố hai báo cáo trong đó liệt kê hai mặt hàng của Việt Nam có sử dụng lao động cưỡng bức và lao động trẻ em cưỡng bức gồm có: gạch và may mặc. Hoa Kỳ gọi đó là Danh mục sản phẩm theo quy định của Đạo luật tái phê chuẩn bảo vệ nạn nhân buôn bán người và Danh mục sản phẩm mới cập nhật cho Sắc lệnh 13126. Nguồn thông tin được Hoa Kỳ sử dụng làm căn cứ cho hai báo cáo trên bao gồm: báo cáo của Đại sứ quán Hoa Kỳ tại Việt Nam; báo cáo của các tổ chức quốc tế như: Tổ chức Lao động Quốc tế, Tổ chức Theo dõi nhân quyền...; báo cáo của các tổ chức phi chính phủ, nghiên cứu độc lập của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước; các bài báo được đăng trên một số báo của Việt Nam như: báo Thanh niên, báo Tuổi trẻ… Tiếp theo đó, ngày 9/10/2012, Liên minh Hành động sản xuất - Thương mại Hoa Kỳ (AMTAC) đã gửi thư cho đại diện Thương mại Hoa Kỳ - ông Ron Kirk để kêu gọi xem xét về việc Việt Nam có phải là một đối tác thích hợp tham gia vào Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) hay không và một trong những lý do được nêu ra có liên quan tới hai báo cáo do Bộ Lao động Hoa kỳ công bố ngày 26/9/2012. Như vậy, cùng với sự phức tạp của quan hệ lao động trong quá trình Việt Nam xây dựng nền kinh tế thị trường, thiết nghĩ đây là vấn đề cấp bách mà quá trình sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật liên quan cần quy định một cách cụ thể, phù hợp.

3.2.2. Các giải pháp phòng ngừa khác

Phòng ngừa lao động cưỡng bức là nguyên tắc đầu tiên trong công tác xóa bỏ lao động cưỡng bức của pháp luật quốc tế cũng như của Việt Nam. Đảng và nhà nước ta luôn xác định làm tốt công tác phòng ngừa là một trong những yếu tố góp phần hạn chế cưỡng bức lao động. Tuy nhiên, hoạt động cưỡng bức lao động ngày càng phát triển và tinh vi hơn do còn hạn chế về nhiều mặt như yếu tố con người (gồm các lực lượng chuyên trách), trình độ phát triển kinh tế, công tác tuyên truyền giáo dục kiến thức pháp luật trong

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nhân dân, những bất cập của pháp luật…khiến cho bọn tội phạm lợi dụng những kẽ hở và điều kiện để phạm tội. Để chủ động phòng ngừa một cách có hiệu quả chúng ta phải kết hợp chặt chẽ công tác phòng ngừa cưỡng bức lao động với việc giải quyết các vấn đề kinh tế, xã hội (y tế, giáo dục, văn hóa, việc làm…) trong đó giải pháp kinh tế là trọng tâm.

Thứ nhất, phòng ngừa cưỡng bức lao động phải gắn liền với các biện pháp kinh tế, giáo dục, văn hóa xã hội…trong đó xác định biện pháp kinh tế là giải pháp cơ bản và trọng tâm.

Trong giải pháp kinh tế - xã hội thì cần phải chú trọng đến phát triển kinh tế xã hội, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân, góp phần ổn định xã hội. Đây là biện pháp có ý nghĩa chiến lược, quan trọng nhằm chủ động phòng ngừa và xóa bỏ nguồn gốc phát sinh cưỡng bức lao động. Tăng cường phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa; nâng cao chất lượng sản phẩm nông nghiệp, công nghiệp để tăng sức cạnh tranh tạo ra nhiều của cải vật chất, nâng cao đời sống của người dân. Đồng thời phát triển, nâng cao chất lượng các ngành dịch vụ thương mại (hàng không, hàng hải, bưu chính viễn thông, du lịch, tài chính…). Xây dựng đồng bộ và từng bước hiện đại hóa hệ thống kết cấu hạ tầng (giao thông, điện, thông tin, thủy lợi, cấp thoát nước…). Đặc biệt chú trọng phát triển kinh tế - xã hội cho vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo. Chính phủ và các Bộ, ngành tăng cường giám sát việc thực thi các chính sách hỗ trợ người dân trong lĩnh vực phát triển kinh tế hộ gia đình, trong canh tác và tiêu thụ sản phẩm nông sản cũng như mở rộng mô hình đào tạo nghề thủ công cho những phụ nữ không có việc làm. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế đồng thời phải chuyển dịch cơ cấu lao động khắc phục tình trạng nông dân mất đất nông nghiệp, không có việc làm, kinh tế khó khăn buộc họ phải ra thành phố làm thuê, đi xuất khẩu lao động…đó chính là nguy cơ phát sinh lao động cưỡng bức. Phát triển kinh tế các vùng sâu, vùng biên giới, vùng nông thôn lạc hậu để thu hẹp khoảng cách phát triển về kinh tế cũng như xã hội giữa các vùng miền.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Thứ hai, tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục về lao động cưỡng bức và cách phòng ngừa đối với người lao động và người sử dụng lao động. Bởi vì, kết quả của quá trình hạn chế và tiến tới xóa bỏ hoàn toàn lao động cưỡng bức không chỉ lệ thuộc vào yếu tố luật pháp mà còn lệ thuộc vào chính ý thức pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động.

Thực tế, ở một số nơi, có những hoạt động tuyên truyền vẫn còn mang tính chất hình thức, chưa phát huy được hiệu quả trong việc nâng cao nhận thức của người dân về lao động cưỡng bức. Để hạn chế, tiến tới đẩy lùi lao động cưỡng bức đòi hỏi phải có sự tổ chức chặt chẽ công tác tuyên truyền, giáo dục để người dân hiểu rõ phương thức, thủ đoạn được sử dụng để cưỡng bức lao động và giáo dục cách phòng chống trên các phương tiện thông tin.

Các cơ quan, ban ngành như: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hội Liên hiệp phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Bộ đội biên phòng, Phòng Cảnh sát phòng chống tội phạm, Trung tâm trợ giúp pháp lý…phối hợp tổ chức các chiến dịch truyền thông, tập huấn nâng cao kỹ năng phòng chống lao động cưỡng bức cho các doanh nghiệp, cho người lao động. Đặc biệt chú trọng đến biện pháp tuyên truyền bằng tờ rơi với những nội dung dễ tiếp cận, hình ảnh minh họa dễ hiểu dành cho những người lao động có trình độ thấp, điều kiện kinh tế khó khăn không thể tiếp cận với các phương tiện thông tin đại chúng. Nội dung tuyên truyền cần nêu rõ những hành vi nào được coi là cưỡng bức lao động, những thủ đoạn tinh vi được sử dụng để cưỡng bức lao động…

Thứ ba, tăng cường theo dõi, kiểm tra, giám sát của các cơ quan chức năng đặc biệt trong những lĩnh vực được coi là "nhạy cảm" dễ phát sinh lao động cưỡng bức như lao động trong trường giáo dưỡng, trong các cơ sở chữa bệnh, trong trại giam, xuất khẩu lao động…

Bên cạnh đó, cần tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan có liên quan trong việc phát hiện, xử lý, ngăn chặn kịp thời các hành vi cưỡng bức lao động.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tóm lại, phòng chống và tiến tới xóa bỏ cưỡng bức lao động là một quá trình lâu dài và nhiều thách thức. Để làm được điều đó cần có sự phối kết hợp hài hòa của nhiều giải pháp khác nhau. Bên cạnh những giải pháp mạnh mẽ của các cơ quan chức năng còn cần sự chung tay, góp sức của người dân, đặc biệt là những người lao động và cả người sử dụng lao động trong việc phát hiện, ngăn chặn và kịp thời đưa những hành vi cưỡng bức lao động ra trước pháp luật để xử lý.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

KẾT LUẬN

Mức độ hạn chế và tiến tới chấm dứt việc sử dụng lao động cưỡng bức là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá trình độ văn minh, tiến bộ xã hội của mỗi quốc gia. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) trong Điều lệ cũng như Tuyên bố năm 1998 đã khẳng định nguyên tắc loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc để đảm bảo các quyền cơ bản tại nơi làm việc và tính bền vững về mặt xã hội của quá trình toàn cầu hóa. Nguyên tắc này đã được cộng đồng quốc tế thừa nhận. Việt Nam cũng đã và đang tích cực phòng chống, tiến tới xóa bỏ lao động cưỡng bức. Trong phạm

vi giới hạn của luận văn, từ thực trạng lao động cưỡng bức và pháp luật về lao động cưỡng bức ở Việt Nam, tác giả cố gắng đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về xóa bỏ lao động cưỡng bức ở Việt Nam. Trong quá trình nghiên cứu và xây dựng luận văn, tác giả đã nhận được sự quan tâm giúp đỡ, cung cấp tài liệu, đóng góp ý kiến xây dựng; từ tấm lòng chân thành của mình, tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn TS. Nguyễn Thị Thuận - giáo viên hướng dẫn, Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội, các thầy, cô giáo, các bạn bè và đồng nghiệp đã giúp đỡ tôi hoàn thành bản luận văn này.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chỉ đạo 130, Bộ Công an (2010), *Báo cáo tổng kết chương trình hành động chống buôn bán phụ nữ và trẻ em năm 2004-2010*, Hà Nội.

2. H. Bình (2012), "Thông tin thêm về vụ 6 lao động nữ Việt Nam làm việc khổ sai tại Đài Loan", *http://duhocdailoan.info*, ngày 29/3.

3. Bộ Công an (2011), *Thông tư số 19/2011/TT-BCA ngày 20/4 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành biện pháp xử lý hành chính đưa vào trường giáo dưỡng*, Hà Nội.

4. Chính phủ (2001), *Quyết định số 23/2001/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chương trình hành động quốc gia vì trẻ em giai đoạn 2001-2010*, Hà Nội.

5. Chính phủ (2003), *Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động*, Hà Nội.

6. Chính phủ (2003), *Nghị định số 142/2003/NĐ-CP ngày 24/11 quy định việc áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào trường giáo dưỡng*, Hà Nội.

7. Chính phủ (2004), *Quyết định số 130/2004/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chương trình hành động phòng chống tội phạm buôn bán phụ nữ, trẻ em giai đoạn 2004-2010*, Hà Nội.

8. Chính phủ (2004), *Nghị định số 135/2004/NĐ-CP ngày 10/6 quy định về chế độ áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh, tổ chức hoạt động của cơ sở chữa bệnh theo Pháp lệnh Xử lý vi phạm hành chính và chế độ áp dụng đối với người chưa thành niên, người tự nguyện vào cơ sở chữa bệnh*, Hà Nội.

9. Chính phủ (2007), *Quyết định số 17/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế tái hòa nhập cộng đồng cho phụ nữ và trẻ em từ nước ngoài trở về*, Hà Nội.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

10. Chính phủ (2008), *Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3 quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam*, Hà Nội.

11. Chính phủ (2010), *Quyết định số 19/2004/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chương trình ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị xâm hại tình dục và trẻ em phải lao động nặng nhọc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm giai đoạn 2004-2010*, Hà Nội.

12. Chính phủ (2011), *Nghị định số 46/2011/NĐ-CP ngày 17/6 về sửa đổi, bổ sung Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam,* Hà Nội.

13. Chính phủ (2011), *Quyết định số 679/2011/QĐ-TTg TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chương trình hành động phòng chống mại dâm giai đoạn 2011-2015*, Hà Nội.

14. Chính phủ (2012), *Quyết định số 1217/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia phòng, chống tội phạm giai đoạn 2012 - 2015*, Hà Nội.

15. Cục Quản lý Lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *Báo cáo về tình hình xuất khẩu lao động giai đoạn 2006-2010,* Hà Nội.

16. Cục Việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo về tình hình lao động 2009-2011*, Hà Nội.

17. Lê Hải - Trọng Thành (2012), "Ba Lan: Khởi tố vụ án cưỡng bức lao động Việt Nam", *http://www.viet.rfi.fr*, ngày 7/6.

18. Human Right Watch (2011), "Việt Nam: Tra tấn, cưỡng bức lao động trong Trung tâm cai nghiện", *http://www.hrw.org*, ngày 7/9.

19. Hoàng Linh (2012), "Hunggary xử người gốc Việt tổ chức nhập cư trái luật", *http://tuoitre.vn*, ngày 22/7.

20. Hương Mai (2011), "Lao động di cư - Những món nợ không dễ trả", http://danso.giadinh.net.vn, ngày 22/6.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

21. Duy Quốc (2010), "Lao động Việt Nam ở nước ngoài chưa được bảo vệ", http://nld.com.vn, ngày 17/8.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

22. Quốc hội (1992), *Hiến pháp*, Hà Nội.

23. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.

24. Quốc hội (1999), *Bộ luật Hình sự*, Hà Nội.

25. Quốc hội (2000), *Luật Phòng, chống ma túy*, Hà Nội.

26. Quốc hội (2001), *Hiến pháp (sửa đổi, bổ sung)*, Hà Nội.

27. Quốc hội (2005), *Bộ luật Dân sự*, Hà Nội.

28. Quốc hội (2005), *Luật Nghĩa vụ quân sự (sửa đổi, bổ sung)*, Hà Nội.

29. Quốc hội (2006), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Hà Nội.

30. Quốc hội (2008), *Luật Phòng, chống ma túy (sửa đổi, bổ sung),* Hà Nội.

31. Quốc hội (2009), *Bộ luật Hình sự (sửa đổi, bổ sung)*, Hà Nội.

32. Quốc hội (2011), *Luật Phòng chống mua bán người*, Hà Nội.

33. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.

34. RFI (2012), "Một tổ chức nhân quyền mở chiến dịch tẩy chay hạt điều từ Việt Nam", *http://www.viet.rfi.fr*, ngày 18/6.

35. Hồ Thu (2012), "Đưa lao động qua lãnh thổ Đài Loan - Lắm mối, nhiều rối", *http://sggp.org.vn*, ngày 7/4.

36. Trí Tín (2010), "Giải cứu 32 lao động bị bỏ rơi giữa rừng", *http://vnexpress.net*, ngày 5/10.

37. Tổ chức Lao động Quốc tế (1930), *Công ước số 29 về lao động cưỡng bức*.

38. Tổ chức Lao động Quốc tế (1957), *Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức*.

39. Tổ chức Lao động Quốc tế (2000), *Nghị định thư Palermo*.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

40. Tổ chức Lao động Quốc tế (2010), *Một Liên minh toàn cầu chống lao động cưỡng bức - Báo cáo toàn cầu trong khuôn khổ các hoạt động tiếp theo của tuyên bố ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc*, Hà Nội.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

41. Tổ chức Lao động Quốc tế - Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2008), *Đấu tranh chống lao động cưỡng bức - Sổ tay dành cho người sử dụng lao động và doanh nghiệp*, Hà Nội.

42. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2003), *Pháp lệnh Phòng, chống mại dâm*, Hà Nội.

43. Vụ Pháp chế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007), *Một số vấn đề liên quan đến lao động cưỡng bức và xóa bỏ lao động cưỡng bức*, Hà Nội.

Tiếng Anh

44. Clark and Helen (2011), "Children rescued from Slave labour in Viet Nam factory", http://www.heraldsun.com.au/news/world/children-rescued-from-slave-labour-in-vietnam-factory/story-e6frf7lf-1226154262278.

45. Home Office: Secure border (2001), *Safe haven: Integration with diversity in modern Britain*, London.

46. ILO (2012),"Better Jobs for a Better Economy", *World of Work Report*.

47. ILO (2012), *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Publication.

48. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), *World Report on Child Labour 2012: Economic vulnerability*, social protection and child labour, ILO.

49. Michelle Bachelet (2011), *Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization*, ILO.

50. Sandrine Cazes and Sher Verick (2012), *The Labour Markets of Emerging Economies: Has growth translated into more and better jobs*, ILO.

51. Sandrine Kott and Joëlle Droux, *Globalizing Social Rights: The International Labour Organization and beyond*, ILO.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

52. Sarah Mosoetsa and Michelle Williams (2012), *Labour in the Global South: Challenges and alternatives for workers*, ILO.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com